



# NACHHALTIGKEITSBERICHT 2024

CHRISTMANN + PFEIFER | Bereich BAUEN



**CHRISTMANN + PFEIFER**  
BERATEN. BAUEN. BEGEISTERN.



Dipl.-Ing. Karsten Kußmann,  
Geschäftsführer



Stefan Pitzer,  
Kaufmännischer Geschäftsführer

## Vorwort

Seit 1925 ist C + P im Industrie- und Gewerbebau tätig. In diesen vielen Jahren und Jahrzehnten haben wir wertvolle Erfahrung gesammelt und ein tiefes Verständnis für die Anforderungen unserer Branche entwickelt. Dabei wurde eines besonders deutlich: Entscheidungen brauchen Weitblick – sowohl im baulichen als auch im unternehmerischen Kontext.

### Wer heute baut, gestaltet die Welt von morgen.

Für uns bedeutet das, unser Handeln konsequent an ökologischen, sozialen und verantwortungsvollen Kriterien ausrichten. Die Herausforderungen des Klimawandels zeigen deutlich: Nachhaltiges Bauen kein optionales Ziel mehr, sondern eine zentrale Aufgabe. Als Bauunternehmen tragen wir eine besondere Verantwortung – unsere Branche hat erheblichen Einfluss auf Umwelt, Ressourcen und Lebensräume.

Diese Verantwortung verstehen wir als Chance. Mit durchdachten Prozessen, technischer Kreativität, langlebigen Materialien und modularen Systemen entwickeln wir Lösungen, die den gesamten Lebenszyklus eines Bauwerks berücksichtigen. Ressourcenschonung, Effizienz und Innovationskraft sind für uns entscheidende Hebel, um nachhaltige Entwicklung in der Bauwirtschaft voranzubringen.

Mit diesem Bericht legen wir erstmals umfassend und transparent dar, wie wir Nachhaltigkeit in unserem Unternehmen verankern, welche Fortschritte wir bereits erzielt haben und wo wir uns weiterentwickeln wollen. Der Bericht für das Geschäftsjahr 2024 wurde in Anlehnung an die European Sustainability Reporting Standards (ESRS) erstellt – ein klarer europäischer Rahmen, der Vergleichbarkeit und Verlässlichkeit schafft.

Wir laden Sie ein, unseren Weg zu begleiten und mit uns gemeinsam an einer Bauwirtschaft zu arbeiten, die ökologisch verantwortungsvoll, sozial gerecht und ökonomisch zukunftsfähig ist.

Herzlichst

Karsten Kußmann

Stefan Pitzer

# Inhalt

VORWORT .....	II
INHALT .....	III
ABBILDUNGSVERZEICHNIS .....	IV
TABELLENVERZEICHNIS .....	V
ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS .....	VI
<b>ALLGEMEINE INFORMATIONEN .....</b>	<b>1</b>
Die CHRISTMANN + PFEIFER Gruppe   Bereich BAUEN	1
ESRS 2	2
Allgemeine Grundlagen für die Erstellung der Nachhaltigkeitserklärungen	2
<b>UMWELTINFORMATIONEN .....</b>	<b>27</b>
E1 Klimawandel	27
E5 Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	34
<b>SOZIALINFORMATIONEN .....</b>	<b>39</b>
S1 Eigene Belegschaft	39
<b>GOVERNANCE-INFORMATIONEN .....</b>	<b>49</b>
G1 Unternehmensführung	49
<b>QUELLENVERZEICHNIS .....</b>	<b>V</b>

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Organigramm der C + P Gruppe   Bereich BAUEN .....	1
Abbildung 2: Hierarchie Verwaltungs- und Leitungsorgan.....	3
Abbildung 3: Berichterstattung innerhalb der Organisation .....	4
Abbildung 4: Höchste Führungsebene C + P BAUEN .....	5
Abbildung 5: IROs, mit denen sich die Organe beschäftigen.....	6
Abbildung 6: Zyklus des Risikomanagements .....	7
Abbildung 7: Portfolio von C + P.....	8
Abbildung 8: Standorte .....	8
Abbildung 9: Wertschöpfungskette C + P BAUEN .....	9
Abbildung 10: Zusammenstellung Expertengruppe .....	15
Abbildung 11: Ermittlung und Bewertung der IROs.....	16
Abbildung 12: CO <sub>2</sub> -Emissionen am Standort Breidenbach Geschäftsjahr 2023 .....	27
Abbildung 13: Reduktionsziele Standort Breidenbach .....	27
Abbildung 14: Diagramm Energiemix 2024 .....	29
Abbildung 15: Abfallhierarchie .....	34
Abbildung 16: Preflex®-Parkdeckplatte .....	34
Abbildung 17: Preflex® Parkhaus .....	35
Abbildung 18: Sicherheit unserer Mitarbeiter.....	40
Abbildung 19: Maßnahmen in Bezug auf die eigene Belegschaft .....	42
Abbildung 20: Altersverteilung der Mitarbeiter.....	44
Abbildung 21: Werte unserer Unternehmenskultur .....	49
Abbildung 22: Vorgehen bei Verstoß gegen die Compliance-Richtlinie .....	51

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Verweise der Angabepflichten	2
Tabelle 2: Geschlechteraufteilung Gremien	3
Tabelle 3: Sorgfaltspflicht	6
Tabelle 4: Interessensträger	10
Tabelle 5: Wesentliche IROs - Klimawandel	12
Tabelle 6: Wesentliche IROs - Kreislaufwirtschaft	13
Tabelle 7: Wesentliche IROs - Arbeitskräfte des Unternehmens	14
Tabelle 8: Wesentliche IROs - Unternehmensführung	14
Tabelle 9: Angabe der Datenpunkte aus anderen EU-Rechtsvorschriften	18
Tabelle 11: Dekarbonisierungshebel	28
Tabelle 11: Energieverbrauch und Energiemix	29
Tabelle 12: Nettoeinnahmen Geschäftsjahr 2024	30
Tabelle 13: Für C + P relevante Scope-3-Kategorien	31
Tabelle 14: Treibhausgasemissionen	32
Tabelle 17: Ressourcenzuflüsse	35
Tabelle 18: Verkaufte Preflex®-Platten	36
Tabelle 19: Abfälle nach Verwertungsverfahren	36
Tabelle 20: Abfälle nach Art	36
Tabelle 19: Zahl der Arbeitnehmer (Personenzahl) nach Geschlecht	43
Tabelle 20: Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog	43
Tabelle 21: Verteilung der Geschlechter in der obersten Führungsebene	44
Tabelle 22: Verteilung der Arbeitnehmer nach Altersgruppen	44
Tabelle 25: Schulungsstunden	45
Tabelle 24: Arbeitsbedingte Todesfälle und Unfälle	46
Tabelle 25: Verdienstunterschiede	46
Tabelle 26: risikobehaftete Funktionen	51

## Abkürzungsverzeichnis

<b>BVMW</b>	Bundesverband mittelständische Wirtschaft
<b>C + P</b>	CHRISTMANN + PFEIFER
<b>CEO</b>	Chief Executive Officer
<b>CFO</b>	Chief Financial Officer
<b>DGNB</b>	Deutsches Gütesiegel Nachhaltiges Bauen
<b>EPD</b>	Environmental Product Declaration
<b>ESRS</b>	European Sustainability Reporting Standards
<b>GHG</b>	Greenhouse Gases
<b>IPCC</b>	Intergovernmental Panel on Climate Change
<b>IROs</b>	Risiken, Chancen und Auswirkungen
<b>JAV</b>	Jugend- und Ausbildungsvertretung
<b>NFGS</b>	Network for Greening the Financial System
<b>NU</b>	Nachunternehmer
<b>THG</b>	Treibhausgase



## Allgemeine Informationen

## Allgemeine Informationen

### Die CHRISTMANN + PFEIFER Gruppe | Bereich BAUEN

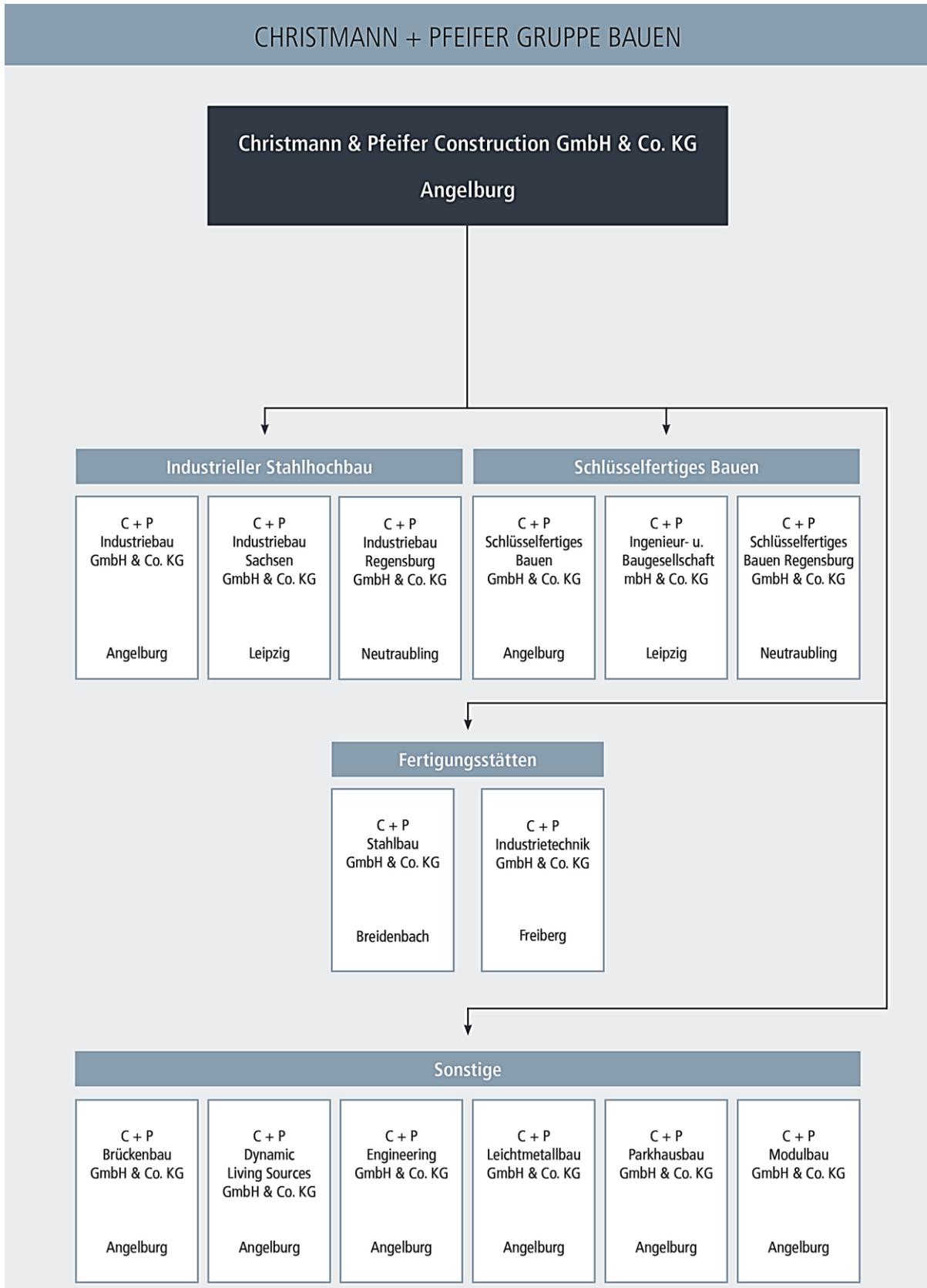


Abbildung 1: Organigramm der C + P Gruppe | Bereich BAUEN

## ESRS 2

### Allgemeine Grundlagen für die Erstellung der Nachhaltigkeitserklärungen

Der folgende Nachhaltigkeitsbericht, welcher in Anlehnung an den ESRS angefertigt wurde, ist auf konsolidierter Basis erstellt worden. Er umfasst den Teilkonzern ‚BAUEN‘ der CHRISTMANN + PFEIFER Gruppe – die entsprechenden Unternehmen sind in Abbildung 1 anhand eines Organigramms dargestellt. Damit bildet der hier betrachtete Konsolidierungskreis nur einen Teil des im jährlichen Finanzbericht betrachteten Konzerns ab. Die Nachhaltigkeitserklärung wird nach dem besten Wissen aller Beteiligten erstellt.

In unserem Nachhaltigkeitsbericht wird die gesamte Wertschöpfungskette umfassend betrachtet und im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse bewertet. Dabei berücksichtigen wir sowohl die vor- als auch die nachgelagerten Prozesse, um sicherzustellen, dass alle relevanten Nachhaltigkeitsaspekte erfasst und adressiert werden. Wir haben darauf verzichtet, Informationen aufgrund von geistigem Eigentum, Know-how oder Innovationsergebnissen zurückzuhalten.

Zur besseren Lesbarkeit und aufgrund der sprachlichen Einfachheit wird auf die gleichzeitige Verwendung männlicher, weiblicher und diverser Sprachformen verzichtet. Alle Personenbezeichnungen gelten selbstverständlich für alle Geschlechter.

### BP 1 Angaben im Zusammenhang mit spezifischen Umständen

#### Informationen mittels Verweisen

Tabelle 1: Verweise der Angabepflichten

Angabepflicht	Textziffer im Standard	Beschreibung der Angabepflicht	Verweis
<b>BP 2</b>	10 a); 11	Parameter, welche geschätzt wurden, und entsprechende Quellen	<i>E1-6</i>
<b>BP 2</b>	10 a); 11	Parameter, welche geschätzt wurden, und entsprechende Quellen	<i>E5-5</i>
<b>GOV 5</b>	36 c)	Beschreibung der wichtigsten ermittelten Risiken	<i>SBM 3</i>
<b>GOV 5</b>	36 d); e)	Beschreibung der Berichterstattung der Ergebnisse und Einbindung von Risikobewertungen	<i>GOV 1</i>
<b>IRO 2</b>	59	Beschreibung, wie wesentliche Informationen ermittelt wurden	<i>IRO 1</i>
<b>E1-1</b>	16 b); c)	Erläuterung der Dekarbonisierungshebel inklusive Finanzmitteln	<i>E1-3</i>
<b>E1-4</b>	32; 33; 34 a) – e)	Ziele im Zusammenhang mit Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel sowie deren Erreichung	<i>E1-1</i>
<b>E1-4</b>	34 f)	Beschreibung der Dekarbonisierungshebel und Beitrag zu Erreichung der Ziele	<i>E1-3</i>
<b>G1-1</b>	10 a); c); e)	Verfahren bei Fällen oder Verdachtsfällen von Korruption und Bestechung	<i>G1-3</i>
<b>G1-2</b>	14	Strategie zur Verhinderung von Zahlungsverzug	<i>G1-6</i>

In Tabelle 1 sind alle relevanten Verweise zusammengefasst, die dazu dienen, doppelte Angaben von Pflichtinformationen zu vermeiden. Berücksichtigt werden dabei ausschließlich Verweise, bei denen die jeweilige Angabepflicht im vorgesehenen Kapitel nicht behandelt wird.

Verweise auf weiterführende oder detailliertere Erläuterungen sind in dieser Übersicht nicht enthalten.

### Zeithorizonte

In unserer Analyse der doppelten Wesentlichkeit sowie im vorliegenden Bericht werden die Definitionen der Zeithorizonte nach ESRS 1 übernommen.

### Schätzungen zur Wertschöpfungskette

Mit diesem Nachhaltigkeitsbericht sind wir, das Unternehmen C + P, im Aufbau unseres Nachhaltigkeitsmanagements. Aufgrund der Komplexität bei der Erfassung von Daten basieren die Ermittlung der Scope-3-Emissionen teils auf Sektordurchschnittsdaten. Wir bauen fortlaufend ein System auf, welches es uns ermöglicht, die Emissionen der vor- und nachgelagerten Lieferketten schrittweise mit größerer Genauigkeit zu erfassen. Dazu stehen wir in Kontakt mit unseren Nachunternehmern und Lieferanten, um spezifische Daten von ihnen erhalten zu können. Die entsprechenden Daten sind in Abschnitt E1-6 gekennzeichnet. Des Weiteren werden Daten zur Abfallentsorgung in den kleineren Standorten geschätzt, die Beschreibung der Methode ist in E5-5 beschrieben.

### GOV 1 Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane

Bei C + P legen wir großen Wert auf eine transparente und effektive Unternehmensführung. Wir nutzen ein dualistisches System, das aus einem Verwaltungs- und Leitungsorgan sowie einem Aufsichtsrat besteht. Das Verwaltungs- und Leitungsorgan ist für die operative Leitung und strategische Entscheidungen verantwortlich, während der Aufsichtsrat die Überwachung und Kontrolle übernimmt.

### Zusammensetzung

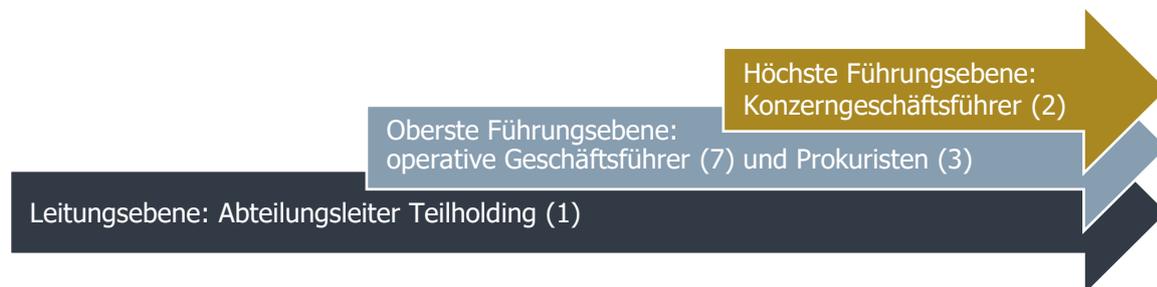


Abbildung 2: Hierarchie Verwaltungs- und Leitungsorgan

Das Verwaltungs- und Leitungsorgan von C + P BAUEN besteht aus den Geschäftsführern aller Unternehmen des Teilkonzerns sowie den Abteilungsleitern und der Prokuristin der Teilholding (siehe Abbildung 2). Alle Organe verfügen über Mitglieder mit umfangreichen Erfahrungen in den Bereichen Recht, Finanzen und der Baubranche.

Tabelle 2: Geschlechteraufteilung Gremien

Geschlecht	Verwaltung & Leitung	Aufsichtsorgan
Männlich	85 %	67 %
Weiblich	15 %	33 %
Verhältnis von weiblichen zu männlichen Mitgliedern	18 %	50 %

Der Aufsichtsrat der gesamten C + P Gruppe setzt sich aus sechs unabhängigen Mitgliedern zusammen, die nicht geschäftsführend im Unternehmen C + P tätig sind. Somit ist eine objektive Überwachung gewährleistet.

### Aufgaben

Die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane der CHRISTMANN + PFEIFER Gruppe verfügen über klar definierte Aufgaben- und Zuständigkeitsbereiche. Der Aufsichtsrat überwacht die Tätigkeiten der Geschäftsführung und stellt sicher, dass wesentliche Auswirkungen auf Umwelt, Gesellschaft und Unternehmensführung angemessen berücksichtigt werden.

Die höchste Führungsebene (Abbildung 4) trägt die Verantwortung für die Überwachung der IROs und ist zudem für die Implementierung und Kontrolle entsprechender Verfahren und Prozesse zuständig. Diese Aufgaben können an bestimmte Führungskräfte oder Ausschüsse delegiert werden, die regelmäßig Bericht erstatten.

