



HALTUNG FORMT ZUKUNFT

GESTERN. HEUTE. MORGEN.

NACHHALTIGKEITSBERICHT 2025 / 2026



Impressum

Leyrer + Graf Baugesellschaft m.b.H.

Conrathstraße 6, A-3950 Gmünd (Firmensitz)

Tel.: +43 2852 501-0, Web: www.leyrer-graf.at

E-Mail: info@leyrer-graf.at

Firmenbuchnummer: 32725a

Firmenbuchgericht: Landesgericht Krems

Geschäftsführung: BM Dipl.-Ing. Stefan Graf, Mag. Christian Bruckner, BM Dipl.-Ing. Peter Haas

Foto: Matthias Fröhlich (Titelseite)

Projektleitung, grafische Gestaltung: UNIQUE Werbeagentur GmbH (www.unique.at)

Inhaltliches Konzept, Redaktion und Text: nwp consulting_content_creation | Niederschick OG (www.nw-partner.at)

Zur besseren Lesbarkeit wird in diesem Nachhaltigkeitsbericht das generische Maskulinum verwendet. Die verwendeten Personenbezeichnungen beziehen sich – sofern nicht anders kenntlich gemacht – auf alle Geschlechter.

INHALT

INHALT	3
VORWORT	4
MISSION STATEMENT	6
UNTERNEHMEN	9
Unternehmensporträt	10
Geschäftsfelder und Wertschöpfung	10
Unsere Nachhaltigkeitsstrategie	12
Maßnahmen	13
Stakeholder Engagement	15
Wesentliche Stakeholder und Formate der Einbindung	15
Verantwortung	16
Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane	16
Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistungen in Anreizsysteme	18
Erklärung zur Sorgfaltspflicht	18
Risikomanagement und interne Kontrolle	18
Wesentlichkeitsanalyse	20
Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen	20
Verfahren zur Ermittlung und Bewertung	20
Wesentliche Themen	22
Berichtspraxis und Grundlagen für die Erstellung	23
ENVIRONMENT	24
Anpassung an den Klimawandel	26
Strategie	26
Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen	27
Kennzahlen und Ziele	28
SOCIAL	30
Verantwortung für unsere Belegschaft	32
Richtlinien, Maßnahmen und Wirksamkeit für die eigene Belegschaft	32
Mitarbeitende einbeziehen, Anliegen ernst nehmen	35
Kennzahlen und Ziele	36
GOVERNANCE	42
Integrität als Kompass, Stabilität als Ziel	44
Unternehmenskultur und Richtlinien für die Unternehmensführung	44
Compliance: So bleiben wir rechtlich und ethisch auf Kurs	45
Kennzahlen und Ziele	48
Qualität mit System: Zertifizierte Standards und starke Partnerschaften	50
HIGHLIGHTS	51
GLOSSAR	52

Mit Leidenschaft in eine nachhaltig bessere Welt

Sehr geehrte Leserinnen, sehr geehrte Leser!

Nachhaltigkeit ist ein entscheidender Erfolgsfaktor für die gesamte Bauwirtschaft. Für Leyrer + Graf bedeutet sie weit mehr als nur die Erfüllung aktueller Anforderungen – sie ist eine Haltung, die tief in unserer Unternehmenskultur verankert ist. Als Familienkonzern mit 100-jähriger Geschichte tragen wir Verantwortung über Generationen hinweg. Diese Verantwortung prägt das tägliche Handeln – gegenüber unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, unseren Auftraggeberinnen und Auftraggebern und unserer Umwelt.

Nachhaltigkeit wird von uns nicht als Trend verstanden, sondern als zukunftsweisendes Fundament, auf dem wirtschaftlicher Erfolg, Innovationskraft und gesellschaftliches Engagement gleichermaßen aufbauen.

Im Mittelpunkt steht die Realisierung von Bauprojekten, die durch Beständigkeit Generationen überdauern. Das bedeutet, Ressourcen verantwortungsvoll zu nutzen, Emissionen zu reduzieren und Bauwerke zu schaffen, die über ihren gesamten Lebenszyklus einen langfristigen Nutzen bieten.

Entscheidungen werden zunehmend ganzheitlich betrachtet – von der Auswahl der Baustoffe über die Gestaltung der Baustellenlogistik bis hin zu Mobilitätslösungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Dieses erweiterte Verständnis fördert Innovationsbereitschaft und stärkt den Teamgeist im gesamten Unternehmen.

Nachhaltiges Wirtschaften ist zugleich eine Frage der finanziellen Verantwortung. Langfristige Sta-

bilität und Wettbewerbsfähigkeit entstehen heute dort, wo Effizienz, Innovation und Nachhaltigkeit miteinander verknüpft werden. Investitionen in umweltfreundliche Technologien, energieeffiziente Prozesse oder nachhaltige Beschaffung sind daher kein Gegensatz zu wirtschaftlicher Vernunft, sondern deren Voraussetzung. Klimaschutzmaßnahmen werden bewusst in unsere strategische und finanzielle Planung integriert, um ökologische und ökonomische Ziele miteinander zu verbinden. Dieses Zusammenspiel schafft wirtschaftliche Resilienz und sichert die Zukunftsfähigkeit unseres Unternehmens.

Finanzielle Rentabilität und ökologische Verantwortung bilden bei uns kein Spannungsfeld, sondern ein Gleichgewicht. Transparenz, Verantwortungsbewusstsein und langfristiges Denken leiten alle Entscheidungen. Der wirtschaftliche Erfolg des Unternehmens wird so auf eine nachhaltige Basis gestellt – mit dem Ziel, dauerhaft Mehrwert für alle Beteiligten zu schaffen.

WIE WIR HEUTE BAUEN, ENTSCHEIDET ÜBER UNSER MORGEN

Ein wesentlicher Bestandteil der Nachhaltigkeitsstrategie ist die konsequente Ausrichtung auf die Kreislaufwirtschaft. Wir möchten die vorhandenen Ressourcen so lange wie möglich im Nutzungskreislauf halten – durch Wiederverwendung, Recycling und den bewussten Umgang mit Materialien. Wo immer es möglich und sinnvoll ist, werden Materialien sortenrein getrennt, aufbereitet und erneut in den Bauprozess eingebracht. Dieser Ansatz reduziert Abfallmengen, schont natürliche Ressourcen und senkt CO₂-Emissionen.

// **Nachhaltigkeit
unterstütze
ich zu 100%.
Wir tragen Ver-
antwortung, eine
lebenswerte Welt
für kommende
Generationen zu
hinterlassen.** //

BM Dipl.-Ing. Stefan Graf
CEO Leyrer + Graf
Baugesellschaft m.b.H.



Mag. Christian Bruckner, Geschäftsführer, CFO; BM Dipl.-Ing. Stefan Graf, geschäftsführender Gesellschafter, CEO;
BM Dipl.-Ing. Peter Haas, Geschäftsführer, COO (v.l.n.r.)

Zugleich entstehen neue Innovationsfelder, von der Entwicklung zirkulärer Bauweisen über modulare Konstruktionsmethoden, die Transparenz über den gesamten Lebenszyklus eines Bauwerks schaffen. Damit leisten wir einen aktiven Beitrag zur Transformation der Bauwirtschaft hin zu einem geschlossenen Ressourcenkreislauf.

Auch technologische Entwicklungen spielen eine zentrale Rolle. Innovation und Digitalisierung gelten als Motoren des nachhaltigen Wandels. Wir investieren kontinuierlich in neue Technologien, digitale Werkzeuge und moderne Arbeitsweisen, um Bauprozesse effizienter, sicherer und ressourcenschonender zu gestalten. Von diesen Entwicklungen profitieren sowohl unsere Auftraggeberinnen und Auftraggeber als auch unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Langlebige, energieeffiziente Bauwerke, präzise Abläufe und moderne Arbeitsumgebungen sind das Ergebnis dieser konsequenten Innovationsorientierung.

Zugleich sehen wir Nachhaltigkeit als ein Gemeinschaftsprojekt. Sie lebt von der Haltung und dem Engagement der Menschen im Unternehmen. Veränderung gelingt nur, wenn alle den Sinn hinter neuen Prozessen erkennen und diese aktiv mitgestalten. Deshalb legt Leyrer + Graf großen

Wert darauf, Verantwortung zu fördern, Wissen zu teilen und Teams in die Entwicklung nachhaltiger Lösungen einzubinden. So entsteht eine Unternehmenskultur, die Fortschritt nicht verordnet, sondern gemeinsam gestaltet.

VIELES IST SCHON GESCHEHEN, VIELES IST NOCH ZU TUN

Der Blick in die Zukunft zeigt, dass Nachhaltigkeit kein abgeschlossener Zustand ist, sondern ein stetiger Prozess. Sie erfordert Kontinuität, Ausdauer und die Bereitschaft, neue Wege zu gehen – auch dann, wenn diese anspruchsvoll sind. Jede Investition in ressourcenschonende Technologien, in Aus- und Weiterbildung oder in zukunftsorientierte Partnerschaften ist eine Investition in die langfristige Stärke des Unternehmens.

Wir bei Leyrer + Graf verstehen Nachhaltigkeit als gelebte Verantwortung gegenüber den Menschen – den Auftraggeberinnen und Auftraggebern, den Partnerinnen und Partnern und den kommenden Generationen. Sie ist integraler Bestandteil des unternehmerischen Handelns und Ausdruck einer klaren Haltung: Werte zu schaffen, die Bestand haben, und Zukunft zu bauen, die lebenswert bleibt.

WIR BAUEN ALLE

Unser Leitbild ist das geistige Fundament,
auf dem die gesamte Unternehmensgruppe
Leyrer + Graf gegründet ist.

Unsere Werte geben Orientierung, um
zusammen zu wachsen, gemeinsam stärker zu
werden und für die Zukunft gerüstet zu sein.



Unsere Vision

Wir sind ein starkes, österreichisches Bauunternehmen.
Wir schaffen einzigartige Lebensräume und verbinden Menschen.



Unsere Mission

Leyrer + Graf ist mehr als ein Bauunternehmen.
Wir bauen auf ein gewachsenes Fundament aus Geschichte, Erfahrungen, Persönlichkeit und Verbundenheit. Dies verpflichtet uns langfristig für die Zukunft.
Wir leben unsere Leidenschaft mit Mut, Ausdauer und Konsequenz.
Wir führen die vielseitigen Ansprüche unserer Kunden verlässlich zum Erfolg.



Unsere Werte

Füreinander, Vertrauen, Wertschätzung,
Erfolgsorientierung, Langfristigkeit, Eigenverantwortung

UNTERNEHMEN

Als Vorreiter für nachhaltiges Bauen setzen wir neue Maßstäbe im Bereich Green Construction und etablieren uns als Referenz für zukunftsfähige Bauweisen. Durch den gezielten Einsatz digitaler Lösungen gestalten wir Prozesse klimaeffizient, senken CO₂-Emissionen und realisieren „Nachhaltige Baustellen“. Grundlage dafür ist eine Wertschöpfungskette, die wir konsequent auf Dekarbonisierung und Kreislaufwirtschaft ausrichten.





PRÄZISION IM DETAIL, VERANTWORTUNG IM GANZEN. GESTERN. HEUTE. MORGEN.

ESRS 2

UNTERNEHMENS PORTRÄT

Wir sind ein modernes, dynamisches Bauunternehmen mit Firmensitz in Gmünd / NÖ und gehören zu den führenden Bauunternehmen Österreichs. Die Unternehmensgruppe beschäftigt rund 2.800 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an 18 Standorten und erwirtschaftet eine Jahresbauleistung von ca. 635 Mio. Euro.

Seit der Gründung im Jahr 1926 durch Dipl.-Ing. Anton Leyrer und der Übernahme durch die Familie Graf im Jahr 1964 ist das Unternehmen eigentümergeführt und zeichnet sich durch eine am Menschen orientierte Unternehmenskultur aus. Vertrauen, Wertschätzung, Erfahrung und Verbundenheit bilden das Fundament unseres Handelns.

Unsere Vielseitigkeit, Innovationskraft und hohe Fachkompetenz ermöglichen es uns, anspruchsvolle Bauvorhaben jeder Größenordnung zu realisieren. Als österreichisches Familienunternehmen fühlen wir uns verpflichtet, nachhaltig zu handeln und mit zukunftsorientierten Projekten einen langfristigen Beitrag für unsere Gesellschaft zu leisten.

