



**MEINE
ÜBERZEUGUNG.**

**UNSERE
TAT.**



Inhalt

Vorwort des Vorstands.....	6
----------------------------	---

Magazin..... 8

Reportagen aus unseren sechs Themenfeldern

Nachhaltige Produkte und Dienstleistungen	10
Aktiver Klimaschutz.....	16
Ressourcenschutz.....	22
Attraktive Arbeitswelt	28
Gesellschaftliches Engagement.....	34
Compliance	40

Nachhaltigkeit bei HOCHTIEF..... 44

Strategien, Steuerungsinstrumente und Kennzahlen

Das Unternehmen.....	46
Nachhaltigkeitsstrategie.....	50
CR-Programm.....	53
Compliance	57
Risikomanagement.....	60
IT und Datenschutz.....	61
Mitarbeiter.....	62
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	66
Umwelt- und Klimaschutz.....	68
Forschung und Entwicklung	72
Beschaffung	74
Spenden und Sponsoring.....	76

Segmentbericht..... 78

Ausgewählte Beispiele und Kennzahlen aus den HOCHTIEF-Divisions

Division HOCHTIEF Americas.....	80
Division HOCHTIEF Asia Pacific.....	88
Division HOCHTIEF Europe.....	96

Informationen zum Bericht..... 106

Bescheinigung über eine unabhängige betriebswirtschaftliche Prüfung	108
---	-----

Informationen zum Nachhaltigkeitsbericht (Berichtszeitraum, -inhalte, -grenzen).....	110
--	-----

Umsetzung internationaler Reporting-Standards.....	111
--	-----

GRI-Prüfungsbestätigung	111
-------------------------------	-----


Index nach GRI-G3.1-Richtlinien.....	112
--------------------------------------	-----

Impressum/Ansprechpartner	115
---------------------------------	-----

Zur Titelseite:

HOCHTIEF handelt nachhaltig, weil wir vom Mehrwert eines ganzheitlichen unternehmerischen Ansatzes überzeugt sind. Unsere Ziele werden wir konsequent in die Tat umsetzen. Ein Beispiel dafür ist das Quartier 21 in Hamburg. Auf dem ehemaligen Krankenhausgelände realisiert HOCHTIEF ein modernes Stadtviertel, das urbanes Leben und attraktives Wohnen für mehrere Generationen verbindet.

In allen Texten beziehen wir uns mit der allgemeinen Anrede sowie den Funktionen grundsätzlich auf Damen und Herren.

 **Dieses Symbol weist in diesem Bericht auf Links im Internet hin. Die entsprechenden Internetadressen haben wir auf den jeweiligen Seiten angegeben.**

HOCHTIEF

JAHRE

1873 haben die Gebrüder Helfmann ein kleines Baugeschäft gegründet – und auf langfristigen Erfolg gehofft. 2013 feiert HOCHTIEF sein 140-jähriges Bestehen. Von der Schaffenskraft des Unternehmens zeugen viele bemerkenswerte Projekte auf der ganzen Welt. Über zwei Jahrhundertwechsel hinweg hat HOCHTIEF Lebensräume gestaltet, spektakuläre Landmarken errichtet und technische Höchstleistungen erbracht. Wir haben die Tempel von Abu Simbel in Ägypten versetzt, am Bosphorus Europa und Asien mit einer Brücke verbunden, die Frankfurter Skyline mitgeprägt, die Weiten Australiens per Bahn und Straße durchmessen und den Tunnel durch den Gotthard miterrichtet.

Heute ist HOCHTIEF ein börsennotierter, global agierender und international führender Baukonzern mit Stammsitz in Essen. Gerade weil sich HOCHTIEF immer wieder auf seine Kompetenzen Entwickeln, Bauen und Betreiben besonnen, aber gleichzeitig Veränderungen nicht gescheut hat, konnte das Unternehmen auch schwierige Zeiten überdauern. HOCHTIEF war schon immer flexibel und wandelbar. Wir finden Lösungen für die Herausforderungen unserer Zeit und gestalten die Infrastruktur für moderne Gesellschaften. Dabei fühlt sich HOCHTIEF immer der Tradition verpflichtet. Es gibt Dinge, die das Unternehmen auch in Zeiten großer Herausforderungen nie zur Disposition stellt, allen voran unsere gewachsene Kompetenz. Tradition kann ganz schön modern sein.

Wenn Ihr Mobiltelefon über eine QR-Erkennungssoftware verfügt, gelangen Sie nach dem Abfotografieren des Codes zu weiteren Informationen zur HOCHTIEF-Geschichte auf unserer Website.



Das Unternehmen im



Division HOCHTIEF Americas

Die Division HOCHTIEF Americas koordiniert die Aktivitäten der HOCHTIEF-Gesellschaften in den USA und Kanada.

Über unsere Tochtergesellschaft Turner sind wir die Nummer eins in den USA im Bereich allgemeiner Hochbau. In den wichtigen Marktsegmenten Bildungs- und Gesundheitsimmobilien ist Turner schon seit Langem führend. Das gilt auch für das nachhaltige „grüne“ Bauen. Hier gehört das Unternehmen in den USA zu den Pionieren und Trendsettern.

Die Tiefbaugesellschaft Flatiron ergänzt mit ihren Leistungen unser Angebotsportfolio in Nordamerika. Das Unternehmen zählt zu den zehn wichtigsten Anbietern im US-Verkehrsinfrastrukturbau und ist in den USA sowie in Kanada aktiv. Damit sind wir auch als Verkehrsinfrastruktur-Anbieter im nordamerikanischen Raum präsent. Darüber hinaus haben wir uns mit Flatiron ein Standbein in dem Zukunftsmarkt Public-Private-Partnership für US-Infrastrukturprojekte geschaffen.

Mit der Übernahme von E.E. Cruz and Company im Jahr 2010 gelang es HOCHTIEF, seine Position im Markt für Tiefbau-Infrastrukturprojekte in der Metropolregion New York zu stärken.

Mit Wirkung zum 1. Januar 2012 erwarb unsere Tochtergesellschaft Turner die Mehrheit am kanadischen Bauunternehmen Clark Builders. Damit wurde die Basis gelegt, um noch stärker als bisher von der positiven Entwicklung des Baumarkts in Kanada zu profitieren.

***Weitere Informationen zu den Divisions von HOCHTIEF finden Sie im Internet unter www.hochtief.de.**

Überblick 2012



HOCHTIEF Aktiengesellschaft Konzernzentrale (Management-Holding)*

Division HOCHTIEF Asia Pacific

Die Division HOCHTIEF Asia Pacific bündelt die Aktivitäten des Konzerns im australisch-pazifischen Raum. Unsere Mehrheitsbeteiligung an der Unternehmensgruppe Leighton macht HOCHTIEF auch in Australien zum Marktführer. Dazu gehören die Bereiche Bau, Contract-Mining, Betrieb und Wartung sowie Dienstleistungen im Rohstoffbereich. Daneben hat Leighton eine starke Präsenz in den Geschäftsfeldern Infrastrukturbau, Immobilienentwicklung sowie Dienstleistungen.

Zur Leighton-Gruppe gehören die wesentlichen operativen Einheiten Leighton Contractors, Thiess, John Holland und Leighton Properties in Australien, Leighton Asia in Hongkong und Südostasien sowie die Habtoor Leighton Group in den Vereinigten Arabischen Emiraten. Mit diesen Einheiten kann Leighton die komplette Wertschöpfungskette des Bauens abdecken.

Als führender Betreiber und Manager im Bereich Contract-Mining gelingt es Leighton Jahr für Jahr, sein Auftragsportfolio deutlich auszubauen. In den Bereichen Infrastruktur, wie zum Beispiel beim Straßenbau, sowie der Wasser- und Energiewirtschaft gehört die Unternehmensgruppe ebenfalls zu den ersten Adressen der Branche. Das sehr gute Renommee auf dem australischen Heimatmarkt hilft Leighton dabei, sich schrittweise auch in ausgewählten asiatischen Ländern und in der Golfregion zu etablieren.

Division HOCHTIEF Europe

Die Division HOCHTIEF Europe ist für das Geschäft des Konzerns in Europa und in ausgewählten Wachstumsregionen weltweit zuständig. Über die Führungsgesellschaft HOCHTIEF Solutions AG plant, entwickelt, baut, bewirtschaftet und verwaltet die Division HOCHTIEF Europe Infrastrukturprojekte, Immobilien und Anlagen.

Zum Leistungsportfolio zählen der Hoch-, Tief- und Ingenieurbau, die Projektentwicklung, Logistkiddienstleistungen sowie Property- und Asset-Management. Auch baunahe Dienstleistungen im Facility- und Energy-Management sowie die Entwicklung und Realisierung von Konzessions- und Betreiberprojekten im Rahmen von Public-Private-Partnership-Aktivitäten gehören dazu.

HOCHTIEF Solutions konzentriert sich auf ertragreiche Wachstumsmärkte und bietet dort Lösungen aus einer Hand. So engagiert sich die Gesellschaft unter anderem bei Verkehrs- und Energieinfrastrukturprojekten. Beim Realisieren von Offshore-Windkraftanlagen hat HOCHTIEF Solutions bereits heute eine führende Position erreicht.

Als Markt- und Innovationsführer in vielen Regionen bietet HOCHTIEF Solutions eine umfassende Angebotspalette für Infrastrukturprojekte, Immobilien und Anlagen. Die Kombination von überdurchschnittlichem Know-how aus den Bereichen Planung, Entwicklung, Bau und Services schafft attraktive Synergien und generiert Mehrwert für das Unternehmen und die Kunden.



Nachhaltig Werte schaffen – Verantwortung übernehmen

HOCHTIEF gehört zu den führenden globalen Baukonzernen und blickt auf eine 140-jährige Geschichte zurück. Unsere Kompetenzen Entwickeln, Bauen und Betreiben erbringen wir insbesondere für Infrastrukturprojekte, für Immobilien und Anlagen sowie im Minengeschäft.

Durch sein globales Netzwerk ist HOCHTIEF auf allen wichtigen Märkten der Welt präsent. Wir wirtschaften nachhaltig und übernehmen Verantwortung. Unsere kompetenten Mitarbeiter schaffen Werte für Kunden, Aktionäre und HOCHTIEF gleichermaßen. Mit einzigartigen Ideen und individuell entwickelten Lösungen differenzieren wir uns vom Wettbewerb – und leisten einen Beitrag zu den Herausforderungen unserer Zeit.

Das Zusammenspiel von Ökonomie, Ökologie und sozialem Engagement zu fördern – das gehört für uns zu den wesentlichen Faktoren des langfristigen Erfolgs. Das klare Bekenntnis zur Nachhaltigkeit stellt uns vor ganz besondere Herausforderungen. Denn jedes unserer Projekte ist ein Unikat. So übernehmen wir eine große Verantwortung gegenüber Mensch und Umwelt – heute und in Zukunft.

Vorwort

Liebe Leserinnen und Leser,



HOCHTIEF handelt nachhaltig, weil wir vom Mehrwert eines ganzheitlichen, zukunftsorientierten unternehmerischen Ansatzes überzeugt sind. Wir sind der Meinung, dass wir für alle Menschen, mit denen wir gemeinsam arbeiten, auch Verantwortung übernehmen müssen. Als globaler Baukonzern gestaltet HOCHTIEF Lebensräume. Mit unserer Tätigkeit nehmen wir Einfluss auf die Menschen, die sie nutzen, und auf die Natur, die sie umgibt. Verantwortliches Handeln ist unsere Verpflichtung gegenüber der Gesellschaft, den heutigen ebenso wie den kommenden Generationen.

HOCHTIEF hat sich bereits früh zu den Prinzipien der Nachhaltigkeit bekannt und gilt als Baubranchenpionier in diesem Bereich. Im Jahr 2008 sind wir dem Global Compact der United Nations beigetreten und unterstützen aktiv dessen zehn Prinzipien zu Menschenrechten, Arbeitsrechten, Umweltschutz sowie Antikorruption und fördern sie, wo immer uns dies möglich ist. Seit 2001

veröffentlicht HOCHTIEF regelmäßig Umwelt-, seit 2005 Nachhaltigkeitsberichte.

Diese langjährige Tradition wollen wir zukünftig mit noch mehr Transparenz und Qualität fortsetzen: Ab dem Jahr 2013 werden wir jährlich einen Nachhaltigkeitsbericht veröffentlichen, um unsere Stakeholder über unsere Aktivitäten sowie die Umsetzung der definierten Ziele zu informieren. Eine Zusammenstellung unserer Ziele in den sechs Themenfeldern der Nachhaltigkeit finden Sie ab Seite 53. Wir haben uns in diesem Bericht erneut eng an den Richtlinien der Global Reporting Initiative orientiert. Darüber hinaus wurde der Report auch wieder in Teilen von einer Wirtschaftsprüfungsgesellschaft geprüft.

Im Berichtszeitraum ist es uns zudem gelungen, die Datenqualität und -vollständigkeit im Bereich der Nachhaltigkeit zu erhöhen. Hier spielt insbesondere das 2010 eingeführte, IT-gestützte Reportingsystem „CRedit“ eine wichtige Rolle. In diesem Tool sammelt die Konzern-CR-Organisation quantitative und qualitative Kennzahlen zu unseren sechs Themenfeldern. CRedit liefert bereits jetzt einen Großteil der in diesem Bericht veröffentlichten Informationen und ist ein wichtiger Schritt hin zu einem verbesserten internen Nachhaltigkeitscontrolling. Im Berichtszeitraum haben wir das System entscheidend weiterentwickelt. Zudem wurde es 2012 extern geprüft. Konkretes Ziel für 2013 ist es, die Datenerfassung über CRedit auf weitere Gesellschaften und Geschäftseinheiten innerhalb des HOCHTIEF-Konzerns auszurollen. Langfristig wollen wir so Erfolge im Bereich der Nachhaltigkeit anhand von aussagefähigen Leistungsindikatoren messbar machen. Dazu werden wir die Zusammenarbeit mit den internationalen HOCHTIEF-Gesellschaften aus der Konzernzentrale heraus weiter verstärken und einen noch engeren Austausch suchen.

HOCHTIEF ist ein globales Unternehmen, das weltweit mit ganz unterschiedlichen Rahmenbedingungen, Ansprüchen und Bedürfnissen auch im Bereich der Nachhaltigkeit konfrontiert ist. HOCHTIEF unterstützt daher ausdrücklich die Initiativen, die unsere Tochter- und Beteiligungsgesellschaften in ihren Ländern und Regionen eigenverantwortlich und unabhängig anstoßen und er-

folgreich umsetzen. Sie machen das große Ganze aus, das wir „Nachhaltigkeit bei HOCHTIEF“ nennen. In ihrer Vielfalt folgen sie alle den strategischen Vorgaben und Werten, die HOCHTIEF konzernweit in Vision, Leitlinien sowie speziellen Richtlinien und Kodizes festgeschrieben hat.

So ist es ein gemeinsamer Erfolg, dass die Unfallhäufigkeit im HOCHTIEF-Konzern auch 2012 weiter auf einem niedrigen Niveau ist. Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz haben höchsten Stellenwert in unserem Unternehmen. Die erzielten Erfolge motivieren uns dazu, unsere hohen Standards zu halten und die Anstrengungen zum Wohl unserer Mitarbeiter weiter zu forcieren. Denn nur in einem Arbeitsumfeld, in dem sich der Einzelne wohl und sicher, gefordert und gefördert fühlt, kann er seinen individuellen Beitrag optimal leisten – und das macht die Stärke von HOCHTIEF aus.

Wir sind zudem fest davon überzeugt, dass uns nachhaltiges Handeln wirtschaftlich erfolgreich macht und dass in Themen der Nachhaltigkeit große Potenziale für das Geschäft von HOCHTIEF liegen. Beispiele hierfür sind der Ausbau einer Energieinfrastruktur auf Basis regenerativer Quellen und das Thema Energieeffizienz. Diese Märkte hat sich unser Konzern in den vergangenen Jahren konsequent erschlossen und ist dort inzwischen als gefragter Know-how-Träger und Partner etabliert. HOCHTIEF ist beispielsweise am Ausbau von Windparks in der Nord- und Ostsee beteiligt und errichtet dort mit seinen eigenen Hubschiffen tonnenschwere Fundamente und Masten. Für unsere Kunden in der Industrie sparen wir jährlich große Mengen Energie und Tausende Tonnen von CO₂-Emissionen ein, indem wir in ihren Anlagen intelligente Energiekonzepte umsetzen und effiziente Technik installieren. Dies sind nur zwei Beispiele, wie HOCHTIEF indirekt und direkt einen Beitrag zu mehr Klimaschutz leistet.

Auf das Erreichte können wir stolz sein. Ich möchte als neuer Vorstandsvorsitzender diese Erfolgsgeschichte unseres Konzerns gemeinsam mit meinem Vorstandskollegen, den Führungskräften und unseren Mitarbeitern fortschreiben. Dabei hilft uns der große Er-

fahrungsreichtum in einem Unternehmen, das auf eine 140-jährige Tradition zurückblickt, ebenso wie die Motivation und die Innovationskraft jedes Einzelnen.

Ich bin überzeugt, dass wir die Nachhaltigkeitsstrategie und die gemeinsamen Ziele umsetzen und HOCHTIEF insgesamt auf dem eingeschlagenen Weg weiter voranbringen werden. Dafür stehen wir auch im kontinuierlichen Dialog mit unseren Stakeholdern und orientieren uns an ihren Ansprüchen und Bedürfnissen. Ihre Anregungen, Hinweise und Fragen zu Nachhaltigkeit bei HOCHTIEF nehmen wir gerne auf – bitte kontaktieren Sie uns über: nachhaltigkeit@hochtief.de.

Mit einem Fragebogen, den wir auf unserer Internetseite für Sie vorbereitet haben, möchten wir Ihre Meinung zu unserer Nachhaltigkeitsstrategie und -arbeit erfahren, damit wir uns kontinuierlich verbessern können. Vorab bedanken wir uns schon einmal für Ihre Unterstützung.

Wir werden HOCHTIEF nachhaltig weiterentwickeln und erfolgreich machen. Dazu haben wir uns klare Ziele gesteckt – wirtschaftliche, ökologische und soziale. Diese werden wir konsequent in die Tat umsetzen – aus Überzeugung.



Marcelino Fernández Verdes
Vorsitzender des Vorstands
der HOCHTIEF Aktiengesellschaft

HOCHTIEF ist ein
internationales Netzwerk.





UNSER SPIRIT.

Weltweit arbeiten fast 80 000 Menschen für HOCHTIEF. Ihr Wissen, ihre Talente und ihre Motivation sind die Basis unseres Erfolgs – und unserer Unternehmenskultur. Wer für HOCHTIEF arbeitet, ist Teil eines internationalen Teams.



Die inneren Werte zählen: Das von Turner gebaute Helen-DeVos-Kinderkrankenhaus im US-amerikanischen Grand Rapids ist ein ausgezeichnetes „Green Building“. Das bestätigt das Umweltzertifikat LEED in Gold. Weltweit realisiert und zertifiziert HOCHTIEF Gebäude gemäß nachhaltigen Kriterien.



Geprüft, gelabelt und für „grün“ befunden

Ob bei Technik, Kleidung, Lebensmitteln oder Immobilien – der Verbraucher ist mit einer wahren Flut von Güte-, Prüf- und Umweltzeichen konfrontiert. Sie sollen über Inhalte, Qualität und Nachhaltigkeitsaspekte der Produkte informieren, sind aber nicht immer leicht zu verstehen oder zu unterscheiden. Daher sind Berater gefragt.

Im Fall von Immobilien heißen die Umweltlabels „Zertifikate für Nachhaltigkeit“, von denen es weltweit eine Handvoll etablierter gibt. Sie nennen sich zum Beispiel DGNB, LEED und BREEAM. Hinter diesen Abkürzungen verbergen sich umfangreiche Bewertungssysteme mit einem gemeinsamen Ziel: Sie geben Auskunft darüber, wie nachhaltig ein Gebäude geplant und realisiert wurde und wie nachhaltig es betrieben werden kann. Sie machen quasi die inneren „grünen“ Werte einer Immobilie transparent und messbar.

Nachhaltigkeit bedeutet hier, dass ökonomische, ökologische und soziale Aspekte in einem ausgewogenen Verhältnis bei der Konzeption des Gebäudes, bei seiner Planung, Umsetzung und Bewirtschaftung berücksichtigt werden. Es geht also um einen integralen Lösungsansatz und eine ganzheitliche Betrachtung der Immobilie. Dabei spielen ihr Standort und die Einbindung in ihr Umfeld ebenso eine Rolle wie die beim Bau verwendeten Materialien und der dabei produzierte Abfall, der Energie- und Wasserverbrauch in der Nutzungsphase oder das Innenraumklima. Die Zertifizierungssysteme unterscheiden sich zum Teil erheblich in der Zusammensetzung und Gewichtung der bewerteten Kriterien sowie in ihrer Bewertungsmethode (siehe dazu die Übersicht auf Seite 13). Wer entscheidet also, nach welchem System eine Immobilie zertifiziert wird? Wie läuft ein Zertifizierungsprozess ab? Und warum sollte ein Gebäude überhaupt zertifiziert werden?

Im Angebot: umfassende Erfahrung

HOCHTIEF kann Antworten auf diese Fragen geben. Der Baukonzern hat mit allen etablierten Zertifikaten für nachhaltiges Bauen Erfahrungen gesammelt. International gehört das Unternehmen zu den führenden Anbietern in diesem Marktsegment und hat überall auf der Welt Immobilien gemäß nachhaltigen Kriterien geplant, reali-

siert und deren Zertifizierung begleitet. In Deutschland gehörte HOCHTIEF 2007 zu den Gründungsmitgliedern der Deutschen Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen (DGNB) und hat sich in dieser Rolle auch für die Entwicklung und Etablierung des Gütesiegels engagiert. Die HOCHTIEF-Tochtergesellschaft Turner ist Gründungsmitglied im U.S. Green Building Council und hält in den USA die Spitzenposition im Bereich Green Building. Das Unternehmen hat insgesamt über 570 LEED-registrierte und -zertifizierte Gebäude realisiert oder befindet sich in der Umsetzungsphase.

Doch Turner baut nicht nur „grün“: Die Gesellschaft zählt in ihren Reihen über 1 380 „LEED Accredited Professionals“ – und verfügt damit über die größte Expertenmannschaft für das Zertifizierungssystem in der amerikanischen Baubranche. In Deutschland und Europa bündelt HOCHTIEF Solutions sein Know-how und Leistungsangebot zum grünen Bauen und zu den Nachhaltigkeitszertifikaten unter dem Begriff „Green Building Management“. Zum Team gehören vier geprüfte Experten für die Systeme DGNB, LEED und BREEAM.

Berater und Unterstützer:
Die HOCHTIEF-Auditoren Bernhard Hohmann (l.) und Daniel Keppel (r.) begleiten ihre Kunden über den gesamten Zertifizierungsprozess. Je früher sie involviert werden, desto besser.



Green-Building-Chef:
Michael Deane, Chief Sustainability Officer bei der amerikanischen HOCHTIEF-Tochter Turner, hat mehr als 1300 „LEED Accredited Professionals“ im Team.



Diese Auditoren begleiten die Kunden während des gesamten Prozesses – von der Entwurfsphase bis zum fertigen Zertifikat. Eine vielfältige und nicht immer ganz leichte Rolle auf der Schnittstelle zwischen den häufig zahlreichen Projektbeteiligten. „Ein Zertifizierungsprozess durchläuft mehrere Phasen, in denen der Auditor unterschiedliche Aufgaben hat“, erklärt HOCHTIEF-Experte und -Auditor Daniel Keppel. „In der Projektvorbereitung geht es vor allem darum, mit dem Kunden die Leistungsziele des Gebäudes zu definieren und das passende Zertifizierungssystem auszuwählen. Nach einem Quick-Check, bei dem die Nachhaltigkeitspotenziale ermittelt werden, beraten wir unsere Kunden hinsichtlich der Umsetzung der erforderlichen Merkmale und erstellen eine Liste mit entsprechenden Anforderungen und Pflichten, die daraus entstehen.“

Je früher in der Planungsphase die Entscheidung für ein Zertifikat fällt, desto besser, um den nachfolgenden Prozess durchgängig planen und gut steuern zu können. Später kümmert sich der Auditor dann um die Registrierung und Datenübermittlung an die Zertifikatsgeber, zum Beispiel die DGNB, informiert das Projektteam über die Anforderungen und berät bei der Umsetzung der Pflichten, dokumentiert den Prozess und prüft die Unterlagen.

Ein anspruchsvoller Job – das bestätigt auch Michael Deane, Chief Sustainability Officer bei Turner in den USA: „Aber dank der jahrelangen Erfahrung unseres Unternehmens mit LEED, auf die alle Teammitglieder zurückgreifen können, ist das Management des Zertifizierungsprozesses erprobte Praxis für Turner.“ Wichtig für einen erfolgreichen Verlauf sei vor allem, den Kun-

den im Vorfeld über alle wesentlichen Aspekte zu informieren – Vorteile und Pflichten, erwartete Kosten wie Einsparungen gleichermaßen –, damit er eine fundierte Entscheidung über das Zertifikat und die damit verbundenen Leistungsmerkmale des Gebäudes treffen könne. Während der Bauphase sei es dann eine der wichtigsten Aufgabe der Turner-Experten, sicherzustellen, dass die Arbeiten gemäß den vereinbarten Zielen umgesetzt werden – und dies entsprechend zu dokumentieren. „Ein Projekt kann noch so gut gesteuert und umgesetzt werden – wenn die Dokumentation nicht stimmt, dann wird es kein Zertifikat geben.“

„Grün“ verkauft sich gut

Aber warum lassen Bauherren ein Gebäude überhaupt zertifizieren? Schließlich ist damit ein gewisser zusätzlicher – wenn auch kalkulierbarer – Aufwand an Zeit und Kosten verbunden. Befragungen und Studien belegen: Gemäß nachhaltigen Kriterien realisierte Immobilien haben mehrere überzeugende Vorteile, insbesondere dann, wenn der gesamte Lebenszyklus des Gebäudes betrachtet wird. Aufgrund ihrer überdurchschnittlichen ökologischen Standards schonen sie die Umwelt und zeichnen sich etwa durch hohe Energieeffizienz aus. Die sogenannte „zweite Miete“, also die Betriebs- und Nebenkosten, ist bei ihnen geringer als bei traditionell errichteten Gebäuden. Die Nutzer profitieren zudem von einem positiven Lebens- und Arbeitsumfeld.

„Dies sind sehr interessante Argumente für Bauherren und Investoren. Sie lassen sich auch positiv in der Vermarktung der Projekte anbringen und können die Vermietungs- und Verkaufschancen steigern“, ergänzt HOCHTIEFler Keppel. Ein Blick auf den deutschen Immobilienmarkt bestätigt dies: Heute kommt kaum eine Projektentwicklung ohne ein Nachhaltigkeitslabel in die Vermarktung – insbesondere im Segment für hochwertige Büro- und Wohnimmobilien in den Spitzenlagen der Ballungszentren, wo die Margen klein und die Konkurrenz groß ist.

90 Prozent

der befragten Unternehmer in den USA wollen „grün“ bauen

Auch in den USA ist der Trend zum grünen Bauen ungebrochen. Dies belegt unter anderem die aktuelle Tur-

Nachhaltigkeits-Zertifikate im Überblick

Zertifizierungssysteme bewerten die Nachhaltigkeit von Gebäuden und dienen der ganzheitlichen Betrachtung nachhaltigen Bauens. Für Architekten und Investoren sind sie ein Werkzeug, um nachhaltige Aspekte bei Gebäuden zu planen und umzusetzen. Da bei der Bewertung nationale und regionale Unterschiede hinsichtlich Gesetzen, Verordnungen, technischer Regelwerke, Geografie, Klima und Kultur zu berücksichtigen sind, haben sich in den Ländern verschiedene Zertifizierungssysteme etabliert. Sie unterscheiden sich zum Teil erheblich in der Wahl und der Gewichtung der zu prüfenden Parameter. Zu den renommiertesten Labels weltweit gehören:

DGNB: Das Gütesiegel wurde 2008 von der Deutschen Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen (DGNB) entwickelt. Die Hauptkriterienrgruppen sind ökologische, ökonomische, soziokulturelle und funktionale Qualität, technische Qualität, Prozess- und Standortqualität. Der Fokus liegt auf einer Ökobilanzierung sowie der Lebenszykluskostenbetrachtung. Das Zertifikat wird in Bronze, Silber und Gold verliehen.

LEED: Das Zertifikat „Leadership in Energy and Environmental Design“ (LEED) wurde 1998 in den USA durch das U.S. Green Building Council ins Leben gerufen. Seine themenbezogenen Hauptkriterienrgruppen sind Materialien und Ressourcen, Wasserverbrauch, Energieeffizienz, Raumluftqualität, nachhaltiger Standort und Innovationen. Es findet keine Ökobilanzierung und Lebenszykluskostenberechnung statt. Die LEED-Skala umfasst die Kategorien Certified, Silver, Gold und Platin.

BREEAM: Die 1990 in Großbritannien entstandene „Building Research Establishment Environmental Assessment Method“ war das weltweit erste Zertifizierungssystem für grünes Bauen und ist heute international am weitesten verbreitet. Die Hauptkriterienrgruppen sind Planung, Energiebedarf, verwendete Materialien, Wasserbedarf, Abfall, Umweltverschmutzung, Gesundheit und Komfort sowie Standortqualität und Transport. Eine Lebenszykluskostenrechnung hat in der Gesamtbewertung nur eine geringe Gewichtung. Die fünfstufige Skala umfasst Pass, Good, Very Good, Excellent und Outstanding.

Green Star: Das Zertifikat wird seit 2003 vom Green Building Council of Australia vergeben. Das System basiert auf dem britischen BREEAM und dem amerikanischen LEED. Die Hauptkriterienrgruppen sind Management, Arbeitsklima, Wasser, Energie, Transport, Baumaterialien, Standort, Emissionen und innovative Ansätze. Es werden bis zu sechs Sterne verliehen (siehe dazu auch Seite 88).



ner-Studie „2012 Green Building Market Barometer“. Alle zwei Jahre befragt die amerikanische HOCHTIEF-Tochter Immobilienbesitzer, Projektentwickler und Geschäftsführer von Unternehmen online über ihre Ansichten und Pläne zum Thema. Nahezu alle der 715 Befragten (90 Prozent) geben an, dass sie bei ihren nächsten Bauvorhaben grüne Aspekte berücksichtigen werden. Neben der Überzeugung, „das Richtige zu tun“ (68 Prozent), sind die Hauptgründe für grünes Bauen die positiven Auswirkungen auf das Image (67 Prozent) sowie Kosteneinsparungen (66 Prozent), insbesondere bei Energie, Betrieb und Instandhaltung. Weitere Argumente, in eine nachhaltige Immobilie zu investieren, sind der höhere Gebäudewert (75 Prozent), eine verbesserte Vermietungsrate (74 Prozent) sowie die positiven Auswirkungen auf Gesundheit und Wohlbefinden der Nutzer (74 Prozent).

Mit Blick auf die Zertifikate ist folgende Entwicklung interessant: Trotz des nach wie vor starken Commitments zum grünen Bauen sinkt die Bereitschaft, in ein LEED-Zertifikat zu investieren (48 Prozent im Jahr 2012 gegenüber 53 Prozent im Jahr 2010 und 61 Prozent im Jahr 2008). Als Gründe für eine Entscheidung gegen LEED geben die Befragten die Kosten des Zertifizierungsprozesses sowie den Zeit- und Personalaufwand und Schwierigkeiten beim Prozess an. 52 Prozent derjenigen, die sich gegen LEED entscheiden, ziehen eigene Green-Building-Standards und 41 Prozent dieser Gruppe ein anderes Zertifikat dem LEED-Siegel vor. Turner-Manager Michael Deane: „LEED ist weiterhin mit großem Abstand der Marktführer in den USA. Aber andere Labels fordern das System heraus. LEED wird sich weiterentwickeln und dabei eine Gratwanderung hinlegen müssen: Es muss die Standards und das Le-



„Green Building Market Barometer 2012“: Alle zwei Jahre erhebt Turner die Markttendenzen zum grünen Bauen in den USA.

Zufriedene Zertifikatsträger: Im Oktober 2012 erhielt das Logistikzentrum DHL DC1 in Bad Hersfeld als eines der ersten Bestandsgebäude in Deutschland das „BREEAM DE Bestand“-Label. Daniel Keppel (l.) von HOCHTIEF begleitete als Auditor den Zertifizierungsprozess und freut sich mit den Projektbeteiligten über die Auszeichnung.



vel in der Branche weiter voranbringen, ohne gleichzeitig zu riskieren, als zu rigoros zu gelten und dadurch Kunden an vermeintlich leichter zu erreichende Zertifikate zu verlieren.“

Wettbewerb fördert Vielfalt und Standards

Die Zertifikate stehen also in einer gewissen Konkurrenz zueinander. Fakt ist: Der Markt der Nachhaltigkeitszertifizierungen für Immobilien ist weiter im Fluss. Neue Versionen entstehen, in denen etwa die gestiegenen gesetzlichen Vorgaben und technische Entwicklungen Eingang finden. Die Standards steigen dadurch. Die inhaltlichen und methodischen Unterschiede nehmen ab. Entscheidend sind nach wie vor die regional bedingten Unterschiede der Systeme. Um konkurrenzfähig zu bleiben und ihre Verbreitung zu erhöhen, entwickeln die Anbieter daher neue Varianten – für verschiedene Gebäudetypen einerseits und für verschiedene Länder und Regionen andererseits.

„Bei Neubauten sind Zertifikate weitgehend etabliert. Potenziale liegen derzeit vor allem bei den Bestandszertifizierungen.“

„In wichtigen Marktsegmenten, wie beispielsweise dem Neubau von Büro- und Gewerbeimmobilien, kann die Zertifizierung als weitgehend etabliert bezeichnet werden. Potenziale gibt es derzeit in anderen Bereichen, etwa bei der Zertifizierung von Bestandsgebäuden, ganzen Stadtteilen und des Gebäudebetriebs“, fasst Daniel Keppel die Möglichkeiten am Markt zusammen. Diese Einschätzung teilt auch Michael Deane für den



nordamerikanischen Markt. In den USA steige zudem die Nachfrage nach Zertifizierungen für Krankenhäuser und Schulgebäude. „Studien belegen, dass nachhaltige Gebäude das Wohlbefinden der Nutzer steigern, zum Beispiel durch bessere Luftqualität, flexible Raumgestaltung und viel natürliches Licht – und sich damit auch positiv auf ihre Gesundheit und Leistungsfähigkeit auswirken.“

Ein Beispiel für die dynamische Entwicklung eines Zertifikats ist „BREEAM DE Bestand“. Mit dieser Variante wird das britische Traditionslabel für den deutschen Gebäudebestand adaptiert und derzeit in einer Pilotphase auf erste Projekte angewandt. HOCHTIEF ist daran aktiv beteiligt: Seit Oktober 2012 sitzt das Unternehmen im Beirat des regionalen Systemträgers, des Deutschen Instituts für Nachhaltige Immobilien (DIFNI). „Wir werden daran mitarbeiten, das BREEAM-System an die deutschen Anforderungen anzupassen, es insgesamt zu optimieren und weiterzuentwickeln. Dabei bringen wir unsere ganze Erfahrung im grünen Bauen und mit internationalen Zertifikaten ein“, berichtet Bernhard Hohmann, Leiter Consult Real Estate Services bei HOCHTIEF Solutions und frisch ernanntes Beiratsmitglied.

„BREEAM DE Bestand“: eine weitere Erfahrung und Angebotsergänzung für HOCHTIEF in Sachen Nachhaltigkeitszertifikate, von dem die internationalen Beratungskunden zukünftig profitieren werden.

Stakeholder im Dialog: Dr. Thomas Beyerle



Dr. Thomas Beyerle,
IVG Immobilien AG,
Managing Director,
Head of CS & Research

Macht ökologisches Bauen auch ökonomisch Sinn?

Definitiv – und zwar in der kurz-, mittel- und langfristigen Sichtweise. Kurzfristig, da es aktuell eine deutliche Nachfrage nach „grünen“ Gebäuden in den Ballungszentren gibt. Mittelfristig, da sich immer stärker die wertstabilisierenden Faktoren nachhaltiger Immobilien, wie Energieeffizienz, messbar machen lassen und damit steuerbar werden. Und langfristig, da ein vermeintlich höheres Investment sich gerade als klassisches Argument zur Verlängerung des Lebenszyklus und damit als wertsteigerndes Argument anführen lässt – und das wiederum speist die aktuelle Nachfrage. Gerade bei der Analyse der Lebenszykluskosten eines Gebäudes wird der finanzielle Vorteil des nachhaltigen Engagements sofort deutlich. Aber: Die beste grüne Immobilie hat keine wirtschaftliche Perspektive, wenn der Standort falsch gewählt wurde. Deshalb muss immer im Einzelfall entschieden werden, wo und wie ökologisches Bauen und vor allem ein ökologischer Umbau wirklich Sinn macht. Manchmal ist konventionell vielleicht besser.

Was sagen Nachhaltigkeitszertifikate über eine Immobilie aus? Sind sie Werttreiber, Orientierungshilfe bei Investitionen oder ein Vermarktungsfaktor?

Das Zertifikat als solches ist lediglich der krönende Abschluss eines Erfassungs- und Dokumentationsprozesses, wie es um die nachhaltigen, also ökonomischen, ökologischen und sozial-gesellschaftlichen Belange des Gebäudes bestellt ist. Zertifikate geben zu einem Stichtag eine Bewertung ab und informieren somit die Prozessbeteiligten, Nutzer und die Öffentlichkeit. Dabei können sie auch ein Werttreiber sein – allerdings nur kurzfristig, da sie lediglich die herausragende Startposition im Wettbewerb dokumentieren. Nachhaltigkeitszertifikate geben aber keine ultimative Auskunft wie die Entwicklung der nächsten zehn Jahre sein wird. Auch sind sie zumeist nicht wirklich international vergleichbar. Dies sind Gründe, warum ich diese Zertifizierungen lediglich als – wenn auch wichtigen – Zwischenschritt innerhalb der „grünen Gebäuderevolution“ sehe. Messgrößen, wie zum Beispiel der „Carbon Footprint“, werden wohl die nächste Stufe der Evolution nachhaltiger Immobilien einläuten.

Welches Label hat aus Ihrer Sicht die größten Potenziale im Markt?

Auf Deutschland bezogen, ist quantitativ und qualitativ das DGNB-Zertifikat führend. Verlässt man die deutsche Perspektive, wird schnell deutlich, dass wesentlich mehr Objekte international das amerikanische LEED beziehungsweise das britische BREEAM als Label tragen. Vom HQE (Haute Qualité Environnementale) im französischen Sprachraum ganz zu schweigen. Die Marktanalyse zeigt vor allem eines: Der Wettbewerb um das „beste“ nationale Label ist, für sich genommen, fast entschieden, wenn es um Objekte geht, die vor allem nationale Mieter oder Käufer im Fokus haben. Sobald aber internationale Mieter oder Investoren ins Spiel kommen, fällt die Entscheidung häufig zwischen LEED und BREEAM als den im globalen Wettbewerb gängigeren Labels. Oder es wird sogar eine Doppelzertifizierung, etwa LEED und DGNB, vorgenommen. Dieser Fall trifft aktuell allerdings nur für sehr wenige Objekte überhaupt zu. Da sich die Methodik der Zertifikate teilweise deutlich unterscheidet, wird sich auf absehbare Zeit auch nicht DAS Label herauskristalisieren.

Wie schätzen Sie die weitere Entwicklung im Bereich des grünen Bauens ein – und haben Zertifikate dabei einen Einfluss?

Jede Projektentwicklung, sei es im klassischen Neubau oder Sanierung, hat mittlerweile eine mehr oder weniger deutliche „grüne DNA“, wenngleich auf international unterschiedlichen Standards. Mit anderen Worten: Im Markt spiegelt sich heute der Bewusstseinswandel im ökologischen und damit auch ökonomischen Umgang bei der Gebäudeerstellung und der danach folgenden Gebäudebewirtschaftung wider. Dies ist inzwischen mehr als lediglich ein grüner Anstrich. Viele global operierende Investoren stecken ihr Kapital bevorzugt in grüne Gebäude oder Fondsprodukte. Hier ist das Angebot, bezogen auf den Gesamtmarkt, freilich noch begrenzt. Aber Zertifizierungen helfen zweifelsohne, das Investmentkapital in die „richtigen“ Gebäude zu steuern.



Nimmt es genau: Stefan Brucker, Facility-Manager von HOCHTIEF, sorgt mit seinen Kollegen dafür, dass die modernen Anlagen der Industriekunden verlässlich betrieben werden können – und das möglichst energie- und ressourcensparend. HOCHTIEF nennt das „blueFM“.

Der Clou liegt im Detail

Green Buildings leisten einen wichtigen Beitrag zum Klimaschutz. Aber was passiert mit Bestandsgebäuden? Als Spezialist für nachhaltiges Energy- und Facility-Management hat HOCHTIEF Solutions mit blueFM einen umfassenden Ansatz entwickelt, Gebäude über den gesamten Lebenszyklus klimafreundlich zu betreiben.

„Das Klima erhalten.“ So bringt Martin Arneth seine Hauptaufgabe auf den Punkt. Dabei spricht er nicht von der angegriffenen Ozonschicht, schmelzenden Gletschern oder dem steigenden Meeresspiegel. Der Facility-Manager von HOCHTIEF Solutions meint das Klima in den Forschungs- und Fertigungshallen bei Siemens Healthcare in Forchheim, für das er seit sechs Jahren als Objektleiter verantwortlich ist. Hier im Frankenland entstehen Röntgen- und CT-Geräte der neuesten Generation. Schon allein die Technik in den medizinischen Spezialmaschinen ist höchst anspruchsvoll. Aber auch für das Produktionsumfeld herrschen strenge Standards. Nur wenn sie erfüllt sind, kann Siemens die Hightech-geräte an Kunden in der ganzen Welt ausliefern.

Eine zentrale Regel lautet: Die Temperatur in den Fertigungskojen muss immer zwischen 18 und 28 Grad Celsius liegen, bei einer Luftfeuchtigkeit von 40 bis 70 Prozent, 24 Stunden am Tag, sieben Tage die Woche. Und nicht nur maschinenfreundliche Temperaturen sind gefragt, die Mitarbeiter in den Fertigungshallen müssen sich ebenfalls wohlfühlen: Es soll nicht zu warm, nicht zu kalt, nicht zu stickig sein und keinen störenden Luftzug geben. Insgesamt sind 265 Heiz-, Kühl- und Lüftungsanlagen im Einsatz, um das passende Raumklima für Mensch und Maschine zu schaffen. Sie alle liegen, ebenso wie die Versorgungstechnik und die Wasseraufbereitung, im Verantwortungsbereich von Martin Arneth und seinem Team.

Je mehr, desto schlechter

Nun ist es unmöglich, das Raumklima in der Siemens'schen Produktionsstätte vom allgemeinen Klima zu trennen. Ob Heizung, Kühlanlage oder Strom: Sie alle wirken durch Emissionen oder Ressourcenverbrauch direkt oder indirekt auf die Umwelt. Je mehr, desto schlechter, lautet hier die Regel. Schlechter für die Umwelt, aber auch finanziell schlechter. Energie ist teuer,

„Energie einsparen, aber so, dass der Kunde sein Wohlfühlklima behält – das ist die Aufgabe und Kunst in unserem Job.“

die Nichteinhaltung von Grenzwerten oder Umweltauflagen ebenfalls. Ruft man sich dann noch ins Bewusstsein, dass 80 Prozent der Lebenszykluskosten eines Objekts laufende Betriebskosten sind, wird klar: Mit einem Green Building allein ist es nicht getan. Gebäude und Anlagen müssen vor allem auch energieeffizient betrieben werden – ein zentrales Ziel, für Umwelt und Wirtschaftlichkeit gleichermaßen.

blueFM führt die ökologischen und ökonomischen Ansprüche in einem Ansatz zusammen, um das gemeinsame Anliegen „Energiesparen“ möglichst optimal zu erreichen. Als systematischer Prozess hat es großen Einfluss auf den Arbeitsalltag im Facility-Management.

Siemens produziert am Standort Forchheim Röntgeneräte und Kernspintomografen. Für das richtige Klima in den Forschungs- und Fertigungshallen sorgen Hunderte von Heiz-, Kühl- und Lüftungsanlagen. Hier kontrolliert Stefan Brucker die Kältemaschine auf dem Dach.



164 Tsd. t CO₂

sparten die Facility- und Energy-Manager von HOCHTIEF für ihre Kunden im Jahr 2012

Impulse aus mehreren Richtungen

Am besten lässt sich blueFM über seine Umsetzung begreifen. Kommen die blueFM-Experten bei einem Kunden zum Einsatz, untersuchen sie zunächst alle Gebäude und Anlagen auf mögliche Verbesserungen und nehmen ihre Ideen in eine Datenbank auf. Im Fokus stehen dabei Wasser, Wärme, Luft und Klima, Strom, Bürogeräte, Bauwerk, Abfall- und Verbrauchsmaterial sowie Förderanlagen. Immer geht es um die Frage: An welchen Stellschrauben kann gedreht werden, um den Betrieb effizienter zu gestalten und Ressourcen zu sparen? Auf dieser Datenbasis fußt nun die tägliche Arbeit im Objekt – denn blueFM ist in erster Linie ein sehr dynamischer Prozess. In dessen Zentrum stehen die Objektleiter, die natürlich entsprechend geschult wurden.

Die Details im Blick: Facility-Manager Stefan Brucker bei der Arbeit. (Bilder rechts)

Sind im ständigen Dialog: Objektleiter Martin Arneht und Ulrich Timm von Siemens Real Estate erklären der Redaktion des Nachhaltigkeitsberichts, wie Siemens und HOCHTIEF blueFM umsetzen. (Bild unten)

Die Impulse für neue Einsparmöglichkeiten kommen im Alltag aus verschiedenen Richtungen und werden durch blueFM systematisch gebündelt. Ein wesentlicher Faktor für das Funktionieren des Konzepts sind die Mitarbeiter des Facility-Managements von HOCHTIEF: der Elektrofachmann, der Spezialist für Messgeräte, der Mann für Klimatechnik. Sie werden durch spezielle Schulungen für das Thema sensibilisiert und sind angehalten, auf mögliche Einsparpotenziale hinzuweisen. Ob ein alter Ventilator in der Lüftungsanlage oder ineffiziente Akkus, „auf den Input meiner Meister bin ich dringend angewiesen“, bestätigt auch Martin Arneht. „Sie sind schließlich jeden Tag mit den Details befasst und kennen den Zustand der Anlagen viel genauer als ich.“



Ein anderer Impulsgeber sind technische Neuerungen oder gesetzliche Regelungen. Martin Arneth führt folgendes Beispiel an: Laut Kyoto-Protokoll muss das Kältemittel R22 bis spätestens 2014 durch ein umweltfreundlicheres Produkt ersetzt werden. Die Kälteanlagen am Standort Forchheim sind rund zwanzig Jahre alt, sie vertragen neuere Kältemittel teilweise nicht und befinden sich darüber hinaus am Ende ihrer Lebensdauer. Entsprechend nahmen die HOCHTIEFler das Projekt „Austausch von R22“ beziehungsweise „Erneuerung der Kälteanlagen“ in die Datenbank auf; der blueFM-Prozess war angestoßen.

Von der Idee zur Einsparung

Unabhängig davon, von welcher Seite sie kommt: Ist eine Idee im System, überschlägt der Objektleiter den Nutzen einer Maßnahme. Als Hilfsmittel steht ihm hier eine speziell auf blueFM zugeschnittene Objektleiterfibel zur Verfügung. Sie bündelt wichtige Fakten und Tabellen zum Thema Energieeffizienz und ermöglicht erste Einschätzungen. Verspricht eine Maßnahme nach dieser groben Kalkulation interessantes Einsparpotenzial, stellen qualifizierte Energiemanager bei HOCHTIEF genauere Berechnungen zu Kosten, Effekt und Amortisationszeit an. Die Vorschläge der Fachplaner gehen schließlich an den Kunden, der entscheidet, ob, wann und in welchem Umfang eine Maßnahme für ihn infrage kommt oder nicht. Bekommt ein Projekt grünes Licht, wird es seiner Priorität entsprechend in den Wirtschaftsplan aufgenommen und abgewickelt.

Am Beispiel der Forchheimer Kälteanlagen läuft das folgendermaßen ab: Nach und nach wurden und werden die Kältemaschinen am Standort ausgetauscht. Dabei wurde direkt die Gelegenheit genutzt, Anlagen mit Wärmerückgewinnung einzusetzen und so Heizenergie zu sparen. Die neuen Geräte stehen nun wieder unter Beobachtung der Facility-Manager. Zeigt sich im Wartungsalltag weiteres Verbesserungspotenzial, wird die Anlage wieder zum offenen Projekt in der blueFM-Agenda – ein kontinuierlicher Prozess.

Andere Fälle kommen ganz ohne Investitionen aus: Einsparungen lassen sich zum Beispiel durch die Anpassung der Raumparameter, das Abschalten von Anlagen und Licht außerhalb der Betriebszeiten oder das Beachten einiger Verhaltensregeln erzielen. „Manchmal müssen wir die Leute auch einfach daran erinnern, das Fenster zu schließen, wenn die Heizung läuft“, erzählt Martin Arneth.



blueFM – Baustein des Lebenszyklus

blueFM ergänzt als systematischer Prozess das nachhaltige Bauen und das professionelle Energy-Management von HOCHTIEF zu einem klimafreundlichen Lebenszyklus von Gebäuden und Anlagen.

