

LEONHARD WEISS
BAUUNTERNEHMUNG

BAUEN
IM EINKLANG MIT
MENSCH,
NATUR UND
UMWELT

NACHHALTIGKEITSBERICHT 2024



● WIR BAUEN DIE WELT VON MORGEN



LEONHARD WEISS-Geschäftsführung
v. l. hinten Alexander Weiss, Ralf Schmidt, vorne Marcus Herwarth, Robert Kreß, Steffen Schönfeld, Christian Ott, Stefan Schmidt-Weiss

04	Vorwort / Versprechen
08	Bausteine zur Nachhaltigkeit
18	Partnerschaft und Bauen
38	Klima und Umwelt
62	Menschen und soziales Engagement
88	Ausblick und Ziele, Impressum
93	GRI-Index

● WIR GESTALTEN DAS MORGEN UNSER VERSPRECHEN

Liebe Leserinnen und Leser,

das Jahr 2024 hat uns erneut vor Augen geführt, wie tiefgreifend sich unsere Welt verändert. Zunehmender Protektionismus, unsichere politische Verhältnisse und globale Konflikte haben vieles erschüttert und langjährige Gewissheiten infrage gestellt. Doch gerade in diesen herausfordernden Zeiten zeigt sich, was wirklich zählt: Zusammenhalt, Vertrauen und der Mut, Verantwortung zu übernehmen – für uns selbst, füreinander und für unsere gemeinsame Zukunft.

Als familiengeführtes Unternehmen mit festen Wurzeln und einem klaren Wertekompass steht LEONHARD WEISS für Verlässlichkeit, Dialog und ein tiefes Bewusstsein für nachhaltiges Handeln. Wir sind überzeugt: Wer das Morgen gestalten will, braucht Haltung und Menschen, die diesen Weg mit Überzeugung gehen. Ein besonderer Dank gilt deshalb unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die mit ihrem Engagement und ihrer Leidenschaft jeden Tag dazu beitragen, dass wir als Unternehmen nicht nur erfolgreich, sondern auch verantwortungsvoll handeln. Ebenso möchten wir unseren Kunden und Partnern danken, die uns ihr Vertrauen schenken und gemeinsam mit uns den Weg in eine nachhaltige Zukunft gestalten.

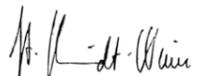
2024 war ein Jahr, in dem wir nicht nur Herausforderungen gemeistert, sondern auch aktiv Chancen ergriffen haben. Mit dem Bau der SuedLink-Trasse leisten wir einen aktiven Beitrag zur Energiewende. Der Aufbau unseres neuen Bereichs Holzhybridbau markiert einen weiteren wichtigen Schritt hin zu klimabewusstem Bauen und ermöglicht es uns, die modernen Ansprüche unserer Kunden noch besser zu erfüllen. Gleichzeitig zeigen die Stärkung unserer Sicherheitskultur und unser Engagement in sozialen Projekten, dass Nachhaltigkeit für uns weit mehr ist als Technik oder Norm. Sie ist ein Versprechen an die Zukunft. Es ist unsere Haltung, die uns antreibt, Lebensräume zu schaffen, die Bestand haben – für Menschen, für Familien, für Gemeinschaften. Wir handeln aus der Überzeugung heraus, dass wir nur gemeinsam Großes erreichen können.

„Wir gestalten das Morgen“ ist nicht nur ein Leitgedanke, sondern eine gelebte Überzeugung, die uns verbindet und stärkt.

Mit diesem Bericht möchten wir Ihnen einen Einblick in das geben, was uns im Jahr 2024 bewegt hat. Wir laden Sie ein, Teil unserer Reise zu sein und gemeinsam mit uns das Morgen zu gestalten: verantwortungsvoll, optimistisch und mit Freude am Bauen.

Ihre LEONHARD WEISS-Geschäftsführung


 Marcus Herwarth
 
 Robert Kreß
 
 Christian Ott
 
 Steffen Schönfeld

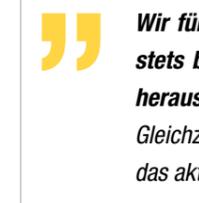

 Ralf Schmidt
 
 Stefan Schmidt-Weiss
 
 Alexander Weiss

Was uns trägt, ist unsere Herkunft. Was uns antreibt, ist unser Blick nach vorn. Beides fließt zusammen in dem, was wir gemeinsam gestalten. Wie diese Haltung im Miteinander gelebt wird, zeigen zwei Perspektiven aus unserem Unternehmen:



„ **Nachhaltigkeit ist keine neuartige Erfindung oder Modeerscheinung. Solange es Menschen gab, die nicht im Überfluss lebten und mit Vorräten haushalten mussten, war nachhaltiges Denken und Handeln eine wesentliche Überlebensstrategie.**

DR. SABINE SCHMIDT
Gesellschafterin und Mitglied des Beirats



„ **Wir führen das Unternehmen mit dem dauerhaften Selbstverständnis, die Dinge stets besser zurückzugeben, als wir sie übernommen haben. Aus diesem Geist heraus erhalten wir unsere Werte, unsere Haltung und unseren Zusammenhalt. Gleichzeitig schaffen wir bei LEONHARD WEISS Raum für Entwicklung, Innovation und das aktive Gestalten einer sicheren und nachhaltigen Zukunft.**

MARCUS HERWARTH
Vorsitzender der Geschäftsführung und
Geschäftsführer Gleisinfrastrukturbau



„ **Als Gesellschafterin in der vierten Generation unseres familiengeführten Unternehmens freue ich mich sehr über das Engagement und die Fortschritte, die sich in unserem Nachhaltigkeitsbericht widerspiegeln. Wir wollen Nachhaltigkeit zusammen mit den Menschen gestalten.**



„ **Sehr geehrte Leserinnen und Leser, tauchen Sie ein in ein bewegtes Jahr 2024. Im Namen der gesamten LEONHARD WEISS-Familie wünschen wir Ihnen viel Freude beim Lesen.**



● MIT LEONHARD WEISS FREUDE AM BAUEN ERLEBEN

Als familiengeführtes Unternehmen, inzwischen bereits in der vierten Generation geführt, ist LEONHARD WEISS eines der erfolgreichsten Bauunternehmen Deutschlands. Know-how, Innovationen, Qualität sowie Zuverlässigkeit und Termintreue zeichnen unsere Arbeit aus. All das gelingt durch das Engagement unserer über 7.700 Mitarbeiter, die diesen Erfolg ermöglicht haben. Neben den Hauptstandorten Göppingen und Satteldorf sind wir an 30 weiteren Standorten in Deutschland vertreten und realisieren auch in Norwegen, Schweden, Estland, Finnland, Litauen und Lettland sowie in Rumänien, Polen und Tschechien erfolgreich Bauprojekte. Mit unseren drei operativen Geschäftsbereichen sorgen wir dafür, dass die Infrastruktur ausgebaut wird, sind maß-

geblich am Ausbau der Kommunikations- und Energienetze beteiligt und realisieren Arbeits- und Lebensräume. Unser Leistungsspektrum erstreckt sich von Einzelleistungen nach Maß bis zu komplexen Gesamtlösungen aus einer Hand. Die Hauptaufgabe der Geschäftsführung von LEONHARD WEISS ist die strategische Führung und Weiterentwicklung des Unternehmens. Im Rahmen eines Planungsprozesses erarbeiten die einzelnen Geschäftsbereiche eigene Detailstrategien, die unter Berücksichtigung zentraler Strategien, Ziele und Regelungen auf Unternehmensebene zusammengeführt werden. Oberstes Kontrollorgan, gewählt auf vier Jahre durch die Gesellschafter, ist unser Beirat. Das Gremium, im Berichtsjahr bestehend aus drei Frauen und vier

Männern, setzt sich aus Vertretern der Gesellschafterfamilie und externen Mitgliedern zusammen. Derzeit hat den Vorsitz ein externes Mitglied inne. Die Entscheidungen zu relevanten Themen der Unternehmensentwicklung werden von der Geschäftsführung und dem Beirat gemeinsam getroffen. Der Beirat, als Blick von außen, hinterfragt geplante Vorhaben und bringt wertvolle Impulse ein. Seit unserer Gründung im Jahr 1900 haben wir den Anspruch, sowohl für unsere Kunden als auch für die Mitarbeiter das Bauen attraktiv zu gestalten. Dies spiegelt sich auch in unserem Leitbild „Mit LEONHARD WEISS Freude am Bauen erleben“ wider, das 1989 zusammen mit unseren Mitarbeitern erarbeitet wurde. Bereits damals formulierten wir unsere Werte und den verantwortungsvollen Umgang

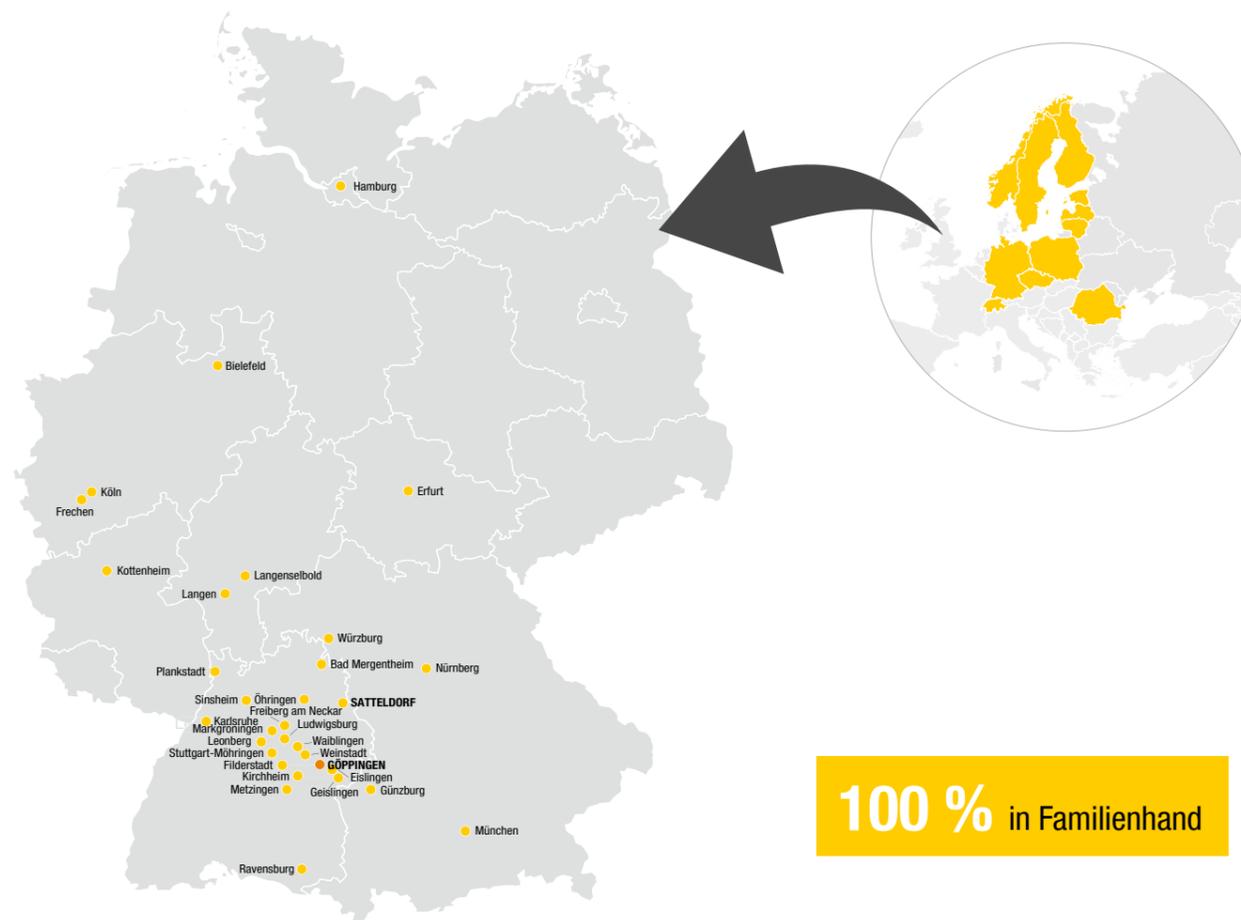
mit Mensch, Familie und Umwelt. Diesen Werten sind wir als familiengeführtes Unternehmen bis heute treu geblieben. Bei aller Tradition sind wir offen für innovative und moderne Ansätze. Wir sehen den Wandel innerhalb der Baubranche als Chance: Digitalisierung und Automatisierung werden die Koordination mit allen Beteiligten deutlich verbessern; der Einsatz von klimaschonenden Technologien und Materialien wird das Gestaltungsspektrum des Bauens erweitern. Wir sind davon überzeugt, dass dadurch eine bessere Zukunft möglich wird und dass wir als LEONHARD WEISS einen aktiven Teil dazu beitragen können.

GESCHÄFTSBEREICHE

-  STRASSEN- UND NETZBAU
-  INGENIEUR- UND SCHLÜSSELFERTIGBAU
-  GLEISINFRASTRUKTURBAU

RESSORTS

-  PERSONAL UND KOMMUNIKATION, RESSOURCEN UND BETEILIGUNGEN, TECHNIK, UNTERNEHMENSSTEUERUNG



-  1900 Gegründet
-  32 Standorte
-  2.598 Mio. € Umsatz
-  7.768 Mitarbeiter
-  341 Auszubildende

● WIR GESTALTEN DAS MORGEN UND BAUEN AUF UNSERE STRATEGIE

WIR LEBEN UNSERE VISION UND UNSERE WERTE

Das Leitbild von LEONHARD WEISS ist ein starkes Fundament, auf das wir unser Handeln stützen. Es beschreibt unsere verbindlichen Grundsätze und Werte. „Mit LEONHARD WEISS Freude am Bauen erleben, indem wir auf gesellschaftliche Werte achten und im Rahmen unserer Tätigkeit verantwortungsvoll mit Mensch, Familie und Umwelt umgehen.“ Dieser Grundsatz begleitet uns bereits seit 1989. So ist es unser Bestreben, ein verantwortungsvolles, faires und wirtschaftlich nachhaltiges Unternehmen zu sein, das von einem respektvollen und vertrauensvollen Umgang miteinander geprägt ist. Dieses Verständnis spiegelt sich auch in unserer Vision wider. „INNOVATIV“, „MODERN“ und „FAMILIÄR“ sind die Pfeiler, nach denen wir jetzt und auch in Zukunft alle unsere strategischen Handlungen ausrichten.

INNOVATIV

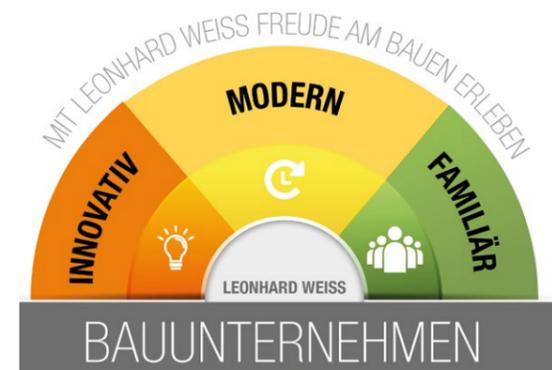
Mit Kreativität und dem Mut für Neues werden wir auch zukünftig bestehende und neue Dienstleistungen anbieten, die herausragend sind und Standards in der Branche setzen. Wir sind davon überzeugt, dass wir das Bauen der Zukunft mitgestalten und eine Vorreiterrolle spielen werden.

MODERN

Modern ist für uns die Geisteshaltung, notwendige Veränderungen und Innovationen mit den Werten unseres familiären Bauunternehmens zu vereinen. Diese ist geprägt durch unsere Grundsätze und Tugenden wie Neugierde, Mut und Entschlossenheit, offene Fehlerkultur, Transparenz, Wertschätzung, Bescheidenheit und Freude. Wir blicken nach vorne, spüren den Puls der Zeit und gestalten aktiv das Morgen.

FAMILIÄR

Wir bleiben auch in Zukunft ein familiengeführtes Unternehmen und leben unser Leitbild. Die Gesellschafterfamilien sind und bleiben im Unternehmen spürbar.



WIR SETZEN AUF UNSERE WIR.QUALITÄT UND UNSERE ZUKUNFTSSTRATEGIE

Wir befinden uns in einer Zeit der starken Transformation und des steten Wandels. Die rasante Entwicklung verändert die Art und Weise, wie Unternehmen arbeiten und interagieren. Anpassungsfähigkeit und Resilienz sind in dieser dynamischen Welt von entscheidender Bedeutung. Mit unserer WIR.QUALITÄT wollen wir unternehmensweite Entwicklungen fördern. Dabei setzen wir das Wohl von LEONHARD WEISS an die erste Stelle. Die innere Geisteshaltung „Was tut LEONHARD WEISS gut?“ soll unsere Handlungen und Entscheidungen lenken. Mit den folgenden vier Strategiefeldern fokussieren wir uns sowohl auf externe als auch auf interne Kernthemen, mit denen wir das Bauen der Zukunft gestalten werden und die uns dabei unterstützen, in diesen Zeiten erfolgreich zu bleiben:



NACHHALTIGKEIT

Bewusster Umgang mit Ressourcen, Transparenz und ganzheitlicher Verantwortung.



DIGITALISIERUNG / AUTOMATISIERUNG

Zukunftsfähig und langfristig erfolgreich durch optimale Prozesse und Werkzeuge.



MARKTENTWICKLUNG

Unser heutiger Erfolg soll so gestärkt werden, dass LEONHARD WEISS auch in Zukunft gesund wächst, blüht und gedeiht.



MODERNE FÜHRUNG

Permanenter Wandel und unsere bereichsübergreifenden Anforderungen brauchen eine Anpassung unseres Führungsverständnisses.



WIR BEGRÜSSEN DEN DIALOG

Im Rahmen der Tätigkeit tangieren LEONHARD WEISS zahlreiche Stakeholder, also Personen, Gruppen oder Gemeinschaften mit einem berechtigten Interesse an uns als Unternehmen.

Im Hintergrund unserer offenen und vertrauensvollen Unternehmenskultur haben wir schon immer auf den Dialog gesetzt. Wir fördern einen kontinuierlichen Austausch durch interaktive Kommunikationsplattformen wie soziale Netzwerke, Verbände, Versammlungen, Messeauftritte sowie die direkte Kommunikation mit unseren Mitarbeitern und die enge Zusammenarbeit in der Projektabwicklung. Diesen werten wir neben offenem Dialog und konstruktivem Feedback als essenziell, um voneinander zu lernen und mit jedem Schritt besser zu werden. So

bekräftigen wir das Vertrauen in die Marke LEONHARD WEISS und stärken die Reputation unseres Unternehmens. Im Sinne der Revisionierung der ISO 9001:2015 haben wir uns mit der Identifizierung unserer Stakeholder intensiv auseinandergesetzt. Dadurch konnten wir die für uns relevanten Anspruchsgruppen und deren Erwartungen bereits näher bestimmen. Zu diesen zählen Kunden und Partner, Gesellschafter, Mitarbeiter, Lieferanten und Nachunternehmer, aber auch die Bereiche Forschung, Wissenschaft und Verbände sowie die Region und Gesellschaft, in der wir agieren. Wir sind davon überzeugt, dass für einen langfristigen Erfolg die angemessene Berücksichtigung der Erwartungen dieser Gruppierungen unabdingbar ist.

WICHTIGE STAKEHOLDER UND DEREN ERWARTUNGEN



Auszug Verbände:
Hauptverband der Deutschen Bauindustrie e. V. | Deutscher Beton- und Bautechnik-Verein e. V. | buildingSMART Deutschland e. V. | VDBUM (Verband der Baubranchen Umwelt- und Maschinenteknik e. V.) | BVMB (Bundesvereinigung Mittelständischer Bauunternehmen e. V.)

WIR ERGREIFEN CHANCEN UND HABEN DIE RISIKEN IM BLICK

Unternehmerisches Handeln unterliegt volatilen und nicht planbaren Einflüssen, welche sowohl Chancen als auch Risiken in sich bergen können. Eine gute und vorausschauende Unternehmensführung ist sich dieser Einflüsse bewusst und beinhaltet nicht nur einseitig das Mitigieren oder Abwenden von Gefahren, sondern zugleich das bewusste Erkennen und Nutzen von realen Chancen. Chancen und Risiken frühzeitig zu erkennen und dafür Maßnahmen zu generieren, sehen wir daher als Möglichkeit, um die Zukunft positiv gestalten, lenken und steuern zu können. Durch vorausschauende Planung und Evaluierung von Prozessen, Tätigkeiten, Marktgegebenheiten, interessierten Anspruchsgruppen sowie des Geschäftsumfeldes werden Risiken und Chancen erkannt, bewertet, Maßnahmen abgeleitet und abschließend deren Wirksamkeit überprüft. Das Managen von Chancen und Risiken ist in unserer strategischen Ausrichtung fest verankert. Bei der Konkretisierung unseres Handlungsfeldes Nachhaltigkeit haben wir uns intensiv damit beschäftigt. Gerade im Bereich des nachhaltigen Handelns sehen wir ein enormes Chancenpotenzial, welches wir für uns nutzen:

- » **Innovationspotenzial:** Nachhaltiges Bauen erfordert die Entwicklung und Anwendung neuer Technologien, Materialien und Bauweisen, was die Innovationskraft stärkt und Wettbewerbsvorteile sichert.
- » **Marktchancen:** Da Nachhaltigkeit für die Politik, Kunden und Investoren immer wichtiger wird, eröffnen sich neue Absatzmöglichkeiten für nachhaltige Bauprodukte und -dienstleistungen.
- » **Effizienz und Effektivität:** Durch den Einsatz nachhaltiger Technologien und Materialien können Abläufe optimiert und Produktivität gesteigert werden.
- » **Attraktivität und Reputation:** Durch Authentizität und gelebtes Engagement im Bereich der Nachhaltigkeit lassen sich die gesellschaftliche Akzeptanz, Arbeitgeberattraktivität und die Reputation im Innen- und auch Außenverhältnis stärken.



Als Herausforderung sehen wir die steigenden Nachhaltigkeitsanforderungen durch Kunden, Politik und Gesellschaft, welche sich in vielen verschiedenen Bereichen unseres unternehmerischen Handelns bemerkbar machen. Deshalb stellen wir heute wichtige und richtige Weichen, damit wir auf die zunehmenden Anforderungen von morgen vorbereitet sind. Folglich stellen wir uns nicht nur unseren Herausforderungen und wenden Risiken ab, sondern nutzen diese als Chance für uns, um als Unternehmen zu wachsen und weiterhin erfolgreich zu sein.

WIR SIND AUF DEM WEG

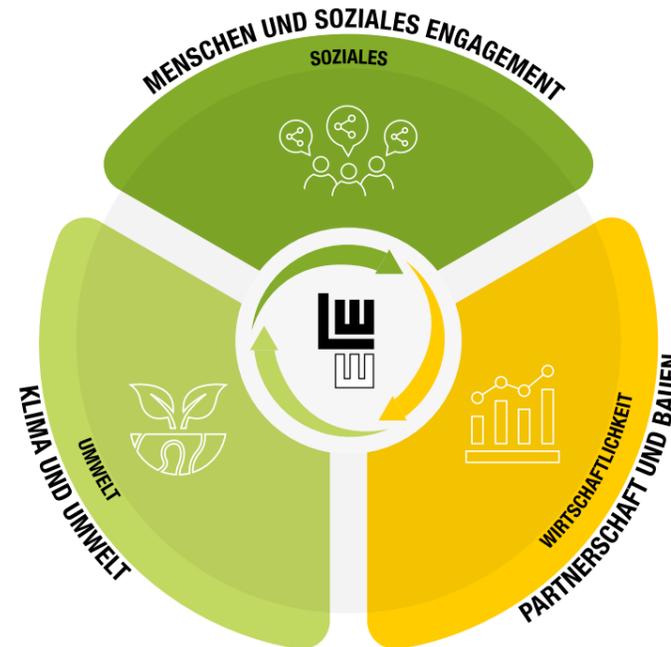
LW.STRATEGIE: HANDLUNGSFELD NACHHALTIGKEIT

Als Bauunternehmen sehen wir uns in der Verantwortung, zukunftsfähig zu agieren, nachhaltige Lösungen marktfähig anzubieten und ganzheitlich ein nachhaltiges und zukunftsorientiertes Planen, Bauen und Betreiben in Europa zu ermöglichen. Nachhaltigkeit verstehen wir als eine Chance, unseren Werten als familiengeführtes Unternehmen gerecht zu werden und uns durch verantwortungsvolles Wirtschaften von unseren Marktbegleitern abzuheben.

Abgeleitet aus unserer LW.STRATEGIE und dem Handlungsfeld Nachhaltigkeit bleiben unsere Hauptziele weiterhin Kern unserer Bemühungen. Sie spiegeln unsere Ambitionen und unser Engagement für nachhaltige Praktiken deutlich wider. Um unsere Ziele zu erreichen, haben wir konkrete Maßnahmen geplant, die jedes Jahr überprüft und gegebenenfalls angepasst werden.

Bereits jetzt freuen wir uns, einen bedeutenden Meilenstein unserer Nachhaltigkeitsstrategie erreicht zu haben: den Aufbau einer Organisation, die die Geschäftsbereiche und Ressorts bei der Umsetzung aktiv berät und unterstützt. Dieser Schritt zeigt unsere Fortschritte und unser Engagement in Sachen Nachhaltigkeit. Gleichzeitig arbeiten wir kontinuierlich daran, unsere Nachhaltigkeitsorganisation innerhalb der Geschäftsbereiche und Ressorts weiterzuentwickeln und zu festigen.

Innerhalb unserer Nachhaltigkeitsorganisation überprüfen wir unsere Ziele und Maßnahmen sorgfältig. Unser Fokus liegt dabei auf der Förderung nachhaltiger Praktiken und der Identifizierung von Potenzialen, in denen wir unsere Nachhaltigkeitsziele weiter vorantreiben und stärken können. Die Auseinandersetzung mit den wesentlichen Themen dient dabei als solide Grundlage, um die für unser



Unternehmen und unsere nachhaltige Zukunft besonders relevanten Aspekte zu priorisieren. In mehreren Workshops wurden aus den identifizierten Themen erste Ziele und Maßnahmen formuliert. Diese mündeten in das Konzept „Unser Weg zur Nachhaltigkeit bis Ende 2025“. Die darin enthaltenen Vorhaben und Maßnahmen werden in 2025 im Unternehmen ausgerollt und mit Verantwortlichkeiten hinterlegt.

Nach dem erfolgreichen Aufbau unserer zentralen Nachhaltigkeitsorganisation werden wir uns verstärkt der sozialen Säule der Nachhaltigkeit widmen. Die Erkenntnisse aus der Auseinandersetzung mit unseren relevanten Themen werden dabei eine zentrale Rolle spielen. Auf dieser Basis wollen wir ein spezifisches Ziel formulieren, das unser Engagement für soziale Verantwortung und die Förderung eines positiven gesellschaftlichen Beitrags weiter stärkt. Diese Schritte verdeutlichen unser Engagement für Nachhaltigkeit und unsere Motivation, unseren Einfluss als Unternehmen zu nutzen, um einen positiven Wandel in der Bauindustrie zu bewirken. Mit diesem Ansatz sind wir zuversichtlich, unsere Nachhaltigkeitsziele erfolgreich umzusetzen und gleichzeitig flexibel auf neue Erkenntnisse und Entwicklungen zu reagieren.

Nachhaltigkeit begreifen wir als einen fortlaufenden, dynamischen Prozess. Unsere Ziele überprüfen wir regelmäßig und passen sie bei Bedarf an, um eine stetige Optimierung zu gewährleisten.

	ZIEL	MASSNAHME
01	Risiko-Reduzierung innerhalb unserer Lieferketten durch ein nachhaltiges Lieferanten- und Lieferkettenmanagement bis spätestens 2026.	Entwicklung und Umsetzung eines Projektplans zum systematischen Lieferantenmanagement.
02	Konsequente Reduzierung von Abfall und Steigerung der Aufbereitung. Bis spätestens 2035 erzeugen wir keinen Abfall mehr, der beseitigt werden muss.	Start der Umsetzung des Stufenplans zur Reduzierung von Abfall und Steigerung der Aufbereitung.
03	Die kontinuierliche Reduzierung von fossilen Energieträgern mit dem klaren Ziel, dass LEONHARD WEISS bis spätestens 2045 klimaneutral arbeitet.	Umsetzung des Stufenplans zur Klimaneutralität bei LEONHARD WEISS.
04	Aufbau einer Organisation, welche die Geschäftsbereiche und Ressorts bei der Realisierung aktiv berät und unterstützt.	Weitere Festigung und Stärkung der Organisation innerhalb der Geschäftsbereiche und Ressorts.

WESENTLICHE THEMEN

Als offizielles Mitglied des UN Global Compact verpflichten wir uns seit 2021 dazu, unsere Geschäftsstrategien und -praktiken an zehn universell anerkannten Prinzipien in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung auszurichten. Wir sind stolz darauf, Teil dieser weltweiten Initiative zu sein und uns aktiv für die Förderung der Ziele der Vereinten Nationen einzusetzen. Unsere Mitgliedschaft im UN Global Compact unterstreicht unser Engagement für eine verantwortungsvolle und nachhaltige Unternehmensführung.

Aufgrund der anstehenden Berichtspflicht gemäß der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) haben wir im vergangenen Jahr erneut unsere wesentlichen Themen analysiert. Die Durchführung der doppelten Wesentlichkeitsanalyse ist dabei ein zentraler Bestandteil unserer Nachhaltigkeitsstrategie. Ihr Zweck ist es, Transparenz zu schaffen und die relevanten Nachhaltigkeitsthemen zu identifizieren. Die Analyse hilft uns, die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeiten auf die Umwelt und die Gesellschaft zu verstehen und gleichzeitig die finanziellen Risiken und Chancen zu bewerten, die sich aus diesen Themen ergeben.

