



Nachhaltigkeits- bericht 2024

Geiger



4.000
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

100
Standorte in sieben Ländern

850
Millionen Euro Jahresumsatz

>100
Jahre Erfahrung für unsere Kunden

Nachhaltig sein. Geiger

Unser Auftrag & Editorial

4

Das sind wir

Unternehmensvorstellung

5-6

Unsere Vision

7

Unsere Strategie

8-11

Fokus auf das Wesentliche

Wesentlichkeitsanalyse & Beteiligungen von Anspruchsgruppen

12-16

Unsere Wertschöpfung

17

Prozessmanagement

Verantwortung, Regeln, Kontrolle, Anreize

18-24

Umwelt

Ressourcenmanagement & Klima

25-31

Soziales

Arbeitnehmerrechte & Chancen

32-38

Unternehmensführung

Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

39-40

Index: GRI-Leistungsindikatoren

40-43



Seit über 100 Jahren steht die Geiger Gruppe für Verlässlichkeit, Fairness und Integrität. Als in vierter Generation geführtes Familienunternehmen blicken wir stolz auf eine erfolgreiche Geschichte zurück – und richten unseren Blick zugleich mutig nach vorn. Unser Anspruch ist es, auch in Zukunft ein starker Partner zu sein und die Herausforderungen unserer Zeit verantwortungsvoll zu meistern.

Nachhaltigkeit ist für uns kein abstraktes Leitbild, sondern gelebte Realität. Sie prägt unser tägliches Handeln und ist fest in unserer Unternehmenskultur verankert. Unsere Werte bilden das Fundament unseres Handelns und geben Orientierung für alle Entscheidungen. Sie stehen für Wertschätzung, Teamgeist, Innovationskraft und verantwortungsvolles Wachstum. Nachhaltigkeit bedeutet für uns, Ressourcen zu schonen, Kreisläufe zu schließen und mit nachhaltigen Baustoffen die Zukunft zu gestalten.

Mit diesem freiwilligen Nachhaltigkeitsbericht nach dem Standard des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) und Leistungsindikatoren der GRI schaffen wir Transparenz für unsere Stakeholder –

und bereiten uns frühzeitig auf die verpflichtende europäische Berichterstattung im Jahr 2028 vor. Der Bericht konzentriert sich zunächst auf unseren inländischen Unternehmensbereich und legt den Fokus auf Compliance-Themen. Er bildet damit eine solide Grundlage für die Weiterentwicklung unserer Systeme und Prozesse, um künftig umfassende Kennzahlen, insbesondere im Umweltbereich, transparent offenzulegen.

Warum dieser Bericht? Weil wir überzeugt sind, dass verantwortungsvolles Handeln und offene Kommunikation entscheidende Merkmale zukunftsorientierter Unternehmen sind. Wir möchten zeigen, wie wir Nachhaltigkeit strategisch verankern, welche Maßnahmen wir bereits umsetzen und wie wir Themen wie Kreislaufwirtschaft, klimarelevante Emissionen, Qualifizierung und Arbeitssicherheit adressieren.

Dieser Bericht richtet sich an alle, die mit uns verbunden sind – unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Kundinnen und Kunden, Geschäftspartner sowie die interessierte Öffentlichkeit. Er ist ein Versprechen: Wir bleiben beständig, ehrlich und nachhaltig – heute und in Zukunft.

Das Fundament unseres Handelns

Mensch sein. Geiger.

Wir schaffen ein Arbeitsumfeld, das von Wertschätzung, Fairness und individueller Förderung geprägt ist. Jeder Mensch zählt.

Fair sein. Geiger.

Teamgeist und Solidarität sind die Basis für ein starkes Miteinander – intern wie extern.

Partner sein. Geiger.

Wir setzen auf Kundenorientierung und Flexibilität, um vertrauensvolle und langfristige Beziehungen zu gestalten.

Leistungsfähig sein. Geiger.

Qualität, schnelle Entscheidungen und exzenter Service sichern unsere Wettbewerbsfähigkeit.

Besser sein. Geiger.

Innovation und Engagement treiben uns an, uns kontinuierlich weiterzuentwickeln.

Beständig sein Geiger.

Verantwortungsvolles, nachhaltiges Wachstum und Investitionen sichern die Zukunft unseres Unternehmens.

Nachhaltig sein. Geiger.

Ressourcenschonung, Kreislaufwirtschaft und nachhaltige Baustoffe stehen im Zentrum unseres Handelns.

Ehrlich sein. Geiger.

Gesetzesstreue, Transparenz und Verantwortungsbewusstsein sind unverrückbare Grundpfeiler unserer Kultur.



Diese Werte sind mehr als Leitlinien – sie sind unser Versprechen an alle, die mit uns zusammenarbeiten: Wir orientieren unser Handeln an Verantwortung, Transparenz und dem Ziel, nachhaltige Lösungen Schritt für Schritt umzusetzen. Was uns dabei besonders wichtig ist und wie wir das in der Praxis umsetzen, erfahren Sie auf den nächsten Seiten.

Josef Geiger



Das sind wir

Unternehmensgegenstand und Geschäftsmodell

Die Geiger Gruppe mit Hauptsitz in Oberstdorf (Allgäu) wurde 1923 gegründet und hat sich seither zu einem vielseitigen Firmenverbund mit rund 4.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und etwa 100 Standorten in Deutschland und Europa entwickelt. Als eines der führenden familiengeführten Bau-, Umwelt- und Dienstleistungsunternehmen deckt Geiger die gesamte Wertschöpfungskette der Bauwirtschaft ab – von der Planung und Ausführung über die Sanierung und Instandhaltung bis hin zur Aufbereitung und zum Recycling von Materialien. Ergänzend dazu übernimmt Geiger auch Aufgaben der Rohstoffgewinnung und Entsorgung, stets mit hoher Zuverlässigkeit und ausgeprägtem Verantwortungsbewusstsein. Das Unternehmen erwirtschaftet aktuell einen Jahresumsatz von rund 800 Millionen Euro und verfolgt eine nachhaltige, technologieorientierte und verantwortungsvolle Geschäftsentwicklung – sowohl regional als auch international.

Produkte und Dienstleistungen

Bauleistungen und Infrastrukturentwicklung

Im Bereich Bau bietet Geiger umfassende Leistungen im Hoch- und Tiefbau, Straßen-, Kanal- und Brückenbau sowie in der Bauwerksanierung. Die Projekte reichen von kommunalen Infrastrukturmaßnahmen bis hin zu komplexen Industrie- und Gewerbegebäuden. Dabei legt das Unternehmen großen Wert auf Qualität, Sicherheit und Ressourcenschonung.

Umwelttechnik und Ressourcenschutz

Ein zentrales Geschäftsfeld der Geiger Gruppe ist die Umwelttechnik. Hierzu zählen die fachgerechte Entsorgung und das Recycling von Abfällen, die Sanierung von kontaminierten Böden und Grundwasser sowie der Bau und Betrieb von Depo-nien. Durch den Einsatz moderner Verfahren und die Einhaltung strenger Umweltstandards trägt

Geiger aktiv zum Schutz natürlicher Ressourcen und zur Wiederherstellung belasteter Flächen bei.

Baustoffgewinnung und -verwertung

Geiger betreibt eigene Kies-, Sand- und Steinbrüche und stellt Transportbeton sowie Asphalt für Bauprojekte bereit. Die Baustoffgewinnung erfolgt unter Berücksichtigung ökologischer und geologischer Rahmenbedingungen. Darüber hinaus engagiert sich das Unternehmen in der Kreislaufwirtschaft durch die Verwertung mineralischer Abfälle und die Rückführung von Baustoffen in den Produktionsprozess.

Immobilienentwicklung und Flächenmanagement

Im Segment Immobilien und Flächenmanagement entwickelt Geiger nachhaltige Nutzungskonzepte für Grundstücke und Bestandsimmobilien. Die Leistungen umfassen die Projektentwicklung, die Revitalisierung von Brachflächen sowie die Verwaltung und Optimierung von Liegenschaften. Ziel ist die Schaffung werthaltiger, zukunftsfähiger Räume für Wohnen, Arbeiten und Leben.

Strategische Ausrichtung und Nachhaltigkeit

Im Jahr 2023 feierte Geiger sein 100-jähriges Firmenjubiläum. Die Geiger Gruppe wird inzwischen in der vierten Generation geführt. Mit dem Generationenwechsel stellten die Gesellschafter ihre Vision 2050 vor:

Die Geiger Gruppe verfolgt eine langfristige Unternehmensstrategie mit dem klaren Ziel, eine funktionierende Kreislaufgesellschaft aktiv mitzustalten. Im Mittelpunkt steht die konsequente Ausrichtung aller Geschäftsbereiche auf zirkuläres Wirtschaften, wobei ökologische Verantwortung, soziale Werte und wirtschaftliche Stabilität als gleichrangige Säulen betrachtet werden. Nachhaltigkeitsprinzipien sind integraler Bestandteil sämt-

licher Prozesse – vom Bauen über die Sanierung bis zur Wiederverwertung. Die Strategie der kommenden Jahre wurde aus der Vision 2050 abgeleitet und stellt die Kreislaufwirtschaft als zentrales Zukunftsthema in den Fokus. Bereits heute erbringt Geiger vielfältige Leistungen entlang der gesamten Wertschöpfungskette und strebt danach, den Wandel nicht nur zu begleiten, sondern aktiv voranzutreiben – getreu der Gruppenstrategie „Wir schaffen die Kreislaufgesellschaft“. Digitalisierung und gezielte Mitarbeiterförderung stärken diesen Transformationsprozess, während die Bedürfnisse

Vision 2050

der Kunden als treibende Kraft für innovative und nachhaltige Lösungen dienen.

Internationale Aktivitäten und kulturelle Vielfalt

Neben dem deutschen Markt ist Geiger auch international tätig, unter anderem mit Tochtergesellschaften in Rumänien und weiteren europäischen Ländern. Die kulturelle Vielfalt innerhalb der Unternehmensgruppe wurde zuletzt beim Geiger Fest 2025 unter dem Motto „Weltreise“ gefeiert und spiegelt sich in der täglichen Zusammenarbeit über Ländergrenzen hinweg wider.

» Wir sind das attraktivste Unternehmen für leidenschaftliche Menschen, die ihre Welt nachhaltig gestalten.

Langfristig eigenständig erfolgreich bleiben – das ist das Ziel auch in der vierten Geiger-Generation. Damit das gelingen kann, entwickeln die jungen Gesellschafter die „Vision 2050“. Darin stellen sie klar, wofür der Name Geiger steht und was das Unternehmen zukünftig erreichen möchte. Auf dem Weg dorthin bleibt Geiger trotz seiner Größe ein traditionsbewusstes Familienunternehmen, das unabhängig ist und sein Wachstum behutsam und nachhaltig gestaltet. Man ist stolz auf die vergan-



Pius, Josef und Stephan Geiger
Vierte Gesellschaftergeneration der Geiger Gruppe

„Wir wollen der nächsten Generation eine Welt übergeben, die ein Stück besser ist.“



Gruppenstrategie 2030

Die Welt um uns herum verändert sich. Der Klimawandel ist das drängendste Problem unserer Zeit. Er ist real und durch Menschen verursacht. Alle Fachleute sind sich dazu einig. Er ist gefährlich, aber Geiger will etwas dagegen unternehmen! Denn die Baubranche ist durch ihre CO2-Emission ein Mitverursacher des Klimawandels. Die Geschäftsleitung hat sich bis ins Frühjahr 2023 intensiv mit den Veränderungen des Umfelds und der Geiger Vision auseinandergesetzt und daraus die Geiger Gruppenstrategie 2030 abgeleitet. Die Analyse er gab, dass die Kreislaufwirtschaft das zentrale Thema für Geiger werden wird. Der Grund dafür liegt auf der Hand: Der gesellschaftliche Wunsch nach

Abfallminimierung, die zunehmende Knaptheit an Ressourcen und Grundstücken sowie das nachhaltige Bauen sind die derzeit bedeutendsten Treiber für Veränderungen in den Geiger Branchen. Wer diesen Wandel aktiv mitgestaltet, kann wachsen und sich vom Wettbewerb abheben. Das hat Geiger erkannt und auch verstanden und macht das Thema Kreislaufwirtschaft zu seinem Thema. Denn die Geiger Gruppe ist genau die Richtige dafür, er bringt sie doch schon heute zahlreiche Aktivitäten entlang der Wertschöpfungskette. Geiger reagiert nicht auf den kommenden Wandel, sondern gestaltet ihn mit. Geiger verhilft der Kreislaufwirtschaft zum Durchbruch und wird zur Kreislaufgesellschaft.

Dies sind unsere drei größten Hebel, die uns in Zukunft dabei helfen werden, kreislaufwirtschaftlich zu handeln:

- » **Wir werden den Lebenszyklus von Bauwerken optimieren.**
- » **Wir werden Stoffströme kreislaufwirtschaftlich schließen.**
- » **Wir werden Grundstücke in ihrem gesamtheitlichen Potenzial nutzen.**



Nachhaltigkeitsstrategie

Die Geiger Gruppe hat im Jahr 2022 gemeinsam mit der Abteilung Nachhaltigkeit, der Strategieabteilung und der Geschäftsleitung eine eigenständige Nachhaltigkeitsstrategie entwickelt. Diese ist entlang der drei Dimensionen der Nachhaltigkeit – Ökologie, Ökonomie und Soziales – strukturiert und definiert klare Handlungsfelder innerhalb jeder Dimension. Parallel dazu wurde die neue Gruppenstrategie erarbeitet, deren zentrales Ziel die Schaffung einer funktionierenden Kreislaufgesellschaft ist. Beide Strategien sind inhaltlich und strukturell miteinander verzahnt und bilden gemeinsam das Fundament für die nachhaltige Ausrichtung des Unternehmens. Die Nachhaltigkeitsstrategie und die Gruppenstrategie wurden 2022 verabschiedet und sind seit 2023 verbindlich gültig.