Als Selbstverpflichtung von HOCHTIEF Solutions ist es das Ziel von blueFM, das Klima zu schützen, verantwortungsvoll mit knappen Ressourcen umzugehen und unter ökologischen, wirtschaftlichen und sozialen Gesichtspunkten nachhaltig zu handeln. Wir übernehmen bereits in der Planungsphase Verantwortung: Die von uns eingesetzten Produkte müssen klimafreundlich hergestellt und recycelbar sein. Ihr Energieverbrauch entspricht der aktuellsten Gesetzgebung.

In den Jahren 2011 und 2012 konnten wir den CO₂-Ausstoß bei unseren blueFM-Kunden um insgesamt rund 89 Tsd. Tonnen reduzieren.

Damit blueFM seine Wirkung entfalten kann, ist ein ständiger Dialog erforderlich. Die Fäden laufen beim Objektleiter zusammen, er sitzt an der Schnittstelle zwischen dem Kunden, den Fachplanern und den Technikern. Regelmäßige Treffen stellen sicher, dass die übergeordneten Ziele bei aller Alltagsgeschäftigkeit immer wieder in den Fokus rücken.



Da gilt es, den Überblick zu bewahren: Die Facility-Management-Experten von HOCHTIEF betreuen über 250 Anlagen bei Siemens Healthcare in Forchheim – und entdecken dabei immer wieder Energieeinsparpotenziale.

Der kleine große Unterschied

Was neu ist seit der Einführung von blueFM? „Na ja, einerseits ganz viel, andererseits aber auch wieder nicht“, meint Experte Arne. Der Verantwortungsbereich sei derselbe wie vorher, und natürlich seien auch Ressourcenschutz und Energieeffizienz bereits vorher Themen gewesen. „Aber das Bewusstsein ist heute ein

ganz anderes. Mit blueFM im Rücken bekommen Verbesserungsvorschläge aus diesem Bereich außerdem ein völlig anderes Gewicht beim Kunden. Durch den klaren Rahmen wird nachhaltiges Facility-Management zu einem richtigen Ziel.“ Und zwar eines mit greifbaren Ergebnissen: Allein bei Siemens Healthcare in Forchheim wurden seit 2010 elf Projekte umgesetzt. Das spart jährlich 345 Tonnen CO₂ und entspricht dem Ausstoß von 27 Durchschnittshaushalten. „Aber das ist ja noch nicht das Ende der Fahnenstange“, meint Arne. Die nächsten Maßnahmen sind schon längst geplant.

Am Ende ist es auch die Summe der Kleinigkeiten, die den Unterschied ausmacht.

Stakeholder im Dialog: Ulrich Timm



Dipl.-Ing. (FH) Ulrich Timm,
Siemens AG
Siemens Real Estate
Asset Management

Was ist Ihre Funktion und wo liegen Ihre Schnittstellen mit dem HOCHTIEF Facility Management?

Ich bin Objektmanager bei Siemens Real Estate und betreue einige Immobilien – mit allem, was dazugehört, unter anderem Mieterbetreuung, Instandsetzung, Investitionen und Flächenplanung in Abstimmung mit dem Nutzer. Entsprechend viele Schnittstellen habe ich mit den Kollegen von HOCHTIEF. Einmal monatlich sitzen wir an den Standorten zusammen und besprechen zum Beispiel Maßnahmen im Zusammenhang mit blueFM.

Was hat Siemens zur Einführung von blueFM bewogen?

Siemens ist ein nachhaltiges Unternehmen. Wir haben uns selbst Klimaziele gesetzt und möchten Nachhaltigkeit auch intern leben, nicht nur nach außen darüber sprechen. blueFM bietet uns eine Möglichkeit, Schritt für Schritt die Rahmenbedingungen unserer Arbeit in Richtung einer besseren CO₂-Bilanz zu optimieren.

Welche Kriterien sind für Sie, bezogen auf nachhaltiges Facility-Management, besonders wichtig?

Worauf achten Sie?

Uns ist es wichtig, im Rahmen der wirtschaftlichen Möglichkeiten möglichst umweltfreundliche Produkte einzusetzen und Prozesse maximal energieeffizient zu gestalten. Schön ist, dass bei blueFM-Maßnahmen Wirtschaftlichkeit und Umweltfreundlichkeit miteinander einhergehen. Das trägt viel zur Akzeptanz bei, denn letztlich hat Siemens Real Estate ihren Mietern gegenüber natürlich auch die Pflicht, Nebenkosten so gering wie möglich zu halten.

Was hat sich seit der Einführung von blueFM geändert?

Die Einstellung. Wir sind viel eher bereit, Geld in die Hand zu nehmen und in den Umweltschutz zu investieren, weil das Thema immer präsent ist. Dazu tragen die regelmäßigen blueFM-Treffen vor Ort und die Pflege der Datenbank einen großen Teil bei. Die Zahlen und Vergleiche zu bereits erfolgten Einsparungen verdeutlichen sehr gut den Effekt und damit den Sinn von Maßnahmen, machen das Thema greifbar. Die öffentliche Diskussion um Energiewende und Klimaerwärmung unterstützt das Ganze noch. Die Notwendigkeit, sparsamer mit Ressourcen wie Wasser und Energie umzugehen, ist fest in den Köpfen verankert. Die Akzeptanz ist viel größer.

Welche Maßnahme hat Sie am meisten überzeugt?

Eigentlich weniger eine einzelne Maßnahme als vielmehr die Masse der Kleinigkeiten. Dinge, von denen man auf den ersten Blick denkt, dass sie einen ganz geringen Effekt haben, bieten bei näherer Betrachtung und in der Summe doch großes Potenzial. Das sehe ich auch an der blueFM-Datenbank, die in den vergangenen zwei Jahren beträchtlich gewachsen ist. Es kommt am Ende wirklich viel zusammen.



Begrünt: Teile der australischen Duralie-Kohlenmine wurden bereits wieder mit heimischen Bäumen und Büschen renaturiert. Die Maßnahmen sind Teil eines umfangreichen Programms, dass die HOCHTIEF-Beteiligung Leighton Contractors dort zum Schutz von Mensch und Umwelt realisiert.

Das Umfeld immer im Blick

Das Schnabeltier ist ein Einzelgänger, der in Flüssen und Teichen an der Ostküste Australiens lebt. Das Platypus, wie die Australier es nennen, ist scheu und selten – und geht Menschen für gewöhnlich aus dem Weg. Oder auch nicht.

Vor gut zwei Jahren wanderte ein Vertreter seiner Art vor die Verwaltungsgebäude der Duralie-Kohlenmine in der Nähe von Gloucester im australischen Bundesstaat New South Wales. Dort wurde das Tier von einem Arbeiter entdeckt, der schnell Beth Viertel benachrichtigte, die für Arbeitssicherheit und Umweltschutz zuständige Managerin. Ganz vorsichtig wurde das Platypus in einen leeren Papierkorb verfrachtet und ein paar Kilometer entfernt an einem Wasserlauf wieder ausgesetzt. „Es war ein wirklich süßes Tier, und es gab einige, die es gern aufgenommen hätten“, lacht Beth Viertel über die Begegnung.

Im Umfeld der Duralie-Mine leben Minenarbeiter, Farmer und die heimische Fauna friedlich nebeneinander. Dieses Miteinander funktioniert nur, weil die Bergleute alles tun, um gute Nachbarn zu sein – den Vierbeinern und erst recht den Zweibeinern.

Duralie liefert jährlich mehr als zwei Mio. Tonnen Kohle. Die Belegschaft besteht aus 170 Mitarbeitern von Leighton Contractors, einer Gesellschaft der zur HOCHTIEF gehörenden Leighton-Gruppe. Die im Tagebau betriebene Mine befindet sich im Besitz von Yancoal Australia Ltd.

Das Umfeld – eine Herausforderung

Die Mine liegt etwa 300 Kilometer nördlich von Sydney, mitten in sanft hügeligem, landwirtschaftlich geprägtem Gebiet, ein paar Stunden entfernt von der schönen Landschaft der Barrington Tops, einem streng geschützten Naturschutzgebiet für den heimischen Regenwald. Der Standort Duralie hält einige Herausforderungen bereit: es regnet häufig. Dann muss aufgrund der Verpflichtung, keinerlei mit dem Minenbetrieb in Zusammenhang stehende Abwässer auszuleiten, das Wasser in Speicher vor Ort gepumpt werden. Außerdem kippen die beiden Hauptkohleflöze um 45 Grad in den Stein ab, was das Extrahieren der Kohle knifflig macht. Quer

durch die Anlage führt eine Hauptstromleitung, die das Gebiet nördlich der Mine mit Elektrizität versorgt. In Grubennähe gibt es mehrere kleinräumige Stellen, die für die Ureinwohner der Gegend, die Aboriginals, heilig und daher geschützt sind. Hinzu kommt die Tierwelt. Es scheint, als wollte sie ihre Anwesenheit betonen: In den 60 Minuten, die es dauert, das Minengelände mit dem Wagen zu umfahren, kreuzen sieben Kängurus, eine halbmeterlange einheimische Goanna-Echse und je eine Familie von schwarzen Schwänen und Enten unseren Weg. Außerdem gibt es in Duralie Echidnas – Australiens einheimische Igel – sowie Schlangen und Schildkröten.

Zudem liegen die Häuser der nächsten Nachbarn nur einen Kilometer von der Grube entfernt. Die ortsansässigen Farmer erwarten, dass die Bergbauanlagen Lärm- und Staub- sowie Belästigungen durch nächtliche Beleuchtung entsprechend in Grenzen halten. Die Mine unterliegt strengen Umweltschutzauflagen, die sowohl von gesamt-australischer als auch bundesstaatlicher Seite vorgeschrieben sind. Werden diese strengen Auflagen von den Bergbaubetrieben nicht eingehalten, droht eine Schließung durch die Aufsichtsbehörden.

Ideen- und Namensgeber:
Ein Schnabeltier, das sich in die Duralie-Mine verirrt hatte und von Mitarbeitern gerettet wurde, inspirierte Beth Viertel von Leighton Contractors zum Umweltpreis „Goldenes Platypus“.





Die Natur kehrt zurück: Beth Viertel managt die umfangreichen Renaturierungsmaßnahmen der Mine. Die ersten Abraumhalden wurden mit heimischen Bäumen und Büschen bepflanzt und sind inzwischen kaum noch von der naturreicheren Umgebung zu unterscheiden.

Mehr als ein Wohlfühlfaktor

Doch Gesetzestreue ist nur ein Anlass für die Bergleute von Leighton Contractors, sich mit dem Thema Nachhaltigkeit auseinanderzusetzen. Matthew Joyce, Projektmanager der Mine, wohnt selbst in Sichtweite von Duralie. Er sagt: „Viele Kollegen stammen aus der Gegend hier und leben in direkter Nachbarschaft zur Mine. Schon deswegen arbeiten wir so schonend wie möglich.“ Als Manager ist Joyce jedoch nicht nur durch den Wohlfühlfaktor motiviert. Alle Aufwendungen für Umweltschutz und die Renaturierung des Geländes seien vor allem auch eine lohnende Investition, die den Wünschen der Mitarbeiter gerecht wird. „Bergbau hat in Australien ein gewisses Stigma als ziemlich aggressive Branche. Unsere Leute sind stolz darauf, dass es bei Leighton anders zugeht, dass uns hier die ökologischen Folgen unseres Tuns ein Anliegen sind und wir sie so klein zu halten versuchen, wie es geht.“

„Unsere Mitarbeiter hier nehmen Nachhaltigkeit persönlich. Das ist mehr als nur Teil des Jobs.“

Col Wheildon, Duralies Mining Superintendent, gibt ihm recht: „Unsere Mitarbeiter hier nehmen Nachhaltigkeit persönlich. Das ist mehr als nur Teil des Jobs.“ Einer, der mehr tut, als nur seine Arbeit, ist Lindsay Ribbons. Er fährt einen der 16 schweren Lkws, die Kohle oder Abraum von der Mine abtransportieren, und hat immer wieder Ideen, die den Betrieb noch effizienter und sauberer machen. Gerade entwarf er einen Plan, wie das nächtliche Flutlicht so ausgerichtet werden könnte,

dass die Nachbarn nicht direkt davon betroffen sind. Zuvor war er schon mit dem Vorschlag gekommen, größere und lautere Lkws tiefer in der Grube, am Grubenrand dafür kleinere und leisere Fahrzeuge einzusetzen, um vor allem nachts die Lärmbelastigung zu minimieren. Für seine Ideen gewann er bereits zweimal den Preis „Goldenes Platypus“, den Duralies Umweltmanagerin Beth Viertel erfunden hat. „Ich verberge ihn regelmäßig an Mitarbeiter, die helfen, den Betrieb noch nachhaltiger zu machen.“ Motiviert dazu habe sie das Schnabeltier, das seinerzeit auf dem Betriebsgelände auftauchte, erzählt die auch privat als Tierschützerin engagierte Frau.

Einer von Ribbons' Kollegen gewann den „Goldenen Platypus“ für den Vorschlag, die Auspuffrohre der Lkws nicht, wie bisher, nach unten zum Boden zeigen zu lassen, da sie so zum Beispiel beim Start der Geräte viel Staub aufwirbeln. Inzwischen zeigen sie bei allen Minenfahrzeugen nach oben, wodurch die Staubentwicklung verhindert wird. „Es kommt fast jeden Monat jemand mit einer Idee“, sagt Viertel. Umweltschutz erfordere Engagement, meint sie, und es komme aufs Detail an. „Jede einzelne Maßnahme mag vernachlässigbar erscheinen, doch in der Gesamtwirkung macht es einen Riesenunterschied für die Natur, wie effizient wir hier wirtschaften.“ So wird zum Beispiel jeder Arbeiter darin trainiert, mit den Minenfahrzeugen auf den aufgrund der häufigen Regenfälle oft nassen Transportwegen möglichst reifenschonend zu fahren. Seither ist der Reifenverschleiß um mindestens 15 Prozent zurückgegangen. Das ist nicht nur sauberer, sondern auch billiger – kostet doch einer der Reifen für die Minentrucks über 35.000 Euro in der Anschaffung.

Wenn es um Nachhaltigkeit geht, sind für Duralies Managementteam drei Themen wesentlich: Gewässer zu schützen sowie Staub- und Lärmentwicklung zu vermeiden. Duralie liegt zwischen zwei Flüssen – dem Zuhause der Schnabeltiere – und ist eine ausgewiesene „Null-Emissions“-Mine: Das aus der Grube gepumpte Regenwasser wird in großen Teichen aufgefangen und wiederverwendet. Einerseits wird damit in trockenen Perioden die Grube feucht gesprengt, um Staub zu binden. Andererseits werden damit die frisch aufgeforsteten Flächen auf dem Gelände bewässert. Beth Viertel erklärt: „Nach dem Abbau schieben wir den Abraum zurück an seinen Platz und pflanzen Tausende einheimische Bäume und Büsche. Wenn wir hier eines Tages fertig sein werden, wird es aussehen, als hätte es nie eine Mine gegeben. Das ist das Ziel.“ Dank der



Renaturierungsmaßnahmen sind die ersten Abraumbalden von der naturbelassenen Umgebung kaum noch zu unterscheiden.

Der Wetterexperte

Lärm allerdings lässt sich im Tagebau nie ganz vermeiden. Ständig sind gigantische Maschinen im Einsatz: Die größeren unter den Lkws bewegen eine Ladung von 180 Tonnen Kohle. Die Aushubmaschinen sind so hoch wie dreistöckige Gebäude. Wenn deren Motoren anspringen oder die Riesenschaufeln im Boden

graben, dann ist Lärm unvermeidlich – auch wenn das Duralie-Team extra lärmgedämpfte Maschinen einsetzt.

Ausgezeichneter Mitdenker: Bereits zwei Mal erhielt Lindsay Ribbons, der einen der riesigen Lkws der Mine fährt, für seine cleveren Umwelt-Ideen den „Goldenes Platypus“-Award.

Giganten im Einsatz: Die Minen-Lkws transportieren bis zu 180 Tonnen Kohle pro Ladung.



Australien – der schwarze Kontinent

„Kratze an der Ostküste irgendwo den Boden auf – und du wirst Kohle finden.“ Das ist eine ziemlich zutreffende Beschreibung Australiens. Jedes Jahr produziert der Kontinent rund 470 Mio. Tonnen Kohle, fast ausschließlich in den Bundesstaaten New South Wales und Queensland. Insgesamt stecken laut Branchenangaben zirka 21,5 Mrd. Euro an Investitionen in der Kohleförderung Australiens; geplant sind Neuprojekte im Wert von rund 36 Mrd. Euro. Die Topabnehmer australischer Schwarzkohle liegen mit 88 Prozent ausnahmslos in Asien: Japan, China, Korea, Indien und Taiwan.

Die HOCHTIEF-Tochter Leighton ist mit ihren Gesellschaften Leighton Contractors, Thiess und John Holland der weltweit größte Contract-Miner und agiert in diesem Feld seit mehr als 30 Jahren. In Australien und Asien fördert Leighton vor allem Eisenerz und Kohle, aber auch Metalle wie Gold, Mangan, Nickel und Zink. Zum Leistungsspektrum von Leighton gehören Design, Planung und Bau von Minen, Anlagen und ihrer Infrastruktur; Baumanagement; Betrieb und Instandhaltung; Förderung, Logistik und technischer Support sowie die Rückabwicklung.

Anderes lässt sich leichter steuern, Staubentwicklung zum Beispiel. Bill Arnold ist seit 18 Jahren Bohr- und Sprengmeister – und die Erfahrung braucht er für Duralie auch. Erstens, um überhaupt an die scharf in die Erde abknickenden Kohleflöze zu kommen. Daher bohren er und seine Leute durch den Kohleflöz und spre-

gen dann von unten, möglichst ohne die Kohle zu verunreinigen. Und zweitens, um die Nachbarn mit möglichst wenig Lärm und Dreck zu belasten. Arnolds Computermodelle erlauben es, die Lärm- und Vibrationsstärke zu prognostizieren. Wenn die Umstände nicht passen, wird die Sprengung verschoben. Auch hat er stets Wind und Wetter auf dem Schirm, damit benachbarte Anwesen möglichst nicht unter dem Explosionsstaub zu leiden haben. „Ich hab schon in vielen Minen gearbeitet. Deswegen kann ich vergleichen und sagen: Leighton Contractors nimmt den Umweltschutz ernst. Duralie ist ein wirklich guter Arbeitsplatz.“ Hier will in der Tat kaum einer wieder weg, die Personalfuktuation ist minimal.

Das wird auch in der Zentrale bemerkt. Craig Tucker, Group Environment Manager bei Leighton Contractors, beobachtet: „Wenn man eine Mine betritt, kriegt man die Atmosphäre innerhalb von Minuten mit. Duralie ist aufgeräumt – und damit meine ich nicht nur, dass alles sehr gepflegt aussieht. Man spürt auch die Kameradschaft, die im Team herrscht. Die Mitarbeiter leben vor Ort – und entsprechend vorsichtig gehen sie mit ihrer Heimat um.“

Im Juli 2012 hat die Regierung in Canberra in Sachen Klima- und Umweltschutz noch einmal nachgelegt und eine Steuer auf CO₂-Emissionen erlassen. Seither wird das Thema Energiesparen auch in Duralie noch ein wenig ernster genommen als bisher schon. Flutlichtstrahler wurden mit Solarpaneelen bestückt, Zeitschaltuhren knipsen dieselbetriebene Leuchten aus, sobald es hell wird; die Lichter an den Lkws sind durch LED-Leuchten ersetzt worden und alle Mitarbeiter in spritsparendem Fahrverhalten trainiert. Grund genug für Leighton Contractors, dem Duralie-Team 2012 den internen Excellence Award in der Kategorie Environment zu verleihen.

Die Probe aufs Exempel kommt, wenn der Besucher die Mine wieder verlässt. Der Zug nach Sydney fährt mit vielleicht 40 Metern Abstand direkt an der Minengrenze vorbei. Doch vom Betrieb in nächster Nähe ist nichts zu sehen, zu hören und zu riechen. Nachbarn wie die Schnabeltiere wissen das zu schätzen.



**Sprengmeister und Wetter-
experte: Bill Arnold setzt sei-
ne ganze Erfahrung ein, um
Staub, Lärm und Vibrationen
bei den Sprengungen auf ein
Minimum zu beschränken.**

Stakeholder im Dialog: Craig Tucker



**Craig Tucker, Group Environment
Manager bei Leighton Contractors**

„Besonders stolz bin ich auf unser Green-Champions-Programm. Jedes Jahr wählt Leighton Contractors eine kleine Gruppe von Mitarbeitern für eine Reise auf die Lord-Howe-Insel aus. Diese kaum 15 Quadratkilometer große Insel, die sich 600 Kilometer vor der Ostküste Australiens befindet, wurde 1982 von der UNESCO zum Welterbe erklärt. Die Lord-Howe-Insel ist von einer unglaublichen natürlichen Schönheit und ist Heimat einer vielfältigen Pflanzen- und Tierwelt.“

Dort nehmen die Leighton-Mitarbeiter eine Woche lang an Umweltforschungsprojekten teil, bei denen Wissenschaftler und Ranger über Naturschutz und Artenvielfalt informieren. Ziel des Green-Champions-Projekts ist es, unseren Mitarbeitern im Rahmen eines intensiven Naturerlebnisses die Bedeutung der Umwelt anschaulich zu vermitteln und ihnen mögliche Bedrohungen vor Augen zu führen. Nach ihrer Rückkehr setzen wir uns mit den Teilnehmern zusammen und hören uns ihre Reaktionen und Empfehlungen an, wie wir bei Leighton Contractors einen noch besseren und praktikableren Umweltbeitrag leisten können. Für alle Beteiligten ist es eine ungemein wertvolle Erfahrung.“



Gut vorbereitet: Um im Notfall ihre Sichtbarkeit im Wasser zu erhöhen, trainieren die von HOCHTIEF ausgebildeten Offshore-Worker, wie sie einen Kreis bilden. Arbeitssicherheitsübungen wie diese haben einen hohen Stellenwert innerhalb des speziell entwickelten Lehrgangs.



Ein starkes Team Offshore-Worker

„Brace! Brace! Brace!“ schallt es aus den Lautsprechern. Die Passagiere nehmen die Crashposition im Hubschrauberrumpf ein und mit einem lauten Klatschen schlägt er auf dem Wasser auf. Immer schneller dringt es in die Kabine ein und umspült die Beine der fest angeschnallten Männer, die sich auf ein Kentern des Rumpfs vorbereiten.

Sie pressen die Mundstücke des Notatemsystems fest zwischen ihre Lippen, als der Rumpf zu sinken beginnt und alle mit unter die Oberfläche zieht. Er dreht sich auf den Kopf – mit ihm die Insassen. Sie bewahren Ruhe, lösen die Notentriegelung der Fenster, schnallen sich ab und tauchen heraus.

Donnergrollen erfüllt die Luft, Blitze reflektieren auf den Schwimmwesten. Die Beine unter die Schultern des anderen geklemmt, treiben sie nun seit einer gefühlten Ewigkeit aneinandergereiht im Wasser. Lange haben sie gebraucht, um sich in zwei Gruppen zusammenzufinden: insgesamt neun Mann, die Besatzung eines Transferhubschraubers auf dem Weg zu ihrem Arbeitsplatz draußen in der Nordsee. Unermüdlich peitscht den Männern der Wind kalte Gischt in die Gesichter und türmt Wellen auf, die über sie hinwegrollen. Immer wieder spucken sie das Wasser aus, das ihnen ins Gesicht gedrückt wird. Ihre Gesichter zeigen deutlich die Anstrengung – und dennoch strahlen sie dabei eine fast schon stoische Ruhe und gegenseitiges Vertrauen aus. Ebenjenes Vertrauen, wie es nur aus einem harten Training erwachsen kann. Durch den Lärm dringen knapp gebrüllte Befehle: „Nur rechts rudern!“, „Nur links!“, „Zusammenbleiben!“.

Und plötzlich – Stille.

Der Wind ist abgeflaut, die Wellen legen sich und es ist schlagartig helllichter Tag. Was gerade noch die stürmische See war, wird zu einem ruhigen Pool. Das Donnergrollen verstummt zu einem leisen Rauschen aus Lautsprechern. Gelegentlich entlädt sich noch ein Blitz aus den Stroboskopen an der Wand. Die erschöpften Havarierten schwimmen an den Rand des Beckens und helfen sich gegenseitig aus dem Wasser.

Sie befinden sich nicht etwa in einer lebensbedrohlichen Situation, sondern in den Räumen eines Ausbildungszentrums für das Überleben auf See in Bremerhaven. Die neun Männer nehmen am Ausbildungsprogramm „Qualifikation für Offshore-Worker“ teil. Hier wurden Mitte 2012 fast 50 Spezialisten für das Errichten von Offshore-Windenergieanlagen weitergebildet. Sie sind Fachkräfte aus allen für das Errichten notwendigen Berufen mit und ohne Seererfahrung, die bereit sind, „offshore“ zu arbeiten, und die die gesundheitlichen sowie persönlichen Voraussetzungen dafür mitbringen.

Zurück auf Anfang

Montag, 2. April 2012. In den Räumen des Windzentrums Bremerhaven sitzen sie – 25 Männer, die meisten haben gerade ihren ersten Tag bei HOCHTIEF. Sie bäugeln sich gegenseitig, mustern sich. Sie sind einander unbekannt, und doch werden sie in den kommenden sieben Wochen und auch darüber hinaus viel gemeinsam erleben und ebenso viel Zeit miteinander verbringen.

Denn sie werden nicht nur während des HOCHTIEF-Lehrgangs, sondern auch danach als ein eingeschworenes Team arbeiten. Sie wissen: Sie werden das Montageteam des Errichterschiffs „INNOVATION“ für den Bau des Offshore-Windparks Global Tech I bilden.

Formel der Offshore-Arbeit: 1/2/12/0/100

Offshore zu arbeiten, bedeutet: ein Team, zwei Wochen auf See, 12-Stunden-Schichten, nahezu null Privatsphäre, und dennoch bei 100 Prozent Konzentration Wind und Wetter zu trotzen. Um diesen hohen Anforderun-



Sicher arbeiten in der Höhe: Eine Windkraftanlage ist von der Wasseroberfläche bis zur Rotornabe fast 90 Meter hoch. Ein Brand oder ein Unfall in dieser Höhe ist in jedem Fall lebensgefährlich. Fernab der normalen Rettungswege müssen sich die Offshore-Worker selbst zu helfen wissen. Die Ausbildung „Höhenrettung“ ist daher bei HOCHTIEF obligatorisch.

gen gerecht werden zu können, war HOCHTIEF seiner Zeit voraus und hatte im Jahr 2012 gemeinsam mit Partnern den Lehrgang ins Leben gerufen. In Bremerhaven wurden die Mitarbeiter von HOCHTIEF Offshore Crewing zentral mit einem in dieser Art europaweit einzigartigen Lehrgang auf ihre zukünftige Arbeit vorbereitet. Einzigartig, denn eine derartige Schulung gab es bis zu diesem Zeitpunkt noch nicht: Hier kommen eine umfassende fachliche Ausbildung und Teambuilding zusammen; ein an Land und auf See ausgebildetes und gefestigtes Offshore-Team wird geformt.

Die allgemeine Nervosität ist an diesem Apriltag greifbar: Wird alles glattgehen? Werden die monatelangen Planungen des Lehrgangs den Erfolg bringen, den man sich erhofft? Nach einer Begrüßung durch das Team des Windzentrums und durch Vertreter von HOCHTIEF beziehen die angehenden Offshore-Worker ihre Zimmer, besser gesagt: ihre Kojen. Die Teammitglieder müssen nicht nur fachlich bestens ausgebildet sein, sondern sich auch auf der zwischenmenschlichen Ebene verstehen, respektieren und einander in jeder Situation vertrauen können.

Inszenierung der Realität

Um dies zu erreichen, war die Inszenierung möglichst realer Bedingungen des Arbeitens und Lebens auf See Grundvoraussetzung. Daher wurden sie in zwei Teams auf jeweils einem Gaffelschoner untergebracht, um so die notwendige räumliche Nähe zueinander zu schaffen, um sich auch nach der Arbeit besser kennenlernen zu können – alle Höhen und Tiefen des Zusammenlebens inklusive. Nach einer Sicherheitseinweisung durch die Crew und einem gemeinsamen Abendessen konnten sich die Anwärter ein letztes Mal richtig ausruhen, denn die kommenden Wochen würden sich im Rückblick mit einem Wort beschreiben lassen: anstrengend.

Ein neuer Rhythmus

Um die Worker einzugewöhnen, wurde der Dienstplan auf den späteren Arbeitsrhythmus abgestimmt: Von acht Uhr morgens bis teilweise 21 Uhr waren dicht an dicht Kurse gereicht. 14 Tage Ausbildung folgten drei bis vier freie Tage, denen sich wiederum 14 Tage Ausbildung anschlossen. Drei Phasen beinhaltete der Lehrgang: „Arbeits- und Gesundheitsschutz“, „Rigging & Nautik“ und „Installation von Offshore-Windenergieanlagen“.

Sicherheit und Umweltschutz gehen bei HOCHTIEF vor. Daher wundert es auch nicht, dass der erste Teil des Lehrgangs ebene Bereiche behandelte: In Theorie und Praxis wurden die Offshore-Worker in Sicherheits-, Gesundheits- und Umweltschutzmanagement geschult. Durch das HOCHTIEF-Fachpersonal wurden den Teilnehmern sicherheitsgerechtes und ökologisches Verhalten, mögliche Unfallursachen sowie Gefährdungs- und Risikobeurteilung nähergebracht. Der Arbeitsplatz der Offshore-Worker befindet sich bis zu 100 Meter über dem Meer. Sie hatten daher die Grundlehrgänge „Höhenrettung“ und „Brandbekämpfung“, aber auch ein allgemeines Sicherheits- und Notfall-Grundtraining zu durchlaufen.

Dann folgte die erste Feuertaufe und Probe für jeden Einzelnen und für das Team – das „Helicopter Underwater Escape Training“. Der simulierte Absturz des



HOCHTIEF

OFFSHORE CREWING

Offshore-Worker

Transferhubschraubers, das situationsgerechte Verhalten auf See und die Rettungsmaßnahmen waren Teil dieses harten mehrtägigen Überlebenskurses. Nur wer ihn bestand und sich im Team bewähren konnte, kam weiter.

„Leinen los!“

Wenngleich die Schiffe bis zu diesem Zeitpunkt nur als Unterkunft gedient hatten, so war jetzt der Moment gekommen, in dem sich das Team zum ersten Mal „auf See“ beweisen musste. Nun hieß es vier Tage segeln – von Bremerhaven nach Helgoland und zurück – und dies nonstop. Natürlich kann es in derartigen Situationen immer zu Spannungen kommen. Daher wurde die Zeit genutzt, um mit routinierten Ausbildern die Teamworking-Erfahrungen der einzelnen Teilnehmer zu analysieren, vertrauensfördernde Verhaltensweisen zu entwickeln und die Teamkultur weiter zu fördern. „Als wir den Segeltörn machten, leuchteten Michaels Augen, und seine Seefahrerseele wurde geweckt“, erzählt Teilnehmer Joris Becker über seinen Kollegen. Diese kleine Beobachtung beschreibt, wie sehr der Lehrgang die neuen HOCHTIEFler zu diesem Zeitpunkt schon zusammengeschweißt hatte.

Schwimmender Schwerlasttransport

Die Abmessungen einer Offshore-Windenergieanlage sind beeindruckend: Die 360 Tonnen schwere Rotor gondel hat ungefähr die Ausmaße einer Doppelhaushälfte, ein Rotorblatt die Spannweite eines Jumbojets. Jedes der Turmsegmente ist knapp 60 Meter lang und sitzt auf einem fast 900 Tonnen schweren Tripod-Fundament. Unter dem Strich kommen so knapp 1 500 Tonnen an Material pro Anlage zusammen. Noch beeindruckender: All dies passt auf die INNOVATION und zwar mehrmals!

Die Qualifizierung der ersten Offshore-Worker von HOCHTIEF Offshore Crewing fand in Kooperation mit der Förderungsgesellschaft Dienstleistungen mbH, mit der Berufliche Bildung Bremerhaven GmbH und dem Windturbinenhersteller Areva Wind statt. Die Beteiligten haben ihre jeweiligen Kompetenzen gebündelt und ein intensives Schulungsprogramm entwickelt. Dieses deckt alle wichtigen Aspekte – von der Technik über die Sicherheit und den Umweltschutz bis hin zur Kommunikation – ab. Im Windzentrum Bremerhaven haben die Auszubildenden beste Trainingsmöglichkeiten. Außerdem lernen sie die Anlagen kennen, die sie bei Global Tech I errichten werden.

„Die Anforderungen an Offshore-Worker sind enorm anspruchsvoll. Unterschiedliche Kompetenzen werden benötigt. Hohe Qualifikation, Teamfähigkeit und Sicherheit zählen dabei besonders“, so Gerd Kroll, Geschäftsführer HOCHTIEF Offshore Crewing GmbH.



1. Jahrgang: Im Frühjahr 2012 startete HOCHTIEF mit seinen Partnern den speziell entwickelten Ausbildungslehrgang, der aus insgesamt 50 Teilnehmern während mehrerer intensiver Wochen Offshore-Worker machte.



Beeindruckende Ausmaße: Das Deck des HOCHTIEF-Errichterschiffs INNOVATION ist etwa halb so groß wie ein Fußballfeld – und ein toller Arbeitsplatz für die frisch ausgebildeten Offshore-Worker.

Die Crew wurde im April ausgebildet, die INNOVATION im August in Dienst gestellt. Wie übt man nun das Verladen und Befestigen von Fracht auf einem Schiff, das noch nicht im Dienst steht? Man baut das Deck nach! Auf einer großen Freifläche wurde kurzerhand die Decks-konfiguration der INNOVATION samt Kran imitiert. Die Hersteller stellten die Komponenten zur Verfügung, und die Teams konnten somit ausgiebig das Handling und Anschlagen der riesigen Bauteile üben, verfeinern und verinnerlichen.

Wie übt man das Beladen eines Schiffs? Man baut das Deck nach!

Feierlicher Abschluss

Mitte Mai 2012 ist es dann so weit – das Team erhält seine Lehrgangszeugnisse. Nach einem letzten Ausbildungsgang bei den Herstellern der Windenergieanlagen und einer Einführung in die komplizierte Technik der Gondeln können die Teilnehmer mit Fug und Recht von sich behaupten, etwas Besonderes geleistet zu haben: Sie sind die Ersten – die ersten umfassend ausgebildeten Offshore-Worker. Sie sind ein Team. Ein Team, das sich kennt, in dem man einander vertraut und füreinander einsteht. Es wird mit einem sicheren Gefühl in See stechen.

Es ist alles gut verlaufen. Der Lehrgang hat reibungslos funktioniert und 50 Teilnehmer haben ihn erfolgreich beendet. „Dieser Lehrgang bereitet uns sehr gut auf unseren Job vor“, so Janis Becker. „Wir haben uns hier alle kennengelernt und wissen um die Stärken und Schwächen jedes Einzelnen. Es ist wie in einer Familie.“

Seit August 2012 bilden sie nun die feste Errichtercrew der INNOVATION und haben ein erstes gemeinsames Ziel: den Windpark Global Tech I auf hoher See zu bauen – und zwar sicher und effektiv.



Stakeholder im Dialog: Andreas Nowacki



Andreas Nowacki,
Geschäftsführer der Berufliche
Bildung Bremerhaven GmbH

„Im November 2011 wurde die Berufliche Bildung Bremerhaven GmbH von der Förderungsgesellschaft Dienstleistungen mbH mit dem Wunsch kontaktiert, gemeinsam eine Offshore-Qualifikation gewerblich-technischer Mitarbeiter des HOCHTIEF-Konzerns zu organisieren. Da wir bereits seit 2003 für die Windenergiebranche ausbilden, stimmten wir sofort zu und machten uns an die Arbeit.

In einer sehr vertrauensvollen Zusammenarbeit mit den Projektmitarbeitern und Sicherheitsverantwortlichen von HOCHTIEF entwickelten wir einen Lehrgang, der so europaweit vorher noch nicht auf den Weg gebracht worden war. Wir setzten Standards um, von denen bisher noch niemand etwas gehört hatte, um bei den Sicherheitsanforderungen das höchstmögliche Niveau zu erreichen. Das Besondere hierbei war, dass nicht nur wir als Anbieter, sondern auch HOCHTIEF Neuland betrat und keiner ein Geheimnis daraus machte. Gemeinsames Know-how wurde zusammengetragen, jede Idee wurde bewertet und auf Umsetzbarkeit geprüft.

Herausragend waren die Wertschätzung, die Zielstrebigkeit sowie das Vertrauen, das man einander entgegengebracht hat. Das Ergebnis ist ein Produkt, das die gesamte Branche aufhorchen ließ. So ist es für uns noch heute eine große Genugtuung, wenn wir auf der INNOVATION oder bei anderen Gelegenheiten ehemalige Teilnehmende beziehungsweise Mitarbeitende von HOCHTIEF treffen und über die gelungene Qualifizierungsmaßnahme sprechen. Wir stehen jederzeit wieder für eine Zusammenarbeit zur Verfügung und bedanken uns für das große Vertrauen, das uns von HOCHTIEF entgegengebracht wurde.“



Lebensräume gestalten – das macht HOCHTIEF auch in Zentralafrika. Zehn Mitarbeiter haben in Ruanda gemeinsam mit der gemeinnützigen Organisation Bridges to Prosperity und den Anwohnern eine Fußgängerbrücke gebaut. Sie ist ein Beispiel für das langfristige soziale Engagement von HOCHTIEF.



Brückenschlag in die Zukunft

Es gibt Regionen, in denen Supermärkte, fließendes Wasser und asphaltierte Straßen nicht selbstverständlich sind. Der Bezirk Gatsibo im Norden Ruandas, dem „Land der tausend Hügel“, ist so eine Region. Samstags ist dort Markttag, und Dutzende Menschen ziehen über staubige Wege zum nächsten Ort. So auch heute.

Der Menschenstrom scheint nicht abzureißen. Frauen, Männer und Kinder balancieren Kartoffeln, lebendige Hühner oder Bananen auf ihren Köpfen. Sie tragen ihre Waren einige Kilometer weit – erst den Hügel hinab, dann über den Fluss Nyamabare und am anderen Ufer wieder den Berg hinauf bis zum Marktplatz in Myange.

Dabei passieren sie die HOCHTIEF-Baustelle, verweilen und schauen neugierig hinüber. Bald ist sie fertig, die neue Brücke über den Fluss. Ein junger Mann bleibt stehen und ruft den europäischen Arbeitern in gutem Englisch zu: „Das ist ein gutes Projekt! Wann ist die Brücke fertig?“ Bald schon, in wenigen Tagen.

Fast hundert Meter Länge

HOCHTIEF-Mitarbeiter, Mitglieder von Bridges to Prosperity (B2P) und Einwohner der umliegenden Ortschaften bauen hier, hundert Kilometer von der Hauptstadt Kigali entfernt, eine neue Brücke. 96 Meter lang soll sie werden. Gerade spannen sie die Stahlseile zwischen den Pfeilern, die nur 1,30 Meter hoch sind und etwas gedungen wirken. Es ist eine anstrengende Arbeit, besonders in der sengenden Mittagshitze.

Das gleichmäßige „Ratschen“ des Kettenzugs schallt durch das Tal, genauso wie das lang gezogene Geräusch der Bohrmaschine. Während drei bis vier Männer in der tiefen und engen Baugrube die Seile um die betonierten Ankerblöcke spannen, bereiten die anderen schon einmal die Querbalken vor, über die später die zwei Meter langen Holzplanken gelegt werden – der zukünftige Brückenbelag. Diese Bohlen liegen auf einem Stapel und werden ebenfalls schon einmal vorgebohrt.

Einige Anwohner beobachten das für sie ungewohnte Treiben. Unter den Seilen durchzieht der Fluss ruhig das grüne Tal. Jungen springen übermütig ins Wasser, manchmal winken sie den Arbeitern zu, an den Ufern waschen die Frauen und Kinder ihre Kleidung. Wie jeden

Mittag, treibt auch heute ein Bauer seine Rinder hinter zum Fluss, damit sie dort ihren Durst stillen können. Nun, während der Trockenzeit, fließt das Wasser sanft und ruhig gen Norden. Doch während der Regenzeiten, die von September bis Dezember und von Februar bis Anfang Juni andauern, verwandelt er sich in einen ungestümen Strom.

Der Holzsteg wird überschwemmt

Dann steigt der Wasserpegel so hoch, dass der kleine bestehende Holzsteg überschwemmt, bisweilen sogar von den Fluten fortgerissen wird. Viele der 12000 Menschen aus dem Umkreis sind dann wochenlang vom Markt, von Schulen und Ärzten abgeschnitten.

Erst in etwa zehn Kilometern Entfernung gibt es eine zuverlässigere Brücke – für viele ist sie zu weit weg. Ein Grund für HOCHTIEF und B2P, ein neues Bauwerk zu errichten, das in gut zehn Metern Höhe den Fluss überspannen wird – hoch genug, um auch in der Regenzeit den Fluss sicher passieren zu können.

Für B2P ist es das hundertste Projekt, seit die Non-Profit-Organisation vor zirka zehn Jahren gegründet wurde – und damit etwas ganz Besonderes. Thomas Bang, der das Projekt seitens der Organisation betreut,

Arbeiten in einer Höhe von zirka zehn Metern über dem Grund: Gut gesichert, befestigten die HOCHTIEF-Mitarbeiter die schweren Holzbohlen auf den Querbalken.



plant mit äußerster Sorgfalt und erklärt dem Team jeden einzelnen Schritt. Wie die meisten B2P-Bauwerke, wird auch dieses eine Hängebrücke, und nach einem vorgegebenen Schema erstellt, das B2P gemeinsam mit der HOCHTIEF-Tochter Flatiron entwickelt hat.

900/Tag

Zirka 900 Anwohner
überqueren täglich den Fluss

Auch für die HOCHTIEF-Mitarbeiter ist diese Brücke etwas ganz Besonderes. Die gemeinsame Arbeit an „ihrem“ Projekt lässt sie Schmerzgrenzen überwinden und schweißt sie, obwohl sie sich zuvor kaum kannten, zusammen. Die vier Frauen und sechs Männer arbeiten normalerweise in unterschiedlichen Unternehmenseinheiten und Regionen zwischen München und Moskau. Ingenieure sind genauso dabei wie eine Juristin oder Kaufleute. Die physische Arbeit ist für sie eine spannende Abwechslung zum Schreibtischalltag – hier lernen sie

Kommt an: Schon vor der offiziellen Eröffnung erproben die Anwohner die neue Brücke – teils vorsichtig tastend, teils stürmisch und enthusiastisch. Alle, die mitgeholfen haben, sind stolz auf „ihr“ Bauwerk.

das Baugeschäft sowie eine völlig fremde Kultur aus nächster Nähe kennen.

Sie arbeiten ohne Kran oder Bagger, noch nicht einmal eine Schubkarre gibt es. Sie tragen Steine, Zement, Holz und Sand zu den Baugruben, transportieren den Beton in langen Menschenketten, bauen Bewehrungskästen, montieren Bretter und Geländer auf der Brücke. Und das alles innerhalb von elf Tagen.

Von den sechs mehr als 120 Meter langen Stahlseilen, die gerade gespannt werden, werden die unteren vier die Holzbohlen tragen, die oberen als Handlauf dienen. Nun, im Juli, befindet sich die große Trockenzeit gerade auf ihrem Höhepunkt. Die Hitze treibt den Brückenbauern



den Schweiß auf die Stirn; jedes Seil wiegt zirka 700 Kilo. Als sie endlich auf der richtigen Höhe hängen, ist es offensichtlich: „Jetzt kann ich mir die Brücke schon richtig vorstellen“, sagt Johannes Keitel, der Projektleiter aus dem HOCHTIEF-Team, am Abend. Auch die anderen Helfer freuen sich über das erreichte Etappenziel.

Kulturen nähern sich an

Die Passanten verweilen immer länger, sie erwarten die Brückeneröffnung mit Spannung. Nur wenige Einheimische sprechen Englisch oder Französisch, was die Verständigung zwischen Brückenbauern und Ruandern erschwert.

Auf der Baustelle vermittelt ein Dolmetscher, sodass sich die Arbeiter untereinander langsam näherkommen. Nach und nach lernen auch die HOCHTIEF-Mitarbeiter erste Wörter in der Landessprache Kinyarwanda, zum Beispiel „Wasser“, „Beton“ oder „Ziege“, kennen. Aber auch mit wenigen Worten verstehen sich die neu gefundenen Kollegen. Durch Winken und Fingerzeigen werden die sprachlichen Grenzen überall auf der Welt überwunden.

„Mzungo, bye!“, rufen die Kinder

Am Abend – hier, in der Nähe des Äquators, ist es schon um sieben Uhr dunkel, und das Team beendet die Arbeiten – fahren die Teammitglieder erschöpft in ihre Pension. Diese befindet sich einige Kilometer weiter in der nächsten größeren Stadt Ngarama. Wie bei jeder Fahrt stürmen Kinder an den Straßenrand: „Mzungo, bye!“, rufen sie den Fremden zu. Diese sind hier die Exoten; auch das ist eine ungewohnte Erfahrung. An einigen Häusern brennen schon die Feuer, auf denen das Abendessen zubereitet wird, und Rauchgeruch strömt ins Auto.

Es sind Eindrücke wie diese, die den europäischen Helfern im Gedächtnis bleiben. Linda Klasen, Facility-Managerin aus Hamburg, gerät ins Grübeln: „Die Menschen haben im Gegensatz zu uns nicht viel zum Leben, trotzdem sind sie lebensfroh. Sie machen das Beste aus ihren Verhältnissen und empfangen uns jeden Tag mit einem Lächeln.“ Diese Freude ist einfach ansteckend.

Die HOCHTIEFler leben hier zwei Wochen lang ohne ihre gewohnten Standards. Immerhin gibt es in ihrer Unterkunft Strom und Duschen mit kaltem Wasser. Im Gegensatz zu ihren Kollegen von Flatiron erleben sie damit fast schon Luxus. Die amerikanische HOCHTIEF-Tochtergesellschaft hatte die Kooperation mit B2P als



Ein perfektes Team: Flatiron und B2P

Flatiron, die US-amerikanische Tochtergesellschaft von HOCHTIEF, kooperiert bereits seit 2009 mit Bridges to Prosperity (B2P). Bis Ende 2012 halfen mehr als 60 Mitarbeiter von Flatiron sowie den Schwes-tergesellschaften Turner und E.E. Cruz dabei, sieben Fußgängerbrücken in den abgelegenen Gebieten von Süd- und Zentralamerika zu planen und zu bauen.

Das Know-how, das die Brückenbauspezialisten in ihrem Arbeitsalltag zusammen-tragen, fließt in jedes B2P-Projekt mit ein. So entwickelte die Gesellschaft einen Pro-totyp für eine Hängebrücke, die in ähnlicher Form mit wenigen Mitteln überall in der Welt errichtet werden kann.

Bis 2017 wird Flatiron drei Brücken pro Jahr erstellen. Auch HOCHTIEF möchte nach dem ersten erfolgreichen Projekt fortfahren und 2013 zwei weitere Brücken realisieren. So wird aus diesem besonderen Engagement ein konzernweites Sponsoring, an dem sich vielleicht auch Leighton aus Australien beteiligen wird.



BRIDGES
TO PROSPERITY



Elf Tage harter Arbeit haben sich gelohnt: Die Brücke ist fertig. Die zehn HOCHTIEF-Mitarbeiter haben in dieser Zeit nicht nur gelernt, wie mit wenigen Mitteln ein fast 100 Meter langes Bauwerk errichtet wird, sondern erfuhren auch viel über fremde Kulturen und Teamgeist.

Erste im Konzern aufgenommen. Allein im Laufe des Jahres 2012 waren drei Teams, zu denen auch Mitarbeiter von Turner und E.E. Cruz gehörten, in Nicaragua. Die Helfer in El Rodeo zum Beispiel waren in Zelten nahe der Baustelle untergebracht, was aber ihre Motivation nicht im Geringsten beeinträchtigt hat.

Eine schmale Brücke verändert das Leben vieler

Das Bewusstsein, anderen Menschen zu helfen und ihnen das Leben mit dieser kleinen Hilfe ein großes Stück zu erleichtern, spornt auch die HOCHTIEFler in Ruanda an. Sie setzen hier die Konzernvision wortwörtlich um: „HOCHTIEF baut die Welt von morgen. – Gemeinsam mit unseren Partnern gestalten wir Lebensräume, schlagen Brücken, gehen neue Wege ...“

„Die Menschen machen das Beste aus ihren Verhältnissen und empfangen uns jeden Tag mit einem Lächeln.“

Und wirklich: Schon fünf Tage nach dem Spannen der Drahtseile schwingt sich die neue Brücke über den Nyamabare. Ein Stück mehr Lebensqualität wurde geschaffen. Während Hunderte Dorfbewohner vor Freude singen und tanzen, schreiten alle Helfer zum ersten Mal über die Brücke. „Dieses Projekt bedeutet für jeden von uns weniger Isolation“, betont Ruboneza Ambroise, Bürgermeister von Gatsibo. Er bedankt sich bei allen, die das neue Stückchen Infrastruktur ermöglicht haben, das viel dazu beiträgt, Grenzen zu überwinden.

Mit dabei war Teresa Gunnarsen, Business-Managerin bei Flatiron in Alberta, Kanada: „Ich habe so hart wie noch nie in meinem Leben gearbeitet, habe Menschen kennengelernt, die ich sonst nie getroffen hätte – diese zwei Wochen waren außergewöhnlich“, beschreibt sie ihre Erlebnisse.

Die HOCHTIEFler sind glücklich, dass sie es mit wenigen Mitteln geschafft haben, ihr Projekt pünktlich fertigzustellen. Sie nehmen Eindrücke, Erfahrung von starkem Teamgeist und Motivation mit in ihren Arbeitsalltag und kehren ihrer Brücke den Rücken. Doch diese wird weiterbestehen; darum werden sich die Anwohner selbst kümmern. Wie es geht, haben sie in den zwei Wochen gelernt.



