

BILFINGER SE



BILFINGER

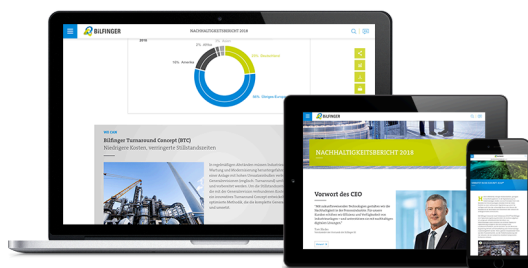


BILFINGER

NACHHALTIGKEITSBERICHT 2018

INHALT

Vorwort	3	Ökonomie	18
<hr/>		<hr/>	
Allgemeine Angaben	5	18 Nachhaltige Industriedienstleistungen	
<hr/>		20 Kundenzufriedenheit und Qualität	
5 Über diesen Bericht		22 Innovationen	
6 Nichtfinanzielle Konzernklärung		25 Nachhaltiges Lieferkettenmanagement	
		28 Compliance	
		34 Chancengleichheit	
Unternehmensprofil	7	Soziales	37
<hr/>		<hr/>	
7 Angaben zum Konzern		37 Personalmanagement und -struktur	
8 Kennzahlen		42 Arbeitgeberattraktivität	
		46 Mitarbeiterentwicklung	
Nachhaltigkeitsmanagement	10	49 Arbeitssicherheit	
<hr/>		52 Corporate Citizenship	
10 Anspruch und Strategie		GRI-Inhaltsindex	54
14 Stakeholder-Dialog		<hr/>	
16 Wesentliche Aspekte		Prüfvermerk	61
		<hr/>	
		Glossar	64
		<hr/>	



Eine erweiterte und interaktive Version des Nachhaltigkeitsberichts finden Sie auch online unter csrreport.bilfinger.com/2018/nachhaltigkeitsbericht/

Vorwort



Tom Blades, CEO Bilfinger SE

Herr Blades, was bedeutet Nachhaltigkeit für Bilfinger?

Nachhaltigkeit bedeutet für uns, unser Geschäftsmodell zukunftsfähig auszurichten. Wir sind davon überzeugt, dass wir langfristig nur Erfolg haben, wenn wir die Bedürfnisse unserer unterschiedlichen Stakeholdergruppen kennen und uns in unseren Entscheidungen und unserem Verhalten daran ausrichten.

Wie zeigt sich dieses Nachhaltigkeitsverständnis im Geschäftsmodell von Bilfinger?

Zunächst einmal ist unser Geschäftsmodell langfristig ausgerichtet. Uns geht es nicht um den kurzfristigen wirtschaftlichen Erfolg, sondern um eine dauerhafte, wachstumsorientierte Unternehmensentwicklung. Daher legen wir großen Wert auf integriertes Verhalten unserer Mitarbeiter, aber auch unserer Lieferanten. Unsere Standards für Compliance und Arbeitssicherheit einzuhalten, ist die Voraussetzung für unsere Aktivitäten. Der Nachhaltigkeitsgedanke spiegelt sich aber auch in unserem Leistungsspektrum wider: Wir sehen in der Nachhaltigkeitsentwicklung viele Chancen, profitabel zu wachsen und unseren Kunden Mehrwerte zu liefern. Wir bieten heute schon zahlreiche nachhaltige Industriedienstleistungen an und werden diese in den kommenden Jahren weiter ausbauen.

Um welche Leistungen handelt es sich dabei konkret?

Wir sind in der Lage, die Effizienz von Industrieanlagen zu erhöhen, ihre Emissionen zu reduzieren und ihre Wirkungsgrade zu steigern. Dies gelingt uns durch vorausschauende und intelligente Instandhaltungskonzepte. Darüber hinaus entwickeln wir zukunftsweisende Technologien: zum Beispiel in den Bereichen Rauchgasentschwefelung, Isolierung, Apparate- und Behälterbau bis hin zu Anlagen, die Meerwasser entsalzen können. In allen diesen Bereichen besetzen wir führende Marktpositionen und tragen wesentlich dazu bei, dass unsere Kunden ihre Nachhaltigkeitsziele erreichen.

Warum sehen Sie in nachhaltigen Industriedienstleistungen Chancen für ein Wachstum des Bilfinger Konzerns?

Die Sensibilität der Öffentlichkeit gegenüber dem ökologischen Fußabdruck von Industrieanlagen ist in den vergangenen Jahren stark gestiegen – und wird in den kommenden Jahren weiter steigen. Dies gilt gleichermaßen für gesetzliche Standards und Regelwerke. Gleichzeitig wird es immer wichtiger, mit möglichst geringem Einsatz von Ressourcen einen hohen Wirkungsgrad zu erzielen. Die Nachhaltigkeitsleistung von Industrieanlagen wird immer mehr zu einem zentralen Erfolgsfaktor beim Betrieb derartiger Anlagen. Je besser es uns gelingt, unsere Kunden hierbei mit entsprechenden Leistungen zu unterstützen, desto größere Wachstumspotenziale ergeben sich für uns. Wir sehen in nachhaltigen Industriedienstleistungen daher profitable Wachstumsperspektiven.

Welche Rolle spielt dabei die Digitalisierung der Industrieanlagen?

Eine große Rolle! Die Digitalisierung erfasst alle Bereiche unseres Lebens, auch Industrieanlagen. Mit Hilfe digitaler Technologien ist es zum Beispiel möglich, eine Anlage sehr viel wirkungsvoller und effizienter zu steuern und zu betreiben, als dies bislang der Fall war. Aus diesem Grund haben wir in den vergangenen Jahren hohe Beträge in unser digitales Leistungsspektrum investiert und bieten mit BCAP® (Bilfinger Connected Asset Performance) ein einzigartiges modulares Digitalisierungskonzept für die Prozessindustrie an. Das 2017 im Markt eingeführte Konzept hat seine Leistungsfähigkeit bereits mehrfach unter Beweis gestellt. Daher werden wir unsere Aktivitäten zur Digitalisierung der Prozessindustrie in den kommenden Jahren weiter deutlich ausbauen.

Welches sind für Sie die wichtigsten nachhaltigkeitsrelevanten Zielsetzungen von Bilfinger?

Oberste Priorität hat für uns ein integriertes Verhalten. Daher legen wir großen Wert darauf, dieses in unseren Konzernstrukturen und in unserer Lieferkette durchzusetzen. Wir schulen unsere Mitarbeiter in Compliance-Fragen, sensibilisieren sie für ein entsprechendes Verhalten und thematisieren unseren Verhaltenskodex zu allen passenden Gelegenheiten. In einem unmittelbaren Zusammenhang damit stehen die vom UN Global Compact definierten Prinzipien ethischen Wirtschaftens. Wir treten ein für den Schutz der Menschenrechte und der Umwelt, tragen zur Verbreitung umweltfreundlicher Technologien bei und bekämpfen benachteiligende Arbeits- und Sozialstandards sowie alle Arten der Korruption. Zu den wichtigsten Nachhaltigkeitszielen gehören außerdem – neben dem bereits erwähnten Ausbau unserer nachhaltigen Industriedienstleistungen – eine weitere Steigerung unserer Arbeitssicherheit sowie eine möglichst hohe Attraktivität als Arbeitgeber. Letzteres wollen wir durch vielfältige Maßnahmen in den Bereichen Work-Life-Balance, Gesundheitsmanagement und Mitarbeiterentwicklung erreichen. Unsere Mitarbeiter sind das Fundament unseres Erfolgs. Daher wollen wir ihnen auch ein fairer und verlässlicher Arbeitgeber sein.

Allgemeine Angaben

ÜBER DIESEN BERICHT

Berichtszeitraum

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht umfasst den Zeitraum Januar bis Dezember 2018, die aufgeführten Daten bilden den Stand zum 31. Dezember 2018 ab. Dort, wo ein anderer Zeitpunkt verwendet wurde, haben wir dies kenntlich gemacht.

Wir publizieren unseren Nachhaltigkeitsbericht jährlich. Der [Vorjahresbericht](#) wurde am 16. April 2018 veröffentlicht.

Berichtsinhalt

Dieser Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards: Option Kern erstellt. Bei der Darstellung der Berichtsinhalte haben wir uns an den von den GRI-Standards vorgegebenen Prinzipien – Stakeholdereinbeziehung, Nachhaltigkeitskontext, Wesentlichkeit und Vollständigkeit – orientiert und uns an die Grundsätze zur Bestimmung der Berichtsqualität – Genauigkeit, Ausgewogenheit, Klarheit, Vergleichbarkeit, Zuverlässigkeit und Pünktlichkeit – gehalten.

Die Informationen basieren überwiegend auf Daten, die im Konzern regelmäßig erhoben werden. Aufgrund der dezentralen Organisationsstruktur des Konzerns sowie länderspezifischer Besonderheiten ist es jedoch noch nicht möglich, über sämtliche von der GRI geforderte Leistungsindikatoren umfassend Auskunft zu geben.

Berichtsumfang und -grenzen

In die Berichterstattung wurden alle Geschäftsfelder von Bilfinger sowie alle vollkonsolidierten Unternehmen des Konzerns einbezogen.

Im Vergleich zum Vorjahresbericht haben sich keine wichtigen Änderungen im Umfang und in den Grenzen der Themenbereiche ergeben. Im Berichtsjahr wurde jedoch vom Bilfinger Nachhaltigkeitsnetzwerk beschlossen, die bis 2017 als wesentlich eingeordneten Themen „Energieverbrauch und Emissionen“, „Abfallmanagement“ sowie „Wasser“ nicht mehr den zentralen Handlungsfeldern der Bilfinger Nachhaltigkeitsstrategie zuzuordnen. Nähere Ausführungen hierzu finden sich im Abschnitt „Nachhaltigkeitsmanagement/Wesentliche Aspekte“.

Der Nachhaltigkeitsbericht erscheint auf Deutsch und Englisch. Im deutschen Bericht wird aufgrund der besseren Lesbarkeit durchgehend die männliche Schreibweise verwendet.

NICHTFINANZIELLE KONZERNERKLÄRUNG

↓ Teil der Nichtfinanziellen Konzernklärung

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht beinhaltet die Nichtfinanzielle Konzernklärung des Bilfinger Konzerns. Die Inhalte der Nichtfinanziellen Konzernklärung finden sich in folgenden Kapiteln des Nachhaltigkeitsberichts:

NICHTFINANZIELLE KONZERNERKLÄRUNG

Geschäftsmodell:	Unternehmensprofil
Arbeitnehmerbelange:	Mitarbeiterentwicklung, Arbeitssicherheit
Achtung der Menschenrechte:	Nachhaltiges Lieferkettenmanagement
Bekämpfung von Korruption und Bestechung:	Compliance
Weitere Aspekte:	Kundenzufriedenheit & Qualität

Die Inhalte der Nichtfinanziellen Konzernklärung sind im Nachhaltigkeitsbericht gesondert markiert. Umweltbelange und Sozialbelange haben weder mit Blick auf die Geschäftsentwicklung noch hinsichtlich ihrer Auswirkungen eine besondere Relevanz und werden daher in der Nichtfinanziellen Konzernklärung nicht dargestellt.

Berichtspflichtige Risiken zu den relevanten Themen haben wir nicht identifiziert.

Als Rahmenwerk für die Berichterstattung haben wir uns an den Standards der Global Reporting Initiative (GRI) orientiert. Die Nichtfinanzielle Konzernklärung wurde von der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft EY in Form einer Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit (Limited Assurance) geprüft.

↑ Teil der Nichtfinanziellen Konzernklärung

Unternehmensprofil

ANGABEN ZUM KONZERN

↴ Teil der Nichtfinanziellen Konzernklärung

Die Bilfinger SE ist ein führender internationaler Industriedienstleister. Mit unseren rund 36.000 Mitarbeitern bieten wir unseren Kunden aus der Prozessindustrie maßgeschneiderte Engineering- und Serviceleistungen. Das Portfolio deckt die gesamte Wertschöpfungskette ab: von Consulting, Engineering, Fertigung, Montage, Instandhaltung, Anlagen-Erweiterung und deren Generalrevision bis hin zu Umwelttechnologien und digitalen Anwendungen.

Hauptsitz der börsennotierten, im SDAX gelisteten Gesellschaft ist Mannheim, Deutschland. Am 31. Dezember 2018 lag das Eigenkapital der Gesellschaft zu 72,8 Prozent bei institutionellen Investoren, zu 8,9 Prozent im Eigenbestand und zu 18,3 Prozent bei nicht näher identifizierten Aktionären, zu denen auch Privataktionäre zählen.

Bilfinger erzielte im Geschäftsjahr 2018 einen Umsatz in Höhe von 4,153 Mrd. Euro. Die Marktkapitalisierung belief sich zum 31. Dezember 2018 auf 1,1 Mrd. Euro.

Unsere Unternehmensstrategie haben wir im Februar 2017 neu ausgerichtet. Seitdem fokussieren wir uns auf zwei Geschäftsfelder, vier Regionen und sechs Industrien („2-4-6-Konzept“):

- Im Geschäftsfeld Engineering & Technologies stehen die Planung, Entwicklung und Errichtung von Industrieanlagen sowie digitale Lösungen im Vordergrund. Im Geschäftsfeld Maintenance, Modifications & Operations erbringen wir insbesondere Leistungen im Bereich der Instandhaltung, Effizienzsteigerung, Erweiterung und des Betriebs von Anlagen.
- Wir bieten unsere Leistungen vor allem in vier Kernregionen an: in Kontinentaleuropa, in Nordwesteuropa, in Nordamerika und im Nahen Osten.
- Wir konzentrieren uns auf sechs Industrien: Chemie & Petrochemie, Energie & Versorger, Öl & Gas, Pharma & Biopharma, Metallurgie und Zement.

↵ Teil der Nichtfinanziellen Konzernklärung

KENNZAHLEN

UMSATZ NACH GESCHÄFTSFELDERN

in Mio. Euro

	2018	2017	Veränderung in %
Engineering & Technologies	1.235	1.157	7
Maintenance, Modifications & Operations	2.758	2.628	5
Überleitung Konzern			
Davon Other Operations	195	293	-33
Davon Zentrale / Konsolidierung / Sonstige	-35	-34	-3
Gesamt	4.153	4.044	3

UMSATZ NACH REGIONEN

in Mio. Euro

	2018	2017	Veränderung in %
Deutschland	970	995	-3
Übriges Europa	2.324	2.159	8
Amerika	644	611	5
Afrika	89	129	-31
Asien	126	149	-15
Gesamt	4.153	4.044	3

ENTSTEHUNG DER WERTSCHÖPFUNG

in Mio. Euro

	2018	2017
Umsatzerlöse	4.155	4.122
Ergebnis aus den nach der Equity-Methode bilanzierten Beteiligungen	14	14
Sonstige betriebliche Erträge	41	37
Abschreibungen	-70	-80
Materialaufwand	-1.386	-1.351
Sonstige Kosten der Wertschöpfung	-625	-704
Wertschöpfung	2.129	2.038

VERTEILUNG DER WERTSCHÖPFUNG

in Mio. Euro

	2018	in %	2017	in %
An Mitarbeiter	2.113	99	2.106	103
An Staat	23	1	-1	0
An Darlehensgeber	16	1	19	1
An andere Gesellschafter	1	0	3	0
An Aktionäre (Dividende für das jeweilige Geschäftsjahr)	42	2	44	2
Veränderung im Eigenkapital	-66	-3	-133	-6

Weitere Informationen über unser Unternehmen finden sich auf unserer [Website](#) sowie im [Geschäftsbericht](#).

Nachhaltigkeitsmanagement

ANSPRUCH UND STRATEGIE

Nachhaltigkeit bedeutet für uns, unsere unternehmerischen Aktivitäten an ökonomischen, ökologischen und sozialen Anforderungen auszurichten. Damit wollen wir einen Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung leisten und gleichzeitig unsere Licence to operate sicherstellen. Bei allen unseren unternehmerischen Entscheidungen wägen wir die Bedürfnisse unserer unterschiedlichen Stakeholder-Gruppen sorgfältig ab.



„Nachhaltigkeit und Integrität sind für uns zwei Seiten derselben Medaille, denn ethisches Verhalten zieht zwangsläufig die Übernahme wirtschaftlicher, ökologischer und sozialer Verantwortung nach sich.“

Tom Blades, CEO Bilfinger SE

Unter Nachhaltigkeit verstehen wir ein Verhalten, das die Bedürfnisse der Gegenwart befriedigt, ohne zu riskieren, dass künftige Generationen ihre eigenen Bedürfnisse nicht befriedigen können. Dieses Nachhaltigkeitsverständnis basiert auf der Begriffsbestimmung des 1987 veröffentlichten Brundtland-Berichts.

Den Nachhaltigkeitsgedanken haben wir in unseren Unternehmensstrukturen fest verankert – durch unser Leitbild, unseren Verhaltenskodex, den Verhaltenskodex für Lieferanten, die Konzernrichtlinien und unsere Selbstverpflichtungen gegenüber nachhaltigen Organisationen und Initiativen. Hierzu zählen insbesondere:

- Jährliche Abgabe einer Entschärfenerklärung zum Corporate Governance Kodex
- Jährliche Abgabe einer Entschärfenerklärung zum Deutschen Nachhaltigkeitskodex
- Mitgliedschaft im UN Global Compact und jährliche Erstellung einer Fortschrittsmeldung
- Regelmäßige Beantwortung des CDP-Fragebogens

Bilfinger Leitbild



THE BILFINGER WAY

WE MAKE IT WORK

UNSERE LEIDENSCHAFT

Wir steigern die Anlagenperformance in der Prozessindustrie.

