



Terhalle
UNTERNEHMENSGRUPPE

WERTE, DIE WEITERTRAGEN

Nachhaltigkeitsbericht No. 2 - 2025



ERSTER FREIWILLIGER NACHHALTIGKEITSBERICHT 2024

Denken in Generationen - Unser erster freiwilliger Nachhaltigkeitsbericht für das Jahr 2024 steht unter dem Leitgedanken „Denken in Generationen“ und dokumentiert unser Verständnis von nachhaltigem Handeln sowie die ersten Schritte auf diesem Weg.

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht 2025 knüpft an diesen ersten Bericht an und stellt dessen konsequente Weiterentwicklung dar. Er zeigt die Fortschritte, die wir seitdem erzielt haben, und verdeutlicht unser fortlaufendes Engagement für eine nachhaltige und verantwortungsvolle Unternehmensentwicklung.

Über den untenstehenden QR-Code ist der Bericht für das Jahr 2024 einzusehen.



A photograph of a forest floor covered in white flowers, with large tree trunks and green foliage in the background. The word 'Inhalts' is written in a white, cursive script over the image.

Inhalts

VERZEICHNIS

6 - 7

VORWORT

9 - 24

UNSER UNTERNEHMEN

Historie | Produkte und Leistungen | Geschäftsmodell
Wertschöpfung und Lieferkette | Organisationsstruktur
Familienunternehmen | Wirtschaftliche Leistung

8

ÜBER DEN BERICHT

Freiwilliger Nachhaltigkeitsbericht 2025

25 - 30

NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT

Team und Organisation | Wesentlichkeit | Stakeholder
Wesentliche Handlungsfelder | Nachhaltigkeitspositionierung



31 - 69

UMWELT & KLIMA

Klimaschutz & Energieverbrauch | Nachhaltige Produkte und Innovation | Nachhaltige Beschaffung von Holz | Kreislaufwirtschaft und Ressourcennutzung

96 - 104

GOVERNANCE

Führung und Organisation | Compliance | Lieferantenmanagement
Schutz von Hinweisgebern | Digitalisierung und Cyber Security
Interessenvertretung und Kooperationen | Zertifikate

70 - 95

SOZIALES

Mitarbeitergewinnung und -entwicklung
Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz
Gesellschaftliches Engagement

105

KENNZAHLENINDEX

Allgemein | Soziales | Umwelt | Governance

Vorwort

SEHR GEEHRTE LESER*INNEN

Nachhaltigkeit ist für uns bei Terhalle ein zentraler Bestandteil der Unternehmensphilosophie und des täglichen Handelns. Als familiengeführtes, regional verwurzeltes Unternehmen verbinden wir ökologische, soziale und wirtschaftliche Verantwortung. Mit unserem ersten freiwilligen Nachhaltigkeitsbericht 2024 haben wir die Grundlage für ein strukturiertes Nachhaltigkeitsmanagement geschaffen. Dazu gehörten insbesondere die Wesentlichkeits- und Stakeholderanalyse sowie die Definition zentraler Handlungsfelder, Ziele und Maßnahmen.

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht 2025 knüpft daran an und zeigt den aktuellen Stand der Umsetzung: In einzelnen Bereichen konnten bereits Fortschritte erzielt werden, während andere Themen weiterhin im Aufbau sind. Nachhaltigkeit ist zunehmend in unseren Prozessen und Strukturen verankert, auch wenn Datenerhebung, Systematisierung und Steuerungsfähigkeit in Teilen noch weiterentwickelt werden. Unabhängig von den veränderten regulatorischen Rahmenbedingungen im Zuge der EU-Omnibus-Regelung im Frühjahr 2025 führen wir unsere Nachhaltigkeitsberichterstattung freiwillig fort.



„

Unser Werkstoff Holz bleibt ein zentraler Bestandteil unserer strategischen Ausrichtung. Er bietet Potenziale für Ressourcenschonung und klimafreundliches Bauen. Gleichzeitig arbeiten wir daran, unseren CO₂-Fußabdruck weiter zu reduzieren und unsere Prozesse kontinuierlich zu verbessern.

Die Herausforderungen, insbesondere in den Bereichen Klimaschutz, Fachkräftesicherung, Digitalisierung und Lieferketten bleiben bestehen und erfordern eine langfristige, schrittweise Weiterentwicklung. Mit unserem zweiten freiwilligen Bericht schaffen wir eine Grundlage für einen transparenten Dialog mit unseren Stakeholdern. Unser Ziel ist es, Entwicklungen nachvollziehbar darzustellen und unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten kontinuierlich weiterzuentwickeln.

A handwritten signature in blue ink that reads "J. Terhalle".

Josef Terhalle
Geschäftsführender Gesellschafter Unternehmensgruppe Terhalle



Über den Bericht

FREIWILLIGER NACHHALTIGKEITSBERICHT 2025

Der vorliegende Bericht umfasst das Geschäftsjahr 2025. Er baut auf den im Vorjahr geschaffenen Grundlagen auf und legt den Schwerpunkt auf die Weiterentwicklung und Umsetzung der definierten Ziele und Maßnahmen, insbesondere in den Bereichen Klimaschutz, Ressourceneffizienz, Lieferketten und soziale Verantwortung.

Der Nachhaltigkeitsbericht 2024 war noch stark an den damals erwarteten Anforderungen der CSRD und der ESRS-Anforderungen ausgerichtet.

Durch die EU-Omnibus-Regelung im Frühjahr 2025 haben sich die regulatorischen Rahmenbedingungen für mittelständische Unternehmen jedoch verändert – eine verpflichtende Nachhaltigkeitsberichterstattung besteht für Unternehmen unserer Größenordnung derzeit nicht.

Solange keine abweichenden gesetzlichen Anforderungen bestehen, orientieren wir uns für die kommenden Jahre am VSME-Standard für mittelständische Unternehmen, um eine strukturierte und nachvollziehbare Darstellung unserer Nachhaltigkeitsleistungen sicherzustellen. Dieser Bericht stellt somit den Auftakt für das Reporting nach VSME dar.

Unsere Nachhaltigkeitsberichterstattung befindet sich derzeit in einem strukturierten Aufbau- und Weiterentwicklungsprozess. Die dargestellten Kennzahlen sind nicht in allen Bereichen vollständig harmonisiert, validiert oder über mehrere Berichtsperioden vergleichbar. Eine konsistent steuerungsfähige Datengrundlage befindet sich in Teilen noch im Aufbau.

Wir freuen uns über jeden Hinweis sowie Anregungen, die uns dabei helfen, unsere Berichterstattung und unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten weiterzuentwickeln.

* VSME-Standard (Voluntary Sustainability Reporting Standard for SMEs)





Unser Unternehmen

HISTORIE

Die grundlegende Struktur, Organisation und strategische Ausrichtung der Unternehmensgruppe Terhalle haben sich im Geschäftsjahr 2025 nicht wesentlich verändert. Die nachfolgenden Angaben entsprechen daher im Wesentlichen dem Stand des Vorjahres und wurden, soweit erforderlich, aktualisiert und um die Entwicklungen des Geschäftsjahres 2025 ergänzt.

Die Unternehmensgruppe Terhalle mit Sitz in Ahaus hat sich auf den Holzbau spezialisiert. Seit der Gründung als Zimmerei im Jahr 1986 hat sich das Unternehmen sukzessive weiterentwickelt und sein Leistungsspektrum ausgebaut. Die Entwicklung ist geprägt durch die Verbindung handwerklicher Kompetenz mit technologischer Weiterentwicklung. Durch Investitionen in Prozesse, Qualifikation der Mitarbeitenden und technische Ausstattung konnte Terhalle seine Marktposition kontinuierlich ausbauen.



656+

Mitarbeiter*innen
in Deutschland und
den Niederlanden

116

Mio Euro
Gesamtleistung (2025)

10

Standorte in
Deutschland und den
Niederlanden



UNSERE STANDORTE



Terhalle Hauptstandort
Solmsstraße 46, 48683 Ahaus-Ottenstein



Terhalle
Bocholder Esch 18, 48683 Ahaus-Alstätte



MWM Metalltechnik Westmünsterland
Industriepark 10, 48739 Legden und
Otto-Hahn-Straße 1-2, 48683 Ahaus



ABV Bedachung und Bautenschutz
Kornkamp 2, 26605 Aurich



Terhalle
Jägerstraße 35, 10117 Berlin-Mitte
& Otto-Lilienthal-Straße 14,
14542 Werder (Havel)



Terhalle
Gleisweg 8, 48619 Heek



Terhalle
Carl-Bösch-Straße 23,
49324 Melle



Terhalle
Oosterveldsingel 1
Hengelo, Overijssel 7558 PJ,
NL Hengelo, NL

Unser Unternehmen

PRODUKTE & LEISTUNGEN

HOLZBAU

Als Partner für den Wohn-, Ingenieur-, Gewerbe- und Büroneubau sowie den öffentlichen Sektor – darunter Schulen und Kindergärten – realisieren wir mittelgroße und große Projekte, national wie international. Dabei planen und fertigen wir alle Projekte in Holzrahmen- und Vollholzbauweise. Die Montage erfolgt mit eigenen Mitarbeitenden, um höchste Qualität zu gewährleisten.

Unsere Auftraggeber profitieren von direkter und schneller technischer Beratung sowie einem ganzheitlichen Leistungsangebot aus einer Hand. Darüber hinaus verfügt Terhalle über fundiertes Know-how im Hybridbau.



GEWERBE UND INDUSTRIEBAU

Als Partner für Gewerbe- und Industriehallen, Reithallen sowie landwirtschaftliche Hallen realisiert Terhalle maßgeschneiderte Lösungen in schlüsselfertiger und teilschlüsselfertiger Bauweise. Unsere besondere Expertise liegt in der Konzeption und Umsetzung von Hybridhallen mit Fokus auf Holzbauteile.

Darüber hinaus ist Terhalle erfahren in der Sanierung bestehender Gewerbe- und Industriehallen. Von der frühen Planungsphase bis zur Fertigstellung begleiten wir unsere Auftraggeber mit fundierter Beratung und zuverlässiger Umsetzung.



SCHLÜSSELFERTIGES BAUEN

Als General- und Totalunternehmer setzt Terhalle einen klaren Fokus auf das schlüsselfertige Bauen. Das Leistungsspektrum reicht von der Planung bis zur Fertigstellung – von Bürogebäuden, Bildungseinrichtungen und Gewerbebauten über Ein- und Mehrfamilienhäuser bis hin zu Industriebauten jeder Größe. Eine besondere Expertise liegt im Bereich Schul- und Kitabau. Darüber hinaus realisieren wir auch An- und Umbauten, die auf die jeweiligen Anforderungen unserer Auftraggeber abgestimmt sind.

SYSTEMBAU

Im Systembau verbindet Terhalle Planungsleistungen und Bauausführung in modularer Bauweise. Von der Grundlagenermittlung bis zum fertigen Objekt sorgt ein erfahrenes Experten-Team für Planungs- und Kostensicherheit. Durch den modularen Ansatz wird die Komplexität der Projekte gezielt reduziert.





FENSTERBAU

Seit 2007 ist Terhalle im Fenster-, Fassaden- und Türenbau aktiv. Das Sortiment umfasst Fenster, Haustüren und Fassaden aus Holz, Holz-Aluminium, Aluminium und Kunststoff – individuell auf die jeweiligen Projektanforderungen abgestimmt. Besonderen Wert legen wir auf die Verwendung heimischer Holzarten und verbinden damit den Anspruch an hochwertige Qualität mit dem wachsenden Bedürfnis nach Nachhaltigkeit.



INNENAUSBAU

Im Innenausbau realisiert Terhalle individuelle Lösungen für private, öffentliche und gewerbliche Räume – von Türen, Treppen und Küchen bis hin zu kompletten Inneneinrichtungen. Dabei werden gestalterische Ansprüche an Design, Farben und Formen mit den funktionalen Anforderungen der jeweiligen Räumlichkeiten verbunden.

Terhalle setzt ausschließlich auf hochwertige Materialien und kombiniert diese mit cleveren Raumlösungen zur optimalen Flächennutzung. Langjährige Erfahrung im Innenausbau sichert dabei ein hohes Maß an Qualität und Zuverlässigkeit. Ein besonderer Aspekt ist die Förderung der Wohngesundheits, die durch den gezielten Einsatz des Baustoffs Holz maßgeblich unterstützt wird.



ABV BEDACHUNG UND BAUTENSCHUTZ GMBH

Die ABV-Bedachung und Bautenschutz GmbH mit Sitz in Aurich wurde 1982 gegründet und ist seit 2019 Teil der Unternehmensgruppe Terhalle. Als Kompetenzzentrum für Bedachungslösungen hat sich ABV auf Flachdächer, Ziegeldächer und Stahlhallen spezialisiert und zählt zu den etablierten Anbietern im Nordwesten.

Die langjährige Erfahrung aus über vier Jahrzehnten spiegelt sich in einer Vielzahl erfolgreich realisierter Projekte wider. ABV ergänzt das Leistungsportfolio der Unternehmensgruppe um fundierte Kompetenz in Beratung, Planung und Projektbetreuung im Bereich Bedachung und Bautenschutz.

MWM METALLTECHNIK WESTMÜNSTERLAND GMBH

Mit MWM können wir auch im Stahlbau unseren Kunden ganzheitliche Lösungen aus einer Hand anbieten. Dank qualifizierter Mitarbeiter in Planung, Fertigung und Montage sind wir als Herstellerbetrieb nach DIN EN 1090 bis zur Ausführungsklasse EXC3 zertifiziert. Auf unseren CNC Abkantpressen, Sägevollautomaten, Tafelscheren, Wasserstrahl und Plasmaschneidanlagen realisieren wir anspruchsvolle Projekte für private und öffentliche Auftraggeber in ganz Deutschland.

Bei Hybridbaulösungen kombiniert Terhalle die Stärken der beiden Materialien Holz und Stahl innovativ und fokussiert auf die spezifischen Bedürfnisse unserer Kunden.



Unser Unternehmen

GESCHÄFTSMODELL

Das Geschäftsmodell der Unternehmensgruppe Terhalle basiert auf einem umfassenden Leistungsangebot im Bereich Holzbau, Systembau, Industrie- und Gewerbebau, schlüsselfertiges Bauen, Fenster- und Fassadenbau, Dachdeckerei, Innenausbau sowie Metallbau. Der Fokus auf Holz als klimafreundlichem Baustoff verbindet dabei handwerkliche Kompetenz mit dem Anspruch an nachhaltiges Bauen.

WERTANGEBOT

Terhalle bietet sowohl individuelle als auch modulare Baukonzepte – von der Planung bis zur Fertigstellung. Der Einsatz von Holz als zentralem Werkstoff trägt zur Reduktion des CO₂-Fußabdrucks der Bauprojekte bei.

SCHLÜSSELRESSOURCEN

Zu den zentralen Ressourcen zählen qualifiziertes Fachpersonal (Ingenieure, Handwerker, Projektmanager, Architekten), moderne Fertigungsanlagen und digitale Planungstools sowie langjährige Partnerschaften mit Herstellern nachhaltiger Baustoffe und Holzprodukte. Ergänzt wird dies durch mehrere Tochtergesellschaften und rund 660 Mitarbeitende.

KUNDENSEGMENTE

Das Kundenspektrum umfasst private Bauherren, gewerbliche Auftraggeber, die Wohnungswirtschaft, öffentliche Institutionen sowie Industrie- und Landwirtschaftsbetriebe. Geografisch ist Terhalle deutschlandweit und in den Niederlanden aktiv.

KUNDENBEZIEHUNGEN UND VERTRIEB

Die Kundenansprache erfolgt über direkten Vertrieb, digitale Kanäle, Messeauftritte und Empfehlungsmarketing. Die Zusammenarbeit ist geprägt durch persönliche Ansprechpartner und enge Projektbetreuung. Ein fester Bestandteil der Kundenpflege sind die jährlich stattfindenden Architektentage.

KOSTEN- UND ERLÖSSTRUKTUR

Die Kostenstruktur wird maßgeblich von Material-, Personal- und Investitionskosten bestimmt, ergänzt durch Energie-, Betriebs- sowie Vertriebskosten. Die Erlöse generiert Terhalle durch projektbasierte Bauvergütungen, den Verkauf von Fenstern, Türen und Innenausbaulösungen sowie durch Service- und Wartungsverträge.

Durch die Verbindung von handwerklicher Tradition, nachhaltigem Bauen und enger Zusammenarbeit mit Auftraggebern und Partnern stärkt Terhalle seine Marktposition in Deutschland und den Niederlanden und schafft somit eine Grundlage für eine zukunftsfähige Unternehmensentwicklung.

Unser Unternehmen

WERTSCHÖPFUNG & LIEFERKETTE

WERTSCHÖPFUNGSKETTE AM BEISPIEL EINER MODULBAUWAND

1 – ROHSTOFFGEWINNUNG

Durch nachhaltige Forstwirtschaft und einer verantwortungsvollen Rohstoffgewinnung gegenüber der Natur wird sichergestellt, dass unser zentraler Werkstoff Holz aus kontrollierten Quellen stammt. Dies stellen die FSC®- und PEFC-Zertifizierungen unserer Zulieferer sicher. Die Rohholzgewinnung selbst liegt dabei außerhalb unseres direkten Einflussbereichs, bildet jedoch die unverzichtbare Grundlage für alle nachfolgenden Prozesse.

2 – HOLZTRANSPORT UND LOGISTIK

Der anschließende Transport des Rohholzes vom Wald zum Sägewerk liegt ebenfalls außerhalb unserer eigenen Wertschöpfungskette. Gleichwohl legen wir jedoch Wert darauf, dass dabei möglichst kurze und effiziente Transportwege genutzt werden, um Emissionen und Ressourcenverbrauch von Beginn an zu minimieren.

3 – SÄGEWERK UND HOLZWERKSTOFFE

Im Sägewerk erfolgen Einschnitt, Trocknung und Herstellung der Holzwerkstoffe. In diesem Schritt wird das Rohmaterial zu verarbeitungsfähigen Baustoffen aufbereitet.

4 – PLANUNG, BESCHAFFUNG UND PRODUKTION DER BAUSTOFFE

In der Planungsphase werden sämtliche Materialien wie Holz, Stahl, Dämmstoffe, sowie Fenster- und Fassadenkomponenten projektspezifisch ausgewählt und entsprechende Mengen ermittelt. Moderne IT-Systeme und digitale Planungstools unterstützen die Planung, Konstruktion und Massenermittlung. Die

Beschaffungs- und Lagerlogistik stellt sicher, dass alle Materialien und Komponenten termingerecht an die Produktionsstätten und Baustellen geliefert werden. Auch die Abfallentsorgung ist in diesen Prozess bereits integriert.

5 – VORFERTIGUNG IM WERK

In der stationären Fertigung werden die einzelnen Bestandteile der Wandelemente CNC-gesteuert zugeschnitten. Daraufhin werden diese Bestandteile zu einer energetisch hocheffizienten und luftdichten Wandhülle zusammengesetzt. Auch hierbei greifen wir auf modernste Hilfsmittel zurück. Wo es die Situation erfordert, setzen wir auf das handwerkliche Können unserer qualifizierten Mitarbeitenden. Vor der Verladung wird jedes Element einer strengen Qualitätskontrolle in Folge unserer internen Eigenüberwachung unterzogen, um Fehler und bauseitige Nacharbeiten, sowie das Schadenspotential zu minimieren.

6 – TRANSPORT ZUR BAUSTELLE

Im vorgelagerten Prozess erfolgt eine detaillierte Transport- und Tourenplanung. Dadurch wird die Kapazität jedes LKW bestmöglich ausgelastet, um die Zahl der Transporte auf ein Minimum zu reduzieren. Auf Basis dieser Tourenplanung wird zudem die Materialbestellung gesteuert, was eine übersichtliche und effiziente Lagerlogistik ermöglicht. Die vorgefertigten Modulbauwände werden schließlich sicher verpackt und zur Baustelle transportiert.

7 – MONTAGE AUF DER BAUSTELLE

Die Montage bildet den abschließenden Schritt des produzierenden Teils unserer Wertschöpfungskette. Dabei werden Dach-, Wand-, Boden- und Deckenelemente zu dem endgültigen Gebäude zusammengesetzt. Durch den hohen Vorfertigungsgrad im Werk werden Bauzeit und Emissionen jeglicher Art auf den Baustellen zusätzlich reduziert.

Unser Unternehmen

WERTSCHÖPFUNG & LIEFERKETTE

8 – FERTIGE MODULBAUWAND, NUTZUNG, WARTUNG UND RÜCKBAU

Das Ergebnis ist eine hocheffiziente, langlebige und nachhaltige Modulbauwand als Teil eines ganzen Bauwerks. Nach der Fertigstellung geht das Bauwerk in die Nutzungsphase über. Neben dem Nutzerverhalten wird mit der Wartung und Instandhaltung der technischen Gebäudeausrüstung der langfristige Werterhalt sichergestellt. Durch die verwendeten Materialien und die durchdachte Konstruktion ist am Ende des Lebenszyklus grundsätzlich ein sortenreines Recycling möglich, sodass die eingesetzten Rohstoffe einer nachhaltigen Wiederverwertung zugeführt werden können.

VIER GRUNDPRINZIPIEN DER WERTSCHÖPFUNGSKETTE

Nachhaltigkeit

Erneuerbarer Rohstoff Holz als Basis für klimafreundliches Bauen.

Ressourcenschonung

Wiederverwendung und Recycling minimieren Abfälle entlang der gesamten Kette.

Energieeffizienz

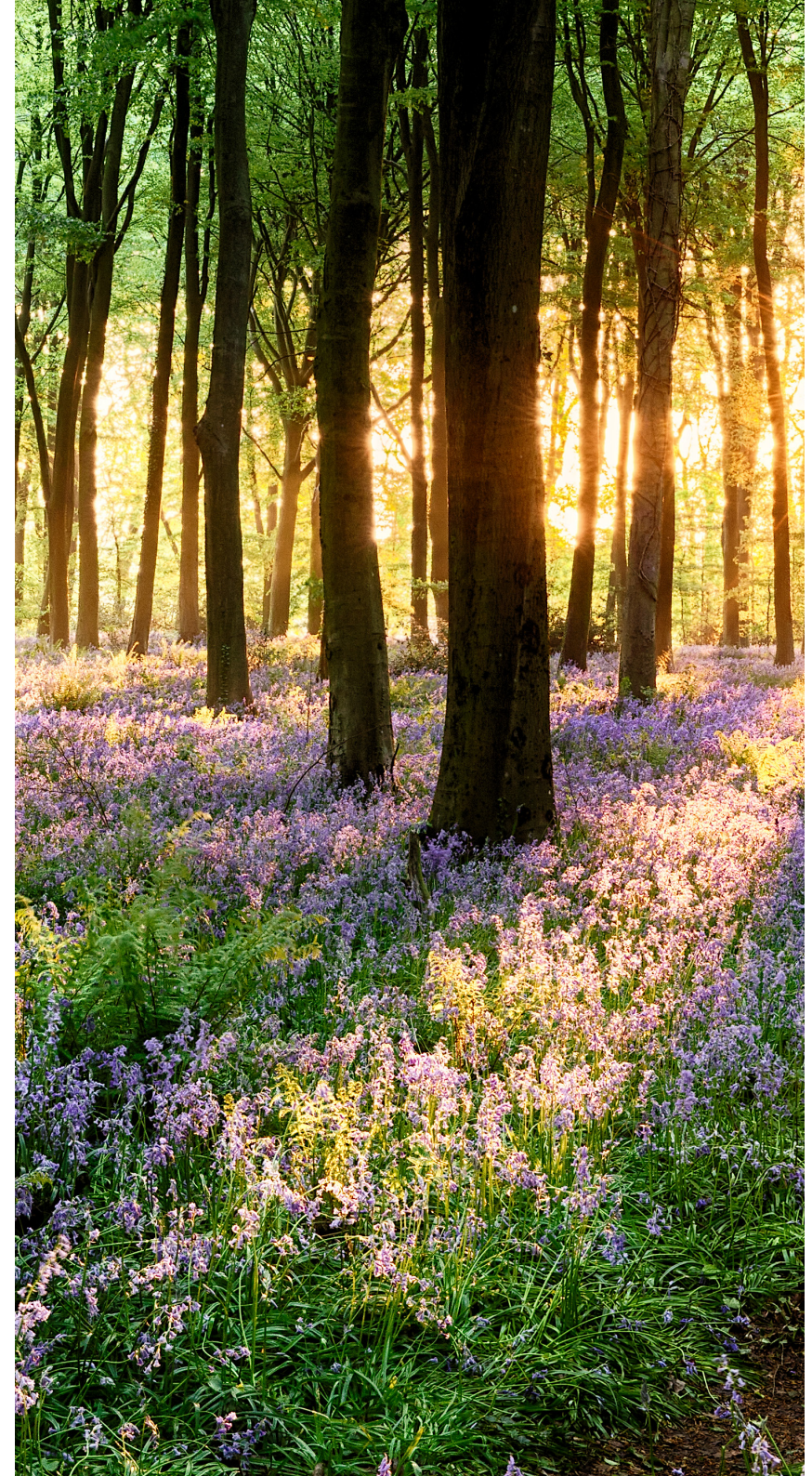
Hohe Dämmqualität und energieeffiziente Bauweise über den gesamten Lebenszyklus des Gebäudes.

Qualität & Präzision

Vorfertigung im Werk ermöglicht höchste Qualität, kurze Bauzeiten und weniger Emissionen.

WEITERE WERTSCHÖPFUNGSAKTIVITÄTEN

Ergänzend umfasst die Wertschöpfungskette bei der Unternehmensgruppe Terhalle das Management der Betriebsgebäude und des Fuhrparks, die Energieerzeugung über eigene PV-Anlagen sowie E-Ladesäulen und E-Fahrzeuge zur Reduktion des CO₂-Fußabdrucks. Darüber hinaus zählen Digitalisierung, Datenmanagement und Green IT zu den strategischen Zukunftsthemen.



Unser Unternehmen

ORGANISATIONSTRUKTUR



Unser Unternehmen

ORGANISATIONSTRUKTUR

Die Unternehmensgruppe Terhalle ist in verschiedene spezialisierte Gesellschaften unterteilt. Diese Struktur ermöglicht es, unterschiedliche Geschäftsbereiche effizient und zielgerichtet zu steuern. Durch diese Struktur kann die Terhalle Unternehmensgruppe flexibel auf Marktanforderungen reagieren.

TERHALLE HOLDING GMBH

Die Holding übernimmt zentrale Verwaltungs- und Managementaufgaben für die gesamte Unternehmensgruppe – darunter strategische Planung, Finanzmanagement, Personalwesen und Einkauf. Sie stellt sicher, dass die Unternehmensstrategie einheitlich umgesetzt und Synergien zwischen den Geschäftsbereichen genutzt werden.



Operative Gesellschaften (Bauprojekte und Bauleistungen)

TERHALLE HOLZBAU GMBH

Die Terhalle Holzbau GmbH verantwortet den Holzbau einschließlich mehrgeschossigem Wohnungsbau, Gewerbe- und Industriebau, Sonderbauten und seriellem Sanieren sowie schlüsselfertige Bauprojekte.

TERHALLE TISCHLEREI GMBH

Die Terhalle Tischlerei GmbH ist auf Innenausbau und Fensterbau spezialisiert. Das Leistungsspektrum umfasst Objekttüren, individuelle Möbel und Objekteinrichtungen sowie Fenster und Fassaden in allen gängigen Konstruktionen und Materialien.

ABV BEDACHUNG UND BAUTENSCHUTZ GMBH

Die ABV-Bedachung und Bautenschutz GmbH mit Sitz in Aurich ist seit 2019 Teil der Unternehmensgruppe und fungiert als Kompetenzzentrum für Bedachungslösungen.

MWM METALLTECHNIK WESTMÜNSTERLAND GMBH

Die MWM Metalltechnik Westmünsterland GmbH ergänzt das Leistungsportfolio der Gruppe um den Bereich Metallbau und ermöglicht integrierte Lösungen für Bauprojekte.

TERHALLE B.V.

Die Terhalle B.V. erweitert die Präsenz der Unternehmensgruppe auf den niederländischen Markt und ermöglicht grenzüberschreitende Projekte sowie den Austausch von Know-how.

