



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung 2022

Dussmann Group

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

Kontakt

Dussmann Stiftung & Co. KGaA

Head of Group QHSE
Daniel Krebel

Friedrichstraße 90
10117 Berlin
Deutschland

QHSE-Group@dussmann.de





Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden
Berichtsstandards verfasst:

GRI SRS

Inhaltsübersicht

Allgemeines

Allgemeine Informationen

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Strategie

1. Strategische Analyse und Maßnahmen
2. Wesentlichkeit
3. Ziele
4. Tiefe der Wertschöpfungskette

Prozessmanagement

5. Verantwortung
6. Regeln und Prozesse
7. Kontrolle
Leistungsindikatoren (5-7)
8. Anreizsysteme
Leistungsindikatoren (8)
9. Beteiligung von Anspruchsgruppen
Leistungsindikatoren (9)
10. Innovations- und Produktmanagement
Leistungsindikatoren (10)

KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE

Umwelt

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen
12. Ressourcenmanagement
Leistungsindikatoren (11-12)
13. Klimarelevante Emissionen
Leistungsindikatoren (13)

Gesellschaft

14. Arbeitnehmerrechte
15. Chancengerechtigkeit
16. Qualifizierung
Leistungsindikatoren (14-16)
17. Menschenrechte
Leistungsindikatoren (17)
18. Gemeinwesen
Leistungsindikatoren (18)
19. Politische Einflussnahme
Leistungsindikatoren (19)
20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten
Leistungsindikatoren (20)

Stand: 2022, Quelle:
Unternehmensangaben. Die Haftung
für die Angaben liegt beim
berichtenden Unternehmen.

Die Angaben dienen nur der
Information. Bitte beachten Sie auch
den Haftungsausschluss unter
[www.nachhaltigkeitsrat.de/
impresum-und-datenschutzzerklaerung](http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impresum-und-datenschutzzerklaerung)

Heruntergeladen von
www.nachhaltigkeitsrat.de

Allgemeines

Allgemeine Informationen

Beschreiben Sie Ihr Geschäftsmodell (u. a. Unternehmensgegenstand, Produkte/Dienstleistungen)

Bei der Dussmann Group arbeiten in 21 Ländern 66.000 Menschen mit Ideen und Leidenschaft für Menschen. Das Dienstleistungsunternehmen mit Sitz in Berlin erzielte im Jahr 2022 mit den drei Geschäftsbereichen einen Konzernumsatz von 2,8 Mrd. €. Der größte Geschäftsbereich Dussmann ist Lösungspartner aus Leidenschaft in den Bereichen Facility Management und Food Services (Dussmann FM & FS) sowie Technical Solutions (Dussmann TS). Dussmann Facility Management bündelt alle Dienstleistungen des integrierten Facility Managements mit hoher Eigenleistungstiefe: Gebäudereinigung, Sicherheitsdienstleistungen, Gebäudetechnik, Elektro- und Kommunikationstechnik sowie Ladelösungen für E-Fahrzeuge. Dussmann Food Services bietet vielfältige und nachhaltige Verpflegungskonzepte für Kinder, Mitarbeitende, Patientinnen und Patienten sowie Gäste in Senioreneinrichtungen mit herzlicher Gastfreundschaft. Dussmann Technical Solutions umfasst die Business Units im Anlagenbau und im technischen Service. Diese bieten Lösungen für den gesamten Lebenszyklus von Anlagen und Gebäuden, von der Planung über die Errichtung und die Inbetriebnahme bis zur Wartung und Reparatur in den Bereichen Elektrotechnik, Kälte- und Klimatechnik sowie Aufzugstechnik. Der Geschäftsbereich Care & Kids sorgt mit der Marke „Kursana“ für Betreuung und Pflege von 13.400 Senioren und mit der Marke „Dussmann KulturKindergarten“ für betriebsnahe Kinderbetreuung. Auch Deutschlands größtes Medienkaufhaus „Dussmann das KulturKaufhaus“ in Berlin gehört zur Dussmann Group. Mehr Informationen unter news.dussmanngroup.com.

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Kriterien 1–4 zu STRATEGIE

1. Strategische Analyse und Maßnahmen

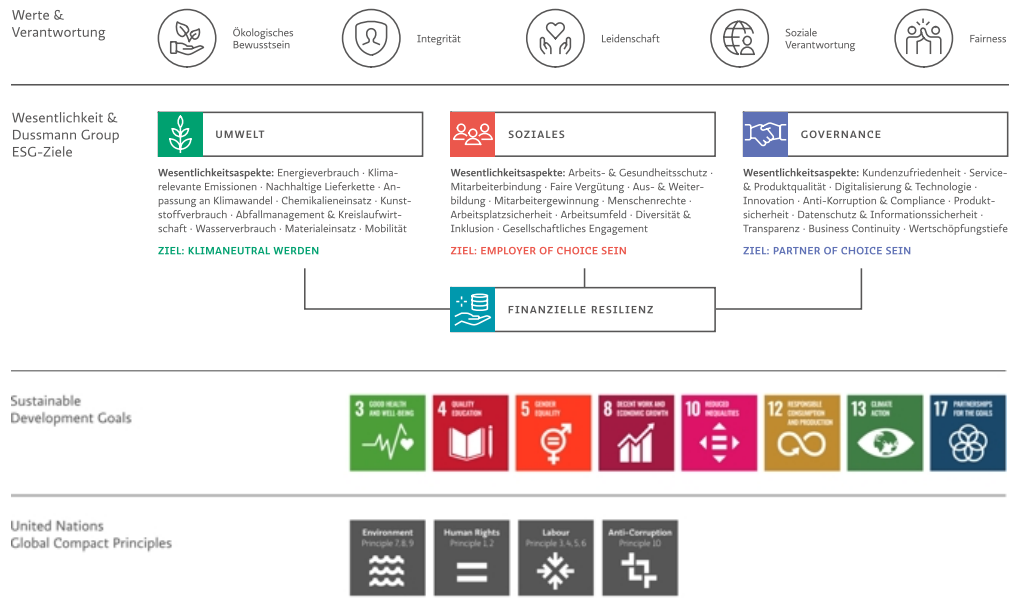
Das Unternehmen legt offen, ob es eine Nachhaltigkeitsstrategie verfolgt. Es erläutert, welche konkreten Maßnahmen es ergreift, um im Einklang mit den wesentlichen und anerkannten branchenspezifischen, nationalen und internationalen Standards zu operieren.

Als globales Dienstleistungsunternehmen mit Aktivitäten in 21 Ländern weltweit wirken wir in vielen unterschiedlichen Bereichen, Branchen und Kulturen. Unser Wunsch und unser Anspruch sind jedoch immer gleich: Das Leben für alle, die unsere Dienstleistungen nutzen, ein Stück leichter zu machen.

Wir verstehen uns als Lösungsanbieter und Mitgestalter von Alltagswelten und richten uns an den Bedürfnissen und Wünschen der Menschen aus. Dafür entwickeln unsere Mitarbeitenden maßgeschneiderte Lösungen, die in über 100 Einzeldienstleistungen resultieren. Unsere Arbeit als Innovationstreiber hat dabei immer das Ziel, einen Nutzen für unsere Kunden, unsere Gesellschaft und unsere Umwelt zu schaffen.

Die Strategie der Dussmann Group greift die übergreifenden Megatrends und die damit verbundenen Herausforderungen auf und leitet die Fokuspunkte für strategische Maßnahmen ab. Einen wesentlichen strategischen Eckpfeiler bildet die ESG-Strategie. Wir sind davon überzeugt, dass die Konzentration auf das Kernthema Nachhaltigkeit (ESG) den zukünftigen wirtschaftlichen Erfolg der Dussmann Group maßgeblich beeinflussen wird. ESG ist ein Akronym für Umwelt (Environment), Soziales (Social) und Governance (im Sinne von verantwortungsvoller Unternehmens-Führung) und bezeichnet damit die drei Hauptaspekte der Nachhaltigkeit im Unternehmen.

Dussmann Group ESG Strategie

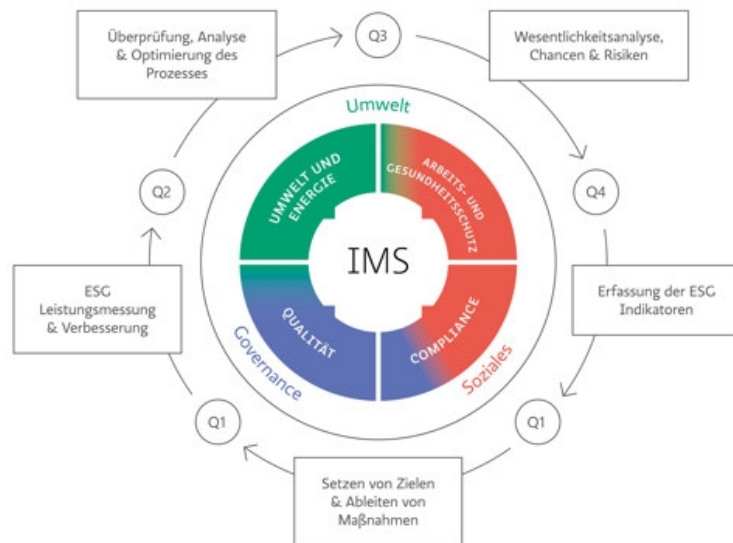


Den Grundstein der im Berichtsjahr 2022 formulierten ESG-Strategie bilden die gemeinsamen Werte der Group-Strategie: Ökologisches Bewusstsein, Integrität, Leidenschaft, Soziale Verantwortung und Fairness. Unsere ESG-Strategie verknüpft diese Grundprinzipien mit den für uns als wesentlich identifizierten Nachhaltigkeitsaspekten. Der Fokus auf die Wesentlichkeit bildet die Basis für die Ableitung unserer unternehmensweiten Nachhaltigkeitsziele (ESG-Ziele) inklusive der daraus resultierenden Maßnahmen zur Zielerreichung. Der Prozess der Wesentlichkeitsanalyse sowie unserer Zielsetzung werden in den nachfolgenden Kriterien 2 und 3 detailliert beschrieben.

Nachhaltig und verantwortungsbewusst handeln heißt für uns, in all unseren Unternehmensprozessen gleichrangig ökologische, soziale und Governance-Aspekte sowie die Ansprüche unserer internen und externen Stakeholder zu berücksichtigen. Finanzielle Resilienz und damit die Fähigkeit, sich an Veränderungen anzupassen und die ESG-Leistung zu verbessern, ebnet uns den Weg für nachhaltiges Wachstum. Das frühzeitige Erkennen von Chancen und Risiken ist die dafür essenzielle Voraussetzung und Prozessbestandteil unseres integrierten Managementsystems (siehe Kriterium 6).

Mit unserer ESG-Strategie bekennen wir uns zur Einhaltung der zehn Grundprinzipien des UN Global Compact in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung. Wir verpflichten uns weiterhin, einen Beitrag zur Erreichung der 17 globalen Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen (Sustainable Development Goals, SDGs) zu leisten, mit besonderem Fokus auf die für uns wesentlichen SDGs.

Umsetzung der ESG-Strategie innerhalb der Dussmann Group



Als Bestandteil unseres integrierten Managementsystems wird unsere ESG-Strategie aktiv umgesetzt und mit Qualitäts-, Gesundheits-, Arbeitsschutz-, Umwelt- und Energiemanagementstandards und -Normen synchronisiert. Eine Kontrolle der Nachhaltigkeitsaspekte findet ebenfalls statt – nicht zuletzt im Rahmen der ISO-Zertifizierungen (siehe Kriterium 7). Unseren Anspruch der fortlaufenden Verbesserung haben wir in unserer unternehmensweiten Nachhaltigkeitspolitik formuliert, welche die Strategie der Dussmann Group konsequent umsetzt. Auf diese Weise stellen wir sicher, dass wir in unserer Geschäftstätigkeit die zentralen Nachhaltigkeitsfragen berücksichtigen und die Erwartungen und Verpflichtungen gegenüber unseren Stakeholdern erfüllen können.

2. Wesentlichkeit

Das Unternehmen legt offen, welche Aspekte der eigenen Geschäftstätigkeit wesentlich auf Aspekte der Nachhaltigkeit einwirken und welchen wesentlichen Einfluss die Aspekte der Nachhaltigkeit auf die Geschäftstätigkeit haben. Es analysiert die positiven und negativen Wirkungen und gibt an, wie diese Erkenntnisse in die eigenen Prozesse einfließen.

Durch unsere Geschäftsaktivitäten gestalten wir das Alltagsleben und das Arbeiten in Gesellschaft und Wirtschaft. Unser Geschäftsumfeld ist in besonderem Maße geprägt durch die Heterogenität der Märkte, in denen wir tätig sind, die Bedürfnisse unserer Kunden sowie die jeweiligen Marktvolumina und vorhandenen Infrastrukturen. Die sozialen und ökologischen Besonderheiten können sich entsprechend stark in Abhängigkeit von den jeweiligen Geschäftsbereichen und Landesgesellschaften unterscheiden. Ebenso vielfältig sind somit auch die potenziell wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte,

die uns und unsere Geschäftstätigkeit betreffen.

Wesentliche Aspekte unserer Geschäftstätigkeit

Wir verfolgen den doppelten Wesentlichkeitsansatz. Demnach sind wesentliche Nachhaltigkeitsaspekte für uns jene Themen, die:

- relevante ökonomische, soziale oder ökologische Auswirkungen auf unser Unternehmen und unseren Geschäftserfolg haben (**Outside-In-Perspektive**),
- maßgeblich durch unsere Geschäftstätigkeit beeinflusst werden (**Inside-Out-Perspektive**) und
- sich auf die Erwartungen und Entscheidungen zentraler Stakeholder auswirken.

Unsere wichtigsten Stakeholder und Anspruchsgruppen sind in Kriterium 9 näher beschrieben.

Prozess der Wesentlichkeitsanalyse

Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse werden Nachhaltigkeitsaspekte sowohl aus der Unternehmenssicht als auch aus der Sicht unserer internen und externen Stakeholder bewertet. Der Betrachtungsumfang erstreckt sich auf unsere gesamte Geschäftsaktivität. Diese Bewertung fließt in unsere ESG-Strategie ein und bildet die Grundlage für die Nachhaltigkeitspolitik der Dussmann Group und für die Formulierung und Priorisierung unserer ESG-Ziele. Gleichzeitig ist dieser Prozess für die Auswahl von Leistungsindikatoren und das Setzen von Schwerpunkten bei der Maßnahmenentwicklung essenziell. Durch das integrierte Managementsystem stellen wir eine effiziente Umsetzung der Maßnahmen sicher und fördern die fortlaufende Weiterentwicklung.

Die Wesentlichkeitsmatrix visualisiert die wichtigsten Nachhaltigkeitsaspekte und wird jährlich auf Grundlage der Ergebnisse der vorangegangenen Analysen weiterentwickelt und kalibriert. Zunächst wird dazu die Liste der identifizierten Wesentlichkeitsaspekte auf Aktualität, Relevanz und im Hinblick auf positive und negative Auswirkungen überprüft und gegebenenfalls angepasst. Im nächsten Schritt bewerten interne und externe Stakeholder die ermittelten Nachhaltigkeitsaspekte mittels einer anonymen, onlinebasierten Befragung. Auf diese Weise wird eine breite interne und externe Einbindung in den Prozess sowie eine effiziente Durchführung und Auswertung realisiert. Die Nachhaltigkeitsaspekte werden innerhalb der ESG-Dimensionen Umwelt, Soziales und Governance einem Rang zugeordnet und darüber hinaus auch nach ihrer Bedeutsamkeit bewertet. Zusätzlich wird seit diesem Berichtsjahr ermittelt, wie stark sich unsere Geschäftsaktivitäten auf die Umwelt, die Gesellschaft und die Wirtschaft auswirken.

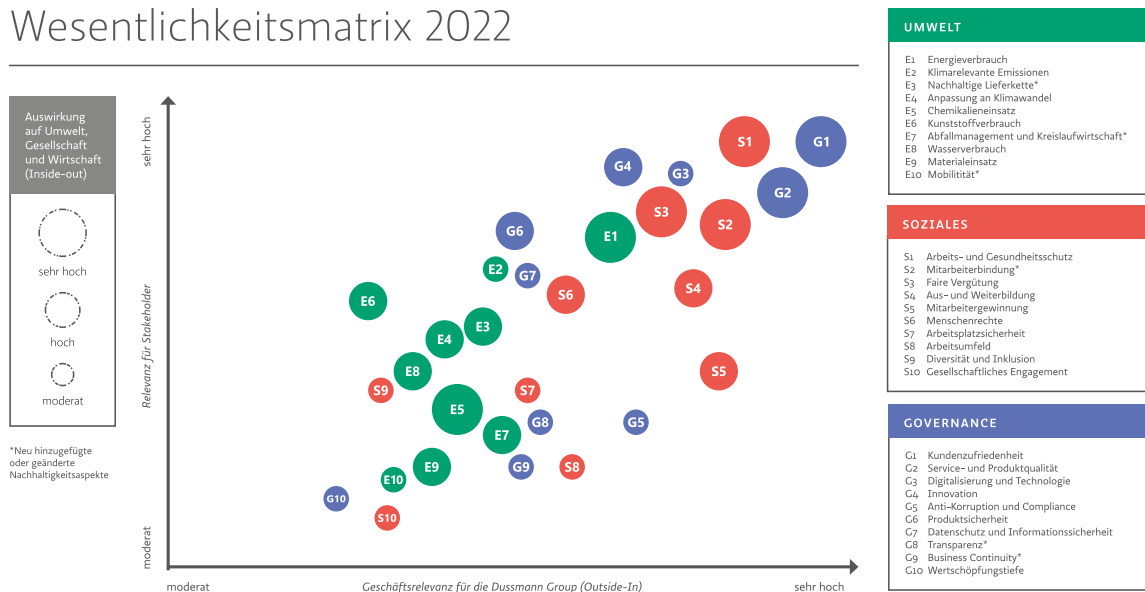
Wir streben an, den Kreis der externen Stakeholder, die sich an der

Wesentlichkeitsanalyse beteiligen, in den nächsten Jahren deutlich zu erweitern. Damit steigern wir nicht nur die Aussagekraft, sondern identifizieren die Erwartungen der Stakeholder im Einklang mit unseren Möglichkeiten und Kapazitäten.

Wesentlichkeitsmatrix 2022

Die folgende grafische Darstellung, unsere Wesentlichkeitsmatrix, zeigt die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse für das Berichtsjahr 2022:

Wesentlichkeitsmatrix 2022



Die Darstellungsform wurde im Berichtsjahr optimiert und erweitert. Neben der Geschäftsrelevanz (Outside-In-Perspektive) und Stakeholder-Relevanz wird nun auch die Inside-Out-Perspektive sichtbar gemacht: Die Größe der Punkte bildet das Ausmaß der Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeiten auf Umwelt, Gesellschaft und Wirtschaft ab.

Unsere wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte

Im Folgenden werden die Ergebnisse unserer Wesentlichkeitsanalyse detailliert erläutert.

Im Verständnis der Dussmann Group sind die Nachhaltigkeitsaspekte der drei ESG-Dimensionen – Umwelt, Soziales und Governance – gleichberechtigt und stehen nicht in Konkurrenz zueinander. Die genannten Nachhaltigkeitsaspekte sind im Kontext dieser Erklärung zwar entlang ihrer stärksten Ausprägung einer der Kategorien zugeordnet, haben aber in wechselseitigem Zusammenspiel Auswirkungen auf mehrere Dimensionen.

Die Bewertung der Nachhaltigkeitsaspekte im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse steht stärker als zuvor in einem Spannungsfeld. Zum einen wirken die Anforderungen eines preisgetriebenen Marktes und die sich daraus ergebenden Rahmenbedingungen auf unsere Geschäftstätigkeit ein. Dem gegenüber steht zum anderen unser Anspruch an eine möglichst

nachhaltige Leistungserbringung. Genau daraus ergibt sich unser Lösungsansatz: Wir verstehen es als Chance, gemeinsam mit unseren Kunden die nachhaltige Weiterentwicklung unserer Geschäftsaktivität voranzutreiben und zu gestalten.

Die im Vergleich zu den Ergebnissen der Vorjahresanalyse ergänzten oder geänderten Nachhaltigkeitsaspekte sind mit einem Sternchen gekennzeichnet und kursiv dargestellt.

Umwelt-Aspekte (Environment)

- **E1** Energieverbrauch
- **E2** Klimarelevante Emissionen
- **E3** *Nachhaltige Lieferkette**
- **E4** Anpassung an Klimawandel
- **E5** Chemikalieneinsatz
- **E6** Kunststoffverbrauch
- **E7** Abfallmanagement und *Kreislaufwirtschaft**
- **E8** Wasserverbrauch
- **E9** Materialeinsatz
- **E10** *Mobilität**

Im Umweltbereich (Environment) fokussieren wir unsere operativen Tätigkeiten darauf, den Ressourcenverbrauch zu minimieren und umweltschonende Produkte und Arbeitsmittel einzusetzen. Dies gilt sowohl für die eigenen Betriebsmittel als auch für die Ressourcen unserer Kunden. Wesentliche Verbräuche sind Energie, Kunststoffe, Chemikalien, Wasser und andere Materialien. Kundenseitig spielt besonders der Verbrauch von Energie, Kunststoffen und Wasser eine wichtige Rolle. Ziel unserer Bestrebungen ist es, die negativen Umweltauswirkungen unserer Geschäftstätigkeit zu reduzieren.

Wir achten auf einen sensiblen Umgang mit Rohstoffen und treiben ressourcen- sowie energieeffiziente Innovationen aktiv voran. Auf diese Weise unterstützen wir auch unser Ziel, Abfallmengen, insbesondere Verpackungsmaterialien und Verbrauchsmittel, zu reduzieren. Maßnahmen im Bereich der Kreislaufwirtschaft ermöglichen uns einen nachhaltigeren und effizienteren Umgang mit begrenzten Ressourcen.

Die Anpassung an den Klimawandel und der daraus resultierende Klimaschutz stellen eine globale Herausforderung dar und haben daher auch für uns eine hohe Bedeutung. Die Betrachtung unserer klimarelevanten Emissionen, mit Fokus auf die Ermittlung unseres CO₂-Fußabdrucks in Scope 1 und 2 (siehe Kriterium 13), ist Voraussetzung für die Identifikation von direkt und indirekt beeinflussbaren Umweltauswirkungen sowie deren Optimierung.

Wir sind bestrebt, soziale und ökologische Standards in der gesamten Lieferkette zu fördern und zu verbessern. Eine nachhaltige Lieferkette

berücksichtigt die gesamte Wertschöpfungskette und zielt darauf ab, langfristige Beziehungen zwischen allen Beteiligten zu schaffen, die auf Vertrauen, Zusammenarbeit und einem gemeinsamen Verständnis von Nachhaltigkeit basieren.

Erstmalig wurde außerdem der Aspekt „Mobilität“ bewertet und als wesentlich identifiziert: Von Priorität ist für uns dabei, unsere betriebliche Mobilität so zu gestalten, dass der Zugang zu Kundenobjekten und die Erreichbarkeit der Arbeitsstätten für unsere Mitarbeitenden nachhaltig wird.

Soziale Aspekte (Social)

- **S1** Arbeits- und Gesundheitsschutz
- **S2** Mitarbeiterbindung
- **S3** Faire Vergütung
- **S4** Aus- und Weiterbildung
- **S5** Mitarbeitergewinnung
- **S6** Menschenrechte
- **S7** Arbeitsplatzsicherheit
- **S8** Arbeitsumfeld
- **S9** Diversität und Inklusion
- **S10** Gesellschaftliches Engagement

Für uns ist die Achtung und Einhaltung der Menschenrechte ein elementarer Bestandteil einer verantwortungsvollen Unternehmensführung. Mitarbeiterbelange haben eine hohe Priorität für die Unternehmen der Dussmann Group und für ihre Stakeholder. Zu den wichtigsten sozialen Nachhaltigkeitsaspekten (Social) zählen die Einhaltung von Arbeits- und Gesundheitsschutz-Standards, Mitarbeiterbindung sowie die Förderung von Aus- und Weiterbildung. Mit Maßnahmen und Aktivitäten zur kontinuierlichen Qualifizierung und zur Erhöhung der Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden stärken wir Aspekte wie Arbeitsplatzsicherheit, Resilienz, soziale und persönliche Kompetenzen sowie Mitarbeiterbindung.

Eine faire Vergütung bedeutet für uns die identische Entlohnung gleicher Arbeit innerhalb eines gesellschaftlichen Regelkreises, unabhängig von Geschlecht, Herkunft und Religion. Daneben berücksichtigt die Vergütungsstruktur zudem das Qualifikationsniveau, die Erfahrung sowie die Arbeitsbelastung.

Das Arbeitsumfeld und damit die rechtlichen und tatsächlichen Umstände, unter denen unsere Mitarbeitenden ihre Arbeitsleistung erbringen, sorgen nicht zuletzt für ein vertrauensvolles und respektvolles Miteinander. Ein sicheres und gesundheitsgerechtes Arbeitsumfeld trägt zur Prävention von arbeitsbedingten Verletzungen und Erkrankungen bei und spielt eine wesentliche Rolle dabei, die Risiken und Gefährdungen zu minimieren.

Gesellschaftliches Engagement spielt für uns ebenfalls eine wesentliche Rolle: Die Förderung von kultureller Bildung bei Kindern und Jugendlichen sowie die Unterstützung von musikalischem Nachwuchs sind zentrale Anliegen der Dussmann Group.

Wir sind überzeugt, dass die Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden und Kunden sowie die hohe Qualität unserer Dienstleistungen in einem engen Zusammenhang stehen. Deshalb betrachten wir es als wesentliche Verantwortung unserer Geschäftstätigkeit, die bestmöglichen Voraussetzungen für die Entfaltung und Weiterentwicklung unserer Mitarbeitenden zu schaffen.

Governance-Aspekte

- **G1** Kundenzufriedenheit
- **G2** Service- und Produktqualität
- **G3** Digitalisierung und Technologie
- **G4** Innovation
- **G5** Anti-Korruption und Compliance
- **G6** Produktsicherheit
- **G7** Datenschutz und Informationssicherheit
- **G8** *Transparenz**
- **G9** *Business Continuity**
- **G10** Wertschöpfungstiefe

Die Kundenzufriedenheit, die proaktive Beratung und Umsetzung von gezielten Maßnahmen, die Digitalisierung, die Innovation sowie die Qualität unserer betrieblichen Tätigkeit im Hinblick auf die Kundenanforderungen sind für uns die vorrangigen Nachhaltigkeitsaspekte im Governance-Bereich. Diese schaffen Mehrwerte für unsere Kunden und bilden die Grundlage einer zukunftsfähigen, nachhaltigen Unternehmensentwicklung.

In unserem Verhaltenskodex haben wir die ethischen Werte der Dussmann Group formuliert. Dazu gehören ein fairer Wettbewerb sowie Respekt und Vertraulichkeit im Umgang mit unseren Geschäftspartnern.

Wir unterstützen unsere Mitarbeitenden im Umgang mit ethischen Fragen und führen einen offenen Dialog – auch über Sanktionen bei Verstößen gegen ethische Grundsätze. Zur Einhaltung unseres Verhaltenskodex verpflichten wir auch unsere Nachunternehmer und Lieferanten.

Datenschutz und Informationssicherheit werden für uns und unsere Stakeholder immer wesentlicher. Wir legen größten Wert auf den Schutz und die Sicherheit von personenbezogenen Daten unserer Kunden und unserer Mitarbeitenden. Gleiches gilt für den Umgang mit Geschäftsdaten von Kunden oder Dritten, beispielsweise im Zuge von Dienstleistungserbringungen.

Die Digitalisierung unserer Arbeits- und Geschäftsprozesse und die Einbindung digitaler Technologien ist für uns von hoher Priorität und gewann im Zuge der Corona-Pandemie noch stärker an Bedeutung.

Die Nachhaltigkeitsaspekte Transparenz und Business Continuity (Geschäftskontinuität) wurden im Berichtsjahr 2022 zum ersten Mal in die Bewertung aufgenommen. Die Sicherung von Handlungsfähigkeit in außergewöhnlichen Situationen spielt eine wichtige Rolle, um auf unvorhergesehene Ereignisse reagieren und Risiken minimieren zu können.

Wir legen großen Wert auf die transparente Bereitstellung und Kommunikation von wesentlichen Informationen und Entscheidungen: Damit stärken wir das Vertrauen unserer relevanten Anspruchsgruppen und tragen dazu bei, eine bessere Verständigung aufzubauen und unsere Glaubwürdigkeit aufrechtzuerhalten.

Die Auswirkungen der Geschäftstätigkeit – Chancen und Risiken

Die Geschäftstätigkeit der Dussmann Group ist mit Chancen und Risiken in allen ESG-Dimensionen verbunden.

Mit mehr als 65.000 Mitarbeitenden sind wir in einigen Regionen, in denen wir tätig sind, einer der größten Arbeitgeber. Daraus ergeben sich unser gesellschaftlicher Einfluss und die besondere Verantwortung, stabile und gute Arbeitsverhältnisse in diesen Märkten zu schaffen und zu erhalten.

Eine Herausforderung besteht in dem altersbedingten Ausscheiden von qualifizierten Arbeits- und Fachkräften, die wir für die Erfüllung der Leistungsversprechen gegenüber unseren Kunden brauchen. Verstärkt wird dies gleichzeitig durch den demografischen Wandel. Somit besteht das Risiko des Verlustes von Kundenaufträgen aufgrund des Nichterfüllens der Kundenanforderungen. Mit dem Ausbau der Eigenleistungstiefe schaffen wir neue und sichern bestehende Arbeitsplätze. Schlüsselemente dabei sind die Qualifizierung und Weiterentwicklung aller Mitarbeitenden sowie die Fähigkeit, neue Mitarbeitende zu gewinnen und zu halten.

Auch Menschen mit geringer Qualifizierung den (Wieder-)Einstieg in das Erwerbsleben zu ermöglichen und sie in dauerhafte und fair vergütete Arbeitsverhältnisse zu bringen, stellt folglich eine wesentliche Chance dar, mit der wir den gesellschaftlichen Zusammenhalt fördern und für Chancengleichheit auf allen Hierarchie-Ebenen sorgen.

Die Corona-Pandemie hat, wie bei vielen anderen Unternehmen auch, für die Dussmann Group zahlreiche Herausforderungen mit sich gebracht. Das führte unter anderem dazu, dass wir unseren Fokus auf die Digitalisierung konsequent vorangetrieben haben, um unsere Arbeits- und Leistungsfähigkeit aufrecht zu erhalten. Dabei haben die Umstände der Pandemie diesen Prozess

deutlich beschleunigt. Die Erweiterung unseres Dienstleistungsangebotes durch digitale Lösungen (z. B. bedarfsgerechte Leistungserbringung durch sensorgestützte Nutzungserfassung) bietet für die Unternehmen der Dussmann Group die Chance, neue Marktsegmente zu erschließen oder bestehende zu sichern. Dem steht das potenzielle Risiko einer Marktverdrängung durch neue Marktteilnehmer entgegen. Der Einsatz technologischer Innovationen hilft uns dabei, die Dienstleistungserbringung grundsätzlich sicherzustellen und zukunftsfähig zu bleiben.

Bei einzelnen Arbeitsschritten des Gesamtprozesses, die schwer oder monoton sind, entlasten wir unsere Mitarbeitenden durch den Einsatz von Robotik. Dies sorgt für eine erhöhte Arbeitssicherheit und Effizienz (zum Beispiel durch autonom fahrende Reinigungsmaschinen). Wir verstehen diese Technologien als „gesunde Kombination von Mensch und Maschine“, was dabei gleichermaßen dem Arbeitskräftemangel etwas entgegenwirkt. Darüber hinaus wurde – beschleunigt durch Corona – in den Verwaltungsbereichen unserer Unternehmungen verstärkt „mobiles Arbeiten“ eingeführt und etabliert, was gleichzeitig die Arbeitszufriedenheit der Mitarbeitenden erhöht und sich positiv auf die Umweltleistung auswirkt. Hier sind vor allem der Wegfall von An- und Abfahrten ins Büro oder die verminderten Ressourcenverbräuche zu nennen (z. B. Bürofläche, Stromverbräuche).