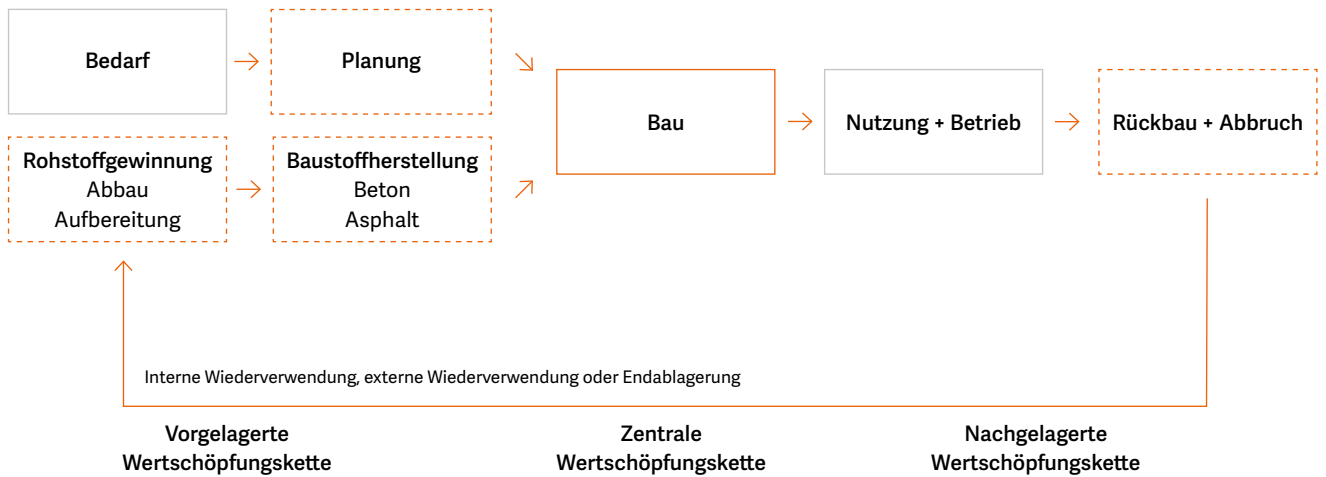
SBM-1

GESCHÄFTSFELDER UND WERTSCHÖPFUNG

Unsere strategischen Geschäftsfelder und zugehörigen Leistungsbereiche

Hochbau	Tiefbau	Energie + Telekom	Holztechnik	Engineering
Gewerbe- und Industriebau	Erdbau	Elektrotechnik	Tragsysteme	Totalunternehmer
Wohnbau	Straßenbau	Energie-Infrastruktur	Elementbau	Generalplanung
Ausbildungsstätten	Ingenieur- und Betonbau	Telekomtechnik	Komplettlösungen	Ingenieurvermessung
Bauten für Gesundheit und Freizeit	Leitungsbau	Telekominfrastruktur	Mehrgeschoßbau	Bestands-, Anlagen- und Leitungsdokumentation
Privatbauten	Bahn- und Bahninfrastruktur		Dachgeschoßbauten	Building Information Modeling
Urbane Nachverdichtung			Nutzbauten	
			Sanierungen	
			Fassadenbau	
			Bausätze	
Kundensegmente				
Bund / Länder				
Gemeinden				
Verkehrsinfrastruktur				
Energieversorger				
Telekommunikations-Unternehmen				
Bauträger / Baugenossenschaften				
Handel / Gewerbe / Industrie				
Privatpersonen				

Unsere Standorte:

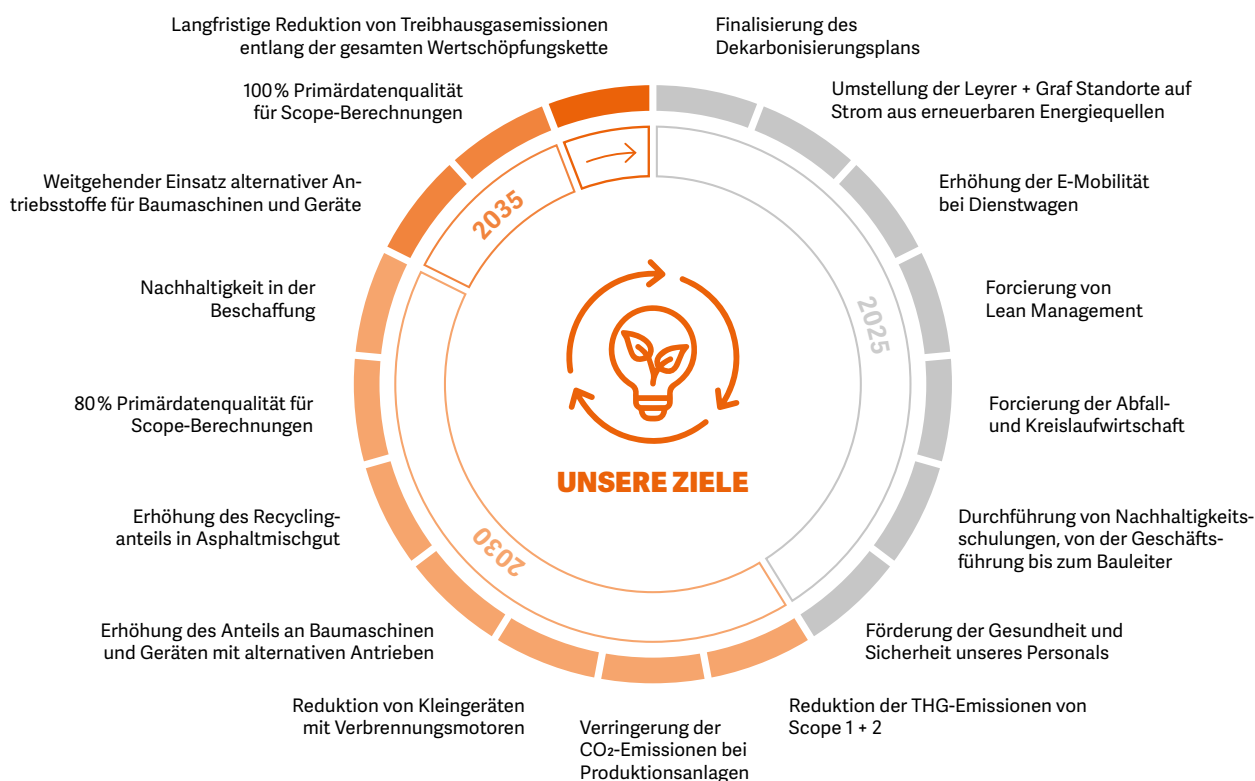


— Eigener Betrieb
- - - Teilweise eigener Betrieb
— Externe Wertschöpfung

UNSERE NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

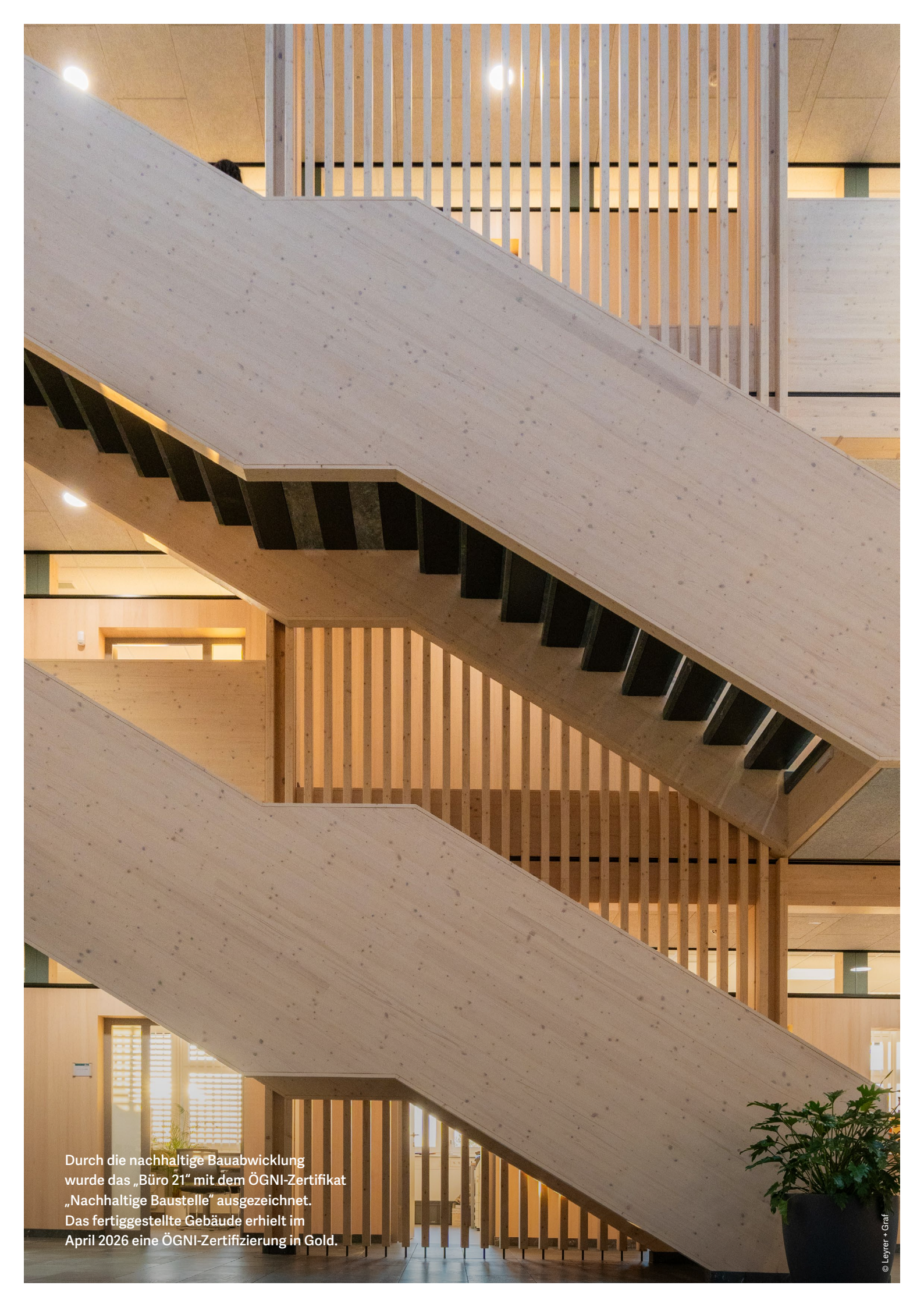
Unsere Nachhaltigkeitsstrategie basiert auf klar definierten Zielen und Maßnahmen, die schrittweise umgesetzt und regelmäßig überprüft werden. Eine strukturierte Planung, langfristige Perspektiven und kontinuierliche Weiterentwicklung bilden die Grundlage dafür, ökologische, soziale und wirtschaftliche Aspekte verantwortungsvoll miteinander zu verbinden. Die von der EU formulierten ESG-Richtlinien sind Teil des European Green Deal, der Europa zum ersten klimaneutralen Kontinent machen soll. Die darin enthaltenen Kriterien beschreiben Anforderungen und setzen Standards in den Bereichen Environment (Umwelt), Social (Soziales) und Governance (Unternehmensführung).

Unsere im Jahr 2023 durchgeführte Wesentlichkeitsanalyse legt fest, welche ESG-Themen für unser Unternehmen wesentlich sind. Sie verdeutlicht, in welchen Bereichen wir durch unser unternehmerisches Handeln Wirkung erzielen können, und definiert zugleich die relevanten Inhalte für unser ESG-Reporting. Die Wesentlichkeitsanalyse wird jedes Jahr auf ihre Aktualität geprüft. Auf dieser Grundlage wurden Maßnahmen definiert und den drei Säulen Environment, Social und Governance zugeordnet, um unsere Ziele systematisch zu erreichen.



MASSNAHMEN

Zeithorizont	Ziele	Maßnahmen	ESRS	Status
Kurzfristig (2025)	Finalisierung Dekarbonisierungsplan	Erarbeitung und Abstimmung eines unternehmensweiten Dekarbonisierungsplans mit konkreten Handlungsfeldern und Maßnahmen	E1	in Umsetzung
	100 % Grünstrom für LG Standorte	Umstellung aller Standorte auf Strom aus erneuerbaren Energiequellen sowie laufende Optimierung bestehender Energieverträge	E1	erledigt
	Erhöhung der nachhaltigen (E-) Mobilität: Dienstwagen, leichte Nutzfahrzeuge	Systematische Integration emissionsarmer Antriebe in den Fuhrpark durch gezielte Investitionsplanung	E1	erledigt
	Forcierung Lean Management	Ausweitung der Anwendung von Lean-Methoden zur Steigerung von Effizienz und Ressourcenschonung im gesamten Konzern	E1 und E5	erledigt
	Forcierung Kreislauf- und Abfallwirtschaft	Stärkung der Kreislaufwirtschaft durch gezielten Einsatz von Recyclingmaterialien, Ausbau von Aufbereitungstechnologien und Umsetzung von Zero-Waste-Ansätze	E5	in Umsetzung
	Durchführung von Nachhaltigkeits-schulungen – von der Geschäfts-führung bis zum Bauleiter	Durchführung eines strukturierten Schulungspro-gramms zu Nachhaltigkeitsthemen für alle Hierarchie-ebenen	S1	erledigt
	Förderung der Gesundheit und Sicherheit unseres Personals	Weiterentwicklung eines ganzheitlichen Arbeitssi-cherheits- und Gesundheitsprogramms mit jährlichen Themenschwerpunkten	S1	erledigt
Mittelfristig (2026–2030)	Reduktion der THG-Emissionen von Scope 1 + 2	Systematische Reduktion direkter und energiebezo-gener Emissionen auf Basis validierter Klimaziele und definierter Maßnahmen	E1	in Umsetzung
	Verringerung der CO ₂ -Emissionen bei Produktionsanlagen	Schrittweise Substitution fossiler Energieträger durch klimafreundliche Alternativen in Produktionsprozes-sen	E1	offen
	Reduktion von Kleingeräten mit Verbrennungsmotoren	Konsequente Umstellung auf elektrisch betriebene Kleingeräte	E1	in Umsetzung
	Erhöhung des Anteils an Baumaschinen und Geräten mit alternativen Antrieben	Erprobung und schrittweiser Ausbau des Einsatzes emissionsarmer Baumaschinen und Geräte	E1	in Umsetzung
	Erhöhung des Recyclinganteils in Asphaltmischgut	Steigerung des Recyclinganteils im Asphalt durch Weiterentwicklung von Rezepturen und Verfahren	E5	in Umsetzung
	80 % Primärdatenqualität für Scope-Berechnungen	Verbesserung der Datenqualität durch gezielte Daten-erhebung entlang der Wertschöpfungskette und Auf-bau eines strukturierten Datenmanagements	E1	in Umsetzung
	Nachhaltigkeit in der Beschaffung	Integration ökologischer und sozialer Kriterien in Beschaffungsprozesse sowie Ausbau nachhaltiger Lieferantenbeziehungen	E1 und S2	in Umsetzung
Langfristig (ab 2030)	100 % Alternative Antriebsstoffe für Baumaschinen und Geräte	Umstellung auf emissionsarme bzw. alternative Antriebsstoffe für den gesamten Maschinen- und Gerätepark	E1	offen
	100 % Primärdatenqualität für Scope-Berechnungen	Erreichung einer vollständig primärdatengestützten Emissionsberechnung	E1	offen
	Reduktion von Emissionen	Schrittweise Reduktion von Emissionen entlang der gesamten Wertschöpfungskette mit dem Ziel eines weitgehend emissionsfreien Betriebs	E1	offen



Durch die nachhaltige Bauabwicklung
wurde das „Büro 21“ mit dem ÖGNI-Zertifikat
„Nachhaltige Baustelle“ ausgezeichnet.
Das fertiggestellte Gebäude erhielt im
April 2026 eine ÖGNI-Zertifizierung in Gold.

