



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung 2022

zur Nutzung als nichtfinanzielle Erklärung im Sinne
des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes

Dr. Sasse Gruppe

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

Kontakt

Frau Dr.
Laura Sasse

Am Westpark 1
81373 München
Deutschland

+49 (0) 89 21211323
sasseag@sasse.de



erstellt nach
CSR-Richtlinie-
Umsetzungsgesetz

Die Durchsicht der DNK-Erklärung erfolgte durch das Büro Deutscher Nachhaltigkeitskodex auf formale Vollständigkeit nach dem CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz.

Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden
Berichtsstandards verfasst:

GRI SRS

Berichtspflicht:



erstellt nach
CSR-Richtlinie-
Umsetzungsgesetz

Die Durchsicht der DNK-Erklärung erfolgte durch das Büro Deutscher Nachhaltigkeitskodex auf formale Vollständigkeit nach dem CSR-Richtlinie- Umsetzungsgesetz.

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/
impressum-und-datenschutzzerklaerung](http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzzerklaerung)

Heruntergeladen von
www.nachhaltigkeitsrat.de

Allgemeines

Allgemeine Informationen

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

Die **Dr. Sasse Gruppe** ist ein familiengeführtes, international tätiges Unternehmen.

Als **Anbieter von integrierten Facility Management Dienstleistungen** ist die Dr. Sasse Gruppe seit über 45 Jahren Kompetenzpartner für die Immobilienwirtschaft, Industrie- und Freizeitunternehmen, den Handel sowie für das Luftverkehrs- und Transportwesen.

Aktuell sind 8.800 Mitarbeitende für die Dr. Sasse Gruppe und ihren Beteiligungen tätig (Stand: Februar 2023). In Geschäftsjahr 2022 waren es 6.500 Mitarbeitende (Stichtag 31.12.2022).

Ergänzende Anmerkungen:

Dies ist die zweite DNK-Erklärung der Dr. Sasse Gruppe.

Der Berichtsumfang beinhaltet grundsätzlich alle Gesellschaften mit Mehrheitsbeteiligung der Dr. Sasse Gruppe.

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.

UNSERE STRATEGIE

Wir verfolgen eine Nachhaltigkeitsstrategie, die Bestandteil der Gesamtstrategie der Unternehmensgruppe ist. Über entsprechende Verantwortlichkeiten, Strukturen und Prozesse wird diese Verzahnung sichergestellt ([siehe hierzu Kriterien 5, 6 und 7](#)).

Wesentliche Fortschritte im letzten Geschäftsjahr

Auf strategischer Ebene wurden im Berichtsjahr 2022 u.a. folgende Punkte weiterentwickelt:

- Durchführung von Stakeholderinterviews zum Thema Nachhaltigkeit mit Kunden und Finanzpartnern
- Aufbau der Treibhausgasbilanzierung und Erstellung eines Corporate Carbon Footprints sowie Weiterentwicklung der Reportingprozesse
- Überprüfung und Aktualisierung der Wesentlichkeitsanalyse mit Stakeholdern, Vorstand und Aufsichtsrat
- Weiterentwicklungen im Bereich der Lieferkette durch Supplier Code of Conduct und Fragebogen für Geschäftspartner
- Aufbau Managementsystem für Menschenrechte mit Grundsatzerklärung
- Weiterentwicklung Weiterbildungssysteme und Integration von Nachhaltigkeit in den Kompetenzaufbau der Mitarbeitenden

Handlungsfelder der Nachhaltigkeitsstrategie

Diese vier Handlungsfelder geben unserer Nachhaltigkeitsstrategie und unserem Engagement Struktur und Orientierung:

- **Ökonomische Verantwortung**
 - Fokus: Wie stellen wir uns den Regeln und Herausforderungen der

Märkte und sichern ein nachhaltiges **Wachstum**

- **Verantwortung als Arbeitgeber**
 - Fokus: Was erwarten wir und unsere **Mitarbeitenden** von unserem Arbeitsplatz heute – und wie stellen wir ihn uns morgen vor?
- **Ökologische Verantwortung**
 - Fokus: Welche Bedeutung geben wir der **Ökologie** – und wie sieht unser Beitrag dazu aus?
- **Gesellschaftliche Verantwortung**
 - Fokus: Wohin bewegt sich unsere **Gesellschaft** – und wie gestalten wir diese Bewegung mit?

Bei der Entwicklung und Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsstrategie orientieren wir uns an anerkannten externen Standards und übergeordneten Zielsetzungen. Die für uns wichtigsten sind in folgender Tabelle zusammengefasst:

Übergreifend

- UN Sustainable Development Goals
- Ecovadis Sustainability Rating
- GEFMA 160: Sustainability in Facility Management
- Kriterien des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK)
- CSRD und EU Sustainability Reporting Standards
- Lieferketten-Sorgfaltspflichten-Gesetz

Ökonomische Verantwortung

- Zertifiziert nach DIN EN ISO 9001: Qualitätsmanagement
- Zertifiziert nach DIN 77200: Sicherungsdienstleistungen
- Gewerbezulassung für Sicherheitsdienstleistungen nach § 34a GewO
- Fachbetriebszulassung für die Gewerke Elektro, WHG § 19 Wasserhaushaltsschutzgesetz, Brandmeldetechnik sowie Kälte-, Heizung-, Lüftung und Sanitärtechnik
- Innungsfachbetrieb der Gebäudereinigung
- RAL zertifiziert gütegesicherte Fassaden und Denkmalreinigung

Verantwortung als Arbeitgeber

- Zertifiziert nach DIN EN ISO 45001: Arbeitsschutzmanagement
- ILO-Kernarbeitsnormen

Ökologische Verantwortung

- Zertifiziert nach DIN EN ISO 14001: Umweltmanagement
- Cradle to Cradle Standard für Produkte
- Zertifizierung klimaneutrales Produkt
- Gold Standard Climate Security & Sustainable Development für Produkte
- EU Ecolabel für Produkte

Gesellschaftliche Verantwortung

- Charta der Vielfalt
- Nationaler Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte
- Allgemeine Erklärung der Menschenrechte
- UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte

[Mehr über unsere Nachhaltigkeitsstrategie](#)

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.

Kontext und Besonderheiten des Umfelds

Auch wenn der Begriff „Facility Management“ sehr technisch anmutet, geht es bei unserer Arbeit in erster Linie um Menschen. Unsere Kunden und unsere Mitarbeitenden sind unsere wichtigsten Stakeholder. Wir müssen uns bewusst mit den Themen, die unsere Stakeholder bewegen, auseinandersetzen.

Als personal- und lohnintensives Dienstleistungsunternehmen stellen wir den Umgang mit unseren Mitarbeitenden in den Mittelpunkt. Auf unsere Mitarbeitenden einzugehen und ihnen ein bestmögliches Arbeitsumfeld zu schaffen ist von höchster Priorität.

Als serviceorientiertes Dienstleistungsunternehmen stellen wir die Geschäftsbeziehungen zu unseren Auftraggebern in den Mittelpunkt. Grundlage dieser Beziehungen ist das Vertrauen in unsere Leistungsfähigkeit. Wir identifizieren uns mit den individuellen Bedürfnissen unserer Kunden und tragen durch innovative Lösungen zu deren Unternehmensmehrwert bei. Unser Kerngeschäft ist es, die Facilities unserer Kunden zu pflegen, zu warten, zu versorgen, zu schützen und zu betreiben. Dies gelingt mit zufriedenen, engagierten und gut ausgebildeten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie mit einer ausgeprägten Kundenorientierung.

Umweltschutz, Sicherheit und Gesundheit sind wesentliche Themen für unser Unternehmen. Unser Geschäft ist ein People Business und die genannten Themen beeinflussen sehr stark das Wohlbefinden und die Zufriedenheit der Menschen, die für uns arbeiten und für die wir arbeiten.

Wesentliche Nachhaltigkeitsthemen

Insgesamt haben mitarbeiter- und kundenbezogene Themen eine sehr hohe Relevanz, sowohl was die Inside-Out- als auch die Outside-In-Betrachtung betrifft. Als serviceorientiertes Unternehmen sind der Schutz der Mitarbeitenden und der Umwelt, die Beachtung der Kundenwünsche und der offene Wissenstransfer besonders wichtig.

Fortschritte und Ergebnisse

Die Wesentlichkeitsanalyse wurde im Geschäftsjahr 2022 mit gezielten Interviews, insbesondere mit Kunden und Finanzpartnern, reflektiert und ergänzt. Ebenso fand ein Workshop mit Vorstand und Aufsichtsrat statt, bei dem die Ergebnisse diskutiert, validiert und freigegeben wurden.

Ökonomische Wirkungen

- **Inside-Out:** Wir stellen Arbeitsplätze bereit, entrichten Steuern und beteiligen uns am Diskurs über eine zukunftsfähige Wirtschaft. Als Dienstleistungsunternehmen wirken wir durch unser Handeln auf unsere Kunden, beeinflussen deren Zufriedenheit und tragen zu deren Wettbewerbsfähigkeit bei. Für unsere Kunden sichern wir ein Umfeld, in dem Menschen sich wohlfühlen und sich unbesorgt aufhalten können. In unseren Beziehungen zu Lieferanten, Nachunternehmern und Geschäftspartnern setzen wir uns für einen fairen Wettbewerb und für die Verbesserung von Sozial- und Umweltstandards ein. Wir investieren in Zukunftsthemen und fördern Innovationen. Durch

Innovationen schaffen wir Mehrwert für unsere Kunden, erleichtern die Arbeit für unsere Mitarbeitenden, verbessern unsere eigenen Prozesse und tragen zu einem besseren Ressourcenschutz bei. So sichern wir langfristig unsere Präsenz am Markt, unseren wirtschaftlichen Erfolg und die damit verbundenen Arbeitsplätze. Durch unsere Geschäftstätigkeit tragen wir zu Wohlstand und Entwicklung an den Orten bei, an denen wir aktiv sind.

- **Outside-In:** In einem PEOPLE BUSINESS machen Menschen den Unterschied. Wir wollen unsere Arbeitsplätze mit Menschen besetzen, die zu uns passen. Der Fach- und Arbeitskräftemangel erschwert dies. Innovationen bringen unser Unternehmen und unsere Dienstleistungen voran. Es gilt neue Technologien im Auge zu behalten und Möglichkeiten für unser Unternehmen frühzeitig zu erkennen. Gezieltes Innovationsmanagement ist ein sehr wichtiger Aspekt für unseren Erfolg. Ziel ist es, effizienter zu werden und gleichzeitig die Qualität unserer Dienstleistungen zu verbessern. Wir stehen im Wettbewerb zu anderen Unternehmen in unserer Branche und wollen, dass dieser Wettbewerb fair abläuft. Qualität soll sich am Ende durchsetzen. Unser Erfolg soll nicht auf Kosten anderer erzielt werden, nur so ist er langfristig möglich. Der klare Auftrag unserer Kunden an uns: Den Wert ihrer Anlagen und Objekten schützen. Darin zeigt sich die Qualität und Kontinuität unserer Arbeit.

Soziale Wirkungen:

- **Inside-Out:** Unsere Geschäftstätigkeit basiert auf den Menschen, die für uns arbeiten. Unseren Mitarbeitenden gegenüber haben wir eine besondere soziale Verantwortung. Vor allem die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz ist bei der Ausübung unserer Dienstleistungen von besonderer Bedeutung. Unsere Mitarbeitenden wollen sich bei der Arbeit sicher fühlen und erwarten, dass ihre Gesundheit wertgeschätzt wird. Wir investieren in die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeitenden durch entsprechende Systeme und Maßnahmen. Wir setzen uns dafür ein, dass in unserer Branche faire eine faire Bezahlung stattfindet. Durch unsere Geschäftstätigkeit schaffen wir Arbeitsplätze. Wir fördern junge Menschen und tragen durch Weiterbildungsangebote dazu bei, dass unsere Mitarbeitenden ihre individuellen Karrierechancen verbessern können. Zudem sensibilisieren wir unsere Mitarbeitenden verstärkt zu Themen der Nachhaltigkeit. Wir beschäftigen Menschen aus rund 100 Nationen, mit unterschiedlichem Bildungsgrad, sozialen Hintergrund und mit körperlichen Beeinträchtigungen. Wir können zu Integration und Chancengerechtigkeit beitragen. Auch die Übernahme von Verantwortung gegenüber der Gesellschaft ist uns ein wichtiges Anliegen. Wir versuchen den Community Gedanken immer stärker in unseren Aktivitäten zu verankern.
- **Outside-In:** Leistung muss entsprechend be- und entlohnt werden. Wir zahlen faire Gehälter, damit sich die Kolleginnen und Kollegen auch mit der Dr. Sasse Gruppe identifizieren und sich für uns möglichst lange einsetzen. Wir arbeiten in einer personalintensiven Branche. Es ist eine unternehmerische Kernaufgabe, die Gesundheit der Mitarbeitenden zu schützen. Gleichzeitig ist es Teil unseres Kerngeschäfts, für gesunde, sichere und attraktive Räume bei unseren Kunden zu sorgen. Die Welt verändert sich, unsere Branche verändert sich und die

Kundenanforderungen ändern sich. Somit verändern sich auch unsere Aufgaben. Deshalb müssen wir uns und unsere Mitarbeitenden stetig weiterbilden sowie unsere Kompetenzen ausbauen und vertiefen. Die Dynamik des gesellschaftlichen Umfelds wirkt sich auf unsere Prozesse aus und beeinflusst unser Unternehmen und unsere Dienstleistungen.

Ökologische Wirkungen

- **Inside-Out:** Ressourcenschutz als Kerngeschäft, so interpretieren wir unsere Dienstleistungen. Als Dienstleister im Facility Management tragen wir dazu bei, dass Anlagen und Objekte möglichst lange erhalten bleiben – vielleicht die effektivste Form, Ressourcen zu schonen. Vor allem durch unsere Dienstleistung können wir unseren Kunden helfen, deren Energie- und Ressourcenmanagement zu verbessern. Wir unterstützen bei der Umstellung der Energieversorgung, liefern wichtige Daten für ihre Klimabilanz, beraten zur Energieeffizienz, zum Abfallmanagement oder ermöglichen durch digitale Anwendungen die intelligente Nutzung von Räumen und Energie. Unsere Fahrzeugflotte benötigt Kraftstoff und verursacht Emissionen. Unsere Dienstleistungen benötigen Wasser, Energie und verschiedene Materialien. Hier sind vor allem Reinigungsmittel zu nennen. Diese können sich negativ auf die Gesundheit, auf Gewässer und Böden auswirken.
- **Outside-In:** Steigende Energiekosten erhöhen den Druck, unseren eigenen Energieverbrauch sowie den unserer Kunden zu reduzieren. Gleichzeitig ist es unsere Verantwortung im Sinne der Nachhaltigkeit zukunftsfähiges Energiemanagement zu betreiben. Wasser ist eine wertvolle und knapper werdende Ressource. Sie zu schützen ist unsere Aufgabe. Das erwarten auch unsere Kunden. Auch die Erwartungen der Kunden hinsichtlich der Erfassung der eigenen Treibhausgasemissionen steigen. Wir haben den Auftrag, für saubere Räume zu sorgen und einen Beitrag zur Kreislaufwirtschaft zu leisten. Umweltschutz und Facility Management gehören zusammen. Der Klimawandel ist eine der größten Herausforderungen. Auch unsere Geschäftstätigkeit wird vom Klimawandel, von Klimafolgenanpassungen sowie Maßnahmen zum Klimaschutz beeinflusst. Unmittelbar wirken sich zum Beispiel neue Gesetzgebungen, Regularien, neue Kundenanforderungen steigende Energiepreise, Anpassungen in der Gebäudestruktur oder zunehmende Extremwetterereignisse auf unsere Arbeit aus. Bezüglich des Einsatzes von Materialien wird es immer wichtiger, auf ökologische Reinigungsmittel mit entsprechenden Standards und Zertifizierungen zu setzen. Es ist allerdings nicht immer einfach, die Herkunft und die Zusammensetzung der Materialien und Produkte, die wir für unsere Dienstleistungen benötigen eindeutig nachvollziehen und kontrollieren zu können.

Unter [Kriterium 4 "Tiefe der Wertschöpfungskette"](#) werden weitere wichtige Nachhaltigkeitsaspekte entlang unserer Wertschöpfungsprozesse beschrieben.

Übersicht zu den wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen:

betrifft Aspekte nach CSR-RUG	Wesentliche Themen für Sasse	zu finden in DNK-Kriterium
	Ökonomie	
Sozialbelange	Wirtschaftliche Leistung	18
Sozialbelange	Kundenbegeisterung	10
Sozialbelange	Digitalisierung	10
Sozialbelange	Neue Dienstleistungskonzepte (Neu 2022)	10
Sozialbelange	Systemoptimierung (Neu 2022)	10
Sozialbelange	Unternehmenskultur (Neu 2022)	5-7
Bekämpfung von Korruption und Bestechung	Compliance & Fairer Wettbewerb	20
Achtung der Menschenrechte	Nachhaltigkeit bei Lieferanten und Geschäftspartnern	4
	Soziales	
Arbeitnehmerbelange	Gesundheit und Sicherheit	14
Arbeitnehmerbelange	Aus- und Weiterbildung	16
Achtung der Menschenrechte	Vielfalt & Chancengerechtigkeit	15
Arbeitnehmerbelange	Faire Bezahlung	14
Sozialbelange	Arbeitsplätze (schaffen & besetzen)	18
Achtung der Menschenrechte	Menschenrechte	17
Sozialbelange	Gesellschaftliches Engagement	18
Arbeitnehmerbelange	Wertschätzung (Neu 2022)	14, 15
Arbeitnehmerbelange	Sinnstiftende Arbeit (Neu 2022)	14, 15, 16
	Ökologie	
Umweltbelange	Einsatz ökologischer Materialien	11, 12
Umweltbelange	Rohstoff- & Materialverbrauch	11, 12
Umweltbelange	Wasserverbrauch & Abwasser bei Dienstleistungserbringung	11, 12
Umweltbelange	Emissionen	13
Umweltbelange	Energieverbrauch & -versorgung	11, 12
Umweltbelange	Abfallmanagement	11, 12
Umweltbelange	Boden- & Gewässerschutz (Neu 2022)	11, 12

Chancen und Risiken im Umgang mit den Nachhaltigkeitsthemen

Die Wirksamkeit und Angemessenheit des Systems wird in regelmäßigen Abständen durch die Leitungsebene bewertet, um Prozessstörungen und Qualitätsverluste, sowie schädliche Auswirkungen auf die Umwelt und den Arbeits- und Gesundheitsschutz zu vermeiden.

Grundsätzlich gilt es zu verhindern, dass Risiken zu Problemen für den Fortbestand des Unternehmens werden.

Die Risiko- und Chancenermittlung erstreckt sich deshalb über mehrere Bereiche: • Interne und externe Themen der Organisation • Interessierte Parteien und deren Erwartungen • Arbeitsschutz • Signifikante Umweltaspekte • Gesetzliche Anforderungen und Selbstverpflichtungen • Interne Prozesse. Die identifizierten Risiken, ihre Bewertung nach Tragweite und Eintrittswahrscheinlichkeit und die sich daraus ergebenden erforderlichen Maßnahmen sind in die Analyse der jeweiligen Themenkomplexe integriert. Analog erfolgt die Analyse quartalsweise im Rahmen des

Geschäftsführermeetings.

Chancen sehen wir vor allem durch die Positionierung als Vorreiter für nachhaltiges Facility Management und in der Differenzierung gegenüber Wettbewerbern. Der professionelle Umgang mit Nachhaltigkeitsthemen beinhaltet die Chance, das Geschäftsmodell zu stärken und zu erweitern. Durch gezielte Maßnahmen in Bezug auf die wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen können wir die Anforderungen unserer Kunden übertreffen und dadurch für Begeisterung sorgen. In Gesprächen und Verhandlungen mit Kunden können wir Nachhaltigkeitsaspekte integrieren und gemeinsame Nachhaltigkeitsziele finden und festlegen. Generell geht es darum, unsere eigene Nachhaltigkeitsleistung und die unserer Kunden zu verbessern. So lassen sich auch Effizienzen heben und Kosten sparen. Frühzeitiges Engagement verbessert auch die Rechtssicherheit in Bezug auf zukünftige Gesetzgebungen. Es besteht die Chance, die Attraktivität als Arbeitgeber zu steigern, Mitarbeitende zu binden bzw. neue Mitarbeitende zu gewinnen, sowie deren Motivation und Einsatzbereitschaft zu steigern.