Spezifische Kontrollmechanismen oder standardisierte Verfahren kommen dabei nicht zum Einsatz. Dennoch wird durch die kontinuierliche Berichterstattung eine enge Nachverfolgung der Fortschritte gewährleistet (siehe Abbildung 3).

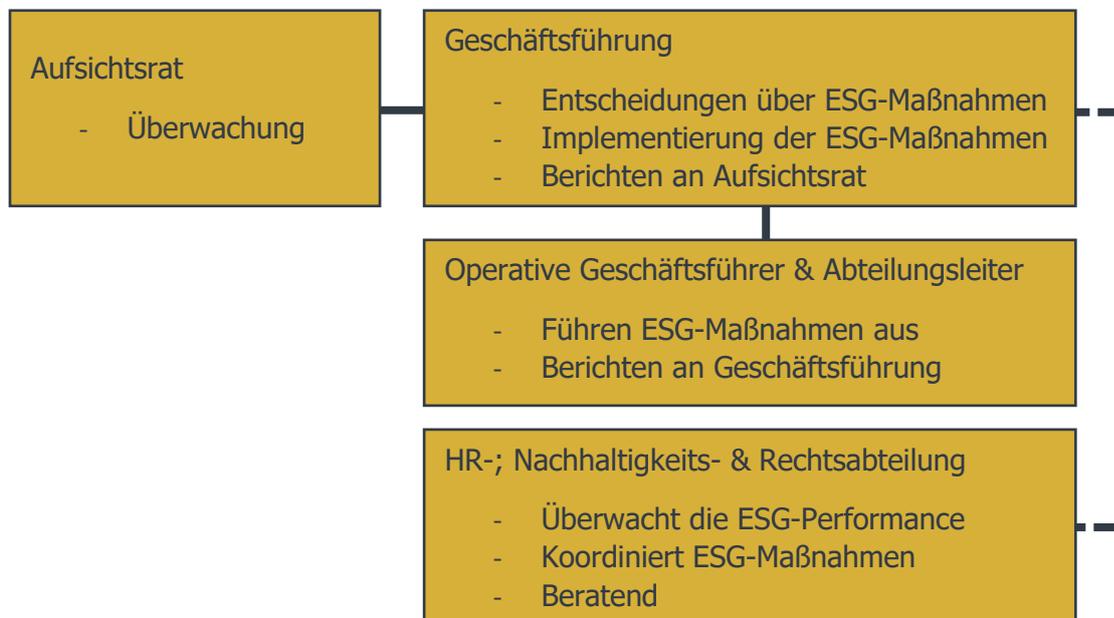


Abbildung 3: Berichterstattung innerhalb der Organisation

### Kompetenzen

C + P stellt sicher, dass die Mitglieder der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane über das notwendige Fachwissen und die Fähigkeiten zur Überwachung von Nachhaltigkeitsaspekten verfügen. Dies wird durch die Kommunikation zwischen entsprechenden Fachabteilungen, wie bspw. der Personal-, Nachhaltigkeits- oder Rechtsabteilung, den Zugang zu Sachverständigen sowie Schulungen und kontinuierliche Weiterbildung gewährleistet. Die Fähigkeiten und Fachkenntnisse der Organe sind entscheidend, da sie die strategischen Entscheidungen und operativen Maßnahmen des Unternehmens maßgeblich beeinflussen. Durch ihre Expertise können sie Risiken frühzeitig erkennen und geeignete Maßnahmen zur Risikominimierung ergreifen. Gleichzeitig sind sie in der Lage, Chancen zu identifizieren und zu nutzen, um das Unternehmen voranzubringen. Diese Kompetenzen tragen somit wesentlich zur nachhaltigen Entwicklung und zum langfristigen Erfolg von C + P bei, indem sie sicherstellen, dass das Unternehmen sowohl auf Herausforderungen vorbereitet ist als auch Wachstumschancen effektiv nutzt.

## Unsere Konzerngeschäftsführung



Abbildung 4: Höchste Führungsebene C + P BAUEN

### Unternehmenspolitik

Unsere Leitungs-, Verwaltungs- und Aufsichtsorgane nehmen eine zentrale Rolle bei der Gestaltung und Überwachung der Unternehmenspolitik ein. Die Leitungs- und Verwaltungsorgane sind maßgeblich verantwortlich für die strategische Ausrichtung des Unternehmens, die Festlegung von Zielen sowie die Sicherstellung der Einhaltung gesetzlicher und ethischer Standards. Überwacht werden sie dabei durch den Aufsichtsrat.

Alle Organe verfügen über fundiertes Fachwissen in Bereichen wie Unternehmensführung, Risikomanagement, Nachhaltigkeit und Compliance. Ihre Expertise ermöglicht es ihnen, fundierte Entscheidungen zu treffen, Risiken frühzeitig zu erkennen und Chancen im Sinne einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung zu nutzen. Das Wissen wird durch Fortbildungen und externe Beratung ergänzt.

### GOV 2 Informationen und Nachhaltigkeitsaspekte, mit denen sich die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane des Unternehmens befassen

Durch die enge Einbindung der Finanzleitung in den Prozess zur Identifikation und Bewertung von IROs wird ein kontinuierlicher und strukturierter Austausch zwischen dem Leitungsorgan und dem Nachhaltigkeitsmanagement gewährleistet. Auch im weiteren Verlauf, etwa bei der Erstellung des Berichts, der Umsetzung von Sorgfaltspflichten sowie der Durchführung konkreter Maßnahmen, besteht ein enger und regelmäßiger Kontakt zur Geschäftsführung. Die operativen Geschäftsführer sowie der Aufsichtsrat werden im Rahmen der quartalsweisen Sitzungen fortlaufend über relevante Nachhaltigkeitsthemen informiert. Nach der Information aller zuständigen Organe über wesentliche IROs fließen diese systematisch in die strategische Planung und die unternehmensweite Risikoanalyse ein.

Die Leitungs- und Kontrollorgane setzen sich bedarfsorientiert mit den in Abbildung 5 dargestellten wesentlichen IROs auseinander. Je nach Relevanz und Entwicklung der Themen wird der Aufsichtsrat aktiv in die Diskussionen eingebunden.



Abbildung 5: IROs, mit denen sich die Organe beschäftigen

### GOV 3 Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme

Die C + P Gruppe verfügt nicht über ein nachhaltigkeitsbezogenes Anreizsystem oder eine nachhaltigkeitsbezogene Vergütungspolitik.

### GOV 4 Erklärung zur Sorgfaltspflicht

Tabelle 3: Sorgfaltspflicht

Kernelemente der Sorgfaltspflicht	Absätze in der Nachhaltigkeitserklärung
a) Einbindung der Sorgfaltspflicht in Governance, Strategie und Geschäftsmodell	ESRS 2 GOV 2 (S. 5) ESRS 2 GOV 3 (S. 6) ESRS 2 SBM 3 (S. 11)
b) Einbindung betroffener Interessenträger in alle wichtigen Schritte der Sorgfaltspflicht	ESRS 2 GOV 2 (S. 5) ESRS 2 SBM 2 (S. 10) ESRS 2 IRO 1 (S. 15)
c) Ermittlung und Bewertung negativer Auswirkungen	ESRS 2 IRO 1 (S. 15) ESRS 2 SBM 3 (S. 11)
d) Maßnahmen gegen diese negativen Auswirkungen	themenbezogene ESRS (einschließlich MDR-A): E1-3 (S. 28) S1-4 (S. 41)
e) Nachverfolgung der Wirksamkeit dieser Bemühungen und Kommunikation	ESRS 2 GOV 5: (S. 7) themenbezogene ESRS (einschließlich MDR-T): E1-4 (S. 28) S1-5 (S. 42)

## GOV 5 Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung

Unser Risikomanagement basiert auf einem zyklischen Ansatz, welcher in Abbildung 6 dargestellt ist. Das Verfahren wird je nach Thematik und Umfang entweder von dem zuständigen Geschäftsführer oder dem Projektleiter durchgeführt. Diese können die Umsetzung der Maßnahmen sowie die Kontrollen an weitere Mitarbeiter delegieren. Durch Berichterstattung an unsere Leitungs- und Aufsichtsorgane werden die Einschätzung der Risiken und die Umsetzung von Maßnahmen überwacht, siehe Abbildung 3.



Abbildung 6: Zyklus des Risikomanagements

Die Methode zur Bewertung und Priorisierung von Risiken besteht aus einer Einordnung anhand des finanziellen Schadens in Kombination mit der Eintrittswahrscheinlichkeit.

Die Risiken, die C + P als relevant priorisiert hat, sind in SBM 3 aufgeführt. Eine regelmäßige Berichterstattung in Bezug auf die erkannten Risiken wird nach Abbildung 3 durchgeführt.

### SBM 1 Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette

#### Das Unternehmen C + P

Das im Jahr 1925 gegründete Familienunternehmen CHRISTMANN + PFEIFER hat sich seit seiner Gründung sowohl im Stahlbau als auch in der Stahlmöbelproduktion einen Namen gemacht. Im Laufe der Jahre hat sich das Unternehmen erheblich erweitert und schließlich in zwei wirtschaftlich eigenständige Teilkonzerne (BAUEN und EINRICHTEN) und ein weiteres Unternehmen (C + P Bildung) gegliedert. Jeder dieser Unternehmensbereiche verfolgt unterschiedliche wirtschaftliche Aktivitäten, die alle dem übergeordneten Sektor der Stahl- und Metallverarbeitung oder dem Bauwesen zuzuordnen sind. Im Folgenden wird der Bereich BAUEN, der in diesem Bericht behandelt wird, vorgestellt.

#### Der Baubereich

Der Unternehmensbereich BAUEN kann ein umfassendes Portfolio aufweisen, siehe Abbildung 7. Durch unsere Produkte und Dienstleistungen bedienen wir hauptsächlich Kunden aus der Industrie, dem Handel und dem öffentlichen Sektor. Mit unseren sieben Standorten in ganz Deutschland gewährleisten wir eine enge Kundennähe.



Industrieller  
Stahlhochbau



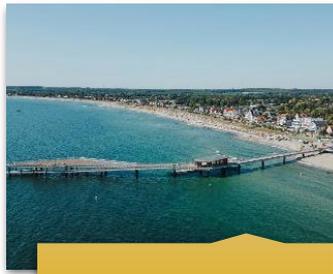
Schlüsselfertiges  
Bauen



Parkhausbau



Modulbau



Brückenbau



Leichtmetallbau



Planung



Stahlbaufertigung

Abbildung 7: Portfolio von C + P

### Geografische Ausrichtung

Wir führen ausschließlich Bauprojekte in Deutschland durch. Unsere Niederlassungen sind dementsprechend ebenfalls in Deutschland angesiedelt (siehe Abbildung 8). Insgesamt beschäftigen wir über 200 Mitarbeiter.

### Stahl und Kreislaufwirtschaft

Im Bauwesen ist Stahl ein vielseitiger Werkstoff, welcher diverse Vorteile bringt. Durch seine hohe Tragfähigkeit ist er mit schlanken Tragstrukturen in Bauwerken einsetzbar. Der Werkstoff ist außerdem zu 99 % recyclingfähig, ohne dabei an Qualität zu verlieren. Damit unterstützt er den Übergang in eine Kreislaufwirtschaft. Zusätzlich berücksichtigen wir eine effiziente Materialnutzung und den ressourcenschonenden Umgang mit wertvollen Stoffen bereits in der Planung und Beschaffung. Bei der Erstellung von



Abbildung 8: Standorte

Planungsleistungen setzen wir auf das Prinzip der integralen Planung, bei welcher die einzelnen Planungsbereiche eng miteinander zusammenarbeiten. Damit wird eine geringe Fehlerquote und ein geringerer Materialverbrauch generiert. Die Stahlbeschaffung führen wir bewusst durch, um Stahl von vertrauenswürdigen Lieferanten mit einem hohen Rezyklatanteil zu erhalten. Für nähere Informationen zur Kreislaufwirtschaft siehe E5.

Außerdem bieten wir innovative und nachhaltige Produkte an, dazu gehören insbesondere der Parkhaus- und Modulbau. Beide Konzepte sind dem modularen Bauen zuzuordnen und sind daher durch einen hohen Vorfertigungsgrad charakterisiert. Mithilfe der Vorfertigung im Werk können wir den Materialverbrauch sowie das durch Verschnitt entstehende Abfallaufkommen minimieren. Außerdem zeichnen sich beide Systeme durch die Fähigkeit zur Wiederverwendung aus. Die Parkdeckplatten bestehen aus dem unternehmenseigenen Prinzip der Preflex®-Bauweise. Durch sie kann der Materialeinsatz von Stahl und Beton stark reduziert werden. Detailliertere Informationen zu dem Konzept des Preflex® Parkhauses sind unter dem Abschnitt E5-1 zu finden.

### Wertschöpfungskette

Unsere Wertschöpfungskette umfasst die sorgfältige Beschaffung der Materialien von Lieferanten, die enge Zusammenarbeit mit Architekten und Ingenieuren in der Planungsphase, die Fertigung in unseren eigenen Produktionsstätten sowie die vollständige Bauausführung. Bei der Beschaffung der Baumaterialien legen wir besonderen Wert auf regionale Unternehmen, die unsere Baustellen zuverlässig beliefern. Die Stahl- und Betonbeschaffung erfolgt durch langjährige Partner, wodurch eine konstante Qualität unserer Hauptrohstoffe gewährleistet wird.

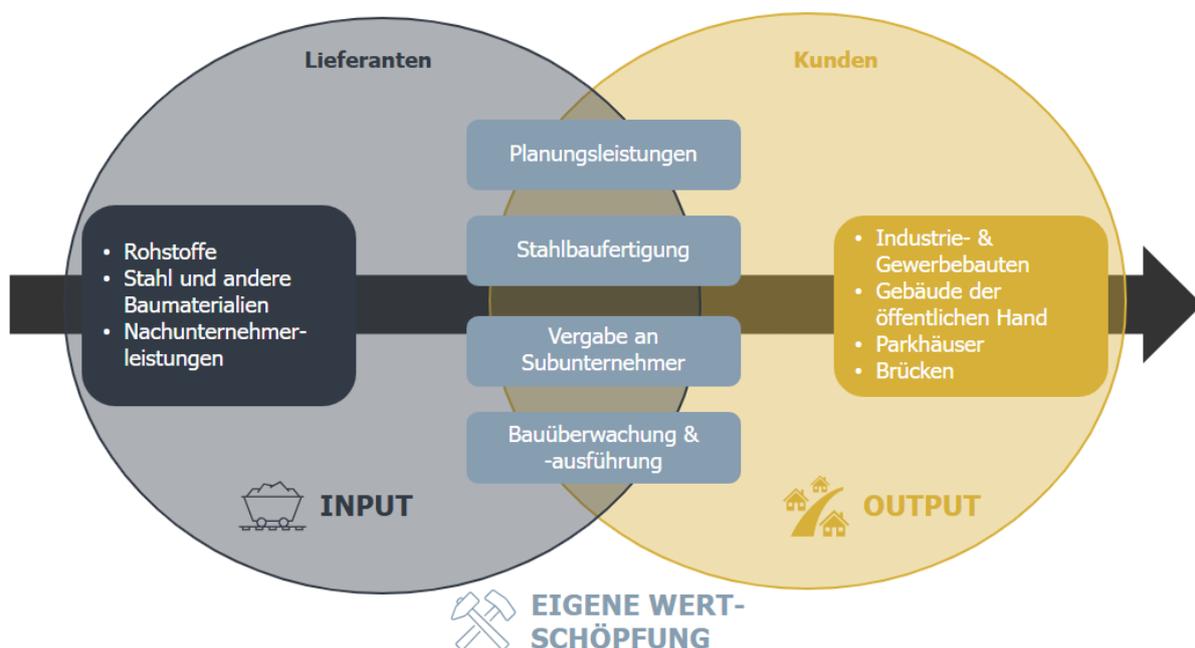


Abbildung 9: Wertschöpfungskette C + P BAUEN

Wichtige Wirtschaftsakteure in unserer Wertschöpfungskette sind unsere Lieferanten, unsere Nachunternehmer sowie unsere geschätzten Kunden. Unsere Vertriebskanäle umfassen die direkte Kontaktaufnahme mit unseren Kunden oder durch diese, die Teilnahme an Ausschreibungen, enge Kooperationen mit Partnerunternehmen aus der Baubranche, unsere Website, gezielte Werbemaßnahmen über unterschiedliche Kanäle sowie die Präsenz auf Fachmessen. Der Bau unserer Projekte erfolgt stets individuell nach den Wünschen unserer Kunden. Dabei legen wir besonderen Wert darauf, qualitativ hochwertige Gebäude zu erschaffen, die durch

ihre lange Nutzungsfähigkeit überzeugen. In Abbildung 9 ist unsere Wertschöpfungskette graphisch dargestellt.

## SBM 2 Interessen und Standpunkte der Interessenträger

Tabelle 4: Interessenträger

	<b>Einbindung</b>	<b>Zweck</b>	<b>Interessen</b>
<b>Kunden</b>	Unsere Kunden und Bauherren haben mit unseren Projektleitern direkte Ansprechpartner und werden anhand regelmäßiger Berichterstattungen während des gesamten Projektes einbezogen.	Durch die Einbindung von Kunden soll die Zufriedenheit steigen und eine langfristige Kundenbindung entstehen.	Unsere Kunden haben besonderes Interesse daran, Leistungen gemäß den vereinbarten Konditionen zu erhalten. Außerdem steigen ihre Nachhaltigkeitsanforderungen stetig.
<b>Mitarbeiter</b>	Wir führen jährlich Mitarbeitergespräche durch. Außerdem haben unsere Mitarbeiter vertrauliche Ansprechpartner und werden durch Betriebsversammlungen informiert.	Mithilfe langfristiger Mitarbeiterbindung sichern wir Wissen und Kompetenz.	Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, eine angemessene Wertschätzung und Transparenz sind unseren Mitarbeitern wichtig.
<b>Lieferanten &amp; Nachunternehmer</b>	Durch langjährige Beziehungen mit unseren Lieferanten und NUs besteht ein enger Austausch. Auf dieser Basis werden die Interessen und Bedürfnisse in Entscheidungsprozesse eingebunden und berücksichtigt.	Es entstehen stabile Kooperationen und eine kontinuierliche Inanspruchnahme von Leistungen und Produkte.	Unsere NUs haben großes Interesse an hohen Sicherheitsanforderungen auf unseren Baustellen. Außerdem ist ein geringer Bürokratieaufwand bei der Vertragsschließung von Bedeutung.
<b>Gesellschafter</b>	Die Gesellschafter von C + P werden in jährlichen Gesellschaftersitzungen über die Entwicklung des Unternehmens informiert.	Eine Einbeziehung der Gesellschafter ist bedeutend für unsere strategische Ausrichtung.	Die Interessen der Gesellschafter liegen in der positiven Reputation von C + P, der Transparenz der Entwicklungen sowie der Ergebnisentwicklung.
<b>Aufsichtsrat</b>	In vierteljährlichen Aufsichtsratssitzungen trifft sich unser Aufsichtsrat mit der höchsten Führungsebene.	Die Sitzungen dienen der Kontrolle der Unternehmensführung und der Strategie.	Von besonderem Interesse ist die Einhaltung rechtlicher Vorgaben, die positive Reputation und die Ergebnisentwicklung.
<b>Kooperationspartner</b>	C + P ist Mitglied in Gremien von Hoch- und Berufsschulen und pflegt enge Beziehungen zu seinen Kooperationspartnern.	Ziel ist die kontinuierliche Verbesserung regionaler Ausbildungsmöglichkeiten.	Für Bildungseinrichtungen ist es wichtig, dass C + P Auszubildende und Studenten beschäftigt und die Einrichtungen unter schützt.