STAKEHOLDER ENGAGEMENT

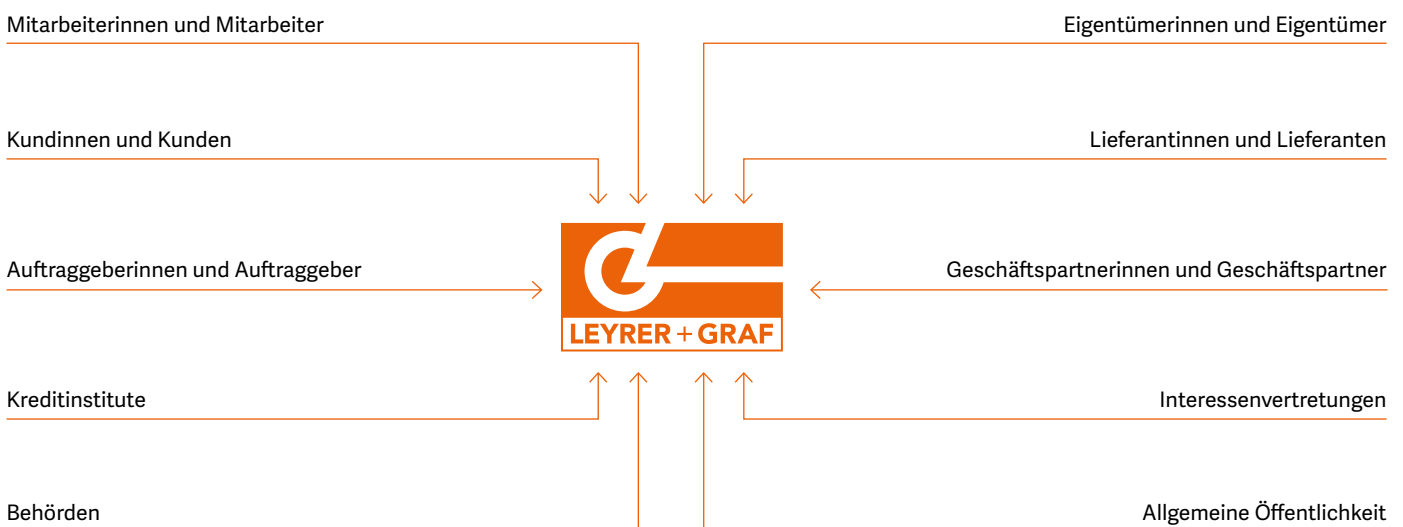
SBM-2

WESENTLICHE STAKEHOLDER UND FORMATE DER EINBINDUNG

Der kontinuierliche Dialog mit unseren Stakeholdern ist integraler Bestandteil unseres Nachhaltigkeitsmanagements. Durch Stakeholder-Engagement-Prozesse identifizieren wir systematisch die Bedürfnisse und Erwartungen unserer Anspruchsgruppen in Bezug auf wesentliche Nachhaltigkeitsthemen. Relevante Themen werden in Workshops zur Wesentlichkeitsanalyse strukturiert erarbeitet und priorisiert.

Zu unseren wesentlichen Stakeholdern zählen insbesondere unsere Mitarbeitenden, Auftraggeber, Kunden, Lieferanten und Geschäftspartner, Behörden, die allgemeine Öffentlichkeit sowie Kreditinstitute. Die Erwartungen und Anforderungen dieser Gruppen wurden systematisch, durch verschiedene Formate, erhoben und in die Wesentlichkeitsanalyse einbezogen.

- Mitarbeitende wurden im Rahmen interner Workshops und strukturierter Gespräche eingebunden.
- Der Austausch mit Auftraggebern erfolgte insbesondere über Kundenfeedbackbögen sowie persönliche Gespräche.
- Die Anliegen unserer Lieferanten und Geschäftspartner werden in Jahresrahmenverhandlungen und gezielten Fragen abgedeckt.
- Behörden bringen ihre Anforderungen durch gesetzliche Rahmenbedingungen und Genehmigungsverfahren ein.
- Die Erwartungen der allgemeinen Öffentlichkeit wird über Medienanalysen, Anrainerbefragungen und den Austausch im Rahmen von Projekten berücksichtigt.
- Kreditinstitute werden in den Jahresgesprächen befragt.



S1

Eigene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Arten der Beschäftigten:

- Angestellte
- Arbeiterinnen und Arbeiter
- Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter

Wir gewährleisten die umfassende Vertretung der Interessen, Standpunkte und Rechte der Belegschaft durch etablierte Beteiligungsformate auf allen Unternehmensebenen:

- Angestellten- und Arbeiterbetriebsrat als gesetzliche Interessenvertretung
- Regelmäßige Geschäftsleitersitzungen
- Abteilungs- und Bauleiterbesprechungen mit strukturiertem Feedback-Kanal
- Jour-fixe-Termine für kontinuierlichen Austausch
- Offenes Ideenmanagement zur Einbringung von Verbesserungsvorschlägen

Diese mehrstufige Partizipationsstruktur stellt sicher, dass die Anliegen aller Beschäftigtengruppen – von der Baustelle bis zur Verwaltung – Gehör finden und in Entscheidungsprozesse einfließen.

S2

Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette

Die Wahrung der Rechte und Interessen von Arbeitskräften entlang unserer Wertschöpfungskette ist durch unseren verbindlichen Code of Conduct verankert. Dieser definiert Mindeststandards für alle Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartner mitunter in den Bereichen Arbeitssicherheit, faire Arbeitsbedingungen und Einhaltung von Menschenrechten.

Unser Beschaffungsprozess basiert auf klar definierten Abläufen und Zuständigkeiten, die soziale und ökologische Kriterien systematisch integrieren. Wir vergeben nach Bestbieterkriterien, bei denen unter anderem auch Nachhaltigkeitskriterien einfließen.

VERANTWORTUNG

GOV-1, GOV-2, G1

DIE ROLLE DER VERWALTUNGS-, LEITUNGS- UND AUFSICHTSORGANE

Die Unternehmensgruppe Leyrer+ Graf wird vom Mehrheitseigentümer und CEO BM Dipl.-Ing Stefan Graf gemeinsam mit CFO Mag. Christian Bruckner und COO BM Dipl.-Ing. Peter Hass geleitet. Das C-Level bildet das zentrale Leitungsorgan der Unternehmensgruppe und verantwortet die strategische Ausrichtung sowie die operative Steuerung.

Darüber hinaus gliedert sich die Führungshierarchie in drei weitere Ebenen:

- Leitungsebene 1: Geschäftsfeldleitung
- Leitungsebene 2: Abteilungsleitung und Zentralbereichsleitung
- Leitungsebene 3: Gruppenleitung und Teilbereichsleitung

Diese Struktur gewährleistet effiziente Entscheidungsprozesse, klare Verantwortlichkeiten und eine enge Verzahnung zwischen strategischer Unternehmensführung und operativem Tagesgeschäft.

Geschäftsführende und nicht geschäftsführende Mitglieder der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane	Verwaltungs- und Leitungsorgane	Aufsichtsorgane
Anzahl der geschäftsführenden Mitglieder	3	0
Anzahl der nicht geschäftsführenden Mitglieder	0	6

Die Überwachungs- und Kontrollfunktion wird vom Aufsichtsrat ausgeübt, welcher aus:

- vier Kapitalvertretern und
- zwei vom Betriebsrat entsendete Personen besteht.

Vertretung von Beschäftigten und anderen Arbeitskräften in den Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorganen:

Geschlechtervielfalt	Geschäftsführende Mitglieder	Nicht geschäftsführende Mitglieder
Männer	100 %	100 %
Frauen	0 %	0 %

Unsere Organisationsstruktur garantiert die effiziente Umsetzung der Nachhaltigkeitsmaßnahmen und die Erreichung der gesetzten Ziele. Zentrale Bedeutung haben dabei die Einbindung der Geschäftsleitung sowie die organisatorische Verankerung der Themen. Die Geschäftsführung trägt die Gesamtverantwortung für die strategische Steuerung und Weiterentwicklung des Nachhaltigkeitsmanagements. Ein wesentlicher Bestandteil dieser Tätigkeit ist das Risikomanagement. Die Zielsetzungen und der Nachhaltigkeitsbericht werden dem Aufsichtsrat vorgelegt.

Der Aufsichtsrat setzt sich zusammen aus:

- | | |
|--|-------------------------|
| - Vorsitzender Mag. Hermann Kalenda | - Dr. Georg Walderdorff |
| - Vorsitzender Stv. Dipl.-Ing. Franz Zierl | - Stephan Möslinger |
| - MMag. Johannes Graf | - Ing. Georg Köck |

Im C-Level und im Aufsichtsrat ist das notwendige Fachwissen sowohl im Hinblick auf die geschäftsstrategische als auch auf die risikobezogene Komponente der Nachhaltigkeit vorhanden. Der Zentralbereich Unternehmensentwicklung mit der Stabstelle Nachhaltigkeitsmanagement steuert und koordiniert Nachhaltigkeitsinitiativen. Er unterstützt das C-Level-Team nicht nur beim Identifizieren und Setzen neuer Schwerpunkte, sondern auch bei der laufenden Überwachung der Fortschritte.

Das bereichsübergreifende Nachhaltigkeitsteam setzt sich zusammen aus der Stabstelle Nachhaltigkeitsmanagement, der Stabstelle Green Construction, aus Führungskräften und Mitarbeitenden relevanter Organisationseinheiten, die die Funktion der Nachhaltigkeitskoordinatorinnen und -koordinatoren innehaben. Der CEO erhält regelmäßig Status Updates. Zudem wird das Nachhaltigkeitsreporting quartalsweise im Managementbericht abgebildet.

GOV-3

EINBEZIEHUNG DER NACHHALTIGKEITSBEZOGENEN LEISTUNGEN IN ANREIZSYSTEME

Klima- und nachhaltigkeitsbezogene Zielsetzungen werden bei ausgewählten Leitungsorganen im Rahmen der leistungsorientierten Vergütung berücksichtigt. Die Weiterentwicklung des Vergütungssystems im Hinblick auf Nachhaltigkeitsleistungen wird laufend geprüft.

GOV-4

ERKLÄRUNG ZUR SORGFALTPFLICHT

Anwendung der wichtigsten Aspekte und Schritte des Verfahrens zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht in der Nachhaltigkeitserklärung.

Kernelemente der Sorgfaltspflicht	Absätze in der Nachhaltigkeitserklärung
Einbindung der Sorgfaltspflicht in Governance, Strategie und Geschäftsmodell	ESRS 2 GOV-2; ESRS 2 SBM-3
Einbindung betroffener Interessenträger in alle wichtigen Schritte der Sorgfaltspflicht	ESRS 2 GOV-2; ESRS 2 SBM-2; ESRS 2 IRO-1; ESRS E1-2; ESRS S1-1; ESRS G1-1
Ermittlung und Bewertung negativer Auswirkungen	ESRS 2 SBM-3; ESRS 2 IRO-1
Maßnahmen gegen diese negativen Auswirkungen	ESRS S1-4; ESRS G1-3
Nachverfolgung der Wirksamkeit dieser Bemühungen und Kommunikation	ESRS E1-4; ESRS S1-5; ESRS G1-4

GOV-5

RISIKOMANAGEMENT UND INTERNE KONTROLLE

Die Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts erfolgt unter Anwendung des Vier-Augen-Prinzips, um Korrektheit, Vollständigkeit und Nachvollziehbarkeit sicherzustellen. Ein Teil der erforderlichen Berichtsdaten wird automatisiert aus den Systemen der Unternehmensgruppe bereitgestellt. Die finale Prüfung der Nachhaltigkeitsberichterstattung obliegt dem CEO, der nach Abschluss der sorgfältigen Überprüfung die Freigabe erteilt.

Im Rahmen der Analyse werden sämtliche identifizierten Risiken hinsichtlich ihrer Ursachen, potenziellen Auswirkungen und Eintrittswahrscheinlichkeiten bewertet. Ein Integriertes Managementsystem bildet das zentrale Instrument zur Umsetzung der Unternehmenspolitik in den Bereichen Qualität, Umwelt, Arbeitssicherheit, Antikorruption sowie Compliance und gewährleistet die Steuerung, Überwachung und kontinuierliche Verbesserung dieser Grundsätze (siehe Kapitel Governance Seite 39 f).



Das architektonische Highlight in Form eines überdimensionalen Notenbands, das den Österreich-Auftritt bei der Weltausstellung 2025 in Osaka prägte, wurde von der Graf-Holztechnik gefertigt, einem Mitglied der Unternehmensgruppe Leyrer + Graf.