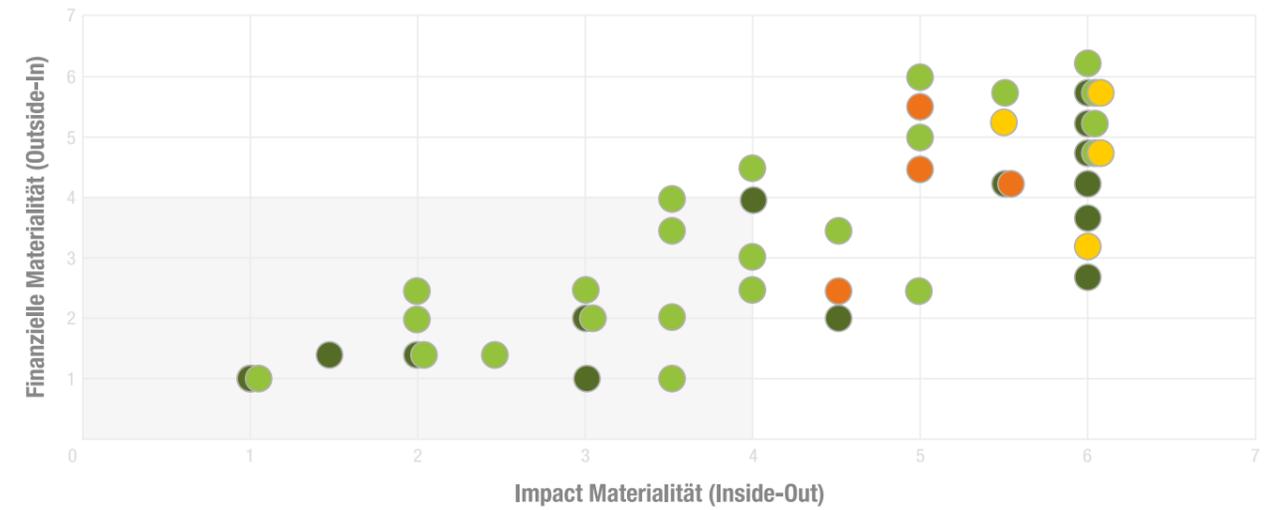
Um ein möglichst umfassendes Gesamtbild zu erzielen, waren an dieser ersten Analyse verschiedene Vertreter und Experten aus unterschiedlichen Bereichen und Ressorts von LEONHARD WEISS beteiligt. Der Prozess wurde durch Workshops unterstützt, die von externen Beratern moderiert wurden. Die Teilnehmer bewerteten die zuvor identifizierten Themen hinsichtlich ihrer Bedeutung für das Unternehmen und ihre Auswirkungen auf die Gesellschaft. Jedes Thema wurde hinsichtlich seiner finanziellen und materiellen Wesentlichkeit bewertet, wobei die Schwere und Eintrittswahrscheinlichkeit von positiven und negativen Auswirkungen berücksichtigt wurden.

Wir sehen die Wesentlichkeitsanalyse als dynamischen Prozess, den wir kontinuierlich weiterentwickeln. In den kommenden Jahren werden wir diesen Ansatz weiter präzisieren, indem wir zusätzliche Stakeholder einbeziehen, neue Perspektiven berücksichtigen und den Prozess um weitere Analysen ergänzen. Dies ermöglicht es uns, auf Veränderungen im Unternehmensumfeld zu reagieren und unsere Nachhaltigkeitsstrategie gezielt zu verfeinern. Die Integration der wesentlichen Themen in strategische und operative Prozesse, wie das Risikomanagement und die Nachhaltigkeitsberichterstattung, bleibt dabei ein zentraler Fokus.

Angelehnt an die Analyse sowie die Prinzipien des UN Global Compact und den damit einhergehenden SDG identifizierten wir für uns folgende Handlungsfelder als besonders wichtig.



WESENTLICHKEITSMATRIX LEONHARD WEISS



- Umwelt Themen
- Soziale Themen
- Governance Themen
- Spezifische Themen für LEONHARD WEISS
- Themen unter dem Schwellenwert

Themenpunkte derselben Kategorie und Gewichtung wurden zur besseren Übersichtlichkeit visuell zusammengeführt.

Umwelt
Klimawandel

- Anpassung an den Klimawandel
- Klimaschutz
- Energie

Umweltverschmutzung

- Luftverschmutzung

Wasser- und Meeresressourcen

- Wasserverbrauch

Biologische Vielfalt und Ökosysteme

- Direkte Ausbeutung
- Landdegradation
- Bodenversiegelung

Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

- Ressourcenzufüsse, einschließlich Ressourcennutzung
- Ressourcenabflüsse im Zusammenhang mit Produkten und Dienstleistungen
- Abfälle

Governance

- Unternehmenskultur
- Schutz von Whistleblowern
- Management der Beziehungen zu Lieferanten, einschließlich Zahlungspraktiken
- Vermeidung und Aufdeckung einschließlich Schulung (Korruption und Bestechung)

LW-SPEZIFISCHE THEMEN

- Lärm
- Innovationen
- Digitalisierung
- Erschütterungen und Vibrationen

Soziales
Eigene Belegschaft

- Sichere Beschäftigung
- Arbeitszeit
- Angemessene Entlohnung
- Sozialer Dialog
- Vereinigungsfreiheit, Existenz von Betriebsräten und Rechten der Arbeitnehmer auf Information, Anhörung und Mitbestimmung
- Tarifverhandlungen, einschließlich der Quote der durch den Tarifvertrag abgedeckten Arbeitskräfte
- Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben
- Gesundheitsschutz und Sicherheit
- Gleichstellung der Geschlechter und gleicher Lohn für gleiche Arbeit
- Schulungen und Kompetenzentwicklung
- Beschäftigung und Inklusion von Menschen mit Behinderung
- Vielfalt
- Angemessene Unterbringung
- Datenschutz

Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette

- Sichere Beschäftigung
- Arbeitszeit
- Angemessene Entlohnung
- Gesundheitsschutz und Sicherheit

Verbraucher und Endnutzer

- Datenschutz
- Gesundheitsschutz und Sicherheit

Die Aktualität der Themen wird regelmäßig überprüft und gegebenenfalls angepasst, um auf mögliche Veränderungen und Trends im Unternehmensumfeld eingehen zu können.

NACHHALTIGKEITSORGANISATION BEI LEONHARD WEISS

Die Struktur und Verantwortlichkeiten sind im Kontext des Gesamtmanagements klar definiert. Unsere Geschäftsführung trägt die Gesamtverantwortung für die strategische Ausrichtung und Steuerung des Unternehmens und damit auch für unser definiertes Handlungsfeld Nachhaltigkeit. Die Geschäftsführung wird regelmäßig über Nachhaltigkeitsaktivitäten informiert.

Unsere Nachhaltigkeitsorganisation, das Steuerungsgremium für Nachhaltigkeitsaktivitäten, bestehend aus Vertretern und Experten aus den verschiedenen Geschäftsbereichen und Ressorts, vereint die operative und strategische Nachhaltigkeit sowie Finance und Reporting bei LEONHARD WEISS. Dieses Steuerungsgremium lenkt, bewertet und priorisiert alle Nachhaltigkeitsaktivitäten des Unternehmens. Das Gremium ist verantwortlich für den Fortschritt im Kontext der Nachhaltigkeit in den Geschäftsbereichen und Ressorts und steht mit diesen fortlaufend im Austausch.



Zwischen dem Steuerungsgremium und der Geschäftsführung steht ein Entscheidungsgremium, welches die Beauftragung von neuen Initiativen und Maßnahmen innerhalb des Strategiefelds sowie deren Prüfung und Priorisierung verantwortet.

Mit dieser Struktur sind wir bestens aufgestellt, um unsere Nachhaltigkeitsziele zu erreichen und einen bedeutsamen Beitrag zu einer nachhaltigeren Welt zu leisten. Unser Engagement für Nachhaltigkeit wird von allen Ebenen unserer Organisation getragen.

WIR LEISTEN AUSGEZEICHNETE ARBEIT

Als eines der führenden Bauunternehmen Deutschlands setzen wir auf unser Integriertes Managementsystem (IMS), das die Handlungsfelder Compliance, Datenschutz, Gesundheit und Sicherheit, Qualitäts-, Umwelt-, Energie- und Nachhaltigkeitsmanagement vereint. Dieses umfassende System ermöglicht es uns, sowohl gesetzliche als auch innerbetriebliche Vorgaben zu erfüllen, nachhaltige Praktiken zu fördern und transparente Abläufe zu schaffen. Durch die Integration dieser vielfältigen Bereiche stellen wir sicher, dass alle Prozesse im Unternehmen effizient und zielgerichtet ablaufen. Das Integrierte Managementsystem ist ein wirksames Instrument, um Qualität zu sichern, Kundenzufriedenheit zu erhöhen und gesetzliche sowie normative Anforderungen zu erfüllen. Es ebnet den Weg für nachhaltiges Handeln und begleitet dieses mithilfe eines integrierten und prozessorientierten Ansatzes. Durch die kontinuierliche Weiterentwicklung und Optimierung unserer Prozesse schaffen wir die Grundlage für langfristigen Erfolg und verantwortungsbewusstes Handeln.

Jährlich wird das Integrierte Managementsystem im Rahmen von internen und externen Audits umfassend in den Bereichen Qualität (ISO 9001), Umwelt (ISO 14001) und Arbeitsschutz (ISO 45001) auf den Prüfstand gestellt. 2024 haben wir außerdem erfolgreich die Erstzertifizierung nach ISO 50001 abgeschlossen, was unser Engagement für Energieeffizienz und Nachhaltigkeit unterstreicht. Mit gezielten Maßnahmen zur Steigerung der Energieeffizienz schaffen wir Transparenz über unseren Energieverbrauch und setzen uns aktiv für eine nachhaltige Zukunft ein. Darüber hinaus haben wir von der Rating-Agentur EcoVadis die Silber-Auszeichnung erhalten und zählen damit weltweit zu den besten 15 % der bewerteten Unternehmen. Diese Anerkennung bestätigt unsere kontinuierlichen Anstrengungen, die Nachhaltigkeit in allen Geschäftsbereichen zu fördern. Unsere Verbesserungen in den Bereichen Umwelt und Arbeits- und Menschenrechte spiegeln unser Engagement für eine nachhaltige und ethische Geschäftspraxis wider. Die Silber-Auszeichnung ist ein bedeutender Meilenstein, der unseren Fortschritt und unsere Bestrebungen im Bereich Nachhaltigkeit hervorhebt.

„AUSGEZEICHNETE“ ARBEIT
LEONHARD WEISS erfolgreich zertifiziert!

- ISO 9001:2015
Qualität
- ISO 14001:2015
Umweltschutz
- ISO 45001:2018
Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit
- ISO 50001:2018
Energie
- EfbV Zertifikat

100%
Abdeckungsgrad nach
ISO 9001, 14001, 45001



PARTNERSCHAFT UND BAUEN

● WIR GESTALTEN DAS MORGEN UND BAUEN AM PULS DER ZEIT

WIR BAUEN MODERN UND NACHHALTIG FÜR GENERATIONEN

Die Art der Ausführung von Bauprojekten hat sich in den letzten Jahren verändert. Neben dem klassischen entwickelt sich auch das nachhaltige Bauen, bei dem vermehrt nachwachsende Baustoffe und ressourcenschonende Materialien zum Einsatz kommen. Gemäß unserem Strategiefeld Marktentwicklung wollen wir auch im Bereich des nachhaltigen Bauens die Entwicklungen im Blick behalten und auf die Wünsche und Anforderungen unserer Kunden eingehen. Immer wieder stellen

wir uns neuen, spannenden Herausforderungen, wie die nachfolgenden Projekte zeigen. Auszeichnungen bei der Deutschen Gesellschaft für nachhaltiges Bauen (DGNB) oder dem internationalen Nachhaltigkeitsstandard LEED (Leadership in Energy and Environmental Design) zeugen von unseren Bemühungen und spornen uns weiter an.



„ **Mit Kraft und Können gestalten wir bei LEONHARD WEISS die Zukunft des Bauens – verantwortungsvoll, lösungsorientiert und im Team. Wir meistern Herausforderungen gemeinsam, arbeiten auf Augenhöhe und finden Raum für persönliches Wachstum und Entwicklung.**

JOCHEN METZGER
Technischer Leiter Schlüsselfertigbau

„ **Nachhaltiges Bauen bedeutet für mich, heute die richtigen Entscheidungen zu treffen, um auch für das Morgen ein lebenswerte Umfeld zu hinterlassen. Unsere Projekte zeigen, dass Innovation und Verantwortung Hand in Hand gehen können.**

KATRIN LOHSE
Gehobene Bauleiterin im Schlüsselfertigbau



NACHHALTIGES BÜROGEBÄUDE IN DER MAINMETROPOLE – FRANKFURT EAST

Im August 2024 wurde das Bürogebäude ATREEUM erfolgreich an den Bauherrn, OFB-Projektentwicklung, übergeben. Mit dieser Übergabe haben wir nicht nur ein beeindruckendes Gebäude fertiggestellt, sondern auch einen bedeutenden Beitrag zur nachhaltigen urbanen Entwicklung im Osten von Frankfurt geleistet.



Bild: OFB/Lars Gruber

Das über den gesamten Lebenszyklus CO₂-neutrale Bürogebäude wurde mit 18.000 Quadratmetern Mietfläche und 219 Tiefgaragenstellplätzen von uns erbaut.

Das ATREEUM setzt in vielerlei Hinsicht Maßstäbe, insbesondere in den Bereichen Nachhaltigkeit und moderne Haustechnik. Das Gebäude wurde mit umweltfreundlichen und ressourcenschonenden Materialien errichtet, was den Anspruch des Projekts unterstreicht, einen Beitrag zu einer nachhaltigen Bauweise zu leisten. Die hauseigene Photovoltaikanlage soll den Grundbedarf an Strom für das Heiz- und Kühlsystem des ATREEUMS decken. Energieeffiziente Gaswärmepumpen erzeugen die Heiz- und Kühlenergie, die für die Betonkerntemperierung mit ergänzenden Heiz- und Kühlseglern benötigt werden. Intensive Begrünung der

Dachgärten, Innenhöfe sowie teilweise der Fassade bietet den Nutzern Rückzugsorte und beeinflusst gleichzeitig das Mikroklima positiv. Retentionsboxen zur Regenwasserrückhaltung speichern das Wasser und nutzen es zur Bewässerung der Grünflächen.

Neben der Zertifizierung nach den Standards der DGNB in Gold strebte die OFB über den gesamten Lebenszyklus die CO₂-Neutralität des Gebäudes an und nimmt damit an der städtischen Initiative „Frankfurt frischt auf“ teil. Ziel des Programms ist es, einen Beitrag zur Steigerung der Lebensqualität in Frankfurt am Main zu leisten.

TRI – EINES DER ERSTEN HOLZHYBRID-BÜROENSEMBLES IN MÜNCHEN

Immer häufiger planen Kunden ihre Gebäude in Holz- oder Holzhybridbauweise. Auch der Umfang der zu realisierenden Projekte wird immer größer. Wir als LEONHARD WEISS haben bereits früh auf diese Entwicklung reagiert, weil wir davon überzeugt sind, dass der nachwachsende Rohstoff Holz eine wichtige Rolle im Bauen der Zukunft spielen wird. Durch den Aufbau unseres neuen Bereichs Holzhybridbau gehen wir nicht nur einen weiteren wichtigen Schritt, um den Ansprüchen unserer Kunden vollumfänglich gerecht zu werden, sondern ebnen uns den Weg für ein klimabewusstes Bauen von Gebäuden. Mit der laufenden Realisierung des TRI in München durch unseren Schlüsselfertigbau beweisen wir, dass der Holzhybridbau unser Leistungsportfolio sinnvoll ergänzt. Unser gemeinsames Ziel: den Ingenieur- und Schlüsselfertigbau von LEONHARD WEISS um diese neue Komponente zu erweitern und unsere Leistung als Komplettanbieter damit weiter zu optimieren. Wir sehen den Holzhybridbau als eine moderne, nachhaltige Ergänzung zum Bauen mit Stahl und Beton.

Als eines der ersten Holzhybrid-Büroensembles erfüllt das TRI höchste Ansprüche an eine innovative Konzeption, eine intelligente Technologie und ein inspirierendes Raumdesign. Klimabewusstes Bauen zum Wohle der Menschen und eine großartige Visitenkarte für die späteren Nutzer. Das TRI ist

eines der nachhaltigsten und flexibelsten Bürogebäude in München und bietet Platz auf rund 16.000 Quadratmetern Fläche. Neueste energetische Standards legen die Basis für die angestrebten Zertifizierungen durch die Deutsche Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen (DGNB) in Platin. Zudem wird beim TRI-Projekt das BIM-basierte Planen und Bauen eingesetzt, um die hohen Anforderungen an Maßhaltigkeit und Schnittstellendefinition in der Holzhybridbauweise zu erfüllen.



Oliv Architekten

SUEDLINK

Das Bauprojekt SuedLink ist ein zentrales Vorhaben zur Unterstützung der Energiewende in Deutschland. Ziel des Projekts ist es, die Stromversorgungslücke zwischen dem windreichen Norden und dem sonnenreichen Süden Deutschlands zu schließen. Die Kabeltrasse ermöglicht den Transport von Windstrom aus dem Norden in den Süden und umgekehrt den Transport von Solarenergie aus dem Süden in den Norden. Dadurch können Überschüsse und Defizite im Stromnetz besser ausgeglichen werden. Insgesamt umfasst die Erdkabeltrasse rund 700 Kilometer von Brunsbüttel (Hamburg) bis Großgartach (Heilbronn). LEONHARD WEISS hat sich erfolgreich an der europaweiten Ausschreibung für eines der baden-württembergischen Baulose beteiligt. Der Auftrag umfasste den Bau von 40 Kilometern Leerrohrtrasse zwischen Altertheim (bei Würzburg) und Oberwittstadt (Gemeinde Ravenstein). Die Bauarbeiten haben im März

2024 begonnen und werden etwa zwei Jahre dauern. Dabei werden zwei Leerrohre für die Stromkabel sowie mehrere Leerrohre für Steuer- und Kommunikationsleitungen verlegt.

Bei diesem Projekt sind die Herausforderungen die baubegleitenden archäologischen Maßnahmen, die Anforderungen aus Arbeiten im Wasserschutzgebiet und die hohen Anforderungen an Boden- und Umweltschutz. Zudem entsteht eine Wärmeentwicklung im Kabel bis zu 70° C, wodurch sich hohe Anforderungen an das Bettungsmaterial zur Wärmeableitung ergeben. Aufgrund der Erfahrung von LEONHARD WEISS und interner Experten wurden diese Herausforderungen von Beginn an identifiziert und angegangen.

Im November 2024 wurde ein weiteres Los, welches sich über 62 Kilometer von Schweinfurt bis zur Landesgrenze Bayern / Thüringen erstreckt, gewonnen. Auch hier werden für die umfangreichen Erdbauarbeiten und das Verlegen der Leerrohre verschiedene Bauweisen zum Einsatz kommen.

Durch unsere Beteiligung am Suedlink-Projekt leisten wir einen entscheidenden Beitrag zur nachhaltigen Energieversorgung und zur Umsetzung der Energiewende in Deutschland.



ERSTE VOLLELEKTRISCHE BAUSTELLE IN RANGENDINGEN

LEONHARD WEISS hat in Rangendingen die erste vollelektrisch realisierte Baustelle erfolgreich abgeschlossen. Dabei wurden ausschließlich elektrische Baumaschinen und -geräte eingesetzt, was zu einer erheblichen Reduktion der CO₂-Emissionen führte.

Dieses Projekt zeigt, dass nachhaltiges Bauen möglich und effizient umsetzbar ist. Es ist ein wichtiger Schritt in Richtung klimafreundliche Bauprojekte und unterstreicht das Engagement von LEONHARD WEISS für nachhaltige Innovationen. Im Zuge des Projektes zeigten sich auch Herausforderungen, so waren z. B. die vollelektrischen Lkw immer wieder von Ausfällen betroffen. Auch die Akkukapazitäten der Maschinen waren teilweise für den ganztägigen Betrieb nicht ausreichend. Dennoch werden wir uns dem Thema weiterhin widmen und die Entwicklung der Arbeitsgeräte diesbezüglich genau beobachten.

Die vollelektrische Baustelle dient als Vorbild für zukünftige Bauvorhaben und zeigt, dass die Bauindustrie durch den Einsatz moderner Technologien einen wesentlichen Beitrag zum Klimaschutz leisten kann.

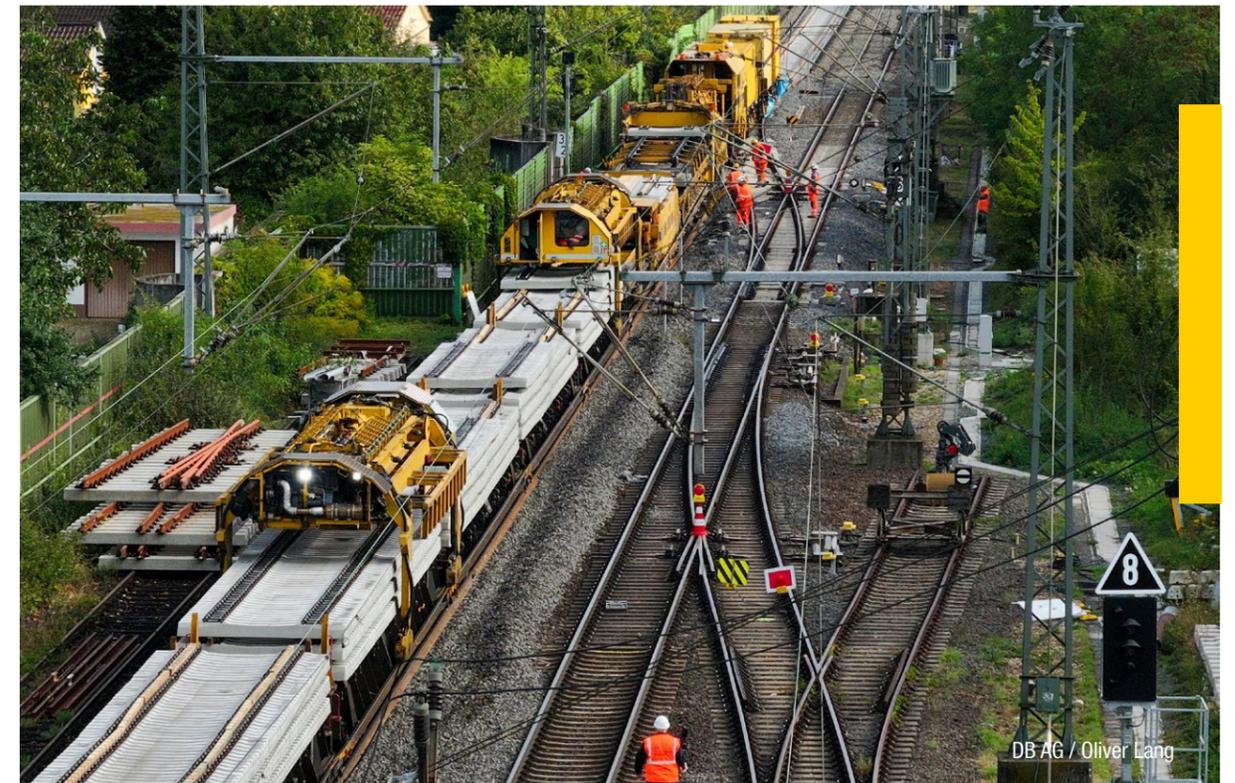


Rack Fotografie

GENERALSANIERUNG RIEDBAHN

LEONHARD WEISS hat in Zusammenarbeit mit seinem ARGE-Partner die umfassende Generalsanierung der Riedbahn erfolgreich abgeschlossen. Dieses bedeutende Infrastrukturprojekt modernisiert eine der wichtigsten Bahnverbindungen zwischen Frankfurt und Mannheim und ist ein Paradebeispiel für nachhaltige Bauprojekte und effiziente Zusammenarbeit.

Von Juli bis Dezember 2024 wurde die Riedbahn für fünf Monate voll gesperrt, um umfangreiche Arbeiten durchzuführen. Dazu gehörten die Erneuerung von Gleis- und Entwässerungsanlagen, die Modernisierung von Verkehrsstationen, die Errichtung von Lärmschutzwänden und die Optimierung der Signal- und Stellwerkstechnik. Diese Maßnahmen steigern die Zuverlässigkeit und Kapazität des Bahnverkehrs.



DB AG / Oliver Lang

Der Bauablauf stellte hohe Anforderungen an die Planung und Kommunikation der Mitarbeiter. Mit LEAN-Methoden wurden Besprechungslandschaften, Regelkommunikation und dokumentierte Schichtgespräche eingeführt, um Wissensverluste zu reduzieren und die Zusammenarbeit zu verbessern. Abschnittsweise unterstützten Last-Planner-Wände die Kooperation in den Teams.

Die Riedbahn ist eine zentrale Verkehrsader mit über 300 Zügen täglich. Das Projekt war technisch und logistisch anspruchsvoll, konnte aber dank der hervorragenden Zusammenarbeit aller Beteiligten im geplanten Zeitrahmen abgeschlossen werden. Die feierliche Wiederinbetriebnahme fand am 15. Dezember 2024 statt, begleitet von Vertretern aus Politik, Wirtschaft und Medien.

Durch die Modernisierung wird die Pünktlichkeit und Zuverlässigkeit des Bahnverkehrs verbessert und die Umweltbelastung reduziert. Neue Lärmschutzwände mindern die Geräuschemissionen für Anwohner und optimierte Gleisanlagen sorgen für einen effizienteren Energieverbrauch der Züge. Die erfolgreiche Umsetzung dieses Projekts ist ein Beweis für die Kompetenz und den Einsatz der LEONHARD WEISS-Familie.

WIR ENTWICKELN, BEFÄHIGEN UND WENDEN AN

INNOVATION UND DIGITALISIERUNG

Als zukunftsorientiertes Unternehmen sind Digitalisierung und Automatisierung feste Bestandteile unserer Unternehmensstrategie, die unsere Mitarbeiter zu effektivem und modernen Arbeiten befähigen. In den vergangenen Jahren wurden innerhalb der Strategie Schwerpunkte definiert, die wir kontinuierlich verfolgen und umsetzen:

- » Konsequente Durchgängigkeit von Informationen entlang der Wertschöpfungskette
- » Frühestmögliches Einbringen von Informationen in unsere digitalen Kernsysteme
- » Aufbau von Organisationen in den Geschäftsbereichen, um die Digitalisierung aktiv zu fördern und voranzutreiben
- » Aktive Befähigung unserer Führungskräfte und Mitarbeiter

In 2024 arbeiteten wir intensiv daran, unsere Digitalisierung weiter voranzutreiben. Ein wichtiger Schritt war die Entwicklung eines digitalen Reifegradmodells, das uns bei der Planung unserer mittelfristigen Ziele unterstützt. Dabei steht die effiziente Optimierung von durchgängigen Prozessen entlang der gesamten Wertschöpfungskette im Mittelpunkt.



Wir gehen mit der Zeit und beobachten kontinuierlich technologische Entwicklungen, auch im Bereich der Künstlichen Intelligenz. Dabei sehen wir große Chancen, aber auch eine große Verantwortung. Bereits in 2023 gingen wir in diesem Bereich die ersten Schritte, mit der Testeinführung unseres eigenen LW-GPT. Im Jahr 2024 fokussierten wir uns auf die Weiterentwicklung des Systems und die Erarbeitung eines Befähigungskonzepts. Der Roll-out erfolgt im Jahr 2025, wodurch wir unsere Mitarbeiter gezielt befähigen und so unsere Effizienz und Produktivität steigern wollen.

Auch auf organisatorischer Ebene haben wir uns weiterentwickelt. Wir haben stark in unsere digitale Organisation investiert, konnten neue Kompetenzen gewinnen und bestehende stärken. Unser unternehmensweites Steuerungsgremium zur Digitalisierung spielt eine zentrale Rolle in unserer digitalen Transformation: Es bündelt alle digitalen Aktivitäten, identifiziert unternehmensweit relevante Projekte, entwickelt Handlungsempfehlungen und fördert die digitale Entwicklung in den jeweiligen Geschäftsbereichen und Ressorts.



Bei LEONHARD WEISS ist Digitalisierung kein technisches Projekt – sie ist Teil unserer Unternehmenskultur. Wir hören zu, verstehen die Praxis und entwickeln digitale Lösungen, die es unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ermöglichen, effizient und sicher zu arbeiten.

CHRISTIAN OTT
 Geschäftsführer Unternehmenssteuerung



Wir digitalisieren mit Sinn und Verstand. Im Mittelpunkt stehen bei uns nicht Tools, sondern die Menschen, die damit arbeiten. Nur wenn Prozesse verständlich, zielgerichtet und sinnvoll gestaltet sind, entstehen echte Akzeptanz und nachhaltiger Nutzen im Alltag.

ATILLA KÜCÜK
 Bereichsleiter Informationstechnologie



WIR ENTWICKELN NACHHALTIGE KUNDENLÖSUNGEN

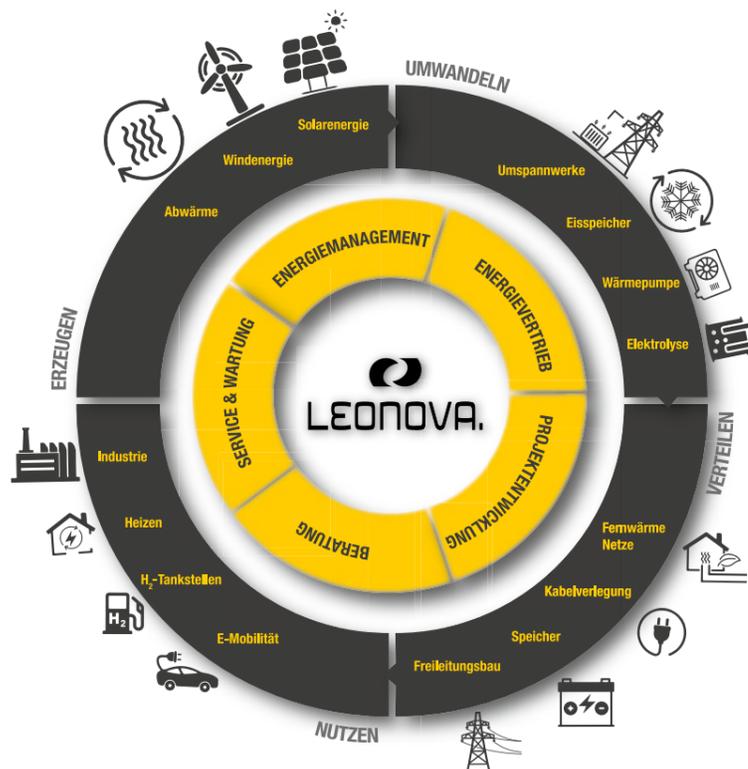
Unser Engagement im Bereich der Nachhaltigkeit konzentriert sich auch auf die Bereitstellung innovativer Lösungen, die unseren Geschäftspartnern helfen, ihren ökologischen Fußabdruck zu minimieren. LEONHARD WEISS ist sich der Verantwortung bewusst, die wir als Bauunternehmen tragen, und strebt danach, nicht nur die eigenen Umweltbelastungen zu reduzieren, sondern auch unsere Kunden bei umweltbewussten Lösungen zu unterstützen. Wir sind überzeugt, dass eine proaktive Herangehensweise an den Umweltschutz sowohl durch unsere eigenen Aktivitäten als auch durch die Zusammenarbeit mit unseren Partnern realisiert werden kann.