Die Grundlage für die Nachhaltigkeitsstrategie bildeten umfassende Befragungen: unter anderem die Befragung aller Mitarbeitenden der Geiger Gruppe, Kundenbefragungen, eine Wettbewerbsanalyse und das Leitbild der Geiger Gruppe, die „Geiger Werte“. Das Drei Dimensionen Modell diente als strukturgebender Standard für den Aufbau der Strategie.

Die Nachhaltigkeitsstrategie der Geiger Gruppe ist entlang der drei Dimensionen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung strukturiert und definiert klare strategische Handlungsfelder. In den Jahren 2023 und 2024 lagen die Schwerpunkte insbesondere auf der Reduktion von Treibhausgasemissionen sowie der Verbesserung der Datenqualität zur Steuerung und Dokumentation nachhaltiger Maßnahmen. Die strategischen Handlungsfelder sind:



- S1 Steigerung Mitarbeiterzufriedenheit durch New Work
- S2 Engagement für Mitarbeitende und Gesellschaft
- S3 Leben der Geiger Werte
- G1 Entwicklung innovativer Geschäftsmodelle
- G2 Langfristig eigenständig erfolgreich sein
- G3 Ausrichtung auf Kreislaufwirtschaft

Im Bereich **Umwelt** verfolgt Geiger ambitionierte Ziele zur Förderung eines ressourcenschonenden Wirtschaftens. Dazu zählen die sukzessive Umstellung der Fahrzeugflotte auf Elektroantriebe, die Verbrauchsoptimierung von Lkws und Baumaschinen sowie der verstärkte Einsatz von grünem Strom. Ein zentraler strategischer Hebel ist die Entwicklung hin zur Kreislaufwirtschaft: Materialien sollen im Kreislauf gehalten und als Sekundärrohstoffe nutzbar gemacht werden. Durch innovative Verfahren und nachhaltige Baukonzepte entstehen neue Geschäftsmodelle, die ökologische und ökonomische Anforderungen verbinden. Die Renaturierung und Rekultivierung von Abbauflächen nach der Rohstoffgewinnung ist fester Bestandteil der Unternehmenspraxis und fördert die Entstehung wertvoller Biotope sowie die Wiederherstellung landwirtschaftlicher Nutzflächen.

Im Bereich **Soziales** steht die Verantwortung gegenüber den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Vordergrund. Geiger schafft attraktive Arbeitsbedingungen und fördert gezielt Weiterbildungsmaßnahmen. Darüber hinaus engagiert sich das Unternehmen gesellschaftlich, etwa durch die Unterstützung von Schulen und Vereinen in der Region mittels Sponsorings und Spenden.

Im Bereich **Governance** liegt der Fokus auf der strategischen Steuerung nachhaltiger Entwicklungen, der Verankerung von ESG-Zielen in den Führungsprozessen sowie der kontinuierlichen Verbesserung der Datenqualität und Transparenz.

Mittel- und langfristige Nachhaltigkeitsziele
Im Rahmen ihrer Nachhaltigkeitsstrategie hat sich die Geiger Gruppe mittel- und langfristige Ziele gesetzt, die auf die Minimierung ihres ökologischen Fußabdrucks, die Sicherung wirtschaftlicher Stabilität und die Förderung gesellschaftlicher Verantwortung abzielen. Die Ziele sind entlang der drei ESG-Dimensionen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung strukturiert:

» Umwelt:
nachhaltige Ressourcennutzung, Verbesserung der Treibhausgasbilanz, Vermeidung von Flächenverbrauch durch Flächenrecycling, Entwicklung nachhaltiger Baukonzepte, Übergang zur Kreislaufwirtschaft

» Soziales:
Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit durch moderne Arbeitsmodelle (New Work), gesellschaftliches Engagement, gelebte Unternehmenswerte

» Unternehmensführung:
Entwicklung innovativer Geschäftsmodelle, langfristige wirtschaftliche Eigenständigkeit, strategische Ausrichtung auf Kreislaufwirtschaft

Diese Ziele sind inhaltlich mit der übergeordneten Gruppenstrategie verzahnt und bilden die Grundlage für die operative Umsetzung in den Geschäftsbereichen.

Priorisierte Ziele und deren Begründung

Besonders hohe Priorität haben aktuell die Ziele zur Reduktion der Treibhausgasemissionen und zur Entwicklung hin zur Kreislaufgesellschaft. Diese Priorisierung ergibt sich aus der ökologischen Relevanz, den regulatorischen Anforderungen (z.B. CO2-Bepreisung, EU-Taxonomie-Verordnung) sowie dem strategischen Anspruch der Geiger Gruppe, aktiv zur Transformation der Bau- und Umweltbranche beizutragen. Die Kreislaufwirtschaft gilt als zentrales Zukunftsthema und wird als Schlüssel zur Ressourcenschonung und zur Erreichung langfristiger Wettbewerbsfähigkeit betrachtet.

Kontrolle der Zielerreichung und Zuständigkeiten

Die Kontrolle der Zielerreichung erfolgt über ein unternehmensweites Kennzahlenmanagementsystem, das derzeit ausgebaut wird. Dieses ermöglicht eine regelmäßige Überprüfung der Fortschritte, die Identifikation von Verbesserungspotenzialen und die flexible Anpassung von Maßnahmen. Die Verantwortung für die strategische Steuerung liegt bei der Geschäftsleitung, in enger Abstimmung mit den Leitern der Geschäftsbereiche und der Nachhaltigkeitsabteilung. Nach der Festlegung der Jahresziele werden diese auf die operativen Einheiten heruntergebrochen und dort konkretisiert.

Bezug zu den Sustainable Development Goals (SDGs)

Die Nachhaltigkeitsstrategie der Geiger Gruppe wurde unabhängig von den Sustainable Develop-

ment Goals (SDGs) der Vereinten Nationen entwickelt. Wahr richten sich die SDGs primär an Staaten und Kommunen, dennoch bieten sie auch für Unternehmen eine wertvolle Orientierung für nachhaltiges Handeln. In diesem Sinne lassen sich zentrale Elemente der Unternehmensstrategie mit ausgewählten SDGs in Verbindung bringen:

- SDG 12 – Nachhaltige Konsum- und Produktionsmuster:**

Förderung der Kreislaufwirtschaft und ressourcenschonender Prozesse

- SDG 13 – Maßnahmen zum Klimaschutz:**

Reduktion von Treibhausgasemissionen und klimafreundliche Unternehmensentwicklung

- SDG 8 – Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum:**

Etablierung moderner Arbeitsformen (New Work), gezielte Weiterbildung und faire Arbeitsbedingungen

- SDG 9 – Industrie, Innovation und Infrastruktur:**

Nachhaltiges Bauen und digitale Transformation als Treiber für zukunftsfähige Infrastruktur

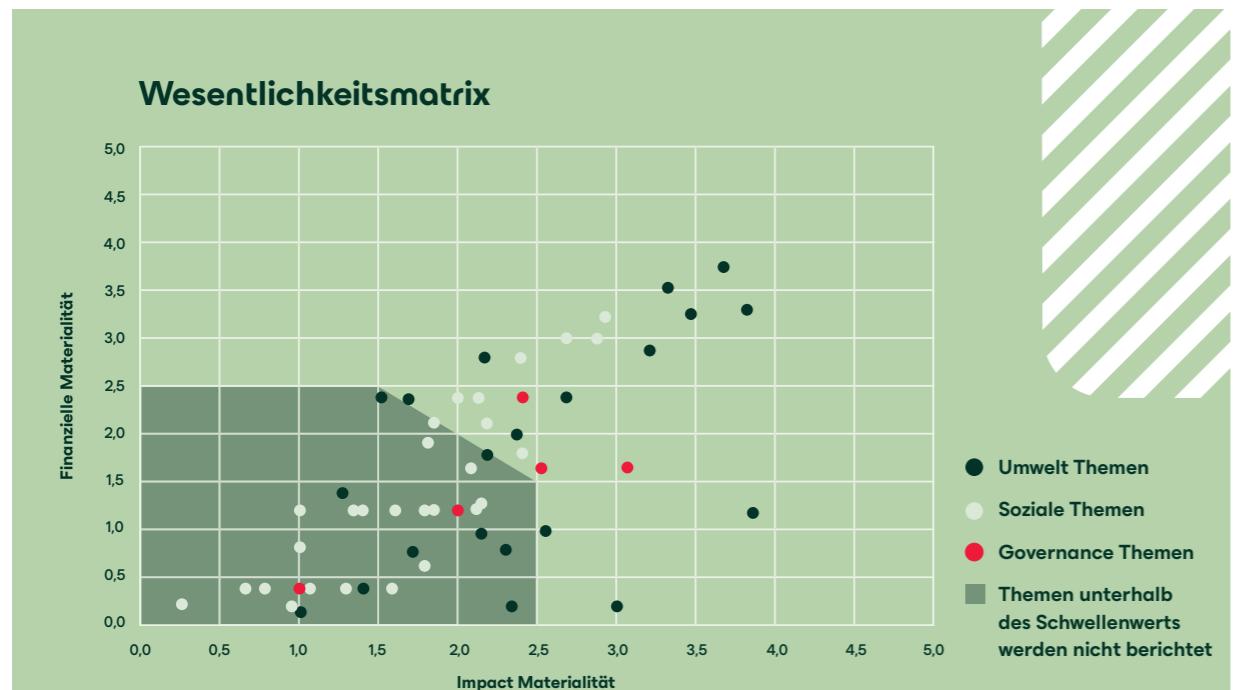
- SDG 15 – Leben an Land:**

Engagement für Renaturierung und den Schutz der Biodiversität



Fokus auf das Wesentliche

Im Jahr 2024 führte die Geiger Gruppe eine umfassende Wesentlichkeitsanalyse nach den Vorgaben der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) durch. Dabei wurden sowohl die Impact- als auch die finanzielle Materialität nach dem Prinzip der doppelten Wesentlichkeit bewertet. Zur Einbindung der Stakeholderperspektive wurden Mitarbeiter-, Führungskräfte- und Kundenbefragungen sowie eine Wettbewerbsanalyse durchgeführt. Die Ergebnisse wurden in zwei Workshops – unter Beteiligung eines Mitglieds der Geschäftsleitung – konsolidiert.



Ökologische Besonderheiten

Die Geiger Gruppe ist sich der ökologischen Herausforderungen ihrer Geschäftstätigkeit bewusst. Dazu zählen insbesondere hohe Treibhausgasemissionen, Ressourcenverbrauch, Abfallproduktion sowie Flächen- und Energieverbrauch. Die Bauindustrie trägt durch die Herstellung emissionsintensiver Materialien wie Beton und Stahl signifikant zum Klimawandel bei. Gleichzeitig führt der hohe Flächenbedarf zu Belastungen für Ökosysteme. Die zunehmende Ressourcenknappheit bei Baustoffen stellt eine wachsende Herausforderung dar. Politische Regulierungen wie die CO2-Bepreisung sowie ein wachsendes Umweltbewusstsein bei Kunden erhöhen den Handlungsdruck.

Sozioökonomische Besonderheiten

Als familiengeführtes Unternehmen legt die Geiger Gruppe großen Wert auf stabile Beziehungen zu Mitarbeitenden, Kunden und Lieferanten. Sie zählt zu den größten Arbeitgebern der Region und wurde mehrfach als „Great Place to Work“ ausgezeichnet. Durch gezielte Aus- und Weiterbildungsprogramme sowie Kooperationen mit Hochschulen und Berufsschulen fördert Geiger die Qualifikation der Belegschaft und trägt zur Fachkräftesicherung bei. Darüber hinaus engagiert sich das Unternehmen gesellschaftlich, etwa durch Spendenaktionen, Sachmittel für Schulen und den „Wilhelm-Geiger-Förderpreis“ für herausragende Schulabschlüsse.

Politische Besonderheiten

Die politischen Rahmenbedingungen in den Tätigkeitsregionen der Geiger Gruppe wirken sich direkt auf die Geschäftstätigkeit aus. Förderprogramme erleichtern die Finanzierung nachhaltiger Bauprojekte, während gleichzeitig strenge gesetzliche Vorgaben und behördliche Auflagen einen hohen Anpassungs- und Dokumentationsaufwand erfordern. Die Geiger Gruppe reagiert darauf mit einer aktiven Beobachtung regulatorischer Entwicklungen und einer kontinuierlichen Weiterentwicklung ihrer Prozesse.

Die Geschäftstätigkeit der Geiger Gruppe hat vielfältige direkte und indirekte Auswirkungen auf zentrale Nachhaltigkeitsthemen. Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse wurden insbesondere folgende Themen identifiziert (inside-out Perspektive):

Klimawandel und Energie

Die Bau- und Umweltaktivitäten der Geiger Gruppe verursachen Treibhausgasemissionen, insbesondere durch den Einsatz von Baumaschinen, Transportfahrzeugen und die Herstellung emissionsintensiver Baustoffe wie Beton und Asphalt. Positiv wirkt sich die sukzessive Umstellung der Fahrzeugflotte auf Elektromobilität, die Optimierung des Energieverbrauchs sowie der Einsatz von grünem Strom aus.

Kreislaufwirtschaft und Ressourcennutzung

Geiger beeinflusst die Ressourcenzuflüsse und -abflüsse durch Rohstoffgewinnung, Baustoffproduktion und Abfallmanagement. Durch gezielte Maßnahmen zur Wiederverwertung und Rückgewinnung von Materialien sowie die Entwicklung zirkulärer Geschäftsmodelle trägt das Unternehmen aktiv zur Ressourcenschonung bei. Gleichzeitig entstehen durch Bauaktivitäten unvermeidbare Abfälle und Eingriffe in natürliche Stoffkreisläufe.

Biologische Vielfalt und Flächenverbrauch

Die Nutzung und Versiegelung von Flächen für Bauprojekte kann negative Auswirkungen auf Ökosysteme und Artenvielfalt haben. Dem wirkt Geiger durch Renaturierungsmaßnahmen und die Rekultivierung von Abbauflächen entgegen, wodurch neue Lebensräume für Flora und Fauna entstehen.