Risiken können sich u.a. dann ergeben, wenn der Markt nicht bereit ist und mögliche Extra-Kosten für Nachhaltigkeitsmaßnahmen nicht vergütet werden. Generell kann ein Risiko darin bestehen, dass sich das Engagement in und für Nachhaltigkeitsthemen nicht ausbezahlt oder von den Stakeholdern nicht entsprechend honoriert wird. Kurzfristige Krisen können Fortschritte im Bereich der Nachhaltigkeit wieder zurückwerfen oder die Bedeutung von Nachhaltigkeitsthemen senken. Es können verlängerte oder komplexere Einkaufsprozesse entstehen, um die steigenden Nachhaltigkeitsanforderungen einzufordern und zu kontrollieren. Es besteht außerdem ein erhöhter Aufwand bei der Auswahl von passenden Geschäftspartnern bzw. das Risiko der Nicht-Verfügbarkeit von entsprechenden Anbietern, welche die erhöhten Nachhaltigkeitsanforderungen erfüllen können.

Inhaltliche Risiken in Bezug zu den Nachhaltigkeitsthemen werden in den entsprechenden Kriterien dargelegt. Generell geht es allerdings um das Risiko, dass bei Nicht-Beachtung der Nachhaltigkeitsthemen die sozialen und ökologischen Herausforderungen und Probleme, wie Klimawandel, Ressourcenverknappung, gesellschaftliche Disparitäten, sozialer Frieden, sauberes Trinkwasser, nicht gemeistert werden. Um diese Herausforderungen zu bewältigen, muss jeder einzelne Akteur seinen Beitrag leisten. Gleichzeitig zeigt sich, dass wir diese Themen berücksichtigen müssen, da sie für unsere ökonomische Wettbewerbsfähigkeit immer wichtiger werden.

Schlussfolgerung für das Nachhaltigkeitsmanagement

Es bleibt festzuhalten, dass die Risiken, die bei einer Nicht-Berücksichtigung der Nachhaltigkeitsthemen entstehen, weitaus größer einzustufen sind, als jene Risiken, die sich aus dem Umgang mit diesen ergeben ([Kriterium 12 "Ressourcenmanagement"](#)). Für die Dr. Sasse AG und alle Betriebe ist insbesondere die soziale und ökologische Perspektive wichtig und ein Erfolgsfaktor für die strategische Positionierung des Betriebes. Unser Ziel ist

die kontinuierliche Verbesserung der betrieblichen Umweltleistung, um unseren Beitrag zu einer nachhaltigen Entwicklung zu gewährleisten. In diesem Zusammenhang gibt es Aspekte, die wir direkt beeinflussen und Aspekte, auf welche wir nur indirekt einwirken können. Alle wesentlichen Aspekte sind in einer Übersicht zusammengetragen und bewertet worden.

Auch sehen wir die Chancen weitaus größer. Wichtige Implikationen für unser Dienstleistungsangebot sind in [Kriterium 10 "Innovations- und Produktmanagement"](#) dargelegt.

Es wurde zudem beschlossen, dass das Thema Nachhaltigkeitsbildung im Unternehmen verstärkt angegangen wird. Hierbei liegt der Fokus im Jahr 2023/24 vor allem auf der Frage, wie durch die Dienstleistungen der Dr. Sasse Gruppe ein Mehrwert für die Nachhaltigkeitsleistung der Kunden entstehen kann. Nachhaltigkeit als Bestandteile unseres Dienstleistungsangebots sehen wir als große Chance.

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.

Zieleplanung und Priorisierung

Die Geschäftsführung ist verantwortlich für den Transfer der Gruppenstrategie und übergeordneten Unternehmenspolitik in die jeweiligen Betriebe.

Ausgehend von den Ergebnissen der Bewertungen (jährlicher Managementreview und Berichte), Rückmeldungen von Kunden und Partnern, Marktentwicklungen, Entwicklung im Unternehmensumfeld, Ergebnissen aus Analysen (z.B. Wesentlichkeitsanalyse) und anderen Informationen werden Ziele in einem Programm unter Angabe der erforderlichen Ressourcen und Verantwortlichkeiten festgelegt und priorisiert.

Folgende übergeordnete Unternehmensziele sind für die Planung und Priorisierung der Nachhaltigkeitsziele von besonderer Bedeutung:

- Umwelt- und arbeitssicherheitsrelevante Ziele
- Ziele zur Erhöhung der Auftraggeber-/Kundenzufriedenheit (Qualität, Senkung der Reklamationsquote, Einhaltung von Terminen, Service Excellence)
- Ziele zur Führung (Unternehmenskultur, Kommunikation mit Mitarbeitenden, Informationen)
- Vorkehrungen zum Schutz der Gesundheit und der Sicherheit am

- Arbeitsplatz durch Fachkraft für Arbeitssicherheit
- Ziele zur Reduzierung von Haftungsrisiken und zur Risikominimierung
 - Erfüllung der Qualitätsforderungen unserer Dienstleistung

Überprüfung der Zielerreichung

Die oberste Kontrollinstanz für die Erreichung der Nachhaltigkeitsziele ist der Aufsichtsrat der Dr. Sasse AG. Die oberste Verantwortung für die Umsetzung hat der Vorstand der Dr. Sasse AG.

Die Überprüfung auf operativer Ebene erfolgt durch die Geschäftsführung in Abhängigkeit des definierten Erledigungszeitpunktes.

Tabelle: Handlungsfelder und Ziele für 2023/24, mit Fortschritten 2022

Ökonomische Verantwortung	SDG
Wir treiben die Digitalisierung in unserem Kerngeschäft weiter voran, um Mitarbeitenden den Arbeitsalltag zu erleichtern, unsere Arbeit besser zu machen und unseren Kunden einen Mehrwert zu bieten. <ul style="list-style-type: none"> • Status 2022: Innovative Lösungen wurden umgesetzt (z.B. Computer Aided FM, Einsatz von Robotik) • Ziel 2023/24: Wird laufend weiterverfolgt 	9, 12
Wir überprüfen und verstärken unseren Code of Conduct für Lieferanten hinsichtlich Sozial- und Umweltstandards und nehmen Verbesserungen vor. <ul style="list-style-type: none"> • Status 2022: Ziel erreicht; Es wurde ein Supplier Code of Conduct erlassen und an die Lieferanten verteilt; Alle Partner halten sich an den SCoC und haben diesen unterzeichnet • Ziel 2023/24: Die Einhaltung und Wirksamkeit des SCoC wird überprüft; ggf. Anpassungen 	8, 12
Wir auditieren unsere Lieferanten und Nachunternehmern regelmäßig. <ul style="list-style-type: none"> • Status 2022: Lieferanten wurden überprüft; regelmäßig werden Lieferantenbefragungen und -bewertungen durchgeführt • Ziel 2023/24: Wird laufend weiterverfolgt 	8, 12
Wir verankern weitere nachhaltigkeitsbezogene KPIs für unser Kerngeschäft. <ul style="list-style-type: none"> • Status 2022: Carbon Footprint wurde etabliert • Ziel 2023/24: Wird laufend weiterverfolgt; Verbrauchskennzahlenerfassung in Scope 3 wird ausgeweitet 	8, 12
Verantwortung als Arbeitgeber	
Wir bauen unser Engagement in der Ausbildung junger Menschen aus. <ul style="list-style-type: none"> • Status 2022: 11 Auszubildende in 4 Ausbildungsberufen; 2 neue Ausbildungsberufe eingeführt; 7 duale Studierende 	4, 5, 8, 10

<ul style="list-style-type: none"> • Ziel 2023/24: Wird laufend weiterverfolgt 	
<p>Wir erheben grundlegende Daten zu Arbeitsschutz und Menschenrechte in allen Gesellschaften.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Status 2022: Daten wurden erfasst • Ziel 2023/24: Wird laufend weiterverfolgt 	3, 8
<p>Wir reduzieren die Betriebsunfälle um jeweils 10%.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Status 2022: nicht erreicht; es ist insgesamt eine Steigerung zu verzeichnen • Ziel 2023/24: Wird weiterverfolgt 	3, 8
<p>Wir halten die Krankheitsquote kleiner/ gleich 4%.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Status 2022: Ziel erreicht • Ziel 2023/24: kleiner/ gleich 4% 	3, 8
<p>Wir schaffen weitere Ausbildungsplätze für Industrieelektroniker und Industrieelektronikerinnen sowie duale Studenten und Studentinnen BWL/FM.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Status 2022: Ziel erreicht; neue Ausbildungsplätze wurde geschaffen; Duales Studium etabliert • Ziel 2023/24: Ausbildungs- und Studienplätze schaffen und besetzen 	5, 8, 10
<p>Wir führen eine gruppenweite E-Learningplattform für Schulungszwecke ein bis Ende 2022.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Status 2022: Ziel erreicht; Plattform wurde Mitte 2022 eingeführt und es wurden bereits 1.722 Kursabschlüsse erzielt • Ziel 2023/24: Schulungsangebot ausbauen 	4, 8
Ökologische Verantwortung	
<p>Wir erhöhen den prozentualen Anteil an nachhaltigen Produkten am Gesamtverbrauch um weitere 10%.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Status 2022: Ziel nicht erreicht; Anteil an nachhaltigen Produkten konnte nicht erhöht werden (Gründe siehe Kriterium 12) • Ziel 2023/24: Ziel wird weiterverfolgt 	6, 12, 13
<p>Wir erlassen eine Reise-Policy für nachhaltiges Reisen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Status 2022: Ziel erreicht; Policy wurde erlassen • Ziel 2023/24: Einhaltung wird weiterverfolgt 	13
<p>Wir erhöhen den Anteil erneuerbarer Energie am Energiemix unserer Liegenschaften bis Ende 2022.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Status 2022: Ziel erreicht; alle Liegenschaften wurden im Laufe des Jahres auf Ökostrom umgestellt 	11, 12, 13
<p>Wir stellen sukzessive auf nachhaltige Büroausstattung um.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Status 2022: einzelne Maßnahmen umgesetzt 	3, 12

<ul style="list-style-type: none"> • Ziel 2023/24: Ziel wird weiterverfolgt 	
<p>Wir bieten den Mitarbeitenden alternative Transportmittel zum Auto an.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Status 2022: Angebote wurden bereitgestellt (z.B. JobTicket, JobRad) • Ziel 2023/24: Ziel wird weiterverfolgt; weitere Lösungen werden angeboten, wie z.B. DB Green Card 	13
<p>Wir stellen den Fuhrpark sukzessive auf Hybrid- oder Elektrofahrzeuge um.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Status 2022: Anteil an Hybrid- oder Elektrofahrzeugen wurde erhöht (auf 12%) • Ziel 2023/24: Ziel wird weiterverfolgt; Car Policy auch für weitere Ebenen verändern und so den Anteil an Hybrid- und Elektrofahrzeuge weiterhin erhöhen 	13
<p>Wir vervollständigen unseren Corporate Carbon Footprint bis Ende 2022.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Status 2022: Corporate Carbon Footprint wurde bilanziert • Ziel 2023/24: Ziel wird weiterverfolgt; Bilanzierung von Scope 3-Emissionen wird ausgeweitet 	12
Gesellschaftliche Verantwortung	
<p>Wir nehmen am gesellschaftlichen Dialog für eine zukunftsfähige Wirtschaft teil.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Status 2022: Die Dr. Sasse Gruppe brachte sich über verschiedene Wege in den Dialog ein • Ziel 2023/24: Wird laufend weiterverfolgt 	10, 16
<p>Wir schaffen Perspektiven durch gezieltes soziales Engagement.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Status 2022: Dr. Sasse Gruppe unterstütze gezielt bestimmte Initiativen • Ziel 2023/24: Wird laufend weiterverfolgt; der Ansatz des Engagements ist weiterhin "langfristige Perspektiven schaffen durch langfristige Unterstützung" 	10, 16
<p>Wir treten der Charta der Vielfalt bei und engagieren uns für Chancengerechtigkeit</p> <ul style="list-style-type: none"> • Status 2022: Charta der Vielfalt wurde unterzeichnet; unter dem Motto „Perspektive 500“ wurden 500 Arbeitsplätze u.a. für Geflüchtete aus der Ukraine angeboten • Ziel 2023/24: Wird laufend weiterverfolgt 	5, 10, 16

Unser Einfluss auf die Sustainable Development Goals:

Die Dr. Sasse Gruppe orientiert sich an den 17 Sustainable Development Goals

(SDG's) der Vereinten Nationen. Diese stehen in engem Zusammenhang mit den Grundsätzen unserer Unternehmenskultur. Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse haben wir SDG's identifiziert, auf die wir mit unserem Geschäft einen direkten Einfluss nehmen können. Die SDGs sind in der Tabelle unseren Zielsetzungen zugeordnet.

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.

Wertschöpfungsstufen und Prozesslandkarte der Dr. Sasse Gruppe

Die Dr. Sasse Gruppe ist kein produzierendes Unternehmen. Unsere Wertschöpfung basiert auf der Erbringung von Dienstleistungen, die sich in drei Hauptbereiche unterteilen:

- Technische Services
- Infrastrukturelle Services
- Kaufmännische Services

Um diese Dienstleistungen erbringen zu können, sind wiederum verschiedene Prozesse notwendig, die sich gegenseitig ergänzen und ineinandergreifen. Wir unterscheiden hierbei drei Prozessebenen:

- Führungsprozesse
- Unterstützungsprozesse
- Wertschöpfungsprozesse

Führungs- und Unterstützungsprozesse fassen alle indirekten Aufgaben im Unternehmen zusammen. Das heißt, es handelt sich um Prozesse, welche die direkte Wertschöpfung infrastrukturell und organisatorisch unterstützen beziehungsweise die strategischen und planerischen Leit- und Richtlinien vorgeben.

Zu den Wertschöpfungsprozessen gehören jene Bereiche und Aufgaben im Unternehmen, die direkt an der Erbringung der Dienstleistungen beteiligt sind. Hierzu gehören:

- Vertrieb & Angebotsabwicklung
- Auftragsabwicklung
- Beschaffung/ Einkauf/ Nachunternehmer
- Dienstleistungserbringung
- Entsorgung (dieser Abschnitt betrachtet maximal die Tätigkeiten bis zur Übergabe an den finalen Entsorgungsbetrieb)

Wir überprüfen unsere Prozesse regelmäßig im Hinblick auf Nachhaltigkeitsaspekte und die damit verbundene Wirkungen und Probleme. Im Zuge dieser Analyse werden alle oben dargestellten Prozesse berücksichtigt. [Mehr über unser Kerngeschäft](#)

Wesentliche direkte Umweltaspekte der Dr. Sasse Gruppe

- Energiemanagement
- Technische Wartung von Geräten
- Gewässerschutz und Einsparung von Wasser
- Verwaltung Büro (z.B. Betriebskostenauswertungen)
- Dienstreisen/ Dienstfahrzeuge

Wesentliche indirekte Umweltaspekte der Dr. Sasse Gruppe (Einfluss unserer Arbeit auf die Umweltthemen des Kunden):

- Energiemanagement
- Entsorgung
- Gewässerschutz und Einsparung von Wasser

Eine ausführliche Auflistung unserer Umweltaspekte ist unter [Kriterium 12 „Ressourcenmanagement“](#) zu finden.

Tabelle: Nachhaltigkeitsaspekte & Herausforderungen im Überblick

Führungsprozesse:

- Unternehmensentwicklung nachhaltig gestalten und Nachhaltigkeitskriterien und Leitplanken im gesamten Unternehmen verankern
- Langfristige wirtschaftliche Planung in unsicheren Zeiten (BREXIT, Pandemie, Konflikte, Inflation)
- Unternehmenswerte und Leitlinien vorleben und verankern in einer sehr vielfältigen Mitarbeitendenstruktur
- Unterschiedliche Kulturen integrieren, Chancengleichheit sicherstellen sowie die Vielfalt der Mitarbeitenden als Chance sehen und nutzen
- Attraktive Arbeitsplätze schaffen bei gleichzeitigem Arbeits- und Fachkräftemangel
- Faire Bezahlung bei gleichzeitigem Preis- und Kostendruck
- Innovationen für die Zukunft entwickeln und umsetzen bei gleichzeitigem Preis- und Kostendruck sowie Zeit- und Kapazitätsdruck operative Auslastung
- Möglichkeiten der Digitalisierung ausloten und nutzen, um Mitarbeitende zu unterstützen und den Kunden einen Mehrwert zu bieten
- Compliance, Integrität und Fairness in einem harten Wettbewerbsumfeld sicherstellen
- Kunden- und Mitarbeiterorientierung gleichermaßen umsetzen und miteinander verbinden

<p>Vertrieb, Angebots- und Auftragsabwicklung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Compliance, Integrität und Fairness in einem harten Wettbewerbsumfeld sicherstellen • Kundenorientiert agieren, Erwartungen, Anforderungen und Bedürfnisse der Kunden erfüllen bei gleichzeitiger interner Prozesseffizienz • Neu: Mobilität der Mitarbeitenden zum Arbeitsplatz • Neu: In den Verwaltungsprozessen Papierverbrauch erfassen und reduzieren 	<p>Beschaffung und Beauftragungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Menschenrechte & Sozialstandards bei Lieferanten und Subunternehmen einfordern auch und gerade in komplexen Lieferketten • Anteil ökologischer Produkte erhöhen bei gleichzeitigem Kosten- und Preisdruck und erhöhtem Beschaffungsaufwand 	<p>Dienstleistungserbringung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gefahrstoffe erkennen und Möglichkeiten finden, diese zu ersetzen • Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sicherstellen auch in einem hektischeren Umfeld und unter Zeitdruck • Lösungen entwickeln, um Energie- und Wasserverbrauch zu reduzieren, Gewässerschutz sicherstellen und gemeinsam mit Kunden umsetzen • Entsorgung/ Abfallmanagement im Sinne der Kreislaufwirtschaft gemeinsam mit Kunden optimieren • Nachhaltigkeitsziele müssen von allen Mitarbeitenden berücksichtigt werden • Neu: Papierverbrauch durch Checklisten, etc. • Neu: Sicherstellung der Wasser- und Lufthygiene • Neu: Erfüllung von „feel good“-Leistungen beim Kunden • Neu: Biodiversitätsaspekte bei der Vegetationspflege beim Kunden
<p>Unterstützungsprozesse:</p>		

- Datenschutz und IT-Sicherheit sicherstellen
- Eigene Verwaltung und die Wartung der Geräte im Sinne der Nachhaltigkeit optimieren bei laufendem Betrieb
- Kraftstoffverbrauch und Emissionen des eigenen Fuhrparks (Dienstreisen/ Dienstfahrzeuge) reduzieren sowie steigende Benzin- und Dieselpreise
- Aus- und Weiterbildung und damit Chancengleichheit für alle Mitarbeitenden ermöglichen

Über all unsere Prozesse hinweg begleiten uns stets zwei Komponenten:

- **Liegenschaften der Kunden:** All unsere Prozesse haben zum Ziel, die Dienstleistungserbringung beim Kunden mit höchstem Qualitätsanspruch zu ermöglichen. Unsere Prozesse beschäftigen sich mit der Vorbereitung, der Durchführung der Dienstleistung und der stetigen Kundenbetreuung. Von der Akquise bis zur Durchführung und dem Angebot nachhaltigerer Alternativen und gemeinsamen Verbesserungen.
- **Mitarbeitenden:** In all unseren Prozessen spielen die Gesundheit, das Wohlergehen und die Wertschätzung unserer Mitarbeitenden eine wesentliche Rolle. Auch deren Verhalten im Arbeitsalltag kann die Nachhaltigkeit unserer Kernprozesse beeinflussen.

Im Dialog mit Kunden, Mitarbeitenden und Geschäftspartnern

Wir sind im stetigen Austausch bzgl. der Einhaltung und Verbesserung von Nachhaltigkeitsaspekten. Dies geschieht sowohl im direkten persönlichen Kontakt auf allen Ebenen als auch über festgelegte Systeme (Lieferantenbewertungssystem) und Prozesse (Audits).

Unser Einfluss in Richtung Lieferkette und Geschäftspartner

In unserem Code of Conduct sind unsere Erwartungen hinsichtlich Sozial- und Umweltstandards formuliert. An diesen müssen sich alle direkten Geschäftspartner inklusive Lieferanten und Subunternehmen halten.

Im Geschäftsjahr 2022 haben zudem einen Supplier Code of Conduct erstellt und veröffentlicht.