Durch eine strukturierte Risikoanalyse in der gesamten Lieferkette, von der Beschaffung bis zur Leistungserbringung beim Kunden, erkennen wir Chancen und Risiken frühzeitig (siehe Kriterium 17). Unsere Lieferkette ist oftmals sehr regional geprägt und dezentral, dabei aber nicht unabhängig von globalen Vorlieferanten, sehr dynamisch und auch sensibel. Wir sind uns daher des Risikos bewusst, dass kleine Veränderungen unserer eigenen Prozesse Auswirkungen auf die Lieferkette und damit indirekt negativen Einfluss auf die Kundenzufriedenheit haben können.

Ökologisch betrachtet ergeben sich große Hebel zur Verringerung der Umweltauswirkungen durch die Verwendung umweltschonender Produkte und Arbeitsmittel sowie durch die Steigerung der Effizienz im Energie- und Materialeinsatz im Rahmen der eigenen Betriebsmittel sowie gleichermaßen mit Blick auf die Ressourcen der Kunden. Der CO₂-Fußabdruck (Scope 1 und 2) unserer Lieferanten und Nachunternehmer ist dafür der Schlüssel. Nur wenn diese Information vorliegt, können wir die ökologische Dimension bei der Auswahl berücksichtigen und zukünftig optimieren.

Das Abfallmanagement in Kombination mit Maßnahmen zur Förderung der Kreislaufwirtschaft stellen für uns eine große Chance dar. Dementsprechend wollen wir ein allgemeines Verständnis für unsere Wertschöpfungskette und Lebenszyklen entwickeln, um dadurch Maßnahmen für einen langlebigen, effizienten Ressourceneinsatz zu ergreifen und Möglichkeiten zur Abfallvermeidung zu identifizieren. Herausforderungen, mit denen wir

konfrontiert sind, sind dabei eine dezentrale, oft manuelle Datenerfassung.

Der Klimawandel erfordert eine intensive Auseinandersetzung mit dem Einfluss unserer geschäftlichen, aber auch privaten Aktivitäten. Deshalb ist es unser Anspruch, negative ökologische Auswirkungen entlang unserer Wertschöpfungskette zu erkennen und so weit wie möglich zu minimieren: Die Ermittlung des CO₂-Fußabdruckes der Dussmann Group verbunden mit der Identifikation von ökologischen Einsparpotenzialen ermöglicht uns die Umsetzung von zielgerichteten Klimaschutzmaßnahmen zur Reduktion unserer klimarelevanten Emissionen (siehe Kriterium 13).

Wir sehen große Potenziale darin, mit innovativen technischen Lösungen die Gebäude und die Technik unserer Kunden über den gesamten Lebenszyklus hinweg so optimal wie möglich zu unterstützen und stetig zu optimieren. In allen unseren Geschäftsaktivitäten arbeiten wir an ressourceneffizienten Dienstleistungs- und Produktinnovationen, die die Lebens- und Arbeitsbedingungen für unsere Kunden und Mitarbeitenden in allen Geschäftsbereichen verbessern.

Der Fokus auf technische, sozioökonomische und ökologische Innovationen bietet enorme Chancen, den Klima- und Ressourcenschutz voranzutreiben, auf den demografischen und digitalen Wandel zu reagieren und soziale Herausforderungen zu bewältigen.

3. Ziele

Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und/oder quantitativen sowie zeitlich definierten Nachhaltigkeitsziele gesetzt und operationalisiert werden und wie deren Erreichungsgrad kontrolliert wird.

Dussmann Group Nachhaltigkeitsziele 2023

Aus dem Ergebnis unserer Priorisierung unserer wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte wurden im Einklang mit unserer ESG-Strategie drei langfristige Zielperspektiven in den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance abgeleitet und damit verbundene mittelfristige Nachhaltigkeitsziele für die Dussmann Group formuliert. Die nachfolgende Darstellung verdeutlicht die Aufteilung nach den ESG-Kriterien:

Dussmann Group Nachhaltigkeitsziele 2023



Im Folgenden werden die Nachhaltigkeitsziele (ESG-Ziele) näher erläutert und detailliert beschrieben.

Umwelt: Klimaneutral werden (siehe Kriterien 11-13)

Zum Schutz des Klimas und vor negativen Auswirkungen des Klimawandels haben wir uns die Klimaneutralität unserer Geschäftsaktivitäten als langfristiges Ziel gesetzt. Dies stimmt mit den Bestrebungen der EU-Klimaneutralität bis 2050 laut Europäischem Klimagesetz überein, die globale Erwärmung auf deutlich unter 2°C über dem vorindustriellen Niveau zu begrenzen. Netto-Null-Emissionen zu erreichen und treibhausgasneutral zu werden bedeutet dabei, dass alle für das Unternehmen anfallenden klimarelevanten Emissionen entweder vermieden oder kompensiert werden.

Voraussetzung dafür ist die umfassende und vollständige Erfassung aller Emissionen der Scopes 1 und 2 nach dem Greenhouse Gas Protocol (GHG-Protokoll) und die sukzessive Erweiterung um unsere vor- und nachgelagerten Emissionen im Scope 3.

Nur diese exakte Übersicht ermöglicht es uns, auf lokaler Ebene spezifische, quantitative Ziele zur Emissionsreduktion zu definieren und unsere Fortschritte zu ermitteln. Dabei betrachten wir die ganze Wertschöpfungskette unter Beachtung der individuellen Besonderheiten und der daraus resultierenden Unterschiede zwischen den einzelnen Geschäftsbereichen und Branchen, in denen wir tätig sind (siehe Kriterium 13). Durch den Fokus auf innovative Lösungen, unter anderem zur Anpassung an den Klimawandel und zur Emissionsminderung, unterstützen wir nicht zuletzt SDG 13 „Maßnahmen zum Klimaschutz“, das auf die Bekämpfung des Klimawandels und dessen Auswirkungen ausgerichtet ist.

Negative Umweltauswirkungen entlang der Wertschöpfungskette zu identifizieren und Ressourcenverbräuche zu minimieren ist eine kontinuierliche Herausforderung, deren Dringlichkeit sich aus der Notwendigkeit des Erhalts unserer natürlichen Lebensgrundlagen ergibt. Für unseren ökologischen Ansatz

gilt: Wir agieren nachhaltig bei unseren internen Prozessen sowie bei der Erbringung von Dienstleistungen für unsere Kunden. Zu unseren zentralen Zielsetzungen gehört daher, nachhaltige Produktentwicklungen und Zusammenarbeitskonzepte zu fördern, die im Einklang mit unseren ökologischen, sozialen sowie ökonomischen Werten und Zielen stehen.

Mit unserem Ziel, den Prozentsatz der Verwendung von nachhaltigen Materialien zu steigern, knüpfen wir an das Entwicklungsziel der Vereinten Nationen SDG 12 „Nachhaltiger Konsum und Produktion“ an. Dieses fordert einen umweltverträglichen Umgang mit Chemikalien und allen Abfällen während des gesamten Lebenszyklus sowie eine effiziente Nutzung der natürlichen Ressourcen.

Ziel: CO₂-Fußabdruck ermitteln und reduzieren (Scope 1 & 2)					
KPI: CO₂e (Scope 1 + 2: market-based) pro Umsatz (t/Mio.€)					
	Wert 2021	Wert 2022	Veränderung	Ziel 2025	Ziel 2030
Dussmann Group	21,3	18,8	-12%	16	12
Dussmann FM & FS	14,1	14,3	1%	11	8
Dussmann TS	13,7	8	-42%	7,5	7
Care & Kids	41,8	41,1	-2%	30	27
KulturKaufhaus	1,3	0,5	-62%	0,2	0

Ziel: Anteil umweltfreundlicher Materialien erhöhen				
KPI: Prozentsatz umweltfreundlicher Chemikalien (%)				
	Ziel 2022	Wert 2022	Abweichung	Ziel 2023
Dussmann Group	25	32	28%	35
Dussmann FM & FS	24	31	29%	34
Dussmann TS	n.a.	54	/	55
Care & Kids	n.a.	n.a.	/	n.a.
KulturKaufhaus	n.a.	n.a.	/	n.a.

Durchgeführte Maßnahmen zur Zielerreichung:

Ermittlung und Reduzierung des CO₂-Fußabdrucks (Scope 1 und 2):

- Modernisierung Fahrzeugflotte (Dussmann FM & FS, Dussmann TS)
- Reduktion des Kraftstoffverbrauchs durch Streckenplanung (Dussmann FM)
- Schrittweise Umstellung auf Stromlieferverträge aus 100% erneuerbaren Energien (Dussmann Group)
- Umsetzung von „Paperless Office“-Initiativen und digitaler Dokumentation (Dussmann Group)
- Sukzessive Erweiterung der Erfassung und Identifikation der Emissionen in Scope 3 (Dussmann Group)
- Erlangung der Zertifizierung nach der internationalen Norm für die Quantifizierung und Berichterstattung von Treibhausgasemissionen auf Organisationsebene (ISO 14064-1:2018) (Dussmann Italien)

Verwendung von umweltfreundlichen Materialien erhöhen:

- Nachhaltige Reinigungsmittel, -geräte und -technologien (Dussmann FM)
- Erhöhung des Anteils von umweltschonenden Chemikalien und wiederverwendbaren Verpackungsmaterialien (Dussmann FM & FS)
- Sensibilisierung der Mitarbeitenden zu Umweltschutz und Ressourceneffizienz (Dussmann FM)

Soziales: Employer of Choice sein (siehe Kriterien 14-16)

Qualifizierte und motivierte Mitarbeitende sind die Grundlage unseres Unternehmenserfolges. Es ist unser erklärtes Ziel, ein „Employer of Choice“ zu sein, der die Potenziale seiner Mitarbeitenden und Führungskräfte erkennt und sie in ihren Fähigkeiten und Kompetenzen gezielt weiterentwickelt. Damit wollen wir zum Erreichen des SDG 8 „Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum“ beitragen, das auf den Schutz von Arbeitsrecht und sichere Arbeitsbedingungen, menschenwürdige Beschäftigung sowie eine höhere wirtschaftliche Produktivität durch Diversifizierung und technologische Modernisierung und Innovation abzielt.

Durch Qualifizierung und Schulung unserer Mitarbeitenden wollen wir die Umstellung auf sich verändernde Anforderungen proaktiv gestalten und negative Auswirkungen minimieren. Damit setzen wir eine weitere Maßnahme um, die zur stetigen Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes beiträgt. Die ist für uns eine sehr wesentliche Zielsetzung.

Der Mensch steht bei uns im Mittelpunkt: Unsere Mitarbeitenden sind für uns die wichtigste Ressource. Daher sind wir bestrebt, Mitarbeiterbindung aktiv zu fördern. Dazu gehört selbstverständlich auch, Chancengleichheit auf allen Hierarchieebenen zu praktizieren und vor Diskriminierung zu schützen. Die Verankerung von Diversität und Inklusion als zentrale Bestandteile unserer sozialen Verantwortung und Unternehmenskultur ist dabei von großer Bedeutung. Uns ist es wichtig, dass alle unsere Mitarbeitenden die gleichen Chancen erhalten und ihr volles Potenzial entfalten können. Wir wollen ein inklusives Arbeitsumfeld schaffen, das Gleichstellung, Fairness, Eigenverantwortung und Zusammenarbeit fördert. Dies ist Voraussetzung und Ziel unserer Bestrebungen, Ungleichheiten abzubauen. Damit setzen wir uns für die Erreichung von SDG 5 „Geschlechtergleichheit“ und SDG 10 „Weniger Ungleichheiten“ ein. Im Sinne des SDG 4 „Hochwertige Bildung“ unterstützen wir außerdem Bildungseinrichtungen, die kinder-, behinderten- und geschlechtergerecht sind und eine sichere, inklusive und effektive Lernumgebung bieten (siehe Kriterium 18).

Ziel: Arbeits- und Gesundheitsschutz verbessern				
KPI: LTAF (Anzahl LTA / Mio. Arbeitsstunden)				
	Ziel 2022	Wert 2022	Abweichung	Ziel 2023
Dussmann Group	16	22,4	40%	21
Dussmann FM & FS	16	19,9	24%	19
Dussmann TS	n.a.	11,6	/	11
Care & Kids	n.a.	51,8	/	40
KulturKaufhaus	0	0	0%	0
KPI: ASR (Ausfalltage / Mio. Arbeitsstunden)				
	Ziel 2022	Wert 2022	Abweichung	Ziel 2023
Dussmann Group	430	374	-13%	320
Dussmann FM & FS	450	355	-21%	350
Dussmann TS	n.a.	88	/	85
Care & Kids	n.a.	716	/	325
KulturKaufhaus	0	0	0%	0

Ziel: Mitarbeiterbindung aktiv fördern		
KPI: Fluktuationsrate (unerwünscht) (%)		
	Wert 2022	Ziel 2023
Dussmann Group	10,7	16
Dussmann FM & FS	10,1	15
Dussmann TS	15,4	14
Care & Kids	16,8	22
KulturKaufhaus	8,2	7,5

Anmerkung:

* Basierend auf unserer Wesentlichkeitsanalyse und im Hinblick auf die steigende Relevanz der Mitarbeiterbindung für uns, haben wir uns für den Key Performance Indicator (KPI) „Fluktuationsrate (%)“ erstmalig ein Ziel gesetzt, sowohl für die Gesellschaften als auch auf Gruppenebene. Für den KPI „Anteil Frauen in Führungspositionen (%)“ gibt es ab dem Berichtsjahr 2022 kein Ziel mehr auf Gruppenebene: Grund dafür ist die hohe Varianz der Werte innerhalb der verschiedenen Geschäftsbereiche. Ein konsolidiertes Ziel auf Gruppenebene ist daher nicht aussagekräftig und zielführend genug für unseren Anspruch, Employer of Choice zu sein.

Durchgeführte Maßnahmen zur Zielerreichung:

Arbeits- und Gesundheitsschutz verbessern:

- Durchführung von Schulungen und Unterweisungen (Dussmann TS, Dussmann FM)
- Durchführung geplanter interner und externer Audits sowie (Objekt)-Kontrollen und Begehungen (Dussmann Group)
- Aktualisierung der Gefährdungsbeurteilungs-Methodik (Dussmann TS, Dussmann FM)
- Sensibilisierung der Mitarbeitenden (Dussmann Group)
- Optimierung der Kommunikationsprozesse (Dussmann Group)
- Einsatz von Man-Down Geräten (Dussmann FM & FS)

Chancengleichheit fördern:

- Mentoring-Programm für weibliche Führungskräfte (Dussmann Group)
- Schulungen und Sensibilisierung im Bereich Chancengleichheit (Dussmann Group)
- Start des „Smart Choice Leadership Development Programme“ (LDP) zur Förderung aufstrebender Führungskräfte (Dussmann TS)
- Zertifizierung nach der internationalen Norm für Diversität und Inklusion (ISO 30415:2021) und nach der italienischen Norm für Gleichstellung (UNI/PDR 125:2022) (Dussmann Italien)

Governance: Partner of Choice sein (siehe Kriterien 4 und 10)

Unsere Kunden stehen für uns im Zentrum allen Handelns. Darum haben wir uns das Ziel gesetzt, „Partner of Choice“ zu sein. Als Servicepartner ist es uns wichtig, ganzheitliche und auf die Bedürfnisse unserer Kunden abgestimmte Lösungen anzubieten. Wir streben eine zuverlässig hohe Qualität unserer Leistungserbringung in Hinblick auf die Anforderungen unserer Kunden sowie eine kontinuierliche Weiterentwicklung der Angebote und Prozesse im Sinne eines höheren Kundennutzens an.

Ein wichtiges Kontrollinstrument zur Steigerung des Qualitätsniveaus ist die regelmäßige Durchführung von Audits. Ein Audit untersucht, ob Prozesse, Aktivitäten und Richtlinien die geforderten Standards und Anforderungen erfüllen und ob diese in der Praxis auch beachtet und eingehalten werden. Das hilft dabei, Verbesserungspotenziale und Handlungsbedarfe frühzeitig zu erkennen. Daher haben wir uns zum Ziel gesetzt, unsere Auditfrequenz zu erhöhen.

Zudem ist es auch unser Anspruch, negative ökonomische, soziale sowie ökologische Auswirkungen entlang unserer Lieferketten zu minimieren und gleichzeitig Qualitätsstandards durchzusetzen und einzuhalten. Geschäftspartner, Nachunternehmer und Lieferanten verpflichten wir daher mit Vertragsabschluss auch zur Einhaltung von Mindeststandards. Wir pflegen ein partnerschaftliches Verhältnis mit unseren Subunternehmern und Lieferanten. Der Auswahlprozess erfolgt auf Gesellschaftsebene und wird vom lokalen Einkauf umgesetzt, der die jeweiligen Anforderungen der Geschäftsbereiche berücksichtigt (siehe Kriterium 4).

Ziel: Häufigkeit der Audits erhöhen				
KPI: Auditfrequenz (Anz./Mio.€)				
	Ziel 2022	Wert 2022	Abweichung	Ziel 2023
Dussmann Group	3	4	33%	4
Dussmann FM & FS	3,5	5,1	44%	5,5
Dussmann TS	n.a.	5,8	/	6,2
Care & Kids	n.a.	0,18	/	0,18
KulturKaufhaus	n.a.	0,1	/	0,25

Ziel: Interne Standards in der Lieferkette einhalten		
KPI: relevante Lieferanten-Bewertungsrate (%)		
	Wert 2022	Ziel 2023
Dussmann Group	86,4	90
Dussmann FM & FS	84,8	88
Dussmann TS	99	100
Care & Kids	n.a.	n.a.
KulturKaufhaus	n.a.	n.a.
KPI: relevante Nachunternehmer-Bewertungsrate (%)		
	Wert 2022	Ziel 2023
Dussmann Group	95,3	98
Dussmann FM & FS	94,7	96
Dussmann TS	100	100
Care & Kids	n.a.	n.a.
KulturKaufhaus	n.a.	n.a.

Durchgeführte Maßnahmen zur Zielerreichung:

Häufigkeit der Audits erhöhen:

- Roll-out einer digitalen Softwarelösung (Quentic) zur Dokumentation von Audits, (Objekt)-Kontrollen und Begehungen in weiteren Geschäftsbereichen (Dussmann Group)
- Qualifizierungsprogramm für interne Auditoren (Dussmann FM)
- Vereinfachung der Maßnahmenachverfolgung durch Quentic (Dussmann Group)

Interne Standards in der Lieferkette einhalten:

- Verhaltenskodex als verpflichtender Vertragsbestandteil für Lieferanten und Geschäftspartner (Dussmann Group)
- Überprüfung und Optimierung der Lieferantenbewertung und des Auditierungsprozesses (Dussmann Group)
- Einführung einer digitalen Softwarelösung (Digital PA) für die Lieferantenakkreditierung und -bewertung (Dussmann Italien)
- Stärkung des Bewusstseins für Prozesse durch weltweiten Einsatz und Nutzung einer dazu geeigneten Software – SAP Signavio (Dussmann Group)
- Risikoanalyse sowie Implementierung neuer Kriterien zur Bewertung (Dussmann FM)

Prozess Nachhaltigkeitsziele Dussmann Group

Jede unserer Gesellschaften konnte sich in Übereinstimmung mit unseren Group ESG-Zielen für das Berichtsjahr 2022 erstmalig eigene, quantitative Ziele setzen. Unsere Ziele basieren auf unserer ESG-Strategie, der Nachhaltigkeitspolitik, den wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekten sowie den damit verbundenen Chancen und Risiken für unsere Geschäftsbereiche.

Die nachhaltigen Entwicklungsziele der Vereinten Nationen (SDGs) dienen dabei als Orientierungsrahmen. Das Kernstück ihrer Agenda 2030 ist ein ehrgeiziger Katalog mit 17 Nachhaltigkeitszielen, der die Themen Menschen („People“), Planet („Planet“), Wohlstand („Prosperity“), Frieden („Peace“) und Partnerschaft („Partnership“) gleichermaßen berücksichtigt und darauf abzielt, das Streben nach Wohlstand und wirtschaftlichem Fortschritt mit sozialer Gerechtigkeit und ökologischer Verträglichkeit in Einklang zu bringen. Wir wollen mit unseren Werten und Zielen einen positiven Beitrag zur Umsetzung der für uns relevanten SDGs zu leisten (siehe auch Kriterium 1).

Die Implementierung einer zentralen Software-Lösung (Quentic) zur umfassenden Erfassung und Konsolidierung unserer Nachhaltigkeitsindikatoren wurde im Berichtsjahr fortgeführt und stellt einen wesentlichen Meilenstein in unserer Nachhaltigkeitsberichterstattung dar. Mit dem Einsatz dieser unterstützenden Datenbank sorgen wir für eine verbesserte Datenqualität und steigern die Effizienz des Prozesses der Datenerfassung und -auswertung. Auf diese Weise verzahnen wir die entwickelten Zielparameter mit dem Integrierten Managementsystem (IMS) und ermöglichen ein tieferes Verständnis der Daten und eine Quantifizierung unserer Ziele. Für die Umsetzung der europäischen Verordnung zur Nachhaltigkeitsberichterstattung (CSRD – Corporate Sustainability Reporting Directive) sehen wir uns gut aufgestellt. Das Verständnis des neuen Berichtsstandards und das weitere Vorantreiben der Umsetzung stehen im Fokus des Jahres 2023.

Unsere gesamten Nachhaltigkeitsdaten werden nach den folgenden Geschäftsbereichen gegliedert: Dussmann Facility Management und Food Services (Dussmann FM & FS), Dussmann Technical Solutions (Dussmann TS), Care&Kids und KulturKaufhaus. Damit können wir strukturelle Besonderheiten und branchenspezifische Faktoren umfassend berücksichtigen. Dabei ist anzumerken, dass unter der Dussmann Group zusätzliche Verwaltungsbereiche und Beteiligungen konsolidiert sind, die nicht Bestandteil der untergliederten vier Geschäftsbereiche sind.

Wir sind davon überzeugt, dass unser nachhaltiger Unternehmenserfolg direkt von der Erreichung der gesetzten Ziele abhängt, was eine wirksame Umsetzung aller erforderlichen Maßnahmen voraussetzt. Dies erfolgt in Verantwortung des Vorstandes der Dussmann Group sowie durch die jeweiligen Geschäftsführungen der Tochtergesellschaften. Eine Messung der Wirksamkeit erfolgt durch unsere zielgerichteten Leistungsindikatoren (KPI – Key Performance Indicator), die wir auf Basis der Nutzwertanalyse abgeleitet haben. Sie dienen dazu, unsere Entwicklung und den Fortschritt in Nachhaltigkeitsbelangen mess- und sichtbar zu machen und sind am Ende jeder Zieldimension tabellarisch abgebildet. Dabei setzen wir unserer Unternehmensorganisation folgend das „Bottom-Up-Prinzip“ um. Unsere Geschäftseinheiten und -bereiche setzen sich lokale, quantifizierte Ziele im Kontext der Nachhaltigkeitsberichterstattung, welche anschließend zu den ESG-Zielen der Dussmann Group konsolidiert werden.

Die Kontrolle der Zielerreichung wird durch den Vorstand in Verbindung mit dem Aufsichtsgremium gewährleistet und im nachfolgenden Bericht dargestellt.

4. Tiefe der Wertschöpfungskette

Das Unternehmen gibt an, welche Bedeutung Aspekte der Nachhaltigkeit für die Wertschöpfung haben und bis zu welcher Tiefe seiner Wertschöpfungskette Nachhaltigkeitskriterien überprüft werden.

Die Tiefe der Wertschöpfungskette und die Möglichkeiten der Prüfung und Einflussnahme auf ESG-Kriterien unterscheiden sich stark innerhalb der sehr heterogenen Geschäftsfelder der Dussmann Group (siehe „Allgemeine Informationen“ und Kriterium 2). Wir streben danach, die Entwicklung, Herstellung und Lieferung all unserer Produkte, einschließlich der Lebensmittel, entsprechend den Anforderungen unserer Kunden zu gewährleisten. Aufgrund der Vielfalt unserer Dienstleistungen ist es nicht möglich, eine homogene Wertschöpfungskette abzubilden.

Im Food- und Non-Food-Bereich sind die Beschaffung von Produkten, die Lagerung, die Produktion, der Service vor Ort, die Reinigung und Entsorgung die relevanten Stufen der Wertschöpfungskette. Die Beschaffung von Produkten aus fairen und nachhaltigen Bezugsquellen sowie die Reduktion des Materialeinsatzes und Vermeidung von Abfällen haben dabei eine besondere Bedeutung. Unser Ziel ist es, die Risiken in unserer Lieferkette in Bezug auf Nachhaltigkeitsaspekte zu minimieren. Die Umsetzung ist im Kapitel 17 beschrieben. In allen Leistungsbereichen, in denen wir mit Menschen zu tun haben, realisieren wir eine hohe Eigenleistungstiefe, um unsere Services in höchster Qualität anbieten zu können.

Lieferantenmanagement

Für unser Kerngeschäft prüfen wir ESG-Kriterien im Rahmen der Lieferantenauswahl. Dies erfolgt beispielsweise durch elektronische Lieferantenaufträge, Lieferantenselbstauskünfte, inklusive Nachhaltigkeitsfragebögen sowie die Vereinbarung unseres aktuellen [„Verhaltenskodex für Nachunternehmer und Lieferanten“](#). Weiterhin führen wir zukünftig jährlich eine Risikoanalyse gemäß Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz für unsere wesentlichen Lieferanten durch. (Siehe Kriterium 17) Bezüglich unserer direkten Lieferanten sind uns aus dem Jahr 2022 im o.g. Zusammenhang keine sozialen, ethischen und ökologischen Probleme bekannt.

Wir arbeiten stetig daran, das Lieferantenportfolio zu optimieren, um unsere ESG-Anforderungen besser umsetzen zu können.

Mit einigen Herstellern pflegen wir enge Kooperationen, im Rahmen derer wir uns zu Produkthanforderungen austauschen, Prototypen testen und Feedback zu Produkt- und Serviceideen geben (zum Beispiel im Bereich der persönlichen Schutzausrüstungen). Punktuell gehen wir mit ausgewählten Produzenten darüberhinausgehende Entwicklungspartnerschaften ein, beispielsweise im Bereich der Reinigungsverfahren. Den wesentlichen Teil unseres Umsatzes erzielen wir in den Ländern Deutschland, Italien, Luxemburg und Österreich, in denen wir uns darauf konzentrieren, Arbeitsschutz-, Qualitäts- und Umweltstandards konsequent aufzubauen und weiterzuentwickeln. Unser grundsätzliches Ziel ist es, diese Standards auch bei unseren Geschäftstätigkeiten in sich noch entwickelnden Märkten kontinuierlich umzusetzen.

Mit unseren Lieferanten werden relevante ESG-Aspekte entlang der Wertschöpfungskette priorisiert, bedarfsgerecht weiterentwickelt und vorangetrieben. Dieses Vorgehen bekommt insbesondere vor dem Hintergrund unter Betrachtung der Bedeutung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes eine noch höhere Priorität.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

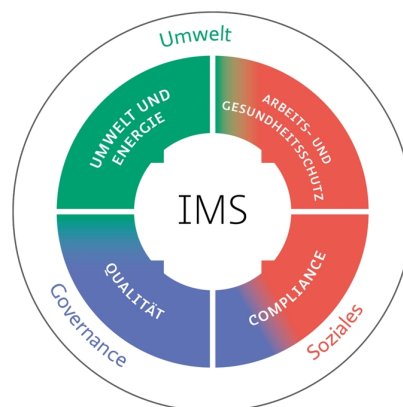
5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Das Integrierte Managementsystem (IMS) fasst Methoden und Instrumente zur Einhaltung von Anforderungen aus Qualität, Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz und Umweltschutz in einer einheitlichen Struktur zusammen, die der Steuerung und Überwachung der Organisation dient. Innerhalb der Dussmann Group wird ein Integriertes Managementsystem des Geschäftsbereiches Dussmann Facility Management & Food Services, welcher von der Dussmann Stiftung als Rechtsträger gesteuert wird, zur effektiven Gestaltung von Aufgaben und Prozessen auf der Basis internationaler Normanforderungen eingesetzt. Darüber hinaus gibt es ein Integriertes Managementsystem für den Teilkonzern Dussmann Technical Solutions und auf Gesellschaftsebene (zum Beispiel in Italien oder bei Care & Kids).

Die Verantwortlichkeit liegt beim Vorstand der Dussmann Group und den Geschäftsführungen der Einzelunternehmen.

Die ESG-Strategie der Dussmann Group wird in Form eines integrierten Managementsystems operationalisiert; der Bereich „QHSE (Quality, Health, Safety and Environment) & Sustainability“ ist federführend, bündelt die Aktivitäten und verzahnt die Prozessebenen des Unternehmens. Die drei ESG-Kriterien Umwelt, Soziales und Governance stehen in direkter Beziehung und Wechselwirkung zueinander (siehe Grafik).



6. Regeln und Prozesse

Das Unternehmen legt offen, wie die Nachhaltigkeitsstrategie durch Regeln und Prozesse im operativen Geschäft implementiert wird.

Das Integrierte Managementsystem (IMS) der Dussmann Group ist grundsätzlich nach internationalen Normenstandards (ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001; außerdem zum Teil ISO 50001 und ISO 22001) zertifiziert und somit geeignet, die Geschäftsprozesse nachvollziehbar abzubilden. Auch die, regelmäßig den aktuellen Gegebenheiten angepasste, Nachhaltigkeitspolitik der Dussmann Group ist im integrierten Managementsystem für alle unsere internen und externen Stakeholder verfügbar. Unsere Nachhaltigkeitspolitik fokussiert sich auf die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeiten auf Gesellschaft, Umwelt, unsere Kunden und die Ökonomie.

Im Verhaltenskodex der Dussmann Group sind unter anderem Prinzipien aus unserer ESG-Strategie abgeleitet. Unser Verhaltenskodex (Code of Conduct) bildet die Grundlage für die Geschäftsbeziehungen mit unseren Kunden und Lieferanten und dient diesen sowie unseren Mitarbeitenden als Leitfaden für unseren Unternehmensprinzipien.

Die grundlegenden Richtlinien für das Dokumenten- und Prozess-Management wurden neu aufgesetzt und aufeinander abgestimmt. Ziele sind die unternehmensweite Gültigkeit und die Etablierung der Dokumentensteuerung und Prozessdokumentation als Regelwerk und leicht zugängliche Informationsquellen. Durch sukzessive Ergänzung der Prozessdokumentation und Visualisierung der Abläufe kann das Verständnis für Zusammenhänge, Schnittstellen und Aufgaben immer weiter optimiert werden.

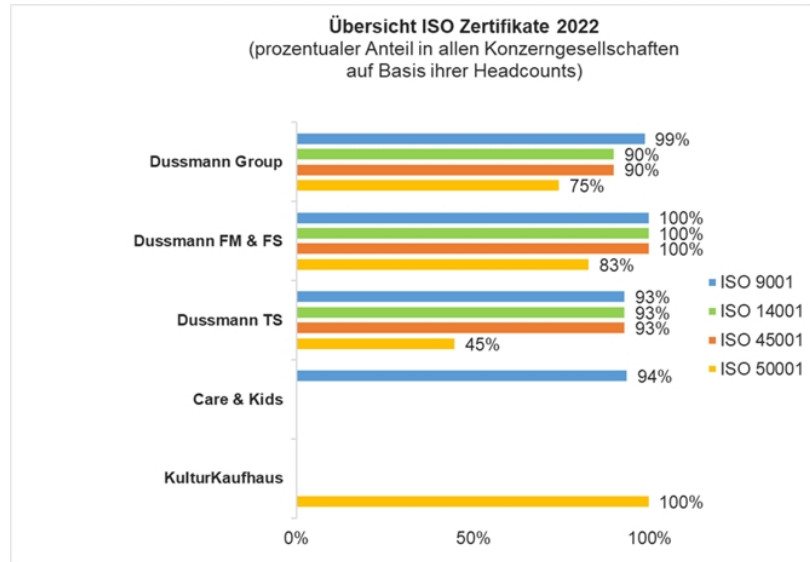
7. Kontrolle

Das Unternehmen legt offen, wie und welche Leistungsindikatoren zur Nachhaltigkeit in der regelmäßigen internen Planung und Kontrolle genutzt werden. Es legt dar, wie geeignete Prozesse Zuverlässigkeit, Vergleichbarkeit und Konsistenz der Daten zur internen Steuerung und externen Kommunikation sichern.

