



Nachhaltigkeitsbericht 2025



BAUER Aktiengesellschaft

Nachhaltigkeitsbericht 2025



2	Die Welt ist unser Markt
4	Vorwort
6	Finanzkennzahlen
7	Allgemeine Informationen
7	ESRS 2 – Allgemeine Angaben
31	Umweltinformationen
31	EU-Taxonomie
47	ESRS E1 – Klimawandel
63	Soziale Informationen
63	ESRS S1 – Eigene Belegschaft
83	Governance-Informationen
83	ESRS G1 – Unternehmenspolitik
92	Impressum

Die Welt ist unser Markt

1,7 MILLIARDEN EUR
GESAMTKONZERNLEISTUNG

RUND **10.500**
MITARBEITER

RUND **100**
NATIONEN

- Spezialtiefbau
- Maschinen
- Resources
- Produktionsstätte

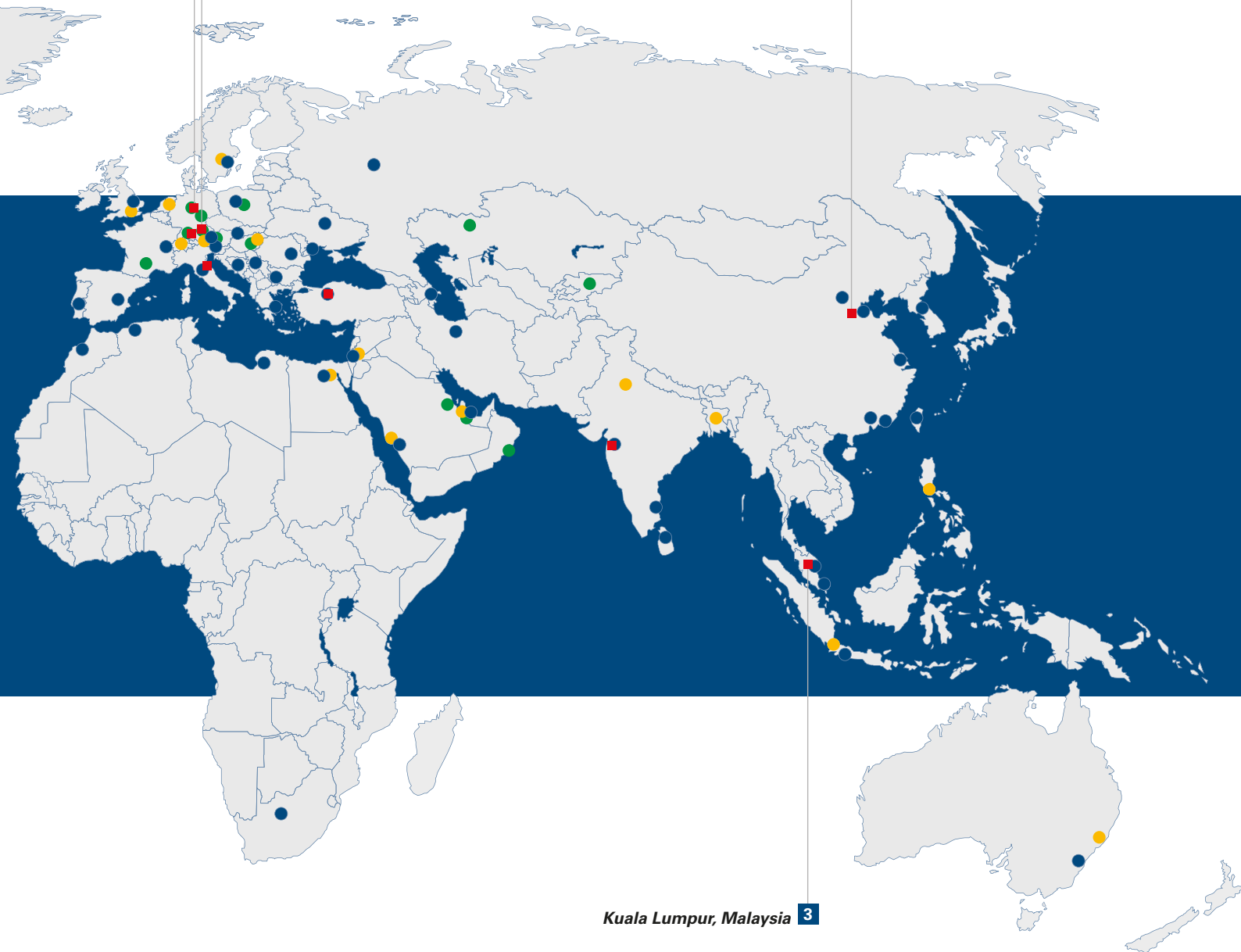
Conroe, USA 2



1 Schrobenhausen, Deutschland
Aresing, Deutschland
Edelshausen, Deutschland
Nordhausen, Deutschland

4 Tianjin, China

Kuala Lumpur, Malaysia **3**



Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Partner und Freunde unseres Unternehmens,

die BAUER Gruppe stellte sich im Berichtsjahr erneut einem anspruchsvollen Umfeld, das von wirtschaftlicher Unsicherheit, geopolitischen Spannungen sowie steigenden regulatorischen Anforderungen geprägt war. Gleichzeitig nimmt der gesellschaftliche und politische Anspruch nach nachhaltigem Wirtschaften weiter zu. Für die BAUER Gruppe sind diese Entwicklungen Herausforderung und Chance zugleich.

Nachhaltigkeit ist seit vielen Jahren fest in unserem Unternehmen verankert. Als international tätige Unternehmensgruppe mit langfristiger Ausrichtung verfolgen wir das Ziel, wirtschaftlichen Erfolg konsequent mit Verantwortung gegenüber Umwelt, Gesellschaft und Mitarbeitenden zu verbinden. Dieses Verständnis prägt unsere strategischen Entscheidungen ebenso wie unser tägliches Handeln – in allen drei Segmenten Spezialtiefbau, Maschinen und Resources.

Im Segment Spezialtiefbau ist Nachhaltigkeit längst Teil des operativen Geschäfts. ESG-Themen prägen Präqualifikationen, Angebotsprozesse und den Dialog mit Kunden. Mit einem internen BAUER Nachhaltigkeit FAQ-Katalog haben wir eine zentrale, verlässliche Antwortquelle geschaffen. Dieser bündelt Informationen, strukturiert komplexe Inhalte und liefert geprüfte, konsistente Aussagen zu Umwelt, Sozialem und Governance. Kontinuierlich treiben wir nachhaltige Innovationen voran. Mit einem für den bauma Innovationspreis 2025 nominierten Verfahren ermöglichen wir den Bau von Offshore-Windparks mit deutlich weniger Lärm und geringeren Eingriffen in sensible Meeresökosysteme. So verbinden wir technische Präzision mit wirksamem Umweltschutz. Nachhaltigkeit heißt für uns auch Verantwortung für Menschen. Ein Mentoring-Pilotprojekt für Frauen im Spezialtiefbau fördert Austausch, Vernetzung und berufliche Entwicklung. Erfahrene Mentorinnen und junge Talente lernen voneinander. So stärken wir Vielfalt, Kompetenz und Zusammenhalt.

Im Segment Maschinen verbinden wir technische Leistungsfähigkeit mit messbaren Umweltvorteilen. Ein Beispiel ist das elektrische Rammgerät eRG 19 T hybrid, das auf innerstädtischen Baustellen wie in Hellerup bei Kopenhagen zeigt, wie ein hybrider Antrieb zu deutlich weniger Emissionen und einer spürbar reduzierten Lärmbelastung beiträgt. Ein weiteres Beispiel ist die Elektrifizierung unseres Cutter-Soil-Mixing-Verfahrens. Mit dem erfolgreichen Abschluss eines Feldtests wurde der Proof of Concept für ein elektrisch angetriebenes Mischwerkzeug erbracht. Hohe Dauerleistung, geringerer Energieverbrauch, verbesserte Mischqualität und der Verzicht auf hydraulische Komponenten eröffnen neue Perspektiven für nachhaltiges Arbeiten in anspruchsvollen Bodenverhältnissen. Parallel dazu setzen wir in der Schlitzwandtechnik mit Lösungen wie dem BCS 185 power pack auf modulare, energieeffiziente Antriebskonzepte, die insbesondere bei Großprojekten unter urbanen Bedingungen ihre Stärken ausspielen – leistungsstark, leise und zukunftsfähig.

Im Segment Resources entwickeln wir Lösungen für Bodenschutz, Wasseraufbereitung und Kreislaufwirtschaft. Ein Schwerpunkt sind naturbasierte Technologien, die Umwelteinwirkungen reduzieren und Ressourcen langfristig im Kreislauf halten. In Saudi-Arabien zeigt das Großprojekt Neom, wie dieser Ansatz skaliert werden kann. BAUER Resources setzt dort auf natürliche Verfahren zur Abwasser- und Schlammbehandlung: von dezentralen Feuchtgebietssystemen für die tägliche Aufbereitung häuslicher Abwässer bis hin zum ersten großtechnischen Schilfbeet des Landes. Die Ergebnisse: deutlich reduzierte Betriebskosten, minimaler Energieeinsatz, eine Reduktion des Schlammvolumens um über 70 % sowie neue Lebensräume für Tiere und Pflanzen. In der Aufbereitung und Sanierung belasteter Böden sowie beim Einsatz moderner Sieb- und Recyclinganlagen schaffen wir aus Aushubmaterial nutzbare Ersatzbaustoffe und reduzieren Deponiemengen sowie Transportemissionen. Damit leisten wir einen konkreten Beitrag zur Kreislaufwirtschaft im Bauwesen. Unsere Projekte zeigen: Ressourcenmanagement bedeutet weit mehr als Entsorgung. Es geht darum, Stoffkreisläufe zu schließen, natürliche Prozesse gezielt einzusetzen und Materialien neu nutzbar zu machen.

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind ein zentraler Erfolgsfaktor bei der Weiterentwicklung unserer Nachhaltigkeitsleistung. Sicherheit, Qualifikation, Integrität und Verantwortungsbewusstsein sind fest in unserer Unternehmenskultur verankert. Sie bilden die Basis dafür, nachhaltige Lösungen im Arbeitsalltag umzusetzen und Innovationen voranzutreiben.

Gleichzeitig verändern regulatorische Entwicklungen wie die Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) und die European Sustainability Reporting Standards (ESRS) die Anforderungen an Transparenz und Steuerung signifikant. Wir integrieren diese Anforderungen schrittweise in unsere bestehenden Prozesse und nutzen sie, um Nachhaltigkeitsaspekte noch systematischer in Entscheidungs- und Steuerungsmechanismen einzubinden.

Im Berichtsjahr haben wir wichtige Grundlagen weiterentwickelt. Dazu zählen insbesondere die konzernweite Treibhausgasberechnung sowie der Aufbau einer gruppenweiten Nachhaltigkeitsstrategie auf Basis der doppelten Wesentlichkeitsanalyse. Damit schaffen wir eine belastbare Datengrundlage und definieren klare Handlungsfelder für die weitere Entwicklung.

Dieser Nachhaltigkeitsbericht richtet sich an unsere Stakeholder und gibt einen strukturierten Überblick über unsere Aktivitäten, Fortschritte und Zielsetzungen. Er zeigt den aktuellen Stand unserer Entwicklung und macht zugleich deutlich, dass Nachhaltigkeit ein kontinuierlicher Prozess ist, den wir konsequent vorantreiben.

Wir danken allen Mitarbeitenden sowie unseren Kunden, Partnern und Stakeholdern für ihr Vertrauen und ihre Unterstützung. Gemeinsam arbeiten wir daran, die BAUER Gruppe nachhaltig erfolgreich und zukunftsfähig weiterzuentwickeln.

Schrobenhausen, den 3. Juli 2026

Ihr

Dr. Martin Beck

Dirk Pförtner

Konzernkennzahlen 2022-2025 (verkürzt)

IFRS in Mio. EUR	2022	2023	2024	2025	Veränderungen 2024/2025 in %
Gesamtkonzernleistung	1.748,1	1.831,1	2.183,4	1.725,2	-21,0 %
davon					
Inland	536,5	432,4	441,6	459,0	3,0 %
Ausland	1.211,6	1.398,7	1.741,8	1.266,2	-27,1 %
davon					
Spezialtiefbau	787,4	904,0	1.191,4	753,3	-36,8 %
Maschinen	747,8	721,5	789,4	728,6	-7,7 %
Resources	299,2	277,7	270,8	292,8	8,1 %
Umsatzerlöse	1.630,1	1.698,2	2.035,9	1.627,9	-20,0 %
Materialaufwand	876,9	900,7	1.145,5	730,2	-36,3 %
Personalaufwand	463,4	458,7	480,1	478,7	-0,3 %
EBIT	-68,0	89,0	89,1	103,0	15,7 %
Ergebnis nach Steuern	-94,0	2,8	9,7	12,5	28,9 %
Mitarbeiter (Stichtag)	11.892,0	12.034,0	11.380,0	10.544	-7,3 %
davon					
Inland	4.045,0	3.876,0	3.938,0	3.852	-2,2 %
Ausland	7.847,0	8.158,0	7.442,0	6.692	-10,1 %

Konzernbilanz (verkürzt)

Aktiva in Tausend EUR	31.12.2024	31.12.2025	Passiva in Tausend EUR	31.12.2024	31.12.2025
Immaterielle Vermögenswerte	27.224	23.752	Eigenkapital der Aktionäre der BAUER AG	493.922	495.288
Sachanlagen	497.239	442.700	Minderheitsgesellschafter	8.060	6.690
At-Equity-bewertete Anteile	70.107	77.180	Eigenkapital	501.982	501.978
Beteiligungen	3.172	1.036			
Aktive latente Steuern	51.071	49.115	Pensionsrückstellungen	111.701	102.178
Forderungen	23.980	20.620	Finanzverbindlichkeiten	227.052	172.300
Sonstige langfristige Vermögenswerte	10.606	8.566	Sonstige langfristige Verbindlichkeiten	8.606	6.923
Sonstige langfristige finanzielle Vermögenswerte	32.002	37.884	Passive latente Steuern	20.953	32.085
Langfristige Vermögenswerte	715.401	660.853	Langfristige Schulden	368.312	313.486
Vorräte	507.021	441.920	Finanzverbindlichkeiten	221.155	177.015
Abzgl. Erhaltene Anzahlungen auf Vorräte	-12.448	-24.946	Sonstige kurzfristige Verbindlichkeiten	505.980	449.592
	494.573	416.974	Effektive Ertragssteuerverpflichtungen	28.387	28.990
Forderungen und sonstige Vermögenswerte	384.770	396.480	Rückstellungen	57.818	68.794
Effektive Ertragssteuererstattungsansprüche	6.684	6.382	Kurzfristige Schulden	813.340	724.391
Zahlungsmittel und Zahlungsmitteläquivalente	72.944	55.972		1.683.634	1.539.855
Zur Veräußerung gehaltene langfristige Vermögenswerte	9.262	3.194			
Kurzfristige Vermögenswerte	968.233	879.002			
	1.683.634	1.539.855			

Allgemeine Informationen

ESRS 2 – ALLGEMEINE ANGABEN

Die Nachhaltigkeitserklärung der BAUER Aktiengesellschaft, Schrobenhausen, Deutschland (im Folgenden BAUER AG genannt) für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2025 bis 31. Dezember 2025 wurde inhaltlich in Anlehnung an die European Sustainability Reporting Standards (ESRS) erstellt. Eine Integration in den Lagebericht des Geschäftsberichts erfolgt derzeit noch nicht. Der Bericht wird am 3. Juli 2026 veröffentlicht.

Für das vorliegende Geschäftsjahr werden freiwillig Informationen offengelegt, die sich sowohl an der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) und den European Sustainability Reporting Standards (ESRS) als auch an der EU-Taxonomie-Verordnung (EU) 2020/852 orientieren. Nach aktueller Gesetzeslage besteht eine Berichtspflicht nach CSRD und EU-Taxonomie-Verordnung erst ab dem Geschäftsjahr 2027.

Durch die Anwendung der ESRS ergeben sich gegenüber dem Vorjahresbericht einige Veränderungen, so dass eine Vergleichbarkeit der Daten nur teilweise gegeben ist. Zudem wird aufgrund einer im Vorjahr noch unvollständigen Datenerhebung von dem Wahlrecht Gebrauch gemacht, auf die Angabe von Vorjahreswerten zu verzichten.

Die Nachhaltigkeitserklärung umfasst die Abschnitte Allgemeine Informationen, Umweltinformationen, Soziale Informationen sowie Governance-Informationen. Zugunsten der Lesefreundlichkeit wird im Text vorrangig die männliche Form verwendet. Sie bezieht sich jedoch stets gleichermaßen auf alle Geschlechter.

ALLGEMEINE GRUNDLAGEN FÜR DIE ERSTELLUNG DER NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNGEN

BP-1

Die Nachhaltigkeitserklärung wurde auf konsolidierter Basis erstellt. Der Konsolidierungskreis der Nachhaltigkeitserklärung entspricht dem Konsolidierungskreis für den Konzernabschluss nach IFRS und umfasst neben der BAUER AG alle wesentlichen in- und ausländischen Tochtergesellschaften, die von der BAUER AG kontrolliert werden. Somit deckt die Nachhaltigkeitsberichterstattung der Muttergesellschaft sämtliche in den Konsolidierungskreis einbezogenen Tochterunternehmen vollständig ab. Daher sind diese gemäß Artikel 19a Absatz 9 bzw. Artikel 29a Absatz 8 der Richtlinie 2013/34/EU von einer eigenen Nachhaltigkeitsberichterstattung ausgenommen.

Als global agierende Unternehmensgruppe mit den Segmenten Spezialtiefbau, Maschinen und Resources deckt die BAUER Gruppe in der Nachhaltigkeitserklärung die gesamte Wertschöpfungskette ab – von der Auswahl und Beschaffung von Rohmaterialien über die eigene Fertigung und Montage von Geräten bis hin zur Umsetzung komplexer Bauprojekte und dem verantwortungsvollen Management von Ressourcen. Nicht nur unsere eigenen Aktivitäten, sondern auch die vorgelagerten und nachgelagerten Aktivitäten spielen eine zentrale Rolle für die Nachhaltigkeit unserer Branche und unseres Unternehmens.

Im vorliegenden Bericht wurde nicht von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, eine bestimmte Information, die sich auf geistiges Eigentum, Know-how oder Ergebnisse von Innovationen bezieht, auszulassen.

Das Unternehmen hat im Berichtszeitraum keine Ausnahmeregelungen gemäß Artikel 19a Absatz 3 bzw. 29a Absatz 3 der Richtlinie 2013/34/EU in Anspruch genommen.

ANGABEN IM ZUSAMMENHANG MIT SPEZIFISCHEN UMSTÄNDEN

BP-2

Zeithorizonte

Die kurz-, mittel- und langfristigen Zeithorizonte für die vorliegende Nachhaltigkeitserklärung sowie für die doppelte Wesentlichkeitsanalyse hat BAUER folgendermaßen definiert:

- Kurzfristig: < 1 Jahr
- Mittelfristig: > 1 Jahr und < 5 Jahre
- Langfristig: > 5 Jahre

Die Definition der Zeiträume wurde so gewählt, dass eine fundierte und nachvollziehbare Bewertung möglich ist. Dies berücksichtigt die aktuelle Datenverfügbarkeit und die Prognosegenauigkeit, die für längere Zeiträume deutlich abnimmt.

Schätzungen zur Wertschöpfungskette

Die in dieser Nachhaltigkeitserklärung angeführten Kennzahlen enthalten Daten zu vor- und nachgelagerten Wertschöpfungstätigkeiten, die, wenn es nicht anders möglich war, mithilfe von Näherungswerten geschätzt wurden. Dies betrifft u. a. Kennzahlen im Themenbereich Klimawandel. Im jeweiligen Kapitel wird bei den entsprechenden Kennzahlen genauer auf die Grundlage für die Erstellung eingegangen sowie auf den daraus resultierenden Genauigkeitsgrad. Zudem wird angegeben, wie die Genauigkeit der Kennzahl künftig verbessert werden könnte.

Quellen für Schätzungen und Ergebnisunsicherheit

Unter Berücksichtigung der Anforderungen aus ESRS 1 Abschnitt 7.2 Quellen für Schätzungen und Ergebnisunsicherheit werden die entsprechenden Informationen dargelegt. Im Rahmen der doppelten Wesentlichkeit wurden die finanziellen Auswirkungen von zukünftigen Ereignissen (Chancen und Risiken) aufgrund der Unsicherheit mit Hilfe von internen Experten und ausführlichen Begründungen jeweils hinterlegt.

Angaben aufgrund anderer Rechtsvorschriften oder allgemein anerkannter Verlautbarungen zur Nachhaltigkeitsberichterstattung

In dieser Nachhaltigkeitserklärung werden die Angaben gemäß Artikel 8 der Verordnung (EU) 2020/852 des Europäischen Parlaments und des Rats sowie gemäß den Delegierten Verordnungen der Kommission (EU-Taxonomie) mit aufgenommen.

DIE ROLLE DER VERWALTUNGS-, LEITUNGS- UND AUFSICHTSORGANE SOWIE INFORMATIONEN UND NACHHALTIGKEITASPEKTE, MIT DENEN SICH DIE VERWALTUNGS-, LEITUNGS- UND AUFSICHTSORGANE DES UNTERNEHMENS BEFASSEN

GOV-1, GOV-2

Das Nachhaltigkeitsmanagement der BAUER Gruppe unterliegt, wie auch die weiteren zentralen Strategien, Ziele und Regelungen, den Grundprinzipien der Unternehmensführung und des Steuerungssystems im Konzern.

Damit Nachhaltigkeitsziele erreicht werden können, braucht es klare Verantwortlichkeiten und eine Struktur, die alle wichtigen Bereiche des Unternehmens einbindet. Diese Struktur sorgt dafür, dass Strategien und Ziele nicht isoliert bleiben, sondern in die gesamte Unternehmensplanung integriert werden. Regelmäßige Abstimmungen und ein offener Austausch helfen, laufende Aktivitäten zu prüfen, Risiken und Chancen frühzeitig zu erkennen und passende Maßnahmen festzulegen. So wird Nachhaltigkeit zu einem festen Bestandteil der Entscheidungen und der Unternehmensführung.

Im Folgenden sind die wesentlichen Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane dargestellt, die diese Umsetzung unterstützen.

Aufsichtsrat

Mitglieder des Aufsichtsrats

Anteilseignervertreter

- Alfons Doblinger, München
Geschäftsführer der Doblinger Beteiligung GmbH, München
- Sabine Doblinger, München
Personalleiterin bei der DIBAG Industriebau Aktiengesellschaft, München
- Prof. Dr.-jur. Bastian Fuchs, Schrobenhausen, Vorsitzender (bis 28.02.2026)
Rechtsanwalt bei TOPJUS Rechtsanwälte Kupferschmid & Partner mbB, München
- Dipl.-Ing. Klaus Pöllath, Stuttgart (bis 07.06.2025 und ab 15.08.2025 bis 24.02.2026)
Bauingenieur im Ruhestand
- Sebastian Sennebogen, Straubing
Geschäftsführer der SENNEBOGEN Multi Line GmbH & Co. KG, Wackersdorf
- Florian Freiherr Tucher von Simmelsdorf, Rottach-Egern
Vorstandsvorsitzender der MuP Verwaltungs- und Beteiligungs AG, Tegernsee
- Martin Saler, Koblach/Österreich (ab 18.03.2026)
Geschäftsbereichsleiter Manufacturing bei der Julius Blum GmbH, Höchst/Österreich
- Prof. Dr. Peter Bömelburg, Ansbach, Vorsitzender (ab 17.03.2026)
selbständiger Wirtschaftsprüfer und Steuerberater, Ansbach

Arbeitnehmervtreter

- Rainer Burg, Gerolsbach
Technical Marketing Manager bei der BAUER Spezialtiefbau GmbH, Schrobenhausen
- Dipl.-Ing. (FH) Petra Ehrenfried, Langenmosen
Betriebsratsvorsitzende BAUER Resources GmbH, Schrobenhausen
- Maria Engfer-Kersten, Langenhagen
Gewerkschaftssekretärin der IG BCE Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie, Hannover
- Robert Feiger, stellvertretender Vorsitzender, Neusäß
Bundesvorsitzender der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt, Frankfurt am Main
- Reinhard Irrenhauser, Schrobenhausen
Betriebsratsvorsitzender BAUER Maschinen GmbH, Schrobenhausen
- Dipl.-Ing. Wolfgang Rauscher, Gachenbach
Leiter Produktion bei der BAUER Maschinen GmbH, Schrobenhausen

Nach dem Bilanzstichtag ist es zu Veränderungen im Aufsichtsrat der BAUER Aktiengesellschaft gekommen. Die Aufsichtsratsmitglieder Prof. Dr.-jur. Bastian Fuchs und Dipl.-Ing. Klaus Pöllath sind aus dem Aufsichtsrat ausgeschieden. Mit Prof. Dr. Peter Bömelburg, der darüber hinaus zum Vorsitzenden des Aufsichtsrates gewählt wurde, und Martin Saler wurden zwei neue Mitglieder des Aufsichtsrates bestellt.

Aufgaben

Der Aufsichtsrat ist das zentrale Kontrollorgan der BAUER Gruppe. Er überwacht und begleitet die Arbeit des Vorstands regelmäßig und stellt sicher, dass die strategische Ausrichtung des Unternehmens umgesetzt wird. Dazu finden eine kontinuierliche

Kommunikation sowie regelmäßige Sitzungen statt, in denen der Vorstand über die Geschäftsentwicklung, Finanzen, Risiken und Compliance-Themen berichtet. Der Aufsichtsrat prüft die Berichte des Vorstands, bewertet die Einhaltung rechtlicher und ethischer Standards und unterstützt die Weiterentwicklung der Unternehmensstrategie. Darüber hinaus wird der Aufsichtsrat über besondere Ereignisse informiert und in wichtige Entscheidungsprozesse eingebunden.

Im Geschäftsjahr 2025 berichtete der Vorstand dem Aufsichtsrat über den Status des Nachhaltigkeitsmanagements. Einen gesonderten Nachhaltigkeitsausschuss gab es im Berichtszeitraum nicht.

Zusammensetzung (Diversität und Fachkenntnisse)

Zum 31. Dezember 2025 bestand der Aufsichtsrat aus insgesamt 12 Mitgliedern. Davon sind 6 Mitglieder Anteilseigner-Vertreter und 6 weitere Mitglieder Arbeitnehmer-Vertreter. Das durchschnittliche Verhältnis von weiblichen zu männlichen Mitgliedern des Aufsichtsrats betrug 25 %. Der Anteil unabhängiger Mitglieder entspricht 33,33 % im paritätisch mitbestimmten System. Die Zusammensetzung des Gremiums gewährleistet eine ausgewogene Vertretung unterschiedlicher Perspektiven. Die Mitglieder bringen umfassende Expertise in den für die BAUER Gruppe relevanten Sektoren und Märkten mit, insbesondere in Bau- und Spezialtiefbau, Maschinenbau sowie Umwelt- und Ingenieurdienstleistungen. Darüber hinaus verfügen mehrere Mitglieder über internationale Erfahrung in Europa, Asien und Nordamerika sowie in der Leitung globaler Projekte und Unternehmen. Ergänzend sind Kenntnisse in Rechtsfragen des Bau- und Vergaberechts, Technik und Produktion, Personalmanagement, Gewerkschaftsarbeit und Nachhaltigkeitsstrategien vertreten. Diese Vielfalt unterstützt die Steuerung des Unternehmens in seinen Kernsegmenten und globalen Märkten.

Vorstand

Mitglieder des Vorstands

- Dipl.-Betriebswirt (FH) Hartmut Beutler, Schrobenhausen (bis 31.05.2025)
- Lena-Franziska Effinger, Dasing (ab 01.06.2025 und bis 16.01.2026)
- Prof. Dr.-Ing. Detlef Heck, Kitzack/Österreich (ab 15.08.2025 und bis 16.01.2026)
- Peter Hingott, Schrobenhausen (bis 07.06.2025)
- Dipl.-Ing. Klaus Pöllath, Stuttgart (ab 07.06.2025 und bis 14.08.2025)
- Dr.-Ing. Martin Thormann, Essen (ab 15.09.2025 und bis 15.06.2026)
- Dirk Pförtner, München (ab 19.02.2026)
- Dr. Martin Beck, Ingolstadt (ab 16.06.2026)

Nach dem Bilanzstichtag ist es zu Veränderungen im Vorstand der BAUER Aktiengesellschaft gekommen. Die Vorstandsmitglieder Lena-Franziska Effinger, Prof. Dr.-Ing. Detlef Heck und Dr.-Ing. Martin Thormann sind aus dem Vorstand ausgeschieden. Mit Wirkung zum 19. Februar 2026 wurde Dirk Pförtner und mit Wirkung vom 16. Juni 2026 Dr. Martin Beck vom Aufsichtsrat in den Vorstand berufen.

Aufgaben

Die Hauptaufgabe des Vorstands der BAUER AG ist die strategische Führung der weltweit tätigen Unternehmensgruppe. Im Rahmen zentraler Strategien, Ziele und Regelungen entwickeln die Hauptunternehmen der drei Segmente – die BAUER Spezialtiefbau GmbH, die BAUER Maschinen GmbH und die BAUER Resources GmbH – jeweils eigene Strategien für das jeweilige Segment, die in die strategische Unternehmensplanung integriert und auf der Ebene der BAUER AG zusammengeführt werden.

Die oberste Verantwortung in Bezug auf die nachhaltige Entwicklung der BAUER Gruppe liegt beim Vorstand des Konzerns sowie bei den Segmentleitern der jeweiligen Segmente Spezialtiefbau, Maschinen und Resources. Die Geschäftsführer und

die Geschäftsleitung der jeweiligen Einzelgesellschaften unterliegen den Unternehmensleitlinien, Regelungen und den übergreifenden Zielen und Strategien der BAUER Gruppe. Diese werden vom Vorstand des Konzerns festgelegt und sind für die jeweiligen Gesellschaften verbindlich. Die Grundsätze zum regelkonformen Verhalten, einschließlich der ethischen und moralischen Standards, definiert die BAUER Gruppe unter anderem in einem Ethikmanagement und Werteprogramm für ihre Unternehmen. Sie werden von Unternehmensleitlinien sowie Führungsgrundsätzen für unsere Mitarbeiter flankiert. Die Geschäftsführung der jeweiligen Gesellschaften ist eigenverantwortlich für die Entwicklung ihrer Bereiche zuständig, solange sie sich innerhalb des oben beschriebenen Regelwerkes bewegt.

Diese Struktur ist an ein zentrales Risikomanagement- und Kontrollsystem und an eine zentrale Konzernrechnungslegung gebunden. Im Rahmen der internen Revision wird die Einhaltung der Unternehmensleitlinien, des Ethikmanagements sowie von Gesetzen und sonstigen Richtlinien in der Unternehmensgruppe überprüft. Mit der strategischen Führung durch den Vorstand wird das Ziel verfolgt, den langfristigen Erfolg der Unternehmensgruppe zu sichern und die Synergien zwischen den Segmenten optional zu nutzen.

Zusammensetzung (Diversität und Fachkenntnisse)

Dem Vorstand der BAUER AG gehörten zum 31. Dezember 2025 eine Frau und zwei Männer an, dies entspricht einem durchschnittlichen Verhältnis von weiblichen zu männlichen Mitgliedern des Vorstands von 33,33 %. Die Mitglieder des Vorstands der BAUER AG bringen umfassende internationale und branchenspezifische Erfahrung mit. Dazu zählen insbesondere fundierte Kenntnisse in den Bereichen Konzernfinanzen, Treasury und internationale Finanzstrukturen, Expertise im Spezialtiefbau sowie in der Bauwirtschaft und Projektsteuerung sowie umfassendes Know-how im Maschinen- und Anlagenbau in Verbindung mit internationaler Managementenerfahrung. Insgesamt decken diese Kompetenzen die wesentlichen Geschäftsbereiche, Produkte und geografischen Märkte des Konzerns ab.

Konzernkreis ESG

Aufgaben

Im Konzernkreis ESG arbeiten der Vorstand sowie Vertreter der Segmente gemeinsam mit Vertretern der Fachthemen Nachhaltigkeit, Lieferkettensorgfaltspflichten, HSE, Ethik, Menschenrechte, Compliance, Interne Revision und Recht daran, zentrale Nachhaltigkeitsthemen strategisch zu steuern und weiterzuentwickeln. Der Konzernkreis ESG findet zwei Mal im Jahr statt.

Unter dem Namen B.sustainable bündelt und koordiniert die BAUER Gruppe seit dem Geschäftsjahr 2021 alle Nachhaltigkeitsaktivitäten zentral. Aktuell arbeitet die BAUER Gruppe unter anderem an der Entwicklung einer Nachhaltigkeitsstrategie für den Konzern und die Segmente. Angesichts der wachsenden Relevanz von Nachhaltigkeitsthemen für unsere Geschäftsbereiche ist es uns ein zentrales Anliegen, unser langjähriges Engagement, das tief in unserer Unternehmenskultur verankert ist, in einer klaren Organisations- und Handlungsstruktur weiterzuentwickeln.

Damit sichergestellt wird, dass im Unternehmen entsprechendes Fachwissen zu den Nachhaltigkeitsthemen vorhanden ist, wird im Rahmen der Jahresplanung im Konzern durch die Personalentwicklung gemeinsam mit den deutschsprachigen Tochtergesellschaften der wesentliche übergeordnete Schulungsbedarf ermittelt und in Abstimmung mit den Geschäftsführern das jährlich aktualisierte Seminarprogramm erstellt. Dieses wird an alle deutschsprachigen Tochtergesellschaften verteilt bzw. im BAUER Intranet allen Mitarbeitenden zur Verfügung gestellt. Ergänzend nehmen einzelne Mitarbeiter und verantwortliche Personen gezielt an individuellen Fortbildungsmaßnahmen im Bereich ESG teil, um ihr Fachwissen kontinuierlich zu vertiefen und auszubauen. Für spezielle Fragestellungen oder besonders spezifische Nachhaltigkeitsthemen wird zudem externes Wissen bzw. externe Unterstützung durch qualifizierte Berater herangezogen, um eine fachlich fundierte Bearbeitung sicherzustellen.

Die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane werden regelmäßig über wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen informiert. Die Information erfolgt derzeit mindestens einmal jährlich im Rahmen der ESG-Konzernberichterstattung sowie ergänzend im Rahmen von Group-Leadership- und Unternehmensleitungsrunden. Weiterhin werden Informationen bei Bedarf an den Aufsichtsrat berichtet. Die zugrunde liegenden Governance- und Berichtsprozesse werden derzeit weiterentwickelt, insbesondere im Hinblick auf klar definierte Zuständigkeiten, strukturierte Berichtsformate und standardisierte Abläufe. Die Umsetzung von Sorgfaltspflichten sowie der Aufbau von Strategien, Maßnahmen und Zielsystemen im Bereich Nachhaltigkeit befindet sich in Entwicklung. Entsprechend wird auch die systematische Berichterstattung hierzu schrittweise ausgebaut. Die Berücksichtigung von Auswirkungen, Risiken und Chancen erfolgt im Rahmen bestehender Prozesse und wird aktuell weiter formalisiert und in die Strategieüberwachung, wesentliche Entscheidungen und das Risikomanagement integriert.

EINBEZIEHUNG DER NACHHALTIGKEITSBEZOGENEN LEISTUNG IN ANREIZSYSTEME

GOV-3

Konzernweit einheitlich anwendbare nachhaltigkeitsbezogene Leistungskriterien zur Integration in Vergütungssysteme werden derzeit geprüft. Insbesondere die Definition, Messbarkeit und Steuerung geeigneter Zielgrößen (Key Performance Indicators), um die Höhe der Vergütung zu bestimmen, stellen dabei noch eine Herausforderung dar. Aus diesem Grund werden Nachhaltigkeitskriterien gegenwärtig noch nicht bei der Vergütung der Mitglieder von Vorstand und Aufsichtsrat berücksichtigt.

ERKLÄRUNG ZUR SORGFALTPFLICHT

GOV-4

Die BAUER Gruppe hat umfassende Prozesse und Verfahren implementiert, um ihrer unternehmerischen Sorgfaltspflicht in Bezug auf Nachhaltigkeit nachzukommen. Diese Maßnahmen zielen darauf ab, tatsächliche oder potenzielle negative Auswirkungen auf Umwelt, Gesellschaft und Menschenrechte frühzeitig zu identifizieren, zu bewerten und angemessen zu adressieren. Die Kernelemente der Sorgfaltspflicht sind integraler Bestandteil unseres Nachhaltigkeitsmanagements und orientieren sich an internationalen Standards wie den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte sowie den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen. Die angefügte Tabelle zeigt die in der Nachhaltigkeitserklärung enthaltenen Informationen zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht.

Kernelemente der Sorgfaltspflicht	Referenz in der Nachhaltigkeitserklärung	Seite	
a) Einbindung der Sorgfaltspflicht in Governance, Strategie und Geschäftsmodell	ESRS 2 GOV-2 Informationen und Nachhaltigkeitsaspekte, mit denen sich die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane des Unternehmens befassen	8 ff.	
	ESRS 2 SBM-3 Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	21 ff.	
b) Einbindung betroffener Interessenträger in alle wichtigen Schritte der Sorgfaltspflicht	ESRS 2 SBM-2 Interessen und Standpunkte der Interessenträger	18 ff.	
c) Ermittlung und Bewertung negativer Auswirkungen	ESRS 2 IRO-1 Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen	25 ff.	
	ESRS 2 SBM-3 Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	21 ff.	
d) Maßnahmen gegen diese negativen Auswirkungen	siehe Politiken und Maßnahmen in den themenspezifischen Standards	47 ff. 63 ff. 83 ff.	
	e) Nachverfolgung der Wirksamkeit dieser Bemühungen und Kommunikation	siehe Ziele und Kennzahlen in den themenspezifischen Standards	47 ff. 63 ff. 83 ff.

