

E Nichtfinanzieller Konzernbericht

E.1	Nichtfinanzielle Aspekte der Geschäftstätigkeit	2
E.1.1	Über diesen Bericht	2
E.1.2	Das Geschäftsmodell der Bilfinger SE	2
E.1.3	Nachhaltigkeitsmanagement	2
E.1.4	Bestimmung der Wesentlichkeit	3
E.1.5	Risikoberichterstattung	5
E.2	Governance	6
E.2.1	Good Corporate Governance	6
E.2.2	Bekämpfung von Bestechung & Korruption	10
E.2.3	Datensicherheit & Datenschutz	13
E.3	People	16
E.3.1	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	16
E.3.2	Mitarbeiterentwicklung und Vielfalt	19
E.3.3	Menschenrechte, Arbeitnehmerrechte und Nachhaltige Lieferkette	21
E.4	Planet	25
E.4.1	Emissionen und Energie	25
E.5	Customers	26
E.5.1	Kundennähe	26
E.5.2	Qualitätsmanagement	27
E.5.3	Nachhaltige Industrieservices	27
E.6	Prüfungsvermerk	31

E.1 Nichtfinanzielle Aspekte der Geschäftstätigkeit

E.1.1 Über diesen Bericht

Die Bilfinger SE ist aufgrund §315b HGB zur Veröffentlichung einer nichtfinanziellen Konzernklärung verpflichtet. Wir kommen dieser Pflicht durch die Veröffentlichung eines gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts außerhalb des Konzernlageberichts (§ 315b Abs. 3 HGB) nach.

Der vorliegende gesonderte nichtfinanzielle Konzernbericht der Bilfinger SE bezieht sich auf das Geschäftsjahr 2020. Hinsichtlich seiner Struktur und seines Inhalts folgt der Bericht den Bestimmungen des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes (CSR-RUG) und der entsprechenden Ausgestaltung in den Deutschen Rechnungslegungs Standards (DRS 20). Er erfüllt die inhaltlichen Vorgaben nach § 315c HGB in Verbindung mit § 289c HGB. Im Sinne einer fokussierten Berichterstattung wurde auf ein spezifisches Rahmenwerk verzichtet.

Der Aufsichtsrat hat gemäß § 171 AktG den gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht geprüft. Zur Unterstützung seiner Prüfung hat der Aufsichtsrat die Ernst & Young Wirtschaftsprüfungsgesellschaft GmbH mit einer Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit (Limited Assurance) nach dem Prüfungsstandard ISAE 3000 (revised) beauftragt. Der Prüfungsvermerk der Ernst & Young Wirtschaftsprüfungsgesellschaft ist im Kapitel [E.6 Prüfungsvermerk](#) wiedergegeben.

Wir verweisen an einigen Stellen des gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts auf weitere Angaben, beispielsweise im Geschäftsbericht oder auf unserer Internetseite. Diese weiteren Angaben dienen zur Vertiefung der hier dargestellten Informationen, sind jedoch keine Bestandteile des gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts.

E.1.2 Das Geschäftsmodell der Bilfinger SE

Bilfinger ist ein international tätiger Industriedienstleister. Unsere Dienstleistungen tragen dazu bei, die Effizienz von Anlagen der Prozessindustrie zu steigern, ihre Verfügbarkeit zu sichern und die Instandhaltungskosten zu senken. Das Portfolio deckt die Wertschöpfungskette von Consulting, Engineering, Fertigung, Montage, Instandhaltung, Anlagenerweiterung und deren Generalrevision bis hin zum Bau und zur digitalen Vernetzung von Komponenten ab.

Bilfinger erbringt seine Leistungen in den Segmenten Engineering & Maintenance Europe, Engineering & Maintenance International sowie Technologies. Bilfinger ist in den Kernregionen Europa, Nordamerika und Naher Osten tätig. Die Kunden aus der Prozessindustrie kommen überwiegend aus den Bereichen Chemie & Petrochemie, Energie & Versorgung, Öl & Gas, Pharma & Biopharma, Metallurgie und Zement. Zum Ende des Geschäftsjahres 2020 beschäftigte Bilfinger rund 28.000 Mitarbeiter und erzielte einen Umsatz von rund 3,5 Mrd. €.

Weiterführende Erläuterungen zu Organisation, Strategie und Zielen sowie zum Steuersystem des Unternehmens enthält das Kapitel [B.1. Der Bilfinger Konzern](#) im Lagebericht des Geschäftsberichts.

E.1.3 Nachhaltigkeitsmanagement

Mit unseren Dienstleistungen nehmen wir unmittelbaren Einfluss auf die Wirksamkeit, Effizienz, Verfügbarkeit und Lebensdauer von Industrieanlagen und unterstützen unsere Kunden daher bei der Erfüllung ihrer Nachhaltigkeitsziele.

Nachhaltigkeitsfragen haben für uns einen hohen Stellenwert. Wir sind Mitglied der *UN-Initiative Global Compact* und haben den Nachhaltigkeitsgedanken in unseren Unternehmensstruktu-

ren verankert. Er wird in unserem Unternehmensleitbild als Ziel definiert und ist Bestandteil unseres Verhaltenskodex, unseres Verhaltenskodex für Lieferanten sowie mehrerer Konzernrichtlinien, insbesondere aus den Bereichen HSEQ, Compliance, Procurement und Human Resources.

Die Verantwortung für Nachhaltigkeit liegt beim Gesamtvorstand. Die Koordination und Abstimmung des Nachhaltigkeitsmanagements auf Konzernebene erfolgt im Nachhaltigkeitsnetzwerk *SustainNet*, das vom Zentralbereich Corporate Treasury & Investor Relations im Ressort von Vorstandsmitglied Christina Johansson (Chief Financial Officer) koordiniert wird.

Mitglieder des *SustainNet* sind Zentralbereichsleiter, deren Verantwortungsbereich Berührungspunkte mit Nachhaltigkeitsthemen aufweist (unter anderem Strategie, Compliance, Human Resources, Procurement, Communications, Accounting & Controlling), Leiter weiterer Funktionseinheiten mit konzernweiter Governance-Funktion (HSEQ, Business Development) sowie Geschäftsführungen operativer Regional- und Divisionsleitungen.

Das *SustainNet* kommt turnusgemäß mindestens zwei Mal jährlich zusammen; darüber hinaus werden anlass- und projektbezogene Sitzungen anberaumt. Neben dem formalen Austausch im Nachhaltigkeitsnetzwerk stehen die Mitglieder und Mitarbeiter aus ihren Funktionsbereichen zu einzelnen Nachhaltigkeitsthemen in kontinuierlichem Kontakt.

E.1.4 Bestimmung der Wesentlichkeit

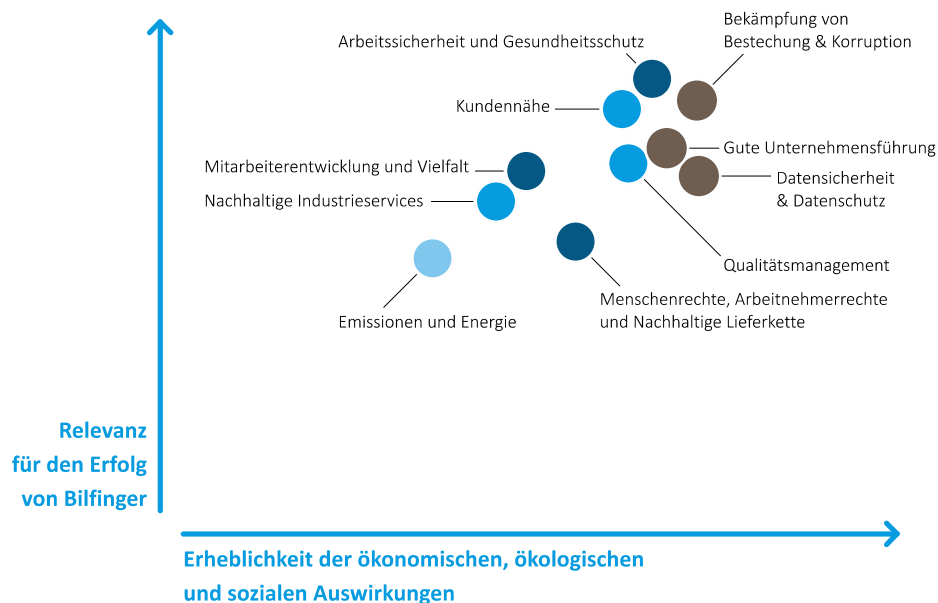
Das *Bilfinger SustainNet* hat im Jahr 2020 eine neue Wesentlichkeitsanalyse unter Einbezug der Stakeholder des Konzerns durchgeführt. Die Ergebnisse der Befragung ersetzen die unserer Berichterstattung bisher zugrundeliegende Analyse aus dem Jahr 2017, die wir in den zurückliegenden Jahren regelmäßig validiert hatten.

Um die für unseren Konzern wesentlichen Themen der Nachhaltigkeit zu identifizieren, haben wir uns an Mitarbeiter, Kunden, Lieferanten sowie Vertreter des Kapitalmarkts und gesellschaftlicher Institutionen gewandt. Das Ergebnis wurde im ersten Schritt im *SustainNet* und anschließend vom Gesamtvorstand validiert.

Um die Inhalte unseres gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts zu bestimmen, haben wir diese Handlungsfelder sowohl mit Blick auf ihre Geschäftsrelevanz als auch mit Blick auf ihre Auswirkungen auf die im CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz aufgeführte Erheblichkeit der ökonomischen, ökologischen und sozialen Auswirkungen betrachtet. Dabei haben wir insbesondere erörtert, welche Kosten und Risiken mit den Themen verbunden sind, inwieweit Effekte von ihnen auf unser Geschäft sowie unser Umfeld ausgehen und wie hoch unser Einfluss auf den jeweiligen Aspekt ist.

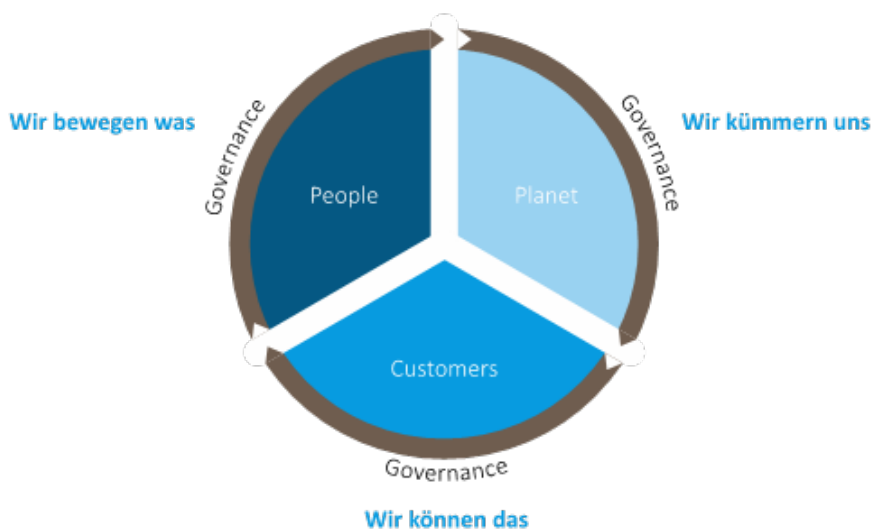
Das Ergebnis der Wesentlichkeitsanalyse 2020 ist in unserer aktuellen Wesentlichkeitsmatrix dargestellt.

WESENTLICHKEITSMATRIX DER BILFINGER SE



Um die Inhalte des diesjährigen nichtfinanziellen Konzernberichts zu strukturieren, haben wir einzelne Themen zu naheliegenden Themenfeldern zusammengefasst und in die vier Hauptkapitel *People*, *Planet*, *Customers* und *Governance* gegliedert, die eine direkte Verbindung zum Leitbild des Bilfinger Konzerns schaffen.

BILFINGER NACHHALTIGKEITSFELDER



Basierend auf den Ergebnissen der Wesentlichkeitsanalyse 2020 gliedert sich der vorliegende Bericht in die folgenden Kapitel, die wir den im CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz definierten Aspekten wie folgt zuordnen:

KAPITEL DES NICHTFINANZIELLEN KONZERNBERICHTS

	Wesentliche Themen	CSR-RUG
Governance	Gute Unternehmensführung	<i>Zusätzlich berichteter Aspekt</i>
	Bekämpfung von Bestechung & Korruption	Bekämpfung von Bestechung & Korruption
	Datensicherheit & Datenschutz	<i>Zusätzlich berichteter Aspekt</i>
People	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	Arbeitnehmerbelange
	Mitarbeiterentwicklung und Vielfalt	Arbeitnehmerbelange
	Menschenrechte, Arbeitnehmerrechte und Nachhaltige Lieferkette	Achtung der Menschenrechte und Arbeitnehmerbelange
Planet	Emissionen und Energie	Umweltbelange
Customers	Kundennähe	<i>Zusätzlich berichteter Aspekt</i>
	Qualitätsmanagement	<i>Zusätzlich berichteter Aspekt</i>
	Nachhaltige Industrieservices	Sozialbelange

E.1.5 Risikoberichterstattung

Die Identifizierung und Bewertung der Risiken, die aus der Geschäftstätigkeit des Unternehmens hervorgehen und auf die berichtspflichtigen Aspekte wirken, ist Aufgabe des Risikomanagements. Im Vordergrund steht dabei die Frage, welche Risiken durch unsere Geschäftsaktivitäten und -beziehungen oder durch unsere Produkte und Dienstleistungen mit Auswirkung auf diese Aspekte entstehen. Zu berichten sind wesentliche Risiken, die sehr wahrscheinlich schwerwiegende negative Auswirkungen auf diese haben oder haben werden.