Unser Unternehmen

FAMILIENUNTERNEHMEN

Terhalle ist ein familiengeführtes Unternehmen, das seit 1986 in den Bereichen Zimmerei, Schreinerei und Holzbau tätig ist. Aktuell wird das Unternehmen in erster und zweiter Generation geführt.



VISION UND STRATEGIE

Unsere Vision ist es, als Familienunternehmen im Holzbau und Handwerk innovative und nachhaltige Bauprojekte zu realisieren. Durch die Verbindung von traditionellem Handwerk mit modernster Technik und einem klaren Bekenntnis zur Nachhaltigkeit schaffen wir langfristige Werte für Auftraggeber, Mitarbeitende und die Gesellschaft.

Unsere Strategie setzt auf ganzheitliche Lösungen, Innovationskraft und die stetige Erweiterung unseres Leistungsspektrums. Damit stärken wir kontinuierlich unsere Position als verlässlicher Partner im Bau- und Handwerkssektor.



STRUKTUREN UND PROZESSE

Die Organisationsstruktur der Unternehmensgruppe ist darauf ausgelegt, die verschiedenen Geschäftsbereiche effizient zu steuern und Synergien zwischen den Gesellschaften zu nutzen. Die zentralen Steuerungsfunktionen sind in der Terhalle Holding GmbH gebündelt, während die operativen Gesellschaften eigenverantwortlich in ihren jeweiligen Fachbereichen agieren.

KULTUR UND WERTE

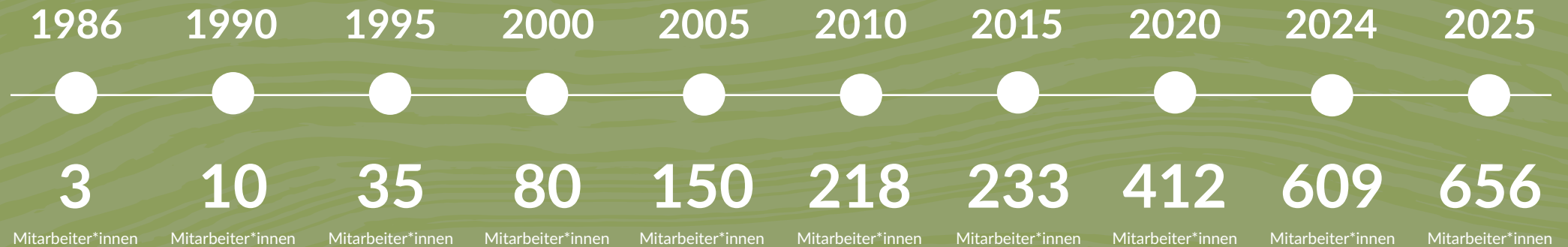
Als Familienunternehmen legt Terhalle großen Wert auf Vertrauen, Zuverlässigkeit und Qualität. Menschlichkeit, Handwerksleidenschaft und Verantwortungsbewusstsein bilden die Grundlage unseres Handelns. Unser Miteinander ist geprägt durch freundschaftliche Zusammenarbeit, Respekt und Mitsprache.

Unsere Mitarbeitenden sind der wichtigste Bestandteil unseres Erfolgs. Wir fördern ihre Entwicklung gezielt und schaffen ein Umfeld, in dem Zugehörigkeit und Engagement wachsen. Unsere Unternehmenskultur verbindet diese Werte mit einem klaren Bekenntnis zu Nachhaltigkeit und sozialem Engagement.

Unser Unternehmen

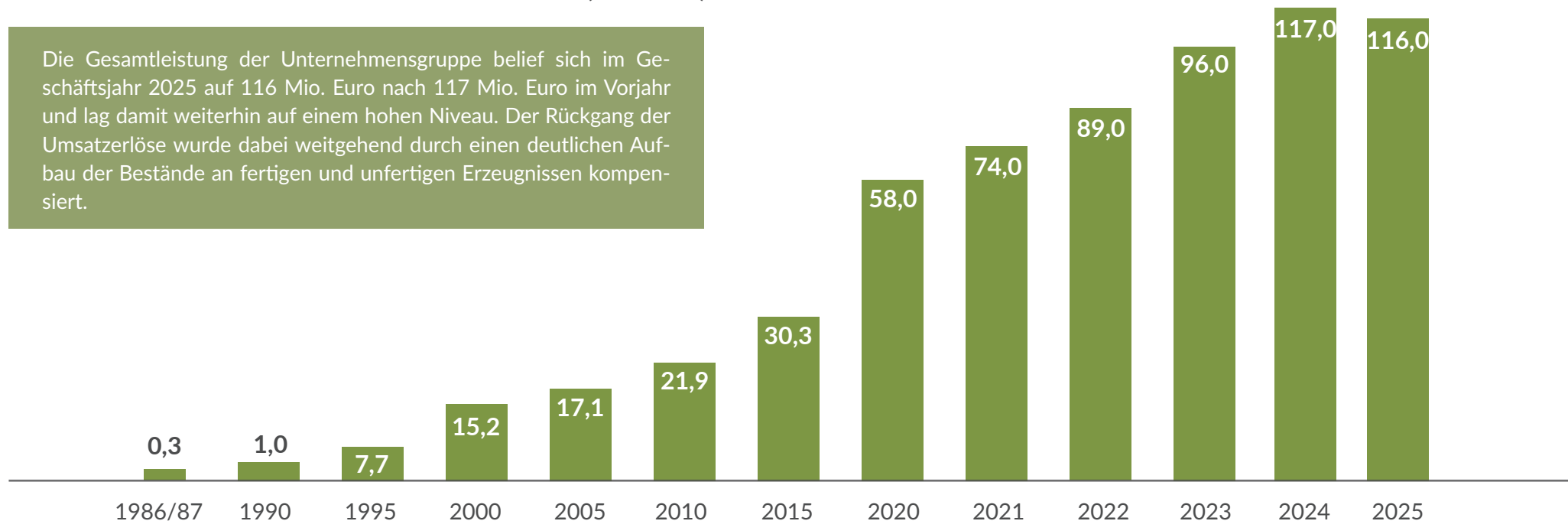
WIRTSCHAFTLICHE LEISTUNG

MITARBEITERENTWICKLUNG UNTERNEHMENSGRUPPE TERHALLE

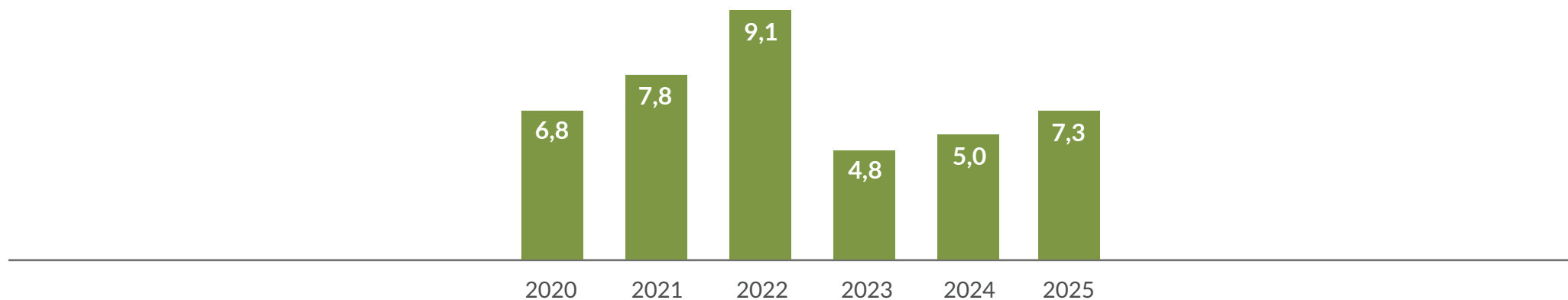


GESAMTLEISTUNG DER VERGANGENEN JAHRE IN MIO. € (1986-2025)

Die Gesamtleistung der Unternehmensgruppe belief sich im Geschäftsjahr 2025 auf 116 Mio. Euro nach 117 Mio. Euro im Vorjahr und lag damit weiterhin auf einem hohen Niveau. Der Rückgang der Umsatzerlöse wurde dabei weitgehend durch einen deutlichen Aufbau der Bestände an fertigen und unfertigen Erzeugnissen kompensiert.



INVESTITIONEN IN MIO. € (ZUGANG ANLAGEVERMÖGEN)



Nachhaltigkeitsmanagement

TEAM & ORGANISATION

Nach dem Aufbau eines strukturierten Nachhaltigkeitsmanagements im Jahr 2024 lag der Fokus im Geschäftsjahr 2025 auf der operativen Umsetzung, Verankerung und Weiterentwicklung der definierten Strukturen und Maßnahmen. Das im Vorjahr etablierte Projektmanagement wurde fortgeführt und gezielt weiterentwickelt. Ziel ist es, eine transparente Berichterstattung in Anlehnung an den VSME Standard sicherzustellen.

Die Organisation des Nachhaltigkeitsmanagements gliedert sich in vier Ebenen:

PROJEKT-SPONSOR: JOSEF TERHALLE

Als Unternehmensgründer und geschäftsführender Gesellschafter übernimmt Josef Terhalle die Rolle des Projekt-Sponsors. Zu seinen Aufgaben zählen die Festlegung übergeordneter Zielsetzungen, die strategische Verankerung von Nachhaltigkeit in der Unternehmensgruppe sowie die Bereitstellung wesentlicher Ressourcen für die Projektarbeit.



Franziska Kernebeck
Nachhaltigkeitsmanagerin



Christoph Terrahe
Terrahe & Associates



Ludger Wittland
Projektleiter



NACHHALTIGKEITS-BOARD

Das Nachhaltigkeits-Board setzt sich aus den Geschäftsführern der operativen Gesellschaften und den Leitern der Zentralfunktionen zusammen. Es übernimmt eine zentrale Steuerungsfunktion mit folgenden Aufgaben:

- Definition und Überwachung der langfristigen Nachhaltigkeitsstrategie
- Koordination und Implementierung der Nachhaltigkeitsinitiativen im Einklang mit den Unternehmenszielen
- Überprüfung und Bewertung der Fortschritte sowie Abstimmung weiterer Schritte
- Empfehlungen für strategische Entscheidungen und Verzahnung mit der Gesamtstrategie
- Austausch mit relevanten Stakeholdern zur Erhöhung der Transparenz

Im Berichtsjahr 2025 lag ein besonderer Fokus des Boards auf der regelmäßigen Überprüfung des Umsetzungsfortschritts sowie der Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsziele auf Basis der gewonnenen Erkenntnisse.



PROJEKTMANAGEMENT-TEAM

Das Projektmanagement-Team besteht aus einer Nachhaltigkeitsmanagerin und einem Projektleiter von Terhalle sowie dem externen Partner Terrahe & Associates. Es koordiniert die operative Projektarbeit mit folgenden Schwerpunkten:

- Erarbeitung von Projektergebnissen und Reporting an das Board
- Vorbereitung von Entscheidungen
- Durchführung von Interviews und Workshops
- Projektkommunikation, Dokumentation und Fortschrittsmonitoring

Im Jahr 2025 wurde der Fokus verstärkt auf die strukturierte Fortschrittsverfolgung von Maßnahmen sowie die Weiterentwicklung von Kennzahlen gelegt.

NACHHALTIGKEITSTEAM

Das Nachhaltigkeitsteam ist mit Geschäftsführern der operativen Gesellschaften und Leitern zentraler Funktionen besetzt und überschneidet sich personell teilweise mit dem Nachhaltigkeits-Board. Es bringt Fachwissen aus den Fachbereichen ein und beteiligt sich an projektbezogenen Workshops, Interviews und Abstimmungen.

Durch diese Projektorganisation und die direkte Unterstützung durch Josef Terhalle schafft die Unternehmensgruppe die organisatorischen Voraussetzungen, um Nachhaltigkeitsmanagement und Berichterstattung als Grundlage für die kontinuierliche Weiterentwicklung zu nutzen.

Nachhaltigkeitsmanagement

WESENTLICHKEIT

Im Jahr 2024 hat die Unternehmensgruppe Terhalle eine umfassende Wesentlichkeitsanalyse nach dem Prinzip der doppelten Wesentlichkeit durchgeführt. Auch wenn sich die regulatorischen Rahmenbedingungen seitdem verändert haben, bildet diese Analyse weiterhin die zentrale Grundlage unseres Nachhaltigkeitsmanagements.

Wesentliche Nachhaltigkeitsthemen werden bei Terhalle aus zwei Perspektiven betrachtet:

- **Auswirkungs-Wesentlichkeit (Inside-out):** Welche positiven und negativen Auswirkungen hat unsere Geschäftstätigkeit auf Umwelt und Menschen?
- **Finanzielle Wesentlichkeit (Outside-in):** Welche Nachhaltigkeitsthemen wirken sich auf die wirtschaftliche Entwicklung von Terhalle aus und welche Chancen und Risiken ergeben sich daraus?

Die Ermittlung der relevanten Themen erfolgte in einem strukturierten Analyseprozess unter Einbindung interner und externer Perspektiven. Die Identifizierung, Bewertung und Priorisierung wurde in Management-Workshops abgestimmt und validiert.

Als Ergebnis wurden insgesamt 15 Nachhaltigkeitsthemen in den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance als wesentlich und beobachtungsrelevant eingeordnet. Diese Themen behalten im Geschäftsjahr 2025 ihre Gültigkeit und bilden die Grundlage für die in diesem Bericht dargestellten Handlungsfelder.

Wesentlichkeitsanalyse, Stakeholder-Dialog und Wesentlichkeitsmatrix bilden weiterhin das Rückgrat des Nachhaltigkeitsmanagements bei Terhalle. Die Analyse wird als kontinuierlicher Prozess verstanden und regelmäßig überprüft.

Basis der wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen bei Terhalle*



- Klimaschutz & Energieverbrauch
- Nachhaltige Produkte & Innovationen
- Kreislaufwirtschaft & Ressourcennutzung
- Nachhaltige Beschaffung von Holz
- Nachhaltige Rohstoffbeschaffung bei Aluminium, Stahl, Glas und Kunststoffen, ...



- Arbeitsschutz & Gesundheit
- Mitarbeitergewinnung & -entwicklung
- Regionales Engagement
- Schutz der Nutzer unserer Produkte
- Diversität, Inklusion, Gleichberechtigung



- Corporate Governance (Führung, Organisation)
- Digitalisierung & Cyber Security
- Nachhaltiges Lieferantenmanagement
- Politische Interessenvertretung /Lobbying
- Compliance Management

*Stand 2024



Nachhaltigkeitsmanagement

STAKEHOLDER

Die Identifikation und Einbindung der relevanten Anspruchsgruppen ist im Nachhaltigkeitsbericht 2024 ausführlich dargestellt. Die Einschätzungen unserer Stakeholder fließen in die Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie und die Priorisierung unserer Maßnahmen ein. Insbesondere die als „sehr wichtig“ eingestuften Themen stehen im Fokus der operativen Umsetzung.

Nachhaltigkeitsmanagement

WESENTLICHE HANDLUNGSFELDER

Die methodischen Grundlagen zur Herleitung der Handlungsfelder, zur Bewertung der Nachhaltigkeitsthemen sowie zur Erstellung der Wesentlichkeitsmatrix sind im Nachhaltigkeitsbericht 2024 umfassend dokumentiert und nachvollziehbar dargelegt.

Aus der Wesentlichkeitsanalyse wurden die zentralen Handlungsfelder für das Nachhaltigkeitsmanagement der Unternehmensgruppe Terhalle abgeleitet. Die identifizierten Nachhaltigkeitsthemen wurden hinsichtlich ihrer Auswirkungen, Chancen und Risiken systematisch bewertet. Auf Basis dieser Bewertung sowie der Ergebnisse der Stakeholderbefragung erfolgte die Priorisierung und Zuordnung in der Wesentlichkeitsmatrix.

Die Wesentlichkeitsmatrix ist ein zentrales Orientierungs- und Priorisierungsinstrument unseres Nachhaltigkeitsmanagements. Sie visualisiert die wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen, ordnet sie nach Relevanz und bildet damit den Nachhaltigkeitsfahrplan von Terhalle für die kommenden Jahre ab. Die hoch priorisierten Themen bilden die Grundlage für unsere strategischen Schwerpunkte und die operative Umsetzung. Aber auch die weniger priorisierten Themen bleiben im Blickfeld und werden bei der Weiterentwicklung berücksichtigt.

Wesentlichkeitsanalyse und Wesentlichkeitsmatrix sind keine statischen Instrumente. Veränderungen im Marktumfeld, neue regulatorische Anforderungen sowie sich wandelnde Erwartungen unserer Stakeholder werden regelmäßig berücksichtigt. Die Themen werden bei Bedarf überprüft und angepasst.

Nachhaltigkeitsmanagement

WESENTLICHE HANDLUNGSFELDER

Aus den 15 identifizierten Nachhaltigkeitsthemen wurden sieben als wesentliche Handlungsfelder eingestuft, ergänzt durch ein Querschnittsthema:

UMWELT & KLIMA

- Klimaschutz & Energieverbrauch
- Nachhaltige Produkte & Innovation
- Nachhaltige Beschaffung von Holz
- Kreislaufwirtschaft & Ressourcennutzung

SOZIALES

- Mitarbeitergewinnung & -entwicklung
- Arbeitsschutz & Gesundheit

GOVERNANCE

- Corporate Governance (Führung, Organisation, Compliance)

QUERSCHNITTSTHEMA

- Digitalisierung & Cyber Security

Für jedes Handlungsfeld werden Ziele, Maßnahmen und Indikatoren definiert. Der Ausbaustand der Datengrundlage und des Monitorings unterscheidet sich dabei zwischen den Themenfeldern.

Die übrigen Themen – darunter Nachhaltige Rohstoffbeschaffung (Aluminium, Stahl, Glas u. a.), Politische Interessenvertretung, Regionales Engagement, Diversität, Inklusion und Gleichberechtigung sowie Schutz der Verbraucher und Endnutzer wurden in der Bewertungsrunde im Herbst 2024 als derzeit nichtwesentlich klassifiziert. Sie bleiben im Blickfeld und werden bei künftigen Überprüfungen erneut bewertet.



Nachhaltigkeitsmanagement

NACHHALTIGKEITSPPOSITIONIERUNG

Nachhaltigkeit ist für Terhalle ein strategisch relevantes Handlungsfeld und integraler Bestandteil der Unternehmensentwicklung. Als Unternehmen im Holzbau sind wir in besonderer Weise mit nachhaltigkeitsbezogenen Anforderungen und Chancen konfrontiert: Unser Werkstoff, unsere Wertschöpfungskette und unsere Marktposition bieten Potenziale zur Reduktion von Emissionen und Ressourcenverbräuchen und zugleich Verantwortung im Umgang mit natürlichen Ressourcen.

Dabei verfolgen wir einen pragmatischen Ansatz: Nachhaltigkeit soll nicht isoliert betrachtet werden, sondern im Einklang mit Effizienz, Qualität und Wirtschaftlichkeit stehen. Wir verstehen sie als einen schrittweisen Transformationsprozess, der strukturelle Anpassungen und operative Maßnahmen entlang der gesamten Wertschöpfungskette umfasst.

VISION UND BUSINESS MISSION

Die Entwicklung einer klaren Vision und Business Mission ist Bestandteil der strategischen Weiterentwicklung der Unternehmensgruppe. Im Berichtsjahr 2024 wurden hierzu in strukturierten Workshops inhaltliche Grundlagen erarbeitet. Die Finalisierung und Verabschiedung ist für das Geschäftsjahr 2026 im Rahmen des strategischen Governance- und Nachfolgeprojekts „GenerationsWerk“ vorgesehen.

POSITIONIERUNG UND AMBITIONEN

Die Nachhaltigkeitspositionierung der Unternehmensgruppe Terhalle geht über ein rein complianceorientiertes Verständnis hinaus. Nachhaltigkeit wird dabei aus zwei Perspektiven betrachtet:



„Nachhaltigkeit bei Terhalle – Gemeinsam mit Holz Zukunft gestalten“

- Effizienzorientiert: Berücksichtigung regulatorischer Anforderungen, Einbeziehung nachhaltigkeitsbezogener Aspekte in Entscheidungen sowie schrittweise Verbesserung von Prozessen und Strukturen.
- Marktorientiert: Nachhaltigkeit als relevanter Bestandteil der Unternehmensstrategie – marktseitige Chancen nachhaltiger Produkte und Leistungen aktiv nutzen.

Die Positionierung ist mit den identifizierten wesentlichen Handlungsfeldern verknüpft:

- Umwelt & Klima: Schrittweise Reduktion von Energieverbrauch und Treibhausgasemissionen sowie Weiterentwicklung von Materialeffizienz und Kreislaufwirtschaft. Langfristiges Ziel ist es, bis spätestens 2038 bilanziell klimaneutral zu werden, durch substanzielle Emissionsreduktion und, soweit erforderlich, Kompensation verbleibender Restemissionen.
- Soziales: Weiterentwicklung der Aktivitäten insbesondere in den Feldern Mitarbeitergewinnung und -entwicklung sowie Arbeitsschutz und Gesundheit.
- Governance: Weiterentwicklung von Führungs- und Organisationsstrukturen, Compliance, Digitalisierung und Lieferantenmanagement.

Die Unternehmensgruppe Terhalle arbeitet entschlossen daran, diese Ziele systematisch in operative Maßnahmen zu überführen. Eine Umsetzung erfolgt schrittweise, mit dem Anspruch, in jedem Berichtsjahr messbare Fortschritte zu erzielen.

Der Klimawandel und der verantwortungsvolle Umgang mit natürlichen Ressourcen gehören zu den zentralen Herausforderungen unserer Zeit. Die Bau- und Holzbranche trägt durch Materialverbrauch, Energieeinsatz und Transportprozesse in erheblichem Maße zu Treibhausgasemissionen bei – gleichzeitig bietet gerade der Holzbau durch den Einsatz nachwachsender Rohstoffe und die CO₂-Speicherfähigkeit von Holz besondere Chancen für den Klimaschutz. Als Unternehmensgruppe im Holzbau sehen wir uns daher in einer besonderen Verantwortung und zugleich in einer günstigen Ausgangslage, um aktiv zum Klima- und Ressourcenschutz beizutragen.

Nachhaltiges Wirtschaften bedeutet für Terhalle, ökologische Verantwortung mit wirtschaftlicher Leistungsfähigkeit zu verbinden. Der Schutz von Klima und Umwelt ist ein zentraler Bestandteil unserer Unternehmensstrategie.

KLIMAZIEL UND GRUNDSATZ

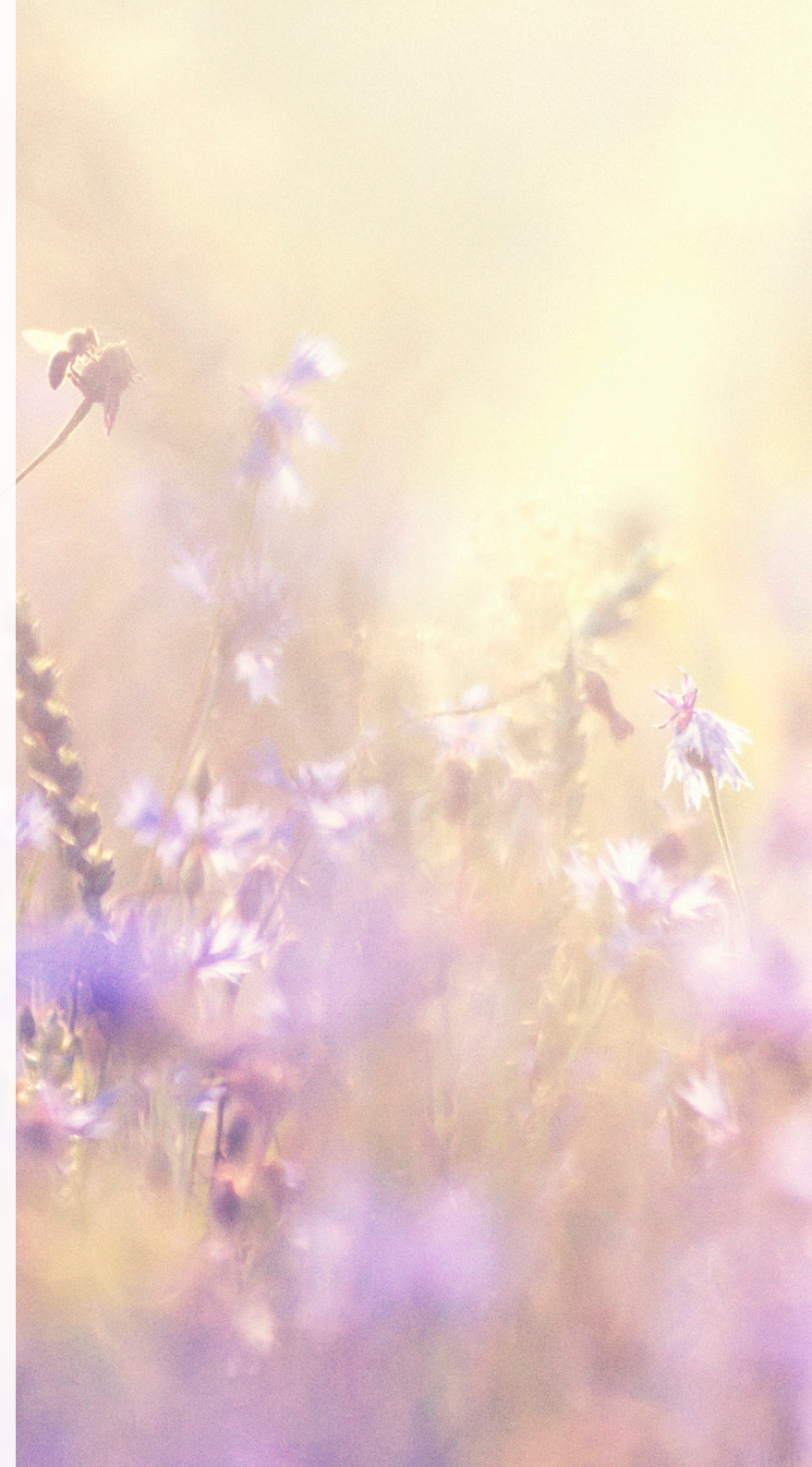
Wir verfolgen das Ziel, unsere Treibhausgasemissionen entlang der Wertschöpfungskette kontinuierlich zu reduzieren. Dabei gilt der Grundsatz „Vermeidung vor Reduktion vor Kompensation“. Nicht vermeidbare Restemissionen werden – so weit vorgesehen – über zertifizierte Klimaschutzprojekte ausgeglichen. Einzelne Gesellschaften der Terhalle-Gruppe sind bereits bilanziell klimaneutral gestellt. Für alle Geschäftsfelder streben wir spätestens 2038 bilanzielle Klimaneutralität an. Dieses Ziel setzt eine weitere Reduktion der Emissionen sowie die Begrenzung verbleibender Restemissionen voraus.

HANDLUNGSFELDER

Unser Fokus im Bereich Umwelt & Klima liegt auf vier wesentlichen Handlungsfeldern:

- Klimaschutz & Energieverbrauch
- Nachhaltige Produktion
- Nachhaltige Beschaffung von Holz (inklusive holzspezifischer Kreislaufwirtschaft)
- Kreislaufwirtschaft & Ressourcennutzung

Die Umsetzung erfolgt über definierte Maßnahmenprogramme. Der Ausbau von Datenerhebung und Monitoring erfolgt schrittweise auf Basis des Energiemanagements und der regelmäßigen CO₂-Bilanzierung. Im Folgenden berichten wir über unsere Fortschritte im Berichtsjahr 2025, erläutern zentrale Maßnahmen und stellen die Entwicklung ausgewählter Leistungsindikatoren dar.