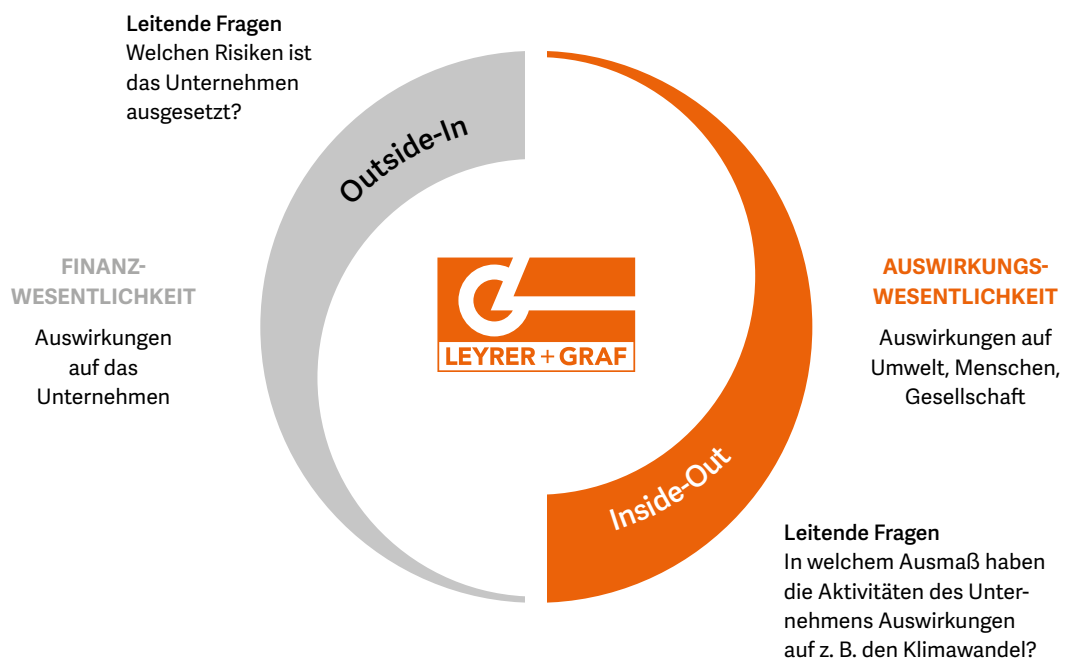
WESENTLICHKEITSANALYSE

SBM-3

WESENTLICHE AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie basiert auf den Ergebnissen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse und ist Grundlage für das Nachhaltigkeitsmanagement und die Berichterstattung. Die Wesentlichkeitsanalyse ist ein Prozess zur Identifizierung und Priorisierung wichtiger Themen aus den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung. Sowohl die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf Umwelt und Gesellschaft (Inside-Out-Perspektive / Auswirkungswesentlichkeit) als auch die Auswirkungen externer Einflüsse auf unser Unternehmen (Outside-In-Perspektive / Finanzwesentlichkeit) wurden betrachtet.

Die Analyse umfasst dabei unsere eigenen Tätigkeiten sowie die vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette und ermöglicht eine ganzheitliche Bewertung von Nachhaltigkeitsrisiken und -chancen.



Die identifizierten wesentlichen Themen werden im folgenden Abschnitt detailliert dargestellt und bilden die Grundlage für die Strukturierung dieses Nachhaltigkeitsberichts gemäß ESRS.

SBM-3

VERFAHREN ZUR ERMITTLUNG UND BEWERTUNG

Im Jahr 2023 führte Leyrer + Graf erstmalig eine doppelte Wesentlichkeitsanalyse gemäß den Anforderungen der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) und der European Sustainability Reporting Standards (ESRS) durch. Der Prozess wurde durch Beraterinnen und Berater der KPMG Advisory GmbH begleitet und methodisch fundiert durchgeführt.

Wesentlichkeitsanalyse im Überblick



Methodisches Vorgehen

Als Ausgangsbasis diente die in ESRS 1 vorgegebene Longlist mit 90 potenziell wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen. In mehreren Workshops wurden sämtliche Themen hinsichtlich ihrer Auswirkungs- und Finanzwesentlichkeit analysiert. Die angewandten Bewertungsskalen wurden mit unserem bestehenden Risikomanagementsystem abgestimmt, um eine konsistente Unternehmenssteuerung zu gewährleisten. Teilnehmende an den Workshops waren die Geschäftsleitung, Mitglieder des Betriebsrats und Führungskräfte, sowie Mitarbeitende aus allen relevanten Fachbereichen.

Unsere gemeinsamen Schritte

1. Einführung der Teilnehmenden in die Methode der Wesentlichkeitsanalyse gemäß ESRS
2. Definition und Bedeutung aller 90 Nachhaltigkeitsthemen für das Unternehmen und Identifikation von Berührungspunkten entlang der Wertschöpfungskette
3. Bewertung tatsächlicher sowie potenzieller (negativer und positiver) Auswirkungen auf Umwelt, Gesellschaft und Stakeholder
4. Bewertung im Hinblick auf finanzielle Risiken und Chancen für das Unternehmen
5. Validierung der Ergebnisse und Definition der Offenlegungspflichten

Aufbau der Skalen

Jedes Thema wurde anhand folgender Dimensionen in der Auswirkungswesentlichkeit bewertet:

- Charakter der Auswirkung (tatsächlich / potenziell, direkt / indirekt)
- Lokalisierung in der Wertschöpfungskette (eigene Tätigkeiten, vor- / nachgelagert)
- Zeithorizont der Auswirkung (kurz-, mittel-, langfristig)
- Eintrittswahrscheinlichkeit bei potenziellen Auswirkungen

Die Bewertung der Finanzwesentlichkeit erfolgte unter Berücksichtigung von

- Zeithorizont
- Auswirkungen auf zentrale Wertschöpfungsfaktoren (Ressourcenverfügbarkeit, Geschäftsbeziehungen, regulatorische Rahmenbedingungen)
- potenziellen Einflüssen auf zukünftigen Cashflow
- Eintrittswahrscheinlichkeit identifizierter Risiken und Chancen

Bei der Bewertung von Risiken und Chancen zeigten sich Zusammenhänge mit identifizierten Auswirkungen auf Umwelt, Soziales und Stakeholder. Insbesondere erfolgte eine Analyse dazu, inwieweit Auswirkungen auf Stakeholder (z. B. Unzufriedenheit) auch finanzielle Folgen für das Unternehmen nach sich ziehen können. Diese Wechselwirkung zwischen Auswirkungs- und Finanzwesentlichkeit floss in die Gesamtbewertung ein.

Gemeinsam mit dem beratenden Unternehmen und in Anlehnung an Best Practices fiel die Entscheidung auf einen Schwellenwert von 0,66 auf einer Skala von 0 bis 1. Themen, die diesen Wert in mindestens einer der beiden Wesentlichkeitsdimensionen (Auswirkung oder Finanz) überschreiten, gelten als wesentlich und sind Gegenstand der Berichterstattung gemäß ESRS.

Das Ergebnis der Wesentlichkeitsanalyse wurde der Geschäftsleitung zur finalen Validierung vorgelegt. Einwände und Ergänzungen flossen in das abschließende Dokument ein.

Klimarisikoanalyse der Standorte

Eine standortbezogene Klimarisikoanalyse wurde durchgeführt. Sämtliche Standorte wurden systematisch auf akute physische Risiken (z. B. Extremwetterereignisse) sowie chronische Klimarisiken (z. B. langfristige Temperaturveränderungen) untersucht. Die Analyse ergab, dass keine geschäftsgefährdenden Klimarisiken an den aktuellen Standorten bestehen. Dennoch werden klimatische Entwicklungen im Rahmen des kontinuierlichen Risikomanagements überwacht und in strategische Entscheidungen zu Standorten und Infrastruktur einbezogen.

WESENTLICHE THEMEN

Folgende ESRS-Standards wurden als wesentlich bewertet:

Environment

E1 Klimawandel

- Anpassung an den Klimawandel
- Klimaschutz
- Energie

E3 Wasser- und Meeresressourcen

- Wasserverbrauch

E4 Biologische Vielfalt und Ökosysteme

- Bodenversiegelung

E5 Kreislaufwirtschaft

- Ressourcenzuflüsse einschließlich Ressourcennutzung

Social

S1 eigene Belegschaft

- Sichere Beschäftigung
- Arbeitszeit
- Vereinigungsfreiheit, Existenz von Betriebsräten
- Tarifverhandlungen

- Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben

- Schulung und Kompetenzentwicklung

S2 Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette

Governance

G1 Unternehmenspolitik

- Unternehmenskultur
- Schutz von Hinweisgebern (Whistleblower)
- Politisches Engagement
- Management der Beziehung zu Lieferantinnen und Lieferanten, einschließlich Zahlungspraktiken
- Korruption und Bestechung

Im vorliegenden ersten Nachhaltigkeitsbericht liegt der Berichtsfokus auf den Themen E1 Klimawandel, S1 Eigene Belegschaft und G1 Unternehmensführung, während die vertiefte Beschäftigung weiterer vier Themenbereiche – E5 Kreislaufwirtschaft, E4 Biologische Vielfalt und Ökosysteme, E3 Wasser- und Meeresressourcen sowie S2 Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette – vorbereitet wird. Für den Bereich Kreislaufwirtschaft befinden sich bereits mehrere Maßnahmen in der Umsetzung.

BP-1, BP-2

BERICHTSPRAXIS UND GRUNDLAGEN FÜR DIE ERSTELLUNG

Konsolidierungskreis und Wertschöpfungskette

Die vorliegende Nachhaltigkeitsbericht wurde auf konsolidierter Basis für das Geschäftsjahr 2025/26 erstellt und umfasst den Berichtszeitraum vom 1. Februar 2025 bis zum 31. Jänner 2026. Der Konsolidierungskreis entspricht jenem der Konzernberichterstattung.

Den regulatorischen Rahmen für die zukünftige Nachhaltigkeitsberichterstattung der Leyrer + Graf Unternehmensgruppe bilden insbesondere die EU-Taxonomie-Verordnung sowie die Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD). Zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Berichts ist die Verschiebung der CSRD-Richtlinie durch die Omnibus Verordnung rechtskräftig, somit wird Leyrer + Graf mit dem Wirtschaftsjahr 2027/28 das erste Mal vollumfänglich berichten. Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht ist freiwillig und in Anlehnung an die European Sustainability Reporting Standards (ESRS) erstellt. Wir arbeiten kontinuierlich daran, Inhalte, Prozesse und Datenqualität im Einklang mit den ESRS weiterzuentwickeln.

Der Bericht bildet mit Ausnahme der Berechnung für die vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette von Scope 3 keine Teile der Wertschöpfungskette ab, da zu diesem Zeitpunkt keine hinreichenden Informationen vorhanden sind.

Die Berichtsdaten zur vor- und / oder nachgelagerten Wertschöpfungskette basieren auf Schätzungen unter Verwendung von allgemein verfügbaren Emissionsdatenbanken und Durchschnittswerten, die in Relation zu den unternehmensinternen Umsatzzahlen und Mengen gesetzt werden. Dabei werden indirekte Quellen herangezogen, um eine umfassende Abbildung der Scope-3-Emissionen zu gewährleisten, da derzeit direkte Messungen oder Erhebungen der konkreten Wertschöpfungsketteninformationen nicht möglich sind.

Zeithorizonte

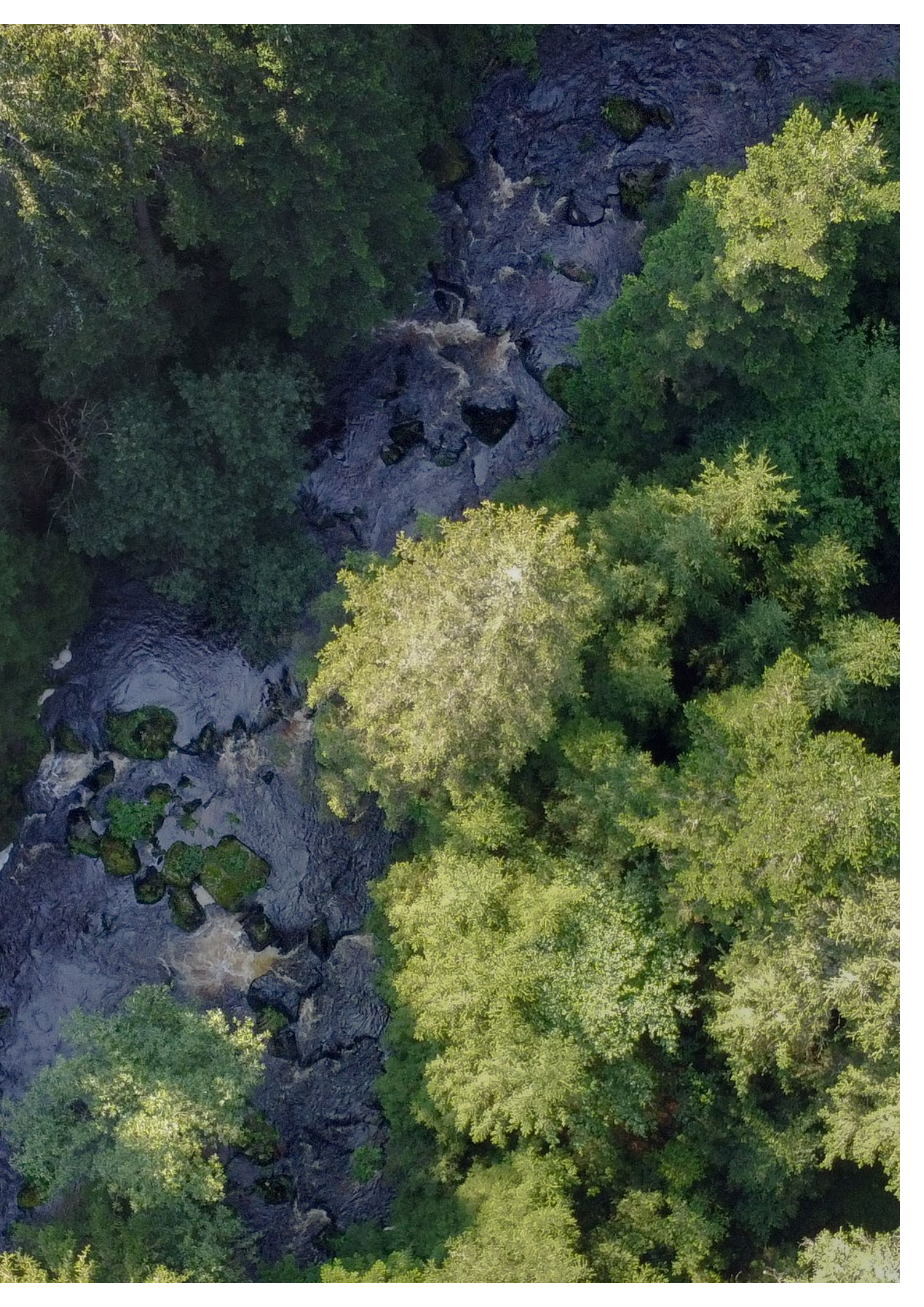
Die Zeithorizonte für die Berichterstattung stimmen mit den Vorgaben der ESRS überein, somit werden folgende Zeitabstände für die Berichterstattung festgelegt:

- Kurzfristiger Zeithorizont → bis 1 Jahr
- Mittelfristiger Zeithorizont → 1 bis 5 Jahre
- Langfristiger Zeithorizont → mehr als 5 Jahre



ENVIRONMENT

Wir übernehmen Verantwortung für die Umwelt, indem wir Nachhaltigkeitsaspekte bei der Planung und Umsetzung unserer Bauprojekte berücksichtigen und Emissionen konsequent reduzieren. Durch Dekarbonisierung, Kreislaufwirtschaft und energieeffiziente Technologien gestalten wir den Übergang zu einer emissionsarmen Bauwirtschaft. Ressourcenschonende Prozesse und innovative Bauweisen ermöglichen messbar geringere Umweltbelastungen.