Unser konzernweites Risikomanagementsystem ist im Kapitel [B.5.3.1 Risikomanagement](#) im Lagebericht des Geschäftsberichts erläutert. Der Zentralbereich Corporate Accounting, Controlling & Tax, der für das konzernweite Risikomanagementsystem von Bilfinger verantwortlich ist, hat die Nachhaltigkeitsrisiken des Konzerns zum Geschäftsjahresende 2020 erhoben. Zur Identifizierung und Bewertung wurden diese bei den operativen Einheiten sowie den Leitern der betroffenen Zentralbereiche abgefragt und im Rahmen der turnusgemäßen Sitzung des Bilfinger Risk Committees (siehe Kapitel [B.5.3.1 Risikomanagement](#) im Lagebericht des Geschäftsberichts) bewertet. Für die Bewertung der Risiken wurden die Eintrittswahrscheinlichkeit und das mögliche Schadensausmaß herangezogen.

Berichtspflichtige Risiken zu den relevanten Themen haben wir nicht identifiziert.

E.2 Governance

E.2.1 Good Corporate Governance

Im Rahmen unserer Tätigkeit beachten wir die allgemein anerkannten Grundsätze verantwortungsvoller Unternehmensführung (*Corporate Governance*). *Good Corporate Governance* bedeutet dabei für Bilfinger vor allem verantwortungsvolles Verhalten gegenüber Mitarbeitern, Geschäftspartnern, der Gesellschaft und der Umwelt. Sie bestimmt gerade auch das Handeln unserer Führungskräfte und der Leitungs- und Kontrollgremien der Bilfinger SE und umfasst nach allgemeinem Verständnis das gesamte System der Leitung und Überwachung eines Unternehmens, einschließlich seiner Organisation, seiner geschäftspolitischen Grundsätze und Leitlinien sowie der internen und externen Kontroll- und Überwachungsmechanismen. Eine umfassende und transparente Corporate Governance soll eine verantwortliche, auf Wertschöpfung und Nachhaltigkeit ausgerichtete Leitung und Kontrolle des Unternehmens gewährleisten. Sie ist die Basis für einen nachhaltigen Unternehmenserfolg und fördert das Vertrauen unserer Aktionäre, Kunden, Mitarbeiter, Geschäftspartner sowie der Finanzmärkte. Good Corporate Governance sehen wir als ein übergreifendes Thema, das mit weiteren nichtfinanziellen Themen untrennbar verbunden ist.

Im Folgenden sind die Leitungsgremien und die Führung des Konzerns, die Rollen und das Zusammenwirken von Konzernzentrale und Operative, die Rahmen- und Regelwerke im Konzern sowie die Geschäftsordnungen und Berichtslinien genauer beschrieben.

Leitungsgremien und Führung

Die Bilfinger SE als Europäische Aktiengesellschaft mit Sitz in Deutschland verfügt über eine duale Führungs- und Kontrollstruktur, bestehend aus den Organen Vorstand und Aufsichtsrat. Während der Vorstand die Geschäfte der Gesellschaft und des Konzerns eigenverantwortlich leitet, überwacht ihn der Aufsichtsrat dabei und hat die Personalkompetenz bezüglich der Vorstandsmitglieder. Die beiden Gremien arbeiten zum Wohl und im Interesse des Unternehmens eng zusammen. Das dritte Gesellschaftsorgan ist die Hauptversammlung, die nach dem Gesetz vor allem für Grundlagenentscheidungen zuständig ist.

Bei der Umsetzung der Corporate Governance orientiert sich Bilfinger an den anerkannten Standards des *Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK)*. Der Vorstand und Aufsichtsrat von Bilfinger geben jährlich bezüglich der Anwendung der Empfehlungen des DCGK eine Entsprechenserklärung ab.

Die Entsprechenserklärung zum DCGK sowie weitere Einzelheiten zu den Aufgaben und Zuständigkeiten der Organe sind im Kapitel [A.4.4.1 Erklärung zur Unternehmensführung und Corporate Governance Bericht](#) des Geschäftsberichts erläutert.

Vorstand

Der Vorstand hat zur Umsetzung und Sicherstellung der Corporate Governance in der Gesellschaft und dem Konzern unter anderem spezifische Gremien eingerichtet. Dies umfasst insbesondere das *Bilfinger Risk Committee*, das *Safety Council*, das *Compliance Review Board* sowie das *Independent Allegation Management Committee*.

Bilfinger Risk Committee Das Bilfinger Risk Committee (BRC) tagt im Auftrag des Vorstands und berät diesen im Rahmen der Risikobewertung. Es setzt sich aus dem Finanzvorstand (CFO), den

Financial Directors der einzelnen Regionen / Divisionen sowie ausgewählten Leitern von Corporate Departments zusammen. Das BRC unterstützt die Ausgestaltung eines wirksamen und pragmatischen Risikomanagementsystems sowie die Überwachung allgemeiner Risikoentwicklungen. Auch die Betrachtung der nichtfinanziellen Risiken, die von der Geschäftstätigkeit von Bilfinger für Gesellschaft und Umwelt ausgehen könnten, erfolgt im Rahmen der BRC-Prozesse. Damit trägt das BRC zu einer übergeordneten Prozessqualität sowie zur Erkennung, Behandlung und Berichterstattung der wesentlichen Konzernrisiken bei.

Safety Council Das Safety Council liegt in der Verantwortung des Chief Operating Officer (COO) und ist das Sondierungs- und Entscheidungsgremium für Bilfinger HSEQ-Themen. Mitglieder des Safety Council sind der COO, die Executive Presidents der Regionen/Divisionen und der Leiter von Corporate HSEQ. So verantwortet es die konzernweit themenspezifischen Mindestanforderungen an HSEQ und beschließt die jährlichen HSEQ-Ziele für den Konzern. Das Safety Council trägt damit wesentlich zur Umsetzung der HSEQ-Ziele im Konzern bei.

Compliance Review Board Das Compliance Review Board (CRB) steuert und überwacht die Ausgestaltung und Implementierung unseres Compliance-Management-Systems. Es setzt sich aus dem Gesamtvorstand sowie Leitern von Corporate Departments zusammen und tagt einmal im Quartal unter der Leitung des Chief Compliance Officers. Dem CRB kommt eine zentrale Rolle bei der Sicherstellung der Effektivität unseres Compliance-Management-Systems zu.

Independent Allegation Management Committee Das Independent Allegation Management Committee (IAMC) setzt sich aus den Leitern der Corporate Departments von Legal, Compliance, Internal Audit, Tax und Human Resources zusammen. Das Gremium steuert und überwacht die Durchführung interner Ermittlungen von möglichen Verstößen gegen unseren Verhaltenskodex. Das IAMC berät zudem über erforderliche Reaktionen auf festgestellte Verstöße, einschließlich von Prozessänderungen, Kontrollaktivitäten und Disziplinarmaßnahmen.

Aufsichtsrat

Der Aufsichtsrat der Bilfinger SE besteht gemäß § 11 der Satzung aus zwölf Mitgliedern, paritätisch besetzt mit Vertretern der Anteilseigner und der Arbeitnehmer. Er berät und überwacht die Geschäftsführung durch den Vorstand und ist zuständig für die Bestellung und Abberufung der Vorstandsmitglieder, deren Anstellungsverträge und Vergütung. Über die Vorgaben im Gesetz und der Satzung hinaus hat sich der Aufsichtsrat eine Geschäftsordnung gegeben, in welcher unter anderem Aufgaben, Zustimmungsvorbehalte und Anforderungen an Aufsichtsratsmitglieder niedergelegt sind, wie auch die Formalien für die Vorbereitung, Einberufung und Durchführung von Sitzungen sowie Beschlussfassungen. Diese wurde zuletzt im Berichtsjahr überprüft und aktualisiert und ist auf der Internetseite der Bilfinger SE verfügbar. Zum Zweck einer effizienteren Tätigkeit hat der Aufsichtsrat verschiedene Ausschüsse eingerichtet. Einzelheiten zu den Ausschüssen sind im Kapitel A.4.4.1 Erklärung zur Unternehmensführung und Corporate Governance Bericht des Geschäftsberichts erläutert.

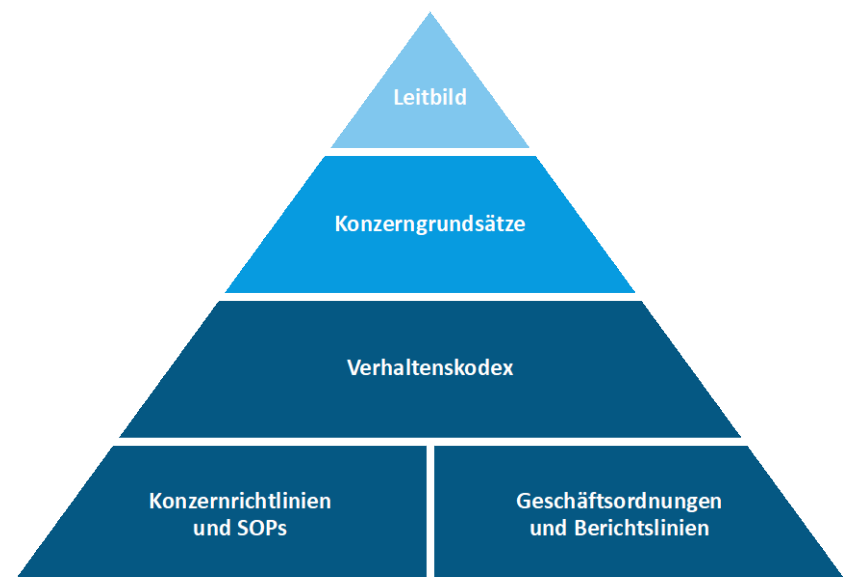
Rollen von Konzernzentrale und Operative

Mit Beginn des letzten Geschäftsjahres wurde die Struktur des Konzerns angepasst. Dieser ist seitdem in zwei Geschäftsbereiche (Engineering & Maintenance sowie Technologies) und innerhalb dieser operativ in acht Regionen und zwei Divisionen gegliedert, denen wiederum die einzelnen Konzerngesellschaften zugeordnet sind. In der Zentrale wurden die Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten der Corporate Departments und Corporate Functions auf die Rolle des *strategic*

architect fokussiert. Dies hat auch Auswirkungen auf die nicht-finanziellen Themenfelder. Ziel dieser Struktur (gegenüber der früheren divisionalen Struktur) ist eine Verschlankung der Entscheidungswege und Verringerung des Verwaltungsaufwands. Gleichzeitig wurde mit der dezentraleren Struktur von der Zentrale mehr Eigenverantwortung an die Regionen und Divisionen übertragen. Somit liegt die Verantwortung dort jeweils bei einem Executive President, der für das operative Geschäft zuständig ist, und an den Chief Operating Officer (COO) im Vorstand berichtet, sowie einem Financial Director, der für die kaufmännischen Belange verantwortlich ist und an den Finanzvorstand (CFO) berichtet. Im Zuge der Anpassung wurden zudem drei Global Excellence Teams (HSEQ, Global Development und Operational Excellence) in Form von Corporate Departments ausgestaltet, die die Regionen, Divisionen und Konzerngesellschaften gezielt bei der Entwicklung neuer Geschäftsfelder, der Steigerung der Effizienz und noch weitergehend der Sicherstellung unserer HSEQ-Standards unterstützen. Diese effizientere und transparente Konzernstruktur soll auch eine gute Corporate Governance fördern.

Rahmen und Regelwerke

GOVERNANCEUMSETZUNG IM KONZERN



Unsere Rahmen- und Regelwerke zur Umsetzung der Governance im Konzern gehen über die gesetzlichen Vorgaben zur Leitung deutscher börsennotierter Gesellschaften hinaus. Orientiert an den Erfordernissen unseres Geschäfts geben wir für das Handeln jedes Einzelnen sowohl Leitlinien als auch verbindliche Regelungen vor. Dabei gilt eine klare und transparente Strukturierung. Die Vorgaben beruhen zunächst auf unseren Unternehmenswerten, wie sie in unserem Leitbild und den Konzerngrundsätzen niedergelegt sind. Dabei bilden Integrität und Sicherheit das Fundament und haben entsprechend oberste Priorität. Weiter umfasst das Leitbild unsere Leidenschaft, Werte und Kompetenzen und zeigt die Grundpfeiler unserer Unternehmenskultur auf. Darauf aufbauend geben unsere Konzerngrundsätze Verhaltensweisen in abstrakter Form insbesondere für die Bereiche HSEQ und risikobewusstes Handeln für alle Mitarbeiter vor.

Weitergehender Maßstab unseres Handelns sind die in unserem Verhaltenskodex festgelegten Grundsätze. Der Bilfinger Verhaltenskodex ist für unsere weltweiten Aktivitäten gültig und wurde in insgesamt 18 Sprachen übersetzt. Er gibt konkrete Orientierung für verantwortungsbewusstes, regelkonformes und integrires Verhalten im Geschäftsalltag und ist für alle Führungskräfte und Mitarbeiter – unabhängig davon, wo sie arbeiten und welche Tätigkeit sie ausführen – verpflichtend. Er ist konzernweit gültig und betrifft den Umgang miteinander wie auch mit Kunden und Geschäftspartnern. Neben den allgemeinen Verhaltensgrundsätzen im Bereich Compliance enthält der Verhaltenskodex unter anderem Regelungen zur Integrität sowie zum Umgang mit Interessenkonflikten und untersagt Korruption und Diskriminierung in jeder Form. Die einzelnen Themenbereiche werden durch zugehörige Konzernrichtlinien konkretisiert. Der Verhaltenskodex und die konkretisierenden Konzernrichtlinien werden regelmäßig überprüft und an aktuelle Erfordernisse und Entwicklungen angepasst.

