



NACHHALTIGKEITSBERICHT 2025

CHRISTMANN + PFEIFER | Bereich BAUEN



CHRISTMANN + PFEIFER
BERATEN. BAUEN. BEGEISTERN.



Dipl.-Ing. Karsten Kußmann,
Geschäftsführer



Stefan Pitzer,
Kaufmännischer Geschäftsführer

Vorwort

Das Jahr 2025 markiert für CHRISTMANN + PFEIFER ein ganz besonderes Kapitel unserer Geschichte. Wir durften unser hundertjähriges Bestehen feiern – ein stolzer Meilenstein, der für Beständigkeit, Innovationskraft und Verlässlichkeit steht. Gleichzeitig war 2025 ein Jahr des Wandels: Mit der Veränderung unseres Konzernteilbereichs EINRICHTEN im Zuge einer strategischen Neuausrichtung mussten wir eine prägende Konstante der Unternehmensgruppe loslassen.

Doch Veränderung bedeutet auch Aufbruch. Im April konnten wir den Geschäftsbereich BAUEN mit der Gründung der C + P Industriebau Rhein-Main nochmals regional und strategisch erweitern und damit unser Engagement im Stahlhochbau auf das wirtschaftlich dynamische Rhein-Main-Gebiet ausdehnen. Dieser Schritt verdeutlicht unseren Anspruch, Tradition und Zukunft zu verbinden.

Die Baubranche beeinflusst Umwelt, Ressourcen und Lebensräume in erheblichem Maße. Wir sind uns der damit einhergehenden Pflichten bewusst und sehen gleichzeitig die Chance, aktiv zur nachhaltigen Entwicklung beizutragen.

Nach 100 Jahren C + P blicken wir mit Verantwortung und Zuversicht nach vorn – für eine nachhaltige Bauwirtschaft.

Unser Dank gilt an dieser Stelle ausdrücklich unseren Mitarbeitenden, die mit ihrem Engagement und ihrer Leidenschaft unser Unternehmen prägen, ebenso wie unseren Kunden und Partnern, die uns ihr Vertrauen schenken und gemeinsam mit uns neue Wege gehen. Ohne sie wäre unsere hundertjährige Erfolgsgeschichte nicht möglich gewesen.

Mit unserem zweiten Nachhaltigkeitsbericht zeigen wir auf, wie wir verantwortungsvolles Wirtschaften konkret gestalten und welche Ziele, Hebel und Maßnahmen wir nutzen, um einen spürbaren Unterschied zu machen. 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
ALLGEMEINE INFORMATIONEN	1
Die CHRISTMANN + PFEIFER-Gruppe Bereich BAUEN	1
ESRS 2.2	
UMWELTINFORMATIONEN	27
E1 Klimawandel	27
E5 Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	36
SOZIALINFORMATIONEN	42
S1 Eigene Belegschaft	42
GOVERNANCE-INFORMATIONEN	54
G1 Unternehmensführung	54
QUELLENVERZEICHNIS	V

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Organigramm der C + P-Gruppe Bereich BAUEN.....	1
Abbildung 2: Hierarchie Verwaltungs- und Leitungsorgan.....	2
Abbildung 3: Höchste Führungsebene C + P BAUEN.....	3
Abbildung 4: Berichterstattung innerhalb der Organisation.....	4
Abbildung 5: IROs, mit denen sich die Organe beschäftigen.....	5
Abbildung 6: Zyklus des Risikomanagements.....	6
Abbildung 7: Portfolio von C + P.....	7
Abbildung 8: Standorte.....	8
Abbildung 9: Vision von C + P.....	9
Abbildung 10: Wertschöpfungskette C + P BAUEN.....	10
Abbildung 11: Umsatzentwicklung modulares Bauen.....	14
Abbildung 12: Zusammenstellung Expertengruppe.....	14
Abbildung 13: Ermittlung und Bewertung der IROs.....	15
Abbildung 14: Energiemix C + P.....	30
Abbildung 15: Abfallhierarchie.....	36
Abbildung 16: Preflex®-Parkdeckplatte.....	36
Abbildung 17: Preflex® Parkhaus.....	37
Abbildung 18: Anlieferung eines Moduls.....	37
Abbildung 19: Prozessablauf Kreislaufwirtschaft.....	38
Abbildung 20: Ressourcenflüsse C + P.....	38
Abbildung 21: Lagerung Parkdeckplatten.....	39
Abbildung 22: Mitarbeitende C + P.....	42
Abbildung 23: Sicherheit unserer Mitarbeitenden.....	43
Abbildung 24: Logo Intranet.....	44
Abbildung 25: Maßnahmen in Bezug auf die eigene Belegschaft.....	45
Abbildung 26: Wertekompass.....	47
Abbildung 27: Mitarbeitende C + P.....	51
Abbildung 28: Vorgehen bei Verstoß gegen die Compliance-Richtlinie.....	55

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Geschlechteraufteilung Gremien	3
Tabelle 2: Sorgfaltspflicht	6
Tabelle 3: Interessensträger	11
Tabelle 4: Finanzielle Auswirkungen der wesentlichen Risiken	13
Tabelle 5: Finanzielle Auswirkungen der wesentlichen Chancen	13
Tabelle 6: Wesentliche IROs - Klimawandel	16
Tabelle 7: Wesentliche IROs - Kreislaufwirtschaft	17
Tabelle 8: Wesentliche IROs - Arbeitskräfte des Unternehmens	18
Tabelle 9: Wesentliche IROs - Unternehmensführung	19
Tabelle 10: Angabe der Datenpunkte aus anderen EU-Rechtsvorschriften	20
Tabelle 11: Energieverbrauch und Energiemix	29
Tabelle 12: Für C + P relevante Scope-3-Kategorien	31
Tabelle 13: Treibhausgasemissionen	32
Tabelle 14: Erwartete finanzielle Effekte der klimabezogenen Risiken	34
Tabelle 15: Buchwerte der Gebäude	34
Tabelle 17: Ressourcenzuflüsse	39
Tabelle 18: Verkaufte Preflex®-Platten	39
Tabelle 19: Gefertigte Stahlkonstruktionen	40
Tabelle 20: Abfälle nach Verwertungsverfahren	40
Tabelle 21: Zahl der Arbeitnehmenden (Personenzahl) nach Geschlecht	47
Tabelle 22: Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog	48
Tabelle 23: Verteilung der Geschlechter in der obersten Führungsebene	48
Tabelle 24: Schulungsstunden	50
Tabelle 25: Arbeitsbedingte Todesfälle und Unfälle	50
Tabelle 26: Verdienstunterschiede	51

Abkürzungsverzeichnis

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



Allgemeine Informationen

Allgemeine Informationen

Die CHRISTMANN + PFEIFER-Gruppe | Bereich BAUEN

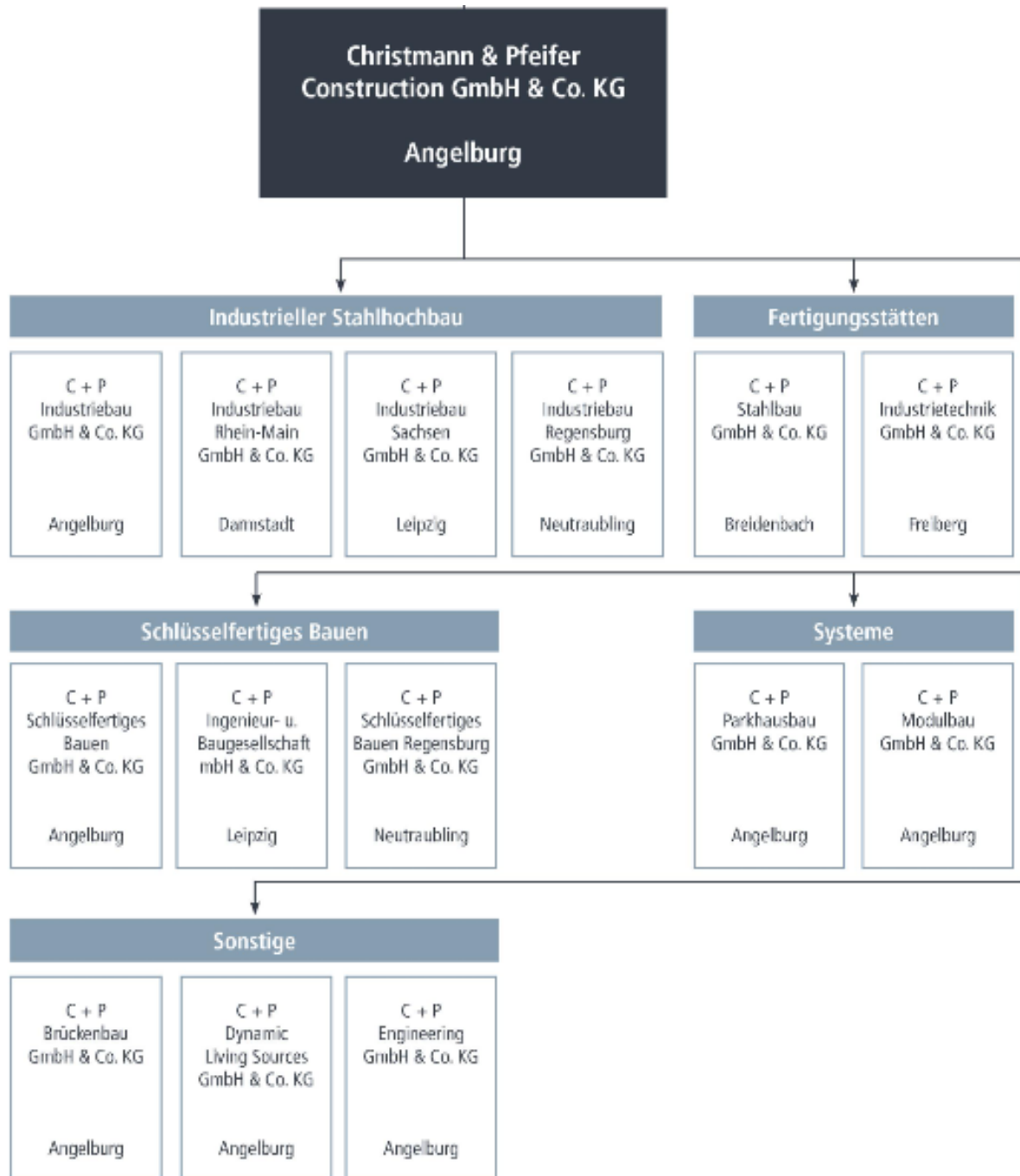


Abbildung 1: Organigramm der C + P-Gruppe | Bereich BAUEN

ESRS 2

BP 1 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 unterscheidet sich der Konsolidierungskreis des Nachhaltigkeitsberichts von dem des Finanzberichtes. Diese Abgrenzung erfolgte, da die Geschäftsbereiche des C + P-Konzerns unabhängig voneinander agieren. Innerhalb des Teilkonzerns ‚BAUEN‘ wurden sämtliche unserer Unternehmen betrachtet. 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. In der Implementierung und Umsetzung von Strategien, Maßnahmen und Zielen setzen wir unseren Schwerpunkt vorerst lediglich auf unsere unternehmenseigenen Tätigkeiten.

Wir haben darauf verzichtet, Informationen aufgrund von geistigem Eigentum, Know-how oder Innovationsergebnissen zurückzuhalten.

BP 2 Spezifische Informationen, wenn das Unternehmen Phase-in-Bestimmungen nutzt

Es wurde von keinen Phase-in-Bestimmungen Gebrauch gemacht.

GOV 1 Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane in Bezug auf Nachhaltigkeit

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

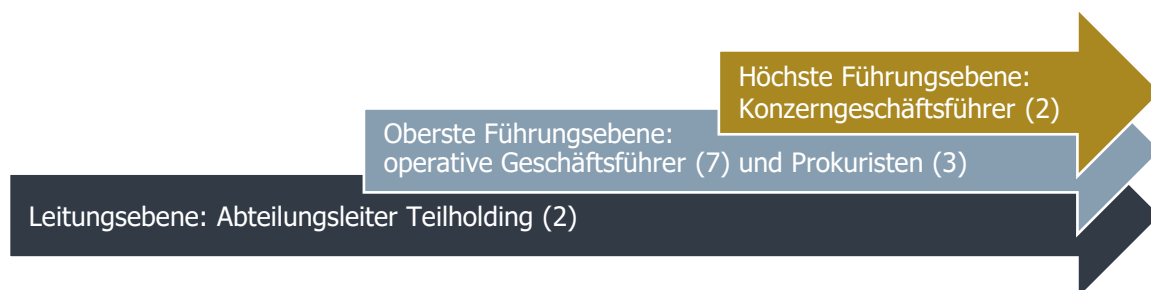


Abbildung 2: Hierarchie Verwaltungs- und Leitungsorgan

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

Tabelle 1: Geschlechteraufteilung Gremien

Geschlecht	Verwaltung & Leitung	Aufsichtsorgan
Männlich	86 %	67 %
Weiblich	14 %	33 %
Verhältnis von weiblichen zu männlichen Mitgliedern	17 %	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. Es ist kein Vertreter der Mitarbeitenden im Aufsichtsrat vorhanden.

Unsere Konzerngeschäftsführung

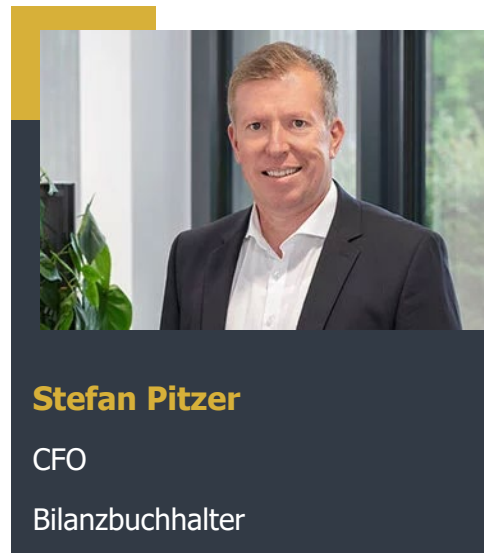
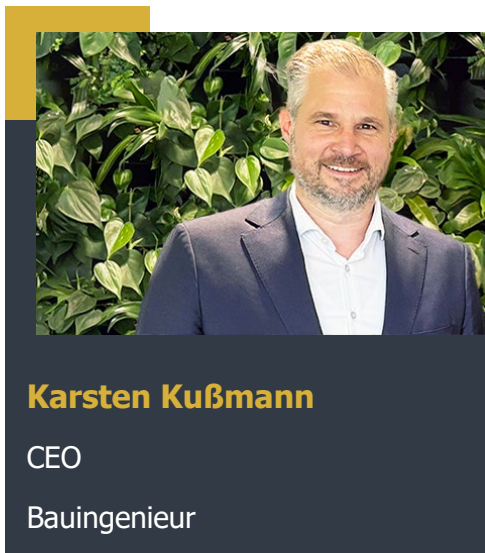


Abbildung 3: Höchste Führungsebene C + P BAUEN

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 3) 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.