### Einbeziehung unserer Stakeholder

Wir stehen in regelmäßigem Austausch mit Interessengruppen aus der gesamten Wertschöpfungskette, um deren Interessen und Ansichten in unseren Nachhaltigkeitsfahrplan einfließen zu lassen. Der Dialog mit den Stakeholdern findet vor allem durch interne Vertreter der Stakeholder statt. Die Standpunkte der Stakeholder fließen in die Wesentlichkeitsanalyse ein. Die in

Tabelle 4 aufgeführten Stakeholder sind direkt betroffen von den Tätigkeiten von C + P, lediglich Banken und Versicherungen bilden eine Ausnahme.

### **Berichterstattung an die Führungsebene**

Bei akutem Bedarf werden unsere Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane umfassend über die Anliegen und Interessen unserer Stakeholder informiert. Dies stellt sicher, dass alle relevanten Informationen zeitnah und präzise weitergegeben werden, um fundierte Entscheidungen zu treffen und den Erwartungen unserer Stakeholder gerecht zu werden. Durch diesen proaktiven Informationsfluss können wir flexibel auf Veränderungen reagieren und die Bedürfnisse unserer Partner und Kunden stets im Blick behalten.

### **Einbindung der eigenen Belegschaft**

Die Interessen unserer eigenen Mitarbeiter werden besonders berücksichtigt, da wir als Unternehmen eine bedeutende und verantwortungsvolle Rolle übernehmen. Deshalb legen wir großen Wert darauf, die Interessen, Standpunkte und Rechte unserer eigenen Belegschaft in unsere Strategie und unser Geschäftsmodell zu integrieren. Wir achten besonders auf die Wahrung ihrer Menschenrechte und fördern eine Arbeitsumgebung, die auf Respekt, Fairness und Gleichberechtigung basiert. Durch Kommunikationskanäle und Betriebsräte stellen wir sicher, dass die Anliegen und Bedürfnisse unserer Belegschaft gehört und berücksichtigt werden. Diese Maßnahmen tragen dazu bei, dass unsere strategischen Entscheidungen im Einklang mit den Erwartungen und Rechten unserer Mitarbeiter stehen. Weitere Informationen sind unter S1-2 aufgeführt.

## **SBM 3 Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell**

In der folgenden Tabelle sind unsere als wesentlich erachteten Auswirkungen, Risiken und Chancen für die Bereiche E1 Klimawandel, E5 Kreislaufwirtschaft, S1 Arbeitskräfte des Unternehmens und G1 Unternehmensführung zusammengefasst. Um die Widerstandsfähigkeit von C + P gegen Risiken zu erhöhen, werden diese fortlaufend anhand des Risikomanagements (siehe Abbildung 6) überprüft und nach Möglichkeit entsprechende Maßnahmen entwickelt und ergriffen.

Die in den folgenden Tabellen aufgeführten Auswirkungen beziehen sich auf sämtliche unserer angestellten Mitarbeiter.

### **Klimawandel**

In Tabelle 5 sind die klimabezogenen Risiken entsprechend der Zuordnung zu physischen und Übergangsrisiken gekennzeichnet. Bezüglich der wesentlichen Risiken hat das Unternehmen C + P keine Resilienzanalyse durchgeführt.

Um unsere negativen Auswirkungen in Bezug auf den Klimawandel zu minimieren, planen wir, die Energieversorgung schrittweise auf klimaneutrale Varianten umzustellen. Durch diese Umstellung können wir nicht nur Folgekosten aufgrund von Abhängigkeiten und zukünftigen Richtlinien vermeiden, sondern auch einen positiven Beitrag zum Umweltschutz leisten. Weitere Informationen hierzu sind unter E1-1 zu finden.

Tabelle 5: Wesentliche IROs - Klimawandel

ESRS E1 Klimawandel		Verortung in der Wertschöpfungskette			Zeithorizont		
		Vorgelagert	Eigene Geschäftstätigkeit	Nachgelagert	Kurzfristig	Mittelfristig	Langfristig
<b>Klimawandel und Anpassung an den Klimawandel</b>							
Folgen des Klimawandels							
Teile der Fertigungen von C + P befinden sich in einem Überschwemmungsgebiet. Durch den Klimawandel nimmt die Wahrscheinlichkeit einer Überschwemmung und damit einhergehenden Schäden zu.	Risiko		•		•	•	•
Steigende Kosten							
Angesichts steigender CO <sub>2</sub> -Bepreisung besteht ein Risiko künftiger Kostensteigerungen, u. a. im Rahmen von Geschäftstätigkeiten, die mit fossilen Energieverbräuchen verbunden sind. Ebenso können verstärkte Regulierung und Offenlegungspflichten in diesem Zusammenhang zu steigenden Kosten führen. Diese steigenden Kosten belasten nicht nur C+P selbst, sondern auch die Kunden, was potenziell zu einem Rückgang der Aufträge führen könnte.	Übergangsrisiko	•	•	•	•	•	•
Emissionen von Treibhausgasen							
C + P verursacht durch die Nutzung (fossiler) Energien beispielsweise im Rahmen der Produktionen, dem Betreiben der Gebäude und der Nutzung von Fahrzeugen Treibhausgasemissionen, welche den Klimawandel weiter vorantreiben. Neben der eigenen Geschäftstätigkeit werden ebenso entlang der Wertschöpfungskette wie beispielsweise durch die vorgelagerte Gewinnung von Rohstoffen, die C + P verarbeitet, und das Betreiben von Baustellen und Gebäuden, welche durch C + P errichtet wurden, signifikante THG-Emissionen erzeugt.	Tatsächliche negative Auswirkung	•	•	•	•	•	•
<b>Energie</b>							
Energieverbrauch							
Sowohl die eigenen Geschäftstätigkeiten als auch Aktivitäten in der Wertschöpfungskette sind durch eine hohe Energienutzung gekennzeichnet, wobei die genutzte Energie mitunter durch fossile Energieträger gewonnen wird.	Tatsächliche negative Auswirkung	•	•	•	•	•	•

### Kreislaufwirtschaft

Im Bereich der Kreislaufwirtschaft (E5) haben wir durch gezielte Materialwahl und innovative Produktentwicklung bereits einige wichtige Maßnahmen ergriffen. Wir werden weiterhin an einer verbesserten Materialeffizienz und -entsorgung arbeiten, um unsere negativen Auswirkungen zu verringern. Detaillierte Informationen hierzu sind unter E5-1 zu finden.

Tabelle 6: Wesentliche IROs - Kreislaufwirtschaft

<b>ESRS E5 Kreislaufwirtschaft</b>		<b>Verortung in der Wertschöpfungskette</b>			<b>Zeithorizont</b>		
		Vorgelagert	Eigene Geschäftstätigkeit	Nachgelagert	Kurzfristig	Mittelfristig	Langfristig
<b>Ressourcennutzung und Entstehung von Abfällen</b>							
Nutzung von Rezyklaten							
Die Nutzung von Rezyklaten in der Produktion trägt erheblich zur Reduzierung des Ressourcenabbaus und des Abfallaufkommens bei. Dies betrifft insbesondere die Nutzung von Stahl, welches das Hauptmaterial von C + P darstellt, da er unendlich oft ohne Qualitätsverlust recycelt werden kann.	Tatsächliche positive Auswirkung	•	•	•	•	•	•
Parkhausbau							
C + P hat mit dem unternehmenseigenen Parkdeckkonzept aus Preflex®-Parkdeckplatten ein Konzept entwickelt, welches nach dem Cradle-to-Cradle-Prinzip verwendet werden kann. Die Preflex®-Platten können nach einem Nutzungszyklus erneut verwendet werden. Somit unterstützt dieses Konzept den Übergang in eine Kreislaufwirtschaft.	Tatsächliche positive Auswirkung	•	•	•	•	•	•
Steigende Nachfrage							
Der Markt bietet die Chance, das sich wandelnde Verbraucherverhalten zu nutzen, welches sich durch eine steigende Nachfrage nach Produkten aus recycelten Materialien bemerkbar machen kann. Diese Produkte tragen zur Reduzierung des Ressourcenverbrauchs und zur Förderung der Kreislaufwirtschaft bei.	Chance		•		•	•	•
Ressourcennutzung und Abfall							
Sowohl mit den Geschäftstätigkeiten von C + P als auch mit der Wertschöpfungskette geht eine hohe Ressourcennutzung einher, welche unter anderem zu nicht sortierbarem Restmüll führt, der nicht recycelt werden kann. Außerdem entsteht im Rahmen der nachgelagerten Wertschöpfungskette, wie beispielsweise auf Baustellen, Bauschutt. Die mitunter durch die Nutzung von Gefahrenstoffen gefährlichen Abfälle werden auf Deponien gelagert und nehmen wertvolle Flächen in Anspruch, bevor sie abschließend zumeist verbrannt werden.	Tatsächliche negative Auswirkung	•	•	•	•	•	•

### Eigene Belegschaft

Die positiven Auswirkungen des Bereichs „Eigene Belegschaft“ sowie die daraus entstehenden Chancen resultieren aus unserer Strategie zum Umgang mit unseren Mitarbeitern. Bei möglichen negativen Auswirkungen passen wir unsere Strategie entsprechend an, um die negativen Auswirkungen zu vermindern.

Wir setzen uns kontinuierlich für unsere Belegschaft ein, um negative Auswirkungen zu minimieren und positive Effekte zu maximieren. In diesem Zusammenhang wurden bereits zahlreiche Maßnahmen umgesetzt, die unter S1-1 und S1-4 näher beschrieben sind.

Tabelle 7: Wesentliche IROs - Arbeitskräfte des Unternehmens

ESRS S1 Arbeitskräfte des Unternehmens		Verortung in der Wertschöpfungskette			Zeithorizont		
		Vorgelagert	Eigene Geschäftstätigkeit	Nachgelagert	Kurzfristig	Mittelfristig	Langfristig
<b>Arbeitsumfeld</b>							
Arbeitsbedingungen							
C + P bietet seinen Mitarbeitern faire und attraktive Arbeitsbedingungen, welche sich positiv auf das Wohlbefinden und die wirtschaftliche Lage der Mitarbeiter auswirken. Das Unternehmen legt großen Wert auf Flexibilität und Sicherheit, fördert kontinuierliche Weiterbildung und schafft ein soziales und motivierendes Arbeitsumfeld. Ein stetiger Dialog mit Interessensvertretern und Verantwortlichen sowie angemessene Bezahlung werden gewährleistet.	Tatsächliche positive Auswirkung		•		•	•	•
Geschlechtergleichheit							
Branchenbedingt zeigt sich unter den Mitarbeitern von C + P ein deutlicher Mangel an weiblichen Fachkräften. Diese Situation führt zu einem geringeren Anteil an weiblichen Führungskräften, daraus resultiert ein Gender-Pay-Gap. Trotz der Bemühungen des Unternehmens, eine ausgewogene Geschlechterverteilung zu fördern, bleibt die Herausforderung bestehen, mehr qualifizierte Frauen für technische und leitende Positionen zu gewinnen.	Tatsächliche negative Auswirkung		•		•	•	•
Absicherung der Wettbewerbsfähigkeit							
Die adäquate Gestaltung der Arbeitsbedingungen bietet die Chance, die Zufriedenheit und Motivation der Mitarbeiter zu erhöhen, die Produktivität zu steigern sowie die Mitarbeiterbindung und -loyalität sicherzustellen. Dies garantiert die Wettbewerbsfähigkeit und den langfristigen Erfolg von C + P.	Chance		•		•	•	•

## Unternehmensführung

Tabelle 8: Wesentliche IROs - Unternehmensführung

ESRS G1 Unternehmensführung		Verortung in der Wertschöpfungskette			Zeithorizont		
		Vorgelagert	Eigene Geschäftstätigkeit	Nachgelagert	Kurzfristig	Mittelfristig	Langfristig
<b>Unternehmenskultur</b>							
Soziale Verantwortung entlang der Wertschöpfungskette							
C + P hat eine Unternehmenskultur, welche von sozialer Verantwortung geprägt ist. Dies zeigt sich nicht nur in der fairen und respektvollen Behandlung der eigenen Mitarbeiter, sondern auch in der Art und Weise, wie das Unternehmen mit allen Teilnehmenden der	Tatsächliche positive Auswirkung	•	•	•	•	•	•

Wertschöpfungskette umgeht. Durch eine partnerschaftliche und vertrauensvolle Zusammenarbeit mit Lieferanten, Kunden und anderen Geschäftspartnern unterstreicht C + P seine Verpflichtung zu ethischem Handeln und Wirtschaften und trägt durch langfristige Geschäftsbeziehungen zur wirtschaftlichen Stabilität bei.

## IRO 1 Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen

Unser erster Durchgang zur Ermittlung und Bewertung wesentlicher Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs) gemäß ESRS erfolgte nach dem Prinzip der „Doppelten Wesentlichkeit“. Dabei wurden die Auswirkungen des Unternehmens auf die Umwelt und die Menschen sowie die Chancen und Risiken, die aus Einflüssen auf das Unternehmen entstehen, betrachtet.

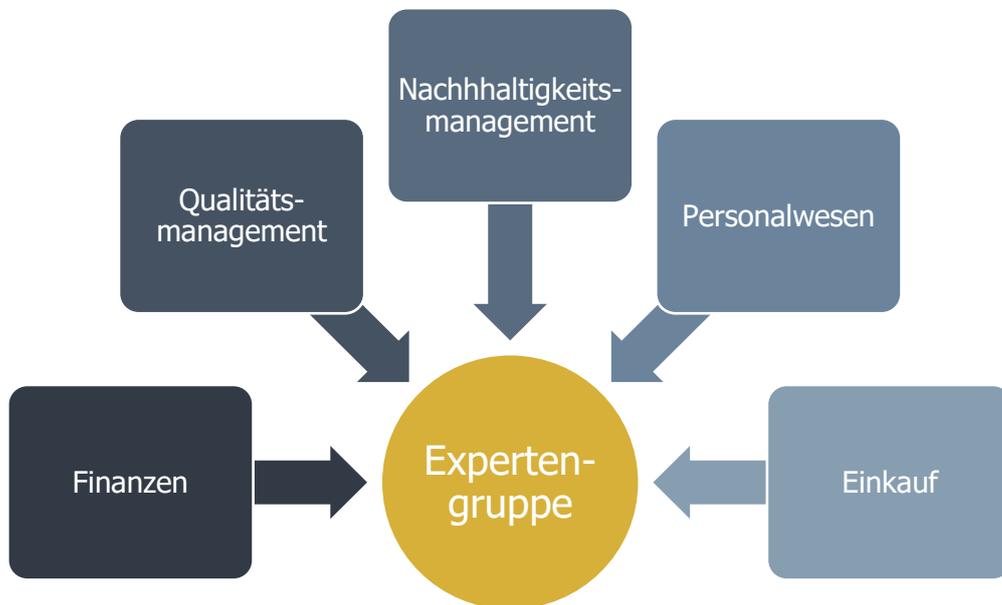


Abbildung 10: Zusammenstellung Expertengruppe

Die Bewertung und Ermittlung der IROs wurde durch eine Expertengruppe (siehe Abbildung 10), unterstützt von externen Consultants der Dornbach GmbH, durchgeführt. Dabei wurde nach dem Ablauf in Abbildung 11 vorgegangen. Während der Ermittlung und Bewertung bestand durchgängig ein enger Kontakt mit den Stakeholdern und deren Vertretern sowie zur Führungsebene. Jeder der in Abbildung 11 aufgeführten Schritte wird mit der Geschäftsführung abgestimmt. Die Einbindung in die Strategie geschieht durch die Führungsebene direkt. Aufgrund der interdisziplinären Zusammenarbeit konnten alle Tätigkeiten und Geschäftsbeziehungen umfassend beleuchtet und berücksichtigt werden. Ein besonderes Augenmerk wurde außerdem auf die Wechselwirkungen zwischen den Auswirkungen und den Risiken bzw. Chancen gelegt.

Der Unterschied in den Schwellenwerten zwischen Auswirkungen und Chancen und Risiken (siehe Abbildung 11) resultiert aus der Anpassung an die Relevanz der Themen und der Verantwortung gegenüber Umwelt und Menschen. Der niedrigere Schwellenwert für wesentliche Auswirkungen stellt sicher, dass alle potenziell bedeutenden Einflüsse auf Umwelt und Gesellschaft berücksichtigt werden. Der etwas höhere Schwellenwert der Chancen und Risiken reflektiert die Notwendigkeit, sich auf die kritischsten finanziellen und strategischen Aspekte zu

konzentrieren, die C + P betreffen könnten. Diese Differenzierung ermöglicht eine fokussierte und effiziente Ressourcenallokation bei der Umsetzung von Maßnahmen zur Risikominderung und Chancenoptimierung.

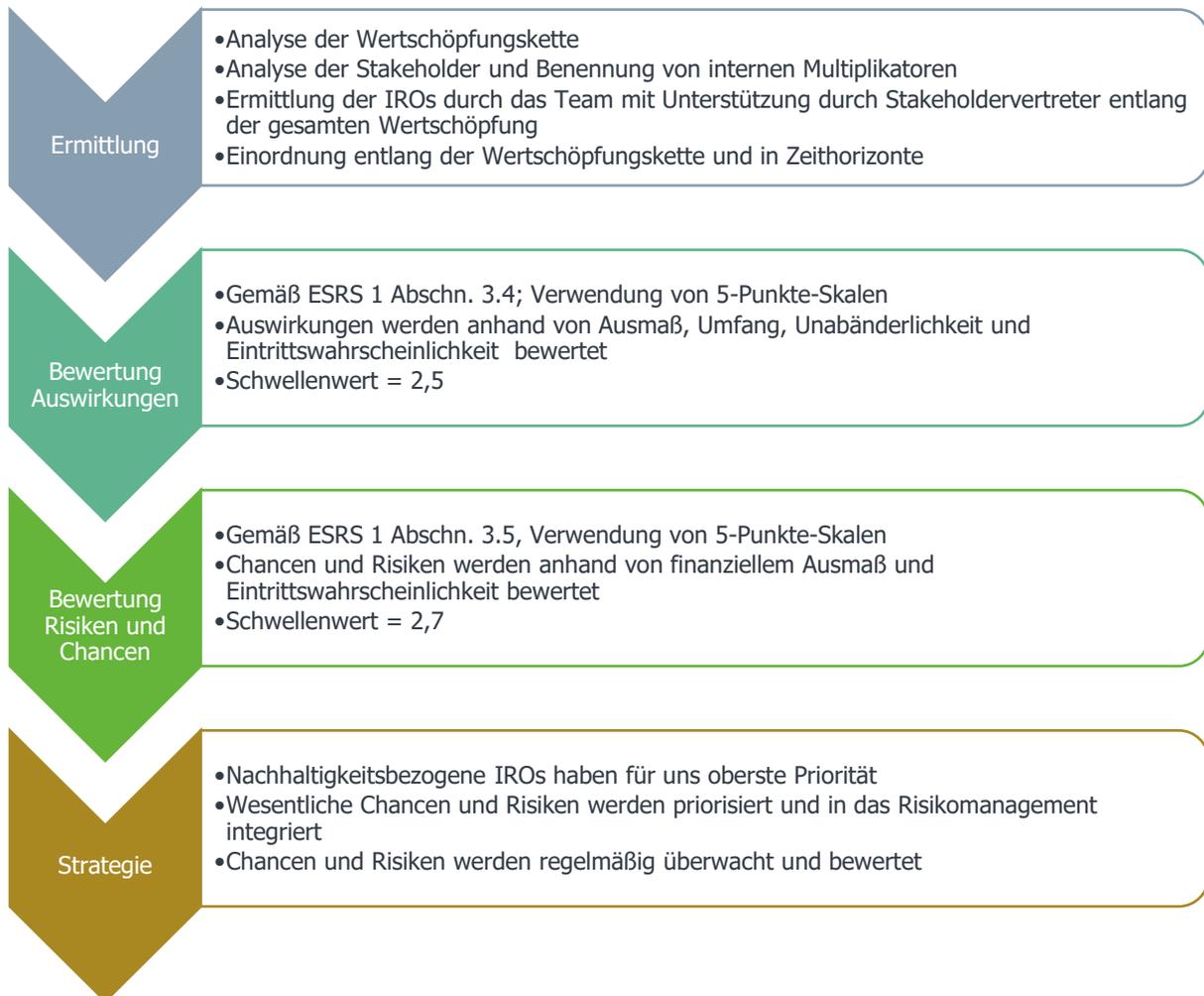


Abbildung 11: Ermittlung und Bewertung der IROs

## E1 Klimawandel

Wir haben systematisch die wesentlichen klimabezogenen IROs identifiziert und bewertet. Dieser Prozess erfolgte in enger Zusammenarbeit zwischen einer interdisziplinären Expertengruppe und den unternehmensinternen Vertretern des stillen Stakeholders Umwelt.