Wasserressourcen und Umweltverschmutzung

Die Geschäftstätigkeit kann durch Wasserentnahme und Ableitung sowie potenzielle Bodenverschmutzung Umweltbelastungen verursachen. Geiger setzt auf technische Lösungen zur Minimierung dieser Effekte und auf eine verantwortungsvolle Nutzung natürlicher Ressourcen.

Eigene Belegschaft

Als Arbeitgeber beeinflusst Geiger soziale Nachhaltigkeitsthemen wie Entlohnung, Gleichstellung, Gesundheitsschutz und Weiterbildung. Positiv hervorzuheben sind moderne Arbeitsmodelle, sowie die gezielte Kompetenzentwicklung der Mitarbeitenden. Herausforderungen bestehen weiterhin in der Sicherstellung gleicher Chancen und der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

Verbraucher und Endnutzer

Durch die Bereitstellung nachhaltiger Bau- und Umweltlösungen trägt Geiger zur Sicherheit und Lebensqualität der Endnutzer bei. Gleichzeitig besteht die Verantwortung, transparente und hochwertige Informationen bereitzustellen, um fundierte Entscheidungen zu ermöglichen.

Unternehmenspolitik und Governance

Die Geiger Gruppe beeinflusst durch ihre Geschäftspraktiken Themen wie Lieferantenbeziehungen, Korruptionsprävention und fairen Wettbewerb. Die Einhaltung ethischer Standards und die Förderung einer werteorientierten Unternehmenskultur sind zentrale Bestandteile der Unternehmensführung.

Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse nach CSRD hat die Geiger Gruppe auch die finanzielle Materialität bewertet, also jene Nachhaltigkeitsthemen, die wesentliche Auswirkungen auf die Geschäftstätigkeit, das Geschäftsmodell und die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit haben. Dabei wurden insbesondere folgende Themen als relevant identifiziert (outside-in Perspektive):



Klimaschutz und Kreislaufwirtschaft

Die zunehmende Regulierung im Bereich Klimaschutz – etwa durch CO₂-Bepreisung, Energieeffizienzvorgaben oder Berichtspflichten – wirkt sich direkt auf die Kostenstruktur und Investitionsentscheidungen der Geiger Gruppe aus. Gleichzeitig eröffnen sich durch die strategische Ausrichtung auf die Kreislaufwirtschaft neue Marktchancen, etwa durch die Entwicklung zirkulärer Geschäftsmodelle, die Wiederverwertung von Baustoffen und die Bereitstellung nachhaltiger Bauleistungen. Die Fähigkeit, Stoffkreisläufe zu schließen, wird zunehmend zu einem Wettbewerbsvorteil.

Fachkräftesicherung und Weiterbildung

Der demografische Wandel und der zunehmende Fachkräftemangel stellen eine Herausforderung für die langfristige Geschäftsentwicklung dar. Die

Geiger Gruppe begegnet diesen Risiken durch gezielte Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, Kooperationen mit Bildungseinrichtungen und die Förderung moderner Arbeitsmodelle. Die Investition in die Qualifikation und Zufriedenheit der Mitarbeitenden stärkt die Resilienz und Innovationskraft des Unternehmens.

Lieferantenbeziehungen und ESG-Anforderungen

Die steigenden Anforderungen an Nachhaltigkeit und Transparenz entlang der Lieferkette wirken sich auf die Auswahl, Bewertung und Zusammenarbeit mit Lieferanten aus. Die Geiger Gruppe reagiert darauf mit dem Ausbau langfristiger, werteorientierter Partnerschaften. Gleichzeitig besteht das Risiko, dass einzelne Lieferanten die Anforderungen nicht erfüllen und dadurch die Lieferfähigkeit oder Compliance gefährdet wird.

Reputationsrisiken und Kundenanforderungen

Ein wachsendes Nachhaltigkeitsbewusstsein bei Kunden, Investoren und der Öffentlichkeit führt zu höheren Erwartungen an die ökologische und soziale Verantwortung von Unternehmen. Die Geiger Gruppe begegnet diesen Anforderungen durch transparente Kommunikation, glaubwürdige Nachhaltigkeitsmaßnahmen und die Integration von ESG-Zielen in die Unternehmensstrategie. Die konsequente Ausrichtung auf Nachhaltigkeit stärkt die Markenpositionierung und Kundenbindung, birgt aber auch das Risiko negativer Wahrnehmung bei unzureichender Umsetzung.

Die Geiger Gruppe sieht sich im Umgang mit Nachhaltigkeitsthemen sowohl mit relevanten Risiken als auch mit vielversprechenden Chancen konfrontiert, die die zukünftige Entwicklung des Unternehmens maßgeblich beeinflussen können. Dies erfordert eine hohe Anpassungsfähigkeit sowie strategische Weitsicht, um langfristig erfolgreich zu agieren.

Risiken

- Marktschwankungen und eine sinkende Nachfrage nach Bauprojekten können die finanzielle Stabilität gefährden.
- Geopolitische Konflikte beeinträchtigen die Verfügbarkeit und Beschaffung von Baumaterialien, was zu Preissteigerungen und geringeren Gewinnmargen führen kann.
- Die Einführung nachhaltiger Technologien und Prozesse erfordert hohe Anfangsinvestitionen mit langfristigem Return-on-Investment.
- Gesetzesänderungen und neue regulatorische Anforderungen können zusätzliche Kosten verursachen und die Planungssicherheit einschränken.
- Die Nachfrage nach nachhaltigen Produkten ist volatil, da sie oft mit höheren Kosten verbunden ist und von der Zahlungsbereitschaft der Kunden abhängt.
- Der Fachkräftemangel im Bauwesen kann die termingerechte Umsetzung von Projekten gefährden.
- Finanzstarke Wettbewerber könnten ebenfalls in nachhaltige Geschäftsfelder investieren und den Wettbewerb intensivieren.

Chancen

- Die steigende Nachfrage nach nachhaltigen Baupraktiken und umweltfreundlichen Technologien eröffnet neue Märkte und stärkt die Wettbewerbsfähigkeit.
- Die Diversifizierung der Geschäftsfelder und die geografische Expansion ermöglichen die Erschließung neuer Kundengruppen und reduzieren Abhängigkeiten.
- Die Entwicklung hin zur Kreislaufwirtschaft fördert die Ressourcenschonung und reduziert Umweltbelastungen entlang der gesamten Wertschöpfungskette.
- Förderprogramme für nachhaltige Infrastrukturprojekte bieten finanzielle Unterstützung und erleichtern die Umsetzung.
- Die Digitalisierung von Prozessen steigert die Effizienz, senkt Kosten und stärkt die Innovationskraft des Unternehmens.

Schlussfolgerungen für das Nachhaltigkeitsmanagement

Die Geiger Gruppe arbeitet kontinuierlich daran, ihre Nachhaltigkeitsstrategie wirksam umzusetzen und dabei Chancen gezielt zu nutzen sowie Risiken frühzeitig zu erkennen und zu steuern. Der aktuelle Fokus liegt auf der Reduktion von Treibhausgasemissionen und der konsequenten Entwicklung hin zur Kreislaufgesellschaft. Durch transparente Kommunikation über Fortschritte und Zielerreichung soll das Vertrauen der Stakeholder gestärkt und die langfristige Zukunftsfähigkeit des Unternehmens gesichert werden.

Beteiligung von Anspruchsgruppen

Die Geiger Gruppe kommuniziert kontinuierlich mit Stakeholdern und trägt damit wesentlich zur strategischen Weiterentwicklung bei.

Identifikation der wichtigsten Anspruchsgruppen

Im Rahmen der bestehenden Qualitäts- und Umweltmanagementsysteme werden relevante Stakeholder regelmäßig berücksichtigt. Für die Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie wurde im Jahr 2023 eine vertiefte Stakeholderanalyse durchgeführt. Dabei kamen verschiedene Methoden zum Einsatz:

- Interviews mit Mitarbeitenden und Führungskräften
- Kundenbefragungen
- Branchenvergleiche und externe Recherchen

Ziel war es, die Erwartungen, Anforderungen und Impulse der wichtigsten Anspruchsgruppen systematisch zu erfassen und in die strategischen Handlungsfelder zu integrieren.

Relevante Anspruchsgruppen

Die wichtigsten Stakeholder der Geiger Gruppe wurden wie folgt identifiziert:

- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und potenzielle Bewerberinnen und Bewerber
- Kunden
- Lieferanten und Nachunternehmer
- Investoren und Banken
- Behörden
- lokale Gemeinschaften und Gesellschaft
- Wettbewerber

Diese Gruppen haben direkten oder indirekten Einfluss auf die Geschäftstätigkeit und die nachhaltige Entwicklung des Unternehmens.

Gestaltung des Dialogs und Integration in das Nachhaltigkeitsmanagement

Die Geiger Gruppe pflegt den Dialog mit ihren Stakeholdern auf vielfältige Weise. Der Austausch erfolgt sowohl intern als auch extern über strukturierte Kommunikationskanäle:

Interne Formate:

- das Social Intranet „Geiger Netz“ dient zum täglichen Information- und Wissensaustausch
- quartalsweise erscheinende Mitarbeiterzeitung „Geiger aktuell“
- regelmäßige Informationsveranstaltungen mit der Geschäftsleitung
- Mitarbeiterumfragen, z. B. im Rahmen von „Great Place To Work“
- Monitoring von Feedback über Arbeitgeberportale wie Kununu

Externe Formate:

- Kundenkommunikation über Vertriebsteams mit aktivem Feedbackmanagement
- Website und Social Media zur transparenten Information und Interaktion
- Pressemitteilungen zur öffentlichen Kommunikation

- ESG-Fragebögen und jährliche Treffen mit Banken
- Austausch mit Behörden durch das Genehmigungsmanagement und Vertriebsteam

Die Ergebnisse aus diesen Dialogformaten fließen direkt in die Weiterentwicklung des Nachhaltigkeitsmanagements ein. Sie helfen, Handlungsfelder zu priorisieren, Ziele zu konkretisieren und Maßnahmen gezielt umzusetzen.

Ergebnisse des Stakeholderdialogs

Im Rahmen der Stakeholderbefragung wurden zentrale Themen identifiziert, die für die Geiger Gruppe von besonderer Relevanz sind.

Von internen Stakeholdern geäußerte Anliegen:

- Reduktion von Emissionen (z.B. Firmenflotte, alternative Antriebe)
- Ressourceneffizienz und Einsatz nachhaltiger Materialien
- nachhaltiges Bauen und Zertifizierungen
- Recycling, insbesondere von Beton
- nachhaltiges Personalmanagement (Arbeitsbedingungen, Weiterbildung)
- Digitalisierung
- Wirtschaftlichkeit

Von externen Stakeholdern geäußerte Anliegen:

- erneuerbare Energien
- Ressourcenschonung und Energieeffizienz
- Recycling und nachwachsende Rohstoffe
- umweltfreundliche Produkte

Die genannten Themen zeigen, dass ökologische Aspekte besonders im Fokus stehen. Die Geiger Gruppe hat diese Anliegen in die Nachhaltigkeitsstrategie aufgenommen und in konkrete Ziele überführt. Eine regelmäßige Überprüfung der Stakeholdererwartungen stellt sicher, dass das Nachhaltigkeitsmanagement flexibel und zukunftsorientiert weiterentwickelt wird.

Die Produkte und Dienstleistungen der Geiger Gruppe durchlaufen folgende Stufen:

- Rohstoffgewinnung und -bereitstellung
- Planung, Gestaltung und Bauausführung
- Erhaltung, Sanierung und Rückbau
- Recycling, Aufbereitung und Entsorgung
- Renaturierung und Flächenrekultivierung
- Logistik und Transport

Diese Stufen werden vielfach „aus einer Hand“ angeboten, was eine hohe Transparenz und Steuerbarkeit ermöglicht.



Nachhaltigkeit ist integraler Bestandteil der Wertschöpfung – insbesondere in den Bereichen:

- Ressourcenschonung und Kreislaufwirtschaft
- Energieeffizienz und Emissionsreduktion
- Umweltgerechte Flächenentwicklung
- Soziale Standards und Arbeitssicherheit
- Digitalisierung und Innovation

Derzeit liegt der Fokus auf der Überprüfung umweltrelevanter Aspekte in den eigenen Geschäftsfeldern. Im Rahmen der 2024 durchgeföhrten doppelten Wesentlichkeitsanalyse nach ESRS-Standards wurden zentrale Nachhaltigkeitsthemen identifiziert.

Die Geiger Gruppe ist sich der sozialen und ökologischen Herausforderungen entlang der Wertschöpfungskette bewusst. Bekannte Risiken – etwa in der Rohstoffgewinnung, Entsorgung oder Logistik – werden durch gezielte Maßnahmen adressiert, darunter:

- Sensibilisierung und Schulung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Einführung interner Richtlinien und Verfahrensanweisungen
- Integration von Nachhaltigkeitsanforderungen in Einkaufsprozesse

- Aufbau eines Risikomanagementsystems gemäß Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG)

Die Wirksamkeit dieser Maßnahmen wird regelmäßig überprüft. Die Geiger Gruppe pflegt einen aktiven Dialog mit Lieferanten, Dienstleistern und Nachunternehmern. Der Lieferantenkodex fordert die Einhaltung geltender Gesetze und anerkannter Standards. Darüber hinaus werden gemeinsame Lösungen zur Förderung sozialer und ökologischer Verantwortung entwickelt – etwa durch:

- Risikoanalysen und Bewertungen der Geschäftspartner
- Präventionsmaßnahmen bei identifizierten Risiken
- Integration von Nachhaltigkeitskriterien in Vertragsbeziehungen

Zudem wird derzeit ein Risikomanagementsystem zur Einhaltung der Sorgfaltspflichten gemäß dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) aufgebaut. Dieses System umfasst eine jährliche und anlassbezogene Risikoanalyse, die menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken sowohl im eigenen Geschäftsbereich als auch bei den Zulieferern identifiziert. Bei dieser Risikoanalyse werden alle Geschäftspartner hinsichtlich der im LkSG genannten Risikobereiche bewertet, wobei Eintrittswahrscheinlichkeit und der mögliche Schweregrad einer Verletzung sowie die Einflussmöglichkeiten berücksichtigt werden. Bei der Feststellung menschenrechts- oder umweltbezogener Risiken werden Präventionsmaßnahmen eingeleitet. Diese umfassen regelmäßige Aufklärung und Sensibilisierung für alle Beteiligten, die Einführung und Durchsetzung interner Richtlinien und Verfahrensanweisungen sowie die Integration spezifischer Anforderungen in die Einkaufsprozesse, um solche Risiken zu verhindern bzw. zu minimieren.