Die Leitungs- und Verwaltungsorgane von C + P BAUEN übernehmen die Verantwortung für die Festlegung sowie die Überwachung der Nachhaltigkeitsziele. Die Ziele orientieren sich an den wesentlichen IROs des Unternehmens und werden jährlich überprüft. Auf dieser Basis werden notwendige Anpassungen an Strategien und Maßnahmen beschlossen.

Zur Leistungsüberwachung erhalten die Organe quartalsweise ein Update über den Fortschritt in Bezug auf die beschlossenen Ziele und Maßnahmen. Die Ergebnisse werden mit den Vorjahreswerten und Zielgrößen verglichen. So können die Verwaltungs-, Leitungs- und

Aufsichtsorgane sicherstellen, dass die Wirksamkeit der Strategien regelmäßig überprüft und bei Bedarf nachgesteuert wird. Durch eine kontinuierliche Berichterstattung wird eine enge Nachverfolgung der Fortschritte gewährleistet (siehe Abbildung 4).

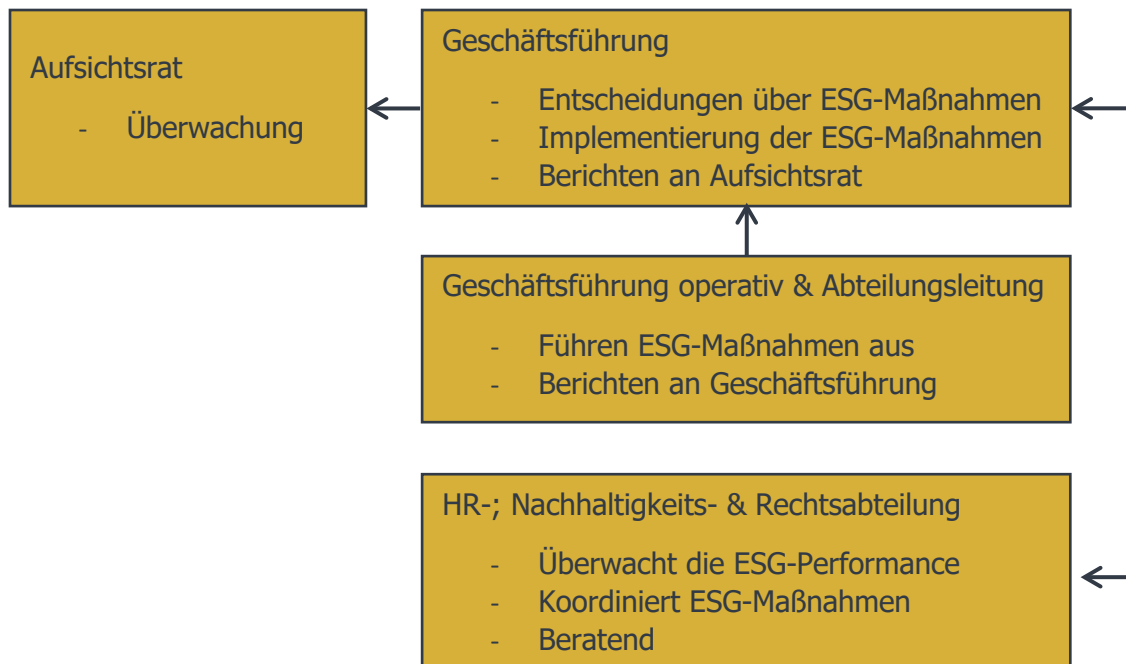


Abbildung 4: Berichterstattung innerhalb der Organisation

Kompetenzen

Die Mitglieder der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane verfügen über fundierte Kenntnisse in den Bereichen Unternehmensführung, Risikomanagement, Recht, Finanzen sowie insbesondere im Bauwesen. Ergänzend stellt C + P sicher, dass nachhaltigkeitsbezogene Fachkompetenzen gezielt durch Stabstellen abgedeckt werden.

Darüber hinaus haben die Organe Zugang zu internen und externen Sachverständigen, die bei spezifischen Fragestellungen hinzugezogen werden können. Die Relevanz und Aktualität der Kompetenzen werden regelmäßig überprüft, um sicherzustellen, dass sie den wesentlichen Themen des Unternehmens entsprechen. Auf diese Weise wird gewährleistet, dass Entscheidungen auf einer soliden Wissensbasis getroffen werden und die Organe ihre Aufgaben wirksam erfüllen können.

Einbindung der IROs

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. Die Finanzleitung bereitet in enger Abstimmung mit dem Nachhaltigkeitsmanagement die relevanten Informationen auf und stellt diese der operativen Geschäftsführung sowie dem Aufsichtsrat zur Verfügung.

Die operative Geschäftsführung sowie der Aufsichtsrat werden im Rahmen der quartalsweisen Sitzungen fortlaufend von der Konzerngeschäftsführung anhand Berichterstattungen über relevante Nachhaltigkeitsthemen informiert. Bei Bedarf werden zusätzliche Sitzungen einberufen. Im Berichtszeitraum erfolgte die Information insbesondere zu denen in Abbildung 5 dargestellten Themen.

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

Nach der Information aller zuständigen Organe fließen die IROs systematisch in die strategische Planung und in die unternehmensweite Risikoanalyse ein. Dabei wird sichergestellt, dass Nachhaltigkeitsaspekte bei Entscheidungen über wesentliche Investitionen, bei der Risikosteuerung sowie in der langfristigen Geschäftsausrichtung berücksichtigt werden.



Abbildung 5: IROs, mit denen sich die Organe beschäftigen

GOV 2 Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme

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

GOV 3 Erklärung zur Sorgfaltspflicht

Die Nachhaltigkeits Sorgfaltspflicht der C + P-Gruppe orientiert sich an den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte (UNGP) sowie den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen.

Sorgfaltspflicht verstehen wir als kontinuierlichen Prozess, mit dem tatsächliche und potenzielle negative Auswirkungen auf Menschen und Umwelt im Zusammenhang mit unseren Aktivitäten, Produkten, Dienstleistungen und Geschäftsbeziehungen identifiziert, verhindert, gemindert und behoben werden.

Die Verantwortung für die Umsetzung der Sorgfaltspflicht ist in unserer Unternehmenspolitik verankert. Die operative Umsetzung liegt bei der Rechtsabteilung und dem Nachhaltigkeitsmanagement, während die strategische Steuerung durch die Geschäftsführung erfolgt. Erkenntnisse aus der Sorgfaltspflicht fließen in unsere Unternehmensstrategie, Beschaffungsprozesse, Geschäftsbeziehungen und Risikomanagementsysteme ein.

Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse identifizieren und bewerten wir tatsächliche und potenzielle negative Auswirkungen auf Menschen und Umwelt. Zur Vermeidung, Minderung oder Behebung setzen wir gezielte Maßnahmen um, wie beispielsweise unsere Compliance-Richtlinie oder Anpassungen von Prozessen.

Tabelle 2: Sorgfaltspflicht

Kernelemente der Sorgfaltspflicht	Absätze in der Nachhaltigkeitserklärung
a) Einbindung der Sorgfaltspflicht in Governance, Strategie und Geschäftsmodell	ESRS 2 GOV 1 (S. 4) ESRS 2 GOV 2 (S. 5) ESRS 2 IRO 2 (S. 16)
b) Einbindung betroffener Interessenträger in alle wichtigen Schritte der Sorgfaltspflicht	ESRS 2 GOV 1 (S. 4) ESRS 2 SBM 2 (S. 10) ESRS 2 IRO 1 (S. 14)
c) Ermittlung und Bewertung negativer Auswirkungen	ESRS 2 IRO 1 (S. 14) ESRS 2 IRO 2 (S. 16)
d) Maßnahmen gegen diese negativen Auswirkungen	themenbezogene ESRS (einschließlich MDR-A): E1-5 (S. 28) S1-4 (S. 45)
e) Nachverfolgung der Wirksamkeit dieser Bemühungen und Kommunikation	ESRS 2 GOV 4: (S. 6) themenbezogene ESRS (einschließlich MDR-T): E1-6 (S. 29) S1-4 (S. 4646)

GOV 4 Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung

Unser nachhaltigkeitsbezogenes Risikomanagement basiert auf einem zyklischen Ansatz, welcher in Abbildung 6 dargestellt ist. Es umfasst vorwiegend unsere eigene Wertschöpfung. Das Verfahren wird je nach Thematik und Umfang entweder von der zuständigen Geschäftsführung oder der Projektleitung durchgeführt. Diese können die Umsetzung der Maßnahmen sowie die Kontrollen an weitere Mitarbeitende delegieren. Durch Berichterstattung an unsere Leitungs- und Aufsichtsorgane sowie das Nachhaltigkeitsmanagement werden die Einschätzung der Risiken und die Umsetzung von Maßnahmen überwacht, siehe Abbildung 4.



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. Mit diesem Vorgehen stellen wir sicher, dass die Risiken aus der Nachhaltigkeitsberichterstattung kontinuierlich überwacht und die Verlässlichkeit sowie Transparenz unserer Angaben gewährleistet werden.

Die Risiken, die C + P als relevant priorisiert hat, sind in IRO 2 aufgeführt, dazu gehören die Gefahr durch Überschwemmungen und steigende Kosten aufgrund CO₂-Bepreisung. Eine

regelmäßige Berichterstattung in Bezug auf die erkannten Risiken wird nach Abbildung 4 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. Dementsprechend sind wir nicht in Bereichen, die in Verbindung mit fossilen Brennstoffen, Chemikalien, Waffen oder Tabak stehen, tätig. Außerdem sind die von uns vertriebenen Produkte und Dienstleistungen von keinerlei Verboten auf bestimmten Märkten betroffen.

Der Bereich EINRICHTEN wurde jedoch im aktuellen Berichtszeitraum aufgrund einer strategischen Umstrukturierung veräußert und ist somit am 31. Juli 2025 aus der Gruppe ausgeschieden.

Im Folgenden wird der Bereich BAUEN, der in diesem Bericht behandelt wird, vorgestellt.

Der Baubereich



Abbildung 7: Portfolio von C + P

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 acht Standorten in ganz Deutschland gewährleisten wir eine enge Kundennähe. Um diesen Aspekt weiter zu stärken, haben wir im April 2025 ein neues Tochterunternehmen gegründet: die C + P Industriebau Rhein-Main GmbH & Co. KG in Darmstadt. Dieses Unternehmen erweitert unseren bestehenden Bereich des Stahlhochbaus auf das Rhein-Main-Gebiet.

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 Mitarbeitende.

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 Planungsleistungen setzen wir auf das Prinzip der integralen Planung, bei welcher die einzelnen Planungsbereiche eng miteinander zusammenarbeiten. So 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.



Abbildung 8: Standorte

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. Ziel in den nächsten Jahren ist es, die Vermarktung dieser Konzepte weiter auszuweiten. Detailliertere Informationen zu dem Konzept des Preflex® Parkhauses und den Modulbau sind unter dem Abschnitt E5-1 zu finden.

Unser Leitbild



Abbildung 9: Vision von C + P

Ausblick und Herausforderungen

Für die kommenden Jahren sehen wir uns mit steigenden Anforderungen im Bereich der Nachhaltigkeit konfrontiert. Dazu zählen insbesondere die steigenden Kosten in Bezug auf den Ausstoß von CO₂-Emissionen sowie die zunehmende Transparenz durch ESG-Berichtserstattungen. Dem treten wir mit dem Aufbau eines Nachhaltigkeitsmanagements entgegen.

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.

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 10 ist unsere Wertschöpfungskette grafisch dargestellt.

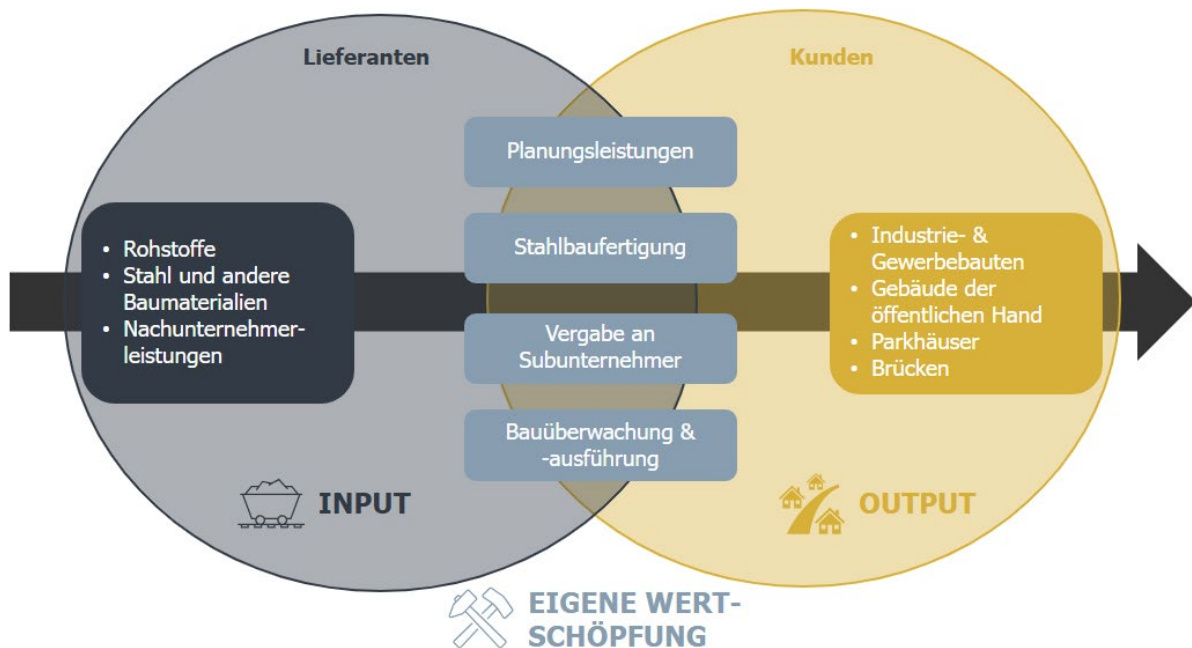


Abbildung 10: Wertschöpfungskette C + P BAUEN

SBM 2 Interessen und Standpunkte der Interessenträger

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 Vertretung der Stakeholder statt. Die Standpunkte der Stakeholder fließen in die Wesentlichkeitsanalyse ein. Die in Tabelle 3 aufgeführten Stakeholder sind direkt betroffen von den Tätigkeiten von C + P.

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, die Bedürfnisse unserer Partner und Kunden stets im Blick behalten sowie Stakeholderinteressen in unsere Strategie und unser Geschäftsmodell einbeziehen.