Eine Überwachung der Nachhaltigkeitsaspekte findet fortlaufend an den Orten unserer Leistungserbringung statt. Die Wirksamkeit dieser Überwachung wird durch interne und externe Audits im Rahmen der ISO-Zertifizierungen überprüft. Dies geschieht darüber hinaus für alle in Kriterium 3 genannten Leistungsindikatoren im Rahmen der jährlichen ESG-Berichterstattung für jede

Gesellschaft quantitativ und qualitativ.

Die ISO-Zertifizierungen der gesamten Dussmann Group sind in der nachfolgenden Übersicht dargestellt:



Die Prozesse und deren zugeordnete Dokumente sind grundsätzlich so gestaltet, dass Risiken erkannt und geeignete Maßnahmen abgeleitet werden können.

Die daraus resultierenden Zielparameter werden in Form von KPIs zur Bewertung und Steuerung der wesentlichen Prozesse im Rahmen der Group ESG-Strategie kontinuierlich nachverfolgt. Im Berichtsjahr 2022 wurden die Definitionen der bestehenden Nachhaltigkeitsindikatoren um weitere Sprachen unserer Landesgesellschaften ergänzt, um ein einheitliches Verständnis zu fördern. Unsere zentrale Software-Lösung (Quentic) zur Datenerfassung aller Nachhaltigkeitsindikatoren über alle Geschäftsbereiche und Einzelgesellschaften hinweg dient dabei als grundlegendes Reporting-Instrument (siehe Kriterium 3). Dies ermöglicht uns eine effiziente und interaktive Konsolidierung, Sammlung und Auswertung aller relevanten Daten für die Nachhaltigkeitsberichterstattung.

Wir legen besonderes Augenmerk auf die Qualität aller im Berichtsjahr erhobenen ESG-Daten und streben eine kontinuierliche Verbesserung unserer Nachhaltigkeitsleistung als Teil unserer Group ESG-Strategie an. Gleichzeitig bereiten wir uns auf diese Weise auf die anstehende Prüfpflicht der Nachhaltigkeitsdaten gemäß CSRD vor.

Im Berichtsjahr 2022 haben wir unsere Nachhaltigkeitsleistung wieder für die gesamte Dussmann Group durch Ecovadis, einem der weltweit größten Anbieter für Nachhaltigkeitsbewertungen von Unternehmen, nach Stärken und Verbesserungspotenzialen bewerten lassen. Dies unterstützt die einzelnen,

bereits vorhanden lokalen Bewertungen und dient dazu, die Sichtbarkeit und das Vertrauen bei bestehenden und potenziellen Kunden zu stärken. Wir fassen darin, analog zur Darstellung im aktuellen Bericht, wesentliche Nachhaltigkeitsaspekte auf Konzernebene zusammen, die wir bei der Erbringung unserer Dienstleistungen berücksichtigen.



Mit unseren Nachhaltigkeitsaktivitäten haben wir als Dussmann Group im Berichtsjahr die höchste Auszeichnung „Platin“ erhalten und uns damit im Vergleich zum Vorjahr signifikant verbessert. Darauf sind wir sehr stolz und das bestärkt uns, unsere Nachhaltigkeitsleistung im Rahmen unserer ESG-Strategie - und damit zusammenhängend unseren hohen Qualitätsstandard – auch in den kommenden Jahren aufrechtzuerhalten und weiterzuentwickeln.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

Leistungsindikator GRI SRS-102-16: Werte

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. eine Beschreibung der Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen der Organisation.

Im Rahmen der Dussmann Group-Strategie bekennen wir uns zu den Werten Integrität, ökologisches Bewusstsein, Leidenschaft, soziale Verantwortung und Fairness. Daraus haben wir fünf Eckpfeiler entwickelt, die Anspruch und Rahmen unseres Handelns sind. Dazu gehören:

- Fokussierung auf unsere Kunden und Lieferanten als „Partner of Choice“,
- Compliance und Integrität, die wir als Wettbewerbsvorteile begreifen,
- eine hohe Qualität in allen Prozessen sowie eine kontinuierliche Verbesserung der Strukturen und Abläufe,
- die Entwicklung neuer Leistungsangebote und Kundenlösungen in einem innovationsfördernden Arbeitsumfeld, um die Voraussetzungen zu schaffen, unseren Mitarbeitenden ein attraktiver und leistungsfördernder Arbeitgeber zu sein sowie
- finanzielle Resilienz durch nachhaltige Profitabilität aller Geschäftsbereiche.

Auf Grundlage unserer Unternehmenswerte definiert die Dussmann Group in ihrem Verhaltenskodex verbindliche Grundsätze zum verantwortungsvollen Umgang mit Mitarbeitenden, Kunden, Lieferanten, Partnern und Wettbewerbern. Der Verhaltenskodex dokumentiert:

- das Bekenntnis zu ethisch korrektem Verhalten,
- die selbstverständliche Einhaltung von Recht und Gesetz,
- den fairen Wettbewerb,
- die Verhinderung aktiver und passiver Korruption,
- den gegenseitigen Respekt und Wertschätzung sowie
- die soziale Verantwortung für die Gesellschaft (siehe Kriterien 1-3).

Der Verhaltenskodex wurde in alle für die Dussmann Group relevanten Sprachen übersetzt. Eine Konzernrichtlinie zur sozialen Verantwortung stellt die Umsetzung des Verhaltenskodex in allen Gesellschaften der Dussmann Group sicher (siehe Kriterium 17). Das bedeutet, dass alle Mitarbeitenden und Geschäftspartner den Verhaltenskodex der Dussmann Group kennen und verstehen und dieser Bestandteil der wesentlichen Verträge mit Geschäftspartnern wird.

8. Anreizsysteme

Das Unternehmen legt offen, wie sich die Zielvereinbarungen und Vergütungen für Führungskräfte und Mitarbeiter auch am Erreichen von Nachhaltigkeitszielen und an der langfristigen Wertschöpfung orientieren. Es wird offengelegt, inwiefern die Erreichung dieser Ziele Teil der Evaluation der obersten Führungsebene (Vorstand/ Geschäftsführung) durch das Kontrollorgan (Aufsichtsrat/Beirat) ist.

Es gibt eine gruppenweite Vergütungsstrategie, die variable Vergütungssysteme für die Führungskräfte der jeweiligen Gesellschaften vorsieht, um bestmögliche Anreize für die Umsetzung der gemeinsamen Ziele zu schaffen.

Im Rahmen individueller Zielvereinbarungen ist es möglich, Entgelte an die langfristige Wertschöpfung des Unternehmens, einzelner Teilbereiche oder an spezifische Nachhaltigkeitsindikatoren zu koppeln. In den jährlichen Zielvereinbarungen mit Führungskräften sind sowohl unmittelbar wirtschaftlich-finanzielle als auch qualitative Ziele enthalten. Das schließt den Vorstand der Dussmann Group mit ein. Diese sind nicht notwendigerweise Nachhaltigkeitsziele im engeren Sinn, jedoch ist die Intention hinter den qualitativen Zielvorgaben, das nachhaltige Wirtschaften zu fördern und effektiver zu verankern.

Zur Festlegung von Zielen dient ein Katalog, der unter anderem folgende Kategorien umfasst: Qualitäts- und Hygieneaudits, Reduzierung des durchschnittlichen Kraftstoffverbrauchs, Arbeitsschutzziele, Umsetzung von Maßnahmen zur Verbesserung der Mitarbeiterzufriedenheit sowie Innovationsziele (z. B. Lieferung von Verbesserungsvorschlägen und Nachweise, dass diese nachverfolgt werden). Unsere HR-Organisation berät die Führungskräfte bei der Überführung in konkrete, nachvollziehbare Zielvereinbarungen und entwickelt das gruppenweite Anreizsystem kontinuierlich weiter. Die Zielerreichung wird in erster Linie durch das Aufsichtsgremium gegenüber dem Vorstand nachgehalten und darüber hinaus in der Organisation durch die disziplinarischen Führungskräfte überprüft. Anhand der in den Zielvereinbarungen festgelegten Parameter wird der Zielerreichungsgrad bestimmt, nach dem sich dann die Höhe der variablen Vergütung richtet.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

Leistungsindikator GRI SRS-102-35: Vergütungspolitik

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Vergütungspolitik für das höchste Kontrollorgan und Führungskräfte, aufgeschlüsselt nach folgenden Vergütungsarten:
 - i.** Grundgehalt und variable Vergütung, einschließlich leistungsbasierter Vergütung, aktienbasierter Vergütung, Boni und aufgeschoben oder bedingt zugeteilter Aktien;
 - ii.** Anstellungsprämien oder Zahlungen als Einstellungsanreiz;
 - iii.** Abfindungen;
 - iv.** Rückforderungen;
 - v.** Altersversorgungsleistungen, einschließlich der Unterscheidung zwischen Vorsorgeplänen und Beitragssätzen für das höchste Kontrollorgan, Führungskräfte und alle sonstigen Angestellten.

- b.** wie Leistungskriterien der Vergütungspolitik in Beziehung zu den Zielen des höchsten Kontrollorgans und der Führungskräfte für ökonomische, ökologische und soziale Themen stehen.

Zum *Leistungsindikator GRI SRS-102-35* wird aus Gründen der Vertraulichkeit keine Aussage getroffen.

Leistungsindikator GRI SRS-102-38: Verhältnis der
Jahresgesamtvergütung

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen
offenlegen:

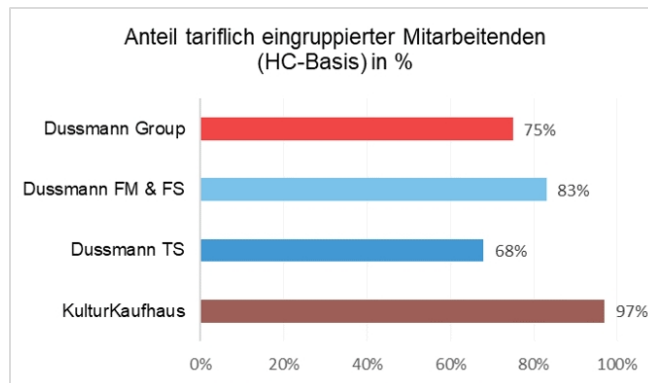
a. Verhältnis der Jahresgesamtvergütung der am höchsten
bezahlten Person der Organisation in jedem einzelnen Land mit
einer wichtigen Betriebsstätte zum Median der
Jahresgesamtvergütung für alle Angestellten (mit Ausnahme der
am höchsten bezahlten Person) im gleichen Land.

Die Dussmann Group hält eine faire und leistungsgerechte Vergütung ihrer Mitarbeitenden für wichtig und selbstverständlich. Der Nachhaltigkeitsaspekt „Faire Vergütung“ wurde im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse sowohl vom Unternehmen als auch von seinen Stakeholdern als relevant bewertet (siehe Kriterium 2). Das drückt sich in angemessener Entlohnung und individuellen Zielvereinbarungen aus.

Die Abteilung Group HR hat eine grundsätzliche Vergütungsstrategie erarbeitet, die bereits weitgehend umgesetzt ist und schrittweise weiterentwickelt wird. Sie beinhaltet unter anderem die Optimierung von Vergütungsstrukturen mit dem Ziel, interne Gerechtigkeit und externe Wettbewerbsfähigkeit sicherzustellen.

Im Rahmen dieser Berichtskampagne wurden Informationen über anwendbare Mindestlöhne und kollektivrechtliche Vereinbarungen systematisch erfasst. Dies ist aufgrund der Heterogenität der Geschäftsbereiche allerdings sehr komplex. Die Kontrolle der Einhaltung des Mindestlohns wird in allen Geschäftsbereichen sichergestellt, teilweise auch mithilfe von digitalen Entgeltsystemen. Zum Leistungsindikator GRI SRS-102-38 werden wir aus Wettbewerbs- und Vertraulichkeitsgründen keine Angaben offenlegen. Unserer Einschätzung nach steht der Aufwand der Datenerhebung dieser Kennzahl in der Dussmann Group nicht im Verhältnis zur begrenzten Aussagekraft.

Aus den erhobenen Daten 2022 ermitteln wir zunächst den Anteil der tariflich eingruppierten Mitarbeitenden* im Verhältnis zur Gesamtzahl der jeweiligen Mitarbeiteranzahl** (HC: Head Counts):



Anmerkung:

* Unter einer Eingruppierung versteht man die Zuordnung des Arbeitnehmers und der von ihm ausgeübten Tätigkeit zu einer Vergütungsgruppe. Sie sind aufgrund ihrer Tätigkeit einer Tarifgruppe innerhalb der Tarifverträge zugeordnet.

** Die Anzahl der Mitarbeitenden zum Stichtag 31.12. des Berichtsjahres.

9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

Das Unternehmen legt offen, wie gesellschaftliche und wirtschaftlich relevante Anspruchsgruppen identifiziert und in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden. Es legt offen, ob und wie ein kontinuierlicher Dialog mit ihnen gepflegt und seine Ergebnisse in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden.

Die Identifikation wesentlicher Anspruchsgruppen (Stakeholder) und deren Anforderungen erfolgt kontinuierlich im Rahmen unserer zertifizierten Managementsysteme. Die Erfassung und Dokumentation findet auf Gesellschaftsebene statt. Im Ergebnis dessen sind unsere wesentlichen Stakeholder Mitarbeitende, potenzielle Arbeitskräfte und Bewerbende, Kunden, Management, Lieferanten, Subunternehmer, Auftraggeber, Arbeitnehmervertretungen und Verbände. Hinzu kommen Städte und Kommunen, Parteien, Aufsichtsbehörden, wissenschaftliche Einrichtungen, Banken, NGOs (Nichtregierungsorganisation) und Medien. Mit ihnen steht die Dussmann Group in regelmäßigem und engem Austausch im Rahmen des Geschäftsalltags. Außerdem dienen Messen, Tagungen, Konferenzen sowie andere Branchenformate dazu, Themen und Erwartungshaltungen zu besprechen und Lösungen zu entwickeln.

Im Rahmen der Analyse wesentlicher Themen werden Nachhaltigkeitsaspekte sowohl aus Sicht der Dussmann Group als auch aus der Perspektive der internen und externen Stakeholder bewertet. Neben den Auswirkungen der Nachhaltigkeitsaspekte auf unsere Geschäftstätigkeit sowie den Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf Umwelt und Gesellschaft, berücksichtigen wir

insbesondere jene Themen, welche die Entscheidungen und Erwartungen unserer Stakeholder wesentlich beeinflussen.

Die Ergebnisse dieses Prozesses fließen in die Bewertung relevanter Nachhaltigkeitsaspekte und in die Ableitung von Zielen und Maßnahmen sowie ihre Priorisierung ein (siehe Kriterien 2-3).

Neben den täglichen Geschäftskontakten und den Erfahrungswerten aus Kooperationen und Dialogformaten wurden Nachhaltigkeitsaspekte auch im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse aus der Perspektive der Stakeholder bewertet und zusammengeführt. Eine Konsolidierung auf Group-Ebene wird jedoch durch die Heterogenität der Unternehmungen, Branchen, Märkte und Themen erschwert. Die hier und in Kriterium 2 genannten Themen können insofern nur Annäherungen sein.

Mit Blick auf die internen Stakeholder wurde Ende 2020 erstmals eine globale Mitarbeiterbefragung durchgeführt. Die Auswertung der Ergebnisse und die Umsetzung von relevanten Maßnahmen daraus stellten im Berichtsjahr 2021 einen wesentlichen Meilenstein im sozialen Bereich dar. Als ein zentrales nicht-finanzielles Ziel wurde in den Landesgesellschaften jeweils die Umsetzung von Maßnahmen, die aus der Mitarbeiterbefragung abgeleitet worden waren, in den Fokus für die oberen Führungskräfte genommen. Für das Jahr 2024 ist eine weitere gruppenweite Mitarbeiterbefragung geplant, um die Fortschritte und gegebenenfalls weitere Maßnahmen zu ermitteln.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

Leistungsindikator GRI SRS-102-44: Wichtige Themen und Anliegen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** wichtige, im Rahmen der Einbindung der Stakeholder geäußerte Themen und Anliegen, unter anderem:
 - i.** wie die Organisation auf diese wichtigen Themen und Anliegen – auch über ihre Berichterstattung – reagiert hat;
 - ii.** die Stakeholder-Gruppen, die die wichtigen Themen und Anliegen im Einzelnen geäußert haben.

Anforderungen interessierter Parteien (interne und externe Stakeholder) werden im Rahmen der Umsetzung der integrierten Managementsysteme systematisch erfasst und nach definierten Relevanzkriterien analysiert. In laufenden Gesprächen mit den einzelnen Stakeholder-Gruppen werden spezifische Themen und Anliegen abgefragt, konkretisiert und aktualisiert. Dies erlaubt uns, mögliche wesentliche Themen aus der Stakeholder-Perspektive zu

betrachten und zu berücksichtigen. Dabei spielen sowohl die lokalen Umgebungsbedingungen als auch die Geschäftsfelder eine relevante Rolle. Daraus folgt die nachfolgend dargestellte Group-Perspektive, die sich im Berichtsjahr nicht wesentlich vom Vorjahr unterscheidet.

Für die Mitarbeitenden der Dussmann Group sind Arbeits- und Gesundheitsschutz, gute Arbeitsbedingungen, Entwicklungsperspektiven in der Aus- und Weiterbildung sowie eine faire Vergütung zentrale Anliegen. Auch für Bewerberinnen und Bewerber sowie potenzielle Arbeitskräfte haben diese Aspekte Priorität. Darüber hinaus möchte diese Stakeholder-Gruppe über wichtige Informationen zum Unternehmen und zur strategischen Ausrichtung informiert werden.

Beispiele dafür waren 2022 die Kommunikation zu den aktualisierten Nachhaltigkeitszielen sowie der DNK-Bericht 2021 zu den Ergebnissen des Geschäftsjahres. Großer Informationsbedarf bei den Mitarbeitenden bestand auch zum Krieg zwischen Russland und der Ukraine, zur Digitalisierungsstrategie sowie zu den Themen Datenschutz und IT-Sicherheit (Homeoffice). Weitere Themenschwerpunkte in der Mitarbeiterkommunikation waren das neue Frauenförderprogramm der Dussmann Group sowie der erste Themenmonat „Nachhaltigkeit/ESG“. Hierfür hat die Abteilung Group Communications erstmals Kennzahlen zu den Kommunikationsaktivitäten erhoben. In diesem Themenmonat wurden 20 Artikel explizit zum Thema Nachhaltigkeit/ESG für Mitarbeitende publiziert, sieben dieser Artikel wurden zusätzlich über Social-Media-Kanäle extern verbreitet. Für das kommende Jahr plant der Bereich die Entwicklung eines standardisierten Verfahrens zur jahresübergreifenden Erhebung von ESG-Kennzahlen zu den Kommunikationsaktivitäten.

Für unsere Kunden ist entscheidend, dass wir die von ihnen beauftragten Dienstleistungen zuverlässig, in hoher Service- und Produktqualität und damit werterhaltend erbringen. Eine Zufriedenheitsbefragung unserer Auftraggeber ist die Basis für die Ermittlung des Qualitätslevels unserer Dienstleistungen. Daher ist diese Befragung elementar und Teil der Regelkommunikation mit unseren Kunden und führt bei Auffälligkeiten zu Optimierungen unserer Prozesse. Hierbei spielen „Best-Practice“ und „Lessons Learned“ eine wesentliche Rolle.

Im Nachhaltigkeitskontext spielen, in Bezug auf unsere Leistungserbringung, für unsere Kunden diverse ESG-Themen eine wesentliche Rolle. Insbesondere sind dabei Aspekte wie klimarelevante Emissionen, Arbeits- und Gesundheitsschutz, sowie Digitalisierung von Bedeutung. In dem Zusammenhang erwarten sie im Rahmen der partnerschaftlichen Zusammenarbeit proaktive Service- und Produktinnovationen.

Lieferanten bewerten faire Geschäftsprozesse in der Lieferkette, Anti-Korruption und Compliance besonders hoch. Sofern sich in der gesamten

Prozesskette vom Lieferanten bis zu unseren Dienstleistungsprozessen Potenziale zur CO₂-Reduktion oder anderer Aspekte zeigen, gehen wir in die gemeinsame Suche und Entwicklung von Alternativen oder Neuerungen, um so einen verbesserten Leistungsprozess einzuführen. Hierzu haben im Berichtsjahr erste intensive Gespräche stattgefunden.

Arbeitnehmervertretungen formulieren Erwartungen an ihren Arbeitgeber insbesondere zu den Aspekten faire Vergütung sowie Mitarbeiterbindung.

Medien verschiedener Genres informieren wir regelmäßig aktiv über relevante, aktuelle Themen und beantworten Anfragen – zum Beispiel zu den Themen Ernährungswende (Eröffnung des europaweit ersten Planet!based-Restaurants „Ursprung“), Schulverpflegung (vollwertige Ernährung von Kindern) oder Energieeinsparung in der Gebäudetechnik. In der Corona-Pandemie sind die Anforderungen dieser Stakeholder gestiegen. Auch im Jahr 2022 gab es weiterhin Anfragen verschiedener Medien zu Corona-Fällen in den Pflegeeinrichtungen von Kursana. Themen waren in der Regel aktuelle Fallzahlen sowie Maßnahmen zum Infektionsschutz. Unser Anspruch ist hierbei, alle Anfragen transparent zu beantworten.

Nichtregierungsorganisationen (NGOs) übermitteln ihre Anforderungen ebenfalls an uns. Mit der Tierschutzorganisation „Albert Schweitzer Stiftung“ stehen wir in einem aktiven Dialog zum europaweiten Beitritt zur Masthuhn-Initiative. Ziel dieser Initiative ist es, die Verbesserung der Haltungsbedingungen in der Hühnermast bis 2026 durchzusetzen. Unsere Unterstützung konnten wir für Dussmann in Deutschland und Österreich unmittelbar zusagen. Die Möglichkeiten, aber auch die Grenzen, die Unterstützung auf andere Gesellschaften auszuweiten, und die Entwicklung der ESG-Strategie der Dussmann Group, standen dabei im Mittelpunkt des aktiven Dialogs im Berichtsjahr.

Für Verbände sind Diversität und Anti-Diskriminierung, Aus- und Weiterbildung und ein fairer Wettbewerb wesentliche Nachhaltigkeitsaspekte im Hinblick auf die Aktivitäten der Dussmann Group. Die Entwicklung von Service- und Produktinnovationen haben zunehmende Bedeutung für diese Stakeholder-Gruppe.

10. Innovations- und Produktmanagement

Das Unternehmen legt offen, wie es durch geeignete Prozesse dazu beiträgt, dass Innovationen bei Produkten und Dienstleistungen die Nachhaltigkeit bei der eigenen Ressourcennutzung und bei Nutzern verbessern. Ebenso wird für die wesentlichen Produkte und Dienstleistungen dargelegt, ob und wie deren aktuelle und zukünftige Wirkung in der Wertschöpfungskette und im Produktlebenszyklus bewertet wird.

Als globales Dienstleistungsunternehmen ist unsere Servicequalität und die dadurch generierte Kundenzufriedenheit in besonderem Maße erfolgsentscheidend. Die Weiterentwicklung und Verbesserung bestehender Angebote sowie die Entwicklung nachhaltiger Dienstleistungen und Produkte im Bereich Food Services nimmt einen entsprechend großen Raum ein.

Nachhaltige Innovationen zielen in der Regel darauf ab, Prozesse für unsere Kunden ressourcenschonender, effizienter und damit kostengünstiger abzubilden, so zum Beispiel im Bereich der Gebäudetechnik und -reinigung, im Bereich der Food Services oder im Sicherheitsdienst. Darüber hinaus sind die Unternehmen der Dussmann Group bestrebt, vor- und nachgelagerte Stufen der Wertschöpfungskette mit Innovationen zu bedienen und in das Produktangebot zu integrieren.

Wir setzen dabei stark auf Eigenentwicklung der jeweiligen Tochterunternehmen und Servicesparten, welche die speziellen Kundenbedarfe und Marktanforderungen am besten kennen. Unsere Produktentwicklung und -innovation im Bereich Food Services hat zahlreiche Facetten. In der Angebots- und Menüentwicklung achten wir nicht nur auf die Verwendung möglichst regionaler Produkte, sondern auch auf die CO₂-Bilanz der Produkte. Durch eigens entwickelte Catering-Apps für den Endkunden, zum Beispiel der Delightful-App oder die Italienische App „Cosa Mangio Oggi“, können sich unsere Tischgäste digital über das Cateringangebot informieren sowie Nährwerte, Abfallvolumina in den Küchen und weitere nachhaltigkeitsrelevante Informationen abrufen.

2022 haben wir unsere neu entwickelte Planet!Based-Strategie im Restaurant „Ursprung“ im Dussmann-Haus erfolgreich eingeführt, als „Europas erstes Planet!Based-Restaurant“. Hierbei handelt es sich um ein Nachhaltigkeits-Konzept, das wir nach und nach in die Gemeinschaftsverpflegung bringen möchten (Rezepturen auf Basis der Planetary-Health-Diet & Smart Proteins). Neben weiteren innovativen Ansätzen konnten unsere Kollegen aus dem Food Service Innovation Lab auch eine Smart Cloud Canteen Solution in einem ersten Pilotprojekt in Deutschland implementieren. In diesem Foodservice-Businessmodell bieten wir Kunden ohne Zentralküche bzw. Küche vor Ort einen

individuellen Kantinen- & Foodservice an. Das weiterentwickelte, digitale kamerabasierte Bezahlssystem zum kontaktlosen Bezahlen konnten wir erfolgreich, länderübergreifend in zwei Ländern pilotieren. Von der Prozessoptimierung und Zeitersparnis überzeugt, ermöglichen wir unseren Kunden und ihren Tischgästen so eine effiziente Essensausgabe von täglich rund 400 bis 500 Mahlzeiten.

Im Bereich Reinigung haben wir ein besonderes Augenmerk auf autonomes Reinigen gelegt, mit dem Ziel, ressourcenschonende, qualitativ stetige und kostenoptimierte Reinigungsleistungen anzubieten. Diese entwickeln wir kontinuierlich weiter, indem wir die Anwendung auf unterschiedlichsten Flächen und für verschiedenste Materialien prüfen, zum Beispiel in großen Logistikhallen oder in besonders hygienekritischen Einrichtungen wie Krankenhäusern.

Ein weiterer Schwerpunkt ist die Erforschung und Erprobung alternativer Reinigungsmitteln (z. B. Bakterien-basierte Reinigungsmittel oder die Reinigung mit ozonisiertem Wasser), um den Einsatz der klassischen Reinigungskemie zu reduzieren.

Mit Blick auf die Aktivitäten in Deutschland gibt es zentrale Organisationen, die aktiv nach neuen Lösungen suchen, um die Nachhaltigkeitsleistung zu verbessern, zum Beispiel im Rahmen der Initiative „[United against Waste](#)“ (siehe Kriterium 3) oder der CO₂-Footprint Reinigungsmittel-Navigator. Dies steht im Einklang mit SDG 13 „Maßnahmen zum Klimaschutz“, das Mechanismen und Kapazitäten zur Bekämpfung des Klimawandels und seiner Auswirkungen umfasst.

Über die sozialen und ökologischen Auswirkungen der Geschäftstätigkeit der Unternehmen der Dussmann Group haben wir bereits berichtet (siehe Kriterien 1-4). Als eine der Leitplanken bei unseren Innovationsanstrengungen gilt bei uns, die mittelbaren oder unmittelbaren negativen Auswirkungen zu verringern, beziehungsweise positive Einflüsse auf Umwelt und Gesellschaft zu fördern. Dies wird durch Effizienzgewinne, ressourcenschonende Verfahren und einen sensiblen Umgang mit Rohstoffen und Verbräuchen innerhalb der eigenen Geschäftstätigkeit sowie durch eine indirekte Einflussnahme durch begleitende Beratung unserer Kunden erreicht.

Mitarbeitende werden über Neuentwicklungen mit Hilfe von Kommunikationskaskaden sowie durch regelmäßige interne Kommunikation über unser Mitarbeiterportal myDussmann, das Intranet oder Roadshows informiert und eingebunden. Im Rahmen der Group-Strategie sind Technologie und Innovation strategische Eckpfeiler für die Weiterentwicklung der Dussmann Group. Um diese Entwicklung konsequent voranzutreiben, beabsichtigen wir, den übergreifenden Austausch zu Innovationsprojekten auch in den nächsten Jahren weiter zu fördern. Das im Jahr 2021 eingerichtete Innovation Board auf

Group-Ebene verstärkt und fördert die Innovationskraft der Dussmann Group firmenübergreifend. Im Jahr 2022 fanden regelmäßig Innovation Board-Meetings statt, in denen neue Technologien und Services durch die Tochtergesellschaften vorgestellt und aktiv diskutiert wurden. Wesentliche Themen waren zum Beispiel das Customer Satisfaction Management oder auch sprachgesteuerte Anwendungen in Hotel, Flughafen und Seniorenheimen. Erste Projekte, die aus dem Innovation Board heraus initiiert wurden, konnten in diesem Jahr erfolgreich zum Abschluss gebracht werden.

Beispiele dafür sind:

- Building Monitoring Toolbox (Level I): Die Machbarkeitsstudie zur Nachverfolgung, Überwachung und Analyse wesentlicher Energiedaten eines Gebäudes mit einem Minimum an zusätzlicher Hardware-Installation wurde im Berichtsjahr 2022 abgeschlossen. Das Folgeprojekt (Level II) zur Produktentwicklung und Kommerzialisierung ist für 2023 geplant.
- „Cleaning on demand“ (sensorbasiert): Eigenentwicklung eines Datenübertragungs- und Analysekonzepts in Verbindung mit einer App inkl. Sensoren mit Photovoltaik-Modulen, die dadurch keinen Anschluss an die Spannungsversorgung oder etwa Batterien benötigen (Cloud-Lösung, eingebettet in Dussmann-IT-Infrastruktur). Dabei tauschten sich die Gesellschaften der Dussmann Group unter anderem zu bereits gesammelten Test- und Betriebserfahrungen aus.

In jedem Jahr investiert die Dussmann Group einen Teil ihres Gesamtbudgets in Innovationsprojekte aus verschiedenen Kategorien, zum Beispiel:

- die Entwicklung, Verbesserung oder Einführung neuer Technologien (zum Beispiel Überwachungsdrohnen, Reinigungsroboter oder Gebäudeüberwachungssysteme),
- die Einführung neuer Dienstleistungen oder neuer innovativer Vertriebswege, Kundenmanagement, Kundenkommunikation, Customer Co-Creation (zum Beispiel die Entwicklung einer hochmodernen E-Commerce-Plattform), Initiativen zur Analyse und zum besseren Verständnis wichtiger digitaler Trends in unseren Geschäftsbereichen (zum Beispiel Data Analytics, Datenplattformen, Sensortests zum Aufbau einer geeigneten Dateninfrastruktur für die Anwendungen).

Durch den Fokus auf Investitionen in Innovationsprojekte mit Nachhaltigkeitsbezug gelingt die Förderung neuer Technologien und der Übergang in die Nutzungsphase. Nicht zuletzt durch diese Innovationskraft soll der Übergang von der Kohlenstoffabhängigkeit zu nachhaltigen Alternativen umgesetzt werden, was eine umfassende Kenntnis des CO₂-Fußabdrucks der Dienstleistungserbringung voraussetzt.

Die Innovationsprojekte, die im Jahr 2022 in den einzelnen Ländergesellschaften durchgeführt wurden, sind zum Beispiel

- „Dussmann Port“: Modernisierung der Netzwerkinfrastruktur
- Digitalisierungsprojekte: Implementierung von verschiedenen Softwaresystemen zur Umsetzung papierloser Prozesse
- Einsatz von Robotic Process Automation (RPA) zur Prüfung und Validierung von COVID-Zertifikaten
- Beschaffung von umweltfreundlichen Reinigungsgeräten (unter anderem Reinigungsrobotik)

Der Anteil der Investitionsausgaben in Innovationsprojekte, der lokal von den einzelnen Gesellschaften in umweltfreundliche Geräte investiert wird, ist nachstehend aufgelistet:

Umweltinvestitionsrate (lokal) (%)		
Berichtsjahr	2022	2021
Dussmann FM & FS	55,0	9,5
Dussmann TS	18,5	36,9
KulturKaufhaus	20,5	100

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11

Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen.