Neben den konkretisierenden Konzernrichtlinien zum Verhaltenskodex sind auch alle anderen konzernweit als regelungsbedürftig eingestuften Themen und Prozesse in Konzernrichtlinien niedergelegt. Spezielle Prozesse werden in wiederum konkretisierenden *Standard Operating Procedures (SOPs)* für alle Mitarbeiter verpflichtend geregelt. Dabei sind jeweils lokale Anforderungen zu berücksichtigen. Im Einzelfall erlauben diese auch ausnahmsweise Abweichungen. Verantwortlich für die Konzernrichtlinien und SOPs sind die Zentral- und Fachbereiche der Zentrale des Konzerns. Zuletzt wurde im Berichtsjahr vor dem Hintergrund der angepassten Konzernstruktur eine komplette Überprüfung der Konzernrichtlinien und SOPs begonnen. Diese konnte bis zum Ende des Berichtsjahres in großen Teilen umgesetzt werden und wird im folgenden Jahr weitergeführt werden.

Geschäftsordnungen und Berichtslinien

Neben den inhaltlichen Vorgaben der Konzernrichtlinien und SOPs erfolgt die weitere Steuerung und Umsetzung der Governance im Konzern über Geschäftsordnungen und in diesen festgelegten Berichtslinien. Die Regions- beziehungsweise Divisionsleiter wie auch die Geschäftsführer beziehungsweise die sonstigen organschaftlichen Vertreter einer Bilfinger Gesellschaft haben jeweils eine Geschäftsordnung, die unter anderem die Berichtslinie, interne Genehmigungsvorgaben für bestimmte Handlungen und Maßnahmen sowie prozessuale Regelungen, beispielsweise die etwaige Aufteilung von Verantwortlichkeiten und Vorgaben für gemeinsame Entscheidungen, festlegt. Dadurch soll sichergestellt werden, dass es einen klaren Handlungsrahmen sowie eine eindeutige Verantwortlichkeit und Berichtslinie für jede entsprechende Führungskraft gibt. Dabei entspricht die Berichtslinie grundsätzlich der fachlichen Verantwortlichkeit. Die Geschäftsordnungen wurden im Berichtsjahr überprüft und aktualisiert. Dieser Prozess ist weitgehend abgeschlossen.

E.2.2 Bekämpfung von Bestechung & Korruption

Bilfinger setzt sich für die Bekämpfung von Korruption und Bestechung ein. Korruptes Verhalten steht im Widerspruch zu unseren Werten. Außerdem sind wir davon überzeugt, dass Korruption Geschäftsbeziehungen untergräbt, den Wettbewerb verzerrt und Unternehmen wie Einzelpersonen unnötigen Risiken aussetzt.

Konzept

Die Bekämpfung von Korruption und Bestechung ist ein zentraler Bestandteil unseres Compliance-Management-Systems. Daher ist der Zentralbereich Corporate Compliance für das Rahmenwerk zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung bei Bilfinger verantwortlich.

Das Bilfinger Compliance-Management-System deckt alle Geschäftsbereiche ab und verfolgt das Ziel, Compliance-Verstöße durch Präventionsmaßnahmen zu vermeiden, etwaiges Fehlverhalten frühzeitig zu erkennen, bei bestätigten Verstößen schnell zu reagieren sowie Fehlverhalten konsequent zu ahnden.

Unser Compliance-Management-System findet seinen Ausdruck unter anderem in unserem Verhaltenskodex, der für alle Mitarbeiter weltweit verpflichtend ist. Darin untersagen wir unseren Mitarbeitern auch Bestechung und Korruption. Sie dürfen Kunden, Lieferanten oder anderen Geschäftspartnern weder direkt noch indirekt Geld oder sonstige wirtschaftliche Vorteile in Aussicht stellen oder gewähren, um deren Entscheidungen zu beeinflussen oder unangemessene Vorteile zu erzielen. Dieser Grundsatz gilt auch im umgekehrten Fall: Niemand, der im Auftrag von oder für Bilfinger handelt, darf sich durch Annahme unlauterer wirtschaftlicher Vorteile von Geschäftspartnern korrumpieren lassen. Auch kleinere Zahlungen zur Sicherstellung oder Beschleunigung einer routinemäßigen Amtshandlung (*Beschleunigungszahlungen*) sind unseren Mitarbeitern untersagt.

In unserem Verhaltenskodex beschreiben wir außerdem Konstellationen, die im Geschäftsleben häufig mit einem Korruptionsrisiko verbunden sind. Dazu gehören Spenden, Sponsoring-Aktivitäten, Geschenke, Bewirtung und Unterhaltung, der Umgang mit Amtsträgern sowie die Buchführung. Unsere Konzernrichtlinie zu Spenden und Sponsoring untersagt allen Konzerngesellschaften, an politische Organisationen, Parteien oder einzelne Politiker zu spenden.

Der Zentralbereich Corporate Compliance wird vom Chief Compliance Officer geleitet. Er berichtet direkt an den Vorstandsvorsitzenden und hat eine zusätzliche Berichtslinie an den Aufsichtsrat und dessen Prüfungsausschuss. Führungskräften kommt bei der Umsetzung unseres Verhaltenskodex und der Compliance-Richtlinien eine besondere Rolle zu: Sie müssen ihrer Vorbildfunktion gerecht werden. In der Jahresbeurteilung unserer Führungskräfte ist daher eine individuelle Integritätsbeurteilung enthalten, die in den jährlichen Dialog zur Karriereentwicklung eingeht. Darüber hinaus beinhaltet die variable Vergütung für Führungskräfte der Führungskreise 1 und 2 einen individuellen Integritätsfaktor. Dieser Faktor wird jährlich ermittelt und berücksichtigt, inwiefern eine Führungskraft die Themen Integrität und Compliance in ihrem täglichen Handeln umsetzt und diese in ihrem Umfeld aktiv unterstützt und vorantreibt.

Um die Ausgestaltung und Implementierung unseres Compliance-Management-Systems zu steuern und zu überwachen, hat der Vorstand ein Compliance Review Board (CRB) eingerichtet, dessen Aufgaben und Zusammensetzung im Kapitel [E.2.1 Good Corporate Governance](#) dargestellt sind.

Unsere Tochtergesellschaften werden durch Compliance Manager und Officer auf Regions- beziehungsweise Divisionsebene betreut. Darüber hinaus übernehmen jede Regions- beziehungsweise Divisionsleitung, jede Geschäftsführung und jeder Fachbereichsleiter von Bilfinger Verantwortung für das interne Kontrollsystem (IKS) in ihrem beziehungsweise seinem jeweiligen Verantwortungsbereich.

Unser internationales Netzwerk von *Compliance-Botschaftern* (Compliance Representatives) soll sicherstellen, dass Mitarbeiter in den Geschäftseinheiten einen lokalen Compliance-Ansprechpartner haben. Die Compliance Representatives sind speziell geschulte Mitarbeiter, die zusätzlich zu ihrer Hauptfunktion im Unternehmen ihre Kollegen bei Compliance- und Integritätsfragen unterstützen und so die Präsenz und Visibilität des Themas Compliance an ihrem Standort stärken. Die Compliance Representatives tauschen sich regelmäßig mit Corporate Compliance aus und bringen Erfahrungen und Herausforderungen der einzelnen Standorte zur Weiterentwicklung des Compliance-Programms ein.

Leistungsindikatoren

Ziel unseres Compliance-Management-Systems ist es vor allem, zukünftigem Fehlverhalten vorzubeugen. Dafür setzen wir unter anderem auf Richtlinien, Informationen im Intranet, direkte Kommunikation mit den Mitarbeitern, verpflichtende Online- und Präsenz-Schulungen, unterstützende Compliance-IT-Tools sowie spezifische, praxisnahe Compliance-Beratung für unsere Mitarbeiter durch den Zentralbereich Compliance und das Compliance-Help-Desk.

Unsere Compliance-Schulungsmodule enthalten sowohl Präsenzs Schulungen als auch E-Learning-Programme, in denen sowohl Wissen vermittelt als auch Fallbeispiele besprochen werden. Die Gesamtzahl der Personen in der Zielgruppe der jeweiligen Schulungen weichen im Jahresvergleich aufgrund eines mehrjährigen Trainingskonzepts mitunter stark voneinander ab.

ANZAHL IN COMPLIANCE-FRAGEN GESCHULTER PERSONEN	Gesamtanzahl Personen der Zielgruppe		Anzahl geschulter Personen (absolut)		Anteil geschulter Personen (relativ)	
	2020	2019	2020	2019	2020	2019
E-Learning-Modul „Anti-Korruption & Bestechung“ ¹	12.048	2.845	11.660	2.620	97%	92%
E-Learning-Modul „Verhaltenskodex“ ²	4.204	13.302	4.036	12.851	96%	97%
Präsenzs Schulung „General Compliance Training“ ³	273	4.283 ³	262	4.166 ³	96%	97%

1 2020: für alle Mitarbeiter mit PC-Arbeitsplatz und Zugang zum Bilfinger Netzwerk

2019: für alle Neueinsteiger mit PC-Arbeitsplatz und Zugang zum Bilfinger Netzwerk

2 2020: für alle Neueinsteiger mit PC-Arbeitsplatz und Zugang zum Bilfinger Netzwerk sowie für bestehende Mitarbeiter, deren Tätigkeit ein gesteigertes Compliance Bewusstsein erfordert

2019: für alle Mitarbeiter. Die Angaben umfassen auch das E-Learning-Modul „Verhaltenskodex Refresher“

3 2020: für alle Mitarbeiter, die bei Bilfinger durch Neueinstieg oder Positionswechsel eine Tätigkeit aufgenommen haben, die ein gesteigertes Compliance Bewusstsein erfordert

2019: für alle Mitarbeiter, deren Tätigkeit ein gesteigertes Compliance-Bewusstsein erfordert. Die Angaben umfassen die Präsenzs Schulungsmodul „Anti-Korruption und Bestechung“ sowie „Third Party Due Diligence“

Allen Mitarbeitern steht zudem ein zentrales Compliance-Help-Desk zur Verfügung, das Unterstützung in allen Compliance-relevanten Fragestellungen bietet.

ANZAHL DER ANFRAGEN AN DAS COMPLIANCE-HELP-DESK	Anzahl		Anteil	
	2020	2019	2020	2019
Tool – Geschenke, Entertainment und Bewirtungen (z.B. Berichterstattung über Geschenke, Entertainment und Bewirtungen, Tool-Administration)	161	372	41%	46%
Tool – Drittparteien Due Diligence (z.B. Integritätstreffer, Wiederöffnung Scope Check und Risk Assessment, Tool-Administration)	148	260	37%	32%
Konzernrichtlinien und interne Standards (z.B. Verhaltenskodex, Compliance-Prüfung im Einstellungs- und Beförderungsprozess, Delegationsreisen, Drittparteien Due Diligence, Geschenke, Entertainment und Bewirtungen, Interessenkonflikte, Spenden für gemeinnützige Zwecke und Sponsoring)	17	91	4%	11%
Compliance-Trainings	9	29	2%	4%
AMO-Verdachtsfälle (z.B. Mobbing, Diskriminierung, Belästigung, Interessenkonflikte, Betrug, Untreue, Diebstahl, Unterschlagung, Geldwäsche, Schwarzarbeit, Personalangelegenheiten)	12	19	3%	2%
Anfragen zu sonstigen Compliance-Themen	50	46	13%	6%
Gesamt	397	817	100%	100%

Um unsere Leistungen als Unternehmen am Markt zu erbringen, sind wir auf die Zusammenarbeit mit zahlreichen Geschäftspartnern angewiesen. Da ein Compliance-konformes Verhalten unserer Geschäftspartner für uns eine unabdingbare Voraussetzung ist, überprüfen wir in einem risikobasierten IT-gestützten Prozess unsere potenziellen Geschäftspartner vor der Aufnahme einer Geschäftsbeziehung (sogenannte Drittparteienprüfung oder Third Party Due Diligence). Bei dieser Integritätsprüfung werden die Geschäftseinheiten von Bilfinger durch unsere Compliance-Abteilung in der Risikobeurteilung unterstützt.

Neben der Prävention sind das schnelle Erkennen von etwaigem Fehlverhalten und eine angemessene Reaktion darauf wesentliche Bestandteile des Compliance-Management-Systems. Zur Entgegennahme, Dokumentation und Bearbeitung von Verdachtsfällen im Zusammenhang mit möglichen Verstößen gegen unseren Verhaltenskodex dient dabei ein Hinweisgebersystem: Unsere Mitarbeiter wie auch außenstehende Personen und Stellen können auf vertraulicher Basis – auf Wunsch auch anonym – Hinweise auf etwaiges Fehlverhalten von Bilfinger Mitarbeitern melden. Zur Erfassung von Verdachtsfällen dienen außerdem Informationen aus den Zentralbereichen Internal Audit & Controls, Compliance und Human Resources sowie Daten aus den Due-Diligence-Prozessen von Bilfinger.

ANZAHL DER HINWEISE AUF COMPLIANCE-VERSTÖSSE

	2020	2019
Hinweise auf Compliance-Verstöße ¹	80	68
davon: Hinweise auf Korruption und Bestechung	1	3
Eingeleitete Untersuchungen ²	24	35
Disziplinarmaßnahmen in der Folge von Untersuchungen ³	4	20

¹ Als relevant eingestufte Meldungen im Zeitraum 1. Januar bis 31. Dezember eines jeweiligen Jahres. Seit diesem Berichtsjahr werden zusätzlich auch Hinweise in die Statistik einbezogen, die nicht weiterverfolgt werden. Dies kann u.a. daran liegen, dass Hinweise nicht plausibel sind oder sich nicht weiter konkretisieren lassen. Diese Vorgehensweise wurde auch auf den hier abgebildeten Vorjahreswert angewendet, so dass sich der Wert dadurch um elf Hinweise erhöht.

² Umfasst Untersuchungen in der Folge von Meldungen aus dem Berichtsjahr und den Vorjahren. Im Berichtsjahr wurden im Zuge von Prozessanpassungen vermehrt Plausibilitätsprüfungen und Datenanalysen vor der formellen Einleitung einer Untersuchung durchgeführt. Dies hat zur Folge, dass die Anzahl eingeleiteter Untersuchungen trotz der steigenden Anzahl von Hinweisen im Vergleich zum Vorjahr gesunken ist.