Die Analyse umfasste sowohl die eigenen Geschäftstätigkeiten als auch die vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette. Dabei wurden insbesondere folgende Themen priorisiert:

- ◆ Treibhausgasemissionen (direkte und indirekte, Scopes-1- bis -3),
- ◆ physische Risiken infolge des Klimawandels (z. B. Extremwetterereignisse, Temperaturanstieg),
- ◆ Übergangsrisiken, die sich aus regulatorischen, technologischen oder marktbezogenen Veränderungen im Zuge der Transformation zur Klimaneutralität ergeben,
- ◆ sowie Klimaschutzmaßnahmen im Einklang mit dem 1,5-Grad-Ziel des Pariser Abkommens.

Zur fundierten Bewertung dieser Risiken und Chancen wurden anerkannte Klimaszenarien herangezogen, darunter Szenarien des IPCC sowie des NGFS, wie etwa „Hot House World“ oder „Too Little, Too Late“. Sie ermöglichten eine differenzierte Betrachtung der kurz-, mittel- und langfristigen Auswirkungen auf Vermögenswerte, Geschäftsprozesse und strategische Planungen.

Die Bewertung erfolgte unter Berücksichtigung von Faktoren wie Wahrscheinlichkeit, Ausmaß und Dauer der Risiken, geografischer Lage der Standorte sowie der strategischen Planungshorizonte des Unternehmens. Die Ergebnisse wurden nach dem beschriebenen Verfahren priorisiert und in die strategische Entscheidungsfindung integriert.

## **E2 Umweltverschmutzung**

Die Bewertung potenzieller Risiken im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung erfolgte auf Basis einer umfassenden Analyse unserer Geschäftstätigkeiten. Im Mittelpunkt standen dabei insbesondere unsere Fertigungsprozesse, da hier theoretisch ein erhöhtes Risiko für Emissionen oder den Einsatz umweltrelevanter Stoffe bestehen könnte. Unser internes Expertenteam führte hierzu gezielte Konsultationen mit den verantwortlichen Fachbereichen durch, um ein fundiertes Bild möglicher Auswirkungen zu erhalten.

Die Ergebnisse dieser Analyse zeigen jedoch klar: Unsere Tätigkeiten gehen mit keiner signifikanten Umweltverschmutzung einher. Dies ist vor allem auf die konsequente Umsetzung technischer und organisatorischer Maßnahmen zurückzuführen, die wir in den vergangenen Jahren etabliert haben. Dazu gehören Sedimentations- und Filteranlagen. Darüber hinaus verwenden wir nur sehr geringe Mengen an besorgniserregenden Stoffen, die zudem unter strengen Sicherheits- und Umweltauflagen gehandhabt werden.

Aufgrund dieser Erkenntnisse und der Tatsache, dass weder wesentliche tatsächliche noch potenzielle Auswirkungen auf Umwelt oder Gesellschaft identifiziert wurden, stufen wir das Thema „Umweltverschmutzung“ gemäß ESRS E2 für den aktuellen Berichtszeitraum als nicht wesentlich ein.

## **E3 Wasser- und Meeresressourcen**

Zur Erfassung der IROs in Bezug auf Wasser- und Meeresressourcen wurde die gesamte Wertschöpfungskette betrachtet. Dabei wurde Augenmerk darauf gerichtet, in welchen Prozessen Wasser verwendet wird. Die entsprechenden Prozessverantwortlichen wurden dabei zu Rate gezogen. Die Prozesse befinden sich im Fertigungskontext. Eine Verwendung von Meeresressourcen besteht in unserer Wertschöpfungskette nicht. Auch der Anteil der wassernutzenden Prozesse ist in unserer eigenen Wertschöpfung sehr gering, sodass wir dieses Thema als nicht wesentlich für unseren Bericht erachten.

## **E4 Biologische Vielfalt und Ökosysteme**

Die IROs im Bereich Vielfalt und Ökosysteme wurden umfassend entlang der gesamten Wertschöpfungskette berücksichtigt. Dabei wurden auch die internen Umweltvertreter einbezogen. Zudem wurden die Abhängigkeiten von C + P gegenüber dem Ökosystem analysiert, insbesondere in Bezug auf die Nutzung natürlicher Rohstoffe wie Holz. Aus diesen Abhängigkeiten wurden entsprechende Risiken identifiziert. Eine Konsultation mit betroffenen Gemeinschaften haben wir bisher nicht durchgeführt. Keiner unserer Standorte befindet sich in einem Naturschutzgebiet, jedoch liegt in der Nähe des Standorts Breidenbach ein solches Gebiet. Dieses schätzen wir jedoch als nicht gefährdet ein, da wir bereits Maßnahmen gegen eine Verschmutzung ergriffen haben und das Gebiet zudem oberhalb unserer Fertigungsstätte liegt. Daher kommen wir zu dem Schluss, dass vorerst keine weiteren Abhilfemaßnahmen erforderlich sind.

## E5 Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

Wir sind uns unserer Verantwortung als Stahlbauunternehmen bewusst und wissen, dass wir einen erheblichen Einfluss auf eine effiziente Ressourcennutzung haben. Daher haben wir zur Identifikation unserer wesentlichen IROs im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft eine detaillierte Analyse unserer gesamten Wertschöpfungskette durchgeführt. Dabei lag der Fokus auf der gründlichen Untersuchung der einzelnen Wertschöpfungsabschnitte. Dies umfasste die Identifikation von Bereichen, in denen Ressourcen effizienter genutzt werden können, sowie von Bereichen, in denen wir bereits kreislauffähige Konzepte umsetzen. Die Ermittlung erfolgte im Rahmen einer Expertengruppe, wobei bei Bedarf Mitarbeiter aus den entsprechenden Fachbereichen hinzugezogen wurden.

## G1 Unternehmensführung

Zur Ermittlung der IROs im Bereich der Unternehmensführung wurden sämtliche Geschäftsbereiche des Teilkonzerns BAUEN umfassend analysiert. Dabei wurden alle Standorte sowie Tochtergesellschaften berücksichtigt. Dies ist für uns von besonderer Bedeutung, da wir unserer Verantwortung gegenüber der Branche, unseren Mitarbeitern sowie den Lieferanten und Nachunternehmern gerecht werden möchten.

### IRO 2 In ESRS enthaltene, von der Nachhaltigkeitserklärung des Unternehmens abgedeckte, Angabepflichten

Die Liste der von dieser Nachhaltigkeitserklärung abgedeckten Angabepflichten entspricht der im Inhaltsverzeichnis angegebenen Übersicht. Eine Beschreibung der Ermittlung von wesentlichen Informationen ist unter IRO 1 zu finden.

Tabelle 9: Angabe der Datenpunkte aus anderen EU-Rechtsvorschriften

Angabepflicht und zugehöriger Datenpunkt	SFDR-Referenz	Säule-3-Referenz	Benchmark-Verordnungs-Referenz	EU-Klimagesetz-Referenz	Wesentlichkeit	Seite
ESRS 2 GOV-1 Geschlechtervielfalt in den Leitungs- und Kontrollorganen Absatz 21 Buchstabe d	Indikator Nr. 13 in Anhang 1 Tabelle 1		Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816 der Kommission, Anhang II		✓	2
ESRS 2 GOV-1 Prozentsatz der Leitungsorganmitglieder, die unabhängig sind, Absatz 21 Buchstabe e			Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816 der Kommission, Anhang II		✓	2
ESRS 2 GOV-4 Erklärung zur Sorgfaltspflicht Absatz 30	Indikator Nr. 10 in Anhang 1 Tabelle 3				✓	6
ESRS 2 SBM-1 Beteiligung an Aktivitäten im Zusammenhang mit fossilen Brennstoffen Absatz 40 Buchstabe d Ziffer i	Indikator Nr. 4 Tabelle 1 in Anhang 1	Artikel 449a der Verordnung (EU) Nr. 575/2013; Durchführungsverordnung (EU) 2022/2453 der Kommission, Tabelle 1: Qualitative Angaben zu Umweltrisiken, und Tabelle 2: Qualitative	Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816 der Kommission, Anhang II		x	

		Angaben zu sozialen Risiken				
ESRS 2 SBM-1 Beteiligung an Aktivitäten im Zusammenhang mit der Herstellung von Chemikalien Absatz 40 Buchstabe d Ziffer ii	Indikator Nr. 9 in Anhang 1 Tabelle 2		Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816 der Kommission Anhang II		x	
ESRS 2 SBM-1 Beteiligung an Tätigkeiten im Zusammenhang mit umstrittenen Waffen Absatz 40 Buchstabe d Ziffer ii	Indikator Nr. 14 in Anhang 1 Tabelle 1		Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818, Artikel 12 Absatz 1 Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816, Anhang II		x	
ESRS 2 SBM-1 Beteiligung an Aktivitäten im Zusammenhang mit dem Anbau und der Produktion von Tabak Absatz 40 Buchstabe d Ziffer iv			Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818, Artikel 12 Absatz 1 Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816, Anhang II		x	
ESRS E1-1 Übergangsplan zur Verwirklichung der Klimaneutralität bis 2050 Absatz 14				Verordnung (EU) 2021/1119 Artikel 2 Absatz 1	✓	27
ESRS E1-1 Unternehmen, die von den Paris-abgestimmten Referenzwerten ausgenommen sind Absatz 16 Buchstabe g		Artikel 449a Verordnung (EU) Nr. 575/2013; Durchführungsverordnung (EU) 2022/2453 der Kommission Meldebogen 1: Anlagebuch – Übergangsrisiko im Zusammenhang mit dem Klimawandel: Kreditqualität der Risikopositionen nach Sektoren, Emissionen und Restlaufzeit	Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818, Artikel 12 Absatz 1 Buchstaben d bis g und Artikel 12 Absatz 2		✓	27
ESRS E1-4 THG-Emissionsreduktionsziele Absatz 34	Indikator Nr. 4 in Anhang 1 Tabelle 2	Artikel 449a Verordnung (EU) Nr. 575/2013; Durchführungsverordnung (EU) 2022/2453 der Kommission, Meldebogen 3: Anlagebuch – Übergangsrisiko im Zusammenhang mit dem Klimawandel: Angleichungsparameter	Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818, Artikel 6		✓	28
ESRS E1-5 Energieverbrauch aus fossilen Brennstoffen aufgeschlüsselt nach Quellen (nur	Indikator Nr. 5 in Anhang 1 Tabelle 1 und Indikator Nr. 5 in				✓	29

klimateintensive Sektoren) Absatz 38	Anhang 1 Tabelle 2					
ESRS E1-5 Energieverbrauch und Energiemix Absatz 37	Indikator Nr. 5 in Anhang 1 Tabelle 1				✓	29
ESRS E1-5 Energieintensität im Zusammenhang mit Tätigkeiten in klimateintensiven Sektoren Absätze 40 bis 43	Indikator Nr. 6 in Anhang 1 Tabelle 1				✓	28
ESRS E1-6 THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope-1-, -2- und -3 sowie THG-Gesamtemissionen Absatz 44	Indikatoren Nr. 1 und 2 in Anhang 1 Tabelle 1	Artikel 449a Verordnung (EU) Nr. 575/2013; durchführungsverordnung (EU) 2022/2453 der Kommission, Meldebogen 1: Anlagebuch – Übergangsrisiko im Zusammenhang mit dem Klimawandel: Kreditqualität der Risikopositionen nach Sektoren, Emissionen und Restlaufzeit	Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818, Artikel 5 Absatz 1, Artikel 6 und Artikel 8 Absatz 1		✓	30
ESRS E1-6 Intensität der THG- Bruttoemissionen Absätze 53 bis 55	Indikator Nr. 3 Tabelle 1 in Anhang 1	Artikel 449a der Verordnung (EU) Nr. 575/2013; Durchführungsverordnung (EU) 2022/2453 der Kommission, Meldebogen 3: Anlagebuch – Übergangsrisiko im Zusammenhang mit dem Klimawandel: Angleichungsparameter	Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818, Artikel 8 Absatz 1		✓	30
ESRS E1-7 Abbau von Treibhausgasen und CO <sub>2</sub> -Gutschriften Absatz 56				Verordnung (EU) 2021/1119, Artikel 2 Absatz 1	×	
ESRS E1-9 Risikoposition des Referenzwert-Portfolios gegenüber klimabezogenen physischen Risiken Absatz 66			Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818, Anhang II Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816, Anhang II		×	
ESRS E1-9 Aufschlüsselung der Geldbeträge nach akutem und chronischem physischem Risiko Absatz 66 Buchstabe a ESRS E1-9 Ort, an dem sich erhebliche		Artikel 449a der Verordnung (EU) Nr. 575/2013; Durchführungsverordnung (EU) 2022/2453 der Kommission, Absätze 46 und 47; Meldebogen 5: Anlagebuch – Physisches Risiko im Zusammenhang mit dem Klimawandel:			×	

Vermögenswerte mit wesentlichem physischem Risiko befinden Absatz 66 Buchstabe c.		Risikopositionen mit physischem Risiko.				
ESRS E1-9 Aufschlüsselungen des Buchwerts seiner Immobilien nach Energieeffizienzklassen Absatz 67 Buchstabe c.		Artikel 449a der Verordnung (EU) Nr. 575/2013; Durchführungsverordnung (EU) 2022/2453 der Kommission, Absatz 34; Meldebogen 2: Anlagebuch – Übergangsrisiko im Zusammenhang mit dem Klimawandel: Durch Immobilien besicherte Darlehen – Energieeffizienz der Sicherheiten			x	
ESRS E1-9 Grad der Exposition des Portfolios gegenüber klimabezogenen Chancen Absatz 69			Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818 der Kommission, Anhang II		x	
ESRS E2-4 Menge jedes in Anhang II der E-PRTR-Verordnung (Europäisches Schadstoffreisetzung- und -verbringungsregister) aufgeführten Schadstoffs, der in Luft, Wasser und Boden emittiert wird, Absatz 28	Indikator Nr. 8 in Anhang 1 Tabelle 1 Indikator Nr. 2 in Anhang 1 Tabelle 2 Indikator Nr. 1 in Anhang 1 Tabelle 2 Indikator Nr. 3 in Anhang 1 Tabelle 2				x	
ESRS E3-1 Wasser- und Meeresressourcen Absatz 9	Indikator Nr. 7 in Anhang 1 Tabelle 2				x	
ESRS E3-1 Spezielle Strategie Absatz 13	Indikator Nr. 8 in Anhang 1 Tabelle 2				x	
ESRS E3-1 Nachhaltige Ozeane und Meere Absatz 14	Indikator Nr. 12 in Anhang 1 Tabelle 2				x	
ESRS E3-4 Gesamtmenge des zurückgewonnenen und wiederverwendeten Wassers Absatz 28 Buchstabe c	Indikator Nr. 6,2 in Anhang 1 Tabelle 2				x	
ESRS E3-4 Gesamtwasserverbrauch in m3 je Nettoeinnahme aus eigenen Tätigkeiten Absatz 29	Indikator Nr. 6,1 in Anhang 1 Tabelle 2				x	

ESRS 2 – IRO-1 – E4 Absatz 16 Buchstabe a Ziffer i	Indikator Nr. 7 in Anhang 1 Tabelle 1				x	
ESRS 2 – IRO-1 – E4 Absatz 16 Buchstabe b	Indikator Nr. 10 in Anhang 1 Tabelle 2				x	
ESRS 2 – IRO-1 – E4 Absatz 16 Buchstabe c.	Indikator Nr. 14 in Anhang 1 Tabelle 2				x	
ESRS E4-2 Nachhaltige Verfahren oder Strategien im Bereich Landnutzung und Landwirtschaft Absatz 24 Buchstabe b	Indikator Nr. 11 in Anhang 1 Tabelle 2				x	
ESRS E4-2 Nachhaltige Verfahren oder Strategien im Bereich Ozeane/Meere Absatz 24 Buchstabe c.	Indikator Nr. 12 in Anhang 1 Tabelle 2				x	
ESRS E4-2 Strategien zur Bekämpfung der Entwaldung Absatz 24 Buchstabe d	Indikator Nr. 15 in Anhang 1 Tabelle 2				x	
ESRS E5-5 Nicht recycelte Abfälle Absatz 37 Buchstabe d	Indikator Nr. 13 in Anhang 1 Tabelle 2				✓	36
ESRS E5-5 Gefährliche und radioaktive Abfälle Absatz 39	Indikator Nr. 9 in Anhang 1 Tabelle 1				✓	36
ESRS 2 SBM3 – S1 Risiko von Zwangsarbeit Absatz 14 Buchstabe f	Indikator Nr. 13 in Anhang I Tabelle 3				x	
ESRS 2 SBM3 – S1 Risiko von Kinderarbeit Absatz 14 Buchstabe g	Indikator Nr. 12 in Anhang I Tabelle 3				x	
ESRS S1-1 Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechtspolitik Absatz 20	Indikator Nr. 9 in Anhang I Tabelle 3 und Indikator Nr. 11 in Anhang I Tabelle 1				✓	39
ESRS S1-1 Vorschriften zur Sorgfaltsprüfung in Bezug auf Fragen, die in den grundlegenden Konventionen 1 bis 8 der		Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816 der Kommission, Anhang II			✓	39