RISIKOMANAGEMENT UND INTERNE KONTROLLEN DER NACHHALTIGKEITSBERICHTERSTATTUNG

GOV-5

Die Nachhaltigkeitsberichterstattung der BAUER Gruppe erfolgt aktuell jährlich zur Mitte des Jahres. Die berichteten Nachhaltigkeits- bzw. ESG-Daten werden, sofern die verfügbaren Daten vorhanden sind, in Abstimmung mit den gesetzlichen Anforderungen sowie den vom Konzern angewendeten Berichtsstandards definiert. Grundlage hierfür bildet ein konzernweit etablierter ESG-Reporting-Prozess.

Die Koordination des ESG-Reportings erfolgt durch die zentrale Nachhaltigkeitsabteilung. Die Erfassung, Bündelung und Auswertung der relevanten ESG-Daten und Informationen wird konzernweit durch eine zentrale Softwarelösung unterstützt. Ergänzend kommen themenspezifische sowie operativ gesteuerte Erfassungs- und Reportingprozesse zum Einsatz.

In Abstimmung mit den Verantwortlichen der operativen Einheiten definieren die zuständigen ESG-Verantwortlichen die erforderlichen ESG-Daten, legen Reportingfrequenzen fest und stellen die Qualität der Berichterstattung sicher. Dies umfasst insbesondere die Überwachung und Kontrolle der Vollständigkeit, Einheitlichkeit und Plausibilität der ESG-Daten. Die Verantwortung für die inhaltliche Richtigkeit und Prüfbarkeit der Daten liegt bei den datenerfassenden Einheiten auf operativer Ebene. Dadurch wird sichergestellt, dass das konzernweite ESG-Reporting eng mit den operativen Tätigkeiten verzahnt ist.

Zur Sicherstellung der Datenqualität und Integrität der Nachhaltigkeitsberichterstattung setzt die BAUER Gruppe auf ein mehrstufiges Kontrollsystem, das eine einheitliche Koordination und Umsetzung des ESG-Datenreportings über alle Organisationsebenen hinweg gewährleistet. Ein zentrales Element bildet dabei das integrierte Reporting über eine zentrale ESG-Software; hierfür hat der Konzern eine Plattform zur Erfassung und Pflege von ESG-Daten aufgesetzt.

Die inhaltliche Verlässlichkeit wird durch fachliche und inhaltliche Kontrollen sowohl durch zentrale Funktionen der Holding als auch durch die Geschäftsleitungen der operativen Einheiten sichergestellt. Hierbei kommen auch systemgestützte Plausibilitätsprüfungen einschließlich definierter Toleranzgrenzen zum Einsatz, deren Überschreitungen ausdrücklich zu begründen und zu dokumentieren sind. Zur laufenden Überwachung der Nachhaltigkeitsleistung nutzt das Unternehmen zudem visuelle Auswertungen und Dashboards, die eine transparente Kontrolle der ESG-Performance ermöglichen. Diese Maßnahmen tragen insgesamt dazu bei, die Qualität, Nachvollziehbarkeit und Konsistenz der berichteten Informationen zu sichern und die Anforderungen an eine verlässliche Berichterstattung gemäß den ESRS-Standards zu erfüllen.

STRATEGIE, GESCHÄFTSMODELL UND WERTSCHÖPFUNGSKETTE

SBM-1

Strategie und Geschäftsmodell

Die BAUER Gruppe ist einer der führenden Anbieter von Dienstleistungen, Maschinen und Produkten für Boden und Grundwasser. Sie verfügt über ein weltweites Netzwerk auf allen Kontinenten. Die Geschäftstätigkeit des Konzerns ist in drei kundensorientierte Segmente aufgeteilt: Spezialtiefbau, Maschinen und Resources.

Spezialtiefbau

Das **Segment Spezialtiefbau** führt weltweit alle gängigen Verfahren des Spezialtiefbaus aus. Hierzu gehören die Erstellung von komplexen Baugruben, Gründungen für große Infrastrukturmaßnahmen und Gebäude, Dichtwände sowie Baugrundverbesserungen.

Einerseits werden die Baumärkte durch lokale Tochtergesellschaften bearbeitet, die sich in einem Netzwerk unterstützen, und andererseits werden Großprojekte in Ländern ohne lokale Gesellschaft durch Bündelung von Kapazitäten aus aller Welt durchgeführt. Aus Deutschland heraus werden Unterstützungsleistungen mithilfe zentraler Servicefunktionen bereitgestellt und Standards für die Tochterfirmen des eigenen Segments gesetzt.

Maschinen

Im **Segment Maschinen** ist BAUER Anbieter für die gesamte Palette an Geräten für den Spezialtiefbau sowie für die Erkundung, Erschließung und Gewinnung natürlicher Ressourcen. Neben dem Stammsitz in Schrobenhausen verfügt der Maschinenbereich über ein weltweites Vertriebsnetz und hat Fertigungsstätten in Deutschland, China, Malaysia, in der Türkei und in den USA.

Resources

Im **Segment Resources** konzentriert sich BAUER auf die Entwicklung, Produktion und Ausführung innovativer Produkte und Services und agiert mit mehreren Geschäftsbereichen und Tochterfirmen als Dienstleister auf den Gebieten Bohrdienstleistungen und Brunnenbau, Umwelttechnik, Pflanzenkläranlagen, Bergbau und Sanierung. Zu den Kompetenzen zählen Wassergewinnung und Bohrtechniken, Altlastensanierung und Abfallmanagement sowie Wasseraufbereitung und Bauwerkssanierung.

Zentrale Dienste

Das **Segment Zentrale Dienste** umfasst Dienstleistungen (Personal, Rechnungswesen, Konzernbilanzierung & Controlling, Finanzierung, Öffentlichkeitsarbeit & Marketing, Recht, Rechnungswesen und Steuern, IT, interne Revision, Compliance und Risikomanagement sowie Health Safety Environment) der BAUER AG für die Konzerngesellschaften. Hierin sind auch andere, nicht den gesondert dargestellten Segmenten zuordenbare Gesellschaften enthalten, welche z. B. in- und externe Aus-, Fort- und Weiterbildungen sowie zentrale Entwicklungsleistungen übernehmen oder anbieten oder im Offshore-Bereich tätig sind.

Unsere Märkte im Überblick

Die Einschätzung der Marktentwicklungen sowie der allgemeinen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen für die BAUER Gruppe und für die Geschäftssegmente basiert auf den Informationen aus den einzelnen Tochtergesellschaften, den Einschätzungen der Regionalleiter sowie der obersten Führungsebene.

Die beschriebene gesamtwirtschaftliche Entwicklung wirkte sich erwartungsgemäß auf die einzelnen Märkte unterschiedlich aus. Nordamerika konnte seine positive Entwicklung fortsetzen, von der auch die Bauwirtschaft und somit auch der Bereich Baumaschinen profitiert. Die europäischen Märkte entwickelten sich – mit Ausnahme von Deutschland – im Vergleich zum Vorjahr mehrheitlich positiv, wovon auch der Bausektor profitierte. China blieb in seiner wirtschaftlichen Entwicklung erneut hinter den Erwartungen zurück und konnte sich nicht erholen. Dies wirkte sich auch nachhaltig auf die Bauwirtschaft und den Baumaschinenbereich aus. Die anderen asiatischen Länder entwickelten sich in Summe stabil. Die anhaltend positive Entwicklung im Nahen Osten lässt die lokalen Baumärkte weiter wachsen. Jedoch sind die Auswirkungen des anhaltenden Irankonflikts aktuell noch nicht absehbar. Geprägt von den anhaltenden Krisen auf dem Kontinent, entwickelten sich die Länder Afrikas weiter auf niedrigem Niveau.

Der generelle Bedarf an Infrastruktur ist sowohl in den aufstrebenden Wirtschaftsnationen als auch in den etablierten Industrieländern nach wie vor vorhanden. Staatliche Investitionen in die Infrastruktur förderten die Baumärkte weltweit.

Neben dem Bau- und dem Maschinenbaumarkt als für uns wichtigste Märkte sehen wir auch in den Bereichen Umwelttechnik, Wasser, Bergbau und erneuerbare Energien eine positive Entwicklung, die durch die wachsende Bedeutung dieser Themen vorangetrieben wird.

Deutschland

Das verhaltene Wirtschaftswachstum, die politischen Rahmenbedingungen und die Auswirkungen von Inflation und Zinsentwicklung der Vorjahre wirkten sich weiterhin spürbar auf die Bauindustrie aus. Im Wohnungs- und Hochbau blieben die Bauaktivitäten auf niedrigem Niveau und das Marktumfeld für Projektentwickler zeigte sich unverändert schwierig. Auch im Industriebau war aufgrund der wirtschaftlichen und politischen Rahmenbedingungen die Investitionszurückhaltung spürbar. Der öffentliche Bau profitierte weiterhin von einem erheblichen Defizit im Bereich Infrastruktur, für den im Staatshaushalt ungeachtet der angespannten Haushaltslage finanzielle Mittel zur Verfügung standen. Der Preisdruck und die Wettbewerbssituation am Markt verstärkten sich im Laufe des Jahres weiter.

Die Nachfrage nach Baumaschinen lag im Jahr 2025 in etwa auf dem gleichen hohen Niveau wie im Vorjahr.

Europa

Die Bauwirtschaft in Europa entwickelte sich in den meisten Ländern im Vergleich zum Vorjahr verhalten. Die Märkte für Baumaschinen zeigten sich dementsprechend zurückhaltend. Diese Entwicklung galt insbesondere für die südlichen Länder Europas wie Italien, aber auch für Belgien.

Nahost

Die anhaltende Nachfrage nach Rohstoffen, aber auch die Transformation der Länder des Nahen Ostens hin zu einer Zeit nach den Bodenschätzen sorgte für eine gute wirtschaftliche Entwicklung und Wachstum. Insbesondere galt und gilt dies für Saudi-Arabien und die Vereinigten Arabischen Emirate. Von dieser Entwicklung profitierten auch die Baumaschinenmärkte. Jedoch kann der anhaltende Nahostkonflikt noch für Unterbrechungen im Jahr 2026 sorgen.

Asien-Pazifik

Chinas Wirtschaft blieb aufgrund der anhaltenden Herausforderungen im Land hinter den Erwartungen zurück. Auch staatliche Maßnahmen konnten keine Trendwende erzeugen. Die Bau- sowie die Baumaschinenmärkte lagen auf einem sehr niedrigen Niveau. Dies hatte insbesondere Auswirkungen auf den Export von Baumaschinen aus China in die asiatischen Märkte, der deutlich zunahm und europäische Hersteller weiter unter Druck setzt.

Die anderen Länder der Region verzeichneten eine stabile Entwicklung. Indien als wachstumsstärkstes Land der Region dagegen hatte einen deutlichen Anstieg der Bauwirtschaft, was insbesondere durch Infrastruktur-, Energie- und Industrieprojekte vorangetrieben wurde. Hiervon konnte auch der Baumaschinenmarkt profitieren, der jedoch sehr stark von chinesischen Herstellern dominiert wird. Australien verzeichnete eine positive wirtschaftliche Entwicklung, die sich auch auf die Bauaktivitäten auswirkte. Dies galt insbesondere in den Bereichen Infrastruktur und Hochbau. Dieses Umfeld beeinflusste den Baumaschinenmarkt entsprechend positiv.

Amerika

Der Nachholbedarf in vielen Infrastrukturbereichen der USA ist unverändert groß. Die US-amerikanische Wirtschaft konnte sich insgesamt gut behaupten. Auch beim Verkauf von Baumaschinen zeigte sich ein gutes Umfeld. Jedoch wirken sich die geopolitischen Unsicherheiten zunehmend negativ auf die wirtschaftliche Entwicklung aus. In Kanada waren der Bau- und der Baumaschinenmarkt positiv, in den Ländern Mittel- und Südamerikas dagegen weiter verhalten.

Afrika

In Afrika ist das wirtschaftliche Niveau vieler Länder weiter sehr niedrig, so dass die Bau- und Baumaschinennachfrage auch im Jahr 2025 schwach war. Nur Ägypten verzeichnete eine stabile Baukonjunktur. Diese ist vor allem auf staatliche Infrastrukturprojekte zurückzuführen. Auch Algerien lässt positive Anzeichen erkennen. Wichtige Zukunftsthemen für den Kontinent,

wie Wasser, Umwelt, Energie oder Bodenschätze, nehmen an Bedeutung zu und werden durch Fördermaßnahmen unterstützt. Dennoch sind die Entwicklungen auch in diesen Bereichen sehr verhalten.

Gesamtaussage Märkte

Die anhaltende Volatilität der Weltmärkte, die Krisenherde und geopolitischen Entwicklungen sowie der Klimawandel und seine Auswirkungen zählen weiter zu den größten Herausforderungen. Immer wieder ändern sich kurzfristig politische und wirtschaftliche Rahmenbedingungen, auf die wir uns dann schnell und flexibel einstellen müssen. Die Chancen und Risiken aus dem Klimawandel, aber auch die Entwicklungen im Bereich künstliche Intelligenz müssen mit ausreichender Weitsicht professional gemanagt werden, um langfristig in den Märkten zu bestehen.

In Summe war die weltweite Nachfrage in den Bau- und Baumaschinenmärkten auch im Jahr 2025 positiv. Negative Einflussfaktoren, wie der Krieg Russlands gegen die Ukraine und politische Spannungen, wirkten sich negativ auf einzelne Märkte aus. Dennoch zeigte sich die Weltwirtschaft 2025 weiter robust. Insgesamt ist zu erwarten, dass sich die Märkte weiter auf die veränderten Rahmenbedingungen einstellen.

Beschäftigte nach geografischen Gebieten

Die Mitarbeiter der BAUER Gruppe kommen aus aller Welt. 2025 waren weltweit 10.544 Mitarbeiter (Vorjahr: 11.380 Mitarbeiter) aus rund 100 Nationen bei uns beschäftigt – Menschen verschiedenster Kulturen und Ethnien, die sich auf allen Kontinenten für das Erreichen unserer gemeinsamen Ziele einsetzen. Die folgende Tabelle zeigt die Entwicklung der Mitarbeiterzahlen in den Regionen Deutschland, übriges Europa, Nahost, Asien-Pazifik, Amerika und Afrika.

Mitarbeiter nach Regionen

	2021	2022	2023	2024	2025	Veränderung 2024/2025 in %
Deutschland	4.001	3.951	3.776	3.848	3.669	-4,7 %
(Übriges) Europa	784	737	689	680	536	-21,2 %
Nahost	1.429	485	317	277	243	-12,3 %
Asien-Pazifik	3.007	3.798	5.069	4.366	3.744	-14,2 %
Amerika	595	638	650	542	523	-3,5 %
Afrika	2.150	2.283	1.533	1.667	1.829	9,7 %
Gesamt	11.966	11.892	12.034	11.380	10.544	-7,3 %

Umsatzerlöse

Die Gesamteinnahmen (Umsatzerlöse) der BAUER Gruppe gemäß dem veröffentlichten Jahresabschluss für das Geschäftsjahr 2025 belaufen sich auf 1,6 Mrd. EUR. Eine Aufschlüsselung nach ESRS-Sektoren erfolgt derzeit nicht, da die entsprechende sektorspezifische Klassifikation bislang lediglich als Entwurf vorliegt und noch keine rechtsverbindliche Grundlage geschaffen wurde.

Wertschöpfungskette

Die Wertschöpfungskette der BAUER Gruppe ist durch eine hohe vertikale Integration gekennzeichnet. Sie reicht von der Entwicklung und Herstellung von Maschinen und Verfahren über die Ausführung komplexer Bau- und Umweltprojekte bis hin zum Betrieb und zur Instandhaltung technischer Anlagen.

Durch die enge Zusammenarbeit der drei Segmente Maschinen, Spezialtiefbau und Resources kann die BAUER Gruppe Synergien entlang der gesamten Wertschöpfungskette nutzen, technologische Innovationen gezielt einsetzen und Projekte

effizient sowie in hoher Qualität umsetzen. Die internationale Präsenz und die breite Aufstellung ermöglichen es, sowohl öffentliche als auch private Auftraggeber in unterschiedlichen Marktsegmenten zu bedienen. Vorgelagerte Wertschöpfungsstufen umfassen insbesondere den Bezug von Rohstoffen, Komponenten und Dienstleistungen, während die nachgelagerte Wertschöpfung die Nutzung von Bauwerken, Anlagen sowie begleitende Betriebs- und Serviceleistungen umfasst.

Wertschöpfungskette der BAUER Gruppe



Vorgelagerte Wertschöpfungskette (Upstream)

Die Wertschöpfung beginnt auf der vorgelagerten Ebene mit der Gewinnung von Rohstoffen und der Beschaffung technischer Komponenten durch externe Partner.

- **Rohstoffe & Material:** Wesentliche Inputs sind energieintensive Materialien wie Stahl, Zement, Beton und Kunststoffe sowie Erze zur Herstellung von Hydraulik- und Elektronikkomponenten.
- **Beschaffungsmanagement:** Analog zu Branchenstandards setzt BAUER auf ein globales Netzwerk aus Lieferanten und Nachunternehmern, die zur Einhaltung des Lieferantenkodex verpflichtet sind. Sofern es möglich ist, wird hierbei verstärkt auf eine regionale Beschaffung geachtet, um Transportwege und CO₂-Emissionen zu minimieren.

Eigene Aktivitäten (Own Operations)

Innerhalb der eigenen Geschäftstätigkeit verzahnt die BAUER Gruppe drei komplementäre Segmente, um ganzheitliche Lösungen für globale Herausforderungen wie Urbanisierung und Infrastrukturausbau anzubieten.

- **Segment Maschinen:** Im Segment Maschinen ist BAUER Anbieter für die gesamte Palette an Geräten für den Spezialtiefbau sowie für die Erkundung, Erschließung und Gewinnung natürlicher Ressourcen. Neben dem Stammsitz in Schrobenehausen verfügt der Maschinenbereich über ein weltweites Vertriebsnetz und hat Fertigungsstätten unter anderem in Deutschland, China, Malaysia, in der Türkei und in den USA.
- **Segment Spezialtiefbau:** Dieser Bereich führt weltweit alle gängigen Verfahren des Spezialtiefbaus aus. Hierzu gehören die Erstellung von komplexen Baugruben, Gründungen für große Infrastrukturmaßnahmen und Gebäude, Dichtwände sowie Baugrundverbesserungen. Einerseits werden die Märkte durch lokale Tochtergesellschaften bearbeitet, die sich in einem Netzwerk unterstützen, andererseits werden Großprojekte in Ländern ohne lokale Gesellschaft durch Bündelung von Kapazitäten aus aller Welt durchgeführt. Aus Deutschland und aus regionalen Zentren heraus werden Unterstützungsleistungen mithilfe zentraler Servicefunktionen bereitgestellt und Standards für die Tochterfirmen des eigenen Segments gesetzt.

- **Segment Resources:** Im Segment Resources konzentriert sich BAUER auf die Entwicklung, Produktion und Ausführung innovativer Produkte und Services und agiert mit mehreren Geschäftsbereichen und Tochterfirmen als Dienstleister auf den Gebieten Brunnenbau, Umwelttechnik und Energie, Bergbau, Infrastruktur sowie Pflanzenkläranlagen.
- **Unterstützende Prozesse:** Die BAUER Aktiengesellschaft (BAUER AG) ist die Holdinggesellschaft der Unternehmensgruppe und stellt im Wesentlichen das Segment Zentrale Dienste dar. Sie erbringt als Dienstleister zentrale Verwaltungs- und Servicefunktionen für die verbundenen Unternehmen und ist insbesondere in den Bereichen Personal, Rechnungswesen, Finanzierung, Bilanzierung und Controlling, Öffentlichkeitsarbeit & Marketing, Recht und Steuern, IT, Interne Revision und Risikomanagement sowie Health Safety Environment (HSE) tätig.

Nachgelagerte Wertschöpfungskette (Downstream)

Die nachgelagerte Ebene umfasst den gesamten Nutzungszyklus der erbrachten Leistungen bis zu deren Ende.

- **Nutzung und End-of-Life:** Die Wertschöpfungskette schließt mit der langjährigen Nutzungsphase bzw. dem Lebensende der Geräte sowie der fertiggestellten Bauwerke (z. B. Brücken, Brunnen) ab. Am Ende des Lebenszyklus übernimmt die BAUER Gruppe durch seine Kompetenzen im Segment Resources den Rückbau, die Dekontamination und das fachgerechte Recycling, um Materialien zurück in den Stoffkreislauf zu führen.

Nachhaltigkeitsstrategie und -ziele

Zum Berichtszeitpunkt befindet sich das Unternehmen auf Basis der Ergebnisse der doppelten Wesentlichkeitsanalyse in der Entwicklung einer ganzheitlichen Nachhaltigkeitsstrategie sowie darauf aufbauender Nachhaltigkeitsziele. In diesem Zusammenhang werden derzeit zentrale Handlungsfelder identifiziert, priorisiert und mit konkreten Zielsetzungen, Maßnahmen sowie Projekten hinterlegt. Die systematische Ableitung spezifischer Nachhaltigkeitsziele in Bezug auf wesentliche Produkt- und Dienstleistungsgruppen, Kundensegmente, geografische Märkte und Interessenträger sowie die entsprechende Bewertung dieser Bereiche erfolgt im Zuge der weiteren Implementierung eines strukturierten Nachhaltigkeitsmanagements und wird sukzessive erweitert. Die in den Vorjahren definierten Nachhaltigkeitsziele werden unabhängig davon zunächst weiterhin im Nachhaltigkeitsbericht bei den entsprechenden Themen aufgeführt, transparent nachverfolgt und fortgeschrieben.

INTERESSEN UND STANDPUNKTE DER INTERESSENTRÄGER

SBM-2

Die Berücksichtigung der Interessen und Erwartungen unserer Stakeholder ist ein integraler Bestandteil unserer Geschäftsstrategie und unseres Nachhaltigkeitsmanagements. Stakeholder sind für uns alle Gruppen, die von unserer Geschäftstätigkeit betroffen sind oder Einfluss auf die langfristige Entwicklung der BAUER Gruppe haben. Dazu zählen insbesondere Kunden, Mitarbeiter, Investoren, Lieferanten, Behörden sowie die Gesellschaft und relevante Umweltakteure.

Die Einbindung der Stakeholder erfolgt systematisch, kontinuierlich und zielgerichtet. Ziel ist es, ein fundiertes Verständnis für wesentliche Nachhaltigkeitsthemen, deren Auswirkungen, Risiken und Chancen sowie für regulatorische und gesellschaftliche Entwicklungen zu gewinnen. Der Stakeholder-Dialog basiert auf den Grundsätzen der Transparenz, Nachvollziehbarkeit und Inklusivität und ist auf einen offenen und respektvollen Austausch ausgerichtet.

Für jede wesentliche Stakeholder-Gruppe ist mindestens eine interne Funktion oder Organisationseinheit verantwortlich. Diese verantwortet die Auswahl geeigneter Dialog- und Kommunikationsformate, die strukturierte Erfassung der Rückmeldungen sowie deren Bewertung im jeweiligen fachlichen Kontext. Die Formate der Stakeholder-Einbindung reichen – abhängig von Stakeholder-Gruppe und Zweck – von bilateralen Gesprächen und regelmäßigen Austauschrunden bis hin zu Messen.

Die mittels der Stakeholder-Einbindung gewonnenen Erkenntnisse werden systematisch in relevante Entscheidungs- und Steuerungsprozesse integriert. Dies betrifft insbesondere:

- die Durchführung und Aktualisierung der doppelten Wesentlichkeitsanalyse zur Identifikation, Bewertung und Priorisierung wesentlicher Auswirkungen, Risiken und Chancen,
- die Definition und Weiterentwicklung der Konzernstrategie sowie der Strategien der einzelnen Segmente,
- die Ausgestaltung und Weiterentwicklung unserer Produkte, Dienstleistungen und Geschäftsmodelle unter Berücksichtigung regulatorischer Anforderungen und gesellschaftlicher Erwartungen.

Wesentliche Ergebnisse und relevante Entwicklungen aus dem Stakeholder-Dialog werden über definierte Kommunikationskanäle adressatengerecht kommuniziert. Die Stakeholder-Einbindung verstehen wir nicht als punktuelle Maßnahme, sondern als fortlaufenden Prozess und zentrales Instrument für die langfristig nachhaltige Ausrichtung der BAUER Gruppe.

Stakeholder-Einbindung

Stakeholder-Gruppe	Ansprüche / Interessen	Dialogformate / Einbeziehung	Unternehmensbereich(e)
Kunden	Qualität, zuverlässige Leistung, kundenspezifische Lösungen, Service, faire Preisgestaltung, Nachhaltigkeit	Direkte Kommunikation, Messen und Veranstaltungen (z. B. bauma, Schrobenhausener Tage), Kundenbefragungen, Berichterstattung, Unternehmenswebsites, Social-Media-Kanäle	Vertrieb
Anteilseigner	Unternehmenswert, Transparenz und Information, ESG-Ratings, strategische Ausrichtung	Direkte Kommunikation, Hauptversammlung, Berichterstattung	Vorstand, Geschäftsführung
Management	Umsetzung der Strategie, nachhaltige Unternehmensentwicklung	Direkte Kommunikation, Berichterstattung, Social-Media-Kanäle, Teilnahme an Arbeitskreisen, Verhaltenskodex	Nachhaltigkeitsmanagement
Mitarbeiter	Faire Arbeitsbedingungen, Entwicklungsmöglichkeiten, Mitsprache, Work-Life-Balance, transparente Kommunikation, gelebte Unternehmenskultur	Mitarbeiterbefragungen, Intranet, Mitarbeiterzeitung, Betriebs-/ Informationsveranstaltungen, Betriebliches Vorschlagswesen, Verhaltenskodex	Personalabteilung, Betriebsrat, Unternehmenskommunikation
Finanzinstitute / Banken	Sicherheit & Wachstum des Kapitals, Liquiditätskontrolle	Direkte Kommunikation, Berichterstattung, Unternehmenswebsites	Vorstand, Geschäftsführung, Konzernfinanzen, Controlling
Zulieferer & Nachunternehmer	Langfristige Partnerschaft, faire Konditionen, Beteiligung am Erfolg, Sicherheit	Direkte Kommunikation, Berichterstattung, Unternehmenswebsites, Messen und Veranstaltungen (z. B. Lieferantentage), externe Audits, Besuche & Beurteilungen, Lieferantenkodex	Einkauf
Regierung & Behörden	Einhaltung gesetzlicher Vorgaben, Nachhaltigkeitsregulierung	Direkte Kommunikation, Berichterstattung, Compliance-Prozesse	Geschäftsleitung, Compliance
Region & Gesellschaft	Umwelt- und Sozialauswirkungen lokaler Aktivitäten, Gemeinwohlbeitrag	Direkte Kommunikation, Berichterstattung, Unternehmenswebsites, Spenden, Vereinsförderung (z. B. Tafel Schrobenhausen)	Unternehmenskommunikation
Stiller Stakeholder (Umwelt)	Schutz natürlicher Ressourcen, Klimaschutz, Biodiversität	Studien und Berichte, Berichterstattung	HSE, Nachhaltigkeitsmanagement
Forschung & Wissenschaft	Gemeinsame Entwicklung, Wissenstransfer, Unterstützung von Lehre & Forschung	Forschungskooperationen, Bachelor-/ Masterarbeiten, Lehraufträge, Social-Media-Kanäle	diverse Unternehmensbereiche, v. a. Forschung und Entwicklung
Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette	Menschenrechte, sichere Arbeitsbedingungen, faire Löhne, keine Kinderarbeit, soziale Mindeststandards	Unternehmenswebsites, Social-Media-Kanäle, Berichterstattung, Verhaltenskodex	Einkauf, Compliance
Betroffene Gemeinschaften	Umwelt- und Gesundheitsauswirkungen, gesellschaftliche Teilhabe, Respekt vor kulturellen und sozialen Rechten	Unternehmenswebsites, Social-Media-Kanäle, Direkte Kommunikation, Berichterstattung	Geschäftsleitung, Compliance, Projektleiter Bauprojekt

WESENTLICHE AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN UND IHR ZUSAMMENSPIEL MIT STRATEGIE UND GESCHÄFTSMODELL

SBM-3

Im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse wurden wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen (Impacts, Risks and Opportunities, IROs) entlang der gesamten Wertschöpfungskette der BAUER Gruppe analysiert und folgende wesentliche Themen definiert.

Umwelt

Klimaschutz und Energie

Die BAUER Gruppe trägt als energie- und ressourcenintensives Unternehmen im Spezialiiefbau, Maschinenbau und der Umwelttechnik eine zentrale Verantwortung in der nachhaltigen Transformation. Entlang der gesamten Wertschöpfungskette – von der Herstellung und Beschaffung energieintensiver Materialien wie Stahl und Zement über den Transport von Geräten und Materialien bis hin zum Betrieb eigener Produktionsanlagen und Gebäude – entstehen prozess- und energiebedingte Treibhausgasemissionen. Diese Emissionen verstärken die Klimaerwärmung und stellen eine langfristige Herausforderung dar, die durch ansteigende regulatorische Anforderungen und gesellschaftliche Erwartungen zusätzlich an Bedeutung gewinnt.

Gleichzeitig bietet die Entwicklung innovativer Technologien im Bereich Klimaschutz erhebliche Chancen. Lösungen wie Geothermie und die Pflanzenkläranlagen ermöglichen die Einsparung von Emissionen im eigenen Betrieb und bei Kunden, tragen zur Bereitstellung klimaneutraler Energie bei und sichern eine nachhaltige Energieversorgung. Damit stärkt BAUER seine Wettbewerbsfähigkeit und positioniert sich als Vorreiter für klimafreundliche Lösungen.

Anpassung an den Klimawandel

Die Folgen des Klimawandels sind bereits heute sichtbar und erfordern gezielte Anpassungen. Zunehmende Extremwetterereignisse wie Starkregen und Überschwemmungen stellen große Herausforderungen dar. Die BAUER Gruppe übernimmt dabei eine Schlüsselrolle, indem das Unternehmen Maßnahmen umsetzt, die die Widerstandsfähigkeit von Infrastrukturen erhöhen. Ein zentrales Beispiel sind Projekte im Hochwasser- und Katastrophenschutz, wie die Errichtung von Dämmen und Schutzbauwerken, die Menschen, Gebäude und kritische Versorgungseinrichtungen vor Überflutungen schützen.

Soziales

Eigene Belegschaft – Arbeitsbedingungen

In Bezug auf die Arbeitsbedingungen unserer Mitarbeiter gibt es sowohl positive als auch negative Auswirkungen auf die eigene Belegschaft weltweit. Positive Auswirkungen ergeben sich durch eine sichere Beschäftigung durch Mitarbeiterqualifizierung und -entwicklung sowie durch Investitionen in Forschung und Entwicklung. Schriftliche Arbeitsverträge, Tarifvereinbarungen und die Arbeitnehmervertretung im Betriebsrat sowie im Aufsichtsrat sorgen für Stabilität und Transparenz. Zusätzlich fördern wir die Beteiligung unserer Mitarbeitenden durch Betriebsversammlungen und Mitarbeiterbefragungen. Maßnahmen im Bereich Gesundheit und Sicherheit (HSE) sowie Angebote wie mobiles Arbeiten tragen zu einer besseren Work-Life-Balance und zum Wohlbefinden bei.

Gleichzeitig sind wir uns bewusst, dass es negative Auswirkungen gibt, insbesondere auf Baustellen und in der Produktion. Hier sind Mitarbeitende einem höheren Risiko für arbeitsbezogene Verletzungen ausgesetzt. Auch unregelmäßige Arbeitszeiten durch Schichtarbeit oder projektbedingte Einsätze können zur Überlastung führen. Zudem sind Mitarbeiter auf Baustellen oder in der Produktion auch eher gesundheitlichen Risiken aufgrund geänderter klimatischer Bedingungen wie etwa Hitzewellen ausgesetzt. Diese Herausforderungen nehmen wir ernst und arbeiten kontinuierlich daran, sie zu reduzieren.

Trotz bestehender Herausforderungen im Bereich Gesundheits- und Arbeitsschutz eröffnet ein hoher HSE-Standard die Möglichkeit, die Mitarbeiterzufriedenheit zu steigern und die Attraktivität von der BAUER Gruppe als Arbeitgeber nachhaltig zu erhöhen.

Eigene Belegschaft – Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle

Die Förderung von Gleichbehandlung und Chancengleichheit durch gezielte Personalentwicklungsmaßnahmen tragen maßgeblich zur Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit und zur Stärkung unserer Unternehmenskultur bei. Die Personalentwicklung ist in unserer Rahmenleitlinie fest verankert.

Governance

Unternehmenskultur

Eine starke Governance-Struktur ist für die BAUER Gruppe entscheidend, um Integrität, Transparenz und Effizienz sicherzustellen. Positive Auswirkungen ergeben sich vor allem durch die Förderung einer respektvollen Unternehmenskultur und klarer Führungsprinzipien. Die Implementierung eines Ethikmanagementsystems schafft ein Arbeitsumfeld, das auf Fairness und Verantwortung basiert. Ergänzend sorgen interne Audits unserer Managementsysteme – etwa in den Bereichen Qualität und Umwelt – für Transparenz und kontinuierliche Verbesserung. Gelebte Managementsysteme fördern eine effiziente Arbeitsweise und stärken die Verlässlichkeit unserer Prozesse.

Schutz von Hinweisgebern (Whistleblowers)

Wir sind uns bewusst, dass es auch Herausforderungen gibt: Beim Schutz von Hinweisgebern kann es vorkommen, dass Mitarbeitende zögern, Vorfälle zu melden. Hier arbeiten wir kontinuierlich daran, Vertrauen zu schaffen und sichere Meldewege zu gewährleisten.

Korruption und Bestechung

Darüber hinaus ist die Vermeidung von Korruption und Bestechung ein zentrales Element unserer Governance. Durch gezielte Schulungen zum Ethikmanagement stellen wir sicher, dass unsere Mitarbeitenden die Grundsätze kennen und aktiv umsetzen.

Anbei die Liste mit allen wesentlichen IROs (Auswirkungen, Risiken und Chancen) zu E1 Klimawandel, S1 Eigene Belegschaft und G1 Governance.

E1 Klimawandel

Thema / Unterthema	Auswirkung, Risiko, Chance	Beschreibung	Wertschöpfungs- kette	Zeithorizont	Segment
Anpassung an den Klimawandel	Chance	Steigerung von Umsatz und Unternehmenswert durch Projekte zur Anpassung an den Klimawandel (u. a. Projekte im Hochwasser- und Katastrophenschutz)	eigener Betrieb	langfristig	Spezialtiefbau
Klimaschutz	positive Auswirkung	Einsparung von THG-Emissionen durch verschiedene Geschäftsmodelle (u. a. Geothermie, Pflanzenkläranlage)	eigener Betrieb, nachgelagert	langfristig	Resources
	negative Auswirkung	Beitrag zur Klimaerwärmung durch THG-Emissionen in der Lieferkette, im eigenen Betrieb durch Transporte, Produktion	vor-/ nachgelagert, eigener Betrieb	langfristig	übergreifend
	negative Auswirkung	Beitrag zur Klimaerwärmung durch THG-Emissionen durch Betrieb der Geräte	eigener Betrieb	langfristig	übergreifend
Energie	positive Auswirkung	Bereitstellung klimaneutraler Energie oder Energieeinsparungen durch verschiedene Geschäftsmodelle (Geothermie, Pflanzenkläranlage, etc.)	nachgelagert	langfristig	Spezialtiefbau, Resources
	negative Auswirkung	Beitrag zur Klimakrise durch Energieverbrauch in der Lieferkette und Transport	vorgelagert	langfristig	übergreifend
	negative Auswirkung	Beitrag zur Klimakrise durch Energieverbrauch in der Produktion / Gebäude	eigener Betrieb	langfristig	übergreifend

S1 Eigene Belegschaft

Thema / Unterthema	Auswirkung, Risiko, Chance	Beschreibung	Wertschöpfungskette	Zeithorizont	Segment
Arbeitsbedingungen					
Sichere Beschäftigung	positive Auswirkung	Sichere Beschäftigung aufgrund der Mitarbeiterqualifizierung und -entwicklung	eigener Betrieb	langfristig	übergreifend
	positive Auswirkung	Sichere Beschäftigung / Zukunftssicherung durch F&E und Innovationen	eigener Betrieb	langfristig	übergreifend
	positive Auswirkung	Sichere Beschäftigung aufgrund schriftlicher Arbeitsverträge	eigener Betrieb	langfristig	übergreifend
	negative Auswirkung	Unsichere Beschäftigung aufgrund befristeter Arbeitsverträge	eigener Betrieb	kurzfristig	übergreifend
Arbeitszeit	negative Auswirkung	Überlastung der Mitarbeiter durch unregelmäßige Arbeitszeiten aufgrund Schichtarbeit, Projektarbeit	eigener Betrieb	kurzfristig	übergreifend
Sozialer Dialog	positive Auswirkung	Mitarbeiterbeteiligung in der überwiegenden Anzahl der Niederlassungen (u. a. Betriebsversammlungen, Mitarbeiterbefragung)	eigener Betrieb	mittelfristig	übergreifend
Vereinigungsfreiheit, Existenz von Betriebsräten und Rechte der Arbeitnehmer auf Information, Anhörung und Mitbestimmung	positive Auswirkung	Umfassende Mitbestimmung durch sozialen Dialog mit Gewerkschaften und Betriebsrat	eigener Betrieb	langfristig	übergreifend
	positive Auswirkung	Mitarbeiterzufriedenheit aufgrund Arbeitnehmervertretung durch den jeweiligen Betriebsrat	eigener Betrieb	langfristig	übergreifend
	positive Auswirkung	Mitarbeiterzufriedenheit aufgrund transparenter Kommunikation innerhalb der BAUER Gruppe (u. a. über interne Medien und Betriebsversammlungen)	eigener Betrieb	langfristig	übergreifend
Tarifverhandlungen, einschließlich der Quote der durch Tarifverträge abgedeckten Arbeitskräften	positive Auswirkung	Geregelte und meist bessere Arbeitsbedingungen aufgrund Tarifverträge (in Deutschland)	eigener Betrieb	mittelfristig	übergreifend
Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben	positive Auswirkung	Förderung des Wohlbefindens der Mitarbeiter (v. a. Angestellte) durch eine ausgewogene Work-Life-Balance mittels mobiler Arbeit	eigener Betrieb	langfristig	übergreifend
Gesundheitsschutz und Sicherheit	positive Auswirkung	Förderung der Gesundheit von Mitarbeitern durch HSE-Maßnahmen (u. a. Ergonomie am Arbeitsplatz / auf der Baustelle)	eigener Betrieb	langfristig	übergreifend
	negative Auswirkung	Arbeitsbezogene Verletzungen v. a. bei Mitarbeitern in den Produktionswerken und auf Baustellen	eigener Betrieb	langfristig	übergreifend
	negative Auswirkung	Gesundheitliche Risiken für Mitarbeiter aufgrund geänderter klimatischer Bedingungen (u. a. Hitzewellen)	eigener Betrieb	langfristig	übergreifend
	Chance	Steigende Mitarbeiterzufriedenheit und Arbeitgeberattraktivität durch hohen HSE-Standard	eigener Betrieb	langfristig	übergreifend
Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle					
Schulungen und Kompetenzentwicklung	positive Auswirkung	Steigende Mitarbeiterzufriedenheit durch Personalentwicklungsmaßnahmen	eigener Betrieb	langfristig	übergreifend

G1 Unternehmenspolitik

Thema / Unterthema	Auswirkung, Risiko, Chance	Beschreibung	Wertschöpfungskette	Zeithorizont	Segment
Unternehmenskultur	positive Auswirkung	Respektvolles Arbeitsumfeld durch die Implementierung eines Ethikmanagementsystems	eigener Betrieb	langfristig	übergreifend
	positive Auswirkung	Förderung von Transparenz durch interne Audits der Managementsysteme (u. a. Qualität, Umwelt)	eigener Betrieb	langfristig	übergreifend
	positive Auswirkung	Förderung einer effizienten Arbeitsweise durch gelebte Managementsysteme	eigener Betrieb	langfristig	übergreifend
	positive Auswirkung	Schaffung einer klaren Führungsphilosophie durch klare Führungsgrundsätze	eigener Betrieb	langfristig	übergreifend
Schutz von Hinweisgebern (Whistleblowers)	negative Auswirkung	Zögern der Mitarbeiter bei der Meldung von Vorfällen (Whistleblower)	eigener Betrieb	mittelfristig	übergreifend
Korruption und Bestechung - Vermeidung und Aufdeckung einschließlich Schulung	positive Auswirkung	Vermeidung von Korruption und Bestechung durch Schulung von Mitarbeitern zum Ethikmanagement	eigener Betrieb	kurzfristig	übergreifend

Die Analyse der aktuellen finanziellen Auswirkungen der wesentlichen Risiken und Chancen des Unternehmens zeigt derzeit keine erheblichen Risiken, die im nächsten Berichtszeitraum zu einer wesentlichen Anpassung der Buchwerte der im Jahresabschluss 2025 ausgewiesenen Vermögenswerte oder Verbindlichkeiten führen könnten.