³ Umfasst Disziplinarmaßnahmen in der Folge von Untersuchungen des Berichtsjahres und der Vorjahre. Die Disziplinarmaßnahmen des Vorjahres resultieren zu einem wesentlichen Anteil aus Untersuchungen, die bereits in 2018 eingeleitet wurden.

Das Allegation Management Office befasst sich mit allen als relevant eingestuften Hinweisen auf Verdachtsfälle von interner und externer Seite und führt in Zusammenarbeit mit der Compliance-Organisation eine Vorprüfung der erhaltenen Hinweise durch. Erhärtet sich dabei der Verdacht auf einen Verstoß, wird eine interne Ermittlung eingeleitet. Besonders schwerwiegende Vorwürfe werden dem Independent Allegation Management Committee zur Beurteilung und Entscheidung über die weitere Vorgehensweise weitergeleitet. Zusammensetzung und Aufgaben dieses durch den Vorstand eingesetzten Gremiums sind im Kapitel [E.2.1 Good Corporate Governance](#) erläutert.

Liegt ein Fehlverhalten eines Geschäftspartners vor, berät das Independent Allegation Management Committee über erforderliche Maßnahmen. Diese Maßnahmen können unter anderem die Beendigung der Geschäftsbeziehung, die Geltendmachung zivilrechtlicher Ansprüche und das Stellen einer Strafanzeige sein. Wird einem Mitarbeiter ein schwerwiegendes Fehlverhalten nachgewiesen, entscheidet das von der Zentralbereichsleitung Human Resources geleitete Disciplinary Committee über einzuleitende Disziplinarmaßnahmen und Sanktionen. Diese reichen von der informellen Ermahnung bis zur fristlosen Kündigung einschließlich negativer finanzieller Konsequenzen.

E.2.3 Datensicherheit & Datenschutz

Um unsere Leistungen erbringen zu können, erheben, speichern und verarbeiten wir zahlreiche Daten. Dies betrifft zum einen personenbezogene Daten unserer Mitarbeiter und Lieferanten, aber auch Daten über Anlagen, Prozesse und Personen bei unseren Kunden, da wir zunehmend Leistungen zur Digitalisierung von Anlagen unserer Kunden erbringen. Informationen sind daher ein wesentlicher Bestandteil unserer Geschäftsprozesse und somit bedeutende Unternehmenswerte, die in geeigneter Weise vor einem nicht autorisierten Zugriff geschützt werden müssen. Im Kontext einer voranschreitenden globalen Vernetzung von Computersystemen erfordert der Schutz vor Missbrauch, Manipulation, Spionage oder Diebstahl immer aufwändigere Verfahren.

Datenlecks oder Zugriffsprobleme auf Daten könnten erhebliche Auswirkungen auf das Verhältnis zu unseren Mitarbeitern oder Geschäftspartnern haben. Daher sind unsere Prozesse und Aktivitäten zur Sicherheit und zum Schutz von Daten wichtige Voraussetzungen für die Akzeptanz unseres Geschäftsmodells bei unseren Stakeholdern.

Konzept

Datensicherheit

Unsere Mitarbeiter, Kunden und sonstigen Stakeholder müssen sich darauf verlassen können, dass die uns anvertrauten Daten gegen Missbrauch und Verlust geschützt sind. Wir haben daher gezielte Regelungen zur Informationssicherheit und zum Datenschutz getroffen und entsprechende organisatorische Maßnahmen ergriffen.

Die grundlegenden Regelungen für einen sicheren und gesetzeskonformen Umgang mit Daten und deren Verarbeitung sind in unserer Konzernrichtlinie zur Informationssicherheit zusammengefasst. Sie ist für alle Mitarbeiter unseres Konzerns und für alle in unserem Auftrag tätigen Personen verbindlich. In ihr werden die Komponenten der Informationssicherheit, die Prinzipien beim Umgang mit und der Verarbeitung von Daten sowie die Verpflichtungen der Führungskräfte, der IT-Fachkräfte, der Mitarbeiter sowie der externen Parteien beschrieben. Verstöße gegen die Vorgaben dieser Konzernrichtlinie und deren Anhänge oder gegen bestehende Gesetze können disziplinarische, vertragliche oder strafrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen.

Darüber hinaus sind in Ergänzung der Konzernrichtlinie zur Informationssicherheit diverse Standard Operating Procedures (SOPs) definiert, die zum Ziel haben, die Konzernrichtlinien zur Informationssicherheit in allen Konzerngesellschaften umzusetzen. Hierzu gehören beispielsweise SOPs zu den Themen *Information Management Standard*, *Physischer Schutz der Daten*, *Notfallsicherheit* oder *IT-Audit*.

Die fachliche Zuständigkeit für die Informationssicherheit obliegt dem Fachverantwortlichen für Informationssicherheit der Bilfinger Global IT GmbH, der durch das dedizierte, zentrale Kompetenzzentrum für das Thema IT-Sicherheit unterstützt wird. Das Team für Informationssicherheit prüft in Planung oder in Betrieb befindliche IT-Dienste auf die Einhaltung der Konzernrichtlinie zur Informationssicherheit und regulativer Anforderungen. Außerdem hat jede Organisationseinheit eine für den Datenschutz verantwortliche Person zu benennen, die als Koordinator mit dem Fachverantwortlichen für Informationssicherheit zusammenarbeitet.

Wir begegnen den Risiken im sogenannten Cyber-Security-Umfeld durch ein breites Maßnahmenpaket, so zum Beispiel durch ein vermehrtes Monitoring von ein- und ausgehendem E-Mail-Verkehr zur Verhinderung von schadhaften E-Mails durch einen cloudbasierten E-Mail-Gateway. Im Falle konkreter Bedrohungen arbeiten wir eng mit den zuständigen Behörden zusammen. Unsere zentralen Rechenzentren unterliegen der ISO 27001-Zertifizierung. Daneben werden die Härtingsmaßnahmen hinsichtlich des Netzwerkzugriffs durch regelmäßige Schwachstellenanalysen überprüft, zum Beispiel durch sogenanntes *Friendly Hacking*. Parallel hat Bilfinger ein Intrusion Detection System (IDS) etabliert, das möglicherweise doch gelungene Fremdzugriffe zeitnah erkennen soll. Außerdem wurden Trainingsvorgaben für alle Mitarbeiter mit IT-Zugang definiert, um für die zunehmende Gefahr zu sensibilisieren.

Jeder Mitarbeiter oder jede im Auftrag des Bilfinger Konzerns tätige Person ist verpflichtet, eine mögliche oder tatsächliche Gefährdung der im Konzern verfügbaren Informationen als Sicherheitsvorfall zeitnah zu melden. Außerdem ist jede Geschäftseinheit dazu verpflichtet, entsprechend ihrem Geschäftsfeld und Zuständigkeitsbereich ein umfassendes, wirksames Notfallmanagement einzurichten und wirksam vorzuhalten. Sollte es zu Sicherheitsvorfällen kommen, wird bei Bedarf das Allegation Management Office des Zentralbereichs Compliance mit der Untersuchung des Verstoßes beauftragt.

Datenschutz

Um einen einheitlichen Standard für den Umgang mit personenbezogenen Daten gemäß der europäischen Datenschutz-Grundverordnung zu schaffen, gilt in unserem Konzern eine einheitliche Konzernrichtlinie Datenschutz. Sie basiert auf den Regelungen der Datenschutz-Grundverordnung der Europäischen Union sowie auf weltweit akzeptierten datenschutzrechtlichen Grundprinzipien für die Verarbeitung personenbezogener Daten von Mitarbeitern, Kunden, Lieferanten und sonstigen Geschäftspartnern. Die Richtlinie beschreibt die Aufgaben und Zuständigkeiten des externen Datenschutzbeauftragten, der internen Datenschutzbeauftragten sowie der Datenschutzkoordinatoren. Sie stellt außerdem die Datenschutzprinzipien, die Vorgaben zur Datenübertragung und Auftragsdatenverarbeitung, die Rechte betroffener Personen sowie die Zuständigkeit der Konzerngesellschaften dar.

Die Richtlinie ist für alle Konzerngesellschaften verbindlich und soll sicherstellen, dass die in der Richtlinie beschriebenen Datenschutzstandards nicht unterschritten werden. Sie gilt auch für Konzerngesellschaften in Ländern, die nicht über eine eigene gesetzliche Datenschutzregelung verfügen.

Für den Fall, dass Datenschutzverletzungen entstanden sind beziehungsweise vermutet werden, gibt die Konzernrichtlinie Datenschutz ein Verfahren zur Meldung von Datenschutzverletzungen vor. Für Mitarbeiter steht hierfür ein Meldeformular als Leitlinie zur Verfügung. Die Meldungen fließen zur weiteren Bearbeitung und zu Auswertungszwecken in eine Datenbank ein, in der die (vermutete) Datenschutzverletzung beschrieben wird.

Der Vorstand wird sowohl über die Datensicherheit als auch über die Ausgestaltung des Datenschutzes mindestens einmal jährlich informiert. Über besondere Ereignisse wird der Vorstand anlassbezogen unterrichtet.

Leistungsindikatoren

ANZAHL DATENSCHUTZVERLETZUNGEN			
	2020	2019	Δ in %
Datenschutzverletzungen	7	12	-42
davon meldepflichtige Datenschutzverletzungen	0	0	n/a

E.3 People

E.3.1 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Konzept

Die Unversehrtheit aller Mitarbeiter steht für Bilfinger an erster Stelle. Kein Mitarbeiter soll durch seine Arbeit gesundheitlich beeinträchtigt werden. Für die Themen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz existieren unterschiedliche Managementansätze in unserem Konzern. Während es für Arbeitssicherheit konzernweit einheitliche Standards und zentral koordinierte Kampagnen gibt, wird Gesundheitsschutz nicht von zentraler Stelle gesteuert. Programme zur Erhaltung der Mitarbeitergesundheit, zum Beispiel Augenuntersuchungen oder Betriebssport sind in der Verantwortung der Einheiten und damit dezentral organisiert. Bei Ereignissen von besonderer Bedeutung werden – koordiniert durch den Zentralbereich HSEQ – zentral gesteuerte Strukturen etabliert, wie etwa im Fall der COVID-19-Pandemie.

Arbeitssicherheit

Aspekte der Arbeitssicherheit haben zentrale Bedeutung für alle unsere Aktivitäten. Darüber hinaus sind sichere Arbeitsprozesse, die Berichterstattung über Kennzahlen zur Arbeitssicherheit sowie die Durchführung von Arbeitssicherheitskampagnen wichtige Kriterien, die von unseren Kunden bei der Auftragsvergabe häufig abgefragt werden.

Der Zentralbereich HSEQ schafft durch seine zentrale Governance-Funktion die Voraussetzungen für das konzernweite HSEQ-Management und koordiniert das Themenfeld *Arbeitssicherheit* im Konzern zusammen mit lokalen HSEQ-Spezialisten. So werden die Gesellschaften bei der Einhaltung von Arbeitssicherheitsstandards sowie der Umsetzung und Weiterentwicklung der Programme und Maßnahmen unterstützt.

Die vom Zentralbereich HSEQ erarbeiteten Arbeitssicherheitsstandards finden ihren Ausdruck in konzernweit einheitlichen Richtlinien. Die Verantwortung für die Einhaltung dieser liegt bei den Führungskräften der Einheiten vor Ort, die zudem auf die jeweiligen lokalen Gesetze und Arbeitsbedingungen gesondert eingehen müssen. Entsprechend den rechtlichen Vorgaben sind in den eigenständigen Gesellschaften Arbeitsschutzausschüsse etabliert.

Um HSEQ-Ereignisse weltweit nach einheitlichen Standards erfassen, bearbeiten und kommunizieren zu können, setzen wir eine Management-Software (*Synergi Life*, bei Bilfinger *ACTIVE* genannt) ein. Unfallrisiken, Beinaheunfälle und Ereignisse können mithilfe einer App direkt vor Ort schnell und flexibel durch Führungskräfte und Mitarbeiter erfasst werden. Die Analyse von Ereignissen ist von zentraler Bedeutung für die kontinuierliche Verbesserung. Ein IT-basierter Workflow unterstützt die Mitarbeiter und Vorgesetzten bei der Analyse der Ursachen und erleichtert die Entwicklung von Korrekturmaßnahmen, um ähnliche Situationen in Zukunft zu vermeiden.

Über die Sicherheit am Arbeitsplatz informiert ein an den Vorstand gerichteter HSEQ-Quartalsbericht, der alle Konzerngesellschaften beinhaltet. Besonders schwere Unfälle werden umgehend an den Vorstand gemeldet. Über deren Analyse sowie erforderliche Korrekturmaßnahmen wird dieser fortlaufend informiert.

Das Ziel aller unserer Maßnahmen ist es, die Arbeitssicherheit kontinuierlich weiter zu verbessern. Unser Konzept *Road to Zero* hilft uns, Unfälle kontinuierlich zu reduzieren.

Um dieses Ziel zu erreichen, ergreifen wir nicht nur entsprechende technische und organisatorische Maßnahmen, sondern thematisieren die Arbeitssicherheit auch immer wieder durch unterschiedliche Kommunikationsmittel, um die Aufmerksamkeit für Arbeitssicherheitsthemen zu erhöhen. So weisen wir beispielsweise alle Mitarbeiter in Form von monatlichen *Safety-Moments-Rundschreiben* auf generelle Arbeitssicherheitsaspekte hin. Dabei werden unterschiedliche Themen adressiert, wie beispielsweise die Bedeutung einer Sicherheitskultur, die Prävention von Handverletzungen, Informationen zur Gesundheit des Rückens oder der Umgang mit gespeicherten Energien in Anlagen, Maschinen und Geräten.

Die Verpflichtung und das Commitment der Führungskräfte bis hin zu den Mitgliedern des Vorstands sind ein wesentlicher Baustein des Erfolgs. So gehört es beispielsweise konzernweit zu den Aufgaben der Führungskräfte, regelmäßig eine von ihrem Aufgabengebiet abhängige Anzahl von Sicherheitsbegehungen (*Safety Walks*) durchzuführen, dabei Risiken und Gefahren anzusprechen, die Mitarbeiter für Arbeitssicherheitsfragen zu sensibilisieren und ihre Begehungen zu dokumentieren. Die Ergebnisse der Sicherheitsbegehungen können mobil – während der Begehung – erfasst werden und fließen direkt in unsere zentrale HSEQ-Software ein.

