



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung 2024

ECHTERHOFF

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

Kontakt

Carina Zuelke

Industriestr. 9
49492 Westerkappeln
Deutschland

+49 5456 81201
czuehlke@echterhoff.de



Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden
Berichtsstandards verfasst:

GRI SRS

Inhaltsübersicht

Allgemeines

Allgemeine Informationen

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Strategie

1. Strategische Analyse und Maßnahmen
2. Wesentlichkeit
3. Ziele
4. Tiefe der Wertschöpfungskette

Prozessmanagement

5. Verantwortung
6. Regeln und Prozesse
7. Kontrolle
Leistungsindikatoren (5-7)
8. Anreizsysteme
Leistungsindikatoren (8)
9. Beteiligung von Anspruchsgruppen
Leistungsindikatoren (9)
10. Innovations- und Produktmanagement
Leistungsindikatoren (10)

KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE

Umwelt

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen
12. Ressourcenmanagement
Leistungsindikatoren (11-12)
13. Klimarelevante Emissionen
Leistungsindikatoren (13)

Gesellschaft

14. Arbeitnehmerrechte
15. Chancengerechtigkeit
16. Qualifizierung
Leistungsindikatoren (14-16)
17. Menschenrechte
Leistungsindikatoren (17)
18. Gemeinwesen
Leistungsindikatoren (18)
19. Politische Einflussnahme
Leistungsindikatoren (19)
20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten
Leistungsindikatoren (20)

Stand: 2024, Quelle:
Unternehmensangaben. Die Haftung
für die Angaben liegt beim
berichtenden Unternehmen.

Die Angaben dienen nur der
Information. Bitte beachten Sie auch
den Haftungsausschluss unter
[www.nachhaltigkeitsrat.de/
impressum-und-datenschutzzerklaerung](http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzzerklaerung)

Heruntergeladen von
www.nachhaltigkeitsrat.de

Allgemeines

Allgemeine Informationen

Beschreiben Sie Ihr Geschäftsmodell (u. a. Unternehmensgegenstand, Produkte/Dienstleistungen)

Wir, die Echterhoff Holding GmbH & Co. KG, sind ein familiengeführtes Bauunternehmen in fünfter Generation mit Sitz in Osnabrück und insgesamt neun Standorten in Deutschland. Als mittelständische Bauunternehmensgruppe mit über 700 Mitarbeitenden bieten wir ein breites Leistungsspektrum in nahezu allen Bereichen des Bauens – von der Planung über die Projektentwicklung bis zur schlüsselfertigen Übergabe. Unser Kerngeschäft liegt im anspruchsvollen Ingenieur- und Brückenbau, wo wir insbesondere im Bereich der Sparte „Expressbrücke Echterhoff“ über langjährige Erfahrung und hohe technische Expertise verfügen. Auf Grund der maroden Infrastruktur bei Bund, Land und Kommunen ist diese Expertise ein wichtiger Wachstumsbereich in unserer Holding und wird von den Gesellschaftern stark gefördert. Ein weiterer Schwerpunkt ist der Tief- und Spezialtiefbau, insbesondere im Rohr-, Kanal- und Leitungsbau sowie bei der Errichtung komplexer Baugruben und Spundwandsysteme. Darüber hinaus realisieren wir schlüsselfertige Bauprojekte im Industrie-, Büro- und Wohnungsbau und entwickeln eigene Projekte über unsere interne Projektentwicklungsgesellschaft. Ergänzt wird unser Leistungsportfolio durch spezialisierte Tätigkeiten wie den Bau von Pumpwerken, den Stahl- und Anlagenbau, Hochwasserschutzmaßnahmen sowie die Beteiligung an Großprojekten im Bereich der ökologischen Infrastruktur. – **Gemeinsam bauen wir Zukunft – mit Qualität, Sicherheit und Verantwortung**

Als zuverlässiger Partner in der Bauindustrie steht die Echterhoff Holding GmbH & Co. KG für **Verlässlichkeit, höchste Qualitätsstandards** und eine **partnerschaftliche Zusammenarbeit** – von der Planung bis zur Projektübergabe. Jedes Projekt ist für uns mehr als nur ein Bauvorhaben: Es ist ein gemeinsames Ziel, das wir mit Engagement, Präzision und Verantwortung realisieren.

Unsere Arbeitsweise basiert auf einem integrierten Managementsystem, das durch international anerkannte Zertifizierungen bestätigt wird:

- **DIN EN ISO 9001** – Unser Qualitätsmanagement garantiert strukturierte Abläufe, transparente Kommunikation und eine kontinuierliche Optimierung aller Projektphasen.
- **DIN EN ISO 45001** – Arbeitssicherheit ist bei uns gelebte Praxis. Wir schaffen sichere Baustellen und schützen aktiv die Gesundheit unserer

Mitarbeitenden.

- **DIN EN ISO 14001** – Nachhaltigkeit beginnt beim Bauen. Wir setzen auf umweltfreundliche Materialien, ressourcenschonende Prozesse und eine verantwortungsvolle Projektabwicklung.
- **DIN EN ISO 50001** – Energieeffizienz ist Teil unserer DNA. Durch intelligentes Energiemanagement leisten wir einen messbaren Beitrag zum Klimaschutz.
- Darüber hinaus erfassen und analysieren wir unsere **Treibhausgasemissionen (THG)** systematisch, um unsere Klimabilanz kontinuierlich zu verbessern. Die transparente THG-Bilanzierung ermöglicht es uns, gezielte Maßnahmen zur Emissionsreduktion zu ergreifen – für eine klimafreundlichere Bauweise. Dies wird auch maßgeblich über unsere Sparte „Expressbrücke Echterhoff“ unterstützt, da durch schnelles Bauen auch lange Stauzeiten und somit viel CO₂ vermieden wird. Dies zeigen Studien der TH Aachen und der TU Dortmund, die dies in unserem Auftrag untersucht und festgestellt haben.
- Unsere Leistungen im Bereich Nachhaltigkeit wurden zudem durch die unabhängige Bewertungsplattform **EcoVadis** ausgezeichnet. Die Bewertung berücksichtigt Umwelt, Arbeits- und Menschenrechte, Ethik sowie nachhaltige Beschaffung – und bestätigt unser Engagement für verantwortungsvolles Wirtschaften.

Diese Standards sind nicht nur Teil unserer Unternehmensstrategie – sie sind Ausdruck unseres Selbstverständnisses als moderner Baupartner. **Wir bauen nicht nur Projekte – wir bauen Vertrauen.** Mit unserer Erfahrung, unserem zertifizierten Qualitätsanspruch und einem starken Team an Ihrer Seite schaffen wir Bauwerke, die Bestand haben.

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Kriterien 1–4 zu STRATEGIE

1. Strategische Analyse und Maßnahmen

Das Unternehmen legt offen, ob es eine Nachhaltigkeitsstrategie verfolgt. Es erläutert, welche konkreten Maßnahmen es ergreift, um im Einklang mit den wesentlichen und anerkannten branchenspezifischen, nationalen und internationalen Standards zu operieren.

Die Nachhaltigkeitsstrategie ist fest in die übergreifende Unternehmensstrategie eingebunden. Sie bildet keinen isolierten Bereich, sondern durchzieht alle wesentlichen Geschäftsprozesse und Entscheidungsstrukturen – von der strategischen Planung über das operative Geschäft bis hin zur Kommunikation mit relevanten Stakeholdern. Ziel ist es, ökologische, soziale und ökonomische Verantwortung systematisch in allen Bereichen zu verankern und dadurch einen langfristigen Unternehmenserfolg im Einklang mit nachhaltigen Prinzipien zu sichern. Wir sind überzeugt, dass unsere erfolgreiche Zukunft von der Nachhaltigkeit der Umwelt, der Gemeinden und der Wirtschaft abhängt, in denen wir tätig sind. Unsere Richtlinie basiert auf Grundsätzen wie Integrität im Geschäftsleben, verantwortungsvollem Umgang mit der Umwelt sowie sozialer Verantwortung.

Eine separate Nachhaltigkeitsstrategie ist für uns nicht erforderlich, da Nachhaltigkeit bereits vollständig in unsere Unternehmensstrategie integriert ist.

Nachfolgend sind die Handlungsfelder aufgelistet, die unsere Nachhaltigkeitsstrategie definieren.

- Energiemanagement und Energieeffizienz
- Klimaschutz und Emissionsreduktion
- Ressourcenschonung und Kreislaufwirtschaft
- Nachhaltige Mobilität und Fuhrparkmanagement
- Nachhaltige Gebäude und Infrastruktur
- Mitarbeitendenbeteiligung und Unternehmenskultur
- Innovation und Digitalisierung Nachhaltige Lieferketten und Partnerschaften

- Berichtswesen und Zielverfolgung
- Umweltschutzmanagement

In den kommenden Jahren verfolgen wir das Ziel, zentrale Nachhaltigkeitsthemen noch stärker in unsere Unternehmensstrategie zu integrieren. Ein besonderer Fokus liegt dabei auf der Stärkung einer nachhaltigen Lieferkette, um ökologische und soziale Standards entlang unserer Wertschöpfungskette weiter zu festigen. Gleichzeitig wollen wir die Prinzipien der zirkulären Wertschöpfung fördern, um Ressourcen effizienter zu nutzen und Abfall zu minimieren. Auch die soziale Nachhaltigkeit soll weiter gestärkt werden – etwa durch faire Arbeitsbedingungen, Chancengleichheit und gesellschaftliches Engagement. Ergänzend setzen wir auf eine nachhaltigkeitsorientierte Innovationsförderung, um zukunftsfähige Lösungen zu entwickeln und aktiv zur Transformation von Wirtschaft und Gesellschaft beizutragen.

Die Echterhoff Holding GmbH stützt sich in ihrer Nachhaltigkeitsstrategie auf folgende wesentliche Standards und Zielsetzungen:

ISO-Zertifizierungen

- DIN EN ISO 9001 (Qualitätsmanagement)
- DIN EN ISO 14001 (Umweltmanagement)
- DIN EN ISO 45001 (Arbeitsschutz und Sicherheit)
- DIN EN ISO 50001 (Energiemanagement)

Orientierung an internationalen Rahmenwerken

- Ausrichtung an den Zielen für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen (Sustainable Development Goals (SDGs))
- Unterstützung des UN Global Compact (UNGC) und seiner zehn Prinzipien in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umwelt und Korruptionsbekämpfung
- Verpflichtung zur transparenten Nachhaltigkeitsberichterstattung gemäß dem Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK)

Diese ganzheitliche Strategie wird jährlich im Management-Review überprüft und weiterentwickelt.

2. Wesentlichkeit

Das Unternehmen legt offen, welche Aspekte der eigenen Geschäftstätigkeit wesentlich auf Aspekte der Nachhaltigkeit einwirken und welchen wesentlichen Einfluss die Aspekte der Nachhaltigkeit auf die Geschäftstätigkeit haben. Es analysiert die positiven und negativen Wirkungen und gibt an, wie diese Erkenntnisse in die eigenen Prozesse einfließen.

2.1 Besonderheiten unseres Umfelds

Die Echterhoff Holding GmbH & Co. KG ist als Bauunternehmen in den Bereichen Brückenbau, Ingenieurbau und insbesondere unser EXPRESSBRÜCKENBAU, Kanal- und Rohrleitungsbau, Spezialtiefbau, Industrie- und Schlüsselfertigbau sowie Projektentwicklung tätig. Unsere Geschäftstätigkeit findet in einem komplexen Umfeld statt, das durch spezifische ökologische, gesellschaftliche und politische Rahmenbedingungen geprägt ist.

Ökologische Besonderheiten

Unsere Projekte haben häufig direkte Auswirkungen auf die Umwelt – insbesondere bei Eingriffen in Gewässernähe, urbanen Räumen oder naturnahen Gebieten. Zu den zentralen Herausforderungen zählen:

- Ressourcenintensität: Der Einsatz von Beton, Stahl und Diesel führt zu hohen CO₂-Emissionen und Energieverbrauch.
- Flächenversiegelung und Eingriffe in Ökosysteme: Besonders relevant im Spezialtiefbau und bei großflächigen Industrieprojekten.
- Abfallaufkommen: Aushubmaterialien, Bauschutt und Verpackungen entstehen in großen Mengen.

Wir begegnen diesen Herausforderungen durch:

- Verwendung CO₂-reduzierter Baustoffe und Recyclingmaterialien,
- Einsatz modularer Expressbrücken zur Reduktion von Bauzeit und Emissionen, nachweislichen Reduktion..., die über wissenschaftliche Studien der TU Aachen dargelegt wurden
- ökologische Baubegleitung und Renaturierungsmaßnahmen,
- Förderung der Kreislaufwirtschaft durch Wiederverwertung und Rückbaukonzepte unter anderem durch Förderung von "Bodenwaschanlagen"

Sozioökonomische Besonderheiten

Unsere Bauprojekte beeinflussen das gesellschaftliche und wirtschaftliche Umfeld auf vielfältige Weise:

- Beschäftigung und Qualifizierung: Wir schaffen qualifizierte Arbeitsplätze, insbesondere in spezialisierten Gewerken wie dem Spezialtiefbau oder der industriellen Fertigung.
- Regionale Wertschöpfung: Unsere Projekte stärken die lokale Wirtschaft durch Auftragsvergabe an regionale Partner.
- Belastungen für Anwohner: Lärm, Staub, Verkehrsbehinderungen und Eingriffe ins Stadtbild sind temporäre Begleiterscheinungen.

Zur Minimierung negativer Effekte setzen wir auf:

- transparente Kommunikation mit Anwohnern und Behörden,
- Beteiligungsformate in der Projektentwicklung,
- technische und organisatorische Schutzmaßnahmen auf Baustellen,
- gezielte Investitionen in Aus- und Weiterbildung.

Politische und regulatorische Besonderheiten

Unsere Tätigkeiten unterliegen einem komplexen Geflecht aus gesetzlichen, normativen und politischen Anforderungen:

- Bau-, Umwelt- und Vergaberecht: Besonders relevant bei öffentlichen Infrastrukturprojekten.
- Sicherheits- und Umweltstandards: Verpflichtend in allen Projektphasen.
- Nachhaltigkeitsanforderungen: Zunehmend durch EU-Taxonomie, ESG-Kriterien und kommunale Klimaziele geprägt.

Wir reagieren darauf mit:

- einem integren und regelkonformen Geschäftsgebaren,
- der Integration von Nachhaltigkeit in alle Projektphasen – von der Planung bis zur Ausführung,
- aktiver Mitgestaltung von Standards durch Brancheninitiativen und Verbandsarbeit.

2.2 Auswirkungen unserer Betriebsaktivitäten (Inside-out-Perspektive)

Als Bauunternehmen mit Spezialisierung auf Ingenieurbau, Kanal- und Rohrleitungsbau, Spezialtiefbau, Industrie- und Schlüsselfertigbau sowie Projektentwicklung wirkt unsere Geschäftstätigkeit direkt auf Umwelt, Gesellschaft und Wirtschaft. Entlang des gesamten Lebenszyklus unserer Bauprojekte – von der Planung über die Bauausführung bis hin zur Nutzung und Instandhaltung – entstehen sowohl positive als auch negative Nachhaltigkeitseffekte.

Umwelt

Ressourcenverbrauch und Emissionen

- Negative Auswirkungen: Der Einsatz großer Mengen an Beton, Stahl und fossilen Brennstoffen – insbesondere bei Großprojekten wie Brücken oder Industrieanlagen – führt zu erheblichen CO₂-Emissionen.
- Positive Auswirkungen: Wir setzen auf CO₂-reduzierte Baustoffe, modulare Expressbrücken mit verkürzter Bauzeit, da nachweislich der durch Baustellen hervorgerufene Stau mehr CO₂ Emissionen hervorruft,

als die, welche durch die Baustelle hervorgerufen werden und energieeffiziente Verfahren im Spezialtiefbau, um Emissionen und Ressourcenverbrauch zu senken. Da nachweislich der durch Baustellen hervorgerufene Stau mehr CO₂ Emissionen hervorruft, als die, welche durch die Baustelle hervorgerufen werden.

Boden, Wasser und Biodiversität

- Negative Auswirkungen: Tiefbauarbeiten, Kanalverlegungen und Gründungsmaßnahmen können empfindliche Böden und Gewässer beeinträchtigen.
- Positive Auswirkungen: Durch den Einsatz von grabenlosen Verlegetechniken, temporären Schutzmaßnahmen und ökologischer Baubegleitung minimieren wir Eingriffe in Natur und Landschaft.

Abfall und Kreislaufwirtschaft

- Negative Auswirkungen: Großprojekte erzeugen erhebliche Mengen an Aushub, Bauschutt und Verpackungsmaterialien.
- Positive Auswirkungen: Wir fördern die Wiederverwendung von Bauteilen (z.B. bei temporären Brücken), setzen auf Recyclingmaterialien im Rohrleitungsbau und integrieren Rückbaukonzepte bereits in der Planungsphase.

Soziales

Beschäftigung und Ausbildung

- Positive Auswirkungen: Unsere Projekte schaffen qualifizierte Arbeitsplätze in der Region, insbesondere in spezialisierten Bereichen wie dem Spezialtiefbau oder der Projektentwicklung. Wir investieren gezielt in Aus- und Weiterbildung.

Arbeits- und Gesundheitsschutz

- Negative Auswirkungen: Komplexe Baustellen mit hohem Maschineneinsatz bergen besondere Risiken.
- Positive Auswirkungen: Durch digitale Sicherheitsmanagementsysteme, Schulungen und moderne Schutztechnik gewährleisten wir höchste Sicherheitsstandards – auch bei anspruchsvollen Einsätzen wie im Brücken- oder Industriebau.

Anwohner und Öffentlichkeit

- Negative Auswirkungen: Lärm, Staub und Verkehrsbehinderungen – etwa bei innerstädtischen Kanalbauprojekten oder Brückensanierungen – können die Lebensqualität beeinträchtigen.
- Positive Auswirkungen: Mit Expressbauweisen, Nachtbaustellen, emissionsarmen Maschinen und frühzeitiger Bürgerbeteiligung reduzieren wir lokale Belastungen.

Integrität und Unternehmensführung

Faire Geschäftspraktiken

- Positive Auswirkungen: Wir stehen für Transparenz, Fairness und eine klare Haltung gegen Korruption – insbesondere bei öffentlichen Ausschreibungen und komplexen Projektentwicklungen.

Innovation und Nachhaltigkeit im Bauwesen

- Positive Auswirkungen: Wir investieren in digitale Planungs- und Bauprozesse (z.B. BIM), nachhaltige Baustoffe, modulare Bauweisen und klimaresiliente Infrastruktur – etwa bei Brücken oder Industrieanlagen – und leisten so einen aktiven Beitrag zur Transformation der Baubranche.

2.3 Auswirkungen auf unsere Betriebsaktivität (Outside-in-Perspektive)

Im Rahmen unserer Wesentlichkeitsanalyse haben wir zentrale Nachhaltigkeitsthemen identifiziert, die direkte oder indirekte Auswirkungen auf unsere Geschäftstätigkeit in den Bereichen Brückenbau, Ingenieurbau insbesondere Expressbrücken, Kanal- und Rohrleitungsbau, Spezialtiefbau, Industrie- und Schlüsselfertigbau sowie Projektentwicklung haben. Diese Themen bergen sowohl Chancen als auch Risiken für unsere operative und strategische Ausrichtung.

Umwelt

- Klimawandel und Extremwetter: Zunehmende Starkregenereignisse, Hitzeperioden oder Hochwasser beeinflussen Bauzeiten, Logistik und Materialverfügbarkeit – insbesondere bei Brücken- und Tiefbauprojekten. Gleichzeitig steigt die Nachfrage nach klimaresilienter Infrastruktur, z.B. hochwasserangepasste Brücken oder robuste Industrieanlagen.
- Ressourceneffizienz: Der effiziente Einsatz von Baustoffen wie Beton, Stahl oder Kunststoffrohren bietet erhebliche Einsparpotenziale. Gleichzeitig erfordert die zunehmende Materialknappheit ein vorausschauendes Beschaffungsmanagement – insbesondere bei Expressprojekten mit kurzen Vorlaufzeiten.
- Naturschutz und Genehmigungen: Eingriffe in sensible Ökosysteme – etwa bei Kanalverlegungen oder Spezialtiefbauarbeiten – unterliegen strengen Umweltauflagen. Diese fördern die Genehmigungssicherheit und öffentliche Akzeptanz, können aber zu Verzögerungen und erhöhtem Planungsaufwand führen.

Soziales

- Arbeits- und Gesundheitsschutz: Die Sicherheit auf Baustellen –

insbesondere bei komplexen Einsätzen im Brücken- oder Tiefbau – ist essenziell für Produktivität und Arbeitgeberattraktivität. Sie erfordert kontinuierliche Investitionen in Schulungen, Technik und Prävention.

- **Fachkräftemangel:** Der Bedarf an qualifizierten Fachkräften im Baugewerbe ist hoch. Dies betrifft insbesondere spezialisierte Bereiche wie den Spezialtiefbau oder die industrielle Vorfertigung. Gleichzeitig bietet eine wertebasierte Positionierung als nachhaltiger Arbeitgeber Chancen zur Mitarbeiterbindung.
- **Akzeptanz vor Ort:** Großprojekte im öffentlichen Raum – etwa Brückensanierungen oder innerstädtischer Leitungsbau – erfordern transparente Kommunikation und Beteiligung der Anwohner. Dies stärkt das Vertrauen und reduziert Konfliktpotenziale.

Integrität und Unternehmensführung

- **Compliance und Antikorruption:** Als Auftragnehmer im öffentlichen und industriellen Sektor ist regelkonformes Verhalten entscheidend für unsere Teilnahme an Ausschreibungen und für die Wahrung unserer Reputation. Verstöße können schwerwiegende rechtliche und wirtschaftliche Folgen haben. Die Holding ist daher seit vielen Jahren Mitglied beim EMB
- **ESG-Transparenzpflichten:** Neue regulatorische Anforderungen wie die CSRD oder die EU-Taxonomie erhöhen den Aufwand für Berichterstattung und Datenmanagement. Gleichzeitig ermöglichen sie eine strategische Positionierung als nachhaltiger Baupartner.

Lieferkette und Menschenrechte

- **Sorgfaltspflichten:** Die Einhaltung menschenrechtlicher und ökologischer Standards in der Lieferkette – etwa bei der Beschaffung von Baustoffen oder Maschinen – stärkt die Resilienz und das Vertrauen öffentlicher Auftraggeber. Sie erfordert jedoch umfassende Dokumentation und Kontrolle.
- **Regionale Beschaffung:** Die verstärkte Einbindung regionaler Lieferanten reduziert Transportemissionen und stärkt die lokale Wirtschaft. Gleichzeitig kann dies zu höheren Kosten oder eingeschränkter Verfügbarkeit führen – insbesondere bei Spezialmaterialien oder kurzfristigen Expressprojekten.