Die Wirksamkeit der Präventionsmaßnahmen wird jährlich sowie anlassbezogen überprüft. Bei festgestellten Verletzungen menschenrechtsbezogener oder umweltbezogener Pflichten werden umgehend Abhilfemaßnahmen ergriffen, um die Verletzung zu beenden.

Prozessmanagement

Verantwortung

Die Gesamtverantwortung für Nachhaltigkeit liegt bei der Geschäftsleitung. Sie definiert die strategische Ausrichtung, überwacht die Umsetzung und wird regelmäßig über Fortschritte und Herausforderungen informiert, um bei Bedarf steuernd einzutreten.

Operative und strategische Zuständigkeiten

- 2022 wurde die Abteilung Nachhaltigkeit als Stabsstelle direkt unter der Geschäftsleitung eingerichtet. Ihre Aufgaben umfassen:
 - Aufbau von Know-how und Bewusstsein für Nachhaltigkeitsthemen
 - Entwicklung gruppenübergreifender Strukturen und einer Datenbasis
 - Konzeptionelle Grundlagenarbeit zu Themen wie Emissionsermittlung, EU-Taxonomie und Berichterstattung
- Für die operative Umsetzung wurden in jedem strategischen Geschäftsfeld Nachhaltigkeits-Ansprechpartner benannt und geschult. Sie bilden ein gruppenweites Netzwerk, das die Umsetzung der Berichterstattungsvorgaben und Maßnahmen koordiniert.
- 2023 entstand die erste Nachhaltigkeitsstrategie der Geiger Gruppe. Die Verantwortung für deren Umsetzung liegt bei den Führungskräften der Geschäftsbereiche und strategischen Geschäftsfelder, die:
 - Nachhaltigkeitsziele für ihren Bereich definieren
 - Maßnahmen ableiten und implementieren
 - Fortschritte dokumentieren und rückmelden

Seit 2024 ist der Fachbereich Nachhaltigkeit organisatorisch in der neu gegründeten Unterneh-

mensentwicklung angesiedelt. Dadurch besteht eine enge Vernetzung mit den Bereichen Strategie, Organisation, Digitalisierung und Innovation, was die Integration von Nachhaltigkeit in alle Unternehmensprozesse stärkt.

Regeln und Prozesse

Die Geiger Gruppe verfolgt das Ziel, Nachhaltigkeit systematisch und wirksam in den operativen Geschäftsalltag zu integrieren. Im Berichtszeitraum war die Nachhaltigkeitsstrategie mit ihren strategischen Handlungsfeldern noch nicht vollständig in die operativen Prozesse eingebunden. Die schrittweise Umsetzung erfolgt über konkrete Ziele und Maßnahmen, die in enger Abstimmung mit den Geschäftsfeldern entwickelt werden.

Integration in Geschäftsstrategien und Prozesse

Grundsätzlich sind die operativ tätigen Geschäftsfelder für die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie im Rahmen ihrer jeweiligen Geschäftsstrategien verantwortlich. Im Rahmen eines jährlichen Strategieprozesses mit den Geschäftsbereichsleitern werden Nachhaltigkeitsziele definiert und Maßnahmen zur Zielerreichung abgeleitet. Der Fachbereich Nachhaltigkeit übernimmt zusammen mit dem Fachbereich Strategie die Steuerung, Koordination und das Monitoring der gruppenweiten Nachhaltigkeitsstrategie. Nachhaltigkeitsziele mit besonders hoher Priorität werden in die Geschäftsbereitungsziele integriert. Im Zuge der anstehenden Anpassung des Performancemanagementsystems sollen Nachhaltigkeitsziele künftig gruppenweit in das Anreizsystem eingebunden werden.

Interne Standards und Managementsysteme

Die Geiger Gruppe handelt bereits heute in vielen Bereichen im Einklang mit anerkannten branchenspezifischen Standards. Dies wird durch etablierte ISO-Zertifizierungen sichergestellt:

- **DIN EN ISO 50001:2018** – Verbesserung der Energieeffizienz und Reduktion von Energieverbrauch und CO2-Emissionen
- **DIN EN ISO 9001:2015** – Sicherstellung der Produkt- und Dienstleistungsqualität
- **DIN EN ISO 14001:2015** – Umweltmanagement zur Einhaltung gesetzlicher Vorgaben und Förderung der Umweltleistung

Die Anforderungen und Prozesse zur Umsetzung dieser Standards sind im firmeninternen Handbuch der Geiger Gruppe definiert. Die Managementsysteme gewährleisten eine kontinuierliche Verbesserung in den Bereichen Qualität, Umwelt, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Durch umfassendes Planen, Steuern und Überwachen der Prozesse wird sichergestellt, dass die Qualitäts- und Umweltpolitik wirksam umgesetzt wird. Innerhalb ökonomisch vertretbarer Grenzen strebt die Geiger Gruppe eine systematische Leistungsverbesserung und Risikominimierung in allen Unternehmensbereichen an.

Zur Sicherstellung der Einhaltung der Unternehmenswerte hat die Geiger Gruppe einen **verbindlichen Verhaltenskodex** eingeführt. Dieser dient als ethischer und rechtlicher Leitfaden für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie für Geschäftspartner und Lieferanten. Der Kodex enthält klare Vorgaben für ein faires, transparentes und integres Verhalten – sowohl innerhalb des Unternehmens als auch im geschäftlichen Umfeld.

Die wesentlichen Inhalte des Verhaltenskodex umfassen:

- Die Förderung eines respektvollen und inklusiven Arbeitsumfelds, frei von Diskriminierung, Belästigung und Mobbing.
- Die konsequente Einhaltung aller geltenden Gesetze und Vorschriften, insbesondere in den Bereichen Arbeitsrecht, Umweltschutz, Datenschutz und Antikorruption.

- Die Vermeidung und Offenlegung von Interessenkonflikten, um objektive Entscheidungen sicherzustellen.
- Den Schutz vertraulicher Informationen und personenbezogener Daten durch verantwortungsbewussten Umgang.
- Die Verpflichtung zu nachhaltigem Handeln und Umweltschutz im Arbeitsalltag.
- Die Möglichkeit zur vertraulichen Meldung von Verstößen gegen den Kodex, ohne Angst vor Repressalien.

Der Verhaltenskodex ist für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verbindlich. Auch von Geschäftspartnern und Lieferanten wird erwartet, dass sie sich an diese Standards halten – selbst, wenn sie über gesetzliche Mindestanforderungen hinausgehen. So schafft die Geiger Gruppe ein werteorientiertes Umfeld, das Vertrauen, Verantwortung und nachhaltiges Wachstum fördert.

Zusammenarbeit und Verantwortung

Die Geiger Gruppe bekennt sich zu einer ökologisch und sozial verantwortungsvollen Unternehmensführung. Sie arbeitet eng mit internen und externen Stakeholdern zusammen, um den wachsenden Anforderungen und Erwartungen gerecht zu werden – mit besonderem Fokus auf Umweltaspekte und Nachhaltigkeit. Alle Vertragspartner sind verpflichtet, die im Verhaltenskodex der Geiger Gruppe definierten Grundsätze und Anforderungen einzuhalten. Diese betreffen unter anderem gesetzliche Vorgaben, ethische Standards und ökologische Verantwortung.

Personalentwicklung und Ressourcen

Die Personalpolitik der Geiger Gruppe zielt darauf ab, eine motivierende Arbeitsumgebung zu schaffen, die sowohl die Zufriedenheit der Mitarbeiter als auch deren Bewusstsein für Qualität und Umwelt stärkt. Durch gezielte Personalplanung und kontinuierliche Weiterbildung werden betriebliche Abläufe unterstützt und die Umsetzung der Qualitäts- und Nachhaltigkeitsziele gefördert.

Kontrolle

Zur effektiven Steuerung plant die Geiger Gruppe, in den nächsten Jahren ein umfassendes Nachhaltigkeitscontrolling einzurichten. Im Fokus steht dabei die Identifikation relevanter Kennzahlen (KPIs) zur Messung der Nachhaltigkeitsleistungen in den Bereichen Ökologie, Ökonomie und Soziales. Das schafft Transparenz bezüglich der Nachhaltigkeitsleistungen des Unternehmens, liefert robuste Daten für die interne und externe Kommunikation und stärkt das Vertrauen der Stakeholder.

Bereits seit 2020 werden die Treibhausgasemissionen auf Gruppenebene erfasst, ausgewertet und regelmäßig der Geschäftsleitung berichtet. Die Datenqualität konnte hier bereits erheblich gesteigert werden. Der Prozess ist allerdings noch aufwendig und wird aktuell so angepasst, dass in Zukunft ein höherer Automatisierungsgrad erreicht werden kann.

Leistungsindikatoren zur Steuerung und Kontrolle von Nachhaltigkeitszielen

Zur Messung und Steuerung der Nachhaltigkeitsleistung werden Kennzahlen (KPIs) aus den drei Dimensionen der Nachhaltigkeit – Ökologie, Ökonomie und Soziales – identifiziert und sukzessive in die Unternehmensprozesse integriert. Bereits implementierte und geplante Indikatoren umfassen:

Ökologie:

- Treibhausgasemissionen (Scope 1, 2 und perspektivisch Scope 3)
- Energieverbrauch und Anteil erneuerbarer Energien
- Abfallaufkommen und Recyclingquote
- Wasserverbrauch

Ökonomie:

- Effizienzkennzahlen in der Ressourcennutzung

Soziales:

- Arbeitssicherheit (z.B. Unfallquote)
- Mitarbeiterzufriedenheit und -bindung
- Weiterbildungsstunden pro Mitarbeiter/in
- Diversitätskennzahlen

Diese Indikatoren dienen der internen Steuerung und werden schrittweise in die strategische Planung und das Reporting integriert.

Sicherstellung von Zuverlässigkeit, Vergleichbarkeit und Konsistenz der Daten

Die Geiger Gruppe setzt auf strukturierte Prozesse zur Sicherstellung der Datenqualität:

- Standardisierte Erhebungsmethoden:
Die Erfassung der Treibhausgasemissionen erfolgt seit 2020 nach anerkannten Standards (GHG Protocol).
- Automatisierung und Digitalisierung:
Derzeit wird der Erfassungsprozess für Umweltkennzahlen standardisiert, um die Effizienz zu steigern und manuelle Fehlerquellen zu minimieren.
- Interne Qualitätssicherung: Die erhobenen Daten werden durch die Fachabteilungen validiert und der Geschäftsleitung regelmäßig berichtet. Dies schafft Transparenz und ermöglicht eine fundierte Entscheidungsfindung.
- Vergleichbarkeit: Durch die Anwendung einheitlicher Berechnungsgrundlagen und Zeitreihenanalysen wird die Vergleichbarkeit über Jahre hinweg gewährleistet.
- Konsistenz: Die Integration der Nachhaltigkeitskennzahlen in die bestehende Unternehmenssteuerung sorgt für eine konsistente Datenbasis zwischen Nachhaltigkeits- und Finanzberichterstattung.

Die kontinuierliche Verbesserung der Datenprozesse stärkt die Aussagekraft der Nachhaltigkeitskennzahlen und schafft Vertrauen bei internen und externen Stakeholdern.

Anreizsysteme

Integration von Nachhaltigkeitszielen in Vergütungs- und Anreizsysteme

Im Berichtszeitraum verfügt die Geiger Gruppe über kein flächendeckendes, spezifisches Vergütungssystem für Führungskräfte und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, das direkt auf die Erreichung von Nachhaltigkeitszielen auf Gruppenebene ausgerichtet ist. Einzelne Zielvereinbarungen mit Nachhaltigkeitsbezug sind jedoch punktuell vorhanden.

Die Weiterentwicklung des Anreizsystems ist geplant und befindet sich derzeit in der Neuausrichtung. Im Rahmen des standardisierten Performance-Management-Systems sollen künftig auch Nachhaltigkeitsziele integriert werden. Ziel ist es, ökologische und soziale Aspekte – wie Ressourceneffizienz, CO2-Reduktion oder soziale Verantwortung – stärker in die individuelle Zielerreichung und Leistungsbewertung einzubeziehen.

Neben monetären Anreizen bietet die Geiger Gruppe bereits eine Vielzahl nicht-monetärer Benefits, die zur Mitarbeiterbindung und zur Förderung eines nachhaltigen Arbeitsumfelds beitragen.

Dazu zählen:

- flexible Arbeitszeitmodelle
- Unterstützung bei der Ferienbetreuung von Kindern
- Nutzung eines Eltern-Kind-Büros
- „Geiger Vorteilskarte“ mit Ermäßigungen in Sport, Gastronomie und Freizeit
- spezielle Versicherungstarife für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Kontrolle der Zielerreichung durch Führungskräfte und Organisationseinheiten

Die bestehenden Anreizsysteme basieren auf individuellen Leistungsvorgaben und spezifischen Tätigkeitsfeldern. Die Bewertung der Zielerreichung erfolgt durch die jeweiligen Vorgesetzten, in der Regel im Rahmen des jährlichen Mitarbeitergesprächs. Dabei wird die Leistung im Dialog reflektiert und dokumentiert.