Zur Sensibilisierung für Arbeitssicherheitsthemen tragen wesentlich unser Sicherheitsprogramm *Safety Works!* und die in diesem Zusammenhang entwickelten Informationskampagnen bei. 2020 haben wir eine Sicherheitskampagne zum Thema *Immer Zeit für Sicherheit* durchgeführt. Ziel der Kampagne war es, unsere Mitarbeiter auf die Bedeutung einer sicheren Arbeitsumgebung in Form eines *Last Minute Risk Assessments* zu sensibilisieren. Die Kampagne verfolgte das Ziel, die Mitarbeiter auf der emotionalen Ebene anzusprechen. Dazu wurden Alltagssituationen beispielsweise im Familienleben dargestellt und mit dem Thema *Arbeitssicherheit* verknüpft. Mit unserem jährlich verliehenen Safety Award honorieren wir sowohl herausragende Sicherheitsinitiativen als auch innovative Ideen zur kontinuierlichen Verbesserung der Sicherheitsleistung. Die konzernweite Auszeichnung soll die erbrachte Leistung aller Mitarbeiter und Führungskräfte, die zu diesem Ergebnis beigetragen haben, würdigen und zusätzlich dazu motivieren, sich für sichere Arbeitsbedingungen und den Erhalt der Gesundheit aller Beschäftigten zu engagieren.

Im Rahmen der Bilfinger Matrix Zertifizierung sind 37 Gesellschaften mit 128 Standorten nach dem Arbeitsschutzstandard DIN EN ISO45001 sowie elf Gesellschaften mit 53 Standorten nach dem Standard *Safety Certificate Contractors Petrochemical (SCCP)* zertifiziert.

Wir führen in allen unseren Tochtergesellschaften regelmäßige interne Audits durch, die im Jahr 2020 aufgrund der COVID-19 Pandemie nur in eingeschränktem Maße stattgefunden haben. Zu diesen internen Audits kommen weitere externe Audits hinzu, zum Beispiel durch Zertifizierer, Behörden oder Kunden, die trotz der Pandemie durchgeführt wurden.

Leistungsindikatoren

Beim Thema *Arbeitssicherheit* verwenden wir die Kennzahlen LTIF, Todesfälle und Anzahl HSEQ-FTE pro 100 Mitarbeiter (FTE). Die Kennzahl LTIF reduzierte sich im Vergleich zum Vorjahr von 0,25 um 36 Prozent auf 0,16. Die angestrebte kontinuierliche Verbesserung der Arbeitssicherheit hat sich fortgesetzt. Als Schlüsselfaktor für diese Entwicklung sehen wir die direkte Beteiligung der Führungskräfte an der Sensibilisierung für die Bedeutung der Arbeitssicherheit. Bedauerlicherweise waren bei einem Unfallereignis im Jahr 2020 die Verletzungen der verunfallten Person so schwer, dass diese an ihren Verletzungen verstorben ist.

Die Steigerung der HSEQ Mitarbeiter-Quote im Jahr 2020 gegenüber dem Jahr 2019 beschreibt die gestiegene Bedeutung von HSEQ für Bilfinger. Zudem ergibt sie sich durch die Reduzierung der Gesamtmitarbeiterzahl im Konzern in 2020.

ARBEITSSICHERHEITSKENNZAHLEN			
	2020	2019	Δ in %
LTIF ¹	0,16	0,25	-36
Todesfälle ²	1	0	n/a
Anzahl HSEQ-FTE pro 100 Mitarbeiter (FTE)	1,57	1,43	10

1 LTIF: Lost Time Injury Frequency – Accidents per 1,000,000 working hours performed. Die von Bilfinger verwendete LTIF-Kennzahl umfasst Unfälle mit mindestens einem Ausfalltag von Mitarbeitern und Leiharbeitnehmern.

2 Arbeitsbedingte Unfälle von Mitarbeitern und Leiharbeitnehmern mit Todesfolge

Gesundheitsschutz

Im Mittelpunkt des Gesundheitsschutzes stand im Berichtsjahr der Umgang mit der COVID-19-Pandemie, die wesentliche Auswirkungen auf die Geschäftsentwicklung unseres Unternehmens hatte. Dies ist umfangreich im Kapitel [B. 5 Zusammengefasster Lagebericht](#) des Geschäftsberichts erläutert. Unserer dezentralen Organisation entsprechend lag die Verantwortung für die konkreten Maßnahmen im Hinblick auf die jeweilige lokale COVID-19-Situation bei unseren Einheiten.

Zur Steuerung haben wir in der Zentrale nach dem Ausbruch der Pandemie in Europa unverzüglich ein Corona Intervention Team gebildet, das mit Vorstandsmitglied Duncan Hall (Chief Operating Officer) sowie den Leitern der Corporate Function HSEQ und der Zentralbereiche Human Resources und Communications & Public Affairs besetzt ist. Das Corona Intervention Team definierte für die lokalen Geschäftsleitungen Leitfäden zum Umgang mit der Pandemie. Für eine effiziente Kommunikation der erforderlichen Verhaltensregeln wurden die jeweils wichtigsten Maßnahmen an Arbeitsplätzen in der Verwaltung und bei Arbeitsleistungen an operativen Standorten definiert und dezentral zur Verfügung gestellt. Neben den einschlägigen Abstands-, Sozialdistanz- und Hygieneregeln zählen dazu auch standortspezifische Modelle für das Arbeiten an einem anderen Ort beziehungsweise flexibles Arbeiten sowie weitreichende Reisebeschränkungen. Der Umgang mit der COVID-19-Pandemie war im Geschäftsjahr 2020 ein wesentlicher Gegenstand der internen Unternehmenskommunikation. Diese wurde sowohl zentral als auch durch die jeweiligen lokalen Einheiten gesteuert, beispielsweise durch Beiträge in unserem Mitarbeitermedium *Bilfinger Update* oder durch E-Mails an Mitarbeiter oder durch Aushänge an den jeweiligen lokalen Standorten.

In der Konzernzentrale wurde ein Berichtswesen aufgesetzt, in dem der aktuelle Stand aller COVID-19-Fälle im Gesamtkonzern erfasst wird. So wurde der Vorstand durch den Zentralbereich HSEQ wöchentlich über die aktuelle COVID-19-Statistik im Unternehmen informiert. Die erhobenen Zahlen geben tagesaktuell Aufschluss über das aktuelle Infektionsgeschehen bei den Mitarbeitern des Konzerns in den unterschiedlichen Regionen. Dabei erheben wir für den Gesamtkonzern die Anzahl der Mitarbeiter, die an COVID-19 erkrankt sind, die Schwere der Krankheitsverläufe, den Quarantänestatus sowie die Anzahl der genesenen und wieder an den Arbeitsplatz zurückgekehrten Mitarbeiter.

Mit diesen Informationen und einer Einschätzung des Vorstands wendete sich Chief Executive Officer Tom Blades seit Mitte März 2020 mit regelmäßigen Videobotschaften an die Mitarbeiter. Diese wurden im Konzernintranet und über E-Mail-Newsletter zur Verfügung gestellt.

Die Auswahl und Umsetzung der Maßnahmen zum Umgang mit der Pandemie erfolgt in lokaler Verantwortung. So war und ist ein spezifisches Reagieren auf die dortigen Entwicklungen zeitnah und effektiv möglich. Je nach Aufgabenfeld und Kontaktintensität der Mitarbeiter wird somit ein angepasster Ansatz verfolgt, der jeweils das Ziel verfolgt, die Auswirkungen auf die Gesundheit unserer Mitarbeiter und ihrer Familien so gering wie möglich zu halten.

E.3.2 Mitarbeiterentwicklung und Vielfalt

Als Industriedienstleister ist unser Geschäftsmodell von der Verfügbarkeit, den Fähigkeiten und der Werteorientierung unserer Mitarbeiter geprägt. Wesentlich sind dabei die kontinuierliche Weiterbildung und die Qualifizierung unserer Mitarbeiter.

Konzept

Die in der ersten Jahreshälfte 2020 abgeschlossene Reorganisation ging mit der Stärkung der Verantwortung in den Regionen beziehungsweise Divisionen einher. Damit ist der Zentralbereich Corporate Human Resources (CHR) in der neuen Rolle des *strategic architect* verantwortlich für konzernweite HR-Governance sowie für strategische Programme und definiert HR-Mindeststandards, zum Beispiel in den Bereichen Reporting, Vergütung und Talentmanagement. Verantwortlich für die Umsetzung der Mindestanforderungen sind Business Partner in den Konzerngesellschaften. Sie dienen als Ansprechpartner für das Management und für die Mitarbeiter der einzelnen Gesellschaften. Als Bindeglied zwischen Corporate Human Resources und den Konzerngesellschaften fungieren Regional HR Heads, die für die unterschiedlichen Regionen benannt sind.

Unsere HR-Mindestanforderungen und ihre Anwendung werden in unseren Konzernrichtlinien beschrieben. Darüber hinaus informieren *Knowledge Cards* über die wichtigsten Regelungen und Verfahrensweisen der Richtlinien.

Das Projekt *HRcules* startete im April 2017 mit der Aufgabe, eine unternehmensweite und integrierte Prozess- und Systemlandschaft im Bereich Human Resources aufzubauen. In diesem Rahmen wurde im Jahr 2020 die Systemeinführung und der Rollout der Software *SAP SuccessFactors* planmäßig finalisiert. Für 2021 ist der weitere Rollout verschiedener *Metric Packs* des Workforce-Analytics-Moduls angedacht, um die systembasierte Auswertung von HR-Leistungskennzahlen zu ermöglichen. *HRcules* unterstützt uns somit bei der Evaluation unserer Mitarbeiter, der Anerkennung ihrer Leistung und der Förderung einer Leistungskultur.

Ein strategisches Ziel für 2021 ist die Definition von Kennzahlen, um den Beitrag von HR zum Unternehmenserfolg transparent und messbar zu machen. Es ist geplant, die Kennzahlen von Corporate HR zusammen mit den Verantwortlichen in den Regionen zu entwickeln, abzustimmen und auszurollen.

Mitarbeiterentwicklung

Unser HR-Kalender skizziert zentrale Personalmanagementprozesse wie die jährliche Leistungsbeurteilung, Entwicklungsplanung sowie Gehaltsrunden im Verlauf eines Geschäftsjahres. Durch *HRcules* verfolgen wir unseren jährlichen Leistungs- und Entwicklungszyklus auch in digitaler Form. Corporate HR stellt Gesprächsleitfäden für die jährlichen Mitarbeitergespräche zur Verfügung, in denen Angestellte sowie gewerbliche Mitarbeiter und deren Vorgesetzte das Erreichte reflektieren sowie resultierende Entwicklungsmaßnahmen definieren. Mitarbeiter im Angestelltenbereich legen darüber hinaus individuelle Ziele für das kommende Jahr fest.

Für die Entwicklung und Bindung von internen Talenten haben wir auf Konzernebene unterschiedliche Programme für Potenzialträger sowie für die Führungsebenen 2 bis 4 etabliert.*

Im Rahmen des jährlichen Talent Reviews erfolgen eine Evaluation und Kalibrierung des Potenzials aller Mitarbeiter im Angestelltenbereich. In strukturierten Gesprächen werden potenzielle Nachfolger für Schlüsselpositionen identifiziert und somit eine langfristige Nachfolgeplanung gefördert. Der Talent-Review-Prozess geschieht in Zusammenarbeit der Vorgesetzten und lokaler Personalabteilungen mit dem Zentralbereich Human Resources sowie mit dem Vorstand. Der Potenzialermittlung des Talent Reviews folgt eine Nominierung zu den globalen Führungskräfteentwicklungsprogrammen, die der Weiterentwicklung von Führungs- und Fachkompetenzen sowie

der Vernetzung dienen. Im Jahr 2020 fanden die Programme aufgrund der besonderen Situation durch die COVID-19-Pandemie primär virtuell statt.

Neben den Programmen zur Führungskräfteentwicklung bündelt die Bilfinger Academy die internen Weiterbildungsangebote für alle Mitarbeiter. Zweimal im Jahr wird eine konzernweite *Digital Learning Week* durchgeführt, zu der sich Mitarbeiter in Abstimmung mit den Vorgesetzten online für Workshops, Seminare und Trainings registrieren können. Im Jahr 2020 umfassten die behandelten Themenfelder beispielsweise IT-Anwendungen, Projektmanagement, Kommunikation und Selbstmanagement.

Zudem haben wir im Rahmen der *Learning Week* neben externen Trainern auch interne Vermittler von Fachwissen in die Veranstaltungsreihen aufgenommen. So fördern wir den Wissensaustausch und die fachliche Vernetzung der Mitarbeiter über regionale und funktionale Grenzen hinweg.

Zur speziellen Förderung von Projektmanagementfähigkeiten, die im Geschäftsmodell von Bilfinger an vielen Stellen eingesetzt werden, haben wir zusammen mit externen Trainern eine Qualifizierungsreihe eingeführt, die eine Ausbildung nach dem international anerkannten Standard des *Project Management Instituts (PMI)* anbietet.

Auf regionaler und lokaler Ebene bieten die operativen Einheiten von Bilfinger je nach regionalen Erfordernissen zusätzliche Entwicklungs- und Weiterbildungsangebote an.

Zur Speicherung und Vervielfältigung des an vielen Stellen des Konzerns vorhandenen Erfahrungs- und Fachwissens haben wir die im Jahr 2019 entwickelte Videoplattform *Industrial Tube* eingeführt und im Jahr 2020 ausgebaut. Ziel ist es, Expertenwissen zu Arbeitsabläufen und zur Arbeitssicherheit im Konzern zu bündeln und unabhängig von Ort, Zeit und Sprachkenntnissen für andere Mitarbeiter nutzbar zu machen. Die Plattform beinhaltet zu diesem Zweck auch eine systematische Übersetzungsfunktion in verschiedene Sprachen, die als Untertitel eingespielt werden.