Im Rahmen des ESG-Konzernkreises wurden die wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen aus dem Jahr 2024 nochmals geprüft und entschieden, dass es keine Änderungen der wesentlichen Themen gibt. Es wurden keine unternehmensspezifischen Themen für das Berichtsjahr identifiziert.

BESCHREIBUNG DER VERFAHREN ZUR ERMITTLUNG UND BEWERTUNG DER WESENTLICHEN AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN

IRO-1

Die Durchführung einer doppelten Wesentlichkeitsanalyse (DWA) ist das Kernelement bei der Entwicklung des Nachhaltigkeitsrahmens und der strategischen Prioritäten des Unternehmens. Die Analyse umfasst sowohl die Impact-Wesentlichkeit (positive und negative Auswirkungen des Unternehmens auf Umwelt und Gesellschaft) als auch die finanzielle Wesentlichkeit (finanzielle Risiken und Chancen für das Unternehmen, die sich aus Nachhaltigkeitsthemen ergeben). Im Einklang mit den European Sustainability Reporting Standards (ESRS) wird dabei die gesamte Wertschöpfungskette berücksichtigt und die Sichtweise relevanter Stakeholder miteinbezogen.

Im Jahr 2024 erfolgte die Durchführung der doppelten Wesentlichkeitsanalyse nach den Vorgaben der ESRS in mehreren Schritten:



1. Festlegung des Scopes

Ziel dieses Schritts ist es, ein ganzheitliches Verständnis für den Unternehmenskontext zu schaffen. Dabei wurden die Aktivitäten, Produkte und Dienstleistungen des Unternehmens analysiert, eine Rückschau auf die Wesentlichkeitsanalyse von 2021 durchgeführt, die gesamte Wertschöpfungskette aufgezeigt, eine Benchmark-Analyse sowie eine Stakeholder-Identifikation und -Analyse vorgenommen.

2. Erstellung der Liste mit relevanten Nachhaltigkeitsthemen (Longlist)

Basierend auf diesen Erkenntnissen wurde eine umfassende Liste potenziell relevanter Nachhaltigkeitsthemen erstellt. Als strukturelle Basis diente die von den ESRS bereitgestellten Themenbereiche, die in einer detaillierten Tabelle in zehn Hauptthemen sowie entsprechende Unterthemen (Sub-Topics) und Unterunterthemen (Sub-Sub-Topics) gegliedert sind.

3. Identifikation der Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs)

Im nächsten Schritt haben wir alle relevanten Nachhaltigkeitsthemen detailliert untersucht. Dazu fanden vier Tages-Workshops mit geschulten Fachexperten aus dem Unternehmen statt. Zudem wurden Interviews mit internen Stakeholdern durchgeführt, insbesondere um Perspektiven zur Kundensicht einzuholen. Insgesamt konnten wir über 400 Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs) entlang der gesamten Wertschöpfungskette und für alle drei operativen Segmente der BAUER Gruppe identifizieren.

4. Bewertung der Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs)

Um die identifizierten IROs nach ihrer Wesentlichkeit einzuschätzen, haben wir klare Bewertungskriterien und Schwellenwerte definiert. Durch gezielte Schulungen der Fachexperten wurde sichergestellt, dass die Bewertung konsistent und objektiv erfolgt. Neben den Erfahrungen und Einschätzungen der Wissensträger basierte die Bewertung auf fundierten Recherchen, internen Daten sowie der Nutzung anerkannter Datenbanken, um insbesondere Umweltthemen faktenbasiert einzustufen. Zusätzlich wurden Interviews mit relevanten Stakeholdern, darunter Vertreter einer Bank und des Betriebsrats, durchgeführt, um auch deren Perspektive in die Bewertung einzubeziehen. Der aktuelle Stand der Bewertung wurde in Management Meetings präsentiert, um Transparenz zu gewährleisten und eine unternehmensweite Validierung der Ergebnisse sicherzustellen.

Für die Bewertung sind folgende Parameter und ihre Bewertungsskalen verwendet worden:

Parameter für die Berechnung von Auswirkungen

Parameter	Beschreibung	Bewertungsskala
Ausmaß	Das Ausmaß der positiven und negativen Auswirkungen auf Menschen und die Umwelt.	1 = minimal 2 = niedrig 3 = mittel 4 = hoch 5 = sehr hoch
Umfang	Einschätzung der Reichweite negativer oder positiver Auswirkungen auf Menschen oder die Umwelt. Bei Umwelt bezieht sich dies auf die Anzahl der Auswirkungen oder die betroffene Fläche. Bei Menschen bezieht sich dies auf die Anzahl der betroffenen Menschen.	1 = lokal bzw. minimal (1 % der Belegschaft / 120 Personen) 2 = regional bzw. niedrig (3 % der Belegschaft / 360 Personen) 3 = national bzw. mittel (5 % der Belegschaft / 600 Personen) 4 = kontinental bzw. hoch (10 % der Belegschaft / 1.200 Personen) 5 = global bzw. sehr hoch (> 1.200 Personen)
Unabänderlichkeit	Grad, nach welchen die negativen Auswirkungen adressiert werden können.	1 = einfach 2 = mittel 3 = schwierig 4 = sehr schwierig 5 = unabänderlich
Eintrittswahrscheinlichkeit	Wahrscheinlichkeit, dass eine Auswirkung eintritt.	5 % = sehr unwahrscheinlich (seltener als alle 10 Jahre) 25 % = unwahrscheinlich (alle 7 bis 10 Jahre) 50 % = neutral (alle 4 bis 6 Jahre) 75 % = wahrscheinlich (alle 2 bis 3 Jahre) 95 % = sehr wahrscheinlich (jedes Jahr)
Potenzielle Menschenrechtsverletzung	Eine Menschenrechtsverletzung tritt auf, wenn grundlegende Rechte und Freiheiten von Individuen oder Gruppen missachtet oder verletzt werden.	Falls eine Menschenrechtsverletzung möglich ist, dann wird ein „Ja“ eingetragen und bei der Berechnung des finalen Wertes wird automatisch die Wahrscheinlichkeit mit einer 1 und nicht mit der jeweiligen %-Angabe bei der Errechnung der Bewertung berücksichtigt.

Bewertungsmethodik für Auswirkungen

		Berechnungsmethodik
Tatsächliche Auswirkung	Positiv	(Ausmaß + Umfang) : 2
	Negativ	(Ausmaß + Umfang + Unabänderlichkeit) : 3
Potenzielle Auswirkung	Positiv	(Ausmaß + Umfang) : 2 x Eintrittswahrscheinlichkeit*
	Negativ	(Ausmaß + Umfang + Unabänderlichkeit) : 3 x Eintrittswahrscheinlichkeit*

* Falls eine potenzielle Menschenrechtsverletzung möglich ist, also mit Ja beantwortet wird, dann wird bei der Berechnung des Endwertes die Eintrittswahrscheinlichkeit mit einer 1 und nicht mit der jeweiligen %-Angabe berücksichtigt.

Wenn der Wert den Schwellenwert von 3,5 überschreitet, ist die Auswirkung wesentlich.

Parameter für die Berechnung von Chancen und Risiken

Parameter	Beschreibung	Bewertungsskala
Potenzielles finanzielles Ausmaß	Das Ausmaß, das ein ESG-Thema auf finanzielle Kennzahlen wie Umsatz, Kosten, Vermögenswerte, Verbindlichkeiten und Investitionen haben kann. Bei der Bewertung des potenziellen Ausmaßes werden die finanziellen Auswirkungen von Nachhaltigkeitsaspekten so weit wie möglich quantifiziert, wobei zu berücksichtigen ist, dass einige Auswirkungen eher qualitativer Natur sein können.	1 = gering 2 = moderat 3 = bedeutend 4 = erheblich 5 = sehr hoch
Eintrittswahrscheinlichkeit	Wahrscheinlichkeit, dass das Risiko oder die Chance eintritt.	5 % = sehr unwahrscheinlich (seltener als alle 10 Jahre) 25 % = unwahrscheinlich (alle 7 bis 10 Jahre) 50 % = neutral (alle 4 bis 6 Jahre) 75 % = wahrscheinlich (alle 2 bis 3 Jahre) 95 % = sehr wahrscheinlich (jedes Jahr)

Bewertungsmethodik für Risiken und Chancen

	Berechnungsmethodik
Chance / Risiko	Potenzielles finanzielles Ausmaß x Eintrittswahrscheinlichkeit

Wenn der Wert den Schwellenwert von 2 überschreitet, ist die Chance bzw. das Risiko wesentlich.

Für die Bewertung der Risiken konnte das zugrunde gelegte Vorgehen des Risikomanagements von BAUER nicht unverändert übernommen werden, da sich der Bewertungsansatz unterscheidet und daher Anpassungen erforderlich waren. Die Ausgestaltung der Bewertungsmaßstäbe erfolgte in Anlehnung an allgemeine Branchenansätze.

5. Zusammenstellung der wesentlichen Themen

Die finalen Ergebnisse wurden im Februar 2025 dem Vorstand vorgestellt und von diesem freigegeben. Der gesamte Prozess wurde offen und nachvollziehbar dokumentiert. Die identifizierten wesentlichen Themen bilden die Grundlage für die künftige ESRS- und CSRD-konforme Nachhaltigkeitsberichterstattung der BAUER Gruppe.

IN ESRS ENTHALTENE VON DER NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG DES UNTERNEHMENS ABGEDECKTE ANGABEPFLICHTEN

IRO-2

Die folgende Tabelle bietet eine Übersicht über die gemäß ESRS vorgeschriebenen Angaben sowie die entsprechenden Seitenverweise in der vorliegenden Nachhaltigkeitserklärung.

Angabepflichten	Seite
ALLGEMEINE INFORMATIONEN	7
ESRS 2 – Allgemeine Angaben	7
BP-1 Allgemeine Grundlagen für die Erstellung der Nachhaltigkeitserklärungen	7
BP-2 Angaben im Zusammenhang mit spezifischen Umständen	8
GOV-1 Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane	8
GOV-2 Informationen und Nachhaltigkeitsaspekte, mit denen sich die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane des Unternehmens befassen	8
GOV-3 Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme	12
GOV-4 Erklärung zur Sorgfaltspflicht	12
GOV-5 Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung	13
SBM-1 Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette	13
SBM-2 Interessen und Standpunkte der Interessenträger	18
SBM-3 Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	21
IRO-1 Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen	25
IRO-2 In ESRS enthaltene von der Nachhaltigkeitserklärung des Unternehmens abgedeckte Abgabepflichten	29
UMWELTINFORMATIONEN	31
EU-Taxonomie	31
Angaben nach Artikel 8 der Verordnung (EU) 2020/852 (Taxonomie-Verordnung)	31
ESRS E1 – Klimawandel	47
GOV-3 Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme	47
SBM-2 Interessen und Standpunkte der Interessenträger	47
SBM-3 Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	48
IRO-1 Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen klimabezogenen Auswirkungen, Risiken und Chancen	49
E1-1 Übergangsplan für den Klimaschutz	49
E1-2 Strategien im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel	50
E1-3 Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit den Klimastrategien	53
E1-4 Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel	53
E1-5 Energieverbrauch und Energiemix	56
E1-6 THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen	58
E1-7 Abbau von Treibhausgasen und Projekte zur Verringerung von Treibhausgasen, finanziert über CO ₂ -Gutschriften	62
E1-8 Interne CO ₂ -Bepreisung	62

SOZIALE INFORMATIONEN		63
ESRS S1 – Eigene Belegschaft		63
SBM-2	Interessen und Standpunkte der Interessenträger	63
SBM-3	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	63
S1-1	Strategien im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft	64
S1-2	Verfahren zur Einbeziehung eigener Arbeitskräfte und von Arbeitnehmervertretern in Bezug auf Auswirkungen	68
S1-3	Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die eigene Arbeitskräfte Bedenken äußern können	70
S1-4	Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen und Ansätze zur Minderung wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen und Ansätze dieser Maßnahmen	71
S1-5	Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen	79
S1-6	Merkmale der Beschäftigten des Unternehmens	80
S1-13	Parameter für Schulungen und Kompetenzentwicklung	81
S1-14	Parameter für Gesundheitsschutz und Sicherheit	82
S1-17	Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten	82
GOVERNANCE-INFORMATIONEN		83
ESRS G1 – Unternehmenspolitik		83
SBM-3	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	83
G1-1	Strategien in Bezug auf Unternehmenspolitik und Unternehmenskultur	84
G1-3	Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung	90
G1-4	Bestätigte Korruptions- oder Bestechungsfälle	91

Umweltinformationen

EU-TAXONOMIE

Die EU-Taxonomie gemäß der Verordnung (EU) 2020/852 stellt einen wesentlichen Bestandteil des von der Europäischen Kommission im Rahmen des „European Green Deal“ initiierten Action Plan on Sustainable Finance dar.

Ziel der EU-Taxonomie ist es, ein EU-weit einheitliches und verbindliches Klassifizierungssystem zur Bestimmung ökologisch nachhaltiger Wirtschaftstätigkeiten zu schaffen. Dadurch soll Transparenz über den Beitrag wirtschaftlicher Aktivitäten zu den Umweltzielen der Europäischen Union hergestellt und die gezielte Lenkung von Kapitalflüssen in nachhaltige Investitionen unterstützt werden. Im Fokus der EU-Taxonomie stehen sechs definierte Umweltziele, anhand derer die ökologische Nachhaltigkeit wirtschaftlicher Tätigkeiten bewertet wird:

1. Klimaschutz (CCM)
2. Anpassung an den Klimawandel (CCA)
3. Nachhaltige Nutzung und Schutz von Wasser- und Meeresressourcen (WTR)
4. Übergang zur Kreislaufwirtschaft (CE)
5. Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung (PPC)
6. Schutz und Wiederherstellung der Biodiversität und der Ökosysteme (BIO)

Um als nachhaltig im Sinne der EU-Taxonomie klassifiziert werden zu können, muss eine Wirtschaftstätigkeit mehreren Prüfschritten unterzogen werden. Zunächst ist zu prüfen, ob die Wirtschaftstätigkeit im Aktivitätenverzeichnis der EU-Taxonomie aufgeführt ist und der Aktivitätenbeschreibung der Anhänge der Delegierten Rechtsakte (DR) 2021/2139 (ergänzt um DR 2022/1214 sowie aktualisiert und ergänzt in DR 2023/2485) sowie DR 2023/2486 entspricht. Ist dies der Fall, gilt eine Wirtschaftstätigkeit als taxonomiefähig.

Auf der Definition als taxonomiefähig aufbauend sind taxonomiekonform und damit effektiv nachhaltig im Sinne der Taxonomie-Verordnung diejenigen Wirtschaftstätigkeiten, die:

- die in der Verordnung beschriebenen technischen Bewertungskriterien zu einem oder mehreren Umweltzielen erfüllen,
- keines der übrigen Umweltziele anhand darin festgelegter Kriterien erheblich beeinträchtigen sowie
- von Unternehmen durchgeführt werden, die die von der Taxonomie-Verordnung beschriebenen Mindestanforderungen für Arbeitssicherheit und Menschenrechte erfüllen.

Im Rahmen des sogenannten „Omnibus-I-Pakets“ hat die Europäische Kommission am 4. Juli 2025 einen Delegierten Rechtsakt zur Vereinfachung der Anwendung der EU-Taxonomie verabschiedet. Dieser Rechtsakt ändert die Delegierten Verordnungen (EU) 2021/2178, (EU) 2021/2139 sowie (EU) 2023/2486 und führt unter anderem eine Wesentlichkeitsschwelle von 10 % ein, anhand derer unwesentliche Wirtschaftstätigkeiten künftig nicht mehr einer detaillierten Prüfung zur Taxonomiefähigkeit und -konformität unterzogen werden müssen. Für das Berichtsjahr 2025 macht die BAUER Gruppe von der Möglichkeit Gebrauch, diese im Omnibus-Delegierten Rechtsakt vorgesehenen Vereinfachungen anzuwenden.

VORGEHEN DER TAXONOMIE-ÜBERPRÜFUNG

Die Prüfung der Wirtschaftstätigkeiten in der BAUER Gruppe entlang der dargestellten Taxonomie-Prüfungsschritte erfolgte in fach- und abteilungsübergreifender Zusammenarbeit, um über Tochtergesellschaften und Ländergrenzen hinweg eine einheitliche Vorgehensweise sicherzustellen und die Ergebnisse am Ende auf Konzernebene aggregiert darzustellen. Zunächst wurden entlang der Vorgaben der Delegierten Verordnung (EU) 2021/2178 (ergänzt um DR 2022/1214 und aktualisiert und ergänzt um DR 2023/2486) die Gesamtsummen der Netto-Umsatzerlöse, der Investitionsausgaben (CapEx) vor Abschreibungen und Neubewertungen und direkter, nicht kapitalisierter Betriebsausgaben (OpEx) berechnet.

Gesamtsummen Umsatz, CapEx und OpEx der BAUER Gruppe gemäß EU-Taxonomie

in Mio. EUR	2024	2025
Umsatzerlöse	2.035,8	1.627,9
CapEx	199,8	141,1
OpEx	43,3	54,4

Die jeweilige Summe bildet den Nenner, zu dem gemäß der genannten Verordnung eine Prüfung auf Taxonomiefähigkeit und – falls zutreffend – Taxonomiekonformität durchzuführen ist. Im Nenner des Umsatzes befinden sich die Konzernumsatzerlöse nach IAS 1, Paragraph 82(a). Der Nenner des CapEx beinhaltet – sofern jeweils angefallen – Zugänge zu Sachanlagen, immateriellen Vermögenswerten, als Finanzinvestition gehaltenen Immobilien, landwirtschaftlichen Investitionsausgaben und Zugängen zu Leasingverhältnissen. Im Nenner des OpEx sind Kosten für Forschungs- und Entwicklungsausgaben, kurzfristiges Leasing, Wartung und Reparatur, Gebäudesanierungsmaßnahmen sowie sämtliche anderen direkten Ausgaben im Zusammenhang mit der täglichen Wartung von Vermögenswerten des Sachanlagevermögens anzugeben.

Der jeweilige Zähler von Umsatz, CapEx und OpEx ergibt sich aus der Prüfung der darunterfallenden Wirtschaftstätigkeiten auf Taxonomiefähigkeit und anschließend Taxonomiekonformität. Das Vorgehen dazu wird in den nachfolgenden Abschnitten beschrieben. Die für die Prüfung erforderlichen Informationen entstammen der Finanzbuchhaltung und wurden durch das Konzernrechnungswesen bestätigt. Zur Vermeidung möglicher Doppelzählungen wurden Umsätze sowie CapEx- und OpEx-Ausgaben, die taxonomiefähig sind, generell einer taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeit zugeordnet. Zudem wird eine Doppelzählung vermieden, indem die Umsätze zu Produkten und Projekten separat ausgewiesen und danach bewertet werden.

Geschäftsjahr (2025)**Aufschlüsselung der taxonomiekonformen Tätigkeiten nach Umweltzielen**

KPI	Insgesamt	Anteil taxonomiefähiger Tätigkeiten		Taxonomiekonforme Tätigkeiten		Anteil taxonomiekonformer Tätigkeiten		Klimaschutz	Anpassung an den Klimawandel	Wasser	Kreislaufwirtschaft	Umweltverschmutzung	Biologische Vielfalt	Anteil der ermöglichenden Tätigkeiten	Anteil der Übergangstätigkeiten	Nicht bewertete nicht wesentliche Tätigkeiten	Taxonomiekonforme Tätigkeiten im vorangegangenen Geschäftsjahr 2024		Anteil taxonomiekonformer Tätigkeiten im vorangegangenen Geschäftsjahr 2024	
		Mio. EUR	%	Mio. EUR	%	%	%										%	%	Mio. EUR	%
Umsatz	1.628	31,1	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	3,6	0	0,0	0	0,0
CapEx	141	9,8	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0	0,0	0	0,0
OpEx	54	5,9	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	94,1	0	0,0	0	0,0

ANGABE ZUM UMSATZ-KPI

Die Umsätze der BAUER Gruppe werden in den drei operativen Segmenten Spezialtiefbau, Maschinen und Resources erzielt:

- Das Segment Spezialtiefbau führt weltweit alle gängigen Verfahren des Spezialtiefbaus aus. Hierzu gehören die Erstellung von komplexen Baugruben, Gründungen für große Infrastrukturmaßnahmen und Gebäude, Dichtwände sowie Baugrundverbesserungen.
- Im Segment Maschinen ist BAUER Anbieter für die gesamte Palette an Geräten für den Spezialtiefbau sowie für die Erkundung, Erschließung und Gewinnung natürlicher Ressourcen.
- Im Segment Resources konzentriert sich BAUER auf die Entwicklung, Produktion und Ausführung innovativer Produkte und Services und agiert mit mehreren Geschäftsbereichen und Tochterfirmen als Dienstleister auf den Gebieten Brunnenbau, Umwelttechnik und Energie, Bergbau, Infrastruktur und Pflanzenkläranlagen.

Im Folgenden werden die Geschäftsaktivitäten der BAUER Gruppe nach produkt- sowie nach projektbezogenen Umsätzen unterteilt und zutreffende Codes der Taxonomie-Verordnung betrachtet.

Produktbezogene Umsätze:

Die BAUER Gruppe produziert und vertreibt sowohl im Segment Maschinen als auch im Segment Resources Produkte. Nur in diesen Segmenten werden Leistungen in Form klar abgrenzbarer „Einzelleistungen“ erbracht. Ergänzend zu projektbezogenen Tätigkeiten existieren hier eigenständige Produkte, die als produktbezogene Umsätze abgegrenzt werden können. Die untenstehenden Taxonomie-Codes wurden nach Überprüfung als zutreffend für die Geschäftsaktivitäten dieser Segmente identifiziert, so dass die entsprechenden Umsätze als taxonomiefähig ausgewiesen werden konnten. Da es für diese Umsätze nur unzureichende Daten bzw. Beweise für die Erfüllung der technischen Bewertungskriterien gibt, fand in Übereinstimmung mit Punkt 13 der Mitteilung der EU-Kommission C/2023/30 jeweils keine Prüfung der Taxonomiekonformität statt.

Verarbeitendes Gewerbe

Code	Wirtschaftstätigkeit	Wirtschaftstätigkeit BAUER Gruppe
CCM 3.1	Herstellung von Technologien für erneuerbare Energien	Die Solar-Handpumpen der Tochtergesellschaft GWE GmbH nutzen die von Solarmodulen erzeugte Energie, um Wasser aus Brunnen zu befördern. Die erneuerbare Energie wird hier genutzt, um die Wasserbeschaffung zu ermöglichen. Die dazugehörigen Umsätze sind entsprechend gemäß dem genannten Code taxonomiefähig. Segment Resources: Handpumpe Solar Des Weiteren werden die von der GWE GmbH angebotenen Produktlösungen zur Nutzung geothermischer Energie zur Erzeugung von Wärme oder Kälte (z. B. Erdwärmesonden und Schachtbauwerke) als taxonomiefähig eingestuft. Segment Resources: Geothermie-Produkte (Erdwärmesonden, Schachtbauwerke)
CCM 3.6	Herstellung anderer CO ₂ -armer Technologien	Unter Miteinbezug von Punkt neun der Mitteilung der EU-Kommission 2022/C385/01, die FAQs zur Auslegung bestimmter EU-Taxonomie-Inhalte beinhaltet, definiert die BAUER Gruppe die entsprechenden Technologien als Produkte, die Abgas-Emissionen („tailpipe emissions“) von CO ₂ in der Nutzungsphase deutlich reduzieren oder dazu führen, dass diese ganz entfallen. Dazu zählen in der BAUER Gruppe, insbesondere im Segment Maschinen, elektrifizierte und hybride Baumaschinen, die dazu beitragen, CO ₂ -Emissionen bei Bauprojekten zu reduzieren, welche bei vergleichbaren, nicht-elektrifizierten Baumaschinen während ihres Gebrauchs durch den Einsatz fossiler Kraftstoffe auftreten. Segment Maschinen: Elektrifizierte und hybride Geräte

Projektbezogene Umsätze:

Die Segmente Spezialtiefbau und Resources der BAUER Gruppe erzielen den Großteil ihres Umsatzes mit verschiedenen Bauprojektgeschäften. Diese Projektumsätze bestehen aus vielen verschiedenen Einzelprojekten, so dass eine Prüfung der Projekte auf Taxonomiefähigkeit jeweils auf Ebene der Einzelprojekte stattfand. Nur diejenigen Projekte wurden als taxonomiefähig eingeschätzt, die anhand ihrer Leistungsbeschreibungen klar einem Taxonomie-Code zugeordnet werden konnten. Aufgrund der Vielzahl an durchgeführten Projekten und der jeweils nötigen Detailprüfung auf Einzelprojektebene wurden für das Geschäftsjahr 2025 für die dazugehörigen Tochterunternehmen der Segmente diejenigen Projekte auf Taxonomiefähigkeit hin überprüft, die mindestens 90 % des jeweiligen Projekt-Umsatzvolumens der beiden Segmente ausmachten.

Im Zuge der Bewertung unserer wirtschaftlichen Tätigkeiten nach den Vorgaben der EU-Taxonomie wurde die Omnibus-Regel angewandt. Dabei wurden 3,6 % des Gesamtumsatzes nicht einer Taxonomiebewertung unterzogen.

Auf eine Konformitätsprüfung wurde für das Geschäftsjahr 2025 für die betreffenden, taxonomiefähigen Umsätze verzichtet. Der Grund dafür ist, dass die Beweisführung für die Erfüllung der technischen Bewertungskriterien durch die Prüfung auf Projektebene insbesondere aufgrund nicht vorliegender Belege unverhältnismäßig komplex gewesen wäre. Die BAUER Gruppe ist häufig am Beginn von Bauprojekten aktiv und kann nur begrenzt Einblick in die Charakteristika des gesamten Bauprojekts nehmen. Für die Zukunft ist vorgesehen, auch für die relevantesten Umsatzpositionen Taxonomie-Konformitätsprüfungen durchzuführen.

Die nachfolgenden Taxonomie-Codes haben sich nach Überprüfung als zutreffend für die Projekte der genannten Gesellschaften ergeben, wodurch die dazugehörigen Umsätze als taxonomiefähig ausgewiesen werden konnten:

Energie

Code	Wirtschaftstätigkeit	Wirtschaftstätigkeit BAUER Gruppe
CCM 4.3	Stromerzeugung aus Windkraft	<p>Die Tätigkeit umfasst neben dem Betrieb auch den Bau von Anlagen zur Stromerzeugung aus Windkraft. Das Segment Spezialtiefbau führt regelmäßig Spezialtiefbauleistungen für Windkraftprojekte aus, insbesondere Gründungen und geotechnische Lösungen für Windenergieanlagen.</p> <p>Segment Spezialtiefbau: Spezialtiefbauleistungen für Windkraftanlagen</p>
CCM 4.5	Stromerzeugung aus Wasserkraft	<p>Die Tätigkeit umfasst neben dem Betrieb auch den Bau von Anlagen zur Stromerzeugung aus Wasserkraft. Das Segment Spezialtiefbau unterstützt weltweit Wasserkraftprojekte durch die Ausführung komplexer Spezialtiefbauarbeiten wie Schlitzwände, Dichtwände sowie Bohr- und Injektionsmaßnahmen zur Abdichtung und Stabilisierung von Baugrund und Dammanlagen.</p> <p>Segment Spezialtiefbau: Spezialtiefbauleistungen für Wasserkraftanlagen</p>
CCM 4.7	Stromerzeugung aus erneuerbaren nichtfossilen, gasförmigen und flüssigen Brennstoffen	<p>Das Segment Resources unterstützt beim Ausbau von Blockheizkraftwerken, die mit Klärgas betrieben werden, durch projektbezogene Leistungen im Bereich Energie- und Anlageninfrastruktur. Dazu gehören allgemeine Arbeiten zur Erweiterung, Anpassung oder Optimierung von Anlagenteilen sowie begleitende technische Dienstleistungen im Rahmen des Projektablaufs.</p> <p>Segment Resources: Projektarbeit Ausbau Blockheizkraftwerk (Betrieb mit Klärgas)</p>
CCM 4.9	Übertragung und Verteilung von Elektrizität	<p>Das Segment Spezialtiefbau führt Projektarbeiten zur baulichen Umsetzung von Stromüberlandleitungen durch, einschließlich fundamentbezogener Spezialtiefbauleistungen für Masten und Trasseninfrastruktur.</p> <p>Segment Spezialtiefbau: Spezialtiefbauleistungen für Stromüberlandleitungen</p>
CCM 4.22	Erzeugung von Wärme/Kälte aus geothermischer Energie	<p>Das Segment Resources entwickelt und realisiert geothermische Anlagen zur effizienten Erzeugung von Wärme und Kälte, wobei das Unternehmen sämtliche Projektphasen – von Beratung und geothermischer Potenzialanalyse über Planung bis zur schlüsselfertigen Umsetzung – aus einer Hand abdeckt. Durch den Einsatz von Erdsondenanlagen werden Gebäude nachhaltig beheizt und gekühlt, indem die konstante Temperatur des Erdreichs genutzt wird.</p> <p>Darüber hinaus bietet das Segment Resources auch thermisch aktivierte Bauteile (Energiepfähle und Energiewände) als integrale Lösung an, bei denen statisch erforderliche Tiefbauelemente gleichzeitig zur geothermischen Energiegewinnung dienen und damit die Effizienz sowie den ökologischen Nutzen steigern.</p> <p>Segment Resources: Projektarbeiten Geothermie</p>
CCM 4.24	Erzeugung von Wärme/Kälte aus Bioenergie	<p>Die Tätigkeit umfasst neben dem Betrieb auch den Bau von Anlagen zur Erzeugung von Wärme oder Kälte aus Biomasse, Biogas oder flüssigen Biobrennstoffen. Über das Segment Resources erfolgt der projektbezogene Verkauf von Komponenten für bioenergetische Anlagen, z. B. Pyrolyseanlagen einer at-Equity Gesellschaft, die Prozesswärme aus Biomasse erzeugen.</p> <p>Segment Resources: Komponentenverkauf für bioenergetische Anlagen</p>
CCM 4.27	Bau und sicherer Betrieb neuer Kernkraftwerke zur Erzeugung von Strom oder Wärme, einschließlich zur Erzeugung von Wasserstoff, unter Verwendung der besten verfügbaren Technologien	<p>Die Tätigkeit umfasst neben dem Betrieb auch den Bau von Kernkraftwerken. Das Segment Spezialtiefbau erbringt Spezialtiefbauleistungen für Kraftwerke, insbesondere Gründungen.</p> <p>Segment Spezialtiefbau: Spezialtiefbauleistungen Kernkraftwerk</p>
CCM 4.29	Stromerzeugung aus fossilen gasförmigen Brennstoffen	<p>Die Tätigkeit umfasst den Bau und den Betrieb von Anlagen zur Erzeugung von Strom aus fossilen gasförmigen Brennstoffen. Hierzu gehören insbesondere gasbasierte Kraftwerke auf Basis von Gasturbinen- oder Kombikraftwerkstechnologien (CCGT), die der Erzeugung von netzgebundenem Strom dienen. Das Segment Spezialtiefbau erbringt Spezialtiefbauleistungen für Energieerzeugungsanlagen, insbesondere Gründungen.</p> <p>Segment Spezialtiefbau: Spezialtiefbauleistungen Gaskraftwerk</p>

Wasserversorgung, Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen

Code	Wirtschaftstätigkeit	Wirtschaftstätigkeit BAUER Gruppe
CCM 5.3	Bau, Erweiterung und Betrieb von Abwassersammel- und -behandlungssystemen	<p>Die Tochtergesellschaft SCHACHTBAU NORDHAUSEN GmbH übernimmt den Neubau, die Erweiterung sowie den Umbau von Wasserversorgungs- und -entsorgungsanlagen, Pumpwerken und Wasserbauanlagen und deckt damit sämtliche Leistungen von der Projektierung über die Planung bis zur schlüsselfertigen Erstellung ab. Die Tätigkeiten umfassen zudem die Fertigung zahlreicher Komponenten, insbesondere im Rohrleitungsbau, in eigenen Produktionshallen. Das Leistungsspektrum umfasst Kläranlagen, Pumpwerke, Trinkwasseranlagen und Wasserbau und fällt damit in den Bereich des Baus und der Erweiterung zentralisierter Abwassersysteme, die sowohl Abwassersammlung (Kanalsystem) als auch Abwasserbehandlung beinhalten.</p> <p>Segment Resources: Bauprojekte zum Bau / zur Erweiterung von Klärwerken und -anlagen, Pumpwerke, Trinkwasseranlagen und Wasserbau (SCHACHTBAU NORDHAUSEN GmbH)</p>
CCM 5.4 / CCA 5.4	Erneuerung von Abwassersammel- und -behandlungssystemen	<p>Das Segment Resources verfügt über besondere Kompetenz im Arbeiten während des laufenden Anlagenbetriebs unter Beibehaltung aller Funktionen, was sowohl Neubau- als auch Erneuerungsmaßnahmen ermöglicht. Diese Fähigkeit unterstützt insbesondere die Erneuerung zentralisierter Abwassersysteme, bei denen keine wesentliche Änderung der Belastung oder des Durchflussvolumens des gesammelten oder behandelten Wassers erfolgt. Hierunter fällt insbesondere die Sanierung von Kläranlagen, Pumpwerken, Trinkwasseranlagen und Wasserbauprojekten im Bestand.</p> <p>Segment Resources: Bauprojekte: Erneuerung von Klärwerken und -anlagen, Pumpwerke, Trinkwasseranlagen und Wasserbau (SCHACHTBAU NORDHAUSEN GmbH)</p>
CCM 5.5	Sammlung und Beförderung von nicht gefährlichen Abfällen in an der Anfallstelle getrennten Fraktionen	<p>Die Bodenreinigungszentren der BAUER Resources GmbH leisten einen wichtigen Beitrag zur getrennten Sammlung und Beförderung nicht gefährlicher mineralischer Abfälle, indem sie vielfältige Abfallarten – darunter Böden, Bauschutt, Gleisschotter und andere mineralische Stoffe – direkt an der Anfallstelle oder über definierte Annahmestrukturen erfassen und für eine umweltgerechte Weiterbehandlung bereitstellen. In Anlagen wie dem vollständig eingehausten Bodenreinigungszentrum Schrobenhausen werden diese Abfälle getrennt übernommen, zwischengelagert, biologisch oder trockenmechanisch behandelt und anschließend für die Verwertung oder das Recycling vorbereitet.</p> <p>Segment Resources: Bodenreinigungszentren</p>
WTR 2.1	Wasserversorgung	<p>Im Bereich Wasserversorgung übernimmt SCHACHTBAU NORDHAUSEN GmbH den Bau, die Erweiterung, den Betrieb und die Erneuerung von Anlagen zur Wassergewinnung, -behandlung und -versorgung, darunter insbesondere Trinkwasseranlagen und wasserbauliche Einrichtungen. Die Arbeiten decken alle Phasen von der Planung bis zur schlüsselfertigen Erstellung ab und umfassen sowohl Neubau- als auch Ertüchtigungsmaßnahmen unter Aufrechterhaltung des laufenden Betriebs. Damit unterstützt das Unternehmen eine zuverlässige Versorgung mit Wasser, das aus oberflächennahen oder grundwasserführenden Ressourcen entnommen und für den menschlichen Gebrauch aufbereitet wird.</p> <p>Segment Resources: Bauprojekte (SCHACHTBAU NORDHAUSEN GmbH)</p> <p>Das Tochterunternehmen GWE GmbH verfügt über technische und anwendungsbezogene Kompetenzen sowie langjährige Erfahrung aus den eigenen Produktionswerken. Die Aktivitäten umfassen sämtliche wesentlichen Schritte der Projektbearbeitung im Brunnenbau. Grundlage hierfür sind umfangreiche Erfahrungen aus einer Vielzahl realisierter Brunnenbauprojekte. Neben projektbezogenen Leistungen stellt die GWE GmbH ein breites Produktportfolio an Komponenten für den Brunnenbau bereit. Die Produkte finden in unterschiedlichen Anwendungsbereichen Einsatz, darunter die kommunale Wasserversorgung, die industrielle Nutzung sowie die landwirtschaftliche Bewässerung.</p> <p>Segment Resources: Bauprojekte Brunnenbau (GWE GmbH)</p>
CE 2.4	Behandlung gefährlicher Abfälle	<p>Die Tätigkeit umfasst die Behandlung, Verwertung, Zwischenlagerung oder Beseitigung gefährlicher Abfälle gemäß den geltenden abfallrechtlichen Vorgaben. Dies schließt insbesondere die sichere Annahme, Charakterisierung, Handhabung und umweltverträgliche Aufbereitung belasteter oder kontaminierter Abfallströme ein. Das Segment Resources betreibt als zertifizierter Entsorgungsfachbetrieb mehrere Anlagen zur Behandlung und Lagerung gefährlicher mineralischer Abfälle. Dazu gehören u. a. die Bodenreinigungszentren z. B. in Regensburg, das jährlich bis zu 85.000 t gefährlicher und nicht gefährlicher Abfälle handhabt.</p> <p>Segment Resources: Behandlung gefährlicher mineralischer Abfälle</p>
CE 2.7	Sortierung und stoffliche Verwertung nicht gefährlicher Abfälle	<p>Die Tätigkeit umfasst den Bau und Betrieb von Anlagen zur Sortierung und stofflichen Verwertung nicht gefährlicher Abfälle mittels mechanischer Prozesse, um hochwertige Sekundärrohstoffe zu erzeugen. Ziel ist die Rückführung der Materialien in den Stoffkreislauf im Sinne der Kreislaufwirtschaft. Das Segment Resources betreibt deutschlandweit mehrere Bodenreinigungszentren, in denen nicht gefährliche mineralische Abfälle mechanisch und biologisch aufbereitet und zu verwertbaren Sekundärrohstoffen verarbeitet werden. Die Anlagen dienen der Sortierung, Aufbereitung und Rückführung der Materialien in hochwertige Verwertungspfade.</p> <p>Segment Resources: Sortierung und stoffliche Verwertung nicht gefährlicher mineralischer Abfälle</p>

Wasserversorgung, Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen

PPC 2.3 Sanierung rechtlich nicht konformer Deponien und stillgelegter oder illegaler Müllhalden

Die Tätigkeit umfasst die Sanierung nicht konformer oder stillgelegter Deponien, die dauerhaft geschlossen sind. Dazu gehören Maßnahmen zur Eindämmung, Kontrolle oder Reduzierung von Schadstoffemissionen, etwa durch ökologische Isolierung, Abdichtungen, Drainagesysteme, Sickerwasserbehandlung, Gasfassung sowie Rekultivierung. Das Segment Resources führt Sanierungs- und Umweltbaumaßnahmen an Deponiestandorten durch, einschließlich Aushub verunreinigter Materialien, Abdichtungssystemen, Entwässerungs- und Behandlungsanlagen sowie der Umsetzung sicherheits- und umwelttechnischer Maßnahmen.