FÜR EIN LEBENSWERTES MORGEN: DEM KLIMAWANDEL BEGEGNEN UND LEBENSÄRÄUME BEWAHREN

ESRS 1 E1

ANPASSUNG AN DEN KLIMAWANDEL

STRATEGIE

E1-1

Übergangsplan für den Klimaschutz

Die Bauwirtschaft ist eine ressourcenintensive Branche, und genau daraus ergibt sich für uns bei Leyrer + Graf eine klare Verantwortung, unseren Emissions-Ausstoß kontinuierlich zu reduzieren und entlang der gesamten Wertschöpfungskette aktiv zur Emissionsminderung beizutragen. Wir arbeiten daher systematisch daran, Treibhausgasemissionen im eigenen Betrieb und entlang relevanter Wertschöpfungsstufen zu reduzieren. Gleichzeitig verbessern wir fortlaufend unsere Datengrundlagen und die Aufbereitung, damit Maßnahmen präziser gesteuert und Fortschritte besser nachgewiesen werden können.

Wir sind nach ISO 14001 zertifiziert. Dieser international anerkannte Standard für Umweltmanagementsysteme ist die Grundlage für die strukturierte Erfassung und Überwachung aller Umweltaspekte eines Unternehmens. Für uns bedeutet dies, Umweltschutzmaßnahmen systematisch in die täglichen Arbeitsprozesse zu integrieren und den Ressourcenverbrauch zu minimieren.

Klimaschutz, Energieeffizienz und Ressourcenschonung sind verbindlich in unserer Unternehmensstrategie verankert. Darauf aufbauend definieren wir konkrete Ziele und leiten sinnvolle Maßnahmen ab.

Unser übergeordnetes Ziel: Langfristige Reduktion von Treibhausgasemissionen entlang der gesamten Wertschöpfungskette. Jedes Geschäftsfeld leistet seinen Beitrag durch die laufende Festlegung konkreter Ziele in Abstimmung mit den einzelnen Organisationseinheiten sowie durch gezielte operative Schritte zur Dekarbonisierung. Dazu zählen insbesondere Maßnahmen direkt auf den Baustellen, wie etwa die Optimierung des Energieeinsatzes, ein effizienter Umgang mit Materialien und ressourcenschonende Arbeitsabläufe. Bei sich verändernden Rahmenbedingungen wird das Ziel für die gesamte Gruppe erneut geprüft und bei Bedarf angepasst.

Dekarbonisierungshebel:

- Ersatz von fossilen Antriebsstoffen durch umweltfreundliche Alternativen (Biogas, HVO100, ...)
- Umstellung auf Strom aus erneuerbaren Energiequellen im gesamten Konzern
- Reduktion des Erdgasverbrauchs
- Reduktion des Flüssiggasverbrauchs
- Reduktion des Heizölverbrauchs
- Anschaffung akkubetriebener Geräte

MANAGEMENT DER AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN

E1-2, E1-3

Richtlinien und Maßnahmen für den Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel

Unsere verschriftlichten Strategien, Konzepte und internen Richtlinien berücksichtigen folgende Bereiche (siehe <https://www.leyrer-graf.at/nachhaltigkeit/>)

- Klimaschutz
- Anpassung an den Klimawandel
- Energieeffizienz
- Einsatz erneuerbarer Energien

Wir begegnen den Herausforderungen des Klimawandels mit einem umfassenden Maßnahmenpaket: Durch gezielte Maßnahmen wie eine unternehmensweite Richtlinie für Fuhrparkmanagement und E-Mobilität, die Verlängerung von Wartungsintervallen für Maschinen, Vorgaben für Dienstreisen sowie einen Code of Conduct, der verantwortungsbewusstes Handeln vorgibt (siehe ESRS G1 ab Seite 42), schafft unser Unternehmen verbindliche Rahmenbedingungen, um ökologische Verantwortung im Alltag zu verankern und aktiv zum Klimaschutz beizutragen.

Maßnahmen:

- Kontinuierliche Weiterentwicklung eines effektiven Umweltmanagementsystems (UMS); Zertifizierung ISO 14001
- Reduktion und Sortierung des Abfalls
<https://www.leyrer-graf.at/nachhaltigkeit/environment/kreislaufwirtschaft/>
- Effizientes Abfallmanagement auf der Baustelle
<https://www.leyrer-graf.at/nachhaltigkeit/environment/kreislaufwirtschaft/>
- Maßnahmen zur Digitalisierung, die den Ressourcenverbrauch reduzieren (z. B.: Einführung digitale Signatur, Digitalisierung der Transportlogistik, digitaler Lieferschein)
- Ausbau der E-Mobilität <https://www.leyrer-graf.at/nachhaltigkeit/environment/dekarbonisierung/>

Energiewende mit erneuerbarer Energie

Wir senken den eigenen Energiebedarf gezielt und bauen den Anteil erneuerbarer Energien aus. Der Energiemix wird durch den Bezug von zertifiziertem Ökostrom und durch Eigenversorgung mit Photovoltaik erweitert – an Bürogebäuden, Produktionsstätten und Baustellen.

Die Wärmeversorgung unserer Standorte erfolgt – wo verfügbar – über klimafreundliche Wärmeversorgungssysteme. An Standorten, an denen dies derzeit nicht möglich ist, kommen andere Energieträger zur Wärmeversorgung zum Einsatz. Unabhängig von der gewählten Versorgungsform verfolgen wir das Ziel, den Energieverbrauch und die damit verbundenen Emissionen kontinuierlich zu reduzieren und den ökologischen Fußabdruck möglichst gering zu halten.

Nachhaltige Beschaffung

Mit dem Supply Chain Management stellen wir die bedarfsgerechte und wirtschaftliche Versorgung mit Materialien, Energie, Geräten sowie Subunternehmer- und Professionistenleistungen über die relevanten Beschaffungsmärkte sicher. Während die strategische Beschaffung die langfristige Ausrichtung und Rahmenbedingungen vorgibt, umfasst die operative Beschaffung die tägliche Bedarfsdeckung, Bestellabwicklung, Lieferung und Warenannahme bis hin zur Reklamationsbearbeitung, wobei Effektivität, Effizienz und Verfügbarkeit im Vordergrund stehen. Ein besonderer Fokus auf Nachhaltigkeit stellt sicher, dass Beschaffungsvorgänge im Einklang mit den Standards des Nachhaltigkeitsmanagements stehen.

Maßnahmen:

- Beschaffung von Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffen unter ökologischen und wirtschaftlichen Gesichtspunkten
- Kreislaufwirtschaftsfähige materielle Betriebsmittel
- Dienstleistungen werden unter ökologischen und wirtschaftlichen Gesichtspunkten beauftragt

E1-4

KENNZAHLEN UND ZIELE

Unsere Ziele haben in allen Geschäftsfeldern Gültigkeit, werden regelmäßig kontrolliert und im Zuge der Nachhaltigkeitsberichterstattung offengelegt. Zielanpassungen werden nachvollziehbar dokumentiert und transparent kommuniziert.

E1-5

Energieverbrauch und Energiemix

Gesamtenergieverbrauch im Zusammenhang mit dem eigenen Betrieb	2025 / 2026
Gesamtenergieverbrauch in MWh	63.234
Gesamtenergieverbrauch aus fossilen Quellen in MWh	62.640
Gesamtenergieverbrauch aus nuklearen Quellen	0
Gesamtenergieverbrauch aus erneuerbaren Quellen	2025 / 2026
Brennstoffverbrauch für erneuerbare Quellen, einschließlich Biomasse	n.a.
Verbrauch aus erworbener und erhaltener Elektrizität, Wärme, Dampf und Kühlung aus erneuerbaren Quellen	6.379
Verbrauch selbst erzeugter erneuerbarer Energie, bei der es sich nicht um Brennstoffe handelt	594
Gesamtenergieverbrauch aus fossilen Quellen	2025 / 2026
Brennstoffverbrauch aus Kohle und Kohleerzeugnissen	n.a.
Brennstoffverbrauch aus Rohöl und Erdölerzeugnissen	57.335
Brennstoffverbrauch aus Erdgas	4.469
Brennstoffverbrauch aus anderen fossilen Quellen	n.a.
Erzeugung nicht erneuerbarer Energie und Erzeugung von Energie aus erneuerbaren Quellen	2023 / 2024
Erzeugung nicht erneuerbarer Energie und Erzeugung von Energie aus erneuerbaren Quellen in MWh aufzuschlüsseln und getrennt anzugeben	n.a.
Informationen über die Energieintensität (Gesamtenergieverbrauch je Nettoeinnahme)	2023 / 2024
Das Unternehmen stellt Informationen über die Energieintensität (Gesamtenergieverbrauch je Nettoeinnahme) im Zusammenhang mit Tätigkeiten in klimaintensiven Sektoren zur Verfügung.	n.a.

E1-6

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

Leyrer + Graf kompensiert aktuell weder über CO₂-Zertifikate noch investiert das Unternehmen in externe Maßnahmen zur Reduktion oder Entfernung von Treibhausgasen im Rahmen von CO₂-Kompensationsprojekten.

SCOPE 3 (vorgelagert)	SCOPE 1	SCOPE 2	SCOPE 3 (nachgelagert)
THG-Bruttoemissionen 2023 / 2024	THG-Bruttoemissionen 2023 / 2024	THG-Bruttoemissionen 2023 / 2024	THG-Bruttoemissionen 2023 / 2024
			
131.204 t CO₂e Erworbene Waren & Dienstleistungen	15.357 t CO₂e Scope-1-THG-Bruttoemissionen	729 t CO₂e Standortbezogene Scope-2-THG-Bruttoemissionen	7.276 t CO₂e End-of-Life-Behandlung von verkauften Produkten
5.351 t CO₂e Investitionsgüter	0 % Prozentualer Anteil der Scope-1-Treibhausgasemissionen aus regulierten Emissionshandelssystemen	241,36 t CO₂e Marktbezogene Scope-2-THG-Bruttoemissionen	— t CO₂e Investitionen
4.304 t CO₂e Tätigkeiten im Zusammenhang mit Brennstoffen und Energie (nicht in Scope 1 oder Scope 2 enthalten)			
6.403 t CO₂e Vorgelagerter Transport & Logistik			
9.954 t CO₂e Abfallaufkommen in Betrieben			
358 t CO₂e Geschäftsreisen			
1.845 t CO₂e Pendelnde Mitarbeiter			
19.882 t CO₂e Upstream gemietete Vermögenswerte			



SOCIAL

Wir stellen den Menschen in den Mittelpunkt und schaffen Arbeitswelten, in denen Sicherheit, Gesundheit und Entwicklung gleichermaßen zählen. Mit unserer Leyrer + Graf Akademie, dem Ausbildungszentrum und flexiblen Arbeitszeitmodellen fördern wir fachliche und persönliche Entwicklung. Systematische Arbeitssicherheitsmaßnahmen, hochwertige Schutzausrüstung, regelmäßige Unterweisungen und ein betriebliches Gesundheitsmanagement schützen und unterstützen unsere Mitarbeitenden bestmöglich.





BEZIEHUNGSBRÜCKEN STÄRKEN, VERTRAUEN IN MENSCHEN LEBEN UND UNSERE GEMEINSAME ZUKUNFT GESTALTEN

ESRS 1 S1

VERANTWORTUNG FÜR UNSERE BELEGSCHAFT

S1-1, S1-4

RICHTLINIEN, MASSNAHMEN UND WIRKSAMKEIT FÜR DIE EIGENE BELEGSCHAFT

Unsere Richtlinien und Maßnahmen im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft zielen darauf ab, wesentliche Auswirkungen verantwortungsvoll zu steuern sowie Risiken und Chancen systematisch zu managen. Dabei betrachten wir sowohl die Entwicklung eines positiven Arbeitsumfeldes als auch die Wirksamkeit der eingesetzten Ansätze, die das Fundament einer nachhaltigen und vorausschauenden Personalarbeit bilden, und stärken damit ein positives Arbeitgeberimage.

Die Einhaltung arbeits- und sozialrechtlicher Vorgaben bleibt das verbindliche Fundament unseres Handelns. Als Familienkonzern richten wir den Blick bewusst weiter: Wir setzen auf eine Kultur von Vertrauen, Wertschätzung und Respekt. In unserer Unternehmensgruppe fördern wir Sicherheit und Gesundheit mit präventiven Maßnahmen, klaren Richtlinien und regelmäßigen Schulungen. Ebenso wichtig ist uns ein Arbeitsumfeld, in dem sich die Mitarbeitenden wohlfühlen, fachlich wie persönlich weiterentwickeln können und ein starkes Gemeinschaftsgefühl erfahren. Wir sind bestrebt, die Qualität unserer internen Weiterbildungsangebote kontinuierlich zu verbessern. Dieses Erleben von Zusammenhalt stärkt unseren Anspruch, über die Organisation hinaus Wirkung zu entfalten. Wir setzen positive Impulse in unseren Regionen und leisten einen Beitrag zu lebenswerten Regionen, in denen Menschen arbeiten, leben und sich entwickeln können.

Informationen zur Einbindung bei der Strategiefindung siehe Kapitel ESRS 2 SBM-2 (Seite 14 f) Interessen und Standpunkte der Interessenträger.