KLIMASCHUTZ & ENERGIEVERBRAUCH

ZIELE

Terhalle verfolgt das Ziel, Klimaschutz und Energieeffizienz systematisch voranzutreiben. Im Bereich Klimaschutz & Energieverbrauch stehen folgende strategische Ziele im Fokus:

- Steigerung der Energieeffizienz
- Erhöhung des Anteils erneuerbarer Energien
- Reduktion der CO₂-Emissionen entlang der Wertschöpfungskette (Scope 1–3)
- Sensibilisierung der Mitarbeitenden

VERBINDUNG MIT DEN SDGs

Diese Ziele leisten insbesondere Beiträge zu den globalen Nachhaltigkeitszielen:

SDG 7 – Bezahlbare und saubere Energie

- Steigerung der Energieeffizienz
- Ausbau erneuerbarer Energien
- Optimierung des Energieeinsatzes in der Produktion

SDG 13 – Maßnahmen zum Klimaschutz

- Reduktion der Treibhausgasemissionen (Scope 1-3)
- Förderung klimafreundlicher Energien und Prozesse
- Beitrag zur Dekarbonisierung der Wertschöpfungskette





STEIGERUNG ENERGIEEFFIZIENZ

MASSNAHMEN

Zur Steigerung der Energieeffizienz und Reduktion des Energieverbrauchs hat Terhalle folgende Maßnahmen definiert:

- Aufbau eines technischen Energiemanagementsystems (EMS)
- Abfederung und optimierte Verteilung der Leistungsspitzen im Stromverbrauch
- Einsatz frequenzgesteuerter Elektromotoren
- Reduzierung des Energieverbrauchs durch neue Technologien (z. B. LED, Lichtsteuerung, Absaugventilatoren Innenausbau)
- Aufbau eines Nahwärmenetzes (Hackschnitzel) mit eigener Prozesswärme
- Ausbau der Wärmerückgewinnungsanlagen für den Fensterbau

Darüber hinaus setzt Terhalle auf den Ausbau von Photovoltaikanlagen und Ladeinfrastruktur sowie die Teilnahme an Initiativen wie „Klimaschutz Holzindustrie“.

KENNZAHLEN & STEUERUNG

Zur Einordnung der Entwicklung erfassen wir den Energieverbrauch (kWh pro Jahr) nach Energieträgern und Geschäftsfeld sowie Investitionen in Technologien und Prozesse. Die Datengrundlage wird im Zuge des technischen EMS weiter ausgebaut. Die Verantwortung liegt bei den jeweiligen Geschäftsführern sowie der zentral verantwortlichen Funktion Energiemanagement, die Monitoring und Reporting koordiniert.

FORTSCHRITTE IM BERICHTSJAHR 2025

Energiemanagementsystem (EMS)

Der Aufbau wurde 2025 planmäßig vorangetrieben. Die Infrastruktur am Standort Ahaus-Ottenstein ist weitgehend aufgebaut, erste Messdaten werden systematisch erfasst. Der Roll-out auf weitere Standorte ist vorbereitet.

Leistungsspitzen Stromverbrauch

Die optimierte Verteilung der Leistungsspitzen erfolgt nach Vollintegration des EMS.

Frequenzgesteuerte Elektromotoren

Der Austausch von Motoren ist teilweise abgeschlossen. Viele Motoren sind bereits heute schon frequenzgesteuert.

Neue Technologien / Lichtsteuerung

Der Aufbau des KNX-Systems (Standard für intelligente Gebäudevernetzung) wurde 2025 gestartet. Ab 2026 erfolgt die Lichtsteuerung über das KNX-System.

Nahwärmenetz (Hackschnitzel)

Das Nahwärmenetz mit eigener Prozesswärme ist bereits seit einigen Jahren vorhanden. In 2026 erfolgt der Anschluss des neuen Verwaltungsgebäudes „Werk-Huus“ an das eigene Nahwärmenetz.

Wärmerückgewinnung Fensterbau

Zieldatum für den Ausbau: 2028.

KLIMASCHUTZ & ENERGIEVERBRAUCH

ERHÖHUNG DES ANTEILS AN ERNEUERBAREN ENERGIEN

Terhalle verfolgt das Ziel, den Anteil erneuerbarer Energien am Gesamtenergieverbrauch der Unternehmensgruppe kontinuierlich zu erhöhen. Im Fokus stehen der Ausbau eigener Erzeugungskapazitäten, die Nutzung weiterer erneuerbarer Technologien sowie der Aufbau einer leistungsfähigen Ladeinfrastruktur.

MASSNAHMEN

Zur Erhöhung des Anteils erneuerbarer Energien setzen wir auf folgende laufende und neue Maßnahmen:

Photovoltaik:

- PV-Anlage Ahaus-Ottenstein (2,1 MWp)
- Erweiterung PV-Anlagen MWM Legden (270 kWp)
- Installation neue PV-Anlage Alstätte (180 kWp)
- Repowerment PV-Anlage Ottenstein (100 kWp) und Gewinnung zusätzlicher Dachflächen durch leistungsfähigere Module
- Prüfung weiterer Technologien (u. a. Wind, Wasser, Speichermedien, Wärmepumpe)

Ladeinfrastruktur:

- Ottenstein: 46 × 11 kW Ladepunkte + 4 Schnellladepunkte (bis 400 kW)
- Alstätte: 4 × 11 kW Ladepunkte
- MWM: 8 × 11 kW Ladepunkte
- ABV: 2 × 11 kW Ladepunkte

KENNZAHLEN & STEUERUNG

Als zentrale Kennzahl dient der Anteil erneuerbarer Energien am Gesamtenergieverbrauch (in %), sowohl auf Gruppenebene als auch auf Ebene der Geschäftsbereiche. Ergänzend erfassen wir die installierte Leistung eigener Erzeugungsanlagen (kWp) sowie die erzeugte Energiemenge. Die Verantwortung liegt bei den Geschäftsführern der jeweiligen Einheiten sowie der zentralen Funktion Energiemanagement.

FORTSCHRITTE IM BERICHTSJAHR 2025

Photovoltaik

Der Ausbau der PV-Kapazitäten wurde 2025 konsequent fortgeführt:

- Am Standort Ahaus wurde die bestehende PV-Leistung (2,1 MWp) weiter ausgebaut. Zusätzlich wurde eine PV-Anlage mit 40 kWp für das neue Verwaltungsgebäude „WerkHuus“ installiert.
- Die Erweiterung bei MWM in Legden (270 kWp) sowie die neue PV-Anlage in Alstätte (180 kWp) wurden erfolgreich umgesetzt.
- Das Repowerment in Ottenstein (100 kWp) sowie die Erschließung zusätzlicher Dachflächen wurden planmäßig realisiert.

Weitere erneuerbare Technologien

Die Prüfung weiterer Technologien wurde fortgeführt. Die Integration einer Wärmepumpe in das bestehende Nahwärmenetz ist für 2026 vorgesehen.

Ladeinfrastruktur und Speicher

Die Ladeinfrastruktur wurde 2025 weiter ausgebaut. Es wurden zwei DC-Ladesysteme mit jeweils zwei Ladepunkten (bis zu 400 kW Ladeleistung) sowie ein Batteriespeicher mit einer Leistung von 340 kW installiert.

Insgesamt konnte der Anteil erneuerbarer Energien im Energie-Mix der Unternehmensgruppe im Jahr 2025 weiter erhöht werden.

REDUZIERUNG DER BETRIEBLICHEN CO₂-EMISSIONEN (SCOPE 1-3)

Terhalle verfolgt das Ziel, die betrieblichen CO₂-Emissionen (Scope 1-3) entlang der Wertschöpfungskette kontinuierlich zu reduzieren. Nicht vermeidbare Restemissionen werden durch zertifizierte CO₂-Zertifikate kompensiert. Kompensation wird dabei als ergänzendes Instrument verstanden – der Fokus liegt weiterhin auf der Reduktion eigener Emissionen.

MASSNAHMEN

Zur weiteren Reduzierung unserer betrieblichen CO₂ Emissionen (Scope 1-3) wurden unter anderem folgende Maßnahmen definiert:

- Fortsetzung der Elektrifizierung der Fahrzeugflotte
- Anpassung der Car-Policy im Hinblick auf die weitere Elektrifizierung
- Fortführung der Elektrifizierung von Maschinen, Anlagen und Flurförderfahrzeugen
- Ausschließlicher Bezug von CO₂-neutral produziertem Strom

KENNZAHLEN & STEUERUNG

Zur Einordnung der Entwicklung sollen perspektivisch insbesondere folgende Kennzahlen herangezogen werden:

- CO₂-Emissionen Scope 1-3 (t CO₂e pro Jahr)
- Perspektivisch: CO₂-Emissionen je Leistungseinheit
- Anteil elektrifizierter Fahrzeuge, Maschinen und Anlagen (%)
- Anteil CO₂-neutral erzeugten Stroms (%)
- Volumen eingesetzter CO₂-Zertifikate (t CO₂e)

Die dargestellten Kennzahlen werden schrittweise weiter harmonisiert und in ihrer Steuerungsfähigkeit ausgebaut. Die Verantwortung liegt bei der Abteilung Energiemanagement sowie den Geschäftsführern der Unternehmensgruppe.

FORTSCHRITTE IM BERICHTSJAHR 2025

Elektrifizierung der Fahrzeugflotte

Die Elektrifizierung wurde 2025 fortgeführt. Die Flotte der Unternehmensgruppe umfasst aktuell:

Antriebsart	Anzahl
Diesel	141
Elektro	20
Hybrid-Benzin	30
Hybrid-Diesel	9

Die Car-Policy wurde 2025 angepasst, um die weitere Elektrifizierung der Dienstwagenflotte zu fördern. Perspektivisch wird geprüft, inwieweit eine vollständige Umstellung auf vollelektrische Fahrzeuge möglich ist.

Elektrifizierung von Maschinen und Anlagen

Die Elektrifizierung von Maschinen, Anlagen und Flurförderfahrzeugen wurde weitergeführt. Die Umstellung der Staplerflotte wurde im Jahr 2025 vollständig abgeschlossen.

CO₂-neutraler Strombezug

Der Bezug von CO₂-neutral produziertem Strom erfolgt bereits seit 2022 vollständig und trägt zur Reduktion der Scope-2-Emissionen bei.

Die vollständige Quantifizierung der erzielten Fortschritte erfolgt im Rahmen der nächsten CO₂-Bilanz.

SENSIBILISIERUNG DER MITARBEITER

Terhalle sensibilisiert und motiviert seine Mitarbeitenden bereits heute im Hinblick auf einen verantwortungsvollen Umgang mit Klimaschutz und Energieverbrauch. Gleichzeitig ist die Sensibilisierung ein Handlungsfeld, das wir in den kommenden Jahren gezielt weiter ausbauen wollen.

MASSNAHMEN

Unser Ziel ist es, durch geeignete Maßnahmen ein breites Verständnis für ökologische Zusammenhänge zu schaffen und die Bedeutung des eigenen Beitrags zum Umwelt- und Klimaschutz im Arbeitsalltag sichtbar zu machen.

KENNZAHLEN & STEUERUNG

Die Wirksamkeit der Sensibilisierungsmaßnahmen soll künftig anhand geeigneter Kennzahlen erfasst werden – insbesondere der Reichweite interner Kommunikationsformate und der Beteiligung der Mitarbeitenden. Die Verantwortung liegt bei den Geschäftsführern und dem Nachhaltigkeitsmanagement.

Anreizsysteme und Mobilität

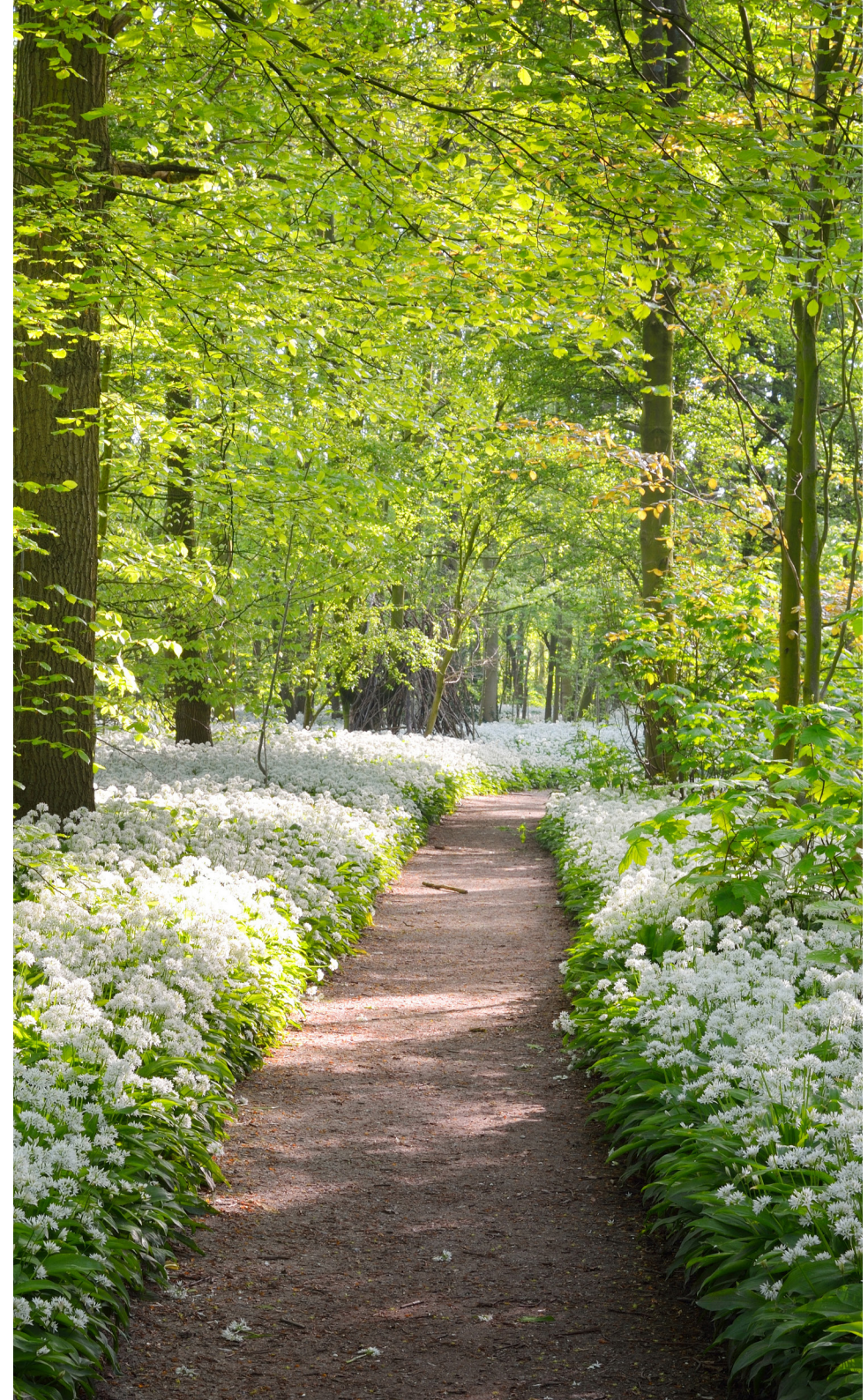
Terhalle fördert aktiv umweltbewusstes Mobilitätsverhalten. Das Jobticket für die Bahn wird mit 25 % bezuschusst, JobRad-Angebote werden genutzt und die Bildung von Fahrgemeinschaften unterstützt.

Interne Kommunikation

Die Kommunikation zu Nachhaltigkeits-, Umwelt- und Klimathemen wurde über die Mitarbeiter-App weiter intensiviert. Die Anzahl entsprechender Fachbeiträge wurde im Jahresverlauf gesteigert.

Ausblick 2026/2027

Zur weiteren Stärkung des Nachhaltigkeitsbewusstseins sind für die Jahre 2026/2027 zusätzliche Maßnahmen vorgesehen, darunter Schulungsangebote in der Sicherheitswoche, ein Informationsformat (Blog) sowie eine Mitarbeiterbefragung.



Klima - Facts & Figures

Die Treibhausgasbilanz für das Geschäftsjahr 2024 wurde durch das Beratungsunternehmen, Gesellschaft für Klimaschutz München (GKM) erstellt. Die Berechnung erfolgte entsprechend den Richtlinien des Greenhouse Gas Protocol Corporate Standard (GHG Protocol).

Klimabilanz 2024 - auf einem Blick

- 1.406 t CO₂e Gesamtemissionen im Jahr 2024
- Scope 1 + 2 deutlich reduziert durch Effizienzmaßnahmen und den Einsatz erneuerbarer Energien
- Scope 3 gestiegen – insbesondere wachstumsbedingt durch höhere Geschäftsaktivität
- Größte Emissionstreiber: Fuhrpark, Pendeln der Mitarbeitenden, vorgelagerte energiebezogene Emissionen
- Emissionseffizienz verbessert (z. B. pro Mitarbeitende/Umsatz)

Insgesamt zeigt sich trotz des Unternehmenswachstums eine Verbesserung der Emissionseffizienz. Die Ergebnisse der Klimabilanz bilden die Grundlage für die laufende Weiterentwicklung unserer Klimaschutzmaßnahmen.

Grundlagen zur Treibhausgasbilanzierung

Das Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol) ist der international anerkannte Standard zur Bilanzierung von Unternehmens-Treibhausgasemissionen. Entwickelt vom World Resources Institute (WRI) und dem World Business Council on Sustainable Development (WBCSD), basiert es auf den Prinzipien Relevanz, Vollständigkeit, Konsistenz, Transparenz und Genauigkeit.

Das GHG Protocol legt zur organisatorischen und operativen Abgrenzung Regeln



von Treibhausgasbilanzen fest, insbesondere die Einteilung der Emissionen in drei sogenannte Scopes:

- Scope 1: Direkte Emissionen durch eigene Verbrennung
- Scope 2: Indirekte Emissionen aus eingekaufter Energie (z. B. Strom, Fernwärme)
- Scope 3: Emissionen aus vor- und nachgelagerten Aktivitäten Dritter

Die Berechnung basiert auf den im Kyoto-Protokoll definierten Treibhausgasen (CO₂, CH₄, N₂O sowie F-Gase), die in CO₂-Äquivalente (CO₂e) umgerechnet werden. Für die Emissionsfaktoren werden Daten aus renommierten Quellen genutzt, darunter DEFRA, GEMIS, Ecoinvent und das Umweltbundesamt (UBA).

Systemgrenzen und Datenqualität

Gemeinsam mit GKM – Gesellschaft für Klimaschutz München wurden der Erhebungszeitraum sowie die zeitlichen, organisatorischen und operativen Systemgrenzen festgelegt:

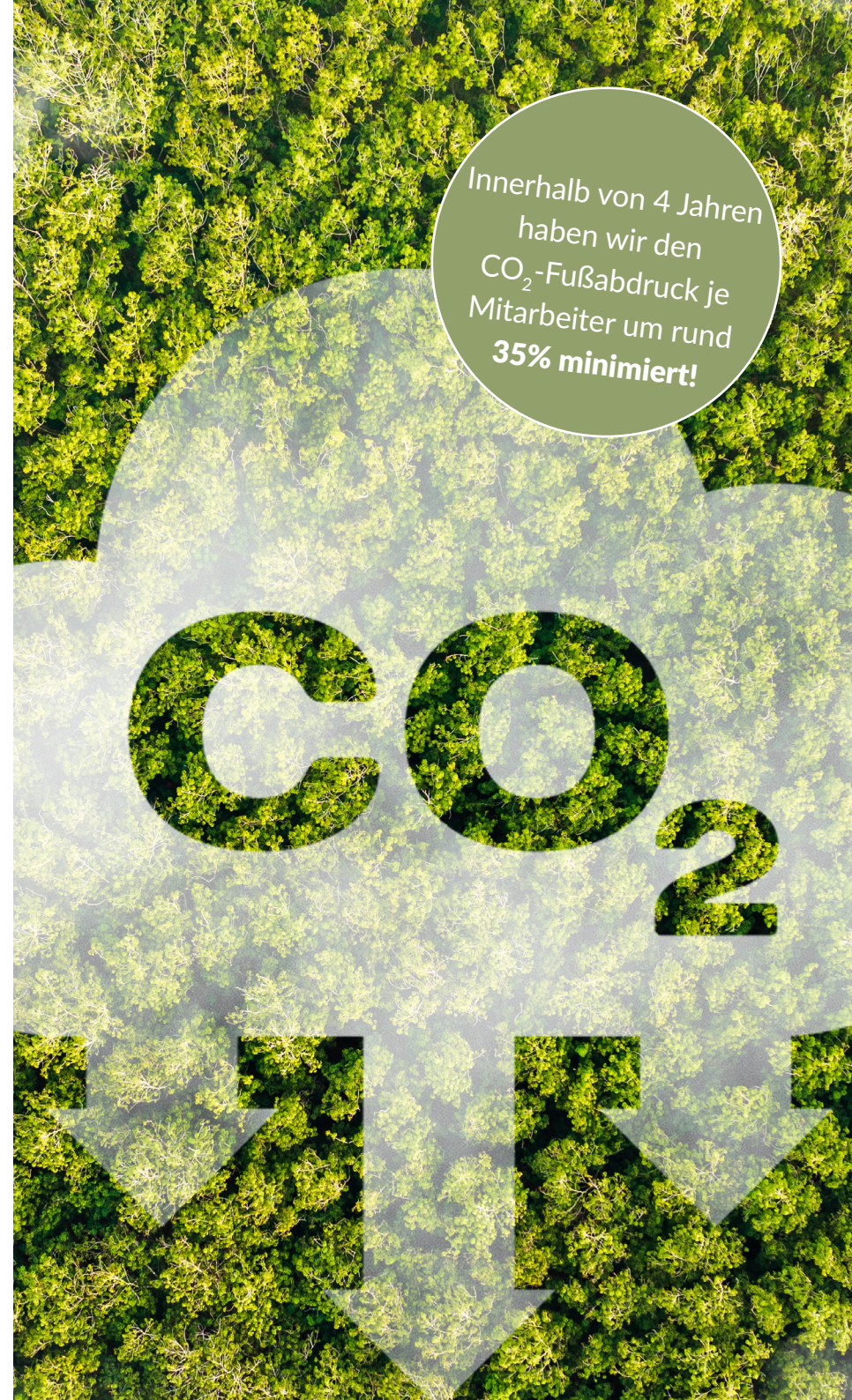
- Bezugszeitraum: Januar 2024 bis Dezember 2024
- Organisatorische Grenze: Terhalle-Gesellschaften und Standorte mit 466 Mitarbeitenden im Bezugsjahr
- Operative Grenze: Zuordnung der Emissionskategorien nach Scope 1–3 gemäß GHG Protocol

Darstellung des Gesamtergebnisses

BILANZJAHR 2024

Ergebnis	
Gesamtemissionen im Berichtsjahr	1.405,63 Tonnen CO ₂ e
Emissionen pro Mitarbeiter	3,02 Tonnen CO ₂ e
Teilergebnis: Scope 1 und 2	657,53 Tonnen CO ₂ e
Pro Tsd. Euro Umsatz	0,01 Tonnen CO ₂ e
Teilergebnis: Scope 3	748,10 Tonnen CO ₂ e
CO ₂ e pro km Geschäftsreise	0,48 Kg CO ₂ e
CO ₂ e pro MA Pendeln	0,42 Tonnen CO ₂ e

„Die Emissionen pro Mitarbeiter liegen im Berichtsjahr bei 3,02 t CO₂e. „Ein Vergleich mit anderen Unternehmen ist nur eingeschränkt möglich, da Geschäftsmodelle, Bilanzierungsgrenzen und Datentiefe unterschiedlich sein können.“



ÜBERSICHT CORPORATE CARBON FOOTPRINT PRO MITARBEITER 2020 BASIS - 2022 & 2024 REZERTIFIZIERUNG

Zuordnung	Emissionen nach Kategorien	2020 [t CO ₂ e]	2022 [t CO ₂ e]	2024 [t CO ₂ e]	Differenz 2024/2022 in %
Scope 1	Stationäre Verbrennung (Wärmeverbrauch)	47	7	6	
	Mobile Verbrennung (Kraftstoffverbrauch im Unternehmen)	801	764	646	
	Flüchtige Emissionen (Gasleckagen/Kältemittel)	4	0	0	
	Prozessbedingte Emissionen (aus Industrieprozessen)	Nicht erfasst	0	0	
	Summe	852	771	652	
Scope 2	Zugekaufter Strom	199	0	5	
	Fernwärme/Fernkälte	0	0	0	
	Summe	199	0	5	
Scope 3	Vorgelagerte energiebezogene Emissionen	255	240	194	
	Geschäftsreisen und Hotelübernachtungen	40	37	66	
	Arbeitswege und Homeoffice der Mitarbeiter	121	172	227	
	Abfallaufkommen im Unternehmen	77	98	147	
	Papierverbrauch und Druckartikel	10	5	6	
	Kapitalgüter (Hardware)	34	52	49	
	Verbrauchsmaterialien Produktion	1	49	59	
	Austauschlogistik durch Dritte	Nicht erfasst	0	0	
	Summe	538	653	748	
Gesamtsumme		1.589	1.424	1.406	./ 12,8% (./ 13,0%)
Mitarbeiter		345	446	466	+4,6% (+ 35,1%)
Co₂ Fußabdruck pro Mitarbeiter in t		4,61	3,19	3,02	./ 5,6% (./ 52,6%)

Quelle: Terhalle Holding GmbH, CO₂-Bilanz 2024

Das Gesamtergebnis der Treibhausgasbilanz 2024 zeigt, dass im bilanzierten Umfang die drei größten Treiber der Emissionen des Unternehmens die Emissionskategorien mobile Verbrennung, Pendeln der Arbeitnehmer und vorgelagerte energiebezogene Emissionen sind.



Rund 130–140 durchschnittliche Personen in Deutschland verursachen pro Jahr etwa so viele Emissionen wie Terhalle insgesamt.



Der CO₂-Fußabdruck von Terhalle im Jahr 2024 entspricht rechnerisch in etwa der jährlichen Klimaschutzleistung von rund 169 Hektar Wald.



Mit einem durchschnittlichen Pkw könnten rund 9–10 Millionen Kilometer gefahren werden, um die gleichen Emissionen zu verursachen wie Terhalle im Jahr 2024.



Die Emissionen entsprechen in etwa dem jährlichen Heizenergiebedarf von rund 120–150 Einfamilienhäusern.



Entwicklung der Treibhausgasemissionen

Die regelmäßige Treibhausgasbilanzierung liefert eine Grundlage zur Beobachtung von Entwicklungen und Emissionstreibern. Die Entwicklung der Emissionen wird im Wesentlichen durch zwei Faktoren bestimmt:

- **Aktivitätsniveau:** Unternehmenswachstum – etwa steigende Produktionsmengen, mehr Bauprojekte und eine wachsende Mitarbeitendenzahl – führt grundsätzlich zu höherem Energie- und Ressourcenverbrauch und damit tendenziell zu steigenden absoluten Emissionen.
- **Emissionseffizienz:** Gleichzeitig wirken Effizienzmaßnahmen – wie der Ausbau erneuerbarer Energien, die Elektrifizierung des Fuhrparks und die Steigerung der Energieeffizienz in der Produktion – emissionsmindernd und senken die Emissionen pro Leistungseinheit.

Die Emissionsentwicklung ist daher differenziert zu betrachten und im Kontext von Wachstum und Effizienzmaßnahmen zu bewerten.

Entwicklung nach Scopes (2022–2024)

Scope 1 – Direkte Emissionen

Im Bereich „stationäre Verbrennung“ (Wärmeverbrauch) konnte eine leichte Reduktion erzielt werden, im Bereich „Kraftstoffverbrauch im Unternehmen“ eine deutliche. Die Emissionen werden maßgeblich durch das Aktivitätsniveau des Fuhrparks und der Baustellenlogistik beeinflusst. Effizienzmaßnahmen wie die Elektrifizierung der Fahrzeugflotte wirken dem entgegen.

Scope 2 – Eingekaufte Energie

Die Scope-2-Emissionen werden sowohl nach dem location-based als auch dem market-based-Ansatz bilanziert. Aufgrund des Bezugs von Strom aus erneuerbaren Energien ergeben sich im market-based-Ansatz deutlich geringere Emissionen. Trotz potenziell steigendem Energiebedarf infolge wachsender Produktionsaktivitäten konnten die Emissionen durch den Einsatz eigener Photovoltaikanlagen deutlich reduziert werden.