Segment Resources: Sanierung nicht konformer Deponien

PPC 2.4 Sanierung verunreinigter Standorte und Gebiete

An ehemaligen Industrie-, Militär- und Gewerbestandorten behandelt das Segment Resources belastete Böden und Bausubstanzen durch geeignete Sanierungsverfahren und bereitet sie für eine erneute Nutzung vor. Je nach Schadstoff und Standortbedingungen umfasst dies sowohl die Entfernung kontaminierter Materialien als auch deren in-situ-Behandlung. Bei komplexeren Projekten schließt die Sanierung zudem die umfassende Revitalisierung der Fläche bis hin zur Herstellung einer baureifen Baugrube ein. So können ehemals belastete Areale unter fachtechnischen und umweltrelevanten Standards wieder nutzbar gemacht werden.

Segment Resources: Projekte Altlastensanierung

In der Vergangenheit wurden durch Industrieanlagen und ungesicherte Mülldeponien vielerorts Schadstoffe in den Untergrund eingebracht. Zur Vermeidung einer Kontamination des Grundwassers umschließt das Segment Spezialtiefbau diese Bereiche mittels Dichtwänden, so dass im Anschluss das schadstoffbelastete Erdreich ausgetauscht oder gereinigt werden kann.

Segment Spezialtiefbau: Projekte zu Altlastenumschließungen

INFO

Auch wenn diese bilanziell nicht in den Taxonomie-Umsatz-KPI der BAUER Gruppe hinzugezählt werden dürfen, hat im Jahr 2025 eine at-Equity-Beteiligung namens BAUER Nimr LLC im Segment Resources mit einem Projekt im Oman taxonomiefähige Umsätze in Höhe von 13,1 Mio. EUR (Vorjahr: 13,7 Mio. EUR) erzielt. Diese können größtenteils zu Taxonomie-Code CE 2.2 „Erzeugung alternativer Wasserressourcen für andere Zwecke als den menschlichen Verbrauch“ zugeordnet werden. Das Projekt beinhaltet den Betrieb einer Pflanzenkläranlage, mit deren Hilfe verunreinigtes Wasser aufbereitet und wiederverwendbar gemacht werden kann (mehr Infos dazu [hier](#)).



Verkehr

Code	Wirtschaftstätigkeit	Wirtschaftstätigkeit BAUER Gruppe
CCM 6.14	Schienenverkehrsinfrastruktur	<p>Die BAUER Spezialtiefbau GmbH unterstützt Schieneninfrastrukturprojekte durch die Herstellung anspruchsvoller Gründungen, Baugruben und Dichtwände, die als geotechnische Grundlage für Brücken, Tunnel und andere schienenbezogene Verkehrsbauwerke dienen. Mit ihren spezialisierten Bauverfahren und ihrer langjährigen internationalen Erfahrung schafft sie die notwendigen unterirdischen Strukturen, um langlebige und sichere Schienenverkehrsanlagen zu ermöglichen.</p> <p>Segment Spezialtiefbau: Infrastruktur (BAUER Spezialtiefbau GmbH)</p> <p>Die SCHACHTBAU NORDHAUSEN GmbH erbringt durch ihren langjährig etablierten Geschäftsbereich Stahlbau einen wesentlichen Beitrag zur Schienenverkehrsinfrastruktur, insbesondere durch die Planung, Fertigung und Sanierung komplexer Stahlbrückenbauwerke. Die Leistungen umfassen modernste Konstruktionstechnologien, hohe Fertigungstiefe sowie qualitätssichernde Verfahren, die auf langlebige und wirtschaftliche Verkehrsbauwerke ausgerichtet sind. Zudem unterstützt das Unternehmen relevante ingenieurtechnische Tätigkeiten wie Planung, technische Ausarbeitung und bautechnische Ausführung im Kontext der Errichtung und Modernisierung von Verkehrsbauwerken.</p> <p>Die SPESA Spezialbau und Sanierung GmbH trägt durch professionelle Hang- und Felssicherungen wie Schutznetze, Verankerungen und Zäune wesentlich zur Sicherung und Stabilität von an Bahnstrecken gelegenen Hängen und Felsbereichen bei.</p> <p>Segment Resources: Brückenbau, Hang- und Felssicherung</p>
CCA 6.15	Infrastruktur für den Straßenverkehr und öffentlichen Verkehr	<p>Die BAUER Spezialtiefbau GmbH unterstützt Straßenverkehrsinfrastrukturprojekte durch die Herstellung komplexer Gründungen, Baugruben und Dichtwände, welche die geotechnische Basis für Straßenbrücken, Unterführungen und andere straßenbezogene Verkehrsbauwerke bilden. Mit ihren Spezialtiefbauverfahren und ihrer langjährigen internationalen Expertise schafft sie die notwendigen unterirdischen Strukturen, um langlebige und sichere Verkehrsbauwerke im Straßenraum zu realisieren.</p> <p>Segment Spezialtiefbau: Infrastruktur (BAUER Spezialtiefbau GmbH)</p> <p>Die SCHACHTBAU NORDHAUSEN GmbH und andere Unternehmen der BAUER Gruppe tragen maßgeblich zur Straßenverkehrsinfrastruktur bei, indem sie komplexe Leistungen im Ingenieur-, Stahl- und Brückenbau erbringen. Dazu zählen die Herstellung und Montage hochwertiger Stahlbaukomponenten, die Ausführung anspruchsvoller Verkehrsbauwerke, die Planung und Realisierung langlebiger Stahlverbund- und Stahlkonstruktionen sowie ergänzende Bauleistungen wie Gründungen, Verbau und Bauwerksausstattung, die gemeinsam die Leistungsfähigkeit, Sicherheit und Beständigkeit moderner Straßenverkehrswege sichern.</p> <p>Segment Resources: Stahlbau, Hang- und Felssicherung</p>
CCA 6.16	Schifffahrtsinfrastruktur	<p>Das Segment Spezialtiefbau realisiert mit Projekten wie der Bodenstabilisierung an Küstenstandorten und dem Neubau von Schleusenanlagen zentrale Maßnahmen im Bereich der Schifffahrtsinfrastruktur. Diese baulichen Aktivitäten umfassen die Modernisierung und den Erhalt von Wasserstraßen sowie Flussbauten, um die Funktionsfähigkeit kritischer Verkehrswege für künftige Generationen abzusichern. Ein wesentlicher Fokus liegt dabei auf der Anpassung an den Klimawandel, indem durch technische Lösungen die physische Widerstandsfähigkeit der Infrastruktur gegenüber standortspezifischen Klimarisiken erhöht wird. Durch die langfristige Sicherung des Schiffsverkehrs fördern diese Projekte zudem die Verlagerung des Gütertransports auf emissionsärmere Verkehrsträger und unterstützen so die übergeordneten Ziele einer nachhaltigen und klimaresilienten Mobilität.</p> <p>Segment Spezialtiefbau: Bodenstabilisierung an Küstenstandorten; Neubau von Schleusenanlagen</p>

Katastrophenvorsorge

Code	Wirtschaftstätigkeit	Wirtschaftstätigkeit BAUER Gruppe
WTR 3.1	Naturbasierte Lösungen für die Vermeidung von Hochwasser und Dürren und den Schutz davor	<p>Das Segment Spezialtiefbau schafft durch den Bau, die Ertüchtigung und Sanierung von Dämmen und Deichen robuste Lösungen, die die Menschen und Infrastruktur vor den Kräften des Wassers schützen. Diese Bauwerke dienen zudem der Wasserspeicherung für Verbrauch, Bewässerung und industrielle Nutzung und leisten durch Wasserkraft einen Beitrag zur CO₂-Reduktion. Damit unterstützen BAUER-Projekte ein nachhaltiges, resilient koordiniertes Wassermanagement auf Ebene von Flusseinzugsgebieten und Regionen.</p> <p>Segment Spezialtiefbau: Dämme und Deiche</p>

Baugewerbe und Immobilien

Code	Wirtschaftstätigkeit	Wirtschaftstätigkeit BAUER Gruppe
CCM 7.2	Renovierung bestehender Gebäude	<p>Diese Aktivität beinhaltet Hoch- und Tiefbauarbeiten oder deren Vorbereitung.</p> <p>Das Segment Resources nutzt Expertenwissen, um den Wert historischer und moderner Bauwerke durch fachkundige Sanierungen langfristig zu erhalten. Spezialisierte Leistungen wie Mikropfahlgründungen und Unterfangungen sichern die statische Integrität als fundamentale Vorbereitung für die Renovierung bestehender Gebäude. Durch den Erhalt der Bausubstanz wird ein ressourcenintensiver Abriss vermieden und die langfristige Weiternutzung technisch ermöglicht. Damit schafft das Unternehmen die Basis für energetische Modernisierungen im Bestand und leistet unter Einhaltung des Denkmalschutzes einen entscheidenden Beitrag zum Klimaschutz</p> <p>Segment Resources: Bauwerkssanierung (SPESA Spezialbau und Sanierung GmbH)</p>
CE 3.3	Abbruch von Gebäuden und anderen Bauwerken	<p>Das Segment Resources führt Rückbauarbeiten systematisch, präzise und häufig unter engen innerstädtischen Bedingungen durch, etwa beim Abriss eines Wohngebäudes im Herzen von München oder beim Rückbau eines Industrieareals im Münchner Werksviertel. Dabei werden große Materialmengen bewegt und Schadstoffe entfernt. Falls zudem im Rahmen eines Auftrages auch Baugruben für nachfolgende Bauprojekte erstellt werden, fällt dies unter "Neubau" oder "Renovierung bestehender Gebäude."</p> <p>Segment Resources: Rückbau</p>

Gemeldeter KPI (Umsatz)

Geschäftsjahr (2025)

		Umweltziel der taxonomiekonformen Tätigkeiten											
Wirtschaftstätigkeiten	Code	Taxonomiefähiger KPI (Anteil des taxonomiefähigen Umsatz)	Taxonomiekonformer KPI (monetärer Wert des Umsatz)	Taxonomiekonformer KPI (Anteil des taxonomiekonformen Umsatz)	Klimaschutz	Anpassung an den Klimawandel	Wasser	Kreislaufwirtschaft	Umweltverschmutzung	Biologische Vielfalt	Ermöglichte Tätigkeit (E)	Übergangstätigkeit (T)	Taxonomiekonformer Anteil der taxonomiefähigen Tätigkeiten
		%	Mio. EUR	%	%	%	%	%	%	%	(Ggf. E)	(Ggf. T)	%
Herstellung von Technologien für erneuerbare Energie	CCM 3.1, CCA 3.1	0,1	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	E		0,0
Herstellung anderer CO ₂ -armer Technologien	CCM 3.6, CCA 3.6	0,4	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	E		0,0
Stromerzeugung aus Windkraft	CCM 4.3, CCA 4.3	1,2	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0			0,0
Stromerzeugung aus Wasserkraft	CCM 4.5, CCA 4.5	1,5	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0			0,0
Stromerzeugung aus erneuerbaren nichtfossilen gasförmigen und flüssigen Brennstoffen	CCM 4.7, CCA 4.7	0,3	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0			0,0
Übertragung und Verteilung von Elektrizität	CCM 4.9, CCA 4.9	0,0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	E		0,0
Erzeugung von Wärme/Kälte aus geothermischer Energie	CCM 4.22, CCA 4.22	0,5	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0			0,0
Erzeugung von Wärme/Kälte aus Bioenergie	CCM 4.24, CCA 4.24	0,0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0			0,0
Bau und sicherer Betrieb neuer Kernkraftwerke zur Erzeugung von Strom oder Wärme, einschließlich zur Erzeugung von Wasserstoff, unter Verwendung der besten verfügbaren Technologien	CCM 4.27, CCA 4.27	2,6	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0			0,0
Stromerzeugung aus fossilen gasförmigen Brennstoffen	CCM 4.29	0,7	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0		T	0,0
Bau, Erweiterung und Betrieb von Abwassersammel- und -behandlungssystemen	CCM 5.3, CCA 5.3	1,6	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0			0,0
Erneuerung von Abwassersammel- und -behandlungssystemen	CCM 5.4, CCA 5.4	0,0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0			0,0
Sammlung und Beförderung von nicht gefährlichen Abfällen in an der Anfallstelle getrennten Fraktionen	CCM 5.5, CCA 5.5	0,1	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0			0,0
Schienenverkehrsinfrastruktur	CCM 6.14, CCA 6.14	6,8	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	E		0,0
Renovierung bestehender Gebäude	CCM 7.2, CCA 7.2	0,1	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0		T	0,0
Erneuerung von Abwassersammel- und -behandlungssystemen	CCA 5.4	0,2	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0			0,0

ANGABE ZUM CAPEX-KPI

Die Delegierte Verordnung (EU) 2021/2178 (ergänzt um DR 2022/1214 und aktualisiert und ergänzt um DR 2023/2486) zählt die folgenden zu summierende Bereiche des CapEx-KPI auf:

1. Sachanlagen
2. Immaterielle Vermögenswerte
3. Als Finanzinvestition gehaltene Immobilien
4. Landwirtschaft
5. Leasingverhältnisse (Zugänge zu Nutzungsrechten)

2025 hat die BAUER Gruppe keine Zugänge in dem Bereich „Landwirtschaft“ verzeichnet. Der Summenwert der übrigen CapEx-Bereiche i. S. d. EU-Taxonomie-Verordnung (Nenner des CapEx-KPI) betrug 2025 141 Mio. EUR.

Für diese CapEx-Bereiche wurden die zutreffenden Konten auf Gruppenebene von den jeweils zuständigen Accounting-Mitarbeitern unter Nutzung eines vorbereiteten Taxonomie-Screening-Handbuchs und Befüllungstemplates, das zur vereinfachten Analyse und Zählung inkl. Vermeidung von Doppelzählungen diente, auf mögliche taxonomiefähige Zugänge hin untersucht. Im Fokus der CapEx-Prüfung stand für 2025 entsprechend der Erwerb von Produktion aus taxonomiefähigen bzw. taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten i. S. d. Ziffer 1.1.2.2. c) der Delegierten Verordnung (EU) 2021/2178. Die größten taxonomiefähigen Positionen in diesem Bereich machten die Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen (CCM 6.5), der Erwerb von und Eigentum an Gebäuden (CCM 7.7) für Unternehmenszwecke und die Marktnahe Forschung, Entwicklung und Innovation (CCM 9.1) aus.

Im Berichtsjahr konnten ausgewählte Investitionsausgaben (CapEx) im Zusammenhang mit taxonomiefähigen Produkten identifiziert und ausgewiesen werden i. S. d. Ziffer 1.1.2.2. a) der Delegierten Verordnung (EU) 2021/2178. Diese betreffen Entwicklungsausgaben von 205,7 TEUR für Produkte, die mit taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivitäten verbunden sind (Code CCM 3.6 und Code CCM 4.22). Die restlichen Entwicklungskosten, die in keiner Verbindung mit einer taxonomiefähigen Aktivität stehen (also in Code CCM 9.1 gebucht wurden), liegen bei 2,44 Mio. EUR. Die genaue Zuordnung der restlichen Investitionsausgaben zu einzelnen taxonomiefähigen Projekten gestaltet sich als komplex, da viele der Investitionen mehreren Projekten gleichzeitig zugutekommen. Insbesondere bei der Anschaffung von Betriebsmitteln oder Infrastruktur erfolgt der Einsatz projektübergreifend, was eine exakte Zuordnung zu einem spezifischen Projekt erschwert.

Für 2025 wurden keine Investitionsausgaben ausgewiesen, die Teil eines Plans zur Ausweitung von taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten zur Umwandlung taxonomiefähiger in taxonomiekonforme Wirtschaftstätigkeiten („CapEx-Plan“) i. S. d. Ziffer 1.1.2.2. b) der Delegierten Verordnung (EU) 2021/2178 sind.

Folgende Codes kamen bei der Betrachtung des CapEx zur Anwendung:

CCM 3.6 – Herstellung anderer CO₂-armer Technologien

CCM 4.11 – Speicherung von Wärmeenergie

CCM 4.16 – Installation und Betrieb elektrischer Wärmepumpen

CCM 4.22 – Erzeugung von Wärme/Kälte aus geothermischer Energie

CCM 6.4 – Betrieb von Vorrichtungen zur persönlichen Mobilität, Radverkehrslogistik

CCM 6.5 – Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen

CCM 6.6 – Güterbeförderung im Straßenverkehr

CCM 6.13 – Infrastruktur für persönliche Mobilität, Radverkehrslogistik

CCM 7.2 – Renovierung bestehender Gebäude

CCM 7.3 – Installation, Wartung und Reparatur von energieeffizienten Geräten

CCM 7.4 – Installation, Wartung und Reparatur von Ladestationen für Elektrofahrzeuge in Gebäuden
(und auf zu Gebäuden gehörenden Parkplätzen)

CCM 7.5 – Installation, Wartung und Reparatur von Geräten für die Messung, Regelung und
Steuerung der Gesamtenergie-effizienz von Gebäuden

CCM 7.6 – Installation, Wartung und Reparatur von Technologien für erneuerbare Energien

CCM 7.7 – Erwerb von und Eigentum an Gebäuden

CCM 9.1 – Marktnahe Forschung, Entwicklung und Innovation

CCA 6.15 – Infrastruktur für den Straßenverkehr und den öffentlichen Verkehr

WTR 3.1 – Naturbasierte Lösungen für die Vermeidung von Hochwasser und Dürren und den Schutz davor

Für das Geschäftsjahr 2025 weisen wir nach den Berechnungs-Vorgaben der EU-Taxonomie einen taxonomiefähigen CapEx-Zähler von insgesamt 13,8 Mio. EUR aus.

Der gesamte CapEx wurde im Berichtsjahr im Rahmen der EU-Taxonomie bewertet.

ANGABE ZUM OPEX-KPI

Der in der Delegierten Verordnung (EU) 2021/2178 (ergänzt um DR 2022/1214 und aktualisiert und ergänzt um DR 2023/2486) definierte OpEx-Bereich umfasst Kosten für Forschung und Entwicklung, Aufwendungen für Gebäudesanierungsmaßnahmen, kurzfristiges Leasing, Wartung und Reparatur sowie alle anderen direkten Ausgaben im Zusammenhang mit der täglichen Wartung von Vermögenswerten des Sachanlagevermögens.

Von diesen Kostenbereichen hat die BAUER Gruppe für das Geschäftsjahr 2025 im Bereich Forschung und Entwicklung taxonomiefähige Wirtschaftstätigkeiten im Segment Maschinen identifizieren können. Der Fokus der Überprüfung lag dabei auf den Ausgaben der BAUER Maschinen GmbH, auf die sich die potenziell taxonomiefähigen Forschungsausgaben beschränken. Mehrere Projekte der Tochtergesellschaften tragen zum ersten Umweltziel der EU-Taxonomie Klimaschutz bei, da sie mit dem Code 3.6 "Herstellung anderer CO₂-armer Technologien" korrespondieren. Relevante Tätigkeiten sind die (Teil-)Elektrifizierung von Baumaschinen und so die signifikante Reduktion oder Eliminierung von abgasbedingten CO₂-Emissionen. Da die Kriterien für einen bedeutenden Beitrag zum Klimaschutz durch die Herstellung anderer CO₂-armer Technologien strengen Nachweispflichten unterliegen (u.a. extern validierte Lebenszyklusanalysen und der Nachweis, dass ein Produkt erhebliche CO₂-Einsparungen im Vergleich zu dem am Markt verfügbaren leistungsfähigsten alternativen Produkt erreicht), kann für das Geschäftsjahr 2025 noch keine Taxonomiekonformität ausgewiesen werden. Des Weiteren überschritten die entsprechenden taxonomiefähigen Ausgaben im Vergleich zum Gesamt-OpEx der BAUER Gruppe nicht die intern definierte Schwelle der finanziellen Wesentlichkeit. In den OpEx-Kostenbereichen kurzfristiges Leasing, Wartung und Reparatur hat die BAUER Gruppe für das Geschäftsjahr 2025 darüber hinaus noch potenziell taxonomiefähige Kostenpositionen der deutschen Tochtergesellschaften im Konsolidierungskreis identifiziert. Bei diesen Positionen handelte es sich um Kosten für E-Bike-Leasing, die im Rahmen des Taxonomie-Codes 6.4 "Betrieb von Vorrichtungen zur persönlichen Mobilität, Radverkehrslogistik" angefallen sind und somit als taxonomiefähig bestimmt wurden.

Ein Anteil von 94,1 % des Opex wurde im Berichtsjahr nicht im Rahmen der EU-Taxonomie bewertet. Dies betrifft alle Positionen, bei denen zum Berichtszeitpunkt keine ausreichenden Informationen vorlagen, um eine eindeutige Zuordnung zu taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten vorzunehmen.

Umweltinformationen

ESRS E1 – KLIMAWANDEL

Als Unternehmen im Spezialtiefbau, Maschinenbau und Umweltbereich ist sich die BAUER Gruppe der Auswirkungen ihrer Geschäftstätigkeit auf Klima und Umwelt bewusst, insbesondere in Bezug auf Emissionen, Energie- und Ressourceneinsatz sowie Einflüsse auf Luft, Boden und Wasser. Wir haben den Anspruch, diese Auswirkungen entlang der gesamten Wertschöpfungskette von der Materialbeschaffung über Produktion und Transport bis hin zum Betrieb der Maschinen systematisch zu erfassen und kontinuierlich zu reduzieren. Der Umgang mit dem Klimawandel ist eine strategische Herausforderung. Der Vorstand trägt Verantwortung für die Steuerung von Maßnahmen und den Umgang mit verbundenen Risiken und Chancen. Neben der Einhaltung regulatorischer Anforderungen setzt die BAUER Gruppe auf präventive Maßnahmen, innovative Technologien und ein umfassendes Umweltbewusstsein. Dazu gehören auch integrierte Risiko- und Anpassungsansätze im Umgang mit physischen Klimarisiken sowie Maßnahmen, um die eigenen Treibhausgasemissionen zu senken und damit den Einfluss der Geschäftstätigkeit auf den Klimawandel zu reduzieren. Gleichzeitig nutzt die Gruppe gezielt Chancen, die sich aus dem steigenden Bedarf an klimafreundlicher und resilienter Infrastruktur sowie nachhaltigen Technologien ergeben.

EINBEZIEHUNG DER NACHHALTIGKEITSBEZOGENEN LEISTUNG IN ANREIZSYSTEME

GOV-3

Eine Beschreibung zur Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme findet sich unter dem Abschnitt ESRS 2 GOV-3 (Allgemeine Informationen).

INTERESSEN UND STANDPUNKTE DER INTERESSENTRÄGER

SBM-2

Der Klimawandel und der verantwortungsvolle Umgang mit natürlichen Ressourcen zählen zu den zentralen Herausforderungen unserer Zeit. Für Unternehmen ergeben sich daraus wachsende Erwartungen, ökologische Auswirkungen ihrer Geschäftstätigkeit zu berücksichtigen und nachhaltige Lösungen zu fördern. Auch für die BAUER Gruppe ist ein verantwortungsvoller Umgang mit Umwelt- und Klimathemen ein wichtiges Anliegen. Als international tätiges Unternehmen im Spezialtiefbau, Maschinenbau und der Umwelttechnik sieht sich die BAUER Gruppe in der Verantwortung, ökologische Aspekte in ihre unternehmerischen Entscheidungen einzubeziehen und einen Beitrag zu einer nachhaltigen Entwicklung zu leisten.

Vor diesem Hintergrund stehen Umwelt- und Klimathemen auch im Fokus verschiedener Interessenträger. Mitarbeiter, Kunden, Geschäftspartner, Investoren, Behörden sowie die Öffentlichkeit messen einem verantwortungsvollen Umgang mit Ressourcen und der Minimierung von Umweltbelastungen eine hohe Bedeutung bei. Von der BAUER Gruppe wird erwartet, dass sie ihre Geschäftstätigkeit entsprechend gestaltet und Fragen des Umweltschutzes, des Klimaschutzes sowie der Anpassung an den Klimawandel systematisch berücksichtigt.

Der regelmäßige Austausch mit unseren Interessenträgern liefert wichtige Impulse für die Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsaktivitäten im Unternehmen. Durch den Dialog werden relevante Erwartungen und Perspektiven frühzeitig sichtbar, sodass sie in interne Prozesse und Entscheidungsstrukturen einbezogen werden können. Auf diese Weise trägt der Stakeholder-Dialog dazu bei, ökologische Themen kontinuierlich weiterzuentwickeln und im Unternehmen angemessen zu berücksichtigen.

WESENTLICHE AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN UND IHR ZUSAMMENSPIEL MIT STRATEGIE UND GESCHÄFTSMODELL

SBM-3

Die Geschäftstätigkeit der BAUER Gruppe ist eng mit der Nutzung von Energie, Materialien und technischen Ressourcen verbunden. Als international tätiges Unternehmen im Spezialtiefbau, Maschinenbau und in angrenzenden Dienstleistungen entstehen entlang der Wertschöpfungskette klima- und umweltbezogene Auswirkungen, etwa durch den Einsatz energieintensiver Materialien wie Stahl oder Beton, den Betrieb von Maschinen und Geräten sowie durch Transport- und Bauaktivitäten. Diese können sich unter anderem in Treibhausgasemissionen, Ressourcenverbrauch sowie Auswirkungen auf Luft, Boden und Wasser äußern. Die BAUER Gruppe ist sich dieser Auswirkungen bewusst und verfolgt das Ziel, sie im Rahmen ihrer Geschäftstätigkeit so gering wie möglich zu halten und kontinuierlich zu reduzieren.

Gleichzeitig wirken sich klimatische Veränderungen zunehmend auch auf die Rahmenbedingungen der Geschäftstätigkeit aus. Vor diesem Hintergrund werden klimabezogene Aspekte im konzernweiten Risikomanagement qualitativ berücksichtigt. Ergänzend fließen externe Gefährdungsanalysen, beispielsweise durch Versicherungen, sowie interne Erkenntnisse aus verschiedenen Unternehmensbereichen in die Bewertung ein.

Darüber hinaus eröffnen sich aus der zunehmenden Bedeutung von Klima- und Umweltthemen auch Chancen für die Weiterentwicklung, Eigennutzung und Vermarktung von Technologien, Produkten und Dienstleistungen. Innovative und ressourcenschonende Lösungen können dazu beitragen, Umweltbelastungen zu reduzieren und gleichzeitig den steigenden Anforderungen von Kunden, Märkten und regulatorischen Rahmenbedingungen gerecht zu werden.

Den Umwelt- und Klimaschutz in allen Unternehmensbereichen ständig voranzutreiben, ist für die BAUER Gruppe als verantwortungsvolles Unternehmen selbstverständlich. Die Zielerreichung liegt im Aufgabenbereich der Geschäftsführer der einzelnen Gesellschaften, die in einem offenen Dialog mit den Mitarbeitenden umwelt- und klimabezogene Ziele, Strategien und Maßnahmen koordinieren.

Die HSE-Abteilung unterstützt diesen Prozess durch übergreifende Koordination, Impulse und einen kontinuierlichen Austausch und trägt dazu bei, Transparenz über den Fortschritt zur Erreichung umwelt- und klimabezogener Ziele zu schaffen. Darüber hinaus leistet sie mit gezielten Aktivitäten und Schulungen einen wichtigen Beitrag zur weiteren Stärkung des Umwelt- und Klimabewusstseins aller Mitarbeiter.

Die BAUER Gruppe berücksichtigt die beschriebenen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Rahmen ihrer strategischen Ausrichtung. Ziel ist es, umwelt- und klimabezogene Aspekte schrittweise stärker in unternehmerische Entscheidungen einzubeziehen und die Geschäftstätigkeit langfristig weiterzuentwickeln. Dabei wird sowohl der verantwortungsvolle Umgang mit Umwelteinwirkungen als auch die Anpassung an veränderte klimatische Rahmenbedingungen als integraler Bestandteil einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung verstanden. Dies ermöglicht es, bestehende Maßnahmen systematisch zu bündeln, neue Handlungsfelder zu identifizieren und die Unternehmensstrategie auf ökologische Verantwortung auszurichten.

Die Durchführung einer Resilienz- und Szenarioanalyse zur Bewertung der Widerstandsfähigkeit von Strategie und Geschäftsmodell gegenüber dem Klimawandel befinden sich derzeit in Bearbeitung. Sie wird im weiteren Prozess systematisch weiterentwickelt.

BESCHREIBUNG DER VERFAHREN ZUR ERMITTLUNG UND BEWERTUNG DER WESENTLICHEN KLIMABEZOGENEN AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN

IRO 1

Die Verfahren zur Ermittlung und Bewertung wesentlicher klimabezogener Auswirkungen, Risiken und Chancen werden sukzessive weiterentwickelt. Im Rahmen eines Workshops zur doppelten Wesentlichkeitsanalyse wurden erste Einschätzungen unter Einbindung interner Fachbereiche vorgenommen.

Die klimabezogenen Auswirkungen, Risiken und Chancen wurden systematisch entlang der gesamten Wertschöpfungskette identifiziert und differenziert nach physischen Risiken sowie Übergangsrisiken eingeordnet. Die Bewertung erfolgt unter Anwendung qualitativer und, soweit verfügbar, quantitativer Methoden sowie unter Berücksichtigung von Eintrittswahrscheinlichkeit und potenziellen Auswirkungen auf Geschäftsmodell, Strategie und Finanzlage über kurz-, mittel- und langfristige Zeithorizonte. Eine vertiefende Analyse auf Basis etablierter Klimaszenarien wird derzeit aufgebaut. Die daraus gewonnenen Erkenntnisse sollen künftig als Grundlage für eine Resilienzanalyse zur Beurteilung der Widerstandsfähigkeit des Geschäftsmodells gegenüber klimabedingten Veränderungen dienen. Die Verfahren werden im weiteren Verlauf weiter präzisiert und standardisiert, um eine konsistente, belastbare und nachvollziehbare Bewertung sicherzustellen. Sobald dies fertiggestellt ist, wird darüber berichtet werden.

ÜBERGANGSPLAN FÜR DEN KLIMASCHUTZ

E1-1

Die BAUER Gruppe prüft derzeit die Erstellung eines Übergangsplans für den Klimaschutz. Ziel dieses Plans ist es, konkrete Maßnahmen und zeitliche Zielsetzungen zu definieren, um die Treibhausgasemissionen des Unternehmens systematisch zu reduzieren und langfristig klimaneutral zu wirtschaften. Der Übergangsplan wird die strategische Ausrichtung des Unternehmens mit den Anforderungen an den Klimaschutz verbinden und sowohl kurz-, mittel- als auch langfristige Handlungsoptionen berücksichtigen.

Bereits heute werden viele Maßnahmen zum Klimaschutz im Unternehmen umgesetzt, etwa zur Reduzierung von Energieverbrauch, Emissionen und Ressourceneinsatz. Diese Aktivitäten sind bislang jedoch noch nicht in einem Gesamtkonzept gebündelt und fließen daher noch nicht formal in den Übergangsplan ein.

Mit der weltweiten Erfassung der Treibhausgasemissionen wurde der Grundstein für die Erarbeitung des Übergangsplans gelegt. Darauf aufbauend wird der Plan weiterentwickelt, um die bestehenden Maßnahmen systematisch zu integrieren, weitere Handlungsfelder zu identifizieren und eine klare Umsetzungsperspektive zu schaffen.

Sobald der Plan finalisiert und vom Vorstand freigegeben ist, wird die BAUER Gruppe ihre Maßnahmen und Ziele transparent kommunizieren und in die operative Umsetzung überführen. Damit soll sichergestellt werden, dass die Unternehmensaktivitäten kontinuierlich an den Klimazielen ausgerichtet werden und die BAUER Gruppe ihren Beitrag zu einer nachhaltigen Entwicklung leistet.

STRATEGIEN IM ZUSAMMENHANG MIT DEM KLIMASCHUTZ UND DER ANPASSUNG AN DEN KLIMAWANDEL

E1-2

Die [Nachhaltigkeitspolitik der BAUER Gruppe](#) (CSR-Politik) verankert den Umweltschutz einschließlich dem integriertem Klimaschutz als eine der vier zentralen Säulen der Firmenpolitik. Im Rahmen des konzernweiten HSE-Managementsystems (Health, Safety, Environment) ist der Umweltschutz als ganzheitlicher und unverzichtbarer Bestandteil in die betrieblichen Abläufe integriert. Ein wesentlicher strategischer Fokus liegt auf der Steigerung der Energie- und Ressourceneffizienz sowie dem verstärkten Einsatz erneuerbarer Energien, um die unvermeidlichen Einflüsse auf Luft, Boden und Wasser so gering wie möglich zu halten und um den ökologischen Fußabdruck der Gruppe konsequent zu reduzieren. Ergänzt wird dieser Ansatz durch die Entwicklung langlebiger, effizienter Geräte und die Optimierung von Bauverfahren, die darauf abzielen, negative Umwelteinflüsse zu minimieren und Materialien durch ein prioritäres Abfallmanagement verstärkt in den Kreislauf zurückzuführen. Durch diese fest in der Governance verankerte Ausrichtung stellt die BAUER Gruppe sicher, dass ökologische Verantwortung und wirtschaftliche Performance im Sinne einer gesunden und zukunftsfähigen Unternehmung untrennbar miteinander verzahnt sind. Die oberste Verantwortung für diese Transformation liegt direkt beim Vorstand und den Geschäftsführungen der operativen Segmente.