Wir überprüfen Nachhaltigkeitsaspekte durch unser Lieferantenbewertungssystem und regelmäßige Audits.

Wir vereinbaren bei Bedarf Verbesserungen mit den betroffenen Geschäftspartnern. Die Bewertung der Lieferanten und Nachunternehmer erfolgt entsprechend unseren Vorgaben.

In einigen Bereichen gibt es Handlungsbedarf. Zum Beispiel sind manche kleinere Nachunternehmer im Bereich des Arbeitsschutzes nicht zertifiziert.

Die Klassifizierung unseres Lieferantenbewertungssystems:

Klassifizierung	Punkte	Bedeutung	Bewertung Vertragsverhältnis
A	100 - 81	Die Anforderungen werden erfüllt	Vertragsbeziehung wird ohne Einschränkungen fortgesetzt
B	80 - 60	Die Anforderungen werden weitestgehend erfüllt	Vertragsbeziehung wird fortgesetzt; Fehler / Mängel sind abzustellen
C	59 - 0	Die Anforderungen werden nicht erfüllt	Vertragsbeziehung wird nicht fortgesetzt bzw. muss neu verhandelt werden

Unser Einfluss Richtung Kunde

Bei der Ausübung unserer Tätigkeit orientieren wir uns an den Vorgaben unserer Kunden, sofern sie nicht die gesetzlichen Bestimmungen verletzen. Wir beraten den Kunden oder geben ihm Hinweise aus unserer Objektkenntnis, um sein Umweltsystem zu verbessern und Kosten zu senken.

Liegen die möglichen Verbesserungspotentiale innerhalb des vertraglich festgelegten Rahmens, setzen wir diese direkt um, andernfalls unterbreiten wir dem Kunden Vorschläge und ein Angebot für die Umsetzung. Damit wirken wir in Richtung Kunden positiv auf die Umwelt ein.

Wir sehen eine große Chance darin, unsere Dienstleistungen noch stärker unter Nachhaltigkeitsaspekten zu betrachten und durch unsere Dienstleistungen, die Nachhaltigkeitsleistung unserer Kunden zu verbessern. Dies kann zum Beispiel in den folgenden Bereichen erfolgen:

- ...Verbesserung der Energieeffizienz und Energiemanagement,
- ...Optimierung des Ressourceneinsatz,
- ...Wassersparen,
- ...Umgang mit Chemikalien,
- ...Optimierung von Verpackungen,
- ...Verbesserung im Abfallmanagement,
- ...Verbesserung der Biodiversität auf dem Betriebsgelände.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

UNSER NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT

Grundsätzlich vertritt der Vorstand der Dr. Sasse AG die gesamte Dr. Sasse Gruppe nach außen und leitet die Geschäfte im Innenverhältnis. Er ist verantwortlich für die Politik und Strategie der Dr. Sasse Gruppe.

Die **strategische Gesamtverantwortung für die Nachhaltigkeitsstrategie** der Dr. Sasse Gruppe liegt somit beim Vorstand. Dieser stellt das oberste Leitungs- und Steuerungsorgan dar.

Der Vorstand der Dr. Sasse AG:

- Dr. Laura Sasse, Vorstand Finance I Digital
- Clara Sasse, Vorstand Sales I Marketing
- Katja Böhmer, Vorstand Operations I Engineering
- Dr. Christine Sasse, Vorstand Human Resources I Organisation

Das **oberste Kontrollorgan** ist der Aufsichtsrat der Dr. Sasse AG, mit dem Vorsitzenden Dr. Eberhard Sasse. Der Aufsichtsrat prüft die Wirksamkeit der Nachhaltigkeitsstrategie.

Innerhalb des Vorstands ist es Frau Dr. Laura Sasse, Vorständin für Finance & Digital, die das **Nachhaltigkeitsmanagement** verantwortet und gemeinsam mit der Stabsstelle CSR und Nachhaltigkeit koordiniert. Hier werden auch die ESG-Informationen konsolidiert und berichtet. In dieser Funktion ist Frau Dr. Laura Sasse die **oberste Nachhaltigkeitsbeauftragte** der Dr. Sasse Gruppe und setzt die strategischen Leitplanken und Ziele für Nachhaltigkeit und ESG für die Unternehmensgruppe.

Die Teilbereiche **Qualitätsmanagement, Umweltmanagement, Arbeitsschutz sowie Compliance und Risk-Management** werden ebenfalls vom Vorstand auf Gruppenebene verantwortet. Sie liegen im Ressort der Vorständin für Operations & Engineering, Frau Katja Böhmer. Diese Bereiche sind Teil des Integrierten Management Systems, das für alle Bereiche und Betriebe der Dr. Sasse Gruppe bindend ist. Die Managementsysteme für Qualität, Umwelt sowie Arbeitsschutz sind entsprechend zertifiziert ([siehe Kriterium 6 „Regeln und Prozesse“](#)).

Der Bereich **Human Resources** und damit die Sozial- und Mitarbeiterbelange

werden auf Gruppenebene von Frau Dr. Christine Sasse, Vorständin für HR & Organisation, verantwortet.

Für die **operative Umsetzung und Kontrolle** der Nachhaltigkeitsstrategie in den operativen Geschäftsbereichen und Betrieben ist die jeweilige Bereichsleitung bzw. Geschäftsführung zuständig. Die Geschäftsführungen der operativen Betriebe haben die Verantwortung, die Ziele der Gesamtstrategie zu konkretisieren und in deren Prozessen umzusetzen. Außerdem sind sie verantwortlich, die Wirksamkeit der Maßnahmen in ihren Betrieben zu überprüfen.

Eine detaillierte Aufstellung, wie der Themenbereich Umweltschutz organisiert und umgesetzt wird, ist unter [Kriterium 12 „Ressourcenmanagement“](#) zu finden.

6. Regeln und Prozesse

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

Verankerung und Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie

Grundsätzlich haben der Vorstand und die Geschäftsführungen die Verantwortung, alle erforderlichen Maßnahmen und Ressourcen zu ermitteln und bereitzustellen, damit die Nachhaltigkeitsstrategie umgesetzt werden kann. Außerdem sind in den Betrieben entsprechenden Prozesse zu implementieren und zu überwachen. Bestimmte Richtlinien, Standards und Prozesse stellen sicher, dass unsere Nachhaltigkeitsstrategie in der gesamten Unternehmensgruppe bekannt und umgesetzt wird. Im Zuge **regelmäßiger Management Reviews** werden Kennzahlen erfasst, Fort- oder Rückschritte ermittelt und bewertet sowie entsprechende Korrektur- und Verbesserungsmaßnahmen definiert.

Das Management hat die Aufgabe, den Mitarbeitenden verständlich zu machen, welchen Beitrag auch jeder einzelne leisten kann. Durch den **Prozess des Einbeziehens** schaffen wir eine Atmosphäre der Motivation, wodurch es gelingt, Wissen über mehrere Generationen im Betrieb zu verankern.

Laufend werden unsere Mitarbeitenden (halbjährlich oder jährlich) zu wichtigen Themen oder Neuerungen geschult bzw. unterwiesen – entsprechend auch zu Nachhaltigkeitsthemen. Im Intranet steht den Mitarbeitenden durch die Website „Unterweisungen“ eine Vielzahl an Schulungsunterlagen zur Verfügung.

Tabelle: Übersicht interne Regeln, Prozesse und Standards zur

Verankerung der Nachhaltigkeitsstrategie

Themenbereich	Richtlinien und Standards
Governance übergeordnet	<ul style="list-style-type: none"> • Dr. Sasse Verhaltenskodex (Code of Conduct) • Business Partner Code of Conduct (Neu) • Lieferantenfragebogen (Neu) • Zertifizierung nach GEFMA 160: Sustainability in Facility Management • Zertifizierung nach DIN EN ISO 9001: Qualitätsmanagement • Diverse Verfahrensweisungen
Soziales	<ul style="list-style-type: none"> • Grundsatzerklärung Menschenrechte (Neu) • Zertifizierung nach DIN EN ISO 45001: Arbeitsschutzmanagement • Unterzeichnung der Charta der Vielfalt • Diverse Verfahrensanweisungen
Ökologie	<ul style="list-style-type: none"> • Umweltpolitik der Dr. Sasse Gruppe • Zertifiziertes Managementsystem nach DIN EN ISO 14001: Umweltmanagement • Diverse Verfahrensanweisungen

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.

Kontrolle von Nachhaltigkeitszielen

Die Umsetzung der Nachhaltigkeitsziele wird regelmäßig durch **interne und externe Audits überprüft**. Im Zuge von **Management Reviews** werden Fortschritte und Rückschritte festgehalten und entsprechende Maßnahmen zur Korrektur und Verbesserung definiert.

Zudem gibt es Prozesse wie S&G-Begehungen, Gefährdungsbeurteilungen und

ASA Sitzungen, die ebenfalls der Kontrolle der Zielerreichung dienen. Die Wirksamkeit und Angemessenheit der Managementsysteme wird in regelmäßigen Abständen durch die Leitungsebene bewertet, um Prozessstörungen und Qualitätsverluste, sowie schädliche Auswirkungen auf die Umwelt und den Arbeits- und Gesundheitsschutz zu vermeiden.

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie steht regelmäßig auf der Agenda von Vorstands- und Geschäftsführungsmeetings. Ebenso in Aufsichtsratssitzungen. Der Aufsichtsrat ist die oberste Kontrollinstanz der Unternehmensgruppe. TÜV Rheinland ist eine Instanz, die bei uns externe Audits durchführt. Über Ratingplattformen wie EcoVadis oder Drive Sustainability und einige andere wird unsere Nachhaltigkeitsleistung ebenfalls bewertet.

Unsere Standards, Managementsysteme und Verfahrensanweisungen geben die Prozesse vor und sorgen für die **Zuverlässigkeit und Konsistenz der Datenerfassung**. Eine Übersicht zu unseren internen Standards ist unter [Kriterium 6 „Regeln und Prozesse“](#) aufgeführt. Bei der Datenerfassung und Bilanzierung orientieren wir uns zudem an anerkannte externe Standards, wie zum Beispiel dem Greenhouse Gas Protocol Corporate Standard.

Übersicht zu Leistungsindikatoren

- Finanzielle Leistungsindikatoren
- Kundenzufriedenheit und Kundenbindung
- Getestete und eingeführte Innovationen
- Überprüfte Lieferanten und Geschäftspartner hinsichtlich Sozial- und Umweltstandards
- Ergebnisse der Lieferantenbewertung
- Ausbildungsplätze, -quote und Übernahmequote
- Arbeits-/ Betriebsunfälle
- Krankheitsquote
- Durchgeführte Schulungs-/Qualifizierungsmaßnahmen
- Anteil an elektrifizierten Fahrzeugen im Fuhrpark
- Corporate Carbon Footprint (Neu)
- Verbrauch von Gefahrstoffen
- Verbrauch nachhaltiger Reinigungsmittel
- Verbrauch der Reinigungsmittel insgesamt
- Anzahl umweltrelevanter Maßnahmen aus internen Audits
- Energieversorgung (Anteile erneuerbarer Energie) und Energieverbrauch
- Kraftstoffverbrauch

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.

Das Leitbild der Dr. Sasse Gruppe

Unsere Überzeugungen sind in den Kernbotschaften der Unternehmenspolitik verfestigt und unter dem Leitbild „Vision, Mission, Werte“ zusammengefasst. Unsere Werte bilden dabei die Basis für unser Handeln und unsere Entscheidungen. Unsere Vision und Mission geben die Richtung vor und beschreiben unseren Auftrag. Konkretisiert wird das Leitbild durch Ziele und Maßnahmen. Sie bestimmen das Tempo und definieren, wie wir unseren Auftrag erfüllen.

Vision

Die Dr. Sasse AG wird auch in Zukunft ein familiengeführtes Unternehmen und zuverlässiger Partner für unsere Kunden sein. Das Image unseres Unternehmens soll geprägt sein von den Begriffspaaren „sachkundig und innovativ“, „korrekt und beständig“.

Mission

Wir identifizieren uns mit den individuellen Bedürfnissen unserer Kunden und tragen durch innovative Lösungen zu deren Unternehmensmehrwert bei. Unser Ziel ist Kundenbegeisterung durch Service Excellence.

Werte

Zu unserem Selbstverständnis gehört nachhaltiges Denken und Handeln, das sich in der Verantwortung gegenüber Staat, Gesellschaft und Umwelt widerspiegelt. Aus dieser Verantwortung heraus verpflichten wir uns, unseren Beitrag zum wirtschaftlichen und sozialen Fortschritt unseres Landes zu erbringen. Gegenseitiger Respekt und der verantwortungsbewusste Umgang mit unseren Mitarbeitenden stehen für uns im Mittelpunkt.

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.

Ökologische und soziale Aspekte sowie Nachhaltigkeitsziele werden in individuelle Zielvereinbarungen aufgenommen, dort wo dies sinnvoll und machbar ist. Die persönlichen Zielvereinbarungen werden individuell besprochen, definiert und kontrolliert.

Eine langfristige, stabile und verantwortungsvolle Unternehmensentwicklung ist Kernbestandteil der Unternehmenspolitik des Familienunternehmens Sasse.

Auf Ebene der Betriebe sind Nachhaltigkeitsziele heute schon fester Bestandteil der Zielvereinbarungen.

Der Aufsichtsrat, als oberstes Kontrollorgan, evaluiert die Erreichung der ökonomischen, ökologischen und sozialen Zielsetzungen des Unternehmens. Die Ziele der Nachhaltigkeitsstrategie sind Grundlage für die Evaluation des Aufsichtsrates über den Vorstand.

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.

In der Dr. Sasse Gruppe besteht die Vergütung aus einem Grundgehalt und je nach Tätigkeitsbereich aus Tantiemen, die an Zielvereinbarungen gebunden sind.

Weitere Detail zu diesem Leistungsindikator werden aus Wettbewerbsgründen nicht berichtet.

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.

In der Dr. Sasse Gruppe besteht die Vergütung aus einem Grundgehalt und je nach Tätigkeitsbereich aus Tantiemen, die an Zielvereinbarungen gebunden sind.

Die Entlohnung wird durch branchenspezifische Tafifverträge und liegt

grundsätzlich über dem Mindestlohn.

Weitere Detail zu diesem Leistungsindikator werden aus Wettbewerbsgründen nicht berichtet.

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.

Managementkonzept

Die Dr. Sasse AG führt regelmäßig eine **strategische Stakeholderanalyse auf Gruppenebene** durch und bewertet im Zuge dessen deren Einfluss auf das Unternehmen auf übergeordneter strategischer Ebene. Neben dieser gesondert durchgeführten strategischen Stakeholderanalyse stehen wir mit unseren Stakeholdern im Rahmen verschiedener Maßnahmen, Formate und Gremien **im stetigen Dialog**.

Es werden grundsätzlich alle relevanten interessierten Parteien im Zusammenhang mit den Unternehmensaktivitäten betrachtet. Eine Bewertung der Stakeholder erfolgt nach Einfluss- und Konfliktpotential sowie nach den mit den Parteien verbundenen Risiken. In den Unternehmen, in denen es Arbeitgebervertreter gibt, werden diese ebenfalls an den Prozessen beteiligt.

Die Bewertung und Analyse der Interessen und Erwartungen, sowie der beschlossenen Strategien erfolgen quartalsweise im Rahmen der **Geschäftsführermeetings**. Die interessierten Parteien und deren Erwartungen werden auch portfoliobezogen von den einzelnen Betrieben analysiert. In den **Strukturmeetings** erfolgt auch eine Betrachtung und Bewertung auf Firmenebene. Informationen zu Änderungen und Anpassungen erfolgen im Managementreview der einzelnen Regionen sowie im jährlichen Managementreview der AG.

Durch zielgruppenorientierte Formate binden wir unsere Stakeholder ein und informieren sie über die Unternehmensaktivitäten. Ziele und Projekte der Dr. Sasse Gruppe werden über entsprechende Kommunikationswege intern wie extern bekannt gemacht werden.

Fortschritte und Ergebnisse

Im zurückliegenden Geschäftsjahr wurde eine neue strategische Stakeholderanalyse gestartet, die aktuell noch läuft (Stand: Februar 2023). Im

Kern dieser Analyse stehen persönlichen Interviews mit Kunden und Finanzpartnern. Die Dr. Sasse Gruppe möchte erfahren, welche Anliegen und Erwartungen diese Stakeholdergruppen an das Unternehmen haben. Fokus der Gespräche liegt auf der partnerschaftlichen Zusammenarbeit und dem Umgang mit den steigenden Nachhaltigkeitsanforderungen. Die Erkenntnisse aus den Interviews flossen in die Weiterentwicklung der Wesentlichkeitsanalyse ein. Ein weiterer Fortschritt ist die Reflektion der bestehenden wesentlichen Themen der Dr. Sasse Gruppe im Vorstand und Aufsichtsrat. Basis dafür war die Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsaspekte anhand der Wertschöpfungskette.

Für die Stakeholdergruppe Mitarbeitende wurde eine CSR-Schulung in Form eines E-Learnings entwickelt und eingeführt. So können Mitarbeitende noch besser über Unternehmensaktivitäten informiert und geschult werden.

Stakeholder im Überblick

Interne interessierte Parteien

- Gesellschafter, Eigentümer und Aufsichtsrat
- Geschäftsführer, Betriebe und Geschäftsbereiche
- Mitarbeitende / Arbeitnehmervertreter (Betriebsrat)

Externe interessierte Parteien

- Staat, Politik und Verbände
- Gewerkschaften, Innungen, Verbände
- Gesellschaft und Medien
- Nachunternehmer
- Lieferanten
- Kunden
- Nutzer
- Bewerber
- Banken

Tabelle: Formate im Überblick

Intern	Extern
<ul style="list-style-type: none"> • GF-Meetings • Managementmeetings • QM Meetings • Teammeeting • Management Konferenzen • Intranet • Jahresgespräche, Mitarbeitergespräche • Mitarbeiterbefragungen • Schulungen, Qualifizierungsmaßnahmen • Open Door-Politik • Interne Audits • Begehungen • Sitzungen, Besprechungen • Hausmitteilungen • Newsletter • E-Learning (Neu) 	<ul style="list-style-type: none"> • Internet • Newsletter • Online Portale für Kunden • Befragungen und Interviews mit Kunden • Kommunikation mit Nachauftragnehmern • Kommunikation mit Behörden • Treffen mit interessierten Parteien • Teilnahme an Netzwerken und Verbandstreffen • Mitgliedschaften • Lieferantenbefragungen und -bewertungen • Public Relations und professionelle Medienkommunikation • Social Media

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.