Scope 3 – Vor- und nachgelagerte Emissionen

Bei den Scope-3-Emissionen zeigt sich ein differenziertes Bild:

Kategorie	Entwicklung
Kapitalgüter (IT-Hardware)	deutlich gesunken
Vorgelagerte energiebezogene Emissionen	deutlich gesunken
Geschäftsreisen und Hotelübernachtungen	gestiegen
Pendeln der Mitarbeiter (inkl. Homeoffice)	gestiegen
Verbrauchsmaterialien in der Produktion	gestiegen
Abfallaufkommen im Unternehmen	gestiegen

Die Scope-3-Emissionen werden stark durch das Wachstum der Geschäftstätigkeit sowie externe Faktoren in der Lieferkette beeinflusst. Die Steuerungsmöglichkeiten von Terhalle sind hier begrenzt. Durch engere Zusammenarbeit mit Lieferanten sowie die Förderung ressourcenschonender Materialien und Prozesse sollen mittel- bis langfristig auch in diesem Bereich Effizienzsteigerungen erzielt werden.

Gesamtbetrachtung

Insgesamt zeigt sich eine deutliche Reduktion der direkten Emissionen (Scope 1 und 2), während die Emissionen entlang der Wertschöpfungskette (Scope 3) im Zuge des Unternehmenswachstums zugenommen haben. Die Treiberanalyse verdeutlicht, dass Terhalle bereits wesentliche Fortschritte bei der Verbesserung der Emissionseffizienz erzielt hat. Zukünftig liegt der Fokus darauf, diese Effizienzgewinne weiter auszubauen und gleichzeitig das Wachstum möglichst emissionsarm zu gestalten.

Maßnahme		Status	Umsetzungsjahr
Scope 1	Aufbau eines Nahwärmenetzes (Hackschnitzel) mit eigener Prozesswärme	in Planung	2026/2027
	Umstellung der Fahrzeugflotte (verbrauchsärmere Fahrzeuge, alternative Antriebssysteme, Ladesäulen,...)	in Umsetzung	2025/2026
	Reduzierung des Dieserverbrauchs	in Umsetzung	2025/2026
Scope 2	Aufbau eines technischen Energiemanagementsystems	in Planung	2025/2026
	Abfederung und optimierte Verteilung der Leistungsspitzen im Stromverbrauch	in Planung	2025/2026
	Einsatz frequenzgesteuerter Elektromotoren	in Planung	2025/2026
	Reduzierung Energieverbrauch durch Einsatz neuer Technologien (LED, Lichtsteuerung,...)	in Umsetzung	2025/2026
Scope 3	Bezug von zertifiziertem Holz aus nachhaltiger, regionaler Forstwirtschaft (FSC®, PEFC)	in Umsetzung	
	E-Ladesäulen auf Firmengelände für Mitarbeiter	in Umsetzung	
	Weitere Recyclingmaßnahmen auch von Lieferanten	in Umsetzung	
	Reduzierung von Lieferantenlieferungen durch Bündelung	in Umsetzung	

Quelle: Terhalle Holding GmbH, CO₂-Bilanz 2024

ZIELE

Terhalle verfolgt das Ziel, nachhaltige Produkte und innovative Lösungen systematisch weiterzuentwickeln. Im Fokus stehen Ressourceneffizienz, die Förderung kreislauffähiger Bauweisen sowie die Entwicklung zukunftsfähiger Produkt- und Dienstleistungsangebote.

- Nachhaltige Produkte
- Innovation

Diese Ziele werden im Rahmen unseres Nachhaltigkeitsmanagements durch konkrete Maßnahmen, definierte Kennzahlen und ein regelmäßiges Monitoring systematisch gesteuert.

VERBINDUNG MIT DEN SDGs

Unsere Aktivitäten leisten insbesondere Beiträge zu den Nachhaltigkeitszielen:

SDG 9 – Industrie, Innovation und Infrastruktur

- Förderung nachhaltiger Bauweisen
- Entwicklung innovativer Produkte und Lösungen
- Stärkung von Kooperationen und Forschung

SDG 12 – Nachhaltiger Konsum und Produktion

- Ressourceneffizienz
- Abfallvermeidung
- Förderung kreislaufwirtschaftlicher Ansätze

SDG 13 – Maßnahmen zum Klimaschutz

- Reduktion von Emissionen über den Lebenszyklus von Produkten
- Beitrag zur Dekarbonisierung der Bauwirtschaft



Seit 2021 werden für definierte Gesellschaften bzw. Bilanzierungsumfänge verbleibende Emissionen durch Kompensationsmaßnahmen ausgeglichen. Die bilanzielle Klimaneutralität bezieht sich dabei auf den jeweils zugrunde gelegten Bilanzierungsumfang und den Einsatz von Kompensation.

In der Produktentwicklung beziehen wir die Ideen unserer Auftraggeber und Mitarbeitenden aktiv ein und nutzen neue Technologien sowie externe Impulse. Im Fokus stehen insbesondere:

- Serielles Sanieren in Holzbauweise: Gemeinsam mit der greenNXT GmbH realisieren wir serielle Sanierungen von Bestandsgebäuden mit dem Ziel, CO₂-Emissionen zu reduzieren und kreislauffähige Materialien entlang des gesamten Bauprozesses einzusetzen.
- Innovationen im Fensterbau: Durch Investitionen in moderne Fertigungstechnologien entwickeln wir langlebige, qualitativ hochwertige Produkte und setzen verstärkt auf Materialien, die in den Materialkreislauf zurückgeführt werden können.
- Nachhaltiger Holzbau: Der Einsatz des nachwachsenden Rohstoffs Holz trägt wesentlich zur Reduktion von CO₂-Emissionen bei und bietet Vorteile hinsichtlich Energieeffizienz, Bauzeit und Klimawirkung.

Für das Engagement im Bereich nachhaltige Produkte und Innovation wurde Terhalle mehrfach ausgezeichnet.

STRATEGISCHE ZIELE

- Förderung von Forschung und Entwicklung (F&E) im Bereich nachhaltiges und ressourceneffizientes Bauen
- Entwicklung neuer, nachhaltiger und umweltfreundlicher Produkte und Leistungen
- Erhöhung des Anteils nachhaltiger und kreislauffähiger Materialien
- Digitalisierung von Planungs- und Fertigungsprozessen zur Reduktion von Abfall und Ressourcenverbrauch
- Sensibilisierung und Qualifizierung der Mitarbeitenden im Bereich nachhaltiges Bauen und Innovation

KENNZAHLEN & STEUERUNG

Die Zielerreichung wird durch schrittweise ausgebauten Kennzahlen begleitet:

- Anteil nachhaltiger Produkte und Materialien
- Innovationsaktivitäten (z. B. F&E-Projekte, Kooperationen)
- Ressourceneinsatz und Materialeffizienz
- Beitrag unserer Produkte zur Reduktion von CO₂-Emissionen

Die Datenerhebung erfolgt auf Basis interner Projekt- und Produktbewertungen sowie standardisierter Nachhaltigkeitskennzahlen.



FÖRDERUNG VON FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG (F&E) IM BEREICH NACHHALTIGES UND RESSOURCENEFFIZIENTES BAUEN MASSNAHMEN

Zur Förderung von Forschung und Entwicklung im Bereich nachhaltiges und ressourceneffizientes Bauen setzt Terhalle insbesondere auf den Ausbau von Kooperationen mit Hochschulen sowie die aktive Einbindung von Studierenden durch Bachelor- und Masterarbeiten in praxisrelevanten Themenfeldern (z. B. Holzbau, Statik, Bauphysik). Die Verantwortung liegt auf Holding-Ebene.

KENNZAHLEN & STEUERUNG

Die Fortschritte sollen anhand folgender Kennzahlen zunehmend strukturiert erfasst werden:

- Anzahl aktiver Hochschulk Kooperationen
- Anzahl betreuter Bachelor- und Masterarbeiten
- Anzahl Studierender (Werkstudierende / duale Studiengänge) im Unternehmen

FORTSCHRITT IM BERICHTSJAHR 2025

Forschungsk Kooperation

Terhalle unterstützt aktuell ein Forschungsprojekt der TU Berlin mit Fokus auf ressourceneffizientes und klimafreundliches Bauen (u. a. Materialeffizienz, CO₂-Reduktion, serielle Bauweisen).



Einbindung von Studierenden

Der Ausbau von Hochschulk Kooperationen und die Einbindung von Studierenden wurde konsequent fortgeführt. Im Zeitraum 2025/2026 sind bei Terhalle tätig:

- 4 Werkstudenten im Holzbau
- 2 Werkstudenten im Industriebau
- 1 Werkstudent im Objektbau
- 6 Studierende im dualen Studium am Standort Ahaus-Ottenstein

Damit leistet Terhalle einen aktiven Beitrag zur Förderung von Innovationen sowie zur Qualifizierung von Fachkräften im Bereich nachhaltiges Bauen.



ENTWICKLUNG NEUER, NACHHALTIGER, UMWELTFREUNDLICHER PRODUKTE UND LEISTUNGEN

Terhalle entwickelt kontinuierlich neue nachhaltige und umweltfreundliche Angebote und Innovationen mit dem Ziel, Ressourcenverbrauch und CO₂-Emissionen entlang des gesamten Lebenszyklus von Bauprojekten zu reduzieren. Die systematische Steuerung dieser Aktivitäten befindet sich im Aufbau und wird schrittweise weiterentwickelt.

MASSNAHMEN

- Förderung „Schlüsselfertiges Bauen“ zur ganzheitlichen Nutzung von Nachhaltigkeitspotenzialen über alle Projektphasen hinweg
- Dezentrale Organisation von Innovationen zur stärkeren Integration projekt- und kundenbezogener Anforderungen sowie externer Impulse
- Ausbau der Zusammenarbeit mit innovativen Lieferanten und Partnern zur frühzeitigen Integration neuer Technologien und Lösungen
- Weiterentwicklung gemeinsamer Innovationsprozesse mit Partnern (z. B. Technologieeinsatz, digitale Tools, abgestimmte Kommunikationsstrukturen)
- Stärkung interner Umsetzungs-Teams zur gezielten Entwicklung und Umsetzung nachhaltiger Innovationen
- Ausbau der eigenen Innovationskraft als Grundlage für Marktentwicklung und strategische Auftragsakquisition

KENNZAHLEN & STEUERUNG

Die Zielerreichung wird durch schrittweise aufzubauende Kennzahlen begleitet. Nicht alle Kennzahlen sind bereits vollständig erhoben – die Systematisierung erfolgt parallel zum weiteren Aufbau des Nachhaltigkeitsmanagements:

- Anzahl und Anteil nachhaltiger bzw. innovativer Produkte und Lösungen im Portfolio
- Beitrag der entwickelten Lösungen zur Reduktion von Energieverbrauch und CO₂-Emissionen (z. B. in Planung, Herstellung und Montage)
- Anzahl umgesetzter Innovationsprojekte sowie Kooperationen mit Partnern

Die Verantwortung liegt bei der Geschäftsführung sowie den Bereichen „Schlüsselfertiges Bauen“, Projektentwicklung und Kalkulation.

FORTSCHRITT IM BERICHTSJAHR 2025

Schlüsselfertiges Bauen

Der bisherige Fokus (Wohnungsbau, Schulen, Kitas) wurde erfolgreich auf den Industrie- und Gewerbebau erweitert. Nachhaltigkeitsaspekte werden zunehmend systematisch in den Planungs- und Entscheidungsprozessen berücksichtigt der Reifegrad dieser Integration variiert jedoch noch zwischen den Projektbereichen.

Dezentrale Innovationsorganisation

Die dezentrale Organisation von Innovationen wurde weiter gestärkt, um kunden- und projektspezifische Anforderungen frühzeitig aufzunehmen und in die Entwicklung neuer Lösungen zu integrieren.

Partnerschaften und Innovationsprozesse

Die Zusammenarbeit mit innovativen Lieferanten und Partnern sowie die Weiterentwicklung gemeinsamer Innovationsprozesse – insbesondere im Bereich Technologien, Digitalisierung und Zusammenarbeit – wurden konsequent fortgeführt.

Interne Teams und Innovationsfähigkeit

Interne Umsetzungs-Teams wurden gezielt gestärkt, um nachhaltige Innovationen effizienter zu entwickeln und in Projekte zu überführen. Die interne Innovationsfähigkeit wird als wichtiger Bestandteil der Marktentwicklung weiter ausgebaut.

ERHÖHUNG DES ANTEILS NACHHALTIGER UND KREISLAUFFÄHIGER MATERIALIEN

Terhalle verfolgt das Ziel, den Anteil nachhaltiger und kreislauffähiger Materialien in seinen Bauprojekten systematisch zu erhöhen und so zur Entwicklung CO₂-armer und langfristig klimaneutraler Gebäude beizutragen. Grundlage ist die ganzheitliche Betrachtung von Gebäuden über den gesamten Lebenszyklus hinweg. Die dafür notwendigen Strukturen und Prozesse befinden sich im gezielten Aufbau und werden schrittweise in den operativen Alltag überführt.

MASSNAHMEN

Zur Zielerreichung wurden folgende Maßnahmen definiert:

- Systematische Integration von Lebenszyklusanalysen (LCA) in Planung und Bewertung von Gebäuden (inkl. CO₂-Bilanzierung und Bewertung der Klimawirkung)
- Ausbau modularer Bauweisen und Entwicklung standardisierter, modularer Gebäudekonzepte zur Verbesserung der Ressourceneffizienz und Rückbaubarkeit
- Steigerung des Einsatzes recycelbarer und wiederverwendbarer Materialien entlang der gesamten Wertschöpfungskette
- Förderung der Wiederverwertbarkeit und Rückbaubarkeit von Bauteilen bereits in der Planungsphase („Design for Circularity“)
- Weiterentwicklung von Materialkonzepten mit Fokus auf nachhaltige Rohstoffe und optimierten Ressourceneinsatz

KENNZAHLEN & STEUERUNG

Zur Fortschrittskontrolle werden schrittweise insbesondere folgende Kennzahlen herangezogen. Die Datenerhebung befindet sich noch im Aufbau – einzelne Kennzahlen werden erst mit zunehmender Reife des Nachhaltigkeitsmanagements vollständig verfügbar sein:

- Anteil nachhaltiger und kreislauffähiger Materialien am Gesamt Materialeinsatz
- Anteil von Projekten mit Lebenszyklusanalysen und CO₂-Bewertungen
- Materialeffizienz (z. B. Verschnittquoten, insbesondere im Holzbau)
- Anteil rückbau- bzw. recyclingfähiger Konstruktionen

Die Verantwortung für die Umsetzung liegt bei der Geschäftsführung sowie den operativen Bereichen Planung, Projektentwicklung und Ausführung.

FORTSCHRITT IM BERICHTSJAHR 2025

Lebenszyklusbetrachtung & Energiemanagement

Die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitskriterien entlang des gesamten Gebäudelebenszyklus wurde weiter ausgebaut. Lebenszyklusanalysen und CO₂-Betrachtungen werden zunehmend systematisch in Planungs- und Entscheidungsprozesse integriert und die flächendeckende Anwendung wird sukzessive angestrebt. Das Energiemanagement wird verstärkt in die Gebäude- und Produktentwicklung eingebunden. Erste Projekte wurden nach Nachhaltigkeitskriterien zertifiziert, begleitend fanden interne Schulungen sowie Fachveranstaltungen wie der Architektentag mit dem Schwerpunkt Lebenszyklusbetrachtung statt.

Modulare Bauweisen

Der Ausbau modularer Bauweisen wurde weiter vorangetrieben. Die strukturellen Voraussetzungen für die Entwicklung modularer Gebäude sind geschaffen, und erste Eigenprojekte wurden initiiert. Die strategische Weiterentwicklung dieses Ansatzes ist für die kommenden Jahre geplant.

Nachhaltige Materialien

Der Einsatz nachhaltiger Materialien wird gezielt ausgebaut. Die Weiterentwicklung erfolgt materialbezogen und schrittweise, zunächst im Bereich Holz, anschließend zunehmend auch bei Stahl und Beton, insbesondere im Hinblick auf CO₂-reduzierte Varianten und Recyclingfähigkeit. Hier zeigt sich besonders deutlich, dass das Nachhaltigkeitsmanagement noch am Anfang eines längeren Entwicklungspfades steht.

Kreislauffähigkeit & Rückbaubarkeit

Die Wiederverwertbarkeit und Rückbaubarkeit von Bauteilen wird systematisch gestärkt. Materialien und Konstruktionen werden zunehmend unter dem Aspekt der Kreislauffähigkeit analysiert, weiterentwickelt und in die Projekte umgesetzt.



DIGITALISIERUNG PLANUNGS- UND FERTIGUNGSPROZESSE ZUR REDUKTION ABFALL UND RESSOURCENVERBRAUCH

Terhalle nutzt die Digitalisierung von Planungs-, Fertigungs- und Logistikprozessen gezielt, um den Ressourcenverbrauch zu reduzieren, Materialeinsatz zu optimieren und Abfälle zu minimieren. Die dafür erforderliche digitale Infrastruktur wird kontinuierlich ausgebaut und in den operativen Betrieb überführt.

MASSNAHMEN

- Ausbau digital integrierter Planungs- und Steuerungsprozesse zur durchgängigen Vernetzung von Planung, Produktion und Montage
- Weiterentwicklung innovativer, digital gestützter Prozesse in Zusammenarbeit mit Partnern und Lieferanten (z. B. gemeinsame Tools, standardisierte Schnittstellen, digitale Kommunikation)
- Einsatz digitaler Lösungen zur Optimierung von Materialeinsatz, Logistik und Produktionsabläufen
- Reduktion von Medienbrüchen durch Integration von ERP-, CAD- und Produktionssystemen
- Förderung datenbasierter Entscheidungen zur Steigerung von Effizienz und Ressourcenschonung



KENNZAHLEN & STEUERUNG

Die Fortschritte sollen anhand definierter Kennzahlen zunehmend strukturiert erfasst und ausgebaut werden:

- Materialeffizienz (z. B. Verschnittquoten, Materialausnutzung)
- Abfallmengen und Recyclingquoten
- Energieverbrauch pro Produktionseinheit
- Anteil digital gesteuerter bzw. integrierter Prozesse
- Reduktion von Fehler- und Nacharbeitsquoten

Die Verantwortung für die Umsetzung liegt bei der IT-Abteilung in enger Abstimmung mit den operativen Bereichen Produktion, Planung und Logistik.



FORTSCHRITT IM BERICHTSJAHR 2025

Im Berichtsjahr 2025 wurden die Digitalisierungsmaßnahmen konsequent weiter ausgebaut und in zentrale Prozesse integriert.

Kapazitäts- und Montageplanung

Die Einführung einer vollständig digitalen Kapazitäts- und Montageplanung ermöglicht eine präzisere Steuerung von Personal und Maschinen. Überkapazitäten und Leerlaufzeiten werden reduziert, während sich Termin- und Ablaufkoordination deutlich verbessern. Dies führt zu einer effizienteren Nutzung von Energie und Materialien.

Digitale Baudokumentation & mobile Endgeräte

Die Umstellung der Bautagesberichte auf digitale Erfassung und Verwaltung schafft eine durchgängige Dokumentation von Baufortschritten sowie eine verbesserte Auswertbarkeit. Gleichzeitig werden Papierverbrauch und administrativer Aufwand reduziert. Durch die Ausstattung der Poliere mit mobilen Endgeräten (iPads) erhalten diese direkten Zugriff auf aktuelle Pläne, Arbeitsanweisungen und Checklisten. Fehler durch veraltete Dokumente werden so minimiert.

Verschnittoptimierung & Fertigungstechnologie

Im Bereich Produktion wurde die Verschnittoptimierung durch den Einsatz spezialisierter Software weiterentwickelt. Optimierte Zuschnittpläne führen zu einer verbesserten Materialausnutzung und einer Reduktion von Reststoffen und Entsorgungsmengen. Der Einsatz moderner Fertigungstechnologien verbessert die Präzision der Bearbeitung, reduziert Ausschuss und erhöht die Materialeffizienz sowie die Prozesssicherheit.

Digitale Fertigungsterminals & Systemintegration

Digitale Fertigungsterminals ermöglichen Echtzeitzugriff auf Zeichnungen, ERP-Daten und Produktionspläne. Dadurch werden Medienbrüche reduziert, Planungsänderungen schneller umgesetzt und Fehlproduktionen minimiert. Die Einführung digitaler Kalkulationsprogramme (inkl. ERP-/CAD-Schnittstellen und harmonisierter Stammdaten) führt zu schnelleren Angebotsprozessen, geringeren Fehlerquoten und einer verbesserten Nachkalkulation.

Digitale Beschaffung

Der digitale Austausch über Onlineshops und Beschaffungsplattformen wurde intensiviert. Verbesserte Datenverfügbarkeit, automatisierte Bestellprozesse und eine höhere Transparenz tragen zu einer effizienteren Beschaffung und einem reduzierten Ressourceneinsatz bei. Weitere Optimierungspotenziale werden schrittweise erschlossen.



EUROPÄISCHES FORSCHUNGSVORHABEN GREENEST

Im europäischen Forschungsvorhaben GreeNest arbeitet Terhalle Holzbau gemeinsam mit Partnern daran, den Holzbau konsequent in Richtung Kreislaufwirtschaft weiterzuentwickeln. Terhalle ist dabei nicht nur Projektpartner, sondern auch mit der Umsetzung des TU Pavillons der TU Berlin beauftragt. Damit ist das Unternehmen entlang der gesamten Wertschöpfungskette eingebunden - von der Forschung, technischen Entwicklung und Planung über die Vorfertigung bis hin zur Montage auf der Baustelle.

Ein zentraler Bestandteil des Projekts ist die Entwicklung und Erprobung tragender Bauteile aus Altholz. Ziel ist es, vorhandene Holzressourcen effizient zu nutzen und für den konstruktiven Einsatz weiterzuentwickeln.

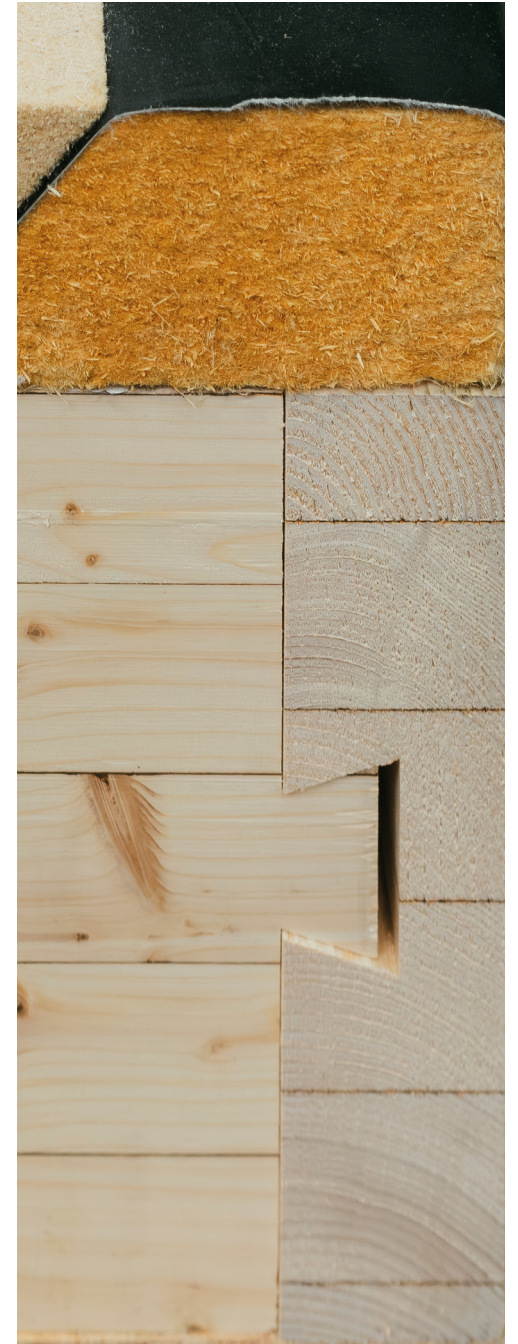
Im Fokus stehen dabei Ingenieurholzbauteile wie Gitterträger, Brettstapeldecken sowie Holzrahmenbauwände mit Altholzanteil. Für diese Bauteile werden geeignete Konstruktions- und Verbindungslösungen entwickelt. Gleichzeitig wird das Altholz hinsichtlich Tragfähigkeit, Materialqualität und Dauerhaftigkeit untersucht.

Die Bauteile aus Altholz werden im Demonstrator TU Pavillon verbaut und dort durch das Forschungsteam im Rahmen eines Monitorings weiter untersucht. Die dabei gewonnenen Erkenntnisse fließen direkt in die Prozesskette von der Aufbereitung bis zum Einsatz von Altholz ein.

Gleichzeitig werden die Potenziale und Herausforderungen des zirkulären Bauens mit Holz deutlich.

Damit positioniert sich Terhalle als Vorreiter beim Einsatz von Altholz im konstruktiven Holzbau und bringt die Nutzung dieser Ressource auch im größeren Maßstab voran. Angesichts zunehmender Ressourcenknappheit gewinnt dieser Ansatz weiter an Bedeutung.

Julian Tiemeier, Standortleiter Berlin Terhalle Holzbau GmbH



SENSIBILISIERUNG UND QUALIFIZIERUNG VON MITARBEITERN IM BEREICH NACHHALTIGES BAUEN UND INNOVATION

Terhalle fördert nachhaltiges Bauen und Innovation durch gezielte Bildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen für Mitarbeitende. Ziel ist es, Nachhaltigkeitskompetenzen systematisch im Unternehmen zu verankern und kontinuierlich auszubauen.

MASSNAHMEN

- Organisation und Durchführung von Schulungen, Workshops und Fachveranstaltungen (z. B. Architektentage)
- Integration von Nachhaltigkeitsthemen in bestehende Aus- und Weiterbildungsformate
- Sensibilisierung von Mitarbeitenden für ressourcenschonende Bauweisen, Materialeffizienz und innovative Lösungen
- Förderung des Wissenstransfers zwischen Fachbereichen sowie mit externen Partnern

KENNZAHLEN & STEUERUNG

Die systematische Erhebung der Kennzahlen befindet sich im Aufbau. Für die kommenden Berichtsjahre ist die schrittweise Erfassung und Auswertung folgender Indikatoren vorgesehen:

- Anzahl und Anteil der Mitarbeitenden, die an Schulungen teilnehmen
- Schulungsstunden pro Mitarbeitenden
- Anteil nachhaltigkeitsbezogener Schulungsinhalte
- Feedback und Bewertung der Qualifizierungsmaßnahmen

Die Verantwortung für die Umsetzung liegt bei den Geschäftsführern der Geschäftsfelder in Abstimmung mit den jeweiligen Fachbereichen.

FORTSCHRITT IM BERICHTSJAHRE 2025

Im Berichtsjahr 2025 lag der Fokus im Bereich Sensibilisierung und Qualifizierung auf ersten, punktuellen Maßnahmen. Der Bereich hat noch nicht die gleiche Reife wie andere Handlungsfelder erreicht – die strukturierte Kompetenzentwicklung befindet sich im Aufbau.

Durchgeführte Maßnahmen

Es wurde ein Architektentag durchgeführt, der dem fachlichen Austausch sowie der Vermittlung von Impulsen zu nachhaltigem Bauen und innovativen Lösungen diente. Darüber hinaus wurden weitere Schulungsmaßnahmen konzeptionell vorbereitet, jedoch im Berichtsjahr noch nicht im ursprünglich geplanten Umfang umgesetzt.

Ausblick & Entwicklungsfeld

Der Ausbau strukturierter Schulungs- und Weiterbildungsangebote im Bereich nachhaltiges Bauen und Innovation wird als prioritäres Entwicklungsfeld für die kommenden Jahre definiert. Konkret ist geplant:

- Aufbau eines strukturierten Schulungsprogramms mit klar definierten Inhalten und Zielgruppen
- Stärkere Integration von Nachhaltigkeit in bestehende Weiterbildungsformate
- Systematische Erfassung und Auswertung von Schulungskennzahlen
- Ausbau interner und externer Wissensformate (z. B. Workshops, Fachveranstaltungen, Kooperationen)



GRUNDSCHULE BIRK IN LOHMAR

Die Begleitung der DGNB-Zertifizierung für die GGS Birk in Lohmar war für mich ein besonders spannendes Projekt. Das Gebäude vereint zahlreiche Aspekte des nachhaltigen Bauens und zeigt, wie ökologische, ökonomische und soziale Qualitäten erfolgreich zusammengeführt werden können. Besonders beeindruckt hat mich die Holz-Hybrid-Bauweise mit ihrem hohen Holzanteil. Sie schafft nicht nur eine angenehme Lernumgebung, sondern trägt bereits während der Bauphase zur Reduzierung von CO₂-Emissionen bei. Ergänzt wird das nachhaltige Konzept durch eine energieeffiziente Gebäudehülle im Effizienzhaus-40-Standard, moderne Wärmepumpentechnik mit Wärmerückgewinnung sowie eine Photovoltaikanlage und Dachbegrünung. Im Rahmen der DGNB-Zertifizierung durfte ich den gesamten Zertifizierungsprozess begleiten und die nachhaltigen Qualitäten des Projekts dokumentieren und bewerten. Dass die Schule schließlich mit dem DGNB-Gold-Zertifikat ausgezeichnet wurde, ist für mich ein schöner Beleg dafür, wie konsequent die Nachhaltigkeitsziele in diesem Projekt umgesetzt wurden.