UNSERE WERTE

Wir bewegen was.

Mit unserem herausragenden Engineering-Know-how lösen wir vielseitige und anspruchsvolle Aufgaben.

Wir kümmern uns.

Die Bedürfnisse unserer Kunden und das Wohl unserer Mitarbeiter und unserer Umwelt haben wir immer im Blick.

Wir können das.

Mit der Kompetenz und Erfahrung unserer hoch motivierten Kollegen entwickeln wir maßgeschneiderte Lösungen.

UNSERE KOMPETENZEN

Wir treiben Innovation voran.

Wir arbeiten lösungsorientiert zusammen.

Wir arbeiten kontinuierlich an Verbesserungen.

Wir gewährleisten Zuverlässigkeit.

Wir stellen Effizienz sicher.

Wir erzielen Ergebnisse.

Bei Integrität und Sicherheit gehen wir keine Kompromisse ein.

Sustainable Development Goals

Mit unserer Nachhaltigkeitsstrategie und den in diesem Rahmen entwickelten Aktivitäten nehmen wir insbesondere auf die Erreichung folgender Sustainable Development Goals (SDG) der Vereinten Nationen positiven Einfluss:

SDG 4: Hochwertige Bildung



Wir erbringen überwiegend Dienstleistungen. Daher ist die Qualifikation unserer Mitarbeiter von zentraler Bedeutung für unseren wirtschaftlichen Erfolg. Hohen Stellenwert haben bei uns eine fundierte Ausbildung, eine regelmäßige Weiterbildung und Qualifizierung sowie ein leistungsfähiges Wissensmanagement.

SDG 5: Geschlechtergleichheit



Zu unseren zentralen Werten zählt die Gleichheit der Geschlechter. Jeder Mitarbeiter hat die gleichen Chancen bei seiner Einstellung, Beförderung, Vergütung und Weiterentwicklung – unabhängig vom Geschlecht. Für Diskriminierung ist bei uns kein Platz. Diese Grundsätze haben wir unter anderen in unserem Verhaltenskodex verankert und erwarten ein derartiges Verhalten auch von unseren Lieferanten.

SDG 6: Sauberes Wasser und Sanitäreinrichtungen



Langjährige Erfahrungen und herausragende Kompetenzen besitzen wir in der Entwicklung, Erneuerung und Instandhaltung von Meerwasserentsalzungsanlagen. Unsere Technologie und die von uns entwickelten Innovationen, um den Wirkungsgrad von Meerwasserentsalzungsanlagen zu optimieren, genießen im Markt hohe Reputation. Mit unseren Leistungen tragen wir zur Versorgung der Bevölkerung mit Trinkwasser insbesondere im Nahen Osten bei.

SDG 7: Bezahlbare und saubere Energie

7 BEZAHLBARE UND SAUBERE ENERGIE



Zu unseren wichtigsten Kunden zählen Unternehmen der Energie- und Versorgungswirtschaft. Für sie erbringen wir Leistungen entlang des gesamten Lebenszyklus von Atom-, Steinkohle-, Wasser- und Gaskraftwerken. Wir sorgen für einen hohen Wirkungsgrad der Kraftwerke, steigern ihre Effizienz und reduzieren ihre Emissionen. Auf diese Weise leisten wir einen wichtigen Beitrag zur Bereitstellung bezahlbarer und sauberer Energie.

SDG 8: Menschenwürdige Beschäftigung und Wirtschaftswachstum

8 MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT UND WIRTSCHAFTSWACHSTUM



In unserem Konzern und in unserer Lieferkette setzen wir uns für den Schutz der Menschenrechte, für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz und für faire Arbeitsbedingungen ein. Grundlage hierfür bilden unser Verhaltenskodex sowie unser Verhaltenskodex für Lieferanten. Durch unsere Tätigkeit in den Kernregionen Kontinentaleuropa, Nordwesteuropa, Nordamerika und Naher Osten fördern wir die wirtschaftliche Entwicklung in verschiedenen Regionen der Welt.

SDG 9: Industrie, Innovation und Infrastruktur

9 INDUSTRIE, INNOVATION UND INFRASTRUKTUR



Bilfinger ist ein international führender Industriedienstleister. Mit unseren Leistungen steigern wir die Effizienz von Anlagen, sichern eine hohe Verfügbarkeit und senken die Instandhaltungskosten. Damit tragen wir zu einer wettbewerbsfähigen Industrie, zur Modernisierung und Innovation sowie zur Herausbildung leistungsfähiger Infrastrukturen in den von uns bearbeiteten Märkten und Ländern bei.

STAKEHOLDER-DIALOG

Mit unseren Stakeholdern pflegen wir einen regelmäßigen Austausch. Unser Ziel ist es, ihre Bedürfnisse, Erwartungen und Positionen zu identifizieren, zu verstehen und diese soweit wie möglich bei unseren unternehmerischen Entscheidungen zu berücksichtigen. Gleichzeitig dient der Dialog mit unseren Stakeholdern dazu, Verständnis für unsere Ziele und unser Handeln zu schaffen.

Unsere Kunden, die Akteure des Kapitalmarkts und unsere Mitarbeiter sind die wichtigsten Stakeholder unseres Unternehmens. Darüber hinaus stellen für uns Lieferanten und die Vertreter gesellschaftlicher Gruppen wie Medien, Nichtregierungsorganisationen und wissenschaftliche Einrichtungen bedeutsame Stakeholder-Gruppen dar:

Zentrale Stakeholder-Gruppen des Bilfinger Konzerns



Kunden

Die Anliegen unserer Kunden stehen im Mittelpunkt unserer Aktivitäten. Der direkte Kontakt zu ihnen ist ein zentraler Baustein für unseren Unternehmenserfolg. Deshalb suchen wir das regelmäßige Gespräch mit ihnen und tauschen uns bei turnusmäßigen Sitzungen im Rahmen gemeinsamer Projekte aus. Ihre Zufriedenheit mit uns und unseren Leistungen fragen wir regelmäßig ab (siehe hierzu auch den Abschnitt „Kundenzufriedenheit und Qualität“).

Zu vielen unserer Kunden bestehen langfristige und intensive Geschäftsbeziehungen. Lösungen und innovative Ideen werden häufig gemeinsam entwickelt, den Großteil unserer Engineering-Leistungen und Dienstleistungen erbringen wir bei unseren Kunden vor Ort. In zunehmender Anzahl bitten uns Kunden, ihnen Informationen über unsere Nachhaltigkeitskennzahlen und -aktivitäten zur Verfügung zu stellen. Diese Daten bilden immer häufiger die Voraussetzung für eine Zusammenarbeit.

Kapitalmarkt

Unsere Strategie zielt auf eine langfristige Wertsteigerung unseres Unternehmens ab. Dafür ist die kontinuierliche, offene Kommunikation mit dem Kapitalmarkt besonders wichtig. Wir erläutern daher die Entwicklung des Unternehmens, die finanziellen und nicht-finanziellen Kennzahlen und unsere Geschäftsstrategie regelmäßig. Den direkten Dialog mit allen Akteuren des Kapitalmarkts, zu denen insbesondere auch unsere Aktionäre gehören, pflegen wir unter anderem durch Einzelgespräche, Roadshows, Konferenzen und die Hauptversammlung.

Mitarbeiter

Die Mitarbeiter sind das Fundament unseres Unternehmens. Deshalb ist für uns eine umfassende interne Kommunikation essenziell und ein bedeutsamer Erfolgsfaktor. Über das tägliche Geschehen informieren wir mithilfe des Bilfinger Intranets, umfassendere Themen bereiten wir im „Bilfinger Update“ auf, unserem monatlich erscheinenden digitalen Mitarbeitermagazin. Neben zahlreichen weiteren Maßnahmen der internen Kommunikation, wie Telefonkonferenzen, Livestreams, Rundmails und Mitarbeiterversammlungen, tragen auch die Instrumente und Gremien der Mitbestimmung zu einem intensiven Austausch bei.

Lieferanten

Mit unseren Dienstleistern, Zulieferern und Nachunternehmern verbindet uns oft eine langjährige Zusammenarbeit. Sie unterstützen uns bei der Entwicklung innovativer Lösungen für unsere Kunden und helfen uns, Prozesse effizient zu gestalten. Die Leistungsfähigkeit unserer Geschäftspartner stellen wir durch ein konzernweit einheitliches Lieferantenmanagement, einen Verhaltenskodex für Lieferanten und die regelmäßige Messung ihrer Performance sicher. Wir legen Wert darauf, dass sie den Standards von Bilfinger genügen (siehe hierzu auch den Abschnitt „Nachhaltiges Lieferkettenmanagement“).

Gesellschaft

Sowohl auf lokaler als auch auf Konzernebene schätzen wir den Dialog mit Organisationen und Initiativen, die gesellschaftliche Anliegen bündeln und formulieren. Dies sind unter anderem Nichtregierungsorganisationen und wissenschaftliche Einrichtungen. Engen Kontakt halten wir zudem zu Medienvertretern, um die Öffentlichkeit zeitnah über aktuelle Entwicklungen von Bilfinger zu informieren. Im Internet stellen wir umfangreiche Informationen zur Verfügung und bieten über unsere Social-Media-Kanäle diverse Möglichkeiten des Dialogs.

Mitgliedschaften

Bilfinger ist über die Konzernzentrale sowie über seine Tochtergesellschaften Mitglied in zahlreichen Verbänden und Interessenvertretungen auf internationaler, nationaler und regionaler Ebene. Im Geschäftsjahr 2018 gehörten dazu insbesondere der Wirtschaftsverband für Industrieservice (WVIS) und der Fachverband für Dampfkessel-, Behälter- und Rohrleitungsbau (FDBR).

Um die Entwicklung nachhaltiger Produkte und Leistungen weiter voranzutreiben, sind wir außerdem Mitglied bei der Deutschen Unternehmensinitiative Energieeffizienz (DENEFF), der Deutschen Energie-Agentur (dena) und der European Industrial Insulation Foundation (EiIF).

WESENTLICHE ASPEKTE

↴ Teil der Nichtfinanziellen Konzernklärung

Bei der Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten orientieren wir uns am Prinzip der Wesentlichkeit, der sogenannten Materialität. Dieses Prinzip definiert auch die Struktur und den Inhalt dieses Berichts.

Da unser Konzern im Frühjahr 2017 strategisch neu ausgerichtet wurde, haben wir damals auch unsere Wesentlichkeitsmatrix überarbeitet und einige der als zentral definierten Handlungsfelder neu gewichtet und priorisiert. Im Anschluss daran fand im Sommer 2017 eine onlinebasierte Stakeholder-Befragung unter Einbeziehung aller unserer Stakeholder-Gruppen statt. Die Veränderungen in der Wesentlichkeitsmatrix, die sich hieraus ergeben hatten, stellten wir im letztjährigen Nachhaltigkeitsbericht dar.

2018 hat das Bilfinger Nachhaltigkeitsnetzwerk die zentralen Handlungsfelder unserer Nachhaltigkeitsstrategie in ihrer Gewichtung und Priorisierung erneut intensiv diskutiert. Ergebnis der Diskussion war, dass alle ökologischen Themen – „Energieverbrauch und Emissionen“, „Abfallmanagement“ sowie „Wasser“ – fortan nicht mehr als wesentlich für den Unternehmenserfolg angesehen werden und daher keine zentralen Handlungsfelder unserer Nachhaltigkeitsstrategie mehr darstellen. Als Industriedienstleister verbraucht Bilfinger nicht mehr Energie und Wasser als andere Dienstleistungsunternehmen und auch die verursachten Emissionen und Abfälle unterscheiden sich in ihrer Quantität und Qualität nicht von denen sonstiger Unternehmen, die Serviceleistungen erbringen. Einspar- und Reduzierungsmöglichkeiten beschränken sich daher auf eine möglichst effiziente Verwendung von Energie und Wasser in unseren Büroimmobilien und auf einen achtsamen Umgang mit Abfällen. Auch wenn wir zukünftig weiterhin nach Möglichkeiten suchen werden, unseren ökologischen Fußabdruck zu verringern, sehen wir die ökologischen Themen daher nicht mehr als zentrale Bestandteile unserer Nachhaltigkeitsstrategie an. Alle sonstigen wesentlichen Themen des Vorjahres hat das Bilfinger Nachhaltigkeitsnetzwerk in ihrer Gewichtung und Priorisierung dagegen bestätigt.

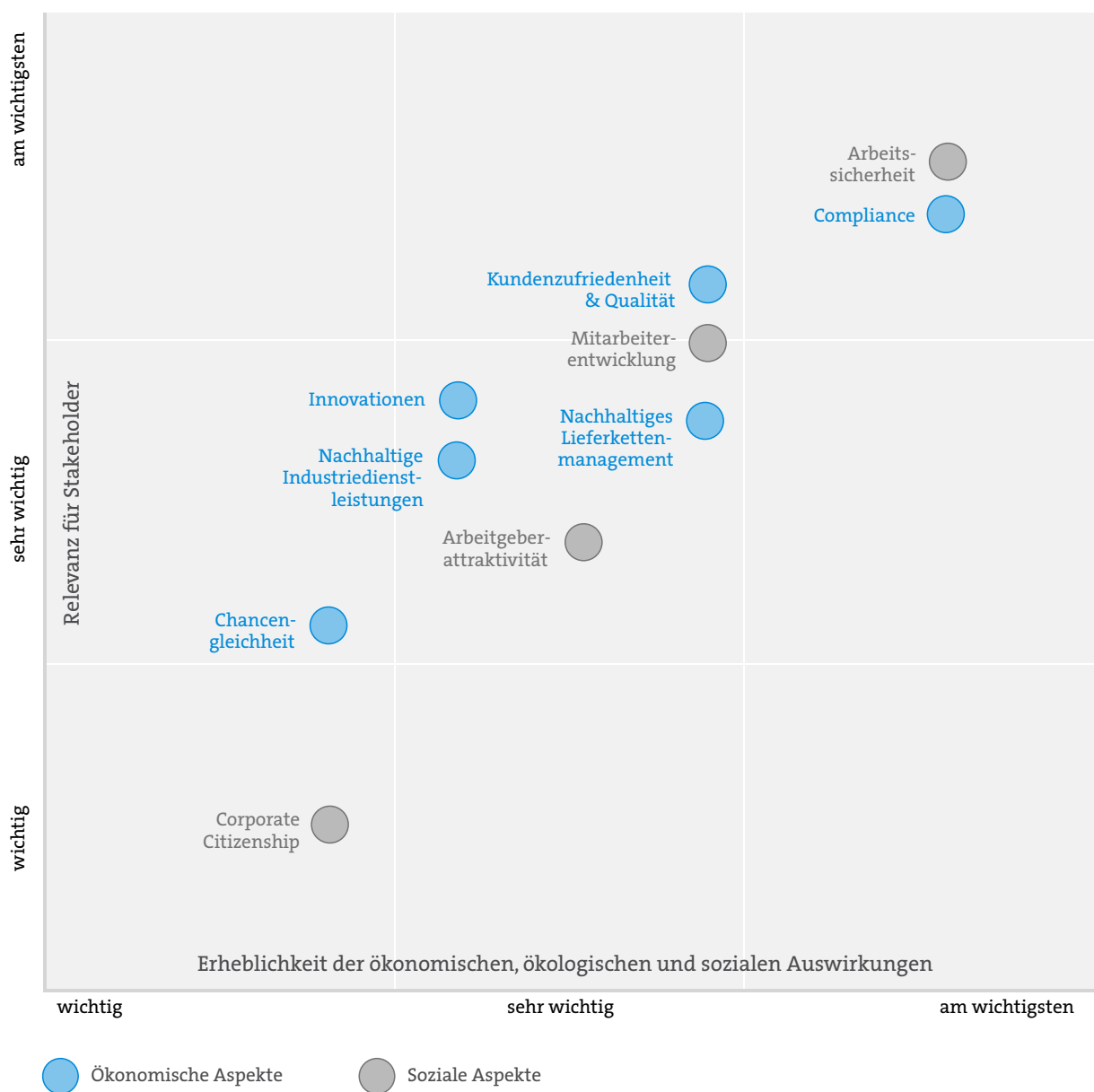
Um die Inhalte unserer Nichtfinanziellen Konzernklärung zu bestimmen, haben wir die zentralen Handlungsfelder unserer Nachhaltigkeitsstrategie sowohl mit Blick auf ihre Geschäftsrelevanz als auch mit Blick auf ihre Auswirkungen auf die im CSR-Richtlinienumsetzungsgesetz aufgeführten Aspekte analysiert. Dabei haben wir insbesondere diskutiert, welche Kosten und Risiken mit den Themen verbunden sind, inwieweit Effekte von ihnen auf unser Geschäft und unser Umfeld ausgehen und wie hoch unser Einfluss auf den jeweiligen Aspekt ist.