LEONOVA ist die neue Marke für Projektentwicklung Energie und Nachhaltigkeit bei LEONHARD WEISS, die sich leidenschaftlich für die Entwicklung und Umsetzung nachhaltiger Energie- und Umweltstrategien einsetzt. Mit unserer Initiative ProEnNa (Projektentwicklung Energie und Nachhaltigkeitsprodukte) planen wir Produktinnovationen im Bereich Energie und Nachhaltigkeit zu erforschen und zu entwickeln, um unseren Kunden einen Mehrwert zu bieten und gleichzeitig eine CO₂-neutrale Energieversorgung zu unterstützen. Diese Initiative reift nun vom Arbeitstitel zur Marke LEONOVA.

Unser Fokus liegt dabei auf technologieunabhängigen Lösungssystemen. Mit unserer Kompetenz in thermischer Planung und Energiekonzeption erarbeiten wir nachhaltige und effiziente Lösungen, einschließlich der Entwicklung von Bauprodukten zur Unterstützung von Speicherbauten, die zur besseren Integration von Energiespeichersystemen in bestehende und neue Infrastrukturen beitragen.

LEONOVA bietet ein umfassendes Leistungsportfolio zur Förderung der Elektromobilität, das innovative Systemlösungen für die optimale Integration von Elektrofahrzeugen in bestehende Infrastrukturen umfasst. Mit einem breiten Angebot, das von der Entwicklung und Installation von Photovoltaik-Überdachungen bis hin zur Umsetzung von Solarstraßen reicht, zeigt LEONOVA stets Pioniergeist und geht neue Wege in der nachhaltigen Energiegewinnung und Mobilität. Zusätzlich setzt LEONOVA auf die Revitalisierung bestehender Gebäude durch Sanierung und Modernisierung, um Ressourcen zu schonen und die verantwortungsvolle Nutzung zu fördern.



E-MOBILITÄT – DER SCHLÜSSEL ZU EINER NACHHALTIGEN MOBILITÄT

Beratung, Standortanalyse, Ausführung, Betriebsführung, Service und Instandhaltung – als erfahrener Dienstleister errichten wir im gesamten Bundesgebiet erfolgreich Ladestationen. Hierbei decken wir die komplette Wertschöpfungskette der E-Ladetechnik von der Trafostation bis hin zur Überdachung der Ladesäulen aus einer Hand ab. LEONHARD WEISS setzt mit seinem Engagement im Bereich Stationsbau E-Mobilität einen wichtigen Impuls für die nachhaltige Mobilität und den Ausbau der E-Ladeinfrastruktur.

Im vergangenen Jahr konnte unter anderem in Zusammenarbeit mit der Erzdiözese Freiburg und der KSE Energie GmbH ein Rahmenvertrag abgeschlossen werden, aus dem bereits die Installation und der Betrieb von 32 neuen Ladepunkten resultierte. Ein besonderer Fokus liegt dabei auf der Nutzung von 100 % Ökostrom. Diese Partnerschaft unterstreicht die Innovationskraft und das technische Know-how von LEONHARD WEISS.

Durch die effiziente Umsetzung und den gezielten Ausbau der Ladeinfrastruktur unterstützen wir nicht nur die Verbreitung von Elektrofahrzeugen, sondern stärken auch das Bewusstsein für umweltfreundliche Mobilität und nachhaltige Energienutzung. Mit diesem Projekt demonstrieren wir unsere führende Rolle im Bereich nachhaltiger Bau- und Infrastrukturprojekte und tragen aktiv zur Energiewende bei. Der Fachbereich Stationsbau E-Mobilität positioniert sich als starker Partner für zukunftsorientierte Lösungen und erweitert das LEONHARD WEISS-Leistungsportfolio um einen weiteren Meilenstein im Sinne der ökologischen Verantwortung.



NACHHALTIGE MOBILITÄT AUF EINEN BLICK – CHARGE POINT OPERATOR

Als Charge Point Operator (CPO) übernimmt LEONHARD WEISS eine zentrale Rolle in der Organisation und Verwaltung von Ladeinfrastruktur für Elektrofahrzeuge. Dabei wird ein reibungsloser Betrieb gewährleistet und die Ladepunkte eingerichtet, verwaltet und die Registrierung von Fahrern vorgenommen. Ein wesentlicher Bestandteil sind die Wartungsverträge, die für jeden Ladepunkt abgeschlossen werden. Dadurch wird sichergestellt, dass alle Ladeeinrichtungen regelmäßig gewartet und in einwandfreiem Zustand gehalten werden um eine hohe Verfügbarkeit und Zuverlässigkeit zu garantieren.

Mit der zunehmenden Verbreitung von E-Mobilität wird eine effiziente und transparente Betriebsführung der Ladeinfrastruktur immer wichtiger. Dies umfasst die Überwachung der technischen Systeme, die Durchführung von Fehleranalysen und die Koordination von Reparaturen, um einen kontinuierlichen Betrieb zu gewährleisten. Das Dashboard ermöglicht unserem Team E-Mobilität, die Betriebsführung unserer Ladeinfrastruktur effizient zu steuern – von der Stationsauslastung über die Energieperformance bis hin zur Umweltbilanz. Alle wichtigen Daten sind klar und strukturiert dargestellt.

Durch unsere umfassenden Dienstleistungen als CPO tragen wir aktiv zur Förderung der Elektromobilität bei und unterstützen unsere Kunden dabei, eine nachhaltige und zukunftsorientierte Mobilitätslösung zu implementieren.

WIR FÖRDERN WISSEN

ZUSAMMENARBEIT MIT HOCHSCHULEN / UNIVERSITÄTEN

Nachhaltiges Handeln ist eng verbunden mit Weitblick und dem Mut für Neues. Deswegen haben wir uns bewusst dazu entschieden, verschiedene Kooperationen mit Hochschulen und Universitäten einzugehen, uns aktiv an Forschungsprojekten zu beteiligen und Abschlussarbeiten zu begleiten. Wir sehen die Zusammenarbeit als einen wichtigen Baustein, um Input zu neuen Themen zu erhalten und gleichzeitig mögliche Praxisaspekte frühzeitig in die Entwicklung zu transportieren.

KONSORTIALFORSCHUNG CENTER CONSTRUCTION ROBOTICS (CCR)

Bauen verbindet Menschen – und genauso wie unsere Bauwerke Menschen verbinden, so ist auch der Bauprozess das erfolgreiche Zusammenspiel von vielen Menschen, Unternehmen und Baugeräten. Die komplexen Bauabläufe zu koordinieren, ja zu orchestrieren, ist keine einfache Aufgabe. Deshalb hat LEONHARD WEISS im Rahmen einer langjährigen Konsortialforschung im Center Construction Robotics (CCR) an der RWTH Aachen, das Projekt „Orchestra“ mitinitiiert und daran mitgewirkt, damit wir auch in Zukunft den immer komplexer werdenden Bauaufgaben wirtschaftlich gerecht werden können.



Ziel des halbjährigen Projektes war es, eine technologieunabhängige Vernetzung zwischen Menschen, Unternehmen, Baumaschinen und zukünftig auch Baustellenrobotern zu realisieren. Ein gemeinsames Verständnis von Begriffen, Zusammenhängen und Abläufen zwischen Mensch und Maschinen sollte geschaffen werden.

Zusammen mit unseren Forschungspartnern des CCR haben wir ein Konzept erarbeitet, das gezielt auf die Bewältigung dieser Herausforderungen ausgerichtet ist. Die über Projekte temporäre Zusammenarbeit sowie die langfristige Zusammenarbeit Kooperation zwischen ausführenden Unternehmen, Materialherstellern sowie Geräteherstellern kann mit Methoden des sogenannten „Semantic Web“ und „Linked Data“ ermöglicht und optimiert werden.

Das Ergebnis des Projektes wurde zur jährlich stattfinden Campus-Woche im Herbst 2024 auf der Referenzbaustelle der RWTH in Aachen präsentiert und soll zudem über ein Whitepaper allen Betroffenen und Interessierten bereitgestellt werden.

Klar ist: Eine erfolgreiche gemeinsame Zusammenarbeit bedarf des gemeinsamen Willens, ein gemeinsames Verständnis zu schaffen. Als LEONHARD WEISS tragen wir unseren Teil dazu bei, das Bauen in Zukunft zu vereinfachen, indem Automatisierung ermöglicht und Missverständnisse beseitigt werden, damit wir alle Freude am Bauen erleben können.

● WIR GESTALTEN DAS MORGEN UND SCHAFFEN TRANSPARENZ

WIR SIND AUF DEM WEG ZU EINEM NACHHALTIGEN LIEFERKETTENMANAGEMENT

Aufgrund der unterschiedlichen Geschäftsbereiche und des breiten Leistungsspektrums ist unsere Beschaffungsorganisation strategisch dezentral strukturiert. Vertreter jeder Einkaufsorganisation, sogenannte Einkaufskoordinatoren, tauschen sich in regelmäßigen Runden aus. Sie verfolgen das Ziel, übergreifende Synergien zu identifizieren und Einkaufsvolumina, Know-how sowie Ressourcen zu bündeln. Gemeinsamer Nenner und Leitplanke ist hierbei unser Einkäuferhandbuch, in welchem spezifische Vorgaben zur verantwortungsvollen Beschaffung beschrieben sind. Unsere Lieferantenstruktur ist sehr weit gefasst und reicht von sehr großen Unternehmen bis hin zu kleinen Betrieben. Der größte Teil unseres Beschaffungsvolumens entfällt auf den Materialaufwand, der in 2024 rund 1.090 Mio. Euro (2023: 972 Mio. Euro) umfasste. Wir achten auf gesetzestreu Verhalten sowie auf die Einhaltung sozialer und ethischer Mindeststandards. Unser Verhaltenskodex für Nachunternehmer, Lieferanten und sonstige Geschäftspartner stützt sich auf die Grundsätze des United Nations Global Compact und enthält diejenigen Prinzipien, die aus Sicht von LEONHARD WEISS wesentliche Grundlage jeder Zusammenarbeit sind. Mit der vertraglichen Abrede verpflichten sich unsere Nachunternehmer, Lieferanten und sonstigen Geschäftspartner, diese Prinzipien einzuhalten und wiederum an ihre Partner weiterzugeben. Ein Verstoß gegen die Richtlinie kann zur Beendigung der Geschäftsbeziehung führen. Im Berichtsjahr ist LEONHARD WEISS kein Verstoß gegen diese Prinzipien bekannt geworden, der zur Beendigung der Geschäftsbeziehung führte.

In den letzten Jahren hat die Verantwortung entlang der Wertschöpfungskette noch stärker an Bedeutung gewonnen. Deswegen achten wir bei der Wahl unserer Lieferanten besonders auf kurze Wege und kaufen überwiegend im Inland hergestellte bzw. verarbeitete Produkte ein. Das gilt z. B. vor allem für große Massen an Schüttgütern wie Schotter und Asphalt. Dies ist ein wichtiger Einfluss, insbesondere auf unsere Sorgfaltspflicht, welcher wir nach dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz unterliegen. Hierfür haben wir im Berichtsjahr unsere Risikoanalyse, sowohl für unseren eigenen Geschäftsbetrieb als auch direkte Partner, fortgeführt. Anknüpfungspunkte sind hierbei unsere wesentlichen Güter.



Darüber hinaus hat sich unsere Geschäftsführung im Rahmen unserer Grundsatzerklärung auch offiziell zu der Achtung der Menschenrechte bekannt. Insgesamt bringt der sehr hohe Anteil von Lieferanten aus dem Inland relativ niedrige Risiken in der Lieferkette mit sich. Als Unternehmen der Baubranche, welche stark von körperlichem Einsatz geprägt ist, sehen wir die menschen-

gerechte und sichere Gestaltung der Arbeit als eines der wichtigsten Themen. Uns ist bewusst, dass die Baubranche einen nicht unerheblichen Einfluss auf unsere Umwelt nimmt. Deshalb sehen wir deren Schutz auch als einen relevanten Aspekt unserer Sorgfaltspflicht. Um für die ökologischen, sozialen und wirtschaftlichen Aspekte der Beschaffung zu sensibilisieren, führten wir im vergangenen Jahr eine Schulung zum Thema nachhaltiges Lieferanten- und Lieferkettenmanagement durch. Diese wurde von rund 92 % der Einkäufer im Berichtsjahr absolviert. Der Fokus lag dabei insbesondere auf den gesetzlichen Pflichten, praxisnahen Fallbeispielen und dem Werteverständnis unseres Handelns. Mit dieser Schulung setzen wir ein starkes Zeichen für unsere Verpflichtung zu nachhaltigem Handeln und stärken unsere Position als verantwortungsbewusstes Unternehmen.



Unabhängig der gesetzlichen Anforderung betrachten wir die Bewertung unserer Lieferanten und damit verbunden die Risikoreduzierung innerhalb unserer Lieferketten als strategisches Ziel. Im Rahmen unseres Strategiefelds Nachhaltigkeit streben wir ein effizientes und nachhaltiges Lieferketten- und Lieferantenmanagement an. LEONHARD WEISS optimiert und digitalisiert im Rahmen des Projekts „Integrierter Beschaffungsprozess“ das Lieferantenmanagement, um den steigenden Anforderungen an Nachhaltigkeit gerecht zu werden. Ziel ist die Einführung einer Softwarelösung, die Prozesse wie Lieferantenauswahl, Nachhaltigkeitskriterien und Stammdatenverwaltung automatisiert und effizient verknüpft. Durch die Integration von Nachhaltigkeitsanforderungen und die durchgängige Digitalisierung des Beschaffungsprozesses werden manuelle Tätigkeiten reduziert, die Nachverfolgbarkeit verbessert und die Einhaltung von Nachhaltigkeitsstandards sichergestellt.

Das Projekt fördert die frühzeitige Integration von Nachhaltigkeitskriterien in die Lieferkette, ermöglicht eine nachvollziehbare Lieferantenauswahl und stärkt Innovationen durch klare Anforderungen. Es trägt zur ökologischen und ökonomischen Verantwortung sowie zur Rechtssicherheit im Beschaffungsprozess bei.

● WIR GESTALTEN DAS MORGEN UND VERBESSERN UNS STETS

WIR GENERIEREN IDEEN, SIND AGIL UND ARBEITEN IN PROZESSEN

QUALITÄTSMANAGEMENT – LERNEN. VERBESSERN. GEMEINSAM WACHSEN

Bei LEONHARD WEISS ist Qualität kein Zufallsprodukt – sie ist das Ergebnis klar definierter Abläufe, engagierter Menschen und einer gelebten Haltung zur kontinuierlichen Verbesserung. Seit unserer ersten ISO 9001-Zertifizierung im Jahr 1995 entwickeln wir unser Qualitätsmanagementsystem stetig weiter – im Sinne unserer Kunden, Partner und Mitarbeiter.

Unser Verständnis von Qualität ist dabei ganzheitlich: Wir denken sie effizient, nachhaltig und innovativ und verankern sie über alle Phasen unserer Wertschöpfungskette hinweg. So wird aus einem Qualitätsanspruch erlebbare Realität und aus unserer täglichen Arbeit das, was uns antreibt: Freude am Bauen.

QUALITÄT UND NACHHALTIGKEIT ENTLANG DER WERTSCHÖPFUNGSKETTE

Jedes Bauprojekt ist einzigartig. Unterschiedliche Rahmenbedingungen – von unvorhersehbaren Wettbedingungen, über die Bodenbeschaffenheit bis hin zu rechtlichen Vorgaben – erfordern eine präzise Steuerung. Unser Integriertes Managementsystem (IMS) verbindet alle relevanten Themen: Qualität, Sicherheit und Gesundheit, Energie, Umwelt, Datenschutz und Nachhaltigkeit. So entstehen Synergien, die unsere Projekte und Prozesse effizienter, nachhaltiger und zukunftsfähiger machen.

Unser Ziel: Langlebige Bauwerke in hoher Qualität – verwirklicht durch einen nachhaltigen und verantwortungsvollen Umgang mit Ressourcen.



Qualität ist für uns ein kontinuierlicher Prozess. Jedes Projekt, jeder Prozess und jede Idee bietet eine Chance zur Verbesserung. Aus diesem Grund setzen wir auf systematische Maßnahmen zur Qualitätssicherung und -entwicklung.

Audits sind für uns ein entscheidender Qualitätsindikator. Sowohl interne als auch externe Audits liefern wertvolle Einblicke und ermöglichen es uns, gezielte Korrekturmaßnahmen abzuleiten. Kundenaudits fungieren als Spiegelbild unserer Qualität. Ihre Ergebnisse erfassen und analysieren wir regelmäßig, um die Qualitätssicherung ständig zu optimieren.

Um das Qualitätsbewusstsein auf allen Ebenen zu stärken, fördern wir kontinuierlich die Weiterbildung unserer Qualitätsmanagementkoordinatoren (QMK) und Qualitätsbeauftragten (QBs). Unsere Plattform Prozess- und Dokumentenmanagement sorgt dabei für eine fortlaufende Optimierung durch dokumentierte Zugriffszahlen, Änderungen und modellierte Prozesse.

Durch die Integration relevanter LEAN-Management-KPIs steigern wir nicht nur die Effizienz, sondern reduzieren auch Fehler. Zusätzlich treiben wir Innovationen voran, indem wir mit dem 3i-Ideenmanagement Verbesserungspotenziale erfassen und anhand messbarer KPIs aus der 3i-Kampagne umsetzen.

Mit jeder realisierten Verbesserung wird unser Anspruch an Qualität sichtbarer, nachvollziehbarer und nachhaltiger. So schaffen wir die Grundlage für eine zukunftsfähige Bauqualität, die Vertrauen stärkt, Prozesse optimiert und den Erwartungen unserer Kunden auch morgen gerecht wird.

QUALITÄT IN ZAHLEN UND FAKTEN



43

Interne Audits



30

Externe Audits



125

Verbesserungsmaßnahmen



8

Interne HSEQ-Auditoren



7

Qualitätsmanagement-koordinatoren (QMK)



54

Qualitätsbeauftragte (QB)

BAUPROFIS-KAMPAGNE – LÖSUNGEN VON PROFIS FÜR PROFIS

Mit unserer im Jahr 2024 gestarteten Kampagne „Bauprofis – Lösungen von Profis für Profis“ haben wir das Ideenmanagement bei LEONHARD WEISS auf ein neues Level gehoben. Im Mittelpunkt stand dabei der direkte Austausch mit unseren Fachkräften auf den Baustellen – dort, wo Qualität entsteht. Ziel war es, praxiserprobte Lösungen unternehmensweit sichtbar zu machen, Wissen zu teilen und gemeinsam besser zu werden.

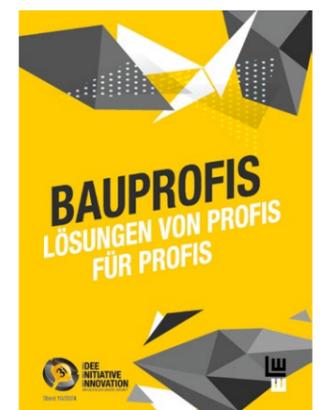


Herzstück der Kampagne ist unsere firmeneigene Ideenmanagement-Plattform „3i“. Die drei Begriffe Idee, Initiative und Innovation stehen dabei für das, was unsere Kultur ausmacht: Mitdenken, Mitgestalten und Mut zu Neuem.

Die Ergebnisse sprechen für sich:

- » Über 120 Ideen wurden im Jahr 2024 über das Ideenmanagement eingereicht – mehr als 70 davon wurden bereits erfolgreich umgesetzt.
- » Der Fokus lag auf Effizienzsteigerung, Nachhaltigkeit und Qualitätsverbesserung im Bauprozess.
- » Mit dem Abschluss der Kampagne entstand das „Bauprofis-Ideenbuch“ mit rund 100 bewährten Lösungen – ein praktisches Nachschlagewerk, das allen Mitarbeitern zur Verfügung gestellt wurde.
- » Ob analog auf der Baustelle oder digital über das 3i-Portal: Unsere Mitarbeiter haben gezeigt, wie viel Innovationskraft in ihrem täglichen Tun steckt.

So wird aus Erfahrung Exzellenz und aus Wissen messbare Verbesserung. Die Bauprofis-Kampagne stärkte damit nicht nur unser Qualitätsmanagement, sondern auch unsere Kultur der kontinuierlichen Verbesserung.



● WIR GESTALTEN DAS MORGEN UND HALTEN UNS AN REGELN

WIR FOLGEN UNSEREM INNEREN KOMPASS

COMPLIANCE

Für LEONHARD WEISS sind Geschäftsethik und Compliance Elemente erfolgreicher Geschäftsführung und Kundenorientierung. Gesetzestreu Verhalten ist eine unverzichtbare Voraussetzung unserer unternehmerischen Tätigkeit und trägt maßgeblich zu unserem Erfolg bei. Für alle Mitarbeiter sind neben gesetzlichen Vorschriften und sonstigen geltenden Regelungen der Staaten, in denen wir tätig sind, alle unternehmensinternen Regeln und Standards verbindlich. Ethische Standards wie Integrität, Fairness und gesellschaftliche Verantwortung sind für uns als wertebasiertes, familiengeführtes Bauunternehmen eine Selbstverständlichkeit. Diesem Verständnis folgend, ist unser Compliance-System ein fester Bestandteil von LEONHARD WEISS.



Es definiert die generellen Prinzipien unseres Handelns untereinander, mit Lieferanten und Nachunternehmern sowie Auftraggebern und sonstigen Dritten. Der Verhaltenskodex ist die Basis und der gemeinsame Nenner für alle Mitarbeiter – einschließlich aller verbundenen Unternehmen im In- und Ausland. Darüber hinaus sind unsere Lieferanten, Dienstleister und Nachunternehmer vertraglich dazu verpflichtet, unsere Grundsätze einzuhalten. Unser Compliance-System umfasst folgende Schwerpunkte:



Mensch, Arbeit, Soziales



Wirtschaftsethik



Umweltschutz und Nachhaltigkeit



Hinweise auf Fehlverhalten

Auch organisatorisch ist die Compliance fest im Unternehmen verankert. So stehen den Mitarbeitern mehrere Anlaufstellen bei Fragen oder gar Hinweisen auf Compliance-Verstöße zur Verfügung. Mit unserem Hinweisgebertool stellen wir unseren Mitarbeitern eine Meldemöglichkeit zur Abgabe von Hinweisen, auf Wunsch auch anonym, zur Verfügung. Das Hinweisgebersystem funktioniert wie ein von zwei Seiten zugängliches, sicheres Schließfach, das auch nach Abgabe eines Hinweises eine vertrauliche Kommunikation zwischen Hinweisgeber und Bearbeiter ermöglicht. Zudem findet ein enger Austausch zwischen den Ansprechpartnern der Bereiche und einer zentralen Koordinationsstelle statt. Für ein wirksames Compliance-System ist eine gelebte und wirksame Compliance unerlässlich. Daher sind Sensibilisierungs- und Schulungsmaßnahmen für uns von zentraler Bedeutung.

GESCHULTE MITARBEITER COMPLIANCE

2022	2023	2024
771	2.341	1.325

KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG

Wir tolerieren keine strafbaren Geschäftspraktiken, insbesondere keine Form der Korruption. Die Geschäftsführung und alle Mitarbeiter stellen höchste Ansprüche an deren Vermeidung und Bekämpfung. Wir treffen alle Entscheidungen ausschließlich auf der Basis unternehmerischer Überlegungen und erwarten dies auch von unseren Geschäftspartnern. In keiner Weise nehmen wir durch das Anbieten oder Gewähren von persönlichen Vorteilen Einfluss auf die Entscheidungen unserer Geschäftspartner und deren Mitarbeiter, von Amtsträgern oder sonstiger Dritter. Wir dulden auch nicht den Versuch anderer, unsere Tätigkeit auf diese Weise unsachgemäß zu beeinflussen und fordern entsprechend auch keine gesetzeswidrigen persönlichen Vorteile oder nehmen diese an.

DATENSCHUTZ

Im Zuge des technologischen Fortschritts und der Digitalisierung gewinnen Daten immer mehr an Bedeutung. Der Gedanke, der dem Datenschutz zu Grunde liegt, besagt, dass die informelle Selbstbestimmung ein grundlegendes Persönlichkeitsrecht ist, welches es zu wahren gilt. Vor diesem Hintergrund tun wir gut daran, den Datenschutz ernst zu nehmen. Die Beachtung des Datenschutzes und seiner Regelungen ist ein wichtiges Signal an unsere Partner und an unsere eigenen Mitarbeiter. Es zeugt von Verantwortung und Verlässlichkeit. Daher arbeitet LEONHARD WEISS fortlaufend an der Intensivierung des Datenschutzes innerhalb des Unternehmens. Mit dem Datenschutzbeauftragten, der Datenschutz-Koordinationsstelle und den unternehmensinternen Regeln und Standards definieren wir einen Rahmen, in welchem der Schutz personenbezogener Daten angemessen berücksichtigt wird.

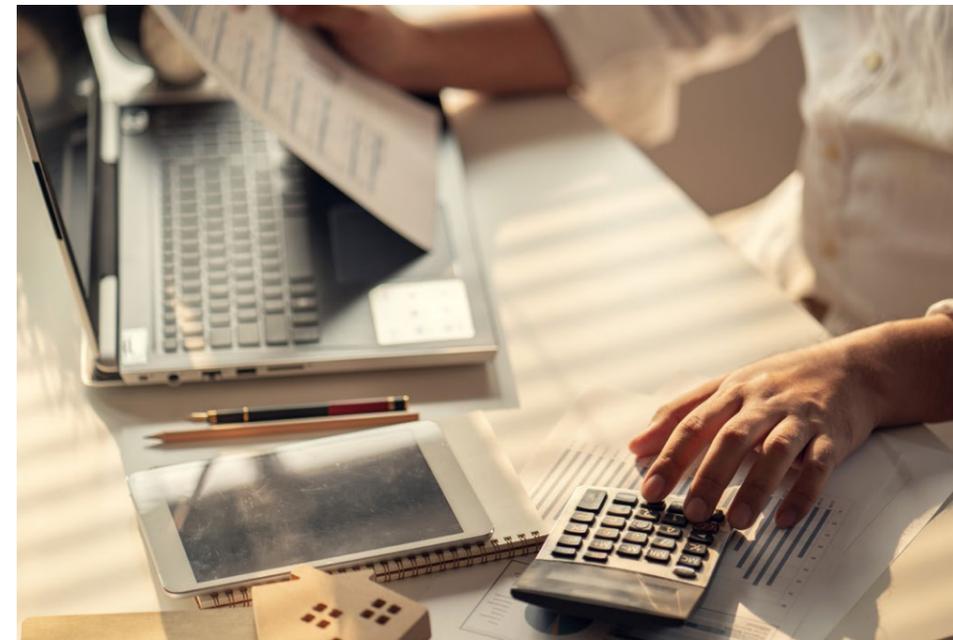
GEMELDETE DATENSCHUTZPANNEN

2022	2023	2024
3	1	1



STEUERN

Die Erhebung von Steuern zur Deckung des Staatshaushalts ist eines der wichtigsten Ziele zur Finanzierung staatlicher Aufgaben. Deshalb betrachten wir Steuern als wesentlichen Teil einer funktionierenden Corporate Governance und halten uns strikt an steuerrechtliche Regelungen. In diesem Sinne entrichtet LEONHARD WEISS seine Steuern nach dem Wertschöpfungsprinzip und verfolgt keine Steuerstrategie, noch erhebt das Unternehmen eine Gruppensteuerquote. Die Verrechnung von gruppeninternen Aktivitäten erfolgt unter Anwendung des Fremdvergleichsgrundsatzes (arm's length principle).



Der zentrale Steuerfachbereich verantwortet die nationale Steuerfunktion und berichtet an die kaufmännische Leitung der Geschäftsführung. Sie beobachtet alle nationalen und internationalen Entwicklungen im Bereich des Steuerrechts, auch unter Einbeziehung externer Spezialisten. Gegenüber den Finanzbehörden verhält sich LEONHARD WEISS kooperativ und arbeitet eng mit ihnen zusammen. Dies reduziert die steuerlichen Risiken und erhöht die Sicherheit der gewählten steuerlichen Standpunkte. Eine aktive Einflussnahme auf Gesetzgebung seitens LEONHARD WEISS erfolgt nicht. LEONHARD WEISS hat in den letzten Jahren ein Tax Compliance Management System (Tax CMS) eingeführt, das die steuerlichen Pflichten sicherstellen soll. Die Tax Compliance ist ein wirksames Instrument, um Haftungs- und Strafrisiken für Unternehmen und deren Organe entgegenzuwirken. Das Tax CMS ist bei LEONHARD WEISS ein fortlaufender Prozess, der stetig unter der Prüfung einer Wirtschaftsprüfungsgesellschaft weiterentwickelt wird. Steuerrisiken, wie bspw. etwaige Verdachtsfälle basierend auf Beanstandungen im Rahmen der steuerlichen Betriebsprüfung, werden durch den Steuerfachbereich identifiziert und mithilfe von Maßnahmen minimiert bzw. bestenfalls ganz abgestellt. Dies erfolgt in Abstimmung mit den betroffenen Fachbereichen bzw. dem Bereich Finanzen-Rechnungswesen-Controlling und bei Bedarf unter Einbeziehung der Geschäftsführung



KLIMA UND UMWELT

● WIR GESTALTEN DAS MORGEN ÖKONOMIE & ÖKOLOGIE IM EINKLANG

WIR SCHONEN UNSERE UMWELT

Als Bauunternehmen ist uns bewusst, dass unsere Arbeit direkt in die Umwelt eingreift. Doch wir sehen uns nicht nur als Bauausführende, sondern als Gestalter einer nachhaltigen Zukunft. Unser Ziel ist es, im Einklang mit der Natur zu arbeiten und dabei Verantwortung zu übernehmen, im Sinne der Umwelt, in der wir leben und bauen.