Unser Umweltmanagementsystem ist seit vielen Jahren im Unternehmen etabliert. Die konzernweite [Gesundheits-, Sicherheits- und Umweltpolitik \(HSE\)](#) bildet die Basis unseres Handelns und orientiert sich an international anerkannten Standards. Wir berücksichtigen bei unseren Organisations- und Entscheidungsprozessen fortlaufend umweltrelevante Aspekte, wobei Sicherheit und Gesundheitsschutz als weitere zentrale Handlungsfelder unserer HSE-Unternehmensstrategie fungieren. Verantwortungsvolles Handeln stellen wir anhand unserer Standards und Leitlinien sicher, die wir im Rahmen von regelmäßigen HSE-Audits auf ihre Wirksamkeit prüfen, um Zielwerte zu validieren und potenziellen Fehlentwicklungen präventiv vorzubeugen. Dieser Anspruch wird durch das Leitbild „BAUER's Triple A“ unterstrichen, welches HSE, Qualität und Ethik sowie Performance als gleichrangige Säulen der Unternehmensführung definiert.

Die BAUER Gruppe ist bereits seit über 20 Jahren als EMAS-geprüftes Unternehmen registriert ([EMAS-Urkunde](#)), was die langfristige Verpflichtung zur kontinuierlichen Verbesserung der betrieblichen Umweltleistung belegt. Die aktuelle konsolidierte Umwelterklärung 2025 umfasst den Hauptstandort Schrobenhausen, bestehend aus der Hauptverwaltung sowie den Werken Schrobenhausen, Aresing und Edelshausen. Ebenfalls in das EMAS-geprüfte Umweltmanagement integriert sind die wesentlichen Standorte der BAUER Resources GmbH, namentlich die Bodenreinigungszentren (BRZ) in Duisburg, Hirschfeld, Regensburg, Schrobenhausen, Weilheim und ab 2026 auch das BRZ Hamburg. Im Jahr 2025 wurde die SCHACHTBAU NORDHAUSEN GmbH zudem erstmals erfolgreich nach dem Umweltmanagementsystem EMAS registriert. Das EMAS-System ist als fester Bestandteil in das übergeordnete Health-Safety-and-Environment (HSE)-Managementsystem eingebettet und dient dazu, Umweltauswirkungen auf Klima, Ressourcen und Biodiversität durch systematische Analysen und messbare Ziele auf ein Minimum zu reduzieren.

Aufbauend auf den bestehenden Systemen, arbeitet die BAUER Gruppe derzeit intensiv an der Entwicklung einer umfassenden Nachhaltigkeitsstrategie, die sowohl den Klimaschutz, das Thema Energie als auch die Anpassung an die Auswirkungen des Klimawandels berücksichtigt.

Unser zentraler Ansatz für die zukünftige Nachhaltigkeitsstrategie basiert auf der differenzierten Betrachtung von Handprint und Footprint: Während der Footprint die Reduktion unserer eigenen negativen Auswirkungen auf Umwelt und Gesellschaft beschreibt, steht der Handprint für unseren aktiven Beitrag, positive Wirkungen über unsere Produkte, Dienstleistungen und unser Geschäftsmodell zu entfalten. Dieses ganzheitliche Verständnis verpflichtet uns, nicht nur Verantwortung für das eigene

Handeln zu übernehmen, sondern auch gezielt Lösungen zu entwickeln, die nachhaltige Transformation über die eigenen Unternehmensgrenzen hinaus ermöglichen und verstärken.

Ausgehend von den Ergebnissen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse und den daraus als wesentlich identifizierten Handlungsfeldern werden derzeit Maßnahmen und Initiativen geprüft, gebündelt und weiterentwickelt, um zukünftig Verantwortung für Umwelt- und Klimaschutz und wirtschaftliche Effizienz zu verbinden. Ziel ist es, die vorhandenen Aktivitäten systematisch in eine übergeordnete Strategie zu integrieren, den Energie- und Ressourceneinsatz zu optimieren, Treibhausgasemissionen zu reduzieren und die Anpassungsfähigkeit des Unternehmens an veränderte klimatische Rahmenbedingungen zu stärken.

Die nachfolgenden Abschnitte geben einen Überblick über die wesentlichen Handlungsfelder, auf denen die BAUER Gruppe ihre Arbeit im Bereich Klimaschutz, Energie und Anpassung an den Klimawandel derzeit fokussiert und ausbaut.

Energieeffizienz auf unseren Baustellen und in den Produktionswerken

Die BAUER Gruppe legt großen Wert auf einen möglichst effizienten Einsatz von Energie auf ihren Baustellen. Durch geeignete Maßnahmen und den Einsatz moderner Technologien soll der Verbrauch von Brennstoffen und Strom gezielt reduziert werden. Im Mittelpunkt stehen dabei ein effizienter Betrieb von Maschinen und Geräten, eine optimierte Baustelleneinrichtung sowie ein insgesamt ressourcenschonender Einsatz von Energie.

Durch die kontinuierliche Verbesserung von Produktionsabläufen, den Einsatz moderner Anlagen- und Maschinenteknik sowie die Vermeidung von Energieverlusten wird der Energiebedarf in der Produktion nachhaltig gesenkt. Dadurch können insbesondere direkte Emissionen aus dem Einsatz von Brennstoffen sowie indirekte Emissionen aus dem Energieverbrauch reduziert werden.

Auf diese Weise lassen sich Energie- und Betriebskosten senken und gleichzeitig Treibhausgasemissionen reduzieren. Zudem trägt eine energieeffiziente Organisation von Baustellen und Produktionsprozessen dazu bei, Arbeitsabläufe zu optimieren und die Wettbewerbsfähigkeit durch moderne und effiziente Bau- und Fertigungsprozesse weiter zu stärken.

Ressourcenoptimierte Bauverfahren und Produktion

Die BAUER Gruppe setzt auf Bauverfahren, die einen möglichst effizienten Einsatz von Materialien ermöglichen und Ressourcen schonen. Durch optimierte Bauabläufe sowie den gezielten Einsatz geeigneter Baustoffe wird der Materialbedarf reduziert, Abfall vermieden und das Recycling von Materialien unterstützt. Darüber hinaus führt die BAUER Gruppe Bauverfahren durch, die die vorhandenen Materialien effizient nutzen und in den Bauprozess integrieren. Ein Beispiel ist unser Mixed in Place Verfahren, bei dem das anstehende Bodenmaterial nicht entfernt wird, sondern im Boden durch Zugabe von Zementsuspension zu Beton verarbeitet wird.

Diese Herangehensweise trägt dazu bei, die Ressourceneffizienz in der Bauausführung zu steigern und nachhaltige Praktiken im Baualltag effektiv umzusetzen. Gleichzeitig können Materialkosten gesenkt und das Abfallaufkommen reduziert werden, wodurch umweltbezogene und wirtschaftliche Aspekte miteinander verbunden werden.

In den Produktionswerken achten wir zudem auf die kontinuierliche Optimierung von Fertigungsprozessen, um Materialverluste zu minimieren und Rohstoffe möglichst effizient einzusetzen. Dadurch können Ausschussmengen reduziert und die Materialeffizienz entlang der Wertschöpfungskette verbessert werden.

Anpassung an den Klimawandel

Die BAUER Gruppe prüft Maßnahmen zur Stärkung der Resilienz gegenüber den Folgen des Klimawandels und berücksichtigt klimabedingte Risiken systematisch im Risikomanagement. Durch vorausschauende Planung, robuste Infrastruktur und flexible Ansätze sollen potenzielle Auswirkungen von Extremwetterereignissen minimiert, die Kontinuität von Projekten gesichert sowie Mitarbeiter, Partner und Ressourcen geschützt werden. Auf dieser Grundlage werden Strategien entwickelt und weiter ausgebaut, die die zukunftsgerichtete Widerstandsfähigkeit des Unternehmens fördern.

Innovation und Zukunftsmärkte

Die BAUER Gruppe entwickelt nachhaltige Produkte und Technologien mit Fokus auf ökologische Chancen und Ressourceneffizienz. Durch praxisnahe Innovationen und zukunftsorientierte Lösungen werden neue Märkte erschlossen, die Wettbewerbsfähigkeit gestärkt sowie langfristiger ökologischer und wirtschaftlicher Mehrwert geschaffen. So gestaltet die BAUER Gruppe ihre Transformation nachhaltig und festigt ihre Position als Anbieter zukunftsorientierter Lösungen. Dies entspricht unserer Denkweise des sogenannten „Handprints“.

Produkt- und Technologieentwicklung

Die BAUER Gruppe entwickelt innovative, nachhaltige und ressourcenschonende Technologien und Lösungen für alle Geschäftsbereiche. Im Segment Spezialtiefbau umfasst dies neue Bauverfahren und digitale Lösungen, im Segment Maschinen energie- und emissionsarme Geräte, innovative Bauverfahren sowie smarte Assistenzsysteme und im Segment Resources nachhaltige Produkte und Dienstleistungen zur Ressourcenbewahrung, Umwelttechnik und Aufbereitung. Durch die gezielte Vernetzung und Abstimmung der Technologien über alle Segmente hinweg entstehen Synergien, die die Wettbewerbsfähigkeit und Technologieführerschaft steigern, das Unternehmen vom Wettbewerb differenzieren und Innovation sowie Effizienz entlang des gesamten Produkt- und Leistungsportfolios fördern.

Rücknahme, Aufbereitung von Maschinen und lebenszyklusorientierte Serviceleistungen

Die BAUER Gruppe verfolgt eine lebenszyklusorientierte Strategie, die auf die Verlängerung der Nutzungsdauer von Maschinen durch Rücknahme, Aufbereitung und umfassende Serviceleistungen ausgerichtet ist. Durch ein globales Servicenetzwerk, digitale Lösungen und strukturierte Wiedervermarktungsansätze werden Betriebsausfälle reduziert und Materialkreisläufe gestärkt. Auf diese Weise trägt die Strategie dazu bei, Ressourceneffizienz zu erhöhen und emissionsintensive Neuproduktionen zu vermeiden.

Nachhaltige Geschäftsfelder

Die BAUER Gruppe identifiziert und entwickelt neue, nachhaltige Marktsegmente mit Wachstumspotenzial über alle Geschäftsbereiche hinweg, beispielsweise in den Bereichen Hochwasserschutz, Geothermie, Infrastrukturprojekte, emissionsarme Maschinennutzung sowie neue Services im Umwelt- und Ressourcenbereich. Durch die Erschließung dieser Geschäftsfelder werden Umsatzquellen diversifiziert, die Marktposition ausgebaut und zukunftsfähige Chancen im Segment Spezialtiefbau, Maschinen und Resources genutzt. Auf diese Weise trägt die BAUER Gruppe zur langfristigen Sicherung ihrer Unternehmensentwicklung bei und stärkt zugleich die nachhaltige Ausrichtung ihrer Geschäftsaktivitäten.

Marktanalyse und Kundenlösungen

Die BAUER Gruppe analysiert systematisch Markttrends, Kundenbedarfe und regulatorische Anforderungen, um passgenaue, nachhaltige Lösungen in allen Geschäftsbereichen zu entwickeln – von innovativen Bauverfahren über effiziente Maschinenlösungen bis hin zu umweltgerechten Ressourcen- und Servicelösungen. Auf dieser Basis werden Geschäftspotenziale frühzeitig identifiziert, strategische Entscheidungen fundiert getroffen und die Kundenorientierung gestärkt. So schafft die BAUER Gruppe Wettbewerbsvorteile durch maßgeschneiderte, nachhaltige Angebote, die über alle Segmente hinweg Synergien nutzen und die zukunftsgerichtete Entwicklung des Unternehmens unterstützen.

Nachhaltiger Büro- und Mobilitätsbetrieb

Die BAUER Gruppe legt einen besonderen Schwerpunkt auf die energieeffiziente Nutzung ihrer Büro- und Betriebsgebäude. Ziel ist es, den Energieeinsatz zu optimieren und den Gebäudebetrieb nachhaltig und ressourcenschonend zu gestalten. Dazu werden technische Verbesserungen umgesetzt, ein intelligentes Energiemanagement etabliert und langfristig die Gebäudeinfrastruktur modernisiert.

Darüber hinaus verfolgt die BAUER Gruppe eine Weiterentwicklung ihrer Mobilität hin zu emissionsarmen, effizienten und kostenschonenden Lösungen. Im Fokus stehen dabei ein moderner Fuhrpark, optimierte Reiseentscheidungen, der verstärkte Einsatz digitaler Alternativen zu Geschäftsreisen wie u. a. virtuelle Besprechungen sowie die bevorzugte Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel wie Bahn oder andere umweltfreundliche Transportmittel. Ziel ist es, die Mobilität innerhalb der Gruppe nachhaltiger zu gestalten und gleichzeitig wirtschaftliche Effizienz sicherzustellen.

Durch diese strategische Ausrichtung lassen sich nicht nur Energie- und Betriebskosten reduzieren, sondern auch die Treibhausgasemissionen nachhaltig senken. Gleichzeitig trägt die Modernisierung dazu bei die BAUER Gruppe langfristig auf eine nachhaltige und zukunftsfähige Infrastruktur auszurichten.

MAßNAHMEN UND MITTEL IM ZUSAMMENHANG MIT DEN KLIMASTRATEGIEN

E1-3

Die BAUER Gruppe erarbeitet derzeit eine umfassende Nachhaltigkeitsstrategie. Aufbauend auf den als wesentlich identifizierten Handlungsfeldern zeigt der nachfolgende Abschnitt ausgewählte Maßnahmen, die bereits umgesetzt werden, um Energieverbrauch zu senken, Emissionen zu reduzieren und Ressourcen effizient einzusetzen. Diese Aktivitäten bilden die Grundlage für die weitere Entwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie und geben einen Einblick in die praktischen Ansätze des Unternehmens im Umgang mit klimarelevanten Herausforderungen.

Energieeffizienz auf unseren Baustellen und in den Produktionswerken

Die BAUER Gruppe setzt verschiedene Maßnahmen um, um den Energieverbrauch auf Baustellen und in den Produktionswerken kontinuierlich zu reduzieren.

Im Baustellenbereich werden digitale Lösungen zur Erfassung und Auswertung von Maschinen- und Produktionsdaten eingesetzt, um Betriebsabläufe zu optimieren und Energieeinsatz sowie Ressourcenverbrauch zu verringern. Die Analyse dieser Daten ermöglicht eine effizientere Einsatzplanung von Maschinen und Personal sowie die Vermeidung unnötiger Leerlaufzeiten.

An den Produktionsstandorten werden Prozesse kontinuierlich überprüft und weiterentwickelt, um Energieverbräuche zu senken und Emissionen zu reduzieren. Dazu gehören der Einsatz energieeffizienter Anlagen, die Modernisierung technischer Infrastruktur sowie die fortlaufende Erhebung und Auswertung relevanter Verbrauchsdaten. Ergänzend werden standortspezifische Maßnahmen wie die Nutzung von Photovoltaikanlagen, die Umstellung auf energieeffiziente LED-Beleuchtung, die Nutzung von Abwärme sowie die Optimierung von Heiz- und Gebäudetechnik umgesetzt. Diese Maßnahmen tragen dazu bei, den Energieeinsatz nachhaltig zu reduzieren und die Energieeffizienz entlang der gesamten Wertschöpfungskette zu verbessern.

Ressourcenoptimierte Bauverfahren und Produktion

Die BAUER Gruppe entwickelt ihre Sensortechnik, Maschinenteknik und Verfahrenstechnologien kontinuierlich weiter, um Materialeinsatz und Ressourcenverbrauch in der Bauausführung zu reduzieren. Bereits Ende 2024 wurde ein Prototyp eines Spezialtiefbaugeräts zur Herstellung vibrationsfreier Schottersäulen erfolgreich auf einem Testfeld in Schweden erprobt. Die gewonnenen Erkenntnisse dienen der weiteren Optimierung der Gerätetechnik.

Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf der Verbesserung des Baustoffeinsatzes. So werden innovative Ansätze zur Aufbereitung von Stützsuspensionen bei der Herstellung von Schlitzwänden verfolgt, um deren Nutzungsdauer zu verlängern und Abfälle zu reduzieren.

Zur Umsetzung der strategischen Ausrichtung verfolgt das Segment Maschinen verschiedene operative Ansätze entlang seiner Produktionsprozesse. Dazu zählen insbesondere Initiativen zur Senkung des Energieverbrauchs und der Emissionen, etwa durch den verstärkten Einsatz effizienter Anlagen und den Ausbau erneuerbarer Energiequellen. Darüber hinaus werden Prozesse kontinuierlich überprüft und weiterentwickelt, um den Einsatz von Materialien sowie den Umgang mit Wasser und Abfall zu verbessern. Eine wichtige Grundlage bildet hierbei die fortlaufende Erhebung und Auswertung relevanter Verbrauchsdaten, um gezielt Optimierungsmaßnahmen abzuleiten.

Zudem werden standortspezifische Lösungen umgesetzt, die sowohl umweltrelevante Anforderungen als auch wirtschaftliche Rahmenbedingungen berücksichtigen. Insgesamt zielen die Maßnahmen darauf ab, Ressourceneffizienz und Umweltverträglichkeit im Produktionsumfeld schrittweise zu erhöhen und die Transformation hin zu einer nachhaltigeren Wertschöpfung zu unterstützen.

Ergänzend verfügt die BAUER Gruppe mit dem Mixed-in-Place-Verfahren (MIP) über ein Bauverfahren, bei dem der vorhandene Boden unmittelbar im Baugrund mit einer vor Ort hergestellten Bindemittelsuspension vermischt werden kann. Dadurch kann der Einsatz zusätzlicher Materialien reduziert und der vorhandene Baugrund direkt in das Bauteil eingebunden werden. Für die Mixed-in-Place-Baustoffe wurden [Umwelt-Produktdeklarationen](#) erstellt.

Anpassung an den Klimawandel

Die BAUER Gruppe berücksichtigt klimabezogene Risiken im Rahmen ihres Risikomanagements und entwickelt Maßnahmen zur Stärkung der Widerstandsfähigkeit gegenüber den Folgen des Klimawandels. Dabei werden potenzielle Auswirkungen von Extremwetterereignissen auf Standorte, Projekte und Betriebsabläufe bewertet und in bestehende Managementprozesse integriert.

Durch die kontinuierliche Weiterentwicklung von Planungs-, Steuerungs- und Überwachungsprozessen schafft die BAUER Gruppe die Grundlage, um auf veränderte klimatische Rahmenbedingungen flexibel reagieren zu können und die langfristige Stabilität ihrer Geschäftsaktivitäten zu sichern.

Innovation und Zukunftsmärkte

Produkt- und Technologieentwicklung

In den Segmenten Spezialtiefbau und Resources wird die Digitalisierung in der Forschung und im Baustelleneinsatz vorangetrieben. Hier liegt der Schwerpunkt vor allem in der Digitalisierung der Baustellendaten und der zugehörigen Prozesse. Digitale Produktionsdatenerfassung mit mobilen Applikationen, Maschinendatenauswertung, Messdatenübertragung mit IoT, digitale Vermessung mit Drohnen und mobilen Geräten und die Erstellung von digitalen Planungsmodellen mit BIM-Methoden sind bei Großprojekten inzwischen Standard. Zugang zu diesen Daten erhalten die Baubeteiligten über das BAUERdigital Portal. Die Auswertung dieser Produktionsdaten ermöglicht es der BAUER Spezialtiefbau GmbH und der BAUER Resources GmbH

ihren Baustelleneinsatz zu optimieren und so eine Verschwendung von Ressourcen zu vermeiden. Im Zuge der tieferen Integration von digitalen Baustellenanwendungen wurden im Segment Spezialtiefbau in jeder Tochterfirma weltweit Digital Manager geschult, die als lokale KeyUser das Baustellenpersonal vor Ort unterstützen und die Digitalisierung der Tochterfirmen vorantreiben. Im Segment Resources sind zudem aktuelle Themen das Ausrollen der digitalen Standards auf alle Firmenteile, erste KI-Anwendungen, IoT Produkte und Bau Robotics.

Das Segment Maschinen verfolgt weiterhin die Themen digitales Flottenmanagement und digitale Baustelle. Dank kontinuierlicher Produktoptimierungen und -erweiterungen profitieren Kunden von noch effizienteren Möglichkeiten, ihre Flotte zu verwalten und auszuwerten sowie ihre Baustellen zu planen, durchzuführen und zu dokumentieren. Ein zentrales Element dabei ist die Erfassung und Analyse von Maschinen- und Produktionsdaten in Echtzeit. Im Mai 2025 ging das neue zentrale Kundenportal myBAUER online. Es bildet die Basis für eine durchgängige digitale „Kundenreise“. Erste Prototypen von Sensorik für Bohrwerkzeuge gingen in Einsatz und bilden die Grundlage für ein neues Geschäftsmodell.

Zudem treibt das Segment Maschinen die Entwicklung eines qualitativ hochwertigen und zukunftsorientierten Produktportfolios gezielt voran, wobei insbesondere emissions- und lärmarme Technologien für den urbanen Spezialtiefbau im Fokus stehen. Aufbauend auf elektrischen Geräten wie dem Seilbagger MC 96 oder dem Bohrgerät eBG 33 wurde die Hybridtechnologie mit der eRG 21 T hybrid weiterentwickelt, die durch die Kombination aus Diesel- und Elektromotor Emissionen reduziert und Effizienz steigert. Innovative Lösungen zeigen sich auch beim Projekt Grand Paris Express mit einem elektrifizierten Fräsesystem auf Basis des BCS 185 power pack sowie im Prototyp eCSM, einer vollelektrischen Weiterentwicklung des CSM-Verfahrens, dessen Baustelleneinsatz für 2026 in Tokio geplant ist. Weitere Fortschritte umfassen den zugelassenen Gleisgründungszug zur emissionsärmeren und ressourceneffizienten Bahnbauweise sowie die vollelektrische Bohranlage KLEMM KR 806 4E, die in Oslo bereits erfolgreich emissionsfrei eingesetzt wird. Insgesamt verfolgt das Segment eine klare Elektrifizierungsstrategie, ergänzt durch technologieoffene Übergangslösungen, um eine schrittweise Transformation unter unterschiedlichen Einsatzbedingungen zu ermöglichen. Parallel dazu wurde eine standardisierte Methodik zur Berechnung des Product Carbon Footprint eingeführt und erste Berechnungen für ausgewählte Geräte durchgeführt, um produktbezogene Emissionen künftig systematisch zu reduzieren.

Nachhaltiger Büro- und Mobilitätsbetrieb

Die BAUER Gruppe setzt verschiedene Maßnahmen um, um die Umweltwirkungen ihrer Büro- und Betriebsstandorte sowie ihrer Mobilität zu reduzieren. Dazu gehören die Umsetzung von EMAS-Anforderungen an ausgewählten Standorten sowie Investitionen in energieeffiziente Gebäudetechnik.

Zur Verbesserung der Energieeffizienz werden unter anderem LED-Beleuchtungssysteme, moderne Heiz- und Gebäudetechnik, Abwärmernutzung sowie Photovoltaikanlagen eingesetzt. Darüber hinaus wird, soweit verfügbar und wirtschaftlich sinnvoll, Strom aus erneuerbaren Energien genutzt.

Im Bereich Mobilität werden digitale Besprechungsformate eingesetzt, um Geschäftsreisen zu vermeiden. Ergänzend unterstützt ein Genehmigungsprozess die Prüfung der Notwendigkeit von Dienstreisen. Die Fahrzeugflotte wird kontinuierlich modernisiert und hinsichtlich Effizienz optimiert. Durch die Kombination technischer, organisatorischer und digitaler Maßnahmen verfolgt die BAUER Gruppe das Ziel, mobilitätsbedingte Emissionen langfristig zu reduzieren.

ZIELE IM ZUSAMMENHANG MIT DEM KLIMASCHUTZ UND DER ANPASSUNG AN DEN KLIMAWANDEL

E1-4

Im Rahmen des derzeitigen Strategieerarbeitungsprozesses wird die BAUER Gruppe künftig klare, nachvollziehbare und messbare Klimaziele definieren. Diese orientieren sich an den wesentlichen Umweltwirkungen des Unternehmens und sind darauf ausgerichtet, einen messbaren Beitrag zur Reduzierung von Treibhausgasemissionen, zur Steigerung der Energieeffizienz sowie zum effizienten Einsatz von Ressourcen zu leisten sowie die Risiken des Klimawandels zu reduzieren.

Diese strategisch relevanten Ziele sollen praxisnah umsetzbar sein und gleichzeitig die Förderung klimafreundlicher Technologien und Arbeitsweisen unterstützen. Die Fortschritte bei der Zielerreichung sollen regelmäßig überprüft und bewertet werden, um die Klimastrategie kontinuierlich weiterzuentwickeln.

Auf diese Weise werden Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel systematisch in die Unternehmensstrategie integriert, sodass die BAUER Gruppe ihre Geschäftstätigkeit langfristig nachhaltig und zukunftsfähig gestalten kann.

ENERGIEVERBRAUCH UND ENERGIEMIX

E1-5

Erläuterungen zur Datenerhebung für Energieverbräuche und Scope-1- und 2-Emissionen

Seit dem Berichtsjahr 2025 werden die energiebezogenen Verbrauchswerte regelmäßig auf monatlicher Basis erhoben. Die relevanten Informationen werden aus den in den Gesellschaften eingesetzten ERP-Systemen extrahiert und zentral in die konzernweit implementierte Nachhaltigkeitssoftware übertragen. Primäre Datenquellen sind Eingangs- und Ausgangsrechnungen für Energiebezug und Treibstoffverbrauch, die die tatsächlichen Mengen dokumentieren und eine direkte Zuordnung zu den einzelnen Gesellschaften ermöglichen. In ERP-Systemen, in denen Mengenangaben nicht systematisch gepflegt werden, werden die Verbräuche aus den gebuchten Aufwendungen abgeleitet. Hierfür wird ein unternehmensinterner, länderspezifischer Durchschnittspreis pro Energie- oder Treibstoffart auf Basis ausgewählter Rechnungen ermittelt. Dieser Durchschnittspreis wird anschließend zur Ableitung der entsprechenden Verbrauchsmengen verwendet. Die Auswahl der Rechnungen für die Durchschnittspreisermittlung erfolgt stichprobenbasiert, wobei eine möglichst hohe Abdeckung der zugrunde liegenden Aufwendungen angestrebt wird. In Ausnahmefällen, etwa wenn keine geeigneten Rechnungsinformationen vorliegen, werden Durchschnittspreise auf Grundlage öffentlich verfügbarer oder staatlich veröffentlichter Preisinformationen bestimmt. Sofern Verbrauchsdaten nicht unmittelbar verfügbar sind, werden Schätzungen auf Basis dokumentierter Annahmen vorgenommen. Diese basieren auf Erfahrungswerten oder historischen Verbrauchsdaten. Alle Schätzungen werden transparent dokumentiert.

Die Datenerfassung erfolgt standardisiert nach klar definierten Prozessen, die Konsistenz und Vergleichbarkeit sicherstellen. Die Nachhaltigkeitssoftware unterstützt die Validierung der Daten, die Zuordnung von Verantwortlichkeiten und die Einhaltung des Vier-Augen-Prinzips, wobei jede Eingabe protokolliert wird. Die Qualität der Daten wird durch interne Kontrollen und regelmäßige interne Audits überprüft. Stichprobenprüfungen der Rechnungsdaten sowie Konsistenzkontrollen über Zeitreihen dienen dazu, Ungenauigkeiten frühzeitig zu erkennen und zu korrigieren. Ergänzend werden Abweichungen gegenüber erwarteten Verbrauchsmustern analysiert, um fehlerhafte Erfassungen auszuschließen.

Energieverbrauch und Energiemix

	2025
Energie	
(1) Brennstoffverbrauch aus Kohle und Kohleerzeugnissen (MWh)	0
(2) Brennstoffverbrauch aus Rohöl und Erdölerzeugnissen (MWh)	331.991
(3) Brennstoffverbrauch aus Erdgas (MWh)	22.293
(4) Brennstoffverbrauch aus sonstigen fossilen Quellen (MWh)	0
(5) Verbrauch aus erworbener oder erhaltener Elektrizität, Wärme, Dampf und Kühlung aus fossilen Quellen (MWh)	14.979
(6) Gesamtverbrauch fossiler Energie (MWh)	369.263
Anteil fossiler Quellen am Gesamtenergieverbrauch (in %)	95 %
Nukleare Energie	
(7) Verbrauch aus nuklearen Quellen (MWh)	1.407
Anteil des Verbrauchs aus nuklearen Quellen am Gesamtenergieverbrauch (in %)	0 %
Erneuerbare Energie	
(8) Brennstoffverbrauch aus erneuerbaren Quellen, einschließlich Biomasse (MWh)	1.407
(9) Verbrauch aus erworbener oder erhaltener Elektrizität, Wärme, Dampf und Kühlung aus erneuerbaren Quellen	14.895
(10) Verbrauch selbst erzeugter erneuerbarer Energie, bei der es sich nicht um Brennstoffe handelt (MWh)	1.566
(11) Gesamtverbrauch erneuerbarer Energie (MWh)	17.713
Anteil erneuerbarer Quellen am Gesamtenergieverbrauch (in %)	5 %
Gesamtenergieverbrauch (MWh)	388.383

Die Daten zum Energieverbrauch und Energiemix wurden im Berichtsjahr 2025 erstmals weltweit und konzernweit erhoben. Eine Ausweisung von Vorjahreswerten ist daher nicht möglich.

Energieverbrauch je Nettoeinnahme

	2025
Energieintensität je Nettoeinnahme (MWh/Mio. EUR)	
Gesamtenergieverbrauch pro Nettoumsatzerlös	238,56

Die Daten zum Energieverbrauch wurden im Berichtsjahr 2025 erstmals weltweit und konzernweit erhoben. Eine Ausweisung von Vorjahreswerten ist daher nicht möglich. Die Nettoerlöse in Höhe von TEUR 1.628, die als Grundlage für die Berechnung der Energieintensität dienen, entsprechen den in der Konzern-Gewinn- und Verlustrechnung dargestellten Umsatzerlösen.

Eigenproduktion von selbstgenutzter Energie

MWh	2025
Solarenergie	1.566

Derzeit ist es aufgrund fehlender Messstellen an den Standorten nicht möglich, die konzernweit selbst erzeugte und selbst genutzte Energie aus Geothermie sowie Abwärme vollständig zu erfassen und auszuweisen. Die entsprechende Datenerfassung befindet sich derzeit im Aufbau.

Erläuterungen zum Energieverbrauch und Energiemix

Die Energieverbräuche werden in der unternehmensweiten Nachhaltigkeitssoftware erfasst und systemgestützt in Megawattstunden (MWh) unter Berücksichtigung von wissenschaftlich fundierten Brenn- und Heizwerten umgerechnet. Für die Stromverbräuche wird der jeweils nationale Strommix herangezogen, basierend auf den Daten der Ember Energy Datenbank. Vertraglich als 100 % erneuerbarer Strom bezogene Mengen werden separat ausgewiesen und von den Gesamtverbräuchen abgezogen, sodass diese vollständig den erneuerbaren Energien zugerechnet werden. Die verbleibenden Stromverbräuche werden entsprechend den Anteilen des länderspezifischen Strommixes auf fossile, nukleare und erneuerbare Energieträger verteilt. Selbsterzeugte Energie, etwa aus Photovoltaik oder Geothermie, wird ebenfalls über die Nachhaltigkeitssoftware erfasst und in die Gesamtbilanz einbezogen.

Konventioneller Diesel wird vollständig als fossile Energie bilanziert, da dieser überwiegend aus fossilen Quellen stammt. Biogene Kraftstoffe, wie z. B. HVO, werden vollständig als erneuerbare Energie ausgewiesen. Eine detaillierte Aufschlüsselung des fossilen Diesels nach vorgelagerten Energieanteilen oder Beimischungsquoten erfolgt nicht.

THG-BRUTTOEMISSIONEN DER KATEGORIEN SCOPE 1, 2 UND 3 SOWIE THG-GESAMTEMISSIONEN

E1-6

Für den nachfolgenden Absatz gelten entsprechend auch die Informationen unter „Erläuterungen zur Datenerhebung für Energieverbräuche und Scope-1 und 2-Emissionen“ im Abschnitt ESRS E1-5.

Treibhausgasbilanz

in tCO ₂ eq	2025
Scope-1-Treibhausgasemissionen	
Brutto-Treibhausgasemissionen Scope-1	91.588
Prozentsatz der Scope-1-THG-Emissionen aus regulierten Emissionshandelssystemen (%)	-
Scope-2-Treibhausgasemissionen	
Bruttostandortbasierte Scope-2-THG-Emissionen	16.578
Bruttomarktbasierte Scope-2-THG-Emissionen	16.188
Erhebliche Scope-3-Treibhausgasemissionen	
Gesamt Brutto indirekt (Scope-3) THG-Emissionen	1.062.130
3.1 Eingekaufte Güter und Dienstleistungen	895.443
3.2 Kapitalgüter	99.549
3.3 Brennstoff- und energiebezogene Emissionen	21.221
3.4 Vorgelagerter Transport und Distribution	24.294
3.5 Abfall	7.527
3.6 Geschäftsreisen	14.096
Gesamte Treibhausgasemissionen	
Gesamte THG-Emissionen standortbasiert	1.170.296
Gesamte THG-Emissionen marktbasierend	1.169.906

Die Daten zur Treibhausgasbilanz wurden im Berichtsjahr 2025 erstmals weltweit und konzernweit erhoben. Eine Ausweisung von Vorjahreswerten ist daher nicht möglich.

THG-Gesamtemissionen je Nettoeinnahme

THG-Intensität je Nettoeinnahme (tCO ₂ e/Mio. EUR)	2025
Scope-1 und 2	
THG-Gesamtemissionen (standortbezogen) je Nettoeinnahme	66,44
THG-Gesamtemissionen (marktbezogen) je Nettoeinnahme	66,20
Gesamte Treibhausgasemissionen	
THG-Gesamtemissionen (standortbezogen) je Nettoeinnahme	718,86
THG-Gesamtemissionen (marktbezogen) je Nettoeinnahme	718,62

Die Daten zur Treibhausgasbilanz wurden im Berichtsjahr 2025 erstmals weltweit und konzernweit erhoben. Eine Ausweisung von Vorjahreswerten ist daher nicht möglich. Die Nettoerlöse in Höhe von 1.628 Mio. EUR, die als Grundlage für die Berechnung der Treibhausgasintensität dienen, entsprechen den in der Konzern-Gewinn- und Verlustrechnung dargestellten Umsatzerlösen.

Systemgrenzen

Für die Konsolidierung der Emissionen orientiert sich die BAUER Gruppe am Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol) und wendet den operativen Kontrollansatz an. Das bedeutet, dass alle Emissionen aus den Bereichen bilanziert werden, über die das Unternehmen die operative Kontrolle besitzt und eigene Richtlinien umsetzen kann. Emissionen aus gemieteten oder geleasten Objekten werden den Scope-1- bzw. Scope-2-Emissionen zugeordnet, sofern eine operative Kontrolle besteht. Bei Gesellschaften, über die keine operative Kontrolle besteht, werden entsprechend Scope-3-Emissionen ausgewiesen.

Die Auswahl der einbezogenen Gesellschaften erfolgt auf Basis der Beteiligungsstruktur und der operativen Kontrolle. Unternehmen, über die die BAUER Gruppe mindestens 50 % operative Kontrolle besitzt, werden vollständig in Scope-1 und Scope-2 erfasst. Gesellschaften, die im Konsolidierungskreis der finanziellen Berichterstattung als unwesentlich definiert sind, wurden zusätzlich auf ihre erwarteten Emissionen geprüft und wurden auch auf Grundlage ihrer Emissionen als unwesentlich bewertet. Diese Gesellschaften werden daher ebenfalls unter Scope-3-Investitionen ausgewiesen.

Der Berichtsumfang der THG-Bilanzierung entspricht damit dem Konsolidierungskreis der finanziellen Berichterstattung. Änderungen in Beteiligungsverhältnissen oder operativen Kontrollen führen zu einer entsprechenden Anpassung der Systemgrenzen.

Signifikanzprüfung Scope-3 Kategorien

Kategorie	Signifikanz	Begründung
Upstream		
3.1 Eingekaufte Güter und Dienstleistungen	Ja	
3.2 Kapitalgüter	Ja	
3.3 Brennstoff- und energiebezogene Emissionen	Ja	
3.4 Vorgelagerter Transport und Distribution	Ja	
3.5 Abfall	Ja	
3.6 Geschäftsreisen	Ja	
3.7 Pendeln der Mitarbeitenden	Nein	Unterhalb Wesentlichkeitsschwelle
3.8 Angemietete oder geleaste Sachanlagen	Nein	Kategorie liegt außerhalb der Systemgrenze
Downstream		
3.9 Nachgelagerter Transport und Distribution	Nein	Unterhalb Wesentlichkeitsschwelle
3.10 Weiterverarbeitung der verkauften Produkte	Nein	Unterhalb Wesentlichkeitsschwelle
3.11 Nutzung der verkauften Produkte	Ja	
3.12 Entsorgung der verkauften Produkte	Ja	
3.13 Vermietete oder verleaste Sachanlagen	Ja	
3.14 Franchise	Nein	Die BAUER Gruppe hat keine Franchise Unternehmen
3.15 Investitionen	Nein	Unterhalb Wesentlichkeitsschwelle

Stand Datenerfassung Scope-3 nachgelagert

Im Jahr 2025 hat die BAUER Gruppe ein Projekt zur Erfassung und Bewertung der nachgelagerten Scope-3-Emissionen initiiert. Ziel ist es, die Emissionen entlang der gesamten Wertschöpfungskette umfassend zu erfassen und die Auswirkungen der Geschäftstätigkeiten über die eigenen Betriebsgrenzen hinaus transparent darzustellen.

Zu Beginn des Projekts wurden die Geschäftsfelder und Geschäftstätigkeiten der BAUER Gruppe einer Relevanzprüfung für Scope-3 unterzogen. Ziel dieser Prüfung war es, diejenigen Geschäftsfelder und Tätigkeiten zu identifizieren, die tatsächlich für die nachgelagerte Scope-3-Emissionsberechnung relevant sind. Auf dieser Basis wurde eine Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt, um die nachgelagerten Emissionen strukturiert zu priorisieren.