Ann-Christin Hilbert, Projektleiterin & DGNB Consultant Terhalle Holzbau GmbH



NACHHALTIGE BESCHAFFUNG VON HOLZ

NACHHALTIGE BESCHAFFUNG VON HOLZ

Holz ist ein zentraler Rohstoff für die Wertschöpfung von Terhalle. Seine nachhaltige Beschaffung gewinnt vor dem Hintergrund zunehmender regulatorischer Anforderungen, steigender Erwartungen an verantwortungsvolle Lieferketten sowie klimatischer Veränderungen weiter an Bedeutung.

Faktoren wie längere Dürreperioden, Schädlingsbefall (z. B. Borkenkäfer) sowie steigende Mengen an Schad- und Bruchholz führen zu Unsicherheiten in den Beschaffungsmärkten und stellen Unternehmen vor zusätzliche Herausforderungen in der langfristigen Planung.

ZIELE

Terhalle verfolgt das Ziel, die nachhaltige Beschaffung von Holz systematisch sicherzustellen und als integralen Bestandteil der Unternehmensstrategie zu verankern. Im Fokus stehen:

- Verwendung zertifizierter und verantwortungsvoll gewonnener Rohstoffe (FSC® und PEFC)
- Förderung nachhaltiger Forstwirtschaft
- Sicherstellung transparenter, resilienter und umweltverträglicher Lieferketten
- Reduktion ökologischer Auswirkungen sowie langfristige Versorgungssicherheit und Wirtschaftlichkeit



VERBINDUNG MIT DEN SDGs

SDG 12 – Nachhaltiger Konsum und Produktion

- Förderung ressourceneffizienter Materialnutzung
- Einsatz nachhaltig produzierter und zertifizierter Rohstoffe
- Stärkung verantwortungsvoller Prozesse und Lieferketten

SDG 13 – Maßnahmen zum Klimaschutz

- Reduktion der Treibhausgasemissionen in der Lieferkette
- Förderung klimafreundlicher Materialien und Prozesse
- Beitrag zur Dekarbonisierung der Wertschöpfungskette

SDG 15 – Leben an Land

- Unterstützung nachhaltiger Waldbewirtschaftung
- Schutz von Biodiversität und Ökosystemen
- Vermeidung von Entwaldung und Förderung von Aufforstung



STRATEGISCHE ZIELE

- Konsequente Beschaffung von zertifiziertem Holz (FSC® und PEFC) zur Sicherstellung nachhaltiger Forstwirtschaft und transparenter Herkunftsnachweise
- Reduktion ökologischer Auswirkungen in der Logistik, insbesondere durch Optimierung von Transportwegen und effizientere Materialdisposition
- Diversifizierung der Rohstoffbasis durch Untersuchung und Einsatz alternativer Holzarten als Ergänzung zu etablierten Sortimenten (z. B. Fichte)
- Weiterentwicklung der Zusammenarbeit mit Lieferanten zur Förderung nachhaltiger Praktiken

Die Umsetzung wird durch klare Beschaffungsrichtlinien, definierte Verantwortlichkeiten, schrittweise ausgebauten Kennzahlen und ein regelmäßiges Monitoring im Rahmen des Nachhaltigkeitsmanagements begleitet.

KONSEQUENTE BESCHAFFUNG VON ZERTIFIZIERTEM HOLZ (FSC® UND PEFC)

Terhalle strebt an, dass das eingesetzte Holz überwiegend FSC®- oder PEFC-zertifiziert ist und somit definierte ökologische und soziale Standards entlang der Lieferkette eingehalten werden.

MASSNAHMEN

Folgende laufende und weiterentwickelte Maßnahmen tragen zur Zielerreichung bei:

- Eigene FSC®- und PEFC-Zertifizierung (jährliches TÜV-Audit) als Grundlage für eine verlässliche und geprüfte Beschaffungsstruktur
- Systematischer Ausbau der Lieferantenbewertung, insbesondere durch regelmäßige Kontrolle der FSC®- oder PEFC-Zertifizierungen und Nachhaltigkeitsstandards
- Weiterentwicklung der Lieferantenstruktur zur Risikoreduktion und perspektivisch breiterer regionaler und internationaler Aufstellung
- Sicherstellung der möglichst vollständigen Rückverfolgbarkeit des beschafften Holzes
- Berücksichtigung regulatorischer Anforderungen, insbesondere des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes sowie zukünftiger europäischer Vorgaben

KENNZAHLEN & STEUERUNG

- Anteil FSC®- oder PEFC-zertifizierten Holzes (%) an der Gesamtbeschaffung
- Anzahl und Ergebnisse von Lieferantenbewertungen und -audits

Verantwortung: Einkauf in enger Abstimmung mit der Geschäftsführung.

FORTSCHRITT IM BERICHTSJAHR 2025

- Die FSC®- und PEFC-Zertifizierung wurde im jährlichen TÜV-Audit erfolgreich bestätigt.
- Die Kontrolle der Zertifizierungen und Nachhaltigkeitsstrukturen der Lieferanten wurde weiter ausgebaut; Terhalle arbeitet überwiegend mit Lieferanten zusammen, die die definierten Anforderungen erfüllen.
- Der Fokus lag auf etablierten, überwiegend regionalen Lieferantenstrukturen in Deutschland. Die geplante Diversifizierung auf weitere europäische Regionen (u. a. Österreich, Schweiz, Italien, Skandinavien) wurde vorbereitet und soll schrittweise umgesetzt werden.
- Die Anforderungen zur Rückverfolgbarkeit werden kontinuierlich überprüft; regulatorische Entwicklungen (Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz) werden aktiv beobachtet und in die Prozesse integriert.

Ausblick: Schwerpunkte der kommenden Jahre sind die weitere Systematisierung der Lieferantenbewertung, die Erhöhung der Transparenz entlang der Lieferkette sowie die gezielte Weiterentwicklung der Beschaffungsstrategie im Hinblick auf Klimarisiken und Verfügbarkeiten.

NACHHALTIGE BESCHAFFUNG VON HOLZ

REDUKTION ÖKOLOGISCHER AUSWIRKUNGEN IN DER LOGISTIK, INSBESONDERE DURCH OPTIMIERUNG VON TRANSPORTWEGEN UND EFFIZIENTERE MATERIALDISPOSITION

Terhalle verfolgt das Ziel, CO₂-Emissionen aus Transport und Materialdisposition systematisch zu minimieren. Zur Verbesserung der Datengrundlage beteiligt sich Terhalle an der Initiative „Klimaschutz Holzindustrie“ und der damit verbundenen CO₂-Bilanzierung.

MASSNAHMEN

Folgende Maßnahmen wurden definiert und weiterentwickelt:

- Regionale Beschaffung (so weit möglich) zur Reduktion transportbedingter Emissionen
- Optimierung der Transportlogistik durch verbesserte Tourenplanung und höhere Auslastung (z. B. Vermeidung von Leerfahrten)
- Effizienzsteigerung in der Lagerlogistik durch bessere Abstimmung zwischen Standorten und Reduktion interner Transportwege
- Systematische Analyse von Transport- und Logistikprozessen zur Identifikation weiterer Einsparpotenziale
- Schrittweise Weiterentwicklung der Datengrundlage zur CO₂-Erfassung

KENNZAHLEN & STEUERUNG

- CO₂-Emissionen aus Transport und Logistik (Scope 3)
- Transportauslastung (z. B. Anteil voll ausgelasteter Transporte)
- Perspektivisch: Anteil regionaler Beschaffung

Verantwortung: Geschäftsführer in enger Abstimmung mit Einkauf und Logistik.



FORTSCHRITT IM BERICHTSJAHR 2025

- Die Beschaffung wurde weiterhin konsequent möglichst regional ausgerichtet.
- Die Auslastung der Transporte zu Baustellen und zwischen Lagerstandorten wurde durch gezielte Steuerung der Transportplanung weiter verbessert; Leerfahrten konnten reduziert werden.
- Insgesamt zeigen die Maßnahmen positive Effekte auf Ressourceneffizienz und Reduktion logistischer Emissionen.

Ausblick: Für die kommenden Jahre streben wir eine weitere Verbesserung der Datentransparenz, gezielte Steuerung von CO₂-Kennzahlen sowie Identifikation zusätzlicher Optimierungspotenziale entlang der gesamten Logistikkette an.

DIVERSIFIZIERUNG DER ROHSTOFFBASIS DURCH UNTERSUCHUNG UND EINSATZ ALTERNATIVER HOLZARTEN ALS ERGÄNZUNG ZU ETABLIERTEN SORTIMENTEN (Z.B. FICHTE)

Terhalle verfolgt das Ziel, die Abhängigkeit von Fichtenholz schrittweise zu reduzieren. Treiber sind der Klimawandel, der Biodiversitätsverlust sowie steigende Anforderungen an resiliente Lieferketten. Durch die verstärkte Nutzung alternativer Holzarten und hybrider Materiallösungen leistet Terhalle zugleich einen Beitrag zu stabilen Waldökosystemen.

MASSNAHMEN

Zur Umsetzung dieses Ziels wurden folgende Maßnahmen definiert:

- Aufbau von Material- und Anwendungskompetenz für alternative Holzarten und neue Holzwerkstoffe (z. B. BauBuche)
- Erprobung und Umsetzung hybrider Bauweisen mit unterschiedlichen Holzarten und Materialien
- Zusammenarbeit mit Industriepartnern und Forschungseinrichtungen zur Weiterentwicklung alternativer Bauhölzer
- Engagement in Verbänden und Netzwerken zur Förderung nachhaltiger Forstwirtschaft
- Pilotprojekte zur praktischen Anwendung neuer Holzarten in verschiedenen Bauvorhaben

KENNZAHLEN & STEUERUNG

Zur Steuerung und Fortschrittskontrolle werden insbesondere folgende Kennzahlen herangezogen:

- Anzahl realisierter Projekte mit alternativen Holzarten bzw. hybriden Bauweisen
- Anteil alternativer Holzarten am Gesamtholzeinsatz (%)
- Perspektivisch: Reduktion des Fichtenholz-Anteils am Gesamtmaterialeinsatz (%)

Verantwortung: Geschäftsführer in enger Abstimmung mit Einkauf und Projektentwicklung.

FORTSCHRITT IM BERICHTSJAHR 2025

- Materialkompetenz: Intensive Beschäftigung mit Kiefer, Birke, Weißtanne und Laubholzprodukten (z. B. BauBuche); Aufbau von Anwendungskompetenz fortgesetzt.
- Hybride Baukonzepte: Weiterentwickelt und in ersten Projekten angewendet – die Kombination unterschiedlicher Materialien erhöht die Materialeffizienz.
- Netzwerke: Zusammenarbeit mit Industriepartnern und Forschungseinrichtungen weiter intensiviert; aktives Engagement in Verbänden für alternative Bauhölzer und nachhaltige Forstwirtschaft.
- Praxiseinsatz: Schwerpunkt lag auf Erprobung, Bewertung und technischer Integration neuer Materialien – die skalierbare Anwendung befindet sich noch im Aufbau.

Ausblick: Skalierbare Anwendung alternativer Holzarten, systematische Erfassung von Materialanteilen und weitere Reduktion der Fichtenholz-Abhängigkeit. Materialanteilen sowie der weiteren Reduktion der Abhängigkeit von einzelnen Holzarten.



Das Zeichen für
verantwortungsvolle
Waldwirtschaft



WEITERENTWICKLUNG DER ZUSAMMENARBEIT MIT LIEFERANTEN ZUR FÖRDERUNG NACHHALTIGER PRAKTIKEN

Terhalle entwickelt die Zusammenarbeit mit Lieferanten systematisch weiter, um nachhaltige Praktiken entlang der Wertschöpfungskette zu stärken, Transparenz zu erhöhen und ökologische wie regulatorische Risiken frühzeitig zu adressieren. Im Fokus stehen die Auswahl und Entwicklung von Partnern mit hohen Umwelt- und Nachhaltigkeitsstandards.

MASSNAHMEN

Zur Umsetzung dieses Ziels wurden folgende Maßnahmen definiert:

- Bildungsaustausch und Qualifizierung von Lieferanten
- Integration von Nachhaltigkeitskriterien in Beschaffungsprozesse
- Weiterentwicklung der Lieferantenbewertung
- Digitalisierung und Transparenz in der Lieferkette

KENNZAHLEN & STEUERUNG

- Anteil der Lieferanten mit definierten Nachhaltigkeitsanforderungen bzw. -konzepten (%) (perspektivisch)

Verantwortung: Einkauf in enger Abstimmung mit dem Nachhaltigkeitsmanagement.



FORTSCHRITT IM BERICHTSJAHR 2025

- Bildungsaustausch: Im operativen Tagesgeschäft sowie über Veranstaltungen und gezielte Abstimmungen weiter ausgebaut und systematisiert.
- Lieferantenauswahl: Nachhaltigkeitsaspekte stärker verankert und bevorzugte Zusammenarbeit mit Partnern, die definierte Umweltstandards erfüllen.
- Digitalisierung: Verknüpfung mit internen Effizienzmaßnahmen ausgebaut, insbesondere in Planungs- und Fertigungsprozessen zur Reduktion von Materialeinsatz und Abfällen (vgl. Kapitel „Nachhaltige Produkte und Innovation“).

Ausblick: Zukünftig soll die Standardisierung der Lieferantenbewertung, der Ausbau digitaler Transparenz und die schrittweise Erhöhung des Anteils nachhaltig ausgerichteter Lieferanten weiter vorangetrieben werden.



Terhalle verfolgt ergänzend zu den holzspezifischen Maßnahmen im Rahmen der nachhaltigen Holzbeschaffung einen ganzheitlichen Ansatz zur Förderung der Kreislaufwirtschaft und zur effizienten Nutzung von Ressourcen. Ziel ist es, Materialkreisläufe entlang der gesamten Wertschöpfungskette konsequent zu schließen und sowohl den Einsatz von Primärrohstoffen als auch das Abfallaufkommen systematisch zu reduzieren.

Dabei nimmt Terhalle den gesamten Lebenszyklus der Produkte in den Blick – von der Planung über die Produktion und Nutzung bis hin zum Rückbau und zur Wiederverwertung. Durch den Einsatz innovativer Technologien, die kontinuierliche Optimierung von Prozessen und den verstärkten Einsatz nachhaltiger Materialien leistet das Unternehmen einen aktiven Beitrag zur Ressourcenschonung und zur Reduktion negativer Umweltauswirkungen.

Bereits heute werden verschiedene Maßnahmen zur Verbesserung der Ressourceneffizienz umgesetzt. Hierzu zählen insbesondere die Nutzung von Produktionsreststoffen zur Energiegewinnung, die Optimierung von Produktionsabläufen sowie der verstärkte Einsatz kreislauffähiger Materialien. Diese Ansätze werden fortlaufend weiterentwickelt und systematisch in die Unternehmensprozesse integriert.



Im Bereich Kreislaufwirtschaft & Ressourcennutzung haben wir folgende Ziele und Strategien definiert:

- Optimierung der Ressourcennutzung durch effiziente Planung, Digitalisierung und moderne Fertigungstechnologien
- Minimierung von Abfällen und Verschnitt entlang der gesamten Wertschöpfungskette in Produktion, Logistik und auf Baustellen
- Steigerung der Wiederverwendung und des Recyclings von Materialien zur Reduktion des Einsatzes von Primärrohstoffen
- Entwicklung und Einsatz kreislauffähiger Produkte und Bauweisen (z. B. modulares, rückbaubares und langlebiges Bauen)
- Förderung der Kreislaufwirtschaft durch Zusammenarbeit mit Partnern und Lieferanten entlang der gesamten Wertschöpfungskette

Die Umsetzung wird durch geeignete Kennzahlen, klar definierte Verantwortlichkeiten und ein kontinuierlich weiterentwickeltes Monitoring unterstützt.



KREISLAUFWIRTSCHAFT & RESSOURCENNUTZUNG

ZIELE

Terhalle verfolgt das Ziel, die Kreislaufwirtschaft und eine effiziente Ressourcennutzung systematisch entlang der gesamten Wertschöpfungskette zu stärken und als festen Bestandteil der Unternehmensstrategie zu verankern. Im Fokus stehen insbesondere die Reduktion von Materialeinsatz und Abfällen, die Erhöhung von Recycling- und Wiederverwendungsquoten sowie die Förderung kreislauffähiger Bau- und Produktionskonzepte. Gleichzeitig werden transparente Materialströme sowie ein verantwortungsvoller Umgang mit Ressourcen sichergestellt.

Kreislaufwirtschaft und Ressourcennutzung

Diese Ziele werden im Rahmen unseres Nachhaltigkeitsmanagements durch klare Prozessvorgaben, definierte Kennzahlen und ein regelmäßiges Monitoring begleitet.

VERBINDUNG MIT DEN SDGs

SDG 8 – Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum

- Förderung der Entkopplung von Wachstum und Ressourcenverbrauch
- Steigerung der Ressourceneffizienz durch technologische Optimierung
- Effizienter Einsatz von Materialien entlang der Wertschöpfungskette

SDG 9 – Industrie, Innovation, Infrastruktur

- Förderung innovativer und ressourcenschonender Produktionsverfahren
- Entwicklung kreislauffähiger Bau- und Materialkonzepte
- Stärkung von Forschung, Entwicklung und Kooperationen für nachhaltige Innovation



SDG 11 – Nachhaltige Städte und Gemeinden

- Beitrag zu nachhaltigem und ressourcenschonendem Bauen
- Reduktion von Bauabfällen und Förderung langlebiger Gebäude
- Unterstützung einer nachhaltigen und kreislauffähigen Bauweise



SDG 12 – Nachhaltiger Konsum und Produktion

- Förderung von Ressourceneffizienz und Abfallvermeidung
- Erhöhung des Einsatzes recycelter und wiederverwendbarer Materialien
- Etablierung geschlossener Materialkreisläufe und nachhaltiger Produktionsprozesse



SDG 13 – Maßnahmen zum Klimaschutz

- Reduktion indirekter Treibhausgasemissionen durch geringeren Materialeinsatz
- Förderung klimafreundlicher Produktions- und Bauprozesse
- Beitrag zur Dekarbonisierung der Wertschöpfungskette



SDG 15 – Leben an Land

- Beitrag zum Schutz von Ökosystemen und Biodiversität
- Förderung nachhaltiger Nutzung natürlicher Ressourcen



OPTIMIERUNG DER RESSOURCENNUTZUNG DURCH EFFIZIENTE PLANUNG, DIGITALISIERUNG UND MODERNE FERTIGUNGSTECHNOLOGIEN

Terhalle verfolgt das Ziel, den Ressourceneinsatz durch moderne Technologien, digitale Lösungen und effiziente Produktionsprozesse systematisch zu optimieren. Materialeinsatz, Verschnitt und Abfälle sollen entlang der gesamten Wertschöpfungskette reduziert und Stoffkreisläufe bestmöglich geschlossen werden.

MASSNAHMEN

- digitale Materialverwaltung und automatisierte Fertigungssteuerung
- effizientere Planungs- und Produktionsprozesse zur Reduktion des Rohstoffeinsatzes
- Rückführung, Verwertung und energetische Nutzung von Holzabfällen und Reststoffen
- Weiterentwicklung von Rücknahme- und Recyclinglösungen
- Einsatz kreislauffähiger Produkte und Materialien
- systematische Erfassung und Analyse von Materialströmen zur Identifikation von Verbesserungspotenzialen

KENNZAHLEN & STEUERUNG

Zur Steuerung der Ressourceneffizienz wurden Kennzahlen definiert, insbesondere zum Anteil recycelter Materialien, zu Recyclingquoten ausgewählter Hilfsstoffe sowie zu Verschnitt- und Abfallquoten. Die Datengrundlage wird schrittweise ausgebaut. Die Umsetzung und Weiterentwicklung der Maßnahmen erfolgt durch die zuständigen Fachbereiche in Abstimmung mit der Geschäftsführung.

FORTSCHRITT IM BERICHTSJAHR 2025

Im Berichtsjahr 2025 wurde die Optimierung der Ressourcennutzung weiter vorangetrieben. Schwerpunkte lagen auf der Weiterentwicklung der Produktionsprozesse, dem Einsatz neuer Fertigungstechnologien und der digitalen Unterstützung der Materialverwaltung. Zu den umgesetzten Maßnahmen zählen unter anderem 3D-Drucker, softwaregestützte Verschnittoptimierung im Plattenbereich, die Optimierung der Stangenware über CUT 500 sowie digitale Terminals im Bankraumbereich.



Auch die Planungsprozesse wurden weiter verbessert. Der Einsatz von CAD-Anwendungen im Fensterbau und eine optimierte Materialdisposition tragen dazu bei, Materialverbräuche zu reduzieren und Effizienzpotenziale besser zu nutzen. Darüber hinaus wurde die Kreislaufführung von Materialien gestärkt. Restholz und Produktionsabfälle werden an Lieferanten zurückgeführt oder energetisch verwertet. Rücknahme- und Recyclingprozesse für Aluminium und Kunststoff wurden weiter ausgebaut. In Zusammenarbeit mit spezialisierten Recyclingunternehmen werden Materialien sortenrein getrennt, aufbereitet und in den Materialkreislauf zurückgeführt. Ergänzend wurden kreislauffähige Produktlösungen, insbesondere im Bereich der Kunststofffenster unter dem Ansatz „Rewindow“, weiterentwickelt.

MINIMIERUNG VON ABFÄLLEN UND VERSCHNITT ENTLANG DER GESAMTEN WERTSCHÖPFUNGSKETTE IN PRODUKTION, LOGISTIK UND AUF BAUSTELLEN

Terhalle verfolgt das Ziel, Abfälle und Verschnitt entlang der gesamten Wertschöpfungskette zu reduzieren. Dazu werden Planungsprozesse, Fertigungstechnologien und Entsorgungsstrukturen kontinuierlich weiterentwickelt. Schwerpunkte sind die Verringerung von Produktionsabfällen, die Optimierung des Materialeinsatzes sowie die Stärkung von Wiederverwendungs- und Recyclingprozessen.

MASSNAHMEN

- Senkung des Produktionsabfalls durch gezielte Investitionen in moderne Maschinenteknik, optimierte Schnittplanung sowie die fortschreitende Digitalisierung der Fertigungsprozesse
- Ausbau der Zusammenarbeit mit lokalen Entsorgungs- und Recyclingunternehmen zur Sicherstellung einer hochwertigen und ressourcenschonenden Verwertung von Holzabfällen
- Weiterentwicklung des Abfallmanagements auf Baustellen, insbesondere durch die Einrichtung getrennter Entsorgungsstrukturen (z. B. Restmüll- und Folien-Container), konsequente sortenreine Trennung von Materialien beim ortsansässigen Entsorger.
- Etablierung von Rücknahmesystemen für Baumaterialien, um Materialien nach der Nutzung wieder in den Kreislauf zurückzuführen
- Einführung eines geschlossenen Abfallmanagementsystems mit dem Ziel, die Wiederverwendung von Materialien systematisch zu erhöhen und Abfallströme transparent zu steuern.

KENNZAHLEN & STEUERUNG

Zur Fortschrittsmessung werden Kennzahlen entwickelt, insbesondere zu zurückgegebenen Materialien, extern verwerteten Abfällen und thermisch verwertbaren Materialien. Die Verantwortung liegt bei den zuständigen Fachbereichen in Abstimmung mit der Geschäftsführung.

FORTSCHRITT IM BERICHTSJAHR 2025

Im Berichtsjahr 2025 wurden bestehende Maßnahmen weiter umgesetzt und konkretisiert. Dazu zählen insbesondere die Einführung von Pfandpaletten, die Rückgabe und Wiederverwendung von Unterlageplatten sowie die Weiterentwicklung der Nutzung von Gipskartonresten. Darüber hinaus wurden die Zusammenarbeit mit Recyclingunternehmen, das Abfallmanagement auf Baustellen und erste Rücknahmesysteme für Baumaterialien weiter ausgebaut. Erste geschlossene Abfallmanagementansätze wurden zudem für Papier- und Kartonagenströme etabliert.



STEIGERUNG DER WIEDERVERWENDUNG UND DES RECYCLINGS VON MATERIALIEN ZUR REDUKTION DES EINSATZES VON PRIMÄRROHSTOFFEN

Terhalle verfolgt das Ziel, den Einsatz von Primärrohstoffen durch die verstärkte Nutzung recycelter Materialien und die Weiterentwicklung von Materialkreisläufen zu reduzieren. Dabei stehen die Integration recycelter Materialien in Produkte und Prozesse, die Zusammenarbeit mit geeigneten Lieferanten sowie die Berücksichtigung von Recyclingfähigkeit in Beschaffungs- und Produktentscheidungen im Mittelpunkt.

MASSNAHMEN

Zur Steigerung der Wiederverwendung und des Recyclings wurden folgende zentrale Maßnahmen definiert und weiterentwickelt:

- Erhöhung des Einsatzes recycelter Materialien in der Produktion, wo technisch und qualitativ möglich
- Aufbau und Weiterentwicklung enger Partnerschaften mit Lieferanten recycelter Produkte, um Verfügbarkeit, Qualität und Einsatzmöglichkeiten kontinuierlich zu verbessern
- Integration von Anforderungen an Recyclingfähigkeit und Materialkreisläufe in Beschaffungs- und Produktentscheidungen
- Sensibilisierung von Mitarbeitenden für ressourcenschonende Arbeitsweisen und den Einsatz nachhaltiger Materialien

KENNZAHLEN UND STEUERUNG

Zur Steuerung werden Kennzahlen zum Anteil recycelter Materialien sowie zur Entwicklung von Recyclingquoten erhoben und weiterentwickelt.

Die Verantwortung liegt bei den zuständigen Fachbereichen, der Geschäftsführung und dem Nachhaltigkeitsmanagement.

FORTSCHRITT IM BERICHTSJAHR 2025

Im Berichtsjahr 2025 wurde der Einsatz recycelter Materialien in der Produktion weiter ausgebaut, soweit dies technisch und qualitativ möglich war.

Grundsätzlich verfolgt Terhalle den Einsatz recycelter Materialien konsequent, sofern dadurch keine negativen Auswirkungen auf Emissionen, Raumluftqualität

oder Produktsicherheit entstehen. Gleichzeitig zeigt sich, dass der umfassende Einsatz recycelter Materialien derzeit noch durch regulatorische und technische Anforderungen begrenzt ist.

In einzelnen Produktbereichen fehlen für bestimmte Materialien derzeit noch notwendige Nachweise oder Zertifizierungen, etwa im Hinblick auf Emissionsklassen, VOC- und Raumluftprüfungen, Brandschutzanforderungen oder Materialkonformitäten. Terhalle arbeitet daher gemeinsam mit Partnern daran, geeignete Lösungen zu entwickeln und die Einsatzmöglichkeiten schrittweise zu erweitern. Die Zusammenarbeit mit Lieferanten recycelter Produkte wurde im Berichtsjahr weiter intensiviert. Durch regelmäßige Jahresgespräche und den gezielten Austausch zu Nachhaltigkeitsanforderungen wird die Integration recycelter Materialien in Produkte und Prozesse systematisch vorangetrieben.



KREISLAUFWIRTSCHAFT & RESSOURCENNUTZUNG

ENTWICKLUNG UND EINSATZ KREISLAUFFÄHIGER PRODUKTE UND BAUWEISEN (Z.B. MODULARES, RÜCKBAUBARES UND LANGLEBIGES BAUEN)

Terhalle verfolgt das Ziel, Produkte und Bauweisen so zu entwickeln, dass Materialien und Komponenten möglichst lange genutzt, wiederverwendet und am Ende ihres Lebenszyklus in den Materialkreislauf zurückgeführt werden können. Im Mittelpunkt stehen modulare, demontagefähige und langlebige Konstruktionen.