Tabelle 3: Interessensträger

	Einbindung	Zweck	Interessen
Kunden	Unsere Kunden und Bauherren haben mit unserer Projektleitung 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.
Mitarbeitende	Wir führen jährlich Feedbackgespräche durch. Außerdem haben unsere Mitarbeitenden vertrauliche Ansprechpartner und werden durch Betriebsversammlungen informiert.	Mithilfe langfristiger Bindung der Mitarbeitenden sichern wir Wissen und Kompetenz.	Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, eine angemessene Wertschätzung und Transparenz sind unseren Mitarbeitenden wichtig.
Lieferanten & Nachunternehmer	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 Produkten.	Unsere NUs haben großes Interesse an hohen Sicherheitsanforderungen auf unseren Baustellen. Außerdem ist ein geringer Bürokratieaufwand bei der Vertragsschließung von Bedeutung.
Gesellschafter	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 von Entwicklungen sowie der Ergebnisentwicklung.
Aufsichtsrat	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.
Kooperationspartner	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 Studierende beschäftigt und die Einrichtungen unterschützt.

Einbindung der eigenen Belegschaft

Die Interessen unserer eigenen Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden stehen. Weitere Informationen sind unter S1-2 aufgeführt.

SBM 3 Zusammenspiel der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen mit Strategie und Geschäftsmodell sowie deren finanzielle Effekte

Zusammenspiel der wesentlichen IROs mit der Strategie und dem Geschäftsmodell

In Tabelle 6 bis Tabelle 9 sind sämtliche als wesentlich identifizierten IROs aufgeführt. Ein Teil dieser IROs steht in einem engen Zusammenhang mit unserer Strategie und unserem Geschäftsmodell. Diese Wechselwirkungen werden im Folgenden zusammenfassend erläutert.

Als Unternehmen der Bauindustrie sind wir in einer energie- und materialintensiven Branche tätig. Daraus ergeben sich wesentliche klimabezogene Auswirkungen, insbesondere im Zusammenhang mit Treibhausgasemissionen aus eigenen Aktivitäten sowie entlang der Wertschöpfungskette. Vor diesem Hintergrund stellt die Reduktion unseres CO₂-Ausstoßes ein zentrales strategisches Handlungsfeld dar. Mit einem Transformationskonzept, welches allerdings erneut überarbeitet werden muss (E1-1), streben wir eine deutliche Minderung unserer Emissionen an.

Unser strategischer Fokus auf den Baustoff Stahl ist eng mit erhöhten Energieverbräuchen in der vorgelagerten Lieferkette verbunden. Dies adressieren wir durch eine bewusste Auswahl unserer Lieferanten. Zudem ist Stahl ein hochgradig kreislauffähiger Baustoff, der beliebig oft wiederverwendet werden kann und damit wesentlich zur Ressourcenschonung beiträgt. Diese Eigenschaft ist ein zentraler Bestandteil unseres Geschäftsmodells und mindert langfristig negative Umweltauswirkungen.

Die strategische Ausrichtung auf den Vertrieb flexibler, modularer und kreislauffähiger Produkte trägt nicht nur zur Reduktion von Umweltwirkungen bei, sondern eröffnet zugleich wesentliche Marktchancen. Mit der steigenden Nachfrage nach nachhaltigen Bau- und Konstruktionslösungen sehen wir hierin ein wachsendes Geschäftspotenzial, das wir gezielt nutzen.

Darüber hinaus sind unsere strategischen Maßnahmen im Bereich der Gewinnung, Bindung und Entwicklung von Mitarbeitenden ein wesentlicher Bestandteil unseres Geschäftsmodells. Durch die Förderung von Zufriedenheit, Qualifikation und Arbeitssicherheit stärken wir die Produktivität und Resilienz unseres Unternehmens.

Finanzielle Effekte

In den folgenden Tabellen sind beide Chancen sowie Risiken aus der Wesentlichkeitsanalyse zusammengefasst. Dabei werden die aktuellen sowie zukünftigen Auswirkungen aufgezeigt, die Methoden zur Berechnung beschrieben und Maßnahmen für die Unterstützung von Chancen oder zur Verhinderung von Risiken genannt. Tabelle 4 ist dabei eine Zusammenfassung des Abschnittes E1-11; in diesem werden die finanziellen Auswirkungen der klimabezogenen Risiken detaillierter beschrieben.

Um unsere Resilienz gegenüber der Überschwemmungsgefahr zu stärken, haben wir einerseits Versicherungen, die Teile des entstandenen Schadens übernehmen. Andererseits kann die Fertigung in Freiberg im Falle eines Betriebsstopps nach Überschwemmung ungefähr 50 % der Betriebstätigkeit von Breidenbach übernehmen. So können wir einen kompletten Stillstand verhindern.

Tabelle 4: Finanzielle Auswirkungen der wesentlichen Risiken

	Überschwemmungsgefahr der Fertigung	CO₂-Bepreisung
Art des Risikos	Physisches Risiko	Übergangsrisiko
Finanzielle Kategorie	Schadensersatz, Produktionsausfälle	Material- und Ressourcenaufwand
Betroffene Bereiche	Fertigung, Produktion, Maschinen, Lagerbestände	Produktion, Beschaffung, Projektgeschäft
Auswirkungen im Berichtsjahr	/	55 €/t CO ₂ e → 48,4 Tsd. €
Potenzielle kurzfristige bis langfristige Auswirkungen	Sachwerte: 12.672 Tsd. € Nettoeinnahmen: 10.487 Tsd. €	Bis 2030: 150 €/t CO ₂ e → 132 Tsd. €
		Bis 2050: 300 €/t CO ₂ e → 264 Tsd. €
Methodik	Siehe S. 32	Siehe S. 33
Maßnahmen	Versicherungen	

Den Auswirkungen der CO₂-Bepreisung möchten wir mit einer Reduzierung der Treibhausgasemissionen entgegenwirken. Eine detaillierte Strategie dazu besteht allerdings durch die Umstrukturierung der C + P-Gruppe noch nicht, siehe E1-1.

Tabelle 5: Finanzielle Auswirkungen der wesentlichen Chancen

	Hohe Nachfrage in Kreislaufwirtschaft	Bindung der Mitarbeitenden durch attraktive Arbeitsbedingungen
Finanzielle Kategorie	Umsatz	Personalkosten
Betroffene Bereiche	Parkhausbau, Modulbau	Alle Bereiche
Auswirkungen im Berichtsjahr	15.095 Tsd. € Umsatz	Nicht messbar
Potenzielle kurzfristige bis langfristige Auswirkungen	Nicht messbar	Nicht messbar
Methodik	Als Auswirkung wird der Umsatz der betreffenden Geschäftsbereiche, Parkhausbau und Modulbau, betrachtet.	/
Maßnahmen	Entsprechende Vermarktung der Produkte Preflex® Parkhaus und Modulgebäude	Regelmäßige Überprüfung der Zufriedenheit der Mitarbeitenden und entsprechende Anpassung des Arbeitsumfelds.

In Tabelle 5 werden die finanziellen Effekte unserer wesentlichen Chancen dargestellt, wobei Auswirkungen durch die Bindung von Mitarbeitenden zu diesem Zeitpunkt von uns nicht quantifiziert werden können.

Die Beliebtheit von kreislauffähigen Produkten und Objekten wollen wir durch eine gezielte Vermarktung steigern. Hierbei sollen vor allem die Standardisierung und die Flexibilität der Bauwerke hervorgehoben werden. In Abbildung 11 wird erkenntlich, dass besonders der Umsatz des Modulbaus in den letzten zwei Jahren stark angestiegen ist.

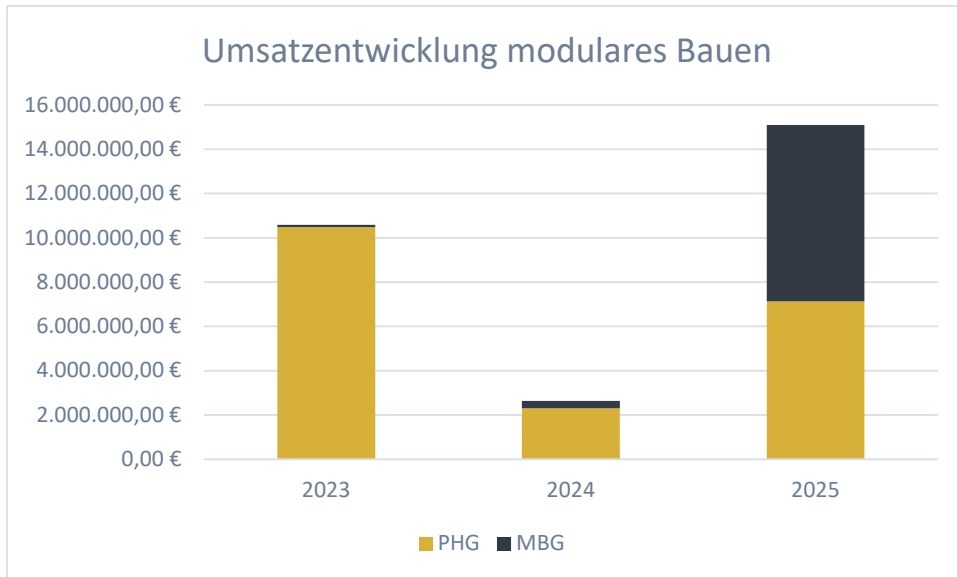


Abbildung 11: Umsatzentwicklung modulares Bauen

Um die Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden zu stärken, haben wir verschiedene Maßnahmen und Vorgehensweisen. Diese sind in S1 ausführlich beschrieben. Aufgrund der Komplexität der Berechnung von finanziellen Auswirkungen bei der Bindung und Rekrutierung von Mitarbeitenden ist es uns nicht möglich, diese zu erheben.

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

Die 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.

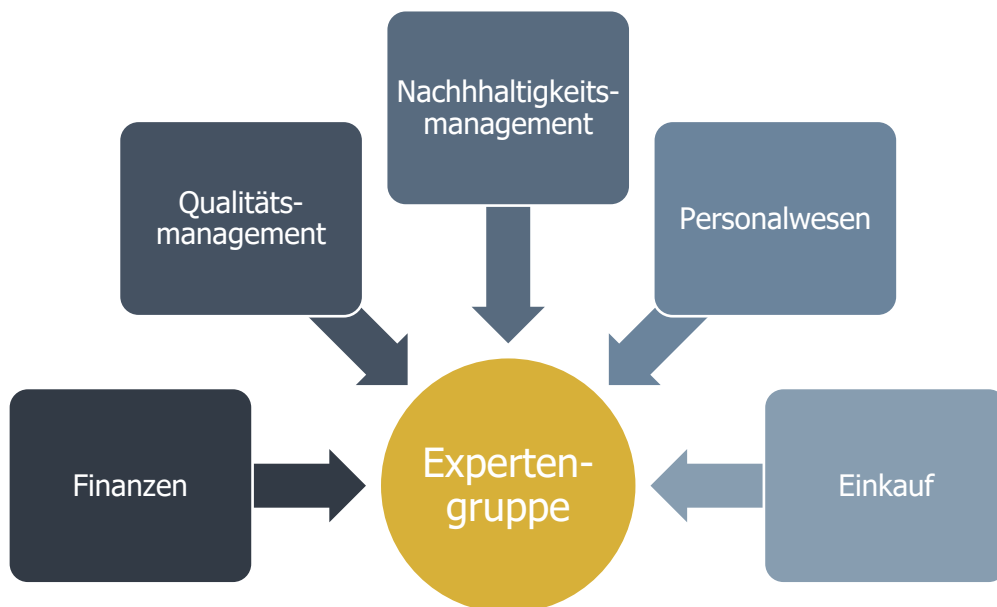


Abbildung 12: Zusammenstellung Expertengruppe

Die Bewertung und Ermittlung der IROs wurde durch eine Expertengruppe (siehe Abbildung 12) durchgeführt. Dabei wurde nach dem Ablauf in Abbildung 13 vorgegangen. Während der Ermittlung und Bewertung bestand durchgängig ein enger Kontakt zu den Stakeholdern und

deren interner Vertretung sowie zur Führungsebene. Jeder der in Abbildung 13 aufgeführten Schritte wird fortlaufend mit der Geschäftsführung abgestimmt, wodurch eine strategische Verankerung sowie eine Kontrolle der Ergebnisse sichergestellt wurde. Das Verfahren hat sich im Vergleich zu dem Verfahren des letzten Berichtsjahres nicht verändert. Für unserer erste Berichterstattung über das Jahr 2024 haben wir das Verfahren implementiert.

Ein zentrales Element der Analyse war die Betrachtung der Wechselwirkungen zwischen Auswirkungen und den damit verbundenen Risiken sowie Chancen. Die Risiken und Chancen wurden dabei nicht isoliert betrachtet, sondern im Zusammenhang mit den Auswirkungen durch unsere Geschäftstätigkeit bewertet.

Aufgrund der interdisziplinären Zusammenarbeit konnten diese Zusammenhänge umfassend beleuchtet werden. Die systematische Gegenüberstellung von IROs ermöglichte es, Synergien zu identifizieren und strategische Handlungsfelder abzuleiten. Dies stärkt nicht nur unsere Resilienz, sondern eröffnet auch Potenziale für nachhaltiges Wachstum und Innovation.

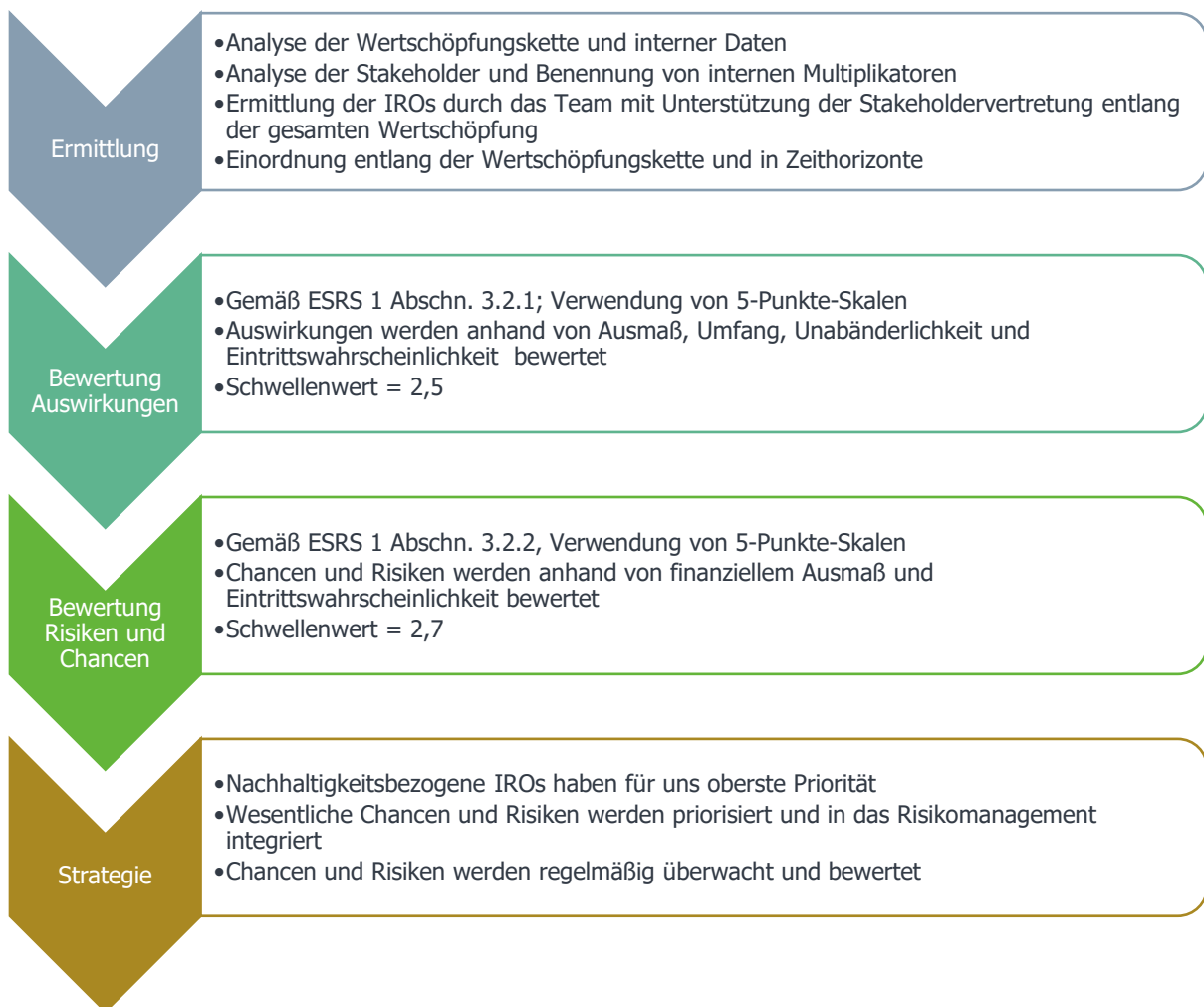


Abbildung 13: Ermittlung und Bewertung der IROs

Der Unterschied in den Schwellenwerten zwischen Auswirkungen und Chancen und Risiken (siehe Abbildung 13) 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. Die Chancen und Risiken werden systematisch in das Management aufgenommen und bei der Entwicklung von Strategien berücksichtigt.