Zusätzlich analysiert die Geiger Gruppe regelmäßig die Angemessenheit und Fairness der Vergütung über alle Unternehmensbereiche hinweg. Bei Bedarf erfolgen individuelle Anpassungen. Zusatzzahlungen, Tantiemen und Erfolgsbeteiligungen kommen überwiegend bei Angestellten zum Einsatz. Prämien für besondere Leistungen werden teilweise vergeben, jedoch nicht flächendeckend. Für gewerbliche Mitarbeitende gelten tarifliche Regelungen, die u. a. Weihnachtsgeld abbilden.

Nachhaltigkeitsziele in der Evaluation der Geschäftsführung

Die Evaluation der Geschäftsführung erfolgt durch den Beirat der Geiger Gruppe. Im Berichtszeitraum sind Nachhaltigkeitsziele noch kein formalisierter Bestandteil dieser Bewertung. Mit dem Ausbau des Nachhaltigkeitscontrollings und der Integration von ESG-Kriterien in die Unternehmensstrategie ist jedoch vorgesehen, künftig auch Nachhaltigkeitsleistungen systematisch in die Evaluation der obersten Führungsebene einzubeziehen. Damit wird die Verantwortung der Geschäftsführung für die nachhaltige Entwicklung des Unternehmens gestärkt und ein klarer strategischer Rahmen für langfristige Wertschöpfung geschaffen.

Vergütungspolitik

Die Vergütungspolitik der Geiger Gruppe orientiert sich an klaren internen Kriterien und gesetzlichen Vorgaben. Sie unterscheidet zwischen dem höchsten Kontrollorgan (geschäftsführende Gesellschafter, Gesellschafterversammlung, Beirat) und den Führungskräften (Geschäftsleitung, Bereichsleiter, Geschäftsfeldleiter, Geschäftsführer).

Grundgehalt und variable Vergütung:

Führungskräfte erhalten in der Regel ein übertarifliches Grundgehalt, das sich nach internen Grading-Kriterien wie Verantwortung, Umsatz und Ergebnisbeitrag richtet. Im Zuge der Entwicklung eines gruppenweiten Performance-Management-Systems werden diese Fixgehälter aktuell analysiert und ggf. neu bewertet. Variable Vergütungselemente sind grundsätzlich strategisch und wirtschaftlich ausgerichtet (z. B. ergebnisorientierte Ziele). Eine aktienbasierte Vergütung wird innerhalb der Geiger Gruppe nicht praktiziert.

Anstellungsprämien

Anstellungsprämien oder Einstellungsanreize sind in der Regel nicht vorgesehen.

Abfindungen

Abfindungen erfolgen gemäß den gesetzlichen Vorgaben und Regelungen.

Rückforderungen

Rückforderungen variabler Vergütungsbestandteile sind bislang nicht vorgekommen.

Altersversorgungsleistungen

Die Altersversorgung richtet sich nach den gesetzlichen und steuerlichen Rahmenbedingungen der jeweiligen Beschäftigungsländer. In Deutschland erfolgt die zusätzliche Altersvorsorge über Gruppenverträge mit externen Finanzdienstleistern sowie über tarifliche Pflichtpartner wie die Zusatz-

versorgungskasse (ZVK) und die Sozialkassen der Bauwirtschaft (SOKA-Bau). Diese Gruppenverträge gelten einheitlich für alle Beschäftigtengruppen.

Weitere Hinweise zur Mitarbeitendenvergütung:

Die Entlohnung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfolgt auf Basis der für die Geiger Gruppe geltenden Tarifverträge. Nicht tarifgebundene Gesellschaften orientieren sich an diesen oder lehnen sich entsprechend an. Die Vergütung erfolgt entweder nach den geltenden Lohntarifverträgen oder – sofern rechtlich zulässig – nach den gesetzlichen Mindestlohnregelungen. Bei Projekten im Inland wird sichergestellt, dass auch Mitarbeitende ausländischer Nachunternehmer mindestens den für sie geltenden Mindestlohn erhalten. Für Projekte im Ausland wird darauf geachtet, dass die Beschäftigten der Nachunternehmer entweder den tariflichen oder den am Einsatzort geltenden Mindestlohn erhalten.

Bezug zu ökonomischen, ökologischen und sozialen Zielen

Die Leistungskriterien der Vergütungspolitik stehen bislang vorrangig in Bezug zu ökonomischen Zielgrößen. Mit der Einführung des Performance-Management-Systems ist geplant, auch ökologische und soziale Aspekte in die Zielvereinbarungen und Vergütungsmodelle zu integrieren.

Vergütungsverhältnis

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.

Im Berichtszeitraum wurde das Verhältnis der Jahresgesamtvergütung der am höchsten bezahlten Person zur Medianvergütung aller Angestellten in den deutschen Gesellschaften der Geiger Gruppe wie folgt ermittelt:

Jahr	Quote	Pay Ratio, gerundet	Pay Ratio
2023	12%	8:1	8,39:1
2024	13%	8:1	7,81:1

Das Verhältnis lag somit bei etwa 8:1 und ist zwischen 2023 und 2024 leicht gesunken, was auf eine geringfügige Verringerung der Vergütungsunterschiede hinweist. Berücksichtigt wurden alle Lohn- und Gehaltsempfänger der deutschen Gesellschaften, ausgenommen Auszubildende, duale Studierende und Werkstudierende. Der Abdeckungsgrad der einbezogenen Firmen lag bei rund 95 Prozent.

Hinweis zur Methodik: Die Berechnung erfolgte für die vollkonsolidierten deutschen Firmen der Geiger Gruppe. Es wurden nur Gesellschaften berücksichtigt, deren Abrechnung über das zentrale ERP-System erfolgt. Auf Basis des Medianwerts wird angenommen, dass sich daraus ein repräsentatives Bild für die übrigen Gesellschaften der Gruppe ableiten lässt.

Innovations- und Produktmanagement

Bei der Geiger Gruppe ist es entscheidend, frühzeitig Trends und Herausforderungen zu erkennen und innovative Lösungen zu entwickeln, um den Markt- und Umweltanforderungen gerecht zu werden. Die Mitarbeitenden sind dabei das wertvollste Gut des Unternehmens. Daher wird großer Wert auf ihre Motivation und Weiterbildung gelegt, um

ihr Fachwissen und ihre Innovationsfähigkeit zu fördern. Mit der Verabschiedung der Vision 2050 „Wir sind das attraktivste Unternehmen für leidenschaftliche Menschen, die ihre Welt nachhaltig gestalten“ der neuen Gesellschaftergeneration, wird die Wichtigkeit der Mitarbeitenden mit Gestaltungswillen und -bereitschaft weiter herausgestellt, sowie Maßnahmen zur Unterstützung ihrer Vorhaben entwickelt. Die Unterstützungsangebote für Mitarbeitende mit Gestaltungswillen sind vielfältig und lassen sich in drei übergeordnete Maßnahmen unterteilen.

1. Beratung und gemeinsame Bewertung neuer Ideen und Geschäftsmodelle sowie Ressourcen bereitstellung
2. Leitung von Projekten rund um Veränderungsprozesse und Geschäftsmodellinnovationen
3. Sichtbarkeit und Wertschätzung der Mitarbeitenden

Durch den strategischen Fokus auf Kreislaufwirtschaft wird das bestehende Fundament an Dienstleistungen und Produkten, die bereits seit Jahren innerhalb der Geiger Gruppe bestehen, ausgebaut. Das Leistungspotential der Geiger Gruppe ist ein ganzheitlicher Ansatz mit den Schwerpunkten Gestalten und Bauen, Erhalten und Sanieren sowie Aufbereiten und Recyceln mit dem Ziel die bestehende Wertschöpfungstiefe an Dienstleistungen innerhalb der Geiger Gruppe zu nutzen. Folgende Vorteile werden hierbei realisiert: Kontrolle über die Wertschöpfungskette, Wiederverwendung von Materialien und Minimierung von Abfällen zur Reduzierung von Kosten und Minimierung des ökologischen Fußabdrucks.

Dabei werden Projekte, welche auf die Förderung der Kreislaufgesellschaft abzielen, besonders durch personelle und finanzielle Ressourcen innerhalb der Geiger Gruppe unterstützt und durchlaufen einen professionalisierten Geschäftsmodellinnovations- und Projektmanagementprozess. Beispielsweise werden im Projekt Sekundärbaustoffe die gruppenweiten Entwicklungs- und Stoffstromkompetenzen zum Ausbau der Kreislaufwirtschaft gebündelt. Ca. 35 Mitarbeitende insbesondere aus den Bereichen Baustoffe, Entsorgung, Recycling und Innovation arbeiten Hand in Hand an der Entwicklung ressourcenschonender und recycelter Baustoffe. Im Fokus stehen unter anderem die Entwicklung und Erprobung ressourcenschonender Betone, Zusatzstoffe, keramischer Stoffe und Gleisschotter. Viele dieser Produkte befinden sich derzeit im Entwicklungs- oder Versuchsstadium. Bereits verfügbare Baustoffe sind beispielsweise RC-Betone. Über die Entwicklung neuer kreislaufwirtschaftlicher Leistungen hinaus, stehen Prozessverbesserungen, unter anderem durch Digitalisierung, entlang der gesamten Wertschöpfungskette im Fokus. Mithilfe von Lean Management und Process Automation im kaufmännischen Bereich, sowie durch Building Information Modeling (BIM) im Geschäftsbereich Bauwerke, werden Prozesse optimiert und die Transparenz über Projektfortschritte und Prozessschritte verbessert. Dies führt zu einem reduzierten Ressourcenverbrauch und einer gesteigerten Effizienz.

Produktmanagement: Ermittlung der Auswirkungen

Die Geiger Gruppe erfasst und bewertet die ökologischen und sozialen Auswirkungen ihrer Leistungen nach und nach. Grundlage sind:

- **Wesentlichkeitsanalyse:** auf übergeordneter Ebene wurden die relevanten Impacts, Risiken und Chancen auf Umwelt und Gesellschaft durch ein interdisziplinäres Team analysiert und bewertet, um eine gute Basis für das Nachhaltigkeitsmanagement zu schaffen. Die festgestellten Auswirkungen sind im Detail im Kapitel „Wesentlichkeitsanalyse“ nachzulesen.
- **Lebenszyklusanalysen (LCA):** Im Rahmen der meisten Bauprojekte, die eine DGNB-Zertifizierung anstreben, werden detaillierte LCAs durchgeführt, um die genauen Umweltauswirkungen zu bestimmen.
- **Umweltpunktdeklarationen (EPDs):** Für eigene Produkte, wie beispielsweise Beton, erstellt die Geiger Gruppe aktuell EPDs, um Transparenz über deren ökologische Auswirkungen zu schaffen.

Finanzanlagen mit Nachhaltigkeitsprüfung

Finanzanlagen werden aktuell nicht nach Umwelt- oder Sozialfaktoren geprüft. Die Einführung einer Prüfung ist nicht geplant, da die Finanzanlagen der Geiger Gruppe nach aktueller Einschätzung keine wesentlichen Auswirkungen besitzen.

Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

Die Geiger Gruppe bietet vielfältige Leistungen innerhalb der Bau-Wertschöpfungskette an. Dabei werden je nach Leistungsbereich unterschiedliche natürliche Ressourcen in Anspruch genommen. Wie auch für die Wesentlichkeitsanalyse lassen sich die Tätigkeiten in folgende Kerntätigkeiten herunterbrechen:

Rohstoffgewinnung:

Gewinnung von Steinen und Kiesen schwerpunktmäßig in der Region Allgäu, anschließend Renaturierung der Gewinnungsgebiete und ggf. Überführung in Ökokonten oder zur landwirtschaftlichen Nutzung („Flächenrecycling“).

Entnahmemengen Rohstoffgewinnung (Deutschland):

Entnahmemengen in Tonnen	2023	2024
Ton inkl. Bentonit	54.790	34.292
Festgestein	663.310	624.637
Ton inkl. Bentonit	761.00	688.041
SUMME	1.479.100	1.346.970

Bau:

Herstellung von Baustoffen (z. B. Mischen von Beton und Asphalt) und Erstellung von Bauwerken mit eingekauften Materialien bzw. Vergabe an Nachunternehmer.

Wesentliche Materialien (nach Einkaufsumsatz):

- Kraftstoffe
- Baumaschinen
- Bauelemente
- Beton
- Mörtel
- Nutzfahrzeuge
- Schüttgut
- Naturstein
- bauchemische Stoffe

Recycling:

Erzielen möglichst hoher Verwertungsquoten zur Schonung von Primärrohstoffen.

Entsorgung:

Minimierung der zu beseitigenden Mengen, Schadstoffentfrachtung, Verwertung der gering belasteten mineralischen Rohstoffe in technischen Bauwerken zur Schonung von Deponiekapazitäten.

Logistik:

Wesentlicher Energieträger ist Diesel.

Ressourcenmanagement Erneuerbare Energien

Die Geiger Gruppe hat mit der Geiger Energietechnik einen Unternehmensbereich, der zentral für die Beschaffung und Erzeugung von elektrischer Energie verantwortlich ist. Im Jahr 2024 wurden ca. 2,9 GWh Strom mit eigenen PV-Anlagen produziert. Diese Kapazität wird in den nächsten Jahren weiter ausgebaut. Ein Ziel ist, dass ein möglichst hoher Anteil des Energiebedarfs durch Eigenproduktion gedeckt wird. Der übrige Bedarf wird von meist regionalen Versorgern bezogen. Diese Verträge werden ab dem Jahr 2026 zu einem Großteil auf Grünstromtarife umgestellt.

Steigerung der Rohstoffproduktivität

Mit unserem Leistungsbereich Recycling tragen wir maßgeblich zur Rohstoffproduktivität bei. Durch neueste Technik und Verfahren werden Abfälle minimiert und eine möglichst große Stoffmenge dem Kreislauf wieder zugeführt. In den nächsten Jahren werden spezifische Ziele zur Rohstoffproduktivität und Kreislaufwirtschaft festgelegt werden.