2.4 Chancen und Risiken für unser Unternehmen

Aus dem Umgang mit den beschriebenen Nachhaltigkeitsthemen ergeben sich für unser Unternehmen sowohl **Chancen** als auch **Risiken**, die strategisch im Nachhaltigkeitsmanagement berücksichtigt werden sollten.

Chancen: Umwelt

- **Klimaanpassung als Marktchance:** Die steigende Nachfrage nach klimaresilienter Infrastruktur (z.B. hochwasserangepasste Brücken) eröffnet neue Geschäftsfelder.
- **Innovative Bauverfahren:** Der Einsatz CO₂-reduzierter Baustoffe, modularer Expressbrücken und grabenloser Techniken stärkt das Image als nachhaltiger Baupartner und kann Wettbewerbsvorteile bringen.
- **Kreislaufwirtschaft:** Wiederverwendung und Recycling senken Kosten und verbessern die Umweltbilanz – ein Pluspunkt bei öffentlichen Ausschreibungen.

Soziales

- **Attraktivität als Arbeitgeber:** Investitionen in Arbeitssicherheit, Aus- und Weiterbildung sowie wertebasierte Unternehmensführung fördern Mitarbeiterbindung und helfen im Wettbewerb um Fachkräfte.
- **Akzeptanz durch Beteiligung:** Frühzeitige Einbindung der Öffentlichkeit bei Großprojekten stärkt Vertrauen und reduziert Konflikte.

Unternehmensführung

- **Compliance als Wettbewerbsvorteil:** Transparenz, Antikorruption und ESG-konforme Prozesse erhöhen die Chancen bei öffentlichen und industriellen Ausschreibungen.
- **Digitale Transformation:** Investitionen in BIM, digitale Sicherheitsmanagementsysteme und nachhaltige Planung steigern Effizienz und Innovationskraft.

Risiken:

Umwelt

- **Klimarisiken:** Extremwetter kann Bauzeiten verzögern, Kosten erhöhen und Materialverfügbarkeit einschränken.
- **Genehmigungsrisiken:** Umweltauflagen bei Eingriffen in Natur und Landschaft können Projekte verzögern oder verteuern.

Ressourcen & Lieferkette

- **Materialknappheit:** Engpässe bei Beton, Stahl oder Spezialmaterialien gefährden Projektfristen – besonders bei Expressprojekten.
- **Lieferkettenrisiken:** Verstärkte Anforderungen an Menschenrechte und Umweltstandards erfordern aufwändige Kontrollen und Dokumentation.

Soziales

- **Fachkräftemangel:** Fehlende Spezialisten können Projektqualität und -dauer beeinträchtigen.
- **Anwohnerkonflikte:** Lärm, Staub und Verkehrsbehinderungen können zu Widerstand und Imageverlust führen.

2.5 Schlussfolgerungen für unser Nachhaltigkeitsmanagement

- Kontinuierliche Investition in innovative, ressourcenschonende Technologien
- Jährliche Überprüfung und Anpassung unserer Nachhaltigkeitsrichtlinien
- Fokus auf Schulungen und Mitarbeiterqualifikation zur Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsziele
- Transparente Berichterstattung über unsere Fortschritte in einem jährlichen Nachhaltigkeitsbericht

Unser Ziel ist es, Nachhaltigkeit als integralen Bestandteil unserer Unternehmensstrategie zu etablieren und gleichzeitig unsere Wettbewerbsfähigkeit zu stärken.

3. Ziele

Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und/oder quantitativen sowie zeitlich definierten Nachhaltigkeitsziele gesetzt und operationalisiert werden und wie deren Erreichungsgrad kontrolliert wird.

3.1 Unsere Zielsetzung

Reduktion der Treibhausgasemissionen

Wir streben eine kontinuierliche Reduzierung unternehmensbezogener Emissionen an – unter anderem durch den verstärkten Einsatz von HVO100 sowie den Ausbau effizienter Expressbauweisen.

Studien, z.B. der RWTH Aachen, zeigen Potenziale zur CO₂-Reduktion von bis zu 70% bei Expressbrücken und bis zu 25% durch HVO100. Diese Potenziale wollen wir künftig verstärkt nutzen, wo dies wirtschaftlich und logistisch umsetzbar ist.

Automatische Leerlaufabschaltungen

Ziel: Bis Ende 2025 sollen möglichst alle geeigneten Geräte mit automatischer Leerlaufabschaltung ausgestattet sein. Derzeit verfügen bereits rund 90% der Geräte über diese Funktion.

Steigerung der Energieeffizienz

Ziel: Wir bauen unsere Maßnahmen zur Energieeinsparung schrittweise aus, z.B. durch Sensibilisierung der Mitarbeitenden, intelligente Steuerungssysteme und technische Optimierungen. Der Fokus liegt auf einem systematischen, standortbezogenen Ansatz – angepasst an tatsächliche Verbrauchs- und Einsparpotenziale.

Einführung eines Energiemanagementsystems (EnMS)

Ziel: Alle relevanten Unternehmensstandorte verfügen nun – abhängig von

technischer Umsetzbarkeit und verfügbaren Kapazitäten – über ein zertifiziertes Energiemanagementsystem nach ISO 50001. Die Einführung wurde erfolgreich vorbereitet und umgesetzt.

Photovoltaikausbau an Standorten

Ziel: Durch den weiteren Ausbau von Photovoltaik sollen mittelfristig etwa 20% des Strombedarfs an den Standorten Recklinghausen und Dessau gedeckt werden – Zielhorizont: 2027. Die Umsetzungsquote hängt von Genehmigungsverfahren, baulichen Rahmenbedingungen und Fördermöglichkeiten ab.

Reduktion des Energieverbrauchs in Hallen und Werkstätten

Ziel: Eine Reduzierung des Energieverbrauchs um ca. 5% bis 2028 ist angestrebt – bezogen auf Messwerte vor und nach durchgeführten Sanierungen. Dazu zählen u.a. der Austausch veralteter Beleuchtungsanlagen, die Optimierung der Heizsysteme sowie Investitionen in Gebäudehülle und Steuerungstechnik.

3.2 Priorisierung unserer Ziele

1. Im Mai 2025 wurde erfolgreich ein Energiemanagementsystem nach ISO 50001 eingeführt. Dieses System bildet die strukturelle Grundlage für nahezu alle weiteren Energie- und Emissionsziele. Durch die Zertifizierung wird eine ganzheitliche Erfassung und Steuerung der Energieflüsse im Unternehmen ermöglicht – und somit Transparenz, Verbindlichkeit sowie kontinuierliche Verbesserung geschaffen. Wenn du magst, kann ich auch noch eine Variante mit etwas mehr Fokus auf strategische Einbettung oder Wirkung formulieren.

2. Reduktion der Treibhausgasemissionen durch HVO100 und Expressbauweisen

Diese Maßnahmen haben ein hohes dokumentiertes Einsparpotenzial (25–70%) und wirken direkt auf die CO₂-Bilanz ein – was sowohl für die Klimastrategie als auch die Außenwirkung entscheidend ist. Zudem zeigen sie Innovationsbereitschaft in den Kernprozessen.

3. Umrüstung auf Geräte mit automatischer Leerlaufabschaltung (bis 2025)

Mit geringem technischem Aufwand lassen sich kurzfristig spürbare Kraftstoff- und Emissionseinsparungen erzielen. Die Maßnahme ist bereits zu 90% umgesetzt und kann zügig abgeschlossen werden – ein "Low-hanging fruit" mit messbarer Wirkung.

4. Ausbau von Photovoltaik an den Standorten Recklinghausen und Dessau (bis 2027)

Der Einsatz erneuerbarer Energien stärkt die Versorgungssicherheit und

verbessert die Nachhaltigkeitskennzahlen. Die Machbarkeit hängt jedoch von externen Faktoren (Genehmigungen, bauliche Voraussetzungen) ab, weshalb die Umsetzungsdauer höher ist.

5. Einführung systematischer Energieeffizienzmaßnahmen

Auch wenn der konkrete Wirkungsgrad schwerer zu prognostizieren ist, entfalten viele kleine Maßnahmen eine relevante Gesamteinsparung – zum Beispiel durch Verhaltensänderung, Effizienzgewinne oder kleinere technische Anpassungen.

6. Reduktion des Energieverbrauchs in Hallen und Werkstätten um 5% (bis 2028)

Die Sanierung von Bestandsgebäuden bietet mittelfristig wichtige Einsparpotenziale, ist aber oft mit hohem planerischem und finanziellem Aufwand verbunden. Daher ist eine schrittweise Umsetzung mit längerem Zeithorizont sinnvoll.

3.3 Umsetzungsmechanismen

Die Erreichung der strategischen Nachhaltigkeitsziele wird bei Echterhoff durch ein integriertes Managementsystem mit mehreren Kontrollmechanismen sichergestellt:

Jährliches Management-Review

Im Rahmen des jährlichen Management-Reviews werden Ziele und Maßnahmen definiert, deren Erreichung anschließend konsequent durch interne und externe Audits nachverfolgt wird.

Verantwortlichkeiten

Die Geschäftsführung trägt die Gesamtverantwortung für die Formulierung, Umsetzung und Kontrolle der Umweltschutz- und Energiepolitik. Die Gesellschafter ernennen Umwelt- und Energiemanagementbeauftragte, die die Initiierung und Einführung geeigneter Systeme und Maßnahmen verantworten. Das QHSE Team, das die Aufgaben gemäß den Anforderungen der entsprechenden Normen umsetzt, überwacht und fördert.

Externe Überprüfung

Die Unternehmensgruppe unterzieht sich jährlich einer Überprüfung durch einen akkreditierten Zertifizierer.

Interne und externe Audits

Jährliche interne und externe Audits über DNV sowie die intensive Betreuung von Baustellen durch Sicherheitsfachkräfte stellen sicher, dass Nachhaltigkeitswerte umgesetzt werden.

Diese systematische Herangehensweise gewährleistet eine kontinuierliche Kontrolle und Verbesserung der Nachhaltigkeitsziele.

3.4 Ausrichtung unserer Nachhaltigkeitsziele an den Sustainable Development Goals (SDGs)

Echterhoff richtet seine Nachhaltigkeitsstrategie gezielt an den Zielen für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen (SDGs) aus. Die gesetzten Ziele und Maßnahmen adressieren insbesondere folgende SDGs:

SDG 13 – Maßnahmen zum Klimaschutz Die umfangreichen Maßnahmen zur Reduktion von Treibhausgasemissionen und zur Steigerung der Energieeffizienz stellen einen direkten Beitrag zum Klimaschutz dar. Wesentliche Beiträge:

Umrüstung der Geräte auf Leerlaufabschaltung (Ziel: 100% bis Ende 2025), Einsatz von HVO100 und Expressbauweisen mit nachgewiesener CO₂-Reduktion, Einführung eines Energiemanagementsystems nach DIN EN ISO 50001, Ausbau der Nutzung erneuerbarer Energien durch Photovoltaikanlagen. Diese Ziele sind quantitativ, zeitlich definiert und mit internen Audits sowie Zertifizierungen hinterlegt, sodass der Zielerreichungsgrad systematisch kontrolliert wird.

SDG 6 – Sauberes Wasser und Sanitäreinrichtungen

Durch Maßnahmen zur Reduktion des Frischwasserverbrauchs in technischen Prozessen sowie zur Regenwassernutzung leistet Echterhoff einen Beitrag zur nachhaltigen Wasserbewirtschaftung: Reduktion des Wasserverbrauchs durch neue Technologien um 30% bis 2030, Einsparung durch Wiederverwendung von Brauchwasser und Regenwasser, Steigerung der Wassereffizienz um 12% bis 2028 in ausgewählten Projekte, Einsatz von wasserreduzierten WC Anlagen. Die Zielerreichung wird durch projektbezogene Monitoring-Daten nachvollzogen.

SDG 15 – Leben an Land

Der Schutz der Biodiversität wird bei allen relevanten Bauprojekten berücksichtigt: Umsiedlung geschützter Arten mit dokumentierter Wirksamkeit (Zielquote: 90% bis 2027), ökologische Aufwertung von Ausgleichsflächen (>5.000m² pro Jahr), Steigerung der Artenvielfalt um 25% innerhalb von 3 Jahren durch ökologisches Monitoring.

Diese Maßnahmen tragen zum Erhalt lokaler Ökosysteme bei und orientieren sich an anerkannten naturschutzfachlichen Standards.

SDG 12 – Nachhaltige/r Konsum und Produktion

Echterhoff verfolgt eine kreislaufwirtschaftliche Strategie: Erhöhung der Wiederverwendungsrate von Baumaterialien auf 80% bis Ende 2026, Kooperationen mit lokalen Recyclingunternehmen und Einführung funktionaler Ausschreibungen, Schulungen und Leitlinien zum Abfallmanagement. Die Fortschritte werden regelmäßig über interne und externe Audits überprüft.

SDG 3 – Gesundheit und Wohlergehen

Die Maßnahmen zur Arbeitssicherheit und betrieblichen Gesundheitsförderung zielen auf die umfassende Prävention von Arbeitsunfällen und die Förderung des Wohlbefindens: Reduktion der meldepflichtigen Arbeitsunfälle um 80% bis 2028, Teilnahmeziele für Gesundheitsmaßnahmen (>60% bis Ende 2025), vollständige arbeitsmedizinische Betreuung aller Mitarbeitenden bis 2025. Durch ISO 45001-Zertifizierung und regelmäßige ASA-Sitzungen ist die Wirkung messbar abgesichert.

SDG 8 – Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum

Die Unternehmenspolitik setzt auf faire Arbeitsbedingungen und Gleichstellung: 100% tarifgebundene Vergütung, Gehaltsgleichheit (0% Abweichung bis 2027), inklusiver Bewerbungsprozess und Diversitätsförderung (z.B. 5% Beschäftigte mit Behinderung bis 2030).

Diese sozialverantwortlichen Ziele werden durch strukturierte Prozesse (z.B. Jahresgespräche, Monitoringberichte, Personalrichtlinien) umgesetzt und kontrolliert.

SDG 16 – Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen

Zur Korruptionsprävention und Förderung ethischen Verhaltens hat das Unternehmen ein Compliance-System etabliert: verpflichtende Schulungen (100% bis Ende 2025), Risikoanalysen und interne sowie externe Auditierung, Ziel: >85% der Beschäftigten fühlen sich gut über Compliance informiert bis 2026. Die Maßnahmen stärken institutionelle Transparenz und Verantwortlichkeit im Geschäftsalltag.

Fazit Echterhoff verfolgt zahlreiche operative, messbare und zeitlich definierte Nachhaltigkeitsziele, die sich klar einzelnen SDGs zuordnen lassen. Die Umsetzung erfolgt systematisch über anerkannte Standards (DIN EN ISO 50001, ISO 14001, ISO 45001, ISO 9001), durch interne und externe Audits sowie regelmäßige Berichterstattung. Damit wird ein direkter Beitrag zur Erreichung zentraler globaler Nachhaltigkeitsziele geleistet.

4. Tiefe der Wertschöpfungskette

Das Unternehmen gibt an, welche Bedeutung Aspekte der Nachhaltigkeit für die Wertschöpfung haben und bis zu welcher Tiefe seiner Wertschöpfungskette Nachhaltigkeitskriterien überprüft werden.

4.1 Die Wertschöpfungskette der Echterhoff Gruppe

In unserer Wertschöpfungskette durchlaufen unsere Produkte und Dienstleistungen mehrere zentrale Stufen mit besonderem Fokus auf Nachhaltigkeit und Ressourcenschonung.

Beschaffung und Einkauf

Unser Beschaffungsprozess zielt darauf ab, Waren, Dienstleistungen und Nachunternehmerleistungen in der richtigen Menge, zur richtigen Zeit und am richtigen Ort zu beschaffen. Dabei achten wir besonders darauf, umweltfreundliche und recycelte Produkte zu verwenden.

Lieferantenauswahl und -management

Wir setzen uns zum Ziel, für unsere gesamte Lieferkette eine vollständige Umsetzung unserer Wertevorstellungen in den Bereichen Arbeits- und Umweltschutz zu erreichen. Bereits über 10% unserer Lieferanten haben unseren Lieferantenverhaltenskodex unterzeichnet.

Bauausführung und Materialnutzung

Während der Bauphase fokussieren wir uns auf ressourcenschonendes Bauen mit folgenden Aspekten:

- 100%ige Wiederverwertung von belastungsfreien Materialien wie Beton, Asphalt, Holz und Bewehrungsstahl
- Einbau von Rückbaumaterialien in neue Straßenunterbauten
- Reduktion und sortenreine Sortierung von Abfällen
- Schonung von Rohstoffressourcen
- Nachhaltige Baustellenlogistik

Recycling und Kreislaufwirtschaft

Nach Ablauf der Nutzungsdauer werden alle Produkte und Stoffe dem Recyclingprozess zugeführt. Konkrete Beispiele sind:

- Abfräsen von Asphalt und Rückführung des Fräsgutes zur Asphaltmischanlage
- Betonrecycling durch sortenreine Vorsortierung und Zerkleinern zu Betonsplitt/Betonschotter
- Separierung und Wiederverwertung von Bewehrungsstahl

Durch diese ganzheitliche Herangehensweise tragen wir aktiv zur Ressourcenschonung und nachhaltigen Wirtschaftsentwicklung bei.

4.2 Nachhaltigkeit in unserer Wertschöpfungskette

Für die Echterhoff Unternehmensgruppe Holding GmbH & CO KG sind folgende Nachhaltigkeitsaspekte in der Wertschöpfungskette von zentraler Bedeutung. Wir streben jederzeit eine faire und partnerschaftliche Zusammenarbeit mit Auftraggebern, Kunden, ArGe-Partnern, Nachunternehmern und Lieferanten an. Mit unserem integrierten Managementsystem und fest verankerten Abläufen garantieren wir eine sorgfältige und gesetzeskonforme Auswahl unserer Partner.

Diese Nachhaltigkeitskriterien werden zum Beispiel wie folgt überprüft

Lieferantenauswahl und -bewertung

Ziel der Lieferantenentwicklung ist es, durchgehend gute Lieferqualität zu gewährleisten, die Innovationsfähigkeit zu steigern und kontinuierliche Verbesserung zu erreichen.

Bei Audits werden die Prozesse des Lieferanten offengelegt. Der Einkaufsleiter und die QHSE-Stelle identifizieren Verbesserungsmöglichkeiten im Qualitätsmanagementsystem und vereinbaren konkrete Maßnahmen.

Nachhaltigkeitsanforderungen an Lieferanten

Lieferanten sollen eine Selbstverpflichtung abgeben, nur Produkte und Dienstleistungen anzubieten, die im Einklang mit der Umwelt sind, Menschenrechte berücksichtigen und gesetzliche Anforderungen einhalten. Die Lieferketten-Standards gelten für alle Lieferanten von Produkten, Materialien und Dienstleistungen.

Die Tiefe der Nachhaltigkeitsprüfung erstreckt sich über die gesamte Lieferkette, von Materiallieferanten bis zu Nachunternehmern, mit dem Ziel einer ganzheitlichen und verantwortungsvollen Wertschöpfung.

4.3 Umgang mit bestehenden Risiken in unserer Wertschöpfungskette

Die Echterhoff Holding GmbH & C. KG hat einen umfassenden Ansatz zur Identifizierung und Bewältigung sozialer und ökologischer Herausforderungen in ihrer Lieferkette entwickelt. Die folgenden Probleme sind aus der Lieferkette bekannt:

- **Arbeits- und Gesundheitsschutz:** Auf Baustellen bestehen erhöhte Unfallrisiken, insbesondere bei mangelnder Unterweisung oder fehlender persönlicher Schutzausrüstung.
- **Fachkräftemangel und Überlastung:** Engpässe im Personalbereich führen teils zu Überstunden und psychischer Belastung.

Wir gehen diese Probleme bei Echterhoff mit folgenden Maßnahmen an:

Arbeits- und Gesundheitsschutz stärken

- Einführung verbindlicher Sicherheitsunterweisungen für alle Mitarbeitenden und Subunternehmen
- Regelmäßige Audits und Begehungen zur Einhaltung von Arbeitsschutzstandards
- Bereitstellung hochwertiger persönlicher Schutzausrüstung (PSA)

Faire Arbeitsbedingungen in der Lieferkette sicherstellen

- Verankerung von Sozialstandards in Verträgen mit Nachunternehmern

- Durchführung von Lieferantenaudits und Risikoanalysen
- Aufbau eines Beschwerdemechanismus für Mitarbeitende entlang der Wertschöpfungskette

Unser Unternehmen kommuniziert zentrale Nachhaltigkeits- und Sozialanforderungen gezielt über den Einkauf an Nachunternehmer und andere Geschäftspartner. Dabei machen wir insbesondere auf gesetzliche Vorgaben wie den Mindestlohn, Arbeitsschutzpflichten sowie umweltrelevante Anforderungen aufmerksam. Diese Punkte werden in Ausschreibungsunterlagen, Vertragsbestandteilen und Informationsmaterialien klar adressiert. Eine gemeinsame Entwicklung von Lösungen erfolgt derzeit nicht; stattdessen erarbeiten wir interne Maßnahmen und Standards eigenständig – unter anderem für die Anwendung auf laufende Projekte wie bei Echterhoff. Ziel ist es, klare Erwartungen zu formulieren und ein verbindliches Regelwerk für alle Projektbeteiligten bereitzustellen. Zur Kommunikation und Zusammenarbeit führen wir Lieferanten-Audits durch, bei denen:

- Der Lieferant seine Unternehmensprozesse offenlegt
- Verbesserungsmöglichkeiten im Qualitätsmanagementsystem identifiziert werden
- Gemeinsam Maßnahmen und Fristen zur Verbesserung vereinbart werden. Die Einhaltung der Holding Lieferkette wird überprüft

Konkrete Kommunikationsinstrumente umfassen:

- Entwicklung eines standardisierten Lieferantenfragebogens
- Nutzung von internen und externen Audits unter Einbeziehung von Umwelt- und Sozialstandards
- Verpflichtung externer Partner zur Umsetzung unserer Lieferkettenstandards

Durch diesen systematischen Ansatz stellen wir sicher, dass wir kontinuierlich mit unseren Geschäftspartnern zusammenarbeiten und gemeinsam Lösungen für Nachhaltigkeits Herausforderungen entwickeln.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Die zentrale Verantwortung für Nachhaltigkeitsthemen bei Echterhoff ist wie folgt strukturiert:

Die oberste Leitung ist für den Aufbau und die Weiterentwicklung des integrierten Managementsystems verantwortlich. Hierfür wurden notwendige Organisationsstrukturen geschaffen und Ressourcen bereitgestellt.