IRO 2 Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und von der Nachhaltigkeits-erklärung abgedeckte Angabepflichten

In den folgenden Tabellen 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 Mitarbeitenden. Das Inhaltsverzeichnis zeigt eine Übersicht, welche Angabepflichten mit diesem Bericht erfüllt werden.

Klimawandel

In Tabelle 6 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 6: Wesentliche IROs - Klimawandel

ESRS E1 Klimawandel		Verortung in der Wert-schöpfungskette			Zeithorizont		
Klimawandel und Anpassung an den Klimawandel		Vor-gelagert	Eigene Ge-schäfts-tätigkeit	Nach-gelagert	Kurz-fristig	Mit-tel-fristig	Lang-fristig
Folgen des Klimawandels							
Teile der Fertigungen von C + P befinden sich nahe einem Überschwemmungsgebiet. Durch den Klimawandel nimmt die Wahrscheinlichkeit einer Überschwemmung und damit einhergehender Schäden zu.	Physisches Risiko		•		•	•	•
Steigende Kosten							

Angesichts steigender CO ₂ -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	•	•	•	•	•	•
Energie							
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 7: Wesentliche IROs - Kreislaufwirtschaft

ESRS E5 Kreislaufwirtschaft	Verortung in der Wertschöpfungskette	Zeithorizont					
		Vorgelagert	Eigene Geschäftstätigkeit	Nachgelagert	Kurzfristig	Mittelfristig	Langfristig
Ressourcennutzung und Entstehung von Abfällen							
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, der mitunter durch die Nutzung von Gefahrenstoffen zu gefährlichen Abfällen werden kann. Auf Deponien gelagert, nehmen diese Materialien 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 Mitarbeitenden. 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 S1-3 näher beschrieben sind.

Tabelle 8: Wesentliche IROs - Arbeitskräfte des Unternehmens

ESRS S1 Arbeitskräfte des Unternehmens	Verortung in der Wertschöpfungskette			Zeithorizont		
	Vorgelagert	Eigene Geschäftstätigkeit	Nachgelagert	Kurzfristig	Mittelfristig	Langfristig
Arbeitsumfeld						
Arbeitsbedingungen						
C + P bietet seinen Mitarbeitenden faire und attraktive Arbeitsbedingungen, welche sich positiv auf das Wohlbefinden und die wirtschaftliche Lage der Mitarbeitenden auswirken. Das Unternehmen legt großen Wert auf Flexibilität und Sicherheit, fördert	Tatsächliche positive Auswirkung	•		•	•	•

kontinuierliche Weiterbildung und schafft ein soziales und motivierendes Arbeitsumfeld. Ein stetiger Dialog mit Interessensvertretern und Verantwortlichen sowie angemessene Bezahlung werden gewährleistet.							
Geschlechtergleichheit							
Branchenbedingt zeigt sich unter den Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden zu erhöhen, die Produktivität zu steigern sowie die Mitarbeitendenbindung und -loyalität sicherzustellen. Dies garantiert die Wettbewerbsfähigkeit und den langfristigen Erfolg von C + P.	Chance		•		•	•	•

Unternehmensführung

Tabelle 9: Wesentliche IROs - Unternehmensführung

ESRS G1 Unternehmensführung		Verortung in der Wertschöpfungskette			Zeithorizont		
		Vorgelagert	Eigene Geschäftstätigkeit	Nachgelagert	Kurzfristig	Mittelfristig	Langfristig
Unternehmenskultur							
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 Mitarbeitenden, sondern auch in der Art und Weise, wie das Unternehmen mit allen Teilnehmenden der 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.	Tatsächliche positive Auswirkung	•	•	•		•	•

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 10: 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 Prozentsatz der Leitungsorganmitglieder, die unabhängig sind			Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816 der Kommission, Anhang II		✓	2
ESRS 2 GOV-4 Erklärung zur Sorgfaltpflicht	Indikator Nr. 10 in Anhang 1 Tabelle 3		Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816 der Kommission, Anhang I		✓	5
ESRS 2 SBM-1 Beteiligung an Aktivitäten im Zusammenhang mit fossilen Brennstoffen	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 Angaben zu sozialen Risiken; Vorlage 1: Bankbuch – Indikatoren für potenzielle Risiken des Klimawandels: Kreditqualität der Engagements nach Sektoren, Emissionen und Restlaufzeit	Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816 der Kommission, Anhang II		x	
ESRS 2 SBM-1 Beteiligung an Aktivitäten im Zusammenhang mit der Herstellung von Chemikalien	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	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			Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818, Artikel 12 Absatz 1 Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816, Anhang II		x	
ESRS E1-1 Übergangsplan zur				Verordnung (EU) 2021/1119	✓	27

Eindämmung des Klimawandels				Artikel 2 Absatz 1		
ESRS E1-6 THG-Emissionsreduktionsziele	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		✓	29
ESRS E1-7 Energieverbrauch aus fossilen Brennstoffen aufgeschlüsselt nach Quellen (nur klimaintensive Sektoren)	Indikator Nr. 5 in Anhang 1 Tabelle 1 und Indikator Nr. 5 in Anhang 1 Tabelle 2				✓	29
ESRS E1-7 Energieverbrauch und Energiemix	Indikator Nr. 5 in Anhang 1 Tabelle 1				✓	29
ESRS E1-8 THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope-1-, -2- und -3	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 E1-9 Abbau von Treibhausgasen und CO ₂ -Gutschriften				Verordnung (EU) 2021/1119, Artikel 2 Absatz 1	✗	
ESRS E1-11 Risikoposition des Referenzwert-Portfolios gegenüber klimabezogenen physischen Risiken			Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818, Anhang II Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816, Anhang II		✗	
ESRS E1-11 Ort, an dem sich erhebliche Vermögenswerte mit wesentlichem physischem Risiko befinden		Artikel 449a der Verordnung (EU) Nr. 575/2013; Durchführungsverordnung (EU) 2024/3172 der Kommission, Vorlage 5: Bankbuch – Physisches Risiko des Klimawandels: Risiken, die einem physischen Risiko unterliegen.			✗	
ESRS E1-11 Aufschlüsselungen des Buchwerts		Artikel 449a der Verordnung (EU) Nr. 575/2013; Durchführungsverordnung (EU) 2022/2453 der			✗	

seiner Immobilien nach Energieeffizienzklassen		Kommission, Absatz 34; Meldebogen 2: Anlagebuch – Übergangsrisiko im Zusammenhang mit dem Klimawandel: Durch Immobilien besicherte Darlehen – Energieeffizienz der Sicherheiten				
ESRS E1-11 Grad der Exposition des Portfolios gegenüber klimabezogenen Chancen			Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818 der Kommission, Anhang II		x	
ESRS E2-4 Menge der wesentlichen Schadstoffe, die in Luft, Wasser und Boden emittiert werden	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	Indikator Nr. 7 in Anhang 1 Tabelle 2				x	
ESRS E3-1 Spezielle Strategie, die Bereiche mit Wasserstress berücksichtigen	Indikator Nr. 8 in Anhang 1 Tabelle 2				x	
ESRS E3-4 Gesamtmenge des zurückgewonnenen und wiederverwendeten Wassers	Indikator Nr. 6.2 in Anhang 1 Tabelle 2				x	
ESRS E4-5 Aktivitäten, die sich negativ auf biodiversitätssensible Gebiete auswirken	Indikator Nr. 7 in Anhang 1 Tabelle 1				x	
ESRS E4-2 Richtlinie für Standorte in oder in der Nähe von biologisch sensiblen Gebieten	Indikator Nr. 14.2 in Anhang 1 Tabelle 2				x	
ESRS E5-5 Nicht recycelte Abfälle Absatz	Indikator Nr. 13 in Anhang 1 Tabelle 2				✓	39

37 Buchstabe d						
ESRS E5-5 Gefährliche und radioaktive Abfälle Absatz 39	Indikator Nr. 9 in Anhang 1 Tabelle 1				✓	40
ESRS 2 IRO-2 Risiko von Vorfällen von Zwangsarbeit	Indikator Nr. 13 in Anhang 1 Tabelle 3				✗	
ESRS 2 IRO -1 Risiko von Vorfällen von Kinderarbeit	Indikator Nr. 12 in Anhang 1 Tabelle 3				✗	
ESRS 2 GDR-P Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechtspolitik	Indikator Nr. 9 in Anhang 1 Tabelle 9 und Indikator Nr. 11 in Anhang 1 Tabelle 1		Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816, Anhang II		✓	42
ESRS S1-1 Verfahren und Maßnahmen zur Bekämpfung des Menschenhandels Absatz 22	Indikator Nr. 11 in Anhang I Tabelle 3				✓	42
ESRS S1-1 Strategie oder ein Managementsystem in Bezug auf die Verhütung von Arbeitsunfällen Absatz 23	Indikator Nr. 1 in Anhang I Tabelle 3				✓	43
ESRS S1-2 Beschwerdemechanismus, einschließlich mitarbeiterbezogener Angelegenheiten	Indikator Nr. 5 in Anhang I Tabelle 3 und Indikator Nr. 11 Anhang 1 Tabelle 1				✓	45
ESRS S1-13 Zahl der Arbeitsunfälle	Indikator Nr. 2 in Anhang I Tabelle 3		Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816 der Kommission, Anhang II		✓	50
ESRS S1-13 Anzahl der durch Verletzungen, Unfälle, Todesfälle oder Krankheiten bedingten Ausfalltage	Indikator Nr. 3 in Anhang I Tabelle 3				✓	51
ESRS S1-15	Indikator Nr. 12 in Anhang I Tabelle 1		Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816 der		✓	51

Unbereinigtes geschlechts-spezifisches Verdienstgefälle			Kommission, Anhang II			
ESRS S1-15 Jährliche Gesamtvergütungsquote	Indikator Nr. 8 in Anhang I Tabelle 3				✓	51
ESRS S1-16 Fälle von Diskriminierung	Indikator Nr. 7 in Anhang I Tabelle 3				✓	52
ESRS S1-16 Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und der OECD-Leitlinien	Indikator Nr. 10 in Anhang I Tabelle 1 und Indikator Nr. 14 in Anhang I Tabelle 3		Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816, Anhang II		✓	52
ESRS S2-1 Verfahren und Maßnahmen zur Verhinderung des Menschenhandels	Indikator Nr. 11 in Anhang 1 Tabelle 3				✗	
ESRS S2-1 Verhaltenskodex	Indikatoren Nr. 4 in Anhang 1 Tabelle 3				✗	
ESRS S3-2 Beschwerdemechanismus	Indikator Nr. 11 in Anhang 1 Tabelle 1				✗	
ESRS S2-3 Menschenrechtsverletzungen	Indikator Nr. 10 in Anhang 1 Tabelle 1 und Indikator Nr. 14 in Anhang 1 Tabelle 3		Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816, Anhang II			
ESRS S3-3 Menschenrechtsverletzungen	Indikator Nr. 10 in Anhang 1 Tabelle 1 und Indikator Nr. 14 in Anhang 1 Tabelle 3		Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816, Anhang II		✗	
ESRS S4-2 Beschwerdemechanismen	Indikator Nr. 11 in Anhang 1 Tabelle 1				✗	
ESRS S4-3 Menschenrechtsverletzungen	Indikator Nr. 10 in Anhang 1 Tabelle 1 und Indikator Nr. 14 in Anhang 1 Tabelle 3		Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816, Anhang II		✗	

ESRS G1-1 Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Korruption	Indikator Nr. 15 in Anhang 1 Tabelle 3				✓	54
ESRS G1-1 Schutz von Hinweisgebern (Whistleblowers)	Indikator Nr. 6 in Anhang 1 Tabelle 3				✓	54
ESRS G1-4 Geldstrafen für Verstöße gegen Korruptions- und Bestechungsvorschriften	Indikator Nr. 17 in Anhang 1 Tabelle 3		Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816 der Kommission, Anhang II		✓	56
ESRS G1-4 Maßnahmen zur Bekämpfung von Verstößen gegen Standards zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung	Indikator Nr. 16 in Anhang 1 Tabelle 3				✓	56



Klimawandel

Umweltinformationen

E1 Klimawandel

E1-1 Übergangsplan für den Klimaschutz

Im Nachhaltigkeitsbericht für das Geschäftsjahr 2024 haben wir unser Transformationskonzept für den Fertigungsstandort Breidenbach vorgestellt. Ziel war es, den Standort bis 2045 klimaneutral auszurichten. Das Konzept umfasste verschiedene Maßnahmen zur Emissionsreduzierung, die wir gemeinsam mit der Unternehmensgruppe EINRICHTEN entwickelten.

Nach dem Verkauf des Bereichs EINRICHTEN im Sommer 2025 hat sich die Gruppe BAUEN entschieden, die Transformation an die veränderten Rahmenbedingungen anzupassen. Dieser Prozess ist derzeit noch im Gange, weshalb zum jetzigen Zeitpunkt kein abschließender Übergangsplan für den Klimaschutz präsentiert werden kann.