Stakeholder im Dialog: Ken Frantz



Ken Frantz,
Gründer der Organisation
Bridges to Prosperity

„Mehr als 580000 Brücken gibt es in den USA – und noch mehr in Europa. Sie sind der Lebensnerv unserer Zivilisation. Ohne sie gäbe es keinen effizienten Handel, und Menschen wären abgeschnitten von Arbeit, medizinischer Versorgung oder Schulen. In den 50 ärmsten Ländern der Welt lebt jedoch mehr als eine Milliarde Menschen in einer Gesellschaft nahezu ohne jegliche Brücken. Flüsse sind dort unüberwindliche Hindernisse. Diesen Menschen mangelt es natürlich auch an vielen weiteren grundlegenden Dingen, und es gibt viele Organisationen, die sich um diese Bedürfnisse kümmern. B2P konzentriert sich auf den Bau von Fußgängerbrücken.“

HOCHTIEF beziehungsweise Flatiron sind für die Leitung und Unterstützung unserer Arbeit unerlässlich. Neben finanzieller Hilfe entwerfen sie neue, nachhaltige Brückenbaupläne und bilden Teams, die auf dieser Basis die Brücken bauen. Dafür bekommen sie vieles zurück: Der Teamgeist wird gestärkt, genauso wie die Bindung zum Arbeitgeber, und das Image des Unternehmens wird aufgewertet. Mitarbeiter wollen heutzutage mehr, als ihre Leistungen gegen finanziellen Ausgleich anzubieten, das haben viele Studien bestätigt. Sie möchten stolz sein auf das, was sie tun, und möchten das Gefühl haben, ein höheres Ziel zu verfolgen. Fast alle Helfer, die von einem B2P-Projekt zurückkehren, haben ein umfassenderes Verständnis von der Wichtigkeit ihrer Arbeit und ihren Lebensinhalten. Mit ihrem Engagement und ihrem Wissen schenken die Experten von HOCHTIEF und Flatiron denen, die in extremer Armut leben, mehr Möglichkeiten und eine höhere Lebensqualität. Wir freuen uns, sie als Stakeholder und wesentlichen Bestandteil in unserem Team zu haben.“



Korrektes Verhalten, ethisch wie rechtlich, ist für Unternehmen und Mitarbeiter gleichermaßen von großer Bedeutung. Im Interview gibt Dr. Thomas Sonnenberg Ein- und Ausblicke zur Compliance bei HOCHTIEF.

Quo vadis, Compliance?

HOCHTIEF hat mit Dr. Thomas Sonnenberg einen neuen Leiter Corporate Governance/Konzerncompliance. Welche Vision hat er von einem Themenfeld, das in den letzten 15 Jahren massiv an Tempo gewonnen hat? Und was sind die ersten Projekte auf seiner persönlichen To-do-Liste? Die Redaktion des Nachhaltigkeitsberichts hat nachgefragt.

Herr Dr. Sonnenberg, Sie sind seit August 2012 Leiter Corporate Governance/Konzerncompliance bei HOCHTIEF. Was hat Sie an dieser Aufgabe gereizt?

Sowohl das Unternehmen als auch die Aufgabe: HOCHTIEF ist ein deutsches Traditionsunternehmen, das heute international breit aufgestellt ist. Als einer der führenden Baukonzerne weltweit verfügt HOCHTIEF über ein umfangreiches Produkt- und Serviceportfolio, das vom traditionellen Bauprojekt bis zu innovativen Technologien für den Umbau der deutschen Energieversorgung reicht. Ebenso vielfältig ist mein Aufgabenbereich. In meinen Verantwortungsbereich fallen die Leitung des Vorstandssekretariats einschließlich des Konzernrechts, der Bereich Konzerncompliance und die Konzernrevision. Inhaltlich kann ich meine bisherigen beruflichen Erfahrungen sehr gut einbringen und befasse mich außerdem mit Themen, die bislang noch nicht unmittelbar zu meinen Aufgaben gehörten. Das ist für mich eine ideale Mischung und natürlich eine Herausforderung zugleich.

Welche Herausforderungen stellt das Thema Compliance bei HOCHTIEF?

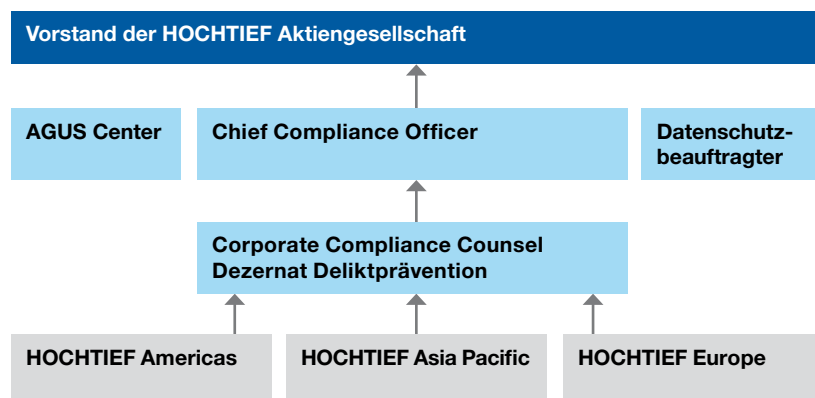
Die Compliance-Organisation von HOCHTIEF befasst sich mit der Bekämpfung von Wirtschaftskriminalität, insbesondere von Korruption. Schon aus der internationalen Ausrichtung von HOCHTIEF ergeben sich hier viele spannende Themen. Für alle global tätigen Unternehmen ist es wichtig, sich mit den unterschiedlichen Antikorruptionsgesetzen der Länder zu befassen, in denen sie aktiv sind. Darüber hinaus entwickeln sich auch die Anforderungen an ein Compliance-System weiter. Seit April 2011 gibt es in Deutschland erstmals eine systematische Darstellung der Grundelemente eines Compliance-Management-Systems, denn das Institut der Wirtschaftsprüfer in Deutschland hat dazu einen Prüfungsstandard veröffentlicht. Unser Ziel ist es, im

HOCHTIEF-Konzern noch stärker an einem gemeinsamen Verständnis für die Anforderungen an ein Compliance-System zu arbeiten, um in allen Beteiligungsgesellschaften einen vergleichbaren Standard zu etablieren. Hier muss der Austausch mit den ausländischen Gesellschaften künftig noch intensiver erfolgen.

Bei HOCHTIEF hat darüber hinaus natürlich schon jedes Geschäftsfeld seine Besonderheiten und eigene Risiken im Blick auf Compliance. Bei der Erschließung neuer Geschäftsfelder oder neuer Kulturkreise geht es für uns darum, diese zu ergründen und mit entsprechenden Maßnahmen auf die festgestellte Situation zu reagieren. Konkret bedeutet das, dass die Projektleitungen diese Risiken – zum Beispiel bei Projekten in Ländern, in denen HOCHTIEF noch keine Erfahrungen gesammelt hat – gemeinsam mit dem Ansprechpartner aus der Compliance-Organisation sorgfältig analysieren. Die Aufgabe der Projektverantwortlichen ist es dann, die Anforderungen von HOCHTIEF gegenüber den Partnern zu kommunizieren und einzufordern. Maßnahmen können beispielsweise sein, dass das Projektteam entsprechend geschult wird oder die HOCHTIEF-Compliance-Richtlinien in der Projektgesellschaft implementiert werden. Es kann aber auch notwendig sein, mit dem öffentlichen Auftraggeber eine Vereinbarung über die Umsetzung des Projekts abzuschließen und darin Integritätsregelungen festzulegen. Unser Ziel ist es, unsere Standards einheitlich auf die gesamte Geschäftstätigkeit von HOCHTIEF auszuweiten.

Welchen strategischen Beitrag leistet Compliance zum Unternehmenserfolg?

Heutzutage sind Themen wie Compliance, aber auch Nachhaltigkeit ganz allgemein nicht mehr aus der Unternehmensstrategie eines internationalen Unternehmens wegzudenken. Schließlich zählen Compliance-Verstöße zu den zehn größten Risiken für ein Unternehmen.



Wenn man nach den Auswirkungen eines solchen Verstoßes fragt, so werden neben den strafrechtlichen Folgen für Unternehmensleitung und Mitarbeiter zuallererst die direkten finanziellen Folgen genannt. Das sind zum Beispiel hohe Bußgelder oder Schadensersatzansprüche. Aber natürlich darf man auch die indirekten Schäden nicht unterschätzen: Dazu gehört beispielsweise der Reputationsschaden, dessen finanzielle Auswirkungen kaum zu beziffern sind. Für ein börsennotiertes Unternehmen wie HOCHTIEF kann ein Imageschaden zu einem erheblichen Kursverlust an der Börse führen. Im geschäftlichen Umgang bedeutet ein schlechter Ruf in jedem Fall einen höheren argumentativen Aufwand, um einen Partner von einem Geschäftsabschluss zu überzeugen. Dies gilt selbstverständlich auch im Zusammenhang mit der Finanzierung des Unternehmens oder von Projekten. Der Ausschluss von der öffentlichen Vergabe kann eine weitere Folge eines Compliance-Verstoßes sein. Und nicht zuletzt kann auch das Vertrauen Schaden nehmen. Das wiederum erschwert das Anwerben von neuen qualifizierten Mitarbeitern und kann langjährige Mitarbeiter dazu bewegen, das Unternehmen zu verlassen.

Im Umkehrschluss bedeutet das, dass eine gut aufgestellte Compliance-Organisation heutzutage einen Vorteil darstellt, denn das Thema spielt mittlerweile im Wettbewerb der Unternehmen untereinander eine zunehmend größere Rolle. Je weniger Compliance-Risiken ein Partner in einem Unternehmen vermutet, desto leichter fällt ihm die Entscheidung, eine partnerschaftliche Zusammenarbeit einzugehen.

HOCHTIEF hat sich bereits sehr früh zu Compliance bekannt. Wie hat sich das Thema seither in der Unternehmenswelt entwickelt – und welche Aspekte werden nach Ihrer Einschätzung künftig wichtiger?

In der Tat hat HOCHTIEF das Thema Compliance bereits im vergangenen Jahrtausend und damit sehr viel früher als andere Unternehmen erkannt. Mit den von den Medien sehr prominent und eng begleiteten Compliance-Vorfällen in diversen großen Konzernen ist in den letzten Jahren eine neue Dynamik in das Thema gekommen. Es wurde allgemein erkannt, wie wichtig integres Verhalten für die Reputation ist und welchen straf- und zivilrechtlichen Haftungsrisiken sich Unternehmen, Management und Mitarbeiter im Falle von Non-Compliance aussetzen. Gleichzeitig steigt mit der generellen Sensibilität auch der Anspruch. Wichtig ist, dass Compliance mehr ist als das Einführen einer Geschenkerichtlinie und eines Verhaltenskodex. Es geht vielmehr darum, eine Unternehmenskultur zu schaffen, in der jeder Mitarbeiter zum richtigen Zeitpunkt sein Handeln hinterfragt und im Zweifel Rat sucht. Schön ist, dass dieses Bewusstsein bei unseren Mitarbeitern grundsätzlich bereits vorhanden ist. Nichtsdestotrotz: Das Bessere ist der Feind des Guten – viel getan, viel zu tun. Es muss das Ziel sein, das Thema bei HOCHTIEF noch fester zu verankern. Wir möchten beispielsweise durch dokumentierte Prozesse unsere Compliance-Aktivitäten noch transparenter machen und es auch ermöglichen, ihre Effizienz zu prüfen.

Wie wollen Sie das erreichen? Wie tragen Sie das Thema ins Unternehmen?

HOCHTIEF verfügt über verschiedenste Kommunikationswege, um die Mitarbeiter zu erreichen und sie über Richtlinien oder aktuelle Compliance-Themen zu informieren. Dazu gehören neben den Informationen, die im Intranet bereitgestellt werden, auch regelmäßige Beiträge in internen Publikationen wie dem Mitarbeitermagazin. Außerdem haben wir schon vor einigen Jahren ein Schulungskonzept entwickelt, das aus zwei Bausteinen besteht, dem E-Learning und den Präsenzschulungen. Denn neben dem Informationsangebot ist natürlich der persönliche Dialog ein wichtiges Element der Kommunikation, den wir im Rahmen der Präsenzschulungen, aber auch zu anderen Gelegenheiten, immer wieder suchen.

Ferner ist mir sehr wichtig, dass Compliance nachvollziehbar und konsistent agiert: Mitarbeiter sollen, wenn sie Fragen an uns richten, die Entscheidungen selbst abschätzen können – einerseits, weil sie die Regeln kennen und verstehen, andererseits, weil sie wissen, dass gleiche Sachverhalte auch stets gleich behandelt werden.

HOCHTIEF ist auf Mitarbeiter angewiesen, die mit offenen Augen durch die Welt gehen und den Mut haben, uns anzusprechen und Missstände aufzuzeigen. Es ist dem HOCHTIEF-Management sowie meinem Team und mir ein Anliegen, dass diejenigen, die diese Courage aufbringen, geschützt werden. Die gemeldeten Sachverhalte behandeln wir selbstverständlich vertraulich. Wer dennoch Sorge hat, infolge einer Meldung Repressalien ausgesetzt zu sein, hat die Möglichkeit, Sachverhalte anonym zu melden. Neben dem Schutz des Hinweisgebers geht es uns hier auch darum, diejenigen zu schützen, gegen die ein Vorwurf erhoben wird.

Welche Maßnahmen ergreifen Sie, um die Werte und Regeln in den Köpfen der Mitarbeiter zu verankern?

Mir liegt sehr daran, dass Compliance selbst glaubwürdig und konsequent ist. Ferner wird die Aufgabe der Compliance Officer in den Tochtergesellschaften immer bedeutender. Konzerncompliance kann hier erheblich unterstützen, aber wie es in der Fußballsprache heißt: „Wichtig is auf'm Platz.“ Hier kann die Bedeutung der Compliance Officer und der in den Jahren 2011 und 2012 ernannten acht General Compliance Manager auf Segmentebene und 75 Compliance Manager in den Niederlassungen gar nicht überschätzt werden: Sie sind die personalisierte „Compliance vor Ort“. Diese neue Organisation in der HOCHTIEF Solutions AG ist ein Meilenstein, um die Werte und Regeln im Unternehmen zu verankern. So aufgestellt, können wir die Mitarbeiter 2013 noch breiter und intensiver schulen.

Welche Projekte möchten Sie als Nächstes angehen?

Zunächst wird die Abteilung Konzerncompliance sich personell verstärken müssen, um die Aufgaben noch wirkungsvoller als bisher erfüllen zu können. Die schon angesprochenen Verschärfungen der Antikorruptionsgesetze erhöhen die Anforderungen an die Sorgfaltspflichten eines Unternehmens, insbesondere wenn es darum geht, Vertragspartner auszuwählen. Das ehrgei-



Dr. Thomas Sonnenberg

Dr. Thomas Sonnenberg, Jahrgang 1961, ist seit August 2012 Leiter Corporate Governance bei der HOCHTIEF Aktiengesellschaft in Essen. In dieser Funktion ist er zuständig für die Bereiche Recht, Revision und Vorstandssekretariat. Außerdem ist er Chief Compliance Officer des Konzerns.

Sonnenberg studierte Rechtswissenschaften an der Universität Köln, wo er 1989 auch promovierte. Nach seinem Studium ging er zur Sal. Oppenheim Bank in Köln. Dort wurde er 2002 zum Chefsyndikus der Konzernleitung Recht und Steuern für Deutschland und ab 2007 in Luxemburg ernannt. Zudem war Sonnenberg bis Ende 2008 Mitglied des Geschäftsführungsausschusses der Sal. Oppenheim jr. & Cie. S.C.A. Luxemburg. Im März 2010 übernahm er dort eine Mitgliedschaft im Kreditausschuss und im erweiterten Geschäftsführungsausschuss. Zuletzt war er von 2010 bis 2012 als General Counsel für die Ferrostaal AG in Essen tätig.

zigste Projekt in diesem Zusammenhang wird sicherlich sein, das Business Partner Compliance Screening auf einer IT-gestützten Plattform aufzusetzen. Dieses Projekt wird uns im Jahr 2013 in der Compliance-Prävention in Anspruch nehmen. Die IT-Unterstützung soll den Auswahlprozess besser dokumentieren und vereinheitlichen. Das erhöht gleichzeitig auch die Transparenz, wenn Vertragspartner beauftragt werden. Wir gehen davon aus, dass uns die verbesserte Geschäftspartnerprüfung erheblich weiterbringen wird, um Compliance strategisch und organisatorisch weiterzuentwickeln.

HOCHTIEF steht für aktiven
Umwelt- und Klimaschutz.





UNSER GEBIET.

HOCHTIEF will die Auswirkungen seiner Geschäftstätigkeit auf Boden, Wasser, Luft und Klima so gering wie möglich halten. Umwelt- und Klimaschutz – dafür setzen wir uns mit neuesten Technologien, individuellen Konzepten und viel Engagement ein.

Das Unternehmen

Weitere Informationen zum Unternehmen finden Sie im Internet unter www.hochtief.de sowie im HOCHTIEF Geschäftsbericht 2012.

HOCHTIEF gehört zu den weltweit führenden Baukonzernen. Unsere Kernkompetenz Bauen erbringen wir seit 140 Jahren. Dabei liegt der Schwerpunkt auf komplexen Infrastrukturprojekten in den Bereichen Verkehr, Energie, soziale und urbane Infrastruktur sowie im Minengeschäft. Zu unseren Leistungen gehören zudem das Entwickeln und Betreiben von Immobilien und Anlagen. HOCHTIEF ist mit seinen internationalen Tochter- und Beteiligungsgesellschaften auf allen wichtigen regionalen Märkten der Welt präsent.

Nachhaltige Konzernstrategie

Unsere zukunftsorientierte Konzernstrategie zielt darauf, die Profitabilität und Effizienz unseres Unternehmens nachhaltig zu steigern sowie unsere Wettbewerbsfähigkeit zu erhöhen. Unsere kompetenten Mitarbeiter schaffen Werte für Kunden, Aktionäre und HOCHTIEF gleichermaßen.

Die **HOCHTIEF-Strategie** umfasst folgende Punkte:

- **Fokussierung auf die Kompetenzen Entwickeln, Bauen und Betreiben, insbesondere von Infrastrukturprojekten:**

HOCHTIEF bietet individuelle Lösungen und leistet mit seinen Kompetenzen einen entscheidenden Beitrag zu den Herausforderungen moderner Gesellschaften. Insbesondere bei komplexen Infrastrukturprojekten ist HOCHTIEF ein gefragter Partner und Know-how-Träger. Weltweit realisiert der Konzern für private und öffentliche Auftraggeber Projekte in den Bereichen Verkehrs-, Energie- sowie soziale und urbane Infrastruktur und im Minengeschäft. Neben dem klassischen Bauen erbringen wir auch vor- und nachgelagerte Dienstleistungen für Immobilien und Anlagen, zum Beispiel Energy- und Facility-Management. Unsere Kunden profitieren von unserem ganzheitlichen Ansatz und der 360-Grad-Betrachtung der Projekte.

- **Optimierung der Finanzkraft:**

(Weitere Informationen hierzu finden Sie im HOCHTIEF Geschäftsbericht 2012 auf Seite 47.)

- **Verbesserung des Risikomanagements:**

Die Schwerpunkte unseres Risikomanagements liegen auf der Auswahl der richtigen Märkte, Projektgröße, Zielprojekte, Partner, von qualifizierten Mitarbeitern, geeigneten Finanz- und Vertragsstrukturen sowie wirksamen Kontroll- und Steuerungsmechanismen (siehe auch Seite 60).

- **Differenzierung durch einzigartige Lösungen:**

HOCHTIEF steht für hohe technische Kompetenz und Innovationskraft. Mit einzigartigen Lösungen verschaffen wir uns Vorteile im Wettbewerb und sind ein gefragter Partner, insbesondere bei komplexen Vorhaben (siehe auch Seite 72 f.).

- **Positionierung als attraktiver Arbeitgeber:**

Die guten Leistungen unserer Mitarbeiter sind ein wesentlicher Faktor für den wirtschaftlichen Erfolg von HOCHTIEF. Entsprechend wichtig ist es, die richtigen Mitarbeiter für unser Unternehmen zu gewinnen und an uns zu binden (siehe dazu Seite 62 ff.).

Bei der Umsetzung unserer Strategie ist Nachhaltigkeit ein zentraler Aspekt und daher als ein leitendes Prinzip in der Unternehmensstrategie verankert. Sie eröffnet HOCHTIEF zahlreiche Potenziale, um die Unternehmensziele zu realisieren. Um ökonomische, ökologische und soziale Belange bei Entscheidungsprozessen abzuwägen zu berücksichtigen sowie Auswirkungen, Risiken und Chancen unserer Geschäftstätigkeit einzuschätzen und zu bewerten, wurden im Konzern Vision und Leitlinien, Verhaltenskodizes, Managementsysteme und Steuerungsinstrumente etabliert (siehe dazu die nachfolgenden Kapitel).

Unikate schaffen mit 360-Grad-Blick

HOCHTIEF realisiert Unikate. Für jedes unserer Projekte ist es erforderlich, einen eigenen Herstellungsprozess zu entwickeln, der die individuellen Ansprüche des Kunden ebenso berücksichtigt wie die jeweiligen Rahmenbedingungen. Unser Ansatz ist dabei schon im Grundsatz nachhaltig: HOCHTIEF bietet Leistungen für den gesamten Lebenszyklus von Infrastrukturprojekten, Immobilien und Anlagen an. Viele Projekte – insbesondere solche, die wir auf Basis von Public-Private-Partner-

ships realisieren – begleiten wir durch alle Phasen: von der Idee bis zur Fertigstellung, von der ersten Nutzung bis zur Revitalisierung. HOCHTIEF betrachtet Projekte ganzheitlich. Wir stehen bereits lange vor der Bauphase im partnerschaftlichen Dialog mit unseren Kunden und den anderen Beteiligten, planen vorausschauend und können so frühzeitig Nachhaltigkeitsaspekte, wie Energieeffizienz und Ökobilanz der Projekte, berücksichtigen. Unsere 360-Grad-Betrachtung ermöglicht eine hohe Gesamtqualität – und bietet Vorteile für den Auftraggeber, für HOCHTIEF und für die Umwelt gleichermaßen.

Offener Austausch mit Stakeholdern

HOCHTIEF gestaltet Lebensräume. Unsere Geschäftstätigkeit wirkt sich daher auf die Menschen aus, die in unseren Projekten leben, arbeiten und sie nutzen. Als globales Unternehmen sind wir in unterschiedlichen Rechts- und Kulturräumen tätig und beschäftigen weltweit knapp 80000 Mitarbeiter. Entsprechend viele Anspruchsgruppen gibt es für HOCHTIEF (siehe Liste Seite 51). Mit ihnen suchen wir den zielgerichteten Dialog und legen dabei großen Wert auf Transparenz. Eine offene und frühzeitige Informationspolitik bietet unseren Stakeholdern die Grundlage, sich ein Bild von unserem Unternehmen zu machen und Entscheidungen zu treffen. HOCHTIEF ermöglicht der aktive Dialog im Gegenzug, ihre Ansprüche, Wünsche und Erwartungen in das unternehmerische Handeln einfließen zu lassen und Produkte und Dienstleistungen zielgerichtet weiterzuentwickeln.

Themen und Sichtweisen der Stakeholder-Gruppen sind naturgemäß sehr verschieden. HOCHTIEF bemüht sich, die einzelnen Herausforderungen zu differenzieren und kontextbezogene Lösungen zu erarbeiten. Im Konzern gibt es daher ganz unterschiedliche Ansätze und Instrumente des Stakeholder-Dialogs. Auf zahlreichen Fachmessen, Kongressen und Events präsentiert sich HOCHTIEF seinen Kunden und nimmt an Diskussionen der Branche aktiv teil. Bei Bedarf führen HOCHTIEF-Gesellschaften und -Einheiten Kundenzufriedenheitsanalysen und -befragungen durch, so zum Beispiel unsere amerikanische Tochtergesellschaft Turner mit dem „Green Building Market Barometer 2012“ (siehe dazu auch die Reportage ab Seite 10). Durch eine regelmä-

ßige Imagebefragung erhält HOCHTIEF Erkenntnisse darüber, wie das Unternehmen in der Öffentlichkeit wahrgenommen wird, und kann daraus Entwicklungspotenziale ableiten.

Regelmäßig, zeitnah und offen informieren wir auch Journalisten, die HOCHTIEF über die Medien darstellen. Dies geschieht auf Anfrage, durch Hintergrundgespräche und regelmäßige Veranstaltungen wie Pressekonferenzen. Gleiches gilt für Analysten und Investoren. Auf unserer Internetseite* sind spezifisch aufbereitete aktuelle Unternehmensinformationen stets abrufbar. Das Investor-Relations-(IR-)Team und der Vorstand informieren zudem in individuellen Gesprächen sowie bei regelmäßigen Roadshows und Konferenzen. Um das Informationsangebot noch besser an den Bedürfnissen der Adressaten auszurichten, hat unser IR-Team Ende 2012 eine Onlineumfrage unter Analysten, aktuellen und potenziellen Investoren sowie an der HOCHTIEF-Aktie Interessierten vorgenommen. Dabei ging es um Einschätzungen zum Internetauftritt, zur Qualität der Publikationen und der persönlichen Kommunikation sowie zur Relevanz moderner Informationstechnologien und -medien. Das Feedback war überwiegend gut; einzelne Wünsche, etwa die Aufnahme bestimmter Kennzahlen oder die detaillierte Erläuterung einzelner Effekte, werden – wo möglich – umgesetzt. Der Einsatz von Social Media wird derzeit nicht nachgefragt.

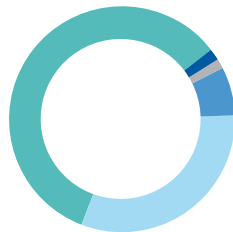
***Weitere Informationen finden Sie im Internet unter www.hochtief.de/investor-relations.**

Die Kennzahlen

Auszug aus der Fünfjahres-
übersicht des HOCHTIEF-
Geschäftsberichts 2012

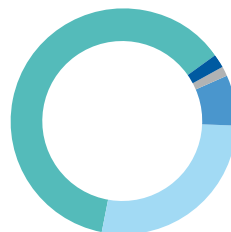
		2008	2009	2010	2011	2012
Auftragseingang	Mio. EUR	25.284	22.473	29.627	25.368	31.488
	davon: Deutschland	2.549	1.919	2.524	2.286	2.127
	International	22.735	20.554	27.103	23.082	29.361
Leistung	Mio. EUR	21.620	20.566	23.234	25.790	29.693
	davon: Deutschland	2.820	2.284	1.804	2.017	2.129
	International	18.800	18.282	21.430	23.773	27.564
Auftragsbestand am Jahresende	Mio. EUR	30.961	35.374	47.486	48.668	49.794
	davon: Deutschland	3.603	2.996	3.726	4.048	3.991
	International	27.358	32.378	43.760	44.620	45.803
Mitarbeiter im Jahresdurchschnitt gesamt	Anzahl	64527	66178	70657	75449	79987
	davon: Deutschland	11004	11135	10821	10331	10111
	International	53523	55043	59836	65118	69876
Außenumsatz	Mio. EUR	18.703	18.166	20.159	23.282	25.528
Veränderung zum Vorjahr	in %	13,7	-2,9	11,0	15,5	9,6
Materialaufwand	Mio. EUR	14.273	12.563	13.764	15.572	17.312
Materialintensität	in %	74,7	69,0	67,8	67,3	67,6
Personalaufwand	Mio. EUR	3.266	3.501	4.081	4.864	5.536
Personalintensität	in %	17,1	19,2	20,1	21,0	21,6
Abschreibungen	Mio. EUR	392	501	679	783	919
Ergebnis der betrieblichen Tätigkeit	Mio. EUR	287	525	715	626	595
Beteiligungsergebnis	Mio. EUR	306	227	223	-585	186
Finanzergebnis	Mio. EUR	-96	-155	-181	-168	-235
Ergebnis vor Steuern	Mio. EUR	497	597	757	-127	546

Auftragseingang nach Regionen



100 Prozent = 31,49 Mrd. Euro

Leistung nach Regionen



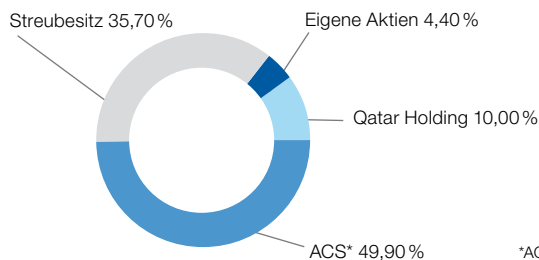
100 Prozent = 29,69 Mrd. Euro

Auftragsbestand nach Regionen



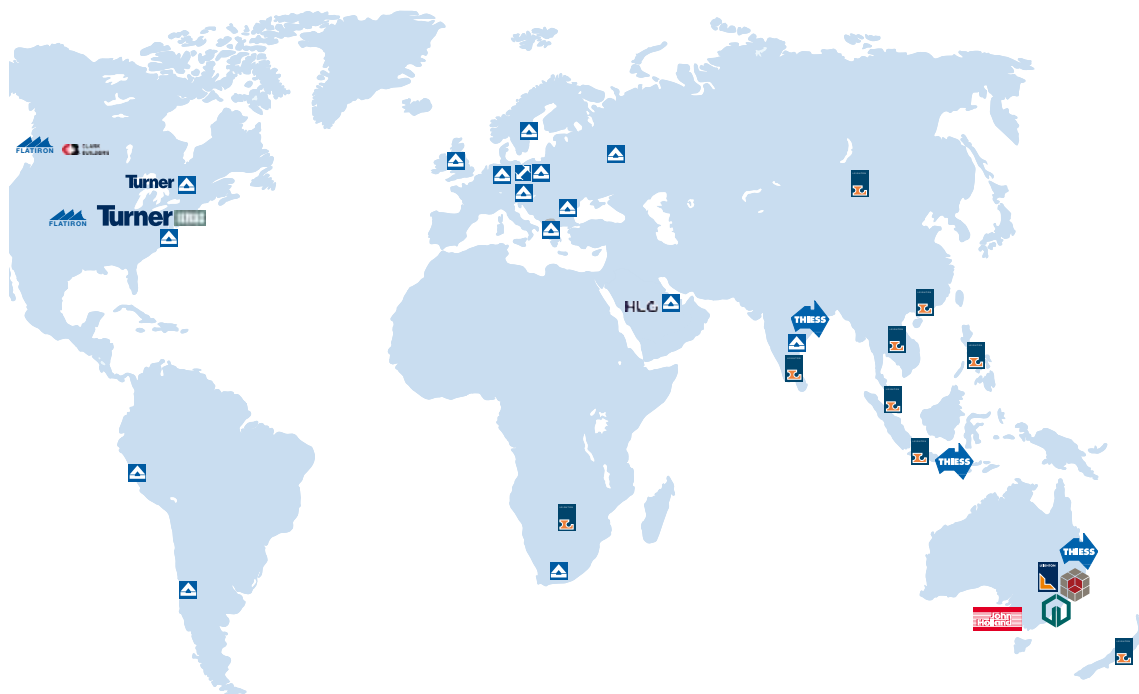
100 Prozent = 49,79 Mrd. Euro

Aktionärsstruktur (Stand: Dezember 2012)



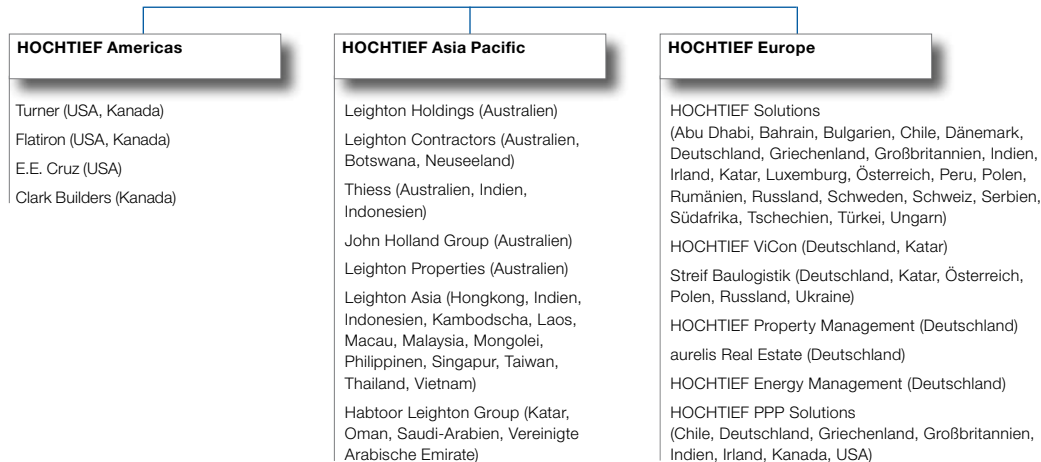
*ACS ACTIVIDADES DE CONSTRUCCIÓN Y SERVICIOS, S.A., Madrid

HOCHTIEF weltweit



HOCHTIEF weltweit: Eine Auswahl der zahlreichen Beteiligungsgesellschaften zeigt die globale Präsenz von HOCHTIEF. Weitere Informationen finden Sie im Internet unter www.hochtief.de.

Konzernzentrale (Management-Holding)



Aufteilung der Wertschöpfung

	2010		2011		2012	
	in Mio. EUR	in %	in Mio. EUR	in %	in Mio. EUR	in %
An Mitarbeiter	4.078,4	80,3	4.860,3	97,5	5.537,2	86,8
An Kreditgeber	245,8	4,8	249,2	5,0	297,6	4,7
An andere Gesellschafter	258,2	5,1	-7,6	-0,2	227,5	3,6
An Aktionäre	147,1	2,9	0,0	0,0	73,6	1,2
An die öffentliche Hand	210,3	4,1	40,9	0,8	160,8	2,5
An Unternehmen	140,9	2,8	-160,3	-3,2	84,5	1,3
Nettowertschöpfung	5.080,7	100,0	4.982,5	100,0	6.381,2	100,0

Die Wertschöpfungsrechnung zeigt die volkswirtschaftliche Leistungskraft von HOCHTIEF und erläutert die Verteilung an die einzelnen Interessengruppen.

Nachhaltigkeitsstrategie

HOCHTIEF ist sich seiner Verantwortung gegenüber Gesellschaft und Umwelt (Corporate Responsibility, CR) bewusst. Wir handeln zukunftsorientiert und haben dafür Nachhaltigkeit – das Zusammenspiel zwischen Ökonomie, Ökologie und Sozialem – als ein leitendes Prinzip in der Konzernstrategie von HOCHTIEF verankert. Nachhaltigkeit prägt in vielen operativen Bereichen unser Geschäft und eröffnet uns Potenziale, um unsere Unternehmensziele zu erreichen.

Das Bekenntnis zur Nachhaltigkeit hat bei HOCHTIEF Tradition und ist Teil unserer Unternehmensvision:

„HOCHTIEF baut die Welt von morgen. – Gemeinsam mit unseren Partnern gestalten wir Lebensräume, schlagen Brücken, gehen neue Wege und steigern nachhaltig die uns anvertrauten Werte.“

Unsere Leitlinien* helfen, diese HOCHTIEF-Vision umzusetzen. Sie basieren auf vier Grundsätzen und decken die Kriterien der Global Reporting Initiative vollständig ab:

- ein kundengerechtes Leistungsangebot,
- erfolgreiche Mitarbeiter,
- nachhaltiges Handeln sowie
- eine wertorientierte Strategie.

Als weltweit erstes Bauunternehmen haben wir uns bereits im Jahr 2000 verpflichtet, den Standards der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) zu entsprechen. Sie zielen darauf, dass weltweit Frauen und Männer ihre Arbeit unter freien, gleichen, sicheren und menschlichen Bedingungen ausüben können. 2008 trat HOCHTIEF dem Global Compact der Vereinten Nationen bei. Auch die Unterzeichnung des „Leitbilds für verantwortliches Handeln in der Wirtschaft“ 2010 dokumentiert unser Bekenntnis zur Nachhaltigkeit. Gemeinsam mit 42 anderen Konzernen verpflichten wir uns darin zu Nachhaltigkeit und Sozialpartnerschaft sowie zum Leistungsprinzip und zu fairem Wettbewerb.

Ökonomische, ökologische und soziale Belange bei Entscheidungsprozessen ausgewogen zu berücksichtigen – das ist die Herausforderung, vor der wir täglich stehen. Wir sind von Nutzen und Effizienz nachhaltiger Leistungen und Entwicklungen überzeugt. In vielen Bereichen registrieren wir eine steigende Nachfrage nach verantwortlich realisierten Projekten – bei der Projektentwicklung ebenso wie bei Bau und Betrieb.

Nachhaltigkeitsstrategie und -themen

Bei der Entwicklung unserer CR-/Nachhaltigkeitsstrategie haben wir ermittelt, mit welchen aktuellen und zukünftigen Herausforderungen moderne Gesellschaften konfrontiert sind und welchen Beitrag HOCHTIEF dabei mit seinen Kompetenzen leisten kann. Daraus wurden 2008 unsere sechs übergeordneten Themen der Nachhaltigkeit abgeleitet:

- nachhaltige Produkte und Dienstleistungen,
- aktiver Klimaschutz,
- Ressourcenschutz,
- eine attraktive Arbeitswelt,
- gesellschaftliches Engagement sowie
- Compliance.

Die Themenfelder bilden die Basis unserer CR-Strategie und der daraus abgeleiteten Ziele und Maßnahmen (siehe CR-Programm Seite 53ff.). Sie sind für alle unsere Geschäftsfelder relevant und tragen dazu bei, dass wir unsere gesellschaftliche Verantwortung wahren. Mit der 2011 eingeführten CR-Richtlinie gelten sie für alle Divisions des Konzerns.

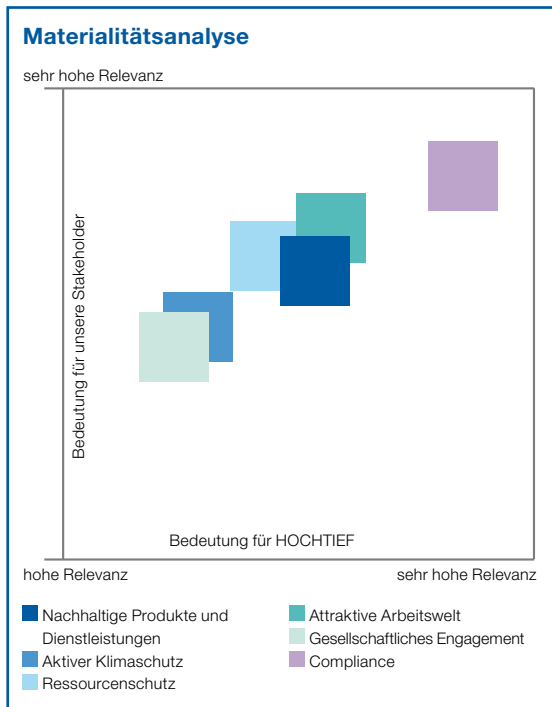
Materialitätsanalyse

Um die Gültigkeit unserer Nachhaltigkeitsthemen, ihre Priorisierung sowie ihre Bedeutung für unsere Stakeholder zu überprüfen, haben wir 2012 eine internetbasierte Befragung initiiert. Insgesamt nahmen 215 Personen aus den verschiedenen Anspruchsgruppen von HOCHTIEF teil. Die Ergebnisse sind in eine Materialitätsmatrix eingeflossen, die die Themen sowie deren Bedeutung für die Stakeholder und für HOCHTIEF gegenüberstellt. Demnach sind alle sechs Themenfelder weiterhin von hoher Relevanz. Wir sehen uns damit in der Ausrichtung unserer Nachhaltigkeitsstrategie bestätigt. Auf Basis der vorliegenden Informationen werden wir nun die Themenfelder in ihren Einzelaspekten weiterentwickeln.

*Weitere Informationen finden Sie im Internet unter www.hochtief.de/nachhaltigkeit.

 www.ilo.org

 www.unglobalcompact.org



Austausch mit Stakeholdern

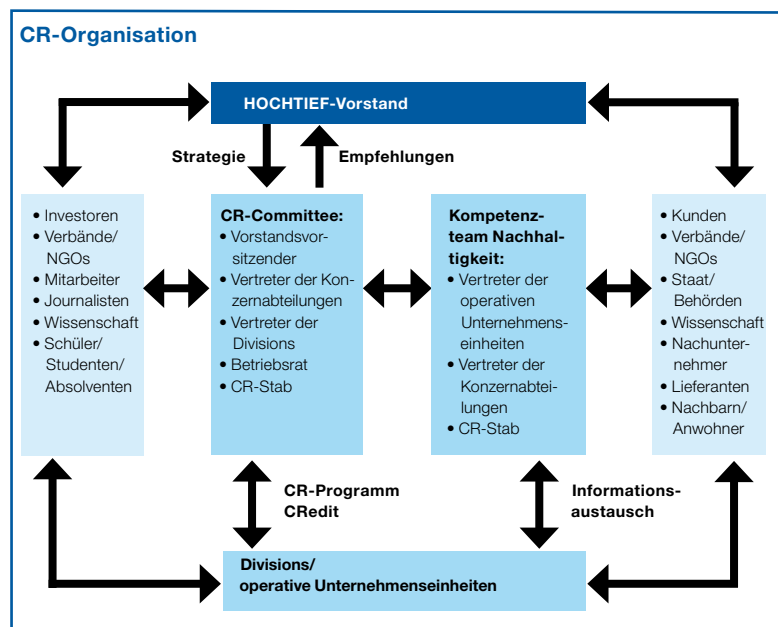
Themen der Nachhaltigkeit sind oft komplex und erfordern die Kooperation verschiedener Gruppen aus Wirtschaft, Politik und Gesellschaft. Als Stakeholder haben wir jene Gruppen identifiziert, die die ökonomische, ökologische und soziale Leistung von HOCHTIEF aktuell und in Zukunft wesentlich beeinflussen können, sowie jene Gruppen, die von der ökonomischen, ökologischen und sozialen Leistung unseres Konzerns wesentlich betroffen sind und es in Zukunft sein könnten. Dabei wurden insbesondere Erfahrungen aus unseren langjährigen Kundenbeziehungen, dem Projektgeschäft sowie der Kommunikationsarbeit und regelmäßigen Marktbefragungen berücksichtigt.

Die HOCHTIEF-Stakeholder sind:

- Mitarbeiter
- Kunden: Entscheider aus Wirtschaft und Verwaltung
- Staat und Behörden
- Investoren, Aktionäre, Analysten
- Journalisten
- Verbände und Organisationen, NGOs
- Nachbarn und Anwohner
- Schüler, Studenten, Hochschulabsolventen
- Universitäten, Hochschulen und Wissenschaft
- Nachunternehmer und Lieferanten

CR-Organisation

Das Management der Nachhaltigkeitsthemen übernimmt die CR-Stabsstelle in der HOCHTIEF-Konzernentwicklung. So stellen wir auch organisatorisch sicher, dass das Thema Nachhaltigkeit in die Strategieentwicklung und in die Gestaltung von Innovationsprozessen eingebunden wird. 2007 wurde das CR-Committee gegründet. Es hat die Aufgabe, die Nachhaltigkeitsstrategie von HOCHTIEF weiterzuentwickeln, sie in Ziele und Maßnahmen zu gliedern sowie deren Umsetzung zu implementieren und zu überwachen. Hierzu greift das Committee auf die Konzernmanagementsysteme und die Compliance-Organisation zurück, die auf den nachfolgenden Seiten vorgestellt werden. Das CR-Committee ist dem Vorstand direkt unterstellt, berät ihn und spricht Empfehlungen aus. Das Gremium trifft sich einmal im Quartal. 2008 wurde das Kompetenzteam Nachhaltigkeit ins Leben gerufen, das sich überwiegend aus Mitarbeitern der operativen Einheiten zusammensetzt. Hier werden aus strategischen Ideen nachhaltige Produkte und Dienstleistungen entwickelt und im Markt platziert.



Unsere zentralen CR-Gremien spiegeln in ihrer Zusammensetzung die konsequente Ausrichtung unserer Aktivitäten an unseren Stakeholdern wider. HOCHTIEF legt großen Wert auf einen transparenten Austausch mit seinen Anspruchsgruppen. Wir informieren sie offen, frühzeitig und zielgruppenspezifisch, damit sie sich ein Bild von unserem Unternehmen machen können. Im Gegenzug hat HOCHTIEF die Möglichkeit, die Ansprüche seiner Stakeholder zu identifizieren, zu differenzieren und sie in das unternehmerische Handeln einfließen zu lassen.

CR-Datenerfassung und -Datenqualität

Wir sind bestrebt, die Qualität und Vollständigkeit unserer CR-Daten zu verbessern. Ziel ist es, Erfolge im Bereich der Nachhaltigkeit anhand von aussagefähigen Leistungsindikatoren messbar zu machen. Seit 2010 arbeiten wir mit dem von uns entwickelten IT-gestützten Reportingsystem „CRedit“. Es sammelt quantitative und qualitative Kennzahlen zu unseren sechs Themenfeldern. Dabei stellen vereinheitlichte Definitionen, Systeme und Prozesse eine hohe Datenqualität sicher. CRedit liefert bereits jetzt einen Großteil der in diesem Bericht veröffentlichten Informationen und ist ein wichtiger Schritt hin zu einem verbesserten internen Nachhaltigkeitscontrolling. Im Berichtszeitraum wurde das System entscheidend weiterentwickelt und zudem 2012 extern geprüft.

*Weitere Informationen finden Sie im Internet unter www.hochtief.de/investor-relations.



CARBON DISCLOSURE PROJECT

Nachhaltigkeits-Indizes*

HOCHTIEF hat sich 2012 für den renommierten **Dow Jones Sustainability Index** Europe qualifiziert – zum siebten Mal in Folge und weiterhin als einziger deutscher Baukonzern. Hier sind Firmen gelistet, die neben finanziellen auch ökologische und soziale Kriterien berücksichtigen und dokumentieren. Bereits im Februar 2011 wurde die seit 2007 bestehende Leistung von HOCHTIEF im **Ethibel Sustainability Index Excellence Europe** bestätigt: Wir sind als eines von vier europäischen und als einziges deutsches Unternehmen der Baubranche vertreten. Der Index, herausgegeben von einem unabhängigen Beratungsunternehmen für sozialverträgliche Investments, bewertet börsennotierte Firmen nach ihren Leistungen in verschiedenen Kategorien, etwa Umwelt, Verhalten gegenüber Mitarbeitern, Corporate Governance und soziales Engagement.

HOCHTIEF ist zudem als einziger deutscher Baukonzern im **MSCI World ESG Index** 2012/2013 vertreten, in dem Unternehmen mit hohem Engagement in den Bereichen Environmental, Social and Governance (ESG) gelistet sind. Auch im **Advanced Sustainability Performance Eurozone Index**

(ASPI) sind wir der einzige deutsche Branchenvertreter und eines von 120 Topunternehmen in der Eurozone, die nach einem Best-in-Class-Ansatz bewertet werden.

Das **Carbon Disclosure Project** hat HOCHTIEF 2010 erstmalig in den Carbon Disclosure Leadership Index der DACH-Region (Deutschland, Österreich, Schweiz) aufgenommen. Hier werden die 350 größten Unternehmen der Region auf ihre Transparenz hinsichtlich ihrer CO₂-Emissionen geprüft. 2012 wurde die Mitgliedschaft erneut bestätigt. HOCHTIEF erreichte Platz 31 und wurde zudem in die Carbon-Performance-Gruppe C eingestuft. Dieser Wert bestätigt, dass dem Klimaschutz in unserem Unternehmen eine angemessene Bedeutung zukommt und dass entsprechende Maßnahmen und Initiativen in die Unternehmensstrategie integriert sind.

Dass HOCHTIEF in diesen Indizes gelistet ist, zeigt: Der Kapitalmarkt honoriert unser nachhaltiges Handeln. Unsere Aktie empfiehlt sich damit auch solchen Investoren, die ihr Portfolio an strikten Nachhaltigkeitskriterien ausrichten.

CR-Programm

Nachhaltige Unternehmensführung

Übergeordnetes Ziel: Wir wollen nachhaltig wirtschaften und Standards in unserer Branche setzen. Wir fördern das Zusammenspiel von Ökonomie, Ökologie und sozialem Engagement in unserem Unternehmen und führen einen offenen Dialog mit unseren Stakeholdern.

Ziel	Aktivitäten bis 2015	Status 31. Dezember 2012
Organisationsstrukturen und -prozesse im CR-Management verbessern	Zusammenarbeit mit Divisions intensivieren: Gründung CR Steering Committee	Planungen zur Organisation und Zusammensetzung des Committees laufen
Transparenz im Nachhaltigkeitsmanagement erhöhen	2013: Entsprechenserklärung zum Deutschen Nachhaltigkeitskodex einreichen	Beschluss des CR-Committees über den Beitritt zum Deutschen Nachhaltigkeitskodex liegt vor
CR-Datenqualität verbessern	Internetbasiertes Datenerfassungssystem CRedit konzernweit implementieren	Einbindung in bestehende IT-Landschaft abgeschlossen; Berichts- und Validierungsprozess erstellt und implementiert; externe Prüfung erfolgreich abgeschlossen
Stakeholder-Dialog intensivieren und strukturieren	Regelmäßige Stakeholder-Befragungen einführen	1. internetbasierte Befragung im Oktober 2012; 215 Teilnehmer
	Regelmäßige Image-/Reputationsuntersuchung durchführen	Letzte HOCHTIEF-Imagebefragung im November 2011

Nachhaltige Produkte und Dienstleistungen

Übergeordnetes Ziel: Wir wollen Weltmarktführer für nachhaltige Projekte im Bereich Bauen werden. Deshalb erweitern wir unser Leistungsspektrum für Infrastrukturprojekten, Immobilien und Anlagen.