(Hinweis: der Indikator ist auch bei einer Berichterstattung nach GRI SRS zu berichten)

Investitionen im Sinne dieses Leistungsindikators finden in äußerst geringem Umfang statt (weniger als 0,5% der Bilanzsumme). Aktuell gibt es für diese keine Auswahlprüfung nach Umwelt- oder Sozialfaktoren.

KRITERIEN 11–20: Nachhaltigkeitsaspekte

Kriterien 11–13 zu UMWELTBELANGEN

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

Das Unternehmen legt offen, in welchem Umfang natürliche Ressourcen für die Geschäftstätigkeit in Anspruch genommen werden. Infrage kommen hier Materialien sowie der Input und Output von Wasser, Boden, Abfall, Energie, Fläche, Biodiversität sowie Emissionen für den Lebenszyklus von Produkten und Dienstleistungen.

Die Dussmann Group und ihre Tochtergesellschaften sind überwiegend im Dienstleistungsbereich tätig. Der Anteil eigener Produktionsprozesse ist sehr niedrig. Im Vergleich zum produzierenden Gewerbe sind Ressourcenverbräuche und damit verbundene Umweltauswirkungen als vergleichsweise gering zu betrachten. Den Schutz der Umwelt und die bestmögliche Vermeidung von negativen Auswirkungen erreichen wir durch eine kontinuierliche Minimierung unseres Energie-, Material- und Ressourcenverbrauchs und durch die Reduzierung der Abfallmengen sowie durch den Einsatz von umweltschonenden Produkten. Dies alles gelingt uns allerdings nur in enger Zusammenarbeit mit unseren Kunden auf Basis eines gemeinsamen, ganzheitlichen Nachhaltigkeitsverständnisses.

Ressourcenverbräuche fallen vor allem als Kraftstoffe (Benzin, Diesel) für den Fuhrpark sowie beim Betrieb eigener oder gemieteter Gebäude (Energie, Wasser, Abfall) an. Darüber hinaus entstehen Verbräuche bei der Dienstleistungserbringung bei unseren Kunden (siehe Kriterien 1-4 und Kriterium 10). Wasser, Chemikalien und Kunststoffe sind wesentliche Ressourcen, die im Rahmen des Gebäudemanagements verwendet werden. Innerhalb der Food Services sind Verpackungsmaterialien und (Lebensmittel-)Abfälle von hoher Bedeutung. Des Weiteren stellen Reinigungschemie, Öle, Schmiermittel und andere Materialien, die bei der Wartung technischer Anlagen und Beleuchtungen verwendet werden, kritische Ressourcen dar.

Detaillierte Informationen und Angaben zum Umfang der genutzten natürlichen Ressourcen sind unter den Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 und 12 aufgeführt. Die Erfassung von umweltbezogenen Leistungsindikatoren konnten wir im Berichtsjahr mit der Ausweitung unserer Software-Lösung zur

Datenerfassung und -auswertung weiter ausbauen. Gleichzeitig haben wir den Indikatoren-Katalog erweitert. Durch die Erfassung wesentlicher Parameter konnten wir unsere Entwicklung transparent darstellen und maßgeblich dazu beitragen, quantifizierbare Ziele abzuleiten (siehe Kriterium 3). Der dafür verwendete Kennzahlenkatalog und die Definitionen werden regelmäßig überprüft und gegebenenfalls ergänzt oder aktualisiert.

12. Ressourcenmanagement

Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und quantitativen Ziele es sich für seine Ressourceneffizienz, insbesondere den Einsatz erneuerbarer Energien, die Steigerung der Rohstoffproduktivität und die Verringerung der Inanspruchnahme von Ökosystemdienstleistungen gesetzt hat, welche Maßnahmen und Strategien es hierzu verfolgt, wie diese erfüllt wurden bzw. in Zukunft erfüllt werden sollen und wo es Risiken sieht.

Ein sensibler Umgang mit Rohstoffen ist für die Dussmann Group von besonders hohem Stellenwert. Hohe Qualität in der Leistungserbringung bedeutet hierbei sowohl eine Sensibilität und Fürsorge gegenüber den Objekten (zum Beispiel Werterhalt im Gebäudemanagement sowie in Food Services) als auch gegenüber Menschen (Integrität in der Pflege und Kinderbetreuung). Aus dieser Perspektive heraus unterliegt auch die Nutzung der dafür erforderlichen Ressourcen einer besonderen Bewertung.

Im Zuge unserer ESG-Strategie haben wir langfristige, gruppenweite Zielperspektiven formuliert. Für das Berichtsjahr 2022 konnten wir uns auf Gruppenebene erstmalig quantitative Ziele im Bereich Umwelt setzen. In welchem Maße diese Ziele erreicht wurden, berichten wir in Kriterium 3. Auf diese Weise bilden wir eine solide Grundlage für unser Nachhaltigkeitsmanagement auf lokaler und globaler Ebene und stellen damit die Umsetzung innerhalb des Konzerns sicher. Ein besonderer Schwerpunkt liegt dabei auf der Ermittlung unseres CO₂-Fußabdrucks nach GHG-Protokoll in Scope 1 und 2 sowie der Ableitung eines realistischen Reduktionspfades. Die Entwicklung und der Einsatz von umweltfreundlichen Materialien und Arbeitsmitteln sollen dies unterstützen. Dafür haben wir uns auf Gruppenebene ein Ziel für den Anteil umweltfreundlicher Chemikalien gesetzt:

Ziel: Anteil umweltfreundlicher Materialien erhöhen				
KPI: Prozentsatz umweltfreundlicher Chemikalien (%)				
	Ziel 2022	Wert 2022	Abweichung	Ziel 2023
Dussmann Group	25	32	28%	35
Dussmann FM & FS	24	31	29%	34
Dussmann TS	n.a.	54	/	55
Care & Kids	n.a.	n.a.	/	n.a.
KulturKaufhaus	n.a.	n.a.	/	n.a.

Außerdem treiben wir ressourcen- und energieeffiziente Innovationen aktiv voran mit dem Ziel, unsere Umwelt- und Energieleistung fortlaufend zu verbessern und einen positiven Beitrag für die Umweltleistung unserer Kunden zu erbringen. Durch den Einsatz einer Software-Lösung können wir quantitative Umweltleistungsindikatoren effizient erfassen und auswerten. Die Kennzahlen geben dabei Aufschluss über unsere ESG-Leistung, messen den Stand der Zielerreichung und helfen dabei, Verbesserungs- und insbesondere Einsparpotenziale zu identifizieren.

Durch die Umsetzung von Energieeinsparungsmaßnahmen wird die Energieeffizienz überprüft und gefördert. Die Quantifizierung dieser Einspareffekte und wie sich unsere Maßnahmen konkret auf unsere Umweltleistung auswirken, ist durch die intern definierten Leistungsindikatoren messbar.

Für unsere Kunden sind wir mit „Chargemaker“ und Dussmann Mobility Services seit 2020 im Bereich E-Ladeinfrastruktur tätig und wollen nachhaltige Mobilitätskonzepte entwickeln und vorantreiben. Auch intern spielt nachhaltige Mobilität eine wichtige Rolle: Im Rahmen der Firmenfahrzeugetrichtlinie wird der Schadstoffausstoß berücksichtigt und geregelt; die Nutzung emissionsfreundlicher Fahrzeuge ist an Mitarbeitervorteile gekoppelt. Ziel ist es, unseren Fuhrpark klimafreundlicher zu gestalten und damit fossile Kraftstoffverbräuche sowie CO₂-Emissionen deutlich zu senken.

Über wesentliche umweltbezogene Risiken der Geschäftstätigkeit wird bereits in Kriterium 2 zur Wesentlichkeit berichtet.

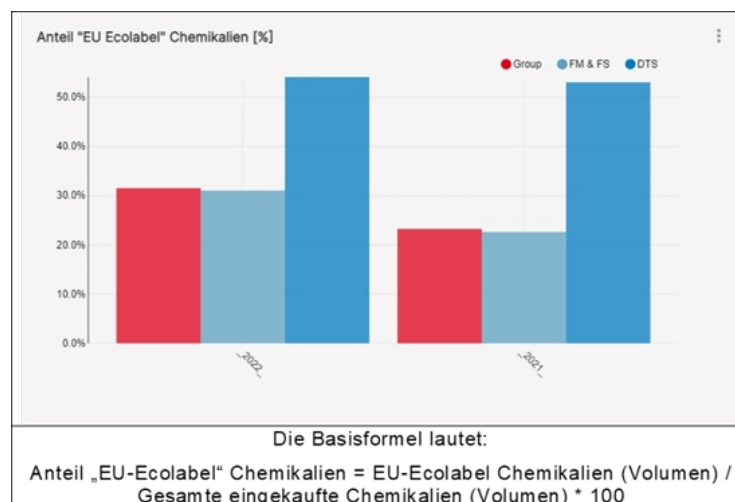
Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

Leistungsindikator GRI SRS-301-1: Eingesetzte Materialien
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Gesamtgewicht oder -volumen der Materialien, die zur Herstellung und Verpackung der wichtigsten Produkte und Dienstleistungen der Organisation während des Berichtszeitraums verwendet wurden, nach:
- i.** eingesetzten nicht erneuerbaren Materialien;
 - ii.** eingesetzten erneuerbaren Materialien.

Im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit als Dienstleistungsunternehmen ist der Einsatz von Materialien zur Herstellung und Verpackung von Produkten nur in geringem Umfang relevant. Bei unseren Beschaffungsprozessen achten wir auf die Verwendung von ressourcenschonenden Verpackungsmaterialien. Eine mengenmäßige Übersicht der verbrauchten Rohstoffe und eingesetzten Materialien liegt konsolidiert für Chemikalien vor.

Chemikalieneinsatz



Berichtsjahr	Chemikalien (in Tsd. Liter)		davon umweltfreundliche Chemikalien* (in Tsd. Liter)		Anteil umweltfreundliche Chemikalien (in %)	
	2022	2021	2022	2021	2022	2021
Dussmann Group	3.779	4.296	1.192	998	31,6	23,2
Dussmann FM & FS	3.697	4.210	1.148	952	31,0	22,6
Dussmann TS	82	87	44	46	54,1	53,0

Anmerkungen:

* Umweltfreundliche Chemikalien, die zur Durchführung unserer Kernprozesse verwendet werden und die mit dem EU Ecolabel (oder vergleichbar) gekennzeichnet und zertifiziert sind. Dies bestätigt die Einhaltung der Umweltkriterien des EU Ecolabels-Umweltzeichens, das für Produkte und Dienstleistungen vergeben wird, die während ihres gesamten Lebenszyklus hohe Umweltstandards erfüllen. Mehr Informationen: <https://ec.europa.eu/environment/ecolabel/eu-ecolabel-for-businesses.html>.

Durch die verbindliche Einführung von Zielsetzungen im Umweltbereich ist ein weiterer Schritt zu einer systematischen Erfassung vollzogen. Seit 2021 können wir das Gesamtgewicht der für Verpackungszwecke eingesetzten Materialien für alle unsere Dienstleistungen getrennt nach erneuerbaren und wiederverwendbaren Materialien erfassen und darstellen. Diese neue Datenerhebung wird in den nachfolgenden Jahren weiter optimiert, vor allem im Hinblick auf Definitionen und Anwendbarkeit in den einzelnen Geschäftsbereichen.

Berichtsjahr	Dussmann Group	
	2022	2021
Für Verpackung verwendete Materialien (Gesamt) – Alle Leistungen (t)	1.987,60	591,3
Für Verpackung verwendete erneuerbare Materialien – Alle Leistungen (t)	98	13
Für Verpackung verwendete wiederverwendbare Materialien – Alle Leistungen (t)	10,2	10,3
Anteil erneuerbarer/ wiederverwendbarer Materialien für Verpackung (%)	7,1	3,9

Wir streben an, den Prozentsatz der Verwendung von nachhaltigen Materialien zu steigern (siehe Kriterium 3).

Leistungsindikator GRI SRS-302-1: Energieverbrauch
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus nicht erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.

b. Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.

c. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen den gesamten:

- i.** Stromverbrauch
- ii.** Heizenergieverbrauch
- iii.** Kühlenergieverbrauch
- iv.** Dampfverbrauch

d. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen die/den gesamte(n):

- i.** verkauften Strom
- ii.** verkaufte Heizungsenergie
- iii.** verkaufte Kühlenergie
- iv.** verkauften Dampf

e. Gesamten Energieverbrauch innerhalb der Organisation in Joule oder deren Vielfachen.

f. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

g. Quelle für die verwendeten Umrechnungsfaktoren.

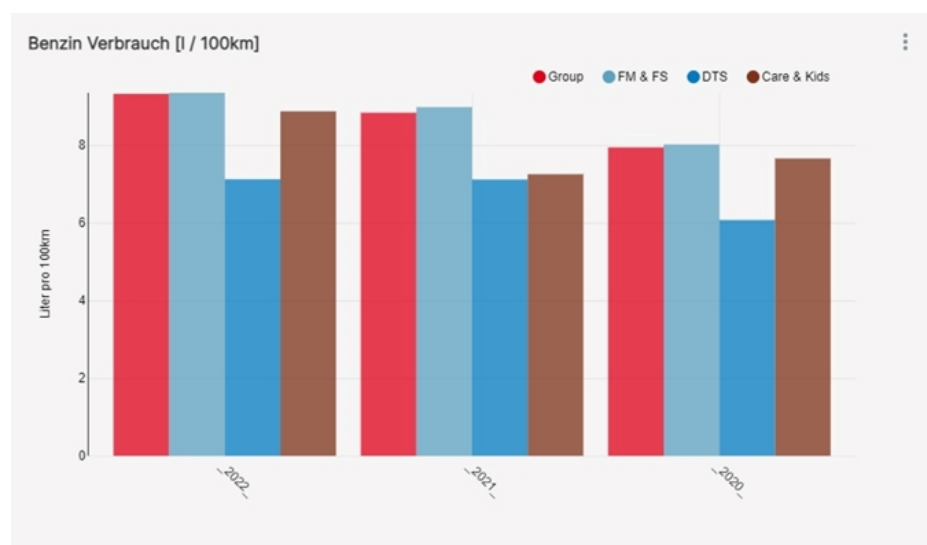
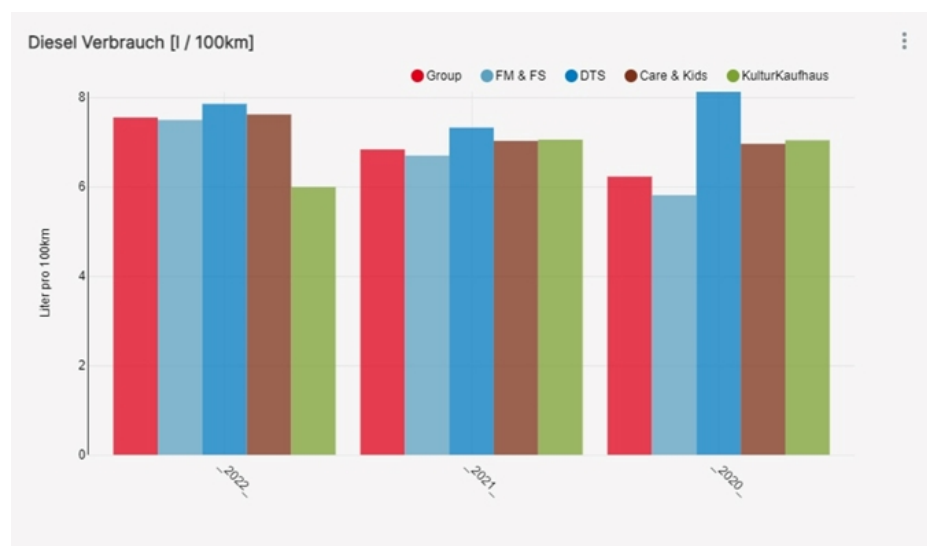
Im Berichtsjahr 2022 wurden konsolidierte Daten für die gesamte Dussmann Group gesammelt. Wir konnten die Datenstruktur durch die Ausweitung des Software-Systems (Quentic) weiter verbessern und Erhebungsmethoden vereinheitlichen, um Vergleichbarkeit, Konsistenz und Datenqualität zu gewährleisten.

a. Kraftstoffverbrauch

Für die im Berichtsjahr 2022 im Rahmen des Fuhrparks anfallenden Kraftstoffe betrug der Verbrauch:

Berichtsjahr	Dussmann Group			Dussmann FM & FS			Dussmann TS			Care & Kids			KulturKaufhaus		
	2022	2021	2020	2022	2021	2020	2022	2021	2020	2022	2021	2020	2022	2021	2020
Diesel (in Tausend l)	6.209	5.487	5.199	4.988	4.422	4.148	1.031	871	863	157	166	164	5	4	3
Dieselinverbrauch pro 100km (l/100km)	7,55	6,84	6,23	7,5	6,7	5,81	7,86	7,33	8,13	7,62	7,03	6,96	6	7,06	7,04
Diesel (in MWh)	61.842	54.653	52.150	49.677	44.040	41.602	10.268	8.677	8.653	1.564	1.656	1.643	48	41	30
Benzin (in Tausend l)	1.020	816	702	1.000	776	676	7	22	16	11	16	12	0	0	0
Benzinverbrauch pro 100km (l/100km)	9,32	8,84	7,94	9,35	8,98	8,02	7,12	7,12	6,07	8,87	7,25	7,66	0	0	0
Benzin (in MWh)	9.200	7.358	6.476	9.023	7.004	6.235	65	200	135	102	145	107	0	0	0
andere nicht-erneuerbare Kraftstoffe (in MWh)	601	625	N/A	601	625	N/A	0	0	0	0	0	N/A	0	0	0
Gesamt Fuhrpark (in MWh)	71.644	62.636	58.627	59.302	51.669	47.837	10.333	8.877	8.788	1.665	1.800	1.750	48	41	30

Für den Diesel- und Benzinverbrauch ergaben sich folgende Verbrauchswerte in Liter pro 100 km:



c.i. Stromverbrauch

Der Gesamtstromverbrauch der Dussmann Group, aufgeteilt nach Energiearten (erneuerbar oder konventionell) und Organisationseinheiten, ist nachfolgend dargestellt:

Berichtsjahr	Stromverbrauch konventionell (MWh)		Stromverbrauch erneuerbar (100%) (MWh)				Gesamtstromverbrauch (MWh)	
	2022	2021	2022	Anteil 2022	2021	Anteil 2021	2022	2021
Dussmann Group	37.618	37.747*	9.735	21%	7.202	16%	47.353	44.949*
Dussmann FM & FS	10.574	9.970*	7.349	41%	4.955	33%	17.923	14.926*
Dussmann TS	563	563	29,3	5%	0,2	0%	592	563
Care & Kids	26.449	27.214	0	0%	0	0%	26.449	27.214
KulturKaufhaus	0	0	1.191	100%	1.066	100%	1.191	1.066

Anmerkungen:

* Korrektur des Vorjahreswertes

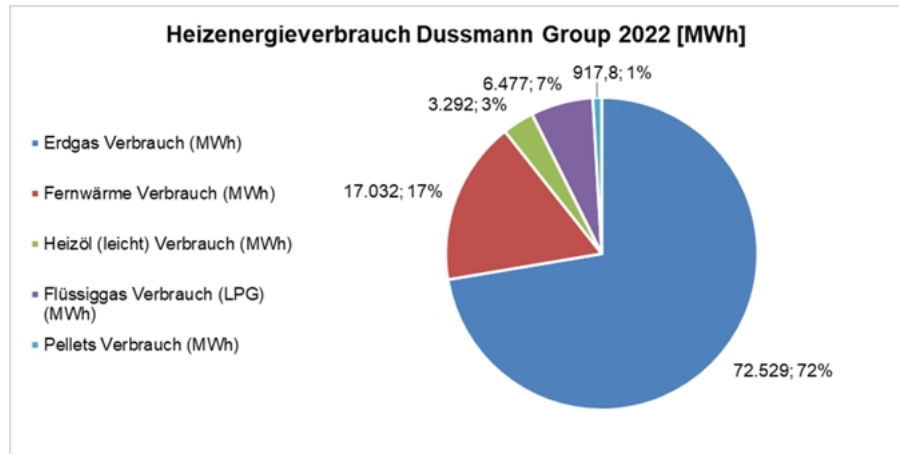
c.ii. Heizenergieverbrauch

Der Gesamtheizenergieverbrauch (Fernwärme, Erdgas, Heizöl leicht, Flüssiggas, Pellets) der Dussmann Group, aufgeteilt nach Organisationseinheiten, stellt sich wie folgt dar:

Berichtsjahr	Gesamtheizenergieverbrauch (MWh)	
	2022	2021
Dussmann Group	100.249	103.851
Dussmann FM & FS	32.699	24.933
Dussmann TS	810	1.192
Care & Kids	65.156	76.259
KulturKaufhaus	723	706

Der Gesamtheizenergieverbrauch schlüsselt sich wie folgt auf:

Berichtsjahr	Erdgas Verbrauch (MWh)		Fernwärme Verbrauch (MWh)		Pellets Verbrauch (MWh)		Heizöl (leicht) Verbrauch (MWh)		Flüssiggas Verbrauch (LPG) (MWh)	
	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021
Dussmann Group	72.529	79.451	17.032	16.901	918	1.234	3.292	3.025	6.477	3.241
Dussmann FM & FS	21.838	20.296	1.373	1.373	0	0	1.094	194	6.214	3.070
Dussmann TS	691	659	7	104	0	0	104	428	0	0
Care & Kids	50.000	58.495	11.889	13.957	911	1.234	2.093	2.403	263	170
KulturKaufhaus	0	0	723	706	0	0	0	0	0	0



d.i. Verkaufter Strom

Der im Berichtsjahr 2022 an Dritte verkaufte Strom beträgt 238.971 KWh.

e. Gesamter Energieverbrauch

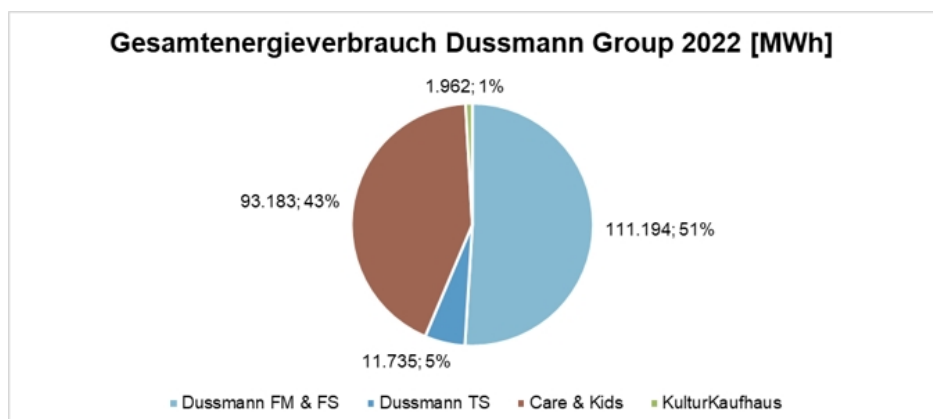
Im Berichtszeitraum erfolgte eine globale Erfassung des Gesamtenergieverbrauchs (Kraftstoffe + Stromverbrauch + Heizenergie):

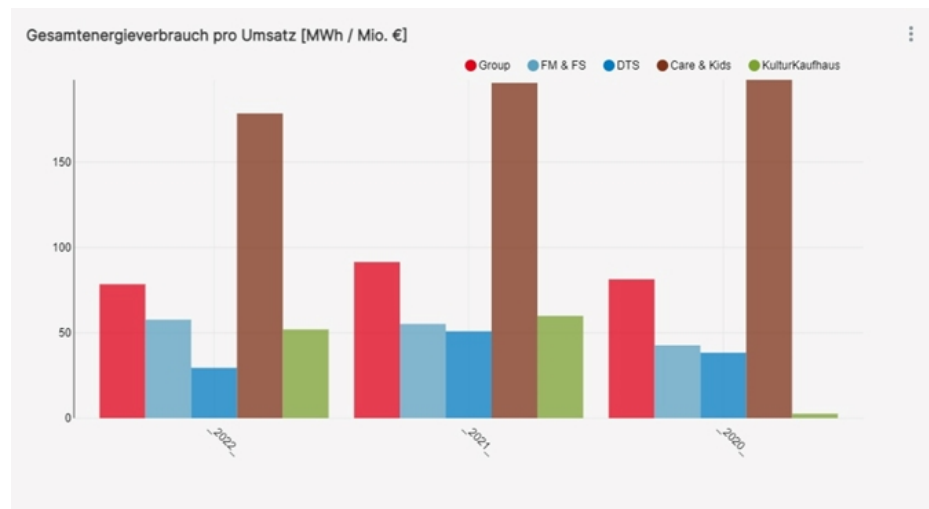
Berichtsjahr	Gesamtenergieverbrauch (MWh)*		Gesamtenergieverbrauch pro Umsatz (MWh / Mio. EUR)	
	2022	2021	2022	2021
Dussmann Group	220.429	211.337**	78,43	91,42**
Dussmann FM & FS	111.194	91.528**	57,73	55,19**
Dussmann TS	11.735	10.632	29,46	50,87**
Care & Kids	93.183	105.173	178,48	196,36
KulturKaufhaus	1.962	1.812	51,99	59,88

Anmerkungen:

* Der Gesamtenergieverbrauch schließt den an Dritte verkauften Strom (238.970 KWh) aus.

**Korrektur Vorjahreswert



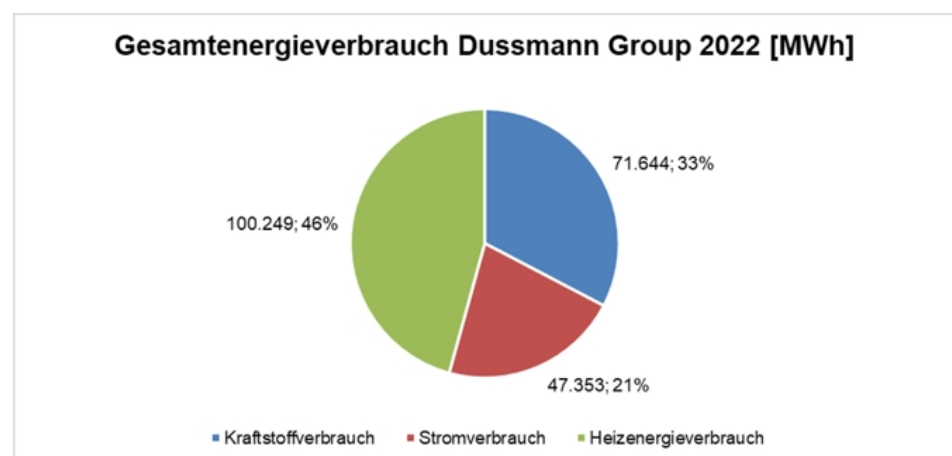


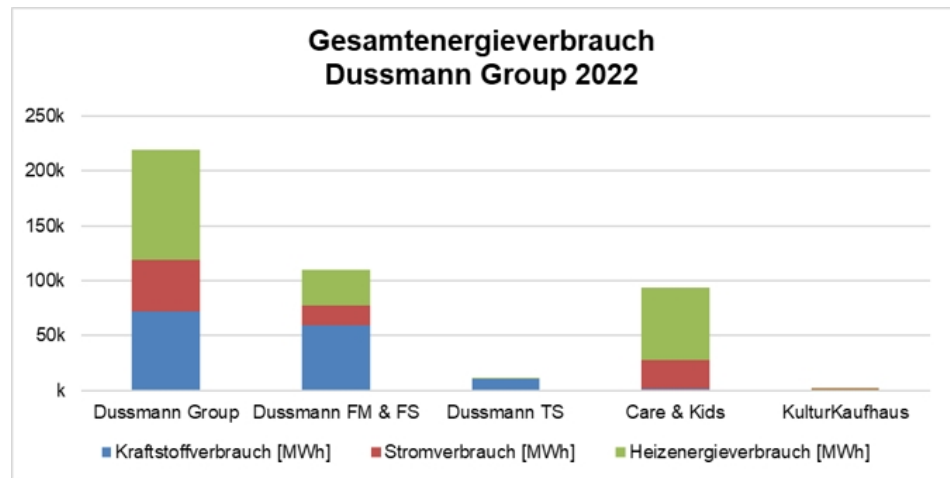
Der Gesamtenergieverbrauch für die Dussmann Group und ihre Organisationseinheiten schlüsselt sich wie folgt auf und beinhaltet unsere eigenen betrieblichen Aktivitäten (zum Beispiel Fuhrpark, Betriebsstätten, Stromverbrauch):

Berichtsjahr	Kraftstoffverbrauch (MWh)		Stromverbrauch (MWh)		Heizenergieverbrauch (MWh)	
	2022	2021	2022	2021	2022	2021
Dussmann Group	71.644	62.636	47.353	44.949*	100.249	103.851
Dussmann FM & FS	59.302	51.669	17.923	14.926*	32.699	24.933
Dussmann TS	10.333	8.877	592	563	810	1.192
Care & Kids	1.666	1.800	26.449	27.214	65.156	76.259
KulturKaufhaus**	48	41	1.191	1.066	723	706

Anmerkungen:

* Korrektur des Vorjahreswertes





Leistungsindikator GRI SRS-302-4: Verringerung des Energieverbrauchs

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

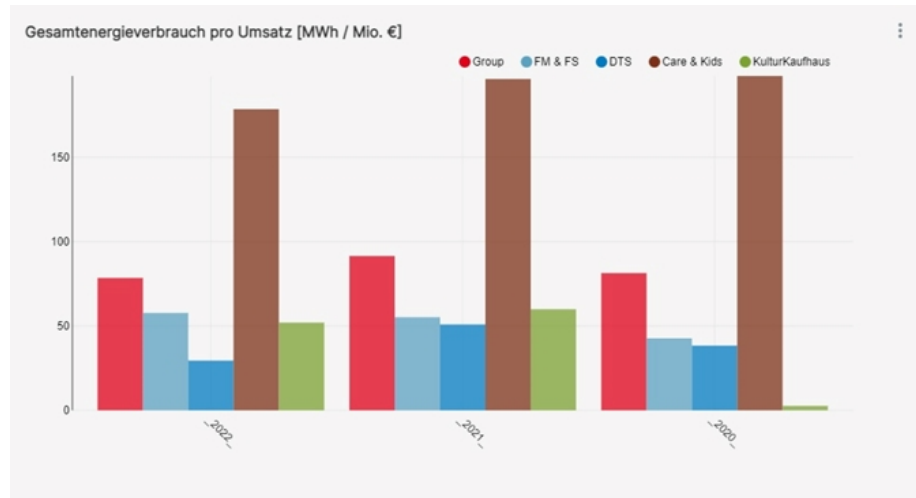
- a. Umfang der Verringerung des Energieverbrauchs, die als direkte Folge von Initiativen zur Energieeinsparung und Energieeffizienz erreicht wurde, in Joule oder deren Vielfachen.
- b. Die in die Verringerung einbezogenen Energiearten: Kraftstoff, elektrischer Strom, Heizung, Kühlung, Dampf oder alle.
- c. Die Grundlage für die Berechnung der Verringerung des Energieverbrauchs wie Basisjahr oder Basis/Referenz, sowie die Gründe für diese Wahl.
- d. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

Gesamtenergieverbrauch

Berichtsjahr	Gesamtenergieverbrauch (MWh)		Gesamtenergieverbrauch pro Umsatz (MWh / Mio. EUR)	
	2022	2021	2022	2021
Dussmann Group	220.429	211.337**	78,43	91,42**
Dussmann FM & FS	111.194	91.528**	57,73	55,19**
Dussmann TS	11.735	10.632	29,46	50,87**
Care & Kids	93.183	105.173	178,48	196,36
KulturKaufhaus	1.962	1.812	51,99	59,88

Anmerkungen:

** Korrektur Vorjahreswert



Obwohl der Gesamtenergieverbrauch (absolut) für die Dussmann Group gestiegen ist, konnte der Gesamtenergieverbrauch pro Umsatz innerhalb der Dussmann Group in den letzten Jahren gesenkt werden. Da unsere Leistungserbringung direkt von Umweltfaktoren wie zum Beispiel dem Fuhrpark abhängig ist, deutet dieser Wert auf die Wirksamkeit der ergriffenen Maßnahmen zur lokalen Effizienzsteigerung hin.