Ergebnis dieser Analyse war, dass die Themen „Mitarbeiterentwicklung“, „Arbeitssicherheit“, „Nachhaltiges Lieferkettenmanagement“, „Compliance“ sowie „Kundenzufriedenheit und Qualität“ die höchste Relevanz gemäß § 315c Abs. 2 HBG haben. Diese Themen haben wir den gesetzlichen Aspekten wie folgt zugeordnet:

ZUORDNUNG DER WESENTLICHEN THEMEN

Arbeitnehmerbelange:	Mitarbeiterentwicklung, Arbeitssicherheit
Achtung der Menschenrechte:	Nachhaltiges Lieferkettenmanagement
Bekämpfung von Korruption und Bestechung:	Compliance
Weitere Aspekte:	Kundenzufriedenheit & Qualität

Bilfinger Wesentlichkeitsmatrix



[↑ Teil der Nichtfinanziellen Konzernklärung](#)

Ökonomie

NACHHALTIGE INDUSTRIEDIENSTLEISTUNGEN

Warum dieses Thema für uns wesentlich ist

In den vergangenen Jahren sind die Auflagen zum Betrieb von Industrieanlagen stetig erhöht worden. Abzusehen ist, dass die Anforderungen mit Blick auf Emissionen, Energieeffizienz und Performance derartiger Anlagen weiter steigen werden. Auch die Erwartung der Öffentlichkeit, Industrieanlagen mit möglichst geringen ökologischen Auswirkungen zu betreiben, hat kontinuierlich zugenommen. Ein Beispiel dafür sind die weltweit steigenden Vorgaben zu maximalen SO₂-Emissionen von Schiffen ab 2020 unter den MARPOL-Vorschriften.

Aus solchen und weiteren Gründen steigt der Bedarf an zukunftsweisenden Lösungen, die eine höhere Performance und Effizienz von Industrieanlagen erzielen und gleichzeitig den ökologischen Fußabdruck reduzieren. Mit unseren Leistungen tragen wir dazu bei, dass unsere Kunden diese Auflagen erfüllen und gleichzeitig ihre Nachhaltigkeitsziele erreichen – sowohl im Geschäftsfeld Engineering & Technologie als auch im Geschäftsfeld Maintenance, Modifications & Operations.



„Nachhaltigkeit in der Prozessindustrie bedeutet, dass sich jeder Mitarbeiter dazu verpflichtet fühlt, die Energieeffizienz und Anlagenverfügbarkeit zu steigern und die Emissionen zu verringern – unter Einhaltung höchster Gesundheits-, Sicherheits- und Umweltstandards. Unser Leistungssortiment zielt genau auf diese Ziele von Bilfinger und seinen Kunden ab.“

Duncan Hall, COO Bilfinger SE

In nachhaltigen Industriedienstleistungen sehen wir einen attraktiven Markt, der branchen- und regionenübergreifend in seiner Bedeutung zunimmt. Daher ist es unser Ziel, neue Produkte und Lösungen für diese Bedarfe zu entwickeln und bestehende verstärkt an den Markt zu bringen.

Engineering & Technologies

Im Geschäftsfeld Engineering & Technologies sind unsere Aktivitäten gebündelt, die auf Ingenieurleistungen und technischen Lösungen basieren. Hierbei handelt es sich überwiegend um Projektgeschäfte, bei denen unsere Kunden in Sachanlagen investieren. Den Anforderungen dieses Geschäfts entsprechen wir durch ein zentral gesteuertes Projektmanagement in einer global tätigen, auf definierte Branchen und Ingenieurdisziplinen ausgerichteten Division. Um einen optimalen Wissensaustausch zu gewährleisten, sind die Projektmanager in den Regionen untereinander und mit der

Zentrale über Plattformen vernetzt. Die Bündelung unserer Engineering- und Technologieleistungen in dieser international tätigen Division gewährleistet unseren Kunden, dass wir konzernweit auf die neuesten Erkenntnisse, das beste Know-how und die umfangreichsten Erfahrungen bei der Entwicklung innovativer, nachhaltiger Lösungen zurückgreifen können.

Beispiele für nachhaltige Industriedienstleistungen im Bereich Engineering & Technologies sind unsere Scrubber-Lösungen für die Schiffsindustrie und unser Portfolio zur Behandlung, Konditionierung und Lagerung von nuklearem Abfall sowie der Rückbau nukleartechnischer Anlagen. In diesen Geschäftsfeldern kommen unsere Technologieerfahrungen zum Einsatz, die wir in der konventionellen Kraftwerksindustrie gesammelt und an die spezifischen Anforderungen der Schiffs- bzw. Nuklearindustrie angepasst haben.

Maintenance, Modifications & Operations

Zu unserem Geschäftsfeld Maintenance, Modifications & Operations gehören alle unsere Aktivitäten im laufenden Instandhaltungsservice, bei Modifikationen und bei der Betriebsführung industrieller Anlagen. Typischerweise handelt es sich dabei um ein Servicegeschäft auf Grundlage langfristiger Rahmenverträge, um den laufenden Anlagenbetrieb sicherzustellen und kontinuierlich zu optimieren. Da es sich hierbei in aller Regel um Tätigkeiten mit spezifischen lokalen Nachfragestrukturen handelt, haben wir dieses Geschäft in Regionen organisiert. Zu diesen zählen Kontinentaleuropa, Nordwesteuropa, Nordamerika und der Nahe Osten. Die Leistungserbringung durch regionale Einheiten stellt sicher, dass die Effizienz von Industrieanlagen im Zuge von Instandhaltungs- und Erweiterungsmaßnahmen stetig und vor Ort verbessert wird.

Zu den nachhaltigen Industriedienstleistungen in diesem Geschäftsfeld zählen beispielsweise Isolierungstätigkeiten und Turnarounds. Mit unseren Isolierungstätigkeiten verringern wir den Energiebedarf von Anlagen und tragen damit signifikant zur Reduktion von CO₂-Emissionen bei. Jährlich erwirtschaften wir von der Beratung über das Engineering bis hin zur Durchführung von Isolierungsarbeiten rund 300 Mio. Euro Umsatz. Hierzu zählen auch Isolierungstätigkeiten von ultratiefgekühlten LNG-Leitungen in Norwegen oder Analysen der Wärmestrahlung einzelner Anlagenkomponenten.

Im Geschäftsfeld Turnarounds modifizieren und erneuern wir Anlagen innerhalb kürzester Stillstandszeiten. Die umfassenden Instandhaltungs-, Erneuerungs- und Modernisierungsmaßnahmen beinhalten regelmäßig auch Verbesserungen zur Nachhaltigkeitsleistung der betroffenen Industrieanlagen. Der jährliche Umsatz im Geschäftsfeld Turnarounds liegt zwischen 50 und 100 Mio. Euro.

KUNDENZUFRIEDENHEIT UND QUALITÄT

↴ Teil der Nichtfinanziellen Konzernklärung

Warum dieses Thema für uns wesentlich ist

Die Zufriedenheit unserer Kunden ist für unsere Geschäftsentwicklung von zentraler Bedeutung. Von ihr hängen zu einem großen Teil unser Auftragseingang, die Fortsetzung bzw. Intensivierung der Zusammenarbeit und damit unser wirtschaftlicher Erfolg ab.

In einem unmittelbaren Zusammenhang mit der Kundenzufriedenheit steht die Qualität der von uns erbrachten Leistungen. Aus diesem Grund hat die Qualität unserer Leistungserbringung einen herausragenden Stellenwert in der Ausgestaltung unseres Geschäftsmodells. Wir richten unser Leistungsspektrum an den Bedürfnissen unserer Kunden aus und erbringen maßgeschneiderte Services.

Welches Konzept wir verfolgen

Zu unseren Kunden unterhalten wir meist langfristige Beziehungen. Den größten Teil unserer Leistungen erbringen wir direkt beim Kunden. Wir erleben daher die Zufriedenheit unserer Kunden unmittelbar. Darüber hinaus fragen wir nach Abschluss eines Projekts die Kundenzufriedenheit in persönlichen Gesprächen mit den Leistungsempfängern ab. Von vielen operativen Gesellschaften werden außerdem ein- bis zweimal jährlich Kundenzufriedenheitsbefragungen durchgeführt.

Für die Durchführung und Weiterentwicklung der Kundenzufriedenheitsbefragungen ist das Key Account Management in den operativen Einheiten zuständig. Um die Ergebnisse der Kundenzufriedenheitsbefragungen zukünftig konzernweit zusammenführen zu können, wurde 2018 eine Software innerhalb des CRM-Systems implementiert, die standardisierte Fragen zur Kundenzufriedenheit für alle Konzerngesellschaften vorsieht. Geplant ist, den Vorstand über den Stand der Kundenzufriedenheit zukünftig mehrmals im Jahr durch die zentrale Abteilung Corporate HSEQ zu informieren.

Wir begegnen Risiken durch Qualitätsmängel mit einem weitreichenden Qualitäts- und Prozessmanagement. Es setzt bei den operativen Einheiten an, die für die Qualität ihrer Produkte und Services verantwortlich sind und diese entsprechend überwachen. Unterstützt werden sie durch das Qualitätsmanagement der übergeordneten Divisionen sowie durch die zentrale Abteilung Corporate HSEQ.

In 64 von 73 operativen Gesellschaften von Bilfinger liegen nach DIN EN ISO 9001 zertifizierte Qualitätsmanagementsysteme vor. Seit 2015 verfügt Bilfinger in Europa auch über ein divisionsübergreifendes Matrixzertifikat, das zur Gewährleistung einheitlicher Qualitätsstandards im Konzern beiträgt und das Ende 2018 bereits 23 operative Gesellschaften mit 79 Standorten umfasste. Unser Ziel ist es, das Matrixzertifikat bis 2020 auf alle relevanten operativen 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 auditiert und zertifiziert; eine enge Zusammenarbeit besteht mit der Deutschen Gesellschaft für Qualität, der European Organization for Quality und den Technischen Überwachungsvereinen.

Mit Hilfe von Systemvorgaben und internen Audits sowie umfassenden Schulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen zur Qualitätssicherung wollen wir dafür Sorge tragen, dass wir hohe Qualitätsstandards einhalten und kontinuierlich weiterentwickeln.

[↑ Teil der Nichtfinanziellen Konzernklärung](#)

INNOVATIONEN

Warum dieses Thema für uns wesentlich ist

Die Zufriedenheit unserer Kunden und die Qualität unserer Leistungen bestimmen sich zu einem großen Teil dadurch, welche Effekte unsere Leistungen auf die Performance von Industrieanlagen haben. Unsere Kunden erwarten daher, dass wir bei unserer Leistungserbringung die neuesten technologischen Erkenntnisse, die modernsten Standards und die aktuellsten Verfahren und Instrumente berücksichtigen. Dies gilt insbesondere auch mit Blick auf die zunehmende Digitalisierung, die sich in der Prozessindustrie derzeit sehr dynamisch entwickelt. Innovationen sowie Entwicklungsaktivitäten leisten deshalb einen wichtigen Beitrag zu unserer Wettbewerbsfähigkeit und zum Ausbau unserer Marktposition.



„Der technologische Wandel verändert die Prozessindustrie substanziell. Mit unseren Investitionen in innovative Lösungen verschaffen wir unseren Kunden einen wesentlichen Wettbewerbsvorteil, um dieser Herausforderung erfolgreich zu begegnen.“

Christina Johansson, CFO Bilfinger SE

Welches Konzept wir verfolgen

Die Entwicklung von Innovationen und die Weiterentwicklung unserer Leistungen, Verfahren und Technologien sind in allererster Linie Aufgaben unserer operativen Einheiten. Diese sind eng mit den Bedürfnissen unserer Kunden vertraut und kennen die branchen- und regionenspezifischen Anforderungen am besten.

Da in allen unseren Konzerngesellschaften das Thema „Digitalisierung“ erheblich an Bedeutung gewonnen hat, wurde 2017 zunächst das Bilfinger Digitalization & Innovation Lab errichtet. Um die Entwicklung digitaler Lösungen zu beschleunigen, wurde diese Einheit 2018 in eine eigenständige Gesellschaft – die Bilfinger Digital Next – überführt.

Bilfinger Digital Next beschäftigte zum Jahresende 2018 rund 30 Mitarbeiter und hat zur Aufgabe, sowohl die operativen Einheiten bei ihren Digitalisierungsprojekten zu unterstützen als auch neue und bestehende Kunden von Bilfinger im Rahmen ihrer digitalen Transformation zu beraten. Darüber hinaus gehört es zu den Aufgaben der Gesellschaft, die entwickelten digitalen Lösungen in den Markt einzuführen. Hierzu bündelt Bilfinger Digital Next die Digitalisierungskompetenzen von Bilfinger, fördert den internen Wissensaustausch und entwickelt in Zusammenarbeit mit den operativen Gesellschaften und bestehenden Kunden digitale Lösungen. Dabei kooperiert sie auch mit Technologiepartnern wie Microsoft, Siemens und der Software AG sowie mit Start-ups oder Forschungsinstituten.

Der Wissensaustausch wird durch regelmäßige Treffen der Digital Experts der operativen Einheiten, durch Open-Day-Events mit Kunden und den operativen Gesellschaften, durch Vertriebsschulungen und durch Workshops gewährleistet,

beispielsweise für die Business Development Manager der Konzerngesellschaften und Divisionen. 2018 wurden für jede Division Akzeleratoren benannt, deren Aufgabe es ist, für eine schnelle Distribution innovativer Ideen und Best Practices innerhalb des Konzerns zu sorgen. Netzwerke zwischen einzelnen Konzerngesellschaften mit ähnlichen Geschäftsmodellen gewährleisten zusätzlich einen intensiven Know-how- und Erfahrungsaustausch und unterstützen die Entwicklung marktgerechter Lösungen.

Wie wir unsere Ziele erreichen wollen

Unser Ziel ist es, Ideen in vielversprechende Innovationen zu überführen und so unseren hohen Qualitätsstandard auch zukünftig zu erfüllen. Daher legen wir großen Wert auf die Innovationskraft unseres Unternehmens und unserer Mitarbeiter. Da wir in der Digitalisierung und im Markt für nachhaltige Industriedienstleistungen zahlreiche Potenziale sehen, haben diesbezügliche Innovationen und F&E-Aktivitäten einen hohen Stellenwert.

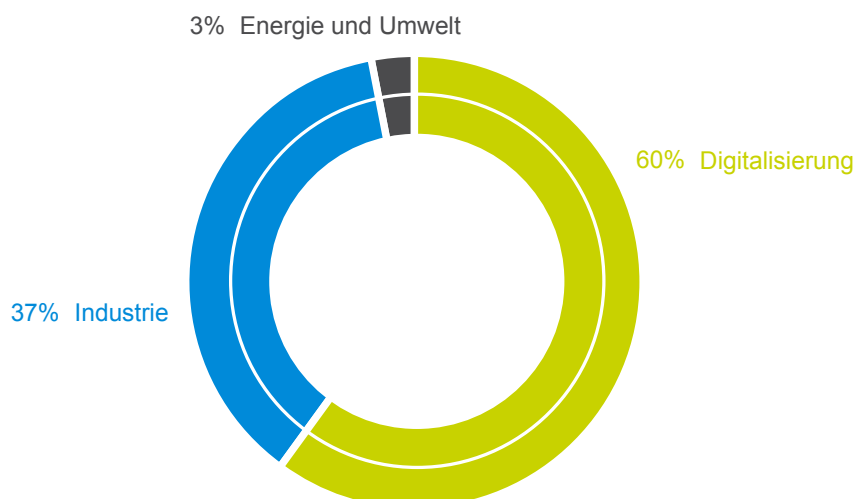
2018 verfolgten wir Innovationsprojekte mit einem Gesamtaufwand von 12,3 Mio. Euro. Hinzu kommen die zahlreichen Innovationen und Weiterentwicklungen unserer Leistungen, die nicht in Form von Innovationsprojekten, sondern im Rahmen von kontinuierlichen Verbesserungen und Kundenaufträgen entstanden sind.

AUFWAND FÜR FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG

in Mio. Euro

	2018	2017
Gesamtaufwand	12,3	10,9
davon Digitalisierung	8,5	6,5
davon Industrie	3,5	3,8
davon Energie und Umwelt	0,3	0,6

2018



Im Mittelpunkt der Aktivitäten von Bilfinger Digital Next stand 2018 die Weiterentwicklung von BCAP[®] (Bilfinger Connected Asset Performance). Diese umfassende Digitalisierungslösung für die Prozessindustrie basiert auf einer digitalen Plattform, auf der Daten aus verschiedenen verteilten Quellen zusammengeführt werden. Hierzu zählen beispielsweise Daten aus den Bereichen Engineering, Produktion, Instandhaltung und dem laufenden Betrieb sowie externe Informationen. Mit Hilfe dieser zusammengeführten Daten lassen sich beispielsweise Maintenance-Vorgänge deutlich besser planen und in konkrete Lösungen für Predictive-Maintenance umsetzen. Auf diese Weise können die Produktivität, die Verfügbarkeit und die Flexibilität von Industrieanlagen erheblich gesteigert und gleichzeitig die Instandhaltungs-, Material- und Energiekosten gesenkt werden.

Die Praktikabilität des Konzepts ist im Rahmen verschiedener Pilotprojekte erfolgreich getestet worden. Im Laufe des Berichtsjahres wurde BCAP[®] zur Marktreife geführt und ist bei mehreren Kunden bereits im Einsatz. Neu entwickelt wurden 2018 die Produkte Industrial Tube und PIDGraph.

Da wir mit unseren Kunden in aller Regel langfristig, eng und auf Augenhöhe zusammenarbeiten, ergibt sich bei der Digitalisierung der Prozessindustrie für uns ein bedeutendes Alleinstellungsmerkmal: Wir entwickeln unsere digitalen Lösungen stets gemeinsam mit unseren Kunden und können die Anwendbarkeit und Vorteilhaftigkeit unserer Innovationen während des gesamten Entwicklungsprozesses eingehend prüfen und steuern. So entstehen bei unseren Innovationen in vergleichsweise kurzer Zeit überzeugende Lösungen, die bereits in der Praxis getestet sind.