MASSNAHMEN

- Entwicklung modularer Baukonzepte, die eine flexible Nutzung, einfache Demontage und Wiederverwendung von Bauteilen ermöglichen
- Gestaltung demontagefähiger Konstruktionen, um Materialien und Komponenten am Ende der Nutzungsphase sortenrein trennen und wiederverwerten zu können
- Integration von Kreislaufprinzipien in Planung und Produktentwicklung, insbesondere im Hinblick auf Materialwahl, Konstruktion und Lebensdauer
- Weiterentwicklung von Recycling- und Wiederverwendungsstrategien für Materialien und Bauteile entlang des gesamten Lebenszyklus

KENNZAHLEN & STEUERUNG

Zur Fortschrittmessung werden Kennzahlen entwickelt, insbesondere zum Anteil rückbaubarer Gebäude und Bauteile sowie zum Anteil wiederverwendeter Materialien und Komponenten in Projekten. Die Verantwortung liegt bei den zuständigen Fachbereichen, der Geschäftsführung und dem Nachhaltigkeitsmanagement.

FORTSCHRITT IM BERICHTSJAHR 2025

Im Berichtsjahr 2025 wurden bestehende Konzepte im modularen Bauen weiterentwickelt und in Projekten stärker eingesetzt. Schwerpunkte lagen auf der Verbesserung der Demontierbarkeit und Wiederverwendbarkeit von Bauteilen sowie auf der Standardisierung modularer Elemente.

Zudem wurde die Entwicklung demontagefähiger Konstruktionen weiter konkretisiert. Holzbauprodukte sollen so gestaltet werden, dass sie am Ende ihrer Nutzungsphase möglichst sortenrein getrennt und in den Materialkreislauf zurückgeführt werden können. Darüber hinaus wurden Planungs- und Entwicklungsprozesse stärker an den Prinzipien der Kreislaufwirtschaft ausgerichtet, insbesondere im Hinblick auf Materialwahl, Langlebigkeit und Rückbaubarkeit.

FÖRDERUNG DER KREISLAUFWIRTSCHAFT DURCH ZUSAMMENARBEIT MIT PARTNERN UND LIEFERANTEN ENTLANG DER GESAMTEN WERTSCHÖPFUNGSKETTE

Im Fokus steht ein kooperativer Ansatz zur Förderung der Kreislaufwirtschaft. Ziel ist es, gemeinsam mit Partnern und Lieferanten praktikable und zukunftsfähige Lösungen für kreislauffähiges Bauen zu entwickeln und umzusetzen. Dabei werden regulatorische Anforderungen und branchenspezifische Rahmenbedingungen im Bauwesen berücksichtigt.

MASSNAHMEN

- Umsetzung von Projekten zur Kreislaufwirtschaft in enger Abstimmung mit Auftraggebern und Projektpartnern
- Aktiver Wissenstransfer und Kommunikation mit relevanten Stakeholdern (z.B. Architekten, Planer und Kunden) zur Förderung kreislauffähiger Bauweisen

- Förderung von Innovation und Forschung durch Kooperationen sowie die Unterstützung wissenschaftlicher Arbeiten (z.B. Bachelor- und Masterarbeiten) im Bereich Kreislaufwirtschaft
- Systematische Beobachtung von Markt- und Technologieentwicklungen zur Kreislaufwirtschaft, insbesondere im Austausch mit Lieferanten und im Rahmen von Fachveranstaltungen

KENNZAHLEN & STEUERUNG

Zur Fortschrittsmessung werden Kennzahlen entwickelt, beispielsweise zu umgesetzten Projekten, Austauschformaten sowie Forschungs- und Kommunikationsaktivitäten.

Die Verantwortung liegt bei den zuständigen Fachbereichen, der Geschäftsführung und dem Nachhaltigkeitsmanagement.

FORTSCHRITT IM BERICHTSJAHR 2025

Im Berichtsjahr 2025 wurde die Zusammenarbeit mit Partnern und Lieferanten weiter intensiviert. Schwerpunkte lagen auf der stärkeren Verankerung zirkulären Denkens in Prozessen und auf der Entwicklung konkreter Anwendungsfälle für kreislauffähiges Bauen.

Der Wissenstransfer wurde durch Fachveranstaltungen, insbesondere den Architektentag zur Kreislaufwirtschaft, sowie durch die intensivere Beratung von Architekten und Planungspartnern ausgebaut. Mit dem Projekt „CSR Haus Berlin“ wurde zudem ein konkretes Referenzprojekt für kreislauffähiges Bauen weiterentwickelt. Darüber hinaus wurden Markt- und Technologieentwicklungen im Austausch mit Lieferanten sowie durch die Teilnahme an Fachmessen und Branchennetzwerken systematisch beobachtet.



Umwelt & Klima

KREISLAUFWIRTSCHAFT & RESSOURCENNUTZUNG



CNC-PLATTENBEARBEITUNGSZENTRUM

Das Plattenbearbeitungszentrum leistet einen wichtigen Beitrag zu mehr Nachhaltigkeit und Effizienz in der Produktion. Durch die optimierte Materialnutzung konnte die Verschnittquote deutlich von zuvor rund 20 % auf nur noch 5–7 % reduziert werden. Anfallende Restmaterialien werden konsequent wiederverwertet: Gipsfaser- und Holzfaserprodukte gehen als Rohstoff an die Hersteller zurück, Holzreste werden zur thermischen Energiegewinnung genutzt und Kunststoffe sowie Verbundstoffe sortenrein getrennt.

Auch die Prozessqualität wurde erheblich verbessert. Weniger Fehler und deutlich reduzierte Nacharbeit sorgen für einen nachhaltigeren Produktionsablauf. Gleichzeitig konnte die Produktivität massiv gesteigert werden – von etwa 50 m² pro Stunde auf rund 135 m² pro Stunde.

Carsten Looks, Prokurist & Produktionsleiter Terhalle Holzbau GmbH



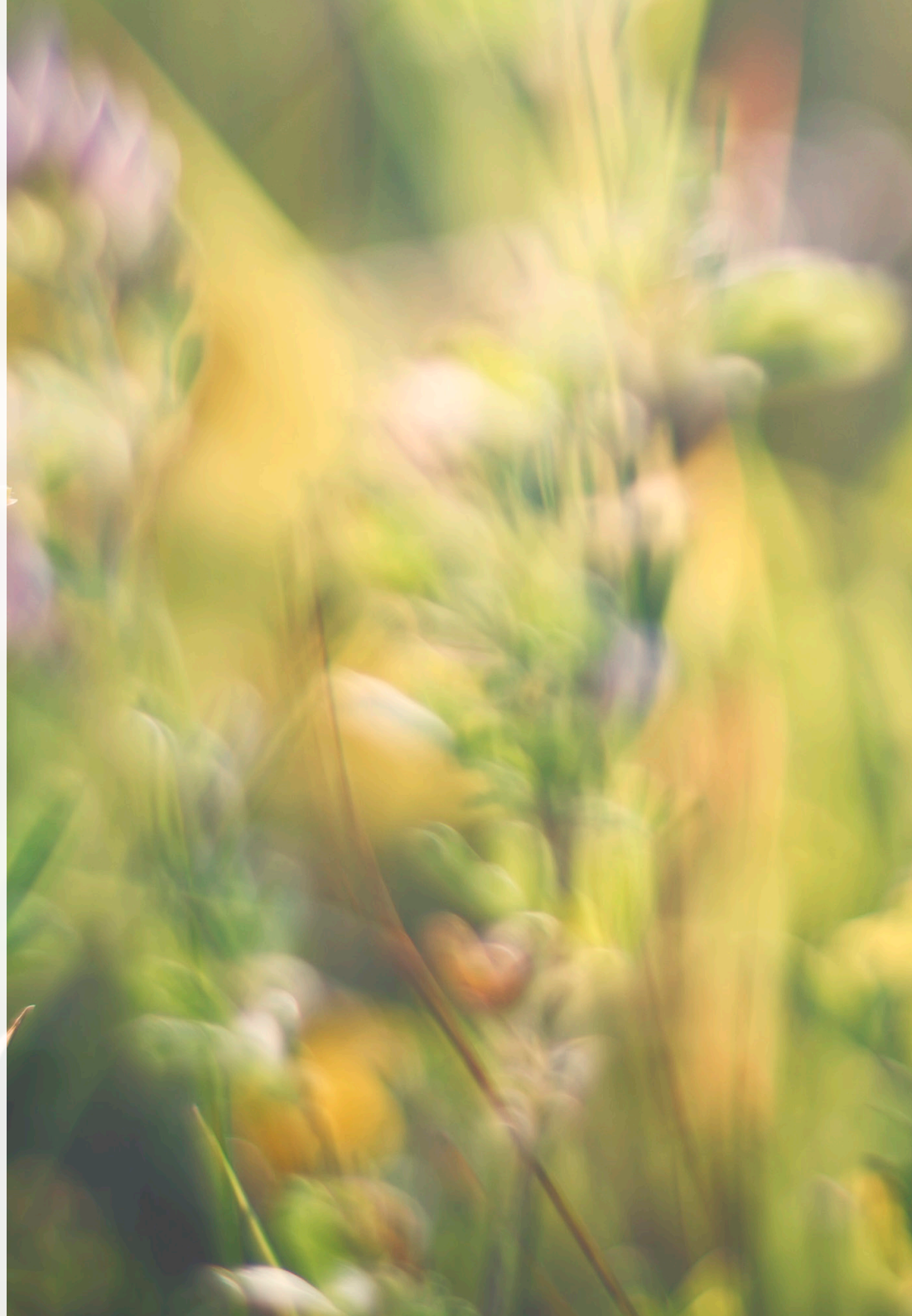
EINLEITUNG

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bilden die Grundlage des unternehmerischen Erfolgs von Terhalle. Nachhaltiges Wirtschaften bedeutet für das Unternehmen, wirtschaftliche Leistungsfähigkeit mit sozialer Verantwortung zu verbinden und ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das Sicherheit, Entwicklung und langfristige Perspektiven ermöglicht.

Im Fokus stehen die Gewinnung, Entwicklung und langfristige Bindung qualifizierter Fachkräfte sowie hohe Standards in Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Ein sicheres, gesundes und wertschätzendes Arbeitsumfeld ist dabei eine wesentliche Voraussetzung für Motivation, Leistungsfähigkeit und nachhaltigen Unternehmenserfolg.

Die wesentlichen sozialen Handlungsfelder umfassen Mitarbeitergewinnung und -entwicklung sowie Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Sie basieren auf der Wesentlichkeitsanalyse aus dem Jahr 2024 und bilden die Grundlage für Ziele, Maßnahmen und Kennzahlen.

Die Umsetzung erfolgt über definierte Maßnahmenprogramme. Kennzahlen und Monitoring werden in den einzelnen Handlungsfeldern schrittweise weiterentwickelt. Im Folgenden werden die Fortschritte im Berichtsjahr 2025, zentrale Maßnahmen und ausgewählte Leistungsindikatoren dargestellt.



MITARBEITERGEWINNUNG & ENTWICKLUNG

ZIELE

Im Mittelpunkt stehen die Gewinnung qualifizierter Mitarbeiter, ihre langfristige Bindung an das Unternehmen sowie ihre gezielte Weiterentwicklung. Ergänzend sollen individuelle Kompetenzen gefördert, die Arbeitgeberattraktivität gestärkt und ein inklusives sowie wertschätzendes Arbeitsumfeld geschaffen werden.

- Mitarbeitergewinnung
- Mitarbeiterbindung
- Mitarbeiterentwicklung
- Mitarbeiterbeteiligung
- Diversität und Inklusion

VERBINDUNG MIT DEN SDGs

SDG 3 – Gesundheit und Wohlergehen

- Förderung der physischen und psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz
- Ausbau von Gesundheitsangeboten und Präventionsmaßnahmen
- Sicherstellung eines sicheren und gesundheitsfördernden Arbeitsumfelds



SDG 4 – Hochwertige Bildung

- Förderung von Aus- und Weiterbildung sowie lebenslangem Lernen
- Qualifizierung und Kompetenzentwicklung von Mitarbeitenden
- Unterstützung individueller Entwicklungs- und Karrierepfade



SDG 5 – Geschlechtergleichstellung

- Förderung von Chancengleichheit und Gleichbehandlung
- Stärkung der Vereinbarkeit von Beruf- und Privatleben



SDG 8 – Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum

- Schaffung sicherer und fairer Arbeitsbedingungen
- Förderung langfristiger Beschäftigung und Mitarbeiterbindung
- Einhaltung von Arbeitsrechten und hohen sozialen Standards



SDG 10 – Weniger Ungleichheiten

- Förderung von Vielfalt und Inklusion im Unternehmen
- Abbau von Diskriminierung und strukturellen Barrieren
- Sicherstellung gleichen Entwicklungschancen für alle Mitarbeitenden



SDG 11 – Nachhaltige Städte und Gemeinden

- Beitrag zur attraktiven Arbeits- und Lebensräumen
- Förderung regionaler Beschäftigung und Fachkräfteentwicklung



SDG 16 – Frieden, Gerechtigkeit, starke Institutionen

- Förderung einer offenen, fairen und transparenten Unternehmenskultur
- Stärkung von Integrität, Mitbestimmung und verantwortungsvoller Unternehmensführung







MITARBEITERGEWINNUNG & ENTWICKLUNG

Terhalle hat in den letzten Jahren verschiedene Maßnahmen und Projekte in den Bereichen Mitarbeitergewinnung, -bindung, -entwicklung, -beteiligung sowie Diversität und Inklusion umgesetzt. Diese Initiativen unterstreichen das Engagement der Unternehmensgruppe für eine nachhaltige und mitarbeiterorientierte Unternehmensführung.

MITARBEITERGEWINNUNG

Ein zentrales Ziel ist es, als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen zu werden und qualifizierte Fachkräfte für das Unternehmen zu gewinnen. Vor dem Hintergrund des zunehmenden Fachkräftemangels setzt Terhalle auf einen systematischen und zielgruppenorientierten Ansatz. Neben klassischen Recruiting-Kanälen werden verstärkt digitale Formate sowie Instrumente zur frühzeitigen Ansprache potenzieller Nachwuchskräfte genutzt.

Zur Mitarbeitergewinnung wurden folgende Ziele und Strategien definiert:

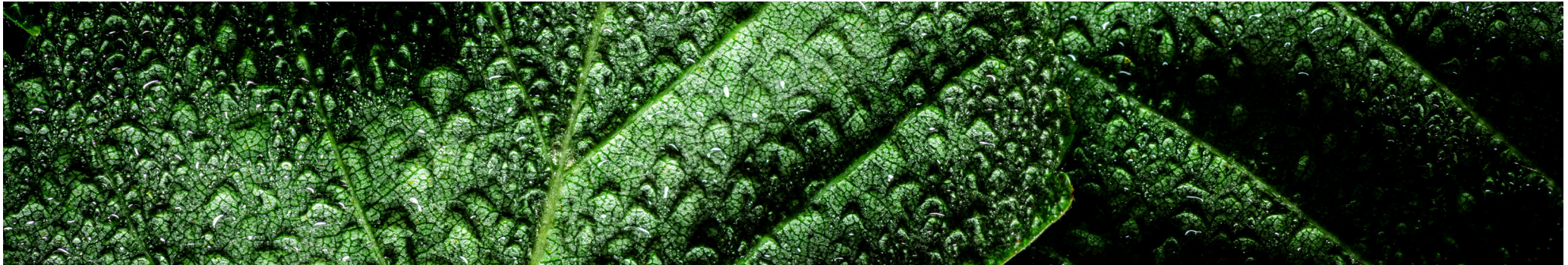
- Sicherstellung der Verfügbarkeit qualifizierter Mitarbeitender zur Unterstützung des weiteren Wachstums
- Gewinnung einer ausreichenden Anzahl von Auszubildenden und Nachwuchskräften
- Systematischer Ausbau und Vertiefung der Kooperationen mit Schulen, Hochschulen und Bildungseinrichtungen
- Erhöhung des Anteils weiblicher Beschäftigter durch gezielte Ansprache und geeignete Programme



MASSNAHMEN

Zur Umsetzung dieser Ziele und Strategien wurden folgende laufende und neue Maßnahmen festgelegt und weiterentwickelt:

- Strukturierte Personalplanung in Form einer bereichsbezogenen Dreijahresplanung zur frühzeitigen Identifikation von Personalbedarfen
- Ausbau der Recruiting-Aktivitäten über digitale und klassische Kanäle, beispielsweise Social Media, Videoformate, regionale Medien und zielgruppenspezifische Kampagnen
- Positionierung als Arbeitgeber „zum Anfassen“, unter anderem durch Werksbesichtigungen, Praktika, Firmenpräsentationen und Veranstaltungen wie die „Nacht der Ausbildung“
- Ausbau der Kontakte zu Hochschulen und Schulen, beispielsweise durch Angebote für Bachelor- und Masterarbeiten, Praxissemester und Praktika
- Entwicklung und Umsetzung spezifischer Programme zur Gewinnung von Frauen, insbesondere im gewerblich-technischen Bereich



KENNZAHLEN & STEUERUNG

Zur Steuerung und Fortschrittsmessung im Bereich Mitarbeitergewinnung wurden folgende Kennzahlen definiert:

- Anzahl der Initiativbewerbungen
- Frauenquote bei Bewerbungen
- Rückkehrerquote nach nicht berufsbegleitenden Weiterbildungen
- Anzahl der Schüler- und Studienpraktika
- Anzahl der Bachelor- und Masterarbeiten
- Anzahl der Maßnahmen zur Positionierung in lokalen Arbeitsmärkten, z. B. „Nacht der Ausbildung“ oder Girls' & Boys' Day

Die Umsetzung der Maßnahmen sowie die Weiterentwicklung der Kennzahlen liegen in der Verantwortung der Personalabteilung in enger Abstimmung mit den Fachbereichen.

FORTSCHRITT IM BERICHTSJAHR 2025

Im Berichtsjahr 2025 wurde die Mitarbeitergewinnung weiter professionalisiert und systematisiert. Ein Schwerpunkt lag auf der stärkeren Verzahnung von Personalplanung, Recruiting und Arbeitgeberpositionierung.

Die strukturierte Personalplanung wurde in den einzelnen Geschäftsbereichen etabliert. Auf dieser Grundlage konnten Personalbedarfe frühzeitig identifiziert und Recruiting-Maßnahmen gezielter ausgerichtet werden. Die Konsolidierung und unternehmensweite Steuerung erfolgen durch die Personalabteilung; eine weitere Zentralisierung ist für 2026 vorgesehen.

Zudem wurden die Recruiting-Aktivitäten deutlich intensiviert und modernisiert. Dazu zählen unter anderem ein Marken-Relaunch, eine verstärkte Präsenz in den sozialen Medien, der Einsatz von Videoformaten sowie zielgruppenspezifische Kampagnen, beispielsweise im Bereich Ausbildung. Ergänzend wurden klassische Kanäle wie regionale Medien und Radiowerbung weiterhin genutzt.

Auch die Positionierung als attraktiver Arbeitgeber wurde weiter gestärkt. Formate wie die „Nacht der Ausbildung“, zahlreiche Praktika, regelmäßige Firmenpräsentationen sowie Werks- und Betriebsbesichtigungen wurden ausgebaut und tragen zur direkten Ansprache potenzieller Bewerberinnen und Bewerber bei. Darüber hinaus wurde die Zusammenarbeit mit Schulen, Hochschulen und weiteren Bildungseinrichtungen weiter vertieft. Im Berichtsjahr wurden zusätzliche Bachelor- und Masterarbeiten vergeben sowie Angebote für Praxissemester und Praktika erweitert. Gleichzeitig wurden bestehende Kontakte zu weiterführenden Schulen sowie zu Fach- und Meisterschulen ausgebaut.

Im Bereich der Gewinnung von Frauen wurden bestehende Maßnahmen weiterentwickelt und neue Ansätze initiiert. Terhalle ist hier bereits gut positioniert, insbesondere durch gezielte Ansprache, Förderprogramme sowie verbesserte Rahmenbedingungen wie flexible Arbeitszeitmodelle und Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Insgesamt zeigen die eingeleiteten Maßnahmen Wirkung. Die Sichtbarkeit als Arbeitgeber konnte weiter erhöht und wichtige Grundlagen für eine nachhaltige und bedarfsorientierte Mitarbeitergewinnung geschaffen werden. Die begonnenen Initiativen werden im Jahr 2026 weiter konsolidiert und ausgebaut.

MITARBEITERGEWINNUNG & ENTWICKLUNG

MITARBEITERBINDUNG

Terhalle verfolgt im Bereich Mitarbeiterbindung einen ganzheitlichen Ansatz, der auf attraktiven Arbeitsbedingungen, gezielter Personalentwicklung sowie einer wertschätzenden und leistungsfördernden Unternehmenskultur basiert. Ziel ist es, Mitarbeitende langfristig zu binden und ihre Zufriedenheit sowie Motivation nachhaltig zu stärken.

Wir bieten unseren Mitarbeitenden vielfältige Zusatzleistungen und Entwicklungsmöglichkeiten – darunter betriebliche Altersvorsorge, flexible Arbeitszeitmodelle, Gesundheitsprogramme sowie regelmäßige Events. Ein besonderer Fokus liegt auf der kontinuierlichen fachlichen und persönlichen Weiterentwicklung durch interne Schulungen und die Unterstützung externer Weiterbildungsmaßnahmen. Unsere Unternehmenskultur ist geprägt von flachen Hierarchien, kurzen Entscheidungswegen und respektvollem Miteinander.

- Weitere Reduktion der Fluktuationsrate und langfristige Bindung von Fachkräften
- Bindung erfahrener Mitarbeitender (insbesondere 55+) sowie Vermeidung vorzeitiger Austritte in den Ruhestand
- Kontinuierliche Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit und Identifikation mit dem Unternehmen
- Förderung interner Karrierewege und Entwicklungsperspektiven

MASSNAHMEN

- Weiterentwicklung eines strukturierten Programms zur gelebten Wertschätzung (z. B. regelmäßige Mitarbeitergespräche, Feedbackformate, Onboarding- und Exit-Prozesse)
- Ausbau klarer Organisations- und Führungsstrukturen (z. B. Definition von Verantwortlichkeiten, Vertretungsregelungen)
- Angebot zusätzlicher Mitarbeiterbenefits (z. B. Kantine, Mitarbeiterinformationen, Events)
- Weiterentwicklung des betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) einschließlich präventiver Angebote und arbeitsmedizinischer Betreuung
- Programme zur Bindung von Mitarbeitenden über 55 Jahre sowie zur Integration von Pensionären (z. B. flexible Arbeitszeitmodelle, individuelle Vereinbarungen)
- Schaffung von Einsatzmöglichkeiten für erfahrene ehemalige Mitarbeitende (z. B. in Produktions- oder Unterstützungsbereichen)
- Ausbau flexibler Arbeitszeitmodelle zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben
- Weiterentwicklung eines strukturierten betrieblichen Vorschlagswesens
- Kontinuierliche Verbesserung der Arbeitsbedingungen durch ergonomische Arbeitsplätze, moderne Arbeitsmittel und Digitalisierung

KENNZAHLEN & STEUERUNG

Zur Steuerung und Fortschrittsmessung sind folgende Kennzahlen definiert:

- Fluktuationsrate
- Quote der Mitarbeitenden, die Vorruhestandsregelungen in Anspruch nehmen
- Anteil interner Stellenbesetzungen und interner Wechsel
- Anteil der Mitarbeitenden mit berufsbegleitender Weiterbildung (z. B. Meister, Techniker, Studium)
- Anteil interner Besetzungen von Führungspositionen
- Ergebnisse aus Mitarbeiterbefragungen (zukünftig)

Die Umsetzung sowie die Weiterentwicklung der Kennzahlen verantwortet die Personalabteilung in enger Abstimmung mit den Fachbereichen.

FORTSCHRITT IM BERICHTSJAHR 2025

Im Berichtsjahr 2025 wurden die Maßnahmen zur Mitarbeiterbindung weiter systematisiert und gezielt ausgebaut. Der Schwerpunkt lag auf Strukturen, Prozessen und Angeboten zur langfristigen Bindung.

Wertschätzung und Feedback: Programme zur gelebten Wertschätzung wurden stärker strukturiert – insbesondere durch den Ausbau regelmäßiger Mitarbeitergespräche, die Weiterentwicklung von Onboarding-Prozessen sowie die Intensivierung von Exit-Gesprächen zur Analyse von Austrittsgründen.

Organisations- und Führungsstrukturen: Mit dem Aufbau klarer Strukturen wurde begonnen. Erste Maßnahmen wurden 2025 umgesetzt; eine weitere Ausdifferenzierung und unternehmensweite Verankerung ist für 2026 vorgesehen.

Mitarbeiterbenefits: Bestehende Benefits wurden weitergeführt und punktuell ausgebaut, darunter Angebote in den Bereichen Verpflegung, interne Kommunikation und Events.

Gesundheitsmanagement: Das BGM wurde weiter gestärkt, insbesondere durch den Ausbau präventiver Maßnahmen und die bessere Zugänglichkeit arbeitsmedizinischer Angebote.

Bindung erfahrener Mitarbeitender: Erste Programme wurden initiiert – darunter flexible Arbeitszeitmodelle (z. B. reduzierte Wochenarbeitszeiten), individuelle Vereinbarungen sowie Ansätze zur Weiterbeschäftigung nach dem Ruhestandseintritt. Einsatzmöglichkeiten für ehemalige Mitarbeitende, insbesondere im Produktionsumfeld, wurden sukzessive ausgebaut.

Flexible Arbeitszeiten: Bestehende Modelle wurden soweit betrieblich möglich, erweitert und tragen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben bei.

Vorschlagswesen: Das betriebliche Vorschlagswesen wurde konzeptionell weiterentwickelt und soll ab 2026 systematisch ausgerollt werden.

Arbeitsbedingungen: Ergonomische Arbeitsplätze (z. B. höhenverstellbare Schreibtische) sind weitgehend Standard; auch in produktionsnahen Bereichen wurden Verbesserungen umgesetzt. Die Digitalisierung wurde weiter vorangetrieben und moderne Technologien verstärkt eingesetzt. Insgesamt zeigen die Maßnahmen eine positive Wirkung auf Zufriedenheit und Bindung. Terhalle hat 2025 wichtige strukturelle Grundlagen geschaffen, um die Mitarbeiterbindung künftig noch gezielter und nachhaltiger zu steuern.

Soziales

MITARBEITERGEWINNUNG & ENTWICKLUNG



“

BETRIEBLICHE ALTERSVORSORGE BEI TERHALLE

Besonders überzeugt die Individualität der betrieblichen Altersvorsorge. Mitarbeiter können selbst entscheiden, wie ihr Vorsorgekapital angelegt werden soll von klassischen, festverzinslichen Anlageformen bis hin zu Investments in Aktienfonds und ETFs.

Dabei lassen sich persönliche Anlageschwerpunkte setzen, beispielsweise in Regionen wie Europa, Asien oder Afrika oder in Zukunftsthemen wie Künstliche Intelligenz, Medizin und nachhaltige Investments.

So haben Mitarbeiter die Möglichkeit, langfristig von den Entwicklungen an den Kapitalmärkten zu profitieren.

Zusammen mit dem von Beginn an überdurchschnittlich hohen Arbeitgeberzuschuss sowie weiteren Zuschüssen, die mit der Betriebszugehörigkeit steigen, entsteht ein spürbarer Mehrwert. Terhalle unterstützt seine Mitarbeiter damit aktiv beim Aufbau einer starken Altersvorsorge für den längsten Urlaub des Lebens: die Rente.