Starke Partnerschaft durch sichere Beschäftigung und verlässliche Arbeitsbeziehungen

Als Familienunternehmen stehen wir für langfristige Beschäftigung, verlässliche Arbeitsbeziehungen und ein stabiles Arbeitsumfeld. Die Grundlage dafür bilden faire und rechtskonforme Beschäftigungsbedingungen sowie eine vorausschauende Unternehmensführung. Die hohe Verbundenheit vieler Mitarbeitender mit unserem Unternehmen unterstreicht diesen Anspruch. Die lange Betriebszugehörigkeit vieler der rund 2.800 Mitarbeitenden spiegelt diese Haltung wider.

In unserem Unternehmen bestehen verschiedene Ebenen der Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmervertretung nach dem österreichischen Betriebsverfassungsrecht:

- Zentralbetriebsrat (Gremium zwischen Betriebsräten der Belegschaft)
- Angestelltenbetriebsrat
- Arbeiterbetriebsrat

Alle Mitarbeitenden sind zu 100 % über Kollektivverträge der folgenden Branchen abgedeckt:

- Baugewerbe und Bauindustrie
- Holzbaumeistergewerbe
- Information und Consulting

Arbeiten in Balance: Zeit für Beruf und Leben

Wir haben mit dem Betriebsrat eine verbindliche Regelung für die Arbeitszeit im Betrieb festgelegt. Diese Betriebsvereinbarung enthält Aspekte wie:

- die tägliche Arbeitszeit
- Gleitzeit für Angestellte
- Teilzeitregelungen
- das Modell „kurze / lange Woche“ (ein Wechsel zwischen 4- und 5-Tage-Wochen, ohne die kollektivvertragliche Arbeitszeit zu überschreiten)
- Telearbeit

Im Rahmen einer Organisationsanweisung werden die gesetzlichen Vorgaben zur Arbeitszeit- und Pausenregelung gemäß Arbeitszeitgesetz berücksichtigt. Diese Unterlagen erhalten die Mitarbeitenden am ersten Arbeitstag. Die Möglichkeiten für Teilzeitarbeit und geringfügige Beschäftigung sind in der Betriebsvereinbarung über Arbeitszeiten festgelegt.

Gemeinsam im Gleichgewicht: Sicherheit, Gesundheit und Wohlbefinden

Die Sicherheit und die Gesundheit unserer Mitarbeitenden stehen an oberster Stelle. Dabei setzen wir auf präventive Maßnahmen, klare Richtlinien und regelmäßige Schulungen, um Unfälle zu vermeiden und das Bewusstsein für Sicherheit zu stärken. Wir fördern eine Kultur der Achtsamkeit, bei der jede und jeder Einzelne aktiv Verantwortung übernimmt. So schaffen wir nicht nur ein sicheres, sondern auch ein gesundes Arbeitsumfeld – eine wesentliche Grundlage für unseren langfristigen Erfolg. Unser „Betriebliches Gesundheitsmanagement“ (BGM) organisiert regelmäßig Veranstaltungen und veröffentlicht Tipps und Angebote im Intranet.

Bei Leyrer + Graf verstehen wir Gesundheit und Sicherheit als integralen Bestandteil eines kontinuierlichen Präventionsansatzes. Mitarbeitende werden dabei durch ein breites Angebot unterstützt, das sowohl arbeitsmedizinische Betreuung als auch gezielte Gesundheitsinitiativen umfasst. Dazu zählen unter anderem regelmäßige Vorsorgeangebote, themenspezifische Gesundheitskampagnen sowie Aktivitäten zur Förderung von Bewegung und Teamzusammenhalt.

Die Sicherheit am Arbeitsplatz basiert auf klar definierten Standards, regelmäßigen Schulungen und geeigneter Ausstattung. Alle Mitarbeitenden werden laufend unterwiesen, ergänzend erfolgen spezifische Schulungen für Tätigkeiten auf Baustellen und in Produktionsbereichen. Persönliche Schutzausrüstung wird bereitgestellt, und technische Anlagen sowie Arbeitsmittel werden regelmäßig überprüft. Zur Sicherstellung hoher Sicherheitsstandards werden Arbeitsbedingungen kontinuierlich überwacht. Festgestellte Abweichungen werden systematisch behoben, dokumentiert und nachverfolgt, um Verbesserungen nachhaltig umzusetzen.

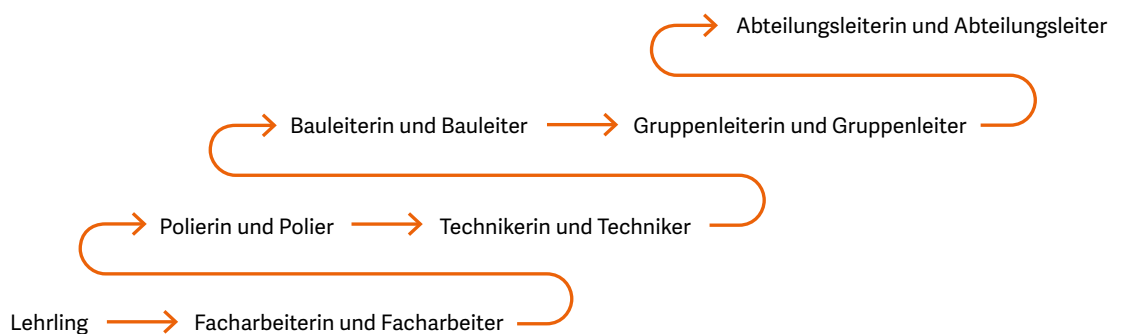
Ein zentrales Arbeitssicherheitsteam analysiert laufend potenzielle Gefahren und steuert entsprechende Maßnahmen. Ergänzend stellt ein Managementsystem gemäß ISO 45001 sicher, dass alle relevanten Anforderungen an Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz eingehalten werden. Die entsprechenden Prozesse und Richtlinien sind unternehmensweit zugänglich. (<https://www.leyrer-graf.at/nachhaltigkeit/social/arbeits-und-gesundheitsschutz/>).

Gemeinsam wachsen: Schulung, Kompetenzaufbau und Karrierechancen

Der Wissensauf- und -ausbau ist fester Bestandteil unserer Unternehmensphilosophie und der Personalentwicklung. Leyrer + Graf arbeitet mit Qualifikationsplänen für alle Mitarbeitenden und richtet Aus- und Weiterbildungsprogramme so aus, dass Nachwuchsfachkräfte gezielt gefördert werden und sich erfahrene Mitarbeitende fachlich wie persönlich weiterentwickeln können. Mit modernen Schulungskonzepten und praxisnahen Trainings bieten wir eine breite Auswahl an Entwicklungsmöglichkeiten – von der Lehrausbildung über Fachkurse bis hin zu Führungskräfteprogrammen. Unser Fokus liegt darauf, sowohl fachliches Know-how und Kompetenzen zu erweitern als auch persönliche Stärken und Potenziale zu fördern. Das weite Spektrum in der Weiterbildung wird durch interne und externe Angebote sichergestellt.

- Entwicklung von Karrieremodellen und individuellen Ausbildungsschienen
- Karriere innerhalb des Unternehmens wird gefördert
- Modernes Ausbildungszentrum
- Umfangreiche fachliche und persönliche Aus- und Weiterbildung im Rahmen der Leyrer + Graf Akademie (Qualifikationsplan)
- Lehrlingsschulungen (Lehrlingstag bei Eintritt, Basis-Schulung, Winterschulung)
- Spezifische Arbeiterinnen- und Arbeiterschulungen (Zimmerer-Holzbautag, Elektrotechniker-Schulung, ...)
- E-Learning von externen Bildungsanbietern
- Besuch von Kongressen und Messen (z. B. Nachhaltigkeitstagungen, Karrieremessen, ...)
- Volle Kostenübernahme bei innerbetrieblichen Aus- und Weiterbildungen
- Strukturierter Onboarding-Prozess (viele Schulungen in verschiedenen Bereichen)
- Grundlagenschulung und vertiefende Schulungen für operative Kolleginnen und Kollegen.

Karrieremodell



Mit Fleiß und Ehrgeiz stehen bei uns viele Wege offen.

BM Dipl.-Ing. Stefan Graf
CEO Leyrer + Graf
Baugesellschaft m.b.H.

S1-2, S1-3

MITARBEITENDE EINBEZIEHEN, ANLIEGEN ERNST NEHMEN

Die Einbeziehung unserer Belegschaft erfolgt direkt oder über ihre Vertreterinnen und Vertreter. Einmal jährlich findet dazu ein Austausch des Konzernbetriebsrats mit dem CEO statt. Um negative Auswirkungen zu beheben und Anliegen aufzugreifen, setzen wir auf klar definierte Verfahren sowie auf leicht zugängliche Meldekanäle.

Die Einbeziehung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfolgt in strukturierter Form über verschiedene, regelmäßig stattfindende Formate. Dazu zählen regelmäßige Jours fixes, monatliche Abteilungsleiter-Sitzungen, zweiwöchentliche Geschäftsleiter-Sitzungen sowie jährliche Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräche. Ergänzend finden monatliche Jours fixes zwischen der Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmervertretung und dem CEO statt. Weitere Formate der Einbeziehung sind jährliche Kulturworkshops und Polierbesprechungen sowie das quartalsweise tagende Betriebliche Gesundheitsmanagement-Gremium. Darüber hinaus besteht für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter jederzeit die Möglichkeit, Ideen über ein Ticket-System im Intranet einzubringen.

Als wesentliche Verfahren der Beteiligung und Rückmeldung dienen das jährliche Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräch, der Kontinuierliche Verbesserungsprozess (KVP) sowie interne Audits.

Zur Einbringung von Hinweisen, Anliegen und Meldungen stehen unterschiedliche Kanäle zur Verfügung. Dazu zählen das Whistleblower-Tool, Meldungen an die Compliance-Beauftragte bzw. den Compliance-Beauftragten, Meldungen an den Betriebsrat sowie an die Lehrlingsbeauftragte.

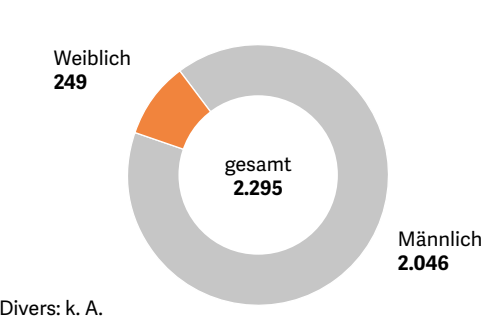


S1-6

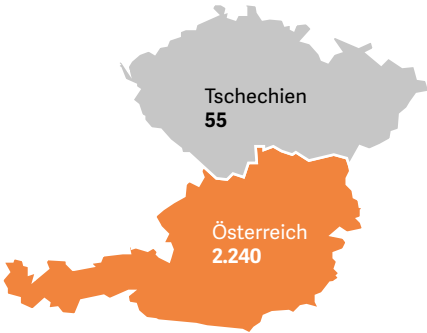
KENNZAHLEN UND ZIELE

Merkmale der Beschäftigten des Unternehmens

Beschäftigte nach Geschlecht (alle Mitarbeitenden sind dauerhaft im Unternehmen beschäftigt)



Beschäftigte nach geografischem Gebiet



Vorübergehend Beschäftigte

	Vorübergehend Beschäftigte	Vorübergehend Beschäftigte ohne garantierte Arbeitsstunden
Weiblich	1	0
Männlich	3	0
gesamt	4	0

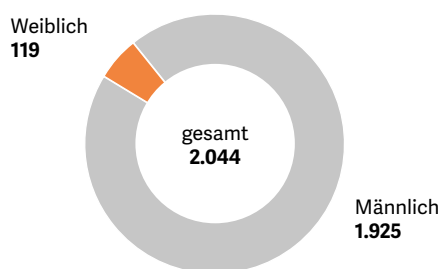
Beschäftigtenfluktuation

	Prozent	Anzahl
Fluktuation natürlich	0,55 %	13
Fluktuation ausgenommen natürlich	9,96 %	233
gesamt	10,51 %	246

Die Angabe „divers“ wird in unserem Personalinformationssystem nicht erfasst, da die erforderliche Frage nach dem subjektiven Geschlecht persönliche Rechte verletzen würde. Deshalb sind hierzu keine Angaben möglich. Wir dokumentieren nur objektiv feststellbare Tatsachen. Dazu gehört die Gesamtanzahl der Mitarbeitenden nach dem Vollzeitäquivalent, inklusive Dienstunterbrechungen. Praktikantinnen und Praktikanten werden nicht eingerechnet.

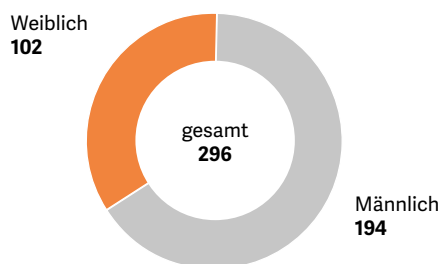
Die Anzahl der Mitarbeitenden insgesamt inklusive Dienstunterbrechungen, werden nach Geschlecht und Region aufgeschlüsselt. Praktikantinnen und Praktikanten sind nach Geschlecht und Region aufgeschlüsselt und werden als vorübergehend Beschäftigte gesondert ausgewiesen. (Ermittlung zum Stichtag 31. Jänner 2024)

Vollzeitbeschäftigte, aufgeschlüsselt nach Geschlecht und Region



Bundesland	männlich	weiblich
Niederösterreich	1.508	94
Oberösterreich	306	20
Wien	87	5
Kärnten	14	0
Steiermark	5	0
Burgenland	5	0

Teilzeitbeschäftigte, aufgeschlüsselt nach Geschlecht und Region



Bundesland	männlich	weiblich
Niederösterreich	137	86
Oberösterreich	46	15
Wien	8	1
Kärnten	2	0
Steiermark	1	0
Burgenland	0	0

S1-7

Merkmale der Fremdarbeitskräfte des Unternehmens

Nicht angestellte Beschäftigte in der eigenen Belegschaft

Anzahl der „Selbständigen“	0
Anzahl der VZÄ „Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften“	71
Gesamtzahl der nicht angestellten Beschäftigten	71

Die Zahl der nicht angestellten Beschäftigten wird als Vollzeitäquivalent angegeben. Diese ist mit 39 Stunden pro Woche und 7,8 Stunden pro Tag berechnet; das sind 1.833 Stunden jährlich. Die Zahl wird am Ende des Berichtszeitraums als Durchschnitt des Berichtszeitraums übermittelt.