Die Analyse verdeutlicht, dass die Nutzung verkaufter Produkte den größten Beitrag zu den nachgelagerten Scope-3-Emissionen liefert. Eine weitere relevante Quelle sind vermietete oder verleaste Sachanlagen, während andere Kategorien, wie nachgelagerter Transport, Investitionen oder der Umgang mit Produkten am Lebenszyklusende, im Rahmen des Screenings als weniger bedeutend bewertet wurden.

Auf Basis dieser Ergebnisse wird derzeit die Datenerhebung systematisch vorbereitet und die Methodik für die Emissionsberechnung ausgearbeitet. Ziel ist es, die nachgelagerten Emissionen zeitnah quantifizieren zu können und so die Transparenz über die Klimawirkung der Geschäftstätigkeiten der BAUER Gruppe über die eigenen Betriebsgrenzen hinaus zu erhöhen.

Mit der Implementierung dieses Projekts schafft die BAUER Gruppe die Grundlage für eine konsistente, nachvollziehbare und langfristig belastbare Berichterstattung der Scope-3-Emissionen, die sowohl regulatorischen Anforderungen als auch den Erwartungen von Stakeholdern entspricht.

Erläuterungen zu Scope-1- und 2-Emissionen

Die Scope-1-Emissionen umfassen direkte Treibhausgasemissionen aus eigenen oder kontrollierten Quellen, insbesondere aus dem Verbrauch fossiler Brennstoffe in Heizungs-, Produktions- und Fuhrparksystemen.

Scope-2 beinhaltet indirekte Emissionen aus dem Bezug von eingekaufter Energie wie Strom, Wärme, Dampf oder Kälte.

Für die Berechnung der THG-Emissionen der Scope-1- und Scope-2-Kategorien dienen die in der konzernweiten Nachhaltigkeitssoftware erfassten Verbrauchsdaten als Grundlage. Vor der Anwendung von Emissionsfaktoren werden sämtliche Mengeneinheiten standardisiert in einheitliche Maßeinheiten überführt. Diese Umrechnungen erfolgen automatisiert mithilfe wissenschaftlich fundierter Umrechnungsfaktoren. Anschließend werden die Mengen in die Einheiten transformiert, die für die Berechnung von CO₂-Äquivalenten erforderlich sind.

Die Ermittlung der CO₂e-Emissionen erfolgt auf Basis wissenschaftlich validierter Emissionsfaktoren. Primär werden Faktoren aus der Ecoinvent-Datenbank (Allocation, cut-off by classification, Version 3.10) genutzt. Diese Datenbank bietet geprüfte Ökobilanzdaten für verschiedene Branchen und Regionen und wird regelmäßig aktualisiert. Wo möglich werden länderspezifische Emissionsfaktoren angewendet, um regionale Unterschiede in der Energieerzeugung und den jeweiligen Emissionsintensitäten zu berücksichtigen. Dies erhöht die Genauigkeit der Berechnung und sorgt für eine realistische Abbildung der tatsächlichen Emissionen an den einzelnen Standorten. Für Emissionstreiber, für die kein geeigneter Faktor in Ecoinvent vorhanden ist, erfolgt eine gezielte Recherche in staatlichen und wissenschaftlichen Quellen, beispielsweise auf Grundlage der von Governance UK bereitgestellten Emissionsfaktoren.

Für die Berechnung der Scope-2-Emissionen werden zwei Ansätze unterschieden: Standortbezogene Emissionen werden auf Basis der länderspezifischen Emissionsfaktoren aus der Ecoinvent-Datenbank ermittelt, um regionale Unterschiede in der Energieerzeugung und den jeweiligen Emissionsintensitäten zu berücksichtigen. Marktbasierte Emissionen werden ausschließlich für vertraglich bezogenen oder auf Rechnung erfassten 100 % erneuerbaren Strom ausgewiesen. Für alle übrigen Verbräuche wird ebenfalls der jeweils relevante Emissionsfaktor herangezogen.

Erläuterungen zu vorgelagerten Scope-3-Emissionen

Die vorgelagerten Scope-3-Emissionen umfassen indirekte Treibhausgasemissionen entlang der Lieferkette, die nicht im direkten Einflussbereich des Konzerns liegen. Für die BAUER Gruppe sind insbesondere folgende Kategorien gemäß GHG Protocol relevant:

- Eingekaufte Güter und Dienstleistungen (Kategorie 3.1): Emissionen aus der Herstellung der bezogenen Materialien und Leistungen,
- Investitionsgüter (Kategorie 3.2): Emissionen aus der Herstellung langlebiger Vermögenswerte,
- Vorgelagerter Transport und Distribution (Kategorie 3.4),
- Abfall aus betrieblichen Tätigkeiten (Kategorie 3.5) sowie
- Geschäftsreisen (Kategorie 3.6).

Die Berechnung der vorgelagerten Scope-3-Emissionen erfolgt auf Basis eines monetarisierten Ansatzes, bei dem Einkaufsvolumina (in EUR) mit sektor- und länderspezifischen Emissionsfaktoren verknüpft werden. Ziel ist die Ermittlung durchschnittlicher Emissionsintensitäten für vorgelagerte Aktivitäten auf aggregierter Ebene. Grundlage der Emissionsfaktoren bildet die Datenbank EXIOBASE (Version 3.8.2), die eine weltweit konsistente Abbildung wirtschaftlicher Verflechtungen und zugehöriger Umweltauswirkungen ermöglicht. Es wird die Industry-by-Industry-Struktur verwendet. Die Daten decken 163 Sektoren über 44 Länder sowie eine Rest-of-World-Region ab.

Zur vollständigen Abbildung der vorgelagerten Wertschöpfungsketten werden neben direkten auch indirekte Effekte berücksichtigt. Hierzu wird die Leontief-Inverse der Input-Output-Matrix berechnet, welche die wirtschaftlichen Verflechtungen zwischen Sektoren und Ländern abbildet. Durch die Verknüpfung dieser Matrix mit umweltbezogenen Satellitendaten werden umfassende Emissionsfaktoren ermittelt, die sowohl direkte (Tier 1) als auch indirekte (Tier N) Emissionen entlang der Lieferkette beinhalten. Die zugrunde liegenden Emissionsfaktoren basieren auf dem international anerkannten GWP100-Standard (IPCC) und werden als CO₂-Äquivalente pro monetärer Einheit (EUR Output) ausgewiesen. Zur Sicherstellung der zeitlichen Vergleichbarkeit werden die Faktoren auf die jeweiligen Berichtsjahre inflationsbereinigt. Hierfür werden makroökonomische Preisindizes (u. a. Eurostat und IMF) herangezogen.

Für die Anwendung im Unternehmen werden die Emissionsfaktoren mit den Daten aus dem Einkaufscontrolling verknüpft. Die Zuordnung erfolgt über eine mehrstufige Systematik: Zunächst werden eingekaufte Waren und Dienstleistungen über interne Materialgruppen strukturiert klassifiziert. Anschließend erfolgt eine Zuordnung zu Sektoren der EXIOBASE-Datenbank, unterstützt durch NACE-Codes und manuelle Plausibilisierung. Lieferanten werden darüber hinaus einem Land zugeordnet, um länderspezifische Emissionsintensitäten berücksichtigen zu können. Die Berechnung der Emissionen erfolgt durch Multiplikation der zugeordneten Emissionsfaktoren mit den jeweiligen Einkaufsvolumina. Für nicht eindeutig zuordenbare Lieferanten wird ein durchschnittlicher Emissionsfaktor auf Gesellschaftsebene verwendet. Dieses Vorgehen stellt sicher, dass auch verbleibende Datenlücken konsistent und nachvollziehbar geschlossen werden.

Die angewendete Methodik ermöglicht eine konsistente und transparente Ermittlung vorgelagerter Scope-3-Emissionen auf aggregierter Ebene. Aufgrund der Verwendung von Durchschnittswerten auf Sektor- und Länderebene stellen die Ergebnisse Näherungen dar und ersetzen keine produktspezifischen Emissionswerte. Gleichwohl bieten sie eine belastbare Grundlage für die Nachhaltigkeitsberichterstattung sowie für die Analyse von Emissionstreibern entlang der Lieferkette.

ABBAU VON TREIBHAUSGASEN UND PROJEKTE ZUR VERRINGERUNG VON TREIBHAUSGASEN, FINANZIERT ÜBER CO₂-GUTSCHRIFTEN

E1-7

Im Berichtsumfang dieses Berichts gibt es aktuell keine Projekte, die Treibhausgase abbauen oder CO₂-Gutschriften generieren.

Außerhalb des Berichtsumfangs befindet sich die at-Equity bilanzierte Gesellschaft BAUER Nimr LLC, die im Oman eine Pflanzkläranlage betreibt. Die Anlage nutzt natürliche Reinigungssysteme, um industrielles Abwasser zu behandeln, wodurch erhebliche CO₂-Emissionen vermieden werden. Gleichzeitig werden durch den Betrieb der Anlage verifizierte CO₂-Zertifikate erzeugt, die nach anerkannten Standards wie dem des Global Carbon Councils registriert werden. Die BAUER Nimr LLC leistet damit einen konkreten Beitrag zur Reduktion von Treibhausgasen, auch wenn die entsprechenden Mengen aufgrund der at-Equity-Bilanzierung nicht direkt in die THG-Bilanz der BAUER Gruppe im Scope-1 oder Scope-2 einfließen.

Kennzahlen (außerhalb des berichteten Scopes):

- Vermiedene CO₂-Emissionen: ca. 200.000 t CO₂e pro Jahr
- Generierte CO₂-Zertifikate: 180.000 bis 200.000 t-CO₂e pro-Jahr (registriert-nach-Global-Carbon-Council, CORSIA-Registrierung in Arbeit)
- Projektlaufzeit: Phase 1/2: bis 2031/2032; Phase 3: bis 2044

INTERNE CO₂-BEPREISUNG

E1-8

Die BAUER Gruppe wendet kein internes CO₂-Bepreisungssystem an.

Soziale Informationen

ESRS S1 – EIGENE BELEGSCHAFT

Die Mitarbeiter bilden die Grundlage für den nachhaltigen unternehmerischen Erfolg der BAUER Gruppe und nehmen aus diesem Grund einen hohen Stellenwert in unserer Unternehmenspolitik ein. Wir sind überzeugt, dass langfristige Leistungsfähigkeit nur durch gesunde, qualifizierte, eigenverantwortlich handelnde und zufriedene Beschäftigte gewährleistet werden kann. Vor diesem Hintergrund fördern wir aktiv ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld und stellen ergonomisch gestaltete Arbeitsplätze zur Verfügung. Der Schutz sowie die Förderung der physischen und psychischen Gesundheit unserer Mitarbeiter haben dabei oberste Priorität. Die kontinuierliche Verbesserung von Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz und Mitarbeiterzufriedenheit ist ein zentrales Ziel unseres nachhaltigen Handelns.

Die eigene Belegschaft besteht aus Beschäftigten, die in einem Arbeitsverhältnis mit einer vollkonsolidierten Gesellschaft stehen sowie aus nicht angestellten Beschäftigten, sogenannten Fremdarbeitskräften. Fremdarbeitskräfte sind Personen, die mit dem Unternehmen einen Vertrag über die Erbringung von Arbeitsleistungen geschlossen haben („Selbstständige“) oder Personen, die von Unternehmen bereitgestellt werden, die in erster Linie im Bereich der „Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften“ (NACE-Code N 78) tätig sind. Letztere werden auch als Leiharbeitnehmer bezeichnet.

INTERESSEN UND STANDPUNKTE DER INTERESSENTRÄGER

SBM-2

Die Interessen, Standpunkte und Rechte der Mitarbeitenden werden u. a. durch die regelmäßige systematische Einbeziehung (siehe Tabelle in ESRS 2 SBM-2 (Allgemeine Informationen)) berücksichtigt und in die strategische Ausrichtung sowie das Geschäftsmodell eingebunden. Die Achtung der Menschenrechte ist in der BAUER Gruppe durch eine konzernweite Menschenrechtserklärung fest verankert.

Unsere Mitarbeiter erwarten und verdienen faire und verlässliche Rahmenbedingungen für ihre berufliche Tätigkeit. Dazu zählen insbesondere faire Arbeitsbedingungen, die sowohl Sicherheit als auch transparente und nachvollziehbare Regelungen gewährleisten. Ebenso wichtig sind individuelle Entwicklungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten, die eine langfristige persönliche und fachliche Entfaltung unterstützen.

Ein zentrales Anliegen der Beschäftigten ist außerdem ein wirksames Mitspracherecht, das ihnen ermöglicht, ihre Perspektiven und Erfahrungen aktiv in Entscheidungsprozesse einzubringen. Ergänzend dazu spielt eine ausgewogene Work-Life-Balance eine wichtige Rolle, um berufliche Anforderungen mit persönlichen Lebensbereichen in Einklang zu bringen.

Unsere Mitarbeitenden erwarten zudem eine offene und transparente Kommunikation, die Orientierung schafft und Vertrauen fördert. All diese Erwartungen spiegeln sich in unserer gelebten Unternehmenskultur, die auf Wertschätzung, Respekt und verantwortungsvollem Miteinander basiert und das tägliche Arbeitsumfeld maßgeblich prägt. Diese Anforderungen können auch der Tabelle in ESRS 2 SBM-3 (Allgemeine Informationen) entnommen werden.

Die aktuellen Grundsätze konzentrieren sich derzeit auf die Kernbelegschaft. Eine Erweiterung auf Fremdarbeitskräfte wird im Zuge der Weiterentwicklung geprüft.

WESENTLICHE AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN UND IHR ZUSAMMENSPIEL MIT STRATEGIE UND GESCHÄFTSMODELL

SBM-3

Das Management der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen auf die eigene Belegschaft ist grundsätzlich in unserer konzernweit gültigen Rahmenleitlinie der BAUER Gruppe sowie in diversen Richtlinien verankert. Sie bilden die Grundlage

für ein systematisches Vorgehen und stellt sicher, dass relevante Nachhaltigkeitsaspekte angemessen berücksichtigt werden. Zudem sind unsere Kultur und Werte ([Unsere Werte | BAUER AG](#)) ebenso ein wichtiger Pfeiler dafür. Eine genaue Erläuterung hierzu findet sich im Folgenden unter S1-1.

Die Unternehmensstrategie berücksichtigt die Interessen der Mitarbeiter als eine wesentliche Anspruchsgruppe. Anpassungen der strategischen Ausrichtung erfolgen unter Berücksichtigung sich verändernder Rahmenbedingungen und relevanter Stakeholder-Erwartungen. Aus den identifizierten Interessen der Mitarbeiter werden entsprechende Maßnahmen und Zielsetzungen abgeleitet, die in das bestehende Geschäftsmodell integriert sind.

STRATEGIEN IM ZUSAMMENHANG MIT DER EIGENEN BELEGSCHAFT

S1-1

Unsere Mitarbeiter sind ein zentraler Bestandteil unserer Wertschöpfung und tragen maßgeblich zum langfristigen Erfolg des Unternehmens bei. Daher ist es für uns von besonderer Bedeutung, ihre Interessen und Rechte zu wahren und ein verantwortungsvolles, sicheres und gesundes Arbeitsumfeld zu schaffen. Die BAUER Gruppe verfügt hierzu über umfassende, konzernweit gültige Richtlinien und Managementsysteme, die darauf ausgerichtet sind, wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft effektiv zu steuern und kontinuierlich zu verbessern.

Ethikmanagement

Die Grundlage unseres unternehmerischen Erfolgs sind die Menschen – unsere Mitarbeiter ebenso wie unsere Kunden und Partner. Unser Werteprogramm bildet das Fundament für eine vertrauensvolle und verantwortungsvolle Zusammenarbeit. Die werteorientierte Unternehmenskultur des Konzerns basiert auf Wertschätzung, Verantwortung, Offenheit, Innovation und Bodenständigkeit. Diese Werte gelten weltweit in allen Unternehmensteilen und prägen sowohl das tägliche Miteinander als auch das Führungsverständnis. Integrität ist dabei ein zentraler Maßstab unseres Handelns. ([Unsere Werte | BAUER AG](#))

Das Ethikmanagement ist in der Rahmenleitlinie unseres Konzerns verankert. Dafür verantwortlich ist der Vorstand der BAUER Aktiengesellschaft. Das Ethikmanagement folgt internationalen Rahmenwerken, darunter den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, der ILO-Erklärung zu grundlegenden Prinzipien und Rechten bei der Arbeit sowie den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen. Die Einhaltung dieser Standards wird durch implementierte Governance-Strukturen (insbesondere klare Verantwortlichkeiten und interne Richtlinien), regelmäßige Risikoanalysen und definierte Beschwerde- und Abhilfeprozesse unterstützt. Für die Umsetzung sind in allen Segmenten Ethikmanagement-Beauftragte definiert worden. Die Vorgaben des Ethikmanagements gelten für alle Unternehmen in der BAUER Gruppe und sind auf unserer Homepage veröffentlicht ([Ethikmanagement | BAUER AG](#)). Neue Mitarbeiter machen wir zu Beginn ihrer Tätigkeit mit unseren Werten und den Grundsätzen unseres Handelns vertraut. Regelmäßige Schulungen geben unseren Mitarbeitern Orientierung, wie unsere Unternehmenswerte in der täglichen Arbeit umzusetzen sind.

Grundsatzklärung der Menschenrechte der BAUER Gruppe

Ein zentraler Baustein des Ethikmanagements ist die Einhaltung der Menschenrechte. Im Einklang mit der [Grundsatzklärung Menschenrechte der BAUER Gruppe](#) verpflichten wir uns, wesentliche Maßnahmen zu treffen, um menschenrechtliche sowie umweltbezogene Risiken zu identifizieren und zu vermeiden. Sowohl unsere Tochtergesellschaften als auch unsere Lieferanten sind dazu aufgefordert folgende Sorgfaltspflichten einzuhalten:

- Verbot von Sklaverei, Kinder- und Zwangsarbeit, einschl. moderner Formen der Sklaverei und Menschenhandel.
- Keine Belästigung oder Diskriminierung aufgrund von Herkunft, Geschlecht, sexueller Identität, Religion, Behinderung, Gesundheitsstatus, Weltanschauung, Alter oder der Stellung im Unternehmen.

- Respekt gegenüber der persönlichen Würde, Privatsphäre und den Persönlichkeitsrechten jedes einzelnen Mitarbeiters über alle Ebenen hinweg.
- Vereinigungsfreiheit, Recht auf Kollektivverhandlungen.
- Faire Arbeitsbedingungen (u.a. Entlohnung und Arbeitszeit).
- Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz.
- Schutz lokaler Gemeinschaften und indigener Völker.
- Verbot einer widerrechtlichen Zwangsäumung oder widerrechtlichen Entzugs von Land, Wäldern oder Gewässer.
- Standards zum Umweltschutz.
- Nachhaltiges Handeln.

Verhaltenskodex / Code of Conduct

Ein weiterer Baustein unseres Ethikmanagements ist der [Verhaltenskodex der BAUER Gruppe](#). Als vertrauens- und verantwortungsbewusstes Unternehmen haben wir Verhaltensregeln definiert. Der Verhaltenskodex der BAUER Gruppe legt verbindliche Regeln für integriertes, gesetzestreuendes und verantwortungsbewusstes Verhalten fest und gilt für alle Mitarbeiter sowie Führungskräfte weltweit. Er betont zentrale Werte wie Wertschätzung, Offenheit, Verantwortung, Innovation und Bodenständigkeit und verankert u. a. die klare Ablehnung von Korruption, Manipulation und wettbewerbswidrigem Verhalten. Zudem verpflichtet er zur Einhaltung internationaler und nationaler Rechtsvorschriften, zu fairem Geschäftsgebahren und zu einem respektvollen, sicheren und diskriminierungsfreien Arbeitsumfeld. Dies beinhaltet:

- Regelkonformer Umgang mit Kunden und Geschäftspartnern.
- Außenhandelsbestimmungen und Exportbeschränkungen.
- Verhaltensregeln gegen Korruption und Bestechlichkeit.
- Interessenskonflikte und Geschenke.
- Spenden, Sponsoring und Lobbying.
- Schutz vertraulicher Informationen.
- Menschenrechte, Anti-Diskriminierung.
- Gesundheit, Sicherheit und Umwelt.

Das Ethikmanagementsystem unterstützt die Umsetzung dieser Grundsätze und stellt sicher, dass BAUER ein verlässlicher und vertrauenswürdiger Partner bleibt.

Hinweisgebersystem, Ombudsmann, interne Meldestelle und Abhilfemaßnahmen

Zur Abhilfe bei tatsächlichen oder potenziellen menschenrechtlichen Auswirkungen betreibt die BAUER Gruppe ein mehrstufiges, international ausgerichtetes Beschwerde- und Abhilfesystem. Über ein vertrauliches Hinweisgebersystem sowie einen unabhängigen Ombudsmann erhalten Mitarbeiter, Geschäftspartner und externe Stakeholder einen zugänglichen und geschützten Meldeweg. Hinweise werden systematisch geprüft, bewertet und bei bestätigten Sachverhalten mit angemessenen Abhilfemaßnahmen adressiert. Dieses System ist unter S1-3 genauer beschrieben.

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz unserer Mitarbeiter

Als international tätiger Konzern mit Standorten in Europa, Asien-Pazifik, Afrika, Nahost sowie Nord- und Südamerika und mit regelmäßigen Auslandseinsätzen unserer Mitarbeiter sowie den gesundheitlichen Anforderungen in den Produktionshallen und im Büro sieht sich die BAUER Gruppe vielfältigen Herausforderungen im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz gegenüber. Der Schutz der Gesundheit aller Beschäftigten und die Gewährleistung sicherer Arbeitsbedingungen haben daher höchste Priorität.

Die BAUER Gruppe verfolgt eine integrierte Health, Safety & Environment (HSE)-Strategie ([Gesundheit, Sicherheit & Umwelt | BAUER AG](#)) mit dem primären Ziel, Arbeitsunfälle weltweit gänzlich zu vermeiden und das Wohl aller Beschäftigten zu schützen (Vision „Quote Null“). Die Strategie adressiert wesentliche Auswirkungen und Risiken, die sich aus der globalen Tätigkeit auf Baustellen, in Produktionshallen sowie durch regelmäßige Auslandseinsätze ergeben. Zur kontinuierlichen Überwachung der Wirksamkeit werden regelmäßig HSE-Audits durchgeführt sowie alle Unfälle sowie unsicheres Verhalten systematisch analysiert, dokumentiert und in regelmäßigen HSE-Ausschusssitzungen sowie internen Reviews auf Vorstandsebene bewertet.

Die HSE-Strategie ist für alle Unternehmen der BAUER Gruppe weltweit operativ verbindlich und orientiert sich an international anerkannten Standards, insbesondere der DIN ISO 45001 (ehemals OHSAS 18001) sowie relevanten Rechts- und Industrienormen in den jeweiligen Ländern. Der Anwendungsbereich erstreckt sich über alle geografischen Regionen, in denen wir aktiv sind (Europa, Asien-Pazifik, Afrika, Nahost, Amerika) und umfasst neben der eigenen Belegschaft ausdrücklich auch die durch BAUER beauftragten Nachunternehmer an unseren Standorten und auf unseren Projekten.

Die Umsetzung und Weiterentwicklung der HSE-Standards wird vom Vorstand der BAUER Aktiengesellschaft vorgegeben. Zur operativen Umsetzung werden verbindliche Verfahren wie Gefährdungsbeurteilungen, die „[BAUER TOP Sicherheitsregeln](#)“ (z. B. STOP-Sagen bei Gefahren) und Baustelleninspektionen angewandt. Die Strategie und die daraus resultierenden operativen Standards werden allen betroffenen Managern, Vorgesetzten und Mitarbeitern weltweit schriftlich bekannt gegeben, um eine einheitliche Anwendung sicherzustellen.

Bei der Festlegung und Umsetzung unserer HSE-Politik setzen wir auf die aktive Beteiligung und Eigenverantwortung unserer Mitarbeiter. Wir erwarten von jedem Beschäftigten, dass unsicheres Verhalten unmittelbar angesprochen wird und notwendige Schutzausrüstungen (PSA) konsequent genutzt werden, um eine lebendige Sicherheitskultur zu fördern.

Verantwortung und Strategie zur Förderung von Diversität und Inklusion

Bei BAUER arbeiten weltweit Menschen aus über 100 Nationen zusammen – in diversen Bereichen und Funktionen, in verschiedenen Ländern, mit unterschiedlichen Ideen, Stärken und Interessen. Unser Erfolg basiert auf diesem starken internationalen Team und einer vielfältigen Belegschaft, die uns nach vorne bringt. Die Vielfalt der Menschen in unserem Unternehmen ist eine unserer größten Stärken und einer der Gründe dafür, dass wir auf eine über 230-jährige Geschichte zurückblicken können.

Die Förderung von Diversität und Inklusion wird vom Vorstand der BAUER Gruppe vorgegeben, ist ein zentraler Bestandteil unserer Unternehmenskultur und ist in unserer international gültigen Rahmenleitlinie und unserem [Verhaltenskodex](#) verankert. Unsere Mitarbeiter kommen aus verschiedenen Kulturen und Ethnien und tragen maßgeblich zum Erfolg des Unternehmens bei. Diversität ist eine Stärke, die wir aktiv fördern, um die Vielfalt unseres internationalen Teams optimal zu nutzen und unsere gemeinsamen Ziele zu erreichen.

Auch die Chancengleichheit spielt für uns eine wichtige Rolle. Jeder unserer Mitarbeiter, ob mit oder ohne Behinderung, erhält die gleichen fairen Chancen. Diskriminierendes Verhalten dulden wir nicht. Innovative Lösungen entstehen nur in einer Unternehmenskultur, in der jeder Mitarbeiter sich mit seinen Ideen und Stärken willkommen fühlt. Ein inspirierendes Umfeld ist die Basis all unserer Innovationsprozesse.

Für die Bearbeitung und Eskalation von Hinweisen auf potenzielle Risiken oder Probleme innerhalb der Unternehmensgruppe sind je nach Sachverhalt die Personalabteilung und der Menschenrechtsbeauftragte zuständig. Ergänzend steht ein etabliertes Hinweisgeber-System zur Verfügung, das Mitarbeitenden sowie externen Stakeholdern eine vertrauliche Meldung von möglichem Fehlverhalten oder Missständen ermöglicht.

Eine Schwerbehindertenvertretung für den Konzern sowie auch für die einzelnen Segmente fördert die Eingliederung (schwer-)behinderter Menschen in den Betrieb oder die Dienststelle, vertritt ihre Interessen im Betrieb oder der Dienststelle und steht ihnen beratend und helfend zur Seite. Dies bezieht sich auf die deutschsprachigen Gesellschaften.

Sowohl bei der Einstellung als auch bei der Weiterentwicklung unserer Mitarbeiter legen wir großen Wert auf eine Beurteilung, die ausschließlich auf Persönlichkeit und Qualifikation beruht. Im Konzern lag der Frauenanteil im Jahr 2025 bei etwa 14,5 % (siehe auch S1-6), was im Wesentlichen auf die Baubereiche, die technische Ausrichtung unseres Geschäfts und die niedrigen Bewerberzahlen von Frauen für diese Berufe zurückzuführen ist.

Der Aufsichtsrat hat eine bis zum 22. Juni 2027 zu erreichende Zielgröße von wenigstens einer Frau im Vorstand festgelegt. Die Zielgröße für den Vorstand von mindestens einer Frau war mit der Bestellung von Frau Lena Effinger als Mitglied des Vorstands mit Wirkung zum 01. Juni 2025 bis zu ihrer Abberufung am 16. Januar 2026 im vergangenen Geschäftsjahr kurzzeitig erreicht.

Für den Frauenanteil in der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands hat der Vorstand eine bis zum 30. Juni 2027 zu erreichende Zielgröße von mindestens 21,43 % festgelegt und für den Frauenanteil in der zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands hat der Vorstand eine bis zum 30. Juni 2027 zu erreichende Zielgröße von 29,16 % festgelegt. Diese Zielgrößen sind zum Ende des Berichtsjahres in der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands mit einer Frauenquote von 20,00 % nicht ganz erreicht und in der zweiten Führungsebene mit gerundet 42,86 % deutlich überschritten. Hintergrund für die Nichterreichung der Zielvorgabe auf der ersten Führungsebene ist, dass die Stellen grundsätzlich aufgrund der Eignung des in Betracht kommenden Personenkreises besetzt werden und das Geschlecht bei besserer Eignung nicht den Ausschlag für die Besetzung der Leitungsposition gibt.

Unabhängig von der gesetzlich zwingenden Festlegung von Zielgrößen engagiert sich die Unternehmensgruppe in der Förderung von Frauen und Männern, die Führungskräfte werden wollen und versucht als technikgetriebenes Unternehmen insbesondere Frauen für technische Berufe zu begeistern.

Initiativen zur Förderung von Frauen in der Baubranche

Unser Unternehmen hat verschiedene Initiativen ins Leben gerufen, um weibliche Talente im Bauwesen gezielt zu rekrutieren und zu fördern. Diese Maßnahmen sind darauf ausgerichtet, die Chancengleichheit zu verbessern und die Vielfalt in unserer Belegschaft zu erhöhen. Wir achten darauf, dass unsere Stellenausschreibungen genderneutral formuliert sind, um sowohl weibliche, männliche und diverse Bewerber gleichermaßen anzusprechen. Unsere Rekrutierungsstrategie beinhaltet die gezielte Ansprache von Frauen auf Karrieremessen, Netzwerken und Plattformen. Zudem führen wir regelmäßig Sensibilisierungsmaßnahmen durch, um das Bewusstsein für Diversität und Inklusion zu stärken.

- **Girls' Day**

Der Girls' Day ist seit seiner Einführung bei vielen Unternehmen der BAUER Gruppe fester Bestandteil im Jahreskalender. Am 3. April 2025 öffnete die BAUER Gruppe in Schrobenshausen ihre Türen für rund 20 technikbegeisterte Schülerinnen. Die Teilnehmerinnen hatten die Gelegenheit, verschiedene Abteilungen des Unternehmens zu besichtigen und praktische Erfahrungen zu sammeln. Der Girls' Day ist ein wichtiger Bestandteil unserer Strategie, mehr Frauen für technische Berufe

zu begeistern und die Vielfalt in unserer Belegschaft zu erhöhen. Teilweise hat sich die Initiative mittlerweile zu einem Girls' and Boys' Day weiterentwickelt.

- **Arbeitskreis „Frauen am Bau“**

Der Arbeitskreis „Frauen am Bau“ nimmt eine zentrale Rolle in unseren Bestrebungen ein, die Diversität und Inklusion innerhalb der BAUER Gruppe aktiv zu fördern. Das Programm erstreckt sich konzernweit über alle Segmente und Gesellschaften hinweg und wurde gegründet, um die spezifischen Herausforderungen und Bedürfnisse von Frauen in der Baubranche anzusprechen. Der Arbeitskreis bietet eine Plattform für den Austausch von Erfahrungen und bewährten Praktiken im gesamten Unternehmen. Regelmäßige Treffen und Veranstaltungen widmen sich Themen wie Chancengleichheit, beruflicher Weiterbildung und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Diese Initiativen fördern einen offenen Dialog, der dazu beiträgt, Barrieren abzubauen und ein inklusiveres Arbeitsumfeld zu schaffen. Ein weiteres zentrales Anliegen des Arbeitskreises ist es, die Sichtbarkeit und Anerkennung von Frauen in diesem traditionell männerdominierten Bereich zu erhöhen. Der Arbeitskreis setzt sich dafür ein, dass die Perspektiven von Frauen stärker in den Unternehmensstrategien und -entscheidungen berücksichtigt werden. Dazu gehört auch die Förderung von Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen sowie zur Unterstützung der beruflichen Entwicklung von Frauen in der Baubranche. Mit seiner Arbeit trägt der Arbeitskreis „Frauen am Bau“ maßgeblich dazu bei, die beruflichen Chancen für Frauen in der Baubranche zu verbessern und die Diversität innerhalb der BAUER Gruppe zu stärken.

Diversitätsmonitoring

Das Thema Diversität hat in unserem Unternehmen einen festen Platz. Um besser zu verstehen, wie vielfältig unsere Belegschaft ist, erfassen wir regelmäßig Daten zu verschiedenen Aspekten wie Geschlecht, Alter, Herkunft oder einer möglichen Behinderung. Die Informationen behandeln wir anonymisiert und vertraulich. Die Auswertungen helfen uns dabei, Entwicklungen zu erkennen und unsere Aktivitäten im Bereich Diversität und Inklusion gezielter zu gestalten. So können wir einschätzen, wo wir bereits gut aufgestellt sind und wo noch Potenzial zur Weiterentwicklung besteht. Die Analyse zu Alter und einer möglichen Behinderung beziehen sich dabei überwiegend auf deutschsprachige Gesellschaften.

VERFAHREN ZUR EINBEZIEHUNG EIGENER ARBEITSKRÄFTE UND VON ARBEITNEHMERVERTRETERN IN BEZUG AUF AUSWIRKUNGEN

S1-2

Die BAUER Gruppe verfügt über etablierte und wirksame Verfahren, um die eigene Belegschaft sowie Arbeitnehmervertretungen systematisch in Fragestellungen einzubeziehen, die potenziell Auswirkungen auf ihre Arbeitsbedingungen, ihre Gesundheit, ihre Sicherheit oder ihre Rechte haben. Diese Beteiligungsstrukturen ermöglichen einen kontinuierlichen und konstruktiven Dialog zwischen Mitarbeitern, Interessenvertretungen und Unternehmensführung. Damit wird sichergestellt, dass entsprechende Perspektiven und Belange in geeigneter Weise Berücksichtigung finden.

Die Mitarbeiter werden auf vielfältige Weise direkt einbezogen. Dazu gehören jährliche Mitarbeitergespräche, Mitarbeiterbefragungen, Arbeitskreise, Informations- und Beteiligungsmöglichkeiten über das konzernweite Intranet b.inside sowie abteilungsübergreifende Austauschformate wie das Mitarbeitertreffen „Zam Kemma“ sowie der Mitarbeiterstammtisch, die mehrmals im Jahr stattfinden.

- Das Unternehmen führt in regelmäßigen Abständen umfassende Mitarbeiterbefragungen durch, an denen alle Beschäftigten deutscher Gesellschaften eingeladen sind teilzunehmen. Diese Befragungen bilden eine wichtige Grundlage, um die Zufriedenheit der Mitarbeiter mit ihrer Arbeitssituation zu erfassen, Verbesserungspotenziale zu erkennen und die Weiterentwicklung der Unternehmenskultur gezielt zu unterstützen. Die Rückmeldungen zeigen sowohl Stärken als auch Bereiche mit Entwicklungsbedarf auf. Ergebnisse werden transparent kommuniziert, beispielsweise über interne Kommunikationskanäle wie Intranet und Betriebsversammlungen. Die Befragungen erfolgen anonym über eine unabhängige externe Stelle, um eine

offene und ehrliche Rückmeldung zu gewährleisten. Auf Basis der identifizierten Schwerpunkte leitet die Unternehmensführung konkrete Maßnahmen ab und priorisiert diese zur weiteren Umsetzung. Der Befragungszyklus liegt üblicherweise bei etwa drei Jahren.

- Parallel dazu engagieren sich interne Gremien und Arbeitskreise wie etwa der Arbeitskreis „Menschen im Unternehmen“ fortlaufend für die Förderung einer positiven und wertschätzenden Unternehmenskultur. Dazu zählen Formate und Initiativen, die den Austausch, die Zusammenarbeit und das Gemeinschaftsgefühl im Unternehmen stärken. Ergänzend wurden Möglichkeiten geschaffen, über die Mitarbeiter jederzeit Ideen, Hinweise oder Anregungen einbringen können. Diese Aktivitäten tragen dazu bei, den Dialog zwischen Belegschaft und Unternehmensführung auszubauen und eine gelebte Feedbackkultur im gesamten Unternehmen weiter zu verankern.
- Auch der Arbeitskreis „Frauen am Bau“ setzt sich für Frauen ein, um in ihrem oft männerdominierten Berufsfeld Unterstützung zu finden, berufliche Fragen und Herausforderungen zu meistern und dabei Netzwerke zu knüpfen.

Zusätzlich besteht die Möglichkeit, über die Führungskraft, die interne Meldestelle, das Ombudswesen oder den Menschenrechtsbeauftragten Hinweise, Anregungen oder kritische Themen vertraulich einzubringen.

Indirekte Einbindung erfolgt über Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat, institutionalisierte Arbeitnehmervertretungen wie Gewerkschaften, Betriebsräte der Gesellschaften, den Konzernbetriebsrat sowie die Schwerbehindertenvertretung.

- Der Aufsichtsrat der BAUER AG besteht aus zwölf Mitgliedern, die je zur Hälfte die Mitarbeiter und die Anteilseigner vertreten. Das Gremium tritt mindestens zweimal jährlich zu ordentlichen Sitzungen zusammen.
- Neben den Betriebsräten für verschiedene deutschsprachige Gesellschaften der BAUER Gruppe gibt es einen Konzernbetriebsrat und unter bestimmten Umständen einen Gesamtbetriebsrat. Der Konzernbetriebsrat ist auch in jenen deutschsprachigen Unternehmen zuständig, die keinen Betriebsrat haben. Die Betriebsräte der verschiedenen Gesellschaften treten im Schnitt dreimal jährlich zusammen.
- Eine Schwerbehindertenvertretung für die deutschen Gesellschaften fördert die Eingliederung (schwer-)behinderter Menschen in den Betrieb oder die Dienststelle, vertritt ihre Interessen im Betrieb oder der Dienststelle und steht ihnen beratend und helfend zur Seite.
- Zudem gibt es die Möglichkeit für Mitarbeiter sich in Gewerkschaften zu organisieren.

Diese unterschiedlichen Mechanismen gewährleisten sowohl breite Beteiligungsmöglichkeiten als auch spezifische Anlaufstellen für besondere Anliegen. In der Rahmenleitlinie wird festgehalten, dass der Vorstand und das Management verpflichtet sind, die für sie relevanten Parteien wie etwa Mitarbeiter und deren Erwartungen im Auge zu haben und daraus Zielstellungen für das Unternehmen abzuleiten. Zudem ist von ihnen zu prüfen, ob im Unternehmen die erforderlichen Prozesse vorhanden sind, um die abgeleiteten Zielstellungen zu erfüllen.