Internationalen Arbeitsorganisation behandelt werden, Absatz 21						
ESRS S1-1 Verfahren und Maßnahmen zur Bekämpfung des Menschenhandels Absatz 22	Indikator Nr. 11 in Anhang I Tabelle 3				✓	39
ESRS S1-1 Strategie oder ein Managementsystem in Bezug auf die Verhütung von Arbeitsunfällen Absatz 23	Indikator Nr. 1 in Anhang I Tabelle 3				✓	39
ESRS S1-3 Bearbeitung von Beschwerden Absatz 32 Buchstabe c	Indikator Nr. 5 in Anhang I Tabelle 3				✓	41
ESRS S1-14 Zahl der Todesfälle und Zahl und Quote der Arbeitsunfälle Absatz 88 Buchstaben b und c	Indikator Nr. 2 in Anhang I Tabelle 3		Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816 der Kommission, Anhang II		✓	46
ESRS S1-14 Anzahl der durch Verletzungen, Unfälle, Todesfälle oder Krankheiten bedingten Ausfalltage Absatz 88 Buchstabe e	Indikator Nr. 3 in Anhang I Tabelle 3				✓	46
ESRS S1-16 Unbereinigtes geschlechtsspezifisches Verdienstgefälle Absatz 97 Buchstabe a	Indikator Nr. 12 in Anhang I Tabelle 1		Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816 der Kommission, Anhang II		✓	46
ESRS S1-16 Überhöhte Vergütung von Mitgliedern der Leitungsorgane Absatz 97 Buchstabe b	Indikator Nr. 8 in Anhang I Tabelle 3				✓	46
ESRS S1-17 Fälle von Diskriminierung Absatz 103 Buchstabe a	Indikator Nr. 7 in Anhang I Tabelle 3				✓	47
ESRS S1-17 Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und der OECD-Leitlinien Absatz 104 Buchstabe a	Indikator Nr. 10 in Anhang I Tabelle 1 und Indikator Nr. 14 in Anhang I Tabelle 3		Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816, Anhang II Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818 Artikel 12 Absatz 1		✓	47

ESRS 2 SBM3 – S2 Erhebliches Risiko von Kinderarbeit oder Zwangsarbeit in der Wertschöpfungskette Absatz 11 Buchstabe b	Indikatoren Nr. 12 und 13 in Anhang I Tabelle 3				x	
ESRS S2-1 Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechtspolitik Absatz 17	Indikator Nr. 9 in Anhang 1 Tabelle 3 und Indikator Nr. 11 in Anhang 1 Tabelle 1				x	
ESRS S2-1 Strategien im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette Absatz 18	Indikatoren Nr. 11 und 4 in Anhang 1 Tabelle 3				x	
ESRS S2-1 Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und der OECD-Leitlinien Absatz 19	Indikator Nr. 10 in Anhang 1 Tabelle 1		Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816, Anhang II Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818 Artikel 12 Absatz 1		x	
ESRS S2-1 Vorschriften zur Sorgfaltsprüfung in Bezug auf Fragen, die in den grundlegenden Konventionen 1 bis 8 der Internationalen Arbeitsorganisation behandelt werden, Absatz 19			Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816 der Kommission, Anhang II		x	
ESRS S2-4 Probleme und Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten innerhalb der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette Absatz 36	Indikator Nr. 14 in Anhang 1 Tabelle 3				x	
ESRS S3-1 Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechte Absatz 16	Indikator Nr. 9 in Anhang 1 Tabelle 3 und Indikator Nr. 11 in Anhang 1 Tabelle 1				x	
ESRS S3-1 Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für	Indikator Nr. 10 in Anhang 1 Tabelle 1		Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816, Anhang II Delegierte Verordnung (EU)		x	

Wirtschaft und Menschenrechte und der OECD-Leitlinien Absatz 17			2020/1818 Artikel 12 Absatz 1			
ESRS S3-4 Probleme und Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten Absatz 36	Indikator Nr. 14 in Anhang 1 Tabelle 3				x	
ESRS S4-1 Strategien im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern Absatz 16	Indikator Nr. 9 in Anhang 1 Tabelle 3 und Indikator Nr. 11 in Anhang 1 Tabelle 1				x	
ESRS S4-1 Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und der OECD-Leitlinien Absatz 17	Indikator Nr. 10 in Anhang 1 Tabelle 1		Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816, Anhang II Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818 Artikel 12 Absatz 1		x	
ESRS S4-4 Probleme und Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten Absatz 35	Indikator Nr. 14 in Anhang 1 Tabelle 3				x	
ESRS G1-1 Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Korruption Absatz 10 Buchstabe b	Indikator Nr. 15 in Anhang 1 Tabelle 3				✓	49
ESRS G1-1 Schutz von Hinweisgebern (Whistleblowers) Absatz 10 Buchstabe d	Indikator Nr. 6 in Anhang 1 Tabelle 3				✓	49
ESRS G1-4 Geldstrafen für Verstöße gegen Korruptions- und Bestechungsvorschriften Absatz 24 Buchstabe a	Indikator Nr. 17 in Anhang 1 Tabelle 3		Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816 der Kommission, Anhang II		✓	52
ESRS G1-4 Standards zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung Absatz 24 Buchstabe b	Indikator Nr. 16 in Anhang 1 Tabelle 3				✓	52



**Klimawandel**

## Umweltinformationen

### E1 Klimawandel

#### E1-1 Übergangsplan für den Klimaschutz

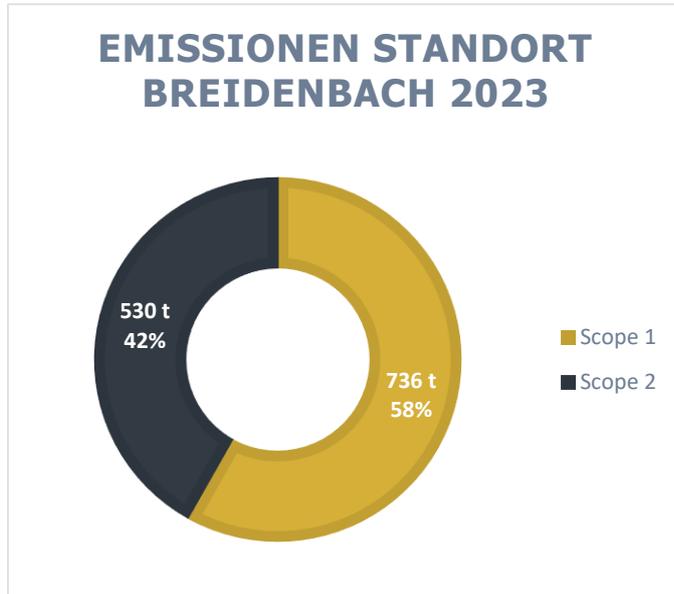


Abbildung 12: CO<sub>2</sub>-Emissionen am Standort Breidenbach Geschäftsjahr 2023

Im Rahmen unseres Übergangsplans für den Klimaschutz haben wir uns verpflichtet, die absoluten Scope-1- und Scope-2-Treibhausgasemissionen am Standort Breidenbach bis zum Geschäftsjahr 2033 um mindestens 40 % gegenüber dem Geschäftsjahr 2023 zu reduzieren. Dieses Ziel verfolgen wir gemeinsam mit unserem Schwesterkonzern C + P Einrichten. In Abbildung 12 sind die CO<sub>2</sub>-Emissionen des Standorts Breidenbach der dort ansässigen Unternehmen beider Teilkonzerne des Basisjahrs 2023 dargestellt.

Die geplante Reduzierung entspricht einer Einsparung von ca. 181 t CO<sub>2</sub> pro Jahr. Spätestens bis zum Geschäftsjahr 2045 sollen die eigenen Geschäftstätigkeiten am Standort Breidenbach CO<sub>2</sub>-neutral werden. Eine Konformität mit den Zielen des Übereinkommens in Paris 2015 kann jedoch nicht belegt werden. Bei der Umsetzung sind wir nicht von den Paris-abgestimmten EU-Referenzwerten ausgenommen.

Die geplante Reduzierung entspricht einer Einsparung von ca. 181 t CO<sub>2</sub> pro Jahr. Spätestens bis zum Geschäftsjahr 2045 sollen die eigenen Geschäftstätigkeiten am Standort Breidenbach CO<sub>2</sub>-neutral werden. Eine Konformität mit den Zielen des Übereinkommens in Paris 2015 kann jedoch nicht belegt werden. Bei der Umsetzung sind wir nicht von den Paris-abgestimmten EU-Referenzwerten ausgenommen.

Im Rahmen unserer Dekarbonisierungsstrategie haben wir zentrale Hebel identifiziert und planen gezielte Maßnahmen zur Emissionsreduktion. Entsprechende Maßnahmen sind in Abschnitt E1-3 beschrieben.

Im Berichtszeitraum wurden sowohl die Finanzierungsmöglichkeiten als auch die strategische Einbettung der Maßnahmen diskutiert. Der Übergangsplan wurde dem Aufsichtsrat vorgelegt, jedoch im Berichtszeitraum noch nicht genehmigt.

Im Zusammenhang mit der Fertigung in Breidenbach konnten keine Lock-in-Effekte in Bezug auf Treibhausgasemissionen festgestellt werden. Die hergestellten Produkte, wie etwa Stahlbauteile oder Möbel, setzen während ihrer gesamten Nutzungsphase keinerlei Treibhausgase frei.

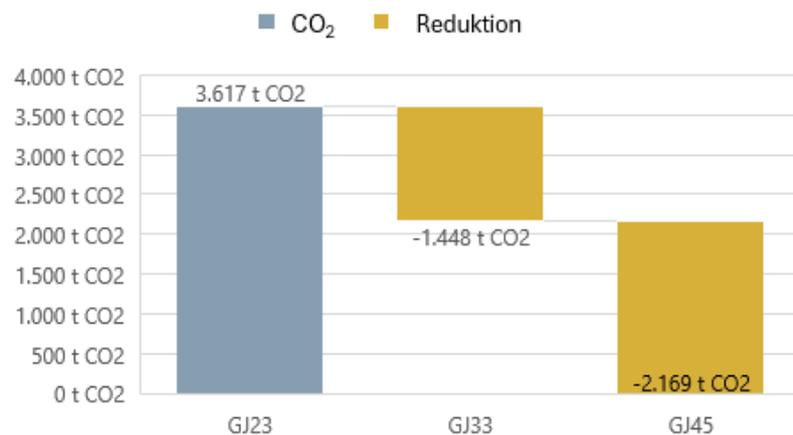


Abbildung 13: Reduktionsziele Standort Breidenbach

## E1-2 Strategien im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel

Wir befinden uns aktuell in einem strukturierten Transformationsprozess hin zu mehr Nachhaltigkeit. In der Vergangenheit lag unser Fokus vorrangig auf dem Ausbau unserer operativen Leistungsfähigkeit und der Weiterentwicklung unserer Produkte und Dienstleistungen. Vor diesem Hintergrund wurde das Thema Nachhaltigkeit bislang nicht in Form einer übergeordneten Strategie systematisch verfolgt.

Mit der Einführung eines Nachhaltigkeitsmanagements haben wir nun die Grundlage geschaffen, um ökologische Aspekte ganzheitlich in unsere Unternehmensstrategie zu integrieren.

## E1-3 Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit den Klimastrategien

Im Zuge der Umsetzung des Übergangsplans für den Klimaschutz (E1-1) wurden verschiedene potenzielle Maßnahmen identifiziert. Eine endgültige Festlegung dieser Maßnahmen steht jedoch noch aus. Dazu zählen unter anderem die Umstellung der Wärmeversorgung auf Luft-Wärmepumpen, die Installation von Photovoltaikanlagen sowie der Bezug von Grünstrom. Diese Maßnahmen konzentrieren sich zunächst auf unsere eigene Wertschöpfung.

Für die Umsetzung der Maßnahmen sind erhebliche Investitionen erforderlich, die je nach Maßnahme über 1 Mio. € betragen können. Da sich die Transformationsmaßnahmen derzeit noch in der Planungsphase befinden, lassen sich zum aktuellen Zeitpunkt keine konkreten Angaben zu den Investitionsausgaben machen.

*Tabelle 10: Dekarbonisierungshebel*

Maßnahme	Erwartete THG-Reduktion [t CO <sub>2</sub> /Jahr]
Luft-Wärmepumpe	83
PV-Anlage	291
Grünstrom	1.282

## E1-4 Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel

Die Klimaziele, welche wir uns gesetzt haben, stehen in Zusammenhang mit dem Übergangsplan für den Klimaschutz aus Kapitel E1-1. Dabei wird das Geschäftsjahr 2023 als Basisjahr angenommen. Für die Entwicklung der in E1-1 beschriebenen Ziele des Transformationskonzepts wurden wir von externen Beratern unterstützt, die genanntes Konzept für uns erstellt haben. Dabei haben sie jegliche Möglichkeiten zur Reduzierung von Treibhausgasen überprüft und die Rentabilität der Maßnahmen berechnet. In Tabelle 10 sind die möglichen Maßnahmen zur Erreichung der Ziele mit dem entsprechenden Einsparpotenzial aufgeführt. Zur Überprüfung unserer Ziele werden nach der Implementierung der ersten Maßnahmen die Scope-1- und -2-Emissionen des Standorts Breidenbach jährlich erfasst und überprüft.

## E1-5 Energieverbrauch und Energiemix

Im Folgenden sind unsere Energieverbräuche entsprechend den Quellen aufgeschlüsselt (siehe Tabelle 11). C + P ist als Bauunternehmen und durch seine Fertigungsstätten in den klimaintensiven Sektoren verarbeitendes Gewerbe und Baugewerbe tätig. In Tabelle 11 ist, zusätzlich zu den Verbräuchen, unsere Energieintensität angegeben, um den Energieverbrauch der klimaintensiven Sektoren in ein Verhältnis zu unseren dortigen Umsatzerlösen zu setzen.

Tabelle 11: Energieverbrauch und Energiemix

	<b>2024</b>
1 Brennstoffverbrauch aus Kohle & Kohleerzeugnissen [MWh]	/
2 Brennstoffverbrauch aus Rohöl & Erdölerzeugnissen [MWh]	1.529
3 Brennstoffverbrauch aus Erdgas [MWh]	1.144
4 Brennstoffverbrauch aus anderen fossilen Quellen [MWh]	/
5 Verbrauch aus erworbener Elektrizität aus fossilen Quellen [MWh]	537
<b>6 Gesamtverbrauch aus fossilen Quellen [MWh]</b> <i>(Summe der Zeilen 1 bis 5)</i>	<b>3.210</b>
Anteil fossiler Quellen am Gesamtenergieverbrauch [%]	79
<b>7 Verbrauch aus Kernkraftquellen [MWh]</b>	<b>19</b>
Anteil nuklearer Quellen am Gesamtenergieverbrauch [%]	1
8 Brennstoffverbrauch aus erneuerbaren Quellen [MWh]	/
9 Verbrauch aus erworbener Elektrizität aus erneuerbaren Quellen [MWh]	838
10 Verbrauch aus selbsterzeugter erneuerbarer Energie [MWh]	/
<b>11 Gesamtverbrauch aus erneuerbarer Energie [MWh]</b> <i>(Summe der Zeilen 8 bis 10)</i>	<b>838</b>
Anteil erneuerbarer Quellen am Gesamtenergieverbrauch [%]	20
<b>Gesamtenergieverbrauch [MWh]</b> <i>(Summe der Zeilen 6, 7 und 11)</i>	<b>4.067</b>
<b>Energieintensität</b>	
Energieintensität pro Umsatzerlös bezogen auf klimaintensive Sektoren [MWh/Mio. €]	37

### Analyse

Abbildung 14 veranschaulicht den Energiemix unseres Unternehmens im Berichtsjahr 2024. Besonders ins Auge fällt der hohe Anteil fossiler Energieträger, der bei nahezu 80 % liegt. Hauptursachen hierfür sind der Einsatz von Fahrzeugen mit Verbrennungsmotoren in unserer Firmenflotte sowie der Gebrauch von Erdgas zur Beheizung einzelner Standorte.

Bereits in Abschnitt E1-3 sind Schritte beschrieben, wie die Nutzung von Erdgas vermindert werden soll. Die Firmenflotte könnte in den kommenden Jahren ein weiterer Hebel sein, um die Nutzung von fossiler Energie zu reduzieren.

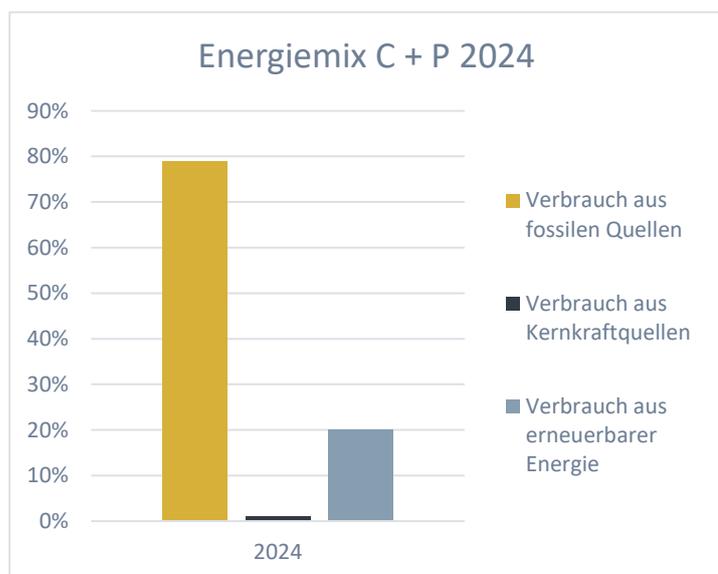


Abbildung 14: Diagramm Energiemix 2024

## Nettoeinnahmen zur Berechnung der Energieintensität

Zur Berechnung der Energieintensität sind in Tabelle 12 die Nettoeinnahmen des Geschäftsjahres 2024 dargestellt. Diese werden differenziert nach Einnahmen aus klimaintensiven Sektoren, welche für die Berechnung der Intensität herangezogen werden, sowie sonstigen Einnahmen dargestellt.

Tabelle 12: Nettoeinnahmen Geschäftsjahr 2024

	Nettoeinnahmen [€]
Nettoeinnahmen aus Aktivitäten in klimaintensiven Sektoren, die zur Berechnung der Energieintensität herangezogen werden	100.606.273
Sonstige Nettoeinnahmen	529.539
<b>Gesamtnettoeinnahmen</b>	<b>101.135.812</b>

## E1-6 THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope-1-, -2- und -3- sowie THG-Gesamtemissionen

### Methodik

Unsere THG-Emissionen werden gemäß den Vorgaben des GHG Protocols erfasst und berechnet. Für die Umrechnung der einzelnen Gase in CO<sub>2</sub>-Äquivalente kamen überwiegend die Global Warming Potentials (GWP) des Sechsten Sachstandsberichts des IPCC zum Einsatz, basierend auf einem Zeithorizont von 100 Jahren.

Im Berichtsjahr haben wir die Systematik unserer Emissionsberichterstattung erweitert und erstmals auch Scope-3-Emissionen berücksichtigt. Die Erhebung dieser Emissionen erfolgte in Zusammenarbeit mit SGS, einem externen Dienstleister. Für zukünftige Berichtsjahre ist vorgesehen, die Berechnung eigenständig durchzuführen. Die Scope-1- und Scope-2-Emissionen wurden ebenfalls durch SGS überprüft. Die Methodik wurde dabei als korrekt bestätigt.

### Scope-1-Emissionen

Unsere direkten Emissionen umfassen Emissionen aus folgenden Quellen:

- ◆ Verbrennung fossiler Kraftstoffe durch Fahrzeuge der Unternehmensflotte
- ◆ Einsatz von Erdgas zur Gebäudeheizung
- ◆ Nutzung von Prozessgasen in den Fertigungen
- ◆ Verwendung lösemittelhaltiger Lacke

Die Datenerhebung erfolgte auf Basis von Rechnungen und Verbrauchsdaten. Die Emissionsberechnung wurde mithilfe des webbasierten Tools „ecocockpit“ durchgeführt, das auf standardisierte Emissionsfaktoren zurückgreift.

### Scope-2-Emissionen

Unsere indirekten Emissionen resultieren aus:

- ◆ Stromverbrauch durch das Betreiben der Standorte
- ◆ Stromverbrauch durch PKW der Unternehmensflotte

Die Stromverbräuche wurden, je nach Standort, über Zählerstände oder Rechnungen erfasst. An kleineren Standorten, bei denen keine aktuellen Verbrauchsdaten vorlagen, wurden auf Basis konstanter Standortgrößen Schätzwerte aus dem Vorjahr verwendet. Bei Veränderungen der Standortgröße erfolgt eine entsprechende Anpassung. 1,4 % unseres Gesamtstromverbrauchs entfallen auf vertraglich gebundene Energiebezüge, die mit spezifischen Attributen zur Energieerzeugung, wie Herkunft und Art der Stromquelle, verknüpft sind.