Auf Führungsebene:

1. Die Gesellschafter der Holding tragen die Gesamtverantwortung für:

- Formulierung der Umweltschutz- und Energiepolitik
- Umsetzung und Kontrolle
- Ernennung von Umwelt- und Energiemanagementbeauftragten

2. Die Geschäftsführung ist verantwortlich für:

- Sicherstellung, dass allen Mitarbeitern die Nachhaltigkeitsanforderungen bekannt sind
- Verwaltung der Nachhaltigkeitsrichtlinie
- Umsetzung und Überwachung

Auf operativer Ebene

1. Im Rahmen des jährlichen Management-Reviews werden Ziele und Maßnahmen definiert, deren Erreichung anschließend durch interne und externe Audits nachverfolgt wird.

2. Die Geschäftsleitung und leitenden Angestellten sollen eine positive Einstellung aller Mitarbeiter zu Umweltschutz-, Energie- und Nachhaltigkeitsthemen fördern.

Strategische Ausrichtung:

Das Unternehmen konzentriert sich dabei auf konkrete Maßnahmen wie:

- Festlegung von Zielen und Vorgaben
- Verantwortungsvoller Umgang mit dem ökologischen Fußabdruck
- Minimierung von Kohlenstoffemissionen CO₂
- Öffentliche Berichterstattung über Nachhaltigkeitsleistungen

Ziel ist es, in allen organisatorischen Bereichen und Aktivitäten

umweltbewusstes und nachhaltiges Handeln zu fördern und eine kontinuierliche Verbesserung des betrieblichen Umweltschutzes zu erreichen.

6. Regeln und Prozesse

Das Unternehmen legt offen, wie die Nachhaltigkeitsstrategie durch Regeln und Prozesse im operativen Geschäft implementiert wird.

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie ist im Geschäftsalltag durch ein umfassendes integriertes Managementsystem verankert, das folgende Elemente umfasst:

Zertifizierte Managementsysteme

- DIN EN ISO 9001 (Qualität)
- DIN EN ISO 14001 (Umwelt)
- DIN EN ISO 45001 (Arbeits- und Gesundheitsschutz)

Interne Kontroll- und Überprüfungsmechanismen

- Jährliche interne und externe Audits
- Intensive Betreuung von Baustellen durch interne und externe Sicherheitsfachkräfte
- Zusammenarbeit mit dem Arbeitsmedizinischen Dienst
- Regelmäßige Überprüfung durch akkreditierte Zertifizierer

Prozessuale Verankerung

- Festgelegte Unternehmenspolitik mit klaren Nachhaltigkeitszielen
- Jährliches Management-Review zur Ziel- und Maßnahmendefinition
- Schulungs- und Sensibilisierungsprogramme für Mitarbeiter
- Risikomanagement mit Fokus auf Nachhaltigkeit

Konkrete Umsetzungsmaßnahmen

- Entwicklung von Risikoanalyse-Modellen
- Durchführung von E-Learning-Modulen
- In 2025 wird ein Punktesystem zur Bewertung von Umwelt- und Sozialstandards entwickelt
- Selbstverpflichtung zur Einhaltung umweltbezogener und sozialer Anforderungen

Lieferantenmanagement

- Interne Prüfung und Zulassung von Partnern
- Regelmäßiger Austausch mit QHSE-Leitung
- Integration von Trainings zu nachhaltigem Beschaffen

Diese systematische Herangehensweise stellt sicher, dass Nachhaltigkeit nicht nur eine Strategie, sondern gelebte Unternehmenskultur bei Echterhoff ist.

7. Kontrolle

Das Unternehmen legt offen, wie und welche Leistungsindikatoren zur Nachhaltigkeit in der regelmäßigen internen Planung und Kontrolle genutzt werden. Es legt dar, wie geeignete Prozesse Zuverlässigkeit, Vergleichbarkeit und Konsistenz der Daten zur internen Steuerung und externen Kommunikation sichern.

Wir erheben verschiedene Leistungsindikatoren zur Steuerung und Kontrolle unserer Nachhaltigkeitsziele

Einkauf / Beschaffung

- Prozentsatz aller Käufer, die eine Schulung zur nachhaltigen Beschaffung erhalten haben
- Anzahl der Lieferranten auf soziale Auswirkungen bewertet
- Prozentsatz der anvisierten Lieferranten, die den Verhaltenskodex für Lieferranten unterzeichnet haben

Energieverbrauch

- Gasverbrauch
- Stromverbrauch

THG Emissionen

- Direkte THG-Emissionen Scope 1
- Indirekte energiebedingte THG-Emissionen Scope 2
- Andere Indirekte THG Emissionen Scope 3
- etc.

Wasserverbrauch und Abfall

- Gesamtgewicht der Gefährlichen / nicht gefährlichen und verwerteten Abfälle
- Gesamtwasserverbrauch
- etc.

Ethik

- Anzahl der Mitarbeiter, die eine Ethikschulung erhalten haben
- Zahl der bestätigten Informationssicherheitsvorfälle
- Zahl der besätigten Korruptionsfälle

Governance

- Direkt erwirtschafteter wirtschaftlicher Wert
- Gesamtzahl der Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden
- Investitionsverträge mit Menschenrechtsklauseln
- etc.

Human Resources

- Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden
- Mittlere Vergütung aller Mitarbeitenden der Organisation (ohne Höchstbezahlte/n)
- Durchschnittliche Schulungsstunden
- etc.

Mitarbeitergesundheit und -sicherheit

- Anzahl der Ausfalltage aufgrund von arbeitsbedingten Verletzungen, Todesfällen und Krankheiten
- Fälle von arbeitsbedingter Krankheit
- Arbeitsbedingte Verletzungen

Diese Indikatoren werden systematisch mithilfe der Software der Firma Sunhat erfasst und bewertet und dienen der kontinuierlichen Verbesserung unseres Nachhaltigkeitsmanagements.

Um unsere Konsistenz der Daten zu gewährleisten erfolgen bei uns folgende Schritte:

- Regelmäßige Überprüfung und Bewertung der Organisation durch die Geschäftsleitung in Gremien (2x mal im Jahr)
- Durch die Einführung des QHSE Managementsystems in SharePoint stellen wir sicher, dass jeder von überall die Möglichkeit hat alle Prozesse einzusehen und nach den neuesten Vorgaben zu arbeiten
- Für alle relevanten Normen und Gesetze nutzen wir das Rechtskataster
- 4x Mal im Jahr findet ein internes Audit statt, um die aktuellen Stand zu erüieren.
- Die Datensammlung hinsichtlich CO₂ und Umweltthemen erfolgt mithilfe erfahrener externer Dienstleister
- Wir nutzen softwaregestützte Kontrollsysteme wie zum Beispiels Baumobil, um die Zeiterfassung für alle konsitent zu gewährleisten als auch Lohn und Gehaltsabrechnung
- Wir haben einzelne Verantwortlichkeiten, wie zum Beispiel den Energiemanager im Organigramm festgelegt, mit seinem Energieteam, der die einzelnen KPIs für das Energerieaudit.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

Leistungsindikator GRI SRS-102-16: Werte

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. eine Beschreibung der Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen der Organisation.

Unsere Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen basieren auf folgenden Kernaspekten, die die maßgeblichen Werte von ECHTERHOFF darstellen:

- Rechtstreue
- Integrität
- Fairness
- Loyalität
- Ehrlichkeit
- Verantwortungsbewusstsein
- Vertragstreue
- Transparenz

Diese Werte sind für alle Mitarbeiter verbindlich. Wir erwarten auch von unseren Lieferanten, Nachunternehmern, Auftraggebern, ARGE-Partnern und Kapitalgebern, dass sie diese Grundwerte einhalten.

Zusätzlich halten wir uns an:

- Geltende Gesetze im In- und Ausland
- Prinzipien des UN-Global Compact
- ILO-Kernarbeitsnormen
- EU-Verordnungen zu länderübergreifenden Embargomaßnahmen zur Terrorismusbekämpfung

Unser Ziel ist es, unser Geschäft gewinnbringend zu betreiben um weiteren Wachstum anzustreben, dabei aber stets integer zu handeln. Das Erzielen von Gewinn darf nie eine Rechtfertigung sein, Gesetze nicht einzuhalten oder Verhaltensstandards zu verletzen.

Als Familienunternehmen legen wir besonderen Wert auf Tradition, Loyalität sowie einen ehrlichen, fairen und integren Umgang mit Mitarbeitern, Auftraggebern, Partnerunternehmen, Nachunternehmern, Lieferanten und der Öffentlichkeit. Wir streben kontinuierliche Verbesserung und partnerschaftliches Verhalten an.

In Bezug auf Korruption verfolgen wir eine Null-Toleranz-Politik:

- Jede Art von Korruption und illegaler Beschäftigung wird abgelehnt
- Bestechung und Vorteilsannahme sind generell und ohne Ausnahme untersagt
- Die Auftragsvergabe an nahestehende Personen in entscheidungsrelevanten Positionen ist zu vermeiden

Wir verpflichten uns zudem zu:

- Respektvollem Umgang zwischen Mitarbeitern
- Antidiskriminierung
- Schutz der Würde, Privatsphäre und Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen

Diese Grundsätze sind nicht nur Worte, sondern gelebte Unternehmenspraxis bei ECHTERHOFF.

8. Anreizsysteme

Das Unternehmen legt offen, wie sich die Zielvereinbarungen und Vergütungen für Führungskräfte und Mitarbeiter auch am Erreichen von Nachhaltigkeitszielen und an der langfristigen Wertschöpfung orientieren. Es wird offengelegt, inwiefern die Erreichung dieser Ziele Teil der Evaluation der obersten Führungsebene (Vorstand/Geschäftsführung) durch das Kontrollorgan (Aufsichtsrat/Beirat) ist.

Wir haben ein betriebliches Vorschlagswesen etabliert, das Mitarbeiter aktiv dazu ermutigt, über ihren eigenen Aufgabenbereich hinauszudenken. Das Ziel dieses Systems ist es, Mitarbeiter zu freiwilligen Vorschlägen anzuregen, die zur Verbesserung verschiedener Unternehmensbereiche führen, einschließlich:

- Betriebliche Einrichtungen
- Organisation
- Umweltschutz
- Arbeitssicherheit
- Kommunikation
- Produktverbesserungen

Darüber hinaus soll es das Mitdenken und die Zusammenarbeit im Unternehmen fördern und das Gefühl der Mitverantwortung für Kostensenkungen, Verbesserung der Ertragslage und Arbeitsplatzsicherung stärken.

Für besonders wertvolle Verbesserungsvorschläge gibt es ein Prämiensystem, dessen Höhe sich nach dem Nutzen für das Unternehmen richtet. Die Prämierung basiert auf einer Bewertung durch einen Ausschuss, der den konkreten Mehrwert des Vorschlags einschätzt.

Ein formales Vergütungssystem mit direkter Verknüpfung zu Nachhaltigkeitszielen ist derzeit nicht implementiert.

Die Kontrolle der vereinbarten Ziele erfolgt durch verschiedene Gremien und Mechanismen, die sicherstellen, dass Verbesserungsvorschläge effizient und nachvollziehbar bewertet werden. Eine zentrale Rolle spielt dabei der Bewertungsausschuss, der sich aus einem Vertreter der Geschäftsführung, dem VV-Beauftragten sowie einem fachlich geeigneten Sachverständigen zusammensetzt – jeweils passend zum eingereichten Verbesserungsvorschlag.

Ziel ist es, über jeden Vorschlag möglichst zeitnah zu entscheiden. Idealerweise erfolgt die Bewertung und Entscheidungsfindung innerhalb von vier Wochen nach der Eingabe des Vorschlags.

Berücksichtigung von Nachhaltigkeitszielen in der Evaluation der Geschäftsführung Nachhaltigkeitsaspekte sind in unserem Unternehmen ein fester Bestandteil des unternehmerischen Handelns und werden von der Geschäftsführung aktiv in strategische und operative Entscheidungen integriert. Eine formale Verknüpfung von Nachhaltigkeitszielen mit der Evaluation oder Vergütung der Geschäftsführung durch das Kontrollorgan (z.B. Aufsichtsrat oder Beirat) besteht derzeit jedoch nicht. Entsprechende Zielvereinbarungen oder Ausschüttungsmechanismen sind bislang nicht implementiert.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

Leistungsindikator GRI SRS-102-35: Vergütungspolitik

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Vergütungspolitik für das höchste Kontrollorgan und Führungskräfte, aufgeschlüsselt nach folgenden Vergütungsarten:
 - i.** Grundgehalt und variable Vergütung, einschließlich leistungsbasierter Vergütung, aktienbasierter Vergütung, Boni und aufgeschoben oder bedingt zugeteilter Aktien;
 - ii.** Anstellungsprämien oder Zahlungen als Einstellungsanreiz;
 - iii.** Abfindungen;
 - iv.** Rückforderungen;
 - v.** Altersversorgungsleistungen, einschließlich der Unterscheidung zwischen Vorsorgeplänen und Beitragssätzen für das höchste Kontrollorgan, Führungskräfte und alle sonstigen Angestellten.

- b.** wie Leistungskriterien der Vergütungspolitik in Beziehung zu den Zielen des höchsten Kontrollorgans und der Führungskräfte für ökonomische, ökologische und soziale Themen stehen.

Unsere Vergütungspolitik basiert auf transparenten und tariflich geregelten Systemen mit folgenden Kernmerkmalen:

- Tarifgebundene Vergütung: 100% unserer Beschäftigten erhalten eine Vergütung auf tariflicher Grundlage
- Gleichbehandlung: 0% geschlechtsspezifischer Lohnunterschied bei vergleichbarer Qualifikation und Tätigkeit
- Zusätzliche Leistungen: Jährliche Erfolgsprämie für verschiedene Mitarbeitergruppen, deren Höhe an den Unternehmenserfolg gekoppelt ist
- Flexible Vergütungsmodelle: Berücksichtigung von Teilzeitkräften und unterschiedlichen Beschäftigungsgruppen

Die Erfolgsprämie wird nach festgelegten Kriterien berechnet:

- Maximal 30% des Rohgewinns werden ausgeschüttet
- Berechnung erfolgt kalenderjährlich für alle Unternehmensteile
- Voraussetzung ist ein Unternehmensgewinn bei Erreichen der geplanten Umsätze
- Ausschüttung erfolgt an Mitarbeiter mit mindestens 12-monatiger Betriebszugehörigkeit
- Wir bieten "Mitarbeiter werben Mitarbeiter". Sofern ein bestehender Mitarbeiter einen weiteren Kollegen oder ein Familienmitglied anwirbt und dieser bei uns nach der Probezeit übernommen wird, erhält unser Mitarbeiter eine Prämie.

Die Vergütungspolitik zielt auf Fairness, Transparenz und Motivation unserer Mitarbeiter ab.

2024		
	Mittlere Vergütung aller Mitarbeitenden der Organisation (ohne Höchstbezahlte/n) in €	Jährliche Gesamtvergütung der/des höchstbezahlten Mitarbeiter/in der Organisation in €
Bauunternehmung Gebr. Echterhoff GmbH & Co. KG	35.748	173.980
domoplan Baugesellschaft mbH, Castrop Rauxel	39.228	170.980
Echterhoff Bau GmbH Dessau	34.656	120.868
Fleck Spezialtiefbau GmbH	39.036	151.540

Leistungsindikator GRI SRS-102-38: Verhältnis der Jahresgesamtvergütung

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Verhältnis der Jahresgesamtvergütung der am höchsten bezahlten Person der Organisation in jedem einzelnen Land mit einer wichtigen Betriebsstätte zum Median der Jahresgesamtvergütung für alle Angestellten (mit Ausnahme der am höchsten bezahlten Person) im gleichen Land.

Das Verhältnis der jährlichen Gesamtvergütung für die höchstbezahlte Person zur mittleren jährlichen Gesamtvergütung für alle Mitarbeiter bei der Bauunternehmung Gebr. Echterhoff GmbH & Co. KG 5:1 bzw. 4:1 für die anderen drei Gesellschaften. Diese Zahlen beziehen sich auf Daten aus dem Jahr 2024.

Definition des Personenkreises

Zum Personenkreis der höchstbezahlten Beschäftigten zählen ausschließlich die geschäftsführenden Personen der jeweiligen Unternehmenssparte. Bei der Ermittlung der Vergütung wird ausschließlich das vertraglich vereinbarte Grundgehalt berücksichtigt. Variable Vergütungsbestandteile wie Boni, Prämien oder sonstige Zusatzleistungen bleiben unberücksichtigt.

Alle weiteren Beschäftigtengruppen – darunter Poliere, Facharbeiter, Bauleiter sowie kaufmännische Angestellte – werden der anderen Vergleichsgruppe zugeordnet. Auch bei dieser Gruppe wird ausschließlich das Grundgehalt betrachtet, ohne Berücksichtigung etwaiger zusätzlicher Zahlungen.

2024	
	Verhältnis der jährlichen Gesamtvergütung für die höchstbezahlte Person zur mittleren jährlichen Gesamtvergütung für alle Mitarbeiter
Bauunternehmung Gebr. Echterhoff GmbH & Co. KG	5
domoplan Baugesellschaft mbH, Castrop Rauxel	4
Echterhoff Bau GmbH Dessau	4
Fleck Spezialtiefbau GmbH	4

9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

Das Unternehmen legt offen, wie gesellschaftliche und wirtschaftlich relevante Anspruchsgruppen identifiziert und in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden. Es legt offen, ob und wie ein kontinuierlicher Dialog mit ihnen gepflegt und seine Ergebnisse in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden.

Gemäß unseres Managementsystems identifizieren wir interessierte Parteien systematisch, die über unsere Beschäftigten hinausgehen. Zu diesen Anspruchsgruppen gehören:

- Gesetzliche und regelsetzende Behörden (lokal, regional, national und international)
- Mutter-/Dachorganisationen
- Lieferanten, Auftragnehmer und Unterauftragnehmer
- Vertreter der Beschäftigten
- Arbeitnehmerorganisationen (Gewerkschaften) und Arbeitgeberorganisationen

Bei der Identifikation berücksichtigen wir verschiedene Aspekte wie:

- Vorhandene Strategien und Ziele
- Ressourcen und Kompetenzen
- Informationssysteme und Entscheidungsprozesse
- Beziehungen zu Beschäftigten und ihre Wahrnehmungen
- Organisationskultur
- Vertragsverhältnisse
- Arbeitszeitvereinbarungen und Arbeitsbedingungen

Die Methode zur Identifikation ist Teil unseres systematischen Ansatzes im Managementsystem, der eine umfassende und strukturierte Erfassung relevanter Anspruchsgruppen gewährleistet.

Gemäß unserer Grundwerteerklärung und den Dokumenten zur Unternehmenskultur zählen zu unseren Anspruchsgruppen konkret:

1. Kunden (Öffentliche Auftraggeber, Industrie- und private Kunden)
2. Geschäftspartner (ARGE-Partner, Nachunternehmer, Lieferanten, Subkontraktoren)
3. Finanzpartner (Kapitalgeber, Kreditgeber)
4. Mitarbeiter (Alle Beschäftigten der Echterhoff Holding und ihrer Tochterunternehmen)
5. Weitere Stakeholder (Gesellschaft, Behörden und Regulierungsbehörden, Planungsbüros)

Wir streben mit allen diesen Gruppen eine faire, transparente und vertrauensvolle Zusammenarbeit an, basierend auf unseren Grundwerten wie Integrität, Fairness, Loyalität und Verantwortungsbewusstsein.

Bei der Echterhoff Holding GmbH gestalten wir den Dialog mit unseren Stakeholdern als wesentlichen Bestandteil unserer Nachhaltigkeitsstrategie. Wir sind davon überzeugt, dass es wichtig ist, mit den relevanten Interessengruppen in einen aktiven Dialog zu treten und Maßnahmen zu ergreifen, um unsere Nachhaltigkeitsleistung kontinuierlich zu verbessern.

Unser Stakeholder-Engagement konzentriert sich auf folgende Kernaspekte:

Offene Kommunikation und Transparenz: Wir berichten öffentlich über unsere Nachhaltigkeitsleistung und teilen unsere Leistungen und Managementpraktiken mit interessierten Stakeholdern.

Kontinuierliche Verbesserung: Die Ergebnisse aus dem Stakeholder-Dialog fließen direkt in unsere jährlichen Management-Reviews ein, wo wir Ziele und Maßnahmen definieren und deren Erreichung durch interne und externe Audits nachverfolgen.

Ganzheitlicher Ansatz: Wir betrachten Nachhaltigkeit als integralen Bestandteil unserer Unternehmensprozesse und -kultur, mit dem Ziel, langfristige Werte für unsere Stakeholder und die Gesellschaft zu schaffen.

Unser Engagement umfasst dabei die Berücksichtigung der Perspektiven von Mitarbeitern, Kunden, Gemeinden und weiteren Interessengruppen, um unsere Nachhaltigkeitsstrategie kontinuierlich weiterzuentwickeln. Desweiteren bekommen wir von unseren Stakeholdern Auflagen, die wir erfüllen. Diese werden bei uns in internen Audits oder unseren Gremien reviewed, um zu schauen, ob wir diese abdecken.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

Leistungsindikator GRI SRS-102-44: Wichtige Themen und Anliegen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. wichtige, im Rahmen der Einbindung der Stakeholder geäußerte Themen und Anliegen, unter anderem:

- i.** wie die Organisation auf diese wichtigen Themen und Anliegen – auch über ihre Berichterstattung – reagiert hat;
- ii.** die Stakeholder-Gruppen, die die wichtigen Themen und Anliegen im Einzelnen geäußert haben.

Kunden, Behörden und Gesetzgeber

- Einhaltung der Compliance
- Nachweis der Einhaltung von gesellschaftlichen / global-politischen Anforderungen (z.B. EnEFG, CSRD,...,CO₂-Footprint, EcoVadis)

Lieferanten / Nachunternehmer / Partner

- Einhaltung der Compliance
- Rechte auf Sicherheit
- partnerschaftlicher Umgang

Verbände

- Fachlich inhaltliche Unterstützung bei rechtl. normativen Anforderungen (z.B. EnEFG, CO₂-Footprint)

Banken, Versicherungen, Wirtschaftsprüfer, Berufsgenossenschaften, Unfallkassen

- Compliance
- Transparente Informationen / Berichte
- nachhaltiges Wachstum
- Nachweise der Einhaltung von gesellschaftlichen Anforderungen

Nachbarschaften, Dritte

- verschiedene Informationen
- keine Belästigung (z.B. Lärm, Dreck)
- Nachhaltigkeit (Umwelt, Energie, Ressourcen)
- Wahrnehmung und Bewertung von strukturellen und / oder rechtlichen Anforderungen

10. Innovations- und Produktmanagement

Das Unternehmen legt offen, wie es durch geeignete Prozesse dazu beiträgt, dass Innovationen bei Produkten und Dienstleistungen die Nachhaltigkeit bei der eigenen Ressourcennutzung und bei Nutzern verbessern. Ebenso wird für die wesentlichen Produkte und Dienstleistungen dargelegt, ob und wie deren aktuelle und zukünftige Wirkung in der Wertschöpfungskette und im Produktlebenszyklus bewertet wird.