Ziel	Aktivitäten bis 2015	Status 31. Dezember 2012
Neue nachhaltige Produkte und Dienstleistungen entlang des Lebenszyklus entwickeln	Kompetenzteam Nachhaltigkeit fortführen	16. Treffen im August 2012
	Ideenmanagement dezentralisieren und internationalisieren	15 webbasierte „Ideenräume“ für Mitarbeiterideen eingerichtet; neue Software eingeführt; Planungen zur Integration von Turner laufen
Beteiligung am nachhaltigen Bauen weltweit steigern	Anzahl zertifizierter Gebäude unter HOCHTIEF-Beteiligung erhöhen	<p>Kumulierte Werte bis 31.12.2012</p> <ul style="list-style-type: none"> 311 LEED-zertifizierte Projekte; 298 LEED-registrierte Projekte; 1390 LEED-akkreditierte Auditoren; 14 DGNB-zertifizierte Projekte; 15 DGNB-registrierte Projekte; 6 DGNB-akkreditierte Auditoren <ul style="list-style-type: none"> 26 Green-Star-zertifizierte Projekte; 3 Green-Star-registrierte Projekte; 34 Green-Star-akkreditierte Auditoren <ul style="list-style-type: none"> 3 BREEAM-zertifizierte Projekte; 1 BREEAM-registriertes Projekt 1 BREEAM-akkreditierter Auditor <p>Sonstige Zertifikate: HafenCity: 1; minergie: 1</p> <p>Konzern-Umsatz im Marktsegment Green Building: 4,49 Mrd. Euro</p>
Kundenzufriedenheit erhöhen	Anzahl der externen ISO-9001-Zertifizierungen erhöhen	89 % der Unternehmenseinheiten zertifiziert

Aktiver Klimaschutz

Übergeordnetes Ziel: Wir wollen selbst und gemeinsam mit unseren Kunden CO₂-Emissionen einsparen.

Ziel	Aktivitäten bis 2015	Status 31. Dezember 2012
CO ₂ -Emissionen HOCHTIEF-intern senken	Neue Klimaschutzziele konzernweit definieren	Konzeptplanung begonnen
	Dienstreisekilometer durch Nutzung von Web- und Videokonferenzen reduzieren	HOCHTIEF in Deutschland: 29 % weniger Dienstreisekilometer pro Mitarbeiter und Jahr (Basisjahr: 2008); neues Videokonferenzsystem in Essen, New York, Boston und Sydney installiert
Datenqualität zu CO ₂ -Emissionen und Energieverbrauch im Konzern verbessern	CO ₂ -Monitoring bei Flatiron und Leighton Asia implementieren; externe Validierung der CO ₂ -Emissionen des Konzerns	Coverage der CO ₂ -Emissionen im Konzern: 85 % der Unternehmenseinheiten (siehe Seite 71); erneute Aufnahme von HOCHTIEF in den Carbon Disclosure Leadership Index (DACH-Region)
CO ₂ -Emissionen im Kundenauftrag senken	Mit Energie-Contracting-Lösungen CO ₂ -Emissionen bei den Kunden reduzieren	2012: 118 Tsd. Tonnen CO ₂ -Emissionen eingespart
Leistungen im Bereich Energieinfrastruktur ausbauen	Aktivitäten im Bereich Offshore-Windenergie ausbauen	HOCHTIEF-Beteiligung an sechs Windparks in Nord- und Ostsee; Stapellauf des eigenentwickelten Errichterschiffs „Innovation“; HOCHTIEF in Entwicklung von Windparks eingestiegen; innovatives Gründungsverfahren für Offshore-Windanlagen mit Herrenknecht in Erprobungsphase
	Effiziente und innovative Stromspeicher entwickeln und realisieren	Forschungsprojekt zu Meereshohlkugeln als Speicher läuft; Planungen für erstes Pumpspeicherkraftwerk in Niedersachsen haben begonnen

Ressourcenschutz

Übergeordnetes Ziel: Wir wollen natürliche Ressourcen schonen und erhalten sowie den Ressourcenschutz optimieren.

Ziel	Aktivitäten bis 2015	Status 31. Dezember 2012
Umweltschäden vermeiden	Umsetzung der 2012 implementierten Richtlinie sicherstellen; regelmäßige Schulungsmaßnahmen der Mitarbeiter und Partner durchführen	In allen HOCHTIEF-Divisions wurden 2012 keine Umweltschäden der Kategorie 1 gemeldet. (siehe Seite 70)
Umweltorganisation verbessern	Umweltschutzprozesse standardisieren und Anzahl externer Zertifizierungen erhöhen	Division HOCHTIEF Europe: Anteil der Umweltschutzzertifizierungen (ISO14001, EMAS, SCC) (gemessen an der Personalstärke): 80,0 %
Qualität von Umweltdaten im Konzern verbessern	Coverage bei relevanten Umweltdaten steigern	Coverage Wasserverbrauch: 68 % Coverage Abfallaufkommen: 75 % (siehe Seite 70)

Attraktive Arbeitswelt

Übergeordnetes Ziel: Wir wollen unsere Stellung als attraktiver Arbeitgeber weiter ausbauen und uns langfristig als begehrter Arbeitgeber der Branche etablieren.

Ziel	Aktivitäten bis 2015	Status 31. Dezember 2012
Arbeitsunfälle bei HOCHTIEF-Mitarbeitern, -Partnern und -Nachunternehmern vermeiden	Regelmäßige Schulungsmaßnahmen durchführen	Unfallhäufigkeit im HOCHTIEF-Konzern: 1,74 Unfälle/1 Mio. Arbeitsstunden (siehe Seite 67)
Arbeitsschutzorganisation verbessern	Arbeitsschutzprozesse standardisieren und externe Zertifizierungen erhöhen	Anteil der Arbeitsschutzzertifizierungen konzernweit (OHSAS, ISO18001, SCC): 66,3 %
	Überarbeitung des konzernweiten Krisenmeldesystems	Prozess angelaufen
Mitarbeiterzufriedenheit steigern	Regelmäßige systematische Mitarbeiterbefragungen durchführen	Europa: Mitarbeiterbefragung im Frühjahr 2012; USA (Turner): Ende 2011
Mitarbeiter qualifizieren	Weiterbildungsangebot bedarfsgerecht ausbauen und Zahl der Weiterbildungsstunden pro Mitarbeiter erhöhen	Siehe dazu Seiten 63, 84, 92f., 103.
Fach- und Führungskräfte-nachwuchs sicherstellen	HOCHTIEF-interne Prozesse zur Mitarbeiterentwicklung im Topmanagement weiter ausbauen	Konzernweites Executive Development Program 2012 gestartet

Gesellschaftliches Engagement

Übergeordnetes Ziel: Wir wollen uns dort gesellschaftlich engagieren, wo unser Unternehmen aktiv ist.

Ziel	Aktivitäten bis 2015	Status 31. Dezember 2012
Organisationsstruktur im Bereich Corporate Citizenship verbessern	Überarbeitung der Richtlinie zu Spenden und Sponsoring	Prozess angelaufen
Projekte entsprechend der Konzern-Sponsoringsschwerpunkte fördern	Engagement mit „Bridges to Prosperity“ (B2P) fortführen und auf den Gesamtkonzern ausweiten	HOCHTIEF: 1. Projekt in Ruanda realisiert; Turner/Flatiron/E.E.Cruz: drei Projekte in Nicaragua realisiert; Flatiron: Kooperation und strategische Partnerschaft mit B2P bis 2017 verlängert
	Engagement im Bereich Bildungs- und Nachwuchsförderung fortführen und neue Projekte identifizieren	Deutschland: Teilnahme an der Technik- und Innovationsschau „IdeenPark 2012“; USA: Turner School of Construction Management mit über 1000 teilnehmenden Unternehmen an 31 Standorten im Jahr 2012; Australien: Vergabe von Stipendien an junge Menschen aus der Gruppe der australischen Ureinwohner im Wert von zirka 306.000 Euro im Jahr 2012
Bevölkerung in Katastrophengebieten unterstützen	Zum Beispiel Spendenaktionen und Bereitstellung von Personal, Gerät und Material entsprechend der aktuellen Situation	Im Berichtszeitraum erfolgten in diesem Zusammenhang keine Aktionen.

Compliance

Übergeordnetes Ziel: Wir wollen mit unseren Verhaltensgrundsätzen Standards setzen.

Ziel	Aktivitäten bis 2015	Status 31. Dezember 2012
Kenntnis und Umsetzung des HOCHTIEF Code of Conduct (CoC) fördern	Schulungsprogramme zu CoC und Compliance-Themen ausbauen	In Deutschland und den USA über 7 000 Mitarbeiter geschult
	Interne Kommunikation zu Compliance verbessern	Diverse Beiträge in internen Kommunikationsmedien realisiert
Nachhaltiges Handeln und ethisches Bewusstsein bei Nachunternehmern und Joint-Venture-Partnern fördern und fordern	Anteil der präqualifizierten und validierten Nachunternehmer steigern	Konzern: 60 % des Beschaffungsvolumens präqualifiziert sowie 73 % validiert Division HOCHTIEF Europe: 4 525 präqualifizierte Lieferanten und Nachunternehmer
	Selbstauskunft über Compliance für potenzielle Joint-Venture-Partner auf Basis des HOCHTIEF Code of Conduct einführen	In Vorbereitung

Compliance

Wir sind überzeugt, dass Geschäftsmoral und Integrität einen wesentlichen Beitrag zu unserer Glaubwürdigkeit leisten. Unser Anspruch, HOCHTIEF mit einer wertorientierten Strategie zu steuern, ist in unseren Leitlinien verankert. Um diesem Anspruch gerecht werden zu können, haben wir ein Compliance-System eingeführt. Denn als international arbeitendes Unternehmen bewegt sich HOCHTIEF in vielen unterschiedlichen politischen Systemen und Rechtsordnungen.

Compliance-Organisation bei HOCHTIEF

An der Spitze der 2008 aufgebauten Compliance-Organisation steht der Vorstandsvorsitzende der HOCHTIEF Aktiengesellschaft. Ihm berichtet der Chief Compliance Officer regelmäßig, in dringenden Fällen auch unverzüglich. Zudem legt er dem Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats jährlich einen Bericht vor. Ein Ausschuss, der sogenannte Corporate Compliance Counsel, und ein Jurist, der auf Strafrecht spezialisiert ist, unterstützen den Chief Compliance Officer in der Holding der HOCHTIEF Aktiengesellschaft bei seinen Aufgaben. In den Divisions haben Compliance Officers die Verantwortung für die Thematik übernommen und bilden die Schnittstelle zu den Compliance-Organisationen der einzelnen Divisions. Sie berichten direkt an den Chief Compliance Officer von HOCHTIEF.

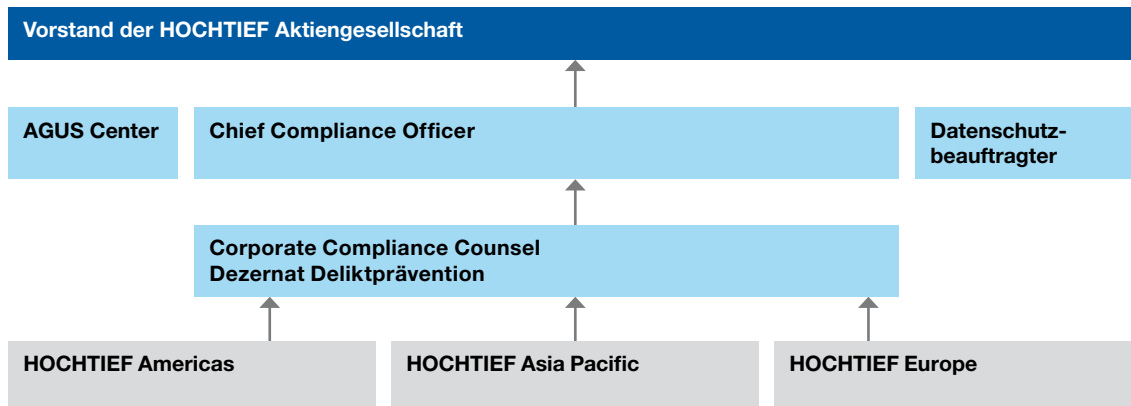
In der Division HOCHTIEF Europe zum Beispiel tragen die General Compliance Manager (Segmentebene) und Compliance Manager (Geschäftseinheit/Niederlassung) das Thema Compliance in den Arbeitsalltag. Sie sind die Ansprechpartner vor Ort und sorgen für den erforderlichen Informationsaustausch innerhalb der Organisation. Sie haben außerdem die Aufgabe, die Mitarbeiter zu schulen. Bei unseren amerikanischen Tochtergesellschaften Turner und Flatiron in der Division HOCHTIEF Americas ist die Organisation ähnlich. Dort sind seit

2008 eigene Compliance Committees tätig. Unsere australische Tochter Leighton in der Division HOCHTIEF Asia Pacific verfügt ebenfalls über ein Compliance-Programm. Als Plattform für den Austausch zwischen den Leighton-Töchtern wiederum dient das „Ethics and Compliance Committee“.

Grundsätzlich ist die beschriebene Organisation für alle Compliance-Fragen im Zusammenhang mit der Bekämpfung von Korruption und Wirtschaftskriminalität direkt zuständig. Themen aus dem Bereich Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz sind einem eigenen Kompetenzzentrum (AGUS Center) zugeordnet (siehe Seite 66). Den Bereich Datenschutz verantwortet der Datenschutzbeauftragte (siehe Seite 61).

Klares Commitment

Bereits in den Unternehmensleitlinien sind nachhaltiges Handeln und eine wertorientierte Strategie festgeschrieben. Schon 2002 hat HOCHTIEF einen Verhaltenskodex veröffentlicht, der heute als HOCHTIEF Code of Conduct im Unternehmen verankert ist. Im Wettbewerb, bei Auftragsvergaben und in laufenden Geschäftsbeziehungen legen wir großen Wert auf Fairness, Ehrlichkeit, Objektivität und Transparenz. Wir arbeiten ständig daran, Compliance im Unternehmen weiterzuentwickeln und dadurch straf- und zivilrechtliche Haftungsrisiken



ebenso zu vermeiden wie Reputationsschäden oder Wettbewerbsnachteile, die mit Verstößen einhergehen.

1999 traten wir als erster Baukonzern Transparency International als korporatives Mitglied bei. Im Jahr 2000 bekannten wir uns, wiederum als weltweit erstes Unternehmen der Baubranche, verbindlich zur Einhaltung der Standards der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO). Dies ist eine Organisation der Vereinten Nationen. Sie setzt sich weltweit für freie, gleiche, sichere und menschliche Arbeitsbedingungen ein. 2007 war HOCHTIEF Gründungsmitglied des Netzwerks Compliance, das gegen unsaubere Geschäftspraktiken kämpft. Zudem sind wir Mitglied der internationalen „Partnering Against Corruption“-Initiative des Weltwirtschaftsforums. 2008 verpflichteten wir uns zur Einhaltung und Förderung der zehn Regeln des UN Global Compact, einer internationalen Initiative aus Vertretern der Privatwirtschaft, der Vereinten Nationen, der Zivilgesellschaft und von Arbeitnehmern.

Code of Conduct und Richtlinien

Es ist unsere Tradition, unternehmerisches Handeln mit ethischen Grundsätzen zu verbinden. Der HOCHTIEF Code of Conduct reflektiert diese Unternehmensgrundsätze und fasst die Regeln für verantwortungsvolles Handeln zusammen. Er regelt verbindlich sowohl den Umgang miteinander als auch das Verhalten gegenüber Geschäftspartnern, Nachunternehmern und Behörden. Der HOCHTIEF Code of Conduct ist mittlerweile in zehn Sprachen verfügbar. Zusammengefasst lässt sich sein Inhalt in die folgenden fünf Themenfelder unterteilen:

- Umgang mit kartellrechtlichen Fragen, Geschäftspartnern und Interessenkonflikten wie Bestechung und Korruption, Spenden und Sponsoring
- Umgang mit Informationen, internem Wissen, Vertraulichkeit und Datenschutz
- Gesundheit, Sicherheit und Umweltschutz
- Vermögenswerte des Unternehmens einschließlich der Dokumentation von Geschäftsvorfällen, Umgang mit Unternehmenseigentum und -vermögen sowie Insiderregeln
- Grundsätze zur sozialen Verantwortung wie Achtung der Menschenwürde, Ablehnung von Kinder- und Zwangsarbeit, Chancengleichheit und Verbot der Dis-

kriminierung, Vereinigungsrecht und Recht zu Kollektivverhandlungen

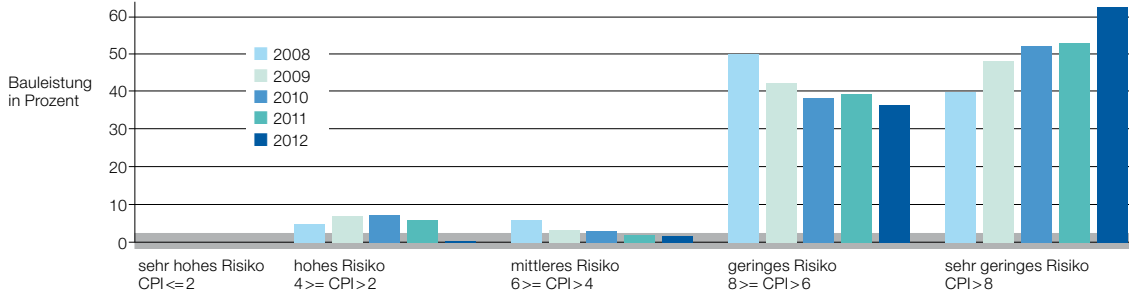
Der HOCHTIEF Code of Conduct für Vertragspartner wurde 2011 aus dem Code of Conduct für Nachunternehmer entwickelt und im Berichtszeitraum erfolgreich implementiert. Er trägt unsere Werte zu allen Vertragspartnern, seien es Kunden, Geschäftspartner oder Lieferanten – denn wir erwarten, dass auch sie Compliance-Standards erfüllen. Der HOCHTIEF Code of Conduct für Vertragspartner ist mittlerweile ebenfalls in zehn Sprachen verfügbar.

Intern präzisieren Konzernrichtlinien die Inhalte des HOCHTIEF Code of Conduct. Beispielsweise wurden im Dezember 2011 vom Vorstand der HOCHTIEF Aktiengesellschaft zwei Konzernrichtlinien zum Umgang mit Zuwendungen erlassen. Zum einen wurde die bestehende Kundenveranstaltungsrichtlinie überarbeitet, zum anderen präzisiert die neue Zuwendungsrichtlinie die Grundsätze zur Gewährung und Annahme von Geschenken oder Einladungen für den geschäftlichen Alltag. Beide Konzernrichtlinien sollen unseren Mitarbeitern im geschäftlichen Alltag dabei helfen, legale Kundenpflege und strafbare Korruption voneinander abzugrenzen und sich rechtssicher zu verhalten.

Hinweissystem

Da es bei Geschäftsmoral und Integrität um unsere Glaubwürdigkeit und Reputation geht, sind wir sehr daran interessiert, zu erfahren, wenn Mitarbeiter oder auch Geschäftspartner bestehende Regeln nicht einhalten. Alle Mitarbeiter sind daher angehalten, HOCHTIEF über Missstände zu informieren. In erster Linie ist für uns der direkte Vorgesetzte der Ansprechpartner in einer Situation, in der ein Mitarbeiter den Verdacht hat, dass gegen Regeln verstoßen wurde. Wenn er sich nicht an seinen Vorgesetzten wenden kann, steht die Compliance-Organisation als Ansprechpartner zur Verfügung. Aber auch die Konzernrevision nimmt Hinweise entgegen. Darüber hinaus können Mitarbeiter Verstöße über eine interne und eine externe Hinweis-Hotline melden. Die interne Hotline verbindet den Hinweisgeber mit einem Ansprechpartner des Bereichs Konzerncompliance, die externe mit einem auf Strafrecht spezialisierten selbstständigen Rechtsanwalt. Vergleichbare Hotlines für Hinweisgeber

Entwicklung des Korruptionsrisikos



Gemäß dem Corruption Perception Index (CPI) nach Transparency International ist HOCHTIEF vorwiegend in Ländern mit geringem beziehungsweise sehr geringem Korruptionsrisiko aktiv.

www.transparency.de

gibt es auch in den Divisions. Hier erfolgt ein regelmäßiger Erfahrungsaustausch mit dem Bereich Konzerncompliance. Alternativ können sich die Mitarbeiter auch über eine E-Mail-Adresse an die Konzerncompliance wenden. Alle Meldungen behandeln wir selbstverständlich vertraulich und es ist uns ein Anliegen, den Hinweisgeber zu schützen. Anonyme Hinweise sind ebenfalls möglich.

Reaktion bei Verstößen

Jeder Fall wird von uns sensibel behandelt und mit höchster Aufmerksamkeit aufgeklärt. Wir reagieren konsequent, achten aber auch darauf, anonym Beschuldigte vor Unrecht zu schützen. Die internen Ermittlungen von Compliance-Fällen übernimmt die Konzernrevision, die bei gegebenem Anlass von externen Beratern unterstützt wird. Das Dezernat Deliktprävention berät bei strafrechtlichen Fragestellungen. Der Lenkungsausschuss mit seinen Mitgliedern aus den Bereichen Revision, Kommunikation, Recht, Personal und dem Corporate Compliance Counsel unterbreitet schließlich Vorschläge, welche Maßnahmen bei Compliance-Verstößen ergriffen werden sollen. Die Verantwortung für die Umsetzung der Maßnahmen, die bis hin zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses führen können, liegt beim jeweiligen Vorgesetzten beziehungsweise bei der Geschäftsleitung der jeweiligen Unternehmenseinheit.

Schulung und Kommunikation

Um Mitarbeiter für Compliance zu sensibilisieren und sie über die geltenden Regeln zu informieren, nutzt HOCHTIEF verschiedene Instrumente. Eine zentrale Rolle spielt das Intranet: In einem eigenen Bereich haben alle Mitarbeiter Zugriff auf interne Richtlinien, Informationen zum Compliance-Programm und zu den Ansprechpartnern. Auf der Basis eines detaillierten Kon-

zepts finden Präsenzveranstaltungen und Schulungen mit elektronischen Lernprogrammen statt. Onlineschulungen, etwa zu Antikorruption, Schwarzarbeit und illegaler Beschäftigung, greifen praxisnahe Beispiele aus dem Alltag auf und informieren über die bestehende Rechtslage, verknüpft mit Lösungsvorschlägen für ein regelkonformes Verhalten. Alle Führungskräfte sind verpflichtet, die Lernprogramme zu absolvieren. Zusätzlich zu den Onlineangeboten gibt es regelmäßig Präsenzveranstaltungen in den Abteilungen und Niederlassungen. Über Neuerungen berichten wir in Rundschreiben, darüber hinaus veröffentlichen die verschiedenen internen und externen Unternehmenspublikationen regelmäßig Artikel zum Thema.

Compliance-Schulungen und die Kommunikation zum Thema Compliance sind in den Divisions ähnlich strukturiert. Die Tochtergesellschaft Turner beispielsweise greift zusätzlich zu Präsenzs Schulungen auch auf Videobotschaften zu Compliance-Themen zurück, die im Intranet verfügbar sind.

2012 schulte der Bereich Konzerncompliance zunächst die Compliance Officer und die General Compliance Manager zu grundsätzlichen und aktuellen Fragen. Im Anschluss folgte eine Schulung für die neu bestellten Compliance Manager der Division HOCHTIEF Europe, um sie mit ihren Aufgaben vertraut zu machen und sie in die Lage zu versetzen, selbst Mitarbeiterschulungen in ihren Einheiten durchzuführen. Das Ziel ist es, eine jährliche Compliance-Tagung zu etablieren, um den Informations- und Erfahrungsaustausch zwischen den Divisions auszubauen.

Risikomanagement

Das weltweite Geschäft von HOCHTIEF ist naturgemäß mit Risiken verbunden. Aber nur unerkannte und daher ungesteuerte Risiken stellen ein wirkliches Gefahrenpotenzial dar. Als Risiken gelten alle Entwicklungen, die sich negativ auf das Erreichen der qualitativen und quantitativen Unternehmensziele – inklusive der Nachhaltigkeitsziele – auswirken können. Unser Risikomanagement reduziert durch proaktive Risikosteuerung dieses Potenzial auf ein Minimum und trägt damit wesentlich dazu bei, den Fortbestand unseres Unternehmens zu sichern, es erfolgreich weiterzuentwickeln und die Ertragskraft zu steigern.

Bei HOCHTIEF umfasst Risikomanagement die Gesamtheit aller organisatorischen Prozesse und Instrumente, durch die Risiken frühzeitig erkannt sowie geeignete Maßnahmen entwickelt und zur rechtzeitigen Gegensteuerung umgesetzt werden. Nachhaltigkeit und Risikomanagement sind somit vergleichbare, sich ergänzende Konzepte: Durch die Anwendung strukturierter Prozesse und den Einsatz definierter Steuerungsinstrumente und -systeme sollen zukünftige Gefahren für das Unternehmen abgewendet werden.

Risikomanagement-Organisation bei HOCHTIEF*

Unser konzernübergreifendes Risikofrüherkennungssystem ist integraler Bestandteil unseres Managements sowie des Planungs-, Steuerungs- und Berichtssystems. Dadurch gewährleisten wir, dass alle wesentlichen Risiken regelmäßig erhoben, bewertet und kommuniziert werden. Eine Konzernrichtlinie formuliert Grundsätze, nennt die Bestandteile, beschreibt Aufbau- und Ablauforganisation des Risikomanagements und definiert den konzernweit gültigen Rahmen für das Früherkennungssystem in unserem Konzern. Sie wird durch weitere Richtlinien, Arbeits- und Organisationsanweisungen für die einzelnen Unternehmensbereiche geschäftsspezifisch konkretisiert.

Das System besteht aus den folgenden Elementen, die gemeinsam dazu beitragen, die unternehmerischen Risiken auf allen Ebenen zu beherrschen:

Das **Frühwarnsystem** hilft den Verantwortlichen jeder Unternehmenseinheit, Risiken frühzeitig zu erkennen, zu analysieren, zu steuern und zu überwachen.

Das **Risiko-Controlling** gewährleistet eine verbesserte Risikotransparenz durch ein regelmäßiges Reporting an die Geschäftsleitungen der Divisions, den Vorstand und

den Aufsichtsrat. Dadurch erhalten die Adressaten einen aktuellen Risikostatus und eine Kommentierung der eingetretenen Veränderungen in der Risikolandschaft.

Das **interne Kontrollsystem** unterstützt die Verantwortlichen dabei, die Geschäftstätigkeit so zu organisieren, dass die Prozesse zielorientiert und effizient ablaufen und unnötige Risiken vermieden werden.

Die **interne Revision** überwacht durch prozessunabhängige, systematische Prüfungen die Wirksamkeit und Wirtschaftlichkeit der installierten Systeme und Prozesse.

Zentrales Organ des Risikofrüherkennungssystems ist der Risikosteuerungskreis, der sich aus den Risikoverantwortlichen der Divisions und Zentralabteilungen zusammensetzt und dessen Vorsitz der Leiter der Zentralabteilung Controlling der HOCHTIEF Aktiengesellschaft innehat. Der Steuerungskreis tritt mindestens dreimal jährlich vor Abschluss der Prognosen zusammen. Hier werden die durch die Divisions und Zentralabteilungen regelmäßig oder ad hoc gemeldeten und durch die Zentralabteilung Controlling systematisierten Risiken umfassend aufgearbeitet, diskutiert, und gegebenenfalls Gegenmaßnahmen eingeleitet. Die Risiken werden im Anschluss zu einer Konzernrisikosituation verdichtet, die im Rahmen der Prognosen und Planungen an den Vorstand berichtet wird. Ein Mitglied des HOCHTIEF-Vorstands übernimmt als Koordinator die Gesamtverantwortung für das Risikomanagement im Konzern.

Risikomanagement lebt von der Sensibilität und der Erfahrung unserer Mitarbeiter. Daher haben wir auf allen Ebenen eine Risikokultur geschaffen, die durch organisatorische Prozesse, Systeme und Kommunikation gestützt und ständig weiterentwickelt wird.

*Ausführliche Informationen finden Sie unter www.hochtief.de/risikomanagement.

IT und Datenschutz

Dem Datenschutz kommt in unserem Konzern eine große Bedeutung zu. Er ist deshalb auch Bestandteil des HOCHTIEF Code of Conduct. Wir haben uns gegenüber unseren Mitarbeitern, Geschäftspartnern und Kunden verpflichtet, die Persönlichkeitsrechte und personenbezogene Daten zu schützen. Der Datenschutzbeauftragte des Konzerns stellt in Zusammenarbeit mit unseren Dienstleistern sicher, dass personenbezogene Daten ausschließlich nach den Regeln des Bundesdatenschutzgesetzes verarbeitet werden und dass das Recht des Einzelnen gewahrt wird, über den Umgang mit seinen personenbezogenen Daten selbst zu bestimmen.

Der Datenschutzbeauftragte ist in unsere Compliance-Organisation eingebunden und berichtet dem verantwortlichen Vorstand der HOCHTIEF Aktiengesellschaft (siehe dazu Grafik auf Seite 57).

IT-Sicherheit

Datenschutz ist eng mit dem Thema IT-Sicherheit verbunden. Sowohl innerhalb des Konzerns als auch in der Kommunikation mit Kunden, Partnern und Lieferanten setzt HOCHTIEF auf moderne Informationstechnik. Der umfassende Einsatz von IT-Systemen zur betrieblichen Aufgabenerfüllung stellt hohe Anforderungen an deren Sicherheit. Um diese zu gewährleisten, ergreifen wir in einem kontinuierlichen Prozess Maßnahmen, um den bestehenden hohen Grad der IT-Sicherheit zu festigen und weiter auszubauen. Ein standardisiertes System und eine abgestimmte Prozesslandschaft mit einem einheitlichen Warenkorb reduzieren den Betriebsaufwand und das Ausfallrisiko. Den Gefahren aus dem Internet begegnet HOCHTIEF, indem die Firewall-Systeme regelmäßig durch externe Spezialisten überprüft werden. Der Einsatz moderner Hard- und Softwaretechnologien sowie Zugangs- und Zutrittskontrollen gewährleisten die Verfügbarkeit der Daten und den Schutz vor unerlaubtem Zugriff. Daher befinden sich die Daten in nach ISO 27001 zertifizierten, räumlich getrennten Rechenzentren. Auch der Einsatz von Verschlüsselungstechniken garantiert die Vertraulichkeit und Richtigkeit der digitalen Informationen.

IT-Risiken begegnen wir zudem durch die intensive Zusammenarbeit mit kompetenten Dienstleistern. Die Richtlinie zur IT-Sicherheit, die für die Division HOCHTIEF Europe sowie hinsichtlich der Sicherheitsaspekte auch für die Division HOCHTIEF Americas gilt, wird unter Aufsicht von Experten kontinuierlich weiterentwickelt. Unsere betriebswirtschaftlichen Prozesse werden auf Basis von verlässlichen und modernen ERP-Systemen für eine zeitnahe und vorausschauende Unternehmenssteuerung eingesetzt.

Der Beitrag von IT zu mehr Nachhaltigkeit

2012 startete ein Projekt mit dem Ziel, die HOCHTIEF-Druckerlandschaft in Deutschland, Österreich und Luxemburg zu analysieren und anschließend schrittweise zu optimieren und zu vereinheitlichen. Von einer modernen und standardisierten Druckerflotte versprechen wir uns Kosteneinsparungen sowie zahlreiche positive Nachhaltigkeits- und Gesundheitseffekte. Die Umweltverträglichkeit der Geräte rückt in den Fokus, ebenso ihr Energieverbrauch und die CO₂-Einsparpotenziale.

Der Einsatz moderner und mobiler Kommunikationstools ermöglicht es unseren Mitarbeitern, flexible Arbeitszeitmodelle wie beispielsweise „Homeoffice“ zu realisieren. IT trägt so auch zu einer besseren Work-Life-Balance der Mitarbeiter bei.

Mit unserem Web-Conferencing-Service, den wir im Berichtszeitraum weiter optimiert haben, ist es uns gelungen, die Reisetätigkeiten zu reduzieren. Die Mitarbeiter können sich innerhalb des HOCHTIEF-Konzerns internetbasiert über ihre Bildschirme miteinander vernetzen. Das fördert zudem die Zusammenarbeit über zeitliche und räumliche Grenzen hinweg. 2012 stieg die Zahl der „online“ über das Tool abgehaltenen Meetings von monatlich 379 auf 704.

Mit unseren Initiativen zum digitalen Bauen reduzieren wir das Risiko und die Fehlerquote in der Projektentwicklung und im nachfolgenden Betrieb von Gebäuden deutlich. Dabei werden die Gebäudedaten auf Basis eines 3-D-Modells kontinuierlich über den gesamten Lebenszyklus eines Projekts erfasst und zusammengeführt. Planungen, Analysen und Anpassungen werden erst im Computer vorgenommen und dann ausgeführt. Das spart Zeit und Ressourcen. HOCHTIEF gehört zu den Marktführern im virtuellen Bauen und setzt diese Methoden weltweit bei seinen Projekten ein.

Mitarbeiter

Weltweit hat HOCHTIEF knapp 80 000 Mitarbeiter und trägt die Verantwortung für mehrere Tausend Mitarbeiter von Nachunternehmern. Konzernweites Hauptziel der Personalarbeit ist es, die Arbeitsbedingungen unserer Mitarbeiter optimal zu gestalten sowie unsere Position als attraktiver Arbeitgeber weiter zu festigen und auszubauen. Denn der Erfolg von HOCHTIEF hängt entscheidend von den Mitarbeitern und deren guten Leistungen ab.

Einer der vier übergreifenden Grundsätze, die das Fundament unserer Unternehmensleitlinien bilden, widmet sich unseren erfolgreichen Mitarbeitern. Entscheidende Faktoren sind kompetente und engagierte Fach- und Führungskräfte, eine effiziente Mitarbeiterstruktur sowie eine hohe Identifikation des Personals mit dem Unternehmen. Entsprechend arbeitet HOCHTIEF gezielt daran, Mitarbeiter zu qualifizieren, zu fördern und zu binden. Die Basis dieser nachhaltigen Personalarbeit bilden effektive Personalmanagement-Prozesse und der Dialog auf allen Ebenen. Als international arbeitender Konzern nutzt HOCHTIEF das Know-how der verschiedenen Divisions und fördert einen intensiven Austausch untereinander.

Organisation der Personalarbeit bei HOCHTIEF

Für die strategische Ausrichtung der Personalarbeit ist die Konzernabteilung Personal federführend. In Abstimmung mit dem Vorstand der HOCHTIEF Aktiengesellschaft und den Leitern der Divisions legt sie in Anlehnung an die Strategie des Konzerns langfristige Ziele und Maßnahmen fest.

Wesentliche Aufgaben des strategischen Personalmanagements sind:

- Führungskräfteentwicklung
- Optimierung von Mitarbeiterstrukturen
- Employer-Branding
- Ermittlung und Analyse von Kennzahlen
- Steuerung von Personalmanagement-Prozessen

Die Umsetzung der Strategie erfolgt in partnerschaftlicher Zusammenarbeit mit den Divisions HOCHTIEF Americas, Asia Pacific und Europe. Für die operative Personalarbeit sind die drei Divisions mit ihren regionalen Servicebereichen eigenverantwortlich.

Themen der Personalarbeit

Das Personalmanagement bei HOCHTIEF umfasst sechs wesentliche Felder: Arbeitnehmerrechte, Rekrutierung, Mitarbeiterbindung, Personalentwicklung und Diversity sowie Arbeits- und Gesundheitsschutz.

Arbeitnehmerrechte

Konzernweit basieren die Grundprinzipien der Personalarbeit bei HOCHTIEF auf Menschen- und Arbeitnehmerrechten sowie dem Corporate-Governance-Kodex. Des Weiteren verpflichtet der HOCHTIEF Code of Conduct als Verhaltenskodex alle Mitarbeiter weltweit zu respektvollem und gesetzeskonformem Verhalten gegenüber Kollegen, Geschäftspartnern und Kunden (mehr dazu auf Seite 58). Darüber hinaus legt HOCHTIEF großen Wert auf eine vertrauensvolle Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmervertretungen. Die Geschäftsleitung begrüßt ausdrücklich das Recht, sich gewerkschaftlich zu organisieren. Betriebsratsmitglieder sind im Aufsichtsrat präsent und nehmen an Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses teil.

Bei Umstrukturierungen prüft HOCHTIEF immer erst die Möglichkeit eines Wechsels von Mitarbeitern in andere Bereiche oder Konzerneinheiten. Lässt sich eine betriebsbedingte Kündigung nicht vermeiden, stehen wir beratend sowie mit Trainingsangeboten zur Seite.

Rekrutierung

In einem von Internationalität und Fachkräftemangel geprägten Arbeitsmarkt ist es für uns ein bedeutsames Ziel, qualifizierte Mitarbeiter zu finden, ihnen einen guten Einstieg zu bereiten und sie langfristig an HOCHTIEF zu binden. Durch vielfältige Aktivitäten festigen und steigern wir die Stellung und Attraktivität der Arbeitgebermarke HOCHTIEF:

- Zusammenarbeit mit Hochschullehrstühlen und Schulen in Form von Vorträgen, Diskussionen, Exkursionen, Stipendien, Auszeichnungen für Studenten
- Vielfältiges Angebot von Praktika, Werkstudentenstellen, Ausbildungsberufen
- Einbindung neuer Medien in den Rekrutierungsprozess
- „Mitarbeiter werben Mitarbeiter“-Programme
- Einstiegs-, Mentoren- und Trainee-Programme
- Alumni- und Praktikantenbindungsprogramme

Onlinemedien gewinnen bei HOCHTIEF als schnelle, kostengünstige und interaktive Instrumente zunehmend an Bedeutung, vor allem im Bewerbungsprozess. Zudem legen wir großen Wert auf den persönlichen Kontakt zu potenziellen Kandidaten. Das spiegelt sich nicht zuletzt in hohen Übernahmequoten von Praktikanten und der steigenden Qualität der über „Mitarbeiter werben Mitarbeiter“-Programme eingereichten Bewerbungen wider.

Die Attraktivität von HOCHTIEF als Arbeitgeber belegen auch die Auszeichnungen, die wir im Berichtszeitraum im In- und Ausland erhalten haben. So zählt unter anderem Flatiron zu einer Gruppe von 50 großen Arbeitgebern, die als „Best Workplaces in Canada“ gelten. Turner ist laut einer Studie von Universum Communications 2012 ein „Ideal Employer“ und HOCHTIEF zählt gemäß dem Forschungsinstitut Trendence europaweit zu den Toparbeitgebern für Ingenieure.

Intern wird das positive Bild bestätigt: Mitarbeiterbefragungen der verschiedenen Divisions ergeben regelmäßig eine hohe Arbeitszufriedenheit.

Mitarbeiterbindung und Personalentwicklung

Für nachhaltigen Unternehmenserfolg ist es wichtig, qualifizierte Mitarbeiter zu gewinnen und sie langfristig an das Unternehmen zu binden. Dabei spielen auch Entwicklungsperspektiven eine entscheidende Rolle für Arbeitsplatzzufriedenheit und Bindung. HOCHTIEF arbeitet kontinuierlich an einem möglichst idealen Umfeld für die Entfaltung und Weiterentwicklung der individuellen Potenziale. Darüber hinaus gewährleisten wir eine

faire Vergütung und fördern ein offenes Kommunikationsklima sowie die Identifikation mit HOCHTIEF durch Mitgestaltungsmöglichkeiten, beispielsweise über das Ideenmanagement (siehe dazu Seite 72).

Einen Großteil der Weiterbildungsmaßnahmen führen wir intern durch, etwa in unseren eigenen Einrichtungen, wie der HOCHTIEF-Akademie, der Turner University und der Flatiron Construction University. In allen Divisions bieten wir eine Vielzahl von Präsenz- und Onlineseminaren an. Die Bandbreite reicht von persönlichkeitsbildenden Maßnahmen über Fachseminare bis hin zu staatlich anerkannten Studienabschlüssen, wie etwa dem Bachelor of Facility-Management.

Das HOCHTIEF-Talentmanagement erfolgt über verschiedene nationale und internationale Talentpools und Programme. Das Executive Development Program richtet sich an das Topmanagement. Weitere Talentpools für Fach- und Führungskräfte sichern eine langfristige Personalentwicklung. Die jährliche Kompetenzeinschätzung der Fach- und Führungskräfte ist Grundlage für eine nationale und internationale Nachfolgeplanung.

Offener Dialog

Über strukturierte Mitarbeitergespräche für alle Mitarbeiter und über das Feedback für die Führungskräfte pflegen wir einen stetigen und offenen Dialog. Hier werden auch persönliche Entwicklungsmöglichkeiten evaluiert und initiiert. Darüber hinaus berichten interne Medien, wie das Intranet und das Mitarbeitermagazin „One Roof“, über relevante Themen im Unternehmen. Webcasts, die in allen Divisions als Medium eingesetzt werden, erhöhen die Präsenz von Vorstand und Geschäftsführern, was sich positiv auf das Vertrauen der Mitarbeiter in die Unternehmensführung auswirkt.

Vergütung und Altersvorsorge

Die Vergütungspolitik bei HOCHTIEF ist durch Wirtschaftlichkeit, Attraktivität, Wettbewerbsfähigkeit und Fairness geprägt. Sie folgt weltweit einheitlichen Grundsätzen für fixe und variable Vergütungsbestandteile und wird durch jährliche Benchmarks überprüft.

Weltweit gibt es attraktive Altersvorsorgemodelle, die sich jeweils nach den Rahmenbedingungen der unterschiedlichen Länder richten. Darunter fallen unter anderem die Möglichkeit zur Entgeltumwandlung und diverse Versicherungsangebote.

Work-Life-Balance

HOCHTIEF ist sich bewusst, dass die Vereinbarkeit von Beruf und privater Lebensführung ein zunehmend wichtiger Faktor sowohl für die Wahl des Arbeitsplatzes als auch für die Arbeitsmotivation ist. Daher fördern wir eine gute Work-Life-Balance, unter anderem durch flexible Arbeitszeitmodelle wie Teilzeitarbeit und die Möglichkeit von Telearbeit. Hinzu kommen diverse Service- und Beratungsleistungen.

Diversity

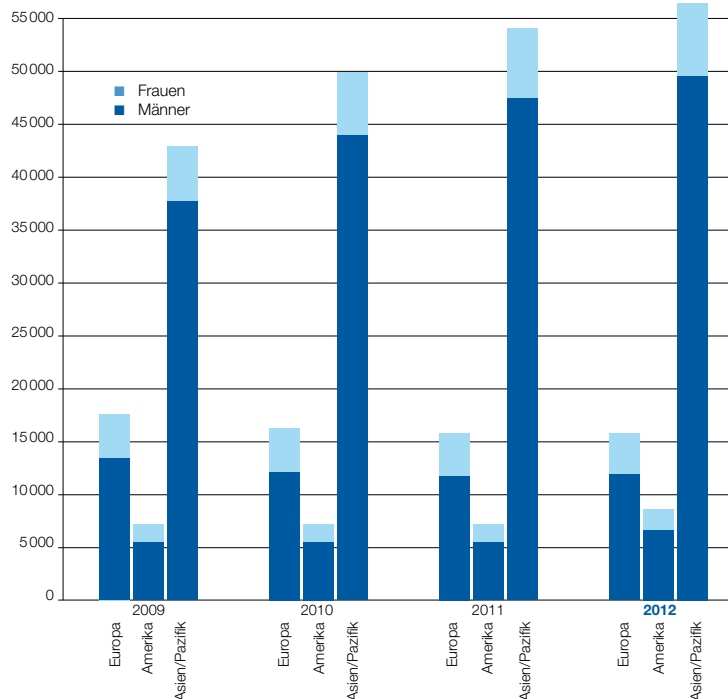
Diversity hat im HOCHTIEF-Konzern eine große Bedeutung, mit kulturell bedingten, unterschiedlichen Schwerpunkten in den Divisions. So wird beispielsweise in Australien und den USA besonders auf die Beschäftigung von Mitarbeitergruppen verschiedener ethnischer Herkunft geachtet. Wir berücksichtigen den demografischen Wandel als wichtigen Megatrend bei allen Projekten und Prozessen des Personalmanagements. Dabei geht es zum Beispiel um die Einbindung älterer Mitarbeiter.

Arbeits- und Gesundheitsschutz

Arbeits- und Gesundheitsschutz haben oberste Priorität im HOCHTIEF-Konzern. Organisatorisch ist das Thema dem Zentrum für Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz (AGUS) zugeordnet (siehe dazu Seite 66).

Die Kennzahlen

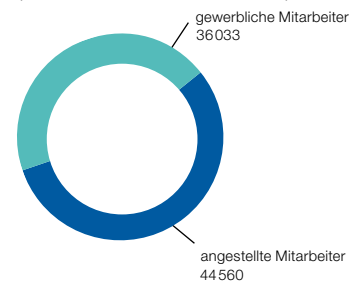
Mitarbeiteranzahl im HOCHTIEF-Konzern



Die **Frauenquote** im Gesamtkonzern lag bei 15,5 Prozent im Jahr 2012 (2011: 15,8 Prozent).

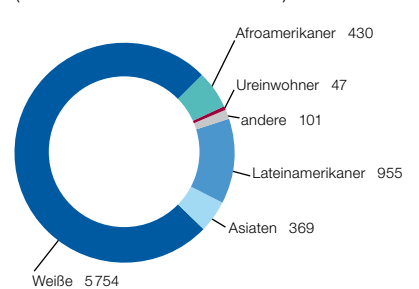
Mitarbeiterstruktur im HOCHTIEF-Konzern

(Stand: 31. Dezember 2012)

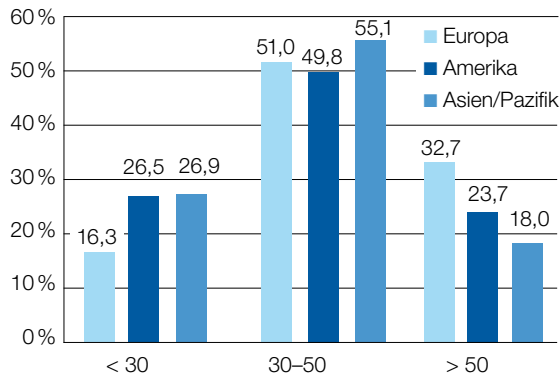


Anteil der Mitarbeiter ethnischer Gruppen in den USA

(Stand: 31. Dezember 2012)

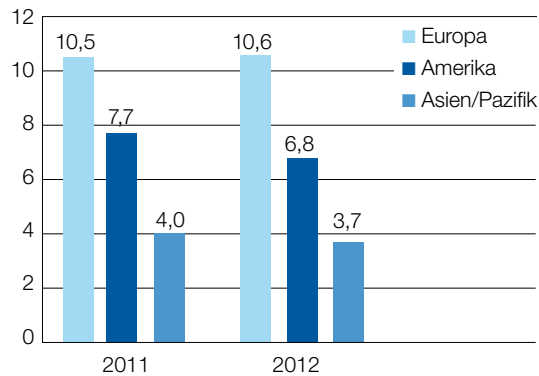


Altersstruktur im HOCHTIEF-Konzern 2012
(in Jahren)



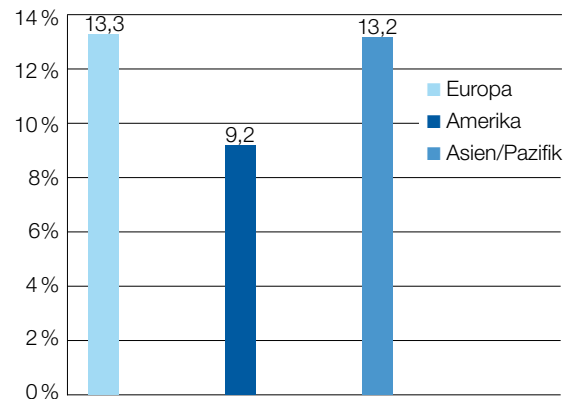
Stichtag 31.12.2012

Betriebszugehörigkeitsdauer im HOCHTIEF-Konzern
(in Jahren)



Stichtag 31.12.2012

Frauen in Führungspositionen im HOCHTIEF-Konzern 2012 (in Prozent)



Stichtag 31.12.2012

Division HOCHTIEF Europe

Die Division HOCHTIEF Europe verzeichnete 2011 insgesamt 2 468 Entlassungen und Kündigungen. Im Jahr 2012 waren es 2 626.

HOCHTIEF in Deutschland

Die **Schwerbehindertenquote** bei HOCHTIEF in Deutschland betrug zum Stichtag 31. Dezember 2012 4,10 Prozent. Da die Quote unter den gesetzlich vorgeschriebenen fünf Prozent liegt, entrichtet HOCHTIEF Ausgleichszahlungen.

Die **Rückkehrquote** nach Elternzeit ist in Deutschland von 67,1 Prozent im Jahr 2011 auf 79,8 Prozent im Jahr 2012 gestiegen.

Auch die **Teilzeitquote** bei HOCHTIEF in Deutschland ist im Berichtszeitraum gestiegen: von 7,2 Prozent im Jahr 2011 auf 8,6 Prozent im Geschäftsjahr 2012.

Die Zahl der **Auszubildenden** bei HOCHTIEF in Deutschland ist von 402 im Jahr 2011 auf 351 im Jahr 2012 zurückgegangen (jeweils zum 31. Dezember).

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Verantwortung für die Mitarbeiter zu übernehmen, ist ein wesentlicher Grundsatz nachhaltigen unternehmerischen Handelns. Für HOCHTIEF haben die Gesundheit und die Sicherheit der Mitarbeiter höchste Priorität. Unser Ziel ist es, eine Arbeitswelt möglichst ohne arbeitsbedingte Erkrankungen und Arbeitsunfälle zu schaffen, in der unsere Mitarbeiter gesund sind und bleiben. Auch bei unseren Vertragspartnern legen wir Wert darauf, solche Arbeitsbedingungen vorzufinden.