Auch hier wird die Berechnung über „ecocockpit“ vorgenommen. Für die marktbasieren Emissionen wurden spezifische Emissionsfaktoren der Stromanbieter verwendet. Die standortbasierten Emissionen basieren auf Durchschnittswerten für Deutschland, bereitgestellt durch das Umweltbundesamt<sup>1</sup>.

### Scope-3-Emissionen

Die für unser Unternehmen relevanten Kategorien indirekter THG-Emissionen entlang der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette sind in Tabelle 13 dargestellt. Ergänzend werden die angewandten Methoden zur Datenerhebung sowie die verwendeten Emissionsfaktoren transparent erläutert.

Tabelle 13: Für C + P relevante Scope-3-Kategorien

Kategorie	Datenerfassung	Emissionsfaktoren
1 Eingekaufte Waren- und Dienstleistungen	Die projektbezogenen Daten werden über die jeweiligen Leistungsverzeichnisse erfasst.	Lieferantenangaben (EPDs) und allgemeine Emissionsfaktoren
3 Energie- und brennstoffbezogene Aktivitäten	Siehe Scope-2-Emissionen	Informationen des Umweltbundesamts zum Strommix 2024
4 Vorgelagerter Transport und Distribution	Für den Gütertransport werden Annahmen auf Basis durchschnittlicher Transportentfernungen zur Baustelle bzw. zum Stahlwerk getroffen.	Annahmen: Transporte durch LKW mit europäischer Abgasnorm für Kraftfahrzeuge EURO 5
5 Abfall	Die Abfallmengen und deren Verwertung werden anhand von Entsorgerrechnungen und Dienstleisterangaben erfasst. An kleineren Standorten erfolgt eine Schätzung basierend auf der Mitarbeiterzahl.	Verwertungs- und Entsorgungsquoten nach Angaben der Entsorgungsunternehmen
6 Geschäftsreisen	Die Daten zur Erfassung der Geschäftsreisen werden über Rechnungen erfasst. Die Firmenflotte wird in Scope-2 berücksichtigt.	Fahrzeugart und -typ anhand statistischer Durchschnittswerte <sup>2</sup>
7 Pendeln	Arbeitswege ohne Firmenfahrzeug werden von der Personalabteilung anhand der Wohnadressen berechnet. Mit der Annahme, dass alle Mitarbeitenden mit dem PKW pendeln. Die Fahrzeugtypen basieren auf einem deutschlandweiten Durchschnitt.	Siehe Kategorie 6 Geschäftsreisen.
11 Nutzung verkaufter Produkte	Siehe Kategorie 1 Eingekaufte Waren- und Dienstleistungen	Durchschnittlicher Energieverbrauch <sup>3</sup> und Lebensdauer <sup>4</sup> je Nutzungstyp
12 End-of-Life Treatment verkaufter Produkte	Siehe Kategorie 1 Eingekaufte Waren- und Dienstleistungen	Verwertungs- und Entsorgungsquoten auf Basis von Durchschnittswerten <sup>5</sup>

<sup>1</sup> UBA

<sup>2</sup> KBA

<sup>3</sup> Institut der deutschen Wirtschaft; Gloor, Rolf

<sup>4</sup> Bundesministerium der Finanzen

<sup>5</sup> Kreislaufwirtschaft Bau, UBA: Verwertung und Entsorgung ausgewählter Abfallarten, Technische Universität München

## Treibhausgasemissionen

Tabelle 14: Treibhausgasemissionen

	2023	2024
<b>Scope-1-Treibhausgasemissionen</b>		
Scope-1-THG-Bruttoemissionen [t CO <sub>2</sub> e]	669	736
Prozentsatz der Scope-1-Treibhausgasemissionen aus regulierten EHS [%]	0	0
<b>Scope-2-Treibhausgasemissionen</b>		
Standortbezogene Scope-2-THG-Bruttoemissionen [t CO <sub>2</sub> e]	518	507
Marktbezogene Scope-2-THG-Bruttoemissionen [t CO <sub>2</sub> e]	405	530
<b>Signifikante Scope-3-Treibhausgasemissionen</b>		
Gesamte indirekte (Scope-3-)THG-Bruttoemissionen [t CO <sub>2</sub> e]		53.780
1 Erworbene Waren- und Dienstleistungen		18.217
3 Energie- und brennstoffbezogene Aktivitäten		271
4 Vorgelagerter Transport und Distribution		409
5 Abfall		25
6 Geschäftsreisen		5
7 Pendeln		5
11 Gebrauch/Nutzung verkaufter Produkte		32.942
12 End-of-Life Treatment verkaufter Produkte		1.906
<b>Treibhausgasemissionen insgesamt</b>		
THG-Emissionen insgesamt (standortbezogen) [t CO <sub>2</sub> e]		55.023
THG-Emissionen insgesamt (marktbezogen) [t CO <sub>2</sub> e]		56.289
<b>TGH-Intensität</b>		
Gesamtnettoeinnahmen [Tsd. €] (siehe Tabelle 12)	84,61	101.136
THG-Intensität (standortbezogen) [t CO <sub>2</sub> e/Tsd. €]		0,54
THG-Intensität (marktbezogen) [t CO <sub>2</sub> e/Tsd. €]		0,56

### E1-7 Abbau von Treibhausgasen und Projekte zur Verringerung von Treibhausgasen, finanziert über CO<sub>2</sub>-Gutschriften

Die C + P Gruppe verfügt über keine Projekte zur Beseitigung von Treibhausgasen oder zur Verringerung von Treibhausgasen, die durch Emissionsgutschriften finanziert werden.

### E1-8 Interne CO<sub>2</sub>-Bepreisung

Die C + P Gruppe wendet in ihrer Geschäftstätigkeit keine internen Kohlenstoffpreisregelungen an.

### E1-9 Erwartete finanzielle Effekte wesentlicher physischer Risiken und Übergangsrisiken sowie potenzielle klimabezogene Chancen

Es wurde von der Übergangsvorschrift Gebrauch gemacht.



## **Ressourcennutzung & Kreislaufwirtschaft**

## E5 Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

### E5-1 Strategien im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

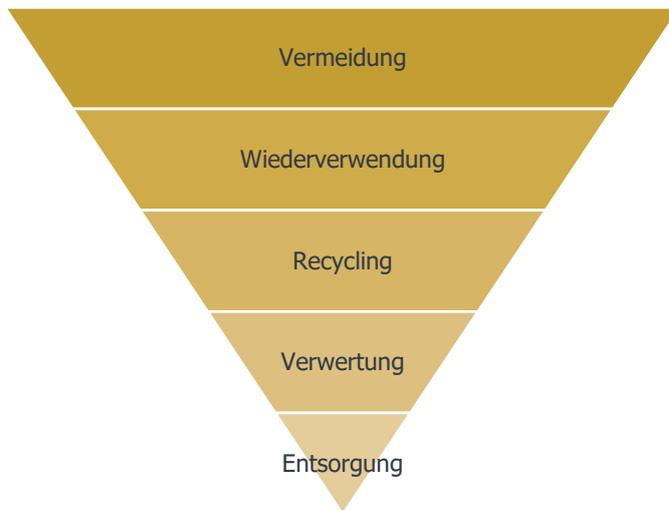


Abbildung 15: Abfallhierarchie

Stahl als Hauptkomponente unserer Produkte bietet sich für eine zirkuläre Nutzung besonders an. Das Material ist zu 99 % recyclingfähig, ohne dabei an Qualität zu verlieren, und kann somit in technischen Stoffkreisläufen dauerhaft zirkulieren. Durch unsere Lieferanten beziehen wir bereits Stahl, der einen hohen Anteil an Rezyklaten enthält. Diesen Anteil wollen wir durch gezielte Auswahl der Lieferanten weiterhin steigern.

Wir handeln konsequent nach der Abfallhierarchie und stellen sicher, dass alle unsere Mitarbeiter diese Prinzipien

in ihren Arbeitsalltag integrieren. Besonders in unseren Fertigungsbereichen fällt ein höheres Abfallaufkommen an, hauptsächlich durch Stahlreste. Diese Stahlreste werden gesammelt und zum erneuten Einschmelzen weitergegeben, um sie wieder in den Produktionskreislauf einzuführen. So tragen wir aktiv zur Ressourcenschonung und zur Reduzierung von Abfällen bei.

Im Sinne der Kreislaufwirtschaft ist auch unser patentiertes System des Preflex® Parkhauses. Es ist eine bahnbrechende Lösung, um Stellplätze für Fahrzeuge aller Art in kürzester Zeit zu errichten. Das modulare Parkhaus besteht aus einer innovativen Plattenkonstruktion in Stahlbetonverbundbauweise. Dank der leicht gewölbten Oberfläche ist das Bauteil äußerst tragfähig und kann daher mit weniger Material gefertigt werden als vergleichbare Elemente. Das System ist in Abbildung 16 dargestellt. Dies führt zu einer erheblichen Einsparung von Ressourcen und einer Reduktion der Treibhausgasemissionen von etwa 35 %. Darüber hinaus kann unser Parkhaus je nach Standort mit dem DGNB-Gold-Zertifikat für nachhaltiges Bauen ausgezeichnet werden.



Abbildung 16: Preflex®-Parkdeckplatte

Die modulare Bauweise ermöglicht es, das Parkhaus in kürzester Zeit zu montieren oder zu demontieren. Diese Flexibilität bietet einen enormen Vorteil, da die Parkdeckplatten nach einer ersten Nutzungsphase weitere Lebenszyklen durchlaufen können, ohne dass Qualitätsverluste zu erwarten sind. So ist es möglich, die Parkhäuser temporär zu nutzen und nach Bedarf abzubauen. Zudem können die Parkhäuser bei Bedarf erweitert oder verkleinert werden, was besonders bei der sich verändernden Mobilität in Städten von großer Bedeutung ist.

Durch die Anpassungsfähigkeit und Wiederverwendbarkeit der Bauten unterstützt unser System die Kreislaufwirtschaft optimal. Nach Ablauf ihres langen Lebenszyklus können die Baustoffe der Platten recycelt und erneut in den Kreislauf eingebracht werden. Dies macht das Preflex® Parkhaus zu einer nachhaltigen und zukunftsorientierten Lösung. Einerseits ergibt sich aus diesem System eine positive Auswirkung für die Umwelt, andererseits auch eine Chance durch die erhöhte Nachfrage nach Produkten aus Kreislaufwirtschaften, siehe Tabelle 6.



Abbildung 17: Preflex® Parkhaus

Die Verantwortlichkeiten liegen in erster Linie bei dem operativen Geschäftsführer des Unternehmens C + P Parkhausbau GmbH & Co. KG. Dieser obliegt der Kontrolle des CEO des Baubereichs.

### E5-2 Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

Derzeit sind keine konkreten Maßnahmen in Bezug auf Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft geplant.

### E5-3 Ziele im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

Derzeit haben wir keine konkreten Ziele in Bezug auf Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft.

### E5-4 Ressourcenzuflüsse

Tabelle 15: Ressourcenzuflüsse

Technisches Material	2024	
	Masse [t]	Anteil [%]
<b>Stahl</b>		
Stahl gesamt	8.362,31	
Recycelter Stahl	7.194,10	86,0
<b>Beton</b>		
Beton gesamt	2.898,00	
Recycelter Beton	0,00	0,0

Angesichts des erheblichen Materialverbrauchs, zu dem das Bauwesen maßgeblich beiträgt, betrachten wir als Bauunternehmen die Nachhaltigkeit unseres Materialeinsatzes als einen zentralen Aspekt. Wir definieren unsere Hauptmaterialien, indem wir die in unseren eigenen Fertigungen verarbeiteten Materialien analysieren. So können wir den genauen Materialverbrauch präzise ermitteln. Die Informationen zum Anteil an Sekundärstoffen erhalten wir direkt von unseren Lieferanten. In Tabelle 15 sind

Angaben dazu dargestellt. Es wird erkenntlich, dass der von uns verwendete Beton vollständig aus Primärstoffen besteht. Das resultiert aus unseren hohen Qualitätsanforderungen an den Beton. Die Parkdeckplatten werden mit dem geringstmöglichen Materialaufwand gebaut, so dass die Verarbeitbarkeit und Qualität des Betons keinerlei Schwankungen unterliegen dürfen. Dies ist zum jetzigen Zeitpunkt lediglich ohne die Verwendung von Sekundärstoffen möglich.

## E5-5 Ressourcenabflüsse

### Produkte

Bei unseren Ressourcenabflüssen setzen wir auf den Baustoff Stahl, welcher vollständig recyclingfähig ist und somit einen wichtigen Beitrag zur Ressourcenschonung leistet. Darüber hinaus fördert unser Preflex®-Konzept aktiv die Prinzipien der Kreislaufwirtschaft. Detaillierte Informationen sind in Abschnitt E5-1 zu finden.

Tabelle 16: Verkaufte Preflex®-Platten

	2024
Platten mit 11 m Länge	14
Platten mit 16 m Länge	85
<b>Gesamt</b>	<b>99</b>

Die Anzahl der im Jahr 2024 verkauften Preflex®-Parkdeckplatten sind in Tabelle 16 aufgeführt. Es handelt sich dabei um neue Platten, die bislang noch keinen Nutzungszyklus durchlaufen haben. Generell weisen Parkhäuser eine durchschnittliche Nutzungsdauer von etwa 40 Jahren<sup>6</sup> auf – ein Zeitraum, für den auch unsere Parkhäuser konzipiert sind. Sollte ein Parkhaus vorzeitig demontiert werden, können unversehrte Platten problemlos wiederverwendet werden. Nach Ablauf der geplanten Nutzungsdauer ist eine Wiederverwendung im Einzelfall zu prüfen.

### Abfälle

Tabelle 18: Abfälle nach Art

Art	Menge [t]
<b>Nicht gefährliche Abfälle</b>	<b>876,45</b>
Sonstige Siedlungsabfälle	26,68
Altpapier	11,45
Metall	823,65
Altholz	1,40
Bauschutt	14,29
<b>Gefährliche Abfälle</b>	<b>2,56</b>
Farben und Lacke	0,60
Lösemittelabfälle	1,96
<b>Gesamt</b>	<b>879,01</b>

Tabelle 17: Abfälle nach Verwertungsverfahren

Verwertungsverfahren	Menge [t]	Anteil [%]
<b>Nicht gefährliche Abfälle</b>		
Recycling	833,03	94,8
Verbrennung	43,51	4,9
<b>Gefährliche Abfälle</b>		
Energetische Verwertung	2,56	0,3
<b>Gesamt</b>		
Recycelte Abfälle	833,03	94,8
Nicht recycelte Abfälle	46,07	5,2

### Methode

Anhand der Unterstützung und Informationen unserer Entsorgungspartner können wir die Mengen und Verwertungswege der anfallenden Abfälle präzise erfassen. Für kleinere Standorte, bei denen die jeweilige Gemeinde die Abfallentsorgung übernimmt, erfolgt eine Schätzung auf Basis der dort beschäftigten Mitarbeiterzahl. Da es sich ausschließlich um Bürostandorte handelt, orientieren sich diese Schätzwerte an den pro Kopf ermittelten Abfallmengen unseres Hauptstandorts. Auf dieser Grundlage lassen sich die Abfallmengen der kleineren Standorte realistisch ableiten.

<sup>6</sup> Bundesministerium der Finanzen

E5-6 Erwartete finanzielle Auswirkungen durch wesentliche Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

Es wurde von der Übergangsvorschrift Gebrauch gemacht.



**Eigene Belegschaft**

## Sozialinformationen

### S1 Eigene Belegschaft

#### S1-1 Strategien im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft

Wir sind stolz auf unsere fairen Arbeitsbedingungen und setzen uns kontinuierlich dafür ein, deren positive Auswirkungen auf unsere Mitarbeiter weiter zu optimieren. Deshalb haben wir verschiedene Konzepte entwickelt, um die Zufriedenheit unserer Belegschaft zu steigern. C + P verfolgt eine umfassende Strategie, die flexible Arbeitsweisen, die Wertschätzung der Mitarbeiter und ein robustes Gesundheits- und Sicherheitsmanagement vereint. Durch die Einführungen von flexiblen Arbeitszeiten, Homeoffice-Optionen und Teilzeitmodellen wird eine bessere Vereinbarkeit von Beruf- und Privatleben ermöglicht. Aufgrund der unterschiedlichen Anforderungen von verschiedenen Berufsgruppen können flexible Arbeitsmodelle hauptsächlich bei unseren Bürokräften umgesetzt werden. Des Weiteren fördern Sonderleistungen die Wertschätzung und Motivation unserer Mitarbeiter. Gleichzeitig schaffen Gesundheitsprogramme und hohe Sicherheitsstandards ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld. Diese Konzepte tragen dazu bei, die Zufriedenheit und das Wohlbefinden der Mitarbeiter zu steigern und die langfristige Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens zu sichern.

Die genannten Konzepte werden durch gezielte Maßnahmen in Form von Betriebsvereinbarungen zwischen Betriebsrat, Geschäftsführung und Personalleitung festgelegt. Obwohl der Betriebsrat nur einzelne Gesellschaften des Unternehmens vertritt, gelten viele Betriebsvereinbarungen als Grundlage für alle Gesellschaften. Eine genaue Beschreibung der verschiedenen Maßnahmen ist unter S1-4 zu finden.

#### Menschen- und Arbeitnehmerrechte

Zur Wahrung der Menschenrechte und zum Schutz unserer Mitarbeiter verpflichtet unsere Compliance-Richtlinie die gesamte Belegschaft, die darin beschriebenen Leitlinien zu befolgen. Diese Richtlinie steht im Einklang mit den Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Unternehmen und Menschenrechte sowie der Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation. Sie enthält Regelungen zu Menschen- und Arbeitnehmerrechten und stellt sicher, dass gesetzliche Anforderungen zu Arbeitszeiten, Sozialleistungen und Vergütung eingehalten werden. Zudem sprechen wir uns klar gegen Kinder- und Zwangsarbeit sowie Menschenhandel aus und gewähren jungen Beschäftigten besonderen Schutz.

Bei der Vertragsschließung zwischen C + P und neuen Mitarbeitern wird darauf bestanden, dass die Compliance-Richtlinie zur Unterschrift vorliegt und vom Mitarbeiter zur Kenntnis genommen wird. Darüber hinaus ist die Richtlinie für alle Mitarbeiter in unserem Intranet zugänglich. Bei Verstößen gegen die Compliance-Richtlinie sollen Betroffene oder Personen mit Kenntnis darüber umgehend Kontakt mit unserer Rechtsabteilung aufnehmen und den Vorfall melden. Solche Fälle werden anschließend mit höchster Priorität bearbeitet.

#### Sicherheit und Gesundheit

Da unsere Mitarbeiter für uns stets an erster Stelle stehen, haben wir außerdem ein umfassendes Sicherheits- und Gesundheitskonzept entwickelt. In unserem Intranet finden unsere Mitarbeiter eine Vielzahl an Sicherheitsunterweisungen, die ihnen helfen, sich in verschiedenen Situationen richtig zu verhalten. Die Kenntnisnahme dieser Unterweisungen wird einmal jährlich überprüft, um sicherzustellen, dass alle Mitarbeiter stets auf dem neuesten Stand sind. Zusätzlich ist im Intranet eine detaillierte Liste mit Ersthelfern und Brandschutzhelfern für jeden Standort hinterlegt. Diese Liste umfasst auch die Sicherheitsbeauftragten für die Fertigungsbereiche, sodass jeder Mitarbeiter im Notfall schnell die richtigen Ansprechpartner finden

kann. Damit die Sicherheitsvorkehrungen auf den Baustellen gewissenhaft umgesetzt werden können, stehen den Verantwortlichen entsprechende Dokumente zur Verfügung.