Einige Dussmann FM & FS-Landesgesellschaften (Deutschland, Italien, Litauen, VAE, Österreich, Ungarn) sind nach der Energiemanagement-Norm ISO 50001 zertifiziert. In der Zusammenarbeit mit unseren Kunden wirkt Dussmann in einer beratenden Funktion, um energieschonende Services, Produkte und Prozesse auf den Markt zu bringen.

Die Erfassung von Energieeinsparungs- und Effizienzinitiativen und deren Auswirkung auf den Energieverbrauch, ist weiterhin Ziel unserer Datenerhebung. Mit der vollständigen Erfassung des CO₂-Fußabdrucks in Scope 1 und 2 gemäß GHG-Protokoll konzentrieren wir uns jetzt auf die stetige Reduktion. Das Berichtsjahr 2021 wird als Basisjahr gesehen, da erstmalig eine valide Datentransparenz bestand (siehe Kriterium 13).

Im Berichtsjahr 2022 wurden einige Initiativen zur Senkung des Energieverbrauchs und Steigerung der Energieeffizienz durchgeführt:

- Ersatz von Beleuchtungskörpern durch LED-Leuchten
- Sensibilisierung der Mitarbeitenden zum schonenden Umgang mit Energie durch z. B. Unterweisungen und Kommunikationsmaßnahmen
- Ermöglichen von hybridem Arbeiten und Nutzung digitaler Arbeitsmethoden u.a. zur Verringerung der Reise- und Pendeltätigkeiten
- Einsatz von Bewegungssensoren und automatische Lichtabschaltung bei ausreichendem Tageslicht
- Beschaffung von energieeffizienten Reinigungsgeräten und Maschinen mit geringerem Energieverbrauch

- Ausbau der E-Fahrzeugflotte
- Durchführung von regionalen Energieeffizienzprojekten im Bereich der Querschnittstechnologien

Leistungsindikator GRI SRS-303-3: Wasserentnahme
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamte Wasserentnahme aus allen Bereichen in Megalitern sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtmenge nach den folgenden Quellen (falls zutreffend):

- Oberflächenwasser;
- Grundwasser;
- Meerwasser;
- produziertes Wasser;
- Wasser von Dritten.

b. Gesamte Wasserentnahme in Megalitern aus allen Bereichen mit Wasserstress sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtmenge nach den folgenden Quellen (falls zutreffend):

- Oberflächenwasser;
- Grundwasser;
- Meerwasser;
- produziertes Wasser;
- Wasser von Dritten sowie eine Aufschlüsselung des Gesamtvolumens nach den in i-iv aufgeführten Entnahmekategorien.

c. Eine Aufschlüsselung der gesamten Wasserentnahme aus jeder der in den Angaben 303-3-a und 303-3-b aufgeführten Quellen in Megalitern nach den folgenden Kategorien:

- Süßwasser (≤ 1000 mg/l Filtrattrockenrückstand (Total Dissolved Solids (TDS)));
- anderes Wasser (> 1000 mg/l Filtrattrockenrückstand (TDS)).

d. Gegebenenfalls erforderlicher Kontext dazu, wie die Daten zusammengestellt wurden, z. B. Standards, Methoden und Annahmen.

Alle Unternehmen der Dussmann Group beziehen Wasser innerhalb der eigenen (Verwaltungs-)Gebäude von den örtlichen Versorgern.

Für den Wasserverbrauch bei erbrachten Leistungen für unsere Kunden (zum Beispiel Gebäudemanagement) gilt, dass ein Verbrauchstracking in der Regel nicht möglich oder kein Bestandteil der vereinbarten Leistung ist. Der Bezug der zur Leistungserbringung notwendigen Wassermenge erfolgt direkt über die Versorgung des Kunden.

Der Gesamtwasserverbrauch für die gesamte Dussmann Group gliedert sich wie folgt nach den Geschäftsbereichen auf:

Berichtsjahr	Gesamter Wasserverbrauch (in Megalitern)	
	2022	2021
Dussmann Group	559,7	306,5
Dussmann FM & FS	216,6	92,8
Dussmann TS	1	0,5
Care & Kids	334	207,8
KulturKaufhaus	4	1,7

Anmerkung: Die signifikante Steigerung zum Vorjahr resultiert aus einer höheren Verfügbarkeit von Daten und der erweiterten Datenerfassung für das Berichtsjahr 2022.

Im Dussmann FM & FS-Bereich konnten im Berichtsjahr 2022 durch Wassereinsparinitiativen 877.500 Liter Wasser eingespart werden. Im Rahmen des ESG-Reportings werden Wassereinsparinitiativen und das damit verbundene Volumen des eingesparten Wassers ermittelt. So wurden z. B. in einigen Organisationseinheiten von Dussmann Food Services die bisher genutzten Geschirrspüler durch Geräte mit neuer Technologie zur Reduzierung des Verbrauchs von Wasser, Energie, Reiniger und Klarspüler ausgestattet. Die Geschirrspüler sind mit einer Mehrphasentechnologie ausgestattet, wobei eine neue Spülzone mit abnehmendem pH-Wert geschaffen wurde, sodass Wasser dreimal verwendet werden kann. Die Änderung der Spülphase führt zu einer Verringerung des Wasserverbrauchs. Das ist Grundlage des beschriebenen Einspareffekts.

Die Wiederverwendung von Wasser im Bereich der Gebäudereinigung wird unter anderem durch Aquamiser oder I-Mop-Reinigungssysteme umgesetzt. Der Effekt wird dabei nur in Verbindung mit ordnungsgemäßer Wartung und Überwachung des Wasserverbrauchs sowie durch die Sensibilisierung der Mitarbeitenden mittels Schulungen und Unterweisungen erreicht.

Wir konzentrieren uns in den kommenden Jahren weiter auf die Quantifizierung von Einsparungen durch neue Produkte und Innovationen, um die notwendige Verbrauchstransparenz zu schaffen.

Leistungsindikator GRI SRS-306-3 (2020): Angefallener Abfall
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Gesamtgewicht des anfallenden Abfalls in metrischen Tonnen sowie eine Aufschlüsselung dieser Summe nach Zusammensetzung des Abfalls.
- b.** Kontextbezogene Informationen, die für das Verständnis der Daten und der Art, wie die Daten zusammengestellt wurden, erforderlich sind.

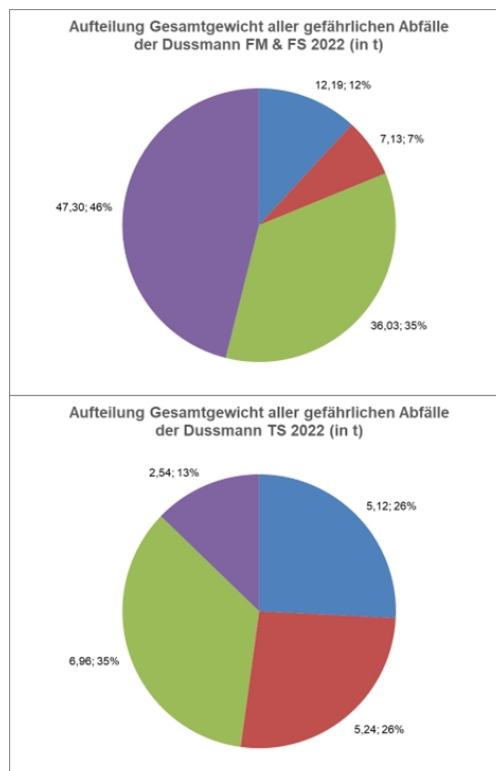
Das Abfall- und Recyclingmanagement ist derzeit Gegenstand verschiedener Initiativen und Ansätze mit dem Ziel, Verbräuche besser zu erfassen, Abfälle zu reduzieren und die Wiederverwertung zu fördern. Die im Rahmen der Berichterstattung erfassten Abfallkennzahlen weisen eine sehr große Varianz auf. Aus diesem Grund werden wir uns in den kommenden Jahren darauf konzentrieren, ein einheitliches Verständnis zu erzeugen und damit vergleichbare Daten erheben zu können. Die Erfassung von Abfallmengen ist Voraussetzung für die Entwicklung und Definition von quantitativen Abfallmanagementzielen und die Identifizierung von Möglichkeiten zur Abfallvermeidung bzw. Reduktion.

Das Gesamtgewicht der gefährlichen und ungefährlichen Abfälle der Dussmann Group und ihrer Organisationseinheiten ist wie folgt:

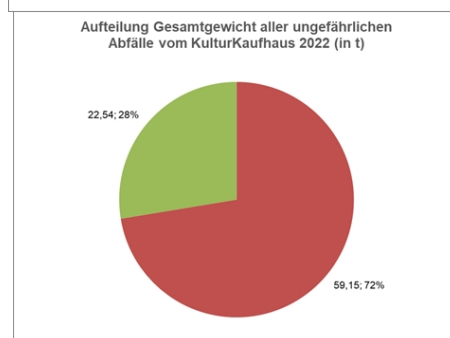
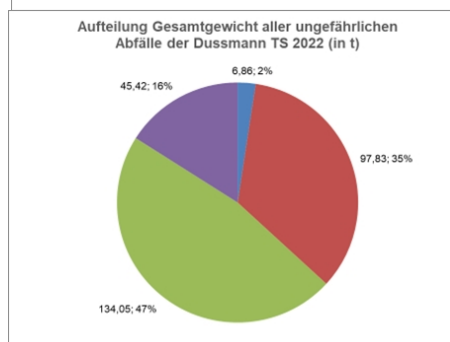
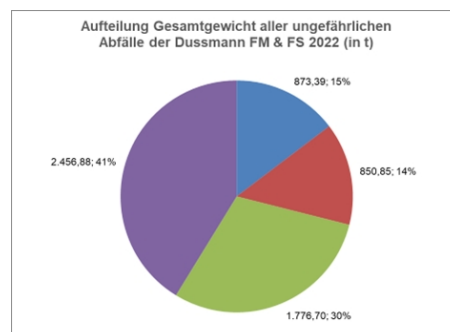
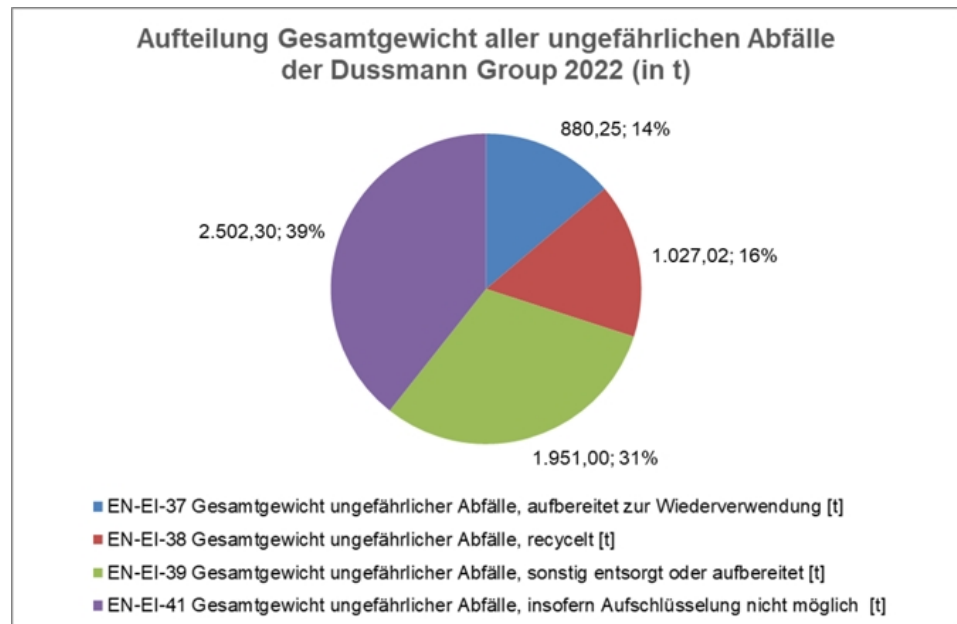
Berichtsjahr	Gesamtgewicht gefährlicher Abfälle (t)		Gesamtgewicht ungefährlicher Abfälle (t)	
	2022	2021	2022	2021
Dussmann Group	123,03	103,82	6.360,57*	851,14*
Dussmann FM & FS	102,64	82,61	5.958,82*	648,12*
Dussmann TS	19,85	21,21	284,16	120,82
KulturKaufhaus	0	0	81,69	46,68

* Die signifikante Steigerung zum Vorjahr resultiert aus einer höheren Verfügbarkeit von Daten und der erweiterten Datenerfassung für das Berichtsjahr 2022

Das Gesamtgewicht aller gefährlichen Abfälle schlüsselt sich wie folgt auf:



Das Gesamtgewicht aller ungefährlichen Abfälle schlüsselt sich wie folgt auf:



Zu den erfassten Initiativen, die im Berichtszeitraum in den einzelnen Organisationseinheiten der Dussmann Group umgesetzt wurden, gehören zum

Beispiel die Sensibilisierung der Mitarbeitenden für die Abfalltrennung, die Erhöhung des Anteils an erneuerbaren Verpackungen, die digitale Prozessautomatisierung, das Entsorgungskonzept „grüner Punkt“ und die sensorgestützte Reinigung.

Auch in diesem Jahr beteiligte sich die Dussmann Technical Solutions an der ehrenamtlichen Aktion zum „World Cleanup Day“. An verschiedenen Orten in Irland, in der Schweiz und in Bahrain sammelten Freiwillige der STS Group über 230 Kilogramm Abfall und konnten damit einen Beitrag zur Bewältigung der globalen Abfallkrise leisten. Weitere Informationen über diese Aktion sind hier zu finden: <https://www.worldcleanupday.org/>

Bei Dussmann Service wurde die Digitalisierung von Papierprozessen durch den Einsatz der verschiedenen Softwaresysteme vorangetrieben.

Unterschiedliche verwaltungsbezogene Prozesse, welche in der Vergangenheit ein Ausdrucken auf Papier erforderten, um zum Beispiel Unterschriften einzuholen, werden sukzessive mittels einer rechtsicheren, elektronischen Signatur abgelöst. Im Jahr 2022 konnten durch dieses digitale Verfahren, das Ausdrücke vermeidet, alleine in Deutschland bereits 772 kg Holz, 18.980 Liter Wasser, 1.812 kg CO₂ und 125 kg Papiermüll eingespart werden. Im Berichtsjahr 2022 wurden weitere verwaltungsbezogene Prozesse digitalisiert. Als Beispiel dienen hier persönliche Mitarbeiteranschriften aus dem HR-Bereich. Diese kommen dann nicht mehr mit der Post oder Hauspost, sondern in digitaler Form zu den Mitarbeitenden.

Im Geschäftsfeld Food Services ist der Umgang mit Lebensmittelabfällen wichtiger Bestandteil der ökologischen Nachhaltigkeit. Wir erfassen die Abfallmengen möglichst detailliert und streben stetig nach Reduktionsmöglichkeiten.

In Italien startete im Berichtsjahr 2022 ein Projekt zur Erkennung von Essensabweichungen in der Schulverpflegung: Ziel ist es, eine genaue Diagnose der Faktoren zu erstellen, die dazu führen, dass Mahlzeiten nicht in Anspruch genommen werden. Sinn des Projekts ist es, ein ausgewogeneres Menü zu entwickeln, das von den Kindern geschätzt wird und weniger Lebensmittelabfälle erzeugt. Das Projekt wurde im Rahmen von drei Ausschreibungen für die Schulverpflegung entwickelt.

Die Europäische Kommission hat ein Maßnahmenpaket für die Kreislaufwirtschaft vorgelegt, das Zielvorgaben für das Recyceln und Deponieren von Abfällen vorschlägt und Maßnahmen umfasst, an denen sich unser Handeln orientiert. Das Augenmerk liegt insbesondere auf den vermeidbaren Abfällen, also solchen, die zum Zeitpunkt ihrer Entsorgung noch uneingeschränkt genießbar sind; konkret Abfälle aus dem Lager, aus der Produktion, aus der Überproduktion sowie dem Tellerrücklauf. Die im

Cateringgeschäft unternommenen Anstrengungen, Abfälle zu vermeiden und zu reduzieren, stehen stets unter dem Vorbehalt der Kooperations- und Finanzierungsbereitschaft der Kunden.

In Deutschland sind wir zum Beispiel eine Kooperation mit dem Mehrwegverpackungsanbieter VYTAL eingegangen. VYTAL bietet Deutschlands erstes digitales und pfandfreies Mehrwegsystem mit Essensverpackungen für Mitnahme- und Lieferessen ohne Pfand. Die Mehrwegschaalen können bis zu 1000-mal befüllt werden und weisen bereits nach der zehnten Benutzung eine positive Umweltbilanz gegenüber Einwegverpackungen auf.

Im Rahmen des Reinigungsmanagements und der Gebäudetechnik fallen Verpackungsabfälle an. Diese Abfallmengen wollen wir durch die konsequente Nutzung alternativer Verpackungsmaterialien und der Optimierung von Gebindegrößen reduzieren.

13. Klimarelevante Emissionen

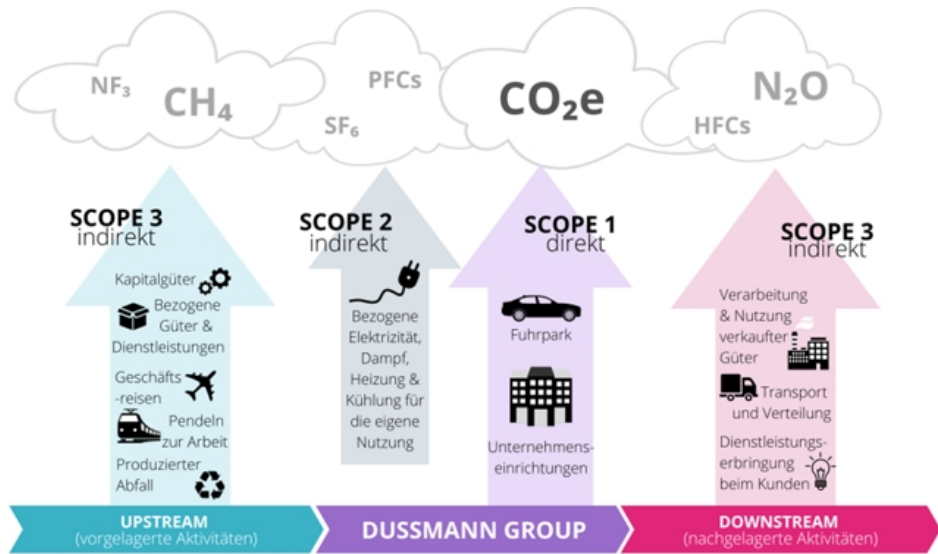
Das Unternehmen legt die Treibhausgas(THG)-Emissionen entsprechend dem Greenhouse Gas (GHG) Protocol oder darauf basierenden Standards offen und gibt seine selbst gesetzten Ziele zur Reduktion der Emissionen an.

Der Klimawandel stellt die größte globale Herausforderung dar, mit weitreichenden Auswirkungen auf sozioökonomischer und ökologischer Ebene. Wir leisten unseren Beitrag durch konsequente Implementierung der ESG-Strategie und helfen dabei, die negativen Effekte der Klimaerwärmung abzuschwächen.

Unseren positiven Beitrag leisten wir, indem wir gezielt Maßnahmen zum Klimaschutz und zur Minimierung unserer und der von uns beeinflussten Treibhausgase (THG)-Emissionen im Rahmen der Leistungserbringung ergreifen. Dabei verstehen wir Emissionsreduktion und Energieeffizienz vor allem auch als Chancen für Innovation.

Die Ausweitung auf die gesamte Wertschöpfungskette ist erst mit der Erfassung der Scope 3-Emissionen möglich, was klarer Fokus der nachfolgenden Berichtsjahre ist.

Anhand der derzeitigen Datengrundlage stellen Strom und Kraftstoffe die wichtigsten Emissionsquellen für die Dussmann Group dar. Die folgende Grafik gibt einen Überblick über unsere Emissionen in den verschiedenen Scopes:



Auch im Berichtsjahr 2022 haben wir uns intern mit der Thematik Carbon Management für Facility Services auseinandergesetzt. Ziel ist es, eine transparente Methodik zur Bewertung des CO₂-Fußabdrucks im integrierten Facility Management zu entwickeln und dadurch Einsparpotenziale zu identifizieren. Dussmann ist zudem im Forschungsprojekt „KlinKe – Klimaneutrale Sekundärprozesse im Krankenhaus“ aktiv. Dieses wird seit September 2021 durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung gefördert und mit Praxispartnern aus den Bereichen des Gesundheitswesens sowie des Facility Managements durchgeführt. Ziel ist die Identifikation von Treibern für CO₂-Emissionen in den Prozessen eines Krankenhauses, die unterstützend für den Kernprozess der Gesundheitsförderung wirken.

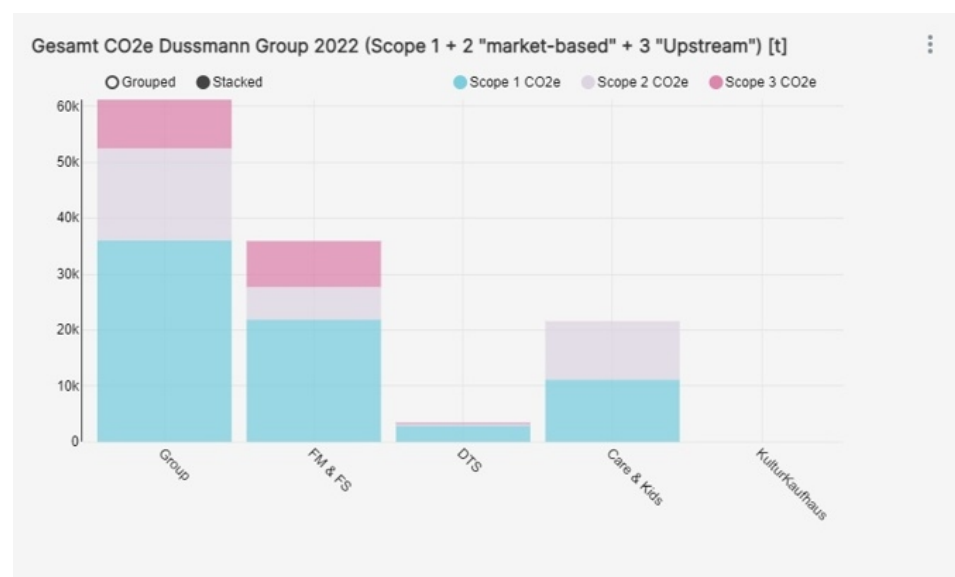
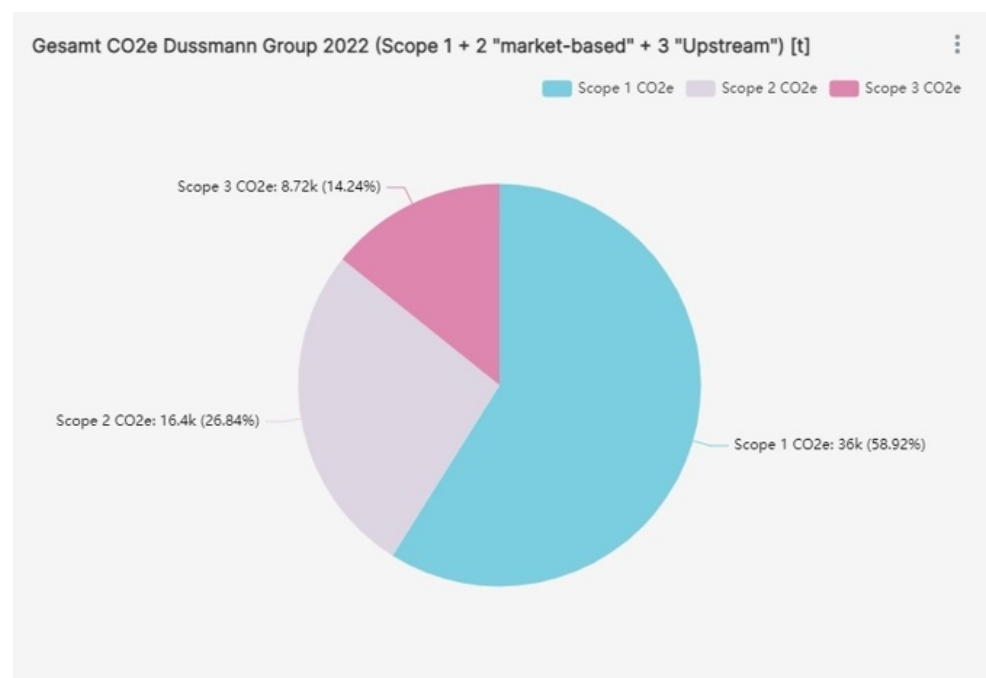
Weitere quantifizierbare Maßnahmen und Initiativen zur Emissionsreduktion und zur Nutzung erneuerbarer Energien sind in den Leistungsindikatoren zu Kriterium 13 aufgeführt.

Seit 2021 berechnen und dokumentieren wir unsere CO₂-Emissionen gemäß dem Corporate Accounting and Reporting Standard der GHG-Protokoll Initiative für die Scopes 1 bis 3. Für das Berichtsjahr 2022 konnten erstmalig quantitative Ziele gesetzt werden, die auf der Datengrundlage des Berichtsjahres 2021 basieren. Darauf aufbauend haben wir auf Gruppenebene langfristige CO₂-Reduktionsziele für die Geschäftsbereiche der Dussmann Group festgelegt.

Ziel: CO ₂ -Fußabdruck ermitteln und reduzieren (Scope 1 & 2)					
KPI: CO ₂ e (Scope 1 + 2: market-based) pro Umsatz (t/Mio.€)					
	Wert 2021	Wert 2022	Veränderung	Ziel 2025	Ziel 2030
Dussmann Group	21,3	18,8	-12%	16	12
Dussmann FM & FS	14,1	14,3	1%	11	8
Dussmann TS	13,7	8	-42%	7,5	7
Care & Kids	41,8	41,1	-2%	30	27
KulturKaufhaus	1,3	0,5	-62%	0,2	0

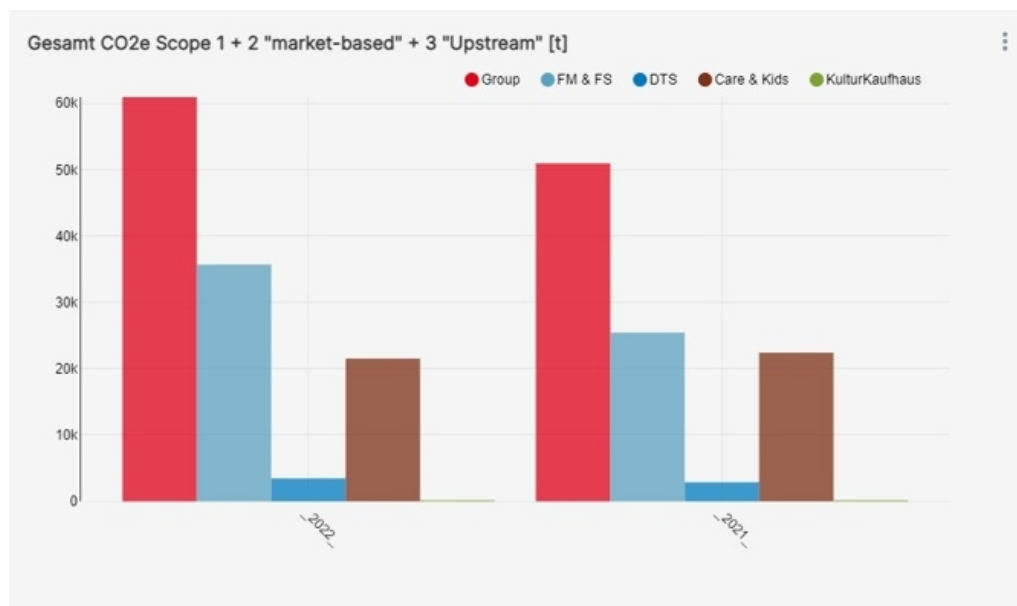
Dokumentiert werden alle erfassten direkten CO₂-Emissionen aus unternehmenseigenen Emissionsquellen (Scope 1), die indirekten Emissionen aus der Erzeugung des eingekauften Stroms und der Fernwärme (Scope 2) sowie ausgewählte Emissionen, welche aus dem Scope 3 (Abfall, Wasserverbrauch, Verpackung, Geschäftsreisen) resultieren. Wir berücksichtigen damit auch die unserer Tätigkeit vorgelagerten Emissionen.