Unser Engagement für den Umweltschutz ist tief in unseren Unternehmenswerten verankert und wird durch ein umfassendes Umweltmanagementsystem gestützt. Bereits seit 2023 sind wir nach ISO 14001 zertifiziert – ein klarer Beweis für unsere hohen Standards im Umweltmanagement. 2024 haben wir diesen Weg konsequent weitergeführt und unsere Umweltpolitik mit einer Energiepolitik vereint. Das Ergebnis: die erfolgreiche Zertifizierung nach ISO 50001 im November 2024. Diese Meilensteine unterstreichen unser Versprechen, die Umweltbelastungen unserer Geschäftsaktivitäten kontinuierlich zu reduzieren.

Mit gezielten Maßnahmen steigern wir unsere Energieeffizienz, fördern die Kreislaufwirtschaft und optimieren unsere Ressourcennutzung. Workshops und Schulungen sensibilisieren unsere Mitarbeiter, damit sie aktiv zur Umsetzung unserer Umwelt- und Energiepolitik beitragen. Unser Motto „Wir gestalten das Morgen“ ist dabei nicht nur ein Leitgedanke, sondern ein Versprechen: Wir setzen auf Bauprozesse, die nicht nur die Umwelt schonen, sondern auch langfristig wirtschaftlich und innovativ sind.

Durch die Zertifizierungen nach ISO 14001 und ISO 50001 schaffen wir Transparenz, steigern unsere Effizienz und stärken unsere Wettbewerbsfähigkeit. So leisten wir nicht nur einen Beitrag zum Klimaschutz, sondern auch zur Sicherung unserer gemeinsamen Zukunft – mit Freude am Bauen und Respekt vor der Natur.



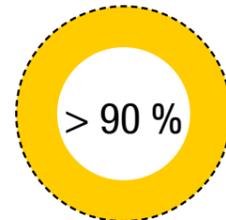
WIR SIND AUF DEM WEG ZUR KLIMANEUTRALITÄT

TREIBHAUSGASEMISSIONEN

Dem Pariser Klimaabkommen folgend hat sich LEONHARD WEISS das Ziel gesetzt, bis spätestens 2045 über alle Scopes hinweg klimaneutral zu werden. Nebst unseren seit 2020 nach den internationalen Standards des Greenhouse Gas Protocols erfassten Scope 1- und Scope 2-Emissionen arbeiten wir derzeit intensiv an der Erhebung unserer Scope 3-Emissionen. Diese stellen den größten Hebel bei der Erreichung unseres Ziels dar. Zudem befassen wir uns intensiv mit dem Ausbau der Treibhausgasdatenerfassung in unseren Tochtergesellschaften sowie mit der Konsistenz, Relevanz und Vergleichbarkeit unserer Daten.

Mit rund 89 % wird der größte Teil unseres Energieverbrauchs durch den Einsatz von Treibstoff verursacht. Dieser wird vor allem für den Betrieb der Baumaschinen und Baugeräte sowie für deren Transport von und zu den Baustellen benötigt. Auch die Nutzung der Firmenfahrzeuge fließt in den Treibstoffverbrauch mit ein. Darüber hinaus kommen häufig Dieselgeneratoren zur Stromversorgung von Baucontainern zum Einsatz, sofern auf der Baustelle keine Anbindung an das Stromnetz möglich ist. Einen weiteren markanten Anteil beim Energieeinsatz stellt der Stromverbrauch dar. Über unsere Stromrahmenverträge beziehen wir sowohl für die Immobilien als auch für unsere Baustellen grünen Strom.

2024 wurden durch eigene PV-Anlagen insgesamt 562 MWh (2023: 456 MWh) erzeugt, was einer Steigerung von rund 23 % entspricht. Davon konnten rund 71 % selbst genutzt werden, während der Rest in das Stromnetz eingespeist wurde. Seit 2024 decken wir bereits mehr als 90 % unseres Strombedarfs an eigenen und angemieteten Standorten mit Ökostrom.



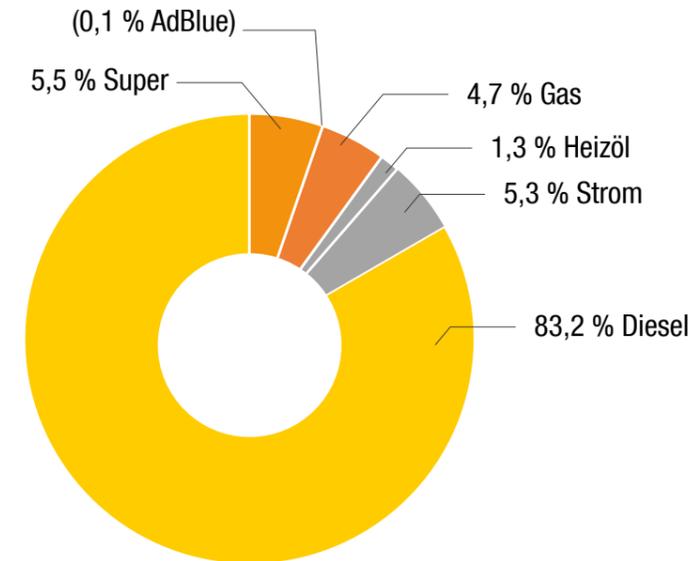
Ökostrom an unseren Standorten

Energieverbräuche in MWh ¹	2022	2023	2024
Wärmeenergie	19.131	16.401	14.537
Strom	7.323	9.242	12.893
Treibstoffe ²	197.903	199.446	215.795
Gesamtenergieverbrauch	224.357	225.089	243.225

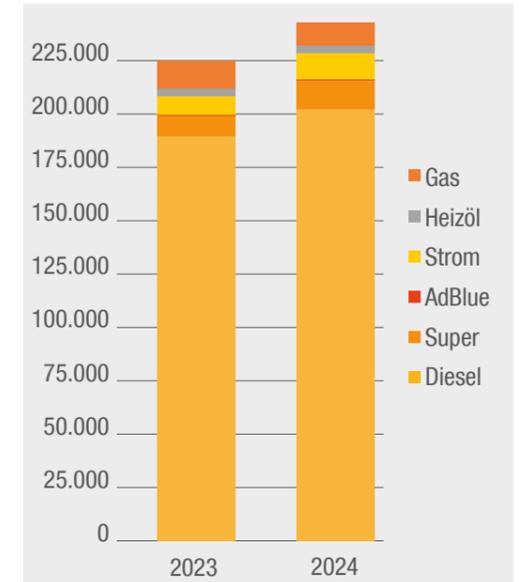
¹ Die Werte weichen von den in den Jahren 2020 bis 2023 berichteten Zahlen ab, da diese nun ausschließlich auf die LEONHARD WEISS GmbH & Co. KG bezogen sind, um die Konsistenz im Bericht zu gewährleisten.

² Bei den Treibstoffen wird auch die private Nutzung der Firmenfahrzeuge miteinbezogen.

Energie-Mix 2024



Energieverbrauch 2023 vs. 2024



Der dritte wesentliche Energieverbrauch ist auf den Einsatz von Wärmeenergie zum Beheizen von Gebäuden und Baucontainern zurückzuführen. Diese wird überwiegend durch den Einsatz von Gas (78 %) und Heizöl (22 %) gewonnen.

Ein steigendes Auftragsvolumen erfordert einen höheren Energieeinsatz. Daher setzen wir unseren Gesamtenergieverbrauch stets ins Verhältnis zur erbrachten Bauleistung. Im Jahr 2024 lag der Energieintensitätsquotient bei etwa 108 MWh pro Million Euro Bauleistung und konnte durch unsere Optimierungsmaßnahmen im Vergleich zum Vorjahr um rund 4 % reduziert werden. Wir setzen diesen Weg entschlossen fort, um unseren Energieeinsatz kontinuierlich zu verbessern und weitere Einsparpotenziale zu erschließen. Die Ermittlung der Energieverbräuche basiert auf Rechnungen von Energieversorgern, Nebenkostenabrechnungen, Ablesungen von Zählerständen sowie Hochrechnungen. Bei erforderlichen Umrechnungen wurden Durchschnittspreise und die Umrechnungsfaktoren gemäß dem Informationsblatt CO₂-Faktoren des Bundesamts für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle herangezogen.

SCOPE 1 UND 2

Eines der Ziele unserer Nachhaltigkeitsstrategie besteht darin, bis zum Jahr 2045 vollständige Klimaneutralität zu erlangen. Seit 2020 ermitteln wir unseren Scope 1- und Scope 2-Fußabdruck und haben darauf basierend einen Stufenplan entwickelt, um unsere CO₂-Äquivalent-Emissionen (CO₂-e) schrittweise zu reduzieren. Dieser umfassende Stufenplan ist in vier zentrale Themenfelder unterteilt: Fuhrpark, Maschinen- und Gerätepark, Strom und Wärme von Gebäuden sowie Strom und Wärme auf Baustellen. Alle zwei Jahre werden die Umsetzung und die Wirksamkeit der getroffenen Maßnahmen geprüft und, falls erforderlich, angepasst. Zusätzlich wird alle sechs Monate der Fortschritt der einzelnen Ziele überprüft und mögliche Schnittstellen sowie Herausforderungen werden identifiziert. Infolgedessen passen wir die Projekte, die auf die Ziele einzahlen, entsprechend an. Auf den Stufenplan zur Klimaneutralität zahlen aktuell insgesamt 17 unternehmensinterne Projekte ein.

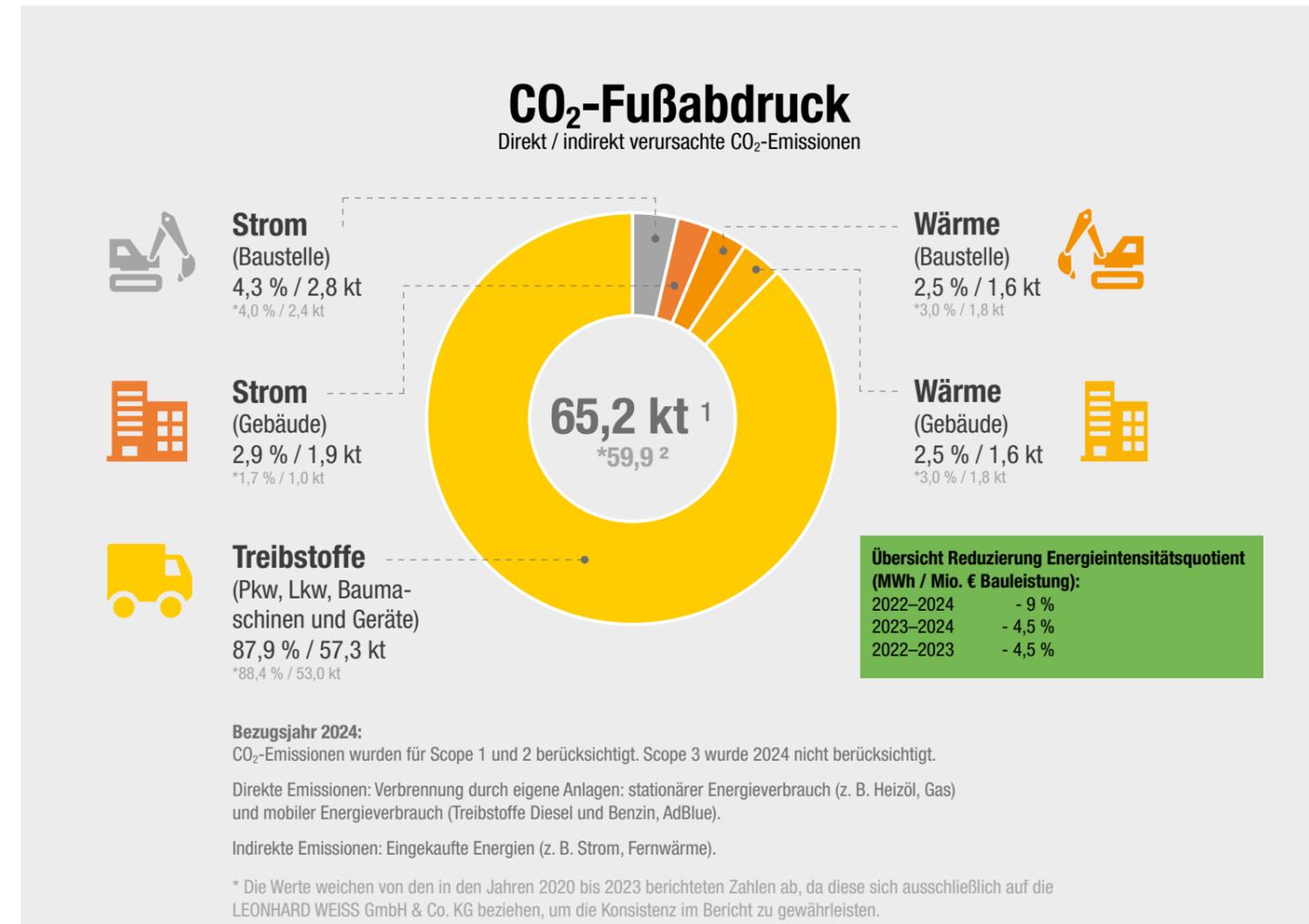
In jedem dieser Bereiche wurden verschiedene Maßnahmen in Stufen definiert, um schrittweise die Emissionen zu senken. Diese reichen von der Erneuerung unserer Fahrzeugflotte mit emissionsarmen Fahrzeugen, über die Optimierung unserer Maschinen und Geräte, bis hin zur Verbesserung der Energieeffizienz unserer Gebäude und Baustellen. Im Jahr 2024 betrug der CO₂-e-Fußabdruck rund 65 kt (2023: 59 kt).

Unser Stufenplan sieht folgende Ziele vor:

- » Bis 2030 stellen wir unseren gesamten Pkw-Fuhrpark auf CO₂-neutrale Antriebe um
- » Bis 2035 betreiben wir CO₂-freie Immobilien
- » Bis 2037 betreiben wir unseren gesamten Fuhrpark CO₂-neutral
- » Ab 2037 betreiben wir CO₂-freie Baustelleneinrichtungen
- » Bis 2040 betreiben wir einen zu 90 % CO₂-neutralen Maschinenpark

CO ₂ -Fußabdruck in t	2022	2023	2024
Wärme	4.165	3.557	3.201
Strom	2.693	3.383	4.719
Treibstoffe	52.665	53.002	57.340
Gesamt	59.523	59.942	65.260

Berechnung von 2022 und 2023 nach Standards 2024 (Vergleichbarkeit).



Für Scope 1 wurden alle Emissionen berücksichtigt, die durch die direkte Verbrennung in eigenen Anlagen und Maschinen entstehen. Hauptquelle der Treibhausgasemissionen ist der Einsatz der Treibstoffe Diesel und Benzin. Weiterhin wurde bei Scope 1 der Einsatz von Gas und Öl für Heizzwecke berücksichtigt. Unter Scope 2 fallen die Emissionen durch den Einkauf von Energie. Diese beziehen sich überwiegend auf die Nutzung von Strom und teilweise Fernwärme. Die Berechnung der Emissionen erfolgte in Anlehnung an das gültige Informationsblatt CO₂-Faktoren (Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle).

¹ Erläuterung Erhöhung Ausstoß: Der Anstieg des CO₂-Fußabdrucks ist unter anderem darauf zurückzuführen, dass die Bauleistung um rund 13 % gegenüber dem Vorjahr gestiegen ist, was einen dementsprechend höheren Energiebedarf zur Folge hatte. Zudem verbessern wir von Jahr zu Jahr die Qualität der Datenerhebung. Dies ermöglicht uns, dass die Berechnungen präziser werden und Abweichungen zu den Kennzahlen aus den Vorjahren zur Folge haben.

² Die Werte weichen von den in den Jahren 2020 bis 2023 berichteten Zahlen ab, da diese nun ausschließlich auf die LEONHARD WEISS GmbH & Co. KG bezogen sind, um die Konsistenz im Bericht zu gewährleisten

SCOPE 3

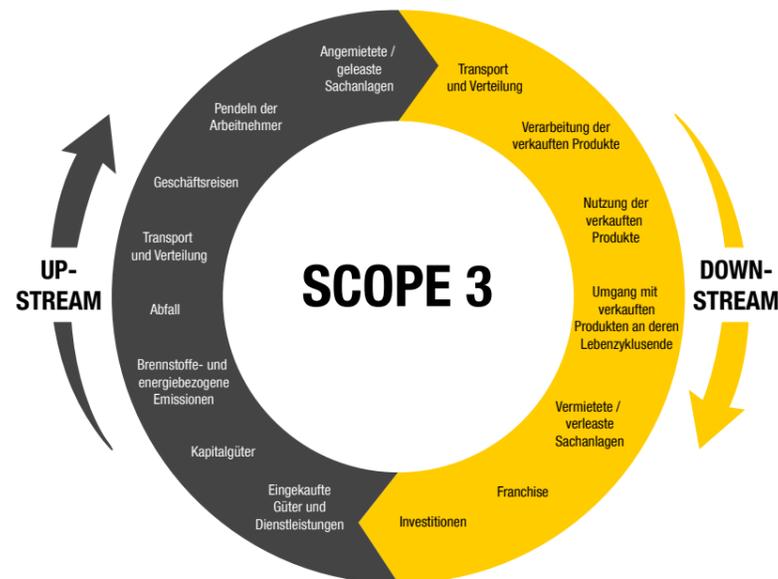
Scope 3 ist ein entscheidender Aspekt des Treibhausgasprotokolls (Greenhouse Gas Protocol), das international anerkannt ist und sich auf indirekte Emissionen bezieht, die in der Wertschöpfungskette eines Unternehmens auftreten. Sie entstehen durch Aktivitäten, die das Unternehmen nicht unmittelbar kontrolliert, aber dennoch beeinflussen kann, wie zum Beispiel durch eingekaufte Güter und Dienstleistungen, Geschäftsreisen oder die Pendlerwege von Mitarbeitern.

Im vergangenen Jahr haben wir unser Engagement in Bezug auf Scope 3 erheblich gesteigert. Nach der Erarbeitung eines Konzepts im Jahr 2023, das ein erstes Verständnis für die Komplexität und den Umfang unserer Scope 3 Emissionen ermöglichte, sind wir im Jahr 2024 einen bedeutenden Schritt vorangekommen und haben auf dieser Basis unser Konzept detaillierter ausgearbeitet.

Wir haben mehrere Workshops mit Experten durchgeführt, um ein finales, erweitertes Konzept auszuarbeiten. Der Fokus lag dabei auf der Erfassung von Kennzahlen und der Ausarbeitung von Strategien zur Emissionsreduzierung in allen für uns relevanten Bereichen des Scope 3:

Dabei haben wir initial folgende Felder des Scope 3 betrachtet:

- » Eingekaufte Güter und Dienstleistungen
- » Kapitalgüter
- » Brennstoff- und energiebezogene Emissionen
- » Transport und Verteilung vorgelagert
- » Abfall
- » Geschäftsreisen
- » Pendeln der Arbeitnehmer
- » Angemietete oder geleaste Sachanlagen
- » Vermietete oder verleaste Sachanlagen
- » Investitionen



Für jeden dieser Bereiche haben wir spezifische Vorgehensweisen entwickelt, um Emissionen zu quantifizieren und Reduktionsmöglichkeiten zu identifizieren. Das erweiterte Konzept ist das Ergebnis intensiver Arbeit und stellt einen großen Fortschritt in unserem Bestreben dar, eine umfassende und genaue Klimabilanz zu erstellen. Es spiegelt unser fortwährendes Engagement für Nachhaltigkeit und unseren proaktiven Ansatz, um unsere Auswirkungen auf die Umwelt zu reduzieren, wider.

Indem wir weiterhin den Dialog mit unseren Kunden und Lieferanten suchen, streben wir eine partnerschaftliche Reduktion der CO₂-Emissionen in unserer gesamten Lieferkette an. Wir freuen uns über die bisher erzielten Fortschritte und sind zuversichtlich, dass wir auf diesem Weg weiterhin positive Veränderungen herbeiführen können.

EMISSIONSERFASSUNG VON BAUSTOFFEN

Mit dem Ziel, zukünftig Nachhaltigkeitswerte bei der Kalkulation von Projekten zu ermitteln, wurde mithilfe unserer Unterstützung ein Nachhaltigkeitsmodul für eine Bauprojektmanagement-Software entwickelt.

Neben verschiedenen Emissionswerten wie CO₂, Feinstaub, Dieserverbrauch und Lärmemissionen kann über einen Label-Katalog in diesem Modul der gesamte Lebenszyklus über die gesamte Nutzungsdauer abgebildet werden. Die Grundlagen für die Emissionsfaktoren liefern uns offizielle Datenbanken, z. B. ÖkobauDat oder die Hersteller selbst.



Darüber hinaus war das Ziel, einen neuen Datenstandard beim elektronischen Datenaustausch zu schaffen. Durch die Initiative beim Bundesverband Bausoftware (BVBS) und Gemeinsamer Austausch für Elektronik im Bauwesen (GAEB) wurde der allgemeine Datenaustausch zwischen Auftraggeber und Auftragnehmer um die Dimension der Nachhaltigkeitswerte erweitert. Dies bildet nun die Grundlage für einen genormten Austausch von CO₂-Daten. Wir planen bei LEONHARD WEISS zukünftig das neue Modul bei unserer Angebotsbearbeitung einzusetzen. Es unterstreicht unser Engagement für die Wahrung der Umwelt und die Schaffung eines nachhaltigen Wachstums.

VERANSCHAULICHUNG DER EMISSIONSREDUKTION FÜR DEN AUFTRAGGEBER



KLIMABEWUSSTE ENERGIEINNOVATIONEN AUF BAUSTELLEN

Das Morgen bauen bedeutet nicht beim Status Quo des technisch Machbaren zu verbleiben, sondern stets die Augen für Innovationen und die Fortentwicklung der Technik offen zu halten. Daher sind wir regelmäßig im engen Austausch mit verschiedenen Herstellern und verfolgen den Markt und dessen Produktentwicklungen und Lösungsangebote aufmerksam. Neuester Technik begegnen wir zugewandt, führen umfangreiche Praxistests durch und prüfen etwaige Anwendungsmöglichkeiten.

Zu nennen sind hierfür beispielhaft:

- » Erweiterte Testphase eines Prototyp-Batteriespeichers im Kraneinsatz: Mithilfe dieses Batteriespeichers mussten wir auf keinen Generator zurückgreifen. Zudem konnten wir auf die Beantragung eines kostspieligen 125-A-Baustromanschlusses verzichten. Der zentrale Vorteil des Batteriespeichers: Er verursacht weder Motorenlärm noch Abgasemissionen.
 - » Erweiterte Testphase eines 25-t-Kettenbaggers in Kombination mit einem Ladecontainer mit integriertem Batteriespeicher: Mit dem Test wurde ein möglicher Einsatz von elektrischen Großgeräten bei LEONHARD WEISS geprüft.
 - » Nach positiv verlaufenen Tests hielten 2024 die ersten elektrisch betriebenen Radlader sowie Teleskoplader Einzug bei LEONHARD WEISS.
 - » Die Installation einer Photovoltaikanlage auf einem Baustellencontainer: Diese ist an einen 6-kWh-Batteriespeicher angeschlossen und ermöglicht den Betrieb einer Schrankenanlage für die Zufahrtskontrolle. Auf Grundlage dieses Konzeptes erfolgte eine Weiterentwicklung in Zusammenarbeit mit unserem Partner EKU Power Drives. Damit kann zukünftig der Betrieb kleinerer Verbraucher emissionsfrei sichergestellt werden, indem wir Stromaggregate ersetzen.
- Für die Photovoltaikanlage erhielt LEONHARD WEISS zusammen mit unserem Partner EKU Power Drives am 24. April 2024 die Auszeichnung für besonders innovative Entwicklungen der bayrischen Baubranche. Seit 2024 ist die Photovoltaikanlage samt Erweiterungen für unsere Baustellencontainer serienmäßig erhältlich.



Durch langfristige Partnerschaften, Technologieoffenheit und einen wachsenden Blick auf den Markt gestalten wir eine zukunftsorientierte Beschaffung. Im intensiven Austausch zwischen unseren Spezialisten der Maschinentechnik mit Herstellern und durch gezieltes Feedback derer, fördern wir Innovationen, um die besten Produkte für unsere Anwender bereitzustellen und dabei unsere Nachhaltigkeits- und CO₂-Ziele zu verfolgen.

JÜRGEN VOSS
Bereichsleiter Technik – Einkauf und Lagermanagement



● WIR GESTALTEN DAS MORGEN MIT MODERNSTER TECHNIK

WIR LENKEN UNSERE MOBILITÄT IN RICHTUNG CO₂-NEUTRALITÄT

STRASSENFAHRZEUGE

Rund die Hälfte des gesamten Treibstoffverbrauchs entfällt auf den Einsatz von Straßenfahrzeugen, die zur Versorgung von Baustellen mit Maschinen, Material und Personal sowie für weitere Dienstzwecke genutzt werden. Hierzu zählen neben den Lkw auch Busse und Pkw. Bei der Anschaffung sämtlicher Fahrzeuge werden stets die neusten technischen Standards berücksichtigt. Knapp 95 % aller Straßenfahrzeuge entsprechen der Abgasnorm EURO 6. Der Treibstoffverbrauch je 100 km der einzelnen Fahrzeuggruppen ist 2024 leicht angestiegen. Aufgrund der hohen Anzahl an Pkw entfällt der größte Verbrauch auf diese Fahrzeuggruppe, obwohl die Pkw im Vergleich zu den Lkw einen deutlich geringeren Verbrauch aufweisen. Um im Bereich der Straßenfahrzeuge den Treibstoffverbrauch und somit auch den Ausstoß von Treibhausgasemissionen zu reduzieren, optimieren wir Prozesse und testen alternative Antriebstechniken.

Durchschnittlicher Treibstoffverbrauch in l je 100 km ¹	2022	2023	2024
Pkw ²	6,67	6,60	7,26
Busse / Kombi / Doka	10,40	10,42	12,41
Klein-Lkw	18,26	19,23	30,16
Lkw	41,22	36,40	45,57

Anteil am Treibstoffverbrauch der Straßenfahrzeuge in % ¹	2022	2023	2024
Pkw ²	33	34	37
Busse / Kombi / Doka	20	20	27
Klein-Lkw	16	16	7
Lkw	32	30	29

¹ Für eine genauere und technisch korrekte Zuordnung wurde 2024 die Clusterung angepasst. Dies führt zu einer Diskrepanz der Kennzahlen im Vergleich zu den Vorjahren.

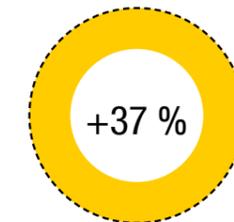
² Umfasst auch die Privatnutzung der Firmenfahrzeuge.

EINSATZ VON HVO

HVO (= Hydrotreated Vegetable Oil) ist ein synthetischer Dieselmotorkraftstoff, der aus Rest- und Abfallstoffen aus der Lebensmittelindustrie hergestellt wird. Durch dessen Einsatz lassen sich im Vergleich zu fossilem Diesel bis zu 92 % der Treibhausgase über den gesamten Kraftstoff-Lebenszyklus einsparen. Weitere Vorteile sind eine sauberere Verbrennung durch besser funktionierende Abgasnachbehandlungssysteme, eine reduzierte Rußentwicklung, reduzierte Geräuschemissionen und eine bessere Kälteempfindlichkeit sowie eine exzellente motorische Verträglichkeit. Bei LEONHARD WEISS setzten wir diesen Kraftstoff bereits bei Langzeittests mit mehreren Netzbaukolonnen und bei der CO₂-reduzierten Baustelle in Tübingen ein.

KONTINUIERLICHER AUSBAU UNSERER E-INFRASTRUKTUR

Zur Erreichung unseres Stufenplans in Scope 1 und 2 zur CO₂-Reduktion bauen wir unsere E-Infrastruktur weiter aus. Nach dem Errichten der Ladeinfrastruktur an den beiden Hauptstandorten hatte das Folgeprojekt der #Elektropioniere das Ziel, eine Ladeinfrastruktur auch an den anderen LW-Standorten umzusetzen. Neben der Betrachtung des individuellen Bedarfs an E-Pkw erfolgte der Ausbau auch unter Berücksichtigung der Möglichkeiten vor Ort. Im Projektverlauf erfolgte darüber hinaus eine kontinuierliche Anpassung unseres Fuhrparks und der öffentlichen Lademöglichkeiten.



Ladepunkte
im Vgl. zu 2023



Elektrofahrzeuge
im Vgl. zu 2023

ELEKTROPIONIERE 2.0

Im Jahr 2024 haben wir unser Programm „Elektropioniere 2.0“ erfolgreich abgeschlossen. Bereits 2022 hatten wir unser erstes Projekt „Elektropioniere 1.0“ gestartet, mit dem Ziel, die Elektrifizierung des Fuhrparks ganzheitlich zu betrachten. Unser Ziel war es, eine 360°-Lösung zu schaffen, die alle Aspekte und Prozesse der Elektrifizierung unserer Firmenflotte berücksichtigt.