Einige unserer Standorte sind zudem mit Defibrillatoren ausgestattet, deren Funktionsweise ebenfalls im Intranet ausführlich beschrieben wird. Darüber hinaus werden die Ersthelfer im Umgang mit Defibrillatoren geschult. Dies gewährleistet, dass unsere Mitarbeiter im Ernstfall schnell und effektiv handeln können, um Leben zu retten. Außerdem werden gesundheitliche Maßnahmen ergriffen, um die Arbeit möglichst schonend leisten zu können. Dazu gehören ergonomische Arbeitsplätze, arbeits erleichternde Hilfsmittel in den Fertigungen sowie freiwillige Untersuchungen, welche von C + P angeboten werden.



Abbildung 18: Sicherheit unserer Mitarbeiter

### Chancengleichheit

Wir setzen keine spezifischen Strategien zur Verhinderung von Diskriminierung und zur Förderung von Chancengleichheit ein. Stattdessen fördern und schätzen wir unsere Mitarbeiter individuell, unabhängig von ihrer Zugehörigkeit zu gesellschaftlichen Gruppen. Indem wir keine marginalisierten Gruppen benennen, streben wir eine Wertschätzung und Gleichbehandlung aller Menschen an, die fest in unseren Unternehmenswerten verankert ist.

### Inklusion

C + P ist gemäß § 154 SGB IX dazu verpflichtet, mindestens 5 % der Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen zu besetzen. Darüber hinaus besteht gemäß § 177 SGB IX die Verpflichtung, eine Schwerbehindertenvertretung zu benennen.

### S1-2 Verfahren zur Einbeziehung der eigenen Belegschaft und von Arbeitnehmervertretern in Bezug auf Auswirkungen

Wir legen großen Wert darauf, die Sichtweisen und Belange unserer Belegschaft in alle Entscheidungen und Tätigkeiten einzubeziehen. Diese Einbeziehung erfolgt durch eine Vielzahl von Mechanismen und Strukturen, die sicherstellen, dass die Stimmen unserer Mitarbeiter gehört und berücksichtigt werden. Die betriebliche Verantwortung für diesen Prozess liegt bei unserer Personalleitung. Darüber hinaus obliegt die Gründung eines Betriebsrates der Initiative unserer Belegschaft.

### Betriebsrat

Der firmenübergreifende Betriebsrat vertritt einen bedeutenden Teil unserer Belegschaft. Er besteht aus sieben Mitgliedern. Die Namen der Betriebsratsmitglieder sind für alle Mitarbeiter im Intranet zugänglich. Zusätzlich werden unsere Auszubildenden durch eine Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) unterstützt. Die Kommunikation zwischen der Arbeitnehmervertretung und der Personalabteilung erfolgt regelmäßig und bei Bedarf auch kurzfristig. Darüber hinaus organisiert der Betriebsrat einmal jährlich eine Betriebsversammlung, um den direkten Austausch mit der Belegschaft zu fördern. Dem Betriebsrat werden nach Bedarf und Absprache benötigte Mittel vom Unternehmen zur Verfügung gestellt.

### Feedback

Der Austausch von Wünschen, Kritik und Bedürfnissen zwischen Mitarbeitern und Führungskräften erfolgt insbesondere durch die jährlich stattfindenden Mitarbeitergespräche. Diese Gespräche werden beidseitig nach unternehmensweiten Leitlinien geführt, um eine offene

Feedbackkultur bei C + P zu gewährleisten. Das Feedback ermöglicht eine umfassende Bewertung der Zusammenarbeit zwischen Mitarbeitern und Vorgesetzten. Darüber hinaus sind unsere Führungskräfte stets präsent und ansprechbar, sodass bei Bedarf jederzeit zusätzliche Gespräche geführt werden können.

Mit dem Wunsch, uns stetig zu verbessern, werden wir in dem Geschäftsjahr 2025 zum ersten Mal eine allgemeine Mitarbeiterbefragung durchführen, siehe S1-5.

### **S1-3 Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die eigene Belegschaft Bedenken äußern kann**

#### **Vermeidung negativer Auswirkungen**

Unser grundsätzlicher Ansatz, um negative Auswirkungen auf unsere Belegschaft vorzubeugen, besteht darin, gute und faire Arbeitsbedingungen zu schaffen. Dies erreichen wir durch einen respektvollen und wertschätzenden Umgang miteinander, einen starken Zusammenhalt innerhalb der Belegschaft, eine leistungsgerechte und angemessene Bezahlung sowie hohe Standards in den Bereichen Gesundheit und Arbeitssicherheit. Sollten sich Mitarbeiter dennoch in negativen durch das Unternehmen verursachten Situationen befinden, haben sie verschiedene Möglichkeiten, ihre Anliegen zu äußern. Sie können sich insbesondere an den Betriebsrat wenden oder den direkten Kontakt mit den verantwortlichen Stellen oder ihrem Vorgesetzten suchen. Weitere Ausführungen dazu sind in S1-2 erläutert. Im Falle einer Beschwerde entwickeln die Beteiligten individuelle Lösungen, um der negativen Auswirkung entgegenzuwirken. Die entwickelten Lösungen werden durch engen Kontakt mit den betroffenen Personen überwacht, bewertet und nach Bedarf angepasst.

#### **Kommunikation**

Unser wichtigster Kommunikationskanal ist das Intranet mit dem Namen „cpbau2go“. Hier werden alle relevanten Informationen gespeichert, die unsere Belegschaft betreffen. Verschiedene Bereiche unseres Unternehmens sowie die Mitarbeiter selbst haben die Möglichkeit, durch Posts direkt an die Belegschaft heranzutreten und wichtige Neuigkeiten oder Ankündigungen zu teilen. Um sicherzustellen, dass „cpbau2go“ für alle Mitarbeiter jederzeit zugänglich und präsent ist, öffnet es sich automatisch beim Start eines Browsers. Darüber hinaus ist es als praktische App für Smartphones verfügbar, sodass unsere Mitarbeiter, die über keinen Bildschirmarbeitsplatz verfügen oder unterwegs sind, stets auf dem Laufenden bleiben können.

### **S1-4 Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen und Ansätze**

Den Strategien, die in S1-1 genannt werden, folgen konkrete Maßnahmen. Einige Maßnahmen, die wir bisher umgesetzt haben, sind in Abbildung 19 aufgeführt.

Anhand unserer Fluktuation und entsprechender Austrittsgespräche können wir erkennen, wenn unsere Maßnahmen nicht den gewünschten Effekt zeigen, negative Auswirkungen auf die Belegschaft haben oder weitere Maßnahmen erforderlich sind. Darüber hinaus werden Benchmark-Vergleiche durchgeführt, um zusätzliche Veränderungspotenziale zu identifizieren. Damit erforderliche Maßnahmen umgesetzt werden können, werden je nach Bedarf entsprechende Mittel bereitgestellt.



### Gleitzeitregelung und Vertrauensarbeitszeit

- Kernzeiten sind festgelegt
- Flexible Arbeitsweisen
- Bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben



### Mobiles Arbeiten

- Verantwortung liegt beim Vorgesetzten
- Weniger Pendelzeiten
- Bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben



### Jubiläums- und Sonderzahlungen

- Wertschätzung und Anerkennung gegenüber Mitarbeitern
- In Kombination mit Sonderurlaub



### Bildung und Weiterbildung

- Möglichkeit, Ausbildung oder duales Studium zu absolvieren
- Individuelle Förderungen und Möglichkeiten zur Weiterbildung
- Kooperationen mit Hoch- und Berufsschulen

Abbildung 19: Maßnahmen in Bezug auf die eigene Belegschaft

## S1-5 Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen

Um die Bedürfnisse unserer Mitarbeiter noch besser zu verstehen und mögliche Herausforderungen frühzeitig zu erkennen, plant unsere Leitungsebene im Jahr 2025 die Durchführung unserer ersten anonymen Mitarbeiterbefragung.

Diese soll den gesamten Teilkonzern umfassen und gezielt Einblicke in die Zufriedenheit und Anliegen unserer Teams geben und wird für jedes Unternehmen innerhalb des Baubereichs der C + P Gruppe individuell ausgewertet. Unser Ziel ist es, auf dieser Basis gezielte Maßnahmen zur Weiterentwicklung unserer Arbeitskultur abzuleiten.

Außerdem planen wir im Jahr 2025 die feste Verankerung einer offenen, wertschätzenden und transparenten Feedbackkultur in unseren Führungsleitlinien. Denn wir sind überzeugt, durch ehrlichen Dialog auf Augenhöhe entsteht Vertrauen, Innovation und ein starkes Miteinander.

## S1-6 Merkmale der Beschäftigten des Unternehmens

### Mitarbeiter von C + P

Tabelle 19 bietet eine detaillierte Übersicht über unsere Mitarbeiter, differenziert nach verschiedenen Kriterien. Aktuell beschäftigen wir insgesamt sechs Abrufkräfte, die keine festgelegte Stundenanzahl haben (davon fünf Männer und eine Frau). Sie werden in Tabelle 19 berücksichtigt. Die Anstellungen erfolgen im Rahmen von Minijob-Verträgen.

Besonders ins Auge fällt der hohe Anteil befristeter Arbeitsverhältnisse. Dieser Umstand lässt sich vor allem durch den großen Anteil an Auszubildenden und Studenten erklären, die aufgrund ihrer zeitlich begrenzten Beschäftigungsverhältnisse maßgeblich zu dieser Zahl

beitragen. Die Zahl der Auszubildenden und Studenten liegt im Betrachtungszeitraum bei 19 Personen.

Tabelle 19: Zahl der Arbeitnehmer (Personenzahl) nach Geschlecht

Geschlecht	Personenzahl mit unbefristeten Arbeitsverträgen	Personenzahl mit befristeten Arbeitsverträgen	Zahl aller Arbeitnehmer
Männlich	155	22	177
Weiblich	45	3	48
Divers*	0	0	0
Nicht angegeben	0	0	0
Gesamtanzahl der Arbeitnehmer	200	25	225

\*Geschlecht gemäß der eigenen Angabe der Arbeitnehmer

### Fluktuation

Im Jahr 2024 verließen insgesamt 20 Mitarbeiter das Unternehmen C + P. Dies entspricht einer Fluktuationsrate von 8,89 %, berechnet auf Basis des zum Stichtag erfassten Personalbestands (siehe Tabelle 19). Diese Kennzahl umfasst sämtliche Austritte, darunter auch Rentenantritte, arbeitgeberseitige Kündigungen sowie sonstige Beendigungen des Arbeitsverhältnisses.

Um ein genaueres Bild der Mitarbeiterzufriedenheit zu erhalten, erfassen wir zusätzlich die sogenannte „echte Fluktuation“. Diese berücksichtigt ausschließlich arbeitnehmerseitige Kündigungen im Verhältnis zur Gesamtbelegschaft. Für das Jahr 2024 liegt die echte Fluktuation bei lediglich 2,67 % und ist somit ein Indikator für eine insgesamt hohe Bindung und Zufriedenheit unserer Mitarbeiter.

### Methode

Alle Angaben zu unseren Mitarbeitern basieren auf einer stichtagsbezogenen Erhebung. Als Stichtag wurde der 31. Dezember 2024 festgelegt. Dabei wurde die Personenzahl unserer Mitarbeiter betrachtet.

Die Datenerfassung erfolgte über unser Personalinformationssystem P&I Loga. Zur weiteren Analyse wurden die relevanten Informationen aus dem System exportiert und in Microsoft Excel aufbereitet. Diese Vorgehensweise gewährleistet eine strukturierte und nachvollziehbare Datenbasis für die Auswertung der Personalstruktur.

### S1-7 Merkmale der Fremdarbeitskräfte des Unternehmens

Es wurde von der Übergangsvorschrift Gebrauch gemacht.

### S1-8 Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog

Tabelle 20: Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog

	Tarifvertragliche Abdeckung	Sozialer Dialog
Abdeckungsquote	0 % (0 MA)	60 % (134 MA)

## S1-9 Diversitätsparameter

### Geschlechterdiversität

Tabelle 21: Verteilung der Geschlechter in der obersten Führungsebene

Geschlecht	Personenanzahl	Anteil
Männlich	9	90 %
Weiblich	1	10 %
Gesamt	10	

In Tabelle 21 ist die Verteilung der Geschlechter in der obersten Führungsebene angegeben. Die oberste Führungsebene ist in Abbildung 2 (GOV 1) definiert.

Der Frauenanteil in der obersten Führungsebene von C + P liegt derzeit bei 10 %. Diese Zahl spiegelt nicht unsere Ambitionen in Bezug auf Diversität und Chancengleichheit wider, sondern ist vor allem auf strukturelle Besonderheiten der Baubranche zurückzuführen. Die Bau- und Stahlbaubranche sind traditionell stark männlich geprägt, insbesondere in technischen und leitenden Funktionen. Dies beginnt bereits bei der Berufswahl: Der Anteil weiblicher Absolventinnen in baunahen Studiengängen und technischen Ausbildungsberufen ist nach wie vor vergleichsweise gering. In der Folge ist auch der Pool an qualifizierten weiblichen Fach- und Führungskräften in diesem Bereich begrenzt.

Hinzu kommt, dass Führungspositionen in der Bauindustrie häufig mit langjähriger Erfahrung auf Baustellen, in der Fertigung oder im Projektmanagement verbunden sind – Bereiche, in denen Frauen historisch unterrepräsentiert sind. Diese strukturellen Gegebenheiten wirken sich auch auf die Besetzung von Spitzenpositionen aus. Wir sind uns dieser Herausforderung bewusst und arbeiten aktiv daran, die Rahmenbedingungen für Frauen in technischen und führenden Rollen zu verbessern, etwa durch gezielte Nachwuchsförderung, flexible Arbeitsmodelle und eine offene Unternehmenskultur.

### Altersgruppendifersität

Tabelle 22: Verteilung der Arbeitnehmer nach Altersgruppen

Alter	Personenanzahl	Anteil
Unter 30 Jahre	55	24 %
30-50 Jahre	74	33 %
Über 50 Jahre	96	43 %
Gesamt	225	

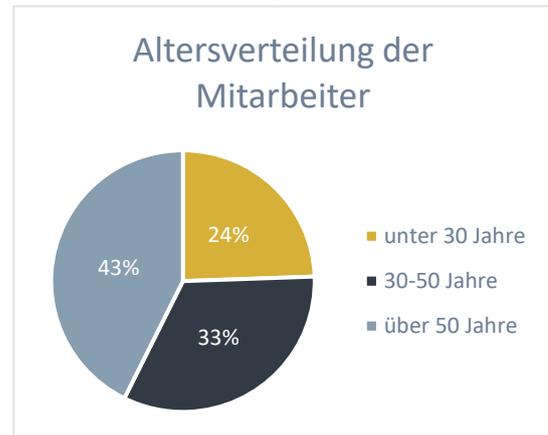


Abbildung 20: Altersverteilung der Mitarbeiter

## S1-10 Angemessene Entlohnung

Unsere Mitarbeiter erhalten eine faire und leistungsbezogene Bezahlung, die sowohl individuelle Beiträge als auch Teamleistungen würdigt. Dabei ist es für uns selbstverständlich, dass alle Beschäftigten über dem gesetzlichen Mindestlohn entlohnt werden. Unser Vergütungssystem schafft Transparenz, fördert Motivation und bietet Entwicklungsperspektiven. So sorgen wir für ein Arbeitsumfeld, in welchem Leistung geschätzt und Engagement belohnt wird.

## S1-11 Soziale Absicherung

Wir bestätigen, dass für sämtliche Mitarbeiter an allen Standorten ein umfassender Sozialschutz besteht. Dieser Schutz umfasst Absicherungen gegen Einkommensverluste infolge schwerwiegender Lebensereignisse wie Krankheit, Arbeitsunfälle, Schwangerschaft, Arbeitslosigkeit oder Ruhestand. Die Absicherung erfolgt durch das in Deutschland gesetzlich verankerte Sozialversicherungssystem, das unter anderem Kranken-, Renten-, Pflege-, Unfall- und Arbeitslosenversicherung einschließt. Darüber hinaus ergänzen betriebliche Regelungen und freiwillige Leistungen diesen Schutz, um die soziale Sicherheit unserer Belegschaft weiter zu stärken.

## S1-12 Menschen mit Behinderungen

Es wurde von der Übergangsvorschrift Gebrauch gemacht.

## S1-13 Parameter für Weiterbildungen und Kompetenzentwicklung

### Leistungs- und Laufbahnbewertungen

Im Rahmen unserer jährlich stattfindenden Feedbackgespräche zwischen Führungskräften und Mitarbeitern werden individuelle Leistungen sowie die berufliche Entwicklung systematisch bewertet. Da diese Gespräche für alle Führungskräfte verpflichtend sind, erhalten sämtliche Mitarbeiter, unabhängig von Geschlecht oder Beschäftigungsart, eine strukturierte Rückmeldung zu ihrer Leistung und Entwicklung.

Bei Bedarf werden im Dialog zielgerichtete Vereinbarungen getroffen, die in den folgenden Feedbackzyklen überprüft und weiterentwickelt werden. So schaffen wir eine transparente Grundlage für kontinuierliches Wachstum und stärken die persönliche Entwicklung jedes Einzelnen.

### Schulung der Mitarbeiter

Bei C + P haben alle Mitarbeiter die Möglichkeit, sich entsprechend ihrer Aufgaben und Tätigkeiten weiterzubilden. Dennoch zeigen sich deutliche Unterschiede in der durchschnittlichen Schulungsdauer zwischen männlichen und weiblichen Beschäftigten (siehe Tabelle 23).

Diese Differenz lässt sich unter anderem darauf zurückführen, dass Frauen häufiger in Teilzeit arbeiten, oft aufgrund familiärer Verpflichtungen im Bereich der Care-Arbeit. Zudem spiegelt sich in dieser Entwicklung auch die strukturelle Realität der Baubranche wider, in der technische und gewerbliche Positionen, die in der Regel intensivere Schulungen erfordern, überwiegend von Männern besetzt sind.

Tabelle 23: Schulungsstunden

Geschlecht	Schulungen pro Mitarbeiter [h]
Männlich	17
Weiblich	7
Gesamt	15

## S1-14 Parameter für Gesundheitsschutz und Sicherheit

### Managementsystem für Gesundheit und Sicherheit

Alle 225 Mitarbeiter von C + P sind vollständig durch unser zentrales Managementsystem für Gesundheit und Sicherheit abgedeckt. Dieses System wird von der Personalabteilung gesteuert und stellt sicher, dass nicht nur alle gesetzlichen Anforderungen erfüllt werden, sondern auch zusätzliche unternehmensinterne Maßnahmen zur Gesundheitsförderung und

Unfallvermeidung konsequent umgesetzt werden. Dazu zählen regelmäßige Schulungen und arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen.

### Arbeitsbedingte Todesfälle und Unfälle

Tabelle 24: Arbeitsbedingte Todesfälle und Unfälle

	Anzahl
Todesfälle infolge arbeitsbedingter Verletzungen und Erkrankungen	0
Meldepflichtige Arbeitsunfälle	14

Im Berichtsjahr 2024 wurden 14 meldepflichtige Arbeitsunfälle registriert. Bezogen auf die geleisteten Arbeitsstunden ergibt sich daraus eine Unfallquote von 35,94 pro 1.000.000 Arbeitsstunden.