E1-2 Identifikation klimabezogener Risiken und Szenarioanalyse

Um die klimabezogenen IROs aus Tabelle 6 zu erfassen, haben wir innerhalb des in IRO 1 beschriebenen Prozesses Szenarioanalysen durchgeführt. Wir haben in diesem Zuge Übergangs- und physische Risiken identifiziert, diese sind in Tabelle 6 gekennzeichnet. Zur Erfassung wurden sowohl die eigenen Geschäftstätigkeiten als auch die vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette betrachtet. Priorisiert wurden insbesondere folgende Themen:

- ◆ 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.

Die Szenarioanalysen beruhen auf der Berücksichtigung zentraler Triebkräfte, die für unser Unternehmen besonders relevant sind:

- ◆ **Politische Annahmen:** Potenzielle Regulierungen und Vorgaben zur Emissionsreduktion wurden umfassend betrachtet, um Auswirkungen auf unsere Geschäftsfelder frühzeitig einschätzen zu können.
- ◆ **Makroökonomische Trends:** Globale und regionale Wachstums- sowie Inflationsentwicklungen wurden einbezogen, da sie Investitionen, Nachfrage und Finanzierungsmöglichkeiten beeinflussen.
- ◆ **Energieverbrauch und Energiemix:** Veränderungen im Energiemix hin zu erneuerbaren Quellen und Effizienzsteigerungen sind für uns wesentlich, da sie Kostenstrukturen, Wettbewerbsfähigkeit und Klimaziele direkt betreffen.
- ◆ **Technologische Annahmen:** Innovationen in Bereichen wie Dekarbonisierung, Effizienztechnologien und Kreislaufwirtschaft wurden als zentrale Einflussgrößen berücksichtigt, da sie sowohl Chancen als auch Übergangsrisiken bergen.

Für die Bewertung der physischen Risiken wurden standortspezifische Daten herangezogen. Dies erlaubt eine realitätsnahe Abbildung der Gefährdungslage. Die Szenarien basieren auf international anerkannten Modellen (z. B. IPCC, NGFS) und umfassen sowohl Best-Case- als auch Worst-Case-Entwicklungen (z. B. Net Zero 2050, Hot House World, Too Little, Too Late). Dabei wurden die auf Seite 12 definierten Zeithorizonte berücksichtigt.

Die ermittelten Treibhausgasemissionen (Scopes-1 bis -3) wurden aggregiert und bilden die Grundlage für die Bestimmung unseres Klimafußabdrucks. Auf Basis der Szenarien konnten wir die kurz-, mittel- und langfristigen Konsequenzen für unsere Vermögenswerte, Geschäftsprozesse und strategische Planung ableiten. Besonders geprüft wurden mögliche regulatorische Übergangsrisiken und deren finanzielle Auswirkungen. Dabei zeigte sich, dass keine Geschäftsfelder existieren, die grundsätzlich nicht mit einer klimaneutralen Wirtschaft vereinbar sind.

E1-3 Resilienz in Bezug auf den Klimawandel

Im Rahmen der durchgeführten Klimaszenarioanalysen (siehe E1-2) haben wir die Resilienz unserer Strategie und unseres Geschäftsmodells gegenüber wesentlichen klimabezogenen Risiken analysiert.

Die Analyse zeigt, dass wir gegenüber akuten physischen Risiken, insbesondere dem Risiko einer Überschwemmung des Fertigungsstandorts Breidenbach, grundsätzlich handlungsfähig sind. Für diesen Fall bestehen Notfall- und Vorsorgemaßnahmen, darunter die Möglichkeit einer teilweisen Verlagerung von Produktionskapazitäten an den Standort Freiberg sowie ein entsprechender Versicherungsschutz, um kurzfristige finanzielle Auswirkungen zu begrenzen.

Hinsichtlich der klimabezogenen Übergangsrisiken, insbesondere steigende Kosten durch CO₂-Bepreisung und daraus resultierende Preissteigerungen im Bauwesen, sehen wir die Reduktion unserer Treibhausgasemissionen als zentrales strategisches Handlungsfeld. Um auch in diesem Bereich eine angemessene Resilienz aufzubauen, arbeiten wir an einigen Maßnahmen, um unsere Emissionen zu reduzieren.

Die Fähigkeit zur Anpassung ist tief in unserer Unternehmensentwicklung verankert. In über 100 Jahren Unternehmensgeschichte hat CHRISTMANN + PFEIFER seine strategische und operative Flexibilität mehrfach unter Beweis gestellt, unter anderem durch die Anpassung an veränderte Marktanforderungen sowie durch den Auf- und Abbau von Geschäftsfeldern. Auf dieser Grundlage sind wir überzeugt, dass wir auch künftig in der Lage sind, unsere Strategie und unser Geschäftsmodell kurz-, mittel- und langfristig an klimabedingte Veränderungen anzupassen.

E1-4 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.

E1-5 Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit den Klimastrategien und Anpassung an den Klimawandel

Aufgrund der Umstrukturierung des C + P-Konzerns, die im Berichtsjahr stattgefunden hat, müssen die Maßnahmen des Transformationskonzept (E1-1) erneut eruiert werden. Unter anderem ändern sich auch standortbezogene Themen. Dies führt dazu, dass einige der zuvor ausgewählten Maßnahmen möglicherweise nicht weiter zielführend sind.

E1-6 Ziele im Zusammenhang mit dem Klimawandel

Die Klimaziele, welche wir uns gesetzt haben, stehen in Zusammenhang mit unserem Transformationskonzept für den Standort Breidenbach, siehe E1-1. Dabei war das Geschäftsjahr 2023 Basisjahr. Bis zum Jahr 2033 sollte der gesamte Standort, mit allen Unternehmensbereichen gemeinsam, seine CO₂-Emissionen um 40 % verringern. Die CO₂-Neutralität sollte bis zum Jahr 2045 erreicht werden.

Allerdings hat sich dafür die Ausgangslage signifikant verändert, sodass Anpassungen in der Zielsetzung durchgeführt werden müssen, bevor wir unsere Ziele vorstellen können.

E1-7 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.

Tabelle 11: Energieverbrauch und Energiemix

	2024	2025
1 Brennstoffverbrauch aus Kohle & Kohleerzeugnissen [MWh]	/	/
2 Brennstoffverbrauch aus Rohöl & Erdölerzeugnissen [MWh]	1.529	1.402
3 Brennstoffverbrauch aus Erdgas [MWh]	1.144	1.377
4 Brennstoffverbrauch aus anderen fossilen Quellen [MWh]	/	/
5 Verbrauch aus erworbener Elektrizität aus fossilen Quellen [MWh]	537	244
6 Gesamtverbrauch aus fossilen Quellen [MWh] <i>(Summe der Zeilen 1 bis 5)</i>	3.210	3.023
Anteil fossiler Quellen am Gesamtenergieverbrauch [%]	79	73
7 Verbrauch aus Kernkraftquellen [MWh]	19	15
Anteil nuklearer Quellen am Gesamtenergieverbrauch [%]	1	0
8 Brennstoffverbrauch aus erneuerbaren Quellen [MWh]	/	/
9 Verbrauch aus erworbener Elektrizität aus erneuerbaren Quellen [MWh]	838	1.099
10 Verbrauch aus selbsterzeugter erneuerbarer Energie [MWh]	/	/
11 Gesamtverbrauch aus erneuerbarer Energie [MWh] <i>(Summe der Zeilen 8 bis 10)</i>	838	1.099
Anteil erneuerbarer Quellen am Gesamtenergieverbrauch [%]	20	27
Gesamtenergieverbrauch [MWh] <i>(Summe der Zeilen 6, 7 und 11)</i>	4.067	4.137

Analyse

Abbildung 14 veranschaulicht den Energiemix unseres Unternehmens in den Berichtsjahren 2024 und 2025. Besonders ins Auge fällt der hohe Anteil fossiler Energieträger, der bei ca. 70 % liegt. Hauptursachen hierfür sind der Einsatz von Fahrzeugen mit Verbrennungsmotoren in unserer Firmenflotte sowie der Gebrauch von Erdgas zur Beheizung vereinzelter Standorte.

Die Firmenflotte wird in den kommenden Jahren ein Hebel sein, um die Nutzung von fossiler Energie zu reduzieren.

Außerdem wird ersichtlich, dass sich der Einsatz von fossilen Energiequellen im Gegensatz zum letzten Berichtsjahr um sechs Prozent verringert hat. Demgegenüber ist der Verbrauch von erneuerbaren Energien gestiegen.

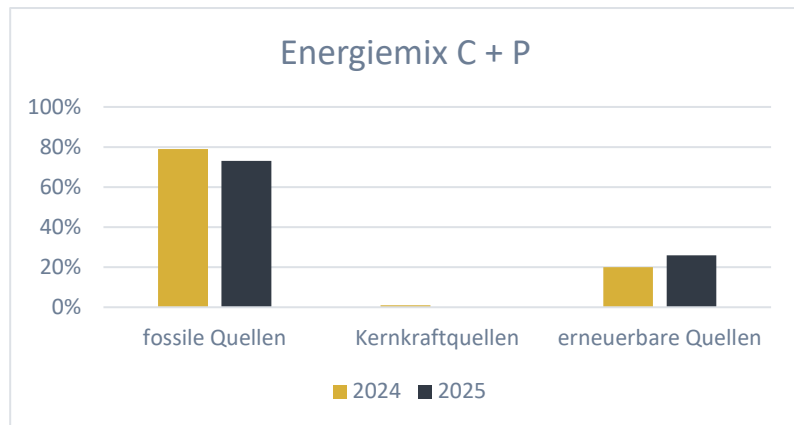


Abbildung 14: Energimix C + P

E1-8 THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope-1-, -2- und -3- sowie THG-Gesamtemissionen

Methodik

Unsere Treibhausgasemissionen werden gemäß den Standards des GHG Protocols erfasst und berechnet. Für die Umrechnung der einzelnen Gase in CO₂-Äquivalente nutzen wir überwiegend die Global Warming Potentials (GWP) des Sechsten Sachstandsberichts des IPCC, basierend auf einem Zeithorizont von 100 Jahren.

Im Berichtsjahr 2024 haben wir die Systematik unserer Emissionserfassung erweitert und erstmals auch Scope-3-Emissionen einbezogen. Während diese Daten in der vorherigen Berichtsperiode noch in Zusammenarbeit mit unserem externen Partner SGS erhoben wurden, erfolgte die Berechnung im Berichtsjahr 2025 erstmals eigenständig durch unser Nachhaltigkeitsmanagement. Zuvor schulte SGS das Nachhaltigkeitsmanagement entsprechend. Innerhalb der Scope-3-Berechnung kommt es teilweise zu abweichenden Werten im Gegensatz zum Vorjahr, was aus der steigenden Genauigkeit resultiert, mit der wir die Daten erfassen können.

Die Methodik zur Erfassung der Scope-1- und Scope-2-Emissionen wurde zudem von SGS geprüft und 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 von Excel durchgeführt, dabei wurde auf standardisierte Emissionsfaktoren zurückgegriffen.

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.

Auch hier wird die Berechnung in Excel vorgenommen. Für die marktbasieren Emissionen wurden spezifische Emissionsfaktoren der Stromanbieter verwendet. Die standortbasierten Emissionen basieren auf Durchschnittswerten für Deutschland, bereitgestellt durch das Umweltbundesamt¹.

Scope-3-Emissionen

Die für unser Unternehmen relevanten Kategorien indirekter THG-Emissionen entlang der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette sind in Tabelle 12 dargestellt. Ergänzend werden die angewandten Methoden zur Datenerhebung sowie die verwendeten Emissionsfaktoren transparent erläutert.

Tabelle 12: 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 2025
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 Zahl der Mitarbeitenden.	Verwertungs- und Entsorgungsquoten nach Angaben der Entsorgungsunternehmen
6	Geschäftsreisen	Die Daten zur Erfassung der Geschäftsreisen werden über Rechnungen erfasst. Die Firmenflotte wird in Scope-1 und -2 berücksichtigt.	Emissionsfaktoren anhand statistischer Durchschnittswerte ²
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 ³ und Lebensdauer ⁴ je Nutzungstyp
12	End-of-Life Treatment verkaufter Produkte	Siehe Kategorie 1 Eingekaufte Waren- und Dienstleistungen	Emissionsfaktoren anhand von Branchendurchschnitten

¹ UBA

² Deutsche Bahn AG

³ Institut der deutschen Wirtschaft; Gloor, Rolf

⁴ Bundesministerium der Finanzen

Treibhausgasemissionen

Tabelle 13: Treibhausgasemissionen

	2023	2024	2025
Scope-1-Treibhausgasemissionen			
Scope-1-THG-Bruttoemissionen [t CO ₂ e]	669	736	666
Prozentsatz der Scope-1-Treibhausgasemissionen aus regulierten EHS [%]	0	0	0
Scope-2-Treibhausgasemissionen			
Standortbezogene Scope-2-THG-Bruttoemissionen [t CO ₂ e]	518	507	444
Marktbezogene Scope-2-THG-Bruttoemissionen [t CO ₂ e]	405	530	214
Signifikante Scope-3-Treibhausgasemissionen			
Gesamte indirekte (Scope-3-)THG-Bruttoemissionen [t CO ₂ e]		53.780	41.345
1 Erworbene Waren- und Dienstleistungen		18.217	4.456
3 Energie- und brennstoffbezogene Aktivitäten		271	255
4 Vorgelagerter Transport und Distribution		409	927
5 Abfall		25	35
6 Geschäftsreisen		5	14
7 Pendeln		5	126
11 Gebrauch/Nutzung verkaufter Produkte		32.942	6.466
12 End-of-Life Treatment verkaufter Produkte		1.906	29.066
Treibhausgasemissionen insgesamt			
THG-Emissionen insgesamt (standortbezogen) [t CO ₂ e]		55.023	42.455
THG-Emissionen insgesamt (marktbezogen) [t CO ₂ e]		56.289	42.225

E1-9 Abbau von Treibhausgasen und Projekte zur Verringerung von Treibhausgasen, finanziert über CO₂-Gutschriften

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

E1-10 Interne CO₂-Bepreisung

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

E1-11 Erwartete finanzielle Effekte wesentlicher physischer Risiken und Übergangsrisiken sowie potenzielle klimabezogene Chancen

Im Rahmen der durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse haben wir sowohl physische als auch transitorische Klimarisiken erfasst und deren Eintrittswahrscheinlichkeit, betroffene Unternehmensbereiche sowie finanzielle Auswirkungen quantifiziert.

Physisches Risiko

Ein wesentliches physisches Risiko betrifft die mögliche Überschwemmung unserer Fertigungsstätte in Breidenbach. Der Standort liegt nahe einem Überschwemmungsgebiet. Unter einem Szenario mit globaler Temperaturerhöhung von mehr als 4 °C wird eine Zunahme von Extremwetterereignissen als sehr wahrscheinlich eingestuft, wodurch die Eintrittswahrscheinlichkeit des Risikos hoch ist.