Daniel Banken - Versicherungskaufmann Terhalle Holding GmbH

Benefits



Dienststradleasing



betriebliche
Altersvorsorge



Betriebsfeierlichkeiten



betriebliches
Vorschlagswesen



ergonomische
Beratung



Berufsbekleidung



Kantine



Sicherheitsunterweisung



„Mitarbeiter werben
Mitarbeiter“



Sachbezugskarte
„Edenred“



Betriebssport



Mitarbeiter-App



Mitarbeiterangebote



Firmenfitness



Eis for free



Betriebliches
Gesundheitsmanagement



Sicherheitstage



strategische
Mitarbeitergespräche



individuelle
Mitarbeiterförderung



Mitarbeiterflyer

Soziales

MITARBEITERGEWINNUNG & ENTWICKLUNG

MITARBEITERENTWICKLUNG

Terhalle investiert kontinuierlich in die Weiterentwicklung seiner Mitarbeitenden und sieht diese als wesentlichen Erfolgsfaktor für die langfristige Wettbewerbsfähigkeit. Die Qualifizierung der Belegschaft erfolgt über interne und externe Schulungen, Workshops und Seminare. Ergänzend tragen Führungskräfteentwicklung und Mentoring-Initiativen zur persönlichen und beruflichen Weiterentwicklung bei.

Zur Mitarbeiterentwicklung wurden folgende Ziele und Strategien definiert:

- Kontinuierlicher Ausbau bedarfsgerechter Weiterbildungsangebote für alle Mitarbeitergruppen
- Systematische Förderung interner Karrierewege und Entwicklungsperspektiven
- Entwicklung und Qualifizierung eigener Nachwuchs- und Führungskräfte
- Sicherstellung des Wissenstransfers innerhalb des Unternehmens



MASSNAHMEN

- Gezielte Förderung eigener Nachwuchskräfte (z. B. Ausbildungsprogramme, Unterstützung bei weiterführenden Qualifikationen, Entwicklungspfade „vom Auszubildenden zur Fach- bzw. Führungskraft“)
- Ausbau und Strukturierung interner und externer Weiterbildungsprogramme (u. a. Führung, Technologien, Nachhaltigkeit, Arbeitssicherheit, Produktwissen sowie Soft Skills)
- Unterstützung ausgewählter Zertifizierungen und Qualifikationen entsprechend betrieblichen Anforderungen
- Einführung und Weiterentwicklung von Mentoring-Programmen zur systematischen Weitergabe von Erfahrungswissen
- Förderung praxisnaher Lernformate (z. B. Schulungen an neuen Maschinen, projektbezogenes Lernen)



KENNZAHLEN & STEUERUNG

Zur Steuerung und Fortschrittsmessung sind folgende Kennzahlen definiert:

- Anzahl und Teilnahmequoten an Aus- und Weiterbildungsprogrammen
- Anzahl erfolgreich abgeschlossener Qualifikationen und Zertifizierungen
- Anzahl Mentoren und Mentees in Mentoring-Programmen
- Anteil intern besetzter Fach- und Führungspositionen

Die Umsetzung sowie die Weiterentwicklung der Kennzahlen verantwortet die Personalabteilung in enger Abstimmung mit den Fachbereichen.

FORTSCHRITT IM BERICHTSJAHR 2025

Im Berichtsjahr 2025 wurde die Mitarbeiterentwicklung gezielt weiter ausgebaut und stärker strukturiert. Schwerpunkte lagen auf der Nachwuchsförderung und der Weiterentwicklung bestehender Qualifizierungsangebote.

Nachwuchsförderung: Die Entwicklung eigener Nachwuchskräfte wurde konsequent vorangetrieben durch gezielte Unterstützung von Auszubildenden, Förderung weiterführender Qualifikationen sowie die Etablierung klarer Entwicklungspfade bis hin zu Fach- oder Projektleitungsfunktionen.

Aus- und Weiterbildung: Die internen und externen Schulungsangebote in den Bereichen Führung, Technologien, Nachhaltigkeit, Arbeitssicherheit sowie Produkt- und Prozesswissen wurden intensiviert und stärker strukturiert.

Zertifizierungen: Die Förderung von Qualifikationen und Zertifizierungen wurde überprüft und soll künftig noch stärker an den strategischen Bedarfen des Unternehmens ausgerichtet werden.

Mentoring: Erste Schritte zur Einführung strukturierter Mentoring-Programme wurden umgesetzt. Erfahrene Mitarbeitende begleiten neue Kolleginnen und Kollegen im Rahmen gezielter Einarbeitungsprozesse. Das Konzept wird in den kommenden Jahren weiter systematisiert.

Wissenstransfer: Der Wissenstransfer wurde vor allem durch praxisorientierte Lernformate und die intensivere Einbindung erfahrener Mitarbeitender in die Nachwuchsausbildung verbessert. Zugleich profitieren auch langjährige Beschäftigte vom Fachwissen der jüngeren Generation.

Insgesamt erzielte Terhalle 2025 wichtige Fortschritte in der systematischen Mitarbeiterentwicklung. Die konsolidierten Maßnahmen bilden eine belastbare Grundlage für den weiteren Ausbau der Qualifizierungs- und Entwicklungsprogramme.



MITARBEITERGEWINNUNG & ENTWICKLUNG

MITARBEITERBETEILIGUNG

Terhalle fördert eine Kultur der offenen Kommunikation und aktiven Einbindung der Mitarbeiter. Ziel ist es, die Belegschaft stärker an Unternehmensprozessen zu beteiligen und ihre Ideen systematisch in die Weiterentwicklung einfließen zu lassen.

Folgende Ziele und Strategien wurden definiert:

- Stärkung der Identifikation der Mitarbeiter mit dem Unternehmen
- Förderung einer offenen Feedback- und Dialogkultur
- Systematische Einbindung von Mitarbeiterideen und Verbesserungsvorschlägen
- Erhöhung der Transparenz bei unternehmensinternen Informationen und Entscheidungen

MASSNAHMEN

Zur Umsetzung wurden folgende Maßnahmen festgelegt und weiterentwickelt:

- Einführung und Ausbau der Mitarbeiter-App als zentrale digitale Plattform für transparente und schnelle Unternehmenskommunikation
- Regelmäßige strukturierte Mitarbeiterbefragungen zur Erhebung von Zufriedenheit und Verbesserungspotenzialen
- Weiterentwicklung eines systematischen Ideenmanagements bzw. betrieblichen Vorschlagswesens mit Anreizsystemen (z. B. Prämienmodelle)

- Förderung direkter Kommunikationsformate zwischen Mitarbeitern und Führungskräften (z. B. Feedbackgespräche, Austauschformate)
- Regelmäßige Information über Unternehmensentwicklung und Entscheidungen

KENNZAHLEN & STEUERUNG

Folgende Kennzahlen wurden zur Fortschrittsmessung definiert:

- Nutzungsquote der Mitarbeiter-App
- Teilnahmequoten an Mitarbeiterbefragungen
- Anzahl eingereichter und umgesetzter Verbesserungsvorschläge
- Ergebnisse aus Mitarbeiterfeedbacks und Befragungen

Die Umsetzung der Maßnahmen sowie die Weiterentwicklung der Kennzahlen liegt in der Verantwortung der Personalabteilung in enger Abstimmung mit den Fachbereichen.

FORTSCHRITT IM BERICHTSJAHR 2025

Im Berichtsjahr 2025 wurde die Mitarbeiterbeteiligung gezielt weiterentwickelt und stärker strukturiert. Der Schwerpunkt lag auf der Verbesserung der internen Kommunikation sowie der systematischen Einbindung von Mitarbeiterfeedback. Die Mitarbeiter-App wurde als zentrale Kommunikationsplattform weiter ausgebaut. Sie ermöglicht zeitnahe, transparente Information und stärkt die Vernetzung innerhalb des Unternehmens.

Die Durchführung regelmäßiger Mitarbeiterbefragungen wurde weiter vorbereitet und strukturiert. Die nächste umfassende Befragung ist für Oktober 2026 geplant, um systematisch Feedback zu erfassen und gezielte Maßnahmen abzuleiten.

Das betriebliche Vorschlagswesen wurde konzeptionell weiterentwickelt. Ziel ist eine strukturierte, unternehmensweit einheitliche Umsetzung ab 2026, einschließlich klar definierter Prozesse und Anreizsysteme. Ergänzend wurden bestehende Kommunikations- und Feedbackformate zwischen Mitarbeitern und Führungskräften weiter gestärkt, um eine offene Feedbackkultur nachhaltig zu verankern.

Insgesamt konnte Terhalle 2025 wichtige Grundlagen für eine stärkere Mitarbeiterbeteiligung schaffen. Die initiierten Maßnahmen bilden die Basis für eine künftig systematischere Einbindung der Mitarbeiter in Entscheidungs- und Verbesserungsprozesse.



RÜCKKEHR ZU TERHALLE

Ich habe Terhalle damals verlassen, weil ich ein attraktives Angebot eines anderen Unternehmens erhalten hatte. Während meiner Zeit außerhalb wurde mir jedoch bewusst, wie wichtig die klaren Strukturen, die wirtschaftliche Stabilität und die Verlässlichkeit eines großen Unternehmens sind. Besonders gefehlt haben mir die planbaren Abläufe und das starke Miteinander im Team.

Die Rückkehr fühlte sich direkt vertraut an, da ich das Unternehmen bereits seit 2019 kenne. Heute schätze ich vor allem den familiären Umgang, die modernen Strukturen sowie die Entwicklungen im Bereich Digitalisierung und Nachhaltigkeit.

Kurz gesagt: Schön, wieder mit an Bord zu sein.

Nils Barth - Kalkulator Terhalle Holzbau GmbH



MITARBEITERGEWINNUNG & ENTWICKLUNG

DIVERSITÄT UND INKLUSION

Terhalle setzt sich aktiv für ein inklusives Arbeitsumfeld ein, in dem Vielfalt wertgeschätzt und Chancengleichheit gefördert wird. Ziel ist eine Unternehmenskultur, die unterschiedliche Hintergründe, Erfahrungen und Perspektiven integriert und als Stärke nutzt. Maßnahmen umfassen insbesondere die Weiterentwicklung diskriminierungsfreier Rekrutierungsprozesse sowie die gezielte Förderung einer offenen und wertschätzenden Unternehmenskultur.

Folgende Ziele und Strategien wurden definiert:

- Förderung einer vielfältigen Belegschaft und Erhöhung des Anteils unterrepräsentierter Gruppen
- Sicherstellung einer inklusiven und diskriminierungsfreien Arbeitskultur
- Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung für Diversität und Inklusion
- Verbesserung der Integration und langfristigen Bindung von Mitarbeitenden mit unterschiedlichen Hintergründen



MASSNAHMEN

Zur Umsetzung wurden folgende Maßnahmen festgelegt und weiterentwickelt:

- Zusammenarbeit mit Integrationsämtern (z. B. Münster) sowie Jobcentern zur Integration von Menschen mit Flucht- oder Migrationshintergrund
- Kooperation mit Einrichtungen für Menschen mit Behinderung (z. B. Haus Hall, Gescher) sowie dem Landschaftsverband Westfalen-Lippe (LWL)
- Aufbau und Pflege weiterer regionaler Partnerschaften (z. B. Benediktushof Maria Veen) zur Förderung inklusiver Beschäftigungsmöglichkeiten
- Förderung einer inklusiven Arbeitsumgebung durch geeignete Arbeitsplatzgestaltung (z. B. ergonomische Anpassungen, individuelle Lösungen)
- Aktive Ansprache vielfältiger Zielgruppen durch Schulbesuche, Jobmessen und regionale Initiativen
- Ausbau der internen und externen Kommunikation zu Diversität und Inklusion (z. B. Presse- und Öffentlichkeitsarbeit)
- Sensibilisierung von Führungskräften und Mitarbeitern für Diversitätsthemen



KENNZAHLEN & STEUERUNG

Folgende Kennzahlen wurden zur Fortschrittsmessung definiert:

- Frauenquote im Unternehmen sowie in Führungspositionen
- Anteil von Mitarbeitern mit Migrationshintergrund (soweit erfassbar)
- Anteil von Mitarbeitern mit anerkannter Schwerbehinderung
- Anzahl Kooperationen und Integrationsmaßnahmen
- Teilnahme an Diversitäts- und Sensibilisierungsmaßnahmen

Die Umsetzung der Maßnahmen sowie die Weiterentwicklung der Kennzahlen liegt in der Verantwortung der Personalabteilung in enger Abstimmung mit den Fachbereichen.

FORTSCHRITT IM BERICHTSJAHR 2025

Im Berichtsjahr 2025 wurden die Aktivitäten im Bereich Diversität und Inklusion weiter ausgebaut und stärker strukturiert. Der Schwerpunkt lag auf der Intensivierung bestehender Kooperationen sowie der Weiterentwicklung inklusiver Arbeitsbedingungen.

Die Zusammenarbeit mit externen Partnern wurde vertieft – insbesondere mit Integrationsämtern, Jobcentern zur Eingliederung von Menschen mit Fluchthintergrund, Einrichtungen für Menschen mit Behinderung (z. B. Haus Hall, Gescher) sowie dem LWL. Ergänzend wurden weitere Partnerschaften, etwa mit dem Benediktushof Maria Veen, ausgebaut.

Inklusive Arbeitsplätze wurden durch ergonomische Anpassungen sowie individuelle Lösungen zur besseren Integration von Mitarbeitern mit unterschiedlichen Bedürfnissen weiterentwickelt.

Die Ansprache potenzieller Mitarbeiter wurde durch verstärkte Präsenz auf Schulveranstaltungen, Jobmessen und in regionalen Netzwerken unterstützt. Die interne und externe Kommunikation zu Diversität und Inklusion wurde weitergeführt, zeigt jedoch weiteres Ausbaupotenzial. Entsprechende Maßnahmen zur stärkeren Sichtbarkeit sind für die kommenden Jahre vorgesehen.

Insgesamt hat Terhalle 2025 wichtige Fortschritte bei der Förderung von Diversität und Inklusion erzielt. Die gefestigten Maßnahmen bilden die Grundlage für eine künftig systematischere Weiterentwicklung dieses Handlungsfeldes.

Soziales

MITARBEITERGEWINNUNG & ENTWICKLUNG

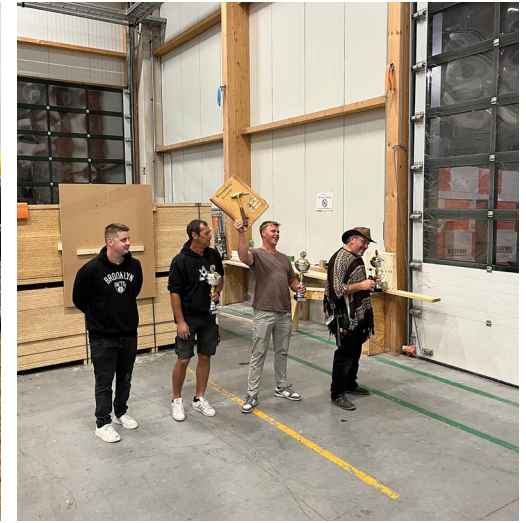


AUSLANDSAUFENTHALT IN NAMIBIA

Mein Auslandspraktikum in Namibia war für mich eine ganz besondere Erfahrung. Ich wollte bewusst einmal aus meinem gewohnten Alltag heraus und ein anderes Land, eine neue Kultur und eine völlig andere Arbeitsweise kennenlernen. Vor allem die Weite der Landschaften, die Begegnungen mit den Menschen und die Arbeit an sozialen Projekten haben mich beeindruckt.

Während meines Praktikums habe ich beim Bau und der Instandsetzung von Kindergärten geholfen und gelernt, auch mit einfachen Mitteln gute Lösungen zu finden. Besonders in Erinnerung bleiben mir die Offenheit und Lebensfreude der Menschen vor Ort. Die Zeit in Namibia hat meinen Blick auf viele Dinge verändert und mir gezeigt, wie wertvoll die Möglichkeiten und Bedingungen in Deutschland sind.

Anton Laurich - Auszubildender Terhalle Tischlerei GmbH



TEAM-VERANSTALTUNGEN

Teamveranstaltungen sind für mich ein wichtiger Bestandteil einer guten Unternehmenskultur. Gemeinsame Aktivitäten außerhalb des Arbeitsalltags schaffen die Möglichkeit, Kollegen von einer anderen Seite kennenzulernen und den Zusammenhalt im Team nachhaltig zu stärken. Besonders positiv empfinde ich, dass solche Veranstaltungen den Austausch zwischen verschiedenen Abteilungen fördern. Auch für neue Mitarbeiter bieten Teamveranstaltungen einen großen Mehrwert. Sie helfen dabei, schneller Anschluss zu finden und sich als Teil des Teams zu fühlen. Gemeinsame Erlebnisse, egal ob sportliche Aktivitäten oder ein gemeinsames Essen.

Robin Weiß - Vertriebsmitarbeiter Terhalle Tischlerei GmbH



ARBEITSSICHERHEIT & GESUNDHEITSSCHUTZ

Terhalle verfolgt das Ziel, ein sicheres und gesundheitsförderndes Arbeitsumfeld für alle Mitarbeitenden zu gewährleisten. Im Fokus stehen die Prävention von Arbeitsunfällen, die Förderung der physischen und psychischen Gesundheit sowie die kontinuierliche Verbesserung von Arbeitsbedingungen und Sicherheitsstandards. Gesetzliche Anforderungen und interne Standards werden konsequent umgesetzt und weiterentwickelt.

Zur Stärkung der Arbeitssicherheit wurden folgende Ziele und Strategien definiert:

- Reduzierung der Unfallrate und arbeitsbedingter Gesundheitsrisiken
- Systematische Gefährdungsbeurteilungen und regelmäßige Evaluierungen
- Verankerung einer gelebten Sicherheitskultur im gesamten Unternehmen
- Sensibilisierung und Schulung aller Mitarbeitenden für sicherheitsrelevante Themen

VERBINDUNG MIT DEN SDGs

SDG 3 – Gesundheit und Wohlergehen

- Förderung physischen und psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz
- Ausbau von Gesundheitsangeboten und Präventionsangeboten
- Sicherstellung eines sicheren und gesundheitsfördernden Arbeitsumfelds
- Stärkung einer nachhaltigen und verantwortungsvollen Sicherheitskultur

SDG 8 – Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum

- Förderung sicherer und fairer Arbeitsbedingungen für alle Mitarbeitenden
- Kontinuierliche Verbesserung von Arbeitssicherheitsstandards und Prozessen
- Reduktion von Arbeitsunfällen und arbeitsbedingten Gesundheitsrisiken



ARBEITSSICHERHEIT

Arbeitssicherheit ist für die Terhalle Unternehmensgruppe ein zentraler Bestandteil der unternehmerischen Verantwortung. Ziel ist es, Arbeitsunfälle konsequent zu vermeiden und ein sicheres Arbeitsumfeld für alle Mitarbeitenden zu schaffen. Hierzu wurden regelmäßige Sicherheits-Audits, Sicherheitswochen sowie die Bereitstellung von Arbeitskleidung und persönlicher Schutzausrüstung (PSA) etabliert. Zur körperlichen Entlastung setzt Terhalle auf ergonomisch gestaltete Arbeitsplätze und moderne Arbeitsmittel – sowohl in der Produktion als auch in den Bürobereichen.

MASSNAHMEN

Zur Umsetzung wurden folgende Maßnahmen festgelegt:

- Zielgruppenspezifische Sicherheitstrainings, insbesondere für neue Mitarbeitende sowie bei Einführung neuer Maschinen und Arbeitsverfahren
- Systematische Gefährdungsanalysen und tätigkeitsbezogene Gefährdungsbeurteilungen
- Transparente Kommunikation von Arbeitsunfällen und Sicherheitskennzahlen über digitale Kanäle (z. B. Mitarbeiter-App)
- Interne und externe Sicherheitsaudits zur Einhaltung gesetzlicher Anforderungen und interner Standards
- Benennung und Qualifizierung von Sicherheitsbeauftragten als Ansprechpartner vor Ort
- Bereitstellung und Überprüfung geeigneter persönlicher Schutzausrüstung (PSA)
- Notfall- und Evakuierungspläne einschließlich regelmäßiger Übungen
- Quartalsweise Arbeitsschutzausschuss-Sitzungen zur Weiterentwicklung des Arbeitsschutzes

KENNZAHLEN & STEUERUNG

Zur Steuerung und Fortschrittmessung wurden folgende Kennzahlen definiert:

- Arbeitsunfälle je 100.000 Arbeitsstunden
- Sicherheitstrainingsstunden pro Mitarbeitenden
- Investitionen in Arbeitssicherheit und PSA
- Ergebnisse interner und externer Sicherheitsaudits

Die Umsetzungsverantwortung liegt bei der Personalabteilung sowie der zentralen Funktion Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in Abstimmung mit den Fachbereichen und der Geschäftsführung.

FORTSCHRITT IM BERICHTSJAHR 2025

Im Berichtsjahr 2025 wurden die Maßnahmen zur Arbeitssicherheit weiter systematisiert und ausgebaut. Ein besonderer Fokus lag auf der Standardisierung von Unterweisungen sowie der stärkeren Verankerung sicherheitsrelevanter Prozesse im Arbeitsalltag.

Sicherheitstrainings wurden intensiviert. Neue Mitarbeitende erhalten strukturierte Erstunterweisungen, die regelmäßig überprüft und aktualisiert werden. Ergänzend wurden wiederkehrende Schulungsformate (z. B. wöchentliche bzw. quartalsweise Unterweisungen) etabliert.

Gefährdungsanalysen und -beurteilungen wurden konsequent durchgeführt und weiterentwickelt. Die Ergebnisse fließen direkt in die Optimierung von Arbeitsprozessen und Schutzmaßnahmen ein.

Die Transparenz im Bereich Arbeitssicherheit wurde durch verstärkte Nutzung digitaler Kanäle (z. B. Mitarbeiter-App) erhöht. Neben Arbeitsunfällen werden dort Kennzahlen, Hinweise und Sensibilisierungsmaßnahmen kommuniziert.

Sicherheitsaudits (intern und extern) fanden regelmäßig statt, unter anderem im Kontext bestehender und geplanter Zertifizierungen (z. B. BG Bau / BGHM). Die Erkenntnisse fließen in die Weiterentwicklung des Arbeitsschutzsystems ein.

Die Rolle der Sicherheitsbeauftragten wurde durch den Ausbau bestehender Strukturen und zusätzliche Qualifizierungsmaßnahmen gestärkt.

Die Verfügbarkeit und Nutzung von PSA wurde weiter verbessert und überprüft. Die Weiterentwicklung von Notfall- und Evakuierungskonzepten wurde vorbereitet. Erste Maßnahmen wurden initiiert; regelmäßige Übungen (z. B. Evakuierungsübungen) sind ab 2026 vorgesehen.

Arbeitsschutzausschuss-Sitzungen fanden quartalsweise statt und dienten der strukturierten Steuerung der Arbeitssicherheitsmaßnahmen.

GESUNDHEITSSCHUTZ

Gesundheitsschutz hat für Terhalle einen hohen Stellenwert. Das Unternehmen verfolgt einen ganzheitlichen Ansatz zur Förderung der physischen und psychischen Gesundheit aller Mitarbeitenden. Im Mittelpunkt steht das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) mit ergonomischen, sicheren und gesundheitsfördernden Arbeitsbedingungen in allen Bereichen – von der Baustelle über die Produktion bis zu den Büroarbeitsplätzen.

Ergänzend stehen Sport- und Bewegungsangebote (z. B. Firmenfitness-Netzwerke, Rückenurse), Ernährungsberatung sowie Programme zur mentalen Gesundheit bereit. Im Rahmen der jährlichen Sicherheitswoche können Mitarbeitende an Gesundheits-Check-Ups, Vorsorgeuntersuchungen und Beratungsangeboten in Kooperation mit Krankenkassen und externen Partnern teilnehmen. Das Bonusprogramm „Gesundheit plus“ fördert darüber hinaus die aktive Teilnahme an Präventionsmaßnahmen.

Zur Stärkung des Gesundheitsschutzes wurden folgende Ziele und Strategien definiert:

- Förderung der körperlichen und psychischen Gesundheit
- Reduzierung krankheitsbedingter Fehlzeiten
- Stärkung des Bewusstseins für Prävention und gesundheitsförderndes Verhalten
- Ausbau gesundheitsförderlicher Arbeitsbedingungen und Angebote



MASSNAHMEN

Zur Umsetzung wurden folgende Maßnahmen festgelegt:

- Ausbau des BGM mit Fokus auf Ergonomie, Bewegung, Ernährung und mentale Gesundheit
- Erweiterung gesundheitsfördernder Freizeit- und Sportangebote (z. B. Firmenfitness, Fahrrad-Leasing, interne Sportgruppen)
- Medizinische Vorsorgeuntersuchungen und niederschwellige Zugänge zu betriebsärztlichen Leistungen
- Flexible Arbeitszeitmodelle und Reduktion arbeitsbedingter Belastungen
- Erste-Hilfe-Schulungen und Sensibilisierung im Gesundheitskontext
- Gesundheitstage mit Check-Ups, Workshops und Fachvorträgen (z. B. Stressmanagement, Ernährung, Bewegung)
- Ausbau externer Beratungsangebote (z. B. psychologische Beratung, betriebsärztliche Betreuung)



Anzahl der
Leasingräder seit
2018-2025
502 Räder



EGYM
WELLPASS



KENNZAHLEN & STEUERUNG

Zur Steuerung und Fortschrittsmessung wurden folgende Kennzahlen definiert:

- Krankenquote und durchschnittliche Fehlzeiten
- Teilnahmequoten an Gesundheits- und Präventionsangeboten
- Nutzung von BGM- und BGF-Maßnahmen
- Gesundheitsaktionen und Vorsorgeuntersuchungen (Anzahl)

Die Umsetzungsverantwortung liegt bei der Personalabteilung sowie der Funktion Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in Abstimmung mit den Fachbereichen und der Geschäftsführung.

FORTSCHRITT IM BERICHTSJAHR 2025

Im Berichtsjahr 2025 wurden Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) und Gesundheitsmanagement weiter ausgebaut und stärker in den Arbeitsalltag integriert.

BGM wurde um ergonomische Arbeitsplatzgestaltung, Sport- und Bewegungsangebote, Ernährungsberatung sowie Programme zur mentalen Gesundheit erweitert.

Gesundheitstage finden regelmäßig statt und umfassten Check-Ups, Workshops sowie Fachvorträge zu Stressmanagement, Bewegung und Ernährung.

Freizeitangebote wurden ausgebaut, insbesondere Firmenfitness-Programme wie EGYM Wellpass sind aktiv, Fahrrad-Leasing und weitere Sportangebote.

Vorsorgeuntersuchungen sind fester Bestandteil der betrieblichen Gesundheitsmaßnahmen. Betriebsärztliche Leistungen können flexibel und freiwillig in Anspruch genommen werden.

Flexible Arbeitszeitmodelle und Maßnahmen zur Verbesserung der Work-Life-Balance wurden – soweit betrieblich möglich – weiter ausgebaut.

Erste-Hilfe-Schulungen wurden im Rahmen der Sicherheitswoche und im laufenden Betrieb intensiviert.

Das **Bonusprogramm** zur Gesundheitsförderung wurde fortgeführt und fördert die aktive Teilnahme an Präventionsmaßnahmen.



SICHERHEITSTAGE

Die jährlich stattfindenden Sicherheitstage in unserem Unternehmen empfinden wir als sehr wertvolle und wichtige Veranstaltung. Sie bieten uns die Möglichkeit, das Bewusstsein für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz im Arbeitsalltag weiter zu stärken und gleichzeitig praxisnahe Informationen zu erhalten.

Durch anschauliche Vorträge, interaktiven Unterweisungen und zielgerichtete Schulungen werden wichtige Sicherheitsthemen greifbar gemacht und bleiben deutlich besser im Gedächtnis. Dabei geht es nicht nur um Vorschriften, sondern auch darum, Risiken frühzeitig zu erkennen und verantwortungsvoll zu handeln.

Insgesamt tragen die Sicherheitstage dazu bei, ein sicheres Arbeitsumfeld zu schaffen und das Thema Arbeitsschutz nachhaltig in unserem Unternehmen zu verankern.

Kevin Dierselhuis, Clemens Gesenhues & Lara Thesing - Team der Arbeitssicherheit



Terhalle übernimmt als regional verwurzeltes Unternehmen gesellschaftliche Verantwortung und engagiert sich vielfältig im sozialen, kulturellen und ehrenamtlichen Bereich. Dieses Engagement reicht von finanzieller und materieller Unterstützung lokaler Einrichtungen über die Förderung regionaler Kultur- und Brauchtumpflege bis hin zum persönlichen Einsatz von Inhaber, Führungskräften und Mitarbeitenden in Ehrenämtern.