Vielfalt

Die Vielfalt der Mitarbeitenden ist für den Bilfinger Konzern von grundlegendem Wert. Wir sind ein international ausgerichteter Konzern mit einer Bandbreite an Regionen, Sprachen und Nationalitäten und verstehen Vielfalt als Unterschiede in Bezug auf Herkunft, Alter, Geschlecht, Religion, Familienstand, Fähigkeiten oder Persönlichkeit und Ausbildung.

Im Sinne der Förderung von Innovationen und der Entwicklung unserer Mitarbeiter wollen wir ein diskriminierungsfreies, von Offenheit und Integration geprägtes Arbeitsumfeld schaffen.

Wir haben das Verbot von Diskriminierung in unserem Verhaltenskodex verankert. In diesem Zusammenhang achten wir insbesondere die Vorgaben des deutschen *Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)*. Nähere Informationen zum Umgang mit Verstößen gegen den Verhaltenskodex, worunter auch Diskriminierung fällt, sind im Kapitel [E.2 Governance](#) dargelegt.

Ein konzernweit einheitliches Konzept zur Förderung von Vielfalt liegt derzeit im Bilfinger Konzern noch nicht vor. Es ist geplant, ein solches Konzept im Geschäftsjahr 2021 zu erstellen. Damit wollen wir die bewusste Entwicklung der personalen Vielfalt im Sinne eines wertschätzenden und produktiven Umgangs mit Unterschieden im Konzern fördern.

Aktuell existieren im Konzern verschiedene Einzelmaßnahmen. So hat beispielsweise eine operative Einheit in Großbritannien das Thema *Verbesserung des Gleichgewichts zwischen den Geschlechtern in der Energieindustrie* aufgegriffen und ist einem gemeinnützigen Mitgliedernetzwerk beigetreten. Zudem wurde in der dortigen Belegschaft die Teilnahme an Studien wie beispielsweise zu *Vielfalt und Inklusion* gefördert. Diese Maßnahmen zielen darauf ab, die Wahrnehmung für das Thema *Vielfalt* zu stärken.

Weitere lokale Einzelmaßnahmen sind beispielsweise ein Mentoring-Programm zur Förderung von Frauen in Führungspositionen und Weiterbildungs- und Trainingsangebote mit Blick auf interkulturelle Zusammenarbeit. Andere beziehen sich auf Maßnahmen zur stärkeren Berücksichtigung von Vielfalt bei Rekrutierungs- und Beförderungsprozessen. Eine zeitweise Entsendung an internationale Standorte oder spezielle *Job-Rotation-Programme* sollen zudem den Wissenstransfer zwischen unterschiedlichen Standorten fördern. Gleichzeitig sollen sie ermöglichen, vielfältige Sichtweisen kennenzulernen, und somit die kulturelle Offenheit fördern.

Leistungsindikatoren

Der Anteil von Frauen in Führungspositionen ist bei Bilfinger als Messgröße etabliert. Die bis Ende des Geschäftsjahres 2020 gesetzten Ziele konnten wir jedoch nicht erreichen.

Der Vorstand hatte beschlossen, eine Zielgröße in der Führungsebene 1 der Bilfinger SE von 10 Prozent und in der Führungsebene 2 der Bilfinger SE von 23 Prozent Frauenanteil bis zum 31. Dezember 2020 zu erreichen. Am 30. Juni 2017, dem Stichtag für die Definition der Zielgröße, lag dieser Anteil in der Führungsebene 1 bei 6 Prozent und in der Führungsebene 2 bei 23 Prozent. Aufgrund der Umstrukturierungen im Konzern und vor allem in der Zentrale in diesem Zeitraum sowie einer schlanken Ausgestaltung insbesondere in den oberen Führungsebenen wurden die Zielgrößen zum 31. Dezember 2020 nicht erreicht. In Führungsebene 1 wurde aber eine Steigerung von 6 Prozent auf mehr als 8 Prozent erreicht und das Ziel von 10 Prozent nur leicht unterschritten. Hingegen lag der Frauenanteil in der Führungsebene 2, die von den vorgenannten Maßnahmen besonders betroffen war, am 31. Dezember 2020 bei knapp 5 Prozent und das Ziel konnte entsprechend nur zu einem Fünftel erreicht werden. Auch das von Bilfinger selbst gesetzte Ziel, den Anteil von Frauen in Führungspositionen (Führungsebene 1 bis 3) im Konzern weltweit bis zum 31. Dezember 2020 auf 15 Prozent zu erhöhen, wurde geringfügig verfehlt. Zum Ende des Berichtsjahres 2020 lag der Anteil von Frauen in der Gesamtbelegschaft bei fast 13 Prozent.

Nunmehr hat der Vorstand für die Führungsebenen 1 und 2 bei Bilfinger unterhalb des Vorstands beschlossen, jeweils eine Zielgröße von 10 Prozent Frauenanteil gemäß § 76 Abs. 4 AktG bis zum 31. Dezember 2023 zu erreichen. Zudem hält Bilfinger an dem selbst gesetzten Ziel fest, den Anteil von Frauen in Führungspositionen (Führungskreise 1 bis 3) im Konzern bis Ende 2023 weiter zu erhöhen – ohne feste Zielgröße.

Der Aufsichtsrat hat festgelegt, eine Zielgröße von Frauen und Männern im Vorstand von 30 Prozent bis zum 31. Dezember 2023 zu erreichen, das heißt bei einem Vorstand von drei Mitgliedern eine Besetzung mit zumindest einer Frau und einen Mann.

Weitere Informationen dazu finden sich in Kapitel [A.4.1 Erklärung zur Unternehmensführung und Corporate Governance Bericht](#), das auch auf der Internetseite www.bilfinger.com unter *Unternehmen / Corporate Governance* zugänglich gemacht ist.

FRAUENANTEIL IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN			
	2020	2019	Ziel 2023
in %			
Vorstand	33%	33%	33%
Führungsebene 1	8%	6%	10%
Führungsebene 2	5%	8%	10%
Führungsebene 1-3 ¹	13%	12%	n/a

¹ Bis zum Jahr 2023 wurde keine Zielsetzung definiert.

E.3.3 Menschenrechte, Arbeitnehmerrechte und Nachhaltige Lieferkette

Wir bekennen uns zur Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen und zur *UN-Initiative Global Compact*. Wir wollen überall dort, wo wir tätig sind, uneingeschränkt für die Einhaltung der Menschenrechte eintreten. Dies gilt mit Blick auf

- unsere eigenen Mitarbeiter,
- die Mitarbeiter unserer direkten und indirekten Lieferanten sowie unserer Geschäftspartner,
- unsere Kunden und
- weitere betroffene Stakeholder.

Die Maßnahmen in Bezug auf unsere Lieferanten sind im Abschnitt *Einhaltung der Menschenrechte in unserer Lieferkette* beschrieben.

Konzept

Einhaltung der Menschenrechte innerhalb unseres Konzerns

Grundlage unserer Aktivitäten zur Einhaltung der Menschenrechte ist unser Verhaltenskodex. Dieser stellt auch unsere Grundsatzerklärung zur Einhaltung der Menschenrechte dar. Der Verhaltenskodex wurde von der Unternehmensleitung verabschiedet und ist über unsere Internetseite sowohl in Deutsch als auch in Englisch öffentlich verfügbar. Zur internen konzernweiten Verwendung liegen 18 Sprachfassungen vor. Der Verhaltenskodex definiert Grundsätze integren Handelns sowohl gegenüber anderen Mitarbeitern als auch gegenüber externen Personen und Organisationen und richtet sich konzernweit an alle unsere Führungskräfte und Mitarbeiter – unabhängig davon, wo sie arbeiten und welche Tätigkeit sie ausüben. Im Abschnitt *Verantwortung gegenüber Gesellschaft und Umwelt* ist die Einhaltung der Menschenrechte als fester Bestandteil in unserem Verhaltenskodex verankert.

Unsere Führungskräfte und Mitarbeiter sind verpflichtet, sich an die im Verhaltenskodex formulierten Grundsätze zu halten und dessen Erhalt und Kenntnisnahme schriftlich zu bestätigen. Darüber hinaus werden die Inhalte des Verhaltenskodex im Rahmen von E-Learnings und durch diverse andere Aktivitäten aufgefrischt und vertieft (siehe hierzu auch Kapitel [E.2.2 Bekämpfung von Bestechung und Korruption](#)). Verstöße gegen unseren Verhaltenskodex tolerieren wir nicht.

Zur Entgegennahme von Verdachtsfällen im Zusammenhang mit möglichen Verstößen gegen unseren Verhaltenskodex, einschließlich der darin enthaltenen Grundsätze zur Einhaltung von Menschenrechten, dient – neben der direkten Meldung an die Compliance-Organisation – ein unternehmenseigenes Hinweisgebersystem: Unsere Mitarbeiter wie auch außenstehende Personen und Stellen können auf vertraulicher Basis – auf Wunsch auch anonym – Hinweise auf etwaiges Fehlverhalten im Umfeld unserer unternehmerischen Aktivitäten melden. Das Hinweisgebersystem ist über unsere Internetseite zugänglich und steht in 26 Sprachversionen zur Verfügung. Darüber hinaus können Hinweise per Mail, Telefon oder direkter Ansprache erfolgen. Die Verfügbarkeit des Hinweisgebersystems wird über einen externen Dienstleister gewährleistet. Unser Anspruch ist es, Verdachtsfälle vertraulich, objektiv und unabhängig aufzuarbeiten. Bei bestätigten Verstößen werden Disziplinar- und Korrekturmaßnahmen eingeleitet, die von der informellen Ermahnung bis zur fristlosen Kündigung reichen.

Einhaltung der Arbeitnehmerrechte

Die Einhaltung von Arbeitnehmerrechten betrachten wir als wichtigen Teilaspekt der Menschenrechte. Hier legen wir insbesondere unser für den gesamten Konzern gültiges Bekenntnis zu den

Prinzipien 3 bis 6 der *UN-Initiative Global Compact* zugrunde. Sie betreffen die Rechte der Arbeitnehmer auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen, die Abschaffung aller Formen von Zwangsarbeit und Kinderarbeit sowie die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Erwerbstätigkeit. Die Rechte der Arbeitnehmer auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen finden ihren Ausdruck insbesondere in den – je nach lokalem Recht – betrieblichen oder gewerkschaftlichen Arbeitnehmervertretungen, die sich für die Wahrung der Arbeitnehmerrechte, auch durch den Abschluss von Kollektivvereinbarungen, einsetzen und mit denen die Unternehmensführung in einem regelmäßigen und konstruktiven Dialog steht.

Wir haben im Berichtsjahr den ganz überwiegenden Teil unseres Umsatzes in Regionen erwirtschaftet, in denen Arbeitnehmerrechte gesetzlich festgeschrieben sind: Über 80 Prozent unseres Umsatzes entfielen auf die EU sowie Großbritannien, die Schweiz und Norwegen. Hier waren zum Jahresende rund 80 Prozent unserer Mitarbeiter beschäftigt.

Einhaltung der Menschenrechte in unserer Lieferkette

Bei der Erbringung unserer Leistungen sind wir auf Zulieferer und Nachunternehmer angewiesen. An sie formulieren wir in unserem – über unsere Internetseite öffentlich zugänglichen – *Verhaltenskodex für Lieferanten* die klare Erwartung, die Menschenrechte einzuhalten. Unsere Richtlinien geben vor, dass dieser Verhaltenskodex grundsätzlich Bestandteil unserer Lieferantenverträge ist. Über diesen Verhaltenskodex fordern wir unsere Lieferanten außerdem dazu auf, die international akzeptierten Prinzipien und Standards zur Einhaltung der Menschenrechte auch von ihren Lieferanten und Subunternehmern einzufordern.

Bilfinger hält nationale gesetzliche Vorgaben zum Schutz der Menschenrechte ein. Dazu zählt unter anderem das britische Gesetz zur Bekämpfung moderner Sklaverei *UK Modern Slavery Act*, das uns zur Berichterstattung über den Umgang mit entsprechenden Risiken in unserer Geschäftstätigkeit und insbesondere in unserer Lieferkette verpflichtet.

Wir verfolgen ein konzernweites Lieferantenmanagement *HANDLE Procurement Suppliers*, für dessen Definition, Ausgestaltung, Weiterentwicklung und Überwachung der Zentralbereich Corporate Procurement verantwortlich ist. Dieses ist in unseren Beschaffungsrichtlinien und *Standard Operating Procedures (SOP)* im Detail beschrieben und für alle unsere Tochtergesellschaften verbindlich. Zu den Zielen dieser konzernweiten Regelung zählt es, die Einhaltung der Compliance-Regeln – einschließlich der Einhaltung der Menschenrechte – zu gewährleisten.

Zusätzlich zur standardisierten Bewertung im Rahmen unseres Lieferantenmanagements prüfen wir unsere Geschäftspartner in einem risikobasierten, IT-gestützten Prozess auf ihre Integrität, zu der auch die Einhaltung der Menschenrechte zählt (siehe hierzu auch [Kapitel E.2.2 Bekämpfung von Bestechung und Korruption](#)).

Außerdem haben wir eine unabhängige Agentur damit beauftragt, bei ausgewählten Lieferanten eine Selbstauskunft einzuholen, unter anderem zur Achtung der Menschenrechte. Die Auswahl dieser Lieferanten erfolgt auf der Basis eines risikobasierten Ansatzes. 2020 hat Bilfinger die Agentur mit rund 100 Selbsteinschätzungen von Lieferanten beauftragt.

Die von uns durchgeführte Sanktionslistenprüfung aller Vertragspartner soll darüber hinaus sicherstellen, dass wir keine Geschäftsbeziehung mit Dritten eingehen, die aufgrund von Menschenrechtsverstößen gelistet wurden.