Geäußerte Themen und Anliegen der verschiedenen Anspruchsgruppen:

Gesellschafter, Eigentümer und Aufsichtsrat	Rentabilität, gewinnbringende Aufträge positives Image des Unternehmens Gesetzestreue Zukunftssicherung des Unternehmens Sicherung der Arbeitsplätze Wachstum Mitarbeitendenzufriedenheit Kundenzufriedenheit
---------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	Neu hinzugekommen 2022: Compliance & Fairer Wettbewerb Digitalisierung Aufbau einer Kultur Übernahme ökologischer Verantwortung Übernahme von Verantwortung gegenüber Mitarbeitenden
Geschäftsführer, Betriebe und Geschäftsbereiche	Rentabilität, gewinnbringende Aufträge positives Image des Unternehmens Gesetzestreue Sicherung der Arbeitsplätze Wachstum Mitarbeitendenzufriedenheit Kundenzufriedenheit Vorbildfunktion im Bereich des Arbeitsschutzes
Mitarbeitende / Arbeitnehmervertreter (BR)	Sicherheit des Arbeitsplatzes Tariftreue pünktliche und richtige Bezahlung Planungssicherheit respektvoller Umgang, faire und gleiche Behandlung persönliche Entwicklungsmöglichkeiten Integration in der Kommunikation Arbeits- und Gesundheitsschutz Gutes Betriebsklima
Staat	Einhaltung gesetzlicher Vorschriften Steuerzahlung Arbeitsplätze Umweltschutz Arbeitssicherheit
Gewerkschaften, Innungen, Verbände	Tariftreue partnerschaftliche und faire Zusammenarbeit Einhaltung von Gesetzen und Richtlinien Sicherung der Arbeitsplätze
Zivilgesellschaft	Umweltbewusstsein soziales Engagement Einhaltung gesellschaftlicher und moralischer Normen (Ethik) Erhaltung von Arbeitsplätzen Beitrag zum Wirtschaftswachstum saubere verkehrssichere Straßen (Parolex) Einhaltung der Hygienevorschriften in öffentlichen Einrichtungen
Nachunternehmer	Zuverlässigkeit langfristige Partnerschaft Einhaltung der vertraglichen Vereinbarungen zuverlässige Bezahlung
Kunden	Qualität Umsetzung der vertraglich vereinbarten Leistungen Termintreue Zuverlässigkeit Service + Beratung - proaktiv gutes Preis-/Leistungsverhältnis kurze Reaktionszeiten kooperative, langfristige Partnerschaft Einhaltung gesetzlicher Vorschriften Umweltbewusstsein Einhaltung Arbeitssicherheit positives Image des Unternehmens Innovationen Einhaltung von Hygienevorschriften in öffentlichen oder privaten Einrichtungen fachgerechter Umgang mit Eigentum

	<p>fachgerechter Einsatz der Reinigungsmittel</p> <p>Neu hinzugekommen 2022: Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten in der täglichen Ausführung der Dienstleistung Unternehmenskultur Weiterbildung Austausch und Offenheit für neue Ideen Ressourcenverbrauch Emissionen Beantwortung von Nachhaltigkeitsratings</p>
Nutzer	<p>Qualität Termintreue Verkehrssicherheit Sauberkeit gute Umgangsformen Einhaltung von Hygienevorschriften ungestörte Arbeitsabläufe</p>
Lieferanten	<p>Zuverlässige Bezahlung langfristige Geschäftsbeziehungen faire Verhandlungen</p>
Banken	<p>Erfüllung der Kreditverpflichtungen Liquidität zukunftsorientierte Geschäftsstrategie</p> <p>Neu hinzugekommen 2022: Beantwortung ESG-Scoring Übernahme ökologischer und sozialer Verantwortung</p>

Resultierende Maßnahmen:

Eigentümer	vorausschauende Geschäftsplanung aufmerksame Beobachtung von Marktentwicklung frühzeitige Anpassung von Geschäftsstrategien Kundenzufriedenheitsbefragungen Mitarbeitendenentwicklung
Geschäftsführer	vorausschauende Geschäftsplanung Projektmanagement Prozessmanagement aufmerksame Beobachtung Marktentwicklungen Budgetierung und Controlling frühzeitige Anpassung von Geschäftsstrategien Kundenzufriedenheitsbefragungen Mitarbeitendenentwicklung Nachfolgerregelung
Mitarbeitende / Arbeitnehmervertreter (BR, sofern vorhanden)	Entwicklungspläne Entwicklung und Einhaltung von Arbeits- und Gesundheitsschutzsystemen offene Kommunikations- und Informationskultur Mitarbeitendengespräche Mitarbeitendenzufriedenheitsbefragungen Schulungen, Einarbeitung
Staat	Überblick über Aktualität der gesetzlichen Vorschriften 4-Augen-Prinzip Notfallplan
Gewerkschaften, Innungen, Verbände	frühzeitiges und vorausschauendes Anpassen der Verrechnungssätze Preisgleitklausel offene und transparente Kommunikation zum Aufbau von Vertrauen
Zivilgesellschaft	Überblick über Aktualität der gesetzlichen Vorschriften PR offene Informationspolitik vorausschauende Geschäftsplanung
Nachunternehmer	Vertragsprüfung sorgfältige Auswahl und Prüfung der Nachunternehmer ausführliche Dokumentation der geforderten Leistungen
Kunden	Erschließung zusätzlicher Geschäftsfelder Vertragsprüfung Dokumentation der vereinbarten Leistung fortlaufende Schulung der Mitarbeitenden Prüfung der Reinigungsverfahren Service-Excellence Überblick über gesetzliche Rahmenbedingungen
Nutzer	Schulung der Mitarbeitenden Kommunikation der vereinbarten Leistungsverzeichnisse
Lieferanten	Lieferantenauswahl Alternativen im Lieferantenstamm regelmäßige Lieferantenbewertung
Banken	Kontaktpflege offene und transparente Geschäftsunterlagen

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.

Managementkonzept

Unser Innovationsmanagement verfolgt das Ziel, Prozesse und Dienstleistungen durch Neuerungen so zu verbessern, dass wir unsere Kunden begeistern sowie unsere Nachhaltigkeitsleistung verbessern können. Die Umweltaspekte und Auswirkungen unserer Dienstleistungen auf Umwelt und Gesellschaft werden im Rahmen unserer Managementsysteme für Innovation, Qualität, Umwelt und Arbeitsschutz sowie im Rahmen der Stakeholderbefragungen und Wesentlichkeitsanalyse regelmäßig erfasst und bewertet. Kundenbegeisterungsfaktoren erfassen wir durch direkte Befragungen der Kunden, aber auch indirekt durch Workshops, Besprechungen, Kommentaren, Marktberichten oder Portfolioänderungen. Die Ergebnisse fließen als Anforderungen in Innovationsprojekte sowie an zukünftige Dienstleistungen ein.

Innovationsprogramme und Maßnahmen

Im Jahr 2021 haben wir das **Service Excellence Programm** ins Leben gerufen, über das wir in der letztjährigen DNK-Erklärung berichtet haben. Das Service Excellence Programm verfolgt zwei übergeordnete Ziele ([mehr dazu in der DNK-Erklärung 2021](#)).

Im Geschäftsjahr 2022 wurde zudem das **Innovationsprogramm SASSE 4.0** gestartet. Das Programm zur Integration und Weiterentwicklung von Plattformen und Systemen soll für mehr Transparenz, Produktivität und Verfügbarkeit von FM-Dienstleistungen sorgen.

Im Rahmen von SASSE 4.0 wurden und werden folgende Maßnahmen umgesetzt:

- Einsatz von Computer Aided FM Lösungen
- Sasse Service Cloud für digitales Workforce Management
- Digitalisierung aller Geschäftsprozesse von der Bestellung und Ausführung bis hin zur Abrechnung
- Effiziente Kommunikation über das Sasse Online Kundenportal | Sasse Service App
- Einsatz von Robotik | Drohnen

- IoT-Einsatz für Service on Demand & Predictive Maintenance und Echtzeit-Feedback zur Nutzerzufriedenheit
- Augmented Reality Support für Digital Remote Assistant

Smart Readiness Indicator: Forschungsprojekt mit dem KIT

Als die EU die Richtlinie über die Gesamtenergieeffizienz von Gebäuden (EPBD) von 2018 novelliert hat, kam der „Smart Readiness Indicator“ ([SRI](#)) ins Spiel, der „Intelligenzfähigkeitsindikator“ für Gebäude. Mit seiner Hilfe soll sich messen lassen, wie weit Gebäuden darauf vorbereitet sind, Informations- und Kommunikationstechniken und elektronische Systeme zu nutzen, die den Betrieb und die Versorgung eines Gebäudes an erhöhten Umwelt- und Klimaschutz sowie verbesserter Energieeffizienz heranzuführen. Die Dr. Sasse AG beteiligt sich an dem betreffenden Projekt, um SRI weiter zu fassen als es unter dem derzeit dominierenden technischen Aspekt möglich ist.

Potentielle (negative) Auswirkungen unserer Dienstleistungen auf Umwelt und Gesellschaft

- Wasserverbrauch, Ab- und Schmutzwasser
- Energieverbrauch
- Kraftstoffverbrauch
- CO₂-Emissionen
- Eintrag von Gefahrstoffen in die Umwelt/ Natur
- Auswirkungen auf die menschliche Gesundheit durch Gefahrstoffe
- Kontaminierungen von Bodenflächen und Grundwasser
- Sachschäden
- Personenschäden

Positive Wirkungen durch Innovationen

Die oben genannten Auswirkungen gilt es zu verhindern bzw. zu verbessern. Hierfür haben wir einerseits unsere zertifizierten Managementsysteme nach ISO 9001, 14001 und 45001. Andererseits suchen wir im Rahmen unseres Innovationsmanagements stets gezielt nach neuen Lösungen, um unsere Nachhaltigkeitsleistung zu verbessern.

Das Innovationsprogramm Sasse 4.0 legt den Fokus auf die Möglichkeiten, die uns die Digitalisierung bietet. Mit dem Fortschritt der digitalen Technik – zum Beispiel in der Sensorik – können wir tiefer und genauer in Anlagen und Objekte hineinsehen als je zuvor. So können wir Schäden nicht nur „aufräumen“, sondern sie verhindern, bevor sie überhaupt eintreten. Dies gilt nicht zuletzt für den Verbrauch von Energie und Material, ist also ein aktiver Beitrag zum Klima- und Umweltschutz.

Wer so gute Daten in der Hand hat, wie wir im Facility Management, ist gefordert, dieses Werkzeug zu nutzen und auch für einen besseren Umwelt- und Ressourcenschutz einzusetzen. So können wir für uns und unsere Kunden an einer besseren Zukunft arbeiten.

Auch die jüngsten Erweiterungen im Serviceportfolio der Dr. Sasse Gruppe um Leistungen in den Bereichen Wasser und Luft erlauben es nun, Kunden in

größerem Umfang mit direkt aufeinander abgestimmten Eigenleistungen zu unterstützen.

Die Dr. Sasse Gruppe hat im vergangenen Geschäftsjahr außerdem Kompetenzen im Bereich der Mikrobiologie aufgebaut und plant ein eigenes Labor.

Auszeichnungen

- European Real Estate Brand Award: Stärkste FM-Marke 2018, 2019, 2020, 2022
- Auszeichnung des Kunden Deutsche Bahn: Lieferant des Jahres 2020/21
- Lünendonk: B2B Service Award

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)

In der Dr. Sasse Gruppe spielen Finanzanlagen keine Rolle, dafür sind Investitionen Teil unserer Geschäftsstrategie wie z.B. der Kauf von Firmenanteilen. Wir investieren ausschließlich in Firmen, die eine ähnliche Philosophie wie wir verfolgen und bei denen wir unsere Vision, Mission und Werte wiedererkennen. Neben der langfristigen Perspektive werden auch soziale und ökologische Gesichtspunkte besonders berücksichtigt. Als Beispiel ist der Kauf der August Renschler GmbH & Co.KG anzuführen. Die Unternehmenskultur bei Renschler Sanitärösungen liegt darin, durch wasserlose Urinale unter Verwendung umweltfreundlicher Materialien wertvolle Trinkwasserressourcen zu schonen. Wir es uns zum Ziel gesetzt, die Luft- und Wasserhygiene für Eigentümer, Betreiber und Nutzer von Gebäuden zu sichern.

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.

Bedeutung für unser Unternehmen

Die Lösung von Umweltfragen ist eine zentrale Aufgabe für uns, die es mit entsprechender Professionalität und Intensität zu erledigen gilt. Unsere Unternehmenspolitik umfasst daher auch die Verpflichtung, die Umweltleistung der Organisation zu verbessern. Gleichzeitig wollen wir durch unsere Dienstleistungen dazu beitragen, dass unsere Kunden ihre Nachhaltigkeitsleistung verbessern können ([siehe Kriterium 10](#)). Die oberste Leitung verpflichtet sich damit nicht nur zum allgemeinen Schutz der Umwelt durch Verhinderung negativer Umweltauswirkungen und Umweltverschmutzung, sondern auch dazu, die Tätigkeiten im Rahmen der Dienstleistungserbringung in einer Art zu gestalten, welche die natürliche Umwelt vor Schaden und Verschlechterung schützt.

Im Zusammenhang mit der Erbringung unserer Dienstleistungen nehmen wir direkt bzw. indirekt Einfluss auf die Umwelt bzw. nehmen wir natürliche Ressourcen in Anspruch.

Vor allem **Wasser, Boden und Luft** werden durch uns beeinflusst. Außerdem benötigen wir verschiedene **Rohstoffe**, die in den von uns verwendeten Produkten und Materialien beinhaltet sind. Unsere Dienstleistung erfolgt größtenteils mit Hilfsmitteln (v.a. Reinigungsmittel), die unter Umständen Auswirkungen auf die Umwelt haben können.

Wir benötigen **Energie**, um unsere dienstleistungsbezogenen Geräte betreiben sowie auch unsere Verwaltungsaufgaben erfüllen zu können. Für unseren Fuhrpark wird insbesondere **Diesel- und Benzinkraftstoff** benötigt, in Zukunft immer mehr **elektrische Energie**.

Durch unsere Dienstleistungserbringung entsteht **Schmutz- und Abwasser**. Es besteht das Risiko **lokaler Kontaminationen** von Boden und Grundwasser. **Klimarelevante Emissionen** verursachen wir insbesondere durch den Betrieb unseres Fuhrparks. Weitere Informationen zu relevanten Umweltaspekten und Umweltauswirkungen sind in den [Kriterien 4, 10 und 12](#) aufgelistet.

Für das Geschäftsjahr 2022 lassen sich u.a. folgende Angaben machen:

- Verbrauch Benzin: 182.258,54 Liter
- Verbrauch Diesel: 605.322,11 Liter
- Verbrauch Reinigungsmittel: 231.587,41 Liter
- Stromverbrauch in eigenen Büros und Liegenschaften: 202.362 Kilowattstunden

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.

Managementkonzept und Verankerung

Die Umsetzung unserer Unternehmenspolitik und unserer Umweltziele wird speziell durch das Umweltmanagementsystem sowie durch das übergeordnete Nachhaltigkeitsmanagement gewährleistet ([siehe Kriterien 5, 6, 7](#)). Unser Umweltmanagementsystem hat den Zweck, alle Belange und Erfordernisse des Umweltschutzes nach DIN EN ISO 14001 in Zusammenhang mit der Realisierung des Dienstleistungsportfolios der Dr. Sasse AG und ihrer Betriebe sicherzustellen. Das zertifizierte UMS beinhaltet...

...die Identifizierung und Bewertung relevanter Umweltaspekte und der daraus resultierenden Risiken und Wirkungen,

...die Definition von Zielen und Maßnahmen,

...die Umsetzungs- und Fortschrittskontrolle,

...sowie die Gegensteuerung bei potenzieller Zielverfehlung.

Umweltpolitik

Die Dr. Sasse Gruppe verfügt über eine Umweltpolitik, die in die Unternehmenspolitik integriert ist. Unsere Unternehmenspolitik umfasst neben Qualitäts- und Arbeitsschutzgrundsätzen auch die Verpflichtung, die Umweltleistung der Organisation zu unterstützen und zu verbessern. Die

oberste Leitung verpflichtet sich damit nicht nur zum allgemeinen Schutz der Umwelt durch Verhinderung negativer Umweltauswirkungen und Umweltverschmutzung, sondern auch dazu, die Tätigkeiten im Rahmen der Dienstleistungserbringung in einer Art zu gestalten, welche die natürliche Umwelt vor Schaden und Verschlechterung schützt.

Die effiziente Umsetzung unserer Unternehmenspolitik wird durch das Umweltmanagementsystem gewährleistet, welches neben Zielen auch deren Umsetzungskontrolle beinhaltet.

Betrachtung Lebenszyklus

Unser Unternehmen hat Umweltaspekte und die damit verbundenen Umweltauswirkungen über die Abschnitte des Lebensweges bestimmt und bewertet, welche von uns gesteuert und beeinflusst werden können und damit im Rahmen unseres Umweltmanagementsystems Berücksichtigung finden bzw. zukünftig finden werden.

Als beeinflussbar wurden folgende Prozessschritte identifiziert (siehe hierzu [Kriterium 4 "Tiefe der Wertschöpfungskette"](#)):

- Vertrieb / Angebotsabwicklung
- Auftragsabwicklung
- Beschaffung / Einkauf / Nachunternehmer
- Dienstleistungserbringung
- Entsorgung (dieser Abschnitt betrachtet maximal die Tätigkeiten bis zur Übergabe an den Entsorgungsbetrieb)

Diese fließen in die Bewertungsanalyse ein.

Zuständigkeiten und Verantwortung

Der betriebliche Umweltschutz ist in allen Funktionsebenen integriert. Das heißt, auf Konzernebene, auf Betriebsebene und auf Objektebene.

Verankerung und Umsetzung auf Konzernebene – COO:

- Gesamtverantwortung für das Aufrechterhalten und Weiterentwickeln des Umweltmanagementsystems konzernübergreifend
- Gewährleistung der Rechtssicherheit des Konzerns
- Festlegen und Überprüfen der Umweltpolitik auf Konzernebene in Abhängigkeit zur Unternehmenspolitik
- Festlegen und Überprüfen des Umweltzieleprogramms auf Konzernebene
- Bereitstellen von Mitteln und Ressourcen für den Umweltschutz auf Konzernebene
- Vertreten des Konzerns gegenüber den Behörden
- Informationsweitergabe bei umweltrelevanten Themen und Vorgängen
- Jährliche Bewertung der Umweltleistung auf Konzernebene

Auf Betriebsebene – Geschäftsführer:

- Gesamtverantwortung für das Aufrechterhalten und Weiterentwickeln des

- Umweltmanagementsystems auf der jeweiligen Betriebsebene
- Fortlaufende Ermittlung und Bewertung umweltbedeutender Tätigkeiten, Betriebseinrichtungen und -mittel
 - Wahrnehmen und ggfs. Delegieren der Betreiberpflichten
 - Sicherstellung der Rechtskonformität auf Betriebsebene
 - Festlegen und Überprüfen des Umweltzieleprogramms auf Betriebsebene in Abhängigkeit zum Konzernprogramm
 - Planen von Mitteln und Ressourcen für den Umweltschutz auf Betriebsebene
 - Beantragung umweltrelevanter Investitionen
 - Vertreten des Betriebes gegenüber den Behörden und der Konzernleitung
 - Informationsweitergabe bei Umweltrelevanten Themen und Vorgängen auf Betriebsebene
 - Jährliche Bewertung der Umweltleistung auf Betriebsebene
 - Entscheidung über Lieferanten und Nachauftragnehmer auf Betriebsebene
 - Freigabe und Überprüfen von Korrekturmaßnahmen

Auf Konzern-/Betriebsebene – Umweltmanagementbeauftragte/r:

- Unterstützung der obersten Leitung auf Konzern- und Betriebsebene bei umweltrelevanten Belangen
- Überwachen des Umweltmanagementsystems
- Mitwirkung bei Ursachenermittlung und Festlegung von Korrekturmaßnahmen
- Mitwirkung bei der Kontrolle der Umsetzung inkl. Überwachung der Wirksamkeit
- Mitwirkung und Bewertung von Lieferanten und Auftragnehmern
- Pflege umweltrelevantes Rechtskataster
- Dokumentenpflege
- Durchführung von System-Audits
- Mitwirkung bei der jährlichen Bewertung der Umweltleistung des Konzerns und seiner Betriebe

Auf Betriebs-/Objektebene – BL/OL:

- Sicherstellung der Umsetzung und Aufrechterhaltung von Anforderungen des UMS
- Überprüfung der Rechtskonformität und der Einhaltung lokaler/kommunaler Anforderungen auf Objektebene
- Durchführung der Schulungen für Umweltschutz inklusive Dokumentation der Schulungen
- Wahrnehmen der Betreiberpflichten
- Erhalten der Anlagensicherung
- Meldungen über Störungen u. Mängel und Prüfung der Wirksamkeit von Korrekturmaßnahmen
- Überprüfung von Fremdfirmen
- Planung von umweltrelevanten Investitionen

- Informationsweitergabe bei umweltrelevanten Vorgängen

Auf Objektebene – Mitarbeitende:

- Sicherstellung der Umsetzung und Aufrechterhaltung von Anforderungen des UMS
- Einhalten der gesetzlichen und lokalen/kommunalen Anforderungen
- Erhalten der Anlagensicherung
- Durchführung von Kontrollgängen
- Meldungen über Störungen u. Mängel
- Anwendung umweltfreundlicher Reinigungsverfahren und –mittel

Risiken und Umgang mit Risiken

Wir erfassen Umweltaspekte und die damit verbundenen Risiken und Auswirkungen im Rahmen des Umweltmanagementsystems über die verschiedenen Prozessschritte hinweg. Als Methode wird die ABC-Analyse verwendet.

Jeder Bereich des Unternehmens ist für die Bewertung der Umweltaspekte, Risiken und Auswirkungen verantwortlich und bewertet diese mind. einmal pro Jahr.

Die Beziehung zwischen Umweltaspekten und Umweltauswirkungen beruht auf einem Ursache-Wirkungs-Verhältnis.