Gesamt CO₂e Scope 1 + 2 (market-based) + 3

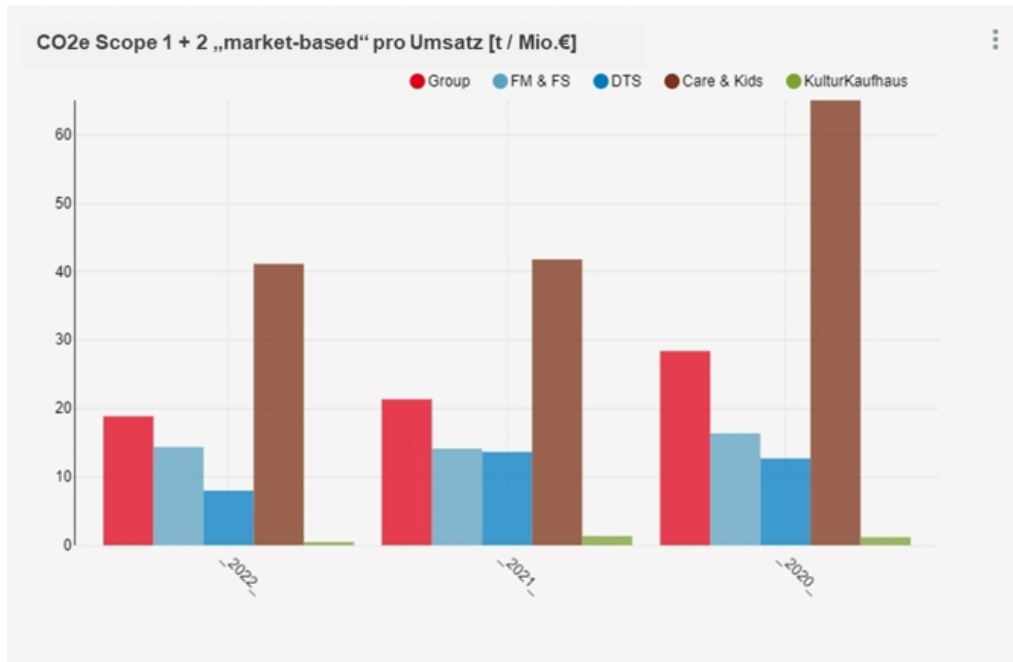


Berichtsjahr	Dussmann Group		Dussmann FM & FS		Dussmann TS		Care & Kids		Kultur-Kaufhaus	
	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021
CO ₂ e Scope 1 (in t)	36.047	34.223	21.895	18.578	2.915	2.607	11.145	12.961	13	11
CO ₂ e Scope 2 (market-based) (in t)	16.421	14.600	5.790	4.860	261	245	10.338	9.432	5	30
Gesamt CO ₂ e Scope 1 + 2 (market-based) (in t)	52.467	48.823	27.684	23.438	3.176	2.853	21.483	22.393	18	41
Gesamt CO ₂ e Scope 1 + 2 (market-based) / Umsatz (in t/Mio. €)	18,87	21,34	14,36	14,13	7,99	13,65	41,15	41,81	0,47	1,34
CO ₂ e Scope 3* (Upstream) (in t)	8.715	2.188	8.230	2.031	283	26	50	31	13	11
Gesamt CO ₂ e Scope 1 + 2 + 3 (in t)	61.183	51.011	35.914	25.469	3.459	2.879	21.533	22.424	31	52

* Scope 3: unvollständige Erfassung (Teile des Upstreams)



In Anlehnung an unser gruppenweites ESG-Ziel zur Ermittlung und Reduzierung des CO₂-Fußabdruckes in Scope 1 und 2 (siehe Kriterium 3) wurde unser CO₂-Fußabdruck im Scope 1 und 2 (market-based) ins Verhältnis mit unserem Umsatz gesetzt:



Die Basisformel lautet: Gesamt CO₂e Scope 1 + 2 „market-based“ pro Umsatz
 = CO₂e / Umsatz

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

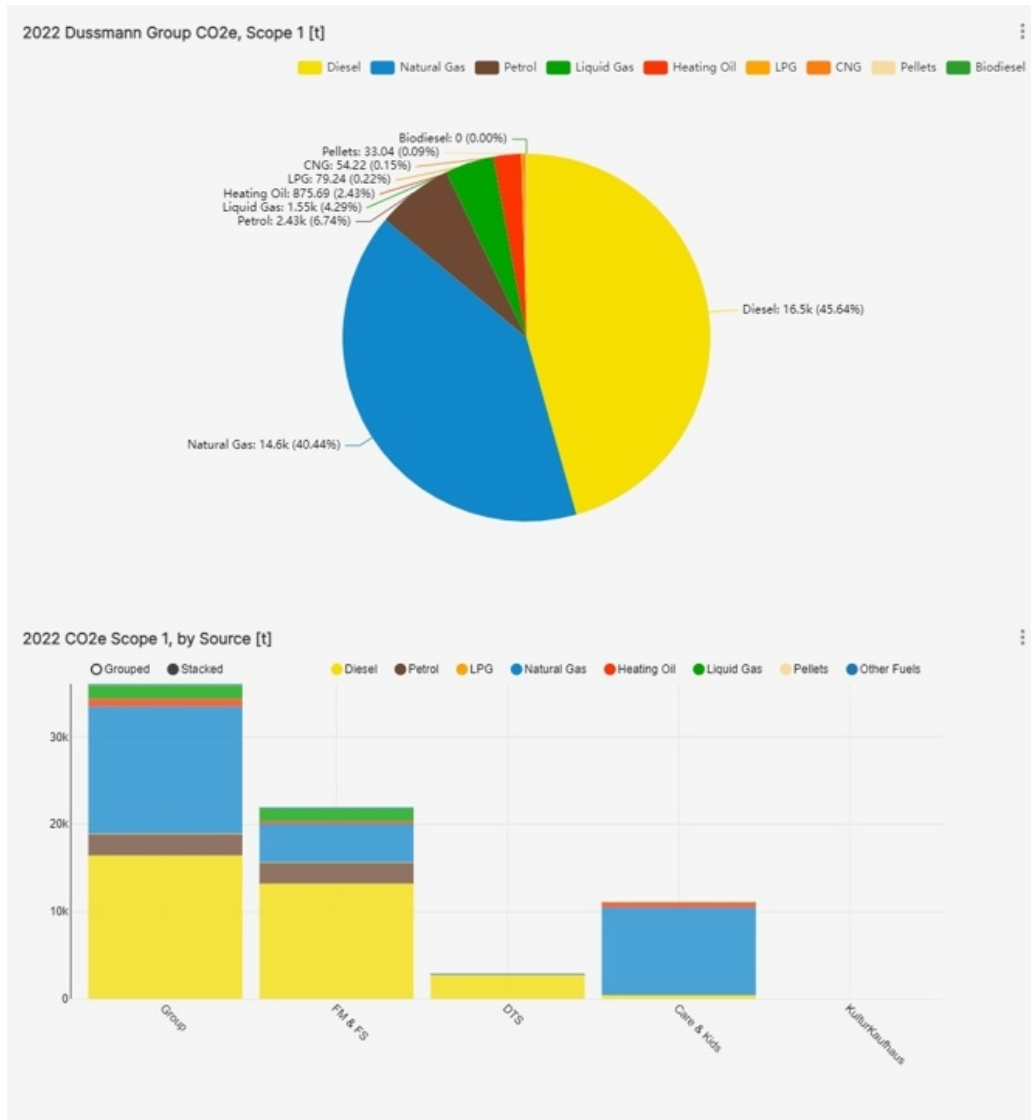
Leistungsindikator GRI SRS-305-1 (siehe GH-EN15): Direkte THG-Emissionen (Scope 1)

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Bruttovolumen der direkten THG-Emissionen (Scope 1) in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- c. Biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- d. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
 - i. der Begründung für diese Wahl;
 - ii. der Emissionen im Basisjahr;
 - iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- e. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- f. Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.
- g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

a. Direkte THG-Emissionen (Scope 1) in Tonnen CO₂-Äquivalent

CO₂e Scope 1



Berichtsjahr	Dussmann Group		Dussmann FM & FS		Dussmann TS		Care & Kids		KulturKaufhaus	
	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021
CO ₂ e Diesel (in t)	16.450	14.538	13.214	11.715	2.731	2.308	416	440	13	11
CO ₂ e Benzin (in t)	2.429	1.943	2.382	1.849	17	53	27	38	0	0
CO ₂ e LPG Autogas (in t)	79	149	79	149	0	0	0	0	0	0
CO ₂ e Erdgas (in t)	14.578	15.970	4.389	4.080	139	133	10.050	11.758	0	0
CO ₂ e Heizöl leicht (in t)	876	805	291	51	28	114	557	639	0	0
CO ₂ e Flüssiggas (in t)	1.548	775	1.485	734	0	0	63	41	0	0
CO ₂ e Pellets (in t)	33	44	0	0	0	0	33	44	0	0
Gesamt CO₂e Scope 1 (in t)	36.047	34.223	21.895	18.578	2.915	2.607	11.145	12.961	13	11

Unsere direkten Emissionen aus der Verbrennung von Kraftstoff (Diesel, Benzin, CNG, Biodiesel, LPG im Fuhrpark), leichtem Heizöl, Erdgas, Flüssiggas und Pellets berechnen wir mit CO₂-Emissionsfaktoren gemäß dem

Informationsblatt zu CO₂-Faktoren des Bundesamtes für Wirtschaft und
Ausfuhrkontrolle (BAFA).

Seit 2021 haben wir den Wärmeverbrauch nach den unterschiedlichen
Energieträgern aufgegliedert, um die separate Erfassung der Fernwärme im
Scope 2 sicherzustellen.

Leistungsindikator GRI SRS-305-2: Indirekte energiebezogenen
THG-Emissionen (Scope 2)

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen
offenlegen:

a. Bruttovolumen der indirekten energiebedingten THG-
Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalent.

b. Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasieren
indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen
CO₂-Äquivalent.

c. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase;
entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.

d. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr,
einschließlich:

i. der Begründung für diese Wahl;

ii. der Emissionen im Basisjahr;

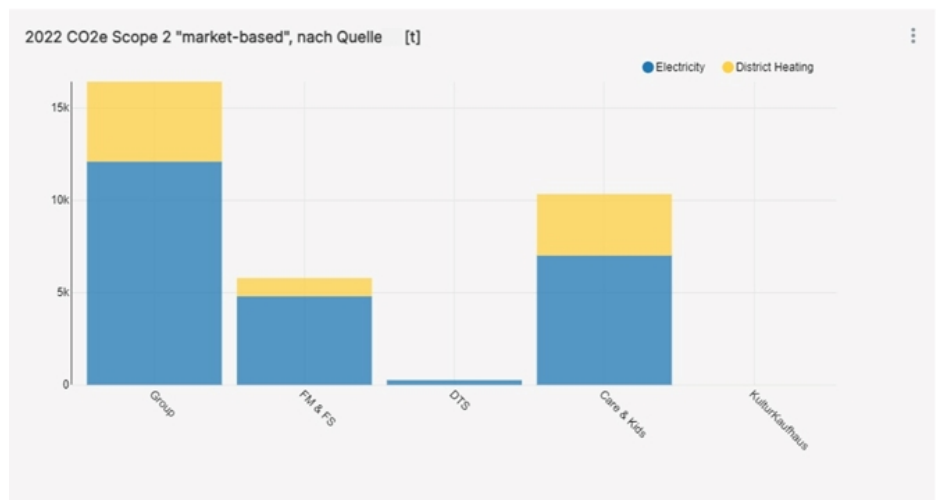
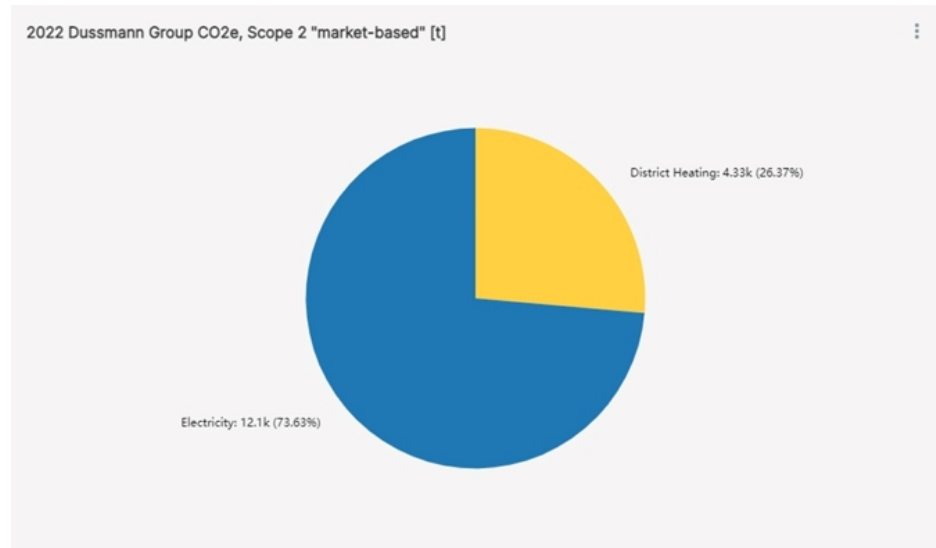
iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den
Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen
geführt haben.

e. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für
das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential,
GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.

f. Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz,
finanzielle oder operative Kontrolle.

g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder
verwendete Rechenprogramme.

**Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-
Äquivalent**



CO₂e Scope 2 (market-based)

Berichtsjahr	Dussmann Group		Dussmann FM & FS		Dussmann TS		Care & Kids		Kultur-Kaufhaus	
	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021
CO ₂ e Strom (market-based) (in t)	12.090	10.220*	4.802	4.481*	259	214	7.009	5.524	0	0
CO ₂ e Fernwärme (market-based) (in t)	4.330	4.359	988	360	2	29	3.329	3.908	5	30
CO ₂ e Elektro-PKWs (market-based) (in t)	60	21	55	19	4	2	0	0	0	0
Gesamt CO ₂ e Scope 2 (market-based) (in t)	16.480	14.600*	5.845	4.860*	265	245	10.338	9.432	5	30

*Korrektur Vorjahreswert

CO₂e Scope 2 (location-based)

Berichtsjahr	Dussmann Group		Dussmann FM & FS		Dussmann TS		Care & Kids		Kultur-Kaufhaus	
	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021
CO ₂ e Strom (location-based) (in t)	16.233	14.565*	5.119	4.398*	223	190	9.988	9.216	450	361
CO ₂ e Fernwärme (location-based) (in t)	4.762	4.708	988	360	2	29	3.329	3.908	202	198
CO ₂ e Elektro-PKWs (location-based) (in t)	60	21	55	19	4	2	0	0	0	0
Gesamt CO ₂ e Scope 2 (location-based) (in t)	21.056	19.294*	6.162	4.777*	230	221	13.317	13.124	652	558

Die indirekten Emissionen von Fernwärme und Strom aus externer Erzeugung errechnen wir zeitlich und regional differenziert. Seit 2021 erfolgt die CO₂-Bilanzierung über die separaten Bilanzierungsansätze „market-based“ und „location-based“. Grundlage ist der 2015 veröffentlichte Leitfaden der Greenhouse Gas Protocol Initiative zur Ermittlung von Scope 2-Emissionen. Für den Bilanzierungsansatz „market-based“ erheben wir die CO₂-Emissionsfaktoren der lokalen Strom-/Fernwärmetarife oder Strom-/Fernwärmeversorgungs-unternehmen an unseren weltweiten Standorten. Sofern Ökostromverträge mit Herkunftsnachweisen bzw. Garantiezertifikaten (GoO: Guarantee of Origin) vorliegen, wird ein entsprechend CO₂-neutraler Faktor angesetzt. Wenn versorgerspezifische Strom-CO₂-Emissionsfaktoren nicht verfügbar sind, wird der für das jeweilige Land veröffentlichte aktuelle durchschnittliche Emissionsfaktor „Residual Mix“ gemäß der Association of Issuing Bodies (AIB) für Europäische Länder verwendet.

Für Länder außerhalb Europas wird ein nationaler Strom-Emissionsfaktor angesetzt. Für die Fernwärme gibt es derzeit nur teilweise landesspezifische Emissionsfaktoren. In Ländern, in denen diese nicht vorliegen, wird mit einem Standard-Emissionsfaktor gemäß des BAFA-Informationsblatts zu CO₂-Faktoren gerechnet.

Zu Vergleichszwecken werden auch die CO₂-Emissionen gemäß der „location-based“-Methode ausgewiesen, die ausschließlich die landesspezifischen Emissionsfaktoren beinhaltet. Für Europa sind das die „Production Mix“-Faktoren gemäß AIB und außerhalb Europas ein nationaler Emissionsfaktor.

Leistungsindikator GRI SRS-305-3: Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Bruttovolumen sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3) in Tonnen CO₂-Äquivalenten.

b. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.

c. Biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-Äquivalent.

d. Kategorien und Aktivitäten bezüglich sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3), die in die Berechnung einbezogen wurden.

e. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:

i. der Begründung für diese Wahl;

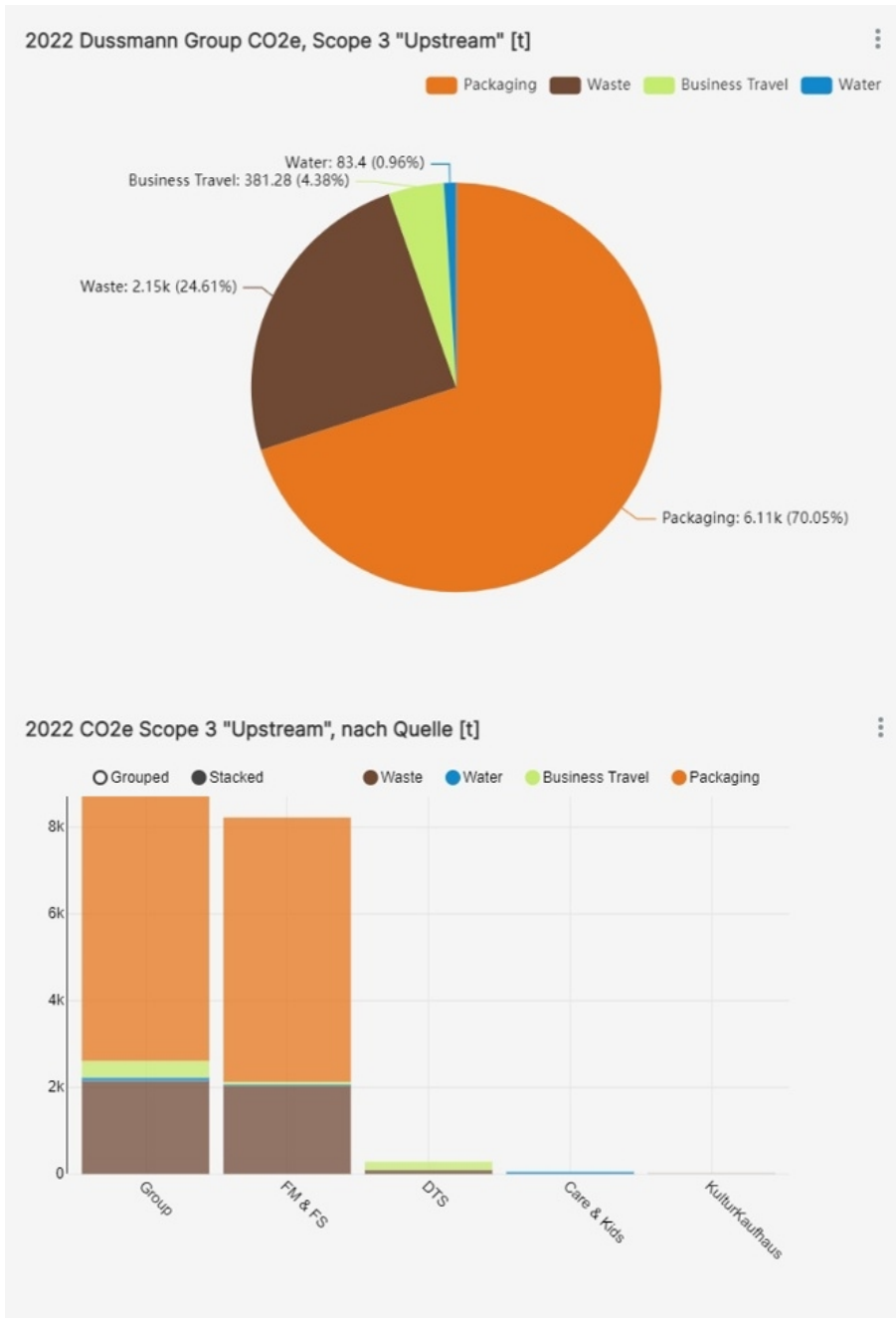
ii. der Emissionen im Basisjahr;

iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.

f. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.

g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

a. Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3) in Tonnen CO₂-Äquivalenten



CO₂e Scope 3 (Upstream)

Berichtsjahr	Dussmann Group		Dussmann FM & FS		Dussmann TS		Care & Kids		Kultur-Kaufhaus	
	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021
CO ₂ e Abfall (in t)	2.145	251	2.034	205	90	26	N/A	N/A	12	11
CO ₂ e Wasserverbrauch (in t)	83	46	32	14	0,15	0,07	50	31	0,60	0,25
CO ₂ e Verpackung (in t)	6.105	1.800	6.105	1.800	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
CO ₂ e Geschäftsreisen (in t)	381	91	58	11	192	N/A	N/A	N/A	0,46	N/A
Gesamt CO ₂ e Scope 3 (Upstream) (in t)	8.715	2.188	8.230	2.031	283	26	50	31	13	11

Die Erfassung unserer zusätzlichen Treibhausgas-Emissionen (THG-Emissionen) im Scope 3 wird sukzessive ausgeweitet. Die Dussmann Group berichtet über CO₂-Emissionen für Abfall, für Wasserverbrauch, für eingesetzte Verpackungsmaterialien sowie für getätigte Flugreisen. Die Reisebeschränkungen aufgrund der Corona-Bestimmungen für den Berichtszeitraum 2021 müssen jedoch mit einem mindernden Effekt berücksichtigt werden, was den Anstieg im Jahr 2022 erläutert. Die verwendeten CO₂-Emissionsfaktoren basieren auf den "UK Government conversion factors for company reporting of greenhouse gas emissions". Die Emissionen aus den Flugreisen wurden direkt über unser Reisekostenabrechnungsunternehmen gemäß GHG-Protokoll ermittelt.

Weitere indirekte THG-Emissionen (Scope 3) sollen sukzessive in den folgenden Berichtsjahren erweitert werden.

Leistungsindikator GRI SRS-305-5: Senkung der THG-Emissionen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Umfang der Senkung der THG-Emissionen, die direkte Folge von Initiativen zur Emissionssenkung ist, in Tonnen CO₂ Äquivalenten.
- b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- c. Basisjahr oder Basis/Referenz, einschließlich der Begründung für diese Wahl.
- d. Kategorien (Scopes), in denen die Senkung erfolgt ist; ob bei direkten (Scope 1), indirekten energiebedingten (Scope 2) und/oder sonstigen indirekten (Scope 3) THG-Emissionen.
- e. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Im Scope 2 konnten wir im Bereich der Strom-CO₂-Emissionen durch den Abschluss von 100% Ökostromverträgen im Berichtsjahr 4.627 Tonnen CO₂e eingespart werden. Die Berechnung ergibt sich aus dem erneuerbaren Stromverbrauch multipliziert mit dem market-based CO₂-Emissionsfaktor des Landes (i.d.R. Residual Mix).

Neben den innovativen Technologien und Dienstleistungen, die die Dussmann Group auf den Markt bringt und die unter anderem zur Optimierung der Gebäudesteuerung sowie des Food Services beitragen, liegt ein Hebel zur Reduzierung unserer THG-Emissionen darin, die Effizienz des Fuhrparks zu verbessern. Mit der Firmenfahrzeugrichtlinie setzen wir hier an.

Die Einsparung durch Elektromobilität beläuft sich auf etwa 197,4 Tonnen CO₂e im Scope 1, wenn man in der Berechnung annimmt, dass sonst normale Verbrennungsmotoren zum Einsatz gekommen wären.

Kriterien 14–20 zu GESELLSCHAFT

Kriterien 14–16 zu ARBEITNEHMERBELANGEN

14. Arbeitnehmerrechte

Das Unternehmen berichtet, wie es national und international anerkannte Standards zu Arbeitnehmerrechten einhält sowie die Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Unternehmen und am Nachhaltigkeitsmanagement des Unternehmens fördert, welche Ziele es sich hierbei setzt, welche Ergebnisse bisher erzielt wurden und wo es Risiken sieht.

Für die Dussmann Group, wie auch für unsere Stakeholder, spielen Arbeitnehmerbelange und die Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden eine entscheidende Rolle (siehe Kriterium 2, 15 und 16). Um unsere Service- und Produktleistungen zu erbringen und unser Qualitätsversprechen einzulösen, sind kompetente und motivierte Mitarbeitende ein entscheidender Baustein.

In vielen Regionen, in denen wir tätig sind, gehören wir zu den größten Arbeitgebern und tragen als solcher die Verantwortung für stabile, gute Arbeitsverhältnisse und die uneingeschränkte Gültigkeit von Arbeitnehmerrechten. Dazu bekennen wir uns. Die Achtung von Arbeitnehmerrechten und die Sicherstellung guter Arbeitsverhältnisse ist in jenen Märkten eine Herausforderung, die sich noch im Entwicklungsprozess befinden und keine gefestigten Strukturen aufweisen. Hierin liegt ein potenzielles Risiko der Geschäftstätigkeit (siehe Kriterium 2). Die entsprechenden Strukturen aufzubauen und zu verankern, ist Teil der gesellschaftlichen Verantwortung der Dussmann Group.

Ein großer Teil der Wertschöpfung wird im europäischen Wirtschaftsraum erzielt. Die Rechte der Arbeitnehmenden sind in den europäischen gesetzlichen Regelungen flächendeckend etabliert, fest verankert und werden eingehalten. Die Einhaltung der Anforderungen wird im Rahmen interner Audits überprüft. Aus den Ergebnissen werden Verfahrens- und Prozessbeschreibungen zur Ausgestaltung sicherer Arbeitsbedingungen abgeleitet. Nachunternehmer und Lieferanten werden durch den „Verhaltenskodex Nachunternehmer und Lieferanten“ unter anderem zur Einhaltung der Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) – insbesondere Übereinkommen 138, das das Mindestbeschäftigungsalter regelt – verpflichtet.

Darüber hinaus werden Arbeitnehmerthemen auch mit Gewerkschaften und

Betriebsparteien besprochen und umgesetzt. Ein großer Teil der Anstellungen wird über Tarifverträge geregelt. Die Ausgestaltung in den einzelnen Landesgesellschaften ist dementsprechend abhängig vom jeweiligen Landesrecht. Die Dussmann Service Deutschland GmbH ist Mitglied in wichtigen Arbeitgeberverbänden (DEHOGA für Food Services, Bundesinnungsverband im Bereich der Gebäudereinigung, BDSW im Kontext des Geschäftsfeldes Sicherheit).

Unsere Mitarbeitenden sind vor allem im Rahmen der Entwicklung neuer, nachhaltiger Service- und Produktinnovationen in das Nachhaltigkeitsmanagement der Dussmann Group eingebunden (siehe Kriterium 10). Außerdem können Nachhaltigkeitsziele Bestandteil individueller Zielvereinbarungen sein, die die Beteiligung am Nachhaltigkeitsmanagement fördern (siehe Kriterium 8).

Für die Dussmann Group spielen im Zusammenhang mit Arbeitnehmerrechten insbesondere die Nachhaltigkeitsaspekte Arbeits- und Gesundheitsschutz, Arbeitsbedingungen und eine faire Vergütung eine bedeutende Rolle. Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz wird nicht zuletzt auch durch unterstützende oder bei schweren Tätigkeiten entlastende Automatisierung verbessert.

Ziel: Arbeits- und Gesundheitsschutz verbessern				
KPI: LTAF (Anzahl LTA / Mio. Arbeitsstunden)				
	Ziel 2022	Wert 2022	Abweichung	Ziel 2023
Dussmann Group	16	22,4	40%	21
Dussmann FM & FS	16	19,9	24%	19
Dussmann TS	n.a.	11,6	/	11
Care & Kids	n.a.	51,8	/	40
KulturKaufhaus	0	0	0%	0
KPI: ASR (Ausfalltage / Mio. Arbeitsstunden)				
	Ziel 2022	Wert 2022	Abweichung	Ziel 2023
Dussmann Group	430	374	-13%	320
Dussmann FM & FS	450	355	-21%	350
Dussmann TS	n.a.	88	/	85
Care & Kids	n.a.	716	/	325
KulturKaufhaus	0	0	0%	0

Im Jahr 2022 waren die Hauptthemen in der Pandemiebewältigung die kontinuierliche Beschaffung von Corona Tests für die Mitarbeitenden, die Unterstützung bei der Schaffung von Impfangeboten sowie die Integration von Abstands- und Hygienemaßnahmen in den Arbeitsalltag.

15. Chancengerechtigkeit

Das Unternehmen legt offen, wie es national und international Prozesse implementiert und welche Ziele es hat, um Chancengerechtigkeit und Vielfalt (Diversity), Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Mitbestimmung, Integration von Migranten und Menschen mit Behinderung, angemessene Bezahlung sowie Vereinbarung von Familie und Beruf zu fördern, und wie es diese umsetzt.

Die Verantwortung, die Chancengerechtigkeit zu fördern, leitet sich direkt aus den Unternehmensgrundsätzen ab (siehe Kriterien 1-3). Darin steckt das Bekenntnis zur Einhaltung der Menschenrechte, zum Schutz vor Diskriminierung und zum Respekt vor unterschiedlichen Kulturen und Religionen. Wir engagieren uns mit Förderprojekten für den gesellschaftlichen Zusammenhalt und das Gemeinwesen.

In einigen Bereichen unserer Geschäftstätigkeiten unternehmen wir spezielle Anstrengungen für Kinder und Senioren, also jene Menschen, die in besonderem Maße auf Unterstützung angewiesen sind. Ihnen ermöglichen wir Teilhabe und eröffnen Entwicklungsperspektiven. Neben den KulturKindergärten und unseren Senioren- und Pflegeeinrichtungen von Kursana betreiben wir auch Catering für Schulen sowie für Senioreneinrichtungen und sind im Office- und Gebäudemanagement von Schul- und anderen Bildungseinrichtungen aktiv.

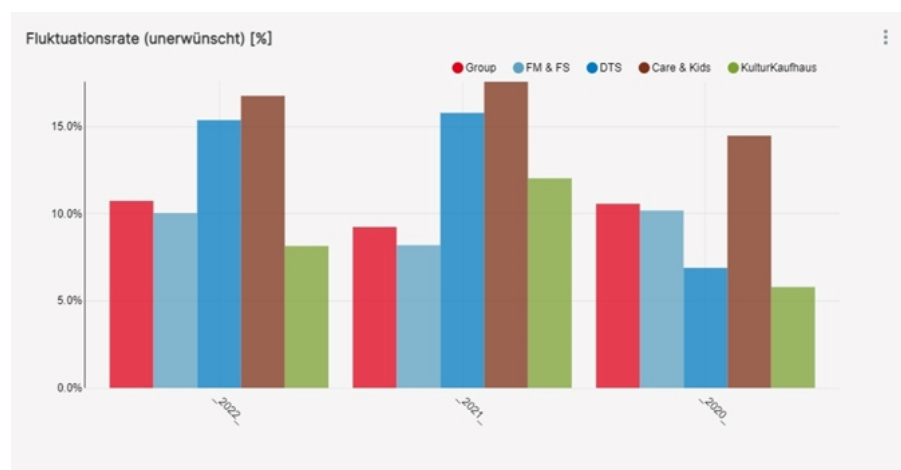
Mit Blick auf unsere Mitarbeitenden unterstützen wir die Gleichberechtigung von Mann und Frau und fördern diese bei der Besetzung von Führungspositionen: Entscheidend ist allein die Qualifikation. Hierzu wurde 2022 erstmals ein Mentoringprogramm speziell für den weiblichen Führungsnachwuchs (elf weibliche Mentees mit elf Mentorinnen und Mentoren aus der ersten und zweiten Führungsebene) gestartet, um diese Talentträgerinnen in Ihrer Entwicklung zu verantwortungsvolleren Positionen im Unternehmen aktiv zu unterstützen. Nach Evaluation des Programms 2023 wird über eine Fortsetzung bzw. einen Ausbau entschieden.

In Saudi-Arabien engagiert sich unser Joint Venture Dussmann Ajlan & Brothers LLC für die Chancengleichheit von Frauen. In Zusammenarbeit mit der Delegation der Deutschen Wirtschaft in Saudi-Arabien initiierte es einen Workshop für Frauen in Führungspositionen. Im GESALO-Dussmann Female Executive Leadership Programm lernen junge Frauen wichtige Management-Skills, vor allem im Hinblick auf interkulturelle Kompetenz, und setzen sich aktiv mit den besonderen Herausforderungen für weibliche Führungskräfte im Facility-Management-Geschäft auseinander.

Die vorgenannten Maßnahmen stehen in Einklang mit SDG 5 „Geschlechtergleichheit“, welches die Beendigung sämtlicher Diskriminierungen von Frauen und Mädchen und unter anderem die Teilhabe von Frauen und ihre Chancengleichheit bei der Übernahme von Führungsrollen im politischen, wirtschaftlichen und öffentlichen Leben zum Ziel hat.

Den Frauenanteil in Führungspositionen in der Dussmann Group konnten wir im Berichtsjahr von 45,3% auf 46,2% steigern, die Zielquote von 50% wurde damit nicht erreicht. Der KPI „Anteil Frauen in Führungspositionen (%)“ wird ab dem Berichtsjahr 2022 nur noch auf Gesellschaftsebene verfolgt: Grund dafür ist die hohe Varianz der Werte innerhalb der verschiedenen Geschäftsbereiche. Ein konsolidiertes Ziel auf Gruppenebene ist daher nicht aussagekräftig und zielführend genug für unseren Anspruch, Employer of Choice zu sein. (Siehe Kriterium 3)

Als ein Baustein für das strategische Ziel „Employer of Choice“ wurde beginnend mit dem Jahr 2022 ein gruppenweit einheitliches HR KPI-Reporting erarbeitet, das 2023 starten und perspektivisch entsprechend Teil der gruppenweit geltenden HR-Mindeststandards werden soll. Ermittelt werden soll hierzu beispielsweise neben den bereits existierenden Kennzahlen unter anderem auch die Korrelation ungewollter Fluktuation mit Seniorität und den Gründen für Austritte. Für die Verbesserung der Fähigkeit, Mitarbeitende zu gewinnen, sollen außerdem Vakanzen und die Dauer bis zur Besetzung ermittelt werden. Es ist geplant, 2023 ein Quartalsreporting zu starten, dieses regelmäßig im Group HR Board vorzustellen und mögliche Maßnahmen abzuleiten.



Fluktuationsrate (unerwünscht) [%]			
Company Group Name	2022	2021	2020
Group	10.7%	9.2%	10.6%
FM & FS	10.1%	8.2%	10.2%
DTS	15.4%	15.8%	6.9%
Care & Kids	16.8%	17.6%	14.5%
KulturKaufhaus	8.2%	12.0%	5.8%

Die Basisformel lautet:

$$\text{Fluktuationsrate (unerwünscht)} = \frac{\text{Anzahl aller Austritte (unerwünschte)}}{\text{HC am 1. Januar} + \text{HC aller Eintritte im Berichtsjahr}}$$

16. Qualifizierung

Das Unternehmen legt offen, welche Ziele es gesetzt und welche Maßnahmen es ergriffen hat, um die Beschäftigungsfähigkeit, d. h. die Fähigkeit zur Teilhabe an der Arbeits- und Berufswelt aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, zu fördern und im Hinblick auf die demografische Entwicklung anzupassen, und wo es Risiken sieht.

Ein Eckpfeiler der Dussmann Group-Strategie ist die Förderung von qualifizierten und motivierten Mitarbeitenden. Diese begreifen wir, insbesondere im Hinblick auf einen sich verschärfenden Mangel an Arbeits- und Fachkräften, als Grundlage unseres Unternehmenserfolges. Dahinter steht auch die Überzeugung, dass die Mitarbeitergewinnung und -bindung für die Dussmann Group erfolgskritisch ist, um den Geschäftsbetrieb in einer hohen Service- und Produktqualität aufrecht erhalten zu können.