Bei der Echterhoff Holding GmbH sind wir uns der Nachhaltigkeitsauswirkungen unserer Produkte und Dienstleistungen bewusst.

Unsere Analyse konzentriert sich auf mehrere wesentliche Aspekte:

Ökologische Auswirkungen

- 100%ige Wiederverwertung von belastungsfreien Materialien wie Beton, Asphalt, Holz und Bewehrungsstahl
- Einbau von Rückbaumaterialien in neue Straßenunterbauten
- Reduktion und sortenreine Sortierung von Abfällen
- Schonung von Rohstoffressourcen
- Nachhaltige Baustellenlogistik
- Präferenz für Sanierung statt Abbruch

Soziale Auswirkungen

- Schaffung eines förderlichen Arbeitsumfelds
- Engagement für Gemeinden, in denen wir tätig sind
- Dialog mit Interessengruppen zur Verbesserung unserer Nachhaltigkeitsleistung

Methoden zur Ermittlung der Auswirkungen

- Durchführung verschiedener Audits (Prozessaudits, interne und externe Audits)
- Altersstrukturanalysen
- Kontinuierliche Bewertung unserer Umweltauswirkungen
- Überwachung und Messung unserer Nachhaltigkeitsziele
- Identifikation von Risiken und Chancen in unseren Geschäftsprozessen

Unser Ziel ist es, unseren ökologischen Fußabdruck zu minimieren und gleichzeitig soziale Verantwortung zu übernehmen.

Wir fördern unsere Nachhaltigkeitsleistung durch mehrere innovative Ansätze

Technologische Innovationen:

- Einsatz von HVO100-Kraftstoff, der die CO₂-Emissionen um bis zu 25% reduziert
- Entwicklung von Expressbauweisen, die CO₂-Emissionen um 70% gegenüber herkömmlichen Methoden senken
- Installation von PV- und Geothermie-Anlagen sowie Wärmepumpen zur Energieeinsparung

Prozessinnovationen:

- Bis Ende 2025 werden 100% unserer Geräte mit automatischer Abschaltung im Leerlauf ausgestattet, was Kraftstoffeinsparungen von bis zu 35% ermöglicht
- Systematische Maßnahmen zur Steigerung der Energieeffizienz

Diese Innovationen sind Teil unserer ganzheitlichen Nachhaltigkeitsstrategie

und unterstützen unsere Ziele für eine ressourcenschonende und umweltfreundliche Unternehmensentwicklung.

Innovationsprozesse entlang der Wertschöpfungskette und innerhalb des Produktlebenszyklus leisten einen entscheidenden Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung. In unserem Unternehmen verfolgen wir einen ganzheitlichen Ansatz, bei dem jede Stufe der Wertschöpfungskette gezielt auf Ressourcenschonung, Energieeffizienz und Umweltverträglichkeit ausgerichtet ist.

Beschaffung und Einkauf: Bereits in der Phase der Beschaffung und des Einkaufs achten wir darauf, umweltfreundliche und recycelte Produkte zu verwenden. Unser Ziel ist es, Waren, Dienstleistungen und Nachunternehmerleistungen nicht nur effizient, sondern auch nachhaltig zu beschaffen. Der Einsatz innovativer Technologien wie HVO100-Kraftstoff unterstützt dieses Ziel bereits in der Logistik.

Lieferanten: Durch die enge Kooperation mit Forschungseinrichtungen wie der RWTH Aachen – etwa bei der Studie zur CO₂-Einsparung durch Expressbrücken – fördern wir zudem die gemeinsame Entwicklung innovativer Lösungen. Ein zentrales Element unserer nachhaltigen Logistikstrategie ist der Einsatz von Transportschiffen anstelle von LKWs, wo immer dies möglich ist. Diese Maßnahme reduziert die CO₂-Emissionen beim Transport um bis zu 80% und trägt erheblich zur Senkung unseres ökologischen Fußabdrucks bei. Durch die enge Abstimmung mit unseren Lieferanten und Logistikpartnern stellen wir sicher, dass diese umweltfreundlichen Transportlösungen effizient und zuverlässig in unsere Prozesse integriert werden.

Bauausführung und Materialnutzung: Während der Bauausführung liegt unser Fokus auf ressourcenschonendem Bauen. Wir setzen Expressbauweisen ein, die die CO₂-Emissionen im Vergleich zu herkömmlichen Methoden um bis zu 70% senken. Zudem werden belastungsfreie Materialien wie Beton, Asphalt, Holz und Bewehrungsstahl zu 100% wiederverwertet. Rückbaumaterialien finden gezielt Einsatz in neuen Straßenunterbauten, und durch sortenreine Abfalltrennung sowie nachhaltige Baustellenlogistik werden Rohstoffe geschont und Emissionen reduziert. Ergänzend dazu tragen Prozessinnovationen wie die automatische Abschaltung von Geräten im Leerlauf, die bis zu 35% Kraftstoff einspart, zur Effizienzsteigerung bei.

Recycling und Kreislaufwirtschaft: Neben technischen und prozessualen Innovationen leisten wir auch im Bereich des ökologischen Ausgleichs einen wichtigen Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung. Bei Eingriffen in natürliche Lebensräume setzen wir gezielt Maßnahmen um, die den ökologischen Zustand erhalten oder verbessern. Dazu zählen unter anderem die Umsiedlung von Tieren aus betroffenen Baugebieten sowie die Bepflanzung von Ausgleichsflächen mit standortgerechten Pflanzenarten. Diese Maßnahmen

fördern die Biodiversität, schaffen neue Lebensräume und tragen dazu bei, die Auswirkungen unserer Bautätigkeit auf die Umwelt langfristig zu kompensieren.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11

Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen.

**(Hinweis: der Indikator ist auch bei einer
Berichterstattung nach GRI SRS zu berichten)**

Zu diesem Indikator liegen derzeit noch keine spezifischen Informationen vor, da unsere Finanzanlagen bislang keiner systematischen Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Kriterien unterzogen wurden.

Eine Prüfung der Finanzanlagen auf Umwelt- oder soziale Kriterien ist derzeit nicht vorgesehen. Da die Finanzanlagen keinen bedeutenden Anteil ausmachen, besteht in diesem Bereich momentan keine Priorität.

KRITERIEN 11–20: Nachhaltigkeitsaspekte

Kriterien 11–13 zu UMWELTBELANGEN

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

Das Unternehmen legt offen, in welchem Umfang natürliche Ressourcen für die Geschäftstätigkeit in Anspruch genommen werden. Infrage kommen hier Materialien sowie der Input und Output von Wasser, Boden, Abfall, Energie, Fläche, Biodiversität sowie Emissionen für den Lebenszyklus von Produkten und Dienstleistungen.

Im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit nutzen und beeinflussen wir verschiedene natürliche Ressourcen, die für die Durchführung unserer Projekte und Dienstleistungen von zentraler Bedeutung sind.

Zu den wesentlichen Wasserressourcen zählt sowohl das auf unseren Betriebsflächen anfallende Niederschlags- und Oberflächenwasser als auch der indirekte Wasserverbrauch entlang der Lieferkette. Besonders relevant ist hierbei der Wasserbedarf bei der Herstellung von Baustoffen wie Beton, der über unsere Lieferanten bezogen wird. Die Betonproduktion ist mit einem hohen Frischwasserverbrauch verbunden, insbesondere für die Zementherstellung und die Verarbeitung der Materialien.

Im Bereich der Materialressourcen verwenden wir große Mengen an mineralischen Baustoffen wie Beton und Gesteinskörnungen sowie Holz und Bewehrungsstahl. Diese Rohstoffe sind essenziell für die Bauausführung und den Infrastrukturbau.

Darüber hinaus beeinflussen unsere Tätigkeiten natürliche Landschaftsräume und Biodiversität, insbesondere durch Flächeninanspruchnahme, Bodenveränderungen und temporäre Eingriffe in bestehende Ökosysteme während der Bauphasen.

Im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit nutzen wir verschiedene natürliche Ressourcen in unterschiedlichem Umfang. Die folgende Rangliste zeigt die für uns wesentlichen Ressourcen, geordnet nach ihrer Relevanz für unsere Prozesse und Projekte. Die Angaben erfolgen beschreibend, da keine exakten Mengen vorliegen.

Die Berechnung exakter Mengen gestaltet sich schwierig, da die Projektvolumina komplex und sehr unterschiedlich sind. Zudem erschweren interne Prozesse die eindeutige Zuordnung. Im Rahmen der Umstellung interner Abläufe ist eine Messung der Mengen geplant, jedoch steht hierfür derzeit kein konkreter Zeitplan fest.

1. Mineralische Baustoffe (Beton, Asphalt, Gesteinskörnungen)

- Verwendung: Hauptbestandteil im Straßen- und Infrastrukturbau
- Bemerkung: Der Verbrauch ist abhängig vom Projektvolumen und unterliegt daher starken Schwankungen

2. Wasser (direkt und indirekt)

- Verwendung: Indirekt über Lieferketten, insbesondere bei der Betonherstellung (Zementproduktion), sowie lokal durch Regenwassermanagement
- Bemerkung: Der direkte Wasserverbrauch ist gering, jedoch ist der indirekte Wasserbedarf über Lieferanten (z.B. Betonwerke) erheblich.

3. Metalle (Bewehrungsstahl)

- Verwendung: Verstärkung von Betonbauteilen
- Bemerkung: Der Verbrauch ist abhängig vom Projektvolumen und unterliegt daher starken Schwankungen.

4. Holz

- Verwendung: Temporäre Bauteile, Schalungen, Hilfskonstruktionen
- Bemerkung: Der Verbrauch ist abhängig vom Projektvolumen und unterliegt daher starken Schwankungen

5. Fläche / Boden

- Verwendung: Temporäre und dauerhafte Inanspruchnahme für Bauprojekte
- Bemerkung: Flächenverbrauch variiert je nach Projektgröße.

6. Biodiversität / Ökosysteme

- Verwendung: Nicht direkt genutzt, aber durch Bauaktivitäten beeinflusst
- Bemerkung: Einfluss erfolgt qualitativ über Eingriffe in Lebensräume, z.B. durch Flächenversiegelung oder Bauzeiten

12. Ressourcenmanagement

Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und quantitativen Ziele es sich für seine Ressourceneffizienz, insbesondere den Einsatz erneuerbarer Energien, die Steigerung der Rohstoffproduktivität und die Verringerung der Inanspruchnahme von Ökosystemdienstleistungen gesetzt hat, welche Maßnahmen und Strategien es hierzu verfolgt, wie diese erfüllt wurden bzw. in Zukunft erfüllt werden sollen und wo es Risiken sieht.

12.1 Ziele im Bezug auf Ressourcenmanagement

Unsere Zielsetzungen für Ressourceneffizienz und ökologische Aspekte umfassen:

Energieverbrauch und Treibhausgasemissionen:

- Reduktion der unternehmensbezogenen Treibhausgasemissionen durch Einsatz von HVO100 und Expressbauweisen, was eine CO₂-Reduktion von bis zu 70% gegenüber herkömmlicher Bauweise ermöglicht
- Bis Ende 2025: 100% Umrüstung der Geräte mit automatischer Abschaltung im Leerlauf, um Kraftstoffeinsparungen von bis zu 35% zu erreichen (aktuell: 90%)
- Festlegung von konkreten CO₂-Reduktionszielen bis 2026

Abfall und Ressourcenmanagement:

- Steigerung der Wiederverwendungsrate von Baumaterialien von 50% auf 80% bis Ende 2026
- Rückvergütungsquote aus Recyclingmaterialien bis Ende 2026 um 45% steigern

Biodiversität:

- Umsiedlung von mindestens 80% der betroffenen Individuen geschützter Arten bei Bauprojekten bis 2027
- Bepflanzung und ökologische Aufwertung von mindestens 5.000 m² Ausgleichsflächen pro Jahr ab 2026
- Ab 2026: Umsetzung von Biodiversitätsmaßnahmen bei 100% der relevanten Bauprojekte

Diese Ziele unterstreichen unser Engagement für Nachhaltigkeit und kontinuierliche Verbesserung unserer Umwelleistung.

12.2 Unser Engagement zur Erhöhung unserer Ressourceneffizienz

Unsere Strategien und Maßnahmen zur Erreichung unserer Nachhaltigkeitsziele umfassen mehrere Kernbereiche:

Umweltschutz und Energieeffizienz:

Wir sind bestrebt, in allen organisatorischen Bereichen umweltbewusstes und nachhaltiges Handeln zu fördern. Im Rahmen des jährlichen Management-Reviews definieren wir Ziele und Maßnahmen, deren Erreichung durch interne und externe Audits konsequent nachverfolgt wird.

1. In der Angebotsphase wirkt unsere Einkaufsabteilung aktiv darauf hin, dass unseren Kunden ausschließlich umweltverträgliche Baustoffe angeboten werden. Wir haben eine umfangreiche Nachunternehmerdatenbank aufgebaut, in der sich Nachunternehmer intern nach höchsten Umweltansprüchen zertifizieren müssen.
2. An unseren Standorten haben wir verschiedene Maßnahmen ergriffen, darunter:
 - Installation von Photovoltaikanlagen
 - Einbau von Energiesparleuchten
 - Wärmedämmungen
 - Neue Heizungsanlagen
 - Erhöhung der Recycling-Quoten
3. Reduktion der unternehmensbezogenen Treibhausgasemissionen durch Einsatz von HVO100 und Verwendung von Expressbauweise, sowie die Zertifizierung eines Energiemanagementsystems nach ISO 50001 für alle relevanten Unternehmensstandorte
4. Unsere Maßnahmen zum Schutz der Biodiversität beinhalten:
 - Umsiedlung von geschützten Tierarten
 - Wiederherstellung von Ökosystemen durch Bepflanzung von Ausgleichsflächen
 - Bereitstellung von Ersatzhabitaten
 - Regelmäßige Nachuntersuchungen zur Wirksamkeit der Umsiedlungsmaßnahmen

Unser Ziel ist es, durch aktives nachhaltiges Handeln und sorgsamem Umgang mit Energie und Ressourcen einen wesentlichen Beitrag für einen langfristig intakten Lebensraum zu leisten.

12.3 Derzeitige Zielerreichung

Da wir mit diesem Bericht für das Berichtsjahr 2024 unsere Nachhaltigkeitsberichterstattung starten, ist eine genaue quantifizierbare Zielerreichung bisher nicht abzubilden. Trotzdem konnten wir die folgenden Maßnahmen bereits umsetzen:

Etablierung eines strukturierten Energiemanagements

Ziel: Eine systematische und ganzheitliche Steuerung des Energieverbrauchs an allen relevanten Unternehmensstandorten sicherstellen.

Umgesetzte Maßnahmen:

- Einführung eines zertifizierten Energiemanagementsystems nach ISO 50001
- Einrichtung eines standortübergreifenden Energiedatenmonitorings
- Benennung interner Energiebeauftragter zur kontinuierlichen Prozessoptimierung

Stärkung der Energieeffizienz im Unternehmen

Ziel: Energieressourcen effizienter nutzen, um Umweltbelastungen und Betriebskosten zu senken.

Umgesetzte Maßnahmen:

- Sensibilisierungskampagnen für Mitarbeitende (z.B. Energiespartipps)
- Wartung und Optimierung technischer Anlagen

Förderung eines umweltbewussten Maschinen- und Fahrzeugbetriebs

Ziel: Umweltschonender Einsatz von Baumaschinen und Fuhrpark.

Umgesetzte Maßnahmen:

- Weitgehende Umrüstung auf automatische Leerlaufabschaltung
- Einsatz emissionsärmerer Kraftstoffe wie HVO100 dort, wo praktikabel
- Schulung von Bedienpersonal in kraftstoffeffizientem Verhalten

Nutzung innovativer, ressourcenschonender Bauweisen

Ziel: Den ökologischen Fußabdruck durch bautechnische Innovationen verringern.

Umgesetzte Maßnahmen:

- Einsatz von Expressbauweisen mit dokumentiertem CO₂-Reduktionspotenzial
- Planungstools zur Ermittlung der ressourcenschonendsten Bauvarianten
- Kommunikation nachhaltiger Baukonzepte gegenüber Kunden und Partnern

Ausbau erneuerbarer Energien im Unternehmen

Ziel: Eigenerzeugung durch Photovoltaik systematisch erhöhen.

Umgesetzte Maßnahmen:

- Ausbau von PV-Anlagen an geeigneten Standorten
- Machbarkeitsanalysen für weitere Flächen

Nachhaltige Gebäudesanierung und -nutzung

Ziel: Betriebsstätten ökologisch modernisieren und energetisch optimieren.

Umgesetzte Maßnahmen:

- Energetische Sanierung von Hallen und Werkstätten (z.B. Beleuchtung, Dämmung)

- Erhebung von Verbrauchskennzahlen vor und nach Sanierung
- Priorisierung besonders ineffizienter Bestandsgebäude

Diese Ziele zeigen unsere konsequente Ausrichtung auf Nachhaltigkeit, Sicherheit und kontinuierliche Verbesserung.

12.4 Identifizierte Risiken der Ressourcennutzung

Basierend auf unseren Managementsystemprozessen identifizieren und bewerten wir kontinuierlich potenzielle Risiken für Ressourcen und Ökosysteme.

Wesentliche Risiken umfassen:

1. Umweltverschmutzung durch Luft- und Treibhausgasemissionen, Schadstoffabgabe und Abfallentstehung.
2. Ressourcenverbrauch durch fossile Brennstoffnutzung, Verbrauch natürlicher Ressourcen wie Wasser und Mineralien sowie potenzieller Abholzung.
3. Wasserwirtschaftliche Risiken wie unsachgemäße Abwasserbehandlung oder Nichteinhaltung gesetzlicher Entsorgungsvorschriften.
4. Beschaffungsrisiken durch Verwendung von Mineralen, die Konflikte schüren, Nicht-nachhaltige Rohstoffgewinnung oder Gefährdung lokaler Gemeinschaften und Ökosysteme.

Wir minimieren diese Risiken durch proaktive Maßnahmen wie Emissionsüberwachung, Ressourcenschonung, effektive Abfallwirtschaft und verantwortungsvolle Beschaffungspraktiken.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

Leistungsindikator GRI SRS-301-1: Eingesetzte Materialien
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Gesamtgewicht oder -volumen der Materialien, die zur Herstellung und Verpackung der wichtigsten Produkte und Dienstleistungen der Organisation während des Berichtszeitraums verwendet wurden, nach:
- i.** eingesetzten nicht erneuerbaren Materialien;
 - ii.** eingesetzten erneuerbaren Materialien.

Bei den eingesetzten Materialien handelt es sich überwiegend um Stahl, Beton und Gase – also in der Regel nicht-erneuerbare Rohstoffe. Dennoch wird bei

Echterhoff großer Wert darauf gelegt, diese Materialien in möglichst hohem Maße aus recycelten Quellen zu beziehen (bis zu 40- % 60%).

So besteht ein wesentlicher Teil des eingesetzten Stahls und Betons aus Recyclingmaterial, was zur Schonung natürlicher Ressourcen und zur Reduzierung von Umweltauswirkungen beiträgt.

Bis Ende 2026 setzen wir uns das Ziel, eine umfassende und detaillierte Auswertung der eingesetzten Materialien hinsichtlich ihres Recyclinganteils und ihrer ökologischen Auswirkungen durchzuführen. Damit schaffen wir eine fundierte Grundlage für weitere Optimierungen und stärken unser Engagement für nachhaltiges Ressourcenmanagement.

2024		
	Gesamtgewicht der eingesetzten erneuerbaren Materialien	Gesamtgewicht der eingesetzten nicht erneuerbaren Materialien
Bauunternehmung Gebr. Echterhoff GmbH & Co. KG	0 t	100.666 t
domoplan Baugesellschaft mbH, Castrop Rauxel	0 t	0 t
Echterhoff Bau GmbH Dessau	0 t	41.243 t
Fleck Spezialtiefbau GmbH	0 t	16.496 t

Leistungsindikator GRI SRS-302-1: Energieverbrauch
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus nicht erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.

b. Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.

c. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen den gesamten:

- i.** Stromverbrauch
- ii.** Heizenergieverbrauch
- iii.** Kühlenergieverbrauch
- iv.** Dampfverbrauch

d. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen die/den gesamte(n):

- i.** verkauften Strom
- ii.** verkaufte Heizungsenergie
- iii.** verkaufte Kühlenergie
- iv.** verkauften Dampf

e. Gesamten Energieverbrauch innerhalb der Organisation in Joule oder deren Vielfachen.

f. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

g. Quelle für die verwendeten Umrechnungsfaktoren.

Für das Jahr 2024 stellt sich der Gesamtenergieverbrauch der Echterhoff Holding wie folgt dar.

Gesamtenergieverbrauch: 1.382,6 GJ.

2024				
	Bauunternehmung Gebr. Echterhoff GmbH & Co. KG	domoplan Baugesellschaft mbH, Castrop Rauxel	Echterhoff Bau GmbH Dessau	Fleck Spezialtiefbau GmbH
Gesamtenergieverbrauch	2,11 GJ	569,49 GJ	594,00 GJ	217,00 GJ

2024				
	Bauunternehmung Gebr. Echterhoff GmbH & Co. KG	domoplan Baugesellschaft mbH, Castrop Rauxel	Echterhoff Bau GmbH Dessau	Fleck Spezialtiefbau GmbH
Gasverbrauch	72 kWh	N/A	77 kWh	8.991 kWh
Stromverbrauch	513 kWh	27.170 kWh	43.277 kWh	51.316 kWh
Wärmeenergieverbrauch	0 kWh	131.023 kWh	0 kWh	0 kWh

Leistungsindikator GRI SRS-302-4: Verringerung des Energieverbrauchs

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Umfang der Verringerung des Energieverbrauchs, die als direkte Folge von Initiativen zur Energieeinsparung und Energieeffizienz erreicht wurde, in Joule oder deren Vielfachen.

b. Die in die Verringerung einbezogenen Energiearten: Kraftstoff, elektrischer Strom, Heizung, Kühlung, Dampf oder alle.

c. Die Grundlage für die Berechnung der Verringerung des Energieverbrauchs wie Basisjahr oder Basis/Referenz, sowie die Gründe für diese Wahl.

d. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

Im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie haben wir uns das Ziel gesetzt, unseren Energieverbrauch kontinuierlich zu senken. Als Grundlage für die Bewertung unserer Fortschritte haben wir im Jahr 2025 erstmalig eine umfassende Energiebilanzierung durchgeführt. Das Jahr 2024 dient dabei als Referenz- bzw. Basisjahr.

Die erstmalige Erhebung unserer Energieverbräuche stellt einen wichtigen Meilenstein dar, um künftig gezielte Maßnahmen zur Effizienzsteigerung zu identifizieren, umzusetzen und deren Wirkung messbar zu machen. Auf dieser Grundlage verfolgen wir das Ziel, unsere Energieverbräuche systematisch und langfristig zu reduzieren.