Um zu einem Ergebnis hinsichtlich der Bedeutung der Umweltaspekte zu kommen, wird pro Aspekt eine Gesamteinschätzung aus den gewichteten Kriterien getroffen. Umweltaspekte, die eine Gesamtbewertung ≥ 6 aufweisen, werden als wesentlich eingeschätzt und sind regelmäßig, mindestens jedoch 1x jährlich, im Rahmen der Geschäftsführermeetings auf Änderungen zu überprüfen, unabhängig davon, ob diese von uns direkt oder nur indirekt beeinflussbar sind.

Bereits in der Ausschreibungsphase sollten die für das neue Objekt bzw. den neuen Kunden spezifischen Umweltaspekte ermittelt werden. Individuelle Anforderungen können so bereits bei der Beschaffung von Maschinen, Geräten und Betriebsmitteln berücksichtigt werden. Unsere Dienstleistung erfolgt größtenteils mit Hilfsmitteln (z.B. Reinigungsmittel, Öle, Fette, Wartungssprays), die unter Umständen Auswirkungen auf die Umwelt haben können. Diese Prozesse der Dienstleistungserbringung müssen dem verantwortlichen Mitarbeitende der Dr. Sasse AG oder deren Betriebe bekannt sein (z.B. Sicherheitsdatenblätter der Hersteller, Betriebsanweisungen, etc.). Ein Teil der eingesetzten Mittel wird als Gefahrenstoffe eingestuft. Welche Mittel Gefahrenstoffe sind, ist aus dem Sicherheitsdatenblatt, dem Gefahrstoffkataster, auf AG-Ebene ersichtlich.

Tabelle: Umweltaspekte, Risiken und Auswirkungen

Prozess	Umweltaspekt	Risiken & Auswirkung	Verhältnis
---------	--------------	----------------------	------------

Vertrieb	Dienstreisen	CO ₂ -Ausstoß Feinstaubbelastung Lärmbelästigung	direkt
Vertrieb	Vertriebsunterlagen	Ressourcenverschwendung (z.B. Papier)	direkt
Angebotsabwicklung öffentliche Ausschreibungen	Vorgaben bei der Beschaffung von Geräten und Maschinen Vorgaben in Bezug auf Reinigungsmittel	Nicht-Berücksichtigung der Vorgaben bei Kalkulation Schadstoffausstoß Gefahrstoffe im Einsatz kurzfristige Investitionen	direkt
Einkauf / Beschaffung	Produktauswahl Auswahl von Lieferanten und Nachunternehmern	Preisfokussierung zu viele verschiedene Anbieter keine Berücksichtigung von nachhaltigen Artikeln	direkt
Beschaffung	Nachunternehmer	Entgegen der Vereinbarung keine Verwendung von umweltverträglichen Mitteln oder Reinigungsverfahren Nicht-Einhaltung von örtlichen bzw. kommunalen Satzungen	direkt
Beschaffung	Lieferanten	Nicht-Einhaltung von gesetzlichen Vorgaben bei der Produktion Nicht-Einhaltung von örtlichen bzw. kommunalen Satzungen bei der Produktion Entsorgungsverstöße	indirekt
Logistik / Transport	Anfahrtswege Bestellvorgänge	zu lange Anfahrtswege Mehrfachfahrten	direkt
Verwaltung	Rohstoffe (Papier)	zu hoher Rohstoffverbrauch	direkt
Verkehr	Mitarbeiter	CO ₂ -Ausstoß	indirekt
Verkehr	Besucherverkehr	CO ₂ -Ausstoß	indirekt
Gefahrstoffe	Gefahrstoffe Umfüllen von Gefahrstoffen Umgang mit Gefahrstoffen Anwendung von Gefahrstoffen	unsachgemäße Lagerung unzureichende Kennzeichnung Personen- und Umweltschäden unsachgemäßer Umgang mit Gefahrstoffen	direkt
Fuhrparkmanagement	Dienstfahrzeuge	Verstoß gegen Grenzwerte Feinstaubbelastung Einschränkung der Verkehrstauglichkeit	direkt
Ressourcenmanagement	Wasser	Verschwendung von Wasser Kontaminierung von Trinkwasser durch unsachgemäße Entsorgung von Reinigungsmitteln Sachschäden durch Verkalkung	direkt

		Sachschäden durch Verstopfung	
Ressourcenmanagement	Streugut	Kontaminierung von Bodenflächen und Grundwasser Nicht-Einhaltung von Kundenvorgaben unsachgemäße Entsorgung	indirekt
Entsorgung	Schmutzwasser	Kontaminierung von Bodenflächen und Grundwasser	indirekt
Entsorgung	Aufsaugmaterial	Kontaminierung von Bodenflächen und Grundwasser	direkt
Entsorgung	Abfallentsorgung	Verschwendung von Ressourcen durch falsche Trennung Nicht-Einhaltung von Trennvorschriften Kontaminierung von Wertstoffen	indirekt
Entsorgung	Betriebsmittel	Kontaminierung durch unsachgemäße Entsorgung von Betriebsmitteln (z.B. Leuchtstoffröhren, Batterien)	direkt
Entsorgung	Grünabfall (Gardening)	Kontaminierung von Wertstoffen durch falsche Entsorgung	indirekt
Energiemanagement	Medien allgemein	Erhöhter Ressourcenverbrauch durch falsche Zählerstände ungezielte Maßnahmen durch falsche Bezugswerte Strafzahlungen durch erhöhte Emissionen	direkt
Energiemanagement	Lüftung Wärme/Kälte	Ressourcenverschwendung (z.B. Wärme) Verstoß gegen Grenzwerte Kontaminierung der Atemluft bei fehlerhaften Klimaanlage (Treibhausgase) Beitrag zum Treibhauseffekt durch Einsatz des falschen Kältemittels Schadensersatzforderungen bei Ausfall Personen- und Sachschäden negatives Unternehmensimage	direkt
Energiemanagement	Licht	hoher Energieverbrauch durch veraltete Leuchtmittel hohes Risiko bei der Entsorgung von veralteten Leuchtmitteln (Quecksilber)	direkt

		dadurch Kontaminierung von Böden und Abwasser möglich	
Energiemanagement	Elektrogeräte	erhöhter Stromverbrauch durch veraltete Technik Sach- und Personenschäden durch fehlende Wartung Schadensersatzforderungen und Strafzahlungen Ausfall	direkt
Ressourcenmanagement	Gefahrstoffe Umfüllen von Gefahrstoffen Umgang mit Gefahrstoffen Anwendung von Gefahrstoffen	Kontaminierung von Bodenflächen und Grundwasser Verschwendung von Wasser Kontaminierung von Trinkwasser unsachgemäße Lagerung unzureichende Kennzeichnung Personen- und Umweltschäden unsachgemäßer Umgang mit Gefahrstoffen Beschädigung durch unsachgemäße Lieferung der Gebinde	direkt

Umweltziele und die Bewertung der Umwelleistung

Ziel ist es, im Rahmen der Erfüllung unserer Aufgaben die kontinuierliche Verbesserung von betrieblichen Umwelleistungen und den Beitrag zu einer nachhaltigen Entwicklung zu gewährleisten. Dies bedeutet im Allgemeinen, die Abläufe so zu gestalten, dass in ihrem Ergebnis möglichst geringe negative Einwirkungen auf die Umwelt entstehen bzw. sie von solchen entlastet wird. Dies schließt die Berücksichtigung lokaler und regionaler Umweltbedingungen, die Einhaltung gesetzlicher und freiwilliger Verpflichtungen gegenüber interessierten Parteien sowie die Betrachtung von Umweltaspekten über den gesamten Lebensweg unserer Dienstleistungen mit ein.

Jährlich werden durch die Geschäftsführungen der einzelnen Betriebe, in Abstimmung mit dem Vorstand der Dr. Sasse AG und den strategischen Zielen, operative Umweltziele festgelegt und anhand von Kennzahlen stetig sowie zusammenfassend nach Jahresablauf bewertet. Eine hohe Priorität genießen dabei jene Umweltziele, welche sich auf die wesentlichen Umweltthemen, bedeutenden Umweltaspekte und den daraus resultierenden Umweltwirkungen beziehen.

Die **Bewertung der Umwelleistung** erfolgt über definierte Indikatoren und Kennzahlen. Die Gesamtaufstellung der Indikatoren und Kennzahlen zur Bewertung und Kontrolle unserer Nachhaltigkeitsleistung in unter [Kriterium 7 „Kontrolle“](#) zu finden.

Ob ein Aspekt mittels Kennzahl bewertet wird, ist abhängig vom Beschaffungsaufwand der Vergleichswerte und dem Nutzen des Ergebnisses.

Daher legen wir besonderes Augenmerk u.a. auf folgende Leistungskennzahlen:

- Verbrauch von Gefahrstoffen
 - Ergebnis 2022: 21.565,48 Liter
- Verbrauch nachhaltiger Reinigungsmittel
 - Ergebnis 2022: 8.870 Liter
- Verbrauch der Reinigungsmittel insgesamt
 - Ergebnis 2022: 231.587,41 Liter
- Anzahl der umweltrelevanten Maßnahmen aus internen Audits
 - Ergebnis 2022: 23

In einigen Objekten werden auf Kundenwunsch zudem monatlich Referenzzahlen zum Thema Energie- und Ressourcenmanagement zusammengefasst und in einem Monatsbericht übergeben (z.B. Stromverbrauch, Wasser, Heizung, Klimaanlage etc.).

Ziele und Maßnahmen für 2023/24

- Einsatz UMWELTVERTRÄGLICHER und BIOLOGISCH abbaubarer Reinigungskemie
- Einsatz ENERGIE- und SCHADSTOFFARMER Betriebs- und Arbeitsmittel
- VERANTWORTUNGSBEWUSSTER und SPARSAMER Umgang mit RESSOURCEN, z.B. Energien, Medien
- Umsetzung von Maßnahmen zur Erhöhung der ENERGIEEFFIZIENZ
- Erhöhung des prozentualen Anteils an nachhaltigen Produkten
- Sukzessive Umstellung auf nachhaltige Büroausstattung
- Weiterentwicklung des Corporate Carbon Footprints, Fokus auf Scope 3-Emissionen
- Weiterführung der Umstellung des eigenen Fuhrparks auf Elektromobilität
- Einführung DB Green Card

Fortschritte und Ergebnisse aus dem Geschäftsjahr 2022

- Alle Niederlassungen der Dr. Sasse Gruppe sind auf Ökostrom umgestellt
- JobTicket und JobRad für unsere Mitarbeitenden
- Umstellung eigener Fuhrpark auf Elektromobilität: 2022 liegt der Anteil bei 12%
- Corporate Carbon Footprinting wurde aufgebaut und veröffentlicht

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.

Die Dr. Sasse Gruppe ist kein produzierendes Unternehmen. Aufgrund unseres Geschäftsmodells beziehen wir vergleichsweise wenige Materialien. Sehr wohl werden verschiedene Produkte, Materialien und Hilfsstoffe benötigt, um unsere Dienstleistungen ausüben zu können. Hierbei sind für uns aktuell vor allem die Menge und die Art der eingesetzten Reinigungsmittel die wesentlichen Steuerungskennzahlen. Damit im engen Zusammenhang stehen die eingesetzten Gefahrenstoffe sowie der Einsatz von nachhaltigeren Alternativen. Daraus legen wir derzeit den Fokus. Eine Unterscheidung in „nicht erneuerbare“ und „erneuerbare“ Materialien findet nicht statt.

Übersicht Verbrauch Reinigungsmittel:

Jahr	Gesamtverbrauch (I)	Gefahrstoffe (I)	Verhältnis Gefahrenstoffe zum Gesamtverbrauch (%)	nachhaltige Produkte (I)	Verhältnis nachhaltige Produkte zum Gesamtverbrauch (%)
2022	231.587,41	21.565,48	9,3%	8.870	3,8%
2021	77.527	27.391	35%	18.393	24%
2020	190.568	66.642	35%	3.299	1,73%
2019	271.998	29.202	10,7%	7.119	2,6%
2018	318.843	31.447	9,9%	15.557	4,9%

Hinweise:

Aufgrund der Corona-Pandemie war der Verbrauch in 2021 sehr gering, der Anteil an Gefahrstoffen relativ hoch, da bereits Desinfektionsmittel als Gefahrstoffe gelten. Der Anteil an nachhaltigen Produkte war so hoch, da diese viele neu eingeführt und in allen Betrieben getestet wurden.

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.

Übersicht Energie- und Kraftstoffverbrauch:

	Verbrauch	Einheit	Verbrauchsquelle	Scope
Benzin	182.258,54	Liter	Fuhrpark	1
Diesel	605.322,11	Liter	Fuhrpark	1
Erdgas	393,06	kWh	Fuhrpark	1
Strom	6.536,60	kWh	Fuhrpark	2
Strom	202.362	kWh	eigene Liegenschaften	2
Fernwärme/Heizenergie	335.725	kWh	eigene Liegenschaften	2
Kraftstoffverbrauch nicht-erneuerbar	7.162.942,51	kWh		
Kraftstoffverbrauch erneuerbar	445.115,84	kWh		
Stromverbrauch	208.898,60	kWh		
Heizenergieverbrauch	335.725	kWh		
Gesamtenergieverbrauch	8.152681,95	kWh		

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

- GHG Protocol
- Excel in Verbindung mit Ecoinvent Datensätzen

g. Quelle für die verwendeten Umrechnungsfaktoren:

- Energetische Umrechnung flüssiger Kraftstoffe: DIN EN 16258

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.

Angaben zur Entwicklung der Energieverbräuche werden wir ab nächstes Jahr berichten. Die eingeleiteten und umgesetzten Maßnahmen sowie deren Effekte werden noch genauer betrachtet. Unser Handlungsspielraum in den von uns gemieteten Büros ist teilweise begrenzt. Der Fokus liegt auf unserem Fuhrpark und den damit verbundenen Kraftstoffverbräuchen.

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):

- i.** Oberflächenwasser;
- ii.** Grundwasser;
- iii.** Meerwasser;
- iv.** produziertes Wasser;
- v.** Wasser von Dritten.

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

- i.** Oberflächenwasser;
- ii.** Grundwasser;
- iii.** Meerwasser;
- iv.** produziertes Wasser;
- v.** 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:

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

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

Zum Wasserverbrauch können derzeit noch keine validen Daten veröffentlicht werden. Wir gehen dies im nächsten Geschäftsjahr an.

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.

Zum Abfallaufkommen können derzeit keine validen Daten veröffentlicht werden. Allerdings ist das Abfallaufkommen in den eigenen Liegenschaften kein wesentliches Nachhaltigkeitsthema der Dr. Sasse Gruppe.

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.

Managementkonzept und Verankerung

Die Bilanzierung und Reduzierung unserer THG-Emissionen ist Bestandteil unseres Umweltmanagementsystems und wird über das gruppenweite Nachhaltigkeitsmanagement überwacht.

Im letzten Geschäftsjahr wurde die THG-Bilanzierung professionalisiert.

Emissionsquellen

Die wichtigste Emissionsquelle ist unser eigener Fuhrpark und der damit verbundene Verbrauch an Diesel und Benzin. Die große Herausforderung besteht darin, den relativ großen Fuhrpark auf Elektromobilität umzustellen. Dies gelingt nicht von heute auf morgen, sondern benötigt Zeit und die entsprechenden Investitionen. Lieferkettenschwierigkeiten auf Seiten der Anbieter erschweren eine schnellere Umstellung zudem.

Tabelle: Aktivitätsdaten des eigenen Fuhrparks

		2022	2021
Transporter	Anzahl	281	207
Fuhrpark PKW	Anzahl	261	209
Fuhrpark Motorräder	Anzahl	1	4
Benzinverbrauch	Liter	182.259	161.850
Dieserverbrauch	Liter	605.322	653.284
Erdgasverbrauch	kWh	393	1.931
Stromverbrauch	kWh	6.537	12.640

Hinzu kommen unsere Büros und Liegenschaften. Hier beziehen wir nun zu 100% Ökostrom.

In Scope 3 sind die Reinigungsmittel zu nennen sowie die Pendelverkehr unserer Mitarbeitenden.

Tabelle: Arbeitswege der Sasse-Mitarbeitenden

		2022	2021
ÖPNV - Bus	Kilometer	648.633	954.191
ÖPNV – U-Bahn, S-Bahn	Kilometer	1.871.772	3.220.381
PKW mit Verbrennungsmotor	Kilometer	1.924.853	2.839.436
Bahn	Kilometer	466.568	170.832
Fahrrad	Kilometer	142.094	105.374
Zu Fuß	Kilometer	104.150	85.396
PKW mit Elektro-/Hybridmotor	Kilometer	41.693	32.094
Dienstreisen per Flugzeug	Personenkilometer	456.961	159.504

Fortschritte und Ergebnisse aus dem Geschäftsjahr 2022

Im letzten Geschäftsjahr wurde die THG-Bilanzierung neu aufgesetzt. Es wurden Verantwortlichkeiten definiert und die Kennzahlenerfassung insgesamt professionalisiert. Somit ist es nun möglich, einen Corporate Carbon Footprint (CCF) zu bilanzieren und in dieser DNK-Erklärung vorzulegen. Der CCF wurde unter Anwendung des Greenhouse Gas Protocol Corporate Standards erstellt.

Alle eigenen Büros und Liegenschaften beziehen seit dem Geschäftsjahr 2022 Ökostrom.

Die Umstellung des Sasse-Fuhrparks auf Elektrofahrzeuge schreitet weiter voran. Der Anteil an Elektrofahrzeugen liegt 2022 bei 12%.

Ziele und Maßnahmen für 2023/24

Unser Ziel ist es weiterhin, über direkte und indirekte Emissionen der Unternehmensgruppe umfassend zu berichten. Es gilt, die Datenlage stetig auszubauen und unsere Treibhausgasemissionen möglichst vollständig zu ermitteln. Die Bilanzierung unserer THG-Emissionen wird weiter ausgeweitet und professionalisiert.

Es gibt noch keine quantitativen Klimaziele für die Dr. Sasse Gruppe. Dies werden wir angehen.

Ansonsten verfolgen wir weiterhin das Ziel, den Sasse-Fuhrpark auf Elektromobilität umzustellen.

Außerdem setzen wir verstärkt auf nachhaltige Reinigungsmittel.

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.

Scope 1 - Gesamtemissionen in t CO ₂ Äq	1838
----------------------------------------------------	------

b.
Die Emissionsfaktoren berücksichtigen CO₂, CH₄ und N₂O.

c.

		Market based	Location based
Biogen	Scope 1 - Gesamtemissionen in t CO ₂ Äq	78	78
	Scope 2 - Gesamtemissionen in t CO ₂ Äq	8,8	0
	Scope 3 - Gesamtemissionen in t CO ₂ Äq	0	0

d.

Basisjahr für die Berechnung ist 2022.

Dies ist das letzte Geschäftsjahr und das erste Jahr, für das wir im Rahmen der DNK-Erklärung eine THG-Bilanzierung abgeben.

e. Quellen der Emissionsfaktoren

	Source
-	-
Scope 1 - Mobile Verbrennung	
Diesel - Annahme B7	EPA: GHG Emission Factors Hub - https://www.epa.gov/system/files/documents/2022-04/ghg_emission_factors_hub.pdf
Benzin - Annahme: E5	EPA: GHG Emission Factors Hub - https://www.epa.gov/system/files/documents/2022-04/ghg_emission_factors_hub.pdf
Erdgas - Annahme: CNG	EPA: GHG Emission Factors Hub - https://www.epa.gov/system/files/documents/2022-04/ghg_emission_factors_hub.pdf
Scope 2 - Bezogene Energie	
Strom - AT	Statista: https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1009521/umfrage/co2-emissionen-durch-stromerzeugung-in-der-eu/
Strom - DE	Statista: https://de.statista.com/statistik/daten/studie/38897/umfrage/co2-emissionsfaktor-fuer-den-strommix-in-deutschland-seit-1990/#professional
Strom - UK	GOV.UK: Conversion factors 2021- condensed set
Wärme - Europe (Basis: Erdgas) location-based	Ecoinvent 3.8: market for heat, district or industrial, natural gas - Europe without Switzerland - heat, district or industrial, natural gas"

Wärme - Europe (Basis: Erdgas) market-based	Ecoinvent 3.8: market for heat, district or industrial, natural gas - Europe without Switzerland - heat, district or industrial, natural gas"
Scope 3 - Güter und Dienstleistungen	
Reinigungsmittel	Ecoinvent 3.8: "cleaning consumables, without water, in 13.6% solution state - GLO - cleaningconsumables, without water, in 13.6% solution state"; "water production, completely softened - RER - water, completely softened"
Gefahrstoffe	Ecoinvent 3.8: "market for solvent, organic - GLO - solvent, organic"
Nachhaltiges Reinigungsmittel	Eigene Annahme, konservativ: Entspricht dem Emissionsfaktor "Reinigungsmittel"
Frischwasser	Ecoinvent 3.9.1: "market for tap water - Europe without Switzerland - tap water"
Scope 3 - Geschäftsreisen	
Flüge	Ecoinvent 3.8: "transport, passenger aircraft, all distances to generic market for transport, passenger aircraft, unspecified - GLO - transport, passenger aircraft, unspecified"
Scope 3 - Pendeln der Arbeitnehmer	
Fahrrad	Ecoinvent 3.8: "transport, passenger, bicycle - CH - transport, passenger, bicycle"
Pkw - Verbrenner	Ecoinvent 3.8: "market for transport, passenger car with internal combustion engine - RER - transport, passenger car with internal combustion engine"
Pkw - Elektro, Hybrid	Ecoinvent 3.8: "market for transport, passenger car, electric - GLO - transport, passenger car, electric"
ÖPNV - U-Bahn, S-Bahn	Ecoinvent 3.8: "transport, passenger train, urban - CH - transport, passenger train" *
ÖPNV - Bus	Ecoinvent 3.8: "transport, passenger coach - CH - transport, passenger coach"
Bahn	Ecoinvent 3.8: "market for transport, passenger train - GLO - transport, passenger train"

f. Kontrollansatz

g.