In der [Grundsatzerklärung Menschenrechte der BAUER Gruppe](#) sind mehrere Mechanismen beschrieben, durch die der Vorstand und die Geschäftsführung Einblicke in die Belange und Sichtweisen der Belegschaft erhalten: Zentral sind hierbei die jährliche Berichterstattung über das Risikomanagement zu Umwelt- und Menschenrechtsrisiken, die durch den direkten Austausch mit Fachabteilungen und Geschäftsführern der Tochtergesellschaften erstellt werden. Ergänzend dienen Rückmeldungen aus dem internen Hinweisgeber-System sowie der vertrauliche Dialog über einen externen Ombudsmann dazu, die Sichtweisen der Mitarbeiter unmittelbar in die strategische Überwachung des Managements einzubeziehen.

VERFAHREN ZUR BEHEBUNG NEGATIVER AUSWIRKUNGEN UND KANÄLE, ÜBER DIE EIGENE ARBEITSKRÄFTE BEDENKEN ÄUßERN KÖNNEN

S1-3

Wir legen großen Wert auf einen offenen und transparenten Dialog sowie auf die frühzeitige Identifikation potenzieller Risiken oder Missstände im Arbeits-, Lieferketten- und Geschäftspartnerkontext. Hierfür stehen Beschäftigten mehrere sichere und strukturierte Meldekanäle zur Verfügung.

Verfügbare Meldekanäle

- Beschäftigte können sich jederzeit an ihre Vorgesetzten wenden, die im Rahmen der jährlichen Mitarbeitergespräche aktiv Feedback einholen.
- Regelmäßige Betriebsversammlungen schaffen zusätzliche Gelegenheiten, Anliegen offen oder anonym einzubringen.
- Darüber hinaus bietet unser Hinweisgebersystem sowohl Mitarbeitenden als auch externen Stakeholdern – darunter Kunden, Lieferanten und Beschäftigten in unseren Lieferketten – die Möglichkeit, vertraulich Hinweise auf mögliche Rechtsverstöße oder menschenrechtliche Risiken zu übermitteln (siehe Hinweisgebersystem von BAUER; G1-1). Dies kann sowohl an eine interne Stelle als auch an eine unabhängige externe Stelle erfolgen.

Unabhängige Prüfung und strukturierter Prozess

Im Zuge des Hinweisgebersystems werden eingehende Meldungen durch eine zuständige Stelle systematisch geprüft. Falls erforderlich, werden angemessene Maßnahmen ergriffen, dokumentiert und nachverfolgt, um Missstände zu beheben oder Risiken zu minimieren. Der Prozess stellt sicher, dass Hinweise effizient bearbeitet werden und die Betroffenen über wesentliche Schritte informiert werden.

Schutz der Hinweisgebenden

Der Schutz von Hinweisgebern hat für uns höchste Priorität. Jede Meldung wird streng vertraulich behandelt. Es besteht eine Pflicht zum Schutz des Hinweisgebers. Jegliche Nachteile oder Repressalien aufgrund einer Meldung sind ausdrücklich verboten.

Stärkung von Vertrauen und Transparenz

Durch regelmäßige Kommunikation und Sensibilisierung stärken wir das Bewusstsein für die vorhandenen Meldewege und fördern eine Kultur, in der offene Ansprache von Bedenken selbstverständlich möglich ist. Diese Maßnahmen unterstützen uns dabei, frühzeitig auf potenzielle negative Auswirkungen zu reagieren und wirksame Präventions- und Abhilfemaßnahmen umzusetzen.

ERGREIFUNG VON MAßNAHMEN IN BEZUG AUF WESENTLICHE AUSWIRKUNGEN UND ANSÄTZE ZUR MINDERUNG WESENTLICHER RISIKEN UND ZUR NUTZUNG WESENTLICHER CHANCEN IM ZUSAMMENHANG MIT DER EIGENEN BELEGSCHAFT SOWIE DIE WIRKSAMKEIT UND ANSÄTZE DIESER MAßNAHMEN

S1-4

Sichere Beschäftigung

Als verantwortungsbewusstes Unternehmen wollen wir unseren Mitarbeitern durch eine in sich geschlossene Unternehmensgruppe ein stabiles Arbeitsumfeld und damit einen sicheren und zufriedenstellenden Arbeitsplatz geben. Sichere Beschäftigung bedeutet für uns, Arbeitsverhältnisse anzubieten, die auf langfristige Perspektiven ausgelegt sind und die Rechte unserer Mitarbeiter umfassend schützen. Dies umfasst unter Berücksichtigung entsprechender Gegebenheiten und soweit möglich unbefristete Arbeitsverträge und die Zahlung existenzsichernder Löhne. Zudem fördern wir die berufliche Entwicklung unserer Mitarbeiter durch gezielte Aus- und Weiterbildungsangebote, um ihre langfristige Beschäftigungsfähigkeit und persönliche Entwicklung sicherzustellen. Ein weiterer wichtiger Beitrag zur Sicherung von Beschäftigung ist die Innovationskraft unseres Unternehmens. Die aufwandswirksamen verrechneten Forschungs- und Entwicklungskosten der BAUER Gruppe betragen 35,8 Mio. EUR im Geschäftsjahr 2025 (Vorjahr: 40,1 Mio. EUR). Diese Aufwendungen haben in der Vergangenheit vielfach zu einer generellen Erhöhung der Know-how-Basis der Segmente geführt. Das betriebliche Vorschlagswesen spielt hierbei auch eine zentrale Rolle: Es bietet allen Mitarbeitern die Möglichkeit, Ideen und Verbesserungsvorschläge einzubringen, die zur Optimierung von Arbeitsabläufen, zur Steigerung der Wirtschaftlichkeit, zur Verbesserung der Arbeitssicherheit und zur Reduzierung der Umweltbelastung beitragen. Durch die strukturierte Erfassung und Bewertung dieser Impulse fördern wir nicht nur die kontinuierliche Weiterentwicklung unseres Unternehmens, sondern stärken auch aktiv die Arbeitsplatzsicherheit und unsere Zukunftsfähigkeit. Die im Rahmen der strategischen Neuausrichtung vorgenommenen weltweiten Restrukturierungsmaßnahmen dienen der langfristigen Stabilisierung und Ausrichtung des Konzerns und stellen keine Gefährdung für die Gesamtorganisation dar.

Arbeitszeit und Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben

Die BAUER Gruppe begreift ihre weltweit mehr als 10.000 Mitarbeiter als das Fundament ihres unternehmerischen Erfolgs und setzt gezielte Maßnahmen um, um ein stabiles und zufriedenstellendes Arbeitsumfeld zu gewährleisten. Ein wesentlicher Fokus liegt dabei auf dem Management der Arbeitszeit sowie der Förderung der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, um potenziell negativen Auswirkungen wie der Überlastung der Belegschaft entgegenzuwirken.

Im Kontext der globalen Projekt- und Schichtarbeit identifiziert das Unternehmen die Möglichkeit einer Überlastung durch unregelmäßige Arbeitszeiten als wesentliche Auswirkung auf die eigene Belegschaft. Um dem zu begegnen, ist in der zentralen Rahmenleitlinie der BAUER Gruppe verbindlich verankert, dass weltweit alle geltenden Gesetze und Vorschriften zu Arbeitszeiten, Pausen, Bereitschaftsdiensten, Reisezeiten und Urlaubsansprüchen strikt einzuhalten sind. Die Vorgesetzten und Geschäftsführer tragen die direkte Verantwortung für die Einhaltung dieser Standards, wobei das Unternehmen bei festgestellten Verstößen – je nach staatlicher Gesetzgebung – empfindliche Strafen vorsieht. Ruhepausen und Urlaube werden als notwendige Erholungsphasen definiert, die maßgeblich zur Zufriedenheit und Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter beitragen.

Parallel dazu räumt die BAUER Gruppe der Vereinbarkeit von Beruf und Familie einen hohen Stellenwert ein und bietet hierfür individuelle Lösungen an. Zur Förderung des Wohlbefindens, insbesondere im Angestelltenbereich, wurden mit den Betriebsräten der deutschen Tochterfirmen spezifische Betriebsvereinbarungen zum mobilen Arbeiten getroffen. In Einheiten, in denen keine direkten Vereinbarungen existieren, wird analog zur zentralen Regelung der BAUER AG verfahren. Über das mobile Arbeiten hinaus unterstützt die Gruppe eine ausgewogene Work-Life-Balance durch eine Vielzahl an Teilzeitmodellen, Wiedereinstiegsprogrammen sowie Gleitzeit- und Jobsharing-Optionen. Auch der Übergang vom Berufsleben in die Rente wird durch aktive Unterstützung flexibler gestaltet.

"Be-Mobil"-Programm konzernweit ausbauen

Das „Be-Mobil“-Programm wird überarbeitet. Ziel ist eine klare und transparente Information für unsere Mitarbeiter über mögliche Wege ins Ausland. Neben Dienstreisen und Entsendungen soll es weiterhin ein Programm für interessierte Mitarbeiter geben, die ihre fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen in einer anderen Kultur entwickeln und den persönlichen Horizont erweitern wollen. Bei allen Auslandseinsätzen bietet die Personalabteilung vorbereitende Unterstützungsangebote wie Sprachkurse oder interkulturelle Sensibilisierungen.

Zur Überwachung der Wirksamkeit dieser Ansätze setzt die BAUER Gruppe auf einen kontinuierlichen sozialen Dialog und strukturierte Feedback-Instrumente. Dies umfasst regelmäßige Mitarbeiterbefragungen, deren Ergebnisse (wie zuletzt im Jahr 2024) transparent im Intranet veröffentlicht werden, sowie die enge Zusammenarbeit mit Arbeitnehmervertretungen und dem Arbeitskreis „Menschen im Unternehmen“, um die Unternehmenskultur stetig weiterzuentwickeln.

Sozialer Dialog, Vereinigungsfreiheit, Existenz von Betriebsräten und Recht der Arbeitnehmer auf Information, Anhörung und Mitbestimmung

Die BAUER Gruppe betrachtet die aktive Mitbestimmung und den kontinuierlichen sozialen Dialog als wesentliche Faktoren für eine hohe Mitarbeiterzufriedenheit und eine stabile Unternehmenskultur. Um die Interessen der Belegschaft weltweit und standortübergreifend zu wahren, ist die Arbeitnehmervertretung fest in der Organisationsstruktur verankert: Neben den Betriebsräten für die verschiedenen deutschsprachigen Einzelgesellschaften verfügt die Gruppe über einen Konzernbetriebsrat sowie, unter entsprechenden Voraussetzungen, über einen Gesamtbetriebsrat. Dabei übernimmt der Konzernbetriebsrat ausdrücklich auch die Zuständigkeit für die deutschsprachigen Unternehmensteile, die über keine eigene betriebliche Interessenvertretung verfügen, um eine lückenlose Mitbestimmung zu gewährleisten. Die Arbeitnehmervertreter der verschiedenen Gesellschaften treten mehrmals jährlich zusammen, um strategische Belange und operative Arbeitsbedingungen zu erörtern.

Ein weiterer zentraler Pfeiler für die Zufriedenheit der Mitarbeiter ist die transparente Kommunikation innerhalb der Unternehmensgruppe. Die BAUER Gruppe nutzt vielfältige interne Medien wie das Intranet und die Mitarbeiterzeitung, um über aktuelle Entwicklungen und Ergebnisse offen zu berichten. Als wichtiges Forum für den direkten Austausch dienen zudem regelmäßige Betriebs- und Informationsveranstaltungen, in denen Beschäftigte Anliegen vorbringen können und die Unternehmensführung direktes Feedback gibt. Dieser offene Dialog wird durch Instrumente wie das betriebliche Vorschlagswesen und den Arbeitskreis „Menschen im Unternehmen“ flankiert, der gezielt Impulse zur Stärkung des Gemeinschaftsgefühls und der Arbeitsplatzqualität setzt.

Durch den gelebten sozialen Dialog stellt die BAUER Gruppe sicher, dass die Bedürfnisse der Mitarbeiter frühzeitig identifiziert werden und die Belegschaft aktiv an der zukunftsfähigen Gestaltung ihres Arbeitsumfelds mitwirkt.

Tarifverhandlungen

Die BAUER Gruppe sieht die Tarifbindung, die vornehmlich am Standort Deutschland vorliegt, als wesentliche positive Auswirkung, da sie einen verlässlichen Rahmen für faire und meist überdurchschnittliche Arbeitsbedingungen schafft. Durch diese Verträge werden transparente Standards für die Entlohnung sowie geregelte Arbeits- und Ruhezeiten sichergestellt, was maßgeblich zum Schutz der physischen und psychischen Gesundheit der Belegschaft beiträgt. Diese wirtschaftliche und soziale Sicherheit spiegelt sich in einer hohen Mitarbeiterzufriedenheit wider. Der kontinuierliche soziale Dialog mit den Arbeitnehmervertretern sichert dabei die konsequente Einhaltung dieser Standards und stärkt langfristig die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens.

Gesundheitsschutz und Sicherheit

Grundsatz und strategische Verankerung

Die BAUER Gruppe betrachtet den Schutz der Gesundheit und Sicherheit ihrer Mitarbeiter als integrale Bestandteile ihrer unternehmerischen Verantwortung. Ziel ist es, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das nicht nur vor arbeitsbedingten Gefahren schützt, sondern auch das körperliche und psychische Wohlbefinden stärkt. Die Strategie für die Umsetzung und Weiterentwicklung der HSE-Politik wird vom Vorstand der BAUER Gruppe vorgegeben. Ein zentraler HSE-Ausschuss bereitet strategische Entscheidungen vor. Er besteht aus den Segmentleitern, dem Leiter HSE und weiteren Mitarbeitern in HSE-Funktionen sowie dem Konzernbetriebsrat. Dieses Gremium trifft sich mindestens viermal jährlich.

HSE-Managementsystem und Standards

Die BAUER Gruppe hat ein konzernweit gültiges HSE-Managementsystem etabliert, das sich an internationalen Standards wie DIN EN ISO 45001, SCC (Safety Certificate Contractors), EMAS (Eco-Management and Audit Scheme) und den Vorgaben der International Labour Organization (ILO) orientiert. Es gewährleistet eine einheitliche Vorgehensweise über alle Standorte hinweg. Durch regelmäßige Audits (intern und extern), Managementbewertungen und kontinuierliche Verbesserung wird die Wirksamkeit des Systems sichergestellt. Auch Tochterunternehmen werden über ein internes Auditprogramm in die Umsetzung einbezogen.

Rollen, Verantwortlichkeiten und Beteiligung

Alle Führungskräfte tragen die direkte Verantwortung für die Einhaltung und Umsetzung der HSE-Vorgaben in ihrem Zuständigkeitsbereich. Auch die Mitarbeiter sind verpflichtet, aktiv zur Arbeitssicherheit beizutragen – durch die Einhaltung von Sicherheitsvorgaben, das Tragen persönlicher Schutzausrüstung und die Meldung unsicherer Zustände. Arbeitnehmervertretungen sind in alle wesentlichen Belange des Arbeits- und Gesundheitsschutzes eingebunden. Es bestehen verbindliche Betriebsvereinbarungen sowie Mitbestimmungsrechte gemäß Arbeitsschutzgesetz. Die Kommunikation erfolgt über verschiedene Kanäle wie Toolbox-Meetings, Betriebsversammlungen, das betriebliche Vorschlagswesen, Intranet, Newsletter oder Betriebsratssitzungen.

Risikobewertung, Unfallanalyse und Maßnahmen

Im Rahmen systematischer Risikobewertungen identifiziert die BAUER Gruppe potenzielle Gefährdungen und leitet technische, organisatorische und personenbezogene Maßnahmen ab. Die Wirksamkeit dieser Maßnahmen wird regelmäßig überprüft und bei Bedarf angepasst. Unfälle, Beinaheunfälle und unsichere Bedingungen werden im zentralen HSE-Berichtssystem dokumentiert und analysiert. Die Erkenntnisse fließen direkt in Präventionsmaßnahmen ein.

Schulungen, Gesundheitsförderung und Prävention

Mitarbeiter der BAUER Gruppe werden regelmäßig in sicherheitsrelevanten Themen geschult. Neue Mitarbeiter erhalten vor Tätigkeitsbeginn eine umfassende HSE-Einweisung. Die HSE-Abteilung organisiert zudem Auffrischungsschulungen, spezielle Unterweisungen für Baustellen und themenbezogene Veranstaltungen. In Deutschland motiviert ein jährlicher Sicherheitswettbewerb mit Sachpreisen zur aktiven Beschäftigung mit Arbeitsschutzthemen.

Zur Förderung der Gesundheit bietet die BAUER Gruppe zusätzlich Programme und Vorträge zu Themen wie Vorsorge, Ernährung, Fitness oder Stressmanagement an. Arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen und gesundheitsförderliche Arbeitsplatzgestaltung sind ebenso Bestandteil des Programms wie z. B. das Bike-Leasingangebot, das zur nachhaltigen Mobilität beiträgt, sowie die Angebote des Arbeitskreises FSK Freizeit-Sport-Kultur.

Notfallvorsorge

Notfallpläne und Reaktionsmaßnahmen sind in allen Betrieben definiert und werden regelmäßig überprüft. Diese umfassen u. a. Evakuierungsverfahren, Erste-Hilfe-Konzepte und den Umgang mit spezifischen Notfallszenarien wie Bränden oder Gefahrstoffaustritten. Regelmäßige Übungen stellen sicher, dass Mitarbeiter auf Notfälle vorbereitet sind.

Standort- und tätigkeitsbezogene Risiken

Die BAUER Gruppe berücksichtigt spezifische Risiken abhängig von Standort und Tätigkeit. Auf Baustellen stehen die Arbeitsorganisation, der Schutz vor physischen Gefahren und das Tragen geeigneter Schutzausrüstung im Fokus. In Bürobereichen liegt der Schwerpunkt auf psychosozialen Risiken wie Stress, Überlastung oder Mobbing. Im Produktionsumfeld werden spezifische Risiken wie Lärm, Maschinenunfälle, Handhaben von Lasten und der Umgang mit gefährlichen Stoffen berücksichtigt. Für alle Kontexte werden präventive Maßnahmen, Unterstützungsangebote und ergonomische Optimierungen bereitgestellt. Auf Baustellen werden Maßnahmen wie tägliche Toolbox-Talks, die Bereitstellung von persönlicher Schutzausrüstung, regelmäßige Sicherheitsinspektionen und Schulungen zur Unfallverhütung implementiert. In Büroarbeitsplätzen werden Maßnahmen zur Stressbewältigung, zur Förderung eines positiven Arbeitsumfelds und zur Bereitstellung von Unterstützung durch betriebliche Gesundheitsdienste ergriffen. Im Produktionsumfeld werden Maßnahmen wie Lärmschutz, sichere Maschinenbedienung und der Umgang mit gefährlichen Stoffen durch Schulungen, Betriebsanweisungen und Sicherheitsprotokolle sichergestellt.

Verbesserung der konzernweiten HSE-Kultur

Die BAUER Gruppe wird ihre konzernweite Gesundheits-, Sicherheits- und Umweltpolitik konsequent weiterentwickeln, um den stetig steigenden Anforderungen an Arbeitssicherheit und Umweltschutz gerecht zu werden. Zukünftig liegt ein besonderer Schwerpunkt auf der Stärkung der Sicherheitskultur im gesamten Unternehmen. Dazu werden gezielte Maßnahmen zur Sensibilisierung der Mitarbeitenden ausgebaut, insbesondere in den Bereichen sicherheitsrelevantes Verhalten, offene Feedbackkultur und wirksame Kommunikation.

Ergänzend wird das systematische Erfassen und Auswerten von sicherheitsbezogenen Erkenntnissen weiter intensiviert, um daraus konkrete Verbesserungsmaßnahmen abzuleiten. Ein zentraler Ansatz besteht darin, individuelle Zielsetzungen stärker mit sicherheitsrelevanten Aspekten zu verknüpfen und so die Eigenverantwortung jedes Einzelnen zu fördern. Durch diese Maßnahmen soll die Arbeitssicherheit nachhaltig erhöht und kontinuierlich verbessert werden.

Software für Gefahrenstoffmanagement

Zur weiteren Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes plant die BAUER Gruppe die Einführung eines konzernweiten Dokumentationssystems für das Gefahrstoffmanagement. Ziel ist es, gefährliche Arbeitsstoffe künftig zentral zu erfassen, zu verwalten und den verantwortlichen Mitarbeitern relevante Informationen jederzeit verfügbar zu machen. Die Implementierung erfolgt zunächst pilotweise am Standort Schrobenuhausen. Auf dieser Grundlage soll das System schrittweise auf weitere Standorte ausgerollt werden. Langfristig wird damit eine unternehmensweit konsistente Bereitstellung von Maßnahmen, Dokumentationen und Sicherheitsinformationen sichergestellt.

Schulungen und Kompetenzentwicklung

Die BAUER Gruppe betrachtet die kontinuierliche Fort- und Weiterbildung ihrer weltweit mehr als 10.000 Mitarbeiter als essenziellen Baustein für den langfristigen Unternehmenserfolg und zur Sicherung der globalen Wettbewerbsfähigkeit sowie als Chance, die Mitarbeiterzufriedenheit zu steigern. Unsere Qualifizierungsstrategie zielt darauf ab, die berufliche Beschäftigungsfähigkeit zu fördern und adressiert direkt die identifizierten wesentlichen Risiken des Fachkräftemangels sowie potenzielle Sicherheitsrisiken wie z. B. durch eine unzureichende Gerätebedienung. In unserer zentralen Rahmenleitlinie ist dabei das gleiche Recht auf Förderung für alle Mitarbeiter festgeschrieben.

Die übergreifende Verantwortung für diese Strategie liegt beim Vorstand der BAUER Gruppe. Die operative Umsetzung erfolgt dezentral durch die Führungskräfte sowie zentral gesteuert durch die Personalentwicklung und das BAUER Training Center, das spezialisierte gerätetechnische Trainings und technische Vertriebschulungen anbietet. Alle Mitarbeiter haben grundsätzlich den gleichen Zugang zu Weiterbildungsangeboten. In regelmäßigen Mitarbeitergesprächen – auch in den Tochtergesellschaften – werden individuelle Zielsetzungen zur fachlichen Weiterentwicklung sowie zur Aufgabenwahrnehmung festgelegt. Entsprechend den spezifischen Anforderungen ihrer Tätigkeiten, insbesondere in den Bereichen Qualität, Umwelt, Sicherheit und Gesundheitsschutz, erhalten Mitarbeiter gezielte Schulungsangebote.

Die BAUER Gruppe hat ein vielfältiges Angebot an Schulungs- und Kompetenzentwicklungsmaßnahmen bereitgestellt, das sich an den unterschiedlichen Anforderungen und Entwicklungsbedarfen der Beschäftigten orientiert. Die Programme richten sich an die Mitarbeiter der BAUER Gruppe, einschließlich direkt angestellter Mitarbeiter sowie unter bestimmten Bedingungen auch an Zeitarbeitskräfte.

Ein Teil der Schulungsmaßnahmen wird zentral durch die Personalentwicklung weltweit eingesteuert. Dabei sind die Initiierung und Bedarfsmeldung in vielen Fällen Aufgabe der Führungskräfte und Mitarbeiter selbst – insbesondere in Bereichen, in denen fachliche Anforderungen nicht zentral vorgegeben werden können. Daneben bietet auch das BAUER Training Center eigene Programme an, insbesondere im Bereich der gerätetechnischen Trainings und technischen Vertriebschulungen für das Segment Maschinen. Die Organisation erfolgt eigenständig durch das BAUER Training Center im gemeinsam genutzten Lernmanagementsystem. Zudem führen einzelne Fachabteilungen in Ausnahmefällen eigene Schulungsinitiativen durch. Dies geschieht beispielsweise im Rahmen von IT-Themen wie Security-Awareness-Trainings, die in Zusammenarbeit mit der Personalentwicklung über IT-Plattformen ausgerollt werden.

Schulungsprogramme und Kompetenzentwicklungsmaßnahmen

Im Verständnis der BAUER Gruppe leisten gezielte Personalentwicklungsmaßnahmen einen wesentlichen Beitrag zur Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit und stellen damit ein zentrales Instrument zur langfristigen Mitarbeiterbindung dar. Zur systematischen Weiterentwicklung der fachlichen und persönlichen Kompetenzen ihrer Mitarbeiter stellt die BAUER Gruppe deswegen ein umfassendes Weiterbildungsangebot bereit. Dieses Angebot beinhaltet Schulungen zur Weiterentwicklung fachlicher, methodischer, sozialer sowie führungsbezogener Kompetenzen und umfasst darüber hinaus gerätetechnische Trainings. Inhaltlich decken sie sowohl technische Schulungen als auch Trainings zu Soft Skills, digitalen Kompetenzen und Führungsthemen ab. Die nachfolgend dargestellten Inhalte sind beispielhaft und nicht abschließend zu verstehen.

1. Technische und fachspezifische Qualifizierungsmaßnahmen

Bedienung, Wartung und Sicherheit von Maschinen

- Technische Grundlagenschulungen im digitalen Format.
- Schulungen zur sachgerechten Bedienung und Instandhaltung von Maschinen und Geräten.
- Trainings zur sicheren Handhabung hydraulischer und elektronischer Systeme.
- Grundlagen- und Aufbautrainings für Mechaniker und Servicepersonal (z. B. in Elektrik/Elektronik, Hydraulik, Reparaturtechnik).

Fachspezifische Weiterbildung

- Vertiefung technischer Kompetenzen in Bereichen wie Schweißtechnik, Bautechnik, Betontechnologie und Baumanagement.
- Schulungen zur Arbeitssicherheit.

2. Rechtliche und betriebswirtschaftliche Schulungen

- Compliance (z. B. Verhaltenskodex, Menschenrechte).
- Grundlagen zu Datenschutz, Exportkontrolle und Vertragsrecht.
- Trainings zu betriebswirtschaftlichen Themen wie Kostenrechnung und Umsatzsteuer.

3. IT-Schulungen

- IT-Sicherheit.
- SAP-Systeme und weitere administrative Anwendungen.

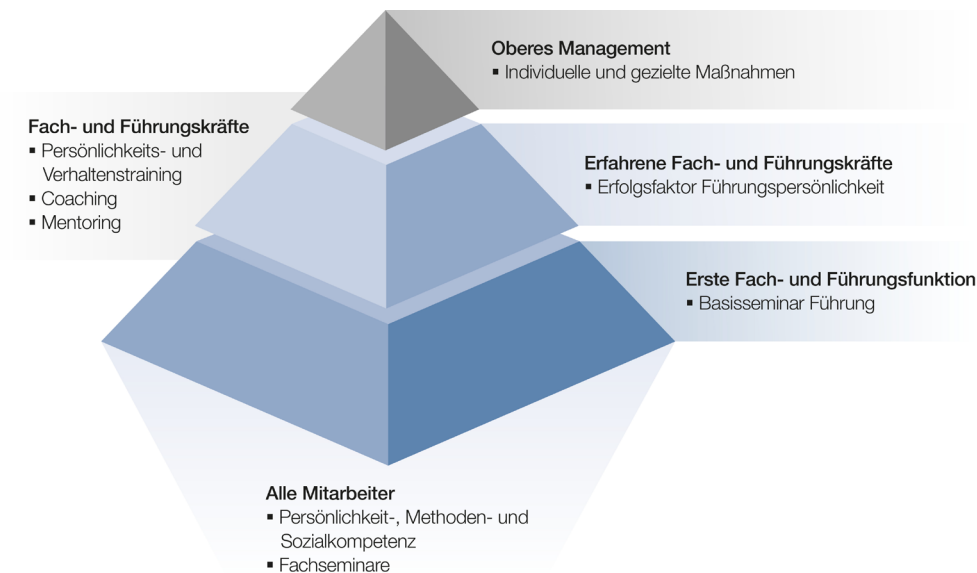
4. Persönlichkeitsentwicklung und Soft Skills – Kommunikation und Zusammenarbeit

- Rhetorik- und Präsentationstrainings.
- Schulungen zur effektiven Moderation von Meetings und Workshops.
- Trainings zu Resilienz, Selbstorganisation und effektivem Zeitmanagement im beruflichen Kontext.
- Gesundheitsförderung.

5. Führungskräfteentwicklung

- Einführung in Führungsaufgaben und -verantwortung für disziplinarische Führungskräfte, Fach- und Projektverantwortliche.
- Vertiefung der Führungsfähigkeiten und Stärkung der Führungspersönlichkeit.
- Individuelle Coaching- und Mentoring-Angebote.

Die Teilnahme an Schulungsmaßnahmen steht allen Mitarbeitergruppen offen – unabhängig von Beschäftigungsart, Arbeitszeitmodell oder Hierarchieebene. Insbesondere digitale Lernformate ermöglichen eine flexible und ortsunabhängige Teilnahme.



Aus unserem Seminarprogramm: Kompetenzentwicklung für unsere Führungskräfte.

Lernformate

Zur optimalen Unterstützung individueller Lernbedarfe und Arbeitskontexte setzt die BAUER Gruppe auf ein vielfältiges Spektrum an Lernformaten. Diese ermöglichen eine flexible, orts- und zeitunabhängige Teilnahme und berücksichtigen unterschiedliche Lernpräferenzen:

- Präsenztrainings – klassisches Lernen im direkten Austausch mit Trainern und Teilnehmern vor Ort.
- Webinare (Learn it live) – virtuelle Live-Sessions mit Interaktionsmöglichkeiten.
- E-Learnings (On demand) – zeitlich flexible Online-Trainings zur eigenständigen Bearbeitung.
- Blended Learning – didaktisch kombinierte Formate aus Präsenz- und Online-Lernelementen.

Ziele und Ergebnisse der Schulungsprogramme

Die Schulungsprogramme der BAUER Gruppe haben das Ziel, die Fähigkeiten und Kompetenzen der Mitarbeiter kontinuierlich zu verbessern und sie auf die sich verändernden Anforderungen im Arbeitsumfeld wie etwa die steigenden Anforderungen durch Digitalisierung oder komplexe Produktionsprozesse vorzubereiten. Sie tragen zur Umsetzung der Unternehmensstrategie bei, insbesondere im Hinblick auf Fachkräftesicherung, Arbeitssicherheit und technische Weiterentwicklung, wie folgende Ergebnisse zeigen:

- Technische Schulungen: Verbesserung der Kenntnisse in der Bedienung und Wartung von Maschinen wie Drehbohrgeräten, Rammgeräten und Seilbaggern, was zu höherer Effizienz und Arbeitssicherheit führt.
- Soft Skills: Stärkung zwischenmenschlicher Fähigkeiten wie Kommunikation, Teamarbeit und Resilienz.
- Führungskräftetrainings: Entwicklung und Vertiefung von Führungskompetenzen mit positiven Auswirkungen auf Mitarbeiterführung und -entwicklung.

Bewertung der Wirksamkeit der Schulungsprogramme

Die Wirksamkeit der Schulungsmaßnahmen wird regelmäßig überprüft durch:

- Teilnehmerfeedback: Bewertung der Inhalte, Trainerqualität und praktischen Relevanz.
- Erfolgskontrollen: Prüfungen oder praktische Übungen, insbesondere bei technischen Trainings.
- Langfristige Beobachtungen: Beobachtung der Leistungsentwicklung und Kompetenzzuwächse über die Zeit.
- Punktuelle Datenerhebung: Erfassung von Teilnahmequoten, abgeschlossenen Modulen, Zufriedenheit und Leistungseffekten.

Pläne und Strategien für zukünftige Schulungs- und Kompetenzentwicklungsmaßnahmen

Die BAUER Gruppe wird ihre Schulungs- und Entwicklungsmaßnahmen in den kommenden Jahren weiter ausbauen:

- Ausbau des E-Learning-Angebots für mehr Flexibilität und Reichweite.
- Fokus auf digitale Kompetenzen zur Unterstützung des digitalen Wandels.
- Individuelle Entwicklungspläne zur gezielten Förderung persönlicher Karriereziele sowie von Potenzialträgern.
- Strukturierung/Verbesserung der proaktiven Nachfolgeplanung.
- Stärkung der Führungskultur durch kontinuierliche Trainings für Führungskräfte.
- Regelmäßige Weiterentwicklung der Programme basierend auf Feedback, strategischen Anforderungen und technologischen Entwicklungen.

Erweiterung der Kompetenzen durch digitales Lernen

E-Learning ist eine im gesamten Konzern etablierte Methode zur Kompetenzentwicklung. Mit dem HR-Portal ermöglichen wir allen Mitarbeitern, sich selbstgesteuert fortzubilden und jederzeit auf die Informationen und Lerninhalte zuzugreifen. Das Angebot an digitalen Lerninhalten wird laufend verbessert und erweitert.

Diese Maßnahmen tragen dazu bei, die langfristige Wettbewerbsfähigkeit der BAUER Gruppe zu sichern und unsere Mitarbeiter auf zukünftige Herausforderungen vorzubereiten.

Nachwuchskräfteentwicklung

Die Personalabteilung bietet Schulungskonzepte für Nachwuchskräfte an, die neben Workshops auch digitale Maßnahmen und Coaching beinhalten. Auch für internationale Führungskräfte wurde ein Schulungsprogramm entwickelt und umgesetzt. Der Prozess für die gezielte Entwicklung unserer Nachwuchskräfte wurde durch ein Potenzialträgerprogramm ergänzt und um weitere Entwicklungsbausteine, wie beispielsweise Job-Rotation, Auslandseinsätze und Mentoring, angereichert.

Ausbildung und duales Studium

Unsere Auszubildenden erwarten eine abwechslungsreiche Ausbildung, die praxisnah und zukunftsorientiert ist. Dafür bieten wir rund 30 verschiedenen Ausbildungsberufe im gewerblichen, technischen oder kaufmännischen Bereich an. Jahr für Jahr bilden wir zahlreiche junge Menschen aus. Im Jahr 2025 waren es 274 Auszubildende (Vorjahr: 275). Da unsere Mitarbeiter unser größtes Potenzial sind, wird Weiterbildung bei uns bereits während der Ausbildung großgeschrieben.

Unsere studentischen Nachwuchskräfte können ein Verbundstudium absolvieren, das sie mit einem Bachelorabschluss und einem vollwertig anerkannten IHK-Berufsabschluss ins Berufsleben starten lässt. Daneben beschäftigen wir auch Praktikanten, Werkstudenten, duale Studenten und Trainees.

Zudem fördern wir Aufstiegsfortbildungen und akademische Weiterbildungen.

Etablierung der regionalen Zusammenarbeit mit Hochschulen und Forschungseinrichtungen

Wir entwickeln bestehende Kooperationen mit benachbarten Hochschulen und Forschungseinrichtungen kontinuierlich weiter, um die Region zu stärken. An den Hochschulen in Ingolstadt und Augsburg bietet BAUER die Möglichkeit eines dualen Studiums. In ganz Deutschland sind wir mit Gastvorträgen an verschiedenen Hochschulen präsent, vergeben Forschungsprojekte sowie Abschlussarbeiten und bieten Exkursionen auf Baustellen und in Werke an.

Fit4KeyUser: SAP-Wissen teilen, Kompetenzen stärken

Im März 2025 initiierte die BAUER Gruppe den Aufbau eines regionalen SAP-KeyUser-Netzwerks, um durch gezielten fachlichen Austausch die Optimierung interner Prozesse voranzutreiben. Kernstück dieser Initiative ist die Schulungsreihe „Fit4KeyUser“, die über Microsoft Teams kurze, freiwillige Online-Webinare zur praxisnahen Kompetenzstärkung direkt am Arbeitsplatz anbietet. Diese Maßnahme unterstützt das Ziel, die berufliche Weiterentwicklung durch flexible, digitale Lernformate zu fördern und Fachwissen durch Aufzeichnungen zeitunabhängig verfügbar zu machen. Damit trägt das Netzwerk maßgeblich dazu bei, die Belegschaft auf die steigenden Anforderungen der Digitalisierung vorzubereiten und die interne Vernetzung zu stärken.

Gemeinsam stark: Schulung der gewerblichen Baustellenmitarbeiter

Am 18. und 19. September 2025 trafen sich die gewerblichen Baustellenmitarbeiter der BAUER Spezialtiefbau GmbH aus verschiedenen Produktgruppen, die Baugrundverbesserung sowie Auszubildende aus Nordhausen zu einer zweitägigen Schulung in Schrobenhausen. Neben fachlichen und sicherheitsrelevanten Schulungen stand vor allem der persönliche Austausch, inklusive direktem Dialog mit dem Vorstand, im Mittelpunkt. Die Veranstaltung wurde von allen Teilnehmenden als starkes Zeichen für Teamgeist, Wertschätzung und gemeinsamen Erfolg wahrgenommen.

ZIELE IM ZUSAMMENHANG MIT DER BEWÄLTIGUNG WESENTLICHER NEGATIVER AUSWIRKUNGEN, DER FÖRDERUNG POSITIVER AUSWIRKUNGEN UND DEM UMGANG MIT WESENTLICHEN RISIKEN UND CHANCEN

S1-5

Zum aktuellen Berichtszeitpunkt hat die BAUER Gruppe für die als wesentlich identifizierten Nachhaltigkeitsthemen noch keine vollständig ausgearbeiteten, zeitgebundenen Ziele im Sinne der ESRS-Vorgaben festgelegt. Der Konzern befindet sich derzeit in einem strukturierten Prozess zur Entwicklung einer integrierten Nachhaltigkeitsstrategie für die BAUER Gruppe und ihre Segmente. Grundlage hierfür bilden die Ergebnisse der durchgeführten doppelten Wesentlichkeitsanalyse.