Klares Bekenntnis zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

In unseren Unternehmensleitlinien und dem HOCHTIEF Code of Conduct verpflichten wir uns zum aktiven Arbeits- und Gesundheitsschutz. Bereits im Juni 2008 unterzeichneten wir als Vertreter der deutschen Industrie die „Seoul Declaration on Safety and Health at Work“. HOCHTIEF vertrat dabei auch eine Branche, in der es ausnehmend anspruchsvoll ist, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz zu etablieren.

Um unseren hohen Ansprüchen gerecht zu werden, haben wir Mindestanforderungen an Arbeits- und Gesundheitsschutz in einer entsprechenden Konzernrichtlinie festgelegt. 2012 wurde die Richtlinie überarbeitet. Sie gilt für alle Divisions des HOCHTIEF-Konzerns und diejenigen Beteiligungsgesellschaften, bei denen HOCHTIEF über ausreichende Einwirkungsmöglichkeiten verfügt. Darüber hinaus sind unsere Mitarbeiter angehalten, alle gesetzlichen und behördlichen Vorgaben zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sowie die über Gefährdungsbeurteilungen identifizierten Risikominimierungsmaßnahmen einzuhalten.

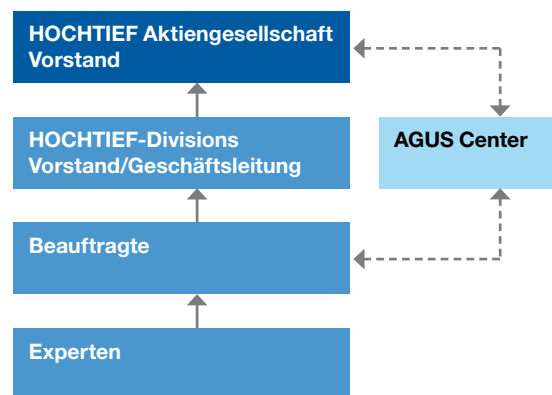
Organisation von Arbeits- und Gesundheitsschutz bei HOCHTIEF

Arbeits- und Gesundheitsschutz ist bei HOCHTIEF eine Führungsaufgabe und obliegt innerhalb des Konzernvorstands dem Arbeitsdirektor. Das Kompetenzzentrum für Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz (AGUS Center) ist dafür verantwortlich, die Themen im Unternehmen zu verankern, das Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagement weiter zu optimieren und die Umsetzung der Richtlinie und ergänzender Vorschriften zu kontrollieren.

Die Divisions haben im Sinne einer Aufbau- und Ablauforganisation den Standards entsprechende Strukturen und Prozesse aufgesetzt. Diese werden regelmäßig vom AGUS Center geprüft. Innerhalb der Divisions werden

Managementbeauftragte und Fachexperten bestimmt. Sie beraten und unterstützen die Geschäftsleitungen und Projektverantwortlichen. Das AGUS Center hält als übergeordnetes Bindeglied den Kontakt zu ihnen und stellt das Berichtswesen sicher. So gewährleisten wir, dass unsere definierten Ziele und Standards möglichst fehlerfrei umgesetzt werden.

Arbeits- und Gesundheitsschutz sind in den gesamten Projektprozess integriert. Dazu gibt es in den Divisions Managementsysteme, die sich an internationalen Standards (ISO 18001, Safety Certificate Contractors SCC, OHSAS) orientieren. Die Abdeckung, gemessen an der Personalstärke, betrug zum Ende des Berichtsjahres 2012 66,3 Prozent.



Risiken frühzeitig erkennen

Arbeits- und Gesundheitsschutz setzt bei HOCHTIEF bereits bei den ersten Planungsschritten im Projekt an. Mit sogenannten Gefährdungsbeurteilungen ermitteln wir frühzeitig Risiken und legen präventive Maßnahmen fest. Ziel ist es, das Restrisiko für die Gesundheit der Mitarbeiter so gering wie möglich zu halten. Bei der Nachunternehmerauswahl und -bewertung berücksichtigen wir auch die Arbeits- und Gesundheitsschutzperformance unserer Vertragspartner.

In unseren Dienstleistungsbereichen findet eine enge Verzahnung der Arbeits- und Gesundheitsschutzbelange mit dem Auftraggeber statt. In den meisten Fällen werden die Maßnahmen mit dem Kunden abgestimmt und festgelegt. Sie liegen zum Teil in der Verantwortung von HOCHTIEF.

Anzahl tödlicher Arbeitsunfälle im HOCHTIEF-Konzern

Region	2009	2010	2011	2012
Amerika	0	0	0	0
Asien/Pazifik	0	2	5	2
Europa	1	1	0	0
HOCHTIEF-Konzern gesamt	1	3	5	2

Nachunternehmer (in Europa) sind nicht in die Tabelle miteinbezogen. Sie müssen jedoch die für HOCHTIEF geltenden Sicherheitsstandards erfüllen.

Nachruf

Wir bedauern es sehr, dass Mitarbeiter bei ihrer Arbeit zu Tode gekommen sind. Ihren Angehörigen gilt unsere Anteilnahme.

Selbst mit einer überdurchschnittlichen Präventionsorganisation können Unfälle – zum Teil auch mit schweren oder tödlichen Folgen – leider nicht völlig ausgeschlossen werden. Über ein abgestuftes Berichtswesen erfassen und analysieren wir diese Unfälle, um die Ursachen zu verstehen, neue Vorsorgemaßnahmen zu entwickeln und unsere Prozesse zu optimieren. Ziel ist es, ein konzernweit einheitliches Verständnis bezüglich der Einordnung von Arbeitsunfällen zu entwickeln. So wird die Berichterstattung für die Division HOCHTIEF Europe zukünftig verbindlich festgelegt. Abhängig von der Unfallschwere werden unterschiedliche Führungshierarchien in die Unfalluntersuchung eingebunden.

Arbeitsschutzkultur und -bewusstsein fördern

Es ist uns wichtig, dass innerhalb von HOCHTIEF eine Kultur vorherrscht, in der sich jeder Mitarbeiter für Arbeits- und Gesundheitsschutz mitverantwortlich fühlt. Um diese zu entwickeln und zu fördern, müssen sich insbesondere alle Führungskräfte ihrer Verantwortung bewusst sein und eine entsprechende Arbeits- und Gesundheitsschutzkultur in ihrem Zuständigkeitsbereich ermöglichen beziehungsweise erhalten.

Die Arbeitsschutzkultur in den HOCHTIEF-Einheiten und -Gesellschaften ist dabei aufgrund verschiedener Sozialsysteme in den Ländern unterschiedlich ausgeprägt. Um eine einheitliche Philosophie zu entwickeln, werden wir beispielsweise in Europa eine Initiative des HOCHTIEF-Solutions-Vorstands starten. Sie hat im ersten Schritt die oberen Führungskräfte im Fokus, die den Arbeits- und Gesundheitsschutz in ihren Bereichen aktiv fördern sollen. Das AGUS Center begleitet den Prozess und unterstützt die operativen Einheiten bei Bedarf.

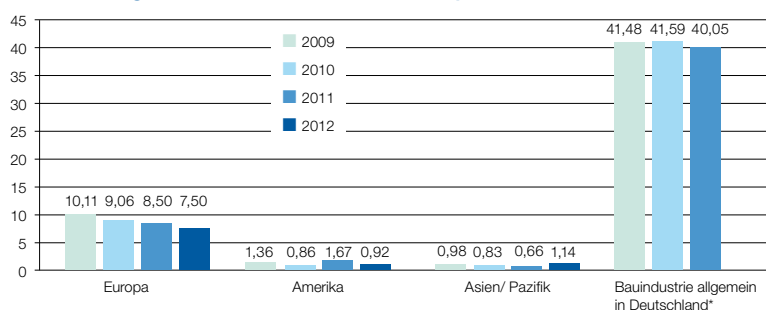
Bei Leighton in Australien wurden 2011 die Gehälter der leitenden Angestellten an die Ergebnisse der umfangreichen Arbeitsschutz- und Gesundheitsprogramme gekoppelt.

Besonderen Wert legen wir auch auf die Aus- und Weiterbildung unserer Sicherheitsexperten. Sie sind in ihrem Fachgebiet stets auf dem aktuellen Stand und beraten und unterstützen die Projektverantwortlichen bei ihren Arbeits- und Gesundheitsschutzaktivitäten. Über interne und externe Arbeitskreise tauschen sich die Experten regional über ihre Erfahrungen aus.

Darüber hinaus steht natürlich auch die kontinuierliche Fortbildung aller HOCHTIEF-Mitarbeiter zum Thema im Fokus. Sie werden regelmäßig intern wie extern geschult. Dabei legen wir Wert auf kurze Intervalle zwischen den einzelnen Maßnahmen. Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sind fester Bestandteil der Lernangebote an den HOCHTIEF-internen Weiterbildungseinrichtungen. An vielen Stellen führen die Führungskräfte zudem Kurzunterweisungen ihrer Teams vor Ort durch, sogenannte „Toolbox Talks“. Die dazugehörigen Arbeitsmittel machen wir auch den Vertragspartnern zugänglich.

Wir haben uns entschieden, unsere Berichterstattung der Unfallquoten dem internationalen Standard anzupassen, und stellen statt der Tausendmannquote die Unfallhäufigkeit (Accident Frequency Rate, AFR) dar.

Unfallhäufigkeit im HOCHTIEF-Konzern (Unfälle/1 Mio. Arbeitsstunden)



*Quelle: DGUV lt. BG Bau; die Zahlen für 2012 lagen bei Redaktionsschluss noch nicht vor.

Umwelt- und Klimaschutz

Die Geschäftstätigkeit von HOCHTIEF beeinflusst die Umwelt. Dessen sind wir uns bewusst und verpflichten uns, gemeinsam mit unseren Partnern Lösungen zu erarbeiten, um die Auswirkungen auf Boden, Wasser, Luft, Klima, biologische Vielfalt sowie Kulturgüter so gering wie möglich zu halten und Umweltschäden zu vermeiden. Wir schonen Ressourcen, optimieren den Ressourceneinsatz und reduzieren systematisch umwelt- und klimaschädliche Emissionen.

Um diese Ziele zu erreichen, hat HOCHTIEF Mindestanforderungen im Umwelt- und Klimaschutz in einer entsprechenden Konzernrichtlinie festgeschrieben. Sie wurde 2012 überarbeitet und um weitere Aspekte des Umwelt- und Klimaschutzes ergänzt. Auch unsere Unternehmensleitlinien und der HOCHTIEF Code of Conduct greifen diese Themen verpflichtend auf, sodass die Mitarbeiter dafür sensibilisiert sind. Bereits im Juli 2008 unterzeichneten wir gemeinsam mit mehr als 80 führenden internationalen Unternehmen die Chief-Executive-Officer-Klimaempfehlungen an die G8-Staaten.

Organisation von Umwelt- und Klimaschutz im HOCHTIEF-Konzern

Die organisatorische Eingliederung unterstreicht den Stellenwert von Umwelt- und Klimaschutz in unserem Konzern: Das Zentrum für Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz (AGUS Center) berichtet direkt an den Vorstand. Die Divisions haben das Thema eigenverantwortlich in ihren Organisationsstrukturen verankert und stellen über entsprechend qualifizierte Mitarbeiter sicher, dass die definierten Standards umgesetzt werden. Managementbeauftragte und Fachexperten beraten und unterstützen die Geschäftsleitungen und Projektverantwortlichen. Das AGUS Center bildet die Schnittstelle und stellt das Berichtswesen sicher.

Umwelt- und Klimaschutz sind in den gesamten Projektprozess integriert. Dazu unterhalten die HOCHTIEF-Divisions Managementsysteme, die sich an internationalen Standards (ISO 14001, ISO 50001) orientieren. So lag der Anteil der Umweltschutzzertifizierungen (ISO 14001, EMAS/SCC) in der Division HOCHTIEF Europe im Jahr 2012 bei 80,0 Prozent (2011: 79,9 Prozent).

Risiken frühzeitig erkennen

Entscheidend ist, Umwelt- und Klimaschutzrisiken bei unseren Projekten frühzeitig zu ermitteln und zu bewerten. Nur so können präventive Maßnahmen zur Vermeidung von Umweltschäden geplant und umgesetzt werden. Auch bei Investitionsentscheidungen werden Umwelt- und Klimaschutzrisiken berücksichtigt.

Unsere Divisions haben – abhängig von ihren Tätigkeitsbereichen und regionalen Gegebenheiten – ihre wesentlichen Umwelt- und Klimaschutzaspekte ermittelt und projektweise zugeordnet. Bei großen Infrastrukturprojekten, wie etwa Straßen-, Tunnel- oder Brückenbauten, werden bereits in einer frühen Phase die Auswirkungen auf die Umwelt genau ermittelt und Umweltverträglichkeitsprüfungen durchgeführt. Bei Bedarf werden dann individuelle Schutzkonzepte entwickelt und in den Bauprozess implementiert.

Trotz aller Vorsorgemaßnahmen können Unfälle mit Auswirkungen auf die Umwelt nicht völlig ausgeschlossen werden. Über ein abgestuftes Berichtswesen werden solche Umweltschäden erfasst und ausgewertet. So können wir Maßnahmen zur künftigen Vermeidung entwickeln beziehungsweise unsere Prozesse optimieren. Unsere australische Tochtergesellschaft Leighton betreibt zum Beispiel schon seit vielen Jahren ein dreigliedriges Meldesystem für Umweltschäden und hat diese Kennzahl unternehmensweit etabliert. Unser Ziel ist es, ein konzernweit einheitliches Verständnis über Art und Umfang von Umweltunfällen zu entwickeln.

Mitarbeiter sensibilisieren und weiterbilden

Es ist uns wichtig, dass unsere Mitarbeiter ein besonderes Verständnis von Ökologie entwickeln. Daher bilden wir sie in diesem Bereich kontinuierlich fort. Die Qualifizierungsmaßnahmen reichen von regelmäßigen Unterweisungen auf den Projekten über E-Learning-Tools bis hin zu Präsenzseminaren. Ein Beleg für das hohe Be-

wusstsein unserer Mitarbeiter für Umwelt- und Klimaschutz sind die zahlreichen Vorschläge, die zu diesen Themen bei unserem Ideenmanagement eingereicht werden.

Besonderen Wert legt HOCHTIEF auf die Aus- und Weiterbildung seiner Umweltexperten. Sie sind in ihrem Fachgebiet stets auf dem aktuellen Stand und beraten die Projektverantwortlichen bei deren Umweltschutzaktivitäten. Ihre Erfahrungen tauschen diese Experten über interne und externe Arbeitskreise in den Regionen aus.

Umwelt- und Klimaschutzthemen bei HOCHTIEF Erneuerbare Energien

Energieinfrastruktur ist ein wichtiges Tätigkeitsfeld für HOCHTIEF. Mit vielfältigen Leistungen sind wir am Ausbau einer Stromversorgung auf Basis erneuerbarer Energien beteiligt. Wir errichten Windenergieparks in der Nord- und Ostsee und setzen dabei unsere selbst entwickelten Spezialgeräte ein. Wir realisieren moderne Pumpspeicherkraftwerke und forschen an innovativen Methoden, um Energie auf dem Meeresboden zwischenspeichern zu können. Und bereits vor einigen Jahren sind wir in den Markt für Strom aus Erdwärme eingestiegen und betreiben zwei Geothermiekraftwerke.

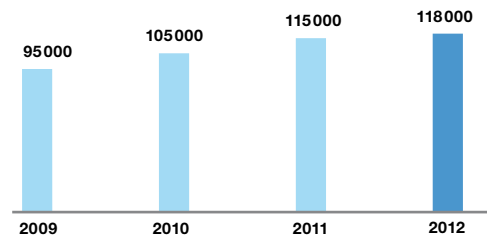
Energieeffizienz

Ein erhebliches Potenzial für einen verbesserten Klimaschutz besteht in mehr Energieeffizienz und im Energiesparen. Ein großer Teil der CO₂-Emissionen entsteht durch Kühlen, Heizen und Bewirtschaften von Immobilien. Hier setzt HOCHTIEF an – bei unseren Kunden ebenso wie im eigenen Haus. Weltweit realisieren wir „grüne“ Gebäude, die sich durch geringen Strom- und Wärmeverbrauch auszeichnen. Als Energy-Contractor sparten wir im Jahr 2012 bei unseren Kunden in Deutschland 118 Tsd. Tonnen CO₂-Emissionen ein und trugen durch nachhaltige Facility-Management-Leistungen dazu bei, Immobilien und Industrieanlagen energieeffizient zu betreiben.

Innerhalb des Konzerns sparen wir mittels verschiedenster Maßnahmen Strom und reduzieren die CO₂-Emissionen (siehe Grafiken auf Seite 71). Die intern ge-

setzten Klimaschutzziele in Deutschland und den USA konnten wir 2011 erreichen und zum Teil sogar übertreffen – neue Ziele werden derzeit erarbeitet. Unsere Ländergesellschaften und auch unsere einzelnen Projekte haben ebenfalls konkrete CO₂-Reduktionsziele formuliert.

CO₂-Einsparungen durch HOCHTIEF Energy Management im Kundenauftrag (t CO₂-e)*



*Quelle CO₂-Umrechnungsfaktoren bei den Energy-Managern von HOCHTIEF Solutions: gemis 4.6

Abfallmanagement

Abfallmanagement setzt bei der Abfallvermeidung an. Dazu planen wir rechtzeitig und detailliert die benötigten Materialmengen. In projektspezifischen Entsorgungskonzepten werden die Entsorgungswege der getrennten Abfallfraktionen festgelegt. Für Infrastrukturprojekte entwickelt HOCHTIEF frühzeitig Konzepte, um Aushubmaterialien gering zu halten und erneut zu verwenden. Wir nutzen zum Beispiel Tunnelausbruchmaterial, um Beton für Straßen- und Wegebauprojekte herzustellen.

Wasserversorgung und -qualität

HOCHTIEF leistet mit unterschiedlichen Projekten einen Beitrag, um die Versorgung von Menschen und Regionen mit Wasser zu optimieren. Dazu gehört auch, vorhandene Wasserleitungen und die Kanalisation zu modernisieren, die Wasserinfrastruktur auszubauen sowie Wasseraufbereitungsanlagen zu errichten. In den von uns realisierten nachhaltigen Gebäuden ist Wasserverbrauchsmanagement ein wichtiges Kriterium.

Bei Tiefbaumaßnahmen stellen wir durch individuelle Konzepte sicher, die Absenkung des Grundwasserspiegels so gering wie möglich zu halten, die Wasserqualität kontinuierlich zu überwachen und geeignete Wasseraufbereitungsmaßnahmen umzusetzen.

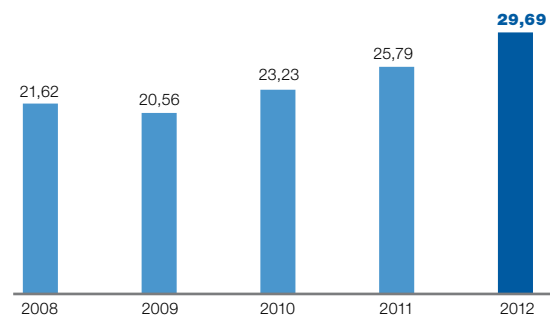
Biodiversität

HOCHTIEF setzt sich bereits in der Planungsphase von Baumaßnahmen dafür ein, die biologische Vielfalt im Umfeld seiner Projekte zu erhalten. Wir entwickeln maßgeschneiderte Umweltkonzepte, um die Folgen unserer

Tätigkeit für die Natur zu minimieren. Außerdem übernehmen wir bei vielen Projekten die Renaturierung der betroffenen Flächen und schützen damit die Tier- und Pflanzenwelt im Umfeld.

Die Kennzahlen

Leistung (in Mrd. EUR)



Die nachfolgenden Umweltkennzahlen sind in Relation zur erbrachten Projektleistung des jeweiligen Jahres zu sehen.

Umweltschäden

Vorfälle, die eine wesentliche chemische oder biologische Verschlechterung der Umwelt zur Folge haben, sind bei HOCHTIEF zu melden. Dabei werden drei Kategorien unterschieden:

Kategorie 1: überregionale, hohe Relevanz und/oder irreversibler Schaden und/oder voraussichtliche Schadenshöhe von über 5 Mio. Euro

Kategorie 2: mittlere Relevanz, voraussichtliche Schadenshöhe über der generellen Selbstbeteiligung und unter der allgemeinen Deckungssumme von 5 Mio. Euro

Kategorie 3: geringe Relevanz, Schadenshöhe unterhalb der generellen Selbstbeteiligung

In allen drei HOCHTIEF-Divisions wurden 2012 keine Umweltschäden der Kategorie 1 gemeldet.

Bußgelder

Im Berichtszeitraum wurden gegen HOCHTIEF keine relevanten Bußgelder aufgrund von Verstößen gegen Umweltvorschriften verhängt.

Wasserverbrauch (in m³)

	Wasserverbrauch	Konzern-Coverage
2012*	5 074 045	68 %
2011	7 350 000	35 %
2010	6 710 000	45 %
2009	7 140 000	45 %

*Halbjahreswert Leighton (07/12–12/12)

Die Daten wurden auf Basis der stoffspezifischen Kostenarten unter Annahme mittlerer Preise ermittelt.

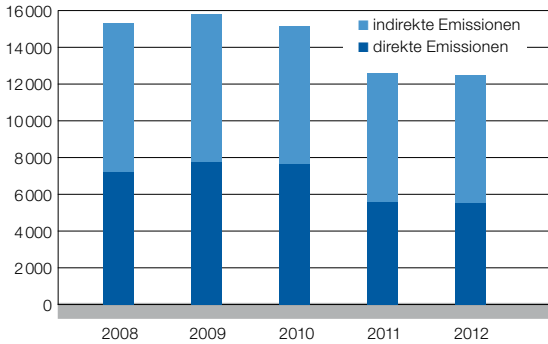
Abfallaufkommen (in t)

	Abfallaufkommen	Konzern-Coverage
2012*	1 061 669	75 %
2011	4 993 384	40 %
2010	5 104 664	45 %
2009	5 086 660	45 %

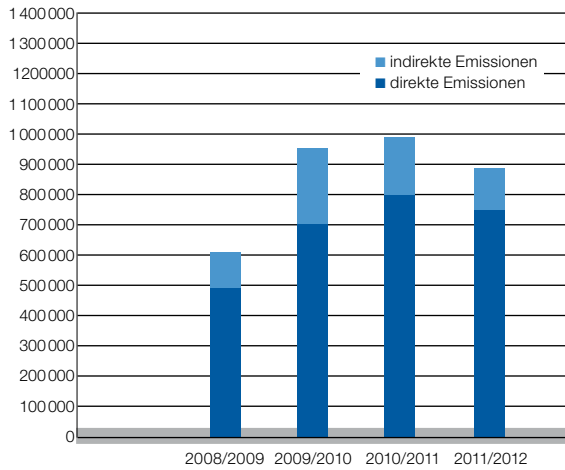
*Halbjahreswert Leighton (07/12–12/12)

Die konzernweite Recyclingsquote lag 2012 bei zirka 75 Prozent.

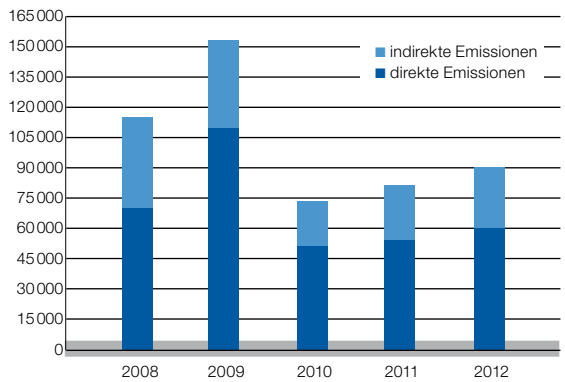
Emission von Treibhausgasen* – Division HOCHTIEF Americas (t/CO₂)



Emission von Treibhausgasen* – Division HOCHTIEF Asia Pacific (t/CO₂)



Emission von Treibhausgasen* – Division HOCHTIEF Europe (t/CO₂)

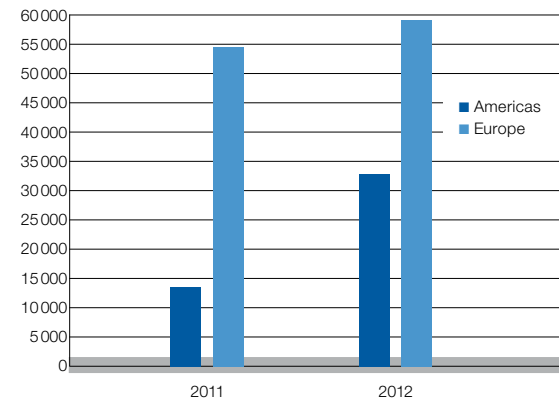


Konzern-Coverage 2011: 85%
2012: 85%

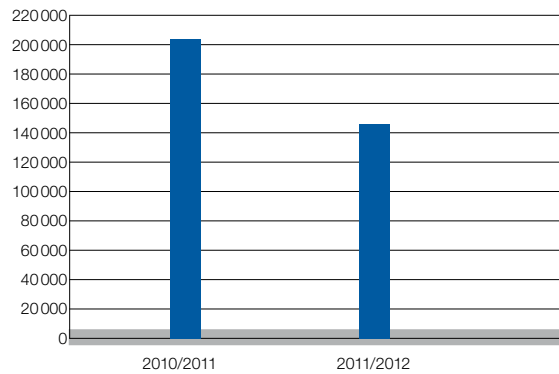
Die Kennzahlen geben den Energieverbrauch sowie die CO₂-Emissionen der wesentlichen Unternehmenseinheiten in Europa, den USA und Australien an. Die Daten wurden mehrheitlich auf Basis der stoffspezifischen Kostenarten unter der Annahme mittlerer Preise ermittelt.

Die Höhe der Energieverbräuche und die daraus ermittelten Treibhausgasemissionen sind direkt abhängig von Art und Umfang der jeweiligen Projekte. So erzeugt zum Beispiel eine Tunnelbaustelle mit maschinellm Vortrieb erheblich mehr indirekte CO₂-Emissionen als eine Hochbaubaustelle oder ein Facility-Management-Projekt. Die Entwicklung der Kennzahlen lässt somit wenig Rückschlüsse auf die tatsächliche Leistung für den Klimaschutz zu.

Stromverbrauch Divisions HOCHTIEF Americas und HOCHTIEF Europe (MWh)



Stromverbrauch Division HOCHTIEF Asia Pacific (MWh)



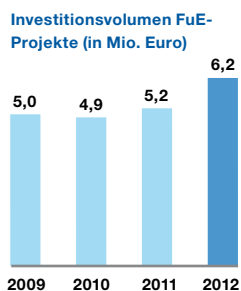
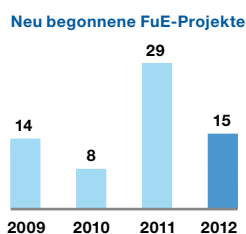
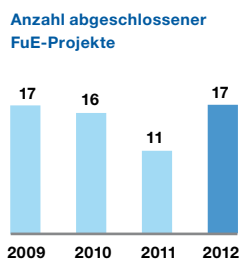
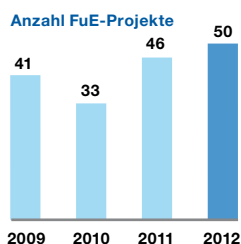
Konzern-Coverage 2011: 85%
2012: 88%

Seit 2010 beziehen die großen Bürostandorte in Deutschland zu 100 Prozent Ökostrom. Auch die Leighton-Gruppe bezieht an ausgewählten Standorten Ökostrom.

* In Tonnen CO₂-Äquivalent.
Quelle der CO₂-Umrechnungsfaktoren: GHG Protocol tool for stationary combustion, Version 4.0

Forschung und Entwicklung

Als nachhaltiges Unternehmen überzeugt HOCHTIEF seine Auftraggeber und Partner in vielen Projekten mit innovativen und zukunftsorientierten Konzepten. Wir erkennen frühzeitig Markttrends und entwickeln daraus in unserer Forschungs- und Entwicklungsarbeit nachhaltige Lösungen. Unser Innovationsmanagement leistet einen wesentlichen Beitrag zum nachhaltigen Handeln von HOCHTIEF und wird deshalb kontinuierlich weiter optimiert. Neben produkt- und projektbezogenen Innovationen verbessern wir auch unsere internen Abläufe und Prozesse permanent. So differenzieren wir uns deutlich vom Wettbewerb und schaffen messbaren Mehrwert.



Die in den Grafiken genannten Kennzahlen beziehen sich auf Innovationsprojekte der ersten Ebene.

Innovationsmanagement auf drei Ebenen

Innovationen entstehen bei HOCHTIEF auf drei Ebenen: Die **erste Ebene** ist das zentrale Innovationsmanagement. Hier stehen divisionübergreifende Themen im Fokus, also Innovationen, von denen das operative Geschäft unseres gesamten Konzerns profitiert. Koordiniert wird das Innovationsmanagement von der Abteilung Konzernentwicklung. Hier werden vielversprechende Ideen identifiziert und in ihrer Umsetzung begleitet. Das Innovationskomitee, ein Gremium aus Mitgliedern der operativen Einheiten und der Konzernzentrale, entscheidet, ob wir ein Projekt realisieren. Im Geschäftsjahr 2012 investierte HOCHTIEF zirka sechs Mio. Euro in konzernweite Forschungs- und Entwicklungs-(FuE-) Projekte der ersten Ebene. 50 dieser Projekte wurden von insgesamt zirka 80 Mitarbeitern betreut. 15 Vorhaben haben wir im Jahr 2012 gestartet, 17 abgeschlossen.

Die **zweite Ebene** des HOCHTIEF-Innovationsmanagements konzentriert sich auf Innovationen der Divisions. Diese Projekte entwickeln, finanzieren und realisieren die jeweiligen Unternehmenseinheiten und Gesellschaften selbst.

Die **dritte Ebene** beschäftigt sich mit projektbezogenen Innovationen. Die erforderlichen FuE-Leistungen werden erbracht, wenn neue Aufträge akquiriert beziehungsweise realisiert werden. Die entstehenden Entwicklungsaufwendungen fließen in die Projektkosten ein. Diese Innovationen werden nicht konzernweit erfasst. Ein Großteil der Entwicklungen entsteht bei HOCHTIEF auf dieser dritten Ebene.

Kontinuierliche Mitarbeiterbeteiligung

Einen wichtigen Anteil an Innovationen haben unsere Mitarbeiter, die kontinuierlich nach möglichen Verbesserungen suchen. Mit den Vorschlägen der Mitarbeiter befasst sich das „Ideenmanagement“, ein eigener Be-

reich innerhalb des Innovationsmanagements. Zentrales Tool für unsere Mitarbeiter in Deutschland ist dabei der „Ideenraum“ im Intranet, der auch im Berichtszeitraum intensiv genutzt wurde, um Vorschläge einzureichen. Insgesamt wurden im Jahr 2012 324 Ideen veröffentlicht.

Grenzüberschreitende Forschung und Entwicklung

Auf der ganzen Welt errichten wir Projekte mit überdurchschnittlichen Nachhaltigkeitsstandards. Deshalb beteiligen wir uns auch an länderübergreifenden Organisationen und Forschungsvorhaben und haben uns ein hochkarätiges Kooperationsnetzwerk aufgebaut. Wir arbeiten eng und kontinuierlich mit nationalen und internationalen Hochschulen, Wissenschaftlern sowie Verbänden zusammen. HOCHTIEF ist Mitglied der European Construction Technology Platform und trägt so aktiv dazu bei, dass das hohe technische Niveau der europäischen Bauindustrie gehalten und ausgebaut wird. Außerdem gehören wir ENCORD an – dem FuE-Verband innovativer europäischer Baukonzerne. Als Mitglied profitieren wir unter anderem vom Best-Practice-Austausch zu Themen wie Corporate Responsibility, Arbeitssicherheit und virtuellem Bauen.

Die Mitglieder von ENCORD haben im Juni 2011 die „Charta zur nachhaltigen Entwicklung“ unterzeichnet und sich damit verpflichtet, nachhaltige Aspekte in ihre Unternehmensstrategien zu integrieren und insbesondere im Bereich der Forschung und Entwicklung zu fördern.

FuE-Projekte aus dem Bereich Nachhaltigkeit Energieinfrastruktur

Viele unserer Innovationsprojekte stehen in einem engen Zusammenhang mit Themen der Nachhaltigkeit oder werden durch unser Ziel, nachhaltig zu handeln, vorangetrieben. Dies gilt beispielsweise für den Ausbau einer

nachhaltigen Energieinfrastruktur auf Basis erneuerbarer Energien, an dem HOCHTIEF mit vielfältigen Leistungen beteiligt ist. Dazu haben wir im Berichtszeitraum bestehende Entwicklungsprojekte weiter vorangetrieben und neue Forschungsvorhaben gestartet.

Weiterentwicklung Offshore Foundation Drilling

Das mit einem Partner gemeinsam entwickelte Verfahren Offshore Foundation Drilling (OFD[®]) zur Errichtung von Offshore-Windkraftanlagen wurde im Berichtsjahr weiterentwickelt. Dabei werden die Pfähle der Windmasten nicht wie herkömmlich in den Meeresboden gerammt, sondern es wird ein entsprechendes Loch ausgebohrt. Das neue Verfahren hat entscheidende Vorteile: Zum einen wird gegenüber dem Rammverfahren der für Meerestiere schädliche Schalldruck um ein Vielfaches gemindert und liegt deutlich unter dem gesetzlichen Grenzwert. Zum anderen kann das OFD in nahezu jedem Untergrund angewandt werden und ermöglicht es, Pfähle mit größerem Durchmesser als bisher üblich aufzustellen. Darüber hinaus haben wir mit Partnern einen Mörtel entwickelt, der das Einbringen der Pfähle beschleunigt, sodass auch dadurch die Auswirkungen auf die Umwelt weiter reduziert werden. Wir planen, das Verfahren im vierten Quartal 2013 abschließend zu testen und 2014 den Kunden anzubieten.

Neue Bauweisen für Onshore-Windanlagen

Neben der Weiterentwicklung der Offshore-Leistungen baut HOCHTIEF seine Kompetenz auch auf dem Gebiet der Onshore-Windenergie aus. So haben wir 2012 ein FuE-Projekt gestartet, um eine Bauweise für Windenergieanlagen in schlecht zugänglichen Mittelgebirgsregionen zu entwickeln. Um dort die hohen Türme der Anlagen kostengünstig und mit möglichst geringen Auswirkungen auf die Umwelt, beispielsweise ohne großflächige Baumrodungen, aufstellen zu können, sind neue Bauweisen erforderlich. Das neue Konzept wird ebenfalls den Rückbau der Anlagen berücksichtigen.

Innovationsprojekt Pumpspeicherkraftwerke

Energie aus Wind- oder Fotovoltaikanlagen steht nicht immer dann zur Verfügung, wenn sie gebraucht wird. Eine künftige Energieversorgung auf Basis regenerativer Energien benötigt somit leistungsfähige und effiziente Speichermedien. Ein HOCHTIEF-Innovations-

projekt beschäftigt sich daher mit der Entwicklung von Pumpspeicherkraftwerken in Deutschland und den Nachbarländern. Im niedersächsischen Freden könnte nach Abschluss des Raumordnungsverfahrens und dem Planfeststellungsbeschluss mit dem Bau eines solchen Pumpspeichers begonnen werden. Die Inbetriebnahme wäre im Jahr 2020 möglich. Auch die Leistungserhöhung von bestehenden Anlagen, das sogenannte Repowering, ist Bestandteil unserer Planungen in diesem Innovationsprojekt.

Hohlkugelspeicher am Meeresboden

HOCHTIEF entwickelt und erforscht gemeinsam mit dem Fraunhofer-Institut für Windenergie und Energiesystemtechnik sowie anderen Partnern im Projekt „STENSEA“ (Stored Energy in the Sea) ein Konzept, Energie am Meeresboden zu speichern. Anders als bei Pumpspeicherkraftwerken an Land, kommen nicht zwei Becken zum Einsatz, sondern dient eine Hohlkugel am Meeresboden als Wasserspeicher. Wird elektrischer Strom benötigt, wird die Kugel geflutet. Das einströmende Wasser treibt eine Turbine an, die Strom erzeugt. Bei einem Überschuss elektrischer Leistung im Stromnetz wird das Wasser teilweise oder vollständig aus der Hohlkugel gepumpt und die Energie auf diese Weise gespeichert, bis sie beim nächsten Füllvorgang wieder freigegeben wird. HOCHTIEF würde den Bau, die Logistik und den Betrieb der Hohlkugelspeicher übernehmen.

Nachhaltiges Bauen/Energieeffizienz

PlusEnergieQuartier

2012 hat HOCHTIEF mit der Technischen Universität Darmstadt das Forschungsvorhaben „PlusEnergie-Quartier Oberursel“ gestartet. Auf einem Gelände im hessischen Oberursel soll ein Stadtquartier mit zirka 150 Wohnungen und gewerblicher Nutzung entstehen, das sich durch eine positive Energiebilanz auszeichnet: Das gesamte Quartier wird seinen Energiebedarf aus eigenen regenerativen Quellen beziehungsweise aus der Vernetzung mit der Umgebung decken und darüber hinaus bei Überschüssen Energie an die Umgebung liefern. Ziel der Forschungsarbeit ist es, ein tragfähiges Konzept als Grundlage für die Planung, die Realisierung und den Betrieb künftiger Plusenergiequartiere zu entwickeln und zu erproben.

Beschaffung

Der feste Wille, Ressourcen zu schonen, das Klima zu schützen und fair mit Menschen umzugehen, prägt als Teil der Unternehmensstrategie auch die Aktivitäten des HOCHTIEF-Einkaufs. In unserer Konzernrichtlinie Beschaffung sind daher wichtige Aspekte der Nachhaltigkeit verankert, die bei der Auswahl, Bewertung und Entwicklung unserer Nachunternehmer und Lieferanten sowie beim Einkauf von Materialien und Produkten berücksichtigt werden.

Jedes Jahr wendet HOCHTIEF etwa 58 Prozent der Konzernleistung für die Beschaffung von Waren und Dienstleistungen auf. 2012 beliefen sich die Ausgaben auf insgesamt 17 Mrd. Euro. Als ein Unternehmen, das sich zur Nachhaltigkeit bekennt, ist es für uns selbstverständlich, auch beim Einkauf die drei Aspekte Ökologie, Ökonomie und Soziales in Einklang zu bringen. Um dies zu gewährleisten, haben wir unsere Aktivitäten auf dem Weg zu mehr Nachhaltigkeit im Einkauf und unsere Beschaffungskultur in dieser Hinsicht weiter ausgebaut.

setzen diese Strategie des Konzerns im operativen Geschäft um.

Die Mitte 2012 aktualisierte und deutlich erweiterte Konzernrichtlinie Beschaffung ist eine wesentliche Grundlage für unsere Beschaffungsstrategie. Um Nachhaltigkeit in unsere Einkaufsprozesse noch besser zu implementieren, nimmt das Regelwerk nun Bezug auf die sechs Themenfelder der Nachhaltigkeit bei HOCHTIEF (siehe Seite 50). So sollen die Divisions zum Beispiel während der gesamten Lieferantenauswahl und -bewertung sowie bei der Auftragsvergabe an Nachunternehmer Aspekte von Corporate Social Responsibility und Nachhaltigkeitsgrundsätze beachten. Die Beschaffungsorganisation in den Divisions ist verpflichtet, die Umsetzung dieser Grundsätze zu prüfen, Stichproben zu erheben und in Verdachtsfällen zu kontrollieren.

Durch die Konzernrichtlinie verbessern wir kontinuierlich unsere Beschaffung. Dazu gehört es, Lieferanten zu präqualifizieren, zu bewerten und zentrale Trainingsmaßnahmen durchzuführen. Gleichzeitig haben wir mit der Richtlinie neue Rahmenbedingungen für ein internes Kontrollsystem geschaffen, das alle Beschaffungseinheiten und -ebenen umfasst. Dazu gehören vor allem das Prinzip der Gegenkontrolle, eine Funktionstrennung sowie automatische Testroutinen (siehe Grafik).

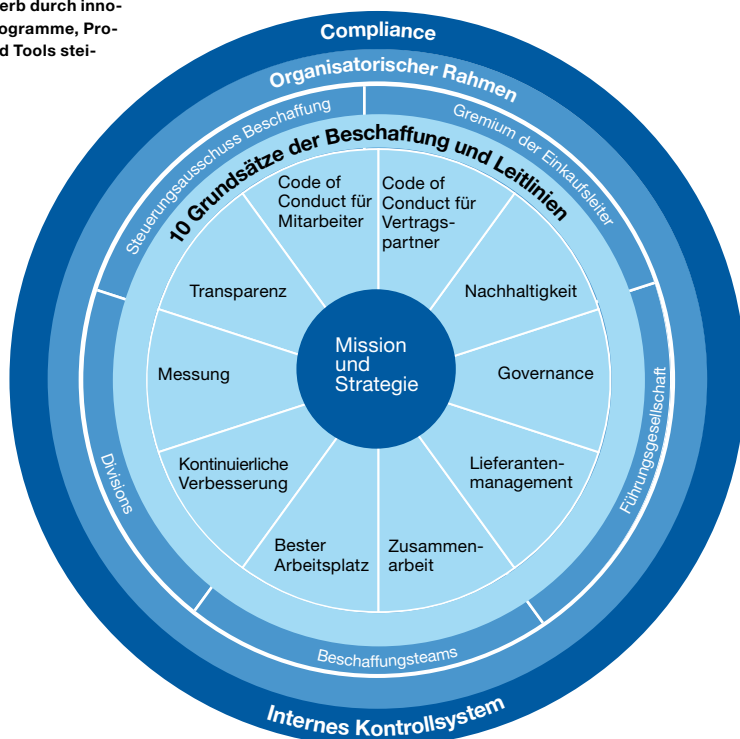
Beschaffungsstrategie

Dazu gehört unter anderem:

- unternehmerische Beschaffungskultur entwickeln und pflegen,
- Möglichkeiten zur Wertsteigerung und Kostensenkung nutzen,
- Wettbewerb durch innovative Programme, Prozesse und Tools steigern.

Konzernrichtlinie Beschaffung erweitert

Die Beschaffungsstrategie des HOCHTIEF-Konzerns zielt darauf, für das Unternehmen und die Kunden eine maximale Wertschöpfung zu schaffen. Unsere Divisions



Code of Conduct wesentlicher Bestandteil

Bei HOCHTIEF ist es Tradition, unsere Aktivitäten nach ethischen Grundsätzen auszurichten (siehe Seite 58). Deshalb gehört der HOCHTIEF Code of Conduct auch zu den zehn Beschaffungsprinzipien und Handlungsanweisungen der Konzernrichtlinie Beschaffung. Mit dem 2011 aktualisierten Code of Conduct für Vertragspartner haben wir zusätzlich Verhaltensregeln für diese Zielgruppe formuliert. Er verpflichtet sie dazu, sich sowohl in ihren eigenen Unternehmen als auch im Umgang mit ihren Nachunternehmern an diese strengen Auflagen zu halten. So erwarten wir beispielsweise von unseren Partnern, dass sie und ihre Lieferanten keine Kinderarbeit erlauben und ihre Mitarbeiter fair bezahlen.

Beschaffungsrisiken verringert

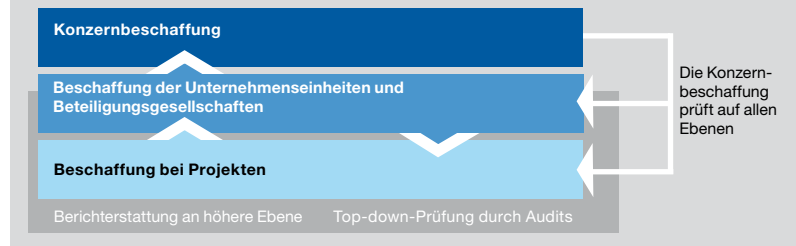
Großprojekte, wie sie HOCHTIEF entwickelt und realisiert, laufen über einen langen Zeitraum. Oft erhöhen sich währenddessen die Preise für wichtige Rohstoffe wie Stahl und Kupfer. Mit speziellen Finanzierungssystemen gelingt es uns, Materialpreisisiken besser abzusichern. So gelten heute ausgehandelte Preise während des gesamten Projektverlaufs.

Neue Herausforderungen an die Beschaffung

HOCHTIEF fokussiert sein Geschäft auf die Bereiche Verkehrs-, Energie-, soziale und urbane Infrastruktur sowie das Minengeschäft. Bei unseren Projekten geht es uns vor allem darum, ganzheitliche, nachhaltige Lösungen zu realisieren. Dies erfordert vom Einkauf zusätzliches spezifisches Fachwissen in den jeweiligen Feldern und überdurchschnittliche Marktkenntnisse.

Im Feld Energieinfrastruktur heißt dies zum Beispiel, dass sich die Beschaffung nicht allein auf Materialien zum Bau von Gründungsstrukturen von Offshore-Windkraftanlagen – also Stahl und Beton – beschränkt. Da HOCHTIEF zudem die Wartung solcher Anlagen übernimmt, müssen die Einkaufsexperten zum Beispiel auch Hubschrauberflüge für unser Personal zu den Anlagen buchen oder Schlepper für unser Spezialgerät chartern.

Systematik des internen Kontrollsystems in der Beschaffung



Auch bei Verkehrsinfrastrukturprojekten übernimmt HOCHTIEF nicht nur den Bau, beispielsweise von Tunneln, Brücken und Straßen. Unser ganzheitliches Angebot umfasst bei diesen Bauwerken zudem Lieferung und Installation von energieeffizienten und -sparenden Beleuchtungsanlagen.

Im Bereich soziale und urbane Infrastruktur etwa ist unsere US-Tochter Turner Vorreiter im Marktsegment „Green Building“. Auch in vielen anderen Ländern baut HOCHTIEF seine Position im nachhaltigen Bauen weiter aus. Dies verpflichtet uns, solche Materialien und Dienstleistungen zu beschaffen und bei diesen Projekten einzusetzen, die hohe Nachhaltigkeitsstandards erfüllen. Mit ressourcenschonenden Baustoffen und Techniken sowie Energieeffizienzmaßnahmen gelingt es uns, die hohen Anforderungen für Nachhaltigkeitszertifikate zu erfüllen. Zudem sorgen unsere Facility- und Energy-Management-Experten für eine nachhaltige Bewirtschaftung von Immobilien und Anlagen – und werden dabei von den jeweiligen Beschaffungseinheiten unterstützt.

Im Minengeschäft setzt unsere australische Mehrheitsbeteiligung Leighton auch bei der Beschaffung der im Bergbau benötigten Abraumbagger und -raupen auf Nachhaltigkeit. Hier spielen die Energieeffizienz und der Kraftstoffverbrauch der Maschinen bei der Kaufentscheidung eine wichtige Rolle.

Spenden und Sponsoring

Als internationaler Baukonzern gestaltet HOCHTIEF weltweit Lebensräume und steht dadurch in einem ständigen Austausch mit den Gesellschaften, in denen und für die wir arbeiten. Wir verstehen uns als Corporate Citizen und übernehmen überall dort, wo wir Projekte realisieren, auch gesellschaftliche Verantwortung. Wir arbeiten bevorzugt mit regionalen Nachunternehmern zusammen und unterstützen kulturelle und soziale Initiativen und Einrichtungen vor Ort. Auf Konzernebene fokussieren wir unser gesellschaftliches Engagement in Form von Spenden- und Sponsoringaktivitäten auf zwei übergreifende Themen: Bildung und moderne Architektur.

Der Umgang mit Spenden und Sponsoring sowie die Themenschwerpunkte sind auf Konzernebene im Wesentlichen durch den HOCHTIEF Code of Conduct sowie seit 2007 in einer Richtlinie geregelt. Dort ist zudem festgeschrieben, dass keine indirekten und direkten Spenden an politische Organisationen, Parteien oder einzelne Politiker geleistet werden.*

Auf Divisionenebene gibt es eigene, ergänzende Richtlinien. Unterschiede bei den Spenden- und Sponsoringaktivitäten ergeben sich in erster Linie aufgrund der unterschiedlichen Regionen, in denen unsere Divisions tätig sind, und den dort herrschenden sozialen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen. Schließlich soll sich unser gesellschaftliches Engagement an den Bedürfnissen jener Gesellschaft orientieren, die wir unterstützen wollen. HOCHTIEF Asia Pacific setzt sich daher zum Beispiel stark für Aborigines ein. Die Division HOCHTIEF Americas fördert mit vielerlei Maßnahmen Angehörige ethnischer Minderheiten, die Division HOCHTIEF Europe unterstützt begabte Jugendliche mit Migrationshintergrund.

Im Jahr 2013 wird die Konzernrichtlinie zu Spenden und Sponsoring überarbeitet werden. Ziel ist es, den Einsatz von Geld, Sachspenden, Know-how und persönlichem Einsatz für gesellschaftliche Belange entsprechend den Schwerpunktthemen klarer zu regeln, zu bündeln und so in der Wirkung zu verstärken.

Organisation

Spenden und Sponsoring liegen auf Konzernebene im Verantwortungsbereich der Abteilung Konzernkommunikation. In den Divisions ist dies unterschiedlich gere-

gelt. So müssen in der Division HOCHTIEF Europe geplante Aktivitäten in den Unternehmenseinheiten oder bei Projekten mit den Kommunikationsmanagern abgestimmt werden. In den Gesellschaften und operativen Einheiten der Divisions HOCHTIEF Americas und Asia Pacific wurden ebenfalls Verantwortliche benannt. Alle Aktivitäten werden auch an die zentrale CR-Koordinationsstelle bei HOCHTIEF gemeldet. In begründeten Einzel- sowie in Notfällen – etwa bei Naturkatastrophen – kann von den Themenschwerpunkten abgewichen werden. Dann werden weitere Summen und Materialien zur Verfügung gestellt.