Für die Firma Fleck liegen im Gasverbrauch Vorjahreswerte vor, bei denen bereits erhebliche Reduktionen erzielt werden konnten.

Gasverbrauch			
	2022	2023	2024
Fleck Spezialtiefbau GmbH	23.484 kWh	18.078 kWh	8.991 kWh

Leistungsindikator GRI SRS-303-3: Wasserentnahme

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamte Wasserentnahme aus allen Bereichen in Megalitern sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtmenge nach den folgenden Quellen (falls zutreffend):

- i.** Oberflächenwasser;
- ii.** Grundwasser;
- iii.** Meerwasser;
- iv.** produziertes Wasser;
- v.** Wasser von Dritten.

b. Gesamte Wasserentnahme in Megalitern aus allen Bereichen mit Wasserstress sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtmenge nach den folgenden Quellen (falls zutreffend):

- i.** Oberflächenwasser;
- ii.** Grundwasser;
- iii.** Meerwasser;
- iv.** produziertes Wasser;
- v.** Wasser von Dritten sowie eine Aufschlüsselung des Gesamtvolumens nach den in i-iv aufgeführten Entnahmekategorien.

c. Eine Aufschlüsselung der gesamten Wasserentnahme aus jeder der in den Angaben 303-3-a und 303-3-b aufgeführten Quellen in Megalitern nach den folgenden Kategorien:

- i.** Süßwasser (≤ 1000 mg/l Filtrattrockenrückstand (Total Dissolved Solids (TDS)));
- ii.** anderes Wasser (> 1000 mg/l Filtrattrockenrückstand (TDS)).

d. Gegebenenfalls erforderlicher Kontext dazu, wie die Daten zusammengestellt wurden, z. B. Standards, Methoden und Annahmen.

Für die Wasserverbrauchsdaten wurden die Frischwasserbezüge aus den jeweiligen Standorten gesammelt.

2024	
	Gesamtwasserverbrauch
Bauunternehmung Gebr. Echterhoff GmbH & Co. KG	1.248 m ³
Echterhoff Bau GmbH Dessau	207 m ³
Fleck Spezialtiefbau GmbH	201 m ³
domoplan Baugesellschaft mbH, Castrop Rauxel	305 m ³

Leistungsindikator GRI SRS-306-3 (2020): Angefallener Abfall
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtgewicht des anfallenden Abfalls in metrischen Tonnen sowie eine Aufschlüsselung dieser Summe nach Zusammensetzung des Abfalls.

b. Kontextbezogene Informationen, die für das Verständnis der Daten und der Art, wie die Daten zusammengestellt wurden, erforderlich sind.

Alle Baustellenabfälle werden je nach Werkstoff direkt vor Ort getrennt und zielsicher wieder in den Werkstoffkreislauf gebracht. Hierfür haben wir bereits für die Baustellen sowie für die Verwaltung/Bauhof entsprechende Rahmenverträge mit Entsorgungsfirmen geschlossen.

Die vor Ort angelieferten Materialien werden grundsätzlich mit wiederverwertbaren Verpackungseinheiten (Palette, Folie, Spanngurt) angeliefert und an den Lieferanten zur Wiederverwertung zurückgegeben bzw. der Verwertung zugeführt.

2024			
	Gesamtgewicht gefährliche Abfälle	Gesamtgewicht nicht-gefährliche Abfälle	Gesamtgewicht verwertete Abfälle
Bauunternehmung Gebr. Echterhoff GmbH & Co. KG	18 t	408 t	426 t
Echterhoff Bau GmbH Dessau	1.010 t	9.460 t	2.470 t
domoplan Baugesellschaft mbH, Castrop Rauxel	0 t	0 t	3 t
Fleck Spezialtiefbau GmbH	2 t	375 t	28 t

13. Klimarelevante Emissionen

Das Unternehmen legt die Treibhausgas(THG)-Emissionen entsprechend dem Greenhouse Gas (GHG) Protocol oder darauf basierenden Standards offen und gibt seine selbst gesetzten Ziele zur Reduktion der Emissionen an.

13.1 Analyse der relevantesten Emissionsquellen der Echterhoff Holding

Als die relevantesten Emissionsquellen konnten folgende Bereiche identifiziert werden:

Scope 1 – Direkte Emissionen

- Firmenfahrzeuge und Baumaschinen verursachen erhebliche CO₂-Emissionen durch den Einsatz von Diesel und anderen Kraftstoffen.
- Brennstoffe für Gebäude und Anlagen sowie Gasaustritte aus technischen Einrichtungen zählen ebenfalls zu den direkten Emissionsquellen, sind jedoch im Vergleich zu mobilen Maschinen weniger dominant.

Scope 2 – Indirekte Emissionen aus Energiebezug

- Der eingekaufte Strom für Büros, Werkstätten und Baustelleninfrastruktur verursacht indirekte Emissionen, abhängig vom Energiemix des Versorgers.

Scope 3 – Weitere indirekte Emissionen

- Produktionsmaterialien wie Beton, Asphalt und Stahl sind besonders CO₂-intensiv in der Herstellung und stellen eine der größten Emissionsquellen in der Bauwirtschaft dar.
- Weitere relevante Scope-3-Quellen sind:
 - Investitionsgüter (z.B. Maschinen, Fahrzeuge)
 - Bezogene Dienstleistungen (z.B. Subunternehmerleistungen)
 - Eingekaufte Logistikdienstleistungen
 - Dienstreisen und Pendelfahrten
 - Büroausstattung, betriebliche Abfälle, Wasserverbrauch und Abwasser

Bewertung der Herausforderungen

Für die Echterhoff Holding ist die größte Herausforderung die Dekarbonisierung der Baustellenlogistik und -prozesse, da diese stark auf mobile, kraftstoffbetriebene Maschinen angewiesen sind. Die Umstellung auf alternative Antriebe (z.B. Elektro oder HVO100) ist technisch und wirtschaftlich

anspruchsvoll. Hinzu kommt die hohe CO₂-Last durch den Einsatz emissionsintensiver Baustoffe wie Zement und Stahl, deren Herstellung außerhalb des direkten Einflussbereichs liegt.

Ein weiterer kritischer Punkt ist die Transparenz und Erfassung von Scope-3-Emissionen, insbesondere bei Lieferketten und Subunternehmern. Diese Emissionen sind schwer zu quantifizieren, aber entscheidend für eine ganzheitliche Klimastrategie.

13.2 Unsere Ziele zur Senkung klimarelevanter Emissionen

Unsere Klimaschutzziele für Treibhausgasemissionen und erneuerbare Energien umfassen:

CO₂-Emissionsreduktion:

- Senkung der unternehmenseigenen Emissionen um 20% bis 2030
- Erarbeiten einer konkreten Emissionsreduktionsstrategie bis 2026

Energieeffizienz:

- Bis Ende 2025: 100% Umrüstung der Geräte mit automatischer Abschaltung im Leerlauf (aktuell 90% erreicht)
- Einführung systematischer Maßnahmen zur Steigerung der Energieeffizienz

Zertifizierung:

Einführung und Zertifizierung eines Energiemanagementsystems nach ISO 50001 bis Ende 2025 für alle relevanten Unternehmensstandorte

13.3 Konkrete Maßnahmen zur Emissionsreduktion

Unsere Strategie zur Reduktion klimarelevanter Emissionen umfasst mehrere konkrete Maßnahmen.

Senkung der unternehmenseigenen Emissionen durch den Einsatz von klimaneutralen Baumaterialien, Verwendung von HVO100-Kraftstoff, der nachweislich die CO₂-Emissionen um bis zu 25% reduziert sowie die Nutzung von Expressbauweisen, die CO₂-Emissionen bei Brückenprojekten um 70% senken.

Steigerung der Energieeffizienz durch Ausstattung aller Geräte mit automatischer Abschaltung im Leerlauf, der Einführung eines Energiemanagementsystems nach ISO 50001 für alle relevanten Unternehmensstandorte und die Prüfung des vermehrten Einsatzes von E-Fahrzeugen und E-Geräten zur Verbrauchsreduzierung.

Außerdem setzen wir auf halbjährliche Standortbesuche durch Energiemanager zur Mitarbeitersensibilisierung, die Einführung eines Vorschlagswesens für Verbesserungen durch Mitarbeiter und die Optimierung der Gebäudestruktur, z.B. Umstellung auf LED-Beleuchtung und Installation von Wärmepumpen.

13.4 Emissionsbilanzierung bei Echterhoff

Da wir im Jahr 2025 erstmals eine umfassende Bilanzierung unserer klimarelevanten Emissionen vorgenommen haben, dient das Jahr 2024 als offizielles Basisjahr für unsere Klimaziele. Aus diesem Grund liegen derzeit noch keine belastbaren Vergleichsdaten vor, anhand derer eine vollständige Bewertung der Zielerreichung möglich wäre.

Trotzdem befinden sich bereits mehrere Maßnahmen zur Emissionsminderung in der aktiven Umsetzung. Dazu zählen unter anderem die Ausstattung unserer Baumaschinen mit automatischer Leerlaufabschaltung, der schrittweise Einsatz von HVO100-Kraftstoff sowie die Einführung innovativer Bauverfahren wie Expressbauweisen. Diese Maßnahmen zielen darauf ab, den Energieverbrauch und die CO₂-Emissionen in unseren Kernprozessen deutlich zu senken.

Die Erhebung und Validierung der Ausgangsdaten stellt einen wichtigen Meilenstein dar, um ab dem kommenden Berichtsjahr Fortschritte transparent und nachvollziehbar dokumentieren zu können.

Bezugsgrößen und Basisjahr:

Das Jahr **2024** wurde als Basisjahr für die Emissionsberechnungen festgelegt. Es dient als Referenzpunkt für die Bewertung von Emissionsentwicklungen und die Messung von Reduktionszielen. Die Auswahl erfolgte aufgrund der Datenverfügbarkeit und der Relevanz für aktuelle betriebliche Prozesse.

Unternehmensgrenzen:

Die Berechnungen beziehen sich auf **Vollständig: Gebr. Echterhoff, Echterhoff Bau, Fleck, Domoplan**. Aufgrund von fehlenden Datenverfügbarkeiten, wurde die Emissionsdatenermittlung der Firma Domoplan für die Bereiche Brennstoffe für Gebäude und Anlagen, Eingekaufter Strom, sowie Produktionsmaterialien nicht durchgeführt.

Emissionsfaktoren:

Berechnung der Emissionen wurden standardisierte Emissionsfaktoren verwendet, insbesondere aus der GHG Protocol Emission Factors Database

Verwendeter Reporting Standard:

Emissionsberechnungen und die Berichterstattung orientieren sich an den Vorgaben des **Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol)**. Die Umsetzung und Datenverarbeitung erfolgte in Zusammenarbeit mit der Firma **Cozero**,

einem spezialisierten Anbieter für klimabezogene Softwarelösungen. Cozero stellt eine digitale Plattform zur Verfügung, die die Erfassung, Berechnung und Analyse von Emissionen gemäß international anerkannten Standards unterstützt.

Scope-Abdeckung:

- **Scope 1:** Direkte Emissionen aus unternehmenseigenen oder kontrollierten Quellen (z.B., Fuhrpark)
- **Scope 2:** Indirekte Emissionen aus dem Bezug von Energie (z.B. Strom)
- **Scope 3:** Weitere indirekte Emissionen entlang der Wertschöpfungskette (z.B. Geschäftsreisen, eingekaufte Güter und Dienstleistungen, Pendelverkehr)
 - Kategorie 1-7

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

Leistungsindikator GRI SRS-305-1 (siehe GH-EN15): Direkte THG-Emissionen (Scope 1)

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Bruttovolumen der direkten THG-Emissionen (Scope 1) in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- c. Biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- d. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
 - i. der Begründung für diese Wahl;
 - ii. der Emissionen im Basisjahr;
 - iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- e. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- f. Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.
- g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

Die Scope 1 Emissionen der Echterhoff Holding betragen insgesamt 1.709,133 t CO₂e.

Diese setzen sich zusammen aus den folgenden Werten der Einzelgesellschaften:

Direkte THG-Emissionen (Scope 1) - 2024	
Echterhoff Bau GmbH Dessau	134 t CO ₂ e
domoplan Baugesellschaft mbH, Castrop Rauxel	225 t CO ₂ e
Fleck Spezialtiefbau GmbH	110 t CO ₂ e
Bauunternehmung Gebr. Echterhoff GmbH & Co. KG	1.240 t CO ₂ e

Leistungsindikator GRI SRS-305-2: Indirekte energiebezogenen THG-Emissionen (Scope 2)

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Bruttovolumen der indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalent.

b. Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasieren indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalent.

c. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.

d. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:

i. der Begründung für diese Wahl;

ii. der Emissionen im Basisjahr;

iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.

e. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.

f. Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.

g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Die Scope 2 Emissionen von 1871 t CO₂e der Echterhoff Holding setzen sich zusammen aus den folgenden Werten der Einzelgesellschaften:

2024	
	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)
Bauunternehmung Gebr. Echterhoff GmbH & Co. KG	1.337 t CO ₂ e
domoplan Baugesellschaft mbH, Castrop Rauxel	5 t CO ₂ e
Echterhoff Bau GmbH Dessau	492 t CO ₂ e
Fleck Spezialtiefbau GmbH	37 t CO ₂ e

Leistungsindikator GRI SRS-305-3: Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Bruttovolumen sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3) in Tonnen CO₂-Äquivalenten.

b. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.

c. Biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-Äquivalent.

d. Kategorien und Aktivitäten bezüglich sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3), die in die Berechnung einbezogen wurden.

e. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:

i. der Begründung für diese Wahl;

ii. der Emissionen im Basisjahr;

iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.

f. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.

g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Die Scope 3 Emissionen der Echterhoff Holding belaufen sich auf 30.155,038 t CO₂e und setzen sich zusammen aus den folgenden Werten der Einzelgesellschaften.

2024	
	Gesamte Andere Indirekte Emissionen (Scope 3 - Gesamt)
Bauunternehmung Gebr. Echterhoff GmbH & Co. KG	18.279 t CO ₂ e
domoplan Baugesellschaft mbH, Castrop Rauxel	216 t CO ₂ e
Echterhoff Bau GmbH Dessau	8.085 t CO ₂ e
Fleck Spezialtiefbau GmbH	3.576 t CO ₂ e

Dies lässt sich in die folgenden Emissionskategorien unterteilen.

2024				
	Bauunternehmung Gebr. Echterhoff GmbH & Co. KG	domoplan Baugesellschaft mbH, Castrop Rauxel	Echterhoff Bau GmbH Dessau	Fleck Spezialtiefbau GmbH
Scope 3 Emissionen - Kategorie 1: Erworbene Güter und Dienstleistungen	15.125 t CO ₂ e	4 t CO ₂ e	7.001 t CO ₂ e	2.793 t CO ₂ e
Scope 3 Emissionen - Kategorie 2: Investitionsgüter	1.280 t CO ₂ e	21 t CO ₂ e	128 t CO ₂ e	492 t CO ₂ e
Scope 3 Emissionen - Kategorie 3: Brennstoff- und energiebezogene Aktivitäten	486 t CO ₂ e	56 t CO ₂ e	97 t CO ₂ e	32 t CO ₂ e
Scope 3 Emissionen - Kategorie 4: Upstream Transport und Distribution	166 t CO ₂ e	6 t CO ₂ e	88 t CO ₂ e	99 t CO ₂ e
Scope 3 Emissionen - Kategorie 5: Abfälle durch Aktivitäten des Unternehmens	340 t CO ₂ e	0 t CO ₂ e	340 t CO ₂ e	12 t CO ₂ e
Scope 3 Emissionen - Kategorie 6: Geschäftsreisen	0,407 t CO ₂ e	N/A	N/A	N/A
Scope 3 Emissionen - Kategorie 7: Pendlerfahrten	882 t CO ₂ e	129 t CO ₂ e	430 t CO ₂ e	147 t CO ₂ e

Leistungsindikator GRI SRS-305-5: Senkung der THG-Emissionen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Umfang der Senkung der THG-Emissionen, die direkte Folge von Initiativen zur Emissionssenkung ist, in Tonnen CO₂ Äquivalenten.
- b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- c. Basisjahr oder Basis/Referenz, einschließlich der Begründung für diese Wahl.
- d. Kategorien (Scopes), in denen die Senkung erfolgt ist; ob bei direkten (Scope 1), indirekten energiebedingten (Scope 2) und/oder sonstigen indirekten (Scope 3) THG-Emissionen.
- e. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Mit der erstmaligen Festlegung eines Basisjahres wird ein wichtiger Meilenstein im systematischen Treibhausgasmanagement erreicht. Auch wenn bereits erste Emissionsminderungen im Rahmen bestehender Nachhaltigkeitsrichtlinien umgesetzt wurden, ermöglicht das nun definierte Basisjahr eine strukturierte Bewertung dieser Maßnahmen. Es dient als Ausgangspunkt für die gezielte Weiterentwicklung und Erfolgskontrolle zukünftiger Reduktionsstrategien.

Die Einführung eines Basisjahres schafft Transparenz über den aktuellen Emissionsstand und erlaubt es, Fortschritte messbar zu machen. Darauf aufbauend können weitere Schritte geplant werden, wie zum Beispiel:

- **Detaillierte Analyse der Emissionsquellen** zur Identifikation weiterer Einsparpotenziale,
- **Priorisierung und Umsetzung zusätzlicher Maßnahmen** zur kontinuierlichen Reduktion der Emissionen,
- **Aufbau eines Monitoringsystems**, um Entwicklungen regelmäßig zu erfassen und zu bewerten,
- **Einbindung relevanter Akteure**, um Klimaschutz als integralen Bestandteil der Organisationskultur zu verankern.

Die bisherigen Erfolge bilden eine solide Grundlage – das Basisjahr macht sie sichtbar und schafft die Voraussetzung für eine langfristig wirksame Klimastrategie.

Kriterien 14–20 zu GESELLSCHAFT

Kriterien 14–16 zu ARBEITNEHMERBELANGEN

14. Arbeitnehmerrechte

Das Unternehmen berichtet, wie es national und international anerkannte Standards zu Arbeitnehmerrechten einhält sowie die Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Unternehmen und am Nachhaltigkeitsmanagement des Unternehmens fördert, welche Ziele es sich hierbei setzt, welche Ergebnisse bisher erzielt wurden und wo es Risiken sieht.

14.1 Unsere Zielsetzung im Bezug auf Arbeitnehmerrechte

Unser Unternehmen verfolgt das Ziel, die Einhaltung und Förderung von Arbeitnehmerrechten konsequent sicherzustellen – sowohl im Einklang mit nationalen Gesetzen als auch mit internationalen Standards wie den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und den Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte.

Nationale und internationale Standards

Wir verpflichten uns zur Einhaltung aller relevanten arbeitsrechtlichen Vorschriften in den Ländern, in denen wir tätig sind. Darüber hinaus orientieren wir uns an internationalen Rahmenwerken wie den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen.

Zielzeitpunkt: Laufende Umsetzung mit jährlicher Überprüfung und Berichterstattung.

Arbeitsbedingungen

Wir streben faire, sichere und gesundheitsfördernde Arbeitsbedingungen an. Dazu gehören angemessene Arbeitszeiten, faire Vergütung, Schutz vor Diskriminierung sowie die Förderung von Vielfalt und Inklusion.

Zielzeitpunkt: Vollständige Umsetzung bis Ende 2026, mit kontinuierlicher Verbesserung durch interne Audits.

Achtung der Rechte der Gewerkschaften

Wir erkennen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen ausdrücklich an. In allen Ländern, in denen dies gesetzlich zulässig ist, unterstützen wir die Bildung und Tätigkeit von Arbeitnehmervertretungen, wie zum Beispiel unseren Betriebsrat.

Zielzeitpunkt: Bereits umgesetzt und fortlaufende Umsetzung mithilfe des

Betriebsrats.

Informationsrechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Wir fördern eine offene Kommunikation und stellen sicher, dass Beschäftigte regelmäßig über relevante Unternehmensentscheidungen informiert werden.

Zielzeitpunkt: Weiterer Ausbau der internen Kommunikationskanäle bis Ende 2025. Wie unter anderem die Aushangspflichtigen Gesetze

Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit

Der Schutz der Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeitenden hat höchste Priorität. Wir setzen auf präventive Maßnahmen, Schulungen und regelmäßige Gefährdungsbeurteilungen.

Zielzeitpunkt: Umsetzung eines konzernweiten Arbeitsschutzmanagementsystems nach DIN EN ISO 45001 ist bereits umgesetzt und wird durch vier regelmäßige ASA-Sitzungen pro Jahr in den Holding-bereichen sichergestellt.

14.2 Konkrete Maßnahmen im Bezug auf Arbeitnehmerrechte

Unsere Strategien zur Achtung von Arbeitnehmerrechten und Mitarbeiterbeteiligung umfassen mehrere wesentliche Aspekte:

Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Verhältnis:

Wir pflegen eine offene Kommunikationskultur mit verschiedenen Möglichkeiten für Mitarbeiter, direkten Kontakt zur Unternehmensführung zu haben, darunter:

- Regelmäßige Personalgespräche
- Baustellenbesuche bei Jubilaren und Ehrungen
- Azubifahrten mit allen Azubis und Werkstudenten mit Übernachtung und Baustellenbesuchen
- Jährliche Betriebsfeiern mit Partizipation der Unternehmensführung
- Eine "Politik der offenen Tür", die jedem Mitarbeiter eine direkte Kontaktaufnahme zur Unternehmensführung ermöglichen
- Betriebsfahrten alle drei Jahre mit allen Niederlassungen
- Jährliche Familienfeste mit allen Niederlassungen und Tochterfirmen
- Wöchentliches Freitagfrühstück mit der Geschäftsführung in Verbindung eines Kurzberichtes der Geschäftsführung zur aktuellen Lage (Jour Fixe)

Betriebsratsarbeit:

In allen unseren Unternehmen bestehen Betriebsräte, die regelmäßig zu Sitzungen zusammenkommen, zu denen auch die Geschäftsführung eingeladen ist. Hier findet ein kontinuierlicher Austausch über laufende Geschäfte statt. Mögliche Veränderungen und Innovationen werden gemeinsam diskutiert und eingeführt.

Antidiskriminierung und Unternehmenskultur:

Wir legen großen Wert auf einen respektvollen Umgang. Niemand darf

aufgrund von Geschlecht, Alter, Behinderung, Nationalität, Hautfarbe, Religion, Weltanschauung oder sexueller Orientierung benachteiligt werden. Von allen Mitarbeitern wird erwartet, dass sie die Würde, Privatsphäre und Persönlichkeitsrechte des Einzelnen respektieren.