NACHHALTIGES LIEFERKETTENMANAGEMENT

↓ Teil der Nichtfinanziellen Konzernklärung

Warum dieses Thema für uns wesentlich ist

Bei der Leistungserbringung sind wir auf Zulieferer und Nachunternehmer angewiesen. Deren Qualität bestimmt in einem wesentlichen Ausmaß die von uns bereitgestellte Leistung. Versäumnisse und Defizite in unserer Lieferkette können sich auf das Verhältnis zu unseren Kunden und zu anderen Stakeholdern negativ auswirken. Daher legen wir großen Wert auf ein umfassendes Lieferantenmanagement. Dies gilt in besonderem Maße auch mit Blick auf ein integriertes Verhalten unserer Lieferanten und deren Einhaltung von Menschenrechten.

Welches Konzept wir verfolgen

Wir verfolgen ein konzernweites Lieferantenmanagement (HANDLE Procurement Suppliers). Dieses ist in unseren Beschaffungsrichtlinien und Standard Operation Procedures (SOP) im Detail beschrieben und für alle unsere Tochtergesellschaften verbindlich. Ziel dieser konzernweiten Regelung ist es, einheitliche Standards im Umgang mit den Lieferanten umzusetzen, Transparenz über die Leistungsfähigkeit der Lieferanten zu schaffen, das Risiko im Einkaufsprozess durch Identifizierung und frühzeitiges Erkennen von Risiken zu minimieren und die Compliance-Einhaltung zu überprüfen. Für die Definition, Ausgestaltung, Weiterentwicklung und Überwachung des Lieferantenmanagements ist der Zentralbereich Corporate Procurement verantwortlich.

Im Laufe des Geschäftsjahres 2018 haben wir alle SOP unserer Tochtergesellschaften überprüft und an die neuesten Anforderungen angepasst. Bei der Überprüfung wurden Rechtsexperten hinzugezogen, um eine Berücksichtigung der jeweiligen länderspezifischen Gesetze und Verordnungen sicherzustellen. Darüber hinaus hat eine Wirtschaftsprüfungsgesellschaft die korrekte Übersetzung der Dokumente in die Landessprache sowie die Konsistenz der Regelungen untereinander geprüft. Insgesamt liegen 15 Sprachversionen unserer Konzernrichtlinien und SOP vor.

Unser Lieferantenmanagement besteht aus den vier Kernprozessen Lieferantenauswahl, -bewertung, -entwicklung und -ausphasung. Um die für uns besten Lieferanten auszuwählen, ziehen wir konzernweit einheitliche Bewertungskriterien heran, zu denen neben Preis, Qualität, Vertragstreue und der Liefer- bzw. Ausführungsleistung auch die Kriterien Compliance, Risikomanagement, Umwelt, Kooperation und Innovation sowie Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gehören.

Wir haben uns dazu verpflichtet, über die gesamte Lieferkette hinweg ökonomische, soziale und ökologische Mindestanforderungen zu definieren und durchzusetzen. Grundlage hierfür ist der Bilfinger Verhaltenskodex, der in der Beschaffungsrichtlinie der Bilfinger SE als verpflichtend vorgeschrieben ist. Abweichungen von diesen Richtlinien sind nur in Ausnahmen mit Zustimmung des Compliance Managers gestattet.

Der Bilfinger Verhaltenskodex

In unserem Verhaltenskodex formulieren wir verbindliche Leitlinien für unser Handeln. Die dort beschriebenen Grundsätze integren Handelns gelten für alle Führungskräfte und Mitarbeiter des Unternehmens weltweit, unabhängig davon, wo sie arbeiten und welche Tätigkeit sie ausführen.

Im Bilfinger Verhaltenskodex finden sich auch unsere Grundsätze im Umgang mit Nachunternehmern und Lieferanten:

- Wir wollen unseren Nachunternehmern und Lieferanten ein fairer und verlässlicher Partner sein und Beziehungen eingehen, die für beide Seiten vorteilhaft sind.
- Unsere Lieferantenauswahl basiert auf transparenten Kriterien und Verfahren und berücksichtigt die Grundsätze des freien und fairen Wettbewerbs.
- Unser Verhaltenskodex für Lieferanten verpflichtet unsere Nachunternehmer und Lieferanten dazu, im Einklang mit den Prinzipien des Verhaltenskodexes und allgemein anerkannter Standards zu handeln sowie geltende Gesetze und Vorschriften einzuhalten.
- Wir fordern unsere Lieferanten außerdem dazu auf, sicherzustellen, dass ihre eigenen Nachunternehmer und Lieferanten diese Grundsätze befolgen.
- Wenn hinreichende Gründe für die Annahme bestehen, dass ein Nachunternehmer oder ein Lieferant unsere Erwartungen und Anforderungen nicht erfüllt, überprüfen wir, ob wir weiterhin Geschäftsbeziehungen zu diesem Unternehmen unterhalten möchten.

Mit unserem Verhaltenskodex für Lieferanten, der in 15 Sprachversionen für alle unsere Märkte vorliegt, formulieren wir klare Erwartungen an Integrität, Gesetzestreue und ethisches Verhalten, die den Prinzipien der UN-Global-Compact-Initiative entsprechen. Hierzu zählen insbesondere die Einhaltung der Menschenrechte, die Bekämpfung von Korruption, verbotenen Absprachen, illegaler Beschäftigung und Schwarzarbeit sowie die Achtung der Umwelt und grundlegender Rechte von Mitarbeitern. Darüber hinaus fordern wir unsere Lieferanten auf, die entsprechenden Prinzipien auch bei ihren Lieferanten einzufordern. 2018 haben wir die Anforderungen, die wir mit Blick auf die Bekämpfung von Korruption und Bestechung an unsere Lieferanten stellen, nochmals erhöht.

Wie wir unsere Ziele erreichen wollen

Im Rahmen unseres Lieferantenmanagements führen wir gezielt Lieferantenbewertungen nach einem konzernweit einheitlichen Prozess durch. Im Fokus stehen dabei unsere strategisch wichtigsten Lieferanten (A-Lieferanten). Um ihre Leistung zu bewerten, fragt der Zentralbereich Corporate Procurement die Zufriedenheit der Konzerngesellschaften mit diesen Lieferanten ab. Bewertungskategorien sind Einkauf, HSEQ, Logistik sowie Recht bzw. Compliance. Je bedeutender ein Lieferant ist, desto mehr Beurteilungen werden eingeholt. Diese werden analysiert und in jährlichen Feedbackgesprächen mit dem Lieferanten erörtert.

Zusätzlich zur standardisierten Bewertung im Rahmen des Lieferantenmanagements ist bei Bilfinger seit Ende 2012 ein IT-gestütztes Due-Diligence-Tool im Einsatz, mit dem wir Geschäftspartner, die eine definierte Wertgrenze überschreiten, sowie alle Vertriebsmittler auf ihre Integrität prüfen. 2018 wurden mit Hilfe dieses Tools unsere Bestandslie-

feranten und neuen Lieferanten beurteilt. Näheres zu diesem Tool findet sich im Abschnitt „Compliance“.

2017 haben wir ein Konzept erarbeitet, wie wir die Einhaltung der Anforderungen an unsere Lieferanten mit Hilfe einer externen Agentur beurteilen können. Hierzu führt eine unabhängige Agentur mit ausgewählten Lieferanten eine Selbstauskunft durch und fokussiert insbesondere auf folgende Nachhaltigkeitsthemen: Firmenmanagement, Unternehmensethik, Arbeitsbedingungen und Menschenrechte, Umwelt und Umgebung sowie Lieferanten- bzw. Lieferkettenmanagement. Die anschließende Testphase ist erfolgreich verlaufen. 2018 wurde mit einer auf diese Dienstleistung spezialisierten Agentur ein Vertrag abgeschlossen.

Im abgelaufenen Geschäftsjahr wurde diese Agentur bereits mit der Beurteilung – basierend auf Sustainability Self Assessment Questionnaires von 115 Lieferanten – beauftragt. Die Auswahl dieser Lieferanten folgte dabei im Wesentlichen einem risiko-basierten Ansatz, der speziell hierfür entwickelt wurde. Die Auswertung wird im Jahr 2019 abgeschlossen. Zudem ist geplant, die Anzahl der zu beurteilenden Lieferanten 2019 zu erhöhen.

Verstößt ein Lieferant gegen den Bilfinger Verhaltenskodex für Lieferanten, wird der Lieferant gesperrt. Dies gilt genauso für den Fall, dass Behörden ein Ermittlungsverfahren gegen den Lieferanten einleiten oder ein negatives Ergebnis bei einer Integritätsprüfung entsteht. Sollte ein derartiges Ereignis eintreten oder bekannt werden, sind alle Mitarbeiter zu einer Meldung verpflichtet.

Eine Konzernrichtlinie definiert den Prozess der Sperrung von Lieferanten und sorgt damit für eine konzernweit einheitliche Regelung. Eingehende Meldungen über eine möglicherweise mangelnde Integrität des Lieferanten prüft beispielsweise in erster Instanz der Einkauf der entsprechenden Gesellschaft oder die zuständige Einkaufsleitung, jeweils unter Einbeziehung des Compliance Officers der Division, bzw. der Zentralbereich Corporate Procurement unter Einbeziehung des Chief Compliance Officers. Diese Stellen entscheiden final über die Art der Sperre. Eine konzernweit verschickte „Black List“ informiert alle Gesellschaften des Bilfinger Konzerns mindestens einmal im Monat oder ad hoc über gesperrte Lieferanten.

[↑ Teil der Nichtfinanziellen Konzernklärung](#)

COMPLIANCE

↓ Teil der Nichtfinanziellen Konzernklärung

Warum dieses Thema für uns wesentlich ist

„Compliance“ bedeutet bei Bilfinger die Einhaltung aller anwendbaren Gesetze, internen Richtlinien, international anerkannten Verhaltensstandards und freiwilligen Selbstverpflichtungen in allen unseren Geschäftstätigkeiten. Regelkonformes Verhalten ist die zentrale Grundlage für eine erfolgreiche Geschäftsentwicklung bei Bilfinger. Integrität und Compliance sind für uns daher integrale Bestandteile von Strategie und Unternehmenskultur.

Aus diesem Grund hat ein erstklassiges Compliance-System, das in allen Geschäftseinheiten und Tochtergesellschaften von Bilfinger im In- und Ausland eingeführt und eingehalten wird, für uns oberste Priorität. Unser Compliance-Fokus liegt hauptsächlich auf den Handlungsfeldern Anti-Korruption, Anti-Kartell und Datenschutz, da diese wesentliche Auswirkungen auf unsere Geschäftstätigkeit haben können.

Einen zentralen Stellenwert hat der Themenbereich Compliance für uns auch deswegen, weil Defizite in unserem Compliance-System zu erheblichen rechtlichen Konsequenzen, signifikanten Strafzahlungen, Reputationsschäden und hohen Kosten zur Behebung der Defizite führen könnten. In der Vergangenheit war dies einmal der Fall: Wegen Verstößen gegen den US Foreign Corrupt Practices Act (FCPA) in den Jahren vor 2005 wurde 2013 eine aufgeschobene Strafverfolgungsvereinbarung (Deferred Prosecution Agreement, DPA) mit dem US-amerikanischen Justizministerium abgeschlossen, die unter anderem die Beaufsichtigung unseres Compliance-Systems durch einen Compliance-Monitor vorsieht. Das DPA wurde im Jahr 2016 bis Ende 2018 verlängert.

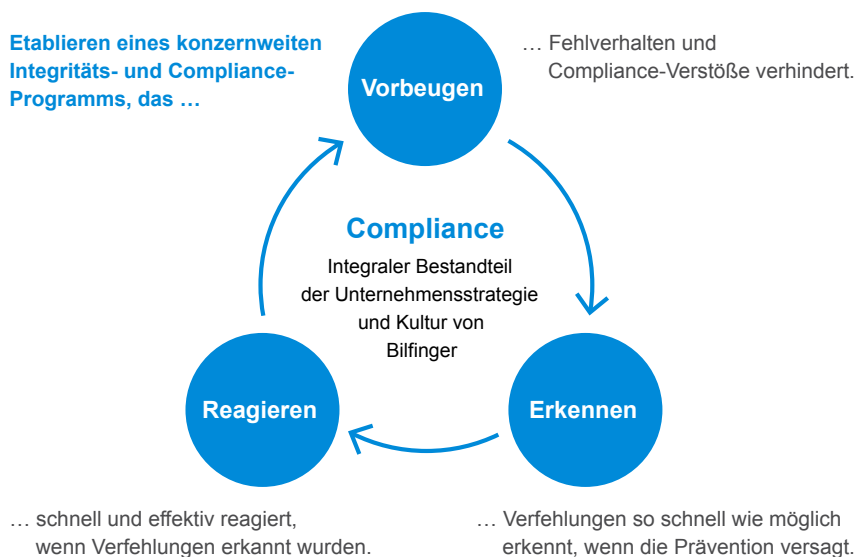
Am 6. Dezember 2018 wurde das Compliance-System von Bilfinger durch den Monitor zertifiziert. Er bestätigte damit, dass Bilfinger seine Verpflichtungen im Rahmen des DPA erfüllt hat. Mit der Beendigung des DPA endete für Bilfinger auch die Aufsicht durch den Monitor.

Welches Konzept wir verfolgen

Verantwortlich für den Themenbereich Compliance ist der Zentralbereich Corporate Legal & Compliance. Dieser wird vom General Counsel und Chief Compliance Officer geleitet. Er berichtet direkt an den Vorstandsvorsitzenden und hat eine zusätzliche Berichtslinie an den Aufsichtsratsvorsitzenden.

Das von Corporate Legal & Compliance entwickelte Compliance-System verfolgt das Ziel, Compliance-Verstöße durch Präventionsmaßnahmen zu vermeiden, etwaiges Fehlverhalten frühzeitig zu erkennen und bei bestätigten Verstößen schnell zu reagieren und Fehlverhalten konsequent zu ahnden. Das entsprechende Compliance-Programm deckt dabei alle Geschäftsbereiche und -prozesse ab.

Zielsetzung des Bilfinger Compliance-Systems



Grundlage unseres Compliance-Programms ist Integrität im Umgang mit Kunden, Lieferanten, Geschäftspartnern und Kollegen. Sie bildet die Basis unserer Unternehmenskultur. Um diese und die Bedeutung von Compliance stärker im Unternehmen und in den Geschäftsprozessen zu verankern, wurde 2017 ein neuer Bilfinger Verhaltenskodex eingeführt, der für alle Mitarbeiter weltweit verpflichtend ist.

Seit 2017 wurden darüber hinaus zahlreiche neue Unternehmensrichtlinien („Group Policies“) formuliert und implementiert, die Regelungen für Compliance-gerechtes Verhalten in speziellen Arbeitssituationen enthalten, z. B. beim Umgang mit Drittparteien, der Entgegennahme oder dem Überreichen von Geschenken sowie bei Interessenskonflikten. Diese Richtlinien werden regelmäßig überprüft und bei Bedarf überarbeitet, um sicherzustellen, dass unser Compliance-System jederzeit den sich verändernden Anforderungen des Arbeitsalltags gerecht wird.

Führungskräften kommt bei der Umsetzung unseres Verhaltenskodexes 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.

Das Compliance Review Board (CRB) steuert und überwacht die Ausgestaltung und Implementierung unseres Compliance-Systems und dient dazu, Compliance als Führungsaufgabe in allen Geschäftsbereichen zu verankern. Es setzt sich aus dem Vorstand sowie einer Reihe von Zentralbereichsleitern zusammen und tagt mindestens einmal im Quartal unter der Leitung des General Counsel und Chief Compliance Officer. Unterstützt wird das CRB von den Divisional Compliance Review Boards, die die Umsetzung des Compliance-Programms in den Divisionen steuern und überwachen.

Unsere Tochtergesellschaften werden durch Compliance Manager betreut. Darüber hinaus sind in unseren Tochtergesellschaften interne Kontrollsysteme (IKS) implementiert, die bei der

Ausgestaltung der Compliance- und Kontrollmaßnahmen das entsprechende Risikoprofil und die jeweiligen geschäftlichen Anforderungen und Notwendigkeiten vor Ort berücksichtigen.

Kontrollfunktionen übernimmt außerdem der Bereich Internal Audit & Controls. Er verifiziert im Rahmen von Anti-Korruptionsprüfungen die Umsetzung der Compliance-Richtlinien und -Prozesse in den einzelnen Geschäftseinheiten.

Wie wir unsere Ziele erreichen wollen

Von zentraler Bedeutung für unser Compliance-Programm ist eine detaillierte und regelmäßige Analyse sowie Einschätzung von Compliance-Risikofaktoren in den Divisionen und Gesellschaften des Konzerns. Nur so können wir Risiken adäquat klassifizieren und ihnen frühzeitig mit entsprechenden Maßnahmen begegnen.

Wir aktualisieren die Risikolandschaft unserer Tochtergesellschaften regelmäßig und leiten auf dieser Basis Maßnahmen zur Risikobeherrschung ab. Das Gesamt-Risikoprofil von Bilfinger ergibt sich aus der Zusammenführung dieser einzelnen Risiken und stellt wiederum die Grundlage für die Umsetzung konzernweiter Maßnahmen zur Risikobeherrschung dar.