Verringerung der Inanspruchnahme von Ökosystemdienstleistungen

- Unser Leistungsbereich Verfahrenstechnik bietet die Behandlung von kontaminiertem Grundwasser, sowie Prozess-, Industrie- und Deponiesickerwasser. Außerdem beteiligt sich die Verfahrenstechnik an Forschungs- und Testprojekten zur Reduzierung von PFAS-Kontaminanten im Boden und Grundwasser.
- Das Handlungsfeld „Flächenrecycling“ der Gruppenstrategie und die ganzheitliche Nutzung von Grundstücken zielt auf die Reduktion der Flächenversiegelung ab.
- Durch die Klimastrategie der Geiger Gruppe sollen immer weniger Klimaregulationsleistungen ist Anspruch genommen werden. Im Jahr 2040 soll das Ziel der Treibhausgasneutralität im eigenen Geschäft erreicht werden.
- Durch die hochwertige Renaturierung von Gewinnungsgebieten leisten wir einen Beitrag zur Förderung des Naturschutzes. Aktuell werden Biodiversitätskennzahlen, wie zum Beispiel der Versiegelungsgrad, erhoben und konsolidiert, um dann Ziele ableiten zu können.

Wesentliche Risiken, die sich aus der Geschäftstätigkeit ergeben, und die potenziell negative Auswirkungen auf Ressourcen und Ökosysteme haben, sind im Kapitel „Wesentlichkeitsanalyse“ dargestellt.

Eingesetzte Materialien

Die Bauwirtschaft als „Bereitschaftsgewerbe“ kann in der Regel ein Produktionsprogramm nicht nach eigenem Entschluss aufstellen und umsetzen. Art und Umfang der zu erbringenden Bauproduktion sind meist allein vom Entschluss des Auftraggebers, ein bestimmtes Bauvorhaben zu vergeben, und von dessen Vorgaben abhängig. Somit nimmt das Bauunternehmen eher eine Dienstleisterrolle ein. Die eingesetzten Materialien sind somit in hohem Grad abhängig von Art und Menge der aktuellen Aufträge.

Wesentliche Materialien (nach Einkaufsumsatz, 2024):

- Kraftstoffe
- Baumaschinen
- Bauelemente
- Beton
- Mörtel
- Nutzfahrzeuge
- Schüttgut
- Naturstein
- bauchemische Stoffe

Die Geiger Gruppe befindet sich aktuell in der Weiterentwicklung der Einkaufsorganisation und wird in den folgenden Berichtsjahren mehr Informationen zu Art und Menge der eingesetzten Materialien berichten können.

Wasserentnahme

Die Bauwirtschaft als „Bereitschaftsgewerbe“ kann in der Regel ein Produktionsprogramm nicht nach eigenem Entschluss aufstellen und umsetzen. Art und Umfang der zu erbringenden Bauproduktion sind meist allein vom Entschluss des Auftraggebers, ein bestimmtes Bauvorhaben zu vergeben, und von dessen Vorgaben abhängig. Somit nimmt das Bauunternehmen eher eine Dienstleisterrolle ein. Die Menge der aufgewendeten Ressourcen, wie zum Beispiel Wasserressourcen, sind somit in hohem Grad abhängig von Art und Menge der aktuellen Aufträge.

Bei der Geiger Gruppe werden für die Nachhaltigkeitsberichterstattung in Zukunft folgende Bereiche bei der Erfassung der Ressourcenverbräuche unterschieden:

- baustellenbezogenen Verbräuche
- produktionsbezogene Verbräuche
- standortbezogene Verbräuche

Für die Nachhaltigkeitsberichterstattung will die Geiger Gruppe vor allem Kennzahlen erheben und berichten, die einen wesentlichen Impact auf Umwelt und Gesellschaft haben und gut beeinflussbar sind. Die baustellen- und produktionsbezogenen Verbräuche werden bei der Geiger Gruppe am höchsten ausfallen. Im Berichtsjahr 2024 wurden diese noch nicht gruppenweit erfasst. Eine Erfassung dieser wesentlichen Kennzahlen ist aber in den nächsten Berichtsjahren geplant.

Für den Leistungsindikator „Wasserentnahme“ wird somit als Anfang der Wasserverbrauch des Hauptverwaltungsgebäudes in Herzmanns berichtet.

Wasserverbrauch Hauptverwaltungsgebäude:

Standort	2023 in m ³	2024 in m ³
Herzmanns	721	1.468

Angefallener Abfall

Abfall Verwaltungsgebäude 2024:

Standort	Mischpapier [t]	Gewerbeabfall/ Restmüll [t]
Oberstdorf	1,46	4,8
Herzmanns	19,4	8,8

Bei der Geiger Gruppe werden für die Nachhaltigkeitsberichterstattung in Zukunft folgende Abfallströme unterschieden:

- Hauptstrom: überwiegend mineralische **Bau- und Abbruchabfälle** = „gehändelte Abfälle“
- Nebenströme (nicht-mineralische Abfälle, die an zertifizierte Entsorgungsfachbetriebe weitergegeben werden): **produktionsbezogene und standortbezogene Abfälle**

Die Gesamtmenge an Abfall ist abhängig von Größe und Art der Bauaufträge (z. B. Gebäude oder Verkehrswege, Rückbau oder Baugrubenaushübe, Verwertungstätigkeiten) und von Qualitätsvorgaben. Dies ist der im Bausektor typischen Individualfertigung geschuldet und unterscheidet den Sektor von anderen Wirtschaftszweigen. Da diese Vorgaben durch Dritte bestimmt werden, hat Geiger nur eingeschränkten Einfluss darauf. In diesem Managementansatz ist daher nicht die Gesamtmenge als steuerbare Größe definiert.

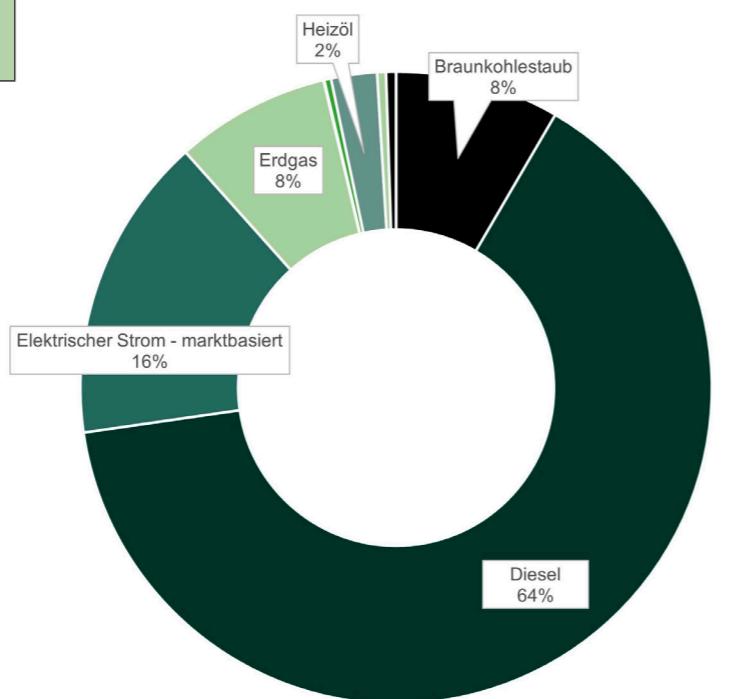
Die Bau- und Abbruchabfälle, sowie die produktionsbezogenen Abfälle werden bei der Geiger Gruppe am höchsten ausfallen. Im Berichtsjahr 2024 wurden diese noch nicht gruppenweit erfasst. Eine Erfassung dieser wesentlichen Kennzahlen ist aber in den nächsten Berichtsjahren geplant. Für den Leistungsindikator „Angefallener Abfall“ wird somit als Anfang das Abfallaufkommen der Hauptverwaltungsgebäude Herzmanns und Oberstdorf berichtet.

Energieverbrauch

Energieträger	Energiemenge 2024 [MWh]
Diesel	125.034
elektrischer Strom - marktbasert	30.426
Braunkohlestaub	16.359
Erdgas	15.407
Heizöl	4.565
Fernwärme	988
elektrischer Strom - Erzeugung (PV)	879
Hackschnitzel	680
Benzin	651
Flüssiggas	71
Summe	195.060

Energiebilanz in MWh

- Braunkohlestaub
- Diesel
- Elektrischer Strom - marktbasert
- Erdgas
- Flüssiggas
- Hackschnitzel
- Heizöl
- Elektrischer Strom - Erzeugung (PV)
- Fernwärme



Eigenproduzierte und verkaufte Energie

erzeugte/ verkaufte Energie	Energiemenge 2024 [MWh]
insgesamt erzeugter Strom	2.899
verkaufter Strom (Einspeisung)	1.881
verkaufte Heizungsenergie	0
verkaufte Kühlenergie	0
verkaufter Dampf	0

Initiativen zur Energieeinsparung

In der Geiger Gruppe besitzen mehrere Firmen ein ISO-Energiemanagementsystem. In dem Rahmen werden jährliche Einsparziele festgelegt. Besonders hohe Energieeinsparungen lassen sich beim Dieselverbrauch im Bereich der Logistik erzielen. So erhalten die Kraftfahrer regelmäßige Schulungen zu effizientem und kraftstoffsparendem Fahren. Außerdem werden die Fahrzeuge, Reifen sowie der Reifendruck, der erhebliche Auswirkungen auf die Effizienz hat, ständig überwacht und geprüft. Für den Bereich Logistik wurde beispielsweise das Ziel gesetzt, die Energieeffizienz jährlich um 0,75 Prozent zu verbessern. Konkrete Zahlen für die Energieeinsparung im Berichtsjahr können auf Gruppenebene noch nicht berichtet werden. In den kommenden Jahren soll das Energiemanagementsystem so mit der Nachhaltigkeitsberichterstattung abgestimmt werden, dass in Zukunft konkrete Werte berichtet werden können.

Arbeit analysiert. In der Bilanz ab 2022 haben wir zusätzlich die Vorketten in der Energieversorgung bilanziert. Weitere Kategorien der Scope 3 Emissionen werden in den kommenden Jahren erfasst. Um die Emissionsbilanz besser auswerten zu können und vergleichbar zu machen, haben wir zusätzlich die relative Kennzahl der Emissionsintensität berechnet.

Der größte Emissionstreiber der Geiger Gruppe ist der Dieselverbrauch von Fahrzeugen, Baumaschinen und Geräten (ca. 67 Prozent der jährlichen Emissionen). Strom macht aktuell ca. 15 Prozent der jährlichen Emissionen aus, dann folgen Braunkohlestaub (Betrieb Asphaltmischanlagen) und Erdgas (Heizung) mit je ca. 6 Prozent. Die Geiger Gruppe ergreift vielfältige Maßnahmen, um den Ausstoß von Treibhausgasen zu senken. Dazu zählen unter anderem die sukzessive Umstellung des Fuhrparks auf Elektroautos, Verbrauchsoptimierungen bei Lkws, Baumaschinen und Geräten sowie wichtige, vorbereitende Schritte für die Verwendung von synthetischen Kraftstoffen und klimaneutralem Gas (über Kompensation), welches an unseren Standorten bereits zum Teil genutzt wird. Auch die schrittweise Umstellung auf Grünstrom zählt zu diesen Maßnahmen. Bei unserer Rohstoffgewinnung setzen wir auf Regionalität, da wir unsere Transportwege so kurz wie möglich halten möchten. Die größten Herausforderungen sind, dass es aktuell noch keine wirtschaftliche Alternative zu Diesel-Lkws gibt. Es wurden bereits Erdgas- und Elektro-Lkws getestet, die wirtschaftliche Machbarkeit ist aber zum aktuellen Zeitpunkt noch nicht gegeben.

2022 hat sich die Geiger Gruppe das Ziel gesetzt, bis 2030 treibhausgasneutral zu werden. Dieses ambitionierte Vorhaben basierte noch stark auf Annahmen und Kompensationsmaßnahmen.

In der Umsetzung zeigte sich jedoch, dass technische und organisatorische Herausforderungen, wirtschaftliche Machbarkeit sowie externe Faktoren wie Baurezession und steigender Kostendruck das Ziel in dieser Form nicht realisierbar machen. Seitdem prüft und entwickelt die Geiger Gruppe kontinuierlich Alternativen: Dazu gehören Elektro-Geräte, der Ausbau erneuerbarer Energien sowie Effizienzmaßnahmen, unterstützt durch das ISO-zertifizierte Energie-, Umwelt- und Qualitätsmanagement. Darüber hinaus wird das Datenmanagement fortlaufend weiterentwickelt, etwa im Bereich

der Telematik zur Überwachung des Maschinen- und Fuhrparks. Die Geiger Gruppe hat nun einen maßnahmengebundenen Dekarbonisierungsplan erarbeitet, der sich am wissenschaftlich fundierten SBTi-Pfad orientiert. Das aktualisierte Klimaziel: Treibhausgasneutralität bis 2040. Die Fortschritte auf dem Weg dahin werden transparent gemacht. Bisherige Einsparungen können noch nicht mit den Zielen gegenübergestellt werden, da die Ziele noch nicht ausreichend operationalisiert sind und stark von der Auftragslage abhängen.



Treibhausgasbilanz

Die Treibhausgasbilanz der Geiger Gruppe wird nach dem Standard des Greenhouse Gas Protocol erstellt und basiert auf dem Konsolidierungsansatz der Operativen Kontrolle. Die Bilanzerstellung wurde durch ein Beratungsunternehmen unterstützt und plausibilisiert.



Scope, Angaben in tCO ₂ e	2020	2021	2022	2023	2024
1 direkte Emissionen	46.358	46.358	47.808	46.546	42.814
2 indirekte Emissionen (market based)	7.715	8.256	9.549	9.306	10.545
2 indirekte Emissionen (location based)	7.479	11.827	11.405	9.108	9.005
3 indirekte Emissionen	13.971	14.220	15.088	15.065	14.461
außerhalb Scope, biogene Emissionen (Hackschnitzel, HVO100)	k.A.	345	307	53,47	241
Emissionsintensität in kg/TEUR	64	69	54	56	72
Scope 1&2 (market based) gesamt	54.073	51.594	57.357	55.852	53.359



Unseren Weg zur Treibhausgasneutralität machen wir auf unserer [Homepage](#) transparent.