S1-8

Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog

Der Anteil der Beschäftigten, die unter einen Tarifvertrag fallen, beträgt 100 %

S1-9

Diversitätskennzahlen

Geschlechterverteilung auf der obersten Führungsebene

Männlich	5	100 %
Weiblich	0	0 %
Gesamt	5	100 %

Verteilung der Beschäftigten nach Altersgruppen

< 30 Jahre	620
30–50 Jahre	1.186
> 50 Jahre	489
Gesamt	2.295

S1-10, S1-11

Entlohnung und Absicherung

Alle Beschäftigten erhalten eine angemessene Entlohnung im Einklang mit den jeweils geltenden gesetzlichen und kollektivvertraglichen Bestimmungen. Zudem besteht für sämtliche Mitarbeitenden ein umfassender Sozialschutz, der die Absicherung gegen folgende Risiken von Einkommensverlusten gewährleistet:

- Krankheit
- Arbeitslosigkeit
- Arbeitsunfälle und Erwerbsunfähigkeit
- Elternurlaub
- Ruhestand



S1-12

Menschen mit Behinderungen

Menschen mit Behinderung in der eigenen Belegschaft nach Geschlecht

Männlich	0,3 %
Weiblich	1,2 %
Gesamt	0,43 %

S1-13

Weiterbildung und Kompetenzentwicklung

Beschäftigte, die an regelmäßigen Leistungs- und Laufbahnbeurteilungen teilgenommen haben

Durchschnittliche Zahl der Schulungsstunden pro beschäftigte Person, aufgeschlüsselt nach Geschlecht

Männlich	100 %
Weiblich	100 %
Gesamt	100 %

Männlich	7,2 h
Weiblich	7,2 h

S1-14

Gesundheitsschutz und Sicherheit

Abdeckung der Belegschaft	100%
Todesfälle infolge arbeitsbedingter Verletzungen und arbeitsbedingter Erkrankungen	0
Zahl der meldepflichtigen Arbeitsunfälle	115
Zahl der Ausfalltage aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen und Todesfällen infolge von Arbeitsunfällen	2.305

S1-15

Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben

Prozentsatz der Beschäftigten, die Anspruch auf Urlaub aus familiären Gründen gehabt haben	100 %
Prozentsatz der anspruchsberechtigten Beschäftigten, die Urlaub aus familiären Gründen in Anspruch genommen haben	1,5 %
davon Männer	3,4 %
davon Frauen	0,43 %

Alle Beschäftigten haben aufgrund sozialpolitischer und / oder tarifvertraglicher Vereinbarungen Anspruch auf Urlaub aus familiären Gründen.

S1-16

Vergütungskennzahlen (Verdienstunterschiede und Gesamtvergütung)

Für Führungskräfte wird ein leistungsorientiertes Vergütungsmodell mit variablem Gehaltsanteil angewendet, bei dem Zielvereinbarungen die Gesamtziele des Unternehmens, Bereichsziele sowie persönliche Entwicklungsziele berücksichtigen. Die Zielerreichung wird anhand relevanter Key Performance Indicators (KPIs) messbar gemacht.

Es besteht die Möglichkeit zur individuellen Incentivierung besonderer Leistungen durch Führungskräfte, um herausragendes Engagement gezielt anzuerkennen und zu fördern.

S1-17

Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang

Offengelegt werden arbeitsbezogene Vorfälle und Beschwerden innerhalb der eigenen Belegschaft sowie schwerwiegende Auswirkungen auf Menschenrechte. Dazu zählen auch wesentliche Folgen im Berichtszeitraum, wie etwa Bußgelder, Sanktionen oder geleistete Entschädigungen.

Die Gesamtzahl der im Berichtszeitraum gemeldeten Fälle von Diskriminierung, einschließlich Belästigung	0
Die Zahl der Beschwerden, die von Personen innerhalb der eigenen Belegschaft des Unternehmens – mit Ausnahme der bereits unter Buchstabe a gemeldeten Fälle – eingereicht wurden	0
Der Gesamtbetrag der wesentlichen Geldbußen, Sanktionen und Schadenersatzzahlungen im Zusammenhang mit den vorstehend beschriebenen Vorfällen und Beschwerden	0
Die Zahl der schwerwiegenden Vorfälle in Bezug auf Menschenrechte im Zusammenhang mit der Belegschaft des Unternehmens im Berichtszeitraum	0
Der Gesamtbetrag der Geldbußen, Sanktionen und Schadenersatzzahlungen im Zusammenhang mit den unter Buchstabe a beschriebenen Vorfällen	0



Windkraft ist ein zentraler Baustein auf dem Weg in eine grüne Zukunft. Mit technischen Know-how gestalten wir an vorderster Front den Wandel zu erneuerbarer Energie mit.

GOVERNANCE

Wir stehen für eine verantwortungsvolle, nachhaltige Unternehmensführung, die auf klaren Regeln, Integrität und fairen Entscheidungen basiert. Ein Code of Conduct, ein nach ISO 37301 zertifiziertes Compliance-Management sowie ein Antikorruptionssystem nach ISO 37001 sichern rechtskonformes Handeln. Damit schaffen wir Transparenz, stärken Vertrauen und stellen sicher, dass wirtschaftlicher Erfolg und gesellschaftliche Verantwortung im Gleichgewicht sind.





UNSER STARKES FUNDAMENT FÜR EINE VERANTWORTUNGSVOLLE UNTERNEHMENSFÜHRUNG

ESRS 1 G1

INTEGRITÄT ALS KOMPASS, STABILITÄT ALS ZIEL

Verantwortungsvolle Unternehmensführung verstehen wir als gelebte Verantwortung, die tief in unseren Werten und im täglichen Miteinander verwurzelt ist. Integrität und Verlässlichkeit geben dafür den Rahmen, Innovationsbereitschaft hält uns agil. Wir entscheiden nicht eindimensional, sondern balancieren wirtschaftliche Ziele mit ökologischen und sozialen Anforderungen, damit unsere Entwicklung tragfähig bleibt. Vertrauen entsteht dabei aus offener Kommunikation, respektvoller Zusammenarbeit und einem Dialog, der auch konstruktive Kritik zulässt. So wächst eine Unternehmenskultur, die Orientierung bietet und Handlungsspielräume klug nutzt. Auf dieser Grundlage richten wir unsere Geschäftspolitik auf langfristige Stabilität und nachhaltiges Wachstum aus – gestützt von klaren Leitlinien, die nicht nur auf dem Papier stehen, sondern im Alltag greifen.

G1-1

UNTERNEHMENSKULTUR UND RICHTLINIEN FÜR DIE UNTERNEHMENSFÜHRUNG

Unser Leitbild stützt sich auf sechs Grundpfeiler: Erfolgsorientierung, Langfristigkeit, Eigenverantwortung, Füreinander, Vertrauen und Wertschätzung. Diese Werte bilden die Grundlage unseres Wirkens und Schaffens. Damit sie im Alltag präsent bleiben, setzen wir mehrmals im Jahr Schwerpunkte rund um das Leitbild, greifen zentrale Inhalte in der internen Kommunikation auf und wenden sie praktisch an.

Führungskräfte tragen dabei eine besondere Verantwortung: Sie machen unsere Werte sichtbar, fördern und fordern ihre Umsetzung. Die Unternehmenskultur bei Leyrer + Graf wird durch klare Verhaltensgrundsätze, das Führungskompetenzmodell sowie das Integrierte Managementsystem (IMS) geprägt, das nach ISO 9001 zertifiziert ist. Ergänzend schafft unser Code of Conduct verbindliche Rahmenbedingungen für verantwortungsvolles Handeln und eine werteorientierte Führung. Unsere Zertifizierungen (ISO 9001 Qualitätsmanagement, ISO 14001 Umweltmanagement, ISO 37001 Anti-Korruptionsmanagement, ISO 37301 Compliance-Management-System, ISO 45001 Arbeitsschutzmanagementsystem) gewährleisten die systematische Steuerung und kontinuierliche Verbesserung unserer Prozesse in den Bereichen Qualität, Umwelt, Compliance, Korruptionsprävention, Arbeitsschutz und Sicherheit.

Unser Führungskompetenzmodell



Strategisches Management

Strategisches Denken
Veränderungsbereitschaft
Verantwortungsübernahme



Operatives Management

Fachkompetenz
Organisationsvermögen
Ziel- und Ergebnisorientierung
Kundenorientierung



Mitarbeiterführung

Teamorientierung und Konfliktmanagement
Mitarbeiterentwicklung
Selbstkompetenz

G1-1, G1-2, G1-3

COMPLIANCE: SO BLEIBEN WIR RECHTLICH UND ETHISCH AUF KURS

Leyrer + Graf erfüllt gesetzliche, regulatorische und ethische Anforderungen mit einem umfassenden Compliance-Management-System gemäß ISO 37301 sowie einem Anti-Korruptionsmanagementsystem nach ISO 37001. Unser Code of Conduct (Verhaltenskodex) definiert verbindliche Verhaltensstandards und steht im Einklang mit dem Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Korruption.

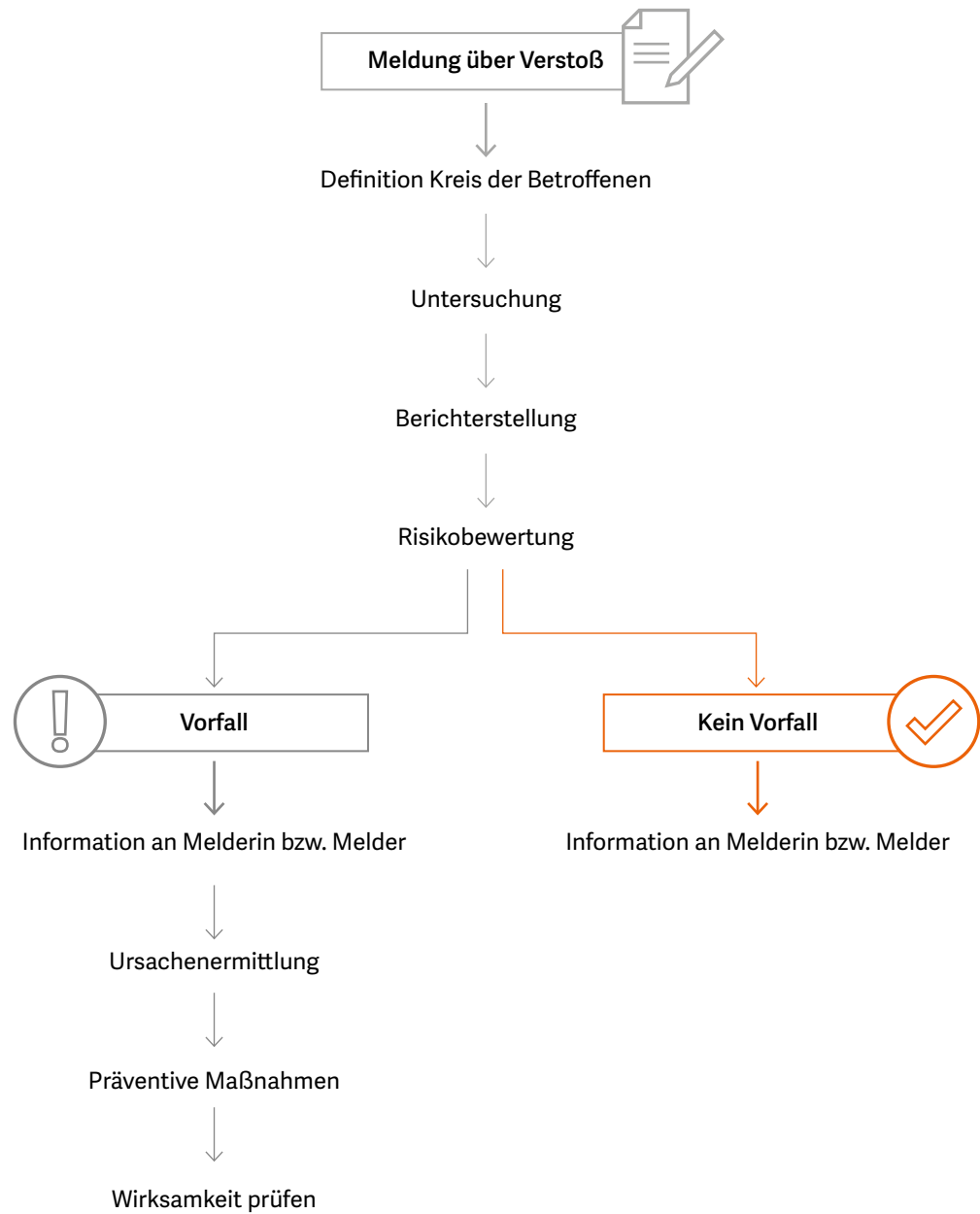
Korruption und Bestechung verhindern und aufdecken

Mitarbeitende können mögliche Verstöße an den zuständigen Compliance-Manager über mehrere Kanäle melden: per E-Mail, postalisch oder über eine dedizierte Online-Hinweisgeberplattform, wahlweise mit Nennung des eigenen Namens oder anonym. Der Schutz von Hinweisgebern folgt dem Hinweisgeberschutzgesetz und ist vollumfänglich in unserem Code of Conduct verankert. Wir unterliegen den rechtlichen Anforderungen nach nationalem Recht zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1937 bzw. gleichwertiger gesetzlicher Regelungen. Alle Meldungen werden nach einem standardisierten Prozess unverzüglich, unabhängig und objektiv geprüft.

Die folgende Grafik zeigt den Ablauf bei einem gemeldeten Verstoß gegen den Code of Conduct. Sie veranschaulicht, wie eingehende Hinweise erfasst, geprüft und bewertet werden und welche Schritte von der ersten Meldung bis zur Festlegung präventiver Maßnahmen vorgesehen sind. Ziel ist eine strukturierte, transparente und vertrauliche Bearbeitung von Compliance-Fällen. Ergebnisse werden im Quartalsbericht an die Mitglieder der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane übermittelt.