Potenzielle Auswirkungen sind:

- ◆ Erhebliche Schäden an Maschinen und Gebäuden
- ◆ Verlust oder Beschädigung gelagerter Produkte und Materialien
- ◆ Umsatzrückgänge infolge von Produktionsunterbrechungen

Die finanziellen Effekte wurden anhand folgender Größenordnung ermittelt:

- ◆ Buchwerte der Anlagen und Gebäude
- ◆ Wert der gelagerten Produkte und Materialien
- ◆ Bestehende Darlehen

Zur Quantifizierung wurde ein Worst-Case-Szenario angenommen, welches einen vollständigen Produktionsstopp zur Folge hätte. Dabei unterstellen wir, dass ca. 50 % der Stahlbauproduktion im Notfall auf das Werk in Freiberg verlagert werden können. Auf dieser Grundlage wurde der maximale potenzielle Gesamtschaden quantifiziert. Die Ergebnisse der Quantifizierung sind in Tabelle 14 aufgeführt. Für einen solchen Fall haben wir eine Versicherung, die Teile des Schadens abdeckt – sie ist unter den Maßnahmen in Tabelle 14 berücksichtigt.

Übergangsrisiko

Als wesentliches Übergangsrisiko wurden die CO₂-Bepreisung sowie weitere kostenintensive Regulierungen identifiziert, die insbesondere energieintensive Prozesse und ressourcenintensive Materialien betreffen. Die Eintrittswahrscheinlichkeit wird als hoch eingeschätzt, insbesondere unter einem Szenario mit globalem Temperaturanstieg von maximal 1,5 °C, da hierbei von einer ambitionierten Klimapolitik und steigenden CO₂-Preisen auszugehen ist.

Ab dem Jahr 2027 wird über das EU-Emissionshandelssystem (EU-ETS 2) voraussichtlich eine indirekte Verbindlichkeit für unser Unternehmen entstehen. Die Kosten der CO₂-Bepreisung werden über den Erwerb energieintensiv hergestellter Baumaterialien sowie über Treib- und Brennstoffe an uns weitergegeben. Da wir zunächst nur indirekt betroffen sind, haben wir bislang keine CO₂-Zertifikate erworben und planen deren Erwerb aktuell auch nicht.

Potenzielle Auswirkungen sind:

- ◆ Steigende Produktions- und Baukosten
- ◆ Rückgang von Aufträgen durch höhere Angebotspreise
- ◆ Zunehmender Wettbewerbsdruck durch emissionsärmere und kostengünstigere Alternativen

Zur Quantifizierung dieser Risiken wurden unsere Scope-1- und Scope-2-Emissionen mit folgenden geschätzten CO₂-Preispfaden bewertet:

- ◆ Bis 2030: 150 €/t CO₂e
- ◆ Bis 2050: 300 €/t CO₂e (bei gleichbleibenden Emissionen)

Auf Basis dieser Annahmen lassen sich die potenziellen Zusatzkosten durch Treibhausgasemissionen im Falle einer ambitionierten Klimapolitik abschätzen, siehe Tabelle 14. Die Zusatzkosten würden im Rahmen unseres Projektgeschäfts berücksichtigt werden und könnten zu einer Anpassung der Angebotspreise führen.

Finanzielle Effekte

Tabelle 14: Erwartete finanzielle Effekte der klimabezogenen Risiken

Kategorie	Akutes physisches Risiko	Übergangsrisiko
Art	Überschwemmung Fertigung	CO ₂ -Bepreisung
Zeithorizont	Kurz- bis langfristig	Mittel- bis langfristig
Eintrittswahrscheinlichkeit	Sehr wahrscheinlich (> 4 °C)	Sehr wahrscheinlich (< 2 °C)
Betroffene Bereiche	Fertigung, Produktion, Maschinen, Lagerbestände	Produktion, Beschaffung, Projektgeschäft
Bruttofinanzielles Risiko	12.672 Tsd. €	bis 2030: 132 Tsd. €
		bis 2050: 264 Tsd. €
Anteil des bruttofinanziellen Schadens, der durch Maßnahmen abgedeckt ist	40 % (Versicherung)	0 %
Betroffene Nettoeinnahmen	10.487 Tsd. €	93.589 Tsd. €

Energieeffizienz der Gebäude

Für die Bestimmung der Energieeffizienzklassen unserer Gebäude standen uns keine Energieausweise zur Verfügung. Die Aufschlüsselung der Gebäudebuchwerte nach Energieeffizienzklassen in Tabelle 15 erfolgte anhand Schätzungen.

Tabelle 15: Buchwerte der Gebäude

Energieeffizienzklasse	Fläche	Buchwert
A	21.921 m ²	4.478.991 €
B	6.754 m ²	6.187.735 €

Dabei haben wir unsere Energieverbräuche in Bezug auf Heizen und Warmwasser pro Quadratmeter ermittelt. Anhand des flächenbezogenen Energieverbrauchs konnten die Gebäude gemäß GEG in die vorgegebenen Energieeffizienzklassen⁵ von A+ bis H eingeordnet werden. Betrachtet werden die Gebäude, die im Besitz der C + P-Gruppe sind und von der Gruppe BAUEN genutzt sowie beheizt werden.

⁵ Gebäudeenergiegesetz, Anlage 10



Ressourcennutzung & Kreislaufwirtschaft

E5 Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

E5-1 Strategien im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

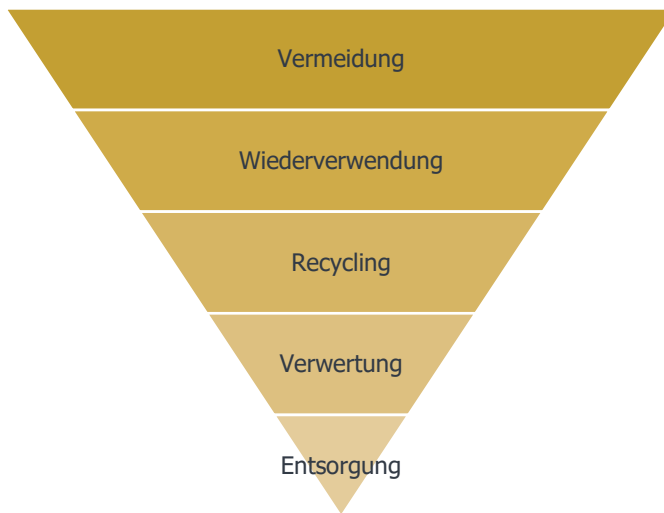


Abbildung 15: Abfallhierarchie

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 Mitarbeitenden 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.

Preflex® Parkhaus

Im Sinne der Kreislaufwirtschaft haben wir mit unserem patentierten System des Preflex® Parkhauses eine wegweisende Lösung entwickelt, um Stellplätze für Fahrzeuge aller Art in kürzester Zeit zu realisieren. Das modulare Konzept basiert auf einer innovativen Plattenkonstruktion in Stahlbetonverbundbauweise. Die Platten werden seriell in unserem Werk vorgefertigt und anschließend zusammen mit einer Stahlkonstruktion direkt auf der Baustelle zu einem vollständigen Parkhaus montiert.



Abbildung 16: Preflex®-Parkdeckplatte

Dank der leicht gewölbten Oberfläche sind die Bauteile äußerst tragfähig und können mit deutlich weniger Material hergestellt werden als vergleichbare Elemente. Dies führt nicht nur zu einer erheblichen Ressourceneinsparung, sondern auch zu einer Reduktion der Treibhausgasemissionen von rund 35 %. Abbildung 16 veranschaulicht das System, das je nach Standort mit dem DGNB-Gold-Zertifikat für nachhaltiges Bauen ausgezeichnet werden kann.

Die modulare Bauweise ermöglicht eine schnelle Montage oder Demontage des Parkhauses. Parkdeckplatten können nach einer ersten Nutzungsphase ohne Qualitätsverlust weitere Lebenszyklen durchlaufen. So lassen sich die Gebäude flexibel temporär einsetzen, bei Bedarf zurückbauen oder auch erweitern und verkleinern. Dies birgt einen wesentlichen Vorteil im Hinblick auf die sich wandelnde urbane Mobilität.

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 7.



Abbildung 17: Preflex® Parkhaus

Die Verantwortung liegt bei dem operativen Geschäftsführer der C + P Parkhausbau GmbH & Co. KG, der wiederum der Kontrolle des CEO des Baubereichs unterstellt ist.

Modulbau

Nach einem ähnlichen Prinzip wie das Preflex® Parkhaus setzt auch der Modulbau auf serielle Vorfertigung. Hierbei werden dreidimensionale Module im Werk produziert und anschließend auf der Baustelle zu einem Gebäude zusammengesetzt. Der Vorfertigungsgrad kann bis zu 80 % betragen, damit wird die Herstellung des Gebäudes weitestgehend von der Baustelle in eine kontrollierte Fertigungsumgebung verlagert.



Abbildung 18: Anlieferung eines Moduls

Diese Vorgehensweise ermöglicht eine präzise Planung und Optimierung des Materialverbrauchs. Gleichzeitig verkürzt sich die Bauzeit erheblich, wodurch die Umweltbelastung rund um die Baustelle reduziert wird. Die Module können außerdem flexibel verwendet werden. Unsere Modulgebäude eignen sich sowohl für eine langfristige Nutzung als auch für temporäre Einsätze. Nach dem Abbau können die Module an anderer Stelle wiederverwendet und neu zusammengesetzt werden.

Je nach Anforderungen und Ausführungsart sind Modulgebäude nach Fertigstellung nicht mehr von konventionell errichteten Bauten zu unterscheiden. Während unser Schwerpunkt bislang im Stahlmodulbau lag, haben wir unser Repertoire im aktuellen Berichtsjahr um den Holzmodulbau erweitert.

Auch in diesem Bereich ergeben sich positive Umwelteffekte sowie Chancen durch das wachsende Interesse an flexiblen und kreislauffähigen Bauprodukten. Die Verantwortung trägt der Geschäftsführer des Unternehmensbereichs C + P Modulbau GmbH & Co. KG, der der Geschäftsführung unserer Holding unterstellt ist.

Zirkulärer Prozessablauf im Modul- und Parkhausbau

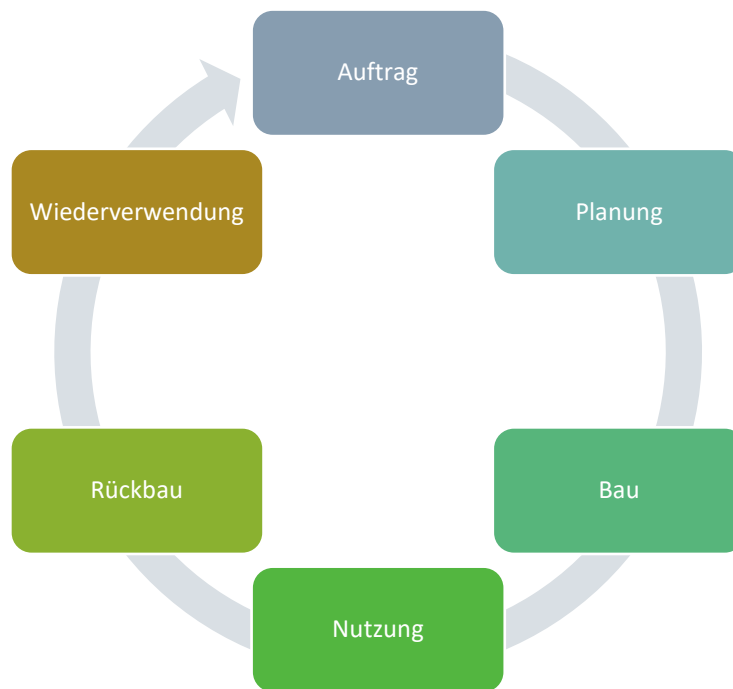


Abbildung 19: Prozessablauf Kreislaufwirtschaft

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

Angesichts des erheblichen Materialverbrauchs, zu dem das Bauwesen maßgeblich beiträgt, betrachten wir als Bauunternehmen die Nachhaltigkeit unseres Materialeinsatzes als einen zentralen Aspekt.



Abbildung 20: Ressourcenzuflüsse C + P

Um unseren eigenen Ressourcenverbrauch ermitteln zu können, definieren wir unsere Hauptressourcen. Dies geschieht, indem wir die in unseren eigenen Fertigungen verarbeiteten Materialien analysieren. Die mit Abstand größte Masse von Materialien liegt bei den Baustoffen

Stahl und Beton. In Abbildung 20 sind unsere bedeutendsten Ressourcenflüsse aufgezeigt. Insgesamt betrug der Ressourcenzufluss der beiden Baustoffe 15.243 t.

Die Stahl- und Betonmengen haben wir präzise ermittelt. Die Informationen zum Sekundärstoffanteil erhalten wir direkt von unseren Lieferanten. In Tabelle 16 sind die Mengen dargestellt.

Tabelle 16: Ressourcenzuflüsse

Technisches Material	2024		2025	
	Masse [t]	Anteil [%]	Masse [t]	Anteil [%]
Stahl				
Stahl gesamt	8.362		13.196	
Recycelter Stahl	7.194	86	11.349	86
Beton				
Beton gesamt	2.898		2.047	
Recycelter Beton	-	-	-	-

In Tabelle 16 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 17: Verkaufte Preflex®-Platten

	2024	2025
Platten mit 11 m Länge [Stk.]	14	65
Platten mit 16 m Länge [Stk.]	85	125
Gesamt [Stk.]	99	190



Abbildung 21: Lagerung Parkdeckplatten

Die Anzahl der im Jahr 2025 verkauften Preflex®-Parkdeckplatten sind in Tabelle 17 aufgeführt. Es handelt sich dabei um neue Platten, die bislang noch keinen Nutzungszklus durchlaufen haben. Generell weisen Parkhäuser eine durchschnittliche Nutzungsdauer von etwa 40 Jahren⁶ 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. Die Platten

⁶ Bundesministerium der Finanzen

sind zu 100 % recyclingfähig, da sowohl der Stahl als auch der Beton aufbereitet werden können.

Stahl

Tabelle 18: Gefertigte Stahlkonstruktionen

	Gefertigte Stahlmenge [t]	
	2024	2025
C + P Stahlbau GmbH & Co. KG (Breidenbach)	4.104	4.174
C + P Industrietechnik GmbH & Co. KG (Freiberg)	2.992	2.607

Die Menge des Stahls, die wir in unseren Fertigungen bearbeitet haben, ist in Tabelle 18 aufgelistet. Dabei sind die Stahlträger, die in unseren Parkdeckplatten verbaut werden, nicht enthalten. Unser Stahl wird größtenteils für den Stahlhochbau verwendet. Daher wird davon ausgegangen, dass die Stahlkonstruktionen eine Lebensdauer von mindestens 30 bis 40 Jahren⁷ haben. Der Stahl ist nach Verwendung zu 100 % recyclingfähig.

Abfälle

Im Rahmen der eigenen Geschäftstätigkeit entstehen bei dem Unternehmen verschiedene Abfallströme. Den mengenmäßig bedeutendsten Abfallstrom stellen Metallabfälle dar.