- GHG Protocol
- Excel in Verbindung mit Ecoinvent Datensätzen

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.

	Market based	Location based
Scope 2 - Gesamtemissionen in t CO ₂ Äq	135	146

Hinweis: Da die Umstellung auf Ökostrom erst im Laufe des Jahres erfolgte, wurde bei der Bilanzierung diese flächendeckende Umstellung nicht berücksichtigt.

Die Emissionsfaktoren berücksichtigen CO₂, CH₄ und N₂O.

weitere Antworten siehe GRI SRS-305-1

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.

Scope 3 in t CO ₂ Äq	Eingekaufte Güter und Dienstleistungen	124
	Geschäftsreisen	49
	Pendeln der Arbeitnehmer	889
	Scope 3 (vorgelagert) - Gesamtemissionen	1062

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.

Angaben zur Entwicklung der THG-Emissionen werden wir ab nächstes Jahr berichten, wenn wir die dazu notwendigen Vergleichsdaten haben.

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.

Bedeutung für unser Unternehmen

Wie im Kapitel „Kontext und Besonderheiten des Umfelds“ beschrieben, basiert unser Erfolg vor allem auf den **Menschen**, die mit uns arbeiten (unsere Mitarbeitenden) und für die wir arbeiten (unsere Kunden).

Kundenbegeisterung gelingt nur mit zufriedenen, engagierten und gut ausgebildeten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Die Dr. Sasse Gruppe beschäftigt im Geschäftsjahr 2022 über 6.500 Mitarbeitende und ist an 65 Standorten in 6 Ländern international tätig (Mitarbeitende 2021: 6.500).

Bezogen auf Arbeitnehmerrechte sind für uns die Themen **Gesundheit und Sicherheit, Aus- und Weiterbildung, Vielfalt und Chancengerechtigkeit, faire Bezahlung, Wertschätzung** sowie **sinnstiftende Arbeit** von besonderer Bedeutung.

Managementkonzept und Verankerung

Die oberste Verantwortung für die Verankerung und Sicherstellung der Arbeitnehmerrechte auf Gruppenebene liegt beim Vorstand der Dr. Sasse AG. Für Sozial- und Mitarbeiterbelange ist auf Gruppenebene insbesondere Frau Dr. Christine Sasse, Vorständin für HR & Organisation, zuständig. In den Betrieben der Unternehmensgruppe ist die jeweilige Geschäftsführung in der Verantwortung für die operative Umsetzung.

Der **Verhaltenskodex** (Code of Conduct) der Dr. Sasse Gruppe legt die fundamentalen ethischen Verhaltensprinzipien für alle in- und ausländischen Organisationseinheiten fest. Konkretisiert wird der Verhaltenskodex durch entsprechende themenbezogene Managementsysteme, Richtlinien und Verfahrensanweisungen ([siehe hierzu auch Kriterium 6 „Regeln und Prozesse“](#)). Diese internen Regelwerke werden durch bedeutende **externe Standards** ergänzt und untermauert. Sie sind für uns wichtige Rahmenwerke, zu denen wir uns klar bekennen und auf die sich unsere Mitarbeitenden berufen können. In Bezug auf Arbeitnehmer- und Menschenrechte sind dies insbesondere

folgende externe Standards:

- Allgemeine Erklärung der Menschenrechte
- UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte
- Charta der Vielfalt
- ILO Kernarbeitsnormen
- UN Global Compact
- DIN EN ISO 45001: Arbeitsschutzmanagement

Für alle Standorte, Betriebe und alle Mitarbeitenden gelten die internen und externen Standards gleichermaßen.

Relevante interne Richtlinien sind u.a.:

- Verfahrensanweisung IMS-AS-02 – Personen mit besonderen Aufgaben im Arbeitsschutz

„Der Geschäftsführung obliegt die Sorge für die sichere Einrichtung des Betriebes und die sichere Gestaltung der Arbeitsabläufe, damit die Beschäftigten soweit wie möglich vor Arbeitsunfällen bewahrt bleiben. Für diese Aufgaben erhält sie Unterstützung von Mitarbeitenden mit besonderen Aufgaben.“

- Verfahrensanweisung IMS-AS-03 – Gefährdungsbeurteilungen, Begehungen

„Um die Arbeitsbedingungen für die Mitarbeitenden sicher und unfallfrei zu gestalten, ist es erforderlich die Arbeitsbedingungen zu beurteilen, Gefahren zu erkennen und die Risiken zu verringern. Die Arbeitsplätze werden regelmäßig deshalb durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit / Sicherheitsfachkraft sicherheitstechnisch überprüft. Die Überprüfungen können ebenfalls durch die Bereichsleiter/ Objektleiter wahrgenommen werden. Regelmäßige Begehungen werden zusätzlich durchgeführt.“

- Verfahrensanweisung IMS-AS-05 – Persönliche Schutzausrüstung (PSA)

„Die Dr. Sasse Unternehmensgruppe hat sich die Sicherheit der Mitarbeitenden als oberstes Ziel gesteckt. Die Arbeit ist so zu gestalten, dass eine Gefährdung für Leben und Gesundheit möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst geringgehalten wird. Somit stellt die Geschäftsführung den Mitarbeitenden in gefährlichen Bereichen, bzw. bei gefährlichen Arbeiten die notwendige persönliche Schutzausrüstung zur Verfügung.“

- Verfahrensanweisung IMS-AS-06 – Arbeitsschutzausschuss ASA

„Organisation von ASA-Sitzungen. Terminsetzung, Teilnehmer, Durchführung und Protokollführung.“

- Verfahrensanweisung IMS-AS-07 – Unfälle

„Mit Hilfe dieser Verfahrensanweisung wird geregelt, wie bei Unfällen innerhalb der Dr. Sasse Unternehmensgruppe zu verfahren ist.“

- Verfahrensanweisung IMS-AS-09 – Besonders schutzbedürftigen

Personengruppen

„Die GF und alle im Arbeitsschutz Verantwortlichen haben eine besondere Schutzfunktion für eine bestimmte Personengruppe. Für diese Mitarbeitenden hat der Gesetzgeber dem Unternehmen zusätzliche Aufgaben im Arbeitsschutz aufgezeigt.“

Die Dr. Sasse Gruppe hat ein **zertifiziertes Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit nach ISO 45001** implementiert. Seit 2017 betreiben wir ein gruppenweites Gesundheitsmanagement. Die Verantwortung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in den Betrieben obliegt jedem Geschäftsführer. Dieser hat mit dem Verfahren der Übertragung der Unternehmerpflichten die Verantwortung in den einzelnen Objekten in die Hände der jeweiligen Leiter vor Ort übertragen. Der Geschäftsführer fungiert als Vorbild insbesondere im Bereich der Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz.

Qualifizierte Fachkräfte gewährleisten die **Umsetzung in der Praxis**. Die arbeitsmedizinische Betreuung ist geregelt. Die Kontaktdaten sind in den Betrieben bekannt. Um das Bewusstsein der Mitarbeitenden für diese wichtige Angelegenheit auf allen Ebenen zu schärfen, werden aktuelle Themen aus dem Bereich Gesundheit und Sicherheit in die Regelkommunikation aufgenommen. Die Fachkräfte für Arbeitssicherheit erstellten pro Zuständigkeitsbereich einen Jahresbericht, der mit in den Managementreview einfließt und allen Geschäftsführern vorgelegt wurde. Es wurde in allen Betrieben Gefährdungsbeurteilungen und Begehungen durchgeführt. Die Ergebnisse aus den Gefährdungsbeurteilungen, sowie aus Begehungen werden mit den beteiligten Personen besprochen und gemeinsam Maßnahmen eingeleitet und umgesetzt.

Die **Beteiligung der Mitarbeitenden am Nachhaltigkeitsmanagement** wird durch die Teilnahme an Workshops und e-Learnings gefördert. Zur verstärkten Verbreitung und Bekanntmachung der CSR-Strategie der Dr. Sasse Gruppe wurde ein e-Learning aufgesetzt um alle Mitarbeitenden stärker über Nachhaltigkeitsaktivitäten der Dr. Sasse Gruppe zu informieren und sensibilisieren. In den darauf aufbauenden Workshops wird Mitarbeitenden gezielt die Möglichkeit gegeben, Feedback zur CSR-Strategie zu geben. Ein besonders Augenmerk liegt in diesem Workshopformat auf der Erarbeitung von Nachhaltigkeitsaktivitäten der Unternehmensgruppe auf operativer Ebene. Die tägliche Praxiserfahrung der Mitarbeitenden, die im regelmäßigen Kontakt zum Kunden stehen, sind hier ausschlaggebend für die Erarbeitung weiterer Nachhaltigkeitsaktivitäten und der Weiterentwicklung des Nachhaltigkeitsmanagements der Dr. Sasse Gruppe.

Risiken und Umgang mit Risiken

Die unternehmerische Verantwortung bei der Erbringung unserer Dienstleistungen umfasst auch die Analyse von potenziellen Risiken für die Arbeitnehmer. Risiken werden im Rahmen unserer Managementsysteme und

entsprechend definierten Prozessen identifiziert.

Risiken im Bereich der Arbeitnehmerrechte bestehen zum Beispiel in Bezug auf mögliche **Notfallsituationen und Betriebsstörungen**. Deshalb ist die Implementierung von Verfahren zur Reaktion auf Notfallsituationen und Betriebsstörungen eine wichtige Aufgabe.

Notfallsituationen bzw. Betriebsstörungen, die es zu berücksichtigen gilt, können dabei sein:

- Medizinischer Notfall
- Ausbruch eines Brandes / Explosion
- Unkontrolliertes Austreten gefährlicher Stoffe
- Ausfall betrieblicher Anlagen / Einrichtungen (Stromausfall, Heizungsausfall)
- Notfälle in Nachbarbetrieben
- Naturbedingte Gefahrenquellen (Sturm, Blitzschlag, Hagel, Hochwasser, Erdbeben)
- Gefahren durch Eingriffe / Aktionen betriebsfremder Personen (unbefugtes Eindringen, Diebstahl, Sabotage, Brandstiftung, Bombendrohung)

Nachdem wir unsere Dienstleistung größtenteils in öffentlichen Gebäuden und Einrichtungen erbringen, können wir von den bereits existierenden Prozessen, Alarmplänen und der ärztlichen Versorgung profitieren. Oftmals werden die Mitarbeitenden auch vom Kunden in Notfallübungen miteingeschlossen (z.B. Evakuierung, Brandschutzübungen). An Flughäfen bereitet die Luftsicherheitsschulung die zukünftigen Mitarbeitenden auf das Verhalten im Notfall vor, z.B. Verhalten bei der Beobachtung von unbefugtem Eindringen oder beim Erhalt einer Bombendrohung am Telefon.

Bei der Erstellung und Aktualisierung der Notfalldokumente sind immer die örtlichen Gegebenheiten und Strukturen des Kunden einzubeziehen. Inhaltlich decken die Notfalldokumente fallbezogen die folgenden Themen ab:

- Art des Notfalls oder der Betriebsstörung
- Angaben zur Rettungs- und Meldekette
- Angaben zu Erste Hilfe Maßnahmen
- Verantwortlichkeiten im Umgang mit Informationen an externe interessierte Kreise (Behörden, Presse etc.)

Unsere Unfallauswertung zeigt, dass Stolpern und Stürzen sowie Stich- und Schnittverletzungen die Hauptursachen für **Arbeitsunfälle** waren. Nach der Analyse durch die Fachkräfte für Arbeitssicherheit konnte ausgeschlossen werden, dass die Unfälle mit den Bedingungen der Arbeitsumgebung zusammenhängen. Es kann hier nur durch erneute Unterweisung der Mitarbeitende eingewirkt werden, um diese für ein sicheres Handeln zu sensibilisieren. Darüber hinaus sollen regelmäßige Kontrollen der Durchführung zeigen, ob die Anweisungen verstanden und umgesetzt werden. Stolpern, Stürzen, Umknicken oder Ausrutschen geschieht meist durch

Unachtsamkeit. Auch hier kann durch regelmäßig wiederkehrende Unterweisungen das Sicherheitsbewusstsein der Mitarbeitenden gestärkt und der Fokus auf die bewusste Wahrnehmung des Arbeitsumfeldes gelegt werden. Präventiv sollte bei der Reinigung von öffentlichen Gebäuden auch auf eine regelmäßige Vorsorgeuntersuchung Wert gelegt werden.

Der **Umgang mit Gefahrstoffen** birgt ebenfalls potenzielle Risiken. Der Umgang mit Gefahrstoffen ist für alle Mitarbeitenden eindeutig geregelt. Zu jedem Gefahrstoff werden am Arbeitsort das Sicherheitsdatenblatt sowie eine Betriebsanweisung aufbewahrt. Alle eingesetzten Gefahrstoffe sind in einem Gefahrstoffkataster erfasst.

Der Schutz der Beschäftigten vor arbeitsbedingten Sicherheits- und Gesundheitsgefährdungen und damit die Vermeidung von Unfällen, die Verringerung von Unfallfolgen und die Vermeidung bzw. Verringerung der gesundheitlichen Belastung durch Gefahrstoffe oder Umwelteinflüsse ist Pflicht und Aufgabe der Dr. Sasse Gruppe und von besonderer Bedeutung für den Erfolg unseres Unternehmens.

Die Gestaltung der Arbeitsabläufe unserer Mitarbeitenden nach ergonomischen Gesichtspunkten erfolgt durch unsere beauftragten Fachkräfte, die regelmäßig bei ihren Begehungen die Mitarbeitende dahingehend schult. Bei der Einführung neuer Arbeitsabläufe oder bei Änderungen in den Arbeitsabläufen ist die zuständige Betriebsleitung verpflichtet, diese Änderungen sofort der Fachkraft für Arbeitssicherheit mitzuteilen, damit diese eine neue Gefährdungsermittlung und Beurteilung durchführen kann.

Ziele und Maßnahmen für 2023/24:

- Wir erheben grundlegende Daten zu Arbeitsschutz und Menschenrechte in allen Gesellschaften. Dazu gehören z.B. der Anteil der Mitarbeitenden mit Tarifvertrag, Anzahl Arbeitsunfälle und Krankentage, Anzahl an geschulten Mitarbeitenden nach Position
- Wir reduzieren die Betriebsunfälle
- Wir halten die Krankheitsquote kleiner/ gleich 4%

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.

Bedeutung für unser Unternehmen

Vielfalt und Chancengerechtigkeit sind für uns wesentliche Nachhaltigkeitsthemen (siehe hierzu [Kriterium 2 „Wesentlichkeit“](#)). Die Bedeutung dieser Themen für unser Unternehmen ist nachvollziehbar: Menschen aus 98 Nationen, mit unterschiedlichem Bildungsgrad, sozialem Hintergrund oder mit körperlichen Beeinträchtigungen arbeiten für unser Unternehmen.

Wir legen besonderen Wert auf ein umfassendes **Diversity Management**.

Durch dieses Management gelingt es, die Kulturen von Menschen aus unterschiedlichsten Nationen und mehreren Generationen zu integrieren. Sie alle in das Sasse-Team einzubinden und allen faire Entwicklungschancen zu bieten ist zwar eine Herausforderung, aber vor allem ist es eine enorme Chance für die Weiterentwicklung unseres Unternehmens.

Die Belegschaft der Dr. Sasse Gruppe besteht zu 53% aus Frauen – für ein Dienstleistungsunternehmen unserer Branche nicht ungewöhnlich. 40% der Führungspositionen sind weiblich besetzt. Equal Pay ist für uns selbstverständlich.

Jegliche Form der Diskriminierung oder unethischen Verhaltens lehnen wir strikt ab. AGGs und Belehrungen vermitteln und verankern diese Werte. Unsere Zielsetzungen zum Thema „Vielfalt und Chancengerechtigkeit“ sind unter [Kriterium 3 „Ziele“](#) aufgeführt.

Maßnahmen

In 2022 haben wir unter dem Motto „Perspektive 500“ 500 Arbeitsplätze u.a. für Geflüchtete aus der Ukraine angeboten.

Mit einem **Integrationsprogramm** für Flüchtlinge streben wir nach einer glaubwürdigen Antwort auf eine der großen Herausforderungen der Zeit.

Mit einem eigenen **Förderprogramm** für Kinder und Jugendliche stehen wir zur Seite, wenn es um Berufsorientierung und -findung geht.

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.

Bedeutung für unser Unternehmen

Facility Management ist eine abwechslungsreiche Branche. Unsere Dienstleistung ist geprägt von ständigen Veränderungen bei unseren Kunden,

von immer neuen Impulsen bei der Technik sowie auch von immer wieder neuen oder veränderten gesetzlichen Vorgaben. Dass wir uns als lernende Organisation ständig weiterentwickeln, um damit auf dem neusten Stand zu sein und bestmögliche Qualität zu liefern, spielt deshalb eine entscheidende Rolle für unseren Erfolg.

Um die Anforderungen des Auftraggebers permanent erfüllen zu können und das Unternehmen zielgerichtet weiterzuentwickeln, ist es notwendig, dass alle Mitarbeitende unabhängig von Organisationsebenen den für ihre Aufgabe notwendigen aktuellen Wissenstand haben.

Die Bedeutung zeigt auch unsere Wesentlichkeitsanalyse, bei der **Aus- und Weiterbildung** als wesentliches Thema identifiziert wurde.

Managementkonzept und Verankerung

Unseren Mitarbeitenden steht ein breites Angebot aus Präsenzseminaren, Online-Kursen und - neu seit 2022 - auch E-learnings zur Auswahl.

Die Schulungsplanung wird vom Bereich HR am Jahresanfang in Zusammenarbeit mit der Geschäftsführung der jeweiligen Betriebe erarbeitet. Weiterbildungsbedarf kann auch in den Jahresgesprächen festgelegt werden. Diese werden unterjährig im Schulungsplan nachgetragen. Weiterhin werden auch externe Schulungen für die Führungsebene in der Sasse Akademie angeboten. Alle Schulungen und Seminare aus dem offiziellen Akademie-Programm werden anhand eines Feedbackbogens bewertet.

Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die mit Gefahrstoffen umgehen, werden vor Antritt der Beschäftigung und danach mindestens einmal jährlich anhand der Betriebsanweisung arbeitsplatz- und tätigkeitsbezogen vom Vorgesetzten der zuständigen Organisationseinheit nachweisbar unterwiesen. Laufend werden Mitarbeitende (halbjährlich oder jährlich) über diverse Belange ihrer Tätigkeiten (wie zum Beispiel Gesundheit und Sicherheit) unterwiesen und geschult. Im Intranet steht allen Mitarbeitenden durch die Website „Unterweisungen“ eine Vielzahl an Schulungsunterlagen zur Verfügung. Eine Unterweisungsmatrix steht als Leitfaden für die Vorgesetzten zur Durchführung von Schulungen zur Verfügung.

Risiken und Umgang mit Risiken

Risiken bestehen aufgrund des Fachkräftemangels, der branchenweit eine der größten Herausforderungen bleibt. Durch entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen und Angebote können wir die damit verbundenen Risiken reduzieren.