Werden ein Verstoß gegen den Bilfinger Verhaltenskodex für Lieferanten oder ein negatives Ergebnis bei einer Integritätsprüfung festgestellt, wird der Lieferant konzernweit gesperrt. Sollte ein derartiges Ereignis eintreten oder bekannt werden, sind unsere Mitarbeiter zu einer Meldung verpflichtet. Eine Konzernrichtlinie definiert den Prozess der Sperrung von Lieferanten und sorgt

damit für eine konzernweit einheitliche Regelung. Der Zentralbereich Corporate Procurement informiert alle Gesellschaften des Bilfinger Konzerns ad hoc über neue Sperren und stellt zusätzlich mindestens einmal im Monat eine Liste mit allen aktuellen Sperren zur Verfügung.

Leistungsindikatoren

ANZAHL DER HINWEISE AUF VERSTÖSSE GEGEN DIE EINHALTUNG VON MENSCHENRECHTEN *

	2020	2019	Δ in %
Hinweise auf Verstöße ¹	14	18	-22
Eingeleitete Untersuchungen	4	6	-33
Disziplinarmaßnahmen in der Folge von Untersuchungen	3	1	>100

* Die Anzahl der Hinweise auf Verstöße gegen die Einhaltung von Menschenrechten ist eine Teilmenge zu der in Kapitel E.2.2 Bekämpfung von Bestechung und Korruption dargestellten Anzahl der Hinweise auf Compliance-Verstöße.

¹ Als relevant eingestufte Meldungen im Zeitraum 1. Januar bis 31. Dezember eines jeweiligen Jahres. Die Hinweise in 2020 und 2019 beziehen sich auf Mobbing, Diskriminierung und sexuelle Belästigung. Der Vorjahreswert wurde aufgrund der in Kapitel E.2.2 Bekämpfung von Bestechung und Korruption beschriebenen Änderungen um drei Hinweise erhöht.

Fußnoten

* Die Führungsebenen bei Bilfinger sind durch die Faktoren Budgetverantwortung, Größe der Führungsspanne oder strategische Bedeutung in der ausgeführten Stelle strukturiert. Die Ebene unterhalb des Vorstands ist dabei die Führungsebene 1.

E.4 Planet

Mit unserem Leitbild und unserem Verhaltenskodex bekennen wir uns klar zur Verantwortung für Gesellschaft und Umwelt. Unser Geschäftsmodell besteht überwiegend aus Dienstleistungen, die von unseren Mitarbeitern oder Nachunternehmern an den Standorten der Kunden erbracht werden. Wir verfügen auch über einige Werkstätten für Vorort-Reparaturmaßnahmen sowie kleinere Produktionsstätten, die je nach Kundenanforderungen spezielle Anlagenteile herstellen.

Bisher wurden Umweltaspekte nicht als wesentlich für die nichtfinanzielle Berichterstattung eingestuft. In den letzten Jahren nehmen wir jedoch erhöhte regulatorische Anforderungen sowie einen wachsenden Transparenzanspruch einzelner Stakeholder wahr, etwa im Bereich Kunden und Kapitalmarkt.

Bilfinger misst insbesondere dem Klimaschutz eine hohe Bedeutung bei. Obwohl wir weitaus weniger Energie benötigen als produzierende Unternehmen, möchten wir zu einer Reduzierung der Treibhausgase beitragen. Daher wird das Thema *Emissionen und Energie*, das im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse als wesentliches Themenfeld identifiziert wurde, im vorliegenden nichtfinanziellen Bericht erstmalig berichtet.

Zudem wollen wir auch mit unserem Produktportfolio zu einer Reduktion der Treibhausgasemissionen (THG-Emissionen) bei unseren Kunden beitragen. Im [Kapitel E.5.3 Nachhaltige Industrieservices](#) ist unser Leistungsportfolio zur Energiewende (*Energy Transition*) ausführlich dargestellt.

E.4.1 Emissionen und Energie

Konzept

Das Thema Energiemanagement wird überwiegend durch die lokalen HSEQ-Manager gesteuert. Im Bilfinger Konzern werden Energieverbrauchsdaten auf Ebene der operativ tätigen Einheiten erhoben. 34 Konzerngesellschaften sind nach der internationalen Umweltmanagementnorm DIN EN ISO 14001 zertifiziert. So gehen operative Einheiten unseres Konzerns damit bereits seit Jahren auf Anforderungen von Seiten ihrer regionalen und lokalen Kunden ein. Bisher existiert jedoch noch keine vollständige und strukturierte Erfassung sowie interne Berichterstattung von Energieverbräuchen und THG-Emissionen. Wir haben daher im Berichtsjahr begonnen, die Voraussetzungen dafür zu schaffen, um den für unsere Geschäftstätigkeit erforderlichen Energieverbrauch zusammen mit den verbundenen THG-Emissionen konzernweit messen und künftig auch steuern zu können.

Ein im Geschäftsjahr 2020 erarbeitetes Konzept für die Berichterstattung basiert auf der Analyse unserer Bestandsimmobilien, unseres Fuhrparks sowie den aktuell erfassten Energieverbrauchsdaten und definiert Maßnahmen für den Aufbau einer softwaregestützten THG-Berichterstattung gemäß der Methodik des *Greenhouse Gas Protocols*. Für das Geschäftsjahr 2021 soll erstmals über die *Scope 1*- und *Scope 2*-Emissionen berichtet werden.

E.5 Customers

Als Dienstleister stehen Kunden im Zentrum unserer Geschäftsaktivität. Die Beziehung zu unseren Kunden und deren Zufriedenheit mit unserer Arbeit ist für unsere Geschäftsentwicklung von großer Wichtigkeit. Bilfinger ist als strategischer Partner in die Wertschöpfungskette unserer Kunden integriert. Unsere Kunden entscheiden über die Fortsetzung oder Intensivierung der Zusammenarbeit und beeinflussen somit unsere Auftragslage und unseren wirtschaftlichen Erfolg.

Eine breite Bestandskundenbasis schenkt uns schon über Jahre Vertrauen. Kundennähe umfasst unsere Branchenexpertise kombiniert mit einer vertrauensvollen, kooperativen Interaktion mit unseren Auftraggebern. Dabei kommen der Qualität unserer Leistungen und einer konsequent an den Kundenanforderungen orientierten Angebotspalette große Bedeutung zu. Wir wollen durch unsere Leistungen die nachhaltige Wertschöpfung unserer Auftraggeber unterstützen – und damit zur langfristigen Wettbewerbsfähigkeit unserer Kunden und von Bilfinger gleichermaßen beitragen.

E.5.1 Kundennähe

Konzept

Zum koordinierten Management unserer Kundenbeziehungen und unserer Geschäftsoportunitäten haben wir bereits im Geschäftsjahr 2018 die Customer-Relationship-Management (CRM)-Software *Salesforce* eingeführt. Eine Funktionalität, die wir im Geschäftsjahr 2020 für die konzernweite Nutzung angepasst haben, ist die systembasierte Kundenzufriedenheitsbefragung, die sich im Zuge der zu Beginn des Berichtsjahres erfolgten Reorganisation sowie der laufenden Prozess- und Systemharmonisierung noch in der Rollout-Phase befindet.

Die Governance-Funktion für die Kundenzufriedenheitsmessung liegt im Zentralbereich Global Development. Zudem wird in dem Bereich auch die Betreuung überregionaler Kunden, so genannter Key Accounts, gesteuert. Für dieses Kundensegment hat zum Jahresende die fragebogenbasierte Zufriedenheitsmessung im Salesforce-System begonnen. In diesem Rahmen wird während eines laufenden Instandhaltungsvertrags oder Projektes die Zufriedenheit entlang unterschiedlicher Kategorien abgefragt und im System dokumentiert. Die vertragsverantwortlichen Key-Account-Manager integrieren die Umfrage mindestens einmal im Jahr in ihren regelmäßigen Kundendialog.

Die Nutzung des Salesforce-Systems für die Kundenzufriedenheitsmessung, die derzeit auf die Key Accounts beschränkt ist, soll im Jahr 2021 sukzessive auch auf weitere Kunden ausgerollt werden und dadurch die Grundlage für übergreifende Auswertungen schaffen. Im Jahr 2021 soll dazu ein standardisiertes Reporting für die Einheiten sowie an den Vorstand eingeführt werden.

Die Erhebung der Zufriedenheit von Kunden, mit denen wir auf regionaler Ebene zusammenarbeiten, liegt – unserem dezentralen Geschäftsmodell entsprechend – bei der jeweiligen regionalen operativen Einheit. Hier folgen wir unserem Ansatz, die Verantwortung für lokales Geschäft konsequent in die Hand unserer lokalen Einheiten zu legen. Die Kundenzufriedenheit ist auch Teil unseres Qualitätsmanagementsystems.

E.5.2 Qualitätsmanagement

Die Zufriedenheit unserer Kunden steht für uns in einer unmittelbaren Beziehung zur Qualität unserer Leistungen. Dieser Zusammenhang ist auch in der Norm DIN EN ISO 9001 angelegt. Diese Norm wird zentral als Maßstab für unser Qualitätsmanagementsystem (QMS) genutzt. Dabei gilt konzernintern die Erwartung, dass operative Einheiten die nach DIN EN ISO 9001 definierten Kriterien erfüllen, auch wenn sie keine externe Zertifizierung anstreben.

Konzept

Um die von unseren Kunden gewünschte Qualität bereitstellen zu können, haben wir ein weitreichendes Qualitäts- und Prozessmanagement etabliert. Es setzt bei den operativen Einheiten an, die für die Qualität ihrer Produkte und Services sowie für ihre Überwachung verantwortlich sind. Unterstützt werden sie durch das Qualitätsmanagement der übergeordneten Regionen beziehungsweise Divisionen sowie durch Corporate HSEQ. Systemvorgaben, interne Audits sowie Schulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen zur Qualitätssicherung sollen dafür sorgen, dass unsere Qualitätsstandards jederzeit eingehalten und kontinuierlich weiterentwickelt werden.

Für das Projektgeschäft haben wir konzernweit einen an unterschiedlichen Risikoklassen orientierten Prozess etabliert. Dieser sogenannte *Stage-Gate Prozess* dient bei Angeboten und Aufträgen zur Standardisierung und Qualitätssicherung der Geschäftsprozesse in den operativen Gesellschaften. Er beginnt in der Geschäftsentwicklungsphase und endet mit dem Ablauf des Gewährleistungszeitraums. Die Stage-Gates sind zeitlich und inhaltlich vordefinierte Punkte (Entscheidungen und Überprüfungen) im Lebenszyklus eines Angebots beziehungsweise Auftrags, deren erfolgreicher Abschluss mit einem Stage-Gate-Zertifikat festgestellt wird.

Leistungsindikatoren

Seit 2015 verfügt Bilfinger auch über ein regionsübergreifendes Matrixzertifikat, das zur Gewährleistung einheitlicher Qualitätsstandards im Konzern beiträgt und das Ende 2020 bereits 167 Standorte von 47 Bilfinger Gesellschaften umfasste. Die niedrigere Anzahl an operativen Gesellschaften innerhalb der Matrix mit zertifiziertem QMS im Vergleich zum Jahr 2019 lässt sich durch M&A-Aktivitäten und interne Zusammenführungen von operativen Einheiten im Sinne einer effizienteren Organisation erklären. Wir streben an, das Matrixzertifikat weiter auf alle relevanten Bilfinger-Gesellschaften in Europa und dem Nahen Osten, die bereits ein eigenes ISO-9001-Zertifikat halten, auszudehnen. Unsere HSEQ-Prozesse und operativen Einheiten werden von externen Unternehmen auditert und zertifiziert.

ANZAHL GESELLSCHAFTEN IN DER MATRIX MIT ZERTIFIZIERTEM QMS NACH DIN EN ISO 9001	Anzahl	
	2020	2019
Operative Gesellschaften mit zertifizierten QMS	47	60

E.5.3 Nachhaltige Industrieservices

Konzept

Als Dienstleister wollen wir unsere Kunden bei der Energiewende mit unseren Leistungen begleiten. Das Leistungsportfolio von Bilfinger umfasst technische Dienstleistungen, die sich den verschiedenen Phasen des Lebenszyklus einer Anlage zuordnen lassen. In der Investitionsphase sind dies Beratungs- und Engineering-Leistungen für die Konzeption und Planung der Anlage. In der Betriebsphase bieten wir Instandhaltung, Revisionen und Modernisierungsprojekte an. In der Rückbauphase unterstützen wir bei der Stilllegung oder Umnutzung der Anlage.

Da die Anlagen in der Prozessindustrie während des Betriebs einen hohen Energiebedarf haben und derzeit primär fossile Energieträger nutzen, erzeugen sie einen hohen Ausstoß erdhitender Emissionen. Laut einem Bericht der International Energy Agency (IEA)* lag der Anteil durch die Schwerindustrie – wie etwa Chemie, Zement- oder Stahlproduktion – verursachten CO₂-Emissionen im Jahr 2019 weltweit bei 26 Prozent. Gerade diese energieintensiven Industrieprozesse sind das Kerngeschäft von wichtigen Prozessindustriekunden von Bilfinger. Die EU hat im Rahmen ihres Gipfels im Oktober 2020 die Klimaziele verschärft und eine Senkung der THG-Emissionen bis 2030 um 16 Prozent im Vergleich zum Basisjahr 1990 vorgegeben. Bis 2050 soll die EU Klimaneutralität erreichen.

Mit unseren nachhaltigen Industrieservices wollen wir unseren Kunden helfen, mit dem Spannungsfeld aus hohem Energiebedarf und zunehmendem regulatorischem Druck zur Einsparung von Treibhausgasen – allen voran CO₂ – umzugehen.

Im Berichtsjahr haben wir begonnen, unser operatives Geschäft hinsichtlich der Geschäftschancen im Bereich der Energiewende nach Leistungen zu kategorisieren. Diese Strukturierung wollen wir im Jahr 2021 im Hinblick auf die von der Europäischen Union angekündigten regulatorischen Anforderungen im Rahmen der EU-Taxonomie weiterentwickeln.