Ziel unseres Compliance-Programms ist es vor allem, zukünftiges Fehlverhalten zu verhindern. Dafür setzen wir primär auf Information, Kommunikation, klare Richtlinien, Training, unterstützende Compliance-IT-Tools sowie spezifische, praxisnahe Compliance-Begleitung und -Beratung für unsere Mitarbeiter. Zu unseren Schwerpunkten zählt es, unsere Mitarbeiter für potenzielle Compliance-Verstöße zu sensibilisieren. Aus diesem Grund haben wir unser Compliance-Trainingsprogramm auch 2018 global weiter ausgebaut. Die einheitlich aufgebauten Trainingsmodule enthalten sowohl Präsenzs Schulungen wie auch E-Learning-Programme, um die Reichweite unserer Trainingsmaßnahmen zu maximieren. Dabei vermitteln wir nicht nur Wissen, sondern erläutern Compliance-relevante Fragestellungen auch im Rahmen von Fallbeispielen. 2018 hielten Führungskräfte außerdem Workshops mit ihren Teams ab, in denen bereichsrelevante Fallbeispiele – sogenannte „Compliance Moments“ – diskutiert wurden.

ANZAHL IN COMPLIANCE-FRAGEN GESCHULTER PERSONEN

Schulungen	Gesamtanzahl Personen der Zielgruppe	Anzahl geschulter Personen (absolut)	Anteil geschulter Mitarbeiter (relativ)
E-Learning – Modul „Anti-Korruption & Bestechung“	13.782	12.938	93,88%
E-Learning – Modul „Verhaltenskodex“	3.666	3.125	85,24%
E-Learning – Modul „Verhaltenskodex Refresher 2018“	10.062	9.528	94,69%
Präsenzs Schulung – Modul “Third Party Due Diligence“	2.003	1.938*	96,75%
Präsenzs Schulung – Modul „Anti-Korruption & Bestechung“	4.362	3.804	87,21%

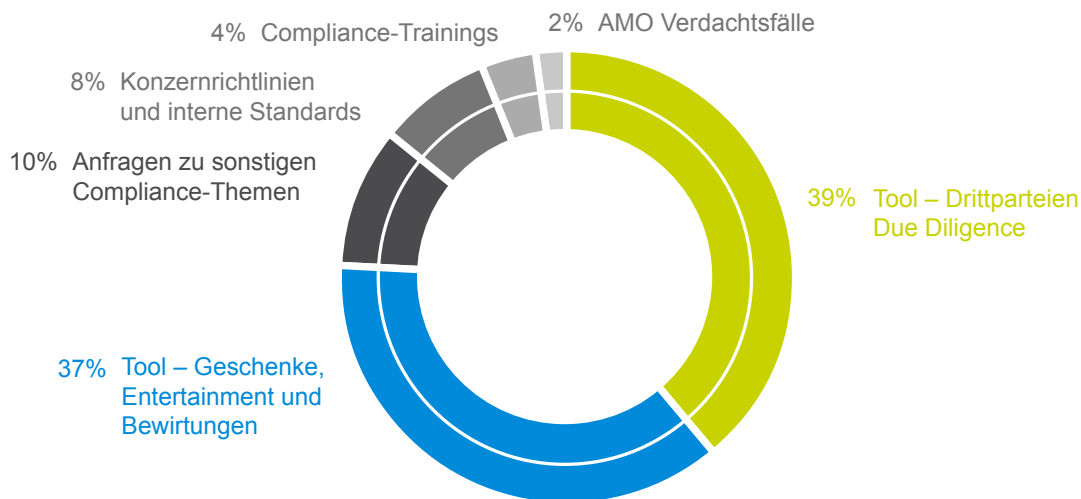
* Diese Angabe bezieht sich auf die Geschäftsjahre 2017 und 2018.

Allen Mitarbeitern steht seit 2016 zudem ein zentrales Compliance-Helpdesk zur Verfügung, das Unterstützung in allen Compliance-relevanten Fragestellungen bietet.

ANZAHL DER ANFRAGEN AN DAS COMPLIANCE HELP-DESK

	Anzahl (absolut)	Anteil (relativ)
AMO Verdachtsfälle (z. B. Mobbing, Diskriminierung, Belästigung, Interessenkonflikte, Betrug, Untreue, Diebstahl, Unterschlagung, Geldwäsche, Schwarzarbeit, Personalangelegenheiten)	16	2%
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)	84	8%
Tool – Geschenke, Entertainment und Bewirtungen (z. B. Berichterstattung über Geschenke, Entertainment und Bewirtungen, Tool-Administration)	409	37%
Tool – Drittparteien Due Diligence (z. B. Integritätstreffer, Wiederöffnung Scope Check und Risk Assessment, Tool-Administration)	427	39%
Compliance-Trainings	42	4%
Anfragen zu sonstigen Compliance-Themen	113	10%
Gesamt	1.091	100%

2018



Um unsere Leistungen zu erbringen, sind wir auf die Zusammenarbeit mit zahlreichen Geschäftspartnern angewiesen. Da ein Compliance-konformes Verhalten unserer Geschäftspartner für uns eine unabdingbare Voraussetzung ist, haben wir den Prozess zur Beurteilung ihrer Integrität 2017 überarbeitet und risikoorientiert angepasst (Third Party Due Diligence). Bei dieser Integritätsprüfung werden die Geschäftseinheiten von Bilfinger und deren Einkaufsabteilungen durch unsere Compliance-Abteilung in der Risikobeurteilung unterstützt. Dieser Risikobeurteilungsprozess läuft seit Mitte 2017 mithilfe eines zentralen IT-gestützten Tools ab (siehe hierzu auch den Abschnitt „Nachhaltiges Lieferkettenmanagement“).

Um sicherzustellen, dass jeder Mitarbeiter an jedem Standort einen Compliance-Ansprechpartner vor Ort oder in der Nähe hat, haben wir im Juni 2018 ein internationales Netzwerk von Compliance-Botschaftern (Compliance Representatives) errichtet. 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 monatlich untereinander aus und sorgen durch die Teilnahme an Meetings der Geschäftsführung ihrer Einheit dafür, dass Erfahrungen und Herausforderungen der einzelnen Standorte bei der Weiterentwicklung des Compliance-Programms berücksichtigt werden.

Neben der Prävention ist das schnelle Erkennen von etwaigem Fehlverhalten ein wesentlicher Bestandteil des Bilfinger Compliance-Programms. Hierfür werden vielfältige interne Quellen genutzt. Zur Entgegennahme, Dokumentation und Bearbeitung von Verdachtsfällen im Zusammenhang mit möglichen Verstößen gegen unseren Verhaltenskodex dient ein Hinweisgeber-System: 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 Erkennung von Verdachtsfällen dienen außerdem die Ergebnisse der Bereiche Internal Audit & Controls, Compliance und Human Resources sowie Daten aus den Due-Diligence-Prozessen von Bilfinger.

ANZAHL DER HINWEISE AUF COMPLIANCE-VERSTÖSSE, EINGELEITETE UNTERSUCHUNGEN UND ARBEITSRECHTLICHE KONSEQUENZEN

	2018	2017
Hinweise auf Compliance-Verstöße ¹	82	125
Eingeleitete Untersuchungen ²	69	97
Disziplinarmaßnahmen in der Folge von Untersuchungen ³	32	37

1 Meldungen im Zeitraum 1. Januar bis 31. Dezember des jeweiligen Jahres.

2 Umfasst Untersuchungen in der Folge von Meldungen aus dem Geschäftsjahr und den Vorjahren.

3 Umfasst Disziplinarmaßnahmen in der Folge von Untersuchungen des Geschäftsjahres und der Vorjahre.

Das Allegation Management Office befasst sich mit allen als relevant eingestuften Hinweisen auf Verdachtsfälle von interner und externer Seite, angefangen bei Unregelmäßigkeiten, die bei internen Audits festgestellt wurden, bis hin zu Fällen, die über vertrauliche Wege (Whistleblowing) mitgeteilt werden. Das Allegation Management Office führt in Zusammenarbeit mit der Compliance-Organisation eine Vorprüfung der erhaltenen Hinweise durch und leitet sie dem Independent Allegation Management Committee zur Beurteilung und Entscheidung über die weitere Vorgehensweise zu. Das Independent Allegation Management Committee – ein unabhängiges Expertengremium aus den Zentralbereichen Legal & Compliance, Internal Audit, Tax und Human Resources – beurteilt jeden gemeldeten Verdachtsfall und veranlasst gegebenenfalls interne Ermittlungen. Dabei werden alle involvierten Personen bzw. die jeweiligen Verdachtsfälle möglichst unabhängig von Status oder Position fair, konsistent, transparent und nachhaltig behandelt.

Stellt sich ein Fehlverhalten heraus, entscheidet das vom Personalvorstand geleitete Disciplinary Committee über einzuleitende Maßnahmen und Sanktionen. Mögliche Sanktionen reichen von der informellen Ermahnung bis zur fristlosen Kündigung einschließlich negativer finanzieller Konsequenzen. Gleiches Fehlverhalten führt konsequent zu gleichen Sanktionen, unabhängig von der Position und Bedeutung eines Mitarbeiters.

[↑ Teil der Nichtfinanziellen Konzernklärung](#)

CHANCENGLEICHHEIT

Warum dieses Thema für uns wesentlich ist

Wir sind ein international ausgerichteter Konzern mit zum Teil stark diversifizierten Leistungen. Daher setzen wir auf Mitarbeiter, die unterschiedliche Erfahrungen, Qualifikationen und Sichtweisen mitbringen und uns mit ihren individuellen Kompetenzen dabei unterstützen, sich ergebende Marktchancen erfolgreich zu nutzen. Die Wahrung von Chancengleichheit und Vielfalt ist daher ein zentrales Anliegen unserer Personalpolitik.

Welches Konzept wir verfolgen

Unser Maßstab ist das deutsche Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Die zentralen Aussagen des AGG haben wir in unseren Bilfinger Verhaltenskodex übernommen, der für alle Mitarbeiter verbindlich ist. Hier heißt es: „Wir bei Bilfinger schätzen die kulturelle Vielfalt. Für Diskriminierung ist bei uns kein Platz. Jeder Mitarbeiter hat die gleichen Chancen bei seiner Einstellung, Beförderung, Vergütung und Weiterentwicklung, unabhängig von Herkunft, Geschlecht, sexueller Orientierung, Weltanschauung, möglicher Behinderung oder Alter.“

Verstöße gegen die Grundsätze und Inhalte unseres Bilfinger Verhaltenskodexes werden geahndet. Jeder Mitarbeiter ist angehalten, von ihm vermutete oder ihm bekannte Verstöße zu melden. Hierzu kann er sich an seinen Vorgesetzten, die Personalabteilung, die Compliance-Abteilung, eine Vertrauensperson oder ein vertrauliches Hinweisgebersystem wenden (siehe Abschnitt „Compliance“).

Wie wir unsere Ziele erreichen wollen

Im Fokus unserer Aktivitäten im Themenbereich „Chancengleichheit“ steht die Gleichberechtigung von männlichen und weiblichen Mitarbeitern. Der Anteil von Frauen in der Gesamtbelegschaft lag zum Ende des Berichtsjahres bei 10,1 Prozent (Vorjahr: 9,9 Prozent) weltweit. Der Anteil von Frauen in den Führungskreisen 1 bis 3 liegt bei 9,9 Prozent (Vorjahr: 9,1 Prozent).

MITARBEITER NACH GESCHLECHT

	2018			2017		
	Weiblich	Männlich	Gesamt	Weiblich	Männlich	Gesamt
Engineering & Technologies	1.413	7.854	9.267	1.407	6.940	8.347
Maintenance, Modifications & Operations	1.807	23.040	24.847	1.703	23.194	24.897
Other Operations	210	1.041	1.251	235	1.642	1.877
Zentrale / Konsolidierung / Sonstige	196	344	540	184	339	523
Gesamt	3.626	32.279	35.905	3.529	32.115	35.644

FRAUEN IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN (KONZERN)

	2018			2017		
	Weiblich	Männlich	Gesamt	Weiblich	Männlich	Gesamt
Führungskreis 1	1	25	26	1	27	28
Führungskreis 2	14	119	133	10	119	129
Führungskreis 3	39	349	388	44	401	445
Konzern	54	493	547	55	547	602

FRAUEN IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN (BILFINGER SE)

	2018			2017		
	Weiblich	Männlich	Gesamt	Weiblich	Männlich	Gesamt
Führungskreis 1	1	16	17	1	12	13
Führungskreis 2	6	26	32	3	16	19
Führungskreis 3	8	34	42	8	31	39
Gesamt	15	76	91	12	59	71

Unser Ziel ist es, bis 2020 den Frauenanteil in Führungspositionen konzernweit auf 15 Prozent zu steigern.

Bezogen auf das im Mai 2015 in Deutschland in Kraft getretene Gesetz zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst haben wir uns folgende Ziele für die Bilfinger SE bis zum 31. Dezember 2020 gesetzt:

- Aufsichtsrat: Erfüllung der gesetzlichen Geschlechterquote von 30 Prozent Frauen- bzw. Männeranteil. (Stand zum 31.12.2018: 40 Prozent Frauen, 60 Prozent Männer)
- Vorstand: Keine Geschlechterquote (Stand zum 31.12.2018: 33,3 Prozent Frauen, 66,6 Prozent Männer)
- Führungskreis 1: Frauenanteil von mindestens zehn Prozent (Stand zum 31.12.2018: 6,0 Prozent)
- Führungskreis 2: Frauenanteil von mindestens 23 Prozent (Stand zum 31.12.2018: 19 Prozent)

Soziales

PERSONALMANAGEMENT UND -STRUKTUR

Warum dieses Thema für uns wesentlich ist

Unser Erfolg ist der Erfolg unserer Mitarbeiter. Wir wollen daher unseren Mitarbeitern Arbeitsbedingungen bieten, die ihren Vorstellungen entsprechen und die sie motivieren, sich leidenschaftlich und ergebnisorientiert einzusetzen. Auf diese Weise wollen wir auch den Wettbewerb um talentierte und leistungsbereite Mitarbeiter gewinnen, der durch einen zunehmenden Fachkräftemangel insbesondere in den für uns wichtigen technischen Berufen entstanden ist. Aus diesen Gründen haben die Belange unserer Arbeitnehmer für uns einen hohen Stellenwert.



„Integrität und Compliance sind für Bilfinger integrale Bestandteile von Strategie und Unternehmenskultur. Wir stehen für höchste Sicherheit und Qualität. Hier machen wir keine Kompromisse.“

Michael Bernhardt, CHRO Bilfinger SE

Welches Konzept wir verfolgen

Die Verantwortung für den Bereich Personal liegt bei Michael Bernhardt, Mitglied des Vorstands. Die konzernweiten Personalprozesse und -initiativen werden von der in unserer Konzernzentrale angesiedelten Abteilung Corporate HR entwickelt. Diese definiert darüber hinaus die HR-Mindeststandards, z. B. für das HR-Reporting, für Vergütungssysteme, für das Employer Branding, für das Talent-Management und für Entsendungen ins Ausland. Zu den Schwerpunkten unserer gruppenweiten Personalmaßnahmen gehören die Themenbereiche „Arbeitgeberattraktivität“, „Mitarbeiterentwicklung“, „Arbeitssicherheit“ und „Chancengleichheit“.

Verantwortlich für die Umsetzung der HR-Mindeststandards sind die HR Business Partner in den Konzerngesellschaften. Sie dienen als Ansprechpartner für das Management und für die Mitarbeiter der einzelnen Gesellschaften. Als Bindeglied zwischen der Abteilung Corporate HR und den Konzerngesellschaften fungieren sogenannte Regional HR Heads, die für jede Division benannt sind. In Deutschland, Österreich und der Schweiz wird die Personaladministration, wie zum Beispiel die Entgeltabrechnung, durch ein Shared Service Center vorgenommen.

Die Umsetzung der Maßnahmen und Initiativen sowie die Einhaltung gruppenweiter HR-Standards werden durch Konzernrichtlinien gewährleistet. Darüber hinaus informieren Knowledge Cards über die wichtigsten Regelungen und Verfahrensweisen der Richtlinien.

Zur Vereinheitlichung der durch akquisitorisches Wachstum entstandenen stark heterogenen Prozess- und Systemlandschaft wurde 2018 das Projekt HRcules weiter ausgerollt. Ziel des Projekts ist es, die unterschiedlichen HR-Systeme zu harmonisieren und eine gruppenweite und integrierte Lösung zu implementieren. Die Vereinheitlichung der Personalprozesse und -systeme im gesamten Unternehmen ist ein wesentlicher Schritt hin zu mehr Effizienz, Transparenz und Integration lokaler Einheiten und hilft damit, schnellere und bessere Entscheidungen zu ermöglichen.

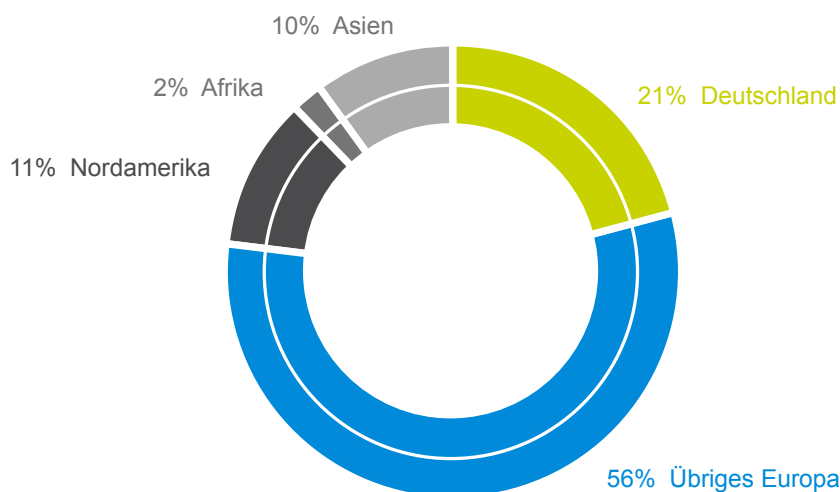
Personalstruktur

Zum Ende des Jahres 2018 waren 35.905 (Vorjahr: 35.644) Mitarbeiter im Bilfinger Konzern beschäftigt. Dies entspricht einem Anstieg gegenüber dem Vorjahr um 0,7 Prozent. Im Inland lag die Zahl der Mitarbeiter bei 7.405 (Vorjahr: 7.896), im Ausland bei 28.500 (Vorjahr: 27.748). In Ländern außerhalb Europas hatte Bilfinger 8.483 (Vorjahr: 8.144) Mitarbeiter.