Beispielhaft seien folgende Aktivitäten genannt:

- Förderung sozialer Einrichtungen – u. a. Unterstützung der Ahauser Tafel, der Kinderkrebshilfe sowie des Eltern- und Freundeskreises für Menschen mit Behinderung Ahaus e. V.
- Sponsoring regionaler Sportvereine – darunter Fußball-, Reit- und Breitensportvereine in der Region
- Unterstützung kultureller Veranstaltungen – z. B. Schützenfeste, Brauchtumpflege des Heimatvereins Ottenstein und Veranstaltungen der Ahaus Marketing & Touristik GmbH
- Ehrenamtliches Engagement – Inhaber, Führungskräfte und Mitarbeitende bringen sich aktiv in kommunale Gremien, Berufsverbände, die freiwillige Feuerwehr sowie in Sport- und Kulturvereine ein

Terhalle versteht dieses Engagement als festen Bestandteil der Unternehmenskultur und als Beitrag zur Stärkung des gesellschaftlichen Zusammenhalts in der Region.



ÜBERSICHT MITARBEITER 2024 & 2025

Mitarbeiter	2024				2025			
	Gesamt	Männer	Frauen	Anteil Frauen (%)	Gesamt	Männer	Frauen	Anteil Frauen (%)
Auszubildende	49	40	9	18,4%	53	44	9	17,0%
Angestellte in Leitungsfunktionen	24	23	1	4,1%	28	25	3	10,7%
Kaufmännische Mitarbeiter	223	161	62	27,8%	241	177	64	26,6%
Gewerbliche Mitarbeiter	313	289	24	7,7%	334	308	26	7,8%
Gesamt	609	511	98	16,1%	656	557	99	15,1%

ÜBERSICHT MITARBEITER 2024 & 2025

Mitarbeiter	2024							2025						
	Frauen			Männer			Insgesamt	Frauen			Männer			Insgesamt
	Anzahl	%	Gesamt	Anzahl	%	Gesamt	Anzahl	Anzahl	%	% Gesamt	Anzahl	%	% Gesamt	Anzahl
Anzahl der Mitarbeiter	98	16,1	16,1%	511	83,9	83,9%	609	99	15,1	15,1%	557	84,9	84,9%	656
davon unbefristet Beschäftigte	88	15,8	14,4%	469	84,2	77,0%	557	90	15,0	13,7%	509	85,0	77,6%	599
davon befristet Beschäftigte	1	33,3	0,16%	2	66,6	0,32%	3	0	0	0%	4	100	0,6%	4
davon Auszubildende	9	18,4	1,5%	40	81,6	6,6%	49	9	17,0	1,4%	44	83,0	6,7%	53
davon Beschäftigte ohne garantierte Arbeitsstunden (Zeitarbeit)	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0%	0
davon Vollzeitbeschäftigte	54	10,2	8,9%	475	89,8	78,0%	529	51	9,1	7,8%	507	90,9	77,3%	558
davon Teilzeitbeschäftigte	44	55,0	7,2%	36	45	5,9%	80	48	49,0	7,3%	50	51,0	7,6%	98

ÜBERSICHT ALTERSVERTEILUNG DER MITARBEITER 2023-2025

Altersklassen der Mitarbeiter	2023		2024		2025	
	Anzahl (absolut)	in %	Anzahl (absolut)	in %	Anzahl (absolut)	in %
<20 Jahre	54	9,3%	62	10,2%	59	9,0%
20 - 30 Jahre	154	26,6%	140	23,0%	147	22,4%
30 - 40 Jahre	120	20,7%	133	21,8%	158	24,1%
40 - 50 Jahre	105	18,1%	105	17,2%	111	16,9%
50 - 60 Jahre	110	19,0%	122	20,0%	131	20,0%
> 60 Jahre	36	6,3%	47	7,8%	50	7,6%
Gesamt	579	100%	609	100%	656	100%

Kennzahl	2024	2025
Anzahl Anmeldungen Mitarbeiter App		602
Quote Anmeldungen Mitarbeiter App		91,2%
Anzahl freiwillige Praktika		19
Anzahl schulische Praktika		78
Anzahl Praktika Gesamt		97
Fluktuationsquote	12,62%	9,05%
Durchschnittliche Anzahl an Mitarbeitern	602	630
Zugänge	101	108
Abgänge	76	57

Governance

EINLEITUNG

Nachhaltige und verantwortungsvolle Unternehmensführung bedeutet für Terhalle, wirtschaftliche Leistungsfähigkeit mit klaren Governance-Strukturen, Transparenz und Integrität zu verbinden – als Grundlage für langfristigen Unternehmenserfolg und das Vertrauen unserer Stakeholder.

Unsere Governance entwickeln wir kontinuierlich entlang steigender regulatorischer Anforderungen und gesellschaftlicher Erwartungen weiter. Im Fokus steht die Stärkung unserer Compliance-Strukturen, ein verantwortungsvolles Lieferkettenmanagement sowie der Schutz sensibler Daten und Systeme.

Ein besonderer Schwerpunkt liegt auf der langfristigen Sicherung der Unternehmenskontinuität: Mit dem Projekt „GenerationsWerk“ gestaltet Terhalle aktiv die Unternehmensnachfolge und die zukünftige Führungs- und Organisationsstruktur – mit dem Ziel, Verantwortlichkeiten klar zu definieren, Wissen systematisch zu übertragen und eine stabile Governance über Generationen hinweg sicherzustellen.

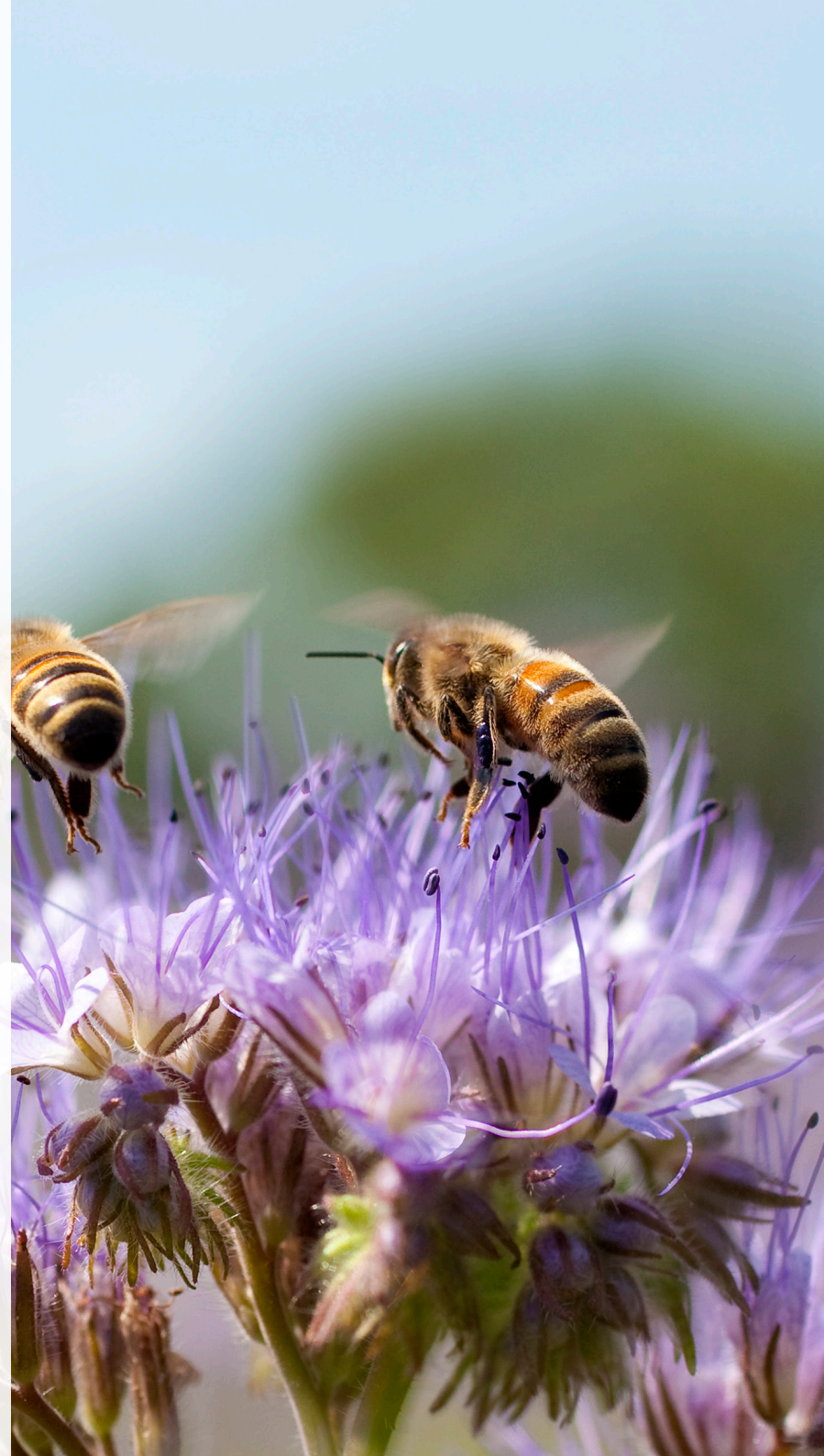
Auf Basis unserer Wesentlichkeitsanalyse konzentrieren wir uns auf fünf zentrale Handlungsfelder:

- Führung & Organisation
- Compliance
- Lieferantenmanagement
- Schutz von Hinweisgebern sowie Digitalisierung & Cyber Security

Diese bilden die Grundlage für konkrete Ziele, Maßnahmen und Kennzahlen.

Die Umsetzung erfolgt systematisch über definierte Prozesse, Richtlinien und Maßnahmenprogramme, deren Fortschritt regelmäßig anhand qualitativer und quantitativer Kennzahlen überprüft wird. In Verknüpfung mit den globalen Nachhaltigkeitszielen (SDGs) stärken wir so die Resilienz und Zukunftsfähigkeit unserer Organisation und leisten einen Beitrag zu einer verantwortungsvollen und nachhaltigen Unternehmensentwicklung.

Im Folgenden berichten wir über unsere Fortschritte im Berichtsjahr 2025, erläutern zentrale Maßnahmen und stellen die Entwicklung ausgewählter Leistungsindikatoren dar.



Governance

CORPORATE GOVERNANCE (FÜHRUNG, ORGANISATION, COMPLIANCE)

ZIELE

Terhalle verfolgt das Ziel, eine verantwortungsvolle, transparente und zukunftsfähige Unternehmensführung sicherzustellen. Im Fokus stehen die kontinuierliche Weiterentwicklung von Governance-Strukturen, die Sicherstellung regelkonformen Handelns sowie die langfristige Stabilität der Unternehmensorganisation.

Ein besonderer Schwerpunkt liegt auf der nachhaltigen Gestaltung der Führungs- und Organisationsstruktur im Rahmen des Projekts „GenerationsWerk“, mit dem die Unternehmensnachfolge sowie die zukünftige Governance-Struktur systematisch weiterentwickelt und abgesichert werden.

Dabei werden sowohl regulatorische Anforderungen als auch interne Standards konsequent umgesetzt und kontinuierlich weiterentwickelt.

- Führung und Organisation
- Compliance
- Lieferantenmanagement
- Schutz von Hinweisgebern
- Digitalisierung und Cyber Security
- Interessensvertretung und Kooperationen
- Langfristige Sicherung der Unternehmensnachfolge und Governance-Strukturen (Projekt „GenerationsWerk“)

VERBINDUNG MIT DEN SDGs

SDG 8 – Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum

- Förderung verantwortungsvoller und nachhaltiger Unternehmensführung
- Sicherstellung fairer Geschäftspraktiken und transparenter Entscheidungswege
- Stärkung von Innovationskraft und Wettbewerbsfähigkeit durch klare Governance-Strukturen
- Beitrag zu nachhaltigem Wirtschaftswachstum und langfristiger Wertschöpfung



SDG 16 – Frieden, Gerechtigkeit, starke Institutionen

- Etablierung transparenter, verantwortungsvoller und effizienter Governance-Strukturen
- Stärkung von Compliance, Integrität und regelkonformem Verhalten
- Sicherstellung nachvollziehbarer und partizipativer Entscheidungsprozesse





Governance

CORPORATE GOVERNANCE (FÜHRUNG, ORGANISATION, COMPLIANCE)

FÜHRUNG UND ORGANISATION

Terhalle entwickelt seine Führungs- und Organisationsstrukturen kontinuierlich weiter, um klare Verantwortlichkeiten, transparente Entscheidungsprozesse und langfristige Handlungsfähigkeit sicherzustellen. Die Gesamtverantwortung liegt bei der Geschäftsführung; der Aufsichtsrat nimmt eine überwachende Funktion wahr.

Zentraler Bestandteil ist das strategische Nachfolgeprojekt „GenerationsWerk“, mit dem Unternehmensnachfolge, Wissenstransfer und zukünftige Governance-Struktur systematisch gestaltet werden.

Zur Stärkung unserer Führung und Organisation wurden folgende Ziele und Strategien definiert:

- Sicherstellung einer klaren, zukunftsfähigen Führungs- und Organisationsstruktur
- Frühzeitige Regelung der Unternehmensnachfolge und systematischer Wissenstransfer
- Förderung und Entwicklung interner Führungskräfte
- Stärkung von Transparenz, Effizienz und Entscheidungsqualität
- Weiterentwicklung einer wertorientierten Führungskultur



MASSNAHMEN

- Schrittweise Umsetzung des Projekts „GenerationsWerk“ als zentrales Steuerungsinstrument
- Entwicklung eines Zielbilds für Führungs- und Organisationsstruktur (inkl. Rollen, Entscheidungswege, Eskalationslogiken)
- Einführung eines Governance-Modells zur Trennung strategischer, operativer und unterstützender Funktionen
- Systematischer Aufbau interner Führungskräfte (z. B. Entwicklungsprogramme, Mentoring, schrittweise Verantwortungsübertragung)
- Weiterentwicklung von Vertretungsregelungen und Entscheidungsprozessen
- Etablierung verbindlicher Governance-Richtlinien und Kontrollmechanismen

KENNZAHLEN & STEUERUNG

Exemplarische Kennzahlen:

- Anteil intern besetzter Führungspositionen
- Anzahl entwickelter Nachwuchsführungskräfte
- Anteil kritischer Positionen mit definierten Nachfolgeplänen
- Anteil definierter Rollen- und Verantwortlichkeitsprofile in zentralen Bereichen
- Umsetzungsgrad der Governance-Struktur (z. B. Einführung definierter Gremien- und Entscheidungslogiken)

Die Umsetzungsverantwortung liegt bei der Geschäftsführung sowie den zentralen Führungsfunktionen.



FORTSCHRITT IM BERICHTSJAHR 2025

Im Berichtsjahr 2025 wurde das Projekt „GenerationsWerk“ im Zuge der geregelten Unternehmensnachfolge initiiert und konzeptionell ausgearbeitet. Zentrale Anforderungen an die zukünftige Struktur wurden definiert und erste Zielbilder entwickelt.

Kernstück ist ein 4-Ebenen-Modell für die Governance-Struktur:

Ebene	Funktion
Aufsichtsrat	Kontrolle und Überwachung
Unternehmensleitungskreis	Steuerung und Koordination
Holding GmbH (inkl. Zentralfunktionen)	Führung & Entscheidung
Operative Gesellschaften (GmbHs)	Markt und Ergebnis

Ziel des Modells ist es, Entscheidungsprozesse zu strukturieren, Verantwortlichkeiten eindeutig zuzuordnen und Transparenz in der Unternehmenssteuerung zu erhöhen.

Weitere Fortschritte im Berichtsjahr 2025:

- Definition klarer Rollen- und Verantwortlichkeitsprofile (inkl. Entscheidungs- und Eskalationskompetenzen)
- Konzeption einer strukturierten Unternehmensnachfolge (inkl. Governance-Regelungen, Übergabemodelle, langfristige Führungsstruktur)
- Aufbau der Holding-Struktur als zentrale Steuerungseinheit mit Zentralfunktionen (Finanzen, HR, Compliance, Strategie)
- Einführung erster standardisierter Steuerungs- und Entscheidungsprozesse zwischen den Governance-Ebenen
- Systematisierung von Führungs- und Vertretungsregelungen zur Sicherstellung von Kontinuität und Entscheidungsfähigkeit

Die Umsetzung der im „GenerationsWerk“ definierten Zielstruktur erfolgt ab 2026 schrittweise.

Rückläuferquote
der Lieferanten
beträgt **81%**

LIEFERANTENMANAGEMENT

Terhalle verpflichtet sich zu fairen, transparenten und verantwortungsvollen Geschäftspraktiken entlang der gesamten Lieferkette. Dies umfasst transparente Ausschreibungs- und Vergabeverfahren, die Einhaltung wettbewerbsrechtlicher Vorgaben sowie einen partnerschaftlichen und respektvollen Umgang mit Lieferanten und Geschäftspartnern. Lieferanten werden systematisch ausgewählt und bewertet, um sicherzustellen, dass sie die ökologischen, sozialen und ethischen Standards von Terhalle erfüllen.

Zur Förderung unseres Lieferantenmanagements wurden folgende Ziele und Strategien definiert:

- Förderung langfristiger, stabiler und nachhaltiger Lieferantenbeziehungen
- Integration von ESG-Kriterien in Auswahl- und Bewertungsprozesse
- Sicherstellung der Einhaltung gesetzlicher Anforderungen und interner Standards entlang der Lieferkette
- Erhöhung der Transparenz und Nachvollziehbarkeit in der Beschaffung
- Weiterentwicklung nachhaltiger Beschaffungsstrukturen

MASSNAHMEN

- Weiterer Ausbau nachhaltiger Lieferantenstrukturen und systematische Berücksichtigung von Nachhaltigkeitskriterien im Einkauf
- Entwicklung und Einführung eines verbindlichen Lieferantenkodex (Code of Conduct) als Grundlage gemeinsamer Standards
- Integration des Lieferantenkodex in bestehende Beschaffungs- und Vertragsprozesse

- Aufbau eines strukturierten Austauschs mit Lieferanten zu Nachhaltigkeitsthemen (z. B. Anforderungen, Entwicklungspotenziale)
- Schrittweise Einführung standardisierter Bewertungs- und Auswahlprozesse unter Berücksichtigung von ESG-Kriterien

KENNZAHLEN & STEUERUNG

- Anteil der Lieferanten mit unterzeichnetem Code of Conduct (%)
- Anteil nachhaltiger Beschaffung am gesamten Einkaufsvolumen (%)
- Anteil strategischer Lieferanten mit ESG-bezogener Bewertung
- Anzahl durchgeführter Lieferantengespräche bzw. -bewertungen zu Nachhaltigkeitsthemen

Die Umsetzungsverantwortung liegt bei der strategischen Einkaufsleitung.

FORTSCHRITT IM BERICHTSJAHR 2025

Im Berichtsjahr 2025 wurde der Ausbau nachhaltiger Lieferantenstrukturen weiter vorangetrieben. Der Austausch mit bestehenden Lieferanten zu Nachhaltigkeitsthemen wurde intensiviert, um Transparenz zu erhöhen und gemeinsame Entwicklungsansätze zu fördern. Ein Großteil der bestehenden Lieferanten verfügt bereits über grundlegende Nachhaltigkeitsstandards.

Zudem wurde ein Lieferantenkodex (Code of Conduct) entwickelt und an die relevanten Lieferanten kommuniziert, um ein einheitliches Verständnis zu ökologischen, sozialen und ethischen Anforderungen entlang der Lieferkette zu etablieren. Erste Rückmeldungen zeigen eine hohe Akzeptanz der definierten Standards. In einzelnen Bereichen besteht jedoch Klärungs- und Anpassungsbedarf, insbesondere hinsichtlich der konkreten Umsetzung einzelner Anforderungen.

Die systematische Erfassung der Rücklaufquote sowie der Anteil unterzeichneter Lieferantenkodizes werden ab dem Berichtsjahr 2026 als zentrale Steuerungskennzahlen etabliert. Der Ausbau von ESG-Kriterien in Beschaffungsprozessen sowie die systematische Datenerhebung werden in den kommenden Jahren fortgesetzt.

SCHUTZ VON HINWEISGEBERN

Um die Integrität des Unternehmens zu stärken und potenzielle Regelverstöße strukturiert erfassen zu können, hat Terhalle ein Hinweisgebersystem eingeführt. Mitarbeitende können Hinweise vertraulich und – soweit rechtlich zulässig – anonym abgeben. Eingehende Meldungen werden nach definierten Prozessen bearbeitet. Der Hinweisgeberschutz ist zentraler Bestandteil des Compliance- und Risikomanagementansatzes und trägt zur frühzeitigen Identifikation rechtlicher sowie organisatorischer Risiken bei.

Zur Stärkung des Hinweisgeberschutzes wurden folgende Ziele definiert:

- Sicherstellung eines sicheren, vertraulichen und – soweit rechtlich zulässig – anonymen Meldesystems
- Förderung einer offenen Speak-up-Kultur, die das Melden von Missständen unterstützt
- Strukturierter und transparenter Umgang mit eingehenden Hinweisen
- Schutz von Hinweisgebern vor Benachteiligung oder Repressalien
- Einhaltung der gesetzlichen Anforderungen, insbesondere des Hinweisgeberschutzgesetzes

MASSNAHMEN

Zur Umsetzung wurden folgende Maßnahmen festgelegt:

- Einführung des Hinweisgebersystems unter Berücksichtigung des Hinweisgeberschutzgesetzes
- Einrichtung interner Meldekanäle zur niedrigschwelligen und vertraulichen Hinweisabgabe
- Definition klarer Prozesse zur Prüfung, Dokumentation und Bearbeitung eingehender Hinweise
- Festlegung von Zuständigkeiten für die Bearbeitung von Meldungen
- Kommunikation des Systems intern und extern zur Sensibilisierung von Mitarbeitenden und Geschäftspartnern

KENNZAHLEN & STEUERUNG

Perspektivische Kennzahlen:

- Implementierungsgrad des Hinweisgebersystems (vollständig / teilweise)
- Anzahl eingegangener Hinweise pro Berichtsjahr
- Anteil bearbeiteter bzw. abgeschlossener Hinweise (%)
- Durchschnittliche Bearbeitungsdauer von Meldungen

Umsetzung und Weiterentwicklung erfolgen in enger Abstimmung zwischen Personalabteilung und den verantwortlichen Compliance-Funktionen.

FORTSCHRITT IM BERICHTSJAHR 2025

Im Berichtsjahr 2025 wurde das Hinweisgebersystem eingeführt und in Betrieb genommen – eine zentrale Voraussetzung zur strukturierten Erfassung potenzieller Regelverstöße.

Für 2026 stehen die Weiterentwicklung der internen Prozesse, die weitere Sensibilisierung der Mitarbeitenden sowie die Auswertung erster Erfahrungswerte im Fokus. Die systematische Erhebung relevanter Kennzahlen wird ab dem Berichtsjahr 2026 etabliert, um die Wirksamkeit des Systems kontinuierlich zu überwachen.



DIGITALISIERUNG UND CYBER SECURITY

Terhalle entwickelt die Digitalisierung von Prozessen und Strukturen kontinuierlich weiter, um Effizienz, Transparenz und Qualität interner Abläufe zu verbessern. Parallel werden Maßnahmen zur Cyber Security und zum Schutz sensibler Daten fortlaufend überprüft und weiterentwickelt. Beide Themenfelder sind relevante Bestandteile der Unternehmenssteuerung: Sie stabilisieren den Geschäftsbetrieb und ermöglichen eine frühzeitige Erkennung IT-bezogener Risiken.

Folgende Ziele wurden definiert:

- Digitalisierung, Automatisierung und Effizienzsteigerung interner Prozesse
- Schutz digitaler Ressourcen und Sicherstellung eines hohen IT-Sicherheitsniveaus
- Gewährleistung der Vertraulichkeit, Integrität und Verfügbarkeit sensibler Informationen
- Kontinuierlicher Ausbau und Überwachung der IT-Sicherheitsinfrastruktur
- Stärkung des Cyber-Security-Bewusstseins in der Organisation

MASSNAHMEN

Zur Umsetzung wurden folgende Maßnahmen festgelegt:

- Einführung und Weiterentwicklung digitaler Lösungen für interne Kommunikation und Zusammenarbeit (z. B. Mitarbeiter-App, Informationsplattformen)
- Implementierung sicherer und effizienter Datenmanagementsysteme
- Kontinuierlicher Ausbau und Überwachung der IT-Sicherheitsarchitektur
- Regelmäßige Sicherheitsüberprüfungen sowie systematische Updates von IT-Systemen und Anwendungen
- Implementierung moderner Sicherheitslösungen zum Schutz vor Cyber-Risiken
- Sensibilisierung und Schulung von Mitarbeitenden im Umgang mit IT-Sicherheitsrisiken

KENNZAHLEN & STEUERUNG

Kennzahlen im Bereich Digitalisierung und Cyber Security:

- Anzahl identifizierter und abgewehrter Cyber-Sicherheitsvorfälle
- Anzahl durchgeführter IT-Sicherheitsüberprüfungen und Audits
- Anteil regelmäßig aktualisierter Systeme (%)
- Nutzungsgrad digitaler Anwendungen zur Prozessunterstützung

Die Aussagekraft dieser Kennzahlen wird mit dem Ausbau der Datengrundlage schrittweise verbessert. Umsetzung und Weiterentwicklung liegen in der Verantwortung der IT-Abteilung, in enger Abstimmung mit den relevanten Fachbereichen.

FORTSCHRITT IM BERICHTSJAHR 2025

Die bestehende Mitarbeiter-App wurde 2025 weiterentwickelt und stärker in die Unternehmenskommunikation integriert. Inhalte werden zentral gepflegt und kontinuierlich ausgebaut – unter anderem durch zusätzliche Nutzungsinformationen und die Weiterentwicklung interner digitaler Wissenssysteme. Darüber hinaus wurden Datenmanagementsysteme hinsichtlich Effizienz und Sicherheit weiter optimiert.

Der Bereich Cyber Security wurde 2025 als kontinuierlicher Prozess weiter gestärkt. Maßnahmen zur IT-Sicherheit werden fortlaufend überprüft und angepasst; dedizierte personelle Ressourcen sind hierfür im Unternehmen eingesetzt. Regelmäßige Sicherheitsüberprüfungen sowie systematische Updates von IT-Systemen wurden konsequent durchgeführt und weiter standardisiert.

Digitalisierung und Cyber Security werden bei Terhalle als kontinuierlicher Entwicklungsprozess verstanden, der in den kommenden Jahren schrittweise weiter ausgebaut wird.

Governance

INTERESSENSVERTRETUNG & KOOPERATIONEN

Terhalle engagiert sich aktiv in Interessenvertretungen und Kooperationen, um den fachlichen Austausch, die Weiterentwicklung von Kompetenzen sowie die Einbindung in relevante Markt- und Branchennetzwerke sicherzustellen. Die Zusammenarbeit erstreckt sich über die Bereiche Forschung und Entwicklung, Gesundheit, Absatz, Branchenvertretung und Nachhaltigkeit. Beispiele hierfür sind unter anderem die Kooperation mit Handwerkskammern und Fachhochschulen im Bereich Bildung und F&E, die Zusammenarbeit mit Berufsgenossenschaften im Bereich Gesundheit, die Mitgliedschaft im Deutschen Holzfertiger Verband (DHV) als Branchenvertretung sowie der Aufbau strategischer Partnerschaften zur CO₂-Einsparung und Erreichung der Klimaziele im Bereich Nachhaltigkeit.

Die Unternehmensgruppe verfügt zum Berichtszeitpunkt über Zertifizierungen, Präqualifikationen und Auszeichnungen in den Bereichen Umwelt und Nachhaltigkeit, Qualität und Produktsicherheit sowie Nachwuchsförderung. Dazu zählen unter anderem:

- FSC®- und PEFC-Zertifizierung
- „Klimaneutrales Unternehmen“ und „Klimaneutrales Produkt“
- DGNB-zertifizierte Gebäude
- Gütezeichen Holzausbau RAL-GZ 422
- Übereinstimmungszertifikat nach DIN 1052
- Präqualifikationen der Terhalle Holzbau GmbH und Terhalle Tischlerei GmbH



**TOP AUS
BILDUNGS
BETRIEB**

2026



Das Zeichen für verantwortungsvolle Waldwirtschaft



Alle Zertifikate
sind hier zu
finden