Mit unserem Leistungsportfolio zur Energiewende gehen wir speziell auf Energieverbrauchs- und Emissionsreduzierungen ein. Weiterführende Informationen und Projektbeispiele aus diesem Portfolio sind auf unserer Internetseite zu finden unter <https://www.bilfinger.com/leistungen/energy-transition>.

Wir haben einen Fokus auf drei Kompetenzbereiche von Bilfinger gelegt, bei denen wir marktseitig eine steigende Nachfrage wahrnehmen. Dies sind Leistungen rund um Energieeffizienz, Leistungen im Zusammenhang mit *grünem* Wasserstoff – der unter Nutzung erneuerbarer Energien erzeugt wird – sowie Leistungen zur Behandlung unvermeidbarer Emissionen. Insbesondere sind hier die Abscheidung, Weiternutzung und Speicherung von CO₂ (CCUS – *Carbon Capture, Utilization and Storage*) zu nennen.

Die Organisation folgt dem Prinzip der marktnahen Bearbeitung der Kundenbedürfnisse. Dazu sind für die drei primären Leistungsangebote *Energieeffizienz*, *Wasserstoff* und *CCUS* Verantwortlichkeiten im Global Development Team definiert. Diese Spezialisten entwickeln die Angebotspalette je Themenfeld und koordinieren die Umsetzung der Businesspläne mit den jeweiligen regional Verantwortlichen.

Insgesamt hatten nachhaltige Industrieservices im Berichtsjahr einen geringen Anteil an unserem Konzernumsatz. Bis zum Jahr 2025 soll dieser zu einem signifikanten Umsatzanteil ausgebaut werden.

Energieeffizienz

Energieeffizienzleistungen werden von unseren Kunden primär für Bestandsanlagen, die optimiert oder modernisiert werden sollen, nachgefragt.

Maßnahmen, die in der bestehenden Infrastruktur ausgeführt werden können, sind beispielsweise eine verbesserte Wärmedämmung und Isolierung. Ein zertifiziertes Analyseverfahren *Thermal Insulation Performance (TIP)-Check* zeigt Energie- und Wärmeverluste durch schlecht isolierte Bauteile auf und hilft so, die richtigen Maßnahmen zu ermitteln und umzusetzen, wie etwa isolierende Materialien an diesen Bauteilen anzubringen.

Weiterhin lassen sich Energieeinsparpotenziale realisieren, wenn die bei der Produktion entstehende Abwärme einer Anlage innerhalb der eigenen Prozesse weiterverwendet wird. Auch externen Nutzern wie benachbarten Industrieanlagen oder Fernwärmenetzen kann die so gewonnene Energie in Form von Wärme zur Verfügung gestellt werden. Bilfinger unterstützt dabei mit dem Design und der Lieferung modularer Lösungen, mit denen die Abwärme aufgefangen und wiederverwendet werden kann.

Ein komplexeres Energieeffizienzverfahren, das Bilfinger einsetzt, ist die *Pinch-Analyse*. Sie wertet die Kälte- und Wärmeströme eines Prozesses aus und liefert neben einer Bestandsaufnahme auch einen theoretischen idealen Anlagenzustand. Von diesem Idealzustand ausgehend entwickelt Bilfinger anschließend ein individuelles Energieeffizienzkonzept und schlägt Modifikationen der Anlage vor, die die Kälte- und Wärmekopplung optimieren.

Auch auf die Dekarbonisierung der kommunalen Netze haben wir unser Energieeffizienz-Portfolio ausgerichtet. Der von Bilfinger mitentwickelten Ansatz *ScaleGrid* verbindet eine ortsspezifische Potenzialanalyse erneuerbarer Wärmequellen mit der Erarbeitung von Optionen für die nachfrageorientierte Optimierung der Energie- und Wärmenutzung beispielsweise in Kommunen. Auch die darauf aufbauende strukturierte Begleitung von Entscheidungsprozessen im Hinblick auf die aufgezeigten Optimierungsoptionen zählt zu unserem Leistungsangebot.

Wasserstoff

Wasserstoff kann für die künftige Energieversorgung eine wichtige Rolle spielen. Der Energieträger Wasserstoff wird durch energieintensive Verfahren gewonnen. Dabei unterscheidet man zwischen *grauem* Wasserstoff, bei dem der Energiezufluss aus fossilen Brennstoffen gewonnen wird sowie *blauem* Wasserstoff, bei dem zusätzlich das entstandene CO₂ abgeschieden und gespeichert wird. Bei der Herstellung von *grünem* Wasserstoff werden regenerative Energien für die Elektrolyse zu seiner Erzeugung genutzt. Auf diese Wasserstoffvariante konzentrieren wir unsere Leistungen, da sie durch ihre CO₂-freie Erzeugung als ein besonders wichtiger Baustein in der klimaneutralen Energieversorgung anzusehen ist.

Die in einigen unserer Märkte – insbesondere auch in Deutschland – im Berichtsjahr gestarteten staatlichen Initiativen zur Förderung der Wasserstofftechnologie begleiten wir in einem engen Dialog mit den zuständigen Behörden. Wir wollen hier einen konstruktiven Beitrag leisten und das über Jahre aufgebaute Know-how im Bereich der Gasbehandlung des Bilfinger-Konzerns entlang der gesamten Wertschöpfungskette im Wasserstoffbereich einbringen. Unser Konzept sieht Bilfinger künftig auch in der Rolle des unabhängigen Systemintegrators. Dabei arbeiten wir herstellerunabhängig und verbinden technische Lösungen zu einem Gesamtsystem.

Unsere Kompetenzen haben wir bereits in unterschiedlichen Projekten unter Beweis gestellt. So sind wir als Partner des *Energy North Sea Program* für die Konzeption von Wasserstoffanlagen auf geplanten Energieinseln in der Nordsee verantwortlich. Dabei soll durch erneuerbare Energien auf Inselkonstruktionen grüner Wasserstoff gewonnen und gespeichert werden.

Abscheidung, Weiternutzung und Speicherung von CO₂

Auch die Abscheidung, Weiternutzung und Speicherung von CO₂ (*Carbon Capture, Utilization and Storage – CCUS*) kann eine Schlüsseltechnologie sein, um das Ziel einer klimaneutralen Industrieproduktion zu erreichen. Indem CO₂-Emissionen bereits bei ihrer Entstehung abgeschieden und

anschließend weiterverarbeitet beziehungsweise gespeichert werden, lässt sich die Menge an umweltbelastenden Treibhausgasemissionen deutlich reduzieren.

Mit seinem Know-how entwickelt und unterstützt Bilfinger alle Aspekte der CCUS-Technologie. Hierzu zählen das Einfangen und Abscheiden der CO₂-Emissionen genauso wie ihre Reinigung, Komprimierung und Verflüssigung bis hin zu ihrer Speicherung und ihrem Transport. Auch bei der Nutzung des abgeschiedenen CO₂ unterstützt Bilfinger seine Kunden. Dabei erstellen wir Machbarkeits- und Umweltverträglichkeitsstudien sowie Sicherheitskonzepte und steuern Genehmigungsprozesse. Zur Errichtung von Anlagen tragen wir durch Projektmanagement und die Beschaffung, Fertigung und Montage notwendiger Komponenten bei. Die Anwendung dieser Technologie wird je nach staatlichen/regulatorischen und topographischen Gegebenheiten des Standorts der Industrieanlage unterschiedlich stark genutzt. Daher passen wir unser Angebot auch hier der regionalen Nachfrage an.

Fußnoten

* IEA_Energy Technology Perspectives 2020, Seite 55

E.6 Prüfungsvermerk

Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über eine

Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit

An die Bilfinger SE, Mannheim

Wir haben den gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht der Bilfinger SE im Sinne des § 315b HGB für den Zeitraum vom 1. Januar 2020 bis 31. Dezember 2020 (nachfolgend: nichtfinanzieller Konzernbericht) einer Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen. Sonstige Verweise auf Angaben außerhalb des nichtfinanziellen Berichts sowie Angaben für Vorjahre waren nicht Gegenstand unseres Auftrags.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter

Die gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft sind verantwortlich für die Aufstellung des nichtfinanziellen Konzernberichts in Übereinstimmung mit den §§ 315c i. V. m. 289c bis 289e HGB.

Diese Verantwortung der gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft umfasst die Auswahl und Anwendung angemessener Methoden zur Aufstellung des nichtfinanziellen Konzernberichts sowie das Treffen von Annahmen und die Vornahme von Schätzungen zu einzelnen Angaben, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind. Ferner sind die gesetzlichen Vertreter verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig bestimmt haben, um die Aufstellung des nichtfinanziellen Konzernberichts zu ermöglichen, die frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben ist.

Erklärungen des Wirtschaftsprüfers in Bezug auf die Unabhängigkeit und Qualitätssicherung

Wir sind von der Gesellschaft unabhängig in Übereinstimmung mit den deutschen handelsrechtlichen und berufsrechtlichen Vorschriften und wir haben unsere sonstigen beruflichen Pflichten in Übereinstimmung mit diesen Anforderungen erfüllt.

Unsere Wirtschaftsprüfungsgesellschaft wendet die nationalen gesetzlichen Regelungen und berufsständischen Verlautbarungen zur Qualitätssicherung an, insbesondere die Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer und vereidigte Buchprüfer sowie den IDW Qualitätssicherungsstandard: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1).

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf Grundlage der von uns durchgeführten Prüfung ein Prüfungsurteil mit begrenzter Sicherheit über den nichtfinanziellen Konzernbericht abzugeben.

Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung des International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised): „Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information“, herausgegeben vom International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB), durchgeführt. Danach haben wir die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass wir mit einer begrenzten Sicherheit beurteilen können, ob der nichtfinanzielle Konzernbericht der Gesellschaft in allen wesentlichen Belangen in Übereinstimmung mit den §§ 315c i. V. m. 289c bis 289e HGB aufgestellt worden ist. Bei einer Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind

die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit weniger umfangreich, sodass dementsprechend eine erheblich geringere Prüfungssicherheit erlangt wird. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers.

Im Rahmen unserer Prüfung, die wir im Wesentlichen in den Monaten November 2020 bis März 2021 durchgeführt haben, haben wir u.a. folgende Prüfungshandlungen und sonstige Tätigkeiten durchgeführt:

- Befragung von Mitarbeitern hinsichtlich der Auswahl der Themen für den nichtfinanziellen Konzernbericht, der Risikoeinschätzung und der Konzepte von Bilfinger für die als wesentlich identifizierten Themen,
- Befragung von Mitarbeitern, die mit der Datenerfassung und -konsolidierung sowie der Erstellung des nichtfinanziellen Konzernberichts betraut sind, zur Beurteilung des Berichterstattungssystems, der Methoden der Datengewinnung und -aufbereitung sowie der internen Kontrollen, soweit sie für die Prüfung der Angaben im nichtfinanziellen Konzernbericht relevant sind,
- Identifikation wahrscheinlicher Risiken wesentlicher falscher Angaben im nichtfinanziellen Konzernbericht,
- Einsichtnahme in die relevante Dokumentation der Systeme und Prozesse zur Erhebung, Aggregation und Validierung der Daten aus den relevanten Bereichen im Berichtszeitraum sowie deren stichprobenartige Überprüfung,
- analytische Beurteilung von Angaben des nichtfinanziellen Konzernberichts,
- Befragungen und Dokumenteneinsicht in Stichproben hinsichtlich der Erhebung und Berichterstattung von ausgewählten Daten,
- Beurteilung der Darstellung der Angaben des nichtfinanziellen Konzernberichts.

Prüfungsurteil

Auf der Grundlage der durchgeführten Prüfungshandlungen und der erlangten Prüfungsnachweise sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass der nichtfinanzielle Konzernbericht der Bilfinger SE für den Zeitraum vom 1. Januar 2020 bis 31. Dezember 2020 nicht in allen wesentlichen Belangen in Übereinstimmung mit den §§ 315c i. V. m. 289c bis 289e HGB aufgestellt worden ist.

Verwendungszweck des Vermerks

Wir erteilen diesen Vermerk auf Grundlage des mit der Bilfinger SE geschlossenen Auftrags. Die Prüfung wurde für Zwecke der Gesellschaft durchgeführt und der Vermerk ist nur zur Information der Gesellschaft über das Ergebnis der Prüfung bestimmt und nicht für andere als bestimmungsgemäße Zwecke zu verwenden. Dieser Vermerk ist nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Vermögens-) Entscheidungen treffen.

Auftragsbedingungen und Haftung

Für diesen Auftrag gelten, auch im Verhältnis zu Dritten, unsere Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften vom 1. Januar 2017

(www.de.ey.com/IDW-Auftragsbedingungen). Wir verweisen ergänzend auf die dort in Ziffer 9 enthaltenen Haftungsregelungen und auf den Haftungsausschluss gegenüber Dritten. Dritten gegenüber übernehmen wir keine Verantwortung, Haftung oder anderweitige Pflichten, es sei denn, dass wir mit dem Dritten eine anders lautende schriftliche Vereinbarung geschlossen hätten oder ein solcher Haftungsausschluss unwirksam wäre.

Wir weisen ausdrücklich darauf hin, dass wir keine Aktualisierung des Vermerks hinsichtlich nach seiner Erteilung eintretender Ereignisse oder Umstände vornehmen, sofern hierzu keine rechtliche Verpflichtung besteht. Wer auch immer das in vorstehendem Vermerk zusammengefasste Ergebnis unserer Tätigkeit zur Kenntnis nimmt, hat eigenverantwortlich zu entscheiden, ob und in welcher Form er dieses Ergebnis für seine Zwecke nützlich und tauglich erachtet und durch eigene Untersuchungshandlungen erweitert, verifiziert oder aktualisiert.

München, den 2. März 2021

Ernst & Young GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Nicole Richter
Wirtschaftsprüferin

Annette Johne
Wirtschaftsprüferin