Ein Risiko besteht darin, dass Mitarbeitende das Unternehmen verlassen und Know-how verloren geht.

Als Risiko lässt sich zudem eine zu starke Fokussierung auf das operative Geschäft erkennen, falls dadurch das Bewusstsein und die Bereitschaft für Weiterbildungsmaßnahmen verloren geht.

Ansonsten sehen wir durch unser Managementkonzept und die damit verbundenen Maßnahmen eher positive Wirkungen auf die Qualifizierung der Mitarbeitenden.

Ziele und Maßnahmen für 2023/24

Es wurden 4 Wissenskategorien definiert, die für unsere Wettbewerbsfähigkeit von besonderer Bedeutung sind:

- **Prozesswissen:** Informationen und Dokumente über die Prozesse und Verfahren des Unternehmens sind im Intranet für alle Mitarbeitende zugänglich aufbereitet. Damit ist das Wissen über das Grundgerüst gesichert und abrufbar.
- **Fachwissen:** Fachwissen erlangen die Mitarbeitende über ausgewählte Schulungen des Akademieprogramms. Es werden branchenspezifische Anwendungen, aber auch Soft Skills Schulungen angeboten. Die Schulungsplanung erfolgt 1x jährlich durch die GF in Abstimmung mit HR.
- **Spezialwissen:** Spezialwissen ist gleichzusetzen mit Expertenwissen. Expertenwissen kann einen Tätigkeitsbereich (z.B. Holzfußboden, DGUV V3 Prüfungen) umfassen oder eine Position (z.B. Gefahrgutbeauftragter) und wird meist in Ausschreibungen zur Sicherstellung der Leistung gefordert. In diesem Fall werden vom Vorgesetzten geeignete Kandidaten vorgeschlagen und ein individuelles Ausbildungsprogramm gewählt. Experten gelten als Wissensträger und sind separat in einer Qualifikationsmatrix zu erfassen.
- **Erfahrungswissen:** Im Rahmen der fortlaufenden Verbesserung der Organisation werden die Erfahrungen, die z.B. während eines Kundenprojektes gewonnen wurden, in Nachbesprechungen gesichert und dokumentiert. Insbesondere die Projektabschnitte, die nicht der Planung entsprechend abgelaufen sind, werden analysiert, so dass eine Wiederholung ausgeschlossen werden kann. Mitunter hat dies auch die Anpassung von Prozessabläufen oder Verfahrensbeschreibungen zur Folge. Die Sasse Akademie bietet ebenfalls eine Plattform zum Erfahrungsaustausch. Die Einteilung der Schulungsteilnehmer wird demnach so vorgenommen, dass überwiegend Mitarbeitende der gleichen Ebene, aber aus unterschiedlichen Branchen anwesend sind.

Durch die stetige Verbesserung der Qualifikation und Kompetenz stellen wir sicher, dass unser Personal

- zu jeder Zeit über die Fachkompetenz verfügt ihre Aufgaben im Sinne des Auftraggebers und auf der Grundlage der gesetzlichen Bestimmungen durchzuführen
- über unser Qualitäts-, Umweltschutz- und Arbeitsschutzmanagementsystem informiert und sich der Bedeutung der Einhaltung unseres Systems bewusst ist
- den Aktivitäten und Maßnahmen unserer langfristigen Ziele ständige Beachtung schenkt
- die kurzfristigen Ziele versteht und zu ihrer Erfüllung beiträgt
- ihre arbeitsbezogenen Umwelt- und Arbeitsschutzmaßnahmen kennt und befolgt ihre Rolle und Verantwortung in Bezug auf die Einhaltung von Arbeitsschutzpolitik und -verfahren kennt

- über die tatsächlichen und möglichen Konsequenzen bei Nichteinhaltung informiert ist

Fortschritte aus dem Geschäftsjahr 2022

- Die E-Learningplattform für Schulungszwecke ist eingeführt. Mit der E-Learning-Plattform haben wir das digitale Lernen in der Dr. Sasse Gruppe auf ein neues Niveau gebracht.
- An den Standorten München und Stuttgart können junge FM-Talente seit 1. September 2022 eine technische Ausbildung in verschiedenen Gewerken starten:
 - Industrieelektroniker*in
 - Betriebstechniker*in
 - Elektroniker*in für Gebäude und Infrastruktursysteme
 - Elektroniker für Energie -und Gebäudetechnik
- Duales Studium in den Bereichen BWL und Facility Management wird angeboten. Hier kooperieren wir mit der DHBW in Stuttgart, der HWR und der HTW in Berlin, sowie mit dualen Hochschulen in Hamburg, München und Gelsenkirchen.
- Fokusthemen des Seminarjahres 2022 waren „Motivierend führen“ und „Für den Kunden vorausdenken schafft Mehrwert“

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.

Leistungsindikator GRI SRS-403-9: Arbeitsbedingte Verletzungen

a. Für alle Angestellten:

Es sind keine Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen zu verzeichnen.

Es sind keine arbeitsbedingten Verletzungen mit schweren Folgen zu verzeichnen.

Gesamtanzahl der gearbeiteten Stunden für die gesamte Unternehmensgruppe:
9.917.023 Std.

Gesamtzahl der dokumentierten Arbeitsunfälle:

- 2022: 75
- 2021: 47
- 2020: 82
- 2019: 103

- 2018: 93
- 2017: 58

Unfallursachen im Überblick:

2022

- Sturz: 3%
- Ausrutschen: 31%
- Nadelstichverletzungen: 12%
- Anstoßen: 14%
- Einklemmen: 2%
- Schnittverletzungen: 7%
- Wegeunfall: 10%
- Sonstige: 16%

2021

- Sturz: 33%
- Ausrutschen: 12%
- Nadelstichverletzungen: 12%
- Anstoßen: 6%
- Einklemmen: 4%
- Schnittverletzungen: 2%
- Sonstige: 31%

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

Es sind keine Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen bekannt.

Es sind keine arbeitsbedingten Verletzungen mit schweren Folgen bekannt.

Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen:
Kennzahl wird nur für die eigenen Angestellten erfasst.

Die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen: Kennzahl wird nur für die eigenen Angestellten erfasst.

Anzahl der gearbeiteten Stunden: Kennzahl wird nur für die eigenen Angestellten erfasst.

Leistungsindikator GRI SRS-403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen

a. Für alle Angestellten:

Es sind keine Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen zu

verzeichnen.

Die Art und damit auch die Anzahl an arbeitsbedingten Erkrankungen wird nicht erhoben.

Es wird jedoch die allgemeine Krankheitsquote erhoben. Diese liegt im Geschäftsjahr 2022 bei 3,86% und damit knapp unter dem Vorjahreswert (3,97%).

Ziel ist eine gruppenweite Krankenquote gleich / kleiner 4%.

Insgesamt sind 49.467 Krankentage für das Geschäftsjahr 2022 zu verzeichnen.

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

Es sind keine Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen bekannt.

Die Art und damit auch die Anzahl an arbeitsbedingten Erkrankungen wird nicht erhoben.

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.

a.

Wir haben ein zertifiziertes Managementsystem nach ISO 45001.

Um das Bewusstsein der Mitarbeitenden auf allen Ebenen zu schärfen, werden aktuelle Themen aus dem Bereich Arbeitsschutz in alle Regelkommunikationstermine aufgenommen.

Die Koordination und Betreuung erfolgt durch die Fachkräfte für Arbeitssicherheit.

Die Fachkräfte für Arbeitssicherheit erstellen für jedes Unternehmen bzw. jeden Zuständigkeitsbereich einen Jahresbericht, der in den Managementreview einfließt.

Der berufliche Alltag ist durch Routinetätigkeiten, mit anderen Worten durch unbewusstes Handeln geprägt. Vor allem im Bereich Arbeits- und Umweltschutz kann dies aber unmittelbare negative Konsequenzen zur Folge haben. Nur wer seine Arbeitsumgebung bewusst wahrnimmt und regelmäßig hinterfragt, kann Änderungsbedarf und damit mögliches Verbesserungspotential erkennen oder Gefährdungen vorbeugen. Die Förderung des Bewusstseins für Qualität, Arbeits- und Umweltschutz ist daher eine zentrale Aufgabe.

Das Wecken dieses Bewusstseins erfolgt auf allen Ebenen durch Sensibilisierung. So werden Themen, wie z.B. Arbeitsunfälle, Chemieverbrauch, Qualitätsstandards in regelmäßigen Abständen in Kommunikationsrunden (Jour Fixe, Leitungsrunden, ASA etc.) eingebaut, um die Aspekte präsent zu halten, eben immer wieder bewusst zu machen. Schulungsinhalte werden in einem bestimmten zeitlichen Abstand in kleinen Gruppen als Webinarium wiederholt, um so den Wissenstransfer zu sichern und das Erlernte zu festigen.

Laufend werden Mitarbeitende (halbjährlich oder jährlich) über alle Belange des Arbeits- und Gesundheitsschutzes an ihrem Arbeitsplatz belehrt. Im Intranet steht allen Mitarbeitenden durch die Website „Unterweisungen“ eine Vielzahl an Schulungsunterlagen zur Verfügung. Im Bereich des Arbeitsschutzes dient die Unterweisungsmatrix als Leitfaden für die Vorgesetzten zur Durchführung von Schulungen.

b.

Eine weitere Grundlage für diese Zusammenarbeit ergibt sich aus §11 Arbeitssicherheitsgesetz. Danach hat der Arbeitgeber, sofern in keiner weiteren Rechtsvorschrift etwas anderes bestimmt ist, in Betrieben mit mehr als 20 Beschäftigten einen **Arbeitsschutzausschuss (ASA)** zu bilden.

Ziel des ASA ist, die unterschiedlichen Interessengruppen im Unternehmen zusammenzubringen und die verschiedenen Aspekte zum Arbeitsschutz zu diskutieren und zu koordinieren. Der ASA unterbreitet Vorschläge, die Entscheidung über die durchzuführenden Maßnahmen erfolgt durch den Arbeitgeber bzw. beauftragte Personen.

Es werden betriebsärztliche Untersuchungen angeboten. Die Untersuchungen werden erfasst und vom KSB/QB koordiniert. Welche Firmen jeweils welche Art von Untersuchungen durchgeführt haben, ist aus dem jeweiligen Managementreview des Betriebes ersichtlich.

Die arbeitsmedizinische Betreuung ist geregelt. Die Kontaktdaten sind in den Betrieben bekannt.

Es wurde in allen Betrieben Gefährdungsbeurteilungen und Begehungen durchgeführt. Die Ergebnisse aus den Gefährdungsbeurteilungen, sowie aus Begehungen wurden mit den Beteiligten Personen besprochen und gemeinsam Maßnahmen eingeleitet und umgesetzt. Der Umgang mit Gefahrstoffen in den Unternehmen ist für alle Mitarbeitende eindeutig geregelt. Zu jedem Gefahrstoff werden am Arbeitsort das Sicherheitsdatenblatt, sowie eine Betriebsanweisung aufbewahrt. Alle eingesetzten Gefahrstoffe sind in einem Gefahrstoffkataster erfasst.

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.

Kennzahl bezüglich Aus- und Weiterbildung wurde auf Stundenbasis nicht erfasst.

Eine Auswertung erfolgt bisher anhand der Anzahl der Schulungsteilnehmer. Im Geschäftsjahr 2022 wurden 863 Mitarbeitende in verschiedenen Weiterbildungsmaßnahmen geschult (2021: 970).

Weiterbildungsmaßnahmen werden unabhängig vom Geschlecht angeboten und durchgeführt.

Weiterbildungsmaßnahmen werden durchgängig über alle Angestelltenkategorien hinweg angeboten und durchgeführt.

Im Geschäftsjahr 2022 waren 11 Auszubildende (2021: 8) in 4 verschiedenen Ausbildungsberufen (2021: 2) im Unternehmen sowie 7 Studierende im dualen Studium.

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).

a.

Diese Kennzahlen sind für unser Unternehmen nicht wesentlich, da wir ein
hundertprozentiges Familienunternehmen sind.

b.

Menschen aus 98 Nationen, mit unterschiedlichem Bildungsgrad, sozialem
Hintergrund oder mit körperlichen Beeinträchtigungen arbeiten für unser
Unternehmen.

Prozentsatz der Angestellten den folgenden Diversitätskategorien:

i. Geschlecht:

2022:

Männlich: 47%

Weiblich: 53%

2021:

Männlich: 44%

Weiblich: 56%

ii. Altersgruppe:

2022:

bis 25 Jahre: 6%

26 – 35 Jahre: 16%

36 – 44 Jahre: 21%

45 – 50 Jahre: 18%

51 Jahre und älter: 39%

2021
unter 30 Jahre alt: 12%
30-50 Jahre alt: 46%
über 50 Jahre alt: 42%

iii. Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen):

2022: 103 Mitarbeitende

2021: 65 Mitarbeitende

40% der Führungspositionen sind 2022 weiblich besetzt (2021: 40%).

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.

Im Berichtszeitraum 2022 sind uns keine Diskriminierungsvorfälle bekannt geworden.

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.

Managementkonzept und Verankerung

Wir achten die allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen und bekennen uns zu unserer menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht. Unsere interne Grundlage zur Achtung und Einhaltung der Menschenrechte ist unser **Verhaltenskodex** (Code of Conduct), der durch themenbezogene Richtlinien und Anweisungen konkretisiert wird. Der Verhaltenskodex definiert die Grundsätze unseres Handelns untereinander, gegenüber anderen Mitarbeitenden sowie gegenüber externen Personen und Organisationen. Er ist bindend, für alle Führungskräfte und Mitarbeitende der Dr. Sasse Gruppe. Im letzten Geschäftsjahr haben wir zudem einen **Business Partner Code of Conduct**, einen **Selbstauskunftsfragebogen** sowie eine **Grundsatzerklärung Menschenrechte** verabschiedet. In letztgenannter ist unser Bekenntnis zur Einhaltung der unternehmerischen Sorgfaltspflichten formuliert, sind potenzielle menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken aufgelistet und ist vor allem unsere **Menschenrechtsstrategie** zusammengefasst.

Wichtige externe Standards in Bezug auf Menschenrechte sind für uns:

- Allgemeine Erklärung der Menschenrechte
- UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte
- Charta der Vielfalt
- ILO-Kernarbeitsnormen
- UN Global Compact

Risiken und Umgang mit Risiken Die Risikovermeidung steht bei uns an erster Stelle. Die Achtung der Menschenrechte ist für uns ein stetiger Prozess, welcher durch Veränderungen im Umfeld und in der eigenen Geschäftstätigkeit fortlaufend angepasst werden muss.

- Durch das Aufzeigen unserer Wertschöpfungskette und den damit verbundenen Nachhaltigkeitsaspekten im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsberichterstattung schaffen wir Transparenz über unsere Aktivitäten.
- Wir führen jährlich und anlassbezogen Risikoanalysen durch. Auf Basis des CSR-Risikochecks des Helpdesk Wirtschaft und Menschenrechte des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung analysieren wir die menschenrechtlichen und umweltbezogenen Risiken unserer Branche und Materialien auf übergeordneter, abstrakter Ebene. Im Rahmen der konkreten Risikoanalyse versuchen wir diese allgemeinen Risiken auf unsere Geschäftstätigkeit und die Geschäftstätigkeit unseres unmittelbaren Lieferanten herunterzubrechen und zu konkretisieren. Nach der konkreten Ermittlung bewerten und priorisieren wir die Risiken nach Häufigkeit und Tragweite. Es entsteht ein Risikoinventar.
- Wir verankern geeignete Präventionsmaßnahmen, wie Schulungen mit Beschaffung und Beauftragung, unserem Lieferantenbewertungssystem und unserem Business Partner Code of Conduct, um frühzeitig Risiken

entgegenzuwirken.

- Auch unsere unmittelbaren Geschäftspartner ziehen wir dabei mit ein. Durch jährliche und anlassbezogene Wirksamkeitskontrollen, teilweise in Form von Audits und persönlichen Besuchen, kontrollieren wir unsere Vermeidungsmaßnahmen und prüfen deren Erfolg.
- Wir dokumentieren unsere Ergebnisse und passen bestehende Prozesse, Verfahren und auch Richtlinien auf Veränderungen in unserem Risikoumfeld an.

Mit dem [CSR-Risiko-Check](#) wird Unternehmen ein Tool zur Verfügung gestellt, mit dem man einen branchenspezifischen Überblick über potenzielle Risiken in der Lieferkette erhält. Man bekommt eine weitere Perspektive für die eigene Risikoanalyse hinzu und erkennt Handlungsfelder, auf die man im weiteren Prozess besonders achten sollte.

Risiken	Maßnahmen
Lange Arbeitszeiten, Überstunden, fehlende Ruhetage, mangelnde Arbeitsbedingungen	Faire transparente Arbeitsverträge und Arbeitsbedingungen, Managementsysteme und Sozialaudits, faire Bezahlung, Verhaltenskodex, Unternehmenspolitik
Diskriminierungen von Arbeitnehmern aus anderen Kulturen, mangelnde Chancengleichheit	Präventionsmaßnahmen, Personalentscheidungen (einschließlich des Gehalts) basieren nur auf objektiven Kriterien, Charta der Vielfalt, Verhaltenskodex, Sozialaudits, Information und Sensibilisierung, Diversitätsziele, Unternehmenspolitik
Niedrige Löhne	Faire transparente Arbeitsverträge und Arbeitsbedingungen, Unternehmenspolitik
Arbeit mit Chemikalien und gefährlichen biologischen Stoffen (Bakterien, Viren und Pilzen), Gefahr von Verletzungen (Leitern, rutschige Oberflächen, heißen Gegenstände und Objekte, Lärm, Arbeit mit Geräten)	Präventionsmaßnahmen, Managementsystem für Arbeitsschutz, Richtlinien, Gefährdungsbeurteilungen, Audits, Schulungen, Unterweisungen, Fachkräfte für Arbeitssicherheit, moderne, sichere und verträgliche Arbeitsmittel, möglichst geringe Exposition, Reduzierung des Bedarfs an Reinigungsmitteln

Diese Risiken gilt es im Rahmen unserer Menschenrechtsstrategie zu vermeiden:

- Zwangsarbeit
- Lange Arbeitszeiten und fehlende Ruhetage
- Diskriminierung am Arbeitsplatz
- Hoher Verbrauch an natürlichen Ressourcen
- Einsatz besorgniserregender Stoffe
- Gefährdung von Datenschutz
- Korruption und Bestechung

In unserer Branche besteht das Risiko der ungerechten Bezahlung sowie Nicht-Einhaltung geregelter Arbeitszeiten. Außerdem gilt den Themen Gesundheit und Sicherheit sowie Unfallprävention unser besonderer Fokus. Mit unseren

Kunden, Mitarbeitenden sowie Lieferanten und Nachunternehmern sind wir im stetigen Austausch bzgl. der Einhaltung und Verbesserung von Nachhaltigkeitsstandards inklusive Menschenrechtsstandards. Dies geschieht sowohl im direkten persönlichen Kontakt auf allen Ebenen als auch über unser **Lieferantenbewertungssystem sowie Audits**. Wir machen unsere Mindestanforderungen für eine Zusammenarbeit bereits im Vorfeld klar, kommunizieren diese entsprechend und überprüfen sie über das Bewertungssystem sowie den Audits.

Einen Einblick in das Bewertungsschema unseres Lieferantenbewertungssystem findet sich unter [Kriterium 4 „Tiefe der Wertschöpfungskette“](#).

Hinweisgebersystem Verdachtsfälle, Regelverstöße oder Zuwiderhandlungen gegenüber den vorliegenden Anforderungen können jederzeit anonym per Mail compliance@sasse.de über unsere internes Beschwerdeverfahren gemeldet werden. Jede Meldung wird gesehen und überprüft. Jeder relevanten Meldung wird nachgegangen und gegebenenfalls werden entsprechende Maßnahmen umgesetzt.

Ziele für 2023/24

- Wir auditieren unsere Lieferanten und Nachunternehmern weiterhin regelmäßig und nach Plan.
- Unseren Business Partner Code of Conduct werden wir in Schulungen integrieren und noch intensiver kommunizieren.
- Unsere Grundsatzerklärung Menschenrechte werden wir in Schulungen integrieren und noch intensiver kommunizieren.
- Wir erheben grundlegende Daten zu Arbeitsschutz und Menschenrechte in allen Gesellschaften.