Sponsoringschwerpunkte

Um die Wirkung unserer Spenden- und Sponsoringaktivitäten zu bündeln, wurden 2007 zwei Schwerpunktthemen festgelegt, die in einem besonderen Verhältnis zu unserem Unternehmen und der Geschäftstätigkeit stehen. Sie werden von allen HOCHTIEF-Divisions mit oberster Priorität gefördert. Mit unserem Engagement für Bildungsprojekte und Nachwuchsförderung investieren wir in einen der wichtigsten Faktoren wirtschaftlicher Entwicklung. Dem Thema moderne Architektur fühlt sich HOCHTIEF als internationaler Baukonzern aus seiner Tradition heraus verpflichtet. Auf diesem Weg möchten wir auch für unsere Geschäftstätigkeit und baurelevante Themen begeistern.

Über die beiden Themenschwerpunkte hinaus gibt es im HOCHTIEF-Konzern zahlreiche projekt- und standortbezogene Engagements sowie divisionspezifische Sponsoringthemen. Des Weiteren begrüßen wir es sehr, wenn sich unsere Mitarbeiter ehrenamtlich engagieren.

*Unsere australische Tochtergesellschaft Leighton berichtet über ihre indirekten politischen Spenden in ihrem Geschäftsbericht und im Internet unter www.leighton.com.au.

Fokus „Bridges to Prosperity“

Bereits seit einigen Jahren unterstützen unsere amerikanischen Tochtergesellschaften Flatiron, Turner und E.E. Cruz die Non-Profit-Organisation „Bridges to Prosperity“ (B2P) bei Projekten in Mittel- und Südamerika. Gemeinsam mit Sponsoren realisiert B2P Fußgängerbrücken über Flüsse oder Schluchten in strukturarmen Regionen in aller Welt, um den Menschen vor Ort einen verbesserten Zugang zu Handel, Bildung und medizinischer Versorgung zu ermöglichen. Flatiron bringt sich darüber hinaus als strategischer Partner von B2P besonders ein und unterstützt mit seinem Bau-Know-how die Entwicklung der Brückenmodelle. 2012 beteiligte sich HOCHTIEF aus Deutschland und Europa heraus erstmals an einem Brückenbau in Afrika und wird 2013 zwei weitere Projekte realisieren. Ziel ist es, dass sich in Zukunft auch die Division HOCHTIEF Asia Pacific bei B2P engagiert, sodass ein konzernweites Sponsoring entsteht.

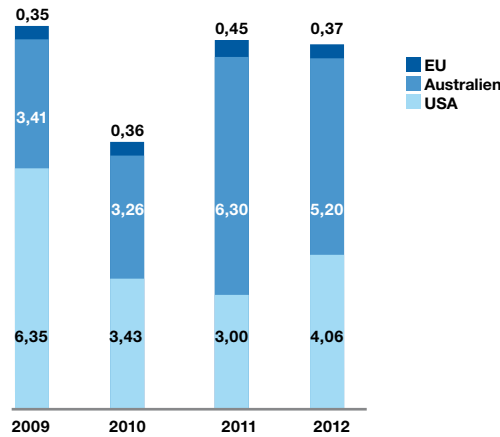
Unser Engagement für B2P geht dabei weit über eine reine Geldspende hinaus: Bei jedem von uns finanzierten Projekt ist eine Gruppe unserer Mitarbeiter vor Ort und baut an der Brücke aktiv mit – ein unvergessliches Teamerlebnis, das die Mitarbeiter in ihren Arbeitsalltag mitnehmen. Indem wir lokale Arbeiter in den Brückenbau einbinden, geben wir unser Know-how direkt an die Menschen vor Ort weiter, die diese Methode und die erlernten Fähigkeiten dann bei weiteren Projekten umsetzen können.

Über die Effekte eines durchschnittlichen Projekts berichtet B2P, dass unter anderem infolge einer neu errichteten Brücke

- die Zahl der im Unterricht anwesenden Schüler um zwölf Prozent stieg;
- medizinische Einrichtungen 24 Prozent mehr Patientenbesuche verzeichneten;
- die Anzahl der lokalen Geschäfte um 15 Prozent stieg;
- die Beschäftigungsquote der Frauen um 18 Prozent zunahm.

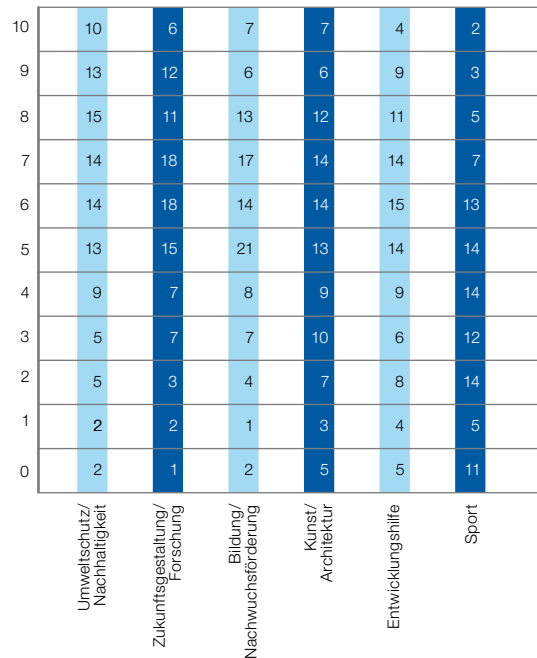
Mehr zu B2P und unserem Engagement lesen Sie in der Reportage ab Seite 34.

Summe Spenden und Sponsoring (in Mio. EUR)



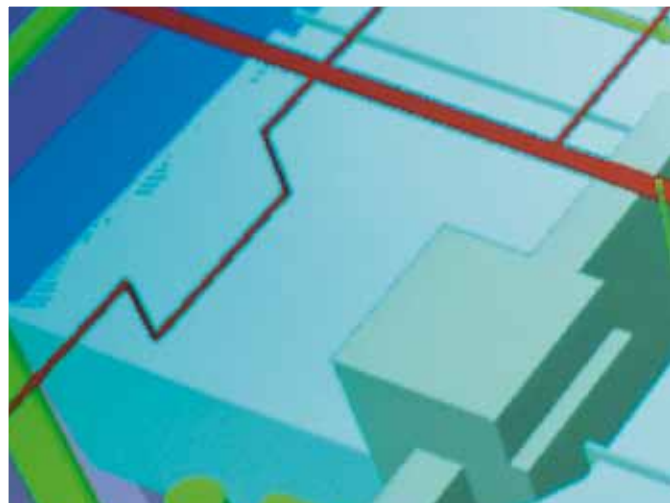
Imagebefragung 2011/2012 belegt: Sponsoring-schwerpunkte passen aus Sicht der Stakeholder zu HOCHTIEF

In welchem Bereich würde soziales Engagement zu Ihrem Bild von HOCHTIEF passen? (Angaben in Prozent)



0 = trifft überhaupt nicht zu
10 = trifft voll zu

HOCHTIEF entwickelt
**kreative Ideen und neue
Technik.**



**MEINE
INNOVATION.**



UNSERE UMSETZUNG.

HOCHTIEF zeichnet sich durch hohe technische Kompetenz sowie die Erfahrung und Innovationskraft seiner Mitarbeiter aus. Bei unseren Projekten setzen wir modernste Techniken ein und erarbeiten einzigartige Lösungen – so realisieren wir weltweit Unikate.

Segmentbericht

Division HOCHTIEF Americas

Weitere Informationen zu den Unternehmen finden Sie im Internet unter www.turnerconstruction.com und www.flatironcorp.com.

Die Gesellschaften der Division HOCHTIEF Americas haben im Berichtszeitraum in den sechs Themenfeldern der Nachhaltigkeit zahlreiche Erfolge verzeichnet. So wurde die auf den Hochbau spezialisierte Tochtergesellschaft Turner zum wiederholten Mal als führender Anbieter für grünes Bauen in den USA ausgezeichnet. Unsere Tiefbau-tochter Flatiron zählte 2012 zu den besten Arbeitgebern in Kanada. Und nicht zuletzt wurde die bestehende Kooperation mit der gemeinnützigen Organisation „Bridges to Prosperity“ mit dem Bau von drei Fußgängerbrücken in Nicaragua erfolgreich fortgesetzt.

1. Themenfeld: Nachhaltige Produkte und Dienstleistungen

Turner: Marktführer im grünen Bauen

Die amerikanische HOCHTIEF-Tochter Turner ist laut jährlichem Ranking des Fachmagazins „Engineering News-Record“ (ENR) auch 2012 – und damit zum vierten Mal in Folge – die Nummer eins im Marktsegment Green Building. Auch in der Liste der Zeitschrift „Building Design and Construction“ belegt Turner zum fünften Mal die Spitzenposition im Bereich des nachhaltigen Bauens. Turner hat bis Ende 2012 insgesamt 576 nach dem LEED*-Standard zertifizierte oder zur Zertifizierung registrierte Gebäude realisiert beziehungsweise in der Umsetzung. Zudem beschäftigt das Unternehmen 1 387 „LEED Accredited Professionals“, für die Zertifizierung ausgebildete Auditoren – mehr als jedes andere Bauunternehmen weltweit. (Mehr zu Gütesiegeln für nachhaltiges Bauen lesen Sie in der Reportage ab Seite 10.)

Im Juli 2012 erhielt das von Turner gebaute Columbia University Northwest Corner Building in New York das LEED-Gold-Zertifikat vom U.S. Green Building Council (USGBC). Die 14-stöckige Bildungsimmobilie beherbergt einen Hörsaal, Unterrichts- und Meetingräume sowie ein Café. Viel Tageslicht, der Einsatz regionaler und recycelbarer Baumaterialien sowie energieeffiziente und ressourcenschonende Haustechnik tragen wesentlich zur positiven Ökobilanz des Gebäudes bei. Darüber hinaus recycelte Turner in der Bauphase mehr als 2 000 Tonnen Bauabfälle. Hinzu kam eine besondere bautechnische Herausforderung: Ein Großteil des Gebäudes wurde auf einer Sporthalle errichtet. Dies erforderte von Turner besondere Maßnahmen im Bereich Statik und Sicherheit, in die das Unternehmen seine ganze Erfahrung mit anspruchsvollen Projekten dieser Art einbringen konnte.

Auch beim ebenfalls im Juli 2012 ausgezeichneten Fort Belvoir Community Hospital im Bundesstaat Virginia waren hocheffiziente Anlagen der Versorgungstechnik ausschlaggebende Faktoren für eine LEED-Auszeichnung in Gold. Durch die umgesetzten Maßnahmen verbraucht das zirka 110 000 Quadratmeter große Gebäude beinahe 30 Prozent weniger Energie als ein konventionelles Krankenhaus. Durch eine natürliche Bewässerung mit gesammeltem Regenwasser wird zudem der Wasserverbrauch reduziert.

Ein weiteres LEED-Gold-Projekt von Turner ist das im April 2012 ausgezeichnete Helen DeVos Children's Hospital in Grand Rapids, Michigan. Der 14-stöckige Krankenhausneubau erhielt das Gütesiegel unter anderem für seine hocheffiziente Gebäudehülle und sein Wärmerückgewinnungssystem, beides wichtige Faktoren für die hohe Energieeffizienz der Immobilie. Die eingebaute moderne Technik sorgt für einen sehr niedrigen Wasserverbrauch. Die Glasfassade lässt besonders viel Tageslicht hinein, was sich positiv auf die Genesung der Patienten auswirkt. ENR zeichnete das Gebäude 2011 zudem als bestes Projekt im Gesundheitswesen aus.

Noch einen Schritt weiter gehen die sogenannten „Net-Zero-Energy“-Gebäude. Diese Green Buildings der neuesten Generation sind darauf ausgerichtet, nicht mehr Energie zu verbrauchen, als sie selbst produzieren – mit Fotovoltaikanlagen, Geothermiepumpen oder Windenergiesystemen. Im April 2012 honorierte der USGBC South Florida das fortschrittliche Konzept des Turner-Projekts „TD Bank Cypress Creek“ mit dem „Outstanding LEED New Construction“-Award. Die mit LEED-Platin zertifizierte Büroimmobilie in Fort Lauderdale produziert über eine Solaranlage jährlich mehr als 100 000 Kilowattstunden Strom, benötigt aber nur etwa 97 000 Kilowattstunden.


*LEED = Leadership in Energy and Environmental Design

 www.usgbc.org



Die von unserer US-Tochter gebaute und im August 2012 eröffnete Colonel Smith Middle School in Fort Huachuca ist das erste Net-Zero-Energy-Gebäude im Bundesstaat Arizona. Um Energie zu erzeugen, kombiniert die Schule Fotovoltaikanlagen und Windturbinen. Eine ressourceneffiziente Gebäudetechnik sorgt auf der anderen Seite dafür, dass der Energieverbrauch unter der produzierten Menge liegt. So wird das Wasser zum Beispiel über die Solarpanels erhitzt. Zudem verbindet das Projekt den Höchststandard für nachhaltige Gebäude mit einer innovativen Raumgestaltung auf Basis eines projektorientierten Lernmodells: Die rund 350 Sechst- bis Achtklässler finden in ihrer neuen Schule flexible Gemeinschaftsarbetsplätze vor und haben die Möglichkeit, im Außenbereich zu lernen. Gebäudedesign und -ausrichtung erfolgten so, dass jederzeit eine möglichst große Menge natürlichen Lichts die Räume durchflutet, was sich positiv auf das Lernumfeld – und laut Studien auch auf die Leistungen der Schüler – auswirken soll.

Nachhaltige Verkehrsinfrastruktur

Die amerikanische „Greenroads Foundation“ , in der unsere US-amerikanische Tiefbautochter Flatiron Mitglied ist, entwickelt Nachhaltigkeitsinitiativen für Verkehrsinfrastrukturprojekte und verfügt über ein eigenes Zertifizierungssystem, um Nachhaltigkeit in diesem Bausegment mess- und vergleichbar zu machen. Das System ist sowohl für Neubau- als auch für Sanierungs- und Revitalisierungsprojekte anwendbar und umfasst Straßen und Brücken. Ein Projekt muss insgesamt elf Basisfaktoren erfüllen, damit es als „Green Road“ bezeichnet werden darf, darunter genutztes Material und Ressourcen, ergriffene Baumaßnahmen und verwendeter Straßenbelag.



Ein Greenroads-Projekt in den USA, das derzeit unter HOCHTIEF-Beteiligung entsteht, ist der Presidio Parkway in San Francisco, die neue, 2,5 Kilometer lange südliche Zufahrt zur Golden Gate Bridge. Ein Konsortium um HOCHTIEF PPP Solutions North America wird die Strecke in öffentlich-privater Partnerschaft bauen, betreiben und teilweise finanzieren. Flatiron übernimmt als Federführer eines Joint Ventures die Bauausführung. Die derzeitige Zufahrt, in den 1930er-Jahren gebaut, genügt den heutigen Verkehrsansprüchen nicht mehr und ist in seismischer Hinsicht unsicher. Der Presidio Parkway wird ab 2015 die Verkehrsanbindung der umliegenden Ortschaften und die Situation an diesem wichtigen Verkehrsknotenpunkt insgesamt verbessern sowie die Auswirkungen des Verkehrs auf die Umwelt reduzieren. Zum Projekt gehören zudem begleitende Maßnahmen im Bereich Landschaftsarchitektur sowie bessere Fußgänger- und Fahrradwege.

Auch die Verkehrsbehörde des Bundesstaats New York hat sich zum Ziel gesetzt, die Verkehrsinfrastruktur möglichst umweltschonend auszubauen und zu verbessern. In diesem Kontext wurde unter anderem das Umweltzertifizierungsprogramm „GreenLITES“ entwickelt. Im April 2012 erhielt die von Flatiron gebaute Lake Champlain Bridge einen Evergreen-Award und damit die höchste Auszeichnung der Behörde verliehen. Die Brücke ist die Hauptverbindung zwischen den Staaten New York und Vermont und kreuzt auf beiden Seiten des Sees historisch-kulturell sowie ökologisch sehr empfindliche Gebiete.

Das Eingangsportal der Colonel Smith Middle School in Arizona: Mit dem Green Building schuf Turner ein umweltfreundliches Lernumfeld.

Arbeiten mit Blick auf die Golden Gate Bridge in San Francisco: HOCHTIEF und Flatiron bauen mit dem Presidio Parkway eine neue Zufahrt zur weltberühmten Brücke.

 www.greenroads.org

Die Umwelt im Blick: Bei den Aus- und Umbaumaßnahmen am Calavera-Staudamm setzt Flatiron ein umfassendes Umweltschutzprogramm um. Das interessiert auch den Ingenieur Nachwuchs beim Besuch des Projekts im Rahmen des Build-A-Bridge-Programms von Flatiron.



2. Themenfeld: Aktiver Klimaschutz

Interne Klimaschutzmaßnahmen

Mit verschiedenen Maßnahmen versucht Turner, im Unternehmensalltag einen Beitrag zum Klimaschutz zu leisten. Im Berichtszeitraum ist es der HOCHTIEF-Tochtergesellschaft mit dem 2011 eingeführten „Green Zone“-Programm gelungen, die Umweltbilanz der eigenen Bürostandorte weiter zu verbessern. Dabei werden folgende Faktoren berücksichtigt: Wohlfühl- und Umweltqualität, Recycling und Abfallentsorgung, Wasserverbrauch, Energie und Raumklima sowie Innovation und Design. An der Erhebung 2012 nahmen insgesamt 280 Turner-Büro- und Baustellenstandorte teil; 118 erfüllten die notwendigen Voraussetzungen, um als „Green Zone“ zertifiziert zu werden. Das Programm erfüllt gleich mehrere Funktionen: Mit der Checkliste wird der Status quo an den Standorten erhoben und es werden Hinweise für künftige Maßnahmen gegeben. Vor allem motiviert die interne Zertifizierung die Mitarbeiter, Verbesserungen im Bereich Klimaschutz im Alltag zu realisieren.

Eine weitere Maßnahme für mehr Klimaschutz im eigenen Unternehmen sind die interaktiven Energiedisplays, die Turner in zahlreichen Büros installiert hat. Diese zeigen genau an, wie viel Strom und Wärme am Standort verbraucht werden.

Im Berichtszeitraum erhielt unsere Tochtergesellschaft Flatiron für ihre umweltfreundliche Maschinenflotte die erste jemals von der „Association of Equipment Management Professionals“ vergebene Platin-Auszeichnung – die höchste von vier Zertifizierungsstufen. Flatiron hatte

im Vorfeld in neue Baumaschinen und -geräte investiert, die weniger Treibstoff verbrauchen und geringere Emissionen verursachen.

3. Themenfeld: Ressourcenschutz

Bereits 2008 hat Flatiron ein minimalinvasives Brückenbauverfahren entwickelt. Es reduziert die Umwelteinwirkungen bei großen Infrastrukturprojekten deutlich, da das Bauwerk in einer Art Fließbandverfahren errichtet wird und so auf schwere Baufahrzeuge verzichtet werden kann. Im Herbst 2011 wurde Flatiron für den Einsatz der umweltschonenden Konstruktionsmethode beim Projekt Athabasca River Bridge in Kanada mit dem Umweltpreis der kanadischen „Alberta Roadbuilders and Heavy Construction Association“ ausgezeichnet, da so ein Fischbiotop und Laichgebiet des Flusses geschont wurde.

Im Berichtszeitraum wurde Michael Deane, Vice President und Chief Sustainability Officer von Turner, zum „Recycler des Jahres“ ernannt. Die „Construction Materials Recycling Association“ honoriert damit seine Leistung bei der Entwicklung eines Onlineprogramms, mit dessen Hilfe Turner Daten zu Abfallentsorgung und Recycling bei Bau- und Abrissprojekten sammelt und auswertet. Die Anwendung generiert monatlich die Daten mehrerer Hundert Projekte. Im Jahr 2012 recycelte Turner zirka 529.540 Tonnen Bauabfall, das entspricht einer Quote von 93,6 Prozent.

Flatiron verlagert und ertüchtigt seit Ende 2011 den Calavera-Damm, der das Trinkwasser für 2,5 Mio. Men-





Ein langjähriges Engagement: Unsere amerikanische Tochter fördert mit der Turner School of Construction Management gezielt Unternehmen, die von Frauen oder Angehörigen ethnischer Minderheiten geführt werden. Hier die Abschlussklasse eines Seminars.

schen im Raum San Francisco liefert. Seit der alte, 1925 errichtete Staudamm im Jahr 2001 als seismisch unsicher eingestuft wurde, werden nur noch 40 Prozent seiner Kapazität genutzt. Die Arbeiten sind mit einem umfassenden Umweltschutzprogramm verbunden: Bei den komplexen Baumaßnahmen werden fast 5,5 Mio. Kubikmeter Fels und Erdreich bewegt, wobei natürliche Asbestdämpfe entstehen. Um Gesundheitsschäden für Arbeiter und Anwohner zu vermeiden und gegebenenfalls Gegenmaßnahmen ergreifen zu können, wurden auf dem Gelände Geräte installiert, die die Luftqualität und Konzentration asbesthaltiger Dämpfe überprüfen. Zum Schutz der Wasserfauna wurden zudem Fischpassagen eingerichtet, damit die Tiere die Hindernisse des Damms bei ihrer Wanderung ungefährdet überwinden können. Zudem wird es zukünftig möglich sein, Temperatur und Fließgeschwindigkeit beim Ablassen von Wasser in den Alameda-Fluss so zu steuern, dass es zu Zyklus und Bedürfnissen der heimischen Fischarten passt.

4. Themenfeld: Attraktive Arbeitswelt

Auszeichnungen für hohe Arbeitsplatzattraktivität

Die Gesellschaften der Division HOCHTIEF Americas sind in den USA und in Kanada ein attraktiver und beliebter Arbeitgeber. Dies belegen zahlreiche Umfragen unter verschiedenen Stakeholder-Gruppen.

Im Berichtszeitraum wurde Turner in der Studie „Ideal Employer“ von Unversum Communications unter die 100 beliebtesten amerikanischen Arbeitgeber gewählt. Befragt wurden gut 60000 abschlussnahe Studierende.

Auch im Bereich Diversity wurde Turner 2012 ausgezeichnet. Zum vierten Mal in Folge wurde die amerikanische HOCHTIEF-Tochter von Unternehmen in die Top-50-Liste der Unternehmen gewählt, die multikulturelle Geschäftsmöglichkeiten bieten.

Einer Umfrage zufolge fühlen sich die Mitarbeiter von Turner stark mit dem Unternehmen verbunden. Sie vergaben zudem äußerst positive Bewertungen zu einer ganzen Reihe von Punkten, darunter die berufliche Entwicklung und die Sozialleistungen.

2012 wählte das „Great Place to Work Institute Canada“ Flatiron unter die 50 besten großen Arbeitgeber des Landes. Das Ranking basiert auf der Befragung der eigenen Mitarbeiter zu rund 60 Faktoren sowie einer eingehenden Prüfung der Organisationskultur, der Personalpolitik und -arbeit. 82 Prozent der Mitarbeiter attestieren Flatiron, ein „hervorragender Arbeitsplatz“ zu sein. An der Studie nahmen insgesamt 49000 Mitarbeiter aus mehr als 230 Unternehmen in Kanada teil.

Rekrutierung und Personalentwicklung

Die hohe Zufriedenheit der Mitarbeiter wird erfolgreich im Rekrutierungsprozess eingesetzt: Viele offene Stellen konnten über „Mitarbeiter werben Mitarbeiter“-Programme besetzt werden.

Um Nachwuchskräfte zu gewinnen, haben die amerikanischen HOCHTIEF-Töchter erfolgreiche Praktikanten- und Early-Talent-Management-Programme etabliert: Allein Turner stellte im Berichtszeitraum über 300 Studenten als Praktikanten ein. Die besten unter ihnen



Nachwuchsförderung, die ankommt: Flatiron vergibt über das Build-A-Bridge-Programm Stipendien und bezahlte Praktika an Highschoolschüler, die sich für Ingenieurberufe interessieren.



haben nach ihrem Abschluss sehr gute Übernahmechancen. Flatiron stellt rund 70 Prozent seiner Praktikanten später ein. Mehr als 90 Prozent von ihnen sind immer noch dort beschäftigt. Für junge Ingenieure wird ein Job-Rotations-Programm angeboten, bei dem sie schnell Erfahrungen in allen wesentlichen Aufgabenbereichen des Bauprozesses sammeln und ihre persönlichen Stärken entwickeln können.

Den Mitarbeitern steht an der Turner University ein umfassendes Aus- und Weiterbildungsprogramm zur Verfügung, das von Kommunikationstrainings und Gesundheitsschulungen bis hin zu Fachseminaren reicht. Auch außerhalb des Unternehmens stößt das Angebot auf immer größeres Interesse: Mehr als 7 500 externe Studenten sind registriert.

Bei der Flatiron Construction University stehen zirka 150 verschiedene Seminare zur Auswahl – als Online-, Web- und Videoseminare, Präsenz- oder On-the-Job-Trainings. Mitarbeiter, die sich neben ihrem Beruf extern weiterbilden möchten, zum Beispiel über ein Studium, werden von Flatiron finanziell unterstützt.

Gesundheitsschutz

Im Gesundheitssystem der USA ist es besonders wichtig, dass sich der Arbeitgeber für die Gesundheitsversorgung und -vorsorge seiner Mitarbeiter einsetzt. Die HOCHTIEF-Tochtergesellschaften haben dazu verschiedene Programme initiiert. Die meisten dienen der Prävention, zum Beispiel kostenlose Gesundheitschecks

und Grippeimpfungen für Mitarbeiter und ihre Familienangehörigen.

Bei Flatiron beispielsweise werden in diesem Zusammenhang jedes Jahr Gesundheitsmessen veranstaltet. Dort haben die Mitarbeiter die Gelegenheit, biometrische Gesundheitsscreenings in Anspruch zu nehmen. Die Ergebnisse sind vertraulich, jedoch erhält Flatiron aggregierte Gesundheitsdaten, um auf dieser Basis seine Programme weiter zu verbessern. Gute Ernährung und Fitness fördert die HOCHTIEF-Tochter über einen unternehmensweiten Sportwettbewerb: In Teams kämpfen die Mitarbeiter um die höchste Anzahl geleisteter Sportstunden. An der „Flatiron Fitness Challenge“ 2012 nahmen mehr als 200 Personen teil.

Auf den Flatiron-Baustellen gibt es gezielte Fitnessprogramme, zum Beispiel das morgendliche „stretch&flex“-Programm. Die Übungen helfen, Verletzungen zu vermeiden, und schärfen die Aufmerksamkeit der Bauarbeiter für sicheres Verhalten.

Work-Life-Balance spielt eine immer größere Rolle bei der Prävention berufsbedingter und psychischer Krankheiten. Turner versendet zu diesem Thema regelmäßig einen Newsletter und vergibt, um den privaten Ausgleich zum Berufsleben zu fördern, zum Beispiel Sonderurlaubstage, etwa am Geburtstag der Kinder.

Arbeitssicherheit

Im Bereich der Arbeitssicherheit gelten die nordamerikanischen HOCHTIEF-Tochtergesellschaften als vorbildlich in der Branche. Sie erhielten im Berichtszeitraum wieder eine große Zahl an Zertifizierungen sowie an nationalen und regionalen Auszeichnungen.

Allein an Turner-Büros wurden im Berichtszeitraum über 20 Sicherheitsawards verliehen. Darunter waren mehrfach Auszeichnungen des Branchenverbands „Associated General Contractors of America“ (AGC), etwa der „Construction Safety Excellence Award“ in der Kategorie der größten Bauunternehmen. Ausgezeichnet werden in der Regel Projekte, die dank erfolgrei-



Fokus auf Sicherheit: Beim „Turner Annual Safety Stand Down“ legten die Bauarbeiter im Madison Square Garden die Arbeit nieder, um über Arbeitsschutz zu sprechen (Bild links).

Unfallprävention per Simulation: Beim virtuellen Bauen entstehen dreidimensionale Modelle, die auch die Sicherheitsplanung auf den Baustellen verbessern.

cher Sicherheitsprogramme ohne unfallbedingte Arbeitsausfälle realisiert werden.

Im März 2012 wurde Flatiron für seine Leistungen, Initiativen und Programme im Bereich Arbeitssicherheit mit dem „AGC First Place Construction Safety Excellence Award“ honoriert – der höchsten Sicherheitsauszeichnung für US-amerikanische Bauunternehmen. Auf Basis einer eingehenden Prüfung im Vorfeld bewertete die Jury neben dem Management-Commitment von Flatiron zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz auch die Einbindung und Trainings der Mitarbeiter sowie die Risikobeurteilung und -kontrolle auf den Baustellen.

Ende 2012 erreichte Flatiron einen wichtigen Meilenstein: ein ganzes Jahr ohne einen einzigen unfallbedingten Arbeitsausfall – und das bei mehr als 4,1 Mio. erbrachten Mannstunden. In Kanada haben die Mitarbeiter von Flatiron knapp vier Jahre in Folge (2009–2012) mehr als 3,2 Mio. Mannstunden ohne einen unfallbedingten Ausfall gearbeitet.

Im Berichtszeitraum wurde zudem das Safety-Management-System von Flatiron gemäß dem internationalen OSHA*-Standard 18001:2007 zertifiziert. Turner befindet sich derzeit ebenfalls im Zertifizierungsprozess. Um die Anforderungen der Richtlinie auch im Bewusstsein der Mitarbeiter zu verankern, müssen beispielsweise mindestens 90 Prozent der Turner-Mitarbeiter ein 30 Unterrichtsstunden umfassendes, webbasiertes OSHA-Training absolvieren.

Im Bereich Sicherheit setzt Turner auch mit seinen virtuellen Planungs- und Baumodellen neue Standards: Mit dem sogenannten „Building Information Modelling“ (BIM) werden Planung sowie Bau- und Betriebsabläufe lange vor Baustart simuliert. Damit können Risiken frühzeitig erkannt und gesteuert sowie Arbeitsabläufe effizienter gestaltet werden. Turner zählt zu den Marktführern im Bereich virtuelles Bauen. 2012 genehmigte und verwendete die New Yorker Baubehörde erstmals die digitalen 3-D-Sicherheitspläne, die von Turner mit BIM für zwei Baustellen auf dem Campus der New York University erstellt worden waren. Dadurch verkürzte sich auch der Genehmigungsprozess, sodass die Baustelle zügiger eingerichtet werden konnte.

Um die Mitarbeiter für Themen der Arbeitssicherheit zu sensibilisieren, initiieren die amerikanischen HOCHTIEF-Gesellschaften Jahresprogramme und Präventionskampagnen. Sie leiten sich aus den Beobachtungen des abgelaufenen Jahres sowie den Neuerungen im Vorschriften- und Regelwerk ab. So findet bei Turner mit dem „Annual Safety Stand-Down“ ein jährlicher Tag der Arbeitssicherheit statt. Die letzte Veranstaltung im September 2012 stand unter dem Titel „Lean Construction und Sicherheitsmanagement: Materialmanagement für ein sichereres Arbeitsumfeld“. An diesem Tag legten die Angestellten und Nachunternehmer auf den Turner-Baustellen ihre Arbeit nieder, um an Sicherheits Schulungen und Diskussionen teilzunehmen. Lean-Management ist ein Ansatz zur Prozessoptimierung, bei dem Abläufe harmonisch gestaltet und unter anderem Verschwendung minimiert werden sollen. Präsentatio-



*OSHA = Occupational Safety and Health Administration

Gipfelstürmer am Ziel: Drei Flatiron-Mitarbeiter bestiegen den 4322 Meter hohen Gipfel des Mount Shasta in den Cascade Mountains. Ihr Aufstieg führte sie über 8,5 Stunden durch Schnee und Eis (Bild links).

„Hearts and Hammers“: Für den Verein hat Turner bereits viele ehrenamtliche Projekte zugunsten Bedürftiger umgesetzt – zum Beispiel renovierten Freiwillige ein Haus.



nen im Rahmen des Tags der Arbeitssicherheit 2012 befassten sich vor allem damit, wie mit Lean-Methoden das Sicherheitsmanagement verbessert werden kann.

Zu den Turner-Initiativen zählt auch der „Five-worker-lunch“, bei dem sich jeden Monat fünf Mitarbeiter mit einem Vertreter des Seniormanagements treffen und Sicherheitsthemen diskutieren. Die enge Einbeziehung und die Mitgestaltungsmöglichkeiten tragen stark zur Motivation der Mitarbeiter bei, Arbeitssicherheit im Alltag zu leben.

Darüber hinaus stellte Turner im Berichtszeitraum die Bewertungskriterien für Arbeitssicherheit im Belohnungssystem der Mitarbeiter um: Anstatt Maluspunkte für Fehler zu vergeben, verdienen sich die Mitarbeiter nun Bonuspunkte für richtiges Verhalten.

5. Themenfeld: Gesellschaftliches Engagement

Den HOCHTIEF-Sponsoringschwerpunkten entsprechend, sind unsere amerikanischen Tochtergesellschaften insbesondere im Bereich Bildungsförderung aktiv und verstehen sich dort, wo sie tätig sind, als Corporate Citizen.

So setzt sich Turner seit vielen Jahren für von Frauen und Angehörigen von Minderheiten geführte Unternehmen ein. Hier spielt die unternehmenseigene Turner School of Construction Management eine wichtige Rolle: Sie bietet diesen Gruppen kostenlose Trainings zu betriebswirtschaftlichen Themen und Spezifika der Bauindustrie, etwa zu Kalkulation, Einkauf, Logistik, Finan-

zierung, Sicherheit, Marketing und Akquisition. Das Förderprogramm, das bereits seit 1969 existiert, wird heute in 31 Städten mit Turner-Standorten angeboten und verzeichnete seitdem mehr als 1 000 teilnehmende Unternehmen. 2011/2012 vergab Turner zudem an diese Betriebe Aufträge im Wert von über 770 Mio. Euro.

Ein gemeinsamer Sponsoringschwerpunkt der Division HOCHTIEF Americas ist die Zusammenarbeit mit der Non-Profit-Organisation Bridges to Prosperity (B2P). Sie wurde 2009 von Flatiron initiiert. Seitdem haben Mitarbeiter von Flatiron – seit 2012 in gemeinsamen Teams mit Turner und E.E. Cruz – Fußgängerbrücken in unwegsamen und abgelegenen Regionen Süd- und Mittelamerikas gebaut. 2012 entstanden so drei Brücken in Nicaragua. Flatiron ist besonders eng mit der Organisation verbunden: Das Unternehmen konstruiert und erarbeitet für und mit B2P die Brückenkonstruktionen, die dann vor Ort umgesetzt werden. (Mehr zur Zusammenarbeit des HOCHTIEF-Konzerns mit B2P lesen Sie in der Reportage ab Seite 34.)

Gemäß der US-amerikanischen Tradition sind auch die HOCHTIEF-Tochtergesellschaften stark gesellschaftlich engagiert – dazu zählen Spenden für das Gesundheitswesen ebenso wie zahlreiche Ehrenamts- und Fundraisingaktionen, etwa für sozial schwache Menschen.

Im Berichtszeitraum reparierten unter anderem Mitarbeiter der Turner-Niederlassung in Washington das Haus eines Rentners, der dies nicht aus eigener Kraft leisten konnte. Ehrenamtliche Helfer aus dem Turner-Büro in

www.bridgestoprosperty.org



Sportlich für den guten Zweck: Turner organisiert jedes Jahr ein Softballturnier. Die Siegerteams bestimmen, wohin die Spendensumme geht (Bild links).

Mit vereinten Kräften: Mitarbeiter von Flatiron, Turner und E.E. Cruz feiern die Eröffnung einer Brücke, die sie für Bridges to Prosperity (B2P) über den Jucuapa-Fluss in Nicaragua gebaut haben. Sie rettet in der Regenzeit Leben.

Arizona gestalteten ein brachliegendes Grundstück zu einem öffentlichen Park um. Von diesem profitieren insbesondere die Bewohner eines Heims für einkommensschwache Senioren.

Beim 24. „Turner Annual Charity Softball Turnier“ spielten 300 Mitarbeiter um einen Spendenbetrag von 28.000 Euro. Die Siegerteams durften bestimmen, an welche gemeinnützige Organisation die Summe gehen sollte.

Bei der jährlichen „Giving Campaign“ wählen die regionalen Geschäftseinheiten von Flatiron lokale Projekte aus, die gefördert werden sollen. Diese werden dann mit Zeit-, Geld- und Sachspenden unterstützt. So spendeten die Mitarbeiter in den Jahren 2011 und 2012 zusammen mehrere Zehntausend Dollar, leisteten über 500 Stunden freiwillige Arbeit und sammelten Hunderte Spielzeuge und Kleidungsstücke sowie rund 500 Kilogramm Lebensmittel.

Division HOCHTIEF Asia Pacific

Weitere Informationen zu dem Unternehmen finden Sie im Internet unter www.leighton.com.au.

Die Division HOCHTIEF Asia Pacific umfasst die Leighton-Unternehmensgruppe, die in Australien, Asien und dem Nahen Osten aktiv ist. Für 2011 und 2012 sind zahlreiche Highlights im Bereich Nachhaltigkeit zu berichten: Als weltweit größter Contract-Miner lag dabei ein Schwerpunkt auf Umwelt- und Energieeffizienzmaßnahmen bei den Minenprojekten, die von den Leighton-Töchtern betrieben werden. Zudem zeichnete sich das Unternehmen erneut durch höchste Standards und hervorragende Leistungen bei der Arbeitssicherheit aus. Leighton setzt sich gezielt für die Vielfalt im Unternehmen ein und fördert besonders Frauen und die australischen Ureinwohner.

1. Themenfeld: Nachhaltige Produkte und Dienstleistungen

Auch die Leighton-Gruppe ist im Bereich des grünen Bauens aktiv und hat im Berichtszeitraum wieder umweltfreundliche Gebäude gemäß nachhaltigen Standards realisiert. (Mehr zum grünen Bauen lesen Sie in der Reportage ab Seite 10.)

So wurde beispielsweise im November 2012 der „King George Central Office Tower“ in Brisbane fertiggestellt. Die 36-geschossige Büro- und Gewerbeimmobilie soll das „gesündeste Gebäude Queensland“ werden. Um die Gesundheit der Nutzer aktiv zu fördern und sie beispielsweise zu mehr Bewegung zu animieren, wurden Fahrradständer und nutzerfreundliche Treppen über alle Ebenen errichtet sowie ein Café integriert, das gesunde Nahrungsmittel anbietet. Aufgrund seines Konzepts wird das „King George“ als erste Immobilie in Australien von der renommierten „Heart Foundation“ unterstützt. Das Gebäude wurde zudem bereits mit sechs Sternen des australischen Gütesiegels für nachhaltiges Bauen, dem „Green Star“ des „Green Building Council of Australia“ , ausgezeichnet und erwartet eine Auszeichnung beim „National Australian Built Environment Rating System“ (NABERS) in den Kategorien Energie und Wasser.

Im August 2012 wurde der „Eclipse Tower“ in Parramatta bei Sydney fertiggestellt. Mit 19 Stockwerken und 88 Metern Höhe ist er das höchste Geschäftshaus in der Umgebung. Der Eclipse Tower ist für eine Zertifizierung im „Green Star“-Rating registriert und strebt fünf Sterne an. Außerdem wird eine Fünf-Sterne-Wertung im NABERS-Energy-Rating erwartet. Zu den Nachhaltigkeitsmaßnahmen zählen ein 75 000 Liter fassender Regenwassertank, der die Toilettenspülungen mit Wasser versorgt, und eine intelligente Glasfassade, die das ein-

fallende Sonnenlicht so steuert, dass sich die Räume nicht aufheizen, dabei aber das natürliche Licht genutzt werden kann. Die Baumaterialien bestehen entweder aus nachwachsenden Rohstoffen oder zu einem möglichst großen Teil aus recycelten Stoffen.

Im Berichtszeitraum wurde die bereits 2010 fertiggestellte regionale Niederlassungszentrale der Tochtergesellschaft Leighton Contractors in Brisbane ausgezeichnet: Das von Leighton Properties entwickelte Bürogebäude „HQ“ erhielt sechs Green Stars und den „2011 National Urban Taskforce Development of the Year“-Award. In diesem Wettbewerb setzte sich das Projekt gegen 35 andere hochkarätige Projektentwicklungen in Australien durch. Die Preisjury bewertete neben dem ökonomischen Erfolg eines Projekts auch dessen Nutzen für die Gemeinschaft, die Nutzerzufriedenheit sowie seine Umweltfreundlichkeit. Zu Letzterer tragen unter anderem die recycelten Baumaterialien, eine effiziente Sanitärtechnik sowie die Bewässerung der Grünanlagen mit aufgefangenem Regenwasser bei. Ein System zur Kraft-Wärme-Kopplung spart jährlich über 2 200 Tonnen CO₂.

Seit 2012 ist Leighton Contractors über seine Tochtergesellschaft Visionstream im wachsenden Markt für Elektroautos aktiv. Dafür wurden Teile eines Anbieters zugekauft, der seit 2008 Ladestationen für elektrische Fahrzeuge in Australien und Neuseeland betreibt. Auf diese Weise trägt Leighton zum Ausbau einer nachhaltigen, klimaschonenden Verkehrsinfrastruktur bei.

2. Themenfeld: Aktiver Klimaschutz Interne Klimaschutzmaßnahmen

Der Klimawandel treibt die Entwicklung in der Wirtschaft zu mehr Ressourcenschonung und CO₂-Reduktion weiter voran. Gleichzeitig erhöhen Regierungen und Regu-

 www.gbca.org.au



Intelligent und elegant: Die Glasfassade des Eclipse Towers in Parramatta steuert das einfallende Licht so, dass die Räume sich nicht unnötig aufheizen – damit spart das Gebäude viel Energie (Bild links).

Sparsamer graben: Thies arbeitet unter anderem mit einem Hybridbagger im Straßenbau. Der Einsatz solcher Geräte spart durchschnittlich 30 Prozent Treibstoff.

lierungsbehörden weltweit mit Instrumenten wie Nutzungsbeschränkungen, Steuern und Preissteuerung den Druck auf die Wirtschaft. Als ein Unternehmen mit hohem Energiebedarf und einem Tätigkeitsschwerpunkt in hochgradig regulierten Ländern wie Australien – hier wurde zum 1. Juli 2012 eine CO₂-Abgabe eingeführt – setzt die Leighton-Gruppe proaktiv darauf, Nachhaltigkeitsstrategien und saubere Technologien zu entwickeln und umzusetzen. Damit begrenzt das Unternehmen zum einen die potenziellen Risiken für die Umwelt und zieht zum anderen Nutzen aus den staatlichen Umweltvorgaben.

Ein Handlungsschwerpunkt der Leighton-Gruppe ist es, die Flottenverbräuche und -emissionen ihrer im Bergbau eingesetzten Fahrzeuge und Maschinen zu optimieren. Hier arbeitet Leighton eng mit der australischen Regierung zusammen, beispielsweise im Rahmen der Studie „Analysis of Diesel Use for Mine Haul and Transport Operations“ des Ministeriums für Ressourcen, Energie und Tourismus. Leighton Contractors entwickelte in diesem Kontext das sogenannte „Best Truck Ratio“-Modell. Hier handelt es sich um einen Benchmarkansatz, bei dem zunächst der Energieverbrauch aller Maschinen erfasst wird, die auf einer Baustelle im Einsatz sind. Die Ergebnisse werden mit dem niedrigsten in der Theorie möglichen Energieverbrauch für diese Maschinen in Relation gesetzt. Damit zeigt das Analysetool, wie effizient die Flotte arbeitet und wie hoch das Verbesserungspotenzial ist. Da das Modell mit einem Verhältniswert operiert, ermöglicht es auch einen Benchmark zwischen verschiedenen Minenprojekten.

Um die Energiebilanz zu verbessern, setzt die Leighton-Tochter Thies unter anderem Trucks mit optimierter Ladeflächenform und -größe bei ihren Projekten ein, so dass insgesamt weniger Lkws benötigt werden und die Anzahl der Fahrten reduziert wird. Beim Straßenbauprojekt „Hunter Expressway Alliance“ im australischen Bundesstaat New South Wales wurden erstmals Hybridbagger eingesetzt. Im direkten Vergleich mit hochleistungsfähigen konventionellen Baggern wurde überprüft, ob sie bei gleicher Leistung tatsächlich weniger Treibstoff verbrauchen. Das Ergebnis: Die Hybridgeräte hatten gleichwertige Produktivitätsraten und benötigten mit durchschnittlich elf Litern pro Stunde 30 Prozent weniger Benzin als die konventionellen Bagger. Allein in der Probephase des Projekts sparte der Einsatz der Hybriden zirka 4.500 Liter Kraftstoff und zehn Tonnen CO₂.

Ausbau einer nachhaltigen Energieinfrastruktur

Die Leighton-Gruppe unterstützt den Ausbau einer Energieinfrastruktur auf Basis erneuerbarer Energien. So war Leighton Contractors im Berichtszeitraum in einem Konsortium am Bau des größten Onshore-Windparks der südlichen Hemisphäre beteiligt. Die Macarthur Wind Farm, etwa 250 Kilometer westlich von Melbourne gelegen, wird mit ihren 140 Windkraftanlagen bis zu 420 Megawatt Strom im Jahr generieren. Das reicht aus, um 220.000 Durchschnittshaushalte zu versorgen. Die ersten Windräder gingen im Herbst 2012 ans Netz. In den mit 83 Metern sehr hohen Anlagen wurden spezielle, auf die Windbedingungen vor Ort angepasste Turbinen eingebaut. Damit können sie bis zu dreimal mehr Strom produzieren als viele der älteren in der Region eingesetzten Windräder.

Erneuerbare Energie für die Mongolei: Leighton baut mit am ersten Windpark des Landes (Bild links).

Schonend im Naturschutzgebiet: Leighton baute die Brücke durch das Onkaparinga-Tal mit der „Long-Span“-Methode und vermied so unnötige Eingriffe in die Natur.



In der Mongolei errichtet die Tochtergesellschaft Leighton Asia, India and Offshore (LAIO) seit Mitte 2012 insgesamt 31 Windkraftanlagen für die Salkhit Wind Farm. Der erste Windpark des Landes liegt in einem Gebirge etwa 70 Kilometer südlich der Hauptstadt Ulaanbaatar und 700 Kilometer von der chinesischen Grenze entfernt. LAIO transportiert und errichtet die Windanlagen, baut die benötigte Verkehrs- sowie elektrische Infrastruktur auf der Anlage und verlegt ein zirka zwölf Kilometer langes Überlandkabel zur nächsten Endstelle. Nach Fertigstellung wird der Windpark 50 Megawatt Leistung erreichen und damit etwa fünf Prozent des mongolischen Energiebedarfs bedienen. Die Anlage soll die CO₂-Emissionen des Lands um jährlich 200 000 Tonnen reduzieren. Die Mongolei hat ehrgeizige Klimaziele: Bis 2020 sollen 25 Prozent des Energiebedarfs aus erneuerbaren Quellen gedeckt werden.

3. Themenfeld: Ressourcenschutz

Insbesondere die großen Infrastruktur- sowie Minenprojekte, bei denen die Leighton-Unternehmensgruppe tätig ist, sind mit zum Teil massiven Eingriffen in die Natur sowie mit Ressourcenverbrauch verbunden. Wasser und die Renaturierung genutzter Flächen sind daher zwei wichtige Elemente des Umwelt- und Ressourcenschutzes in der Division HOCHTIEF Asia Pacific.

Bei Infrastrukturmaßnahmen setzt Leighton, wo möglich, auf eine umweltschonende Baumethode – wenn etwa Brücken über empfindliche und zu schützende Gebiete gebaut werden. So zum Beispiel beim Ende 2012 fertiggestellten „Seaford Rail Project“, das Ade-

laide mit den wachsenden Vororten im Süden verbindet. Die insgesamt 1,2 Kilometer lange Eisenbahnbrücke durch das Onkaparinga-Tal hat besonders lange Spannweiten von über 50 Metern zwischen den einzelnen Pfeilern. Mit der eingesetzten umweltfreundlichen „Long-Span“-Methode, bei der die Brückenteile taktweise errichtet werden, konnten die störenden Eingriffe in die lokale Sumpflandschaft auf ein Minimum reduziert werden, da etwa weniger Material zur Baustelle gebracht und vor Ort gelagert werden musste. Neben der schonenden Bauweise zählt das Projekt an sich in den Umweltschutz ein: Die Bahnverbindung wird den Autoverkehr in der Region signifikant verringern und damit auch Luftverschmutzung und Lärmbelastigung senken.

Einsatz für Gewässerschutz und Wasseraufbereitung

Der Wasserschutz hat im Umweltmanagement unserer australischen Tochtergesellschaft Leighton und ihrer operativen Einheiten einen hohen Stellenwert, was auch mit der generellen Wasserknappheit in vielen Teilen Australiens zusammenhängt. Die Unternehmensgruppe legt daher großen Wert darauf, bei ihren Projekten Wasser effizient einzusetzen; sie realisiert Projekte zur Wasseraufbereitung und ist daran beteiligt, verschmutzte Gewässer zu säubern.

Um den Verbrauch von Trinkwasser bei Baustellenarbeiten möglichst gering zu halten, nutzt Thies beim Bau der M80 Ring Road in Melbourne beispielsweise eine Mischung aus recyceltem, also aufbereitetem Wasser



Victorian Desalination Plant: Dank umfassender Dachbegrünung fügt sich die hochmoderne Meerwasserentsalzungsanlage harmonisch in die Umgebung ein (Bild links).

Wie eine Welle: In Hongkong baut Leighton die größte Klärschlammverbrennungsanlage ihrer Art. Ihr Design setzt ästhetische Maßstäbe.

und Regenwasser aus verschiedenen Quellen vor Ort, um Staub zu binden und den Asphalt zu verdichten. Der Effekt: Ende 2011 waren nur drei Prozent des auf der Baustelle verbrauchten Wassers Trinkwasser.