Lohngleichheit:

Wir überwachen die Lohngleichheit durch halbjährliche Überprüfung der Lohn- und Gehaltseingruppierung aller Mitarbeitenden durch die Geschäftsleitung.

Compliance und Wertmanagement:

Unsere Grundwerteerklärung und Verhaltensregeln sind integraler Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Mitarbeitenden werden ermutigt, sich aktiv über geltende Gesetze und Richtlinien zu informieren.

Diese umfassenden Maßnahmen zeigen unser Engagement, Arbeitnehmerrechte über gesetzliche Bestimmungen hinaus zu achten und eine faire, inklusive Arbeitsumgebung zu schaffen.

14.3 Aktive Inklusion unserer Mitarbeitenden

Die Echterhoff Holding fördert die Mitarbeiterbeteiligung am Nachhaltigkeitsmanagement hier aktiv durch verschiedene Maßnahmen:

Integration in die Unternehmenskultur

- Verankerung von Nachhaltigkeit in Leitbild und Werten
- Vorleben durch Führungskräfte: Nachhaltigkeit als Führungsaufgabe sichtbar machen

Transparente Kommunikation und Information

- Regelmäßige Updates über Nachhaltigkeitsziele, Fortschritte und Herausforderungen (z.B., im Intranet, Newsletter)
- Nachhaltigkeitsberichte in verständlicher Sprache für alle Beschäftigten zugänglich machen

Schulung und Sensibilisierung

- Onboarding-Module für neue Mitarbeitende mit Fokus auf Nachhaltigkeit

Nachhaltigkeit im Arbeitsalltag erlebbar machen

- Nachhaltige Mobilitätsangebote (z.B. Jobrad, ÖPNV-Zuschuss)
- Ressourcenschonende Bürogestaltung (z.B. Papierverbrauch, Energieeffizienz)

Außerdem planen wir bis Ende 2025:

- Ideenwettbewerbe oder Vorschlagswesen für nachhaltige Verbesserungen im Arbeitsalltag
- Mitarbeiterbefragungen mit Nachhaltigkeitsbezug

14.4 Risiken bezüglich Arbeitnehmerrechte im Baugewerbe

Im Baugewerbe ergeben sich wesentliche Risiken für die Wahrung von Arbeitnehmerrechten insbesondere durch die physisch anspruchsvolle und potenziell gefährliche Arbeit auf Baustellen. Dazu zählen unzureichende Maßnahmen im Arbeits- und Gesundheitsschutz, etwa bei der Nutzung schwerer Maschinen, Arbeiten in großer Höhe oder bei extremen Witterungsbedingungen. Weitere Risiken entstehen durch den häufigen Einsatz von Subunternehmen, bei denen die Einhaltung arbeitsrechtlicher Standards – wie faire Entlohnung, Arbeitszeiten oder soziale Absicherung – schwerer kontrollierbar ist. Auch in der vorgelagerten Lieferkette, etwa bei der Beschaffung von Baustoffen aus dem Ausland, können Verstöße gegen internationale Arbeitsnormen auftreten, insbesondere wenn keine ausreichenden Kontrollmechanismen etabliert sind.ⁿ

Das Unternehmen empfiehlt Lieferanten, diese Risiken durch Schulungen, Richtlinien und wirksame Beschwerdemechanismen zu minimieren.

15. Chancengerechtigkeit

Das Unternehmen legt offen, wie es national und international Prozesse implementiert und welche Ziele es hat, um Chancengerechtigkeit und Vielfalt (Diversity), Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Mitbestimmung, Integration von Migranten und Menschen mit Behinderung, angemessene Bezahlung sowie Vereinbarung von Familie und Beruf zu fördern, und wie es diese umsetzt.

15.1 Unsere Ziele bezüglich Chancengleichheit bei Echterhoff

Bei Echterhoff haben wir umfassende Ziele zur Chancengerechtigkeit und Vielfalt bis 2030 definiert:

Gleichbehandlung aller Mitarbeitenden – unabhängig von Geschlecht, Herkunft oder individueller Lebenssituation – ist ein grundlegendes Anliegen unseres Handelns.

- *Reduzierung geschlechtsspezifischer Lohnunterschiede auf ein Minimum bei vergleichbarer Qualifikation und Tätigkeit* – regelmäßige Überprüfung ab 2025 mit dem Ziel einer schrittweisen Angleichung.
- *Hohe Tarifbindung*: Der Großteil der Beschäftigten soll tarifgebunden sein

- oder eine Vergütung auf tariflicher Grundlage erhalten – fortlaufende Selbstverpflichtung ab 2025.
- *Chancengleichheit beim Zugang zu internen Fortbildungsangeboten* für alle Mitarbeitenden – unter besonderer Berücksichtigung von Geschlecht, Alter, Herkunft und Beschäftigungsstatus; jährliche Evaluation ab 2025.
 - *Elternfreundliche Arbeitsmodelle*: Weiterentwicklung flexibler Arbeitszeiten und Ausbau bedarfsgerechter Betreuungsangebote für Eltern aller Geschlechter bis 2027.
 - *Interkulturelle Sensibilisierung*: Einführung freiwilliger Diversity-Trainings ab 2026 – mit schrittweiser Ausweitung auf relevante Arbeitsbereiche.
 - *Barrierefreiheit fördern*: Unternehmensstandorte und Baustellen sollen möglichst barrierearm gestaltet werden – angestrebte Umsetzung bis 2028.
 - *Inklusion stärken*: Der Anteil von Mitarbeitenden mit Behinderung soll bis 2030 auf etwa 5 % erhöht werden – unter aktiver Begleitung durch Maßnahmen zur Integration.
 - *Vielfaltsorientierte Rekrutierung*: Einführung eines diskriminierungsfreien Bewerbungsprozesses ab 2026 – mit Fokus auf Chancengleichheit und Diversität

15.2 Konkrete Maßnahmen zur Steigerung der Chancengleichheit bei Echterhoff

Unsere Maßnahmen zur Chancengerechtigkeit und Vielfalt umfassen mehrere konkrete Maßnahmen:

Chancengleichheit und Nicht-Diskriminierung

Stellenausschreibungen benachteiligen wir niemanden aufgrund von Geschlecht, Herkunft, Alter oder Behinderung.

Reduzierung geschlechtsspezifischer Lohnunterschied

Einführung regelmäßiger Gehaltsanalysen (z.B. per Software-Tool) mit Fokus auf geschlechtsbezogene Diskrepanzen.

- Schulungen für Führungskräfte zu objektiver Leistungsbewertung und fairer Entlohnung.
- Transparente Gehaltsbänder für vergleichbare Positionen.

Förderung der Tarifbindung

- Verhandlungen mit Gewerkschaften zur Ausweitung tariflicher Regelungen.
- Aufklärungskampagnen für Mitarbeitende über Rechte und Vorteile tariflicher Vergütung.
- Entwicklung fairer, tariforientierter Vergütungsmodelle für nicht tarifgebundene Bereiche.

Chancengleichheit bei Fortbildung

- Interne Lernplattformen für alle Mitarbeitenden verfügbar machen.
- Proaktive Ansprache unterrepräsentierter Gruppen bei Weiterbildungsangeboten.
- Monitoring der Teilnehmendenstruktur – mit gezielten Maßnahmen bei Ungleichverteilung.

Elternfreundliche Arbeitsmodelle

- Einführung und Bewerbung flexibler Arbeitszeitmodelle (z.B. Gleitzeit, Teilzeit, Jobsharing).
- Kooperation mit lokalen Einrichtungen zur Kinderbetreuung.
- Rückkehrgespräche und individuelle Entwicklungspläne nach der Elternzeit.

Interkulturelle Kompetenz fördern

- Entwicklung bedarfsgerechter Diversity-Schulungen (online und Präsenz).
- Einbindung interner Botschaftler:innen aus verschiedenen Kulturen.
- Integration von interkulturellen Aspekten in Onboarding-Prozesse.

Barrierearme Gestaltung von Arbeitsplätzen

- Durchführung systematischer Barrierefreiheits-Audits an allen Standorten.
- Einbindung von Fachstellen für Inklusion und Betroffenenverbänden.
- Schulung von Führungskräften und Personalverantwortlichen zu inklusivem Arbeiten.

Integration von Menschen mit Behinderung

- Zusammenarbeit mit Werkstätten oder Arbeitsvermittlungen für Menschen mit Behinderung.
- Einrichtung einer Anlaufstelle für Inklusion im Unternehmen.
- Förderprogramme für Schulung, Mentoring und Arbeitsplatzanpassung.

Vielfalt in der Rekrutierung

- Überarbeitung der Stellenausschreibungen auf inklusive Sprache und Anforderungen.
- Einsatz anonymisierter Bewerbungsverfahren in der Vorauswahl.
- Schulung des HR-Teams in vorurteilsfreiem Recruiting.

15.3 Bisherige Zielerreichung

Bisher konnten wir die gesetzten Ziele wiefolgt umsetzen.

Gleichbehandlung aller Mitarbeitenden

Zielerreichung: Erste Feedbacks aus Mitarbeitendenbefragungen 2024 zeigen eine gesteigerte Wahrnehmung von Fairness und Wertschätzung im Arbeitsumfeld.

Geschlechtergerechte Bezahlung

Zielerreichung: Im Rahmen einer Voranalyse 2024 konnten erste Lohnunterschiede identifiziert und teilweise ausgeglichen werden.

Tarifbindung stärken

Zielerreichung: 2024 lag die tarifliche oder tarifnahe Vergütung bei rund 85% der Belegschaft.

Chancengleichheit bei Fortbildung

Zielerreichung: Die Teilnehmendenstruktur 2024 zeigt eine ausgewogene Verteilung, jedoch besteht bei gewerblichen Mitarbeitenden noch Verbesserungspotenzial.

Elternfreundliche Arbeitsmodelle

Zielerreichung: 2024 nutzen bereits 38% der Eltern in unserem Unternehmen flexible Arbeitszeitangebote.

Förderung interkultureller Kompetenz

Zielerreichung: Erste Pilottrainings im Jahr 2024 wurden erfolgreich durchgeführt und erhielten positive Rückmeldungen.

Barrierefreiheit von Arbeitsplätzen

Zielerreichung: 2024 wurden bereits 40% der Verwaltungsstandorte mit barrierearmen Zugängen ausgestattet.

Inklusion von Menschen mit Behinderung

Zielerreichung: Im Jahr 2024 lag der Anteil bei 2%.

Vielfalt in der Rekrutierung

Zielerreichung: 2024 wurden bereits 35% der externen Ausschreibungen inklusiv überarbeitet veröffentlicht.

16. Qualifizierung

Das Unternehmen legt offen, welche Ziele es gesetzt und welche Maßnahmen es ergriffen hat, um die Beschäftigungsfähigkeit, d. h. die Fähigkeit zur Teilhabe an der Arbeits- und Berufswelt aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, zu fördern und im Hinblick auf die demografische Entwicklung anzupassen, und wo es Risiken sieht.

16.1 Unsere Ziele bezüglich Qualifizierung der Mitarbeitenden

Unsere Zielsetzungen zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit umfassen

mehrere strategische Aspekte.

Weiterbildung:

- Förderung der fachlichen und persönlichen Weiterentwicklung auf Basis der Auswertungen der Mitarbeitergespräche.
- Bei jeder angebotenen Schulung 80% Teilnahme an internen Fortbildungen durch E-Learnings im Intranet.
- Bei jeder angebotenen Schulung 80% Teilnahme von Führungskräften an einem Führungskräfteathlon.

Gesundheitsmanagement:

- Sicherstellung eines gesunden und sicheren Arbeitsplatzes für 100% der Beschäftigten.
- Reduktion der meldepflichtigen Arbeitsunfälle um 80% bis 2028 gegenüber dem Basisjahr 2024.
- Erreichen einer Unfallquote von <5 pro 800 Mitarbeitenden bis 2030.
- Durchführung von mindestens 4 interdisziplinär besetzten ASA-Sitzungen pro Jahr mit allen Geschäftsbereichen.
- Teilnahme von mindestens 60% der Mitarbeitenden an Maßnahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements in Zusammenarbeit mit Medicofirst bis Ende 2025.
- Durchführung von mindestens zwei Workshops mit Themen, die im Gesundheitsarbeitskreis ausgearbeitet wurden.
- Mindestens ein Mal pro Jahr Organisation und Durchführung eines Blutspendetages mit Teilnahme von 33% der Belegschaft
- Jährliche Evaluation der Gesundheitsangebote mit einer Mitarbeiterzufriedenheit von >80%.
- 100% arbeitsmedizinische Betreuung aller Mitarbeitenden durch AMD-Bau (inkl. Erreichbarkeit der Betriebsärztin für alle Standorte) bis spätestens 2025
- 70% Teilnahmequote an gesetzlich vorgeschriebenen und angebotenen arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen bis 2025.
- 100% Förderung der Wiedereingliederung von Personen, die Arbeitsunfälle erlitten haben (BAM) oder langzeitkrank sind. Sofern sie ihren alten tätigkeit nicht ausführen können, fördern wir eine Umschulung für ein neues Tätigkeitsfeld.

Kommunikation:

- Durchführung von mindestens 45 "Freitagsfrühstücken" pro Jahr als Kommunikationsplattform ab 2025
- Durchführung einer Betriebsfahrt alle 3 Jahre für alle Angestellten mit einer Teilnahme von mindestens 40%.
- Zusätzliche Durchführung eines Teamevent pro Jahr pro Abteilung mit einer Teilnahmequote von 65%
- Durchführung von mindestens einem Workshop für Auszubildene und

Festangestellte, um den Generationenaustausch zu fördern.

- Ein Mal pro Jahr Veranstaltung eines Familienfests, in den Niederlassungen in Dessau und Westerkappeln mit einer Teilnahme von 50% der Belegschaft.

Die Echterhoff Holding verfolgt außerdem eine umfassende Strategie zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit ihrer Mitarbeitenden:

Weiterbildung und Personalentwicklung:

Strategie: Lebenslanges Lernen fördern und Qualifikationen zukunftsorientiert entwickeln

Ziel ist es, allen Mitarbeitenden kontinuierliche Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten zu bieten, um ihre fachlichen und persönlichen Kompetenzen an die sich wandelnden Anforderungen der Branche anzupassen.

- **Regelmäßige Schulungsangebote** zu fachlichen und überfachlichen Themen (z.B. Kommunikation, Projektmanagement, Nachhaltigkeit)
- **Förderung individueller Weiterbildungen** durch Bildungsbudgets oder Freistellungen
- **Kooperationen mit Bildungsträgern** (z.B. Handwerkskammern, Hochschulen)
- **Mentoring-Programme** zur Weitergabe von Erfahrungswissen

Gesundheitsmanagement:

Strategie: Gesundheit und Wohlbefinden als Grundlage nachhaltiger Beschäftigungsfähigkeit stärken

Das Unternehmen verfolgt einen ganzheitlichen Ansatz zur Förderung der physischen und psychischen Gesundheit, um langfristige Arbeitsfähigkeit und Motivation zu sichern.

- **Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)** mit Angeboten zu Bewegung, Ernährung und mentaler Gesundheit
- **Ergonomische Arbeitsplatzgestaltung**, insbesondere bei körperlich belastenden Tätigkeiten
- **Gesundheitstage und Präventionsangebote** (z.B. Rückenschule, Stressbewältigung)
- **Psychosoziale Beratung** und Unterstützung bei Belastungssituationen

Digitalisierung und demografischer Wandel:

Strategie: Digitale Kompetenzen ausbauen und digitale Transformation aktiv gestalten

Die Strategie zielt darauf ab, Mitarbeitende durch gezielte Qualifizierung und Beteiligung in die digitale Weiterentwicklung von Arbeitsprozessen einzubinden und digitale Werkzeuge effektiv zu nutzen.

- **Digitale Schulungen und E-Learnings** zur Förderung digitaler Kompetenzen
- **Einführung digitaler Tools** mit begleitenden Schulungen (z.B. Bau-Apps, Projektsoftware)

- **Förderung digitaler Zusammenarbeit** (z.B. MS Teams, digitale Bauakten)
- **Niedrigschwellige Lernformate** wie Microlearning oder Lernvideos
- **Altersgerechte Arbeitsgestaltung** (z.B. durch technische Hilfsmittel, flexible Arbeitszeiten)
- **Wissenssicherung durch altersgemischte Teams**
- **Gezielte Förderung jüngerer Mitarbeitender** durch Ausbildungsprogramme und Nachwuchsförderung

Für das Personalwesen haben wir uns folgende Prozessziele gesetzt:

- Erhöhung der Mitarbeiterzufriedenheit und Produktivität
- Steigerung der Mitarbeiterbindung
- Regelmäßige Durchführung wertschätzender Austauschgespräch
- Verringerung von Konflikten und Unstimmigkeiten

Die Messung dieser Ziele erfolgt im 4. Quartal des aktuellen Jahres und im 1. Quartal des Folgejahres durch unsere Personalabteilung. Konkret werden dabei folgende Kennzahlen erfasst:

- Anzahl der durchgeführten Mitarbeiterjahresgespräche
- Anzahl der notwendigen Schulungsmaßnahmen

Kritische Erfolgsfaktoren, die wir identifiziert haben und die unsere Zielerreichung potenziell gefährden können, umfassen:

- Unregelmäßige Durchführung von Gesprächen
- Keine intensive Vor- und Nachbereitung
- Fehlende offene und ehrliche Kommunikation
- Mangel an Vertrauen und Verständnis

Eine detaillierte Bewertung der exakten Zielerreichung ist bisher nicht vorhanden, wird aber für die nächsten Jahre angestrebt.

16.2 Identifizierte Risiken bezüglich Qualifizierung bei Echterhoff

Basierend auf unserer Risiko- und Chancenanalyse identifizieren wir folgende wesentliche Risiken im Hinblick auf die Qualifizierung: Im Personalbereich bestehen Risiken wie der Verlust von Wissen durch Mitarbeiterabgänge, etwa infolge von Verrentungen, sowie demografische Herausforderungen bei der Verfügbarkeit qualifizierter Ressourcen. Hinzu kommen die Wissensmonopolisierung durch einzelne Mitarbeitende und eine eingeschränkte Verfügbarkeit externer Experten oder Kooperationspartner.

Auf operativer Ebene ergeben sich potenzielle Gefährdungen durch bestimmte Arbeitsumgebungen und -prozesse, insbesondere bei nicht routinemäßigen Tätigkeiten, durch menschliche Fehler oder bei Veränderungen von Arbeitsabläufen und -umgebungen. Strategisch sehen wir Risiken in einer möglichen fehlenden Akzeptanz von Veränderungen seitens Mitarbeitenden und

Führungskräften, in Herausforderungen bei der langfristigen Nachwuchsplanung sowie in potenziellen Wissenslücken aufgrund unzureichender Wissensverteilung.

Um diesen Risiken wirksam zu begegnen, setzen wir auf proaktive Maßnahmen wie gezielte Mitarbeiterentwicklung, systematischen Wissenstransfer und eine kontinuierliche Gefährdungsbeurteilung.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

Leistungsindikator GRI SRS-403-9: Arbeitsbedingte Verletzungen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Für alle Angestellten:

- i.** Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;
- ii.** Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);
- iii.** Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;
- iv.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;
- v.** Anzahl der gearbeiteten Stunden.

b. Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:

- i.** Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;
- ii.** Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);
- iii.** Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;
- iv.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;
- v.** Anzahl der gearbeiteten Stunden.

Die Punkte c-g des Indikators SRS 403-9 können Sie entsprechend GRI entnehmen und an dieser Stelle freiwillig berichten.

Leistungsindikator GRI SRS-403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Für alle Angestellten:

i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;

ii. Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;

iii. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen;

b. Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:

i. Anzahl der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;

ii. Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;

iii. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen.

Die Punkte c-e des Indikators SRS 403-10 können Sie entsprechend GRI entnehmen und an dieser Stelle freiwillig berichten.

Für das Jahr 2024 wurden folgende Daten bezüglich arbeitsbedingter Verletzungen gemessen.

Gesamtzahl der Unfälle mit Ausfalltagen von mehr als einem Tag: 28

Unfälle nach Tätigkeitsbereichen:

- Handwerkliche Arbeiten: 11 Unfälle (39,29%)
- Stolpern/Rutschen/Stürzen (Verkehrswege): 8 Unfälle (28,57%)
- Bedienung/Wartung von Baumaschinen/Fahrzeugen: 2 Unfälle (7,14%)
- Schularbeiten: 2 Unfälle (7,14%)

Betroffene Körperteile:

- Hand: 9 Unfälle (32,14%)
- Fuß: 7 Unfälle (25,00%)
- Knie: 3 Unfälle (10,71%)

Es wurden im Jahr 2024 keine Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen verzeichnet.

Unsere Präventionsmaßnahmen umfassen gezielte Sensibilisierungen durch regelmäßige Unterweisungen, Baustellenbegehungen sowie Mitarbeitergespräche zur Ursachenermittlung. Darüber hinaus setzen wir auf die konsequente Durchsetzung der Nutzung persönlicher Schutzausrüstung (PSA).

Erfreulich ist, dass unsere Unfallhäufigkeit seit 2019 kontinuierlich sinkt - von 80,72 im Jahr 2019 auf 31,78 im Jahr 2024.

2024					
	Anzahl der Ausfalltage aufgrund von arbeitsbedingten Verletzungen, Todesfällen und Krankheiten	Arbeitsbedingte Verletzungen (Mitarbeitende der Organisation)	Arbeitsbedingte Verletzungen mit schweren Folgen (Mitarbeitende der Organisation)	Arbeitsbedingte Verletzungen mit schweren Folgen (nicht direkt angestellte Mitarbeitende der Organisation)	Arbeitsbedingte Verletzungen mit schweren Folgen (nicht direkt angestellte Mitarbeitende der Organisation)
Bauunternehmung Gebr. Echterhoff GmbH & Co. KG	7.518 Tage	27	0	0	0
domoplan Baugesellschaft mbH, Castrop Rauxel	1.015 Tage	0	0	0	0
Fleck Spezialtiefbau GmbH	1.388 Tage	4	0	0	4
Echterhoff Bau GmbH Dessau	3.926 Tage	13	0	0	13

Leistungsindikator GRI SRS-403-4: Mitarbeiterbeteiligung zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Die berichtende Organisation muss für Angestellte, und Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden, folgende Informationen offenlegen:

a. Eine Beschreibung der Verfahren zur Mitarbeiterbeteiligung und Konsultation bei der Entwicklung, Umsetzung und Leistungsbewertung des Managementsystems für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz und zur Bereitstellung des Zugriffs auf sowie zur Kommunikation von relevanten Informationen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gegenüber den Mitarbeitern.

b. Wenn es formelle Arbeitgeber-Mitarbeiter-Ausschüsse für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gibt, eine Beschreibung ihrer Zuständigkeiten, der Häufigkeit der Treffen, der Entscheidungsgewalt und, ob und gegebenenfalls warum Mitarbeiter in diesen Ausschüssen nicht vertreten sind.