MITARBEITER NACH REGIONEN

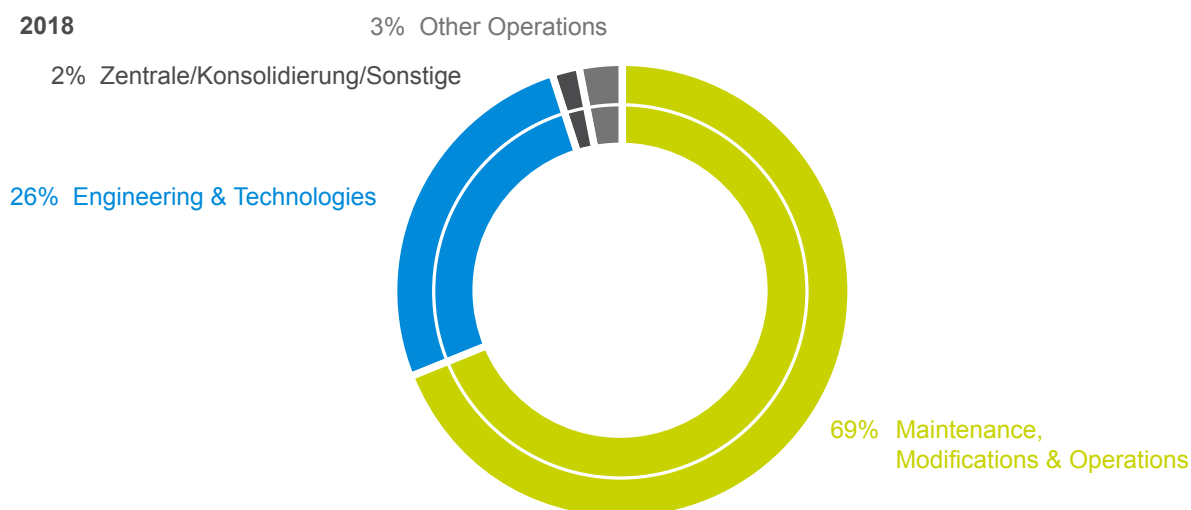
	2018	2017	Abw. in %
Deutschland	7.405	7.896	-6
Übriges Europa	20.017	19.604	2
Nordamerika	4.005	3.257	23
Afrika	781	803	-3
Asien	3.697	4.084	-9
Konzern	35.905	35.644	1

2018



MITARBEITER NACH GESCHÄFTSFELDERN

	2018	2017	Abw. in %
Engineering & Technologies	9.267	8.347	11
Maintenance, Modifications & Operations	24.847	24.897	0
Other Operations	1.251	1.877	-33
Zentrale / Konsolidierung / Sonstige	540	523	3
Konzern	35.905	35.644	1



MITARBEITER NACH BEFRISTETEN VERTRÄGEN (OHNE AUSZUBILDENDE)

	2018			2017		
	Gesamt	Befristet	In %	Gesamt	Befristet	In %
Engineering & Technologies	9.135	316	3,5	8.207	363	4,4
Maintenance, Modifications & Operations	24.323	641	2,6	24.377	1.193	4,9
Other Operations	1.200	39	3,3	1.768	33	1,9
Zentrale / Konsolidierung / Sonstige	524	13	2,5	511	14	2,7
Gesamt	35.182	1.009	2,9	34.863	1.603	4,6

MITARBEITER NACH BESCHÄFTIGUNGSVERTRAG

	2018			2017		
	Angestellte	Gewerbliche Mitarbeiter	Gesamt	Angestellte	Gewerbliche Mitarbeiter	Gesamt
Engineering & Technologies	5.424	3.843	9.267	5.398	2.949	8.347
Maintenance, Modifications & Operations	6.023	18.824	24.847	5.876	19.021	24.897
Other Operations	628	623	1.251	799	1.078	1.877
Zentrale / Konsolidierung / Sonstige	530	10	540	514	9	523
Gesamt	12.605	23.300	35.905	12.587	23.057	35.644

DURCHSCHNITTSALTER DER MITARBEITER

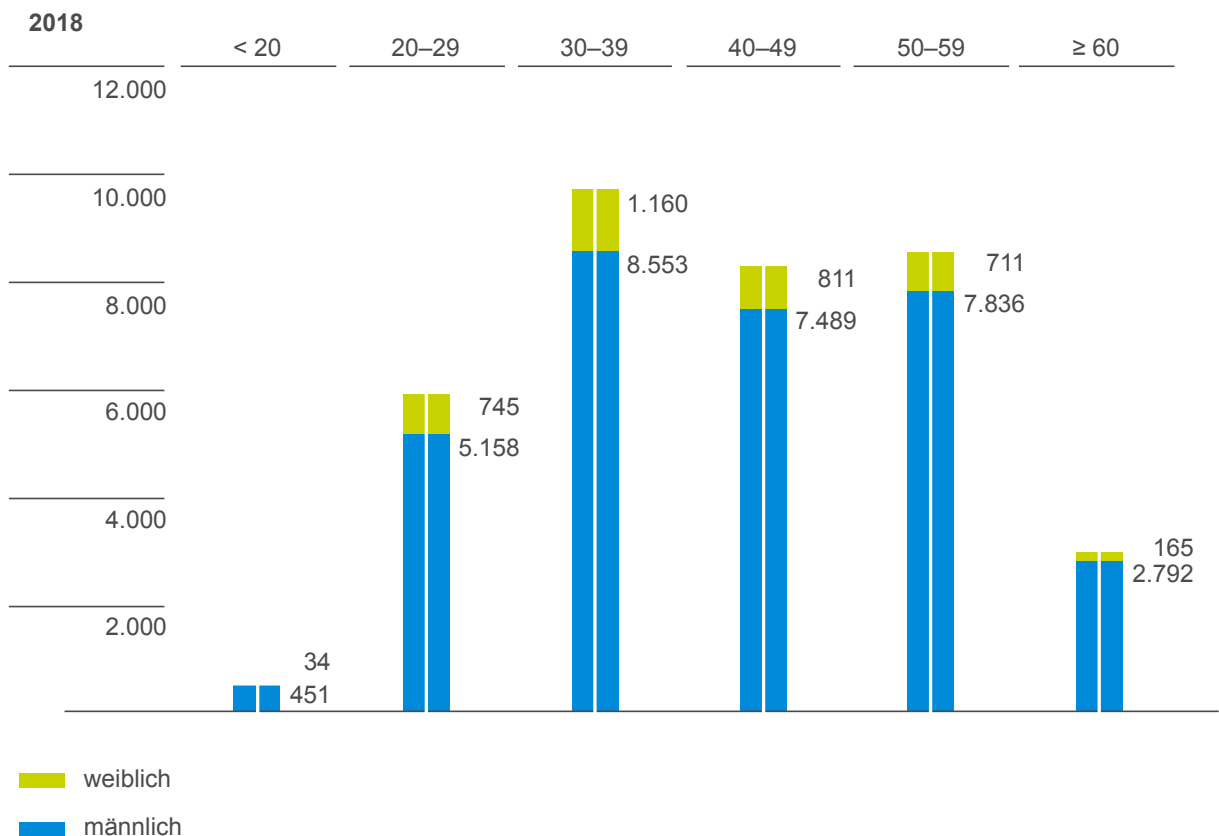
	2018
Engineering & Technologies	40,9
Maintenance, Modifications & Operations	42,2
Other Operations	41,1
Zentrale / Konsolidierung / Sonstige	43,4
Konzern	41,9

DURCHSCHNITTLICHE BETRIEBSZUGEHÖRIGKEIT DER MITARBEITER

	2018
Engineering & Technologies	7,9
Maintenance, Modifications & Operations	9,3
Other Operations	9,8
Zentrale / Konsolidierung / Sonstige	10,2
Gesamt	9,0

MITARBEITER NACH ALTERSSTRUKTUR

	2018		
	Männer	Frauen	Gesamt
< 20	451	34	485
20–29	5.158	745	5.903
30–39	8.553	1.160	9.713
40–49	7.489	811	8.300
50–59	7.836	711	8.547
≥ 60	2.792	165	2.957
Konzern	32.279	3.626	35.905



ARBEITGEBERATTRAKTIVITÄT

Um unsere Mitarbeiter zu binden und neue qualifizierte Arbeitnehmer zu finden, arbeiten wir an der Attraktivität unserer Arbeitgebermarke. Wir schaffen ein Arbeitsumfeld, in dem sich unsere Mitarbeiter ihren Fähigkeiten entsprechend einbringen und weiterentwickeln können und die nötige Unterstützung erhalten, um sich leidenschaftlich und ergebnisorientiert einsetzen zu können. In einem solchen Umfeld entsteht unsere Unternehmenskultur, die der Komplexität, dem hohen Tempo und den weltweiten Anforderungen der Arbeitswelt Rechnung trägt und zugleich Innovationen, Zusammenarbeit, Integrität und Ergebnisorientierung fördert.

In Umfragen verschiedener Institute zur Arbeitgeberattraktivität in Deutschland haben wir leicht überdurchschnittliche Bewertungen erhalten. So steht Bilfinger beispielsweise beim trendence Ranking der Top-Arbeitgeber der Young Professionals 2018 auf Platz 71 der 100 Top-Arbeitgeber. In der Branche „Ingenieurdienstleistungen“ erzielten wir in der Umfrage von trendence bei Young Professionals sogar den 3. Platz.

Diese guten Platzierungen sind uns ein Ansporn, unsere Arbeitgeberattraktivität weiter zu steigern. Stellschrauben hierzu sehen wir insbesondere in den Bereichen Work-Life-Balance, Gesundheitsmanagement, Vergütung und Zusatzleistungen, Interessenvertretung und Mitarbeiterentwicklung.

Work-Life-Balance

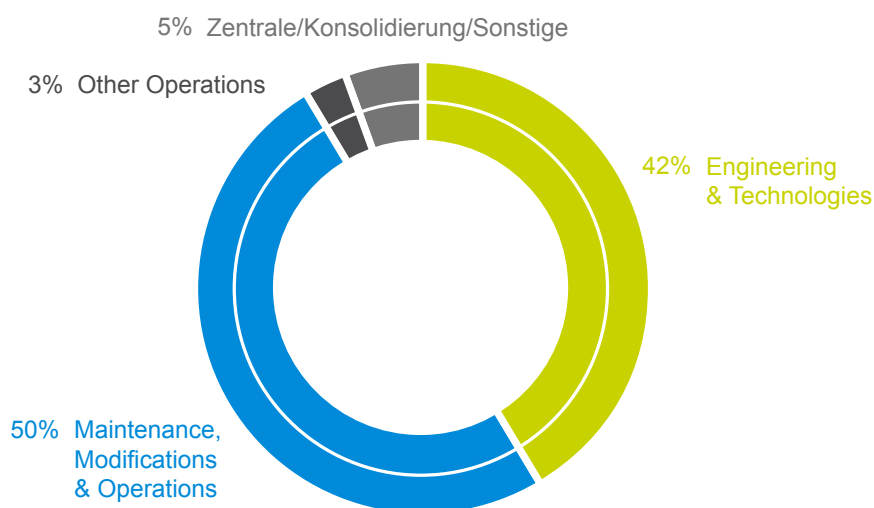
Zu unseren konzernweiten Zielen gehört die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Unsere operativen Einheiten, die für die Umsetzung unserer HR-Standards verantwortlich sind, bieten daher flexible Arbeitszeitmodelle und Homeoffice-Regelungen an. Viele von diesen gehen über gesetzlich definierte Lösungen hinaus. In unserer Konzernzentrale sowie in vielen Konzerngesellschaften haben sich Betriebsrat und Vorstand auf ein Vertrauensarbeitszeitmodell geeinigt. Die Mitarbeiter unterliegen keiner Anwesenheitskontrolle, sondern erfassen ihre Arbeitsstunden selbst.

2018 machten konzernweit 3 Prozent der Belegschaft Gebrauch von der Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung. Die Details der Teilzeitarbeit werden zwischen Mitarbeiter und Vorgesetztem individuell abgestimmt. Betriebliche Leistungen stehen den Mitarbeitern in Teilzeit anteilig zu.

MITARBEITER NACH TEILZEIT

	2018			2017		
	Gesamt	Teilzeit	Quote	Gesamt	Teilzeit	Quote
Engineering & Technologies	9.627	482	5 %	8.347	434	5 %
Maintenance, Modifications & Operations	24.847	580	2 %	24.897	580	2 %
Other Operations	1.251	37	3 %	1.877	44	3 %
Zentrale / Konsolidierung / Sonstige	540	63	12 %	523	61	12 %
Gesamt	35.905	1.162	3 %	35.644	1.119	3 %

2018



Bei Mutterschutz und Elternzeit orientieren sich unsere Angebote an den gesetzlichen Regelungen, welche bei Bedarf durch zusätzliche individuelle Absprachen zugunsten der Mitarbeiter erweitert werden.

Gesundheitsmanagement

Wir sehen einen direkten Zusammenhang zwischen den Maßnahmen, mit denen wir die Gesundheit und das Wohlbefinden unserer Mitarbeiter fördern, und unserem wirtschaftlichen Erfolg. Aus diesem Grund investieren wir in die Gesundheit unserer Mitarbeiter. Das Gesundheitsmanagement von Bilfinger umfasst Betriebssport, ärztliche Check-ups und betriebsärztliche Untersuchungen, Seminare zu Stressmanagement und gesunder Lebensführung in den entsprechenden Altersgruppen sowie die Integration des Themas Gesundheit in Führungsseminare. An einigen Standorten werden Gesundheitstage mit Beratungsangeboten durchgeführt, um das Bewusstsein für eine gesunde Lebensweise zu fördern.

Hohe Nachfrage verzeichnen auch die Gesundheitschecks für Führungskräfte. Die Checks mit dem Motto „Nachhaltig leistungsfähig“ verbinden Langzeit-EKGs mit freiwilligen Workshops zum Thema Stress- und Ressourcenmanagement sowie mit individuellem Coaching.

Rund 900 Mitarbeiter und deren Angehörige nahmen 2018 das Fitness-Angebot „Fit & Gesund“ wahr und nutzten Fitness- und Gesundheitsstudios bzw. Schwimmbäder in Deutschland und Österreich, mit denen Bilfinger eine für die Mitarbeiter sehr vorteilhafte Kooperation vereinbart hatte. An vielen Standorten unseres Konzerns haben sich außerdem eigene Sportgruppen gebildet, die vom Unternehmen durch die Bereitstellung von Übungsleitern und Räumlichkeiten unterstützt werden.

Eine enge Zusammenarbeit pflegen wir mit den Berufsgenossenschaften und Krankenkassen, die unsere Maßnahmen durch ein umfangreiches Angebot an Schulungen, Vorträgen, Arbeitsplatzprogrammen und Untersuchungen ergänzen.

Vergütung und Zusatzleistungen

Das Vergütungssystem von Bilfinger orientiert sich an den Anforderungen der Stelle, den individuellen Leistungen, den Bedingungen und Wettbewerbsverhältnissen des lokalen Marktes sowie an tariflichen Merkmalen. Wir achten darauf, dass bei der Vergütung keine Ungerechtigkeiten, beispielsweise aufgrund des Geschlechts oder Alters, entstehen.

Führungskräften und Mitarbeitern auf Schlüsselpositionen wird üblicherweise neben dem Grundgehalt ein variabler Gehaltsbestandteil gezahlt, um ihren überdurchschnittlichen Einsatz zu honorieren. Der variable Bestandteil orientiert sich an der Unternehmensentwicklung, an betriebswirtschaftlichen Ergebniskennzahlen und am Beitrag des Mitarbeiters zur Realisierung vereinbarter Ziele.

Im Geschäftsjahr 2018 hat Bilfinger seinen Führungskräften eine einmalige Langfristvergütung in Form von Aktien gewährt. Diese ist eng mit der Unternehmensstrategie verknüpft und honoriert bis zum Jahr 2020 die Schaffung einer starken Basis für profitables Wachstum auf Konzernebene.

Detaillierte Informationen über das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands sowie des Aufsichtsrats finden sich im [Geschäftsbericht](#).

Bilfinger bietet seinen Mitarbeitern diverse Möglichkeiten zur betrieblichen Altersvorsorge. In Deutschland besteht diese in vielen Fällen aus zwei Elementen: Bei der arbeitgeberfinanzierten Altersvorsorge zahlt der Arbeitgeber jedem Mitarbeiter zusätzlich zu seinem Gehalt einen festen jährlichen Betrag auf sein Vorsorgekonto oder in ein Versicherungsprodukt ein. Bei der arbeitnehmerfinanzierten Altersvorsorge verzichtet der Mitarbeiter zugunsten seines Vorsorgekontos oder eines Versicherungsprodukts auf die Auszahlung eines Teils seines Einkommens.