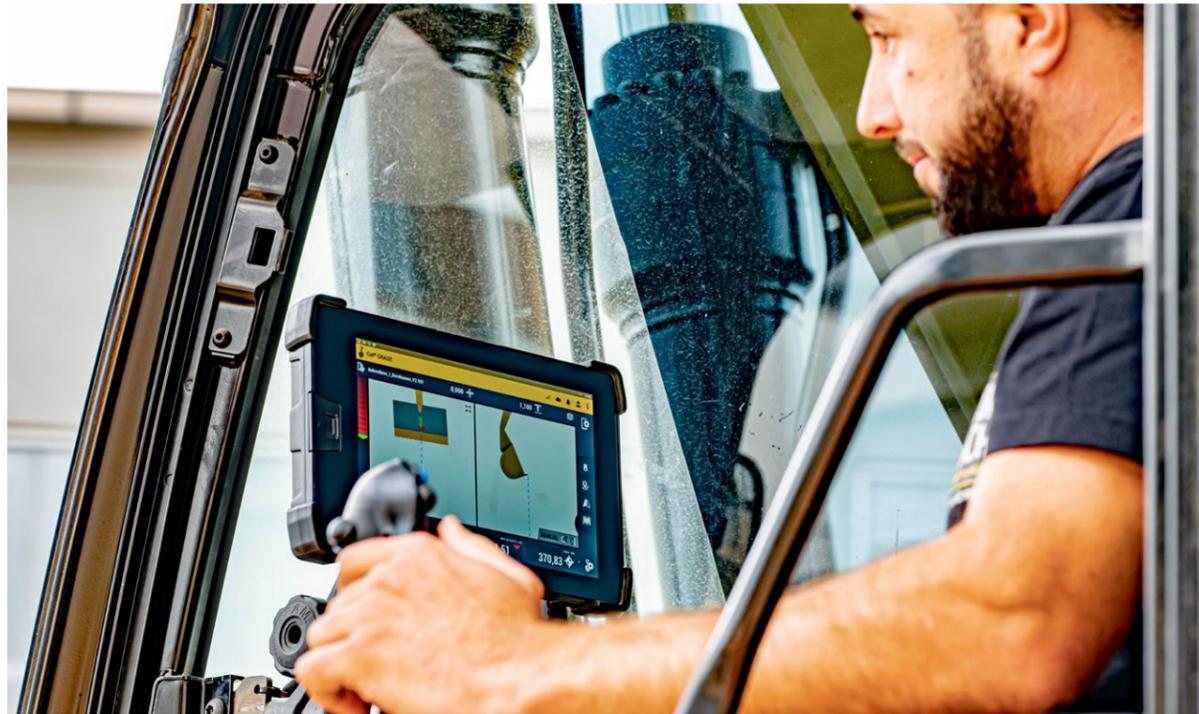
Nach dem erfolgreichen Aufbau der Ladeinfrastruktur an unseren Standorten lag der Fokus im Jahr 2024 darauf sicherzustellen, dass elektrifizierte Pkw, die zwischen Baustellen unterwegs sind, leicht und effizient mit Strom versorgt werden können. Hierzu wurden mobile Ladestationen entwickelt. Gleichzeitig haben wir die Ladeinfrastruktur an unseren Standorten weiter ausgeweitet und das Laden zu Hause für unsere Mitarbeiter verbessert.

Ein wesentlicher Bestandteil unseres Ansatzes war es, die Elektrifizierung ganzheitlich zu betrachten. Dies bedeutete, dass wir nicht nur die Fahrzeuge selbst, sondern auch die notwendige Infrastruktur und die Integration in unseren Arbeitsalltag in den Fokus genommen haben. Durch diese umfassende Betrachtung und die kontinuierliche Anpassung und Verbesserung unserer Prozesse sehen wir, dass die Nutzung von elektrifizierten Firmenfahrzeugen kontinuierlich steigt. Mit dieser Initiative leisten wir einen wichtigen Beitrag zur Förderung einer nachhaltigeren Mobilität. Die 360°-E-Mobilitäts-Lösung bieten wir darüber hinaus auch als Komplettpaket für Kunden an.

WIR BEWEGEN GROSSES

BAUMASCHINEN

Neben den Straßenfahrzeugen haben die Baumaschinen, zu denen auch Baugeräte zählen, einen enormen Anteil am Kraftstoffverbrauch und tragen dadurch stark zu unseren Emissionen bei. Auch im Bereich der Baumaschinen werden bereits Maßnahmen ergriffen, die zu einer Reduktion des Treibstoffverbrauchs und der Treibhausgasemissionen führen sollen.



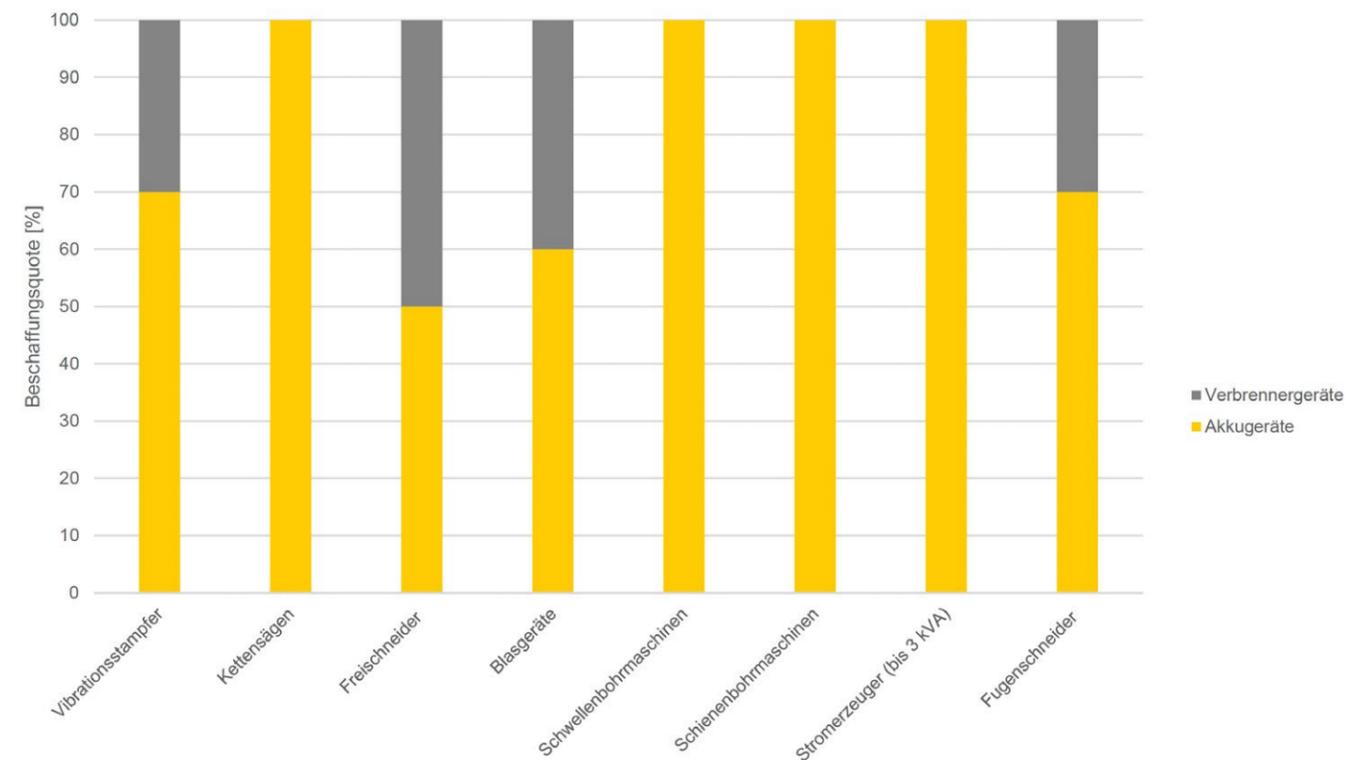
DIGITALISIERUNG DER BAUMASCHINENFLOTTE

Die Digitalisierung der Baumaschinenflotte und die Automatisierung von Prozessen spielen eine bedeutende Rolle für LEONHARD WEISS, da sie die Effizienz erhöhen und den Nachhaltigkeitsgedanken fördern. Für einen reibungslosen Einsatz von Baumaschinen auf den Baustellen müssen diese regelmäßig gewartet werden. Die Wartungsarbeiten werden teilweise direkt auf den Baustellen durchgeführt und durch den Einsatz eines Dispotools koordiniert. Dadurch lassen sich Aufgaben bündeln und Fahrwege reduzieren. Mit der Einführung der cloudbasierten Plattform Trimble Connected Community (TCC) bzw. des WorksManagers können wir das Anfahren der Baustellen zum Auslesen von Fehlermeldungen vor Ort drastisch reduzieren. Das Büro steht hierbei drahtlos mit der Baustelle in Verbindung und 3D-Modelldaten können über einen Fernzugriff direkt auf die Maschine aufgespielt werden. So lassen sich Fehler und Fragen durch eine Fernwartung remote klären. Zusätzlich führt dies zu einer Minimierung von Warte- und Ausfallzeiten sowie zu einer Reduktion der externen Serviceeinsätze durch Hersteller auf der Baustelle. Ein Großteil der Baumaschinen ist bereits mit einer Telematik ausgestattet, die das Abrufen digitaler Daten in Echtzeit ermöglicht. Seit 2023 sind auch die restlichen Baumaschinen sowie ausgewählte Klein- und Anbaugeräte im Zuge des digitalen Retrofits mit dem Telematik-System ausgerüstet.

ALTERNATIVE ANTRIEBE

Nicht nur im Straßenverkehr gewinnen elektrische Antriebe zunehmend an Bedeutung. Bereits seit mehreren Jahren setzt LEONHARD WEISS Prototypen eines Akkustampfers auf Baustellen ein. Lokal entstehen keine CO₂-Emissionen bei der Verwendung des Geräts. Damit haben wir zur Unterstützung der fortlaufenden Verbesserung und der weiteren Entwicklung emissionsfreier / -armer Geräte beigetragen und deren Einsatz punktuell getestet. 2022 haben wir eine permanente Testphase ins Leben gerufen, um akkubetriebene Baumaschinen unterschiedlicher Hersteller zu prüfen. Aufgrund der Tests wurde für ausgewählte Gerätegruppen eine verbindliche Einkaufsquote definiert, welche mindestens einmal jährlich überprüft und angepasst wird. Somit gewährleisten wir eine sukzessive und ökonomisch auskömmliche Umstellung im Sinne des LW-Stufenplans.

Beschaffungsquote für Akkuprodukte (Stand 06.11.2023)



● WIR GESTALTEN DAS MORGEN UND SCHONEN WERTVOLLE RESSOURCEN

WIR HABEN NATÜRLICHE LEBENSÄRÄUME IM BLICK

ÖKOSYSTEME, BIODIVERSITÄT UND WASSER

Wir behalten Flora, Fauna, Wasser, Boden, Luft und Mensch im Blick und haben uns zum Ziel gesetzt, die biodiversen Ökosysteme bestmöglich zu schonen. Wir sind uns bewusst, dass der Bauprozess unmittelbar in die Umwelt eingreift. Um diese dennoch bestmöglich zu schonen, findet bei der Genehmigung von Bauprojekten eine enge Abstimmung zwischen Auftraggeber, Landratsämtern und Umweltbehörden zur Festlegung schützender und umweltschonender Maßnahmen statt.

Unsere Experten aus der Geotechnik erarbeiten projektspezifische Konzepte und setzen somit einen Rahmen, diese Auflagen umzusetzen. Unsere Unterweisungen auf den Baustellen sorgen dafür, dass die Mitarbeiter zu den entsprechenden Umweltthemen sowie diversen Schutzmaßnahmen sensibilisiert werden.

Durch innovative Schulungsmaßnahmen stellen wir sicher, dass unsere Mitarbeiter nicht nur über die wichtigsten Energie-, Nachhaltigkeits- und Umweltthemen informiert sind, sondern auch aktiv zur Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsziele beitragen können. Die interaktive Gestaltung des E-Learnings fördert ein tieferes Verständnis für die Auswirkungen unseres Handelns auf Biodiversität, Ökosysteme, Abfallmanagement, Bodenschutz und Wasserressourcen. Gleichzeitig werden konkrete Schutzmaßnahmen vermittelt, die direkt in den Arbeitsalltag integriert werden können, um einen positiven Beitrag zur Umwelt zu leisten.

Zusätzlich werden in regelmäßigen Online-Schulungen von unseren Experten aktuelle Themen aus Abfallmanagement, Bodenmanagement und Nachhaltigkeit praxisnah vermittelt.



Umweltunterweisungen

WASSERMANAGEMENT

Wasser ist und bleibt eine wertvolle Ressource. Aufgrund der Folgen des Klimawandels werden wir zukünftig vermehrt mit Wasserknappheit und mit lokalen Starkregenereignissen konfrontiert sein. Für uns als Bauunternehmen gilt auch hier: Vorsorge ist besser als Nachsorge. Dabei sind für uns der sparsame Umgang und die Versorgung mit Frischwasser, Entsorgung von Bauabwässern und der Umgang mit Niederschlagswasser auf unseren Baustellen besonders relevant. Um den Frischwasserverbrauch für die Reinigung von beispielsweise Fahrzeugen und Baumaschinen zu reduzieren verwenden wir, wo möglich, an unseren Standorten Regenwasser, das in unterirdischen Zisternen gesammelt wird. Dies wurde auch beim Neubau der Schalhalle am Hauptstandort Göppingen umgesetzt, bei der für die Reinigung der Schalungen gesammeltes Dachwasser zum Einsatz kommt. Wir sind uns den Auswirkungen unserer Bauprojekte auf das Wasservorkommen bewusst und treffen daher Maßnahmen zum verantwortungsvollen Umgang mit der Ressource Wasser. An den Standorten wird kontaminiertes Abwasser über Abscheideanlagen vorbehandelt.

Trinkwasserverbrauch (ausgen. Baustellen)	2022	2023	2024
in cbm	13.470	14.517	13.002

NACHHALTIGER NEUBAU DER SCHALHALLE

Auch am Standort Göppingen setzen wir auf einen verantwortungsvollen Umgang mit Ressourcen. Der Neubau der Schalhalle mit Bürogebäude ist ein Beispiel für nachhaltiges und zukunftsorientiertes Bauen. Die Halle wird mit einer modernen Hackschnitzelheizung ausgestattet, die Holzabfälle und -späne als Energiequelle nutzt. Über einen Nahwärmeverbund werden zudem angrenzende Gebäude versorgt. Um den Frischwasserverbrauch weiter zu minimieren, wird das Dachwasser der Halle in einer Zisterne gesammelt und für die Schalungsreinigung wiederverwendet. Ergänzend dazu wird die Halle mit einer Photovoltaikanlage ausgestattet, die regenerative Energie liefert – ein Konzept, das wir auch bei bestehenden Gebäuden sukzessive umsetzen. Mit diesem Projekt unterstreichen wir unser Ziel, ökologische Verantwortung und innovative Bauweise zu vereinen.

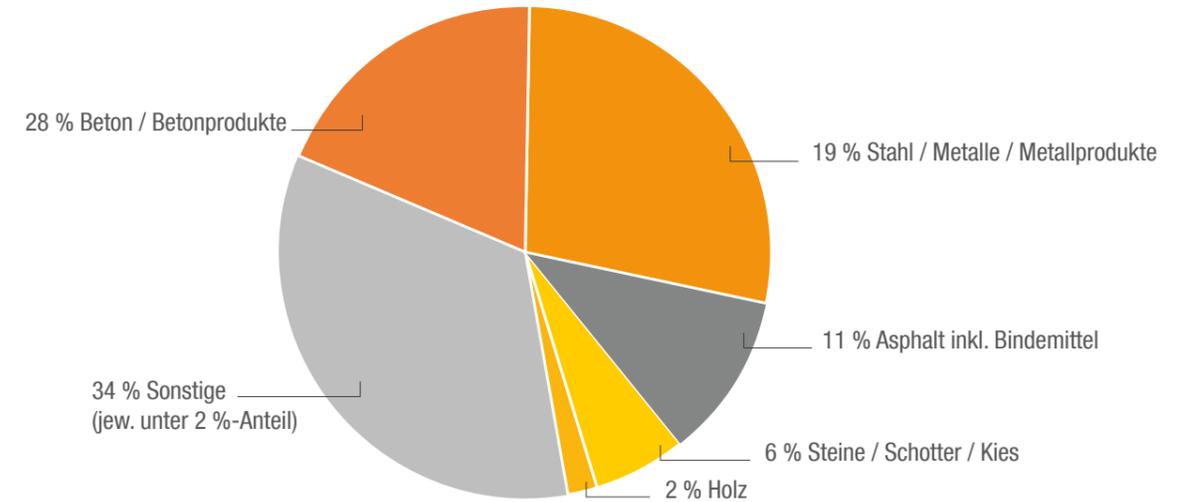
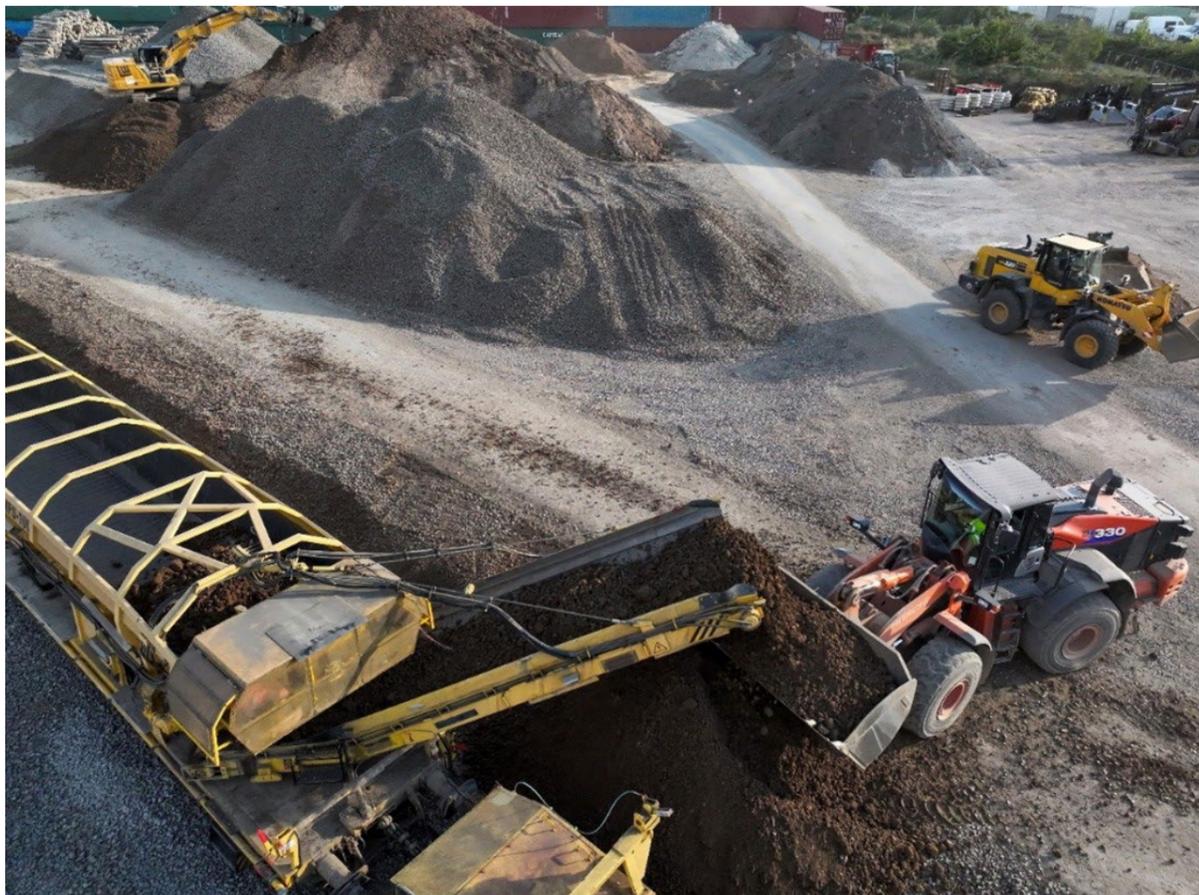


WIR WERTSCHÄTZEN UNSERE ROHSTOFFE

MATERIALEINSATZ UND MATERIALKREISLÄUFE

Baumaterialien werden mit viel Energieeinsatz hergestellt. Deshalb schätzen wir unsere Rohstoffe, wissen um deren Knappheit und führen sie der Kreislaufwirtschaft zurück. Die Verarbeitung der Materialien und Herstellung der Bauwerke findet unter Einsatz großer Maschinen statt. Für uns sind deshalb nachhaltiges Bauen und der wiederkehrende Einsatz von Materialien übergeordnete Ziele. Im Sinne einer nachhaltigen Kreislaufwirtschaft sind wir bestrebt, den Ressourceneinsatz zu reduzieren sowie Produkte und Materialien wiederzuverwenden und hierfür aufzubereiten. Die wichtigsten Materialgruppen von LEONHARD WEISS stellen Beton und Betonprodukte sowie Stahl(-produkte) und weitere Metalle dar, die zu den besonderen energie- und emissionsintensiven Materialien zählen. Diese machen rund die Hälfte des gesamten Beschaffungsvolumens, ausgehend von den Einkaufspreisen, aus. Zusätzlich zählen weitere mineralische Baustoffe wie z. B. Boden, Schotter und Recyclingmaterial zu den wesentlichen Baustoffen.

Um erfolgreich bauen zu können, müssen wir überschüssige mineralische Materialien optimal verwerten, Abfälle aufbereiten und Rohstoffe zurück in den Kreislauf bringen. Ressourcenschonendes Bauen sehen wir hierfür als Lösung für die Gegenwart und die Zukunft.



¹ Die Ermittlung der Daten erfolgt auf Grundlage der Beschaffungskosten und wird daher auch von den Marktpreisen beeinflusst. Eine Auswertung nach Gewicht oder Volumen ist aktuell nicht möglich.

INTELLIGENTES BODENMANAGEMENT

Natürlicher Boden ist eine endliche Ressource. Je nach Klima, Ausgangsgestein, Alter und natürlicher sowie anthropogener Umwelteinflüsse werden seine Zusammensetzung, Funktionen, Eigenschaften und Empfindlichkeiten beeinflusst.

Als Bauunternehmen können wir Eingriffe in den Boden nicht gänzlich verhindern, es gilt jedoch den Boden, der uns zur Verfügung steht, intelligent zu nutzen und einzusetzen. Die Chancen von mineralischen Überschüssen werden analysiert, erkannt und eingesetzt, um dadurch die uns zur Verfügung stehenden Ressourcen optimal zu nutzen. Intelligentes Bodenmanagement zielt bei LEONHARD WEISS insbesondere auf Steigerung der hochwertigen Verwertung ab. Hierbei konzentrieren wir uns auf folgende Kernthemen:

- » Kenntnis des Untergrundes der Baumaßnahme: Ergebnis der Vorerkundung des Auftraggebers. Eventuell sind im weiteren Verlauf Nacherkundungen erforderlich.
- » Was ist möglich: Welche Qualitäten können wir durch Separation oder Aufbereitung erreichen?
- » Marktcheck: Den externen Bedarf am Markt kennen, z. B. technische Bauwerke als Abstimmungsmöglichkeit nutzen.
- » Konzeption im Rahmen der Arbeitsvorbereitung: Welche Art der Aufbereitung ist sinnvoll? Temporäre Lagerplätze und Maschineneinsatz planen.
- » Wirtschaftlichkeitsbetrachtung: Überprüfen, wo eine Aufbereitung wirtschaftlich sinnvoll ist.

Durch den sorgsamen Umgang mit dem Schutzgut Boden können natürliche Ressourcen und Deponiekapazitäten geschont werden. Die Möglichkeit, natürlichen Boden ortsnahe wiedereinzubauen, verringert unsere Transportwege und hat damit auch Auswirkungen auf unseren Fuhrpark und folglich auf die CO₂-Emissionen. Das Thema Bodenschutz ist für uns von großer Wichtigkeit und wird von uns in den kommenden Jahren weiter vorangetrieben. Zudem beteiligen wir uns an Rekultivierungsprojekten wie z. B. dem Auffüllen von stillgelegten Gruben und Brüchen. Dabei werden diese durch die regionale Verwertung von Aushubböden aufgefüllt, was wiederum zu kurzen Entsorgungswegen führt, Deponieraum schont und der Wiederherstellung des ursprünglichen Lebensraums dient.

GELBER ERDBAU: ERFOLGREICHER RÜCKBAU DER B10

Im Straßenbau konnten wir unsere Prozesse optimieren und den systematischen, ressourcenschonenden Umgang mit dem Baustoff Boden festschreiben. Dieser ist für uns wertvoll und vielseitig einsetzbar. Wir fördern dessen Aufbereitung für hohe Qualität und suchen innovative Lösungen. Dabei soll die Prüfung aller möglichen Optionen und die Entscheidung für die beste Variante routiniert für jede Baustelle getroffen werden. Ein anschauliches Beispiel für diese Vorgehensweise ist die Maßnahme „B10 alt L1214 neu“, bei der nachhaltige Lösungen konsequent umgesetzt wurden. Im Rahmen dieser Maßnahme wurde eine einbahnige, vierstreifige Fahrbahn im Zuge einer Ausgleichsmaßnahme auf ca. 3 Kilometern Länge zu einem einbahnigen, zweistreifigen Straßenquerschnitt zurückgebaut. Zusätzlich wurden ein straßenbegleitender Geh- und Radweg, Kreisverkehre sowie drei Brückenbauwerke umfassend saniert.

Schon zu Beginn haben wir eine Aufbereitungsstrategie erarbeitet, die eine nahezu vollständige Deckung des Materialbedarfs durch Ausbaustoffe ermöglichte. Der Ausbauschotter wurde fachgerecht zu Naturschotter 0/45 aufbereitet und als Frostschutz- sowie Schottertragschicht verwendet. Lieferkörnungen wie Brechsand und Kanalsplitt wurden durch Brechen und Sieben ebenfalls aus dem Ausbauschotter gewonnen. Auch Betonbruch diente als mineralischer Ersatzbaustoff.



Durch in-Situ-Beprobungen haben wir die umwelttechnischen Eigenschaften des Materials geprüft und Einbauorte gemäß Ersatzbaustoffverordnung festgelegt. Dabei wurden Grundwasserabstand und Untergrundbeschaffenheit berücksichtigt, sodass der zukünftige Einbauort bereits vor dem Ausbau definiert werden konnte.

Nach der Aufbereitung wurde das Material nochmals auf seine geotechnische Eignung und je nach Ausgangsprodukt auch anhand umweltfachlicher Kriterien überprüft und konnte anschließend entsprechend eingebaut werden.

Aufgrund dieser vorausschauenden und umsichtigen Planung konnten sowohl die rund 30.000 Tonnen Ausbauschotter, als auch die ca. 5.000 Tonnen Betonbruch mithilfe eines mobilen Brechers und einer Siebanlage aufbereitet, deklariert und vor Ort eingebaut werden.

QUALITÄTSPRÜFUNG / -SICHERUNG: PRÜFSTELLE GEOTECHNIK

Seit 2016 ist unser Geotechniklabor in Plankstadt eine anerkannte Prüfstelle für Baustoffe und Baugemische nach RAP Stra (RAP Stra = Richtlinien für die Anerkennung von Prüfstellen für Baustoffe und Baustoffgemische im Straßenbau).

Im Sommer 2024 erfolgte eine Begehung unserer RAP Stra-Prüfstelle in Plankstadt. Wir haben die Begehung der Prüfungskommission bestehend aus Vertretern des Ministeriums für Verkehr BW, der BAST und des Fernstraßenbundesamtes erfolgreich bestanden. In diesem Zusammenhang konnten wir neben dem bestehenden Fachgebiet A1 (Böden, Bodenverbesserungen) noch weitere Fachgebiete anerkennen lassen:

Ab sofort sind für die RAP Stra Prüfstelle in Plankstadt folgende Fachbereiche anerkannt:

- » Fachgebiet A1 (Böden, Bodenverbesserungen)
- » Fachgebiet H1 (Tragschichten mit Hydraulischen Bindemitteln, Bodenverfestigungen)
- » Fachgebiet I1 (Schichten ohne Bindemittel)

Gemäß des Regelwerks für die standardisierte Durchführung von Erdarbeiten im Straßenbau dürfen Eignungsprüfungen nur durch anerkannte Prüfstellen nach RAP Stra ausgeführt werden. Ebenso muss die Güteüberwachung nach EBV (Ersatzbaustoffverordnung) durch eine RAP Stra Prüfstelle (Fachgebiet I1) erfolgen. Mit unserer Anerkennung und den erweiterten Fachgebieten sind wir in der Lage den Anforderungen unserer Auftraggeber noch besser nachzukommen. Insbesondere bei der Güteüberwachung nach EBV sind wir nun flexibler, da die Kapazitäten am Markt sehr begrenzt sind.



WIR SIND AUF DEM WEG ZUR ABFALLREDUZIERUNG UND AUFBEREITUNG

Kreislaufwirtschaft ist ein zentraler Bestandteil unserer Nachhaltigkeitsstrategie. Der Schutz von Ressourcen durch Aufbereitung und Recycling ist für uns von großer Bedeutung. Vor allem im Rahmen von Rückbaumaßnahmen oder beim Aushub von Baugruben ist die Baubranche mit überschüssigem Material konfrontiert. Wir haben uns zum Ziel gesetzt, auch diese Abfälle konsequent zu reduzieren und die Aufbereitung zu steigern, indem wir für Alternativen aufgeschlossen bleiben und Forschung sowie neuen Ideen den nötigen Raum in unserem Unternehmen geben. Unser Engagement für dieses Ziel ist mit anspruchsvollen Herausforderungen verbunden. Wir verstehen Nachhaltigkeit als einen dynamischen Prozess, der ständiger Weiterentwicklung bedarf. Daher werden wir unser Zielbild in den kommenden Jahren fortlaufend überprüfen und gegebenenfalls anpassen. Über unsere Fortschritte und etwaige Anpassungen werden wir im Rahmen der Nachhaltigkeitsberichterstattung transparent informieren.

In unserer Rolle als Auftragnehmer sind wir in der Regel nicht Erzeuger, sondern Besitzer des Abfalls. Unsere Priorität legen wir auf die Vermeidung und Verwertung von Abfall. Wir sehen uns in der Verantwortung, beim Rückbau bestehender Bauwerke ganz im Sinne der Verwertungspflicht des Kreislaufwirtschaftsgesetzes so viele schadstofffreie Materialien wie möglich auf der eigenen Baustelle oder anderswo wiedereinzusetzen und so weit wie möglich auf die Deponierung zu verzichten. Bei der Herstellung und Verwendung der mineralischen Ersatzbaustoffe ermöglichen wir diesen Materialien ein zweites Leben im Stoffkreislauf. In diesem Zusammenhang haben wir ein umfangreiches unternehmensweites Programm gestartet, um den rechtssicheren Entsorgungsprozess bei LEONHARD WEISS zu integrieren. Außerdem entwickeln wir Konzepte für den Einsatz mobiler und stationärer Aufbereitungsanlagen, um Materialien effizienter und hochwertig wiederzuverwenden.