Darüber hinaus fallen im laufenden Geschäftsbetrieb Altpapier, sonstige Siedlungsabfälle sowie mineralische Abfälle in Form von Bau-schutt an. In geringeren Mengen entstehen zudem Altholzabfälle.

Weiterhin können in begrenztem Umfang gefährliche Abfälle anfallen, insbesondere Lacke, Farben und Lösemittel, die chemische Stoffe enthalten und gesonderten Entsorgungsanforderungen unterliegen. Allerdings gibt es in dem betrachteten Berichtszeitraum keine gefährlichen Abfälle.

Eine Aufteilung der Abfälle nach Verwertung ist in Tabelle 19 dargestellt.

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 Zahl der Mitarbeitenden. Da es sich ausschließlich um Bürostandorte handelt, orientieren sich diese Schätzwerte an den pro Kopf ermittelten Abfallmengen unseres Hauptstandorts in Angelburg. Auf dieser Grundlage lassen sich die Abfallmengen der kleineren Standorte realistisch ableiten.

Tabelle 19: Abfälle nach Verwertungsverfahren

Verwertungsverfahren	Menge [t]	Anteil [%]
Nicht gefährliche Abfälle		
Recycelte Abfälle	764	83,96
Nicht bekannt	17	1,88
Verbrennung	129	14,18
Gesamt	910	

⁷ Bundesministerium der Finanzen



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 Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden sowie 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 allen Mitarbeitenden umgesetzt werden, die nicht unmittelbar im Fertigungsprozess vor Ort eingesetzt sind. Des Weiteren fördern Sonderleistungen die Wertschätzung und Motivation unserer Mitarbeitenden. Gleichzeitig schaffen Gesundheitsprogramme und hohe Sicherheitsstandards ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld. Diese Konzepte tragen dazu bei, die Zufriedenheit und das Wohlbefinden der Mitarbeitenden zu steigern und die langfristige Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens zu sichern.



Abbildung 22: Mitarbeitende C + P

Die genannten Konzepte werden durch gezielte Maßnahmen u. a. in Form von Betriebsvereinbarungen zwischen Betriebsrat, Geschäftsführung und Personalleitung festgelegt. Obwohl der Betriebsrat nur einzelne Gesellschaften des Unternehmens vertritt, gelten die Betriebsvereinbarungen i.d.R. als Grundlage für alle Gesellschaften. Eine genaue Beschreibung der verschiedenen Maßnahmen ist unter S1-3 zu finden.

Zur Entwicklung unserer Strategien beziehen wir unsere Mitarbeitenden aktiv ein. Das geschieht mithilfe von Vertretern, Befragungen der Mitarbeitenden und dem direkten Dialog mit der Belegschaft (siehe S1-2)

Menschenrechte und Rechte der Arbeitnehmenden

Zur Wahrung der Menschenrechte und zum Schutz unserer Mitarbeitenden 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 (ILO). Sie enthält Regelungen zu Menschen- und Arbeitnehmendenrechten 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 Mitarbeitenden wird darauf bestanden, dass die Compliance-Richtlinie zur Unterschrift vorliegt und vom Mitarbeitenden zur Kenntnis genommen wird. Darüber hinaus ist die Richtlinie für alle Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden für uns stets an erster Stelle stehen, haben wir außerdem ein umfassendes Sicherheits- und Gesundheitskonzept entwickelt. In unserem Intranet findet sich eine Vielzahl an Sicherheitsunterweisungen, die helfen, sich in verschiedenen Situationen richtig zu verhalten. Die Kenntnisnahme dieser Unterweisungen wird einmal jährlich überprüft, um sicherzustellen, dass alle Mitarbeitenden stets auf dem neuesten Stand sind. Neue Mitarbeitende erhalten ebenfalls eine entsprechende Sicherheitsunterweisung. Zusätzlich ist im Intranet eine detaillierte Liste mit Erst- und Brandschutz Helfenden für jeden Standort hinterlegt und an prominenten Orten im Unternehmen ausgehängt. Diese Liste umfasst auch die Sicherheitsbeauftragten für die Fertigungsbereiche, sodass jeder Mitarbeitende im Notfall schnell die richtigen Kontaktpersonen finden kann. Damit die Sicherheitsvorkehrungen auf den Baustellen gewissenhaft umgesetzt werden können, stehen den Verantwortlichen entsprechende Dokumente zur Verfügung.



Abbildung 23: Sicherheit unserer Mitarbeitenden

Einige unserer Standorte sind zudem mit Defibrillatoren ausgestattet, deren Funktionsweise ebenfalls im Intranet ausführlich beschrieben wird. Darüber hinaus werden die Ersthelfenden im Umgang mit Defibrillatoren geschult. Dies gewährleistet, dass unsere Mitarbeitenden 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, arbeitserleichternde Hilfsmittel in den Fertigungen sowie freiwillige Untersuchungen, welche von C + P angeboten werden.

Chancengleichheit

Wir setzen keine spezifischen Strategien zur Verhinderung von Diskriminierung und zur Förderung von Chancengleichheit ein. Stattdessen fördern und schätzen wir unsere Mitarbeitenden 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 Einbindung der eigenen Belegschaft und der Arbeitnehmervertreter, Vorhandensein von Kanälen, über die die eigene Belegschaft Bedenken oder Bedürfnisse äußern kann, sowie Ansätze zur Abhilfe

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 Mitarbeitenden 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 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 Mitarbeitenden und Führungskräften erfolgt insbesondere durch die jährlich stattfindenden Feedbackgespräche. 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 Mitarbeitenden und Vorgesetzten. Darüber hinaus sind unsere Führungskräfte stets präsent und ansprechbar, sodass bei Bedarf jederzeit zusätzliche Gespräche geführt werden.

Mit dem Wunsch, uns stetig zu verbessern, haben wir in diesem Geschäftsjahr das erste Mal eine Befragung der Mitarbeitenden durchgeführt. Genauere Informationen sind unter S1-4 zu finden.

Vermeidung negativer Auswirkungen

Unser grundsätzlicher Ansatz zur Vermeidung negativer Auswirkungen auf unsere Belegschaft, 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 Mitarbeitende 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 ihren Vorgesetzten suchen. 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 Mitarbeitenden selbst haben die Möglichkeit, durch Posts direkt an die Belegschaft heranzutreten und wichtige Neuigkeiten oder Ankündigungen zu teilen. Um sicherzustellen, dass „cpbau2go“ für alle Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden, die über keinen Bildschirmarbeitsplatz verfügen oder unterwegs sind, stets auf dem Laufenden bleiben können.



Abbildung 24: Logo Intranet

Um unsere Mitarbeitenden auch auf persönlicher Ebene transparent zu informieren, haben wir im Berichtszeitraum eine jährliche Informationsveranstaltung zum Jahresabschluss eingeführt. Die Veranstaltung wird online durchgeführt, sodass allen Mitarbeitenden unabhängig von ihrem Standort eine Teilnahme möglich ist.

In diesem Rahmen geben der CEO und der CFO einen kompakten Überblick über die wesentlichen Entwicklungen des vergangenen Jahres und stellen die Ergebnisse des Geschäftsjahres vor. Auf diese Weise fördern wir Transparenz, stärken das Verständnis für unternehmerische Zusammenhänge und tragen dazu bei, dass sich unsere Mitarbeitenden informiert, eingebunden und wertgeschätzt fühlen.

Beschwerdemechanismen

Bei Verstößen gegen gesetzliche Vorgaben oder unsere Compliance-Richtlinie greift der in G1-2 beschriebene Beschwerde- und Abhilfemechanismus. Dieser stellt sicher, dass Hinweise vertraulich behandelt werden und Hinweisgebende wirksam vor Benachteiligung oder Vergeltungsmaßnahmen geschützt sind.

Ergänzend dazu steht den Mitarbeitenden jederzeit die Möglichkeit offen, sich bei entsprechenden Vorfällen vertrauensvoll an den Betriebsrat zu wenden. Auf diese Weise gewährleisten wir mehrere, niedrigschwellige Anlaufstellen und fördern eine offene Unternehmenskultur, in der mögliche Missstände frühzeitig adressiert werden können.

S1-3 Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft

	Gleitzeitregelung und Vertrauensarbeitszeit
	<ul style="list-style-type: none"> • Kernzeiten sind festgelegt • Flexible Arbeitsweisen • Bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben
	Mobiles Arbeiten
	<ul style="list-style-type: none"> • Verantwortung liegt beim Vorgesetzten • Weniger Pendelzeiten • Bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben
	Jubiläums- und Sonderzahlungen
	<ul style="list-style-type: none"> • Wertschätzung und Anerkennung gegenüber Mitarbeitenden • In Kombination mit Sonderurlaub
	Bildung und Weiterbildung
	<ul style="list-style-type: none"> • Möglichkeit, Ausbildung oder duales Studium zu absolvieren • Individuelle Förderungen und Möglichkeiten zur Weiterbildung • Kooperationen mit Hoch- und Berufsschulen

Abbildung 25: Maßnahmen in Bezug auf die eigene Belegschaft

Den Strategien, die in S1-1 genannt werden, folgen konkrete Maßnahmen. Einige Maßnahmen, die wir bisher umgesetzt haben, sind in Abbildung 25 aufgeführt. Momentan sind keine weiteren Maßnahmen geplant.

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.

S1-4 Ziele im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft

Für die kommenden Berichtszeiträume wurden Ziele im Hinblick auf die Personalentwicklung gesetzt. Im Fokus steht die zukünftige Einführung eines Nachwuchsförderprogramms. Im Folgenden sind die Auswertungen der Zielsetzung aus dem Geschäftsjahr 2024 beschrieben.

Mitarbeitende

Im Berichtszeitraum haben wir unsere erste anonyme Befragung der Mitarbeitenden durchführen können. Diese wurde innerhalb der gesamten Unternehmensgruppe BAUEN abgewickelt. Damit haben wir ein wichtiges Ziel erreicht, das wir uns für das Jahr 2025 gesetzt hatten. Die Befragung lieferte uns wertvolle Einblicke in die Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden und machte gleichzeitig deutlich, welche Themen in den einzelnen Unternehmen aktuell besonders relevant sind. Besonders erfreulich ist die hohe Beteiligung unserer Mitarbeitenden an der Umfrage. Mit einer Teilnahmequote von 81 % konnten wir ein sehr repräsentatives Ergebnis erzielen. Auf diese Weise konnten wir die Einbeziehung unserer Mitarbeitenden stark verbessern.

Die Auswertung erfolgte durch einen externen Berater und wurde durch anschließende Gespräche mit unseren Mitarbeitenden vertieft. Als Konsequenz aus der Befragung wurde zum einen eine jährliche Informationsveranstaltung der Geschäftsführung für alle Mitarbeitenden eingeführt. Des Weiteren haben alle unsere Gesellschaften eine Methodik zur kontinuierlichen Selbstoptimierung eingeführt. Durch diese Bottom-up-Ansätze werden konkrete Verbesserungen entwickelt und umgesetzt. Auf diese Weise schaffen wir die Grundlage für eine stetige Weiterentwicklung, steigende Effizienz und eine nachhaltig hohe Zufriedenheit der Mitarbeitenden.

Führungskräfte

Im Berichtsjahr wurde eine Unternehmensvision entwickelt, um Belegschaft und Führungskräften einen Kompass zur Orientierung an die Hand zu geben. Diese Vision soll eine langfristige Richtung vorgeben, um strategische Entscheidungen zu erleichtern, Prioritäten richtig zu setzen sowie Identifikation und Motivation zu steigern: **„ALS FAMILIENUNTERNEHMEN SCHAFFEN WIR DURCH STABILITÄT, INNOVATION UND KNOW-HOW DIE BASIS FÜR KONTINUIERLICHES WACHSTUM UND PARTNERSCHAFTLICHEN ERFOLG.“**

Um eine gemeinsame Basis für verantwortungsvolle und inspirierende Führung zu schaffen, haben wir im Berichtsjahr einheitliche Führungsleitlinien aus der Vision abgeleitet und entwickelt. Die Erstellung der Leitlinien haben wir uns im letzten Berichtsjahr als Ziel gesetzt und konnten das Ziel somit dieses Jahr erfüllen. Sie dienen als verbindlicher Orientierungsrahmen für unsere Leitungsebene und sind für alle Mitarbeitenden transparent im Intranet zugänglich. Unsere Leitlinien spiegeln wider, was uns als Unternehmen wichtig ist, und bündeln sich in vier Schwerpunkten, die unser tägliches Miteinander prägen:

- ◆ **Know-how und Wachstum:** Wir streben nach Know-how, Kompetenz und Wachstum und fördern sowohl die fachliche als auch die persönliche individuelle Weiterentwicklung
- ◆ **Innovation:** Wir ermutigen unsere Mitarbeitenden, eigene Ideen zu entwickeln und einzubringen sowie im Rahmen ihrer Tätigkeit bei C + P Neues zu lernen.
- ◆ **Stabilität und Qualität:** Unseren Erfolg haben wir vor allem unserem unternehmerisch langfristig orientierten Handeln und unserem stets hohen Anspruch an höchste Qualität zu verdanken.
- ◆ **Familiäre und partnerschaftliche Zusammenarbeit:** Unsere familiäre und partnerschaftliche Zusammenarbeit in den Teams und über Geschäftsbereiche hinweg ist ein wichtiger Baustein für eine erfolgreiche Projektarbeit und die langfristig positive Unternehmensentwicklung.



Abbildung 26: Wertekompass

So bilden die Führungsleitlinien nicht nur ein Regelwerk, sondern einen gemeinsamen Wertekompass, der unser Handeln leitet und den nachhaltigen Erfolg von C + P stärkt.

S1-5 Merkmale der Beschäftigten des Unternehmens

Mitarbeitende von C + P

Tabelle 20 bietet eine detaillierte Übersicht über unsere Mitarbeitenden, differenziert nach verschiedenen Kriterien. Aktuell beschäftigen wir insgesamt 7 Abrufrkräfte, die keine festgelegte Stundenanzahl haben (davon 5 Männer und 2 Frauen). Sie werden in Tabelle 20 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 Studierenden erklären, die aufgrund ihrer zeitlich begrenzten Beschäftigungsverhältnisse maßgeblich zu dieser Zahl beitragen. Die Zahl der Auszubildenden und Studierenden liegt im Betrachtungszeitraum bei 17 Personen.

Tabelle 20: Zahl der Arbeitnehmenden (Personenzahl) nach Geschlecht

Geschlecht	Personenzahl mit unbefristeten Arbeitsverträgen	Personenzahl mit befristeten Arbeitsverträgen	Zahl aller Arbeitnehmenden
Männlich	159	17	176
Weiblich	49	2	51
Divers*	0	0	0
Nicht angegeben	0	0	0
Gesamtanzahl der Arbeitnehmenden	208	19	227

*Geschlecht gemäß der eigenen Angabe der Arbeitnehmenden

Fluktuation

Im Jahr 2025 verließen insgesamt 38 Mitarbeitende das Unternehmen C + P. Dies entspricht einer Fluktuationsrate von 16,7 %, berechnet auf Basis des zum Stichtag erfassten Personalbestands (siehe Tabelle 20). Diese Kennzahl umfasst sämtliche Austritte, darunter auch Rentenantritte, arbeitnehmenden- und arbeitgeberseitige Kündigungen sowie sonstige Beendigungen des Arbeitsverhältnisses.