### Arbeitsbedingte Erkrankungen

Für den Berichtszeitraum 2024 liegen keine Fälle arbeitsbedingter Erkrankungen vor, weder durch Meldungen von Mitarbeitern, noch durch Feststellungen des betriebsärztlichen Dienstes oder ähnlichen Einrichtungen.

### S1-15 Parameter für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben

Es wurde von der Übergangsvorschrift Gebrauch gemacht.

### S1-16 Vergütungsparameter (Verdienstunterschiede und Gesamtvergütung)

Tabelle 25: Verdienstunterschiede

Vergütungsparameter	Verdienstunterschied
Gender Pay Gap	16,35 %
Verhältnis der jährlichen Gesamtvergütung	444,81 %

Im Rahmen unserer Berichterstattung weisen wir für das Jahr 2024 einen Gender-Pay-Gap von 16,35% sowie ein Verhältnis der jährlichen Gesamtvergütung von 444,81% zwischen der bestbezahlten Führungskraft und dem Median der Belegschaft aus. Beide Kennzahlen spiegeln strukturelle Gegebenheiten wider, die insbesondere in der Bau- und Stahlbaubranche verbreitet sind und sich nicht ausschließlich auf unternehmensinterne Faktoren zurückführen lassen.

Der Gender-Pay-Gap bei C + P ist vor allem auf die weiterhin geringe Repräsentanz von Frauen in technischen und leitenden Positionen zurückzuführen, ein strukturelles Merkmal, das in der traditionell männlich geprägten Baubranche besonders deutlich zum Tragen kommt. Viele der höher vergüteten Funktionen, etwa in der Projektleitung oder Statik, sind überwiegend mit männlichen Fachkräften besetzt. Frauen hingegen sind häufiger in administrativen oder unterstützenden Tätigkeiten tätig, die in der Regel mit einem niedrigeren Vergütungsniveau einhergehen.

Für den aktuellen Berichtszeitraum war es leider nicht möglich, einen bereinigten Gender-Pay-Gap innerhalb einzelner Berufsgruppen zu ermitteln. Der Grund dafür liegt in der fehlenden Vergleichbarkeit zwischen den Geschlechtern innerhalb der jeweiligen Tätigkeitsfelder, insbesondere aufgrund des geringen Anteils weiblicher Beschäftigter in den entsprechenden Bereichen.

Das Verhältnis der jährlichen Gesamtvergütung von 444,81 % erklärt sich durch die hohe Verantwortung und strategische Bedeutung der obersten Führungsebene. In einem

mittelständischen Industrieunternehmen wie C + P, das komplexe Bauprojekte mit hohen Investitionsvolumina realisiert, ist die Vergütung der Geschäftsführung auch Ausdruck der unternehmerischen Risiken und der langjährigen Erfahrung, die diese Positionen erfordern.

Wir verstehen diese Kennzahlen als wichtigen Anstoß zur Reflexion und Weiterentwicklung. Unser Ziel ist es, langfristig mehr Ausgewogenheit und Transparenz in der Vergütungsstruktur zu schaffen, durch gezielte Personalentwicklung, faire Aufstiegschancen und eine kontinuierliche Überprüfung unserer Vergütungspolitik.

### **S1-17 Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten**

Im Berichtszeitraum 2024 wurden bei C + P keine Beschwerden im Zusammenhang mit Diskriminierung oder menschenrechtlichen Verstößen gemeldet. Wir bekennen uns ausdrücklich zur Achtung der Menschenrechte und fördern eine Unternehmenskultur, die auf Respekt, Gleichbehandlung und Vielfalt basiert. Durch präventive Maßnahmen, regelmäßige Schulungen sowie transparente und zugängliche Beschwerdemechanismen stellen wir sicher, dass potenzielle Risiken frühzeitig erkannt und adressiert werden können. Die Einhaltung dieser Standards ist fester Bestandteil unserer unternehmerischen Verantwortung.



# Unternehmensführung

## Governance-Informationen

### G1 Unternehmensführung

#### G1-1 Konzepte in Bezug auf Unternehmensführung und Unternehmenskultur

##### Unternehmenskultur

Die Unternehmenskultur von C + P basiert auf den Prinzipien von Integrität, Transparenz und sozialer Verantwortung. Diese Werte spiegeln sich in unserer umfassenden Compliance-Richtlinie wider, die darauf abzielt, gesetzeswidriges Verhalten zu verhindern und ethisches Handeln zu fördern. Sie ist ein Leitfaden für das Verhalten unserer gesamten Belegschaft und steht im Einklang mit den Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Unternehmen und Menschenrechte.



Abbildung 21: Werte unserer Unternehmenskultur

Ein zentraler Aspekt unserer Unternehmenskultur ist die Achtung der Menschenwürde und der Menschenrechte. Das Unternehmen setzt sich für Chancengleichheit und familienfreundliche Rahmenbedingungen ein, dabei lehnt es jede Form von Diskriminierung ab, unabhängig von Religion, Herkunft, Nationalität, Alter, Behinderung, Personenstand, sexueller Orientierung, politischer Neigung oder Geschlecht.

Außerdem legen wir großen Wert auf die Einhaltung von Arbeits- und Sozialstandards, einschließlich fairer Arbeitszeiten, angemessener Vergütung und Sozialleistungen sowie der Förderung von Vereinigungsfreiheit. C + P verurteilt Kinderarbeit, Sklaverei und Zwangsarbeit und stellt sicher, dass alle Arbeitsverhältnisse auf freiwilliger Basis beruhen.

Darüber hinaus sind Arbeitssicherheit und Umweltschutz zentrale Elemente der Unternehmenskultur. Wir verpflichten uns, die Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeiter zu schützen und umweltfreundliche Praktiken zu fördern, einschließlich der Einhaltung aller relevanten Vorschriften und der kontinuierlichen Verbesserung der Sicherheits- und Umweltstandards.

##### Korruption

Ein weiterer wichtiger Bestandteil unserer Unternehmenskultur ist die Verhinderung von Korruption und Vorteilsbegünstigung. Wir tolerieren keine Form von Bestechung und setzen auf Offenheit und Transparenz im geschäftlichen Kontext. Dies wird durch strenge Kontrollen und klare Meldewege unterstützt, die sicherstellen, dass alle Geschäftsaktivitäten ehrlich und rechtmäßig ablaufen. Verantwortlich dafür sind die Geschäftsführer unserer Holding sowie die Leitung der Rechtsabteilung.

Besonders gefährdet durch Korruption und Bestechung sind Funktionen mit intensivem Kontakt zu Kunden, Lieferanten oder Nachunternehmern. Dazu zählen insbesondere unsere

Mitarbeiter im Einkauf und in der Projektleitung. In diesen Bereichen ist es von entscheidender Bedeutung, dass alle Mitarbeiter sich strikt an die festgelegten Richtlinien halten und jegliche Unregelmäßigkeiten sofort melden. Durch regelmäßige Schulungen und Sensibilisierungsmaßnahmen stellen wir sicher, dass unsere Mitarbeiter die Risiken und Anzeichen von Korruption und Vorteilsbegünstigung erkennen und entsprechend handeln können. Im Falle von Korruption und Bestechung kann es zu weitreichenden Auswirkungen kommen. Es drohen hohe Geldstrafen, Schadensersatzklagen oder Gewinnabschöpfungen. Darüber hinaus kann ein massiver Imageschaden und Reputationsverlust entstehen, der sich nachteilig auf unser Geschäft auswirkt. Ein solcher Reputationsverlust kann das Vertrauen unserer Kunden und Geschäftspartner erheblich beeinträchtigen und langfristige negative Folgen für das Unternehmen haben. Auch Mitarbeiter müssen mit drastischen Konsequenzen rechnen, falls sie diese Gesetze verletzen. Es drohen Geld- und Freiheitsstrafen, Schadensersatzforderungen und arbeitsrechtliche Maßnahmen. Diese Konsequenzen unterstreichen die Bedeutung der Einhaltung unserer Compliance-Richtlinien und die Notwendigkeit, ethisches Verhalten in allen Geschäftsbereichen zu fördern.

Angaben zum Verfahren bei Fällen oder Verdachtsfällen von Korruption sind unter G1-3 beschrieben.

### **Strategie**

Ein zentraler Aspekt der Strategieentwicklung bei C + P ist die aktive Einbindung der Führungskräfte. Bei Bedarf werden spezielle Strategieworkshops organisiert, in denen Führungspersonen gemeinsam an der Ausarbeitung und Verfeinerung der Strategien arbeiten. Diese Workshops fördern den Austausch von Ideen und Perspektiven, was zu innovativen und gut durchdachten Lösungen führt.

Während des gesamten Prozesses legen wir großen Wert auf Flexibilität und Anpassungsfähigkeit, um auf Veränderungen im Marktumfeld schnell reagieren zu können. Die entwickelten Strategien werden regelmäßig überprüft und bei Bedarf angepasst, um sicherzustellen, dass wir stets auf dem richtigen Kurs bleiben.

### **G1-2 Management der Beziehungen zu Lieferanten**

Unsere Konzepte zur Vermeidung von Zahlungsverzug sind im Abschnitt G1-6 ausführlich beschrieben. Zwar verfügen wir über keine standardisierten Verfahren für die Auswahl und Betreuung unserer Lieferanten, doch ist dies bewusst so gestaltet: Unsere Lieferantenstruktur reicht von kleinen, regionalen Handwerksbetrieben bis hin zu großen, international tätigen Konzernen. Eine einheitliche Regelung würde dieser Vielfalt nicht gerecht werden.

Bei der Auswahl unserer Lieferanten und Nachunternehmer legen wir besonderen Wert auf regionale Nähe zu unseren Baustellen. Dies ermöglicht kurze Liefer- und Anfahrtswege, reduziert Emissionen und macht in vielen Fällen eine Unterbringung der Monteure vor Ort überflüssig.

Wir sind überzeugt, dass eine individuelle und situationsgerechte Abstimmung von Maßnahmen und Verhaltensweisen notwendig ist, um den unterschiedlichen Anforderungen unserer vielfältigen Partner gerecht zu werden. Zu starre Vorgaben könnten insbesondere kleinere Unternehmen überfordern und deren betriebliche Abläufe unnötig belasten.

Stattdessen setzen wir auf flexible, partnerschaftliche Lösungen, die es uns ermöglichen, auf die spezifischen Gegebenheiten jedes Lieferanten einzugehen. Diese Herangehensweise fördert eine vertrauensvolle Zusammenarbeit auf Augenhöhe und trägt dazu bei, dass wir gemeinsam mit unseren Partnern effizient, nachhaltig und erfolgreich agieren können.

### G1-3 Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung

Bei Verdacht oder Kenntnis über Verstöße gegen rechtliche Vorgaben in Bezug auf Bestechung oder Korruption ist es von größter Bedeutung, dass diese Informationen umgehend und anonym an unseren Compliance-Beauftragten weitergeleitet werden. Dieser ist verpflichtet, die Identität des Hinweisgebers streng vertraulich zu behandeln, um jegliche Form von Vergeltung oder Benachteiligung zu verhindern. Unsere Compliance-Richtlinie bietet klare Handlungsempfehlungen für solche Fälle und stellt sicher, dass alle Mitarbeiter wissen, wie sie vorgehen müssen. Diese Richtlinie ist für alle Mitarbeiter jederzeit zugänglich und im Intranet hochgeladen. Sie enthält detaillierte Anweisungen und Beispiele, um sicherzustellen, dass jeder Mitarbeiter die notwendigen Schritte kennt, um Verstöße sicher und effektiv zu melden.

Zum Schutz der Hinweisgeber wird sichergestellt, dass alle eingehenden Meldungen diskret und sensibel behandelt werden. Der Compliance-Beauftragte prüft die Anschuldigungen sorgfältig und leitet die relevanten Informationen, ohne die Identität des Hinweisgebers preiszugeben, an unseren Aufsichtsrat weiter. Dies gewährleistet, dass die Vorwürfe objektiv und unabhängig untersucht werden können, während gleichzeitig der Schutz und die Sicherheit des Hinweisgebers gewahrt bleiben. Eine objektive Untersuchung ist besonders durch die Trennung zwischen dem operativen Geschäft und der Kontrolle durch den Compliance-Beauftragten sowie dem Aufsichtsrat sichergestellt, siehe GOV 1. Der Compliance-Beauftragte informiert außerdem die höchste Führungsebene über aktuelle Fälle.



Abbildung 22: Vorgehen bei Verstoß gegen die Compliance-Richtlinie

Durch diese Maßnahmen fördern wir eine Kultur der Offenheit und Transparenz, in der sich alle Mitarbeiter sicher fühlen können, Missstände zu melden, ohne negative Konsequenzen befürchten zu müssen. Unser Ziel ist es, ein ethisches und rechtmäßiges Arbeitsumfeld zu schaffen, in welchem Integrität und Vertrauen an erster Stelle stehen.

Unsere Mitarbeiter werden allesamt in unserer Compliance-Richtlinie geschult. Diese ist unter anderem Vertragsbestandteil bei einer Neueinstellung. Für uns ist das Thema Compliance ein essenzieller Bestandteil unseres Alltags, sodass keine Unterschiede zwischen unseren risikobehafteten Funktionen und anderen Mitarbeitern gemacht werden. Bei Bedarf besteht für unsere Mitarbeiter die Möglichkeit weitere Schulungen zu dem Thema zu absolvieren. Diese Grundsätze gelten gleichermaßen für die Mitglieder unserer Leitungs- und Aufsichtsorgane.

Tabelle 26: risikobehaftete Funktionen

Risikobehaftete Funktionen	Insgesamt	Compliance-Schulungen erhalten	Prozentualer Anteil (Schulungen)
Projektleiter	29	29	100 %
Einkäufer	4	4	100 %

#### G1-4 Vorfälle in Bezug auf Korruption oder Bestechung

Im Geschäftsjahr 2024 gab es keine Vorfälle, welche Korruption und Bestechung betreffen. Da es bei C + P in der hundertjährigen Geschichte keinen entsprechenden Fall gab, werden bis auf unsere Compliance-Richtlinie keine Maßnahmen dagegen umgesetzt oder geplant.

#### G1-5 Politische Einflussnahme und Lobbytätigkeiten

Wir nehmen keinen Einfluss auf politische Entscheidungsprozesse und beteiligen uns nicht an Lobbyaktivitäten. Darüber hinaus leisten wir keine finanziellen Zuwendungen an politische Parteien, Mandatsträger oder vergleichbare Organisationen.

#### G1-6 Zahlungspraktiken

C + P bevorzugt grundsätzlich die Inanspruchnahme von Skonti und strebt daher eine Zahlung innerhalb von 14 Tagen nach Rechnungserhalt an. Diese Praxis dient der Förderung fairer und effizienter Geschäftsbeziehungen mit unseren Lieferanten.

Die konkrete Zahlungsfrist wird im Rahmen des Einkaufsprozesses individuell in der Bestellung durch den Einkauf festgelegt. Dabei wird auf marktübliche Konditionen sowie auf partnerschaftliche Vereinbarungen mit den Lieferanten geachtet.

Zur Sicherstellung der Einhaltung dieser Zahlungsziele wird der gesamte Prozess durch die Finanzbuchhaltung überwacht. Diese prüft systematisch die Einhaltung der vereinbarten Zahlungsfristen und sorgt für eine fristgerechte Abwicklung der Zahlungen.

C + P legt großen Wert auf eine verlässliche und faire Zahlungsmoral. Im Berichtszeitraum gab es keine Gerichtsverfahren aufgrund von Zahlungsverzug. Dies unterstreicht das Engagement des Unternehmens für verantwortungsvolle Geschäftspraktiken und stabile Lieferantenbeziehungen.

Mit dieser Vorgehensweise stellt C + P sicher, dass die Zahlungspraktiken transparent, verantwortungsvoll und im Einklang mit den Erwartungen der Lieferanten erfolgen. Gleichzeitig wird durch die Nutzung von Skonti ein wirtschaftlicher Vorteil realisiert, der zur Effizienzsteigerung beiträgt.

## Quellenverzeichnis

BUNDESMINISTERIUM DER FINANZEN. Amtliches Handbuch Bewertung/Grundsteuer, Anlage 38. Bundesministerium der Finanzen. 01.01.2022. <https://grsth.bundesfinanzministerium.de/grsth/2022-2025/A-BewG-GrStG-AE/BewG/Anlagen/Anlage-38/anlage-38.html>. Abrufdatum: 26.05.2025

GLOOR, ROLF. Energieeffizienz im Parkhaus. Energie.ch. 01.08.2011. <https://energie.ch/parkhaus/>. Abrufdatum: 26.05.2025

INSTITUT DER DEUTSCHEN WIRTSCHAFT KÖLN. Energieeffizienz bei Büroimmobilien. dena-Analyse über den Gebäudebestand und seine energetische Situation. Deutsche Energie-Agentur (dena). 03.2016. <https://www.iwkoeln.de/fileadmin/publikationen/2016/282678/dena-Analyse-Bueroimmobilien.pdf>. Abrufdatum: 26.05.2025

KRAFTFAHRT-BUNDESAMT (KBA). Fahrzeugzulassungen (FZ). KBA. 01.01.2024. [https://www.kba.de/DE/Statistik/Fahrzeuge/Bestand/Segmente/segmente\\_node.html](https://www.kba.de/DE/Statistik/Fahrzeuge/Bestand/Segmente/segmente_node.html). Abrufdatum: 06.06.2025

KRAFTFAHRT-BUNDESAMT (KBA). Der Fahrzeugbestand im Überblick am 1. Januar 2024 gegenüber 1. Januar 2023. KBA. [https://www.kba.de/DE/Statistik/Fahrzeuge/Bestand/Jahresbilanz\\_Bestand/fz\\_b\\_jahresbilanz\\_node.html?yearFilter=2024%20](https://www.kba.de/DE/Statistik/Fahrzeuge/Bestand/Jahresbilanz_Bestand/fz_b_jahresbilanz_node.html?yearFilter=2024%20). Abrufdatum: 05.06.2025

KREISLAUFWIRTSCHAFT BAU. Mineralische Bau- und Abbruchabfälle. Kreislaufwirtschaft Bau. 06.12.2024. <https://www.kreislaufwirtschaft-bau.de/Download/PM.pdf>. Abrufdatum: 05.06.2025

TECHNISCHE UNIVERSITÄT MÜNCHEN. Schlussbericht zum Vorhaben KHoMaTe – Auswirkungen der Kaskadennutzung von Holz auf die Umweltbilanz der nationalen Forst- und Holzbranche in Abhängigkeit von marktwirtschaftlichen und zeitlichen Effekten. Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft. 16.01.2024. <https://www.fnr.de/fileadmin/projektdatenbank/2219NR104.pdf>. Abrufdatum: 08.06.2025

UMWELTBUNDESAMT (UBA). Verwertung und Entsorgung ausgewählter Abfallarten. UBA. 28.10.2024. <https://www.umweltbundesamt.de/daten/ressourcen-abfall/verwertung-entsorgung-ausgewaehlter-abfallarten>. Abrufdatum: 18.06.2025

UMWELTBUNDESAMT (UBA). CO<sub>2</sub>-Emissionen pro Kilowattstunde Strom 2024 gesunken. UBA. 09.04.2025. <https://www.umweltbundesamt.de/themen/co2-emissionen-pro-kilowattstunde-strom-2024>. Abrufdatum: 10.06.2025