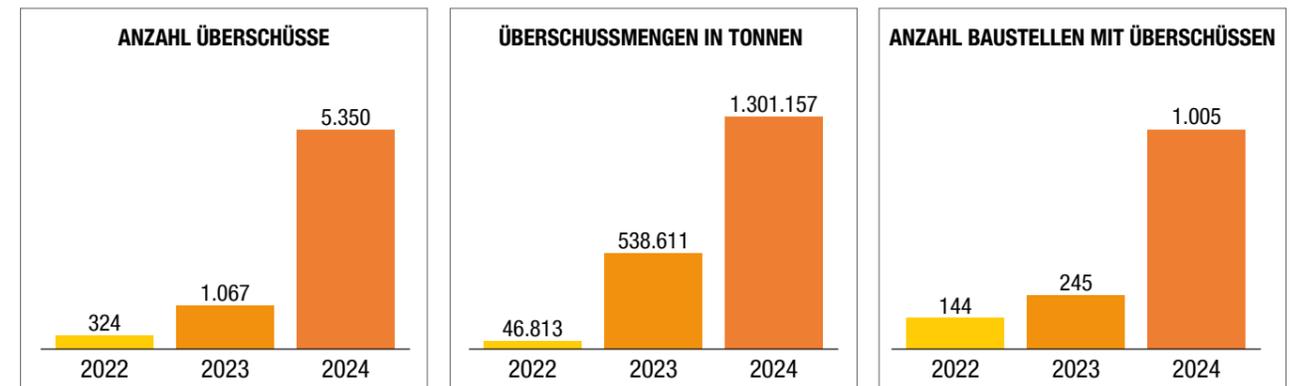
LEONHARD WEISS hat bereits essenzielle Fortschritte in der Kreislaufwirtschaft erzielt und nutzt digitale Plattformen zur Erfassung und Analyse von Abfalldaten. Somit können wir zukünftig auch die CO₂-Emissionen erfassen, die über unsere Abfälle anfallen, und diese reduzieren.



ABFALLMANAGEMENT

Die Baubranche gilt als einer der größten Abfallerzeuger in Deutschland. Hauptsächlich entstehen hierbei sogenannte mineralische Abfälle, also zum Beispiel Boden, Gestein oder Bauschutt. Gleichzeitig spüren wir den Einfluss von zunehmender Deponieknappheit. Abgesehen davon sind die Transportkosten und das CO₂, welches von unseren Fahrzeugen auf den teils langen Strecken dorthin freigesetzt wird, nicht zu vernachlässigen. Wir sehen mineralische Abfälle als wertvolle Ressource für unsere Baumaßnahmen. Oberstes Ziel ist es daher, diese wieder- oder weiterzuverwenden. Beim Anfall von Ausbaumaterialien wird diese Option stets durch eine abfalltechnische Untersuchung geprüft. Die Beseitigung ist immer die letzte Wahl. Höchste Priorität hat die Zuführung zu einer stofflichen Verwertung (Recycling) bzw. zu weiteren Verwertungsverfahren wie z. B. zur Energiegewinnung.

Seit dem 1. Januar 2024 dokumentieren wir unsere mineralischen Abfälle umfassend. Dies stärkt unseren Weg zum ressourcenschonenden Bauen und ermöglicht uns, jederzeit den Überblick über unsere mineralischen Abfälle sowie Stoffkreisläufe zu behalten. Zudem haben wir eine unternehmensweite Lösung geschaffen, die uns beim Reporting des rechtssicheren Entsorgungsprozesses unterstützt. Bereits in der Planungsphase unterstützen wir unsere Kunden mit kompetenter Beratung, um Ressourcen effizient zu nutzen und den Kreislauf von Materialien zu fördern. Hierdurch optimieren wir die Ressourcenintensität und Wirtschaftlichkeit unserer Baustellen. Gleichzeitig können wir über die Datenbank unsere erforderlichen abfallrechtlichen Kennzahlen erzeugen.



Seit Einführung der digitalen Plattform wurde der rechtssichere Entsorgungsprozess kontinuierlich weiterentwickelt. Der deutliche Anstieg dokumentierter Überschüsse zeigt, dass die Maßnahmen des unternehmensweiten Change-Management-Programms im Rahmen der Plattformimplementierung erfolgreich greifen.

Unser Fortschritt in Zahlen:

- » Anzahl erfasster Überschüsse: 5.350 – das Fünffache im Vergleich zu 2023 (1.067).
- » Anzahl Baustellen mit Überschüssen: stetiger Zuwachs auf 1.005 Baustellen (2024).
- » Erfasste Überschussmengen: von rund 538.611 Tonnen (2023) auf 1.301.157 Tonnen (2024) – eine Steigerung um mehr als das Doppelte.
- » Geschulte Mitarbeiter: 1.460 Personen wurden 2024 gezielt im Umgang mit der Plattform qualifiziert – ein klares Zeichen für das gestiegene Bewusstsein für rechtssicheren Umgang mit Überschüssen.
- » Abgeschlossene Dokumentationen: Von den 5.350 dokumentierten Einträgen wurden bereits 1.650 abgeschlossen (Stand: Dezember 2024).

Der rechtssichere Entsorgungsprozess wird kontinuierlich weiterentwickelt und auf alle Geschäftsbereiche ausgeweitet, sodass die Datengrundlage immer differenzierter und besser werden kann.

Bei Baumaßnahmen fällt regelmäßig auch gefährlicher Abfall an. Wir bauen häufig im Bestand oder realisieren Modernisierungs- und Sanierungsmaßnahmen an Bauwerken. Die Baustoffe der letzten hundert Jahre sind oft schadstoffhaltig. Unser größter Anteil gefährlicher Abfall ist teerhaltiger Straßenaufbruch. Aber auch weitere Materialien wie z. B. Gleisschotter können anfallen und müssen fachgerecht entsorgt werden. An die Entsorgung gefährlicher Abfälle sind besondere Anforderungen geknüpft, v. a. in Bezug auf die Dokumentation des Entsorgungswegs. Mit Blick auf die gefährlichen Abfälle unterstützt unser interner Entsorgungsbetrieb die Baustellen bei fachlichen sowie abfallrechtlichen Fragestellungen und stellt eine fachgerechte und rechtskonforme Beförderung der Abfälle von der Baustelle bis zum Entsorgungsunternehmen sicher.

Entsorgter gefährlicher Abfall von Baustellen	Menge 2022 in t	Menge 2023 in t	Menge 2024 in t
17 03 01* Kohlenteerhaltige Bitumengemische	13.767,71	12.812,14	6580,12
17 05 03* Kontaminierter Boden / Steine	459,41	2.178,84	948,98
17 01 06* Bauschutt mit Fremdstoffen	61,90	77,39	244,54
17 02 04* Holzbahnschwellen	55,21	93,67	92,67
17 09 02* Bau- und Abbruchabfälle, die PCB enthalten	0	0	0
17 06 05* Asbesthaltige Baustoffe	0	0	5,27
17 04 09* Kontaminierte Stahlträger	0	54,20	0
Summe	14.344,23	15.216,24	7.871,58

* Gefährlicher Abfall

ABFALLMANAGEMENT AUF DEN BETRIEBSGELÄNDEN

Neben den gefährlichen Abfällen auf den Baustellen entstehen diese vor allem bei der Wartung und Reinigung des Maschinen- und Fuhrparks. Die Durchführung erfolgt größtenteils in den eigenen Werkstätten. Für die Werkstätten wurde daher ein umfangreiches Abfallkonzept entwickelt, um eine rechtskonforme Sammlung und Entsorgung sicherzustellen. Zudem wurden Maßnahmen entwickelt, um die Datenerhebung und -auswertung zu verbessern. 2024 konnten 65 % der gefährlichen Abfälle einer Verwertung zugeführt werden. Die Recyclingquote betrug dabei knapp 36 %. Um die Verwertungs- und Recyclingquote weiter auszubauen, wird das Abfallkonzept stetig weiterentwickelt. So werden z. B. Mehrwegreinigungstücher in unseren Arbeitsstätten und Büros eingesetzt, die im Sinne der Kreislaufwirtschaft gesammelt, gereinigt und wiederverwendet werden.

Platz	Entsorgter gefährlicher Abfall von Betriebsgeländen	Menge 2022 in t	Menge 2023 in t	Menge 2024 in t
1	Schlämme aus Ölabscheider	97,79	79,64	74,44
2	Altöle (mineralölbasiert sowie synthetisch)	50,10	52,45	53,45
3	Bleibatterien	21,84	13,37	21,69
4	Ölhaltige Betriebsmittel sowie ÖlfILTER	19,60	18,80	26,60
	Gesamtmenge gefährlicher Abfälle auf dem Betriebsgelände	195,70	170,23	196,61
	Sonderabfallquote ¹	21,50 %	19,30 %	19,50%

¹ Anteil gefährlicher Abfälle in Bezug auf die Gesamtabfallmenge des Ressorts Technik (Betriebsgelände inkl. Werkstätten)



MENSCHEN UND SOZIALES ENGAGEMENT

● WIR GESTALTEN DAS MORGEN MIT UNSEREM ERFOLGSFAKTOR MENSCH

WIR STEHEN FÜR VERTRAUEN UND WERTSCHÄTZUNG

Begeisterte Menschen machen LEONHARD WEISS aus. Einer der wichtigsten Werte unseres familiengeführten Unternehmens ist deshalb die Überzeugung, die Mitarbeiter als Erfolgsfaktor zu begreifen.

In einer Unternehmenskultur, die auf Wertschätzung und gegenseitigem Vertrauen basiert, werden besondere Ergebnisse erzielt. Wir lernen voneinander, gehen wertschätzend miteinander um, suchen gemeinsam nach Verbesserungen, unterstützen uns gegenseitig und ermutigen uns zu neuen Ideen und Perspektiven. Gemeinsame Werte sind dabei das Fundament, das uns eint. Sie prägen unsere Zusammenarbeit und schaffen einen einzigartigen LW Spirit, der sich in Zusammenhalt, in unserer Führungskultur und unserem sozialen Engagement widerspiegelt.



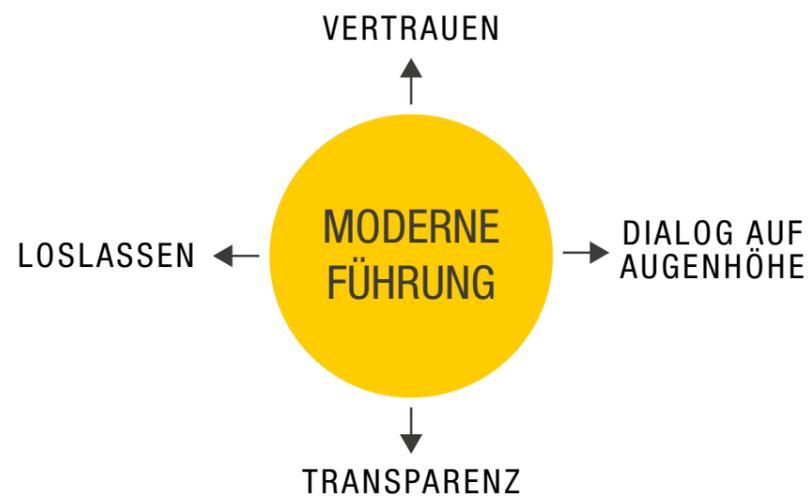
Ein essenzieller Grundstein ist hierfür unsere Führungskultur. Bei der Erarbeitung unserer LW.STRATEGIE wurde ihr deshalb ein besonderer Platz eingeräumt. So steht Moderne Führung auf einer Stufe mit den Strategiefeldern Nachhaltigkeit, Marktentwicklung, Digitalisierung / Automatisierung. Der permanente Wandel und unsere bereichsübergreifenden Anforderungen erfordern eine Weiterentwicklung unseres Führungsverständnisses.

FITNESSTRAINING – MODERNE FÜHRUNG

Wir wissen, dass unsere Führungskräfte wichtige Schlüsselpositionen für die Gestaltung unserer Unternehmenskultur und Arbeitsbedingungen einnehmen. Als Führungskraft bedarf es nicht nur Know-how, sondern vor allem hervorragender Führungsqualitäten, die auf den Werten von LEONHARD WEISS beruhen. Es gilt ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem sich Mitarbeiter wohlfühlen und sich optimal entfalten können. Um unsere Führungskräfte bei dieser Aufgabe zu unterstützen, wurde das Projekt „Fitnesstraining – Moderne Führung“ umgesetzt. Das neue Führungsverständnis basiert auf vier Säulen: Gegenseitiges Vertrauen, Loslassen, Dialog auf Augenhöhe und Transparenz.

Parallel zum Training wurden Veränderungs- und Begleitungsprozesse angestoßen, um punktuell Organisationsstrukturen und deren Hierarchien behutsam „aufzuklappen“. Unter „Aufklappen“ verstehen wir eine moderne Organisationsentwicklung und den Abbau gewachsener Hierarchien.

Flache Strukturen bieten zahlreiche Vorteile für unser Unternehmen. Durch gesteigerte Transparenz beschleunigen wir die Informationsweitergabe und verbessern die Kommunikation. Kurze Entscheidungswege ermöglichen schnelle Reaktionen und steigern die Effizienz. Durch mehr Eigenverantwortung und Selbstständigkeit der Mitarbeiter stärken wir ihre Motivation und Zufriedenheit. So entsteht ein dynamisches Arbeitsumfeld, das den langfristigen Erfolg von LEONHARD WEISS sichert.



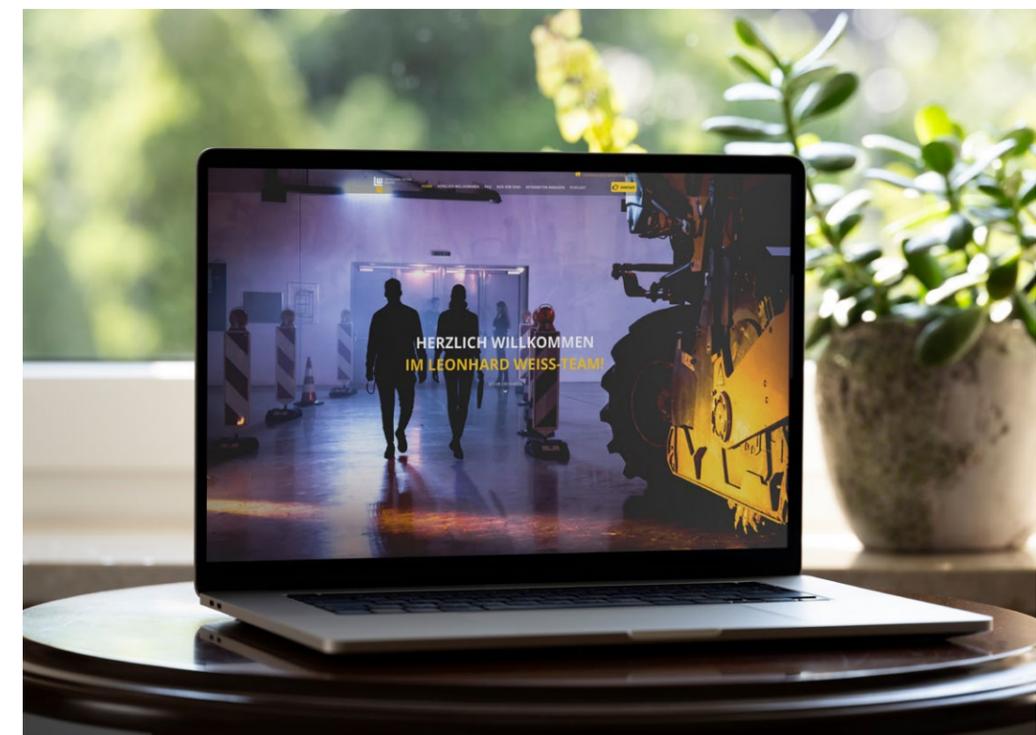
LW IMPULS

Unsere Inhouse-Beratung LW Impuls ist Impulsgeber und Unterstützer für komplexe unternehmerische Veränderungen. Im Sinne unserer langfristigen Entwicklung und Wertschöpfung ist dieser Bereich für die Themen Organisationsdesign, Rollenklärung, Prozesscheck und Interimsmanagement Experte. LW Impuls steht für eine nachhaltige Unternehmens- und Organisationsentwicklung. Ziel ist es, durch eine Kultur der Offenheit und des Vertrauens Veränderungen und volatile Situationen durch engagierte und motivierte Mitarbeiter bewerkstelligen zu können.

PREBOARDING / ONBOARDING

Das gute „Ankommen“ von neuen Mitarbeitern bei LEONHARD WEISS ist ein entscheidender Faktor für eine schnelle Integration und damit verbunden ein schnelles Zurechtfinden in den Strukturen und Prozessen. Um dies zu ermöglichen und auch dem Thema Frühfluktuation entgegenzutreten, wurde eine Preboarding-Plattform eingerichtet, auf welcher neue Mitarbeiter schon vor Arbeitsantritt bei LEONHARD WEISS die Möglichkeit haben sich zu orientieren und erste Eindrücke zu gewinnen.

Seit 2024 überprüfen wir den Onboarding-Prozess systematisch durch Befragungen nach der Probezeit. Themen wie der Informationsfluss vor dem Start, die Bereitstellung von Arbeitsmitteln, die Vorbereitung der Führungskraft sowie eine gelebte Unternehmenskultur werden dabei umfangreich beleuchtet. Besonders wichtig ist uns, dass sich neue Mitarbeiter gut ins Team integriert und unterstützt fühlen – ein entscheidender Beitrag zur langfristigen Mitarbeiterbindung.



ORGANISATIONS-DESIGN	INTERIMS-MANAGEMENT
 LW Impuls	INHOUSE-BERATUNG
PROZESS-CHECK	INDIVIDUELLES FÜHRUNGSKRÄFTE-COACHING

WIR VEREINBAREN BERUF UND FAMILIE

BERUF UND FAMILIE

Neben der „LEONHARD WEISS-Familie“ steht für uns auch die Familie eines jeden Einzelnen im Fokus. Wir setzen daher bereits seit Jahren eine familien- und lebensphasenorientierte Personalpolitik um und gewährleisten den Mitarbeitern die bestmögliche Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben. So sorgt beispielsweise das Kinderferienprogramm LEO-KIDS-CAMP, welches in den Sommerferien an den Standorten Bad Mergentheim, Göppingen und Satteldorf angeboten wird, für Unterstützung der LW-Familien bei der Überbrückung der Ferienzeit. Seit 2013 wird LEONHARD WEISS zudem evaluiert und für seine Personalpolitik durch die Organisation berufundfamilie ausgezeichnet. Dieses Zertifikat steht für besondere Anerkennung der langjährigen und nachhaltigen Gestaltung familiengerechter Arbeitsbedingungen und gilt als Qualitätssiegel für eine strategisch angelegte Vereinbarkeitspolitik.



WIR SIND EIN ATTRAKTIVER ARBEITGEBER

Was macht einen attraktiven Arbeitgeber aus? Aus dieser Überlegung heraus hinterfragen wir regelmäßig, wie wir uns in diesem Feld weiter verbessern und damit noch attraktiver werden können. Die Wertschätzung und Anerkennung aller Mitarbeiter hat in unserem familiengeführten Unternehmen eine lange Tradition. Denn nur wer zufrieden und motiviert ist, kann Höchstleistungen erbringen. LEONHARD WEISS bietet seinen Mitarbeitern unter anderem übertarifliche finanzielle Leistungen bei Auswärtstätigkeiten, eine Ergebnisbeteiligung für alle Beschäftigten, die Förderung der Work-Life-Balance, eine betriebliche Altersvorsorge sowie viele weitere Extras.

Zudem hat LEONHARD WEISS im Jahr 2023 eine Ausweitung von kostenlosem Wasser auf den Baustellen für die Sommermonate auf das Gesamtjahr ausgedehnt sowie Wasserspender an den Lokationen aufgestellt. Übernachtungsmöglichkeiten werden ab 2024 in Einzelzimmern statt in Doppelzimmern gewährt.

In den Jahren 2023 und 2024 haben wir unsere Mitarbeiter durch freiwillige Inflationsausgleichszahlungen in einer angespannten wirtschaftlichen Situation unterstützt. Mit all diesen Zusatzleistungen hat LEONHARD WEISS auch in Zukunft einen Vorsprung in übertariflichen Leistungen.

5,1
Mio. €

Inflationsausgleich

-  Betriebliche Altersvorsorge
-  Betriebliches Gesundheitsmanagement
-  13. Monateinkommen und Ergebnisbeteiligung
-  Verpflegungszuschuss (inkl. Essensgutscheine & Casino)
-  Mobiles Arbeiten
-  Work-Life-Balance
-  Ferienbetreuung
-  LEONHARD WEISS-Akademie
-  Mitarbeiterevents (Sommerfest etc.)
-  Mitarbeiterberatung 24/7
-  Betriebssport
-  Nichtraucherurse
-  Betriebliche psychologische Ersthelfer
-  Reservierte Parkplätze für E-Fahrzeuge
-  (steuerfreies) Aufladen von E-Fahrzeugen an den Hauptstandorten

WIR INVESTIEREN IN DIE NÄCHSTE GENERATION

AUSBILDUNG UND YOUNG PROFESSIONALS

Heute in das Morgen investieren – dieses Verständnis verfolgte bereits unser Gründer Leonhard Weiß mit der Ausbildung im eigenen Betrieb. Am 1. September 1972 startete der erste Straßenbauer-Azubi im Sinne des heute geltenden Berufsbildungsgesetzes seine Ausbildung in unserem Unternehmen. Über 3.000 junge Menschen taten es ihm in den letzten 50 Jahren gleich und legten mit einer zukunftsorientierten Ausbildung die Weichen für ihre berufliche Zukunft.

AUSZUBILDENDE UND DUAL STUDIERENDE

	2022	2023	2024
 GESAMT	359	342	337

Ein besonderer Erfolg unterstreicht die hohe Qualität unserer Ausbildung: Im Jahr 2024 erreichte ein Teilnehmer der Polier Plus-Ausbildung den ersten Platz bei der Deutschen Meisterschaft im Bauhandwerk als Beton- und Stahlbetonbauer. Mit einer herausragenden Punktzahl wurde er zum Deutschen Meister gekürt.



Wir sind stolz darauf, engagierten Auszubildenden nach dem erfolgreichen Abschluss einen unbefristeten Arbeitsvertrag anbieten zu können. Die Nähe zur Praxis wollen wir auch unseren insgesamt 71 dual bzw. kooperativ Studierenden (Bauingenieur Plus und Baubetriebswirt Plus) anbieten. Auch sie sammeln neben ihrer theoretischen Ausbildung reichlich Praxiserfahrung bei uns. Darüber hinaus haben 2024 insgesamt 286 Praktikanten und Werkstudenten die Gelegenheit genutzt, bei LEONHARD WEISS Praxisluft zu schnuppern.

HOCHSCHULKOOPERATIONEN

Durch ein progressives Nachwuchs-Recruiting gewinnen wir zu jeder Zeit talentierte Absolventen für LEONHARD WEISS und entwickeln unseren Fach- und Führungsnachwuchs bevorzugt aus den eigenen Reihen. Um Studierende für unser Unternehmen zu begeistern und sie für uns zu gewinnen, investieren wir in die Nachwuchsentwicklung an unseren Kooperationshochschulen, der Hochschule für Technik in Stuttgart, der Hochschule Biberach, der Hochschule Karlsruhe und der Hochschule Würzburg. Über unsere Kooperationsvereinbarungen hinaus sind wir pro Jahr bei rund 50 Hochschulmessen und akademischen Feiern vertreten, fördern 16 Stipendien im Rahmen des Deutschlandstipendiums, bieten Exkursionen sowie Fachvorträge an und unterstützen Fachschaften bei Veranstaltungen wie dem Bauigelfest und dem Stallfest in Stuttgart.



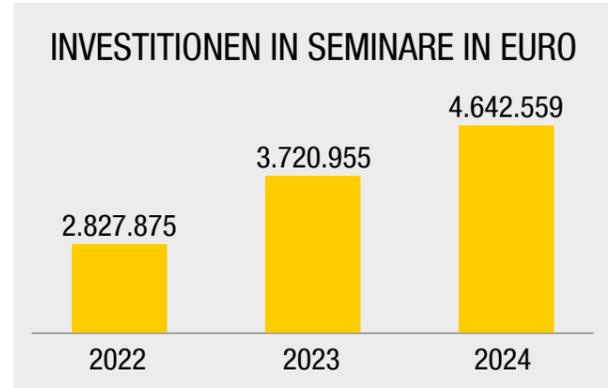
WIR BILDEN UNS WEITER

Wer für das Morgen bauen will, darf nicht stehen bleiben. Unserem Verständnis, dem lebenslangen Lernen folgend, befähigen wir unsere Mitarbeiter, sich individuell weiterzuentwickeln und Neues zu lernen. Mit der LEONHARD WEISS Akademie bieten wir ein wechselndes firmeneigenes Seminar- und Weiterbildungsprogramm an, das allen Mitarbeitern zugänglich ist. Wir legen großen Wert auf die Entwicklung unserer Mitarbeiter, was sich in den zunehmenden Investitionen in Trainingsmaßnahmen widerspiegelt.

Unser Ziel ist es, allen Mitarbeitern individuelle Lernmöglichkeiten anzubieten, die sie dabei unterstützen, ihre Fähigkeiten zu erweitern und sich den Anforderungen der digitalen Arbeitswelt anzupassen.

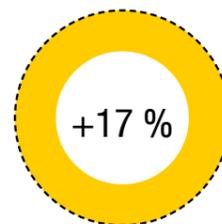
Unser Fachteam zum digitalen Lernen konzentriert sich daher auf die Entwicklung entsprechender Lernformate, wie etwa durch die Konzeption und Umsetzung von eigenen E-Learnings in den Fachbereichen. Im vergangenen Jahr konnte unser digitales Lernangebot nochmals weiter ausgebaut werden. Digitale Lernangebote bieten dabei zahlreiche Vorteile: Sie ermöglichen flexibles Lernen, unabhängig von Zeit und Ort, berücksichtigen das individuelle Lerntempo des Einzelnen und lassen sich ideal den Tätigkeitsablauf integrieren – egal ob auf der Baustelle, in der Werkstatt oder im Büro.

Zusätzlich bleibt die Betreuung von Präsenzveranstaltungen für die „LEONHARD WEISS-Familie“ weiterhin von großer Bedeutung. Diese ermöglicht es den Mitarbeitern, soziale Verbindungen zu knüpfen und Netzwerke aufzubauen, die entscheidend für unsere Gemeinschaft sind.



SCHULUNGSMASSNAHMEN

	2024
Interne Trainings	1.109
Externe Trainings	609
Digitales Lernen (intern)	319
Digitales Lernen (extern)	171
Sprachkurse	121
Coachings / Diagnostik	242
Aufbauende Qualifizierungen	136

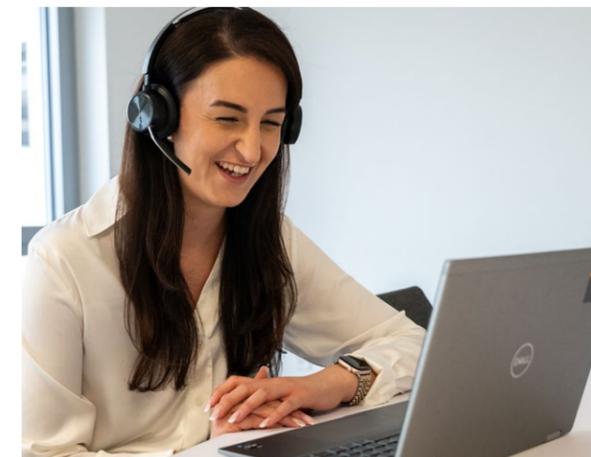


im Vgl. zu 2023

LEONHARD WEISS-TRAININGSZENTRUM

Mit unserem eigenen Trainingszentrum schaffen wir optimale Rahmenbedingungen für die berufliche und persönliche Weiterentwicklung unserer Mitarbeiter. Hier stehen modernste Technik und innovative Methodiken im Fokus, um unsere Talente bestmöglich auszubilden und alle Mitarbeiter fachgerecht zu schulen. Bildung ist für uns ein wertvolles Gut und wir setzen uns dafür ein, den Zugang zu hochwertiger Weiterbildung zu ermöglichen.

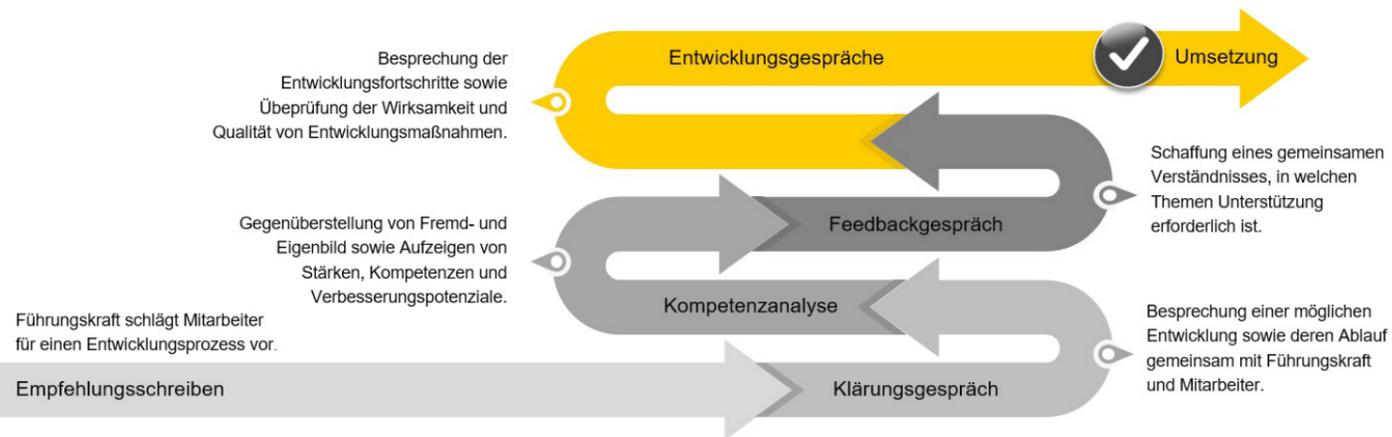
Das Trainingszentrum ist weit mehr als ein Ort der Wissensvermittlung – es ist ein Ort der Begegnung, der Entwicklung und des Wachstums. Schulungen, Unterweisungen und Prüfungsvorbereitungen finden hier ebenso statt wie Veranstaltungen und Austauschformate. Unser Ziel ist es, hochqualifizierte Fachkräfte auszubilden, die mit Freude und Kompetenz ihre Aufgaben meistern.