Die Ende 2012 in Betrieb genommene Victorian Desalination Plant ist die größte und modernste Meerwasserentsalzungsanlage Australiens. Sie produziert 450 000 Kubikmeter Trinkwasser pro Tag beziehungsweise 150 Mrd. Liter jährlich – genug, um Melbourne ein Jahr lang zu versorgen, sollte es in dieser Zeit nicht regnen. Die von Thies in einem Joint Venture realisierte Anlage wird zu einhundert Prozent mit erneuerbaren Energien betrieben, weshalb im Umfeld neue Windparks gebaut wurden. Zudem entstand rund um die Anlage ein Küstenpark mit Feuchtbiotopen, Sümpfen und Waldgebieten, die den dort heimischen Tieren neuen Lebensraum bietet. Es handelt sich um eines der größten ökologischen Sanierungsprojekte in der Geschichte des Bundesstaats Victoria.

In Hongkong schließlich planen und bauen die Leighton-Töchter John Holland und LAIO in einem Joint Venture mit einem weiteren Partner die weltgrößte Klärschlammverbrennungsanlage ihrer Art: Sie wird ab Ende 2013 täglich etwa 2 000 Tonnen Klärschlamm recyceln und dafür ihre eigene Energie erzeugen. Zum Projekt gehören auch ein Umweltinformationszentrum, eine Gartenanlage und ein Habitat für Wasservögel.

Zu den Projekten, bei denen Natur wiederaufbereitet wurde, zählt die Revitalisierung des Hunter Rivers, die im Oktober 2011 abgeschlossen wurde. Der Fluss und sein Mündungsgebiet im Bundesstaat New South Wales

waren nach mehr als 70 Jahren Stahlindustrie an den Ufern stark verschmutzt. Thies Services hat in zwei Jahren rund 800 000 Kubikmeter des kontaminierten Bodensatzes abgetragen, gereinigt und entsorgt. Während des gesamten Projekts wurde die Wasserqualität im Fluss streng überwacht: Insgesamt wurden 200 000 Messungen durchgeführt. Das Vorzeigeprojekt erhielt den „United Nations Association of Australia World Environment Day 2011 Award“. Die Fläche kann nun – etwa für den Bau von Wohnungen – genutzt werden.

Sehr umfangreich gestaltet sich auch die Wiederherstellung des Platypus-Geländes in Sydney, an der in Phase 2 Thies Services beteiligt ist. Das Gebiet hatte im Laufe der Jahre eine Walfangstation, ein Gaswerk, eine Waffenfabrik und schließlich einen Marinestützpunkt beherbergt und wurde entsprechend kontaminiert. Die zentrale Lage am Hafen erfordert besondere Schutzmaßnahmen für die anliegende Bevölkerung. Während der Erdarbeiten wird zum Beispiel ein riesiges Zelt über die Baustelle gespannt, das unter anderem die Ausbreitung übler Gerüche verhindert. Bevor die Luft freigesetzt wird, wird sie zudem von einem speziellen System gefiltert. Das kontaminierte Wasser wird in einer Wiederaufbereitungsanlage geklärt. Während des gesamten Projekts kontrollieren Echtzeit-Überwachungssysteme Abgase, Lärm und Vibrationen.

Auch über die eigenen Projekte hinaus will Thies den Wasserschutz fördern. So ist die Leighton-Gesellschaft Hauptsponsor und Namensgeber des 1999 ins Leben gerufenen Thies International Riverprize, der heute von einer Stiftung vergeben wird. Der Preis würdigt inter-

Strahlende Gewinner: Der mit 300.000 australischen Dollar notierte Thies Riverprize ging 2012 an ein amerikanisches Wasserschutzprojekt.

Grüne Minenlandschaft: Mitarbeiter von Thies übernehmen auch die Renaturierung der Burton Coal Mine.



nationale Projekte zum Schutz von Flüssen. 2012 ging der Award in die USA: Die „Willamette River Initiative“ in Oregon hatte messbare Verbesserungen für den Fluss und seine Umgebung herbeigeführt, der unter anderem durch chemische Substanzen verschmutzt war und unter hohen Wassertemperaturen und einem verengten Kanal zu leiden hatte. Heute ist das Gewässer sauberer als vor 50 Jahren. Der von Thies Services gesponserte „River Management Young Achievers Award“ ging 2012 an eine junge Forscherin der University of New South Wales für ihre Forschung im Bereich Wasserökosysteme.

Renaturierung bei Minenprojekten

Über die australische Tochter Leighton ist HOCHTIEF der größte Contract-Miner der Welt. Im Auftrag der Kunden fördert die Unternehmensgruppe jährlich Millionen Tonnen Rohstoffe in Australien und Asien. Dabei wird auf einen effizienten und umweltschonenden Abbau großen Wert gelegt. Ständige Kontrollen der Situation in den Minen und der Abbaufahren sind daher Standard. Zahlreiche Mining-Aufträge der Leighton-Gruppe beinhalten auch eine Renaturierung der Fläche (siehe dazu auch die Reportage ab Seite 22).

So wird die Burton Coal Mine in Queensland, an der Thies bereits seit 1996 tätig ist, in einem Fünfjahresprogramm renaturiert. Die Maßnahmen erfolgen auf Basis detaillierter Ausführungs- und Kontrollpläne und umfassen unter anderem Landschaftsgestaltung, Entwässerung, das Aufbringen von Mutterboden und Bepflanzung.

4. Themenfeld: Attraktive Arbeitswelt

In der Unternehmenskultur und Personalarbeit der Leighton-Gruppe spielt das Thema Diversity eine wichtige Rolle. Dabei stehen insbesondere Frauen und Aborigines im Mittelpunkt vieler Förderprogramme, die für Berufe und Tätigkeiten in der Branche interessiert und qualifiziert werden sollen.

Diversity gezielt fördern

Entsprechend dem Bekenntnis, die Vielfalt der Mitarbeiter in der Unternehmensgruppe aktiv zu fördern, hat sich Leighton zum Ziel gesetzt, bis 2016 den Frauenanteil in der Unternehmensleitung und im Senior-Management bei Leighton Holdings auf 40 Prozent (Dezember 2011: 25 Prozent) zu erhöhen und mindestens zwei weibliche Vorstandsmitglieder zu bestellen. Um weibliche Mitarbeiter für Führungspositionen zu qualifizieren, wurden zahlreiche Initiativen angestoßen – zum Beispiel die Programme „Great Leaders are Made“ und „Women in Leadership“ für Frauen auf dem Weg ins Senior-Management. Für führungserfahrene Frauen gibt es das „Advanced Management Program“.


2012 wurde zudem damit begonnen, das Gehaltsgefüge mit Blick auf die Gleichbehandlung von Männern und Frauen zu überprüfen. Das Thema wird 2013 weiterverfolgt.

Gerade im Bereich Mining sind traditionell eher Männer beschäftigt – er ist aber, wie zahlreiche andere Bereiche in der Baubranche auch, vom Fachkräftemangel bedroht. Mit verschiedenen Programmen wirbt Leighton



daher aktiv Frauen für Jobs im Mining-Bereich an und bereitet sie mit entsprechenden Maßnahmen auf ihre Tätigkeit vor. Ein Beispiel ist das „Indigenous Women in Hard Hats“-Programm, eine Partnerschaft mit dem Bundesstaat Queensland: Es zielt darauf, Frauen aus der Gruppe der australischen Ureinwohner für Aufgaben in der Burton-Kohlemine zu rekrutieren. In einem umfassenden Training erhalten die Teilnehmerinnen eine fachliche Qualifizierung und üben beispielsweise den Umgang mit dem schweren Mining-Gerät. In Kooperation mit dem „Queensland Resources Council“ vergibt die HOCHTIEF-Tochter Stipendien an junge Frauen, um sie in ihrem Ingenieurstudium zu unterstützen. Wieder andere Ansätze, zum Beispiel das „Enginhearing Recruitment Program“, versuchen Frauen als Mitarbeiter zu werben, indem ihnen bei der Organisation von Studium, Arbeit und Familie geholfen wird.

Um die Gleichbehandlung der Geschlechter zu fördern, kommt es manchmal auch darauf an, die Unterschiede bewusst zu berücksichtigen: So stellt Thies eine große Bandbreite von speziell auf Frauen zugeschnittener Arbeitskleidung bereit. Durch den besseren Sitz trägt sie zu mehr Arbeitssicherheit bei.

Leighton ist Gründungsmitglied der „SupplyNation“ , früher bekannt als „Australian Indigenous Minority Supplier Council“. Der Verband unterstützt und zertifiziert von Ureinwohnern geführte Unternehmen und möchte ihre Zusammenarbeit mit anderen australischen Unternehmen und Regierungseinrichtungen fördern. 2012 hat Leighton Aufträge mit einem Gesamtvolumen von

gut 480.000 Euro mit von SupplyNation zertifizierten Unternehmen abgewickelt.

Ausbildung junger Menschen

Um qualifizierte junge Mitarbeiter zu gewinnen, ihnen einen Einstieg in das Berufsleben und Karrierechancen im Unternehmen zu ermöglichen, hat die Leighton-Gruppe verschiedene Programme etabliert. So hat beispielsweise Thies gemeinsam mit dem „MEGT Australian Apprenticeships Centre“ ein Ausbildungsprogramm ins Leben gerufen: Auszubildende und Trainees werden dabei gezielt in mehrere Themen- und Berufsbereiche eingeführt, um so ihren Blick zu erweitern und sie auf vielseitigere Aufgaben vorzubereiten.

Eine andere Initiative von Thies feierte im Berichtszeitraum ihr 20. Jubiläum: 1992 startete die Leighton-Tochter ein Berufsausbildungsprogramm in Indonesien, damals mit acht Teilnehmern. Inzwischen absolvieren 420 Teilnehmer das vier Jahre dauernde Programm, das nach australischen Standards aufgebaut ist und bereits 2008 als das beste im Land ausgezeichnet wurde. Ausgebildet werden unter anderem Schwerlastmechaniker, Autoelektriker oder Schweißer. Jedes Jahr investiert Thies rund 1,5 Mio. Euro in das Programm.

Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit

Bei Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz setzt die Leighton-Gruppe höchste Standards. Die Unfallhäufigkeit lag 2012 in Australien bei 1,61 meldepflichtigen Unfällen pro einer Mio. geleisteter Arbeitsstunden und bei 0,64 in Asien. Diese niedrigen Unfallquoten sind auf ein umfassendes Sicherheitsmanagement zurückzuführen – das manchmal auch auf außergewöhnliche Methoden und Maßnahmen zurückgreift.

So gründete Thies in Indonesien bereits 2008 ein unabhängiges Netzwerk von Radiostationen, die große Minenprojekte jeweils mit einem individuellen Programm bedienen. Zu den Kerninhalten im redaktionellen Teil zählen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz: In Rollenspielen, Reportagen und Features mit Minenarbeitern, deren Familienangehörigen oder externen Gästen wird zu den Themen informiert. Das Musikprogramm soll insbesondere in den Nachtschichten dabei helfen,

Sicher durch den Tag: In Indonesien strahlt Thies ein eigenes Radioprogramm für mehr Arbeitssicherheit in den Minen aus. Animierende Musik beugt Müdigkeit vor.

 www.supplynation.org.au

Ausgezeichnete Arbeitssicherheit: Für die mehr als 2,7 Mio. unfallfreien Arbeitsstunden nehmen Mitarbeiter den Sicherheitspreis für die indonesische Toka-Tindung-Goldmine entgegen (Bild links).

17 Mio. unfallfreie Arbeitsstunden: Das Doha City Centre in Katar ist ein Vorzeigeprojekt für Arbeitssicherheit in der Habtoor Leighton Group.



Müdigkeit zu bekämpfen. Zwischen 2009 und 2012 sank die Quote meldepflichtiger Unfälle an den Standorten mit Radioprogramm von 1,9 auf 0,6.

Auch die Sangatta-Mine ist einer dieser Standorte. Hier wurde im Berichtszeitraum mit einer unfallfreien Periode von über 8,6 Mio. Arbeitsstunden ein Sicherheitsrekord aufgestellt. Zudem wurde die Mine bei den nationalen Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutzawards ausgezeichnet. Der Gouverneur der indonesischen Region East Kalimantan und der Bupati von East Kutai Timur überreichten die Preise.

Im Berichtszeitraum verzeichneten die Gesellschaften der Division HOCHTIEF Asia Pacific zahlreiche Sicherheitsawards; allein 15 im Jahr 2012. Einige Beispiele: Die Mining-Division von Leighton Contractors erhielt den „CME Safety Award“ für die Entwicklung einer ferngesteuerten Kamera, die im Verladeprozess eingesetzt wird, sodass jetzt kein Arbeiter mehr in der Gefahrenzone stehen muss.

Die „New Future Alliance“ (NFA), bestehend aus Leighton Contractors und drei weiteren Partnern, wurde 2012 vom „National Safety Council of Australia“ mit einem Excellence-Award in der Kategorie „Beste Lösung für ein Sicherheitsrisiko am Arbeitsplatz“ ausgezeichnet. Die NFA ist Teil eines großen Wohnungsbau- und Infrastrukturprogramms für Aborigines im Nordterritorium und schafft gleichzeitig Arbeitsplätze für die australischen Ureinwohner. Viele von ihnen sind jedoch insbesondere in Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

nicht oder kaum ausgebildet. Um diese Situation zu verbessern, wurde ein benutzerfreundliches System entwickelt und eingeführt, in das die Aborigines aller Altersgruppen direkt einbezogen werden.

Auf den Philippinen konnte Leighton Contractors bei der Masbate-Goldmine Ende 2012 drei Jahre ohne einen einzigen unfallbedingten Ausfall feiern. Die Mine liegt 350 Kilometer südlich von Manila und fördert ein Sechstel des philippinischen Goldes. Mehr als 2,7 Mio. Arbeitsstunden ohne schwere Unfälle hatte die Toka-Tindung-Goldmine aufzuweisen, als sie im September 2012 vom zuständigen indonesischen Minister mit dem „Best Award for Occupational Health and Safety Management“ ausgezeichnet wurde. Im November 2012 erhielt das Projekt von Leighton Asia noch zwei weitere Sicherheitspreise: den „Aditama Award“ und die „Best of the Best Trophy“, die höchste Auszeichnung, die ein Contract-Miner von der Regierung erhalten kann.

Ende 2011 bekam das Sicherheitsmanagement der Beteiligungsgesellschaft Habtoor Leighton Group im Mittleren Osten einen neuen Slogan: „Safety: We can't live without it“. Er ist das Ergebnis eines Wettbewerbs unter den Mitarbeitern. Die Maßnahmen des Programms sind erfolgreich: Ende 2011 waren die Projekte „Al Shaqab Equestrian Academy“ und „Doha City Centre“ in Katar seit 15 beziehungsweise 17 Mio. Arbeitsstunden unfallfrei, die „Zayac University“ in Abu Dhabi seit 18 Mio. Arbeitsstunden. Das Sicherheitsprogramm fußt vor allem auf anschaulichen Trainings und einem hohen Risikobewusstsein der Mitarbeiter.



5. Themenfeld: Gesellschaftliches Engagement

Leighton und seine Tochter- und Beteiligungsgesellschaften engagieren sich auf vielfältige Weise für die Menschen und Gemeinschaften, in denen und für die sie tätig sind. Sie unterstützen diese mit persönlichem Einsatz von Mitarbeitern und deren Know-how ebenso wie mit Geld- und Sachspenden. Darüber hinaus verleiht und sponsert die Unternehmensgruppe auch Preise an ausgewählte Initiativen und Gruppen. Im Jahr 2012 wendete die Leighton-Gruppe über 5,1 Mio. Euro für gesellschaftliches Engagement auf. Der Schwerpunkt liegt dabei auf den Themenfeldern „Kunst und Kultur“, „Ureinwohner“ und „Umwelt“.

Mit verschiedenen Organisationen, Bildungs- und Kulturinstitutionen unterhält Leighton langjährige, auf nachhaltigen Erfolg ausgerichtete Partnerschaften, so zum Beispiel seit 1997 mit „Landcare Australia“ . Die Bewegung hat es sich zum Ziel gesetzt, die natürlichen und kulturellen Ressourcen des Kontinents zu schützen. Seit 2010 sponsert Leighton zusätzlich zu verschiedenen Umweltprojekten auch den „Leighton Indigenous Landcare Award“. Er wird an Projekte verliehen, die sich für kulturell nachhaltige Landnutzung und Umweltschutz einsetzen. 2012 ging er an die Ranger und den Ältestenrat des Bunya-Mountains-National Parks, unter anderem für ein Programm, das Kindern die kulturelle Bedeutung des Parks näherbringt.

Im Rahmen ihres Sponsoringschwerpunkts förderte die Leighton-Gruppe 2012 unter anderem Stipendien, Trainings und Ferienprogramme für junge Aborigines mit insgesamt gut 590.000 Euro.

Darüber hinaus gibt es eine Vielzahl lokaler Initiativen im Projektumfeld und zahlreiche organisierte Ehrenamtsaktionen. So spendete Thies 2012 zirka 34.000 Euro an gemeinnützige Zwecke im Hunter Valley, wo das Unternehmen schon seit mehr als 20 Jahren tätig ist. Empfänger waren unter anderem ein Camp für krebskranke Kinder und ein Programm für benachteiligte Teenager.

An Aktionstagen sammelten die Mitarbeiter verschiedener Minenprojekte Geld für Brust- und Prostatakrebspatienten. Damit verbunden, wurden sie auch selbst motiviert, Vorsorgeuntersuchungen wahrzunehmen. In Hongkong reinigten Mitarbeiter von Leighton Asia mehrfach verschmutzte Strände und renovierten eine Einrichtung für lernbehinderte Vorschüler. Im Umfeld zweier Projekte in Indien finanzierten Leighton-Gesellschaften insgesamt 88 am grauen Star erkrankten Menschen Augenoperationen. Die Krankheit ist weltweit für 51 Prozent aller Erblindungen verantwortlich. Mehr als 250 weitere Menschen wurden wegen anderer Augenleiden behandelt.

6. Themenfeld: Compliance

Im August 2012 führte Leighton unternehmensweit den „Code of Business Conduct“ ein. Dieser schreibt den existierenden „Code of Ethics“ fort und basiert auf dem Governancesystem von Leighton. Darin werden Richtlinien für das von jedem einzelnen Mitarbeiter erwartete Verhalten festgeschrieben. Sie gründen auf den zentralen Werten des Unternehmens: Disziplin, Integrität, Sicherheit und Erfolg. Der Leitfaden umfasst die Themenfelder „Menschen und Sicherheit“, „Umwelt und Gesellschaft“, „Ethische Unternehmensführung“, „Einsatz von Unternehmenswerten und -ressourcen“ sowie „Regierung, Medien und Investoren“. Die individuelle Unternehmenskultur der operativen Einheiten soll dem „Code of Business Conduct“ nicht untergeordnet, sondern vielmehr in einen einheitlichen Rahmen eingebettet werden. Da das Unternehmen weiter wächst, ist es wichtig, bei Entscheidungsfindungsprozessen auf einheitliche Grundsätze und Richtlinien zurückgreifen zu können – unabhängig davon, an welchem Standort und in welcher operativen Gesellschaft Entscheidungen zu treffen sind.

Vereint gegen Krebs: In einer farbenfrohen Aktion machen Thies-Mitarbeiter auf die Gefahr von Prostatakrebs aufmerksam. Das motiviert zu regelmäßigen Vorsorgeuntersuchungen.

 www.landcareonline.com.au



Division HOCHTIEF Europe

Weitere Informationen zu dem Unternehmen finden Sie im Internet unter www.hochtief-solutions.de.

 www.dgnb.de

Die Division HOCHTIEF Europe umfasst die operativen Gesellschaften und Einheiten der Führungsgesellschaft HOCHTIEF Solutions AG. Sie haben im Berichtszeitraum mit vielfältigen Projekten, Maßnahmen und Initiativen dazu beigetragen, die sechs Themenfelder der Nachhaltigkeit in der täglichen Arbeit umzusetzen und weiterzuentwickeln. So hat sich HOCHTIEF im Markt für Offshore-Windenergie etabliert und leistet mit seinem Energy-Management-Know-how einen wichtigen Beitrag zu mehr Klimaschutz. Zudem engagierte sich HOCHTIEF aus Europa heraus erstmals mit einem Brückenbauprojekt in Ruanda bei der Non-Profit-Organisation „Bridges to Prosperity“.


1. Themenfeld: Nachhaltige Produkte und Dienstleistungen

Das Leistungsportfolio von HOCHTIEF Solutions und seinen Tochtergesellschaften in Europa umfasst zahlreiche nachhaltige Produkte und Dienstleistungen. Dazu gehören Green Buildings, die Revitalisierung von Bestandsgebäuden auf aktuelle Umweltstandards ebenso wie CO₂-sparende Energy- und Facility-Management-Leistungen (mehr hierzu lesen Sie in der Reportage ab Seite 16).

Zahlreiche HOCHTIEF-Immobilien zertifiziert

Im Berichtszeitraum verzeichnete die Division HOCHTIEF Europe zahlreiche Green-Building-Zertifizierungen für ihre Projekte. Weitere gemäß nachhaltigen Kriterien realisierte Projekte sind angelaufen. So entwickelt HOCHTIEF Solutions in Zürich das mit dem LEED*-Vorzertifikat in Platin prämierte „Aquatikon“ nach dem Schweizer Minergie-P-eco-Standard. Die geplanten Maßnahmen für Umwelt-, Ressourcen- und Klimaschutz bei der Büroimmobilie sind vielfältig. Nahezu 100 Prozent der Baustoffe können recycelt werden. Für eine optimale Energieeffizienz des Gebäudes ist modernste Technik vorgesehen, darunter bei Sonneneinfall automatisch abdunkelnde Fensterscheiben und thermische Bauteilaktivierung. Im Atrium installierte Salinen sollen mit aufgefangenem Regenwasser gespeist werden und das Prinzip der Verdunstungskälte nutzen. Sie können nicht nur für ein angenehmes Raumklima sorgen, sondern auch die extern benötigte Kühlenergie um fast ein Viertel reduzieren. Zum hocheffizienten Energiekreislauf im Aquatikon tragen auch die auf dem Dach installierte Fotovoltaikanlage sowie ein zentraler Speicher bei, der die Abwärme aller hausinternen Anlagen sammelt. Gut 70 Prozent der benötigten Energie können so selbst produziert werden.

In Deutschland erhielten mehrere von HOCHTIEF realisierte Immobilien Zertifikate der Deutschen Gesellschaft

für Nachhaltiges Bauen  (DGNB). Die von unseren Real-Estate-Experten entwickelte Essener Firmenzentrale des IT-Dienstleisters AtoS wurde im Oktober 2012 mit dem Gütesiegel in Gold ausgezeichnet. Das knapp 7 500 Quadratmeter große Bürogebäude wird energiesparend über einen sogenannten Energieboden gekühlt und beheizt. Temperatur und Sonnenschutz werden automatisch gesteuert und lassen sich darüber hinaus webbasiert individuell regeln. Die Beleuchtung reagiert auf Präsenzmelder und schaltet sich bei Abwesenheit automatisch aus.

In Hamburg erhielt die Ende 2011 fertiggestellte Büro- und Gewerbeimmobilie „Metropolis Haus“ das DGNB-Zertifikat in Bronze. Zwei Atrien bieten eine natürliche Belichtung für die Arbeitsplätze. Ein besonderes Highlight ist der historische Saal des Metropolis-Kinos, der in Abstimmung mit dem Denkmalschutz originalgetreu in das neue Gebäude integriert wurde.

Die Bürogebäude im Hamburger Katharinenquartier, das bis Herbst 2013 auf einem alten Schulgelände entsteht, bekam das DGNB-Vorzertifikat in Silber. Das gemischt genutzte Quartier mit Wohnhäusern und Gebäuden für Büros und Gewerbe wird von den HOCHTIEF-Projektentwicklern und ihren Partnern mit Rücksicht auf den alten Baubestand und die Sichtbarkeit des denkmalgeschützten Kirchturms der St. Katharinenkirche geplant.

Zu den Zertifikatsträgern in Silber zählen seit Oktober 2012 auch zwei von HOCHTIEF entwickelte, gebaute und selbst genutzte Gebäude: Die HOCHTIEF-Häuser in Berlin und Hamburg wurden für die Einhaltung verschiedener Nachhaltigkeitskriterien ausgezeichnet. Grundstücksauswahl, Raumluftqualität und Materialgüte waren neben dem reduzierten Energieverbrauch und den gesenkten Lebenszykluskosten weitere aus-

*LEED = Leadership in Energy and Environmental Design



Salinenbaum im Atrium des Züricher „Aquatikons“: Der Designblickfang im Atrium des Gebäudes wird gleichzeitig als nachhaltige Kühlanlage dienen (Bild links).

Gut geschützt: Bei der Kernsanierung an der Ruhr-Universität Bochum entfernen die HOCHTIEF-Experten schadstoffhaltige Materialien. Dabei kommt unsere Fräs- und Oberflächentechnik „SurFace“ zum Einsatz.

schlaggebende Aspekte. Dafür werden beispielsweise alle Räume über eine Betonkernaktivierung, die sowohl das Heizen als auch das Kühlen übernimmt, temperiert.

In Berlin wurde Anfang 2013 das Bürogebäude „Berlins Große Freiheit“ gemäß LEED-Gold-Standard fertiggestellt. Die Büroimmobilie nutzt ebenfalls die Betonkernaktivierung zum Heizen und Kühlen; das Flachdach wird begrünt, was sich zusätzlich positiv auf die Energiebilanz des Gebäudes auswirkt. Die Raumbelichtung erfolgt mit Energiesparlampen und wird bedarfsabhängig über Präsenzmelder und Tageslichtsensoren geregelt. Zudem wurden umweltverträgliche, regionale und recyclingfähige Baustoffe eingesetzt. Teilweise stammen diese selbst aus der Wiederverwertung. (Mehr zum grünen Bauen lesen Sie in der Reportage ab Seite 10.)

Ein nachhaltiges Forschungsvorhaben

Unser Blick geht inzwischen aber auch über das einzelne Gebäude hinaus: So ist HOCHTIEF Solutions an der Entwicklung von nachhaltigen Stadtquartieren als Energie-Plus-Variante beteiligt und hat dazu 2012 das Forschungsvorhaben „PlusEnergieQuartier Oberursel“ gestartet. Gemeinsam mit der Technischen Universität Darmstadt soll ein gemischtes Stadtquartier entwickelt und erprobt werden, das seinen Energiebedarf aus eigenen, regenerativen Quellen deckt und in dem die unterschiedlichen Gebäude als Energieproduzenten, -verbraucher oder als -speicher dienen. Durch die so zentralisierte Energie könnte dann auch noch an die an das Quartier angrenzenden Gebäude Energie abgegeben werden. Das Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie

fördert das Pilotprojekt mit einer Mio. Euro (siehe hierzu auch Seite 73).

Nachhaltiges Bauen im Bestand

Beim Bauen im Bestand werden bestehende Immobilien revitalisiert und saniert. So werden keine neuen Flächen versiegelt und Ressourcen geschont. Dabei spielen insbesondere Maßnahmen für mehr Energieeffizienz – zum Beispiel Dämmung oder moderne technische Anlagen – sowie die Anpassung alter Substanz an neue Bedürfnisse und Standards eine wichtige Rolle. Zudem werden teilweise gesundheitsschädliche Baustoffe aus Altbauten entfernt und durch (umwelt-)verträgliche Materialien ersetzt.

Ein Beispiel hierfür ist ein Sanierungsauftrag an der Ruhr-Universität Bochum. Bis 2013 wird HOCHTIEF Solutions einen aus dem Jahr 1965 stammenden Gebäudekomplex der ingenieurwissenschaftlichen Fakultät komplett entkernen, bis auf den Rohbau zurückbauen und nach ökologischen Standards erneuern. Besondere Anforderungen stellt dabei die Schadstoffsanierung, unter anderem der PCB-belasteten Anstriche. Hier setzen wir HOCHTIEF SurFace, eine selbst entwickelte Fräs- und Oberflächentechnik, ein, mit der Schadstoffe sicher, fach- und umweltgerecht abgetragen und entsorgt werden. Die Studierenden profitieren auch inhaltlich: Zu Baubeginn erklärten die Experten von HOCHTIEF allen Interessierten die Sanierungsarbeiten in einer Hörsaalrunde.

Auch der fachgerechte Umgang mit denkmalgeschützten Gebäuden ist Teil des HOCHTIEF-Portfolios. In War-

Neoklassizistischer Prachtbau aus dem Jahr 1913: Beim Bauen im Bestand, wie zum Beispiel bei der „Neuen Direktion Köln“, verbinden wir historischen Charme mit modernster Architektur (Bild links).

Elektroantrieb auf dem Vormarsch: Für RWE Effizienz installierte HOCHTIEF Solutions 1000 Stromtankstellen bei deutschen Autohändlern.



*BREEAM = Building-Research-Establishment-Environmental-Assessment-Methode

schau revitalisieren die polnischen HOCHTIEF-Projektentwickler ein zum Teil unter Denkmalschutz stehendes Gebäude in der Mazowieckastraße. Die historische Fassade wurde originalgetreu wiederhergestellt – inklusive der Balustraden, Gesimse und Fensterrahmen. Die Bauarbeiten werden nach BREEAM*-Standards für Nachhaltigkeit durchgeführt. Dafür erhielt das „Mazowiecka Building“ genannte Projekt den Excellent-Preis der EuropaProperty CEE Green Building Awards. Damit würdigte die internationale Jury zum Beispiel, dass durch die Modernisierung Solarenergie genutzt und dadurch weniger Primärenergie verbraucht wird. Weitere Pluspunkte sind die Maßnahmen zum Wassersparen und zur Senkung des Energieverbrauchs.

In Köln werden die HOCHTIEF-Projektentwickler den alten Verwaltungssitz der Königlichen Eisenbahndirektion von 1913 zur modernen Büroimmobilie „Neue Direktion Köln“ umbauen. Im Zuge der Rückbauarbeiten werden zunächst historische Ausstattungsteile, wie Fußbodenbeläge, Marmorverkleidungen oder schmiedeeiserne Geländer, demontiert und eingelagert. Später sollen sie original wieder eingebaut werden. Auch die denkmalgeschützte neoklassizistische Fassade wird erhalten.

Nachhaltige Dienstleistungen

Um die Anforderungen der verschiedenen Umweltzertifikate zu erfüllen, ist auch eine entsprechend effiziente Baulogistik nötig. Beim Projekt „Kö-Bogen“, einer Einzelhandels- und Büroimmobilie in der Düsseldorfer Innenstadt, wird eine LEED-Platin-Zertifizierung angestrebt.

Dazu müssen beispielsweise 95 Prozent der Abfälle in der Bauphase recycelt werden. Die HOCHTIEF-Tochter Streif Baulogistik stellt die notwendigen Container für die verschiedenen Abfallarten, wie Folien und Styropor, Holz, Papier, Metall, Stahl und Baumischabfall, zur Verfügung und dokumentiert genau, dass der Müll tatsächlich korrekt sortiert und entsorgt wird.

Im Bereich der Mobilität haben Elektroautos großes Potenzial. HOCHTIEF Solutions ist am Ausbau einer entsprechenden Infrastruktur beteiligt: Im Auftrag von RWE Effizienz haben die auf den technischen Anlagenbau sowie den flächendeckenden technischen Service spezialisierten Facility-Manager von HOCHTIEF bis Oktober 2012 knapp 1000 RWE-Ladeboxen bei deutschen Autohändlern installiert.

2. Themenfeld: Aktiver Klimaschutz

Für einen verbesserten Klimaschutz ist eine branchenweite Zusammenarbeit wichtig. So ist HOCHTIEF Mitglied im „European Network of Construction Companies for Research and Development“ (ENCORD), dem Forschungsverbund innovativer europäischer Baukonzerne. Gemeinsam mit 18 weiteren Unternehmen werden dort unter anderem Ansätze, Richtlinien und Maßnahmen entwickelt, um Nachhaltigkeit, insbesondere im Bereich der Forschung und Entwicklung, zu fördern. Im Berichtszeitraum verfasste ENCORD eine Richtlinie zur einheitlichen Messung des CO₂-Ausstoßes. Schlüsselgrößen für die Messung sind das Baumaterial, der Bauprozess und der Gebäudebetrieb.

 www.encord.org



Klimaschutz durch nachhaltige Energieinfrastruktur

HOCHTIEF Solutions ist mit zahlreichen Leistungen und Projekten am Ausbau einer nachhaltigen Energieinfrastruktur beteiligt. Insbesondere im Bereich der Offshore-Windenergie haben wir uns in den vergangenen Jahren als wichtiger Marktteilnehmer und verlässlicher Partner positioniert.

Im Sommer 2012 wurde die „Innovation“, das derzeit größte Errichterschiff auf dem Offshore-Markt, fertig und in Dienst gestellt: Es kann bis zu 8000 Tonnen Last transportieren, der Kran bis zu 1500 Tonnen Gewicht heben. Auf dem Deck können, je nach Größe, sieben bis zwölf Windkraftanlagen gleichzeitig transportiert werden. Seit Fertigstellung ist das von HOCHTIEF mit einem Partner entwickelte Spezialkranhubschiff im Windpark Global Tech I im Einsatz. Dort errichtet HOCHTIEF Solutions insgesamt 80 Windenergieanlagen, die nach Fertigstellung 445.000 Haushalte mit umweltfreundlichem Strom versorgen können.

HOCHTIEF Offshore Development Solutions, ein mit einem Partner im Februar 2012 gegründetes Gemeinschaftsunternehmen, entwickelt Offshore-Windparks. Mit derzeit sechs in der Entwicklung befindlichen Parks in der Nordsee – sie haben eine geplante Gesamtleistung von bis zu 3,5 Gigawatt – unterstützt das Unternehmen den von der Bundesregierung angestrebten Ausbau des deutschen Offshore-Windenergiemarkts. Damit leistet HOCHTIEF auch einen Beitrag zum Gelingen der Energiewende in Deutschland. Unsere Parks liegen zwischen 160 und 200 Kilometer vor der Insel

Borkum und erstrecken sich über eine Fläche von mehr als 300 Quadratkilometern. Wir werden die Projekte in der frühen Planungsphase optimieren und so entwickeln, dass die Risiken für Mehrkosten und Verzögerungen in der späteren Bauphase reduziert werden. Noch vor Baustart veräußern wir die Projektentwicklungen dann an Unternehmen, die auf den Baufeldern Windparks errichten und betreiben.

Neben Windkraft liefern auch Wasser und Erdwärme „saubere“ Energie. Weltweit hat HOCHTIEF in den vergangenen Jahrzehnten effiziente Wasserkraftwerke realisiert. So errichtet HOCHTIEF Solutions in Peru das Kraftwerk Cheves – auf 2000 Metern Höhe in den Anden. Die Anlage wird ab Ende 2013 den Spitzenstrombedarf für die Region Lima abdecken. Im November 2012 haben wir zudem gemeinsam mit einem Partner den Zuschlag zum Bau des Wasserkraftwerks Alto Maipo in Chile erhalten. Das Projekt umfasst zwei komplexe Baulose in den Anden südöstlich der Hauptstadt Santiago. Zum Auftrag gehören insgesamt 18,5 Kilometer Tunnelvortrieb, die Einlaufwerke sowie eine fünf Kilometer lange Stahlpipeline. Das HOCHTIEF-Konsortium übernimmt zudem die Ausführungsplanung. Die Arbeiten an dem 530-Megawatt-Kraftwerk werden 2013 beginnen und sollen bis 2017 dauern.

Südlich von München, in Kirchstockach und Dürrnhaar, betreibt HOCHTIEF Solutions zwei Geothermiekraftwerke. Aus dem heißen Thermalwasser aus über 3600 Metern Tiefe wird hier Energie gewonnen. Das Kirchstockacher Werk erreicht eine Leistung von 5,5 Megawatt und liefert zunächst Energie zur Stromerzeugung. Langfristig soll es auch die Versorgung umliegender Gemeinden mit regenerativer Wärme ermöglichen. Die Anlage in Dürrnhaar erzeugt knapp 46.000 Megawattstunden Strom pro Jahr und versorgt damit etwa 18.000 Haushalte. HOCHTIEF übernahm bei beiden Projekten auch die Entwicklung und den Bau.

HOCHTIEF Solutions bietet seinen Kunden aus der Industrie mit mobilen Blockheizkraftwerken (BHKW) die Möglichkeit, ihre Anlagen bedarfsgerecht und dezentral mit Energie zu versorgen. Das Prinzip der Anlagen beruht darauf, über einen Motor elektrische Energie zu er-

**Die „Innovation“ im Einsatz: Das HOCHTIEF-Kranhubschiff lädt Gründungsma-
sten von Windenergiean-
lagen auf seine Ladefläche.
Diese ist mit 3400 Quadrat-
metern in etwa so groß wie
ein halbes Fußballfeld.**

Speicher für erneuerbare Energien: Pumpspeicherwerke nutzen überschüssigen Strom, um Wasser von unten in das obere Becken zu pumpen. Bei Versorgungslücken wird das Wasser dann von oben abgelassen und treibt beim Herabströmen Turbinen an. HOCHTIEF wird solche Pumpspeicherwerke in Deutschland entwickeln und bauen.



zeugen und die dabei entstehende Wärme gleichzeitig für den Geschäftsbetrieb zu nutzen. Das ist kostengünstig und energieeffizient. Ihre Containerbauweise macht die HOCHTIEF-BHKW flexibel und mobil; sie lassen sich schnell installieren und direkt nutzen. Die Idee zu dem Produkt wurde von einem unserer Mitarbeiter über das HOCHTIEF-Ideenmanagement (mehr dazu auf Seite 72) eingereicht und als Topidee prämiert.

Um eine Infrastruktur auf Basis regenerativer Energien zu realisieren, bedarf es neben alternativen Quellen der Energieerzeugung auch neuer Speichermöglichkeiten, um Versorgungslücken zu schließen und Produktionsüberschüsse auszugleichen – denn Wind und Sonne lassen sich nicht bedarfsgerecht steuern. Pumpspeicherkraftwerke sind eine geeignete und erprobte Lösung, um Strom zu speichern und so die Versorgung und Netzstabilität zu sichern. Als Entwickler komplexer Infrastrukturprojekte hat HOCHTIEF daher in Deutschland und im benachbarten Ausland mögliche Standorte geprüft und im Herbst 2012 ein erstes Projekt in Niedersachsen auf den Weg gebracht. Der Baubeginn für die 200-Megawatt-Anlage ist für 2016 vorgesehen. Auch im Bereich Forschung und Entwicklung arbeitet HOCHTIEF an innovativen Speicherlösungen (mehr hierzu lesen Sie auf Seite 73).

Klimaschutz durch nachhaltiges Energy- und Facility-Management

Die Energy- und Facility-Manager von HOCHTIEF Solutions tragen mit verschiedenen Effizienzmaßnahmen, technischen Lösungen und Betreibermodellen dazu

bei, dass unsere Kunden jedes Jahr viele Tausend Tonnen CO₂-Emissionen einsparen, ihre Immobilien und Anlagen effizient betreiben – und ihre Energiekosten reduzieren.

So wird allein der Automobilzulieferer Saint-Gobain Securit am Standort in Herzogenrath ab 2012 im Verlauf des zehnjährigen Vertrags mit HOCHTIEF Solutions den CO₂-Ausstoß um knapp 70 000 Tonnen senken können. Hierzu bauen die HOCHTIEF-Experten unter anderem ein Blockheizkraftwerk und modernisieren das bestehende Kesselhaus, errichten eine Kältezentrale und bauen Klimaanlage um. Mit einer neu installierten Gebäudeleittechnik werden künftig alle Anlagen zentral überwacht und gesteuert.

Der Pharmahersteller Nordmark wird mit HOCHTIEF Solutions jährlich einen sechsstelligen Betrag an Energiekosten sparen und den CO₂-Ausstoß um etwa 3 700 Tonnen pro Jahr verringern. Es wird unter anderem ein Blockheizkraftwerk errichtet, zahlreiche Sanierungsmaßnahmen an der Gebäudetechnik werden umgesetzt, und in den neuen Kälteanlagen wird Ammoniak, ein natürlicher, umweltschonender Stoff, als Kältemittel eingesetzt.

Die Energy-Management-Experten von HOCHTIEF Solutions werden das zu ContiTech gehörende Unternehmen für Kautschuktechnologie Phoenix Compounding Technology in Hamburg für weitere vier Jahre mit Nutzenergien, wie Dampf, Druckluft und Betriebswasser, versorgen. Zudem werden wir die entsprechenden Energieversorgungsanlagen am Standort weiter modernisieren und betreiben. Der Vertrag zwischen beiden Unternehmen besteht bereits seit 1998. Seitdem wurde der CO₂-Ausstoß um 24 000 Tonnen reduziert. So liefert unter anderem ein Blockheizkraftwerk Strom für die Produktion. Die Abwärme der Anlage hat HOCHTIEF in ein innovatives Wärmekonzept integriert. Das für die Produktion benötigte Wasser entnehmen die Energieexperten aus einem Kanal und bereiten es zu Betriebswasser auf. Außerdem wurde eine moderne Leittechnik installiert, mit der alle technischen Anlagen zentral überwacht und gesteuert werden.

Als Energie-Contractor sparte HOCHTIEF Solutions im Jahr 2012 bei seinen Kunden in Deutschland insgesamt 118 Tsd. Tonnen CO₂-Emissionen ein. Fast 100 Prozent der Energy-Management-Einheit von HOCHTIEF Solutions sind gemäß ISO 50001 zertifiziert.

Interne Klimaschutzmaßnahmen

Auch intern wurden im Berichtszeitraum wieder verschiedene Maßnahmen ergriffen, um das Klima zu schützen und die CO₂-Emissionen des Unternehmens zu reduzieren. In der HOCHTIEF-Konzernzentrale in Essen werden verschiedene Printprodukte erstellt, bei deren Herstellung CO₂-Äquivalente entstehen. Diese werden durch Investitionen in Ausgleichsmaßnahmen – beispielsweise zertifizierte Klimaschutzprojekte über die Emissionshandelsagentur First Climate – kompensiert. Zu den neutral gestellten Produkten gehörten unter anderem die 2011 und 2012 erschienenen HOCHTIEF-Geschäfts-, Quartals- und Nachhaltigkeitsberichte sowie die Ausgaben des HOCHTIEF-Mitarbeiter- sowie -Kundenmagazins. Insgesamt wurden im Berichtszeitraum für Druck-Erzeugnisse gut 134 Tonnen CO₂-Äquivalent kompensiert. Auch die HOCHTIEF-Geschäftsreisen mit der Bahn in Deutschland werden seit 2010 klimaneutral gestellt. Hier fielen Kompensationsleistungen in Höhe von rund 610 (2011) und 571 (2012) Tonnen CO₂-Äquivalent an. Alle Ausgleichszahlungen fließen in Windkraftprojekte in der Türkei und in Indien.

3. Themenfeld: Ressourcenschutz

Insbesondere große Infrastrukturprojekte, wie Straßen-, Brücken- und Tunnelbauten, sind mit Eingriffen in die Umwelt und dem Verbrauch von Ressourcen verbunden. HOCHTIEF ergreift daher vielfältige Schutzmaßnahmen und entwickelt Lösungen, um die Einflüsse so gering wie möglich zu halten.

Eine komplexe Herausforderung ist der Bau der Saale-Elster-Talbrücke bei Halle, deren Betonüberbau HOCHTIEF Solutions 2012 in einer Arbeitsgemeinschaft abgeschlossen hat. Die 8,6 Kilometer lange Brücke ist Teil der Schnellbahnstrecke Nürnberg–Berlin und kreuzt die Saaleaue. Das hochempfindliche Naturschutzgebiet beherbergt viele bedrohte Arten, wie Wachtelkönig, Biber und Rotmilan. Die Biotope der Auen sollten mög-



Minimalinvasive Bauweise: Hier wird der letzte Abschnitt der Saale-Elster-Talbrücke vorbereitet. Dank der eingesetzten Vorkopfmethode konnte HOCHTIEF von Gerüsten aus von oben arbeiten und so Beeinträchtigungen des Naturschutzgebiets vermeiden.

lichst wenig beeinträchtigt werden. Die ergriffenen Umweltschutzmaßnahmen bestimmten in diesem Projekt für HOCHTIEF nicht nur den Zeitplan – während der Vogelbrutzeit pausierten die Arbeiten in einigen Bauabschnitten komplett –, sondern auch die Bauweise. Damit die Auen nicht betreten werden mussten, setzten unsere Brückenbauexperten die umweltschonende Vorkopfbauweise ein, bei der von Gerüsten von oben aus gearbeitet wird. Hierbei wird ein Stahlgerüst als Arbeitsplattform vor einen bereits fertiggestellten Brückenabschnitt gehängt. Von dort aus werden die nächsten Pfeiler errichtet; das Gerüst rückt schrittweise nach vorn.

Um die Umweltauswirkungen bei der Errichtung von Windenergieanlagen im Meer zu minimieren, entwickelt HOCHTIEF seit 2011 mit einem Partner ein innovatives Bohrverfahren. Beim „Offshore Foundation Drilling“ (OFD®) wird das Fundament nicht, wie üblich, in den Meeresboden gerammt, sondern gebohrt. Das ist wesentlich geräuschärmer: Der für Meerestiere, wie den in der Nordsee heimischen Schweinswal, schädliche Schalldruck wird um ein Vielfaches gemindert und liegt deutlich unter dem gesetzlichen Grenzwert (mehr zum OFD® auf Seite 73).

Sauberes Wasser durch moderne Kläranlagen

Mit dem Bau moderner Kläranlagen leistete HOCHTIEF im Berichtszeitraum erneut einen Beitrag, Menschen und Regionen mit sauberem Trinkwasser zu versorgen und Abwasser aufzubereiten. In Rumänien wurde ein bestehendes Klärwerk von HOCHTIEF Solutions erneuert und ausgebaut. Stündlich werden dort fast 1 200 Kubikmeter Abwasser mittels neuester Technologien von Stickstoff

Industrieanlagen werden grüner: Die Kollegen der HOCHTIEF-Polska-Niederlassung Krakau haben dafür gesorgt, dass das Gebäude ihres Kunden Silgan White Cap durch eine Grünanlage aufgewertet wurde.



und Phosphor befreit. Mit dem Methangas, das beim Ausfalten des anfallenden Klärschlammes entsteht, wird in einem angeschlossenen Blockheizkraftwerk zudem Energie zurückgewonnen. Die Anlage ist eine von der Europäischen Union geförderte Infrastrukturmaßnahme im Umweltsektor.

In Serbien realisierten wir eine vollbiologische Kläranlage. Sie wird die Abwässer der 84 000 Einwohner zählenden Industriestadt Sabac reinigen. Ein weiteres Werk in der Türkei ist etwa viermal so groß und wird jeden Tag durchschnittlich 62 000 Kubikmeter Wasser für die 334 000 Menschen der Stadt Erzurum klären. Damit verbessert sich die Wasser- und Umweltlage in der Region erheblich, denn bis dato wurden die riesigen Mengen an Schmutzwasser ungereinigt in den Fluss Euphrat geleitet. Die türkische Kläranlage verfügt unter anderem über eine Stufe zur Schlammstabilisierung, mit der Biogas zur Stromgewinnung produziert wird. Dieser Strom wird zum Betreiben der Kläranlage verwendet.

Interne Maßnahmen: Umweltprogramm in Polen

Im Sommer 2011 startete die polnische HOCHTIEF-Solutions-Tochter ein Programm, um Umweltschutz tiefer im Unternehmen zu verankern. Dazu wurden vier Ziele sowie Maßnahmen, um diese zu erreichen, definiert. Das „HOCHTIEF Polska Green Horizon Environmental Programme“ zielt darauf, umweltfreundliches Verhalten bei Mitarbeitern, Geschäftspartnern und Nachunternehmern zu fördern. Hierbei spielen Schulungen und die Kooperation mit Verbänden und Organisationen eine große Rolle. Darüber hinaus sollen Arbeitsplatz und -umgebung ökologisch nachhaltig und effizient gestaltet werden. Dazu zählen zum Beispiel eine moderne Maschinenflotte, effi-

ziente Geräte und die Reduzierung von Strom-, Wasser- und Ressourcenverbrauch am Arbeitsplatz. Und schließlich sollen die Baustellen und ihr Umfeld „grüner“ werden. Dafür sollen verstärkt Umweltfaktoren in der Planung identifiziert, ökologisch unbedenkliche Materialien verarbeitet, die Eingriffe in die Umgebung reduziert und auch Renaturierungsmaßnahmen ergriffen werden. Das Programm trägt bereits erste Früchte: 2012 belegte HOCHTIEF Polska den dritten Platz im Ranking nachhaltiger Unternehmen der Wirtschaftszeitung „Dziennik Gazeta Prawna“. Neben den Umweltschutzmaßnahmen flossen auch Aspekte wie Ethik, Compliance und Arbeitssicherheit in die Bewertung der Jury ein.

4. Themenfeld: Attraktive Arbeitswelt

Auszeichnungen als attraktiver Arbeitgeber

HOCHTIEF ist in Deutschland und Europa ein attraktiver Arbeitgeber. Das bestätigten im Berichtszeitraum verschiedene Rankings sowie eine Mitarbeiterbefragung.