Arbeitnehmerrechte

Als familiengeführte Unternehmensgruppe legen wir größten Wert auf Integrität und die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften. Neben den nationalen und internationalen Gesetzen beispielsweise zum Arbeitsrecht oder Gesundheitsschutz und den Wertvorstellungen des EMB Wertemanagement Bau e. V. dient der Verhaltenskodex der Geiger Gruppe als ethischer und rechtlicher Leitfaden. Er definiert grundlegende Regeln für ein faires, offenes und integres Verhalten innerhalb des Unternehmens sowie gegenüber Geschäftspartnern, Kunden und Wettbewerbern.

Die Inhalte des EMB-Systems sind kompatibel mit den Anforderungen aus:

- **ILO-Kernarbeitsnormen** (z.B. Verbot von Kinderarbeit, Diskriminierung, Vereinigungsfreiheit)
- **OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen**
- **UN Global Compact Prinzipien** (Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umwelt, Korruptionsbekämpfung).

Der Verhaltenskodex gilt für alle Konzern- und Beteiligungsgesellschaften, an denen die Geiger Gruppe direkt oder indirekt mehr als 50 Prozent der Anteile hält oder anderweitig ihre Geschäftstätigkeit kontrolliert. Es wird von allen Mitarbeitenden erwartet, dass die Vorgaben des Verhaltenskodex befolgt werden. In Fällen, in denen das anwendbare nationale Recht sowie spezifische Betriebsvorschriften strengere Standards vorsehen als die im Verhaltenskodex enthaltenen, sind diese strengeren Standards anzuwenden. Überdies erwartet die Geiger Gruppe auch von ihren Geschäftspartnern und Lieferanten, dass sie diesen Verhaltenskodex einhalten, auch wenn er über die gesetzlichen Anforderungen hinausgeht.

Wesentliche Risiken, die sich aus der Geschäftstätigkeit ergeben, und die potenziell negative Auswirkungen auf Arbeitnehmerrechte haben, wurden im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse bewertet. Da Arbeitnehmerrechte in der Wesentlichkeitsanalyse nicht als Schwerpunktthema festgelegt wurden, gibt es hierzu keine spezifischen Zielsetzungen.

Die Beteiligung unserer Mitarbeitenden am Nachhaltigkeitsmanagement wird durch verschiedene Kommunikations- und Mitwirkungsformate aktiv gefördert. Dazu zählen insbesondere:

- Regelmäßige Betriebsversammlungen und Austauschformate mit der Geschäftsleitung, in denen betriebliche Themen offen diskutiert und Impulse aus der Belegschaft aufgenommen werden.
- Die Mitwirkung über den Betriebsrat bietet eine strukturierte Möglichkeit, Anliegen und Vorschläge zur Unternehmensentwicklung einzubringen.
- Im Jahr 2022 wurde eine gruppenweite Umfrage sowie Führungskräfteinterviews durchgeführt, um die Erwartungen und Einstellungen der Mitarbeitenden zum Thema Nachhaltigkeit zu erfassen. Die Ergebnisse bilden die Basis der Nachhaltigkeitsstrategie.

Wir betrachten es als wesentliche Aufgabe, die Sicherheit und den Gesundheitsschutz aller Mitarbeiter unseres Unternehmens kontinuierlich zu verbessern. Zur Verwirklichung der Arbeitsschutzziele werden von der Geiger Unternehmensgruppe dementsprechende Ressourcen an Geld, Zeit, Material und Personal zur Verfügung gestellt. Damit konnten folgende Verbesserungen erreicht werden:

- Bildung einer Abteilung Arbeitssicherheit
- kontinuierliche Aus- und Weiterbildung von Sicherheitsbeauftragten, Brandschutzhelfern, Ersthelfern
- Einführung einer gruppenweiten Arbeitsschutzsoftware
- Entwicklung und Nachverfolgung von Zielen, den Arbeitsschutz betreffend. Durch die Einführung einer Software können die Ziele und die Zielerreichung voraussichtlich in den folgenden Berichtsjahren auf Gruppenebene transparent gemacht werden.
- Reduzierung der Unfallzahlen
- Verbesserung der Ordnung und Sauberkeit an Standorten, Betriebshöfen und Baustellen
- Durchführung von Begehungen, Ableitung und Nachverfolgung von Maßnahmen
- Einführung, Aktualisierung von bestehenden Managementsystemen (Arbeitssicherheit) in den Einheiten

Chancengerechtigkeit

Unser Unternehmenswert „Mensch sein“ bedeutet: Der Mitarbeiter steht bei Geiger im Mittelpunkt. Der wertschätzende Umgang untereinander hat bei Geiger einen hohen Stellenwert. Dies spiegelt sich in der Nachhaltigkeitsstrategie der Geiger Gruppe:

- Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Freizeit
- Bewusstseinsschaffung für Diversity-spezifische Themen
- Diskriminierungsprävention; Gleichbehandlung aller Menschen, unabhängig von Herkunft, Sprache, Religion/Glauben, Geschlecht, ...
- Förderung von Diversität & Vielfalt innerhalb der Geiger Gruppe

Um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu unterstützen, werden zum Beispiel flexible Arbeitszeitmodelle, Unterstützung bei der Ferienbetreuung von Kindern und die Nutzung des Eltern-Kind-Büros im Unternehmen angeboten. Langfristig ist auch eine Kinderbetreuung am Verwaltungshauptsitz geplant.

Eine quantitative Definition der festgelegten Ziele liegt derzeit noch nicht vor, wird jedoch im Zuge der Entwicklung der neuen Personalstrategie erarbeitet. Eine Gegenüberstellung der bisher umgesetzten Maßnahmen mit den gesetzten Zielen wurde bisher noch nicht vorgenommen.

In den Vorjahren wurde eine Kommunikationskampagne der Geschäftsleitung gegen Rassismus und Diskriminierung gestartet, die große Aufmerksamkeit bekam:



„Wir bei Geiger definieren uns nicht über Merkmale wie Hautfarbe, Geschlecht oder Herkunft. Wir definieren uns über unsere Werte und sehen uns als eine Gemeinschaft. Wir sind stolz darauf, dass sich bei Geiger Menschen aus verschiedenen Nationen und Kulturen nicht über Unterschiede unterhalten, sondern über gemeinsame Ziele sprechen. Bei Geiger zählen alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gleich, egal was ihre Arbeit ist und egal, wo sie herkommen und wie sie aussehen. Rassismus, Fremdenhass und Intoleranz haben bei uns deshalb nichts verloren und werden von uns nicht akzeptiert.“

Im Rahmen der neuen Personalstrategie werden für die Handlungsfelder der Nachhaltigkeitsstrategie aus dem Bereich „Soziales“ deziert weitere Maßnahmen festgelegt.

Wesentliche Risiken, die sich aus der Geschäftstätigkeit ergeben, und die potenziell negative Auswirkungen auf die Qualifizierung haben, sind im Kapitel „Wesentlichkeitsanalyse“ dargestellt.

Qualifizierung

Die Geiger Gruppe legt großen Wert auf die kontinuierliche Aus- und Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden. Mit einer konstanten Zahl an Auszubildenden und einer hohen Erfolgsquote in den Abschlussprüfungen, bietet Geiger eine Übernahmегарантie für seine Absolventen. Auch das duale Studium ist ein beliebter Einstieg in die Berufswelt bei Geiger. Ziel ist, einen großen Anteil des Arbeitskräftebedarfs aus selbst ausgebildeten Jugendlichen und weiterqualifizierten Mitarbeitenden zu decken. Im Jahr 2023 wurden durchschnittlich 118 und im Jahr 2024 durchschnittlich 127 Auszubildende beschäftigt. Durch regelmäßige Mitarbeitergespräche wird die persönliche Weiterentwicklung der Mitarbeitenden gefördert (s. Kennzahlen Aus- und Weiterbildung). Hierzu zählen Weiterbildungangebote, Schulungen sowohl intern als auch extern sowie ein eigenes Schulungscenter. Darüber hinaus gibt es spezielle Förderprogramme für junge Führungskräfte. Angesichts der demografischen Entwicklung setzt Geiger auch auf die Weiterbeschäftigung von Rentnern und beschäftigt sich mit der Wissenssicherung.

Quantitative Ziele liegen derzeit noch nicht vor, werden jedoch im Zuge der Entwicklung der neuen Personalstrategie erarbeitet.

Stundenzahl der Aus- und Weiterbildungen:

Angestellten-kategorie	2023	2024
Lohnempfänger gesamt	143.202	108.168
Berufsschule	77.728	76.060
Weiterbildung	65.474	32.108
Gehaltsempfänger gesamt	107.172	83.226
Berufsschule	48.416	43.743
Weiterbildung	58.756	39.483
Führungskräfte-schulungen	6.150	2.282
Total	256.524	193.676

Eine Angabe differenziert nach Geschlecht ist aktuell noch nicht möglich. In den nächsten Berichtsjahren wird es im Bereich Qualifizierung aber eine zunehmend bessere Datenbasis geben, die weitere Angaben erlauben wird.

Personalkennzahlen und Diversität

Geschlecht	2023		2024	
	Anzahl Angestellte			
männlich	2.073		1.998	
weiblich	585		586	

unter 30 Jahre	504	522
Auszubildende	130	132
geringfügig entlohnte Beschäftigte	14	5
kurzfristig Beschäftigte	6	0
Praktikanten	3	1
sozialversicherungsfrei, aber pflichtig zur Berufsgenossenschaft	4	4
sozialversicherungspflichtige Beschäftigte	329	376
Werkstudenten	18	4
30-50 Jahre	1.241	1.203
Auszubildende	4	2
geringfügig entlohnte Beschäftigte	36	16
kurzfristig Beschäftigte	2	3
sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	1.195	1.182
Werkstudenten	3	1
über 50 Jahre	913	859
Beschäftigte in Altersteilzeit	2	0
Beschäftigte, die eine vorgezogene Altersvollrente beziehen und versicherungspflichtig sind	8	3
geringfügig entlohnte Beschäftigte	68	35
kurzfristig Beschäftigte	12	1
Nebenerwerbslandwirte	1	0
sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	801	815
versicherungsfreie Altersvollrentner und Versorgungsbezieher wegen Alters	21	5
Gesamtergebnis	2.658	2.584



Inbegriffen sind die Beschäftigten aller deutschen Firmen der Geiger Gruppe. Die Mitarbeitenzahlen wurden stichtagbezogen (31.12.) ausgewertet. In Zukunft soll die Auswertung auf Jahresdurchschnittswerte umgestellt werden, da dies die Realität besser abbildet (z.B. Abweichungen zwischen Sommer und Winter, abweichendes Ausbildungsjahr).

Diversität der Kontrollorgane

(= Unternehmensbeirat):

Geschlecht	2023	2024
	Unternehmensbeirat	
männlich	100%	100%
weiblich	0%	0%

Altersgruppe	Unternehmensbeirat	
	2023	2024
unter 30 Jahre	0	0
30-50 Jahre	1	0
über 50 Jahre	3	4

Diversität in den obersten drei Führungsebenen

(Geschäftsleitung, Geschäftsbereiche, Geschäftsfelder & Gruppenfunktionen):

Geschlecht	Führungsebene	
	2023	2024
männlich	54	53
weiblich	2	2

Altersgruppe	Führungsebene	
	2023	2024
unter 30 Jahre	0	0
30-50 Jahre	25	26
über 50 Jahre	31	29

Arbeitssicherheit

Arbeitsbedingte Verletzungen	2023	2024
Anzahl meldepflichtiger Arbeitsunfälle	119	131
effektive Ausfalltage (ohne Wochenende und Feiertage)	2.055	1.779
Gesamtausfalltage	2.686	2.358
tödliche Arbeitsunfälle	0	1

Arbeitsbedingte Erkrankungen werden in der Geiger Gruppe derzeit nicht systematisch erfasst. Aktuell wird eine Arbeitsschutzsoftware eingeführt. Ab dem Jahr 2026 können dadurch weitere Daten aus dem Bereich Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit erfasst werden.

Mitarbeiterbeteiligung im Gesundheitsschutz

Die Geiger Gruppe fördert die Beteiligung der Mitarbeitenden am Arbeitsschutz durch strukturierte Prozesse und regelmäßige Unterweisungen. In jeder Gesellschaft der Gruppe ist ein Arbeitsschutzausschuss eingerichtet, der sich aus folgenden Mitgliedern zusammensetzt:

- Geschäftsführung oder ein bevollmächtigter Mitarbeiter
- Betriebsarzt
- Fachkraft für Arbeitssicherheit
- zwei vom Betriebsrat (sofern vorhanden) bestimmte Betriebsratsmitglieder
- Sicherheitsbeauftragte

Der Ausschuss tagt vierteljährlich. In den Sitzungen werden Arbeitsschutzrelevante Themen besprochen, Maßnahmen abgeleitet und deren Umsetzung nachverfolgt. Die Ergebnisse werden dokumentiert und fließen in die kontinuierliche Verbesserung des Arbeitsschutzmanagements ein. Alle Mitarbeitenden erhalten einmal jährlich eine Unterweisung zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Neue Mitarbeitende werden im Rahmen einer Erstunterweisung geschult. Beschäftigte mit besonderen Gefährdungen werden regelmäßig zusätzlich unterwiesen. Maschinen- und Anlagenbediener werden nach Nachweis ihrer Qualifikation eingewiesen und durch die Geschäftsführung schriftlich zur Bedienung autorisiert. Darüber hinaus wurde die schriftliche Übertragung von Unternehmerpflichten im Bereich Arbeitsschutz an Führungskräfte (z.B. Bauleiter, Poliere, Vorarbeiter) nahezu vollständig umgesetzt.