Die Echterhoff Holding legt großen Wert auf die aktive Beteiligung und Kommunikation der Mitarbeiter im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Dies wird durch folgende Maßnahmen sichergestellt

1. Einbindung in betriebliche Abläufe: Mitarbeiter werden in alle betrieblichen Prozesse zum Arbeitsschutz eingebunden und aktiv in die

Umsetzung und Weiterentwicklung des Arbeitsschutzmanagementsystems einbezogen.

2. Schulungen und Sensibilisierung: Vom Auszubildenden bis zum Vorgesetzten werden Mitarbeiter durch implementierte Ausbildungs- und Weiterbildungskonzepte geschult, um Projekte rechtskonform, sicher und effizient zu planen und durchzuführen.

3. Vorbildfunktion der Führungskräfte: Durch Schulung und Vorbildwirkung der Führungskräfte wird das Bewusstsein für Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz und Umweltschutz gestärkt.

4. Zertifizierte Managementsysteme: Das Unternehmen ist nach ISO 45001:2018 zertifiziert, was eine systematische Herangehensweise an Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gewährleistet.

5. Arbeitsschutzausschüsse: Das Unternehmen fördert die Kommunikation und Beteiligung der Mitarbeiter durch entsprechende Ausschüsse und Mechanismen.

Unser Ziel ist es, eine Sicherheitskultur zu schaffen, in der Mitarbeiter aktiv zur Verbesserung von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz beitragen.

Leistungsindikator GRI SRS-404-1 (siehe G4-LA9): Stundenzahl der Aus- und Weiterbildungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. durchschnittliche Stundenzahl, die die Angestellten einer Organisation während des Berichtszeitraums für die Aus- und Weiterbildung aufgewendet haben, aufgeschlüsselt nach:

i. Geschlecht;

ii. Angestelltenkategorie.

Unser Unternehmen legt großen Wert auf Mitarbeiterentwicklung und hat einen strukturierten Prozess zur Ermittlung und Durchführung von Schulungsmaßnahmen. Dabei werden Schulungsbedarfe systematisch über Mitarbeiterjahresgespräche, Funktionsbeschreibungen und gesetzliche Anforderungen identifiziert. Die Personalabteilung erstellt jährlich einen Schulungsplan und organisiert sowohl verpflichtende als auch individuelle Weiterbildungsmaßnahmen.

Die Schulungen zielen darauf ab, die Kompetenzen unserer Mitarbeiter zu erweitern, die Motivation zu steigern und unsere Unternehmensziele zu unterstützen.

2024	
	Durchschnittliche Trainingsstunden Aus- / und Weiterbildung pro Person (Vollzeitangestellte)
Bauunternehmung Gebr. Echterhoff GmbH & Co. KG	13 h
domoplan Baugesellschaft mbH, Castrop Rauxel	15 h
Echterhoff Bau GmbH Dessau	22 h
Fleck Spezialtiefbau GmbH	3 h

Leistungsindikator GRI SRS-405-1: Diversität

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Prozentsatz der Personen in den Kontrollorganen einer Organisation in jeder der folgenden Diversitätskategorien:

i. Geschlecht;

ii. Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;

iii. Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

b. Prozentsatz der Angestellten pro Angestelltenkategorie in jeder der folgenden Diversitätskategorien:

i. Geschlecht;

ii. Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;

iii. Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

Basierend auf unseren Diversitätsdaten für 2024 stellen sich die Kontrollorgane der Echterhoff Holding GmbH wie folgt zusammen:

2024	
	Echterhoff Holding GmbH
Anteil der Personen in Kontrollorganen der Organisation (30-50 Jahre)	0 %
Anteil der Personen in Kontrollorganen der Organisation (über 50 Jahre)	100 %
Anteil der Personen in Kontrollorganen der Organisation (unter 30 Jahre)	0 %
Anteil der Personen in Kontrollorganen der Organisation (weiblich)	33 %

Wir setzen uns für Inklusion und Chancengleichheit ein. Unsere

Unternehmenskultur basiert auf Respekt und Wertschätzung, unabhängig von Geschlecht, Alter, Herkunft oder anderen persönlichen Merkmalen. Lieferanten und Mitarbeiter werden nicht aufgrund von Eigenschaften wie ethnischer Zugehörigkeit, Hautfarbe, Geschlecht, Religion, Behinderung oder Alter diskriminiert. Eine Person in dem Kontrollorgan ist weiblich.

Unsere Grundwerte fördern aktiv Vielfalt, Gerechtigkeit und Integration in allen Unternehmensbereichen. Die Diversität unserer Mitarbeitenden der Gesellschaften wird derzeit an der Quote der weiblichen Mitarbeitenden sowie der Mitarbeitenden aus schutzbedürftigen Gruppen gemessen. Für die nächste Berichtsperiode streben wir an, die Daten granularer auch auf der Ebene der jeweiligen Angestelltenkategorien sowie die Altersgruppen zu erheben.

2024			
	Anteil Mitarbeitende (weiblich)	Anteil Mitarbeitende in Führungspositionen (weiblich)	Anteil Mitarbeitende (aus Minderheiten- und/oder schutzbedürftigen Gruppen stammend)
Bauunternehmung Gebr. Echterhoff GmbH & Co. KG	11 %	7 %	3 %
domoplan Baugesellschaft mbH, Castrop Rauxel	13 %	25 %	3 %
Echterhoff Bau GmbH Dessau	12 %	20 %	0 %
Fleck Spezialtiefbau GmbH	10 %	0 %	2 %

Leistungsindikator GRI SRS-406-1: Diskriminierungsvorfälle
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle während des Berichtszeitraums.

b. Status der Vorfälle und ergriffene Maßnahmen mit Bezug auf die folgenden Punkte:

- i.** Von der Organisation geprüfter Vorfall;
- ii.** Umgesetzte Abhilfepläne;
- iii.** Abhilfepläne, die umgesetzt wurden und deren Ergebnisse im Rahmen eines routinemäßigen internen Managementprüfverfahrens bewertet wurden;
- iv.** Vorfall ist nicht mehr Gegenstand einer Maßnahme oder Klage.

In der Echterhoff Holding haben wir eine klare Antidiskriminierungspolitik, die

jegliche Form von Diskriminierung strikt ablehnt. Unsere Unternehmenskultur basiert auf Respekt und Gleichberechtigung.

Wir verpflichten uns, niemanden aufgrund von Geschlecht, Alter, Behinderung, Nationalität, Hautfarbe, Religion, Weltanschauung oder sexueller Orientierung zu benachteiligen. Von allen Mitarbeitern wird erwartet, dass sie die Würde, Privatsphäre und Persönlichkeitsrechte des Einzelnen respektieren.

Konkret bedeutet dies, Lieferanten dürfen bei Einstellungs- und Beschäftigungspraktiken keine Diskriminierung ausüben, medizinische Tests oder Befragungen zu persönlichen Merkmalen sind untersagt und wir empfehlen unseren Lieferanten, Richtlinien zur Förderung von Vielfalt, Gerechtigkeit und Integration zu entwickeln.

Verstöße gegen unsere Antidiskriminierungsrichtlinien werden nicht toleriert und können Sanktionen nach sich ziehen. Unsere Vorgesetzten sorgen aktiv für die Umsetzung dieser Verhaltensregeln und stehen als Ansprechpartner zur Verfügung.

2024	
	Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle
Bauunternehmung Gebr. Echterhoff GmbH & Co. KG	0
domoplan Baugesellschaft mbH, Castrop Rauxel	0
Echterhoff Bau GmbH Dessau	0
Fleck Spezialtiefbau GmbH	0
PE Erd- und Tiefbau GmbH	0

Kriterium 17 zu MENSCHENRECHTEN

17. Menschenrechte

Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Strategien und Zielsetzungen für das Unternehmen und seine Lieferkette ergriffen werden, um zu erreichen, dass Menschenrechte weltweit geachtet und Zwangs- und Kinderarbeit sowie jegliche Form der Ausbeutung verhindert werden. Hierbei ist auch auf Ergebnisse der Maßnahmen und etwaige Risiken einzugehen.

17.1 Unsere Ziele im Bezug auf Menschenrechte in unserem Unternehmen und entlang der Lieferkette

Im Bezug auf Menschenrechte haben wir bei Echterhoff uns folgende Ziele gesetzt:

- 100% der Geschäftsbereiche und verbundenen Unternehmen werden bis Ende 2025 eine Selbstverpflichtung zur Einhaltung menschenrechtlicher, sozialer und umweltbezogener Standards unterzeichnen und implementieren.
- 100% der relevanten Lieferanten werden bis 2026 eine Bestätigung zur Einhaltung von Standards gegen Kinderarbeit, Zwangsarbeit und Menschenhandel über unseren Kodex unterzeichnen.
- Durchführung von Risikoanalysen zu menschenrechtlichen Verstößen bei 100% der kritischen Lieferanten bis Ende 2027.
- 90% der einkaufsrelevanten Mitarbeitenden werden bis 2025 in menschenrechtliche Sorgfaltspflichten entlang der Lieferkette geschult.

Wir verfolgen eine Null-Toleranz-Strategie gegenüber Menschenrechtsverletzungen und setzen auf gesetzeskonforme Prozesse und Lieferketten.

Menschenrechtsstrategie im eigenen Unternehmen

Für unser Unternehmen und unsere Tochtergesellschaften haben wir ein Wertemanagementsystem nach § 3 Nr. 2 und 3, § 4 Nr. 2 der Satzung des EMB-Wertemanagement Bau e.V. implementiert. Dieses System umfasst eine Grundwerterklärung sowie konkretisierende Verhaltensstandards zu Themen wie:

- Betrug, Geldwäsche und wettbewerbswidrige Praktiken
- Datenschutz und verantwortungsvolles Marketing

Wir orientieren uns an den Prinzipien des UN Global Compact, den ILO-Kernarbeitsnormen sowie den EU-Verordnungen zu Embargomaßnahmen zur Terrorismusbekämpfung. Unser Handeln basiert auf Integrität, Ehrlichkeit und der Einhaltung aller geltenden Gesetze. Wir lehnen jede Form von Korruption, Diskriminierung und illegaler Beschäftigung ab und verpflichten uns zu fairem Wettbewerb sowie zum Schutz von Unternehmenswerten und personenbezogenen Daten.

Standards in der Lieferkette

Wir setzen klare Anforderungen an unsere Lieferanten, die eine kontinuierliche Verbesserung in den Bereichen Umwelt, Sicherheit und Gesundheitsschutz fördern. Diese beinhalten unter anderem:

- Einhaltung von Arbeitszeiten
- Diskriminierungsverbot in allen Beschäftigungspraktiken
- Schutz vor Belästigung und Missbrauch
- Einrichtung eines wirksamen Beschwerdemechanismus

- Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen
- Sichere und gesunde Arbeitsbedingungen, inkl.:
 - Bereitstellung persönlicher Schutzausrüstung
 - Maßnahmen zur Unfallvermeidung und Gesundheitsvorsorge
 - Notfallmanagement und Maschinensicherheit
 - Zugang zu sanitären Einrichtungen und Hygiene

Menschenrechtsmaßnahmen

Zur Umsetzung unserer menschenrechtlichen Verantwortung verfolgen wir unternehmensweit und entlang der Lieferkette folgende Maßnahmen:

- Einführung und Umsetzung einer Selbstverpflichtung zu menschenrechtlichen, sozialen und umweltbezogenen Standards in allen Geschäftsbereichen und verbundenen Unternehmen.
- Einholung von Bestätigungen relevanter Lieferanten zur Einhaltung unseres Kodex gegen Kinderarbeit, Zwangsarbeit und Menschenhandel.
- Durchführung systematischer Risikoanalysen zu menschenrechtlichen Verstößen bei allen als kritisch eingestuften Lieferanten. Beispielhaft mittels Audits bei Lieferanten.
- Schulung einkaufsrelevanter Mitarbeitender zu menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten entlang der Lieferkette.

17.2 Konkrete Maßnahmen zur Umsetzung unserer Menschenrechtsstrategie

Im Rahmen unserer menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten haben wir uns ambitionierte Ziele gesetzt, die sowohl unser Unternehmen als auch unsere Lieferkette betreffen. Die Umsetzung dieser Ziele wird kontinuierlich überwacht und dokumentiert. Der aktuelle Stand der Zielerreichung stellt sich wie folgt dar

Selbstverpflichtung im Unternehmen

Bis Ende 2025 sollen 100% unserer Geschäftsbereiche und verbundenen Unternehmen eine Selbstverpflichtung zur Einhaltung menschenrechtlicher, sozialer und umweltbezogener Standards unterzeichnen und implementieren. Dieses Ziel konnte bereits erreicht werden

Lieferantenkodex

Bis 2026 sollen 100% der relevanten Lieferanten unseren Kodex zur Einhaltung von Standards gegen Kinderarbeit, Zwangsarbeit und Menschenhandel unterzeichnen. Bisher haben 80-86% der Lieferanten den Kodex unterzeichnet.

Risikobewertung

Für 100% der als kritisch eingestuften Lieferanten sollen bis Ende 2027 Risikoanalysen zu menschenrechtlichen Verstößen durchgeführt werden. Bisher wurde bei 86% der Lieferanten ein CSR Audit vor Ort durchgeführt, sowie eine entsprechende Bewertung

Schulungen

90% der einkaufsrelevanten Mitarbeitenden sollen bis 2025 in menschenrechtliche Sorgfaltspflichten entlang der Lieferkette geschult werden. Der aktuelle Schulungsstand liegt bei: 86-90%. Des Weiteren haben insgesamt 120 Beschäftigte an einer Ethik-Schulung teilgenommen.

Unser Anspruch bleibt es, menschenrechtliche Standards konsequent umzusetzen und kontinuierlich zu verbessern.

17.3 Identifizierte Menschenrechtsrisiken

Die Echterhoff Holding ist sich der potenziellen Menschenrechtsrisiken in unserer Geschäftstätigkeit bewusst und hat entsprechende Präventivmaßnahmen implementiert.

Diese wesentlichen Risiken betreffen mehrere Bereiche: Im Hinblick auf die Arbeitsbedingungen in der Lieferkette bestehen Risiken bei Subunternehmern und Zulieferern, insbesondere in mittel- und osteuropäischen Ländern sowie in Staaten außerhalb der Europäischen Union. Hierzu zählen mögliche Verstöße gegen Arbeitserlaubnis- und Aufenthaltsbestimmungen sowie die potenzielle Gefährdung grundlegender Arbeitnehmerrechte. Im Bereich Arbeitsschutz und Sicherheit ergeben sich Risiken durch gefährliche Tätigkeiten auf Baustellen, darunter Gesundheitsgefährdungen bei Schweißarbeiten oder im Umgang mit Baumaschinen sowie Verkehrsrisiken auf Betriebsgeländen. Darüber hinaus bestehen Risiken im Zusammenhang mit Diskriminierung und Belästigung, etwa durch Mobbing, sexuelle Belästigung oder geschlechtsspezifische Gewalt. Auch die potenzielle Einschränkung von Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungsrechten stellt ein wesentliches Risiko dar.

Wir verpflichten uns, diese Risiken durch kontinuierliche Überwachung, Schulungen und strikte Kontrollmechanismen zu minimieren. Unsere Grundwerteerklärung basiert auf Integrität, Fairness und Verantwortungsbewusstsein.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

Leistungsindikator GRI SRS-412-3: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Investitionsvereinbarungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtzahl und Prozentsatz der erheblichen Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden.

b. Die verwendete Definition für „erhebliche Investitionsvereinbarungen“.

Derzeit liegen in unserem Unternehmen noch keine systematisch erhobenen Daten zu erheblichen Investitionsvereinbarungen oder -verträgen vor, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf menschenrechtliche Risiken geprüft wurden. Wir planen jedoch, ab dem kommenden Jahr ein entsprechendes Verfahren zur Erfassung und Bewertung solcher Verträge einzuführen. Ziel ist es, menschenrechtliche Aspekte künftig systematisch in Investitionsentscheidungen zu integrieren und transparent zu dokumentieren.

Leistungsindikator GRI SRS-412-1: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Betriebsstätten

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, an denen eine Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde, aufgeschlüsselt nach Ländern.

In Bezug auf unsere Betriebsstätten erfolgt bislang keine umfassende menschenrechtliche Folgenabschätzung. Einzelne Aspekte der Einhaltung von Menschenrechten werden jedoch bereits im Rahmen unserer internen Audits berücksichtigt, insbesondere im Hinblick auf Arbeitsbedingungen, Arbeitssicherheit und den Umgang mit Subunternehmen. Darüber hinaus wenden wir das **EMB-Wertemanagementsystem der Bauindustrie** an, die uns in regelmäßigen Abständen auditieren. Sie unterstützen uns dabei ethische, soziale und menschenrechtliche Standards in unsere Unternehmensprozesse zu integrieren und kontinuierlich weiterzuentwickeln.

Leistungsindikator GRI SRS-414-1: Auf soziale Aspekte geprüfte, neue Lieferanten

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Prozentsatz der neuen Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien bewertet wurden.

Wir bewerten neue Lieferanten systematisch anhand sozialer Kriterien. Unser Lieferantenauswahlprozess umfasst eine umfassende interne Prüfung und Zulassung nach definierten QHSE- und kaufmännischen Parametern.

Konkret bedeutet dies:

- Lieferanten müssen unsere Standards auf alle Mitarbeiter*innen ohne Diskriminierung anwenden
- Wir prüfen die Einhaltung von Arbeitsrechten, insbesondere das Verbot der Diskriminierung bei Einstellungs- und Beschäftigungspraktiken, Keine Benachteiligung aufgrund von Geschlecht, Herkunft, Religion, Behinderung etc. sowie keine Abfrage von Familienstand oder Schwangerschaft
- Unsere Lieferanten werden ermutigt, Richtlinien zur Förderung von Vielfalt, Gerechtigkeit und Integration zu entwickeln

Die Zulassung neuer Lieferanten erfolgt nur nach sorgfältiger Prüfung und Erfüllung unserer sozialen Anforderungen. Unser Einkauf steht dabei in regelmäßigem Austausch mit der QHSE-Leitung.

2024	
	Anteil Lieferanten auf soziale Auswirkungen bewertet in %
Echterhoff Bau GmbH Dessau	80
Bauunternehmung Gebr. Echterhoff GmbH & Co. KG	50
domoplan Baugesellschaft mbH, Castrop Rauxel	80
Fleck Spezialtiefbau GmbH	80

Leistungsindikator GRI SRS-414-2: Soziale Auswirkungen in der Lieferkette

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Zahl der Lieferanten, die auf soziale Auswirkungen überprüft wurden.
- b.** Zahl der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen ermittelt wurden.
- c.** Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen, die in der Lieferkette ermittelt wurden.
- d.** Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt und infolge der Bewertung Verbesserungen vereinbart wurden.
- e.** Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt wurden und infolgedessen die Geschäftsbeziehung beendet wurde, sowie Gründe für diese Entscheidung.

Bisher wurden in unserem Unternehmen noch keine konkreten Maßnahmen zur systematischen Erfassung oder Vermeidung negativer sozialer Auswirkungen in der Lieferkette umgesetzt. Eine strukturierte Risikoanalyse oder ein entsprechendes Monitoring existiert derzeit nicht. Wir erkennen jedoch die Bedeutung dieses Themas an und planen, in den kommenden Jahren geeignete Prozesse zu entwickeln, um soziale Risiken in der Lieferkette besser zu identifizieren, zu bewerten und gegebenenfalls Gegenmaßnahmen zu ergreifen.

Kriterium 18 zu SOZIALES/GEMEINWESEN

18. Gemeinwesen

Das Unternehmen legt offen, wie es zum Gemeinwesen in den Regionen beiträgt, in denen es wesentliche Geschäftstätigkeiten ausübt.

Unser Unternehmen engagiert sich auf vielfältige Weise für das Gemeinwesen über unser Kerngeschäft hinaus. Die Gesellschafter Thomas Echterhoff und

Jutta Beeke-Echterhoff sind ehrenamtlich in vielen Organisationen und Räten tätig.

Wir verpflichten uns gegenüber der Gesellschaft zu einem verantwortungsbewussten, umweltgerechten und sozialen Handeln unter Beachtung rechtlicher Vorschriften und bindender Verpflichtungen. Siehe hierzu auch unser Kundenbuchen.

Konkrete Beispiele unseres gesellschaftlichen Engagements umfassen:

1. Nachhaltigkeit und Umweltschutz

Wir tragen zum Umwelt- und Naturschutz bei, beispielsweise durch Projekte wie den Neubau von Bahnunterführungen statt Schrankenanlagen. Außerdem fördern wir die Digitalisierung zur Reduktion des Papierverbrauchs und Optimierung von Archivierungsprozessen.

2. Soziales Engagement

Wir fördern in der näheren Umgebung Sportvereine. Hierbei achten wir vor allem auf eine Vielfalt an Sportvereinen, so unterstützen wir Fußballvereine, aber auch Tanzvereine oder Rugby. Darüber hinaus haben wir in diesem Jahr das erste mal beim Seifenkistenrennen als Sponsor teilgenommen und eine Seifenkiste gebaut, die dann Kinder bei dem Seifenkistenrennen fahren durften. Außerdem setzen wir uns für den Austausch mit Jugendlichen einer Schule in einem Generationenprojekt ein. Dabei kommen Jugendliche auf unseren Bauhof und bauen unterschiedliche Gegenstände, wie zum Beispiel ein Bienenhaus oder ein Vogelhaus. Des Weiteren nehmen wir an einem Ferienprogramm teil, sodass Personen unsere Baustellen und unseren Bauhof kennenlernen.

Wir sind überzeugt, dass unser Engagement weit über das Kerngeschäft hinausgeht und aktiv zur Entwicklung unserer Gesellschaft beiträgt.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

Leistungsindikator GRI SRS-201-1: Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. den zeitanteilig abgegrenzten, unmittelbar erzeugten und ausgeschütteten wirtschaftlichen Wert, einschließlich der grundlegenden Komponenten der globalen Tätigkeiten der Organisation, wie nachfolgend aufgeführt. Werden Daten als Einnahmen-Ausgaben-Rechnung dargestellt, muss zusätzlich zur Offenlegung folgender grundlegender Komponenten auch die Begründung für diese Entscheidung offengelegt werden:

i. unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert: Erlöse;

ii. ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert: Betriebskosten, Löhne und Leistungen für Angestellte, Zahlungen an Kapitalgeber, nach Ländern aufgeschlüsselte Zahlungen an den Staat und Investitionen auf kommunaler Ebene;

iii. beibehaltener wirtschaftlicher Wert: „unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert“ abzüglich des „ausgeschütteten wirtschaftlichen Werts“.

b. Der erzeugte und ausgeschüttete wirtschaftliche Wert muss getrennt auf nationaler, regionaler oder Marktebene angegeben werden, wo dies von Bedeutung ist, und es müssen die Kriterien, die für die Bestimmung der Bedeutsamkeit angewandt wurden, genannt werden.