Im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (Health, Safety & Environment – HSE) bestehen bereits klar definierte sowie messbare Zielsetzungen. Diese bestehenden Zielsetzungen werden im Rahmen des laufenden Strategieprozesses einer vertieften und systematischen Prüfung unterzogen, insbesondere im Hinblick auf ihre Wirksamkeit, Steuerungsrelevanz und Anschlussfähigkeit an die künftig zu entwickelnde konzernweite Nachhaltigkeitsstrategie.

Zielsetzungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Durch die Einführung erprobter Gesundheits-, Sicherheits- und Umweltstandards sowie durch ihre stetige Verbesserung arbeiten wir an einer konsequenten Minimierung unserer Unfall- und Schadensquoten mit dem klaren Ziel einer Quote „Null“. Für 2025 hat der HSE-Konzernausschuss der BAUER Gruppe klare Ziele festgelegt: Keine tödlichen oder schweren Arbeitsunfälle, LTI-Rate der BAUER Gruppe unter 0,8 und Reduzierung der Arbeitsunfälle (mit Ausfallzeit) um 2 % gegen 2024.

Zur Erfolgsmessung 2025 dient unter anderem die Lost Time Incident Frequency Rate (LTIFR) als zentrale Kennzahl. Die Lost Time Incident Frequency Rate (LTIFR) wird in der BAUER Gruppe als zentrale Kennzahl der Arbeitssicherheit herangezogen und regelmäßig im Rahmen des Arbeitsschutzmanagements mitbetrachtet. Sie wird berechnet als Anzahl der Unfälle mit Ausfallzeit, multipliziert mit dem Faktor eine Million und geteilt durch die Anzahl der produktiven Arbeitsstunden. Im Zeitraum 2021 bis 2025 entwickelten sich die LTIFR der BAUER Gruppe wie folgt:

- 2021: 4,5
- 2022: 4,4
- 2023: 3,0
- 2024: 3,1
- 2025: 3,3

Damit zeigt die Kennzahl über den Mehrjahreszeitraum eine reduzierte und zuletzt stabile Unfallhäufigkeit, wobei ein leichter Anstieg im Jahr 2025 zu verzeichnen ist.

Zur Einordnung der Arbeitssicherheitsleistung wird die Unfallhäufigkeit der BAUER Gruppe einem externen Branchenbenchmark gegenübergestellt. Der Vergleichswert der Deutschen Bauindustrie lag im Jahr 2025 bei 28,45 meldepflichtigen Arbeitsunfällen. Meldepflichtig ist ein Arbeitsunfall dann, wenn eine Arbeitsunfähigkeit von mehr als drei Tagen vorgelegen hat. Wegeunfälle bleiben bei dieser Berechnung unberücksichtigt. Hierbei ist anzumerken, dass die Unfallhäufigkeit der BAUER Gruppe alle Segmente umfasst; somit ist neben der Bauindustrie, auch der Maschinenbau in der Kennzahl enthalten.

Die LTIFR dient als quantitativer Leistungsindikator zur Überwachung von Arbeits- und Gesundheitsschutzmaßnahmen und unterstützt die Ableitung sowie Bewertung präventiver Maßnahmen im Rahmen der Sicherheitssteuerung.

MERKMALE DER BESCHÄFTIGTEN DES UNTERNEHMENS

S1-6

Die Abfrage der folgenden Daten bei den konsolidierten Gesellschaften wurden im Rahmen der jährlichen Abfrage zum Jahresabschluss durchgeführt. Eine zentrale Abfrage ist aufgrund der diverser Personalerfassungs- und Verwaltungs-Systeme nicht möglich. Somit wurden die Daten direkt bei den Gesellschaften abgefragt, über das Abfrage-Tool gemeldet und anschließend zentral durch das Nachhaltigkeitsteam ausgewertet. Die Erhebung der Kennzahlen erfolgte auf Basis der Personenzahl und beziehen sich auf den Stichtag 31. Dezember 2025. Durch die unterschiedliche Datenerhebung unterscheiden sich die Mitarbeiterzahlen von denen im Geschäftsbericht 2025, in dem zum Stichtag 31. Dezember 2025 insgesamt 10.544 Personen (FTE) für die BAUER Gruppe ausgewiesen wurden. Davon sind 3.364 Angestellte, 6.906 gewerbliche Mitarbeiter (mit Leiharbeitnehmer) und 274 Auszubildende.

Gesamtzahl der Beschäftigten nach Geschlecht

Geschlecht	Zahl der Beschäftigten (Personenzahl)
Männlich	8.237
Weiblich	1.392
Sonstige*	2
Nicht angegeben	0
Gesamtzahl der Beschäftigten	9.631

* z. B. neutrales Geschlecht

Beschäftigtenzahl nach Land, die mindestens 10 % der Beschäftigten ausmachen

Land	Zahl der Beschäftigten (Personenzahl)
Deutschland	4.266
Ägypten	1.689
Indien	598
Vereinigte Arabische Emirate	591
Saudi-Arabien	472
Indonesien	341
USA	294
China	176
Kanada	170
Malaysia	141

Die Tabelle berücksichtigt die zehn Länder mit den meisten Mitarbeitern und nicht nur die beiden Länder (Deutschland und Ägypten), in denen der Mitarbeiterbestand zum Stichtag jeweils über 10 % der Gesamtzahl der Beschäftigten (und somit größer als 1.055 Beschäftigte) lag.

Beschäftigte nach Geschlecht und Arbeitsvertrag (Personenzahl)

	Weiblich	Männlich	Sonstige	Keine Angaben	Insgesamt
Zahl der Beschäftigten	1.392	8.237	1	0	9.631
Zahl der dauerhaft Beschäftigten	1.313	6.653	1	0	7.967
Zahl der befristeten Beschäftigten	77	1.572	1	0	1.650
Zahl der Beschäftigten ohne garantierte Arbeitsstunden	2	12	0	0	14

Dauerhafte Beschäftigte sind Personen, die unbefristet beim Unternehmen angestellt sind. Ihr Arbeitsverhältnis endet nicht automatisch nach einem bestimmten Zeitraum oder Projekt, sondern nur durch Kündigung, einvernehmliche Auflösung oder andere beendende Ereignisse. Vorübergehend oder befristet Beschäftigte sind Personen, die vorübergehend im Unternehmen tätig sind und ein Arbeitsverhältnis direkt mit dem Unternehmen haben, das zeitlich befristet oder projektbezogen ist. Beschäftigte ohne garantierte Arbeitsstunden sind Personen, die vom Unternehmen ohne ein garantiertes Minimum oder eine feste Anzahl von Arbeitsstunden angestellt werden.

Gesamtzahl der Beschäftigten, die das Unternehmen im Berichtszeitraum verlassen haben und die Quote der Mitarbeiterfluktuation im Berichtszeitraum

	Zahl der Beschäftigten
Austritte (Personenzahl)	1.293
Fluktuationsrate (in %)	13,6

Als Gründe für einen Austritt gelten: Kündigung durch den Arbeitgeber, Kündigung des Mitarbeiters, Aufhebungsvertrag, Ruhestand/Rente und Tod des Mitarbeiters.

PARAMETER FÜR SCHULUNGEN UND KOMPETENZENTWICKLUNG

S1-13

Arbeitnehmer, die an regelmäßigen Leistungs- und Laufbahnbeurteilungen teilgenommen haben

in %	Zahl der Beschäftigten
Arbeitnehmer, die an regelmäßigen Leistungs- und Laufbahnbeurteilungen teilgenommen haben	46,4

Durchschnittliche Anzahl der Schulungsstunden je Arbeitnehmer

in h	Stundenzahl
Durchschnittliche Anzahl der Schulungsstunden je Arbeitnehmer	7,3

Arbeitnehmer im Sinne des S1-13 umfassen Angestellte, gewerbliche Mitarbeiter und Auszubildende.

PARAMETER FÜR GESUNDHEITSSCHUTZ UND SICHERHEIT

S1-14

Gesundheitsschutz und Sicherheit

	2025
Arbeitskräfte, die vom Managementsystem für Gesundheit und Sicherheit abgedeckt sind (Personenzahl, in %)	100 %
Tödliche Arbeitsunfälle in der eigenen Belegschaft (Anzahl)	0
Tödliche Arbeitsunfälle bei Nachunternehmen (Anzahl) an Standorten des Unternehmens	0
Anzahl meldepflichtiger Arbeitsunfälle in der eigenen Belegschaft	76
Quote meldepflichtiger Arbeitsunfälle in der eigenen Belegschaft (LTIFR)*	3,3
Ausfalltage, die auf arbeitsbedingte Verletzungen und Todesfälle zurückzuführen sind (Anzahl Tage)**	800

* Bei der Berechnung der Quote der arbeitsbedingten Verletzungen wird berechnet als Anzahl der Unfälle mit Ausfallzeit, multipliziert mit dem Faktor 1.000.000 und geteilt durch die Anzahl der produktiven Arbeitsstunden.

** Bei der Berechnung der Ausfalltage wurden nur die deutschen Gesellschaften der Segmente einbezogen. Eine Ausweitung auf die weiteren Gesellschaften weltweit ist in Planung.

VORFÄLLE, BESCHWERDEN UND SCHWERWIEGENDE AUSWIRKUNGEN IM ZUSAMMENHANG MIT MENSCHENRECHTEN

S1-17

Arbeitsbezogene Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten

	2025
Anzahl der eingeleiteten gerichtlichen und außergerichtlichen Verfahren wegen Diskriminierung	0
Anzahl der eingeleiteten gerichtlichen und außergerichtlichen Verfahren wegen sonstiger Menschenrechtsverletzungen	0
Anzahl der intern bestätigten Vorfälle von Diskriminierung / Menschenrechtsverletzungen	0
Gesamtbetrag der in den Finanzabschlüssen erfassten Geldbußen und Strafzahlungen aufgrund von Diskriminierung/Menschenrechtsverletzungen in EUR	0
Gesamtbetrag der erfassten Entschädigungszahlungen an Opfer von Diskriminierung/Menschenrechtsverletzungen in EUR	0

Die Kennzahlen zu S1-8 Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog wurde für das Jahr 2025 nicht erhoben.

Governance-Informationen

ESRS G1 – UNTERNEHMENSPOLITIK

Eine verantwortungsvolle und transparente Unternehmensführung bildet die Grundlage für nachhaltiges wirtschaftliches Handeln in der BAUER Gruppe. Unser Governance-Verständnis basiert auf den fünf zentralen Unternehmenswerten Wertschätzung, Innovation, Bodenständigkeit, Verantwortung und Offenheit. Integres Verhalten ist das Leitprinzip unseres Handelns und Voraussetzung für langfristigen unternehmerischen Erfolg.

Die BAUER Gruppe bekennt sich ausdrücklich zur Achtung der Menschenrechte sowie zum Schutz der Umwelt und integriert diese Verantwortung sowohl in den eigenen Geschäftsbereich als auch in die Zusammenarbeit mit Lieferanten und Geschäftspartnern. Die Grundsatzerklärung Menschenrechte ergänzt den konzernweit gültigen BAUER-Verhaltenskodex und orientiert sich an international anerkannten Standards und Leitlinien. Sie beschreibt zentrale Maßnahmen zur Identifikation, Prävention und Minimierung menschenrechtlicher und umweltbezogener Risiken und setzt zugleich die Anforderungen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) um. Das konzernweite Ethikmanagementsystem ist in der Rahmenleitlinie unseres Konzerns verankert und gilt für alle Unternehmen der BAUER Gruppe. Die Gesamtverantwortung für ihre Umsetzung liegt beim Vorstand der BAUER Aktiengesellschaft, der die strategischen Leitplanken vorgibt und durch spezialisierte Funktionen wie Compliance, Interne Revision, Ethikmanagement und den Menschenrechtsbeauftragten unterstützt wird. Die Geschäftsführer der Tochtergesellschaften tragen jeweils die operative Verantwortung für die Umsetzung und Einhaltung der Governance-Vorgaben in ihren Zuständigkeitsbereichen.

WESENTLICHE AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN UND IHR ZUSAMMENSPIEL MIT STRATEGIE UND GESCHÄFTSMODELL

SBM-3

Im Rahmen der Doppelten Wesentlichkeitsanalyse wurden für die BAUER Gruppe wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit dem Thema Governance identifiziert und bewertet.

Die Einführung sowie die konsequente Anwendung eines konzernweiten Ethikmanagementsystems und etablierter Managementsysteme haben eine positive Auswirkung auf die Unternehmenskultur der BAUER Gruppe. Sie fördern ein respektvolles, wertschätzendes und regelkonformes Arbeitsumfeld und leisten einen wesentlichen Beitrag zur Einhaltung gesetzlicher sowie interner Anforderungen. Regelmäßige interne Audits erhöhen die Transparenz der Geschäftsprozesse und stärken die Verlässlichkeit der Kontroll- und Steuerungsmechanismen. Prozesse und Standards unterstützen zudem eine effiziente, strukturierte und nachvollziehbare Arbeitsweise innerhalb des Konzerns. Ergänzend tragen verbindliche Führungsgrundsätze zu einer einheitlichen Führungsphilosophie bei und geben den Mitarbeitenden Orientierung, Sicherheit und Verlässlichkeit im täglichen Handeln.

Demgegenüber stellt ein mögliches Zögern von Mitarbeitenden bei der Meldung von Vorfällen im Rahmen eines Whistleblower-Systems eine negative Auswirkung dar. Wird ein potenzielles Fehlverhalten nicht oder nur verzögert gemeldet, kann dies das frühzeitige Erkennen von Verstößen erschweren und die Wirksamkeit interner Kontrollmechanismen beeinträchtigen. Daraus können rechtliche und finanzielle sowie Reputations-Risiken für die BAUER Gruppe entstehen.

Die regelmäßige Schulung unserer Mitarbeiter zu Ethikmanagement, Compliance sowie zu geltenden Verhaltensgrundsätzen wirkt sich positiv auf das Bewusstsein für regelkonformes und integrires Verhalten aus. Sie trägt aktiv zur Prävention von Korruption, Bestechung und sonstigem Fehlverhalten bei. Gleichzeitig ergibt sich hieraus eine wesentliche Chance: Eine gefestigte und gelebte Compliance-Kultur stärkt das Vertrauen von Geschäftspartnern, Kunden und weiteren Stakeholdern und unterstützt die langfristige Reduzierung rechtlicher und reputativer Risiken. Damit leistet eine wirksame Governance einen zentralen Beitrag zur nachhaltigen Unternehmensentwicklung der BAUER Gruppe.

STRATEGIEN IN BEZUG AUF UNTERNEHMENSPOLITIK UND UNTERNEHMENSKULTUR

G1-1

Unsere Unternehmenskultur ist nicht nur ein internes Leitbild, sondern auch ein wesentlicher Bestandteil unserer langfristigen Unternehmensstrategie. Sie beeinflusst maßgeblich die Zielverwirklichung von BAUER und trägt dazu bei, die Herausforderungen der Zukunft nachhaltig zu gestalten. Unsere Kultur hilft uns, als Unternehmen zusammenzuwachsen, innovative Lösungen zu entwickeln und den langfristigen Erfolg unseres Unternehmens zu sichern.

Die Unternehmenskultur in der BAUER Gruppe wird vom Vorstand aktiv geprägt, gesteuert und regelmäßig überprüft. Sie bildet einen zentralen Bezugsrahmen für Führung und Zusammenarbeit auf allen Ebenen. Der Vorstand trägt die Verantwortung dafür, dass die definierten Werte im gesamten Unternehmen gelebt und kontinuierlich weiterentwickelt werden.

Unsere Werte

Unsere Unternehmenskultur in der BAUER Gruppe ist geprägt von einer klaren Werteorientierung, die sich in unserem täglichen Handeln widerspiegelt. Die Werte Verantwortung, Offenheit, Wertschätzung, Innovation und Bodenständigkeit leiten unser Verhalten und die Art und Weise, wie wir als Unternehmen zusammenarbeiten – sowohl intern als auch extern. Sie sind der Kern unserer Kultur und unseres Erfolgs:

- **Wertschätzung:** Wir stellen den Menschen in den Mittelpunkt. Wir begegnen uns auf Augenhöhe und gehen respektvoll und ehrlich miteinander um. Mit einer positiven Einstellung arbeiten wir gemeinschaftlich und vertrauensvoll mit unseren Mitarbeitern, Kunden und Partnern zusammen.
- **Innovation:** Mit Begeisterung entwickeln wir Ideen und nachhaltige Lösungen für die Herausforderungen von morgen. Unsere internationale Erfahrung und langjährige Kompetenz bilden das Fundament unserer Innovationskraft.
- **Bodenständigkeit:** Als Familienunternehmen stehen wir für vernünftiges und angemessenes Handeln. Unsere Entscheidungen treffen wir pragmatisch und mit Weitblick.
- **Verantwortung:** Wir vertrauen uns gegenseitig und bestärken uns darin, eigenständig Entscheidungen zu treffen. Wir meistern Herausforderungen gemeinsam im Team. Integrität, Zuverlässigkeit und korrektes Verhalten bestimmen unser tägliches Handeln.
- **Offenheit:** Als international agierendes Unternehmen sind wir aufgeschlossen gegenüber Neuem und haben den Mut zur Veränderung. Die Vielfalt der Kulturen und die Unterschiedlichkeit der Menschen in unserem Unternehmen zeichnen uns aus.

Unsere Werte sind in unserem Verhaltenskodex verankert und werden durch Schulungen an die Mitarbeiter weitergegeben.

Instrumente zur Förderung der Unternehmenskultur

Unsere Unternehmenskultur wird durch eine Reihe konkreter Instrumente und Initiativen unterstützt, die den Dialog und die Beteiligung der Mitarbeiter fördern. Dazu zählen unter anderem regelmäßige Mitarbeitergespräche, die uns die Möglichkeit geben, auf die Bedürfnisse und Anliegen unserer Mitarbeiter einzugehen. Darüber hinaus führen wir in Deutschland regelmäßig Mitarbeiterbefragungen durch, die uns wertvolle Rückmeldungen zu verschiedenen Aspekten der Unternehmensführung und -kultur liefern. Arbeitskreise und Konferenzen bieten zudem Raum für den Austausch und die Weiterentwicklung gemeinsamer Ideen und Lösungen. Hierzu zählt der Arbeitskreis „Menschen im Unternehmen“, der sich aus Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unterschiedlicher Bereiche zusammensetzt, die gemeinsam an Maßnahmen zur Förderung der Unternehmenskultur arbeiten. Ein weiterer wichtiger Baustein ist das BAUER Appreciation System, das gezielt die Leistungen von Mitarbeitern anerkennt, die häufig im Hintergrund erbracht werden, jedoch wesentlich zum reibungslosen Ablauf und zum nachhaltigen Erfolg des Unternehmens beitragen. Durch klar definierte und transparente Formen der Anerkennung wird diese oftmals

weniger sichtbare Arbeit bewusst gewürdigt. Das System stärkt die Kultur der Wertschätzung und des Respekts im Unternehmen und leistet damit einen positiven Beitrag zur Motivation, zum Zugehörigkeitsgefühl und zur langfristigen Bindung der Mitarbeiter.

Vielfalt als Stärke

Die vielfältige Belegschaft ist eine unserer größten Stärken. Wir beschäftigen weltweit mehr als 10.000 Menschen aus etwa 100 Nationen, was unsere Kultur der Vielfalt und des respektvollen Miteinanders weiter stärkt. Diese Vielfalt trägt maßgeblich zu unserem Erfolg bei und ist ein Schlüssel zu unserer Innovationskraft und unserer Fähigkeit, die Herausforderungen einer globalisierten Welt zu meistern.

Verantwortung über Unternehmensgrenzen hinaus

Darüber hinaus übernehmen wir auch über unsere Unternehmensgrenzen hinaus Verantwortung. Als BAUER Gruppe möchten wir in den Regionen, in denen wir tätig sind, aktiv zum Gemeinwohl beitragen. Unser gesellschaftliches Engagement wirkt dabei nicht nur positiv nach außen, sondern stärkt zugleich unser Unternehmen von innen.

Wir sehen uns als integralen Teil der Gesellschaft und nehmen unsere soziale Verantwortung ebenso ernst wie unsere wirtschaftlichen Aufgaben. Deshalb engagieren wir uns sowohl regional als auch innerhalb unserer Branchen – unter anderem durch unsere aktive Mitwirkung in zahlreichen Vereinen und Verbänden. Die Unterstützung von Vereinen und Verbänden geschieht sowohl materiell durch Spenden als auch immateriell durch unser Wissen und unsere Ideen.

Die BAUER Gruppe fördert wichtige Initiativen und Projekte gezielt dort, wo nachhaltige Impulse für Gesellschaft, Bildung, Umwelt oder das soziale Miteinander gesetzt werden können. Verschiedene Gesellschaften der BAUER Gruppe weltweit haben 2025 insgesamt 133 TEUR gespendet.

Zahlreiche Mitarbeiter setzen sich in ihrer Freizeit ehrenamtlich für verschiedene gesellschaftliche Belange ein, wodurch die Werte der BAUER Gruppe auch in die Gemeinschaft getragen werden. Wir unterstützen das soziale Engagement und Projekte unserer Mitarbeiter gezielt und bewusst. In ihrem Ehrenamt bestärken und entlasten wir Mitarbeiter durch flexible Regelungen.

Managementsysteme

Die Managementsysteme der BAUER Gruppe sind ein zentrales Element und prägen maßgeblich Unternehmenspolitik und -kultur. Sie steuern operative Prozesse, legen klare Verantwortlichkeiten fest und verankern konzernweite Standards in den Bereichen Qualität, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Umwelt, HSE, Ethik und Risikomanagement. Auf Basis gesetzlicher Vorgaben, internationaler Normen (u. a. ISO 9001), Kundenanforderungen und eigener Nachhaltigkeitsgrundsätze fördern sie eine Kultur der Qualität, Sicherheit, Integrität und kontinuierlichen Verbesserung. Regelmäßige Audits, Kennzahlen, Schulungen sowie eine klare ethische Leitlinie stärken verantwortungsbewusstes Handeln, den Schutz von Menschenrechten und einen risikobewussten Umgang mit Chancen und Gefahren. Führungskräfte tragen hierbei eine besondere Verantwortung für die Umsetzung und wirken so als Vorbilder für eine nachhaltige, wertorientierte Unternehmenskultur.

Darüber hinaus ist vorgesehen, Managementsysteme unter Berücksichtigung von Bedarf und Wirtschaftlichkeit schrittweise in weiteren Konzerngesellschaften einzuführen und, wo sinnvoll, nach anerkannten Standards zu zertifizieren, um ein einheitlich hohes Niveau an Prozessen und Kontrollen im gesamten Konzern sicherzustellen. Beispielsweise wurde die SCHACHTBAU NORDHAUSEN GmbH 2025 erfolgreich nach EMAS zertifiziert und erfüllt damit die Anforderungen eines der weltweit anspruchsvollsten Systeme für nachhaltiges Umweltmanagement. Darüber hinaus ist geplant, das Compliance-Management-

System weiter zu verbessern, um regulatorische Anforderungen systematisch zu erfüllen, Risiken zu steuern und die Integrität sowie die Wirksamkeit interner Prozesse und Kontrollen nachhaltig sicherzustellen.

Ethikmanagementsystem

Das Ethikmanagementsystem der BAUER Gruppe ist im Unternehmenshandbuch verbindlich geregelt. Es ist konzernweit anzuwenden und bildet die Grundlage für regelkonformes Verhalten in allen Gesellschaften. Bestandteil des Systems ist ein konzernweit gültiger Verhaltenskodex, der auf unserer Website veröffentlicht ist und allen Mitarbeitern zur Verfügung steht. Er konkretisiert unsere fünf zentralen Unternehmenswerte – Verantwortung, Offenheit, Wertschätzung, Innovation und Bodenständigkeit – in Form von Verhaltensstandards und themenspezifischen Regelungen, darunter auch zum Thema Korruption.

Unser Verhaltenskodex

Der Verhaltenskodex der BAUER Gruppe ist ein zentraler Bestandteil der Governance und des Ethikmanagements und gilt verbindlich für alle Mitarbeiter und Führungskräfte weltweit. Er definiert klare Regeln für integrires, gesetzestreu und verantwortungsbewusstes Handeln und basiert auf unseren gemeinsamen Werten wie Wertschätzung, Offenheit, Verantwortung, Innovation und Bodenständigkeit. Der Kodex verpflichtet zur Einhaltung nationaler und internationaler Rechtsvorschriften sowie zu fairem Geschäftsgebaren und einem respektvollen, sicheren und diskriminierungsfreien Arbeitsumfeld. Korruption, Bestechung, Manipulation und wettbewerbswidriges Verhalten werden konzernweit nicht toleriert. Unterstützt durch das Ethikmanagementsystem stärkt der Verhaltenskodex Vertrauen, Integrität und die nachhaltige Reputation der BAUER Gruppe gegenüber allen Anspruchsgruppen.



Schulungsinhalte Compliance-Training

Überwachung, Wirksamkeit und Verbesserung

Die Interne Revision überprüft die Wirksamkeit des Ethikmanagementsystems regelmäßig. In Mitgliedsfirmen des EMB-Wertemanagement Bau e.V. erfolgen zudem externe Audits. Feststellungen aus Prüfungen werden zur Systemverbesserung genutzt. Ein zentrales internes Kontrollinstrument zur Prävention von Korruption ist das im Unternehmenshandbuch verankerte Vier-Augen-Prinzip.

Schulungen und Bewusstseinsbildung

Zur Förderung eines integren Verhaltens im Unternehmen werden regelmäßig Schulungen durchgeführt. Dazu zählen:

- spezielle Präsenzs Schulungen zu Antikorruption, Kartellrecht und Datenschutz,
- ein E-Learning-Programm des EMB-Wertemanagement Bau e.V. für baunahe Gesellschaften sowie
- vertiefende Schulungen für risikobehaftete Funktionen, u. a. im Einkauf oder Vertrieb.

Zudem wurden Inhalte durch den Vorstand kommuniziert.

Whistleblower-System und Schutz von Hinweisgebern

Die Förderung einer offenen Unternehmenskultur und die Sicherstellung ethischen Verhaltens sind zentrale Elemente der Governance-Struktur der BAUER Gruppe. Das interne Hinweisgebersystem stellt in diesem Kontext ein wesentliches Instrument dar. Die Verantwortung für das interne Hinweisgebersystem liegt beim Vorstand der BAUER AG, der sicherstellt, dass das System regelmäßig überprüft und kontinuierlich weiterentwickelt wird, um seine Effektivität und Rechtskonformität sicherzustellen. Das interne Hinweisgebersystem basiert auf den relevanten gesetzlichen und regulatorischen Anforderungen und ermöglicht es sowohl internen als auch externen Personen, Verstöße gegen Compliance-Richtlinien und gesetzliche Vorschriften zu melden.

Das Hinweisgebersystem ist ein integraler Bestandteil des übergeordneten Ethikmanagementsystems der BAUER Gruppe, das auch Themen wie Anti-Korruption, Kartellrecht, Produktsicherheit und Datenschutz umfasst. Es stellt sicher, dass sowohl interne als auch externe Hinweisgeber sicher und vertraulich Verstöße melden können, ohne Repressalien befürchten zu müssen.

Die Berichterstattung der internen Meldestelle über eingegangene Hinweise erfolgt in der Regel einmal jährlich gegenüber dem Vorstand. Zusätzlich erfolgt eine anlassbezogene Information des Vorstands durch die interne Meldestelle. Dabei wird sichergestellt, dass die Vertraulichkeit der meldenden Person gewahrt bleibt und deren Identität nur bei ausdrücklichem Einverständnis offengelegt wird.

Meldekanäle

Hinweisgeber können Verstöße über verschiedene Kanäle melden:

- Intern und extern: compliance@bauer.de, Ombudsmann.
- Für Deutschland wurden zudem folgende externe Meldestellen benannt: Bundesamt für Justiz, BaFin, Bundeskartellamt.

Die Verfahrensordnung sowie die Kontaktdaten für die Meldung von Verstößen (compliance@bauer.de und externer Ombudsmann) sind auf der Internetseite der BAUER AG veröffentlicht und jederzeit zugänglich.

Vertraulichkeit und Anonymität

Ein transparentes und integriertes Arbeitsumfeld ist die Grundlage für nachhaltigen Unternehmenserfolg. Deshalb steht unseren Mitarbeitenden, Geschäftspartnern und weiteren Stakeholdern ein Whistleblower-System zur Verfügung.

Das Whistleblower-System ermöglicht es, Hinweise auf mögliche Gesetzesverstöße, Compliance-Verstöße oder sonstiges Fehlverhalten vertraulich zu melden. Ziel ist es, Risiken frühzeitig zu erkennen, Schäden zu vermeiden und die Einhaltung von Gesetzen sowie internen Richtlinien sicherzustellen.

Ergänzend dazu steht ein unabhängiger Ombudsmann als externe Vertrauensperson zur Verfügung. Der Ombudsmann nimmt Hinweise entgegen, berät Hinweisgeber zu ihren Möglichkeiten und stellt sicher, dass Informationen vertraulich behandelt werden. Auf Wunsch kann die Identität des Hinweisgebers gegenüber dem Unternehmen geschützt bleiben.

Durch das Zusammenspiel von Whistleblower-System und Ombudsmann fördern wir eine offene Unternehmenskultur, stärken das Vertrauen in unsere Prozesse und leisten einen wichtigen Beitrag zu Compliance, Integrität und verantwortungsvollem Handeln.

Schutzmaßnahmen für Hinweisgeber

Die BAUER Gruppe schützt Hinweisgeber vor Repressalien. Vergeltungsmaßnahmen durch Beschäftigte oder Organe der BAUER Gruppe werden nicht toleriert und können zu arbeitsrechtlichen Abmahnungen oder Kündigungen führen. Die Identität einer hinweisgebenden Person, die Informationen über Verstöße meldet, wird geschützt und vertraulich behandelt, sofern nicht vorsätzlich oder grob fahrlässig unrichtige Informationen über Verstöße gemeldet werden.

Bearbeitung und Rückmeldung

Bei der internen Meldestelle eingegangene Hinweise werden innerhalb von sieben Tagen bestätigt. Innerhalb von maximal drei Monaten nach der Eingangsbestätigung erfolgt eine Rückmeldung über geplante oder bereits ergriffene Folgemaßnahmen und deren Gründe. Die Rückmeldung an den Hinweisgeber erfolgt vertraulich und wird dokumentiert.

Schulungen und Sensibilisierung

Mitarbeiter werden regelmäßig über das Hinweisgebersystem informiert. Dies erfolgt durch Beiträge auf Seminaren oder Tagungen und Artikel in der Mitarbeiterzeitung. Darüber hinaus werden Schulungen zu den Themen Anti-Korruption, Kartellrecht und Produktsicherheit durchgeführt, um das Bewusstsein für ethisches Verhalten und Compliance innerhalb der Unternehmensgruppe zu fördern. Außerdem wurden Plakate mit den Werten der BAUER Gruppe sowie dem Hinweisgebersystem weltweit an zentrale Stellen in unseren Tochtergesellschaften verteilt, um die Sichtbarkeit und das Bewusstsein für diese wichtige Meldemöglichkeit weiter zu erhöhen. So stellt die BAUER Gruppe sicher, dass alle Beschäftigten über die Möglichkeiten und den Schutz, den das Hinweisgebersystem bietet, umfassend informiert sind.

Berichterstattung

Im Jahr 2025 wurden 15 Meldungen über die interne Meldestelle der BAUER AG eingereicht. Diese Meldungen wurden unter anderem im Zusammenhang mit Diskriminierung und Regelkonformität von der internen Meldestelle untersucht. Die BAUER Gruppe bearbeitete alle gemeldeten Themen mit Priorität.

Die Ergebnisse des Hinweisgebersystems werden regelmäßig ausgewertet, um potenzielle Verbesserungen zu identifizieren. Erkenntnisse aus der Evaluation fließen in die Weiterentwicklung des Hinweisgebersystems ein.

BAUER steht für:



Nachhaltigkeit
 Religionsfreiheit
Menschenrechte
 Umweltschutz
 Meinungsfreiheit
 Arbeitsschutz
 Gleichstellung
 Faire
 Arbeitsbedingungen
Verantwortung
 Gesundheitsschutz
 Versammlungsfreiheit

BAUER duldet nicht:



Anzügliche Bemerkungen
 Körperliche Gewalt
 Korruption
 Kinderarbeit
 Bestechung
 sexuelle Belästigung
 Mobbing
 Diskriminierung
 Zwangsarbeit
 Illegale Zwangsräumungen

Die BAUER Gruppe tritt ein für die Achtung der Menschenrechte weltweit.

Verstöße melden – ohne Angst vor Konsequenzen!

Mehr Informationen zum Hinweisgebersystem: www.bauer.de/de/ethikmanagement

VERHINDERUNG UND AUFDECKUNG VON KORRUPTION UND BESTECHUNG

G1-3

Die BAUER Gruppe lehnt jegliche Form von Bestechung und Korruption entschieden ab. In allen Ländern, in denen wir mit unseren Produkten und Leistungen tätig sind, verpflichten sich unsere Gesellschaften zur Einhaltung ethischer Maßstäbe, die über die gesetzlichen Vorgaben hinausgehen. Korruptes Verhalten – aktiv wie passiv – wird weltweit nicht toleriert. Unsere Grundüberzeugung ist, dass anständiges und regelkonformes Verhalten die Grundlage für nachhaltigen unternehmerischen Erfolg ist. Diese Haltung ist fest im Ethikmanagementsystem der Gruppe verankert.

Korruptionsrisiken werden im Rahmen des konzernweiten Risikomanagementsystems regelmäßig analysiert. Die Ergebnisse werden im Risikoinventar dokumentiert und in den zuständigen Gremien behandelt. Berücksichtigte Aspekte sind u. a. Bestechung/Bestechlichkeit, Exportkontrolle und Datenschutz. Die Ethikbeauftragten wirken kontinuierlich auf eine Weiterentwicklung und Anpassung des Systems hin.

Besonders risikobehaftete Funktionen, bei denen aufgrund ihrer Aufgaben und Verantwortlichkeiten davon auszugehen ist, dass ein Korruptions- und Bestechungsrisiko besteht, wie z. B. Mitarbeiter im Einkauf oder Vertrieb, erhalten spezifische Schulungen.

Die BAUER Gruppe versteht die verantwortungsvolle Gestaltung ihrer Lieferketten als integralen Bestandteil einer nachhaltigen Unternehmensführung. Das Management der Beziehungen zu Lieferanten basiert auf klar definierten ethischen, sozialen, ökologischen und rechtlichen Anforderungen, die im konzernweit gültigen [Lieferantenkodex](#) verbindlich festgelegt sind. Dieser orientiert sich an international anerkannten Standards, insbesondere an den Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) sowie an der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, und konkretisiert die Erwartungen der BAUER Gruppe an ihre Geschäftspartner.

Der Lieferantenkodex ist Bestandteil der Geschäftsbeziehungen und gilt für alle natürlichen und juristischen Personen, die Waren oder Dienstleistungen unmittelbar oder mittelbar für die BAUER Gruppe erbringen. Von den Lieferanten wird erwartet, dass sie die dort definierten Grundsätze nicht nur im eigenen Geschäftsbereich einhalten, sondern diese auch entlang ihrer jeweiligen Lieferketten adressieren. Zentrale Anforderungen umfassen insbesondere die Einhaltung geltender Gesetze, die Achtung der Menschenrechte, das Verbot von Kinder- und Zwangsarbeit, faire Arbeitsbedingungen, Antidiskriminierung, den Schutz von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sowie einen verantwortungsvollen Umgang mit Umweltressourcen.

Zur Sicherstellung der Einhaltung der Anforderungen setzt die BAUER Gruppe auf präventive und kontrollierende Maßnahmen. Dazu gehören unter anderem die anlass- oder risikobasierte Einholung von Informationen und Nachweisen sowie die Durchführung von Audits durch die BAUER Gruppe oder durch beauftragte Dritte. Bei festgestellten Verstößen sind Lieferanten verpflichtet, diese unverzüglich abzustellen oder geeignete Abhilfemaßnahmen zu ergreifen. Werden wesentliche Verpflichtungen nachhaltig verletzt und nicht innerhalb angemessener Fristen behoben, behält sich die BAUER Gruppe vor, Geschäftsbeziehungen auszusetzen oder zu beenden.

Durch dieses strukturierte Lieferantenmanagement stärkt die BAUER Gruppe Transparenz, Compliance und Risikoprävention in der Lieferkette und leistet gleichzeitig einen Beitrag zur Achtung der Menschenrechte, zum Umweltschutz und für langfristige, stabile, vertrauensvolle Geschäftsbeziehungen.

Zur Aufdeckung von Vorfällen dient u. a. das weltweit zugängliche Hinweisgebersystem/Whistleblower-System und das interne Audit.

BESTÄTIGTE KORRUPTIONS- ODER BESTECHUNGSFÄLLE

G1-4

Korruption und Bestechung 2025

	2025
Anzahl der strafrechtlichen Verurteilungen wegen Verstößen gegen Gesetze zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung	0
Anzahl der verhängten Verwaltungsanktionen wegen Verstößen gegen Gesetze zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung	0
Höhe der Geldbußen wegen Verstößen gegen Gesetze zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung in EUR	0

Auch im Jahr 2025 blieb die BAUER Gruppe frei von Verurteilungen, Geldstrafen oder Klagen aufgrund von Verstößen gegen Antikorruptionsgesetze, Bestechungsgesetze oder Menschenrechte, so dass keine Geldstrafen, Bußgelder oder Entschädigungen verhängt wurden.

IMPRESSUM

Herausgeber

BAUER Aktiengesellschaft
BAUER-Straße 1
86529 Schrobenhausen
www.bauer.de

Fotos

BAUER Gruppe

Ansprechpartner

BAUER Aktiengesellschaft
BAUER-Straße 1
86529 Schrobenhausen
public.relations@bauer.de

Sitz der Gesellschaft

86529 Schrobenhausen
Registergericht
Ingolstadt HRB 101375



BAUER Aktiengesellschaft
BAUER - Straße 1
86529 Schrobenhausen
www.bauer.de