WIR GESTALTEN ZUKUNFTSPERSPEKTIVEN

Die Personalentwicklung bei LEONHARD WEISS eröffnet vielfältige Karriere- und Entwicklungsmöglichkeiten für jeden Mitarbeiter, um sie für aktuelle und zukünftige Anforderungen zu rüsten. Es reicht demnach nicht aus, kompetente Mitarbeiter einzustellen. Es müssen zielgerichtete Entwicklungsmaßnahmen zum Einsatz kommen, um individuelle Fähigkeiten und besondere Begabungen zu entdecken und entsprechend zu fördern – egal in welcher Funktion oder auf welcher Ebene die Mitarbeiter tätig sind. Unser stetiges Ziel ist es, den Führungsnachwuchs aus den eigenen Reihen zu generieren und den wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens zu sichern. Im Jahr 2024 haben wir im Zuge der Personal- / Laufbahnentwicklung 156 Kompetenzanalysen durchgeführt, wobei verschiedene Diagnostiktools und eine enge Begleitung durch die Personalentwicklung eingesetzt werden, um präzisen Potenzialausbau und anhaltenden Unternehmenserfolg zu gewährleisten.

LEONHARD WEISS bietet durch ein Laufbahnmodell verbindliche Entwicklungsperspektiven mit klaren Vorgaben und Abläufen. Mitarbeiter können die „Fachlaufbahn“, „Projektlaufbahn“ oder „Führungslaufbahn“ einschlagen, wobei alle diese Wege gleichwertige Chancen bieten. Zusätzlich wurde in technischen Bereichen eine Qualifikationsmatrix eingeführt, die einheitliche Anforderungen und Transparenz schafft. Diese Maßnahmen fördern zielgerichtete Personalentwicklung und unterstützen den langfristigen Erfolg des Unternehmens.



Manchmal braucht es nur einen Impuls und echtes Vertrauen, damit Menschen über sich hinauswachsen – genau dort beginnt Entwicklung. Und genau dafür stehen wir.

NATALIE MEGLIO
Teamleiterin LW-Trainings



WIR GESTALTEN DAS MORGEN VIELFALT IST UNSERE STÄRKE

WIR SIND BUNT

JEDER EINZIGARTIG. ZUSAMMEN VIELFÄLTIG. ALS WIR ERFOLGREICH.

Bei LEONHARD WEISS haben viele verschiedene Menschen ihre berufliche Heimat gefunden. Unterschiede und Gegensätze zeichnen uns aus – und einen uns doch. Aus der Vielfalt heraus entsteht für das Unternehmen eine strategische Stärke. Wir machen einen Unterschied, indem wir Unterschiede als Chance sehen und diese für uns nutzen. Wir sind eine große LEONHARD WEISS-Familie, in der Alter, Geschlecht, Nationalität, Religionszugehörigkeit, sexuelle Orientierung, körperliche und geistige Einschränkungen keine Rolle spielen. Denn in einer globalen Wirtschaft und multikulturellen Gesellschaft sehen wir genau diese Vielfalt als Stärke und Erfolgsfaktor. Wir stellen uns gegen jede Form der Diskriminierung und begegnen jedem Mitarbeiter mit Respekt und Würde. LEONHARD WEISS achtet und unterstützt die international anerkannten Menschenrechte. Kein Mitarbeiter darf verbaler, psychischer, physischer, sexueller oder körperlicher Gewalt oder Belästigung ausgesetzt werden.

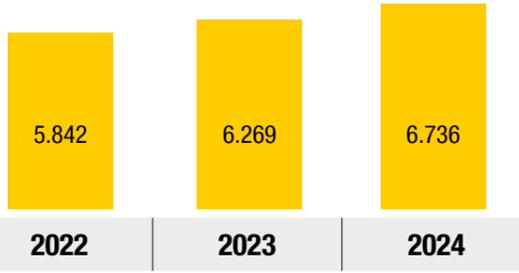
VERTEILUNG NACH KONTINENTEN UND LÄNDERN



NATIONALITÄTEN BEI LEONHARD WEISS



MITARBEITERANZAHL LEONHARD WEISS GmbH & Co. KG

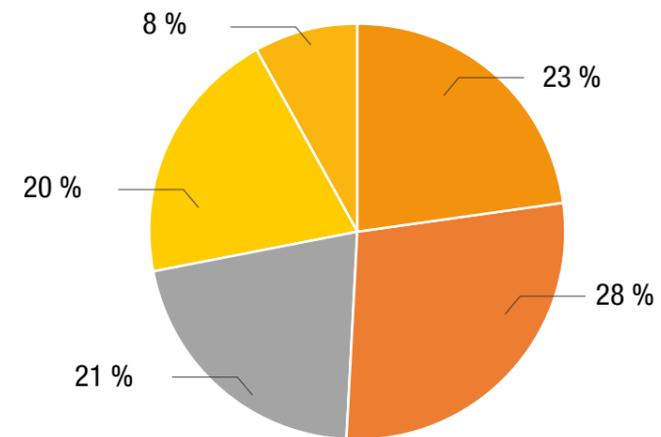


BERUFSGRUPPEN



	2022	2023	2024
GEWERBLICH	3.604	3.802	3.981
KAUFM./TECHN.	2.238	2.467	2.755

ALTERSSTRUKTUR



■ bis 30 Jahre ■ 31-40 Jahre ■ 41-50 Jahre ■ 51-60 Jahre ■ ab 61 Jahre

5 %
AUSBILDUNGSQUOTE

MITARBEITER IN ELTERNZEIT

Weiblich	74
Männlich	2

DURCHSCHNITTSALTER

Männlich	41,3
Weiblich	38,4

FLUKTUATIONSQUOTE

Jahr	2022	2023	2024
Fluktuationsquote	10,4 %	9,0 %	9,0 %

BESCHÄFTIGTE NACH ARBEITSZEITMODELL

Vollzeit	94,2 %
Teilzeit	5,8 %

DER BAU – DIE BAUSTELLE – DAS BAUUNTERNEHMEN

Der, die oder das: Egal wie, Bauen ist für uns weit mehr als eine Frage der Geschlechterzugehörigkeit. Deshalb wollen wir Klischees brechen und uns mit den Themen Vielfalt, Chancen- und Geschlechtergleichheit in Zukunft noch intensiver auseinandersetzen. Als einen zentralen Punkt haben wir die Tatsache aufgegriffen, dass Frauen im gewerblichen Bereich am Bau nur einen sehr kleinen Prozentsatz ausmachen. Mit der Kampagne SIE.KANN.BAU kommunizieren wir nach außen, dass das Baugewerbe selbstredend auch für Frauen ein interessantes und erstrebenswertes Berufsfeld bietet. Mit je drei Posts stellen wir in dieser Social-Media-Kampagne über das Jahr verteilt sechs Kolleginnen vor, die in technischen oder gewerblichen Berufen tätig sind und den Alltag in diesem noch immer männlich dominierten Arbeitsfeld meistern. Ziel ist es, durch diese positiven und vor allem authentischen Vorbilder mehr junge Frauen für Berufe in der Baubranche zu begeistern und LEONHARD WEISS als attraktiven Arbeitgeber explizit auch für Frauen zu präsentieren.

Wir zeigen, dass Frauen in der Baubranche unverzichtbar sind und auf Augenhöhe mit ihren männlichen Kollegen arbeiten. Mit aktiver Kommunikation wollen wir mehr Frauen für das Erlernen eines Bauberufs oder für ein Studium im Bauwesen begeistern und gleichzeitig neue, motivierte Kolleginnen gewinnen. Dies trägt zu einem besseren Geschlechtergleichgewicht und zur Förderung von Diversität bei.

Den Auftakt der Kampagne legte eine Folge unseres Podcasts „GelbTöne“, in der verschiedenen interne und externe Vertreter über die Chancen für Frauen in der Bauwelt diskutierten.

14,8 %
FRAUENANTEIL



”

Frauen am Bau bringen frischen Wind und innovative Ideen in eine traditionell männlich dominierte Branche – die Zukunft des Bauwesens ist weiblich: Mit Vielfalt und neuen Perspektiven gestalten wir nachhaltige Bauprojekte.

RONJA HECK
Abrechnerin Straßenbau

”

Am liebsten ist es mir, wenn auf der Baustelle niemand hervorhebend betont, dass ich eine Frau bin. Ich möchte durch meine Arbeit und meine Fähigkeiten überzeugen und als Bauleiterin wahrgenommen werden, nicht als „Frau am Bau“.

THERESA GRILL
Gehobene Bauleiterin Bauwerks-Instandsetzung und Gussasphalt



● WIR GESTALTEN DAS MORGEN UND ACHTEN AUF EINANDER

WIR BEFÄHIGEN ZU RICHTIGEM UND SICHEREM HANDELN

Die Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeiter ist ein zentrales Anliegen und ein entscheidender Erfolgsfaktor für LEONHARD WEISS. Als familiengeführtes Unternehmen sind wir bestrebt, aufeinander Acht zu geben und die Gesundheit sowie das Wohlbefinden jedes Einzelnen im Blick zu behalten. Unser Arbeitsschutzmanagementsystem nach ISO 45001 hat das Ziel, Risiken frühzeitig zu erkennen und zu minimieren, störungsfreie Betriebs- und Baustellenabläufe zu gewährleisten, unfallfreies Arbeiten sicherzustellen und verantwortliches Handeln auf allen Ebenen zu fördern.

Mit einem Abdeckungsgrad von 100 % überprüfen wir in regelmäßig stattfindenden Begehungen und Audits die Einhaltung der Vorgaben und Prozesse im Arbeitsschutz an allen Standorten. Vorfälle wie Unfälle oder Gefahrensituationen werden systematisch analysiert und die daraus abgeleiteten Maßnahmen dienen der kontinuierlichen Verbesserung.

Unsere über 428 beauftragten Arbeitsschutzverantwortlichen erfüllen die gesetzlichen Anforderungen weit über das vorgeschriebene Maß hinaus. Die Interessen der Mit-

arbeiter werden durch Betriebsräte, Gewerkschaften, die Berufsgenossenschaft und weitere Gremien vertreten. Zusätzlich fördern wir die aktive Beteiligung durch kurze Meldewege, gezielte Rückmeldemöglichkeiten und die Einbindung in Schulungen und Unterweisungen.

2024 nahmen rund 3.178 Mitarbeiter an Sicherheitsschulungen der LEONHARD WEISS Akademie teil. Einen wichtigen Stellenwert nehmen auch die Sicherheitskurzgespräche ein, die auf konkrete Tätigkeiten und Gefährdungslagen zugeschnitten sind.

Unsere Unfallkennzahlen zeigen, dass wir auf einem guten Weg sind: Die Tausendmannquote (TMQ) sank im Vergleich zum Vorjahr von 38 auf 34 – ein Rückgang von rund 11 %. Seit 2020 entspricht das einer Reduktion um 35 %. Auch die Unfallhäufigkeit (UH) konnte auf 22 gesenkt werden; 15 % weniger als 2023 (26). Diese positive Entwicklung unterstreicht: Kontinuität und Beteiligung wirken.

ARBEITSSCHUTZVERANTWORTLICHE



SICHERHEITSBEAUFTRAGTE

2024

391

SICHERHEITSFACHKRÄFTE

37



ARBEITSUNFÄLLE

	2022	2023	2024
 UNFALLRATE AUF BASIS 1 MIO. GEARBEITETER STUNDEN (UH)	26	26	22
 UNFALLRATE AUF BASIS TMQ	41	38	34
 LTIF	34	33	26
 GELEISTETE ARBEITSSTUNDEN	9.956.304	10.624.586	11.560.637
 AUSFALLZEITEN	6.410	6.228	6.238

UH = Unfallhäufigkeit / TQM = Tausend-Mann-Quote / LTIF = Lost Time Injury Frequency



Was LEONHARD WEISS ausmacht, sind die Menschen – und genau deshalb steht bei uns der Arbeitsschutz ganz oben. Nachhaltigkeit heißt für mich, dass alle gesund und sicher jeden Tag nach Hause kommen.

CHRISTINE FREY
Sicherheitsfachkraft im Straßenbau



Genau das zählt: füreinander Verantwortung übernehmen. Wenn wir im Alltag Risiken früh erkennen und gemeinsam handeln, ist das gelebte Nachhaltigkeit – direkt auf der Baustelle.

TAMARA HOGER
Sicherheitsfachkraft im Gleisinfrastrukturbau



WIR STÄRKEN BEWUSSTSEIN UND FÖRDERN ACHTSAMKEIT

Auch 2024 haben wir unsere Sicherheitskultur mit gezielten Impulsen, festen Strukturen und gelebter Haltung weiter gestärkt – bereichsübergreifend, praxisnah und zukunftsgerichtet.

Ein Schwerpunkt lag auf der strukturierten Weiterentwicklung unserer Sicherheitskultur. Der Straßen- und Netzbau übernahm eine Vorreiterrolle und startete gemeinsam mit einem renommierten Arbeitsschutzexperten die erste Qualifizierungsreihe für Safety Culture Manager (SCM). Ziel ist es, Sicherheit als Haltung zu leben – durch Vorbildfunktion, bewusste Kommunikation und konsequentes Verhalten. Die SCM wirken als Multiplikatoren auf Baustellen, in Werkstätten und in Büros.

Flankierend fanden Workshops statt, die rund 115 Führungskräfte in ihrer Rolle als Kulturträger stärkten – u. a. auf Basis der Bradley-Kurve, die den Weg zu einer Verantwortungskultur beschreibt, in der man nicht nur auf sich, sondern auch auf andere achtet.



Weitere Maßnahmen im Überblick:

- » Einführung eines praxisnahen, mehrsprachigen E-Learnings zur Sicherheitsunterweisung mit integrierten Pflichtinhalten im Storytelling-Stil und ergänzenden gewerkspezifischen Präsenzmodulen
- » Sicherheitsstationen für Auszubildende zu Arbeitsschutz, Ergonomie, Kommunikation und Umwelt – interaktiv, spielerisch und erlebbar
- » Etablierung von Unfallnachbesprechungen mit Auszubildenden als fester Bestandteil der halbjährlichen Unterweisungen
- » Schulung von rund 500 Mitarbeitern im Ingenieur- und Schlüsselfertigbau durch Theorie- und Praxisstationen sowie Infopoints zu PSA und Gesundheit

- » Sicherheitsinitiative im Gleisinfrastrukturbau mit monatlichen Bauleiterbegehungen, Azubi-Beteiligung, Wettbewerben und fester Verankerung in Besprechungen
- » Weiterentwicklung der PSA-Ausstattung, u. a. durch standardisierte Rucksäcke, alternative Schutzkleidung und neue Auffangsysteme in der Erprobung im Straßenbau
- » Einführung digitaler Meldewege für Beinaheunfälle und Umweltvorfälle zur Förderung präventiver Maßnahmen
- » Vorbereitung zur Implementierung einer unternehmensweiten HSE-Software zur besseren Integration von Sicherheit, Gesundheit und Umweltschutz

Sicherheit entsteht dort, wo Bewusstsein und Achtsamkeit Teil des gemeinsamen Handelns sind. Unsere Arbeitssicherheitskampagne „8 auf mich, ich acht auf dich“, die uns seit geraumer Zeit begleitet, bringt auf den Punkt, was uns antreibt: Verantwortung füreinander zu übernehmen – achtsam, vorausschauend und verbunden. So schaffen wir ein Arbeitsumfeld, in dem Sicherheit nicht nur kommuniziert, sondern tagtäglich gelebt wird.

ARBEITSMEDIZINISCHE VORSORGE

Die Vorbeugung und Verhinderung arbeitsbedingter Erkrankungen und der Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit unserer Mitarbeiter sowie die Fortentwicklung des betrieblichen Gesundheitsschutzes sind für uns von enormer Bedeutung. Wir sehen die arbeitsmedizinische Vorsorge nicht nur als Pflichtvorgabe, sondern auch als wichtiges Werkzeug für die Früherkennung und Vorbeugung von Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsstörungen. In diesem Rahmen bieten wir unseren Mitarbeitern ein breites Spektrum an Pflicht-, Eignungs- und Angebotsvorsorge an. LEONHARD WEISS wird von zugelassenen Betriebsärzten betreut, die gemäß ihrer ärztlichen Berufsordnung der Schweigepflicht unterliegen.



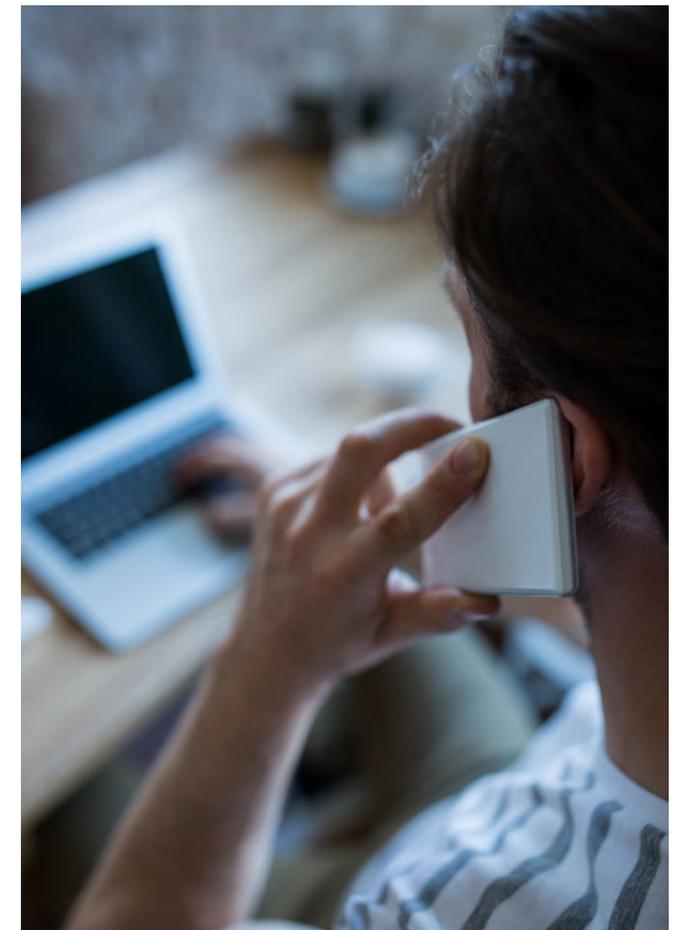
WIR HÖREN ZU UND HELFEN WEITER

BETRIEBLICHES EINGLIEDERUNGSMANAGEMENT

Auch mit proaktiver und präventiver Förderung der Gesundheit können Unfälle, Erkrankungen oder plötzliche Schicksalsschläge leider nicht ausgeschlossen werden. Mit unserem kompetenten Team suchen wir gemeinsam nach Lösungen, um die Arbeitsunfähigkeit zu überwinden und unsere Mitarbeiter auf ihrem Weg zurück in den Arbeitsalltag zu begleiten. Zur Sicherung einer unternehmensweiten Umsetzung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements veranstalten wir mehrmals im Jahr den Steuerkreis Gesundheit, bei dem Mitglieder aus den verschiedensten Bereichen, von der Geschäftsführung, der Organisationsentwicklung, über Mitglieder des Betriebsrats, bis hin zu den Experten der einzelnen Betrieblichen Gesundheitsmanagement-Teilbereiche vertreten sind. Dabei evaluieren und optimieren wir kontinuierlich die systematische und nachhaltige Gestaltung von gesundheitsförderlichen Strukturen, Prozessen und Angeboten und formulieren dabei neue Ziele, um eine ständige Verbesserung zu gewährleisten.

EMPLOYEE ASSISTANCE PROGRAM

In einer schnelllebigen Zeit und einem herausfordernden Umfeld wissen wir, dass wir uns noch stärker um psychische und emotionale Belastungen unserer Mitarbeiter kümmern müssen. Deshalb bieten wir über eine professionelle Mitarbeiterberatung fachkundige Hilfe und Begleitung, nicht nur bei beruflichen, sondern auch bei privaten Themen. Das Beratungsangebot steht unseren Mitarbeitern und Rentnern sowie deren Angehörigen rund um die Uhr, kostenfrei, absolut vertraulich und auf Wunsch auch anonym zur Verfügung. Die Mitarbeiterberater können hilfreiche Tipps geben und in schwierigen Situationen und Phasen des Lebens unterstützen. Im Falle von Sprachbarrieren kann ein Dolmetscher hinzukommen. Der Anrufer bleibt LEONHARD WEISS aufgrund der Schweigepflicht unbekannt. Die Nutzung hat seit der Einführung deutlich zugenommen. Dennoch bleibt es ein Ziel, aktiv zu bleiben und die Bekanntheit und damit Nutzung weiterhin zu steigern. Das Angebot wurde 2024 weiterhin bei unseren Mitarbeitern beworben, indem z. B. die Berater im Rahmen von Gesundheitsevents an verschiedenen Standorten vor Ort waren und unsere Mitarbeiter zum Thema Stress sensibilisierten und bei Bedarf ein 1:1 Coaching ermöglichten.





WIR HALTEN UNS FIT UND GESUND

JAHR DER GESUNDHEIT

Im vergangenen Jahr stand bei LEONHARD WEISS alles im Zeichen der Gesundheit. Mit dem Fokus auf das Herz-Kreislauf-System wurde ein umfassendes Programm entwickelt, das die Mitarbeiter dabei unterstützte, ihre Gesundheit zu fördern und langfristig zu erhalten. Ziel war es, durch Aufklärung, Prävention und konkrete Hilfestellungen nicht nur Wissen zu vermitteln, sondern die Mitarbeiter auch aktiv zu motivieren, gesünder zu leben.

Das Thema Gesundheit wurde durch eine Vielzahl an Veranstaltungen und interaktiven Aktionen greifbar gemacht. Von spannenden Diskussionen über praxisnahe Workshops bis hin zu gesunder Ernährung und aktiven Bewegungseinheiten – das „Jahr der Gesundheit“ setzte neue Maßstäbe in der Gesundheitsförderung. Dabei lag der Fokus darauf, dass die Mitarbeiter die Inhalte direkt in ihren Alltag integrieren können.



Den Auftakt bildete das Sonderjahrevent „Gesund 100 werden“ in Göppingen. In einer inspirierenden Talkrunde diskutierten Dr. Bettina Rakowitz, LEONHARD WEISS, die auch die zugehörige Podcast-Serie moderierte, und der erfahrene Kardiologe Dr. Markus Knapp sowie Thomas Krug, Geschäftsführer conwick über die Auswirkungen verschiedener Lebensweisen auf die Herzgesundheit. Dieses Event markierte den Startschuss für ein Jahr voller Aktivitäten rund um die Themen Herzgesundheit und Prävention.

Ein weiteres Highlight war eine interne Spezialreihe des Podcasts „GelbTöne“, die in vier Sonderfolgen das Thema Herzgesundheit beleuchtete. Ob die Vorteile der mediterranen Küche, der Umgang mit Sommerhitze, das Erkennen von Symptomen oder der richtige Umgang mit Herzkrankheiten – die Inhalte waren praxisnah und informativ. Begleitend dazu fanden in den Kantinen Aktionswochen statt, in denen die Speiseauswahl besonders stark auf die Herz-Kreislauf-Gesundheit der Mitarbeiter abzielte.

Ein weiteres Erlebnis waren die Truckevents, die an sechs Standorten stattfanden und über 700 Teilnehmer von LEONHARD WEISS begeisterten. Die Veranstaltungen boten ein abwechslungsreiches Programm mit Angeboten wie Stressbewältigung, Ernährungsberatung, Mobilisations- und Dehnungseinheiten sowie Infoständen zur Arbeitssicherheit und Suchtprävention. Hinzu kamen individuelle Aktionen der Standorte, darunter Barfußpfade, Massageangebote oder Smoothie-Fahrräder. Mitarbeiter, Anbieter und Organisatoren lobten die Vielfalt der Angebote und die hohe Nachfrage nach den angebotenen Messungen und Aktionen.

Zusätzlich wurde an den Hauptstandorten Göppingen und Satteldorf das Thema Herzgesundheit aktiv in den Arbeitsalltag integriert. Besonders beliebt waren die angebotenen Cardio-Kurse, die den Mitarbeitern eine Möglichkeit boten, sich sportlich zu betätigen. Mit dem „Jahr der Gesundheit“ hat LEONHARD WEISS nicht nur das Bewusstsein für eine gesunde Lebensweise geschärft, sondern auch konkrete Hilfestellungen und Angebote geschaffen, die den Mitarbeitern langfristig zugutekommen.



BETRIEBLICHE GESUNDHEITSFÖRDERUNG

Die Betriebliche Gesundheitsförderung ist neben dem Arbeitsschutz und dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement eine weitere Säule des Betrieblichen Gesundheitsmanagements. Zielsetzung sind gesunde Mitarbeiter in einem gesunden Unternehmen. Die Betriebliche Gesundheitsförderung geht dabei über die gesetzlichen Anforderungen hinaus und stellt den Mitarbeitern ein breit gefächertes Angebot an gesundheitsförderlichen Maßnahmen bereit. Dies besteht neben unternehmensinternen Sportgruppen aus einem vielfältigen Kursangebot und der Firmenfitness, die bundesweit genutzt werden kann. Neben dem Themenfeld „Bewegung“ spielen für die Gesundheitsförderung auch die Ernährung und mentale Gesundheit eine bedeutende Rolle. Im Rahmen des Corporate Health Audits durch EuPD Research Sustainable Management konnte LEONHARD WEISS nachweisen, dass es sich in vorbildlicher Weise für die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter engagiert und eine vorausschauende, nachhaltige Personalstrategie verfolgt. Die Mitarbeiter profitieren von umfassenden, genau auf ihre Bedürfnisse abgestimmten Gesundheitsleistungen und werden in ihrer Leistungsfähigkeit und Motivation nachhaltig gestärkt.

SUCHTPRÄVENTION

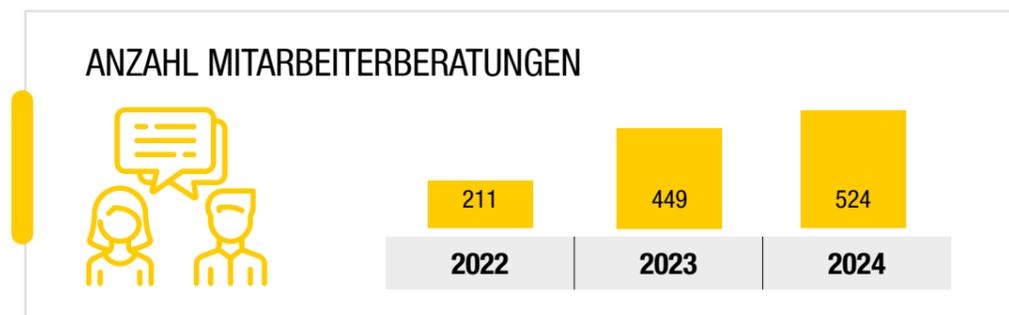
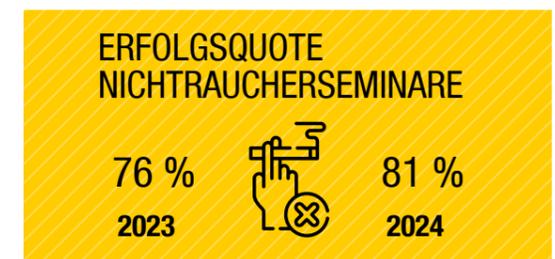
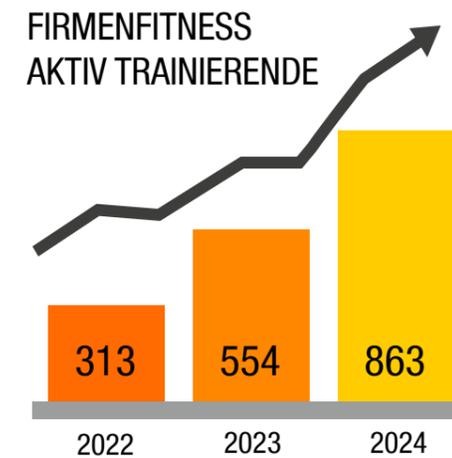
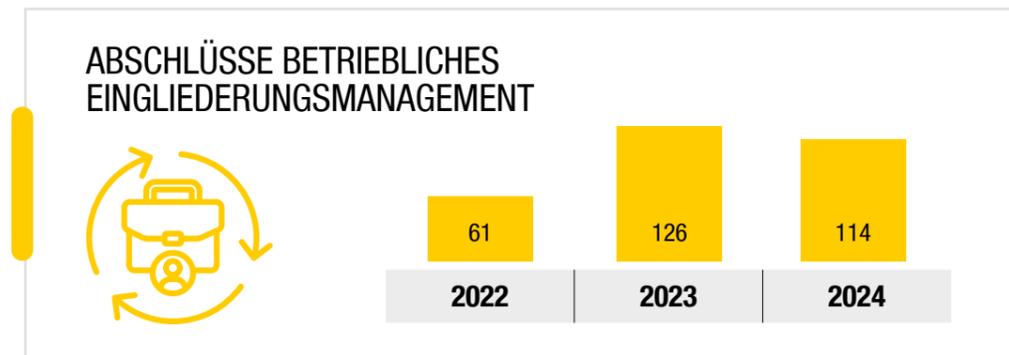
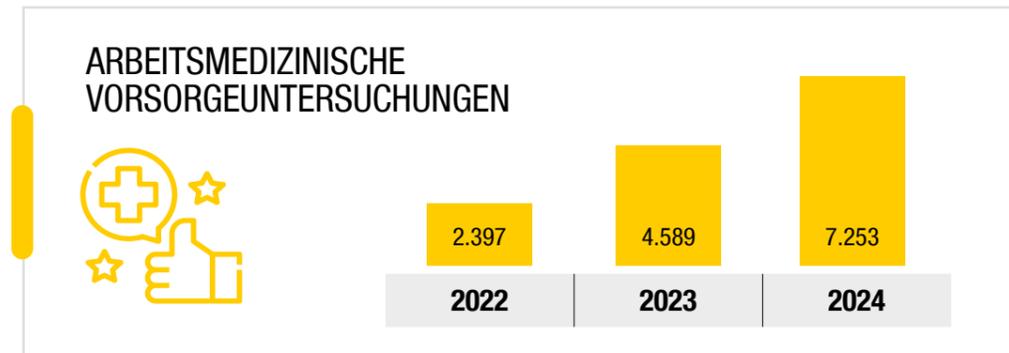
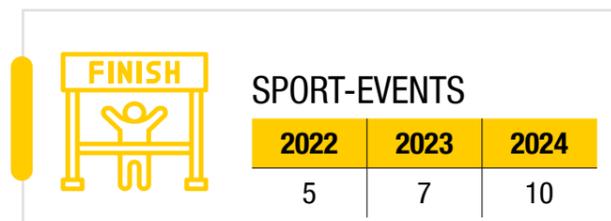
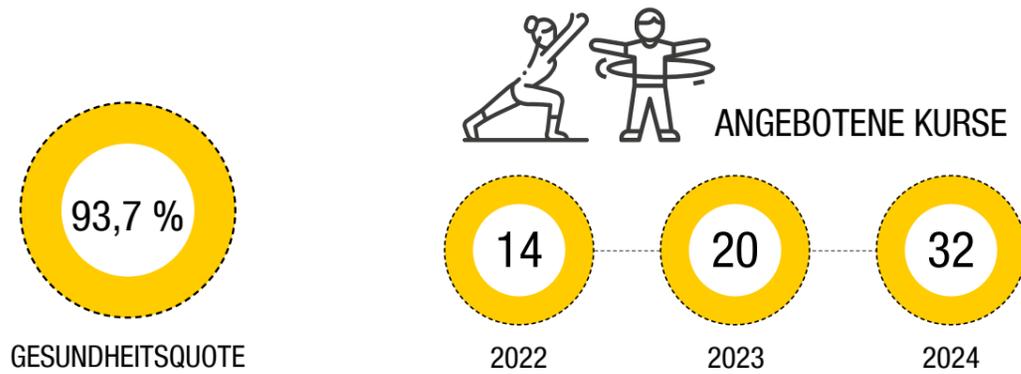
Suchtprävention und Suchthilfe sind wichtige Bestandteile des Betrieblichen Gesundheitsmanagements. Mit unserer Betriebsvereinbarung „Sucht“ verfügen wir über ein transparentes Regelwerk, um dem Suchtmittelmissbrauch entgegenzuwirken. Die Vereinbarung ist ein klarer Rahmen, um Gefährdeten und abhängig Kranken ein rechtzeitiges Hilfsangebot zu unterbreiten. Zudem hat das Unternehmen interne Suchtbeauftragte geschult und bestellt. Diese bieten als Kollegen einen niederschweligen Zugang zu diesem Thema. Dazu zählt sowohl die Unterstützung für Führungskräfte im Umgang mit betroffenen Mitarbeitern als auch die Hilfestellung der Betroffenen selbst, z. B. bei der Vermittlung externer Hilfsangebote. Führungskräfte haben eine bedeutende Rolle bei der betrieblichen Suchtprävention. Ein verpflichtendes E-Learning wurde implementiert, um diese Zielgruppe für den Umgang mit Suchtmittelmissbrauch zu sensibilisieren.