Für Mitarbeiter in Notsituationen verfügt Bilfinger über einen im Jahr 2010 eingerichteten Härtefonds, aus dem schnelle und unbürokratische Unterstützung gewährt werden kann. Über die Verwendung der Mittel entscheidet ein Gremium, das sich aus Mitgliedern des Konzernbetriebsrats zusammensetzt.

Interessenvertretung

Die Rechte der Arbeitnehmer und die gesetzlichen Mitsprachemöglichkeiten haben bei Bilfinger einen hohen Stellenwert. Unternehmensführung und Arbeitnehmervertreter pflegen einen intensiven und regelmäßigen Dialog. Die Betriebsräte werden in personelle Entscheidungen und bei wirtschaftlichen Angelegenheiten einbezogen. Mit ihnen getroffene Kollektivvereinbarungen haben für alle Mitarbeiter im Rahmen des vereinbarten Geltungsbereichs Gültigkeit.

Die Basis der betrieblichen Interessenvertretung bilden lokale Betriebsräte. Sie vertreten die Rechte der Arbeitnehmer gegenüber den Verantwortlichen der örtlichen Betriebe bzw. gegenüber den Geschäftsführern der Beteiligungsgesellschaften von Bilfinger. Angelegenheiten, die für alle oder mehrere deutsche Gesellschaften eines Segments relevant sind, werden im Segmentbetriebsrat behandelt.

Themen, die alle Konzerneinheiten in Deutschland betreffen, werden im Konzernbetriebsrat erörtert; Themen, die für mehrere Länder der EU bedeutsam sind, erörtert der SE-Betriebsrat. Zu den Aufgaben des SE-Betriebsrats zählt auch die Benennung der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat, der nach dem Gesetz über die Beteiligung der Arbeitnehmer in einer Europäischen Gesellschaft paritätisch besetzt ist.

MITARBEITERENTWICKLUNG

↴ Teil der Nichtfinanziellen Konzernklärung

Die Ausbildung und Qualifikation unserer Mitarbeiter ist für uns ein zentraler Wettbewerbsfaktor. Unsere Marktposition als Industriekonzern können wir nur halten und ausbauen, indem wir unsere Mitarbeiter regelmäßig ausbilden, sie kontinuierlich qualifizieren und systematisch entwickeln.

Um unseren Bedarf an qualifizierten Mitarbeitern zu decken, bilden wir selbst aus, bieten unseren Mitarbeitern diverse Möglichkeiten der internen und externen Weiterbildung und entwickeln unsere Führungskräfte in eigens für sie konzipierten Programmen weiter. Geplant ist, unseren Mitarbeitern zunehmend mehr funktions- und länderübergreifende Karrieremöglichkeiten zu bieten.

Ausbildung

In Deutschland, der Schweiz und Österreich hatten wir zum Ende des vergangenen Geschäftsjahres insgesamt 435 Auszubildende. Wir bilden in mehr als 20 Ausbildungsberufen aus. Hierzu zählen unter anderem die dualen Studiengänge der Elektrotechnik, Energiewirtschaft, Mechatronik, Verfahrenstechnik und des Maschinenbaus sowie Ausbildungsberufe wie Anlagenmechaniker, Bürokaufmann, Gerüstbauer, Industrieisolierer und Fachinformatiker.

AUSZUBILDENDE IN DEUTSCHLAND, ÖSTERREICH UND DER SCHWEIZ

	Auszubildende
Engineering & Technologies	117
Maintenance, Modifications & Operations	286
Other Operations	16
Zentrale / Konsolidierung / Sonstige	16
Gesamt	435

Im Rahmen des konzernweiten Bilfinger „Next Level Trainee Programms“ bieten wir Studienabsolventen die Gelegenheit, in den Bereichen Finanzen, Personal sowie IT Erfahrungen zu sammeln. In dem 24-monatigen Programm übernehmen die Trainees unterschiedliche Aufgaben innerhalb des jeweiligen Funktionsbereiches in Deutschland sowie in ausländischen Geschäftseinheiten. Die Trainees werden von Mentoren begleitet, die sie in ihrer persönlichen sowie fachlichen Weiterentwicklung unterstützen. Ein weiterer Vorteil des konzernweiten Programms ist der Aufbau eines großen Netzwerks. So können sich die Trainees sowohl mit vielen Mitarbeitern weltweit vernetzen als auch andere Trainees kennenlernen. Die Teilnahme an persönlichen Weiterbildungsmaßnahmen rundet das Programm ab.

Weiterbildung

Mit unseren Mitarbeitern führen wir jährliche Mitarbeitergespräche nach einem konzernweit einheitlichen Standard. Diese Gespräche dienen dazu, sich ausführlich über die Zusammenarbeit im zurückliegenden Jahr auszutauschen, konstruktives Feedback zu geben sowie gemeinsam Ziele für das kommende Jahr festzulegen und Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen zu definieren.

Wir stellen unseren Mitarbeitern eine Vielzahl an internen und externen Weiterbildungsangeboten zur Verfügung. Die internen Angebote bündeln wir unter dem virtuellen Dach der Bilfinger Academy. Hier finden unsere Mitarbeiter praxisnahe Qualifizierungsangebote zur Entwicklung fachlicher wie auch persönlicher Kompetenzen. Mit unseren Weiterbildungsangeboten greifen wir neue technologische Entwicklungen auf, sorgen für einen Wissensaustausch und bieten unseren Mitarbeitern Möglichkeiten, ihre Talente und Potenziale zu entwickeln.

Bilfinger ermöglicht qualifizierten Mitarbeitern, im Rahmen einer Jobrotation für einen definierten Zeitraum andere Standorte und Aufgabenbereiche kennenzulernen. Von diesem Perspektivenwechsel profitieren Mitarbeiter und Unternehmen gleichermaßen.

Alle freiwilligen und verpflichtenden Weiterbildungsmaßnahmen der Bilfinger Academy werden kontinuierlich evaluiert. Das regelmäßig eingeholte Feedback der Teilnehmer und die Einbindung der operativen Einheiten führen zur laufenden Optimierung und Anpassung aller Angebote durch die verantwortlichen HR- und Fachbereiche.

Aufgrund unserer dezentralen Struktur werden die Kennzahlen zur in- und externen Weiterbildung unserer Mitarbeiter und Führungskräfte lediglich in den operativen Einheiten und in unterschiedlicher Informationstiefe erfasst. Unser Ziel ist es, nach dem vollständigen globalen Rollout unserer einheitlichen HR-Software (HRcules) zentrale Kennzahlen zur internen Weiterbildung unserer Mitarbeiter und Führungskräfte bereitzustellen. Dieses Ziel planen wir im Geschäftsjahr 2020 zu erreichen.

Entwicklungsangebote für Schlüsselfunktionen und Führungskräfte

Unsere Führungskräfte durchlaufen jedes Jahr ein Talent-Review. Ziel des Talent-Reviews ist eine weltweite, einheitliche und nachvollziehbare Bewertung aller Führungskräfte der Führungskreise 1 bis 4 hinsichtlich Performance, Potenzial, Sicherheit und Integrität. Aus den dabei erzielten Ergebnissen werden Maßnahmen zur Führungskräfteentwicklung und Nachfolgeplanung abgeleitet. Um die optimale, konzernweite Besetzung kritischer Rollen und Funktionen zu gewährleisten, beraten wir unseren Vorstand zusätzlich in einem 14-tägigen Rhythmus und zeigen ihm potenzielle interne sowie externe Kandidaten auf. Dabei streben wir den 80:20-Talent-Management-Grundsatz an, der besagt, dass wir 80 Prozent unserer zu besetzenden Stellen intern vergeben möchten. Die Entscheidungen für die Nachbesetzung von Stellen finden auf Basis von bereichs- und regionenübergreifenden Vorschlägen statt. Zur Qualifizierung unserer Führungskräfte haben wir Entwicklungsprogramme aufgesetzt. Diese sollen die Leistungsfähigkeit und die Kompetenzen unserer Führungskräfte stärken, den Austausch untereinander fördern und die Bindung an das Unternehmen erhöhen.

2018 wurden in erfolgskritischen Bereichen funktionspezifische Qualifizierungsprogramme durchgeführt. Diese umfassen neben den Talent-Programmen insbesondere Projektmanagement-Zertifizierungen nach dem international anerkannten PMI-Standard und das Trainingsprogramm zum Bilfinger Maintenance Konzept, welches uns die hohe Qualität in der Ausbildung unserer Mitarbeiter in den Maintenance-Bereichen sichert. So ist es unser Ziel, konzernweit die Fähigkeiten und Talente unserer Mitarbeiter professionell zu begleiten und das im Unternehmen vorhandene Wissen stetig weiterzuentwickeln.

[↑ Teil der Nichtfinanziellen Konzernklärung](#)

ARBEITSSICHERHEIT

↴ Teil der Nichtfinanziellen Konzernklärung

Warum dieses Thema für uns wesentlich ist

Die Unversehrtheit aller Mitarbeiter steht für Bilfinger an erster Stelle. Daher haben Aspekte der Arbeitssicherheit zentrale Bedeutung für alle unsere Aktivitäten. Darüber hinaus sind sichere Arbeitsprozesse, die Durchführung von Arbeitssicherheitskampagnen und Kennzahlen zur Arbeitssicherheit wichtige Kriterien, die von unseren Kunden bei der Auftragsvergabe häufig abgefragt werden.

Welches Konzept wir verfolgen

Der Themenbereich Arbeitssicherheit wird bei Bilfinger durch den Zentralbereich HSEQ koordiniert. Corporate HSEQ schafft durch seine zentrale Governance-Funktion die Voraussetzungen für die konzernweite Umsetzung eines HSEQ-Managements.

Die von Corporate HSEQ erarbeiteten Arbeitsschutzmaßnahmen finden ihren Ausdruck in konzernweit einheitlichen Richtlinien und gehen zum Teil über die jeweiligen nationalen Gesetze und Anforderungen hinaus. Die Verantwortung für die Einhaltung der Arbeitssicherheitsstandards liegt bei den Führungskräften der Einheiten vor Ort, um auf die jeweiligen lokalen Gesetze und Arbeitsbedingungen gesondert eingehen zu können.

Corporate HSEQ sowie lokale HSEQ-Spezialisten unterstützen die operativen Einheiten bei der Einhaltung und Weiterentwicklung der Programme und Maßnahmen. Dazu sind vielerorts ergänzende Regelungen und Systeme vorhanden, die auf den HSEQ-Konzern-Grundsätzen und -Richtlinien basieren.

Über die Sicherheit am Arbeitsplatz informiert ein an den Vorstand gerichteter HSEQ-Quartalsbericht, der alle Konzerngesellschaften und damit sämtliche Arbeitsplätze von Bilfinger berücksichtigt. Über besonders schwere Unfälle, deren Analyse sowie erforderliche Korrekturmaßnahmen wird der Vorstand umgehend informiert. Entsprechend den rechtlichen Vorgaben sind in den eigenständigen Organisationseinheiten der Landesgesellschaften Arbeitsschutzausschüsse vorhanden.

Wir setzen eine Management-Software (Synergi Life, bei Bilfinger „ACTIVE“ genannt) ein, die die Erfassung, Berichterstattung und Bearbeitung von HSEQ-Ereignissen weltweit nach einheitlichen Standards ermöglicht. Unfallrisiken, Beinaheunfälle und Ereignisse können mithilfe einer App direkt vor Ort schnell und flexibel durch Führungskräfte und Mitarbeiter erfasst werden.

Die Wirksamkeit unserer Systeme für den Arbeitsschutz wird durch Zertifizierungen nach den Standards OHSAS 18001 und SCC/SCP (Safety Certificate Contractor) oder nach vergleichbaren Standards nachgewiesen, wobei circa 80 Prozent unserer operativen Einheiten mindestens eines dieser Zertifikate besitzen. Wir führen in allen unseren Tochtergesellschaften regelmäßige interne Audits durch. Zu diesen internen Audits kommen weitere externe Audits hinzu, z. B. durch Zertifizierer, Behörden oder Kunden. So stellen wir eine fortlaufende und regelmäßige Überprüfung der Wirksamkeit unserer Systeme sicher und können uns kontinuierlich weiter verbessern.

Leistungsindikatoren

Im Geschäftsjahr 2018 wies die LTIF (Lost Time Injury Frequency – Accidents per 1.000.000 working hours performed) konzernweit einen Wert von 0,66 auf. Dies bedeutet zum Vorjahr (0,74) einen prozentualen Rückgang von 11 Prozent. Die von Bilfinger verwendete LTIF-Kennzahl umfasst Unfälle mit mindestens einem Ausfalltag von Mitarbeitern und Leiharbeitnehmern.

Trotz unserer gestiegenen Arbeitssicherheitsmaßnahmen kam es 2018 erstmals wieder zu arbeitsbedingten Unfällen von Mitarbeitern und Leiharbeitnehmern mit Todesfolge. In Skandinavien verlor ein Mitarbeiter nach einem Sturz in einem Wassersperrwerk sein Leben; in Osteuropa starben sechs Mitarbeiter bei der Explosion eines Tanks. Wir haben die beiden Gesellschaften, in denen sich diese Unfälle ereigneten, sowie eine weitere, die 2018 unsere hohen Sicherheitsanforderungen nicht erfüllt hat, einem speziellen Programm unterstellt, um sie entsprechend zu unterstützen. Im Rahmen dieses Programms sind die betroffenen Gesellschaften dazu verpflichtet, ihre Arbeitssicherheitsmaßnahmen konsequent und systematisch zu verstärken, regelmäßig über ihre diesbezüglichen Aktivitäten zu berichten sowie Workshops und Schulungen durchzuführen. Monatlich begleiten und unterstützen die Mitarbeiter des Zentralbereichs HSEQ die Einheiten vor Ort bei der Umsetzung dieses Programms.

Die Anzahl der HSEQ-Mitarbeiter (full-time equivalent) pro 100 Mitarbeiter betrug zum 31.12.2018 konzernweit 1,56.

Wie wir unsere Ziele erreichen wollen

Das Ziel aller unserer Maßnahmen ist es, die Arbeitssicherheit weiter zu steigern. Unser Konzept „Road to Zero“ hilft uns, die arbeitsbedingten Erkrankungen und Unfälle kontinuierlich zu reduzieren. Dabei streben wir eine jährliche Verbesserung von mindestens 10 Prozent gegenüber dem Durchschnitt der letzten drei Jahre an. Im vergangenen Geschäftsjahr haben wir dieses Ziel erreicht.

Um diese Zielsetzung auch zukünftig zu erfüllen, 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.

Eine wesentliche Rolle spielt dabei die Einbeziehung, die Verpflichtung und das Commitment der Führungskräfte bis hin zu den Mitgliedern des Vorstands. So gehört es beispielsweise zu den Aufgaben der Führungskräfte und der Vorstandsmitglieder, regelmäßig eine von ihrem Aufgabengebiet abhängige Anzahl von Sicherheitsbegehungen („Safety Walks“) konzernweit 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 SafetyWorks! und die in diesem Zusammenhang entwickelten Informationskampagnen bei. 2019 werden wir eine Sicherheitskampagne zum Thema „Umgang mit Erlaubnisscheinen“ unter dem Motto „We make Permits work“ durchführen.

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.

[↑ Teil der Nichtfinanziellen Konzernklärung](#)

CORPORATE CITIZENSHIP

Warum dieses Thema für uns wesentlich ist

Wirtschaft und Gesellschaft beeinflussen sich gegenseitig. Als Unternehmen profitieren wir von guten gesellschaftlichen Rahmenbedingungen: einem starken Bildungssystem, stabilen politischen Prozessen, einer lebenswerten Umwelt und sozialem Gleichgewicht. Aus diesen Gründen sehen wir es als wesentlich an, Beiträge zur Herstellung bzw. zum Erhalt guter gesellschaftlicher Rahmenbedingungen zu leisten.

Für uns sind Corporate-Citizenship-Aktivitäten aber auch wichtige Maßnahmen, um die Bekanntheit unserer Marke zu erhöhen, unsere Reputation zu beeinflussen und mit denjenigen Stakeholder-Gruppen, mit denen wir nicht regelmäßig kommunizieren, Dialogmöglichkeiten zu schaffen. Zu den Zielen unseres gesellschaftlichen Engagements zählen darüber hinaus eine höhere Mitarbeiterbindung und die Gewinnung motivierter Leistungsträger. Daher erhoffen wir uns von unserem gesellschaftlichen Engagement auch Impulse und Ideen für unsere unternehmerischen Aktivitäten.

Welches Konzept wir verfolgen

Unsere weltweite Spenden- und Sponsoring-Strategie haben wir 2017 neu ausgerichtet und die Kriterien für die Vergabe von Spenden sowie die Vereinbarung von Sponsoring-Aktivitäten für alle unsere Unternehmenseinheiten per Konzernrichtlinie verbindlich festgeschrieben. In dieser haben wir definiert, dass Spenden und Sponsoring nur möglich sind, wenn diese im Einklang sowohl mit unserer unternehmensweiten Spenden- und Sponsoring-Strategie als auch mit den Bilfinger Compliance-Richtlinien stehen. Sie sind außerdem durch die jeweils zuständigen Instanzen zu bewilligen.

Wir nehmen Spenden- und Sponsoring-Aktivitäten ausschließlich in den Bereichen Bildung/Ausbildung, Kultur/Gesellschaft sowie Sportförderung vor. Untersagt sind Spenden, Sponsoring und sonstige Zuwendungen an politische Organisationen, Amtsträger, Einzelpersonen und Kunden von Bilfinger. Finanzielle Beträge, die im Rahmen von Spenden oder Sponsoring-Aktivitäten gewährt werden, dürfen weder auf private Konten eingezahlt noch in bar übergeben werden.