Um ein genaueres Bild der Zufriedenheit der Mitarbeitenden zu erhalten, erfassen wir zusätzlich die sogenannte „echte Fluktuation“. Diese berücksichtigt ausschließlich arbeitnehmerseitige Kündigungen im Verhältnis zur Gesamtbelegschaft. Für das Jahr 2025 liegt die echte Fluktuation bei lediglich 4 % und ist somit ein Indikator für eine insgesamt hohe Bindung und Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden.

Methode

Alle Angaben zu unserer Belegschaft basieren auf einer stichtagsbezogenen Erhebung. Als Stichtag wurde der 31. Dezember 2025 festgelegt. Dabei wurde die Personenzahl unserer Mitarbeitenden 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.

S1-6 Merkmale der Fremdarbeitskräfte des Unternehmens

Im Berichtsjahr beschäftigten wir insgesamt 14 männliche Mitarbeitende, die nicht fest angestellt waren. Davon waren 13 als Leiharbeitsnehmende tätig, während eine Person als selbstständig arbeitend eingestuft wurde.

Die Angaben basieren auf der Gesamtzahl der Personen sowie auf den Durchschnittswerten des Jahres 2025.

S1-7 Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog

Tabelle 21: Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog

	Tarifvertragliche Abdeckung	Sozialer Dialog
Abdeckungsquote	0 % (0 MA)	62 % (140 MA)

S1-8 Diversitätsparameter

In Tabelle 22 ist die Verteilung der Geschlechter in der obersten Führungsebene angegeben. Die oberste Führungsebene ist in Abbildung 2 (GOV 1) definiert.

Tabelle 22: Verteilung der Geschlechter in der obersten Führungsebene

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

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.

S1-9 Angemessene Entlohnung

Unsere Mitarbeitenden 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. Bei der Entlohnung unserer Mitarbeitenden orientieren wir uns an Durchschnittswerten der Baubranche. So sorgen wir für ein Arbeitsumfeld, in welchem Leistung geschätzt und Engagement belohnt wird.

S1-10 Soziale Absicherung

Wir bestätigen, dass für sämtliche Mitarbeitende 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 sowie Elternzeit einschließt. Darüber hinaus ergänzen betriebliche Regelungen und freiwillige Leistungen diesen Schutz, um die soziale Sicherheit unserer Belegschaft weiter zu stärken.

S1-11 Menschen mit Behinderungen

Gemäß § 2 SGB IX gelten Menschen mit Behinderungen als Personen, „die körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, die sie in Wechselwirkung mit einstellungs- und umweltbedingten Barrieren an der gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate hindern können“.

Im Jahr 2025 hatten 4,41 % unserer Mitarbeitenden eine Behinderung. Diese Daten werden mithilfe der Informationen der Personalakte erfasst.

S1-12 Parameter für Weiterbildungen und Kompetenzentwicklung

Leistungs- und Laufbahnbewertungen

Im Rahmen unserer jährlich stattfindenden Feedbackgespräche zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden werden individuelle Leistungen sowie die berufliche Entwicklung systematisch bewertet. Da diese Gespräche für alle Führungskräfte verpflichtend sind, erhalten sämtliche Mitarbeitende, 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 Mitarbeitenden

Bei C + P haben alle Mitarbeitende 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 Mitarbeitenden [h]
Männlich	14
Weiblich	6
Gesamt	12

S1-13 Parameter für Gesundheitsschutz und Sicherheit

Managementsystem für Gesundheit und Sicherheit

Alle 227 Mitarbeitenden sowie alle 14 Fremdarbeitskräfte 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	5

Im Berichtsjahr 2025 wurden 5 meldepflichtige Arbeitsunfälle registriert. Bezogen auf die geleisteten Arbeitsstunden ergibt sich daraus eine Unfallquote von 12,9 pro 1.000.000 Arbeitsstunden.

Arbeitsbedingte Erkrankungen

Für den Berichtszeitraum 2025 liegen keine Fälle arbeitsbedingter Erkrankungen vor, weder durch Meldungen von Mitarbeitenden noch durch Feststellungen des betriebsärztlichen Dienstes oder ähnlichen Einrichtungen.

S1-14 Parameter für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben

Aufgrund der deutschen Gesetzeslage sind alle unsere Mitarbeitenden dazu berechtigt, familienbezogene Auszeiten zu nehmen. Dazu gehören Mutterschutz, Vaterschaftsurlaub, Elternzeit und eine Auszeit zur Pflege von Angehörigen.

Darüber hinaus bieten wir unseren Mitarbeitenden Bonusurlaubstage bei unterschiedlichen Ereignissen im Privatleben, wie Hochzeiten, Umzüge, Trauerfälle und weitere.

S1-15 Vergütungsparameter (Verdienstunterschiede und Gesamtvergütung)

Tabelle 25: Verdienstunterschiede

Vergütungsparameter	Verdienstunterschied
Gender-Pay-Gap	18,33 %
Verhältnis der jährlichen Gesamtvergütung	401,76 %

Im Rahmen unserer Berichterstattung weisen wir für das Jahr 2025 einen Gender-Pay-Gap von 18,33 % sowie ein Verhältnis der jährlichen Gesamtvergütung von 401,76 % 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.



Abbildung 27: Mitarbeitende C + P

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.

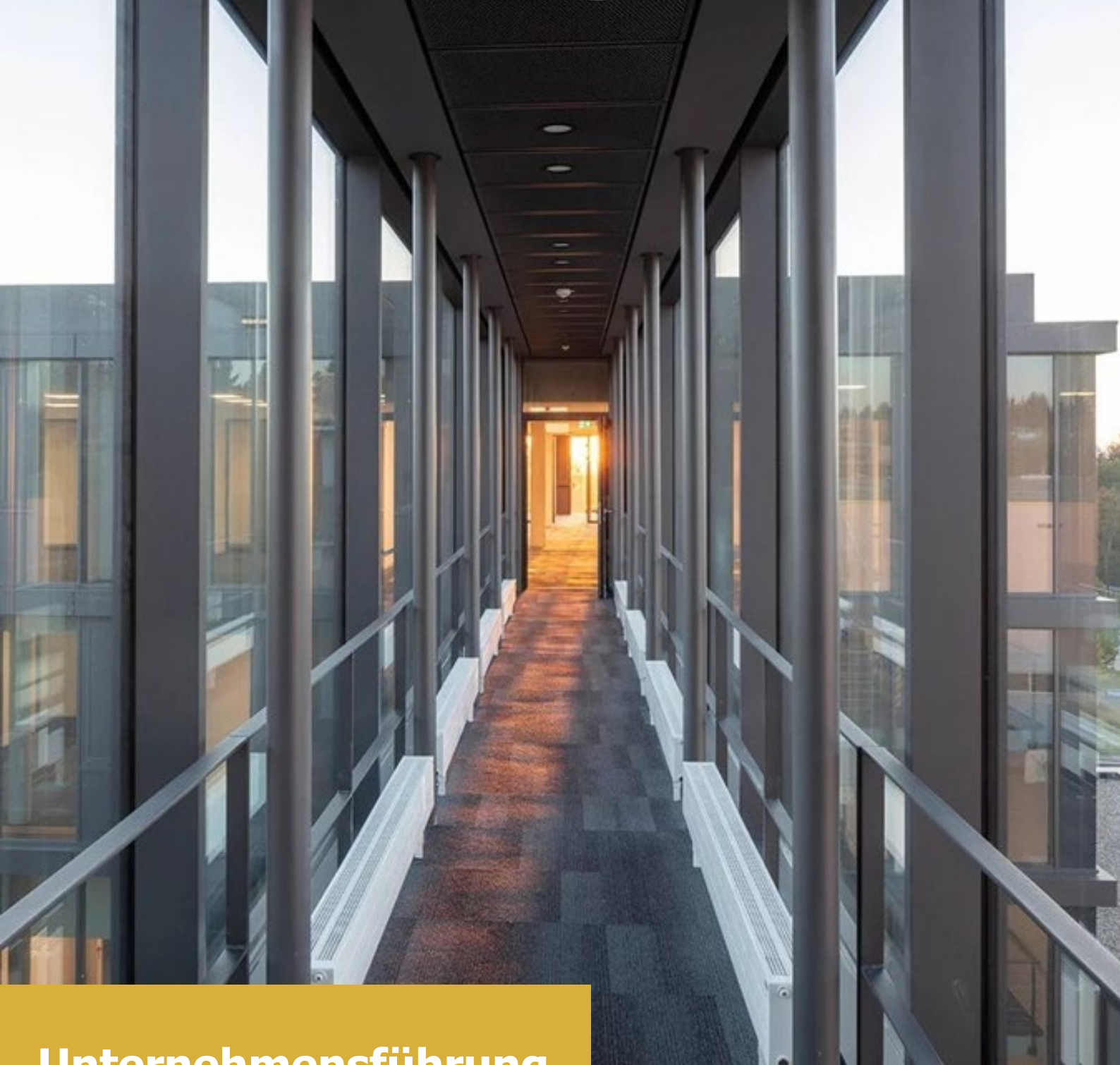
Das Verhältnis der jährlichen Gesamtvergütung von 401,76 % erklärt sich durch die hohe Verantwortung und strategische Bedeutung der obersten Führungsebene. In einem mittelständischen Industrieunternehmen wie C + P, das komplexe Bauprojekte mit hohen

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.

S1-16 Vorfälle von Diskriminierung und andere Menschenrechtsverletzungen

Im Berichtszeitraum 2025 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 im Zusammenhang mit der Unternehmensführung

Korruption und Bestechung

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 ist die Geschäftsführung unserer Holding sowie die Leitung der Rechtsabteilung. Unsere Compliance-Richtlinie ist dabei ein Leitfaden für alle unsere Mitarbeitenden, der unsere Werte und Vorgehensweisen in Bezug auf Korruption und Bestechung beschreibt. Sie ist im Einklang mit Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Korruption und wurde als solche von der Geschäftsführung verabschiedet.

Besonders gefährdet durch Korruption und Bestechung sind Funktionen mit intensivem Kontakt zu Kunden, Lieferanten oder Nachunternehmern. Dazu zählen insbesondere unsere Mitarbeitenden im Einkauf und in der Projektleitung. In diesen Bereichen ist es von entscheidender Bedeutung, dass sich alle strikt an die festgelegten Richtlinien halten und jegliche Unregelmäßigkeiten sofort melden. Durch regelmäßige Schulungen und Sensibilisierungsmaßnahmen stellen wir sicher, dass unsere Mitarbeitenden 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 Mitarbeitende 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.

Schutz von Hinweisgebenden

Innerhalb des Verfahrens zur Aufdeckung von Korruption und Bestechung werden die Hinweisgebenden vor Vergeltung und sonstigen negativen Auswirkungen geschützt. Das genaue Verfahren wird in G1-2 beschrieben. Dies ist auch durch nationales Recht mit dem Hinweisgeber-schutzgesetz gefordert.

G1-2 Maßnahmen im Zusammenhang mit der Unternehmensführung

Lieferanten

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.

Derzeit werden für unseren Einkauf keine spezifischen Schulungen zu ESG-Themen angeboten. ESG-relevante Inhalte werden jedoch im Rahmen der allgemeinen Compliance-Richtlinie behandelt, die für alle Mitarbeitenden verpflichtend ist. Wir prüfen fortlaufend Möglichkeiten,

gezielte ESG-Trainings für das Beschaffungsteam einzuführen. Derzeit haben wir außerdem kein formelles Programm zur gezielten Unterstützung oder Verbesserung der ESG-Leistungen unserer Lieferanten.

ESG-Schulungen

Unsere Mitarbeitenden 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 und anderen Funktionen gemacht werden. Bei Bedarf besteht für unsere Mitarbeitenden die Möglichkeit weitere Schulungen zu dem Thema zu absolvieren. Diese Grundsätze gelten gleichermaßen für die Mitglieder unserer Leitungs- und Aufsichtsorgane.

Verfahren zur Aufdeckung

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 Hinweisgebenden 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 Mitarbeitende wissen, wie sie vorgehen müssen. Diese Richtlinie ist für die gesamte Belegschaft jederzeit zugänglich und im Intranet hochgeladen. Sie enthält detaillierte Anweisungen und Beispiele, um sicherzustellen, dass jeder die notwendigen Schritte kennt, um Verstöße sicher und effektiv zu melden.

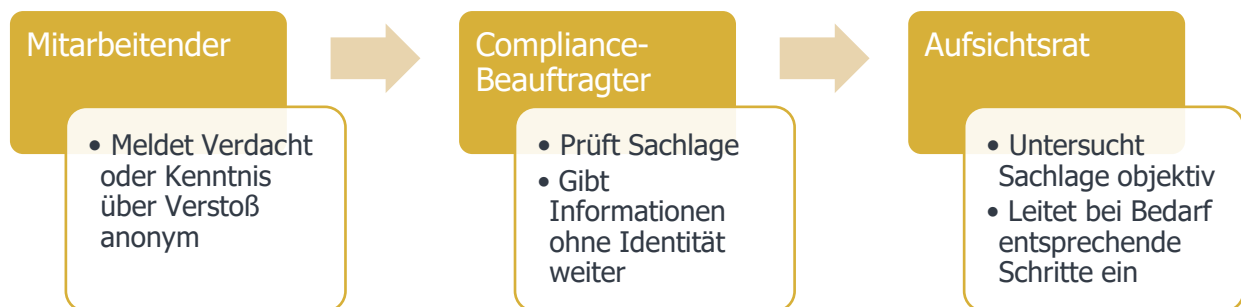


Abbildung 28: Vorgehen bei Verstoß gegen die Compliance-Richtlinie

Zum Schutz der Hinweisgebenden 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 Hinweisgebenden preiszugeben, an unseren Aufsichtsrat weiter. Dies gewährleistet, dass die Vorwürfe objektiv und unabhängig untersucht werden können, während gleichzeitig der Schutz und die Sicherheit des Hinweisgebenden 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.

Bisher haben wir keine Maßnahmen, um Verstöße gegen Verfahren und Standards zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung zu ahnden.

G1-3 Ziele im Zusammenhang mit der Unternehmensführung

Bislang sind innerhalb unseres Unternehmens keine Fälle von Korruption, Bestechung oder vergleichbaren Verstößen bekannt geworden. Unser Ziel ist es, diesen Standard auch künftig aufrechtzuerhalten und durch eine gelebte Compliance-Kultur dauerhaft zu sichern.

G1-4 Kennzahlen im Zusammenhang mit Korruption oder Bestechung

Im Geschäftsjahr 2025 gab es keine Vorfälle, welche Korruption und Bestechung betreffen.

G1-5 Kennzahlen im Zusammenhang mit politischer Einflussnahme, inkl. 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.