Compliance-Meldung behandeln



Regelmäßige Schulungen zu Compliance sowie zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung sind für alle Angestellten, Fachkräfte für Vorarbeiten sowie Polierinnen und Poliere verpflichtend. Gewerbliche Mitarbeitende werden durch ihre Führungskräfte geschult. Besondere Aufmerksamkeit gilt Funktionen mit erhöhtem Risikopotenzial, insbesondere Führungspositionen und Personen mit Einkaufsentscheidungen. Im Onboarding-Prozess werden neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit dem IMS-Handbuch und allen relevanten Richtlinien vertraut gemacht. Der Code of Conduct ist jederzeit im Intranet abrufbar und auch auf der Website öffentlich einsehbar.

Management der Beziehungen zu Lieferantinnen und Lieferanten

In unserem Code of Conduct (Verhaltenskodex) sind die Anforderungen und Erwartungen an unsere Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartner in Bezug auf Arbeitsbedingungen und -sicherheit, Menschenrechte, Umweltstandards und Geschäftspraktiken festgelegt. Um im geschäftlichen Alltag ein gemeinsames Grundverständnis sicherzustellen, ist dieser Vertragsbestandteil auch auf unserer Website öffentlich zugänglich (www.leyrer-graf.at/unternehmen/compliance/).

Unsere Lieferantenbeziehungen sind auf Langfristigkeit ausgerichtet und werden aktiv gepflegt: Neben jährlichen Vertragsgesprächen nutzen wir regelmäßige Feedback-Runden und den laufenden fachlichen Austausch, um die Zusammenarbeit gezielt weiterzuentwickeln.

Die Auswahl unserer neuen Geschäftspartnerinnen und -partner erfolgt nach einem standardisierten Verfahren. Es werden mehrere potenzielle Lieferantinnen und Lieferanten angefragt und strukturierte Verhandlungen geführt, um die verlässliche Versorgung sowie angemessene Preise bei bestmöglicher Qualität sicherzustellen.

Während laufender Projekte und nach Abschluss von Aufträgen erfolgt im ERP-System eine systematische Lieferantenbewertung. Diese Auswertung / Analyse kann als Entscheidungsgrundlage für zukünftige Beauftragungen herangezogen werden.

Ergänzende Steuerungsinstrumente im Lieferantenmanagement

- Lieferantenaudits: Wir führen im Rahmen unseres Entity of Charge in Maintenance (ECM) regelmäßige Audits mit ausgewählten Lieferantinnen und Lieferanten durch, um die Einhaltung unserer Standards zu Qualität, Arbeitsbedingungen und Umweltschutz zu verifizieren.
- Beschaffungshandbuch: Die Erstellung unseres internen Beschaffungshandbuches ist in Arbeit. Es definiert verbindliche Standards und Prozesse für eine nachhaltige Materialwirtschaft, dient allen Einkaufsverantwortlichen als Leitfaden und stellt die einheitliche Anwendung unserer Beschaffungsgrundsätze sicher.

Unser Lieferantenmanagement basiert auf drei Vertragstypen:

1. Jahresrahmenvereinbarungen mit fixen Konditionen bilden den Großteil unserer Lieferantenbeziehungen
2. Objektspezifische Vereinbarungen für Großprojekte
3. Einzelverträge für spezifische Bedarfsfälle

Sämtliche Lieferantinnen und Lieferanten werden im ERP-System mit ihren vereinbarten Konditionen und Zahlungszielen erfasst. Ein standardisierter interner Prozess und eine Organisationsanweisung regeln die Bearbeitung von Einkaufsrechnungen. Unsere Zahlungsrichtlinie sieht vor, Rechnungen grundsätzlich innerhalb der Skontofristen zu begleichen, um Lieferantenbeziehungen zu stärken und Kostenvorteile zu nutzen.

Derzeit werden noch keine standardisierten sozialen und ökologischen Kriterien bei der Vergabe angewendet. Dies wurde als Entwicklungsfeld identifiziert und soll mittelfristig in den Beschaffungsprozess integriert werden.

G1-4, G1-5, G1-6

KENNZAHLEN UND ZIELE

Korruptions- und Bestechungsfälle

Das Unternehmen ist nach ISO 37301 und ISO 37001 zertifiziert und setzt umfassende Maßnahmen ein, um Korruption und Bestechung wirksam vorzubeugen. Dazu gehören klare Standards, ein fortlaufender Schulungsplan sowie die regelmäßige Überprüfung der Compliance-Systeme. ISO 37301 steht für ein effektives Compliance-Management-System und gewährleistet, dass Unternehmen Gesetze, interne Vorgaben und ethische Grundsätze konsequent einhalten. Die international anerkannte Norm ISO 37001 richtet sich gezielt auf die Prävention von Korruption und Bestechung und verlangt strukturierte Maßnahmen für mehr Integrität und Transparenz.

Die **Zahl** der bestätigten Fälle in Bezug auf Verträge mit Geschäftspartnerinnen und -partnern, die aufgrund von Verstößen im Zusammenhang mit Korruption oder Bestechung beendet oder nicht verlängert wurden

Höhe der Geldstrafen für Verstöße gegen Korruptions- und Bestechungsvorschriften

Die **Zahl** der bestätigten Fälle, in denen eigene Arbeitskräfte wegen Korruption oder Bestechung entlassen oder diszipliniert wurden



Einzelheiten zu öffentlichen Gerichtsverfahren wegen Korruption oder Bestechung, die im Berichtszeitraum gegen das Unternehmen und seine eigenen Arbeitskräfte eingeleitet wurden

Anzahl und Art der bestätigten Fälle von Korruption oder Bestechung

Anzahl der Verurteilungen für Verstöße gegen Korruptions- und Bestechungsvorschriften

Lobbying, politisches und gesellschaftliches Engagement

Unser gesellschaftliches Engagement erfolgt nach transparenten, nicht-politischen Kriterien und ist in einer entsprechenden Organisationsanweisung verbindlich geregelt.

Wir übernehmen gesellschaftliche Verantwortung durch die gezielte Unterstützung ausgewählter Initiativen und Projekte in den Bereichen Soziales und Kultur. Schwerpunkte bilden unter anderem die Förderung der St. Anna Kinderkrebsforschung, die Unterstützung gemeinnütziger Organisationen sowie die Begleitung kultureller Initiativen und Veranstaltungen in den Regionen, in denen wir tätig sind. Mit unserem Engagement leisten wir einen Beitrag zur Stärkung des gesellschaftlichen Zusammenhalts, zur Förderung kultureller Vielfalt und zur positiven Entwicklung unserer Standorte und Regionen.

Diese Aktivitäten dienen ausschließlich gemeinnützigen, sozialen, kulturellen oder ökologischen Zwecken. Wir verzichten ausdrücklich auf Lobbying sowie auf finanzielle Zuwendungen an politische Parteien oder Mandatsträger. Damit stellen wir die unabhängige und werteorientierte Ausrichtung unseres gesellschaftlichen Engagements sicher..

Zahlungspraktiken

Die durchschnittliche Zeit, die benötigt wird, um eine Rechnung ab dem Zeitpunkt des Beginns der vertraglichen oder gesetzlichen Zahlungsfrist zu begleichen: 18 Tage



QUALITÄT MIT SYSTEM: ZERTIFIZIERTE STANDARDS UND STARKE PARTNERSCHAFTEN

Mit unseren ISO-Zertifizierungen und starken Netzwerkpartnern stellen wir sicher, dass Qualität, Umwelt- und Arbeitsschutz sowie integrires Geschäftsverhalten messbar verankert sind. So schaffen wir verlässliche Standards, reduzieren Risiken und treiben nachhaltige Bauweisen im Schulterschluss mit Partnern kontinuierlich voran. (Zertifikate und Netzwerke)



klimaaktiv
Partner



ecovadis

HIGHLIGHTS

100 %

Grünstrom auf Standorten

6 MW

Leistung PV Anlagen

5.820.000

Arbeitsstunden

2.800

Mitarbeiter Anzahl

15.356 t CO₂e

Scope 1 Wert

635 Mio. €

Umsatz (Bauleistung)

GLOSSAR

Alternative Antriebsstoffe

Energieträger wie Strom, Biogas oder synthetische Kraftstoffe, die fossile Brennstoffe ersetzen und geringere Treibhausgasemissionen verursachen.

BGM – Betriebliches Gesundheitsmanagement

Systematischer Ansatz zur Förderung von Gesundheit, Sicherheit und Wohlbefinden der Mitarbeitenden.

BM – Baumeister

Berufsrechtlicher Titel im österreichischen Bauwesen.

CEO (Chief Executive Officer)

Geschäftsführender Leiter eines Unternehmens mit Gesamtverantwortung für Strategie und Führung.

CFO (Chief Financial Officer)

Geschäftsführer für Finanzen und Verwaltung; verantwortlich für Finanzstrategie, Rechnungswesen und Controlling.

COO (Chief Operating Officer)

Geschäftsführer für operative Prozesse und das Tagesgeschäft.

Code of Conduct

Verhaltenskodex, der verbindliche ethische, soziale und rechtliche Standards für Mitarbeitende und Geschäftspartner definiert.

CO₂ / CO₂e

Kohlendioxid bzw. Kohlendioxid-Äquivalente; Maßeinheit zur Vergleichbarkeit der Klimawirkung unterschiedlicher Treibhausgase.

Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)

EU-Richtlinie zur verpflichtenden Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen.

Dekarbonisierung

Schrittweise Reduktion von Treibhausgasemissionen mit dem Ziel einer klimaneutralen Wirtschaftsweise.

Doppelte Wesentlichkeitsanalyse

Analyseansatz, der sowohl die Auswirkungen der Unternehmenstätigkeit auf Umwelt und Gesellschaft als auch finanzielle Risiken und Chancen für das Unternehmen berücksichtigt.

E-Mobilität

Nutzung elektrisch betriebener Fahrzeuge zur Reduktion von Emissionen im Verkehrsbereich.

ECM – Entity in Charge of Maintenance

Organisationseinheit, die für Instandhaltung und Sicherheitsüberwachung von Eisenbahninfrastruktur oder -fahrzeugen verantwortlich ist.

ERP-System (Enterprise Resource Planning)

Integrierte Software zur Steuerung zentraler Geschäftsprozesse wie Einkauf, Buchhaltung, Personal und Lieferantenmanagement.

ESG (Environment, Social, Governance)

Rahmenwerk zur Bewertung der Nachhaltigkeitsleistung von Unternehmen in den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung.

ESRS (European Sustainability Reporting Standards)

EU-weit verbindliche Standards für die Nachhaltigkeitsberichterstattung gemäß CSRD.

Fernwärme

Zentrale Wärmeerzeugung mit Verteilung über ein Leitungsnetz; je nach Herkunft mit unterschiedlicher Klimawirkung.

Grünstrom / Ökostrom

Elektrische Energie aus erneuerbaren Quellen wie Wasser-, Wind- oder Sonnenkraft.

HVO100

Hydriertes Pflanzenöl; erneuerbarer Dieselmotortreibstoff mit deutlich reduzierter Klimawirkung.

IMS – Integriertes Managementsystem

Zusammenführung mehrerer Managementsysteme (z. B. Qualität, Umwelt, Arbeitssicherheit, Compliance) in einer einheitlichen Struktur.

ISO 9001

Internationale Norm für Qualitätsmanagementsysteme.

ISO 14001

Internationale Norm für Umweltmanagementsysteme.

ISO 37001

Internationale Norm für Anti-Korruptionsmanagementsysteme.

ISO 37301

Internationale Norm für Compliance-Managementsysteme.

ISO 45001

Internationale Norm für Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagementsysteme.

Klimaneutralität

Zustand, bei dem durch Reduktion und gegebenenfalls Ausgleich keine netto wirksamen Treibhausgasemissionen mehr entstehen.

Kollektivvertrag

Rechtsverbindliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretungen zur Regelung von Arbeitsbedingungen.

KPI (Key Performance Indicator)

Kennzahl zur Messung von Zielerreichung und Leistungsfähigkeit.

KVP – Kontinuierlicher Verbesserungsprozess

Systematischer Ansatz zur laufenden Optimierung von Prozessen und Abläufen.

Lean Management

Managementansatz zur Effizienzsteigerung durch Vermeidung von Verschwendung und kontinuierliche Prozessoptimierung.

Photovoltaik (PV)

Technologie zur Umwandlung von Sonnenlicht in elektrische Energie.

Primärdatenqualität

Grad, zu dem Nachhaltigkeits- und Emissionsdaten direkt gemessen werden oder aus Originalquellen stammen.

Risikomanagement

Systematischer Prozess zur Identifikation, Bewertung und Steuerung von Risiken.

SBTi (Science Based Targets initiative)

Internationale Initiative zur Validierung wissenschaftlich fundierter Klimaziele von Unternehmen.

Scope 1

Direkte Treibhausgasemissionen aus eigenen Quellen, z. B. Fahrzeugen oder Heizungsanlagen.

Scope 2

Indirekte Treibhausgasemissionen aus eingekaufter Energie wie Strom oder Wärme.

Scope 3

Weitere indirekte Treibhausgasemissionen entlang der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette.

Stakeholder

Anspruchsgruppen, die von der Unternehmens-tätigkeit betroffen sind oder Einfluss auf diese haben.

THG – Treibhausgase

Gase, die zur Erderwärmung beitragen, z. B. Kohlendioxid oder Methan.

UMS – Umweltmanagementsystem

System zur strukturierten Steuerung, Überwachung und Verbesserung der Umweltleistung eines Unternehmens.

Wertschöpfungskette

Gesamtheit aller vor- und nachgelagerten Aktivitäten eines Unternehmens – von der Rohstoffgewinnung bis zur Nutzung und Entsorgung.

Whistleblower / Hinweisgeber

Personen, die auf Missstände oder Rechtsverstöße im Unternehmen aufmerksam machen.



Leyrer + Graf Baugesellschaft m.b.H.
Conrathstraße 6, A-3950 Gmünd (Firmensitz)
Tel.: +43 2852 501-0, Web: www.leyrer-graf.at
E-Mail: info@leyrer-graf.at