Für das Jahr 2024 weist die Bauunternehmung Gebr. Echterhoff GmbH & Co. KG einen direkt erwirtschafteten wirtschaftlichen Wert von 162.580.101 € aus.

Wie in unserem Leitbild verankert, sehen wir den erzielten Gewinn als Maßstab unserer Leistungsfähigkeit, mit dem wir Arbeitsplätze sichern und neue Arbeitsplätze für junge Menschen schaffen können.

2024		
	Direkt erwirtschafteter wirtschaftlicher Wert	Direkt verteilte wirtschaftliche Wertschöpfung
Bauunternehmung Gebr. Echterhoff GmbH & Co. KG	162.580.101 €	150.887.428 €
domoplan Baugesellschaft mbH, Castrop Rauxel	46.231.000 €	46.231.000 €
Echterhoff Bau GmbH Dessau	55.889.993 €	55.576.352 €
Fleck Spezialtiefbau GmbH	29.734.002 €	27.718.068 €

Kriterien 19–20 zu COMPLIANCE

19. Politische Einflussnahme

Alle wesentlichen Eingaben bei Gesetzgebungsverfahren, alle Einträge in Lobbylisten, alle wesentlichen Zahlungen von Mitgliedsbeiträgen, alle Zuwendungen an Regierungen sowie alle Spenden an Parteien und Politiker sollen nach Ländern differenziert offengelegt werden.

Unsere Organisation hat einen systematischen Prozess zur Ermittlung rechtlicher Verpflichtungen etabliert. Dieser umfasst verschiedene Arten rechtlicher Anforderungen. Darunter fallen nationale, regionale und internationale Gesetzgebung, Verordnungen und Richtlinien, Behördliche Anordnungen, Genehmigungen und Lizenzen, Gerichtsurteile sowie Tarifverträge.

Wir stellen sicher, dass diese rechtlichen und normativen Verpflichtungen in unseren Managementsystemen integriert werden, indem wir aktuelle rechtliche Anforderungen kontinuierlich identifizieren mithilfe eines externen Dienstleisters IQI, sowie deren Anwendbarkeit für unsere Organisation bestimmen. Diese Anforderungen werden bei der Entwicklung und Verbesserung unseres Managementsystems berücksichtigt.

Relevante Gesetzgebungsverfahren für die Firma Echterhoff (Stand 2025)

Die Firma Echterhoff beobachtet kontinuierlich die Entwicklungen im Bau- und Infrastrukturrecht, um frühzeitig auf gesetzliche Änderungen reagieren zu können. Aktuell sind insbesondere folgende Gesetzgebungsverfahren von Bedeutung:

1. Reform des Planungs-, Bau- und Umweltrechts

Im Rahmen des Koalitionsvertrags 2025 plant die Bundesregierung eine umfassende Reform zur Beschleunigung von Planungs- und Genehmigungsverfahren. Ziel ist es, Bauprojekte schneller und effizienter umzusetzen – ein Vorhaben, das für die tägliche Praxis von Echterhoff im Brücken- und Ingenieurbau von zentraler Bedeutung ist

2. „Wohnungsbau-Turbo“-Gesetz

Dieses Gesetz soll das Baugesetzbuch in zwei Stufen novellieren. Es beinhaltet u. a. die Vereinfachung von Baustandards, die rechtliche Sicherung des Gebäudetyps E sowie die Förderung serieller und modularer Bauweisen. Diese Entwicklungen betreffen auch die technische Planung und Ausführung von Bauprojekten bei Echterhoff

3. Digitalisierung von Genehmigungsverfahren

Die vollständige Digitalisierung von Planungs- und Genehmigungsprozessen ist ein weiterer Schwerpunkt. Dies betrifft sowohl die interne Projektabwicklung als auch die Kommunikation mit Behörden und Auftraggebern

Beteiligung und Eingaben

Die Firma Echterhoff bringt sich nicht direkt in Gesetzgebungsverfahren ein, beteiligt sich jedoch über Branchenverbände wie den Hauptverband der Deutschen Bauindustrie (HDB) oder die Bauindustrieverband NRW an Stellungnahmen und Konsultationen. Diese Verbände vertreten die Interessen der Bauwirtschaft gegenüber politischen Entscheidungsträgern und geben regelmäßig fachliche Eingaben zu Gesetzesentwürfen ab. Darüber hinaus verfolgt Echterhoff die Entwicklungen über Fachgremien, Arbeitskreise und juristische Fachinformationen, um rechtzeitig Anpassungen in der Projektplanung, Ausschreibung und Ausführung vorzunehmen.

Zuwendungen und Spenden an Parteien

Gemäß unserer Unternehmensgrundsätze erfolgen Spenden an politische Parteien nur nach sorgfältiger Prüfung und mit ausdrücklicher Genehmigung der Geschäftsleitung. Im Jahr 2024 haben wir eine Parteispende in Höhe von 500 € geleistet.

Die politische Einflussnahme erfolgt bei uns verantwortungsvoll und transparent. Wir treten für Korruptionsbekämpfung ein und stellen sicher, dass unsere Aktivitäten im Einklang mit gesetzlichen Vorgaben stehen. Dabei legen wir Wert auf eine ethische Unternehmensführung, die keine unzulässigen Vorteile anstrebt.

Unsere Gesellschafter Thomas Echterhoff und Jutta Beeke-Echterhoff sind ehrenamtlich in verschiedenen Organisationen und Räten tätig, wodurch wir gesellschaftliches Engagement zeigen, ohne direkte parteipolitische Interessen zu verfolgen.

Bei der Echterhoff Holding GmbH & Co KG basiert unser politisches Engagement auf unseren Grundsätzen der Integrität im Geschäftsleben. Wir sind überzeugt, dass Ethik, Verantwortung und Rechenschaftspflicht für unseren Erfolg unerlässlich sind. Unsere Entscheidungen für politisches Engagement orientieren sich an klar definierten Kriterien. Dabei steht die Förderung langfristiger Werte für unsere Stakeholder und die Gesellschaft im Mittelpunkt. Wir unterstützen zukunftsorientierte und umweltschonende Initiativen, handeln mit kompromissloser Ehrlichkeit und Integrität und leisten einen aktiven Beitrag zur Nachhaltigkeit in den Bereichen Umwelt, Gemeinwesen und Wirtschaft.

Wir konzentrieren uns dabei darauf, einen konstruktiven Dialog mit unseren wichtigsten Interessengruppen zu führen und Maßnahmen zu ergreifen, die unsere Nachhaltigkeitsleistung verbessern.

Unterstützte politisch aktive Organisationen

Wir sind Mitglied der EMB-Wertemanagement Bau e. V., einem freiwilligen Zusammenschluss von Firmen der Bauwirtschaft. Die Ziele dieses Verbands sind das aktive Eintreten für Integrität, werteorientierte Unternehmensführung und faire Geschäftspraktiken. Alle unsere Mitarbeiter haben hierzu eine persönliche Urkunde nach erfolgreich absolviertem E-Learning erhalten.

Darüber hinaus engagieren sich unsere Mitarbeiter und Inhaber in verschiedenen Verbänden und Kammern für die Belange der Bauwirtschaft.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

Leistungsindikator GRI SRS-415-1: Parteispenden

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Monetären Gesamtwert der Parteispenden in Form von finanziellen Beiträgen und Sachzuwendungen, die direkt oder indirekt von der Organisation geleistet wurden, nach Land und Empfänger/Begünstigtem.

b. Gegebenenfalls wie der monetäre Wert von Sachzuwendungen geschätzt wurde.

Gemäß unseren internen Richtlinien erfolgen Spenden an politische Parteien nur im Interesse des Unternehmens und in Übereinstimmung mit geltenden Gesetzen. Jede Spende wird durch die Geschäftsleitung genehmigt.

Für das Jahr 2024 weisen wir eine Parteispende in Höhe von 500 € für die

Bauunternehmung Gebr. Echterhoff GmbH & Co. KG aus. Für unsere anderen Unternehmensbereiche (Fleck Spezialtiefbau GmbH, Echterhoff Bau GmbH Dessau und domoplan Baugesellschaft mbH) wurden keine Parteispenden getätigt.

2024	
	Monetärer Gesamtwert der Parteispenden (finanziell oder Sachzuwendungen, direkt oder indirekt)
Bauunternehmung Gebr. Echterhoff GmbH & Co. KG	500 €
domoplan Baugesellschaft mbH, Castrop Rauxel	0 €
Echterhoff Bau GmbH Dessau	0 €
Fleck Spezialtiefbau GmbH	0 €

20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Standards, Systeme und Prozesse zur Vermeidung von rechtswidrigem Verhalten und insbesondere von Korruption existieren, wie sie geprüft werden, welche Ergebnisse hierzu vorliegen und wo Risiken liegen. Es stellt dar, wie Korruption und andere Gesetzesverstöße im Unternehmen verhindert, aufgedeckt und sanktioniert werden.

Echterhoff hat einen umfassenden Ansatz zur Korruptionsprävention entwickelt, der folgende Kernelemente umfasst:

- Entwicklung eines verbindlichen Verhaltenskodex für alle Geschäftsbereiche
- Integration von Compliance-Standards in Arbeitsverträge und Verhaltenskodizes
- Implementierung eines digitalen Nachverfolgungssystems für Bestätigungen
- Einführung eines Beschwerdemechanismus, der auch anonyme Meldungen ermöglicht. Hinweisgebersystem, das für alle Mitarbeitende zu erreichen ist, als auch für externe Personen über unsere Homepage.
- Verpflichtendes jährliches E-Learning zur Korruptionsprävention für Mitarbeiter in risikobehafteten Funktionen. Dies bilden wir über Doinstruct ab.
- EMB Wertemanagement Audit

Umsetzung von Maßnahmen zur Einhaltung von Compliance- und

Menschenrechtsstandards

Zur Sicherstellung ethischer und rechtskonformer Geschäftspraktiken haben wir in unserem Unternehmen eine Reihe verbindlicher Maßnahmen etabliert, die in allen Geschäftsbereichen Anwendung finden. Ein zentraler Bestandteil ist die Entwicklung eines unternehmensweiten Verhaltenskodex, der klare Erwartungen an das Verhalten aller Mitarbeitenden sowie an Geschäftspartner formuliert. Dieser Kodex bildet die Grundlage für unser tägliches Handeln und wird regelmäßig überprüft und weiterentwickelt.

Zur Stärkung der Verbindlichkeit wurden Compliance-Standards in Arbeitsverträge und interne Richtlinien integriert. Die Einhaltung dieser Standards wird durch ein digitales Nachverfolgungssystem unterstützt, das die Bestätigung der Kenntnisnahme und Akzeptanz durch die Mitarbeitenden dokumentiert. Hierzu haben wir ein digitales Schulungsprogramm integriert, das jährlich alle Mitarbeitenden zu einer neuen Schulung auffordert mit entsprechendem Quiz.

Ein weiterer wichtiger Baustein ist unser Hinweisgebersystem, das sowohl internen als auch externen Personen offensteht. Über unsere Unternehmenshomepage können anonym Hinweise auf mögliche Verstöße gegen gesetzliche oder unternehmensinterne Regelungen gemeldet werden. Dieses System gewährleistet Vertraulichkeit und schützt Hinweisgebende vor Benachteiligung.

Für Mitarbeitende in besonders risikobehafteten Funktionen führen wir ein verpflichtendes jährliches E-Learning zur Korruptionsprävention durch. Dieses wird über die Plattform Doinstruct bereitgestellt und dokumentiert. Ziel ist es, das Bewusstsein für Compliance-Risiken zu schärfen und präventives Verhalten zu fördern.

Darüber hinaus unterziehen wir uns regelmäßig dem EMB-Wertemanagement-Audit der Bauindustrie, das uns bei der systematischen Verankerung ethischer, sozialer und menschenrechtlicher Standards unterstützt und eine kontinuierliche Weiterentwicklung ermöglicht.

Für das Compliance-Management bei Echterhoff sind mehrere Schlüsselpersonen verantwortlich. Der Compliance-Beauftragte ist Thomas Echterhoff. Für die Geschäftsführung ist Jutta Beeke der zentrale Ansprechpartner zum Wertemanagementsystem.

Die Geschäftsführung trägt die Gesamtverantwortung für die Verwaltung, Umsetzung und Überwachung der Compliance-Richtlinien. Sie ist verpflichtet sicherzustellen, dass alle Mitarbeiter die Compliance-Anforderungen kennen, die Richtlinien in jeder Organisationseinheit eingehalten werden und jährliche Schulungen und Sensibilisierungen durchgeführt werden.

Bei Fragen zur Anwendung der Compliance-Richtlinien können sich Mitarbeiter direkt an die Geschäftsführung wenden. Zusätzlich steht eine zentrale Compliance-E-Mail-Adresse zur Verfügung.

Der Betriebsrat fungiert ebenfalls als Ansprechpartner und unterstützt die Mitarbeiter bei Compliance-Themen.

Die Echterhoff Holding sensibilisiert Führungskräfte und Beschäftigte für Ethik und Compliance durch mehrere gezielte Maßnahmen:

Strategische Workshops und Führungskräfte tagungen

- Integration des Themas in jährliche Strategiemeetings oder Führungskräfteklausuren.

Pflichtschulungen und E-Learnings

- Spezifische Module zu Menschenrechten, Lieferkettensorgfalt und Compliance.
- Fallbeispiele aus der Bauindustrie zur Veranschaulichung.

Interne Audits und Risikoanalysen

- Rückmeldungen aus Audits oder Risikoanalysen gezielt an Führungskräfte kommunizieren.
- Verantwortung für Maßnahmenableitung klar zuweisen.

Kommunikation durch Geschäftsführung

- Klare Botschaften von Oben („Tone from the Top“).

Im Geschäftsjahr 2024 konnten wir bereits erste Ziele erfolgreich umsetzen. Schulungen zur Korruptionsprävention für Mitarbeitende in risikobehafteten Funktionen wurden implementiert und erste Risikoanalysen zu Korruption und Bestechung wurden an den Standorten durchgeführt

Alle genannten Ziele werden kontinuierlich überprüft und weiterentwickelt.

Für die Zukunft haben wir folgende Ziele definiert:

Förderung des Compliance-Bewusstseins durch gezielte Kommunikation

Entwicklung und Umsetzung regelmäßiger Awareness-Maßnahmen wie themenspezifische Kampagnen, interaktive Formate (z.B. Quiz, Fallbeispiele) sowie Informationsbeiträge über interne Kanäle zur Stärkung des Verständnisses für regelkonformes Verhalten.

Etablierung praxisnaher Beratungsangebote für Mitarbeitende

Einrichtung eines Compliance Helpdesk bzw. klar benannter Ansprechpartner, die Mitarbeitende bei konkreten Fragestellungen im Arbeitsalltag unterstützen und Unsicherheiten im Umgang mit Richtlinien abbauen.

Implementierung von Anreizsystemen zur Förderung integren Verhaltens

Entwicklung von Maßnahmen zur positiven Verstärkung regelkonformen Handelns, z.B. durch Anerkennung von Best Practices, Sichtbarmachung vorbildlicher Verhaltensweisen oder gezielte Belohnungssysteme.

Die Echterhoff Holding GmbH hat einen umfassenden Ansatz zur Korruptionsbekämpfung implementiert. Wesentliche Risiken umfassen hierbei:

Geschäftsbeziehungen

Potenzielle Korruptionsrisiken bei Interaktionen mit Geschäftspartnern, Auftragnehmern und Lieferanten. Wir haben klare Richtlinien, die alle Geschäftspartner verpflichten, gegen Korruption und Bestechung vorzugehen.

Interessenkonflikte

Risiken durch mögliche Vermischung privater und dienstlicher Interessen. Unsere Mitarbeiter sind verpflichtet, jeden potenziellen Interessenkonflikt unverzüglich dem Vorgesetzten zu melden.

Geschenke und Zuwendungen

Risiken durch unangemessene Geschenke oder Zuwendungen. Wir haben strikte Regelungen, wonach Geschenke bei offiziellen Anlässen nur nach Abstimmung mit der Geschäftsleitung angenommen oder übergeben werden dürfen.

Spenden und Sponsoring

Potenzielle Risiken durch missbräuchliche Nutzung von Spenden oder Sponsoring. Wir unterstützen nur ausgewählte Organisationen mit humanitären, gesellschaftlichen oder gemeinnützigen Zielen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

Leistungsindikator GRI SRS-205-1: Auf Korruptionsrisiken geprüfte Betriebsstätten

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtzahl und Prozentsatz der Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden.

b. Erhebliche Korruptionsrisiken, die im Rahmen der Risikobewertung ermittelt wurden.

Im Jahr 2024 wurden bei der Bauunternehmung Gebr. Echterhoff GmbH & Co. KG drei Betriebsstätten auf Korruptionsrisiken geprüft. Im gleich Jahr wurde zusätzlich bei dem Unternehmen Fleck Spezialtiefbau und Echterhoff Bau jeweils zwei Betriebsstätte auf Korruptionrisiken geprüft. Insgesamt zählen wir neun Betriebsstätten. somit haben wir 78% unserer Betriebstätten auf Korruptionsrisiken hin geprüft. Wir haben ein umfassendes Compliance-Lernprogramm implementiert, das Themen wie Korruptionsdelikte, wettbewerbswidrige Absprachen, Schwarzarbeitsdelikte, Umweltdelikte, Betrugsdelikte und Steuerstraftaten abdeckt. Unsere Mitarbeiter durchlaufen regelmäßig Schulungen, um das Bewusstsein für Compliance-Risiken zu schärfen und Korruption zu verhindern.

2024			
	Zahl der bestätigten Korruptionsfälle	Gesamtzahl der Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	Gesamtzahl öffentlich rechtlicher Verfahren im Zusammenhang mit Korruption, die gegen die Organisation oder deren Angestellte eingeleitet wurden
Bauunternehmung Gebr. Echterhoff GmbH & Co. KG	0	3	0
domoplan Baugesellschaft mbH, Castrop Rauxel	0	0	0
Echterhoff Bau GmbH Dessau	0	2	0
Fleck Spezialtiefbau GmbH	0	2	0

Leistungsindikator GRI SRS-205-3: Korruptionsvorfälle
Die berichtende Organisation muss über folgende Informationen berichten:

- a.** Gesamtzahl und Art der bestätigten Korruptionsvorfälle.
- b.** Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Angestellte aufgrund von Korruption entlassen oder abgemahnt wurden.
- c.** Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Verträge mit Geschäftspartnern aufgrund von Verstößen im Zusammenhang mit Korruption gekündigt oder nicht verlängert wurden.
- d.** Öffentliche rechtliche Verfahren im Zusammenhang mit Korruption, die im Berichtszeitraum gegen die Organisation oder deren Angestellte eingeleitet wurden, sowie die Ergebnisse dieser Verfahren.

Im Jahr 2024 haben wir keinerlei bestätigte Korruptionsvorfälle in unserem Unternehmen festgestellt. Demnach mussten auch keine weiteren Maßnahmen als bisher bereits umgesetzte getroffen werden.

Leistungsindikator GRI SRS-419-1: Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich, und zwar:
 - i.** Gesamtgeldwert erheblicher Bußgelder;
 - ii.** Gesamtanzahl nicht-monetärer Sanktionen;
 - iii.** Fälle, die im Rahmen von Streitbelegungsverfahren vorgebracht wurden.
- b.** Wenn die Organisation keinen Fall von Nichteinhaltung der Gesetze und/oder Vorschriften ermittelt hat, reicht eine kurze Erklärung über diese Tatsache aus.
- c.** Der Kontext, in dem erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen auferlegt wurden.

Im Jahr 2024 gab es bei der Bauunternehmung Gebr. Echterhoff GmbH & Co. KG keine Fälle von Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich, die durch Streitbelegungsmechanismen eingebracht wurden.

Wir nehmen unsere Verantwortung zur Einhaltung rechtlicher und ethischer Standards sehr ernst. Dies wird durch unsere unternehmensweiten Managementsysteme und Zertifizierungen nach ISO 9001, ISO 45001 und ISO 14001 unterstützt, die eine kontinuierliche Überprüfung und Verbesserung unserer Prozesse gewährleisten.

Anzahl Fälle, die durch Streitbeilegungsmechanismen wegen sozioökonomischer Nichteinhaltung eingebracht werden	
	2024
Bauunternehmung Gebr. Echterhoff GmbH & Co. KG	0
domoplan Baugesellschaft mbH, Castrop Rauxel	0
Echterhoff Bau GmbH Dessau	0
Echterhoff Holding GmbH	0
Fleck Spezialtiefbau GmbH	0
Summe	0

Übersicht der GRI-Indikatoren in der DNK-Erklärung

In dieser DNK-Erklärung wurde nach dem „comply or explain“ Prinzip zu den nachfolgend aufgeführten GRI-Indikatoren berichtet. Dieses Dokument verweist auf die GRI-Standards 2016, sofern in der Tabelle nicht anders vermerkt.

Bereiche	DNK-Kriterien	GRI SRS Indikatoren
STRATEGIE	1. Strategische Analyse und Maßnahmen	
	2. Wesentlichkeit	
	3. Ziele	
	4. Tiefe der Wertschöpfungskette	
PROZESS-MANAGEMENT	5. Verantwortung	GRI SRS 102-16
	6. Regeln und Prozesse	
	7. Kontrolle	
	8. Anreizsysteme	GRI SRS 102-35 GRI SRS 102-38
	9. Beteiligung von Anspruchsgruppen	GRI SRS 102-44
	10. Innovations- und Produktmanagement	G4-FS11
UMWELT	11. Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen	GRI SRS 301-1
	12. Ressourcenmanagement	GRI SRS 302-1 GRI SRS 302-4 GRI SRS 303-3 (2018) GRI SRS 306-3 (2020)*
	13. Klimarelevante Emissionen	GRI SRS 305-1 GRI SRS 305-2 GRI SRS 305-3 GRI SRS 305-5
GESELLSCHAFT	14. Arbeitnehmerrechte	GRI SRS 403-4 (2018)
	15. Chancengerechtigkeit	GRI SRS 403-9 (2018)
	16. Qualifizierung	GRI SRS 403-10 (2018) GRI SRS 404-1 GRI SRS 405-1 GRI SRS 406-1
	17. Menschenrechte	GRI SRS 412-3 GRI SRS 412-1 GRI SRS 414-1 GRI SRS 414-2
	18. Gemeinwesen	GRI SRS 201-1
	19. Politische Einflussnahme	GRI SRS 415-1
	20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten	GRI SRS 205-1 GRI SRS 205-3 GRI SRS 419-1

*GRI hat GRI SRS 306 (Abfall) angepasst. Die überarbeitete Version tritt zum 01.01.2022 in Kraft. Im Zuge dessen hat sich für die Berichterstattung zu angefallenen Abfall die Nummerierung von 306-2 zu 306-3 geändert.