WIR GESTALTEN DAS MORGEN LW-GESUNDHEIT IN ZAHLEN

Das Wohlbefinden unserer Mitarbeiter steht bei LEONHARD WEISS im Mittelpunkt. Unser umfassendes Gesundheitsmanagement fördert aktiv die Gesundheit unserer Beschäftigten – und das mit messbarem Erfolg. Die konstant hohe Gesundheitsquote von über 93 % in den vergangenen Jahren unterstreicht die Wirksamkeit unserer Maßnahmen. Die Gesundheitsquote zeigt, wie viel Zeit unsere Mitarbeiter im Verhältnis zu ihrer Soll-Arbeitszeit gesund sind und ist damit ein zentraler Indikator für das allgemeine Wohlbefinden und die Arbeitsfähigkeit in unserem Unternehmen.

Ein breites Angebot an Kursen, regelmäßige arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen sowie vielfältige Sport- und Fitnessprogramme schaffen ein gesundheitsförderndes Arbeitsumfeld. Besonders erfreulich ist die stetig steigende Beteiligung an unserem Firmenfitness-Angebot. Auch unsere Nichtraucherseminare sind ein voller Erfolg: Mit einer Erfolgsquote von 81 % bleiben viele Teilnehmer auch nach einem halben Jahr rauchfrei. Die zunehmende Inanspruchnahme der Mitarbeiterberatungen – im Rahmen unseres Employee Assistance Program – zeigt zudem, wie wichtig professionelle Unterstützung in herausfordernden Lebenssituationen ist. Mit all diesen Initiativen leisten wir einen wichtigen Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung unseres Unternehmens und zur langfristigen Gesundheit unserer Mitarbeiter.



WIR PACKEN AN UND TEILEN GERNE

SPENDEN UND SPONSORING

Für LEONHARD WEISS ist es seit vielen Jahren ein wichtiges Anliegen, einen Teil des wirtschaftlichen Erfolgs an die Gesellschaft zurückzugeben. Als familiengeführtes Unternehmen sind wir uns unserer sozialen und unternehmerischen Verantwortung bewusst und unterstützen seit jeher kulturelle, sportliche und karitative Einrichtungen. Der Fokus unserer Aktivitäten und Zuwendung in Höhe von rund 806.000 Euro liegt hierbei auf der regionalen Ebene.



BEISPIELE DER FÖRDERUNG FÜR BILDUNG, KULTURELLES UND SPORTLICHES ENGAGEMENT

LEONHARD WEISS leistet als großer Arbeitgeber auch in kulturellen Aspekten einen Beitrag und sieht im Sponsoring von Sportvereinen einen großen Mehrwert für die Gesellschaft und das Zusammengehörigkeitsgefühl der Bürger. Weil Teamgeist in unserem Unternehmen stark verwurzelt ist, liegt der Fokus auf Mannschaftssportarten. Dazu gehört u. a. das Sponsoring des Handballteams FRISCH AUF! Göppingen sowie der Basketballmannschaft HAKRO Merlins Crailsheim. Beide Vereine spielen auf hohem bzw. Bundesliganiveau, fördern zusätzlich aber auch den Breitsport und insbesondere den Kinder- und Jugendbereich mit zahlreichen Nachwuchsmannschaften, die teilweise ebenfalls international erfolgreich sind. LEONHARD WEISS unterstützt weiterhin Veranstaltungen im Kulturbereich, die Bildung in Kindergärten sowie an Schulen und Hochschulen.



FINANZIELLE UNTERSTÜTZUNG

Wir fördern mehrere soziale Einrichtungen und Vereine mit finanziellen Zuwendungen, damit diese ihre Aufgabe und Zielsetzung, die Unterstützung kranker, behinderter oder traumatisierter Kinder und Jugendlicher noch besser erfüllen können. So ging unser traditioneller großer Spendenbetrag zur Weihnachtszeit in diesem Jahr an die Herzenssache e.V. Mit 75.000 € unterstützte LEONHARD WEISS die Projekte des Vereins zugunsten Kinder und Jugendlicher, die in Deutschland unter schwierigen Bedingungen aufwachsen. Die Regionen, in denen wir und unsere Mitarbeiter ansässig sind, unterstützen wir ebenfalls in vielfältiger Weise. So z. B. die Aktion 24 Weihnachtswunder, bei der die Förderung unterschiedlichster regionaler sozialer bzw. karitativer Einrichtungen und Vereine im Fokus stehen mit insgesamt 6.000 €.



TOMBOLA-ERLÖSE GEHEN AN SOZIALE VEREINE

Bei der traditionellen Weihnachtstombola sind durch die Spenden der LEONHARD WEISS-Mitarbeiter insgesamt 6.250 € zusammengekommen. Wie auch im vergangenen Jahr verdoppelte die Geschäftsführung den Betrag und konnte somit insgesamt 12.500 € an das Frauenhaus in Schwäbisch Hall und an den Ambulanten Kinder- und Jugendhospizdienst in Schwäbisch Hall weitergeben. Die Tombola-Erlöse der beiden Standorte kommen abwechselnd sozialen Einrichtungen in den Einzugsgebieten von Göppingen und Satteldorf zugute.



Der Vorsitzende der Geschäftsführung Marcus Herwarth und die stv. Betriebsratsvorsitzende Vera Köhler als Vertreterin der LEONHARD WEISS-Beschäftigten übergaben die Spendenschecks an die beiden sozialen Vereine. Für den Ambulanten Kinder- und Jugendhospizdienst Schwäbisch Hall (AKI) nahmen Vorstandsmitglied Dietmar Link und Koordinatorin Astrid Winter den Spendenscheck voller Dank entgegen. Der Förderverein Frauen- und Kinderschutzhaus Schwäbisch Hall e.V. war durch die Leiterin Gabriele Allmendinger-Schaal vertreten. Diese nahm 30 Gutscheine entgegen, mit denen die schutzbedürftigen Frauen eine technische Erstausstattung zu ihrem Start in einen neuen Lebensabschnitt für sich und für ihre Kinder finanzieren können. „Mit dem AKI und dem Frauen- und Kinderschutzhaus geben wir unser Engagement an zwei soziale Vereine weiter, die in unserer Gesellschaft wirklich etwas bewirken. Die, die Menschen in schwierigen Zeiten auffangen, ihnen Rückhalt und Hoffnung geben. Und das müssen wir für unsere Gemeinschaft bewahren und unterstützen.“, betont Marcus Herwarth mit Blick auf das Engagement der beiden Vereine für die Region Hohenlohe.

● WIR GESTALTEN DAS MORGEN UND VERFOLGEN UNSERE ZIELE

Angelehnt an die übergeordneten Schwerpunkte und der Nachhaltigkeitsstrategie lassen sich zahlreiche Ziele und Maßnahmen, welche ebenfalls auf die Teilaspekte Umweltschutz, Wirtschaftlichkeit und Soziales einzahlen und unser Bestreben im Bereich der Nachhaltigkeit untermauern.

PARTNERSCHAFT UND BAUEN



STATUS	ZIELE UND MASSNAHMEN	REALISIERUNG
0 25% 50% 75% 100%		
Risiko-Reduzierung innerhalb unserer Lieferketten durch systematische Bewertung unserer Lieferanten und Partner bis spätestens 2026		
	Entwicklung eines Konzepts für unser zukünftiges Lieferanten- und Lieferkettenmanagement	2023-2024
	Umsetzung der Maßnahmen für unser zukünftiges Lieferanten- und Lieferkettenmanagement (inkl. Verankerung von Nachhaltigkeitsaspekten im Beschaffungsprozess)	2024-2025
	Durchführung von CSR-Audits bei relevanten Nachunternehmern und Top-Lieferanten	dauerhaft
Erhöhung unserer Qualität durch kontinuierliche Prozessoptimierung		
	Weiterentwicklung von Nachhaltigkeits-Kennzahlen und -Reporting	2023-2025
	Planung und Durchführung eines "Tag des Qualitätsmanagements" für alle Beauftragten im Qualitätswesen.	2024
	Durchführung einer Kampagne "Bau Profis" mit dem Ziel Best-Practice-Lösungen unternehmensweit bekannt zu machen.	2024
	Entwicklung eines unternehmensweiten E-Learnings zum Qualitätsmanagement bei LEONHARD WEISS	2024-2025
	Roll-out des systematischen Befähigungskonzepts der Mitarbeiter für die Anwendung von LW-GPT (KI)	2025
	Einführung eines neuen Nachhaltigkeitstools in der Bauprojektsoftware zur zukünftigen Anwendung in der Angebotsbearbeitung	2025-2026

KLIMA UND UMWELT



STATUS	ZIELE UND MASSNAHMEN	REALISIERUNG
0 25% 50% 75% 100%		
Kontinuierliche Reduzierung von fossiler Energie. LEONHARD WEISS arbeitet bis spätestens 2045 klimaneutral		
	Fortlaufender Ausbau der Ladeinfrastruktur an unseren Standorten zur Förderung nachhaltiger Mobilitätslösungen	2022-2025
	Entwicklung eines Stufenplans Scope 1 und 2 zur Klimaneutralität bei LEONHARD WEISS	2023-2025
	Entwicklung eines Stufenplans Scope 3 Klimaneutralität bei LEONHARD WEISS	2024-2025
	Förderung des Mobilen Arbeitens sowie Online-Veranstaltungen und Fahrgemeinschaften zur Reduktion von Fahrtwegen	dauerhaft
Umsetzung des Stufenplans Scope 1, 2 und 3 zur Erreichung der Klimaneutralität		
	Pilotprojekt zur Erprobung von zwei E-Lkw im Baustellenbetrieb	2023-2025
	Pilottest zum Einsatz von HVO in Maschinen, bei denen Elektromobilität nicht umsetzbar ist	2023-2025
	Konzept für eine nachhaltige Wärme- und Kälteversorgung am Neubaugrundstück Göppingen	2024-2025
	Kontinuierliche Umsetzung eines nachhaltigen Standards für das Heizen / Kühlen von Büro- / Wohncontainern	2024-2026
	Einführung und Umsetzung der Elektroquote für handgeführte Geräte sowie die kontinuierliche Umstellung auf CO ₂ -neutral betriebene Geräte	2023-2030
	Regelmäßige Praxistests CO ₂ -neutraler Antriebe für Nutzfahrzeuge und Maschinen zur Vorbereitung der langfristigen Umstellung im Rahmen des Klimastufenplans	2024-2035
	Umsetzung des erweiterten Scope 3-Konzepts inkl. Maßnahmen je Kategorie	2025-2030
	Umstellung auf einen zu 90% CO ₂ -freien Maschinenpark	2040
	Kontinuierliche Umstellung der Pkw-Anschaffungen auf CO ₂ -neutral betriebene Fahrzeuge	dauerhaft
Konsequente Reduzierung von Abfall und Steigerung der Aufbereitung. Bis spätestens 2035 produzieren wir keinen Abfall mehr, der endgelagert werden muss		
	Erhöhung der Recyclingquote und Verbesserung der Abfallentsorgung	2022-2025
	Entwicklung eines Stufenplans zur Reduzierung von Abfall und Steigerung der Aufbereitung	2023-2025
	Erweiterung digitaler Entsorgungsprozesse durch flächendeckende Ausweitung auf weitere Geschäftsbereiche	2024-2025
	Einführung einer einheitlichen digitalen Datenstruktur für Abfalldaten	2024-2026
	Aufbau eines zentralen Monitoringsystems für alle Abfallströme und Recyclingquoten	2024-2026
	Entwicklung eines CO ₂ -Berechnungsmodell für Abfälle	2025-2026



Aufbau einer Organisation, welche die Geschäftsbereiche und Ressorts bei der Realisierung aktiv berät und unterstützt		
	Kontinuierlicher Ausbau der internen Prozesse hinsichtlich nachhaltigen Anforderungen	2023-2025
	Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsorganisation Roll-out des Konzepts „Unser Weg zur Nachhaltigkeit bis Ende 2025“	2025
	Verstärkte Ausrichtung auf soziale Nachhaltigkeit: Aufbau eines neuen sozialen Ziels	2025
Aufbau eines ganzheitlichen Umwelt- und Energiemanagementsystems		
	Planung und Durchführung von Notfallübungen in den Hauptstandorten	2023-2024
	Erstellung eines betriebsbezogenen E-Learnings zur Sensibilisierung der Mitarbeiter für Umweltschutz und Energieeffizienz	2024
	Implementierung und erfolgreiche Zertifizierung der ISO 50001 im gesamten Unternehmen	2024-2025
	Erweiterung der PV-Nutzung auf Baustellen und Betriebsstätten	2025-2028

MENSCHEN UND SOZIALES ENGAGEMENT



STATUS	ZIELE UND MASSNAHMEN	REALISIERUNG
0 25% 50% 75% 100%		
Stärkung der Sicherheitskultur im Unternehmen		
	Stärkung der arbeitsmedizinischen Versorgung im Unternehmen durch Ausbau externer Dienstleistungsstrukturen	2025-2026
	Roll-out der digitalen Sicherheitsunterweisung per mehrsprachigem E-Learning für gewerblichen Mitarbeiter	2025-2026
	Implementierung einer unternehmensweiten Präventionskampagne gegen Stolper-, Rutsch- und Sturzunfälle	2025-2026
	Digitalisierung des HSE-Managementssystems	2024-2026
	Erstellung eines HSEQ-Jahreskalenders zur Unterweisung und Sensibilisierung auf Baustellen – mit Fokus auf Gesundheit, Sicherheit, Umwelt, Energie und Qualität	2025
	Organisation eines zentralen Sicherheitstags zur Vernetzung und Weiterbildung aller Sicherheitsfachkräfte	2025
	Entwicklung eines E-Learnings zur Rolle, Verantwortung und Haftung von Führungskräften im Arbeitsschutz für Führungskräfte	2025
	Entwicklung eines HSEQ-Kennzahlen-Dashboards für Führungskräfte zur transparenten Zielverfolgung und Identifikation von Risiken in Gesundheit, Sicherheit, Umwelt, Energie und Qualität	2025
	Entwicklung einer digitalen Sicherheitsunterweisung für externe Personen für die Hauptstandorte	2025
	Qualifizierung von Führungskräften und Sicherheitsfachkräften zu Safety Culture Managern im Straßen- und Netzbau	2024-2025
	Mobiler Baustelleneinsatz von Betriebsärzten zur Durchführung der arbeitsmedizinischen Vorsorge	2024
	Ausweitung der E-Learning-Unterweisung zum Bildschirmarbeitsplatz auf alle Standorte	2023-2024
Festigung der Unternehmensreputation und Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität		
	Erarbeitung eines Konzepts zur Durchführung der doppelten Wesentlichkeitsmatrix gemäß CSRD Vorgaben	2023-2024
	Durchführung einer unternehmensweiten Kampagne "Jahr der Gesundheit"	2024
	Employer Branding Kampagne zur Begeisterung von Frauen für Bauberufe	2024
	Kontinuierliche Initiativen zur Stärkung von Vielfalt und Diversität im Unternehmen	2024-2030
	Stetige Optimierung der EcoVadis-Bewertung zur Sicherung unserer Position im nachhaltigen Wettbewerb	dauerhaft

IMPRESSUM

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht der LEONHARD WEISS GmbH & Co. KG bezieht sich auf das Jahr 2024. Alle Angaben wurden vom 1. Januar bis 31. Dezember 2024 aufgenommen. Die Inhalte und Zahlen wurden durch interne Abfragen in unseren Geschäftsbereichen und Ressorts ermittelt. Bei der Erhebung, Verarbeitung und Veröffentlichung dieser Inhalte wurde mit größter Sorgfalt gearbeitet. Dennoch können wir Fehler nicht vollständig ausschließen.

Dieser Bericht wurde in Übereinstimmung mit den Global Reporting Initiative GRI-Standards „Option Kern“ erstellt. Wir werden künftig jährlich über unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten und Fortschritte berichten. Der nächste Bericht soll in Q2/2026 erscheinen.

Der Nachhaltigkeitsbericht erscheint in deutscher und englischer Sprache. Vervielfältigung, auch auszugsweise, ist nur mit Genehmigung der LEONHARD WEISS GmbH & Co. KG erlaubt.

Wir danken allen, die am vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht mitgewirkt haben.

Wichtig:

Im Zuge der Nachhaltigkeit verzichten wir auf eine gedruckte Variante dieses Berichts. Wir stellen diesen ausschließlich in elektronischer Form (PDF) auf unserer Webseite www.leonhard-weiss.de zur Verfügung.

GRI-INHALTSINDEX

ANGABEN	SEITE	KOMMENTAR
Anwendungserklärung		LEONHARD WEISS hat in Übereinstimmung mit den GRI-Standards für den Zeitraum 1.1.-31.12.2024 berichtet.
Verwendeter GRI 1		GRI 1: Grundlagen 2021
GRI 2: Allgemeine Angaben		
2-01 Organisationsprofil	6-7	Geltungsbereich der Berichterstattung ist die LEONHARD WEISS GmbH & Co. KG
2-02 Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden		Siehe Unternehmensregister
2-03 Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	94	GRI Index und Impressum
2-04 Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen	43	Berechnung CO2-Fußabdruck
2-05 Externe Prüfung		keine
2-06 "Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen"	6-7	
2-07 Angestellte	6-7	
2-08 Mitarbeiter, die keine Angestellten sind		Es wird kein erheblicher Anteil der Aktivitäten des Unternehmens durch Mitarbeiter durchgeführt, die außerhalb von LEONHARD WEISS angestellt sind.
2-09 Führungsstruktur und Zusammensetzung	6-7; 16	
2-10 Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans	6-7	
2-11 Vorsitzende:r des höchsten Kontrollorgans	6-7	
2-12 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen	6-7	
2-13 Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen	14-16	
2-14 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	16	Der Nachhaltigkeitsbericht wird in Abstimmung mit dem Vorstand erstellt und von diesem freigegeben.
2-19 Vergütungspolitik		Details im Jahresabschlussbericht
2-20 Verfahren zur Festlegung der Vergütung		Details im Jahresabschlussbericht
2-22 Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	4-5; 8; 12-13	
2-23 Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen	8-15	
2-26 Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen	35	
2-27 Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen		Im Berichtszeitraum keine Verstöße bekannt.
2-28 Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	10	
2-29 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	10	
2-30 Tarifverträge		Dieser umfasst rund 99 %. Das oberste Management ist von den tariflichen Vereinbarungen ausgenommen.
GRI 3: Wesentliche Themen		
3-01 Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen	10-11	
3-02 Liste der wesentlichen Themen	14-15	
GRI 201: Wirtschaftliche Leistung		
3-03 Management von wesentlichen Themen	14-16	
201-1 Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert		Details im Jahresabschlussbericht
GRI 204: Beschaffungspraktiken		
3-03 Management von wesentlichen Themen	29-30	
204-1 Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten	29-30	

ANGABEN	SEITE	KOMMENTAR
GRI 205: Antikorruption		
3-03	Management von wesentlichen Themen	34-35
205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	34-35
205-3	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	Im Berichtszeitraum sind keine relevanten Vorfälle bekannt
GRI 206: Wettbewerbswidriges Verhalten		
3-03	Management von wesentlichen Themen	34-35
206-1	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	Es sind keine Rechtsverstöße oder -verfahren aufgrund wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- oder Monopolbildung bekannt.
GRI 207: Steuern		
3-03	Management von wesentlichen Themen	37
207-1	Steuerkonzept	37
207-2	Tax Governance, Kontrolle und Risikomanagement	37
207-3	Einbeziehung von Stakeholdern und Management von steuerlichen Bedenken	37
207-4	Länderbezogene Berichterstattung (Country-by-country reporting)	Aufgrund der Sensibilität wettbewerbsrelevanter Informationen wird auf eine ausführliche Darlegung des Länderberichts verzichtet. Im Jahresabschlussbericht von LEONHARD WEISS werden alle gesetzlich erforderlichen Angaben zur Ertragssteuer gemacht und die relevanten Informationen werden ordnungsgemäß an die zuständige Steuerbehörde übermittelt.
GRI 301: Materialien		
3-03	Management von wesentlichen Themen	54
301-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	55
301-3	Wiederverwertete Produkte und ihre Verpackungsmaterialien	LEONHARD WEISS ist kein Waren-produzierendes Unternehmen
GRI 302: Energie		
3-03	Management von wesentlichen Themen	38-39
302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	40-41
302-3	Energieintensität	41
302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	41
		Im Jahr 2024 lag der Energieintensitätsquotient bei etwa 108 MWh pro Million Euro Bauleistung. Dank unserer intensiven Bemühungen ist es uns gelungen, diesen Wert im Vergleich zum Vorjahr um rund 4 % zu senken. Darüber hinaus haben wir von 2022 bis 2024 eine beeindruckende Reduzierung von insgesamt 9 % erreicht.
GRI 303: Wasser und Abwasser		
3-03	Management von wesentlichen Themen	39; 53
303-2	Umgang mit den Auswirkungen der Wasserrückführung	Gesetzliche Regelungen werden eingehalten.
GRI 304: Biodiversität		
3-03	Management von wesentlichen Themen	52
304-1	Eigene, gemietete und verwaltete Betriebsstandorte, die sich in oder neben geschützten Gebieten und Gebieten mit hohem Biodiversitätswert außerhalb von geschützten Gebieten befinden	Nicht zutreffend
GRI 305: Emissionen		
3-03	Management von wesentlichen Themen	40;42; 44-46

ANGABEN	SEITE	KOMMENTAR
305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	42-43
305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	42-43
305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	44
305-5	Senkung der Treibhausgasemissionen	42; 44
GRI 306: Abfall		
3-03	Management von wesentlichen Themen	58-61
306-3	Angefallener Abfall	60-61
		Betriebsgelände: 196,61 t gefährlicher Abfall Baustelle: 7.871,58 t gefährlicher Abfall
306-4	Von Entsorgung umgeleiteter Abfall	61
GRI 308: Umweltbewertung Lieferanten		
3-03	Management von wesentlichen Themen	29-30
308-2	Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	Im Berichtszeitraum keine Verstöße bekannt
GRI 401: Beschäftigung		
3-03	Management von wesentlichen Themen	63; 64
401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	75
401-2	Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden	Die betrieblichen Leistungen werden auch teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten.
401-3	Elternzeit	75
GRI 402: Arbeitnehmer-Arbeitgeberverhältnis		
402-1	Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen	LEONHARD WEISS hält sich an die jeweiligen regionalen gesetzlichen Vorgaben hinsichtlich Mitteilungsfristen für betriebliche Veränderungen.
GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz		
3-03	Management von wesentlichen Themen	78-81
403-1	Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	78-81
403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	78-81
403-3	Arbeitsmedizinische Dienste	82
403-4	Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	78-81
403-5	Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	78-81
403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	78-85
403-7	Vermeidung und Minimierung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz	78-82
403-8	Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind	78
403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen	80
403-10	Arbeitsbedingte Erkrankungen	Aufgrund der uneinheitlichen Gesetzgebung zur Erfassung von medizinischen Daten auf nationaler Ebene ist es nicht möglich, die geforderten Angaben zu berufsbedingten Krankheiten auszuwerten.
GRI 404: Aus- und Weiterbildung		
3-03	Management von wesentlichen Themen	63
404-1	Durchschnittliche Stundenzahl der Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	Durchschnittliche Stundenzahl der Aus-Weiterbildung pro Jahr und MA beträgt pro Mitarbeiter 13,72 H/Jahr. Annahme 23.106 Seminarteilnahmen x 4 h im Durchschnitt / 6.736 Mitarbeiter der LEONHARD WEISS GmbH & Co. KG)
404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	70-73

ANGABEN	SEITE	KOMMENTAR
404-3	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	Auf allen Ebenen werden jährliche Mitarbeitergespräche durchgeführt
GRI 405: Diversität und Chancengleichheit		
3-03	Management von wesentlichen Themen	74; 76
405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	74-75; 76
405-2	Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern	Es werden keine Unterschiede bei der Grundvergütung zwischen Frauen und Männern gemacht. Dies wird u. a. durch die Tarifbindung sichergestellt.
GRI 406: Nichtdiskriminierung		
3-03	Management von wesentlichen Themen	34-35
406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	Im Berichtszeitraum sind keine relevanten Vorfälle bekannt.
GRI 408: Kinderarbeit		
3-03	Management von wesentlichen Themen	34-35
408-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit	Im Berichtszeitraum sind keine relevanten Vorfälle bekannt.
GRI 409: Zwangs- oder Pflichtarbeit		
3-03	Management von wesentlichen Themen	34-35
409-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit	Im Berichtszeitraum sind keine relevanten Vorfälle bekannt.
GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten		
3-03	Management von wesentlichen Themen	29-30
414-1	Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien bewertet werden	Im Zuge der Initiative zur Einhaltung der Vorgaben des Lieferkettensorgfaltspflichtgesetzes werden der Zeit die erforderliche Prozesse entwickelt. Eine standardisierte Berichterstattung kann somit erst in den nächsten Geschäftsjahren erfolgen. Aus diesem Grund sind konkrete Angaben momentan nicht möglich.
414-2	Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	Im Zuge der Initiative zur Einhaltung der Vorgaben des Lieferkettensorgfaltspflichtgesetzes werden der Zeit die erforderliche Prozesse entwickelt. Eine standardisierte Berichterstattung kann somit erst in den nächsten Geschäftsjahren erfolgen. Aus diesem Grund sind konkrete Angaben momentan nicht möglich.
GRI 415: Politische Einflussnahme		
3-03	Management von wesentlichen Themen	34
415-1	Parteispenden	LEONHARD WEISS spendet nicht an Parteien
GRI 416: Kundengesundheit und -sicherheit		
416-2	Verstöße im Zusammenhang mit den Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit	Im Berichtszeitraum sind keine relevanten Vorfälle bekannt.
GRI 417: Marketing und Kennzeichnung		
417-2	Verstöße im Zusammenhang mit Produkt- und Dienstleistungsinformationen und der Kennzeichnung	Im Berichtszeitraum sind keine relevanten Vorfälle bekannt.
417-3	Verstöße im Zusammenhang mit Marketing und Kommunikation	Im Berichtszeitraum sind keine relevanten Vorfälle bekannt.
GRI 418: Schutz der Kundendaten		
3-03	Management von wesentlichen Themen	36
418-1	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten	36

UN GLOBAL COMPACT-INDEX

Seit 2021 bekennen wir uns zur Corporate-Responsibility-Initiative des UN Global Compact und deren Prinzipien in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umwelt und Korruptionsbekämpfung. Diese sind in der nachfolgenden Tabelle dargestellt.



NR.	BEREICH	PRINZIP	KAPITEL
1	MENSCHENRECHTE	Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte unterstützen und achten.	Bausteine zur Nachhaltigkeit
2	MENSCHENRECHTE	Unternehmen sollen sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.	Bausteine zur Nachhaltigkeit
3	ARBEITSNORMEN	Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren.	Menschen und soziales Engagement
4	ARBEITSNORMEN	Unternehmen sollen für die Beseitigung aller Formen von Zwangsarbeit eintreten.	Menschen und soziales Engagement
5	ARBEITSNORMEN	Unternehmen sollen für die Abschaffung von Kinderarbeit eintreten.	Menschen und soziales Engagement
6	ARBEITSNORMEN	Unternehmen sollen für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Erwerbstätigkeit eintreten.	Menschen und soziales Engagement
7	UMWELT	Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen dem Vorsorgeprinzip folgen.	Klima und Umwelt
8	UMWELT	Unternehmen sollen Initiativen ergreifen, um größeres Umweltbewusstsein zu fördern.	Klima und Umwelt
9	UMWELT	Unternehmen sollen die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien beschleunigen.	Klima und Umwelt
10	KORRUPTIONSPRÄVENTION	Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.	Partnerschaft und Bauen



LEONHARD WEISS
BAUUNTERNEHMUNG

KONTAKT



bau-de@leonhard-weiss.com



+49 7161 602-0

+49 7951 33-0

IMPRESSUM

Herausgeber

LEONHARD WEISS GmbH & Co. KG

BAUUNTERNEHMUNG

Leonhard-Weiss-Str. 22, 73037 Göppingen

Leonhard-Weiss-Str. 2-3, 74589 Satteldorf

Konzept, Umsetzung und Redaktion

LEONHARD WEISS GmbH & Co. KG

IMS / Marketing

Fotos

LEONHARD WEISS, MHM-Photoart, Dietmar Strauß,

Freepik, Vereine

LEONHARD WEISS
KLIMA
BEWUSST
BAUEN