Sämtliche Spenden- und Sponsoring-Aktivitäten sind beim Zentralbereich Corporate Communications & Public Affairs (C/CC) der Bilfinger SE zu beantragen. Der Antragsteller hat zuvor die Reputation und die Integrität des Empfängers zu prüfen und dabei die Vorgaben der Bilfinger Drittparteienrichtlinie zu beachten. Für alle Anträge, unabhängig von der Höhe des Betrages, ist die Genehmigung durch den Executive President und Finance Director der zuständigen Division erforderlich.

Der weitere Genehmigungsprozess ist von der Höhe des Betrages abhängig:

- Spenden und Sponsorings unter 5.000 Euro werden von C/CC genehmigt.
- Spenden und Sponsorings über 5.000 Euro sind zusätzlich von dem Vorstandsvorsitzenden (CEO) zu genehmigen.
- Spenden und Sponsorings über 50.000 Euro sind zusätzlich vom gesamten Vorstand zu genehmigen.

Sämtliche Spenden- und Sponsoring-Zahlungen sind ordnungsgemäß und in hinreichendem Detaillierungsgrad zu dokumentieren; sie sind gemäß den Buchführungsbe-

stimmungen abzurechnen. Die jeweilige Konzerngesellschaft hat die Nachweise über die erbrachten Leistungen aufzubewahren und den durch die Spende bzw. das Sponsoring für Bilfinger entstandenen Wert zu dokumentieren. Dies beinhaltet u. a. Fotografien der Markeninszenierungen, Screenshots von Internetseiten, Nachweise von Anfragen bezüglich Produkten oder Leistungen oder ggf. auch Stellenbewerbungen, die sich aus einem bestimmten Auftritt ergeben.

C/CC erfasst sämtliche genehmigten Spenden und Sponsorings und dokumentiert die maßgeblichen Unterlagen in angemessener Detailtiefe. Darüber hinaus berichtet C/CC dem Vorstand der Bilfinger SE quartalsweise über sämtliche bis zum Berichtsdatum genehmigten Spenden und Sponsoring-Leistungen.

Umfang unserer Spenden und Sponsoring-Aktivitäten

2018 beliefen sich unsere Spenden und Sponsoring-Aktivitäten auf einen Gesamtwert von 172.640 Euro (im Vorjahr: 318.595 Euro). Diese verteilten sich wie folgt auf die Bereiche Bildung/Ausbildung, Kultur/Gesellschaft sowie Sportförderung:

AUSGABEN FÜR SPENDEN UND SPONSORING-AKTIVITÄTEN

in Euro

	2018	2017
Sportförderung	80.074	221.530
Kultur/Gesellschaft	22.885	59.391
Bildung/Ausbildung	69.681	37.674
Gesamt	172.640	318.595

Unsere Konzernrichtlinie verbietet Spenden und Sponsoring-Aktivitäten für politische Organisationen oder Parteien. Dementsprechend betrug der monetäre Gesamtwert aller Parteispenden im Geschäftsjahr 2018 0 Euro.

GRI-Inhaltsindex

GRI 101: GRUNDLAGEN 2016

GRI 102: ÜBER DIESEN BERICHT 2016

Organisationsprofil

GRI-Standard	Angabe	Seite / URL	Auslassung
GRI 102	102-1 Name der Organisation	Angaben zum Konzern	
GRI 102	102-2 Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	Angaben zum Konzern Geschäftsbericht 2018 (S. 69 ff)	
GRI 102	102-3 Hauptsitz der Organisation	Angaben zum Konzern	
GRI 102	102-4 Betriebsstätten	Angaben zum Konzern	
GRI 102	102-5 Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	Angaben zum Konzern Geschäftsbericht 2018 (S. 69 ff)	
GRI 102	102-6 Belieferte Märkte	Angaben zum Konzern Geschäftsbericht 2018 (S. 69 ff)	
GRI 102	102-7 Größe der Organisation	Angaben zum Konzern	
GRI 102	102-8 Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern	Personalmanagement und -struktur	
GRI 102	102-9 Lieferkette	Nachhaltiges Lieferkettenmanagement	
GRI 102	102-10 Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette	Nachhaltiges Lieferkettenmanagement	
GRI 102	102-11 Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip	Vorwort Anspruch und Strategie	
GRI 102	102-12 Externe Initiativen	Anspruch und Strategie	
GRI 102	102-13 Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	Stakeholder-Dialog	

Strategie

GRI-Standard	Angabe	Seite / URL	Auslassung
GRI 102	102-14 Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	Vorwort	

Ethik und Integrität

GRI-Standard	Angabe	Seite / URL	Auslassung
GRI 102	102-16 Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen	Anspruch und Strategie	

Führung

GRI-Standard	Angabe	Seite / URL	Auslassung
GRI 102	102-18 Führungsstruktur	Angaben zum Konzern Geschäftsbericht 2018 (S. 69 ff)	

Einbeziehung von Stakeholdern

GRI-Standard	Angabe	Seite / URL	Auslassung
GRI 102	102-40 Liste der Stakeholder-Gruppen	Stakeholder-Dialog	
GRI 102	102-41 Tarifverhandlungsvereinbarungen	Arbeitgeberattraktivität	
GRI 102	102-42 Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	Stakeholder-Dialog	
GRI 102	102-43 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	Stakeholder-Dialog	
GRI 102	102-44 Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen	Stakeholder-Dialog	

Vorgehensweise bei der Berichterstattung

GRI-Standard	Angabe	Seite / URL	Auslassung
GRI 102	102-45 Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten	Über diesen Bericht	
GRI 102	102-46 Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen	Über diesen Bericht	
GRI 102	102-47 Liste der wesentlichen Themen	Wesentliche Aspekte	
GRI 102	102-48 Neudarstellung von Informationen	Über diesen Bericht	
GRI 102	102-49 Änderungen bei der Berichterstattung	Über diesen Bericht	
GRI 102	102-50 Berichtszeitraum	Über diesen Bericht	
GRI 102	102-51 Datum des letzten Berichts	Über diesen Bericht	
GRI 102	102-52 Berichtszyklus	Über diesen Bericht	
GRI 102	102-53 Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht	Ansprechpartner	
GRI 102	102-54 Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	Über diesen Bericht	
GRI 102	102-55 GRI-Inhaltsindex	GRI-Inhaltsindex	
GRI 102	102-56 Externe Prüfung	Nichtfinanzielle Konzernklärung	

WESENTLICHE THEMEN

Nachhaltige Industriedienstleistungen

GRI-Standard	Angabe	Seite / URL	Auslassung
GRI 103	103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	Nachhaltige Industriedienstleistungen	
GRI 103	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	Nachhaltige Industriedienstleistungen	
GRI 103	103-3 Beurteilung des Managementansatzes	Nachhaltige Industriedienstleistungen	

Kundenzufriedenheit und Qualität

GRI-Standard	Angabe	Seite / URL	Auslassung
GRI 103	103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	Kundenzufriedenheit und Qualität	
GRI 103	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	Kundenzufriedenheit und Qualität	
GRI 103	103-3 Beurteilung des Managementansatzes	Kundenzufriedenheit und Qualität	
	Leistungsindikator: Vorliegen zertifizierter Qualitätsmanagementsysteme	Kundenzufriedenheit und Qualität	
	Leistungsindikator: Ergebnisse der Kundenzufriedenheitsbefragungen	Kundenzufriedenheit und Qualität	X

Innovationen

GRI-Standard	Angabe	Seite / URL	Auslassung
GRI 103	103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	Innovationen	
GRI 103	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	Innovationen	
GRI 103	103-3 Beurteilung des Managementansatzes	Innovationen	
	Leistungsindikator: Höhe der Investitionen in F&E-Projekte	Innovationen	

Nachhaltiges Lieferkettenmanagement

GRI-Standard	Angabe	Seite / URL	Auslassung
GRI 103	103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	Nachhaltiges Lieferkettenmanagement	
GRI 103	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	Nachhaltiges Lieferkettenmanagement	
GRI 103	103-3 Beurteilung des Managementansatzes	Nachhaltiges Lieferkettenmanagement	
	Leistungsindikator: Anzahl beurteilter Lieferanten	Nachhaltiges Lieferkettenmanagement	

Compliance

GRI-Standard	Angabe	Seite / URL	Auslassung
GRI 103	103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	Compliance	
GRI 103	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	Compliance	
GRI 103	103-3 Beurteilung des Managementansatzes	Compliance	
	Leistungsindikator: Gesamtanzahl in Compliance-Fragen geschulter Mitarbeiter	Compliance	
	Leistungsindikator: Anzahl Anfragen an das Compliance Help-Desk	Compliance	
	Leistungsindikator: Anzahl Hinweise auf Compliance-Verstöße	Compliance	

Chancengleichheit

GRI-Standard	Angabe	Seite / URL	Auslassung
GRI 103	103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	Chancengleichheit	
GRI 103	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	Chancengleichheit	
GRI 103	103-3 Beurteilung des Managementansatzes	Chancengleichheit	
GRI 405	405-1 Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	Chancengleichheit	

Arbeitgeberattraktivität

GRI-Standard	Angabe	Seite / URL	Auslassung
GRI 103	103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	Arbeitgeberattraktivität	
GRI 103	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	Arbeitgeberattraktivität	
GRI 103	103-3 Beurteilung des Managementansatzes	Arbeitgeberattraktivität	
	Leistungsindikator: Platzierungen in bedeutenden Arbeitgeberrankings	Arbeitgeberattraktivität	
	Leistungsindikator: Angebot an Teilzeitverträgen	Arbeitgeberattraktivität	

Mitarbeiterentwicklung

GRI-Standard	Angabe	Seite / URL	Auslassung
GRI 103	103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	Mitarbeiterentwicklung	
GRI 103	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	Mitarbeiterentwicklung	
GRI 103	103-3 Beurteilung des Managementansatzes	Mitarbeiterentwicklung	
GRI 404	404-1 Durchschnittliche Stundenanzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	Mitarbeiterentwicklung	X
GRI 404	404-2 Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	Mitarbeiterentwicklung	

Arbeitssicherheit

GRI-Standard	Angabe	Seite / URL	Auslassung
GRI 103	103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	Arbeitssicherheit	
GRI 103	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	Arbeitssicherheit	
GRI 103	103-3 Beurteilung des Managementansatzes	Arbeitssicherheit	
	Leistungsindikator: Lost Time Injury Frequency Rate (LTIF)	Arbeitssicherheit	
	Leistungsindikator: Anzahl HSEQ-Mitarbeiter pro 100 Mitarbeiter	Arbeitssicherheit	

Corporate Citizenship

GRI-Standard	Angabe	Seite / URL	Auslassung
GRI 103	103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	Corporate Citizenship	
GRI 103	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	Corporate Citizenship	
GRI 103	103-3 Beurteilung des Managementansatzes	Corporate Citizenship	
GRI 415	415-1 Parteispenden	Corporate Citizenship	
	Leistungsindikator: Ausgaben für Spenden und Sponsorings	Corporate Citizenship	

Prüfvermerk

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 nach § 315b HGB bestehend aus den im Nachhaltigkeitsbericht 2018 gesondert durch den Hinweis „Teil der Nichtfinanziellen Konzernklärung“ gekennzeichneten Angaben für den Zeitraum vom 1. Januar 2018 bis 31. Dezember 2018 (nachfolgend: nichtfinanzieller Konzernbericht) einer Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen. 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 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 Dezember 2018 bis März 2019 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, Analyse und Aggregation 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 2018 bis 31. Dezember 2018 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 5. März 2019

Ernst & Young GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Nicole Richter
Wirtschaftsprüferin

Annette Johne
Wirtschaftsprüferin

Glossar

BCAP®

Integriertes Konzept von Bilfinger zur Digitalisierung der Prozessindustrie (Bilfinger Connected Asset Performance)

Brundtlandt-Bericht

Ein 1987 von der Weltkommission für Umwelt und Entwicklung der Vereinten Nationen veröffentlichter Bericht

CDP

Non-Profit-Organisation, die jährlich Daten und Informationen zu CO₂-Emissionen, Klimarisiken und Reduktionszielen und -strategien von Unternehmen erhebt

Compliance-Helpdesk

Zentrale Kontaktstelle zur Klärung compliance-relevanter Fragestellungen bei Bilfinger

Corporate Governance Kodex

Regelwerk mit Empfehlungen und Anregungen für eine verantwortungsvolle Unternehmensführung

CRM

Systematische Gestaltung der Kundenbeziehung (Customer Relationship Management)

CSR

Beitrag und Verantwortung von Unternehmen mit Blick auf eine nachhaltige Entwicklung (Corporate Social Responsibility)

Deferred Prosecution Agreement

Aufgeschobene Strafverfolgungsvereinbarung

Deutscher Nachhaltigkeitskodex

Standard für die Berichterstattung über nichtfinanzielle Leistungen, entwickelt vom Rat für Nachhaltige Entwicklung

Due Diligence

Mit hoher Sorgfalt durchgeführte Prüfung zur Ermittlung von Stärken und Schwächen sowie Risiken

Full-time equivalent

Kennziffer, die angibt, wie viele Vollzeitstellen sich rechnerisch bei einer gemischten Personalbelegung mit Teilzeitbeschäftigten ergeben.

Generalrevision

Umfassende Wartungsarbeiten an einer Industrieanlage, bei der dieser heruntergefahren wird (Shutdown, Stillstand). Auch „Turnaround“ genannt.

Global Compact der Vereinten Nationen (UN Global Compact)

Weltweit größte und wichtigste Initiative für verantwortungsvolle Unternehmensführung

GRI

Internationaler Standard zur Nachhaltigkeitsberichtserstattung (Global Reporting Initiative)

HRcules

Programm zur Harmonisierung unterschiedlicher HR-Systeme bei Bilfinger

HSEQ

Health, Safety, Environment & Quality

Knowledge Card

Grafisch aufbereitetes Dokument, in dem Richtlinien und Policies von Bilfinger leicht verständlich und übersichtlich zusammengefasst sind

LTIF

Kennzahl zur Häufigkeit von Unfällen, die zu Ausfallzeiten geführt haben (Lost Time Injury Frequency Rate)

Net-Promoter-Score

Kennzahl, die Hinweise auf den Erfolg und die Kundenzufriedenheit eines Unternehmens gibt

OHSAS

Zertifizierungsnorm für Managementsysteme im Bereich Arbeitsschutz (Occupational Health and Safety Assessment Series)

Predictive Maintenance

Vorausschauende Instandhaltung

Prozessindustrie

Industriebranche, in der Stoffe und Materialien in chemischen, physikalischen, biologischen oder anderen technischen Prozessen und Verfahren verarbeitet werden.

Scrubber

Gaswäscher (Nassabscheider, Absorber), bei dem Schadgase entstaubt oder abgeschieden werden.

Shared Service Center

Organisation oder Abteilung, in der bestimmte Dienstleistungsprozesse zusammengeführt sind

Sustainable Development Goals (SDG)

Von den Vereinten Nationen entwickelte Ziele, die der Sicherung einer nachhaltigen Entwicklung auf ökonomischer, ökologischer und sozialer Ebene dienen sollen

Turnaround

Umfassende Wartungsarbeiten an einer Industrieanlage, bei der dieser heruntergefahren wird (Shutdown, Stillstand). Auch „Generalrevision“ genannt.

Wesentlichkeitsanalyse

Ermittlung der für ein Unternehmen wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen (Materialitätsanalyse)

Kontakt und Impressum

ANSPRECHPARTNER

Peter Stopfer

Leiter Externe Kommunikation
Corporate Communications & Public Affairs
E-Mail: peter.stopfer@bilfinger.com

Dr. Sebastian Rudolph

Leiter Konzernkommunikation
Head of Corporate Communications & Public Affairs
E-Mail: sebastian.rudolph@bilfinger.com

IMPRESSUM

Bilfinger SE
Zentrale
Oskar-Meixner-Straße 1
68163 Mannheim
Telefon: (0621) 459-0
[Kontakt](#)

Handelsregister: Mannheim HRB 710296
Ust.-IdNr.: DE 143837199

Vertretungsberechtigt ist der Vorstand:

Tom Blades (Vorsitzender)
Michael Bernhardt
Duncan Hall
Christina Johansson

Vorsitzender des Aufsichtsrates:

Dr. Eckhard Cordes

Verantwortlich für den journalistisch-redaktionellen Inhalt:

Dr. Sebastian Rudolph
Bilfinger SE
Corporate Communications & Public Affairs
Oskar-Meixner-Straße 1
68163 Mannheim

Rechtshinweis

Alle Rechte sind vorbehalten, soweit nicht ausdrücklich etwas anderes angegeben wird. Bei Zitaten wird um Quellenangabe gebeten.

Alle Inhalte vermitteln lediglich einen unverbindlichen Überblick über die Bilfinger Unternehmensgruppe. Für die Richtigkeit, Vollständigkeit oder Aktualität der Daten wird keine Gewähr übernommen. Dies betrifft auch die Hyperlinks. Änderungen oder Ergänzungen erfolgen ohne vorherige Ankündigung.

[Informationen zum Datenschutz](#)

Inhaltliche Konzeption und Erstellung Text

[COMMPARK GmbH](#)

Konzeption und Umsetzung von HTML und PDF

[nexxar GmbH, Wien – Online-Geschäftsberichte und Online-Nachhaltigkeitsberichte](#)

Bilfinger SE

Zentrale

Oskar-Meixner-Straße 1

68163 Mannheim

Telefon: +49 (0)621 459-0

www.bilfinger.com