Sowohl in einem Ranking der Beratungsfirma „Universum Communications“ als auch in einer Studie des europäischen Forschungsinstituts „trendence“ unter angehenden Ingenieuren in Deutschland wurde HOCHTIEF unter die 20 beliebtesten Arbeitgeber gewählt. Europaweit erreichten wir im „trendence European Graduate Barometer 2012“ Rang 132 in der Sparte Engineering/IT. Außerdem belegte unser Unternehmen in einer Befragung der „Immobilien Zeitung“ unter mehr als 700 examensnahen Studierenden immobilienwirtschaftlicher Studiengänge den zweiten Platz der beliebtesten Arbeitgeber in Deutschland. In einer Universum-Umfrage bei über 5 200 Ingenieuren mit bis zu acht Jahren Berufserfahrung belegte HOCHTIEF Rang 27 der Unternehmen, für die die Young Professionals gerne arbeiten würden. Auch für deutsche Schüler ist HOCHTIEF eine attraktive Adresse: Das zeigte das „trendence Schülerbarometer 2012“, bei der wir zum wiederholten Mal zu den 100 beliebtesten Unternehmen zählen.

Interne Umfragen bestätigen das Bild. Die Mitarbeiterbefragung „People.index 2012“ in der Konzernzentrale in Deutschland sowie bei operativen Einheiten von HOCHTIEF Solutions in Europa zeigte ein gutes Verhältnis der Mitarbeiter zu ihrem Arbeitgeber. Über 80 Prozent der Mitarbeiter fühlen sich stark mit HOCHTIEF



verliehen durch die
IMMOBILIEN ZEITUNG



verbunden – ein Wert, der weit über dem anderer Unternehmen liegt. Besonders die Zusammenarbeit mit dem direkten Vorgesetzten wird von fast 90 Prozent als positiv empfunden. Respekt und Vertrauen spielen dabei eine wesentliche Rolle. Das Ergebnis ist eine deutliche Verbesserung im Vergleich zum letzten People.index 2009 und im Benchmark.

Mitarbeiterbeteiligung und -vernetzung

Die HOCHTIEF-Mitarbeiter können an sämtlichen Standorten eigene Interessenvertretungen wählen und sich von ihnen unterstützen lassen. Das Recht, sich gewerkschaftlich zu organisieren, wird von der Geschäftsleitung ausdrücklich unterstützt. Seit 2010 vertritt der Betriebsrat in Deutschland 100 Prozent der Beschäftigten. Die Arbeitnehmervertreter sind auch im Aufsichtsrat von HOCHTIEF vertreten. In den Einheiten, in denen ein Arbeitsschutzausschuss gebildet wurde, nehmen Arbeitnehmervertreter an den Sitzungen regelmäßig teil.

Als eines der ersten Unternehmen in Deutschland hat HOCHTIEF bereits vor Inkrafttreten einer gesetzlichen Regelung eine freiwillige Vereinbarung über die Information und Konsultation der Arbeitnehmervertreter in den Gesellschaften des Konzerns innerhalb der Europäischen Union abgeschlossen. Die zurzeit elf von 19 möglichen europäischen Betriebsräte aus zwölf Ländern werden in der Regel zweimal jährlich von der Konzernleitung über grenzübergreifende Angelegenheiten unterrichtet. Der Eurobetriebsrat, der seit 1996 besteht, vertritt alle Mitarbeiter von HOCHTIEF und den Mehrheitsbeteiligungsgesellschaften in EU-Ländern.

HOCHTIEF-Mitarbeiter haben noch weitere Möglichkeiten, sich aktiv ins Unternehmen einzubringen und untereinander zu vernetzen. Mit dem „peopleNet“ verfügt HOCHTIEF in Deutschland seit Sommer 2011 über eine Social-Business-Plattform, auf der sich die Mitarbeiter über alle Bereiche hinweg virtuell austauschen können. Besonders im Bereich Wissenstransfer und Erfahrungsaustausch wurde das peopleNet schon bald nach Einführung stark genutzt. Die aktive Beteiligung – zunehmend auch aus anderen europäischen Unternehmenseinheiten – wächst stetig. Ein anderes zentrales Tool im Bereich Wissens- und Ideenmanagement ist



Krönender Abschluss an der HOCHTIEF-Akademie: Die erfolgreichen Absolventen tragen jetzt die Titel „Bachelor of Engineering Baustellenmanagement“ und „Staatlich geprüfter Techniker – Hochbau“.

seit einigen Jahren der HOCHTIEF-Ideenraum (mehr dazu auf Seite 72).

Rekrutierung und Personalentwicklung

HOCHTIEF hält Kontakt zu den vielversprechenden Talenten unter den ehemaligen Praktikanten, um sie nach Abschluss ihres Studiums möglichst als Mitarbeiter zu rekrutieren. Mit Erfolg: Die Übernahmequote der Praktikanten aus dem Förderprogramm lag im Berichtszeitraum wieder bei rund 60 Prozent. Mit Referaten und Vorträgen an verschiedenen Hochschulen in Deutschland geben HOCHTIEF-Experten und -Führungskräfte Studierenden regelmäßig Einblicke in die Praxis und werben so auch für eine berufliche Tätigkeit in der Baubranche und bei HOCHTIEF.

Insbesondere Stellen mit speziellen Ansprüchen zu besetzen, gestaltet sich teils anspruchsvoll. Ein Beispiel sind Berufe im Bereich Offshore-Windenergie. 2012 hat HOCHTIEF daher gemeinsam mit Partnern ein eigenes Ausbildungsprogramm für Offshore-Worker ins Leben gerufen. Im Berichtszeitraum absolvierten 50 Teilnehmer das siebenwöchige Training. (Mehr dazu lesen Sie in der Reportage ab Seite 28.)

Unsere Mitarbeiter in Deutschland werden an der HOCHTIEF-Akademie weitergebildet. Das Programm umfasste im Berichtszeitraum rund 135 verschiedene Seminare. Über 3500 Mitarbeiter nahmen an mehr als 400 ein- oder mehrtägigen internen Veranstaltungen teil. Neben den Seminaren aus dem Weiterbildungskatalog werden zunehmend individuelle Trainings für einzelne Abteilungen oder Bereiche angeboten.

Strahlende Gesichter im Ziel: Der Essener Firmenlauf ist für viele HOCHTIEF-Mitarbeiter ein Highlight (Bild links).

So nicht! Beim Videodreh von HOCHTIEF für mehr Arbeitssicherheit stellen Schauspieler dar, welche Gefahren sich aus Fehlverhalten auf der Baustelle ergeben können.



Am Flughafen in Bahrain ist HOCHTIEF Solutions für das Facility-Management zuständig und nimmt in diesem Zusammenhang an einem Förderprogramm teil: Junge Bahrainier erhalten nach erfolgreich abgeschlossenem Studium die Möglichkeit, für anderthalb Jahre nach Deutschland zu gehen. Dort absolvieren sie zunächst einen Sprachkurs und arbeiten dann in einem Unternehmen, das bereits in ihrem Heimatland aktiv ist. Dafür wurde die Gesellschaft im Berichtszeitraum vom bahrainischen Ausschuss für wirtschaftliche Entwicklung ausgezeichnet.

Gesundheitsschutz

HOCHTIEF unterstützt die Mitarbeiter mit einem breiten Angebot von Programmen und Maßnahmen, die vor allem präventiv die Gesundheit fördern. Ausreichend Bewegung, eine gesunde Ernährung, Stressbewältigung und regelmäßige Vorsorgeuntersuchungen über den arbeitsmedizinischen Dienst spielen dabei eine wichtige Rolle. Im Berichtszeitraum wurden verschiedenste Programme angeboten sowie zahlreiche Aktionen initiiert, vom Yogakurs bis zur Ernährungsberatung.

Ein Beispiel ist die Teilnahme an dem im Sommer 2012 gestarteten Programm „Mit dem Rad zur Arbeit“ einer deutschen Krankenversicherung und des Allgemeinen Deutschen Fahrrad-Clubs, an dem sich 58 HOCHTIEFler in ganz Deutschland beteiligten. Die geradelte Strecke der Teilnehmer summierte sich in drei Monaten auf gut 28000 Kilometer. Dafür und für die begleitenden Angebote für Radfahrer – zum Beispiel die Duschgelegenheit im Büro – erhielt HOCHTIEF die Auszeichnung „Fahrradaktiver Betrieb“. Besonders beliebt ist auch die gemeinsame Teilnahme an Sportveranstaltungen: 2012

nahmen 160 HOCHTIEF-Mitarbeiter am Essener Firmenlauf teil, mehr als 100 liefen beim JP-Morgan-Lauf in Frankfurt mit.

Arbeitssicherheit

Arbeitssicherheit hat insbesondere auf den HOCHTIEF-Baustellen oberste Priorität. Um die Mitarbeiter für Risiken zu sensibilisieren und sicheres Verhalten zu trainieren, produzierte HOCHTIEF Solutions im Berichtszeitraum in Kooperation mit der Berufsgenossenschaft BAU vier Informationsvideos mit anschließenden interaktiven Lernfragen. Themen sind zum Beispiel „Heben von Lasten“ und „Arbeitswege“. Der Frageteil wurde mehrsprachig produziert, um möglichst viele unserer Mitarbeiter in Europa zu erreichen.

Der jährlich stattfindende „Tag der Arbeitssicherheit“ in Deutschland ist ein wichtiges Instrument, um unsere Arbeitsschutzkultur zu etablieren und zu pflegen. 2012 stand er unter dem Motto „Sichere Gebäude – von der Idee bis zum Betrieb“. An den HOCHTIEF-Standorten konnten die Mitarbeiter an Seminaren mit verschiedenen Inhalten teilnehmen und unter anderem erfahren, wie sie ihren Arbeitsplatz gesünder gestalten können. An vielen Orten wurden auch Nachunternehmer in die Aktivitäten des Motivationstags einbezogen.

Als besonders vorbildlich gilt die Arbeitssicherheit bei der kurz vor Abschluss stehenden „Barwa Commercial Avenue“ in Katar. HOCHTIEF Solutions errichtet hier seit 2008 eine 8,6 Kilometer lange Einkaufsmeile. Auf der Großbaustelle waren zu Spitzenzeiten bis zu 15000 Arbeiter aus 45 Ländern gleichzeitig aktiv, insgesamt waren dort bislang 63000 Menschen tätig. In annähernd



Sturm in den „Windparks“: Beim Spiel am HOCHTIEF-Stand erzeugten die Besucher des „IdeenParks“ Strom auf speziellen Ergometern. Der Monitor im Hintergrund zeigte an, wie viel Energie die Kinder gerade erstrampelten (Bild links).

98 Mio. Arbeitsstunden, die bis Ende 2012 geleistet wurden, ereigneten sich lediglich neun Unfälle mit Arbeitszeitausfall, von deren Folgen sich die Betroffenen schnell wieder erholten.

Unsere Tochtergesellschaft HOCHTIEF Polska wurde im Berichtszeitraum insgesamt viermal mit einem „Construct safely“-Award von der polnischen Arbeitsaufsichtsbehörde ausgezeichnet.

5. Themenfeld: Gesellschaftliches Engagement

HOCHTIEF in Europa konzentrierte seine Sponsoringaktivitäten im Berichtszeitraum insbesondere auf ein Projekt im Bereich Bildungs- und Nachwuchsförderung: die Kooperation mit Bridges to Prosperity (B2P). Gemeinsam mit der Non-Profit-Organisation wurde im Juli 2012 eine Fußgängerbrücke in Ruanda errichtet, um den Menschen dort Zugang zu Bildung, medizinischer Versorgung und Märkten zu ermöglichen. (Mehr dazu lesen Sie in der Reportage ab Seite 34.)

Im August 2012 fand in Essen der vierte „IdeenPark“ statt, eine von ThyssenKrupp initiierte Technik-Erlebnis-Ausstellung für die ganze Familie. Ziel der zweiwöchigen Veranstaltung war es, Kinder und Jugendliche für Technik und Innovationen zu begeistern und sie für einen Beruf in diesem Bereich zu interessieren. HOCHTIEF beteiligte sich mit einem erlebnisorientierten Informationsstand unter dem Motto „Auf der Energiespur – Mit dem Strom vom Meer zur Stadt“. Hier konnten die jungen Besucher auf eine spielerische Entdeckungsreise in die Welt der Offshore-Windenergie gehen – von der Erzeugung über Transport und Speicherung bis zum Endverbraucher. Der Stand wurde von HOCHTIEF-Mitarbeitern entwi-



Ehrenamtliches Engagement: Angeleitet durch einen Mitarbeiter von HOCHTIEF, entdeckt eine Frankfurter Schulklasse die Geheimnisse eines Passivhauses.

ckelt und betreut. Zum Stand gehörte auch ein Stadtmodell, das zuvor im Rahmen eines weiteren Sponsoringprojekts von HOCHTIEF entstanden war: Kinder hatten es, organisiert und angeleitet vom Verein „JAS – Jugend Architektur Stadt“, den HOCHTIEF bereits seit mehreren Jahren unterstützt, in einem Workshop gebastelt.

Im Berichtszeitraum waren in Deutschland wieder viele unserer Mitarbeiter auf lokaler Ebene privat und gemeinsam mit Arbeitskollegen ehrenamtlich tätig. HOCHTIEF möchte dieses Engagement nach Möglichkeit fördern und hat dazu 2012 eine Initiative gestartet: Mitarbeiter, die sich ehrenamtlich für ein Projekt, das zu den Sponsoring-schwerpunkten von HOCHTIEF passt, engagieren, erhalten dafür schnell und unbürokratisch eine finanzielle Unterstützung. So konnten zum Beispiel Mitarbeiter der Personalabteilung einen Erlebnistag für nicht behinderte und behinderte Kinder auf einem Reiterhof ausrichten. Die HOCHTIEFler nahmen sich dafür einen Tag Urlaub und organisierten gemeinsam mit einem Kindergarten das gesamte Programm inklusive therapeutischen Reitens, Bastelns und Spielens.

Unter dem Motto „Energie + Architektur – auch Häuser brauchen einen warmen Pullover“ nahmen im Dezember 2012 Frankfurter Schüler an einem von HOCHTIEF gesponserten Workshop des Deutschen Architektur-museums (DAM) teil – inklusive der Besichtigung eines HOCHTIEF-Passivhausprojekts. Ein HOCHTIEF-Mitarbeiter, der sich privat für das DAM engagiert, hatte das Event mit dem Ziel organisiert, Jugendliche aus sozialen Brennpunkten für Architektur und ihre gebaute Umwelt zu interessieren.

HOCHTIEF gibt jungen
Menschen eine Chance.



**MEIN
START.**



**UNSERE
HILFE.**

HOCHTIEF hat sich der Bildungs- und Nachwuchsförderung verschrieben. Auf der ganzen Welt geben wir jungen Menschen die Gelegenheit, unser Unternehmen über Baustellenbesuche, Praktika und Ausbildung kennenzulernen – und ihre Talente zu entdecken.

Bescheinigung über eine unabhängige betriebswirtschaftliche Prüfung

An die HOCHTIEF Aktiengesellschaft, Essen

Wir haben auftragsgemäß eine betriebswirtschaftliche Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit hinsichtlich der Angaben innerhalb des Kapitels „Nachhaltigkeit bei HOCHTIEF“ des von der HOCHTIEF Aktiengesellschaft, Essen, (im Folgenden die „Gesellschaft“) erstellten Nachhaltigkeitsberichtes für den Berichtszeitraum 1. Juli 2011 bis 31. Dezember 2012 durchgeführt.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter

Der Vorstand der Gesellschaft ist verantwortlich für die Erstellung des Nachhaltigkeitsberichtes für den Berichtszeitraum 1. Juli 2011 bis 31. Dezember 2012 in Übereinstimmung mit in den Sustainability Reporting Guidelines Vol. 3.1 (Seite 7 bis 17) der Global Reporting Initiative (GRI) genannten Kriterien

- Wesentlichkeit,
- Einbezug von Stakeholdern,
- Nachhaltigkeitskontext,
- Vollständigkeit,
- Ausgewogenheit,
- Klarheit,
- Genauigkeit,
- Aktualität,
- Vergleichbarkeit und
- Zuverlässigkeit

Diese Verantwortung umfasst zum einen die Auswahl und Anwendung angemessener Methoden zur Erstellung des Nachhaltigkeitsberichtes sowie die Entwicklung von Annahmen und die Vornahme von Schätzungen zu einzelnen Nachhaltigkeitsangaben, die unter den gegebenen Umständen plausibel sind. Zum anderen umfasst die Verantwortung die Konzeption, Implementierung und Aufrechterhaltung von Systemen und Prozessen, soweit sie für die Erstellung des Nachhaltigkeitsberichtes von Bedeutung sind.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf Grundlage der von uns durchgeführten Tätigkeiten eine Beurteilung darüber abzugeben, ob uns Sachverhalte bekannt geworden sind, die uns zu der Annahme veranlassen, dass die Angaben innerhalb des Kapitels „Nachhaltigkeit bei HOCHTIEF“ des Nachhaltigkeitsberichtes den Berichtszeitraum 1. Juli 2011 bis 31. Dezember 2012 in wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den oben genannten Kriterien der Sustainability Reporting Guidelines Vol. 3.1 (Seite 7 bis 17) der GRI erstellt worden sind.

Nicht Gegenstand unseres Auftrags ist die materielle Prüfung der innerhalb des Kapitels „Nachhaltigkeit bei HOCHTIEF“ des Nachhaltigkeitsberichtes für den Berichtszeitraum 1. Juli 2011 bis 31. Dezember 2012 ausgewiesenen Konzern-Kennzahlen auf Seite 48 und 49, die Konzernleistung für die Geschäftsjahre 2011 und 2012 auf Seite 70 sowie Verweise auf andere Kapitel und den Geschäftsbericht.

Darüber hinaus wurden wir beauftragt, auf Basis der Ergebnisse unserer betriebswirtschaftlichen Prüfung Empfehlungen zur Weiterentwicklung des Nachhaltigkeitsmanagements und der Nachhaltigkeitsberichterstattung auszusprechen.

Wir haben unsere betriebswirtschaftliche Prüfung unter Beachtung des International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 vorgenommen. Danach haben wir die Berufspflichten einzuhalten und den Auftrag unter Beachtung des Grundsatzes der Wesentlichkeit so zu planen und durchzuführen, dass wir unsere Beurteilung mit einer begrenzten Sicherheit abgeben können.

Bei einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit (zum Beispiel einer Jahresabschlussprüfung nach § 317 HGB) weniger umfangreich, so dass dementsprechend eine geringere Sicherheit gewonnen wird. Die Auswahl der

Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers. Im Rahmen unserer betriebswirtschaftlichen Prüfung haben wir unter anderem folgende Tätigkeiten durchgeführt:

- Einsichtnahme in die Dokumentation der Prozesse zum Nachhaltigkeitsmanagement;
- Aufnahme der Verfahren und Einsichtnahme in die Dokumentation der Systeme und Prozesse zur Erhebung, Analyse und Aggregation der Nachhaltigkeitsdaten sowie deren stichprobenhafte Untersuchung;
- Einsichtnahme in das zur Erhebung der Nachhaltigkeitsdaten verwendete IT-System;
- Befragungen der mit der Erstellung des Berichts beauftragten Mitarbeiter des Bereichs „Corporate Social Responsibility“ über den Prozess zur Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts und über das auf diesen Prozess bezogene interne Kontrollsystem;
- Analytische Beurteilung und Befragung von Mitarbeitern zu ausgewählten Daten innerhalb der im Kapitel „Nachhaltigkeit bei HOCHTIEF“ genannten Unterabschnitte auf der Grundlage vorgelegter Unterlagen:
 - Das Unternehmen
 - Nachhaltigkeitsstrategie
 - Compliance
 - Risikomanagement
 - Datenschutz/IT-Sicherheit
 - Mitarbeiter
 - Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
 - Umwelt- und Klimaschutz
 - Forschung und Entwicklung
 - Beschaffung
 - Spenden und Sponsoring

Urteil

Auf der Grundlage unserer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Annahme veranlassen, dass die Angaben innerhalb des Kapitels „Nachhaltigkeit bei HOCHTIEF“ des Nachhaltigkeitsberichts für den Berichtszeitraum 1. Juli 2011 bis 31. Dezember 2012 in wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den Kriterien der Sustainability Reporting Guidelines Vol. 3.1 (Seite 7 bis 17) der GRI erstellt worden sind.

Empfehlungen

Ohne das oben dargestellte Urteil einzuschränken, sprechen wir folgende Empfehlungen zur Weiterentwicklung des Nachhaltigkeitsmanagements und der Nachhaltigkeitsberichterstattung aus:

- Stärkere Verankerung des CR-Managements auf Ebene der Tochtergesellschaften sowie eine detailliertere Dokumentation der entsprechenden Informationsflüsse
- Verknüpfung des CR-Programms mit Leistungskennzahlen und deren Kommunikation an die Stakeholder
- Weiterentwicklung und Standardisierung der Prozesse zur Erfassung, Kontrolle und Archivierung der Nachhaltigkeitsdaten zur Verbesserung der Datenqualität.

Essen, den 12. Februar 2013

PricewaterhouseCoopers
Aktiengesellschaft
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

gez. Michael Werner gez. ppa. Juliane von Clausbruch

Informationen zum Nachhaltigkeitsbericht

Berichtszeitraum und -zyklus

Wir haben uns bei der Berichterstattung in diesem Nachhaltigkeitsbericht für eine kurze Darstellung der relevanten Themen entschieden. Eine Ergänzung zu diesem Bericht sowie weitere Informationen finden Sie auf unserer Internetplattform www.hochtief.de/nachhaltigkeit. Der Berichtszeitraum bezieht sich auf Juli 2011 bis Dezember 2012 und schließt an den im Juni 2011 erschienenen Nachhaltigkeitsbericht an. Die Berichtszeiträume der Daten werden separat ausgewiesen. Der nächste Nachhaltigkeitsbericht wird am 28. Februar 2014 erscheinen. Wir berichten ab dem Jahr 2013 jährlich.

Berichtsinhalte und -grenzen

Die Inhalte dieses Berichts wurden auf der Basis interner Prozesse entwickelt. Die relevanten Informationen wurden in den operativen Einheiten des Konzerns abgefragt oder stammen aus offiziellen Dokumenten von HOCHTIEF. Der Berichtsinhalt wurde von den fachlich zuständigen Mitarbeitern geprüft.

Im internationalen Beteiligungsportfolio von HOCHTIEF gibt es Beteiligungsgesellschaften, die über eigene Managementsysteme verfügen. Damit ist eine einheitliche Datenerhebung über den gesamten Konzern nicht durchgängig möglich. Wir geben darum stets an, wo die Betrachtungsgrenzen liegen.

Den in diesem Nachhaltigkeitsbericht beschriebenen Zielen liegt die Annahme einer unveränderten Fortführung des HOCHTIEF-Konzerns in der derzeitigen Gestalt zugrunde.

Haftungsausschluss

Die in diesem Bericht veröffentlichten Daten wurden mit größter Sorgfalt erhoben und verarbeitet. Dennoch können wir Übertragungsfehler nicht vollständig ausschließen.

Vorherige Berichte

Ein Archiv bereits veröffentlichter Berichte finden Sie im Internet unter www.hochtief.de/nachhaltigkeitsberichte.

Zukunftsbezogene Aussagen

Dieser Nachhaltigkeitsbericht enthält zukunftsbezogene Aussagen. Diese Aussagen spiegeln die gegenwärtigen Auffassungen, Erwartungen und Annahmen des Vor-

stands der HOCHTIEF Aktiengesellschaft über künftige, die HOCHTIEF Aktiengesellschaft beziehungsweise den HOCHTIEF-Konzern betreffende Ereignisse und Entwicklungen wider und basieren auf Informationen, die dem Vorstand der HOCHTIEF Aktiengesellschaft zum gegenwärtigen Zeitpunkt zur Verfügung stehen. Zukunftsbezogene Aussagen enthalten keine Gewähr für den Eintritt zukünftiger Ergebnisse (zum Beispiel der Vorsteuerergebnisse oder der Konzerngewinne) und Entwicklungen (zum Beispiel hinsichtlich geplanter Beteiligungsveräußerungen, der allgemeinen Geschäftsaktivität oder der Geschäftsstrategie) und sind mit Risiken und Unsicherheiten verbunden. Die tatsächlichen zukünftigen Ergebnisse (zum Beispiel die Vorsteuerergebnisse oder die Konzerngewinne), Dividenden und weitere Entwicklungen (zum Beispiel hinsichtlich geplanter Beteiligungsveräußerungen, der allgemeinen Geschäftsaktivität oder der Geschäftsstrategie), betreffend die HOCHTIEF Aktiengesellschaft und den HOCHTIEF-Konzern, können daher aufgrund verschiedener Faktoren wesentlich von den hier geäußerten oder implizit zugrunde gelegten Erwartungen und Annahmen abweichen. Zu diesen Faktoren gehören insbesondere Veränderungen der allgemeinen wirtschaftlichen Lage, der branchenspezifischen Lage und der Wettbewerbssituation. Darüber hinaus können die Entwicklungen auf den Finanzmärkten, Wechselkursschwankungen sowie nationale und internationale Gesetzesänderungen, insbesondere auch in Bezug auf steuerliche Regelungen, das Verhalten von Mitgesellschaftern sowie andere Faktoren einen Einfluss auf die tatsächlichen zukünftigen Ergebnisse (zum Beispiel die Vorsteuerergebnisse oder die Konzerngewinne), Dividenden und weitere Entwicklungen (zum Beispiel hinsichtlich geplanter Beteiligungsveräußerungen, der allgemeinen Geschäftsaktivität oder der Geschäftsstrategie), betreffend die HOCHTIEF Aktiengesellschaft und den HOCHTIEF-Konzern, haben. Etwaige Angaben zu Dividenden stehen zudem unter dem Vorbehalt, dass für das jeweilige Geschäftsjahr ein entsprechender Bilanzgewinn im handelsrechtlichen Einzelabschluss der HOCHTIEF Aktiengesellschaft ausgewiesen werden kann und dass die zuständigen Organe der HOCHTIEF Aktiengesellschaft unter Berücksichtigung der jeweils aktuellen Situation der Gesellschaft entsprechende Beschlüsse fassen. Abgesehen von rechtlichen Veröffentlichungspflichten, übernimmt die HOCHTIEF Aktiengesellschaft keine Verpflichtung, die in diesem Nachhaltigkeitsbericht enthaltenen Aussagen zu aktualisieren.

Umsetzung internationaler Reporting-Standards

Prinzipien des UN Global Compact

Bereits im Jahr 2008 ist HOCHTIEF dem United Nations Global Compact beigetreten. Damit verpflichten wir uns, die zehn Prinzipien des Global Compact aktiv zu unterstützen und im Unternehmen voranzutreiben. Wir setzen uns für die Einhaltung von Menschenrechten, Arbeitsnormen sowie Umweltschutzstandards ein und beteiligen uns am Kampf gegen die Korruption.

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht 2012 dient auch als Fortschrittsbericht über die Umsetzung des UN Global Compact. Den verpflichtenden jährlichen Bericht (Communication on Progress – COP), der einen Überblick über die konkreten Maßnahmen zu den einzelnen Prinzipien bietet, veröffentlicht HOCHTIEF auf den Internetseiten der Organisation unter www.unglobalcompact.org.

Leitlinien der „Global Reporting Initiative“

Der Nachhaltigkeitsbericht 2012 von HOCHTIEF orientiert sich an den geltenden Leitlinien (G3.1) der Global Reporting Initiative (GRI) inklusive des auf Unternehmen der Bau- und Immobilienwirtschaft anzuwendenden „GRI Construction and Real Estate Sector Supplement“ (CRE) in der Version 3.1/CRE Final Version. Die Übereinstimmung der getroffenen Aussagen mit den Anforderungsprofilen wurde von der GRI geprüft und der Bericht in das Application-Level B+ eingestuft.

Den kurz gefassten GRI-Index finden Sie auf den Seiten 112 bis 114.



GRI-Prüfungsbestätigung



Erklärung: Prüfung der Anwendungsebene durch die GRI

GRI bestätigt hiermit, dass **HOCHTIEF** ihren Bericht „HOCHTIEF Nachhaltigkeitsbericht 2012 „Meine Überzeugung. – Unsere Tat.““ den GRI Report Services vorgelegt hat, die zum Schluss gekommen sind, dass der Bericht die Anforderungen der Anwendungsebene B+ erfüllt.

GRI Anwendungsebenen drücken den Umfang aus, in dem der Inhalt der GRI G3.1 in der eingereichten Nachhaltigkeitsberichterstattung umgesetzt wurde. Die Prüfung bestätigt, dass die geforderte Auswahl und Anzahl der Angaben für diese Anwendungsebene in der Berichterstattung enthalten ist. Die Prüfung bestätigt außerdem, dass der GRI-Content Index eine gültige Darstellung der vorgeschriebenen Offenlegungen gemäss den GRI G3.1 Richtlinien aufzeigt. Für die Methode siehe www.globalreporting.org/SiteCollectionDocuments/ALC-Methodology.pdf

Anwendungsebenen geben keine Beurteilung der Nachhaltigkeitsleistungen des Berichterstatters oder der Qualität der im Bericht enthaltenen Informationen wieder.

Amsterdam, 11. Februar 2013



Nelmara Arbex
Deputy Chief Executive
Global Reporting Initiative



Das „+“ wurde dieser Anwendungsebene hinzugefügt, weil HOCHTIEF für Teile des Berichts/den Bericht eine externe Bestätigung eingeholt hat. GRI akzeptiert dabei die Beurteilung des Berichterstatters selbst bezüglich der Auswahl seines Assurance-Anbieters und des Umfangs des Untersuchungsgegenstandes der externen Bestätigung.

Die Global Reporting Initiative (GRI) ist eine netzwerk-basierte Organisation, die den Weg für die Entwicklung des weltweit anerkannten Standards zur Nachhaltigkeitsberichterstattung bereitet hat und sich zu seiner kontinuierlichen Verbesserung und weltweiten Anwendung einsetzt. Die GRI Leitlinien legen die Prinzipien und Indikatoren fest, die Organisationen zur Messung und Berichterstattung ihrer ökonomischen, ökologischen und sozialen Leistungen verwenden können. www.globalreporting.org

Disclaimer: Wo die einschreibende Nachhaltigkeitsberichterstattung externe Links enthält, einschließlich audio-visuellen Materials, bezieht dieses Statement nur das bei GRI eingereichte Material zum Zeitpunkt der Prüfung am 5. Februar 2013. GRI schließt explizit die Anwendung dieses Statements in Bezug auf jegliche spätere Änderungen dieses Materials aus.

Index nach GRI-G3.1-Richtlinien

Profil	Seite	
1 Vision und Strategie		4.8 Leitbild, Verhaltenskodizes und Unternehmenswerte 46–47, 50, 57–58, 61–62, 66, 68, 74–76
1.1 Vorwort des Vorsitzenden	6–7	4.9 Verfahren auf Vorstands-/Aufsichtsratsebene zur Überwachung von Risiken und Chancen im Nachhaltigkeitsbereich 51–52, 60, HT
1.2 Wichtige Auswirkungen, Risiken und Chancen	6–7	4.10 Verfahren zur Beurteilung der Leistungen des Vorstands.....47, 83, 102, GB 93–99
2 Organisationsprofil		Verpflichtungen gegenüber externen Initiativen
2.1 Name des Unternehmens.....	115	4.11 Berücksichtigung des Vorsorgeprinzips 60, 68–69, 90, 101
2.2 Wichtigste Marken, Produkte und Dienstleistungen.....	3–4, 46, KP	4.12 Teilnahme an externen Initiativen..... 50, 52, 58, 66, 72, 111
2.3 Unternehmensstruktur	49	4.13 Mitgliedschaften 11, 52, 58, 72, 81, 93, 98, 111
2.4 Hauptsitz des Unternehmens.....	115	Einbeziehung von Stakeholdern
2.5 Länder der Geschäftstätigkeit	49	4.14 Liste der einbezogenen Stakeholder-Gruppen.....51–52
2.6 Eigentümerstruktur und Rechtsform	48	4.15 Identifizierung und Auswahl der Stakeholder51
2.7 Bediente Märkte.....	3–4, 46, 48–49	4.16 Einbeziehung von Stakeholdern 12–13, 15, 21, 27, 33, 35, 39, 47, 50–52, 63, 77, 83, 102–103
2.8 Größe des berichtenden Unternehmens.....	48	4.17 Berücksichtigung der Stakeholder-Interessen47, 50–52
2.9 Wesentliche Änderungen bei Unternehmens- und Eigentumsstruktur	GB 23–27	
2.10 Auszeichnungen im Berichtszeitraum.....	63, 80–85, 88, 94, 96, 98, 102, 104, 105	
3 Berichtsparameter		Managementansatz und Leistungsindikatoren
Berichtsprofil		5 Ökonomische Indikatoren
3.1 Berichtszeitraum	110	Angaben zum Managementansatz..... 46
3.2 Datum des letzten Berichts	110	Aspekt: wirtschaftliche Leistung
3.3 Berichtszyklus	110	EC1 ● Erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert 48–49
3.4 Ansprechpartner für Fragen zum Bericht	115	EC2 ▶ Finanzielle Folgen des Klimawandels 68
Berichtsumfang und -grenzen		EC3 ● Betriebliche soziale Zuwendungen..... 64
3.5 Vorgehensweise bei Bestimmung des Berichtsinhalts.....	50–51, 110	EC4 ▶ Finanzielle Zuwendungen der öffentlichen Hand 97, GB 56+57
3.6 Berichtsgrenzen	110	Aspekt: Marktpräsenz
3.7 Einschränkungen des Berichtsumfangs.....	110	EC5 ▶ Verhältnis Standardeintrittsgehälter zum lokalen Mindestlohn..... 63, KR
3.8 Grundlagen für Berichterstattung über Joint Ventures, Tochterunternehmen etc.....	110	EC6 ▶ Geschäftspolitik, -praktiken und Zahlungen an lokale Zulieferer 86, 92–94
3.9 Erhebungsmethoden, Berechnungsgrundlagen der Daten.....	49, 52, 59, 67, 69, 70–71, 77	EC7 ▶ Auswahl von lokalem Personal 24, 92–94
3.10 Gründe für die neue Darstellung von Informationen aus alten Berichten.....	52, 67	Aspekt: mittelbare wirtschaftliche Auswirkungen
3.11 Wesentliche Veränderungen von Umfang, Messmethoden und Berichtsgrenzen	6–7, 110	EC8 ● Infrastrukturinvestitionen und Dienstleistungen mit vorrangig öffentlichem Interesse 35–38, 80–81, 86–87, 89–90, 95, 97–98, 99–102
3.12 Index nach GRI – tabellarische Übersicht mit Seitenzahlen.....	112–114	EC9 ● Art und Umfang wesentlicher indirekter wirtschaftlicher Auswirkungen 35–38, 80–81, 86–87, 89–90, 95, 97–98, 99–102
3.13 Bestätigung – externe Verifizierung der Aussagen	108–109, 111	
4 Governance, Verpflichtungen und Engagement		6 Umwelt
Corporate Governance		Angaben zum Managementansatz..... 68–70
4.1 Corporate Governance, inkl. Verantwortung für Nachhaltigkeit.....	41–43, 51, 57, GB 93–99, CG	Aspekt: Materialien
4.2 Unabhängigkeit des Aufsichtsrats.....	GB 98–99, CG	EN1 ○ Gewicht/Volumen der eingesetzten Materialien
4.3 Kontrollorgan beziehungsweise unabhängige Mitglieder der Unternehmensführung.....	CG	EN2 ● Anteil von Recyclingmaterial am Gesamtmaterialeinsatz..... 70, 96–98
4.4 Aktionärs- und Mitarbeiterempfehlungen an den Vorstand	47, 52, 62, 103	Aspekt: Energie
4.5 Verknüpfung von Vorstandsvergütung mit Zielerreichung im Nachhaltigkeitsbereich.....	GB 93–99	EN3 ○ Direkter Energieverbrauch
4.6 Verfahren zur Vermeidung von Interessenkonflikten.....	57–59, CoC	EN4 ● Indirekter Energieverbrauch71
4.7 Expertise der Leitungsgremien bezüglich Nachhaltigkeit.....	51	CRE1 ● Energieintensität der Gebäude (in Gebrauch befindlich)..... 80–82, 96
		EN5 ● Eingesparte Energie 19, 26, 69, 82, 89, 102
		EN6 ● Initiativen zur Gestaltung von Produkten/Dienstleistungen mit höherer Energieeffizienz 19, 69, 80, 89–90, 96–101
		EN7 ● Initiativen zur Verringerung des indirekten Energieverbrauchs54, 82, 101

○ nicht berichtet ▶ teilweise berichtet ● vollständig berichtet

CoC: Code of Conduct, GB: Geschäftsbericht 2012, KP: www.hochtief.de/kundenportal, CG: www.hochtief.de/corporate-governance, HT: www.hochtief.de/risikomanagement, KR: www.hochtief.de/karriere

Aspekt: Wasser

- EN8 ▶ Gesamter Wasserverbrauch..... 70
- EN9 ○ Von Wasserentnahme betroffene Quellen
- EN10 ▶ Anteil an rückgewonnenem, wiederverwendetem Wasser 24, 90–91, 101–102
- CRE2● Wasserintensität der Gebäude (in Gebrauch befindlich).....80–82, 88, 96

Aspekt: Biodiversität

- EN11 ● Genutzte Flächen in schutz- und artenreichen Gebieten.....23–24, 90, 101
- EN12 ▶ Wesentliche Auswirkungen auf die Artenvielfalt.....68–70, 90, 101
- EN13 ● Geschützte und wiederhergestellte natürliche Lebensräume 25, 83, 90–92, 101
- EN14 ▶ Management der Auswirkungen auf die Artenvielfalt..... 70, 82
- EN15 ○ Anzahl der betroffenen Arten auf der Roten Liste der IUCN und anderen Listen

Aspekt: Emissionen, Abwasser und Abfall

- EN16 ● Direkte und indirekte Treibhausgasemissionen71
- EN17 ○ Andere relevante Treibhausgasemissionen
- CRE3● CO₂-Intensität der Gebäude (nur in Gebrauch befindliche Gebäude)..... 19, 80, 88, 100–101
- CRE4● CO₂-Intensität bei Neubau- und Sanierungsaktivitäten 100
- EN18 ● Initiativen zur Verringerung der Treibhausgasemissionen 17–20, 54, 69, 82, 88–89, 100–101
- EN19 ○ Ozonschädigende Substanzen
- EN20 ○ NOX, SOX u. a. signifikante Luftemissionen
- EN21 ▶ Abwassereinleitung 90–91
- EN22 ● Abfallmenge 69–70, 80, 82, 98
- EN23 ▶ Wesentliche Freisetzungen.....71
- EN24 ○ Transportierte, importierte, exportierte, behandelte Abfallmenge
- EN25 ○ Von Abwassereinleitungen betroffene Gewässer
- CRE5 ▶ Belastete Grundstücke, die saniert wurden 90–91

Aspekt: Produkte und Dienstleistungen

- EN26 ▶ Initiativen zur Verringerung von Umweltauswirkungen der Produkte und Dienstleistungen.....80–81, 88, 90–92, 96–98
- EN27 ○ Anteile von Produkten, deren Verpackung wiederverwendet wurde

Aspekt: Einhaltung von Rechtsvorschriften

- EN28 ● Geldbußen/Sanktionen wegen Nichteinhaltung von Umweltauflagen..... 70

Aspekt: Transport

- EN29 ▶ Umweltauswirkungen des Transports von Produkten, Gütern und Mitarbeitern.....54, 101

Aspekt: insgesamt

- EN30 ○ Gesamte Umweltschutzausgaben und -investitionen

7 Arbeitspraktiken und menschenwürdige Beschäftigung

- Angaben zum Managementansatz..... 62–64

Aspekt: Beschäftigung

- LA1 ▶ Struktur Gesamtbelegschaft 48, 64–65
- LA2 ▶ Mitarbeiterfluktuation..... 26, 65
- LA3 ● Betriebliche Leistungen für Vollzeitbeschäftigte.....64, 84, 104, KR
- LA15 ● Wiedereingliederung nach Elternzeit und Rückkehrquote..... 65

Aspekt: Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis

- LA4 ● Mitarbeiter, die unter Kollektivvereinbarungen fallen..... 64, 103
- LA5 ● Mitteilungsfristen in Bezug auf wesentliche betriebliche Veränderungen52, 62, 103

Aspekt: Arbeitsschutz

- LA6 ● Vertretung der Gesamtbelegschaft in Arbeitsschutzausschüssen 55, 62, 103
- LA7 ● Verletzungen, Abwesenheitszeiten und Todesfälle 67, 93–94, 104–105
- CRE6● Prozentsatz des Unternehmens, der nach einem international anerkannten Gesundheits- und Sicherheits-Management-System arbeitet..... 66
- LA8 ● Schulung, Beratung, Kontrollprogramme bezüglich ernster Krankheiten 83–86, 93–94, 103–104
- LA9 ▶ Vereinbarungen mit Gewerkschaften zu Arbeitsschutzthemen 66, 103

Aspekt: Aus- und Weiterbildung

- LA10 ▶ Aus- und Weiterbildungsstunden.....29–32, 63, 67, 84, 103
- LA11 ● Wissensmanagement und lebenslanges Lernen 29–32, 63, 72, 103
- LA12 ▶ Mitarbeiter mit regelmäßiger Leistungsbeurteilung und Entwicklungsplanung 63

Aspekt: Vielfalt und Chancengleichheit

- LA13 ● Vielfalt oberes Management und Mitarbeiterstruktur 64–65, 92
- LA14 ● Entlohnung63, 92, KR

8 Menschenrechte

- Angaben zum Managementansatz.....57–59

Aspekt: Investitions- und Beschaffungspraktiken

- HR1 ▶ Investitionsvereinbarung mit Menschenrechtsklauseln..... 58
- HR2 ● Anzahl geprüfter Zulieferer und Auftragnehmer56, 75, 93
- HR3 ▶ Schulungsstunden der Mitarbeiter zu Menschenrechtsaspekten..... 56

Aspekt: Gleichbehandlung

- HR4 ▶ Vorfälle von Diskriminierung und ergriffene Maßnahmen 58–59

Aspekt: Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen

HR5 ▶ Gefährdete Geschäftstätigkeiten und Gewährleistung der Vereinigungsfreiheit 58, 62, 103

Aspekt: Kinderarbeit

HR6 ▶ Gefährdete Geschäftstätigkeiten und Maßnahmen zur Verhinderung von Kinderarbeit 58, 75

Aspekt: Zwangs- und Pflichtarbeit

HR7 ▶ Gefährdete Geschäftstätigkeiten und Maßnahmen zur Verhinderung von Zwangsarbeit 58

Aspekt: Sicherheitspraktiken

HR8 ▶ Geschultes Sicherheitspersonal bezüglich Menschenrechten 57–58

Aspekt: Rechte der Ureinwohner

HR9 ● Maßnahmen zum Schutz der Rechte der Ureinwohner 92–94

Aspekt: Überwachung

HR10 ▶ Geschäftstätigkeiten, die hinsichtlich Menschenrechten geprüft und beurteilt wurden 58

Aspekt: Korrekturmaßnahmen

HR11 ● Durch Unternehmensprozesse aufgedeckte und geahndete Verstöße gegen die Menschenrechte 57–59, 62

9 Gesellschaft

Angaben zum Managementansatz 57–59, 76–77

Aspekt: Gemeinwesen

SO1 ▶ Management der Auswirkungen auf die Standortgemeinden 55, 94

SO9 ● Betriebsstätten mit tatsächlichen und potenziellen Auswirkungen auf Standortgemeinden 84, 94, 105

SO10 ▶ Maßnahmen zur Verhinderung und Minderung der negativen Auswirkungen auf Standortgemeinden 86–87, 94–95, 105

CRE7○ Anzahl umgesiedelter Personen sowie Entschädigung nach Projekttyp

Aspekt: Korruption

SO2 ● Anteil/Anzahl der überprüften Geschäftsbereiche 59

SO3 ▶ Zur Prävention geschulte Mitarbeiter 41–43, 56, 58–59

SO4 ● Ergriffene Maßnahmen infolge von Korruptionsvorfällen 59

Aspekt: Politik

SO5 ● Politische Positionen, Teilnahme an politischer Willensbildung und Lobbying 76

SO6 ● Zuwendungen an Politiker, Parteien und Einrichtungen 76

Aspekt: wettbewerbswidriges Verhalten

SO7 ▶ Klagen aufgrund wettbewerbswidrigen Verhaltens 58

Aspekt: Einhaltung der Gesetze

SO8 ● Geldbußen/Sanktionen für Nichteinhaltung der Gesetze 42, 70

10 Produktverantwortung

Angaben zum

Managementansatz 11–14, 46–47, 57–59, 61, 76–77

Aspekt: Gesundheit und Sicherheit der Kunden

PR1 ● Lebenszyklusstadien, in denen Sicherheits- und Gesundheitsauswirkungen von Produkten analysiert wurden 11–14

PR2 ○ Vorfälle aufgrund der Nichteinhaltung von Regeln zum Sicherheits- und Gesundheitsschutz

Aspekt: Kennzeichnung von Produkten und Dienstleistungen

PR3 ● Produktkennzeichnung/Produktinformationen 11–14, 53

CRE8● Nachhaltigkeitszertifizierungen, Bewertung und Kennzeichnungssysteme für Neubauten und Sanierung 13, 53

PR4 ○ Vorfälle aufgrund der Nichteinhaltung von Regeln zur Produktkennzeichnung

PR5 ● Praktiken hinsichtlich Kundenzufriedenheit 12–13, 47, 53

Aspekt: Werbung

PR6 ● Programme zur Einhaltung von Gesetzen und freiwilligen Vereinbarungen in der Werbung 76–77

PR7 ○ Vorfälle aufgrund der Nichteinhaltung von Regeln zur Werbung

Aspekt: Schutz der Kundendaten

PR8 ▶ Anzahl berechtigter Beschwerden wegen Datenschutzverletzungen 61

Aspekt: Einhaltung von Gesetzesvorschriften

PR9 ○ Geldbußen für Gesetzesverstöße bezüglich der Nutzung von Produkten und Dienstleistungen

Impressum

Herausgeber:

HOCHTIEF Aktiengesellschaft
Opernplatz 2, 45128 Essen
Tel.: 0201 824-0, Fax: 0201 824-2777
info@hochtief.de, www.hochtief.de

Projektleitung, redaktionelle Gesamtleitung:

Lisa Zindler-Roggow, Verena Blaschke

Redaktion/Text:

HOCHTIEF Konzernkommunikation:
Verena Blaschke, Ann-Kristin Brönnecke, Indra Folke,
Volker Lahr, Robert Schöpf

Barbara Bierach, Sydney

CR-Koordination:

Barbara Hansen

Konzeption und Gestaltung:

HOCHTIEF Konzernkommunikation

Bildgestaltung:

M&S Communication, Jörg Struwe, Düsseldorf

Fotografie:

Christoph Schroll, HOCHTIEF

Bildnachweise:

HOCHTIEF-Bildarchiv, Essen; HOCHTIEF Polska; Leighton Holdings, Sydney; Leighton Asia, Hongkong; Thiess Pty Ltd., Brisbane; Turner Construction, New York; Flatiron Construction Corp., Firestone, Colorado; Habtoor Leighton Group, Katar; Titelbild: plainpicture/Fancy Images, Carsten Brügmann; gettyimages/Frank and Helena (S. 8); Corbis/Mario Castello (S. 9); Prologis Germany Management GmbH (S. 14); Daniel Keppel (S. 14); Tobias Titz (S. 22–27); Jason Edwards Bio-Images (S. 23); gettyimages/stock4B (S. 40); istockphoto/hamzarturkkol (S. 43); Veer/Zen Shui Photography (S. 44); plainpicture/ojo (S. 78); Hearts and Hammers (S. 86); Courtesy of Department of Planning, Transport and Infrastructure, South Australia (S. 90); Pure Rendering GmbH (S. 97); Michael Claushallmann (S. 99); Lineair-Hans Blosser/Imagebroker/Okapia (S. 100); db (S. 101); Ekkehard Viehhaus (S. 103, 104); Corbis/Imagine Asia (S. 106)

Bildbearbeitung, Satz und Druckvorstufe:

Creafix GmbH, Solingen

Druck:

Druckpartner, Essen



Der Nachhaltigkeitsbericht ist auf dem umweltfreundlichen Bilderdruckpapier Maxi Silk gedruckt. Es ist nach den Regeln des Forest Stewardship Council (FSC) zertifiziert.

Ansprechpartner

HOCHTIEF CR-Committee
Barbara Hansen, CR-Koordinatorin
Tel.: 0201 824-2162
nachhaltigkeit@hochtief.de

HOCHTIEF Personal
Martina Steffen
Tel.: 0201 824-2624
martina.steffen@hochtief.de

HOCHTIEF Investor Relations
Ulrike Kröner
Tel.: 0201 824-1833
investor-relations@hochtief.de

HOCHTIEF Corporate Governance/Compliance
Dr. Thomas Sonnenberg
Tel.: 0201 824-1555
info@hochtief.de

HOCHTIEF Konzernkommunikation
Dr. Bernd Pütter
Tel.: 0201 824-2610
info@hochtief.de

Weitere Informationen über unser Engagement zur Nachhaltigkeit finden Sie im Internet unter www.hochtief.de/nachhaltigkeit.

Der Nachhaltigkeitsbericht liegt auch in englischer Sprache vor.

Redaktionsschluss: 12. Februar 2013

Der nächste Nachhaltigkeitsbericht wird am 28. Februar 2014 erscheinen.

Dieser Bericht ist unserer Kollegin Frau Dr. Ute Bardelmeier gewidmet, die als CR-Beauftragte das Thema Nachhaltigkeit über viele Jahre mit großem Engagement ins Unternehmen getragen hat. Sie verstarb am 24. November 2012 und hat in unserem Projektteam Nachhaltigkeitsbericht eine schmerzliche Lücke hinterlassen. Wir vermissen sie sehr.

Das Projektteam





HOCHTIEF Aktiengesellschaft
Opernplatz 2, 45128 Essen

Wenn Ihr Mobiltelefon über eine QR-Erkennungssoftware verfügt, gelangen Sie nach dem Abfotografieren des Codes zu weiteren Informationen zum HOCHTIEF Nachhaltigkeitsbericht 2012 auf unserer Website.