Ziel: Mitarbeiterbindung aktiv fördern		
KPI: Fluktuationsrate (unerwünscht) (%)		
	Wert 2022	Ziel 2023
Dussmann Group	10,7	16
Dussmann FM & FS	10,1	15
Dussmann TS	15,4	14
Care & Kids	16,8	22
KulturKaufhaus	8,2	7,5

Weiterbildung und Qualifizierung sind dafür ein Schlüssel. Durch gezielte Qualifizierung können wir spezifische Bedarfe und Anforderungen unserer Leistungserbringung besser abbilden und einzelne Prozessschritte durch Automatisierung erleichtern. Konkrete wesentliche Chancen und Risiken hinsichtlich der Beschäftigungsfähigkeit werden in Kriterium 2 zur Wesentlichkeit näher erläutert.

Wir fokussieren uns auf die Bereiche Personal- und Führungsarbeit: Innerhalb der HR-Organisation werden die Prozesse und Werkzeuge für Recruiting, Einstellung, Vergütung, Weiterbildung und Entwicklung professionalisiert und

ein gemeinsames Führungsverständnis entwickelt, das sich an den Unternehmenswerten und der Unternehmensstrategie orientiert.

Die Auswahl geeigneter Trainingsmaßnahmen, wie zum Beispiel Schulungen an unserem Dussmann Campus in Deutschland, erfolgt auf Basis eines jährlich aktualisierten Seminarkatalogs. Das Schulungsangebot richtet sich nach der Notwendigkeit von Schulungen pro Stelle und den spezifischen Bedarfen, die individuell aufgrund von speziellen Anforderungen auch außerhalb des Seminarkatalogs in Abstimmung mit den zentralen Personalentwicklungsexperten trainiert werden können. Im Berichtsjahr 2022 konnten durch die konsequente Einhaltung von vorgeschriebenen Hygienemaßnahmen wieder ein Großteil der geplanten Schulungen vor Ort am Dussmann Campus durchgeführt werden.

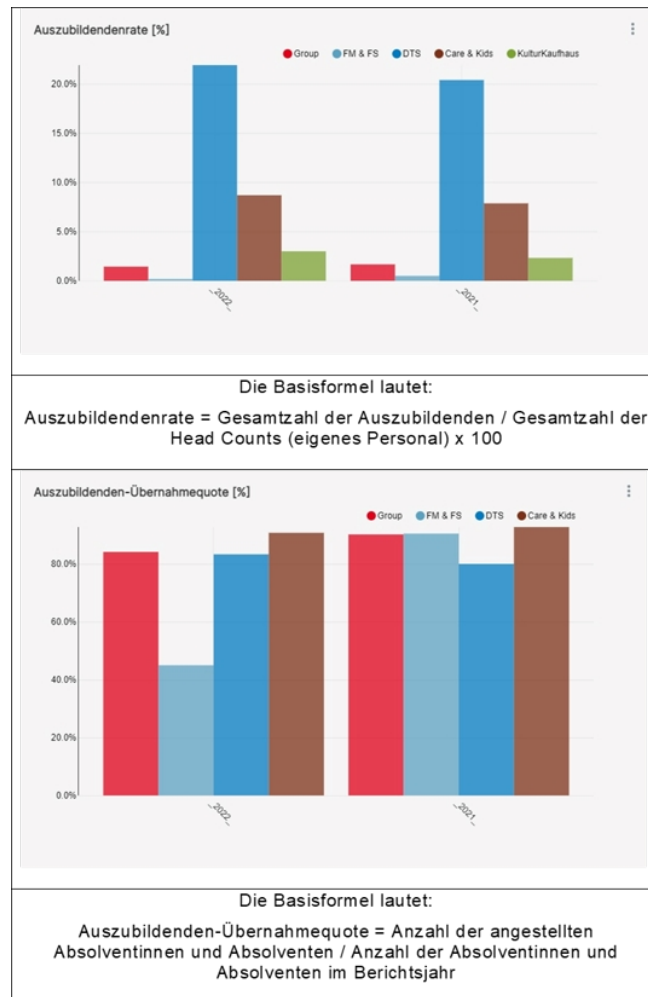
Entwicklungsgespräche mit Mitarbeitenden sollen zukünftig durch einen strukturierten Prozess entlang zuvor festgelegter Kompetenzen für die jeweilige Stelle geplant und aufgesetzt werden. Führungskräfte werden zur Teilnahme an Trainings zu spezifischen Schlüsselthemen verpflichtet (siehe Leistungsindikator GRI SRS-404-1 zu den Kriterien 14 bis 16). Hierzu ist auch die Einführung eines digitalen Tools für diverse Gruppengesellschaften in Vorbereitung.

Die Qualifizierungen erfolgen derzeit hauptsächlich in Form von Trainings und Seminaren zu Fachthemen der einzelnen Sparten sowie bereichsübergreifend zu „Soft Skills“ (zum Beispiel Führung und Kommunikation). Zukünftig wollen wir durch Weiterbildungen den Lerntransfer stärken, beispielsweise durch den Einsatz von „Blended Learning“ (einem Mix aus Präsenz-Schulung und E-Learning) sowie virtuellen Coachings als individuelle Einzelmaßnahme für Führungskräfte.

Die folgende Übersicht und Darstellung bildet die Auszubildenden-Übernahmerate ab und beschreibt, wie viele Absolventinnen und Absolventen nach erfolgreichem Abschluss ihrer Ausbildung von den Unternehmen der Dussmann Group im Berichtsjahr im Vergleich zum Vorjahr übernommen wurden.

Berichtsjahr	Dussmann Group			Dussmann FM & FS			Dussmann TS			Care & Kids			KulturKaufhaus		
	2022	2021	2020	2022	2021*	2020*	2022	2021	2020	2022	2021	2020	2022	2021	2020*
Gesamtzahl der Auszubildenden	946	1.098	1.525	107	287	732	305	249	263	515	548	526	8	7	4
Anzahl der Abschlüsse (von Auszubildenden)	183	449	533	20	284	380	20	40	33	119	124	117	0	0	3
Anzahl des angestellten Absolventen*innen	154	405	493	9	257	353	35	32	26	108	115	111	0	0	3
Auszubildendenrate (%)	1,4	1,7	2,5	0,2	0,5	1,4	21,9	20,4	20,6	8,7	7,9	7,5	3	2,3	N/A
Übernahmequote (%)	84,2	90,2	92,5	45	90,5	92,9	83,3	80	78,8	90,8	92,7	94,9	N/A	N/A	100

* Die signifikante Differenz zu den Vorjahreswerten ist auf ein besseres Verständnis der Definition zurückzuführen. Die Werte für 2020 und 2021 sind nicht vergleichbar.



Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

Leistungsindikator GRI SRS-403-9: Arbeitsbedingte Verletzungen
 Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Für alle Angestellten:

- i.** Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;
- ii.** Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);
- iii.** Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;
- iv.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;
- v.** Anzahl der gearbeiteten Stunden.

b. Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:

- i.** Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;
- ii.** Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);
- iii.** Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;
- iv.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;
- v.** Anzahl der gearbeiteten Stunden.

Die Punkte c-g des Indikators SRS 403-9 können Sie entsprechend GRI entnehmen und an dieser Stelle freiwillig berichten.

Leistungsindikator GRI SRS-403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Für alle Angestellten:

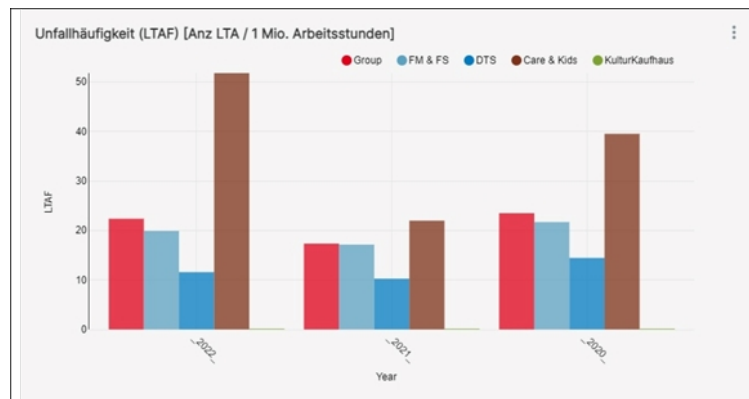
- i.** Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;
 - ii.** Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;
 - iii.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen;
- b.** Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:
- i.** Anzahl der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;
 - ii.** Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;
 - iii.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen.

Die Punkte c-e des Indikators SRS 403-10 können Sie entsprechend GRI entnehmen und an dieser Stelle freiwillig berichten.

Im Berichtsjahr 2022 gab es innerhalb der Dussmann Group einen tödlichen Arbeitsunfall. Ein betriebsfremder LKW-Fahrer hat an einem Kundenstandort die geltenden Verkehrsregeln und das Tempolimit missachtet und unseren Mitarbeitenden, der sich zu Fuß auf dem Gelände bewegte, erfasst.

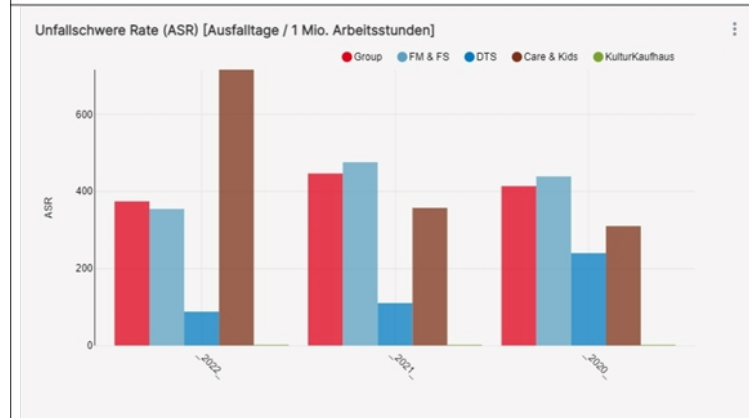
Alle Arbeitsunfälle mit Ausfallzeiten sind nachfolgend anhand der von uns entwickelten Leistungskennzahlen und Definitionen dargestellt:

Berichtsjahr	Dussmann Group			Dussmann FM & FS			Dussmann TS			Care & Kids			KulturKaufhaus		
	2022	2021	2020	2022	2021	2020	2022	2021	2020	2022	2021	2020	2022	2021	2020
Anz. geleistete Arbeitsstunden (in Tsd.)	84.927	80.387	78.259	73.422	67.733	65.770	2.766	2.341	2.284	7.839	9.507	9.561	325	389	304
Anzahl Unfälle mit Ausfallzeiten (LTA)	1.900	1.394	1.838	1.461	1.161	1.427	32	24	33	406	209	378	0	0	0
Anzahl Ausfalltage	31.658	35.898	32.394	26.040	32.242	28.880	243	258	548	5.369	3.398	2.966	0	0	0
Unfallhäufigkeit mit Ausfallzeiten (LTAf)	22,37	17,3	23,5	19,9	17,1	21,7	11,6	10,3	14,5	51,8	22	39,5	0	0	0
Ausfallzeit-Fallrate (LTfCR)	16,7	25,8	17,6	17,8	27,8	20,2	7,6	10,8	16,6	13,2	16,3	7,9	N/A	N/A	N/A
Unfallschwere-Rate (ASR)	374,3	446,6	413,9	354,7	476	439,1	87,9	110	240	685	357	310	0	0	0



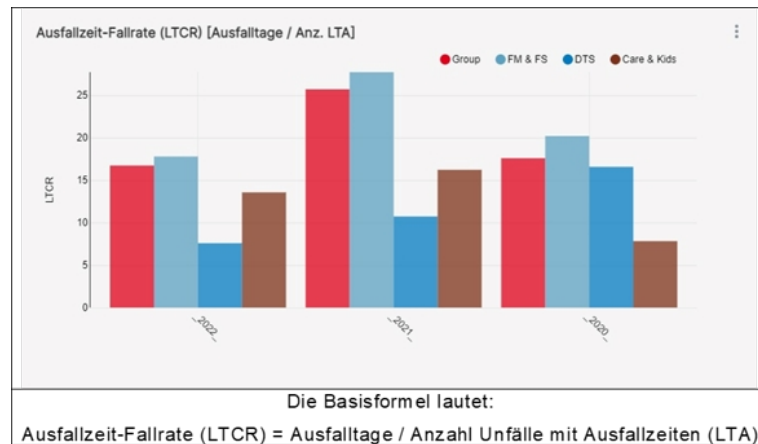
Die Basisformel lautet:

Unfallhäufigkeit (LTAf) = Anzahl Arbeitsbedingte (betriebliche) Unfälle mit Ausfallzeiten (LTA) x 1 Millionen Stunden / Anzahl geleistete Arbeitsstunden



Die Basisformel lautet:

Unfallschwere Rate (ASR) = Anzahl Ausfalltage x 1 Millionen Stunden / Anzahl geleistete Arbeitsstunden



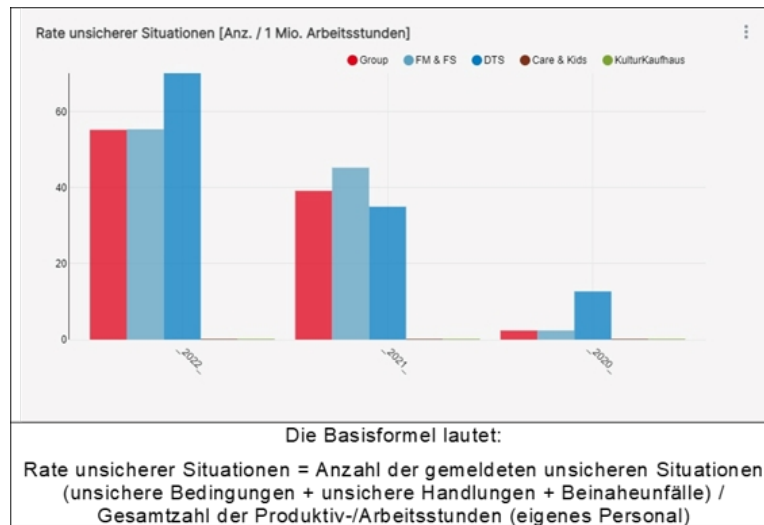
Die häufigste Unfallart ist Stolpern, Rutschen, Stürzen (SRS).

Neben den Arbeitsunfällen erfassen wir auch die Wegeunfälle unserer Mitarbeitenden. Im Jahr 2022 ergeben sich für die Dussmann Group 393 Wegeunfälle mit 10.093 Ausfalltagen.

Für Leiharbeitnehmende werden ebenfalls die Arbeitsunfälle dokumentiert. Im Jahr 2022 ergeben sich für die Dussmann Group 89 Arbeitsunfälle mit 1.167 Ausfalltagen bei rund 2 Mio. Arbeitsstunden.

Im Rahmen unseres Nachhaltigkeitskonzepts (siehe Kriterium 3) konzentrieren wir uns auf die Meldung von „unsicheren Situationen“ als ein zusätzliches und präventives Element der Unfallverhütung. Unsere interne Definition von unsicheren Situationen* ist nachfolgend dargestellt:

Berichtsjahr	Anz. der gemeldeten unsicheren Situationen		Davon gemeldete Beinaheunfälle		Rate unsicherer Situationen (Anz./Mio. Arbeitsstunden)	
	2022	2021	2022	2021	2022	2021
Dussmann Group	4.253	3.150	217	213	52,6	39,2
Dussmann FM & FS	4.068	3.068	193	203	58,6	45,3
Dussmann TS	185	82	24	10	66,9	35,0

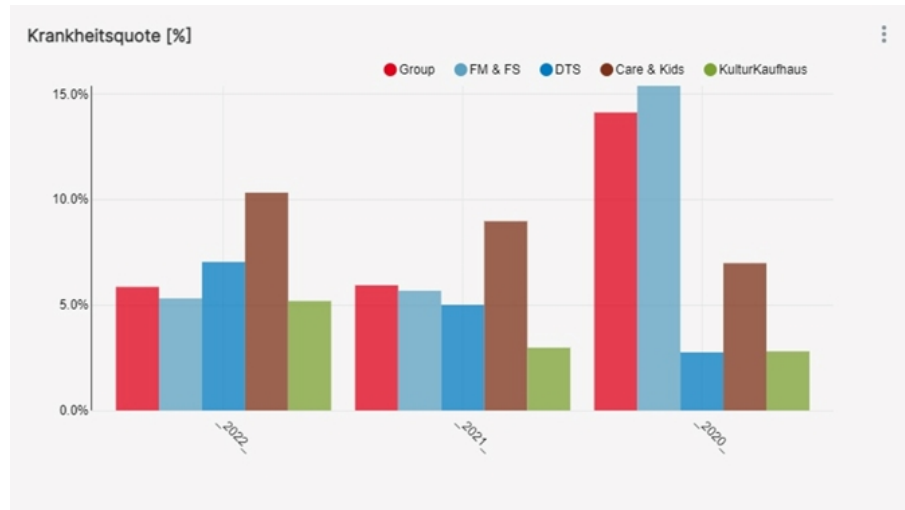


Anmerkungen:

* Unsichere Situationen (unsichere Bedingungen + unsichere Handlungen + Beinaheunfälle) sind ungeplante Ereignisse, die potenziell zu Verletzungen von Personen, Umwelt- oder Geräteschäden oder zu einer Unterbrechung des normalen Betriebs führen können, aber nicht tatsächlich dazu geführt haben. Die „unsichere Bedingung“ ist ein gefährlicher physischer Zustand oder Umstand, der direkt zum Auftreten eines Unfalls führen könnte. Die „unsichere Handlung“ ist ein Verstoß gegen ein anerkanntes sicherheitsgerechtes Vorgehen, welcher das Auftreten eines Unfalls verursachen könnte. Ein „Beinaheunfall“ ist ein Vorfall, bei dem kein Sach- oder Personenschaden entstanden ist, bei dem es aber bei einer geringfügigen Verschiebung des Zeitpunkts oder der Position leicht zu einem Schaden oder einer Verletzung hätte kommen können.

**Aufgrund der fortschreitenden Entwicklung der Erfassung von Daten, die im letzten Berichtsjahr nur teilweise für gemeldete unsichere Situationen erhoben werden konnten, erklärt dies die Steigerung zwischen den Jahren.

Wir arbeiten weiter daran, die unsicheren Situationen so umfassend und vollständig wie möglich zu erfassen. Dafür beabsichtigen wir den Einsatz elektronischer Meldemöglichkeiten über eine mobile App. Die Krankheitsquote wurde für die gesamte Dussmann Group auch für das Berichtsjahr 2022 im Vergleich zu den Vorjahren wie folgt ermittelt:



Krankheitsquote [%]				
Company Group Name	2022	2021	2020	
Group	5.9%	5.9%	14.1%	
FM & FS	5.3%	5.7%	15.4%	
DTS	7.0%	5.0%	2.8%	
Care & Kids	10.3%	9.0%	7.0%	
KulturKaufhaus	5.2%	3.0%	2.8%	

Die Basisformel lautet:

$$\text{Krankheitsquote} = \frac{\text{Anzahl der bezahlten Krankheitstage}}{\text{Anzahl vertraglich vereinbarte Arbeitstage}}$$

Leistungsindikator GRI SRS-403-4: Mitarbeiterbeteiligung zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

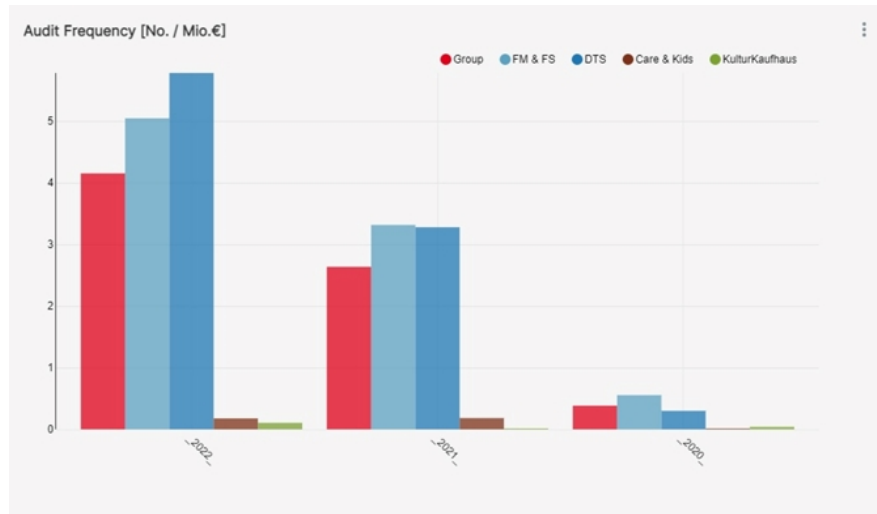
Die berichtende Organisation muss für Angestellte und Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden, folgende Informationen offenlegen:

a. Eine Beschreibung der Verfahren zur Mitarbeiterbeteiligung und Konsultation bei der Entwicklung, Umsetzung und Leistungsbewertung des Managementsystems für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz und zur Bereitstellung des Zugriffs auf sowie zur Kommunikation von relevanten Informationen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gegenüber den Mitarbeitern.

b. Wenn es formelle Arbeitgeber-Mitarbeiter-Ausschüsse für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gibt, eine Beschreibung ihrer Zuständigkeiten, der Häufigkeit der Treffen, der Entscheidungsgewalt und, ob und gegebenenfalls warum Mitarbeiter in diesen Ausschüssen nicht vertreten sind.

Die oberste Leitung stellt die Beteiligung und Vertretung der Mitarbeitenden in Fragen der Gesundheit und der Sicherheit am Arbeitsplatz sicher. Dies erfolgt neben der Regelkommunikation durch Gefährdungsbeurteilungen von Arbeitsplätzen und Tätigkeiten, der Untersuchung von Unfällen, der Vereinbarung von Korrekturmaßnahmen, der Formulierung von Zielen und Richtlinien und nicht zuletzt durch die Durchführung von Überwachungsaktivitäten wie Inspektionen und internen Audits. Diese Elemente inkludieren den Mitarbeiterdialog sowie die Möglichkeit zur Adressierung von Verbesserungspotenzialen für alle Mitarbeitenden. Andere Mechanismen für die Konsultation und Beteiligung unserer Mitarbeitenden umfassen gezielte Meetings (zum Beispiel Arbeitsschutz-Ausschüsse), Workshops, Schulungen, Mitarbeiterbefragungen und Vorschlagsprogramme, die in unterschiedlicher Ausprägung lokal etabliert sind.

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz werden im Rahmen unseres integrierten Managementsystems durch verbindliche Schutz- und Verhaltensmaßnahmen in hinterlegten Betriebsanweisungen operationalisiert und durch interne System-Audits* überprüft. Seit 2021 setzen wir die Anzahl aller durchgeführten Audits (intern und extern) in Bezug zum Umsatz, um die Frequenz der Audits pro Organisationseinheit zu berechnen und unser Ziel zu unterstützen, die Häufigkeit der Audits bis Ende 2022 zu erhöhen (siehe Kriterium 3):



Company Group Name	2022	2021	2020
Group	4.15	2.64	0.38
FM & FS	5.05	3.31	0.55
DTS	5.78	3.28	0.30
Care & Kids	0.1777	0.18	0.00
KulturKaufhaus	0.106	0.00	0.04

Die Basisformel lautet:
Auditfrequenz = Gesamtzahl der im Berichtsjahr durchgeführten (System-) Audits (intern + extern)/ Mio. € Umsatz**

Anmerkungen:

* Internes System-Audit: Ein formaler und dokumentierter Bewertungsprozess, der Konformitätsprüfungen in Bezug auf das integrierte Managementsystem (Qualität, Arbeitsschutz, Umweltschutz) in Übereinstimmung mit den jeweiligen internationalen ISO-Standardanforderungen durchführt.

** Alle Auditarten und ihre Kombinationen werden hierbei aufsummiert (System-, Prozess und Produktaudits). Typische Beispiele sind: Interne Managementsystem Audits, Externe Überwachungsaudits, behördliche Überwachungen, Lieferanten/Subunternehmer Audits, Gesundheits- und Sicherheitsinspektionen, Hygieneaudits.

Leistungsindikator GRI SRS-404-1 (siehe G4-LA9): Stundenzahl der Aus- und Weiterbildungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** durchschnittliche Stundenzahl, die die Angestellten einer Organisation während des Berichtszeitraums für die Aus- und Weiterbildung aufgewendet haben, aufgeschlüsselt nach:
- i.** Geschlecht;
 - ii.** Angestelltenkategorie.

Im Berichtsjahr 2022 haben wir unsere Definitionen weiterentwickelt, was sich auch auf Compliance-Schulungen ausgewirkt hat. Darunter verstehen wir nun alle Schulungen zur Anti-Korruption und Prävention sowie Arbeits- und Gesundheitsschutz-, Umwelt- und andere gesetzlich vorgeschriebenen

Schulungen (E-Learnings und Präsenzveranstaltungen).

Die Datenstruktur befindet sich nach wie vor im Auf- und Ausbau. Erhebungsmethoden sollen bis zum Berichtsjahr 2025 vereinheitlicht werden, um eine Vergleichbarkeit und Konsistenz der Daten aufgeschlüsselt nach Mitarbeiterkategorie zu gewährleisten.

Berichtsjahr	Dussmann Group		Dussmann FM & FS		Dussmann TS		Care & Kids		Kultur-Kaufhaus	
	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021
Gesamt durchgeführte Schulungsstunden der Mitarbeitenden im Berichtsjahr (h)	438.366	367.283*	415.717	332.450	17.621	20.226*	N/A	11.821	2.900	955
davon, Gesamtstunden an Compliance Trainings (h)	302.527	186.957	295.488	182.887	5.936	2.692	N/A	677	5	50
davon, Gesamtstunden zusätzlicher betrieblicher Schulungen (h)	134.693	177.936*	118.400	148.358	15.263	17.534*	N/A	11.144	N/A	900
Durchschnittliche Schulungsstunden pro Mitarbeitendem (h/Pers.)	7,4	5,6	7,2	5,9	13,6	16,6	N/A	1,7	10,9	3,2

Anmerkung:

Die durchschnittlichen Schulungsstunden pro Mitarbeitendem basiert auf der Anzahl der Mitarbeitenden zum Stichtag 31.12. des Berichtsjahres. Aufgrund der geänderten Datenerfassung im aktuellen Berichtsjahr ist die Darstellung für 2020 nicht vergleichbar.

Leistungsindikator GRI SRS-405-1: Diversität

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Prozentsatz der Personen in den Kontrollorganen einer Organisation in jeder der folgenden Diversitätskategorien:

- i.** Geschlecht;
- ii.** Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;
- iii.** Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

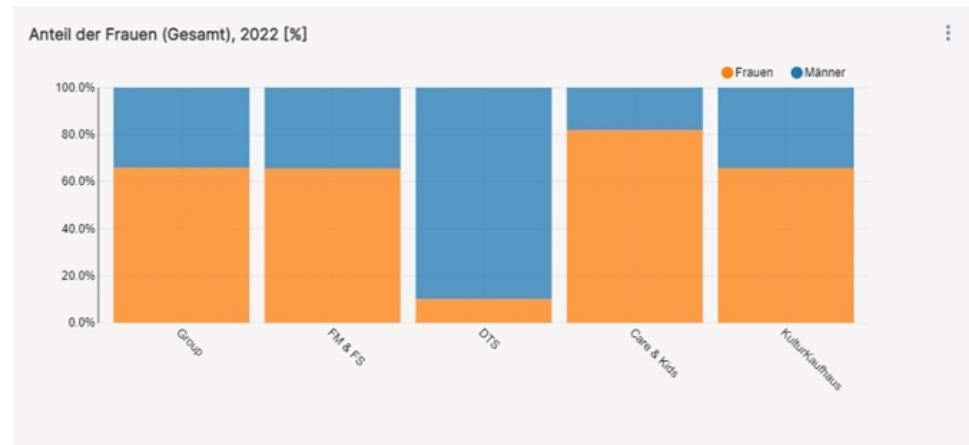
b. Prozentsatz der Angestellten pro Angestelltenkategorie in jeder der folgenden Diversitätskategorien:

- i.** Geschlecht;
- ii.** Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;
- iii.** Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

Weltweit beschäftigt die Dussmann Group fast 66.000 Mitarbeitende.

Der Prozentsatz des Frauenanteils (Gesamt und in Führungspositionen) sieht

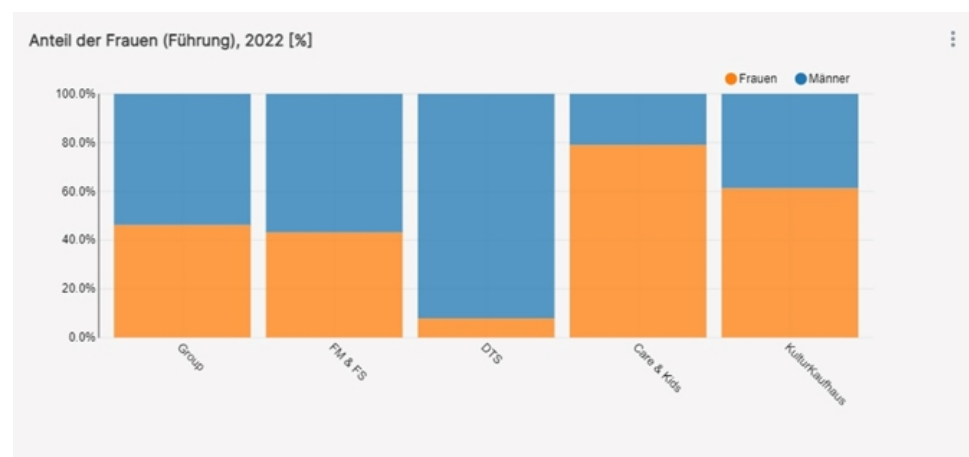
wie folgt aus:



Company Group Name	2022	2021	2020
Group	65.9%	67.9%	66.8%
FM & FS	65.6%	67.6%	66.1%
DTS	10.1%	10.2%	9.6%
Care & Kids	82.0%	81.7%	82.7%
KulturKaufhaus	65.8%	64.0%	61.6%

Die Basisformel lautet:

$$\text{Anteil der Frauen (Gesamt)} = \frac{\text{Anzahl der Frauen (Head Counts)}}{\text{Gesamtzahl der Head Counts}}$$

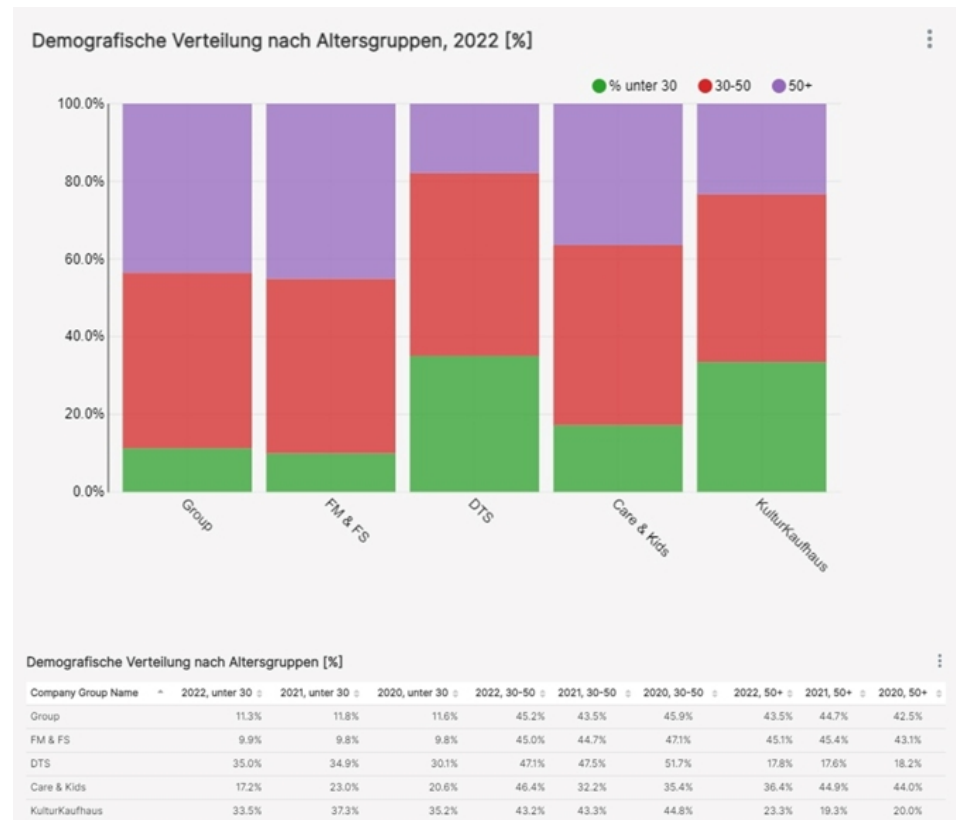


Company Group Name	2022	2021	2020
Group	46.2%	45.2%	42.2%
FM & FS	43.2%	43.4%	39.9%
DTS	7.9%	8.5%	11.1%
Care & Kids	79.0%	77.1%	73.1%
KulturKaufhaus	61.3%	54.8%	65.4%

Die Basisformel lautet:

$$\text{Anteil der Frauen (Führung)} = \frac{\text{Anzahl der Frauen in Führungspositionen}}{\text{Anzahl der Head Counts in Führungspositionen}}$$

Die demografische Verteilung der Mitarbeitenden nach Altersgruppen sieht wie folgt aus:



Menschen mit Behinderung beschäftigte die Dussmann Group insgesamt und in den einzelnen Geschäftsbereichen zum Berichtszeitpunkt wie folgt:

Berichtsjahr	Anzahl schwerbehinderter Mitarbeitenden		
	2022	2021	2020
Dussmann Group	1.321	1.522	1.755
Dussmann FM & FS	1.048	1.260	1.477
Dussmann TS	22	17	18
Care & Kids	233	226	252
KulturKaufhaus	7	5	6

Leistungsindikator GRI SRS-406-1: Diskriminierungsvorfälle
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen
offenlegen:

- a.** Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle während des Berichtszeitraums.
- b.** Status der Vorfälle und ergriffene Maßnahmen mit Bezug auf die folgenden Punkte:
 - i.** Von der Organisation geprüfter Vorfall;
 - ii.** Umgesetzte Abhilfepläne;
 - iii.** Abhilfepläne, die umgesetzt wurden und deren Ergebnisse im Rahmen eines routinemäßigen internen Managementprüfverfahrens bewertet wurden;
 - iv.** Vorfall ist nicht mehr Gegenstand einer Maßnahme oder Klage.