Formelle Ausschüsse und Entscheidungsstrukturen

Die Arbeitsschutzausschüsse sind formelle Gremien mit klar definierten Zuständigkeiten. Sie treffen sich viermal jährlich und haben eine beratende sowie steuernde Funktion im Bereich Arbeitsschutz. Mitarbeitende sind über ihre die Sicherheitsbeauftragten in die Ausschüsse eingebunden. Eine Beteiligung aller relevanten Gruppen ist somit gewährleistet.

Diskriminierungsvorfälle

Für den Berichtszeitraum 2023 und 2024 sind bei der Geiger Gruppe keine Vorfälle in Bezug auf Diskriminierung bekannt geworden. Mitarbeitende der Geiger Gruppe, aber auch Dritte (insbesondere Kunden und Lieferanten der Geiger Gruppe) haben die Möglichkeit, Hinweise auf mögliche Verstöße zu geben. Dazu steht ihnen sowohl eine interne als auch externe Stelle zur Kontaktaufnahme sowie anonymen Meldung zur Verfügung. Der Stelle wurden in den Jahren 2023/24 keine Hinweise gemeldet.

Seit 2023 gelten ein verbindlicher Verhaltens- und Lieferantenkodex sowie ein Hinweisgebersystem, die bei Vertragsabschlüssen berücksichtigt werden. Neue Lieferanten müssen die allgemeinen Einkaufsbedingungen einhalten und sich zur Einhaltung sozialer Mindeststandards verpflichten. Zudem ist die Geiger Gruppe Mitglied im EMB Wettmanagement Bau e. V., um verantwortungsvolle Geschäftspraktiken zu fördern.

Menschenrechte

Die Geiger Gruppe setzt sich aktiv für die Achtung der Menschenrechte entlang ihrer gesamten Wertschöpfungskette ein. Ziel ist es, Zwangs- und Kinderarbeit sowie jede Form von Ausbeutung konsequent zu verhindern. Im Rahmen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes wurden alle relevanten Firmen der Gruppe einer Risikoanalyse zu menschenrechtlichen und umweltbezogenen Aspekten unterzogen. Im Berichtszeitraum konnten keine Risiken festgestellt werden.

Seit 2023 gelten ein verbindlicher Verhaltens- und Lieferantenkodex sowie ein Hinweisgebersystem, die bei Vertragsabschlüssen berücksichtigt werden. Neue Lieferanten müssen die allgemeinen Einkaufsbedingungen einhalten und sich zur Einhaltung sozialer Mindeststandards verpflichten. Zudem ist die Geiger Gruppe Mitglied im EMB Wertemanagement Bau e. V., um verantwortungsvolle Geschäftspraktiken zu fördern.

Da Menschenrechte in der Wesentlichkeitsanalyse nicht als Schwerpunktthema festgelegt wurden, gibt es hierzu keine spezifischen Zielsetzungen und Strategien. Da keine Risiken festgestellt wurden, wurden keine spezifischen Maßnahmen verfolgt.

Gemeinwesen

Das Unternehmen unterstützt insbesondere das Gemeinwesen in den Regionen, in denen es tätig ist, und trägt damit zu einer positiven sozialen, kulturellen und sportlichen Entwicklung bei.

Im Vordergrund steht die regionale Förderung des Sports, sowohl durch Sportsponsoring im Bereich von Sportstätten als auch durch gezielte Nachwuchsförderung, insbesondere im Wintersport.

Auch die Förderung von Kunst und Kultur zählt zu den wichtigen Anliegen der Geiger Gruppe. So werden beispielsweise Musikvereine und -kapellen in der Region unterstützt, ebenso wie traditionelle Ereignisse wie Viehscheide.

Das gesellschaftliche Engagement der Geiger Gruppe ist vielseitig. Es werden verschiedene Hilfsorganisationen sowie regelmäßig Bildungseinrichtungen wie Kindergärten, Hochschulen und Universitäten gefördert. Jährlich verleiht die Geiger Gruppe den Wilhelm-Geiger-Förderpreis, eine Auszeichnung, die die schulischen Leistungen der Schülerinnen und Schüler des Gertrud-von-le-Fort Gymnasiums und der Mittelschule Oberstdorf ehrt und ihnen vielversprechende Perspektiven für ihren weiteren Werdegang eröffnet. Mit dem Engagement leistet die Geiger Gruppe einen aktiven Beitrag zur Förderung des Gemeinwesens und sucht zugleich den kontinuierlichen Dialog mit Kommunen, Vereinen und Institutionen auf regionaler und kommunaler Ebene.

Politische Einflussnahme

Die Geiger Gruppe ist im Wesentlichen von Gesetzgebungsverfahren im Bau-, Umwelt-, Abfall- und Wasserrecht sowie von gesetzlichen Vorgaben zur Nachhaltigkeitsberichterstattung betroffen. Eine aktive Einflussnahme auf laufende Gesetzgebungsverfahren erfolgt nicht. Stellungnahmen werden lediglich indirekt über die Mitgliedschaft in Verbänden eingebracht, wie beispielsweise über die Mitgliedschaft im Hauptverband der Deutschen Bauindustrie.

Darüber hinaus übt die Geiger Gruppe keinen direkten politischen Einfluss aus und erstellt keine politischen Grundsatz- oder Positionspapiere. Auf kommunaler Ebene sowie auf Landes-, Bundes- und EU-Ebene pflegt das Unternehmen jedoch einen offenen und sachorientierten Austausch mit Entscheidungsträgern, um über relevante Entwicklungen informiert zu bleiben. Parteispenden wurden im Geschäftsjahr 2024 nicht geleistet.

Die Geiger Gruppe ist Mitglied im Hauptverband der Deutschen Bauindustrie e. V. sowie im EMB-Wertemanagement Bau e. V. Darüber hinaus verfügen die operativen Gesellschaften der Gruppe über Mitgliedschaften in den zuständigen Industrie- und Handelskammern sowie Berufsgenossenschaften.

Gesetzeskonformes Verhalten

Die Geiger Gruppe versteht integres und rechtskonformes Verhalten als zentrale Voraussetzung für nachhaltigen Erfolg. Rechtswidriges Verhalten wird nicht toleriert und widerspricht den übergeordneten Unternehmenszielen. Grundlage bildet der Verhaltenskodex, der den Mitarbeitenden verbindliche Orientierung für ein integres, faires und

transparentes Handeln gibt. Ergänzt wird dieser durch ein Hinweisgebersystem, das internen wie externen Personen die Möglichkeit bietet, menschenrechtliche oder umweltbezogene Risiken sowie Gesetzesverstöße oder Fehlverhalten zu melden. Falsche Anschuldigungen oder bewusst fehlerhafte Hinweise sind ausdrücklich ausgeschlossen.

Die Geiger Gruppe verfügt über ein umfassendes System von Compliance-Verhaltensregeln, Kontrollmechanismen und Kontrollinstanzen. Damit sollen Korruption, Wettbewerbsbeeinträchtigungen, Veruntreuung, Diebstahl sowie andere strafbare Handlungen verhindert, aufgedeckt und sanktioniert werden. Mit der Mitgliedschaft im Wertemanagement Bau (EMB) des Bayerischen Bauindustrieverbandes sind ausgewählte Gesellschaften der Gruppe auditiert und unterliegen einer unabhängigen Überprüfung der Einhaltung ethischer Standards. Zudem werden regelmäßig interne und externe Audits durchgeführt, um die Angemessenheit, Wirksamkeit und Aktualität des Compliance-Management-Systems zu überprüfen.

Für das Thema Compliance ist ein benannter Wertemanagementbeauftragter innerhalb der Unternehmensgruppe verantwortlich. Zusätzlich steht den Mitarbeitenden eine externe Ombudstelle nach Hinweisgeberschutzgesetz und Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz zur Verfügung, die unabhängig agiert und auch von externen Stakeholdern kontaktiert werden kann. Die Geschäftsführung ist regelmäßig in die Behandlung von Compliance-Themen eingebunden und trägt die Verantwortung für die kontinuierliche Weiterentwicklung des Systems. Unterstützt wird sie durch den Lenkungsausschuss Compliance, der sich aus der kaufmännischen Leitung sowie Verantwortlichen für Arbeitssicherheit und Wertemanagement

zusammensetzt. Dieser Ausschuss berichtet direkt an die Geschäftsleitung und kann bei Bedarf ad hoc einberufen werden. Im Geschäftsjahr 2024 bestand weder die Notwendigkeit für eine Sonder- sitzung noch für die Anpassung der bestehenden Compliance-Richtlinien.

Die Sensibilisierung von Führungskräften und Be- schäftigten erfolgt durch die verpflichtende Ver- mittlung des Verhaltenskodex, der online veröf- fentlicht und jederzeit zugänglich ist. Verpflichtend finden für alle Mitarbeitenden alle zwei Jahre Com- pliance-Schulungen statt, die belegbar mit einem Zertifikat absolviert werden müssen und die Be- deutung von Integrität, Antikorruption und rechts-

konformen Verhalten zum Inhalt haben. Im Rahmen der gesetzten Ziele konnte die Geiger Gruppe im Berichtsjahr ihre Compliance-Stan- dards volumnäßig einhalten. Es gab keine Vor- kommisse, die eine Anpassung des Systems erfor- derlich gemacht hätten.

Als Teil der Bauindustrie sieht sich die Geiger Gruppe besonderen Risiken ausgesetzt, insbesondere im Hinblick auf mögliche Bestechungsversuche bei der Auftragsvergabe, Preisabsprachen und wett- bewerbsbeschränkende Kartellbildung. Durch kla- re Vorgaben im Verhaltenskodex, die Einbindung in externe Wertemanagementsysteme und durch konsequente Auditierungen werden diese Risiken aktiv begrenzt und kontrolliert.

Leistungsindikator	Inhalt	Antwort für 2024
GRI SRS-205-3 Korruptionsvorfälle	a. Gesamtzahl und Art der bestätigten Korruptions- vorfälle	keine Vorfälle
	b. Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Angestellte aufgrund von Korruption entlassen oder abgemahnt wurden	keine Vorfälle
	c. Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Verträge mit Geschäftspartnern auf grund von Verstößen im Zusammenhang mit Korrup- tion gekündigt oder nicht verlängert wurden.	keine Vorfälle
	d. Öffentliche rechtliche Ver- fahren im Zusammenhang mit Korruption, die im Berichtszeitraum gegen die Organisation oder deren Angestellte eingeleitet wurden, sowie die Ergeb- nisse dieser Verfahren.	keine Vorfälle

Compliance-Indikatoren

Leistungsindikator	Inhalt	2024
GRI SRS-205-1 Auf Korruptionsrisiken geprüfte Betriebs- stätten	a. Gesamtzahl und Prozentsatz der Betriebsstätten, die Korruptionsrisiken geprüft wurden	Im Geschäftsjahr 2024 wurden die auditierte Mitglieder im Werte- management (EMB) des Bayerischen Bauindustrieverbandes e. V. geprüft. Das sind die Firmen : Wilhelm Geiger GmbH & Co. KG, die Geiger Hoch- und Tiefbau GmbH & Co. KG und die Geiger Umweltsanierung GmbH & Co. KG.
	b. Erhebliche Korruptionsrisiken, die im Rahmen der Risiko- bewertung ermittelt wurden	Zu den geprüften erheblichen Korruptionsrisiken gehören V orteilsgewährung (§333 StGB), Besteckung (§334 StGB) und Abge- ordnetenbestechung (§108e StGB).

Index GRI Leistungsindikatoren

Leistungsindikator	Inhalt	Antwort für 2024	
GRI SRS-419-1 Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften	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	keine Vorfälle
		ii. Gesamtanzahl nicht-monetärer Sanktionen	keine Vorfälle
		iii. Fälle, die im Rahmen von Streitbeilegungsverfahren vorgebracht wurden	keine Vorfälle
	b. Wenn die Organisation keinen Fall von Nichteinhaltung der Gesetze und/oder Vorschriften ermittelt hat, reicht eine kurze Erklärung über diese Tatsache aus	keine Vorfälle	
	c. Der Kontext, in dem erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen auferlegt wurden.	keine Vorfälle	

GRI-Code	Titel	Hinweis	Verweis
GRI SRS-102-16	Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen		S. 19
GRI SRS-102-35	Vergütungspolitik		S. 22
GRI SRS-102-38	Verhältnis der Jahresgesamtvergütung		S. 22
GRI SRS-102-44	Wichtige Themen und Anliegen		S. 12 ff
GRI SRS-201-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	Details im Konzernabschluss	S. 2
GRI SRS-205-1	Auf Korruptionsrisiken geprüfte Betriebsstätten		S. 40
GRI SRS-205-3	Korruptionsvorfälle		S. 41
GRI SRS-301-1	Eingesetzte Materialien		S. 25 f
GRI SRS-302-1	Energieverbrauch		S. 28
GRI SRS-302-4	Verringerung des Energieverbrauchs		S. 28
GRI SRS-303-3	Wasserentnahme		S. 27
GRI SRS-305-1	Direkte Treibhausgasemissionen (Scope 1)		S. 31
GRI SRS-305-2	Indirekte energiebezogene Treibhausgasemissionen (Scope 2)		S. 31
GRI SRS-305-3	Sonstige indirekte Treibhausgasemissionen (Scope 3)		S. 31
GRI SRS-305-5	Senkung der Treibhausgasemissionen		S. 29
GRI SRS-306-3	Angefallener Abfall		S. 27
GRI SRS-403-4	Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Sicherheit und Gesundheit		S. 15
GRI SRS-403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen		S. 36
GRI SRS-403-10	Arbeitsbedingte Erkrankungen		S. 36
GRI SRS-404-1	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung		S. 34
GRI SRS-405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten		S. 35
GRI SRS-406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen		S. 33
GRI SRS-412-1	Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Betriebsstätten		S. 38
GRI SRS-412-3	Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Investitionsvereinbarungen		S. 24
GRI SRS-414-1	Auf soziale Aspekte geprüfte neue Lieferanten		S. 38
GRI SRS-414-2	Soziale Auswirkungen in der Lieferkette		S. 38
GRI SRS-415-1	Parteispenden		S. 39
GRI SRS-419-1	Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften		S. 39 ff



Geiger

www.geigergruppe.de