Diskriminierungsvorfälle können im Rahmen des Hinweisgebersystems gemeldet werden (siehe Kriterium 17 und 20). Im Berichtsjahr 2022 gab es drei gemeldete Diskriminierungsvorfälle im Bereich Dussmann FM & FS. Die gemeldeten Vorfälle wurden umfassend geprüft und entsprechende Maßnahmen (zum Beispiel ausführliche Mitarbeitergespräche) eingeleitet. Infolgedessen wurden Sensibilisierungsmaßnahmen etabliert und ein regelmäßiger Austausch zwischen betroffenen Parteien vereinbart.

Kriterium 17 zu MENSCHENRECHTEN

17. Menschenrechte

Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Strategien und Zielsetzungen für das Unternehmen und seine Lieferkette ergriffen werden, um zu erreichen, dass Menschenrechte weltweit geachtet und Zwangs- und Kinderarbeit sowie jegliche Form der Ausbeutung verhindert werden. Hierbei ist auch auf Ergebnisse der Maßnahmen und etwaige Risiken einzugehen.

Das Bekenntnis zur Einhaltung der Menschenrechte, zum Schutz vor Diskriminierung und zum Respekt vor unterschiedlichen Kulturen und Religionen ist in unseren Unternehmensgrundsätzen und in unserer Unternehmensstrategie verankert. Die Einhaltung dieser Grundsätze und die Umsetzung von Maßnahmen zu deren Sicherung erfolgt durch Prozessvorgaben und durch jeden einzelnen Mitarbeitenden. Die Überwachung verantworten die Gesellschaften eigenständig und die Verantwortung dafür kaskadiert vom

Vorstand der Dussmann Group in die jeweilige Geschäftsführung der Tochtergesellschaften.

Der Verhaltenskodex der Dussmann Group verpflichtet alle Mitarbeitenden zur Achtung der Würde jedes Menschen, zum Ausschluss von Diskriminierung, Kinder- und Zwangsarbeit sowie zu einem fairen und respektvollen Umgang miteinander. Der Verhaltenskodex ist Vertragsbestandteil aller neuen Arbeitsverträge. Mitarbeitende werden durch ihre Vorgesetzten zu den Inhalten aus dem Verhaltenskodex unterwiesen. Auch unsere Lieferanten und Nachunternehmer verpflichten wir auf unseren „Verhaltenskodex für Lieferanten und Nachunternehmer“, um die Einhaltung der Menschenrechte in der Lieferkette sicherzustellen.

Die Konzernrichtlinie „Soziale Verantwortung“ gibt die Mindeststandards für die Umsetzung des Verhaltenskodex in den Tochtergesellschaften vor. Mittels eines online-basierten Trainings werden Mitarbeitende zu den Themen allgemeine Gleichbehandlung und Diskriminierung sensibilisiert. Verstöße gegen den Verhaltenskodex können im Rahmen des Hinweisgebersystems der Dussmann Group gemeldet werden (siehe Leistungsindikator GRI SRS-406-1).

Im Jahr 2022 haben wir ein konzernweites Audit zur Einhaltung der Menschenrechte und Umweltstandards gestartet. Von den Ergebnissen des CSR-Audits leiten wir prozess- und landesspezifische Risiken ab und bewerten diese. Im nächsten Schritt werden wir daraus potenzielle Handlungsfelder identifizieren und präventive Maßnahmen entwickeln.

Aus unserer Geschäftstätigkeit ergeben sich zunächst abstrakte Risiken in den Bereichen Arbeitsschutz, Arbeitsbedingungen, Vereinigungsfreiheit, gleicher Lohn und Gleichbehandlung von Mitarbeitenden.

G e m ä ß d e n A n f o r d e r u n g e n d e s d e u t s c h e n Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes haben wir im Berichtsjahr eine Risikoanalyse unserer Lieferanten und Nachunternehmer entwickelt. Abhängig von der Risikoeinschätzung werden präventive Maßnahmen zur Reduzierung von menschenrechtlichen Risiken definiert und an die Lieferanten adressiert. Grundsätze zu systematischen Due Diligence-Prüfungen von potenziellen Lieferanten und Nachunternehmern, einschließlich menschenrechtlicher Anforderungen, sollen im nächsten Jahr als gruppenweite Mindeststandards definiert werden und in die lokalen Einkaufsprozesse integriert werden. Im Jahr 2023 werden wir ebenso eine Grundsaterklärung zur Achtung der Menschenrechte erstellen und intern und extern kommunizieren.

Ziel: Interne Standards in der Lieferkette einhalten		
KPI: relevante Lieferanten-Bewertungsrate (%)		
	Wert 2022	Ziel 2023
Dussmann Group	86,4	90
Dussmann FM & FS	84,8	88
Dussmann TS	99	100
Care & Kids	n.a.	n.a.
KulturKaufhaus	n.a.	n.a.
KPI: relevante Nachunternehmer-Bewertungsrate (%)		
	Wert 2022	Ziel 2023
Dussmann Group	95,3	98
Dussmann FM & FS	94,7	96
Dussmann TS	100	100
Care & Kids	n.a.	n.a.
KulturKaufhaus	n.a.	n.a.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

Leistungsindikator GRI SRS-412-3: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Investitionsvereinbarungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtzahl und Prozentsatz der erheblichen Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden.

b. Die verwendete Definition für „erhebliche Investitionsvereinbarungen“.

a. Über den Anteil von Menschenrechtsfördernden Klauseln in Verträgen liegen keine konsolidierten Informationen vor. Eine Angabe hierzu erfolgt im Berichtsjahr 2023. Bei Finanzentscheidungen, wie z. B. Fusionen oder Übernahmen, werden menschenrechtliche Faktoren wie Korruptionsbekämpfungsindex, Mindestlöhne, Arbeitsmarkt, Sozialstandards gemäß lokaler Gesetzgebung, geopolitische und makroökonomische Faktoren in standardisierten Zusammenfassungen dargestellt. Bei jeder Finanzentscheidung werden diese Faktoren als Grundlage berücksichtigt.

b. Die Strategie der Dussmann Group setzt nicht auf Finanzbeteiligungen, sondern auf vollständige Übernahme von Gesellschaften. Damit stellen wir die Einhaltung unserer Mindeststandards, insbesondere hinsichtlich der Menschenrechte, sicher. Darüberhinausgehende Angaben folgen im Berichtsjahr 2023.

Leistungsindikator GRI SRS-412-1: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Betriebsstätten

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, an denen eine Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde, aufgeschlüsselt nach Ländern.

Eine Überprüfung findet zum einen im Rahmen der Regelprüfung der internen Revision statt und zum anderen durch gesellschaftsspezifische Menschenrechtsaudits. Im Berichtsjahr 2022 wurden 22 CSR-Audits gruppenweit durchgeführt. Die Auswertung und Bewertung der Ergebnisse wird erst im Jahr 2023 abgeschlossen.

Leistungsindikator GRI SRS-414-1: Auf soziale Aspekte geprüfte, neue Lieferanten

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Prozentsatz der neuen Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien bewertet wurden.

Die Dussmann Group hatte im Berichtsjahr 2022 insgesamt 14.935 Lieferanten und 1.831 Nachunternehmer. Davon liegt für 1.607 Lieferanten und 499 Nachunternehmer eine vertragliche Verpflichtung auf den „Verhaltenskodex für Nachunternehmer und Lieferanten“ vor. Im Berichtsjahr 2022 wurden 749 Lieferanten (5%) und 287 Nachunternehmer (17,8%) einer Bewertung unterzogen.

Der Anteil neuer Lieferanten war im Berichtsjahr 2022 gering.

Die Einhaltung des „Verhaltenskodex für Nachunternehmer und Lieferanten“ ist für folgende Geschäftspartner grundsätzlich gewährleistet:

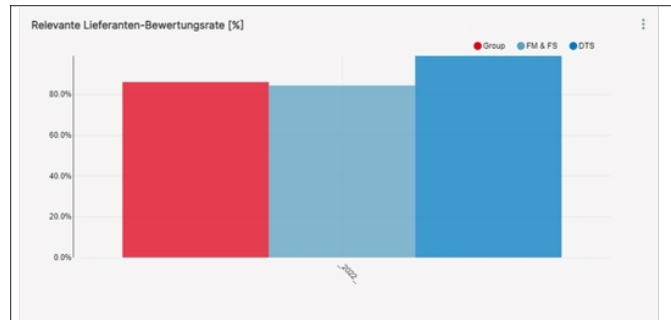
- Nachunternehmer, die in die Leistungserbringung für unsere Kunden eingebunden sind, insbesondere, wenn es eine vertraglich vereinbarte Kundenanforderung ist;
- Lieferanten aus Risikobereichen, die auf Grundlage lokaler Rahmenbedingungen ermittelt wurden (zum Beispiel Lieferung von Lebensmitteln);
- Lieferanten, mit denen zentrale Rahmenverträge bestehen oder abgeschlossen werden;
- Lieferanten, bei denen die Dussmann Einkaufsbedingungen Bestandteil des Lieferantenvertrages sind.

Leistungsindikator GRI SRS-414-2: Soziale Auswirkungen in der Lieferkette

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

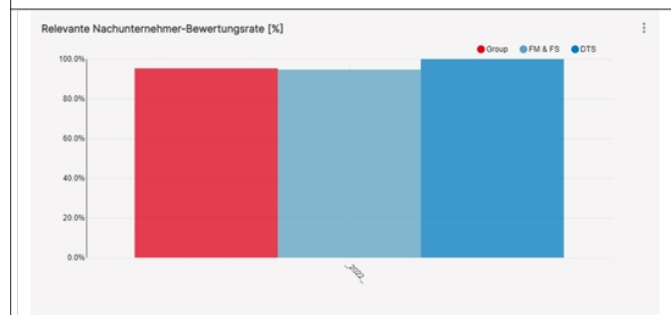
- a.** Zahl der Lieferanten, die auf soziale Auswirkungen überprüft wurden.
- b.** Zahl der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen ermittelt wurden.
- c.** Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen, die in der Lieferkette ermittelt wurden.
- d.** Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt und infolge der Bewertung Verbesserungen vereinbart wurden.
- e.** Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt wurden und infolgedessen die Geschäftsbeziehung beendet wurde, sowie Gründe für diese Entscheidung.

Im Berichtszeitraum 2022 konnten weitere Daten für die Prüfung von Lieferanten und Nachunternehmer quantifiziert werden. Die Datenstruktur befindet sich jedoch nach wie vor im Auf- und Ausbau. Erhebungsmethoden sollen von 2023 bis 2025 im Hinblick auf die Einhaltung des Lieferkettengesetzes komplettiert und vereinheitlicht werden, um eine Vollständigkeit und Konsistenz der Daten auch auf Gruppenebene zu gewährleisten.



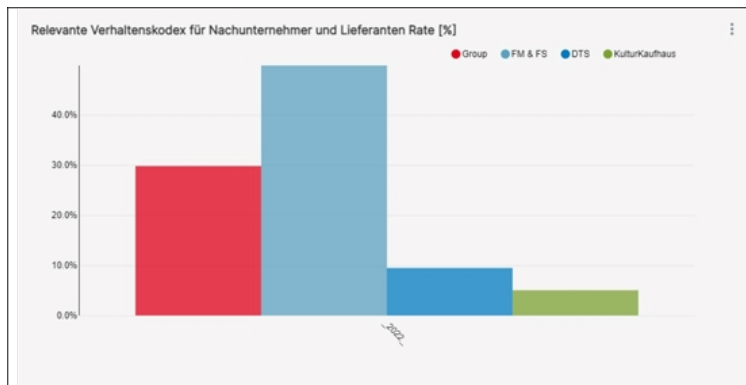
Die Basisformel lautet:

Relevante Lieferanten-Bewertungsrate (%) = Anzahl bewertete Lieferanten / Anzahl der Lieferanten, für die eine Bewertung notwendig war * 100



Die Basisformel lautet:

Relevante Nachunternehmer-Bewertungsrate (%) = Anzahl bewertete Nachunternehmer / Anzahl der Nachunternehmer, für die eine Bewertung notwendig war * 100



Die Basisformel lautet:

Relevanter Verhaltenskodex für Nachunternehmer und Lieferanten Rate (%) = Gesamtzahl der Nachunternehmer und Lieferanten für die eine vertragliche Verpflichtung auf den „Verhaltenskodex für Nachunternehmer und Lieferanten“ vorliegt / Gesamtzahl der Nachunternehmer und Lieferanten für die eine vertragliche Verpflichtung auf den „Verhaltenskodex für Nachunternehmer und Lieferanten“ vorliegen muss

	Dussmann Group	Dussmann FM & FS	Dussmann TS	KulturKaufhaus
Berichtsjahr	2022	2022	2022	2022
Gesamtzahl der Lieferanten	14.935	10.155	3.180	1.424
Relevante Lieferanten-Bewertungsrate (%)	86,0	84,0	99,0	N/A
Gesamtzahl der Nachunternehmer	1.613	1.310	298	5
Relevante Nachunternehmer-Bewertungsrate (%)	95,3	94,7	100	N/A
Relevante Verhaltenskodex für Nachunternehmer und Lieferanten Rate (%)	31,6	51,9	10,16	5,04

Anmerkung:

*Im Berichtsjahr wurden neue Kennzahlen definiert und eingeführt, sodass ein Vergleich zu den Vorjahreswerten nicht möglich ist.

Durch die konsequente Umsetzung der Mindeststandards der Konzernrichtlinie „Soziale Verantwortung“ (CSR) sind wirksame Präventivmaßnahmen bereits vorhanden. Im Berichtsjahr 2022 wurden bei einem Lieferanten signifikante negative soziale Auswirkungen identifiziert und entsprechende Maßnahmen ergriffen.

Kriterium 18 zu SOZIALES/GEMEINWESEN

18. Gemeinwesen

Das Unternehmen legt offen, wie es zum Gemeinwesen in den Regionen beiträgt, in denen es wesentliche Geschäftstätigkeiten ausübt.

Gesellschaftliches Engagement und soziale Verantwortung sind als Werte in der Dussmann Group-Strategie verankert und gelebter Bestandteil der Unternehmenskultur.

Während Peter Dussmann, der Gründer der Dussmann Group, als Mäzen vor allem kulturelle Institutionen und Einrichtungen förderte, erweitert Catherine von Fürstenberg-Dussmann als Vorsitzende des Stiftungsrats den Fokus des sozialen Engagements auf die kulturelle Bildung von Kindern und Jugendlichen und die Förderung gesellschaftlicher Teilhabe. Einige Engagements und Spendenaktionen wurden direkt auf ihre Initiative hin veranlasst.

Ein wichtiges Thema in diesem Jahr war die Unterstützung von geflüchteten Menschen aus der Ukraine. Catherine von Fürstenberg-Dussmann rief die

Aktion „Berliner Bären für Geflüchtete“ ins Leben, bei der mehrere hundert Teddybären für ukrainische Kinder gesammelt und gespendet wurden. Zudem erfolgten Sachspenden für Spielecken für zwei Ankunftscentren in Berlin.

Erstmals nach der Corona-Pandemie konnte der seit 2013 jährlich stattfindende „Social Day“ in Berlin wieder durchgeführt werden. Für die Berliner Sozialmanufaktur wurden in einer Wohnanlage für Kinder und Jugendliche die Außenanlagen einen ganzen Tag lang von Kolleginnen und Kollegen der Dussmann Stiftung repariert, gereinigt und gärtnerisch gestaltet.

Auch das Preisträgerkonzert des Musikwettbewerbs mit Schülerinnen und Schülern des Musikgymnasiums Carl Philipp Emanuel Bach fand wie gewohnt statt. Bei der „Weihnachtsspendenaktion 2022“ wurde für Vereine und Projekte gespendet, die sich für sozial benachteiligte Kinder und Jugendliche einsetzen: Jeweils eine Geldspende und eine Bücherbox erhielten das Barbara-Schulz-Haus (Kinderhilfe e.V.), das Berliner Herz, das Schutzengelwerk Berlin, der Förderkreis krebskranke Kinder Stuttgart, das Mädchenbüro Milena sowie das internationale Kinderhaus in Frankfurt. Weitere Dussmann-Bücher-Boxen wurden im Berichtsjahr an zahlreiche Empfängereinrichtungen in ganz Deutschland übergeben.

Darüber hinaus obliegen die Umsetzung und Ausgestaltung von Projekten den jeweiligen Gesellschaften und Segmenten. Wir sind überzeugt, dass gesellschaftliches Engagement die größte Wirkung entfaltet, wenn es lokal erfolgt – unter Einbeziehung der Menschen vor Ort und mit Blick auf ihre spezifischen Bedürfnisse. Die Gesellschaften organisieren Mitarbeiter- und Freiwilligenprojekte in Eigenregie und richten sie aus.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

Leistungsindikator GRI SRS-201-1: Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. den zeitanteilig abgegrenzten, unmittelbar erzeugten und ausgeschütteten wirtschaftlichen Wert, einschließlich der grundlegenden Komponenten der globalen Tätigkeiten der Organisation, wie nachfolgend aufgeführt. Werden Daten als Einnahmen-Ausgaben-Rechnung dargestellt, muss zusätzlich zur Offenlegung folgender grundlegender Komponenten auch die Begründung für diese Entscheidung offengelegt werden:

- i.** unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert: Erlöse;
- ii.** ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert: Betriebskosten, Löhne und Leistungen für Angestellte, Zahlungen an Kapitalgeber, nach Ländern aufgeschlüsselte Zahlungen an den Staat und Investitionen auf kommunaler Ebene;
- iii.** beibehaltener wirtschaftlicher Wert: „unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert“ abzüglich des „ausgeschütteten wirtschaftlichen Werts“.

b. Der erzeugte und ausgeschüttete wirtschaftliche Wert muss getrennt auf nationaler, regionaler oder Marktebene angegeben werden, wo dies von Bedeutung ist, und es müssen die Kriterien, die für die Bestimmung der Bedeutsamkeit angewandt wurden, genannt werden.

Im Berichtsjahr 2022 erzielte die Dussmann Group einen Konzernumsatz von 2,8 Milliarden Euro. Zur Höhe geleisteter monetärer Spenden werden keine konsolidierten Angaben gemacht.

	2021		2022		Veränderung	
	Millionen €	%	Millionen €	%	Millionen €	%
Konzernumsatz	2.311	100,0	2.780	100,0	469	20,3
Dussmann FM & FS	1.577	68,2	1.927	69,3	350	15,4
Dussmann TS	208	9,0	398	14,3	190	13,1
Care & Kids	496	21,5	522	18,8	26	1,0
KulturKaufhaus	30	1,3	38	1,4	8	0,4
Korrektur iL	N/A	N/A	-105	-3,8		

*Korrektur innerbetriebliche Leistungserbringung (Ausweis erst seit 2022)

Die Konsortialfinanzierung mit ESG-Komponente wurde im Berichtsjahr erstmalig abgerechnet.

Kriterien 19–20 zu COMPLIANCE

19. Politische Einflussnahme

Alle wesentlichen Eingaben bei Gesetzgebungsverfahren, alle Einträge in Lobbylisten, alle wesentlichen Zahlungen von Mitgliedsbeiträgen, alle Zuwendungen an Regierungen sowie alle Spenden an Parteien und Politiker sollen nach Ländern differenziert offengelegt werden.

Die Dussmann Group ist in keiner politischen Organisation Mitglied, in keiner Lobbyliste eingetragen und verteilt keine politischen Spenden.

Wir bringen uns dort in den politischen Prozess ein, wo unsere Expertise und Einschätzung von Sachverhalten gefragt und relevant ist. Dies erfolgt indirekt über branchenspezifische Verbände, in denen wir Mitglied sind (z. B. Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks, Arbeitgeberverband Pflege).

Im Rahmen von Gesetzgebungsprozessen sind insbesondere die Themen Mindestlohn, Zugang von Migranten und Flüchtlingen zum Arbeitsmarkt sowie die Reformierung und Regulierung der Pflege und Pflegeausbildung relevant. Außerdem ist die Buchpreisbindung ein Thema auf der politischen Agenda, welches die Geschäftstätigkeit von „Dussmann das KulturKaufhaus“ direkt betrifft.

Direkte Eingaben in politische Gesetzgebungsverfahren wurden nicht gemacht. Offizielle Kriterien für das politische Engagement der Dussmann Group liegen nicht vor. Potenziell ist auch dies Bestandteil der in Kriterium 3 beschriebenen Implementierungsstrategie zur Erarbeitung und Entwicklung, Festschreibung und Verankerung von Nachhaltigkeitsparametern.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

Leistungsindikator GRI SRS-415-1: Parteispenden
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Monetären Gesamtwert der Parteispenden in Form von finanziellen Beiträgen und Sachzuwendungen, die direkt oder indirekt von der Organisation geleistet wurden, nach Land und Empfänger/Begünstigtem.
- b.** Gegebenenfalls wie der monetäre Wert von Sachzuwendungen geschätzt wurde.

Die Dussmann Group verteilt keine politischen Spenden.

20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Standards, Systeme und Prozesse zur Vermeidung von rechtswidrigem Verhalten und insbesondere von Korruption existieren, wie sie geprüft werden, welche Ergebnisse hierzu vorliegen und wo Risiken liegen. Es stellt dar, wie Korruption und andere Gesetzesverstöße im Unternehmen verhindert, aufgedeckt und sanktioniert werden.

Verantwortlich für Compliance in der Dussmann Group ist der Gesamtvorstand.

Die Dussmann Group hat eine zentrale Compliance-Abteilung, die gruppenweite Mindeststandards und -prozesse zur Sicherstellung von gesetzes- und richtlinienkonformen Verhalten definiert und deren Umsetzung nachhält. Die Compliance-Abteilung steuert Maßnahmen zur Korruptionsprävention. Sie berichtet halbjährlich über den Status der getätigten Maßnahmen und monatlich über die laufenden Compliance-Vorgänge an den Vorstand. Verantwortlich für Compliance in den Tochtergesellschaften ist die jeweilige Geschäftsführung.

Im Rahmen der jährlichen Compliance-Risikoanalyse werden Compliance-Risiken aus den Bereichen Korruption und Kartellrecht hinsichtlich ihrer Relevanz und Bewertung überprüft sowie potenzielle neue Risiken identifiziert. Zur Reduktion der identifizierten Risiken werden Maßnahmen wie Richtlinien,

Prozessanpassungen oder interne Kontrollen definiert und umgesetzt. Die Wirksamkeit der implementierten Maßnahmen und Kontrollen wird durch Prüfungen der internen Revision sowie im Rahmen von externen Audits des integrierten Management Systems überprüft. Auf Korruptionsrisiken wird weiterführend im Leistungsindikator GRI SRS-205-1 eingegangen.

Konzernweite Korruptionsrichtlinien, Schulungen und flankierende Kommunikation sowie weitere präventive Maßnahmen werden zentral gesteuert. Führungskräfte und Mitarbeitende werden im Rahmen von Kommunikationsinitiativen und Schulungen unterwiesen und sensibilisiert. Dies erfolgt im Rahmen von Präsenzs Schulungen und E-Learnings (siehe Leistungsindikator GRI SRS-404-1 zu Kriterium 16).

Eine Verfahrensanweisung zum Umgang mit Zuwendungen wie Geschenken, Einladungen und Spenden ist in jeder Tochter- und Landesgesellschaft implementiert.

Im Rahmen des konzernweiten Hinweisgebersystems können mögliche Verstöße vertraulich gemeldet werden. Ein externer Vertrauensanwalt steht zur Verfügung. Eingehende Hinweise werden sorgfältig geprüft, dokumentiert und die Behebung von Abweichungen verfolgt. Hinweise auf potenzielle Verstöße werden durch die Compliance-Abteilung mit Unterstützung durch die interne Revision untersucht. Verstöße werden arbeits- und gegebenenfalls auch strafrechtlich sanktioniert.

Neben dem Risikobereich Korruption sind die Sicherheit und der Schutz von Daten und Informationen im Kontext der Geschäftstätigkeit der Dussmann Group ein wesentlicher Aspekt (siehe Kriterium 2 zur Wesentlichkeit). Die Dussmann Group hat eine Datenschutz-Abteilung, die für die Umsetzung und Einhaltung der gesetzlichen und vertraglichen Datenschutzerfordernungen verantwortlich ist. Es wurde eine Datenschutzbeauftragte für alle deutschen Gesellschaften bestellt. Die Landesgesellschaften haben je nach Landesrecht Datenschutzbeauftragte bzw. -koordinatoren bestellt. Eine konzernweite und eine nationale Datenschutzrichtlinie sowie daraus resultierende Verfahrensanweisungen geben die Umsetzung und Einhaltung der Datenschutzerfordernungen vor.

Unser Ziel ist es, unsere Standards zur Vermeidung von rechtswidrigem Verhalten kontinuierlich zu überwachen, weiterzuentwickeln und insbesondere in neu akquirierten Tochtergesellschaften zu implementieren.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

Leistungsindikator GRI SRS-205-1: Auf Korruptionsrisiken geprüfte Betriebsstätten

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtzahl und Prozentsatz der Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden.

b. Erhebliche Korruptionsrisiken, die im Rahmen der Risikobewertung ermittelt wurden.

a. Im Rahmen der konzernweiten Compliance-Risikoanalyse wurden mit 27% (=6) der Gesellschaften, die Arbeitgeber für Mitarbeitende der Dussmann Group sind, Korruptionsrisiken geprüft und bewertet. Mit 14 Gesellschaften (=64%) wurde die bestehende Risikobewertung geprüft und aktualisiert.

b. Risiken einer unlauteren Bevorzugung oder Interessenkonflikte wurden hauptsächlich bei der Beauftragung von Nachunternehmern und Lieferanten erkannt, und zwar in den Fällen, in denen eine kurzfristige Beschaffung notwendig war und nicht auf Rahmenvertragspartner zurückgegriffen werden konnte.

Leistungsindikator GRI SRS-205-3: Korruptionsvorfälle

Die berichtende Organisation muss über folgende Informationen berichten:

a. Gesamtzahl und Art der bestätigten Korruptionsvorfälle.

b. Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Angestellte aufgrund von Korruption entlassen oder abgemahnt wurden.

c. Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Verträge mit Geschäftspartnern aufgrund von Verstößen im Zusammenhang mit Korruption gekündigt oder nicht verlängert wurden.

d. Öffentliche rechtliche Verfahren im Zusammenhang mit Korruption, die im Berichtszeitraum gegen die Organisation oder deren Angestellte eingeleitet wurden, sowie die Ergebnisse dieser Verfahren.

Im Berichtszeitraum lagen keine Korruptionsvorfälle vor.

Leistungsindikator GRI SRS-419-1: Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich, und zwar:

- i.** Gesamtgeldwert erheblicher Bußgelder;
- ii.** Gesamtanzahl nicht-monetärer Sanktionen;
- iii.** Fälle, die im Rahmen von Streitbeilegungsverfahren vorgebracht wurden.

b. Wenn die Organisation keinen Fall von Nichteinhaltung der Gesetze und/oder Vorschriften ermittelt hat, reicht eine kurze Erklärung über diese Tatsache aus.

c. Der Kontext, in dem erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen auferlegt wurden.

Im Berichtsjahr 2022 gab es in Deutschland im Kontext des Datenschutzes drei meldepflichtige Vorfälle (nicht bußgeldbewehrt). Bei allen Vorgängen wurden Risikobeurteilungen durchgeführt und unverzüglich entsprechende Maßnahmen eingeleitet.

Die eingeleiteten Maßnahmen umfassten insbesondere entsprechende Nachschulungen und die verstärkte Sensibilisierung der beteiligten Mitarbeitenden sowie die Präzisierung der bereits vorhandenen Schulungsunterlagen. Weiterhin wurden die internen Prozesse durch die verstärkte Einbeziehung der Datenschutzabteilung verbessert und die technischen und organisatorischen Maßnahmen erweitert.

Übersicht der GRI-Indikatoren in der DNK-Erklärung

In dieser DNK-Erklärung wurde nach dem „comply or explain“ Prinzip zu den nachfolgend aufgeführten GRI-Indikatoren berichtet. Dieses Dokument verweist auf die GRI-Standards 2016, sofern in der Tabelle nicht anders vermerkt.

Bereiche	DNK-Kriterien	GRI SRS Indikatoren
STRATEGIE	1. Strategische Analyse und Maßnahmen	
	2. Wesentlichkeit	
	3. Ziele	
	4. Tiefe der Wertschöpfungskette	
PROZESS-MANAGEMENT	5. Verantwortung	GRI SRS 102-16
	6. Regeln und Prozesse	
	7. Kontrolle	
	8. Anreizsysteme	GRI SRS 102-35 GRI SRS 102-38
	9. Beteiligung von Anspruchsgruppen	GRI SRS 102-44
	10. Innovations- und Produktmanagement	G4-FS11
UMWELT	11. Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen	GRI SRS 301-1
	12. Ressourcenmanagement	GRI SRS 302-1 GRI SRS 302-4 GRI SRS 303-3 (2018) GRI SRS 306-3 (2020)*
	13. Klimarelevante Emissionen	GRI SRS 305-1 GRI SRS 305-2 GRI SRS 305-3 GRI SRS 305-5
GESELLSCHAFT	14. Arbeitnehmerrechte	GRI SRS 403-4 (2018)
	15. Chancengerechtigkeit	GRI SRS 403-9 (2018)
	16. Qualifizierung	GRI SRS 403-10 (2018) GRI SRS 404-1 GRI SRS 405-1 GRI SRS 406-1
	17. Menschenrechte	GRI SRS 412-3 GRI SRS 412-1 GRI SRS 414-1 GRI SRS 414-2
	18. Gemeinwesen	GRI SRS 201-1
	19. Politische Einflussnahme	GRI SRS 415-1
	20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten	GRI SRS 205-1 GRI SRS 205-3 GRI SRS 419-1

*GRI hat GRI SRS 306 (Abfall) angepasst. Die überarbeitete Version tritt zum 01.01.2022 in Kraft. Im Zuge dessen hat sich für die Berichterstattung zu angefallenen Abfall die Nummerierung von 306-2 zu 306-3 geändert.