Fortschritte aus dem Geschäftsjahr 2022

Im Geschäftsjahr 2022 haben wir unser Managementkonzept für Menschenrechte professionalisiert. Mit der Grundsatzerklärung haben wir unser Bekenntnis zu den Menschenrechten verschriftlicht und kommuniziert. Das Beschwerdeverfahren wurde erweitert. Ein Business Partner Code of Conduct wurde erlassen und kommuniziert. Ebenso wurde das Lieferantenbewertungssystem um einen Selbstauskunftsfragebogen für Nachhaltigkeitskriterien erweitert.

Die Bewertung der Lieferanten und Nachunternehmer erfolgte entsprechend den Vorgaben

Verstöße gegen unseren Code of Conduct sind nicht bekannt. Schulungen zu unserem Code of Conduct wurden wir geplant durchgeführt.

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“.

Grundsätzlich werden alle Lieferanten, Nachunternehmer und Geschäftspartner bzgl. sozialer Kriterien und im Hinblick auf Menschenrechtsaspekte auf Basis des Business Partner Code of Conducts und des Selbstauskunftfragebogens im Rahmen des Lieferantenbewertungssystems überprüft. Es besteht derzeit noch kein Prozess um diese Kennzahl genauer zu erheben.

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.

All unsere Standorte und Betriebsstätten werden laufend im Hinblick auf Menschenrechtsaspekte im Rahmen unserer Managementsysteme und Audits überprüft. Die Risiko- und Folgenabschätzung findet im Rahmen unserer Management Reviews regelmäßig statt.

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.

Grundsätzlich werden alle Lieferanten, Nachunternehmer und Geschäftspartner

bzgl. sozialer Kriterien und im Hinblick auf Menschenrechtsaspekte auf Basis des Business Partner Code of Conducts und des Selbstauskunftsfragebogens im Rahmen des Lieferantenbewertungssystems überprüft.

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.

a. Über unser Lieferantenbewertungssystem überprüfen wir grundsätzlich alle unsere Lieferanten und Nachunternehmer.

b. Es wurden keine erheblichen tatsächlichen und potenziellen negativen sozialen Auswirkungen bei Lieferanten ermittelt.

c. Folgende potenzielle negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette wurden im Rahmen unserer Risikoanalyse ermittelt:

- Zwangsarbeit
- Lange Arbeitszeiten und fehlende Ruhetage
- Diskriminierung am Arbeitsplatz
- Hoher Verbrauch an natürlichen Ressourcen
- Einsatz besorgniserregender Stoffe
- Gefährdung von Datenschutz
- Korruption und Bestechung

In unserer Branche besteht das Risiko der ungerechten Bezahlung sowie Nicht-Einhaltung geregelter Arbeitszeiten. Außerdem gilt den Themen Gesundheit und Sicherheit sowie Unfallprävention unser besonderer Fokus.

Tatsächlich negative Auswirkungen sind 2022 nicht ermittelt worden.

d. Es wurden keine erheblichen tatsächlichen und potenziellen negativen sozialen Auswirkungen bei Lieferanten bekannt geworden.

e. Es wurden keine erheblichen tatsächlichen und potenziellen negativen sozialen Auswirkungen bei Lieferanten bekannt geworden.

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.

Bedeutung für unser Unternehmen

Wie die Wesentlichkeitsanalyse zeigt, sind für uns "**wirtschaftliche Leistung**", "**Kundenbegeisterung**", "**Digitalisierung**", "**neue Dienstleistungskonzepte**", "**Systemoptimierung**", sowie "**gesellschaftliches Engagement**" wesentliche Sozialbelange.

Als Unternehmen agieren wir mit und innerhalb der Gesellschaft. Unser Verhalten hat Einfluss auf Mitarbeitende, Kunden, Geschäftspartner, Institutionen und andersherum. Durch gezieltes gesellschaftliches Engagement wollen wir Perspektiven schaffen. Als Unternehmen wirken wir ökonomisch und gesellschaftlich. Wir stellen Arbeitsplätze bereit, entrichten Steuern und beteiligen uns am Diskurs über eine zukunftsfähige Wirtschaft und beeinflussen und verändern unsere Branche.

Managementkonzept und Verankerung

Sozialbelange sind auf Vorstandsebene in den Ressorts verankert. Die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit sicherzustellen ist Kernaufgabe und -Ziel des Vorstands. Die wesentlichen Sozialbelange werden mit entsprechenden Managementkonzepten gesteuert, je nachdem in welches Ressort und Aufgabengebiet die Themen fallen. So haben wir verschiedene Managementsysteme implementiert, die wir auch regelmäßig zertifizieren lassen. Das Ergebnis unserer Managementkonzepte sind zufriedene und begeisterte Kunden und Mitarbeitende sowie eine hohe wirtschaftliche Leistungsfähigkeit.

Im Rahmen der Managementsysteme finden auch die entsprechenden Zielsetzungs- und Kontrollprozesse statt. Verantwortlich für die Verankerung ist der Vorstand der Dr. Sasse AG. Dort werden die strategischen Leitplanken

gesetzt. Für die operative Umsetzung sind die Geschäftsführungen der Betriebe verantwortlich.

Gleichzeitig wollen wir der Gesellschaft etwas zurückgeben und uns als engagiertes Unternehmen in die Gesellschaft einbringen. Folgende Managementsysteme, die explizit unsere wesentlichen Sozialbelange adressieren, haben wir implementiert (Auswahl):

- ISO 9001 (Qualitätsmanagement)
- GEFMA 160: Sustainability in Facility Management
- Service Excellence-Programm

Fokus Kunde

Mit dem Service Excellence-Konzept treiben wir die Qualität und Zuverlässigkeit unserer Dienstleistungen systematisch voran. Qualitätsverbesserungen und Innovationen sind dabei kein Selbstzweck, sondern helfen, Kunden zu begeistern sowie die Nachhaltigkeitsleistung von uns und unseren Kunden zu verbessern. Das Konzept Service Excellence verlangt von uns als Unternehmen den intensiven Kontakt zum Auftraggeber und seines Umfeldes sowie eine ständige Beobachtung der Marktentwicklungen, um auch weiterhin als proaktiver und lösungsorientierter Partner zu gelten. So stellen wir gleichzeitig auch sicher, dass wir Weiterentwicklungspotentiale für uns frühzeitig erkennen und umsetzen können.

Es gibt viele Quellen für kundenbezogene Informationen. Wir führen zunehmend Prozesse für das Erfassen, Analysieren und das Verwenden dieser Informationen ein. Zusammengefasst werden diese in der Verfahrensanweisung Kundenzufriedenheit. Dem Charakter der Dienstleistung im Facility Management nach, vor allem im infrastrukturellen Bereich, kann die Zufriedenheit des Kunden direkt bei der Dienstleistungserbringung ermittelt werden. Auch im internen Audit wird die Frage gestellt, wie unsere Mitarbeitende die Kundenzufriedenheit einschätzen.

Die aus der Überwachung der Wirksamkeit in Form von Kontrollen, Audits und Auftraggeber-Befragungen festgestellten Diskrepanzen werden umgehend beseitigt und Maßnahmen mit dem Ziel festgelegt, dass diese Abweichungen nicht wiederholt auftreten können. Gleichzeitig sind daraus Schlüsse zu ziehen, wodurch bei ähnlich oder gleich gelagerten Abläufen durch entsprechende Vorbeugemaßnahmen solche Abweichungen erst gar nicht auftreten.

Maßnahmen im Bereich des gesellschaftlichen Engagements

- **Perspektiven für Kinder:** Als Familienunternehmen liegt es uns im Blut, der nächsten Generation einen guten Start zu ermöglichen. Schon seit Jahren unterstützen wir die Arbeit der Stiftung Lichtblick bzw. das Projekt Lichtblick Hasenberg in München.
- **Perspektiven durch Beteiligung:** Wer mitredet, kann mitgestalten. Die Familie Sasse engagiert sich im Kuratorium der Stiftung Lichtblick, der Newmilns Regeneration Association, sowie in der Vollversammlung der IHK für München und Oberbayern.

- **Perspektiven fürs Klima:** Die Dr. Sasse Gruppe kultiviert seit über 20 Jahren den Sasse-Wald.
- **Perspektiven für den Sport:** Wir glauben, dass Sport nicht nur Ausdauer, Disziplin und Gesundheit fördert, sondern auch Chancen für junge Menschen schafft. Deshalb sind wir sehr gerne langjähriger Sponsor des Longwell Green Football Teams von Bristol, in dem Spieler unter 16 Jahren aktiv sind. Zudem unterstützen wir eine Nachwuchs-Fußballmannschaft, einen Snowboarder und eine Tennisspielerin.

Gesellschaftliches Engagement im Überblick:

- Perspektiven für Kinder Stiftung Lichtblick
- Perspektiven durch Beteiligung Stiftung Lichtblick
- Newmilns Regeneration Association
- IHK München und Oberbayern
- Perspektiven fürs Klima Sasse – Wald
- Perspektiven für den Sport Sponsoring junger Sportler

Risiken und Umgang mit Risiken

Wie in Kriterium 17 beschrieben führen wir jährliche und anlassbezogene Risikoanalysen durch. Dies geschieht auf abstrakter Basis mit dem [CSR-Risiko-Check des MVO](#).

Auf operativer Ebene analysieren wir beispielsweise Risiken im Bereich Kundenbelange durch Begehungen der Gebäude und dadurch entstehenden Risikoberichten. Vor Auftragsdurchführung werden Gefährdungsbeurteilungen und Risikobewertungen der Arbeitsplätze durchgeführt. Dies geschieht durch die objektleitende Person.

Ein Risiko besteht darin, relevante gesellschaftliche Trends, veränderte Kundenanforderungen und -wünsche oder technologische Entwicklungen nicht oder falsch einzuschätzen und Innovationen zu verpassen. Diesem Risiko begegnen wir mit einem entsprechenden Innovationsmanagement. Die Digitalisierung ist ein sehr wichtiges Tool für unser Unternehmen, sowohl was interne Prozesse als auch unsere Dienstleistungen betrifft. Ein Risiko besteht darin, dass die Umstellung auf bzw. die Einführung von digitalen Prozessen und Produkten für Störungen in den Abläufen sorgt. Diesem Risiko begegnen wir mit guter, vorausschauender Planung, entsprechender Information aller Beteiligten und professionellem Management. Sollten wir Kundenerwartungen und -wünsche falsch einschätzen oder gar ignorieren, hätte dies weitreichende Auswirkungen auf unser Unternehmen. Dementsprechend haben wir Kundenorientierung und -begeisterung als eine oberste Maxime in all unseren Unternehmensbereichen und -prozessen verankert. Im Bereich des gesellschaftlichen Engagements sehen wir keine wesentlichen Risiken. Unser Engagement planen wir professionell und unsere Partner wählen wir gezielt aus.

Identifizierte Risiken für und durch unsere Geschäftstätigkeit sind in den

[Kriterien 4 und 17](#) zu finden.

Ziele und Maßnahmen 2023/24:

- Wir treiben die Digitalisierung in unserem Kerngeschäft weiter voran
- Wir nehmen am gesellschaftlichen Dialog für eine zukunftsfähige Wirtschaft teil
- Wir schaffen Perspektiven durch gezieltes soziales Engagement
- Wir engagieren uns für Chancengerechtigkeit
- Unsere bisherigen Aktivitäten führen wir selbstverständlich fort

Fortschritte und Ergebnisse aus dem Geschäftsjahr 2022:

Hohe Kundentreue: Für 60% unserer Kunden arbeiten wir schon seit mindestens 10 Jahren.

Insgesamt ist die wirtschaftliche Entwicklung sehr positiv zu bewerten. Die Dr. Sasse Gruppe hat sich in verschiedenen Formaten in den gesellschaftlichen Dialog eingebracht.

Wir haben die Charta der Vielfalt unterzeichnet.

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 Geschäftsjahr 2022 erzielte die Dr. Sasse Gruppe einen Umsatz in Höhe von 280 Mio. Euro (2021: 250 Mio. Euro).

Weitere und detailliertere Kennzahlen veröffentlichen wir an dieser Stelle aus wettbewerbspolitischen Gründen nicht.

Branchenspezifische Ergänzungen

Kundentreue und Kundenbindung

Für 60% unserer Kunden arbeiten wir schon seit mindestens 10 Jahren.
Insgesamt haben wir rund 1.500 Kunden.

Auszeichnungen

REAL ESTATE BRAND AWARD: Stärkste FM-Marke 2022
LÜNENDONK-LISTE: Platz 20

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.

Ein Gesetzgebungsverfahren, welches aktuell für die Dr. Sasse Gruppe relevant ist, ist das Verfahren zum **Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz**. Außerdem sind die Entwicklungen der EU Corporate Sustainability Reporting Directive (**EU CSRD**) sowie die **EU-Taxonomie** von besonderer Relevanz.

Für unsere Branche und unsere Dienstleistungen sind die regulatorischen Rahmenbedingungen insgesamt sehr dynamisch – sowohl was technologische und infrastrukturelle Belange als auch Mitarbeiter-/Personalbelange betrifft. Die Beobachtung der politischen und gesetzlichen Entwicklungen ist eine wichtige Aufgabe für uns.

Es wurden und werden keine Parteispenden getätigt.

Das Unternehmen übt keinen direkten politischen Einfluss aus und ist auch kein Mitglied in politisch aktiven Organisationen.

Sehr wohl engagiert sich das Unternehmen für den gesellschaftspolitischen Dialog, beispielsweise über Wirtschaft- und Branchenverbände oder die Zusammenarbeit mit Vereinen und anderen gesellschaftlichen Organisationen.

Wir sind unter anderem Mitglied in folgenden Organisationen:

- GEFMA: German Facility Management Association
- IHK: Industrie- und Handelskammer
- ADV: Arbeitsgemeinschaft Deutscher Verkehrsflughäfen
- Stiftung Familienunternehmen
- FM - Die Möglichmacher

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.

Es wurden und werden keine Parteispenden getätigt.

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.

Bedeutung für unser Unternehmen

Das Vertrauen unserer Geschäftspartner, Kunden, Behörden und der Öffentlichkeit sowie der Wettbewerber in ein verantwortungsbewusstes, gesetzestreu und moralisch integriertes Verhalten aller Führungskräfte und Mitarbeiter der Dr. Sasse Gruppe ist von höchster Bedeutung für das Ansehen und den wirtschaftlichen Erfolg unseres Unternehmens und die Wirkung unserer Marke.

Auf die Einhaltung aller anwendbaren Gesetze, unserer internen Richtlinien, den international anerkannten Standards und Selbstverpflichtungen legen wir höchsten Wert. Die relevanten internen und externen Richtlinien und Standards sind in [Kriterium 6 "Regeln und Prozesse"](#) aufgeführt. Hierbei ist insbesondere unser Verhaltenskodex (Code of Conduct) zu nennen.

Managementkonzept und Verankerung

Unser **Verhaltenskodex** (Code of Conduct) legt die grundlegenden Verhaltensprinzipien fest. Diese gelten für alle nationalen und internationalen

Organisationseinheiten und Mitarbeitenden der Dr. Sasse Gruppe. Der Verhaltenskodex ist unsere Anti-Korruptionsrichtlinie. Das **Informationsblatt zum Verhaltenskodex** erläutert zudem konkrete Schritte und gibt Anweisungen zur Einführung und Umsetzung der definierten Prinzipien. Im Geschäftsjahr 2022 wurde zudem unser **Business Partner Code of Conduct** veröffentlicht.

Die **oberste Verantwortung für Compliance**themen und gesetzes- und richtlinienkonforme Verhalten in der Dr. Sasse Gruppe obliegt dem Vorstand der Dr. Sasse AG. Federführend ist hier das Ressort der Vorständin für Operations & Engineering, Frau Katja Böhmer. Den Führungskräften kommt eine Vorbildfunktion zu; von ihnen wird ein hohes Maß an sozialer und ethischer Kompetenz erwartet.

Jeder Mitarbeitende erhält ein Exemplar des Code of Conducts. Es ist jedoch nicht damit getan, diesen Verhaltenskodex zur Kenntnis zu nehmen. Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter ist aufgerufen, das eigene Verhalten anhand der beschriebenen Maßstäbe zu überprüfen und sich der Tätigkeitsbereiche klar zu werden, in denen Verbesserungen möglich sind.

Führungskräfte sind in besonderer Weise verpflichtet, die Vorbildfunktion wahrzunehmen, integriertes Verhalten im Geschäftsalltag aktiv vorzuleben, die Mitarbeitenden im eigenen Verantwortungsbereich über die diesem Verhaltenskodex zugrunde liegenden Grundwerte zu informieren, hierfür zu sensibilisieren und den Kodex in die Mitarbeiterschulungen einzubeziehen. Ein „Unterschriftenblatt – Belehrung zum Code of Conduct“ muss vom Belehrenden und vom Belehrteten unterschrieben werden. Damit wird die Information zu den Verhaltensprinzipien bestätigt und dokumentiert.

Gesetzesverstöße und Verstöße gegen diesen Verhaltenskodex werden nicht hingenommen. Das Unternehmen setzt die Beachtung der Regeln durch. Verstöße können mit zivilrechtlichen, strafrechtlichen oder arbeitsrechtlichen Konsequenzen geahndet werden.

Es wird erwartet, dass jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter sich bei rechtlichen Zweifeln hinsichtlich des eigenen Verhaltens oder bei Hinweisen auf rechtlich zweifelhafte Vorgänge in ihrem bzw. seinem Arbeitsumfeld Rat und Hilfe bei den Vorgesetzten, den zuständigen Fachabteilungen oder den Interessenvertretungen der Mitarbeitenden sucht. Offenheit und Vertrauen sind gerade in Fällen, in denen dem Unternehmen ein Schaden drohen könnte, von großer Bedeutung.

Newsletter und Printmedien sowie intensiver Kontakt zu spezialisierten Beratern werden dazu genutzt, sich über Änderungen der Gesetzeslage zu informieren. Um die rechtskonforme Durchführung unserer Dienstleistung in allen Sektoren zu gewährleisten, haben wir im firmeneigenen Intranet eine Sammlung bereitgestellt, welche die für uns relevanten Gesetze, Verordnungen, Normen, Vorschriften, RE-GIS etc. abbildet.

Doch halten wir uns bei der Ausführung unserer Tätigkeit nicht nur an die allgemein gültige Rechtslage, sondern richten uns gleichermaßen auch nach den bindenden Verpflichtungen, die sich aus den Erwartungen bzw. Erfordernissen unserer Kunden und anderer interessierten Parteien ergeben. Für uns eine langfristig vertrauensbildende Maßnahme. In internen Audits werden in den jeweiligen Bereichen und Prozessen erforderliche Rechte, Verordnungen und Normen auf ordnungsgemäße Einhaltung geprüft. Zusätzlich haben wir als Organisation selbst freiwillige Verpflichtungen formuliert, zu deren Einhaltung wir uns im Rahmen unserer Leistungserbringung bekennen, z.B. Corporate Social Responsibility Richtlinien, die uns helfen, im Umweltschutz den einen Schritt weiterzugehen. Wie soll unser Verhaltenskodex in den Organisationseinheiten eingeführt und umgesetzt werden? Das Vorgehen zeigt unser ergänzendes Informationsblatt zum Verhaltenskodex auf.

Folgende Schritte sind darin definiert:

1. Aufdecken der potentiellen „Gefahrenherde“ durch das Unternehmen

Es ist erforderlich, dass von Seiten des Unternehmens untersucht wird, in welchen Bereichen die größten Gefahren für Korruption u.ä. Verhaltensweisen drohen.

2. Aufstellen einer geeigneten Richtlinie

Im Anschluss ist es erforderlich, für die Regelung des Verhaltens der Mitarbeitenden einen Katalog von Geboten zu entwickeln, der eine arbeitsrechtlich verbindliche Richtlinie für deren Handeln vorgibt. Erstes Ziel einer solchen Richtlinie muss sein, schon das Entstehen von korruptionsgefährdeten Situationen zu verhindern. In zweiter Linie geht es darum, die Mitarbeiterschaft darauf einzustellen, wie sie reagieren soll, wenn eine solche Situation gleichwohl eintritt. Die Verbindlichkeit einer solchen Richtlinie muss vor allem auch durch Sanktionen für den Fall von Verstößen bekräftigt werden. Hierzu ist es erforderlich, die Zustimmung des Betriebsrats gemäß §87 Abs. 1 Ziff.1 BetrVG einzuholen.

3. Umsetzung / Implementierung der Richtlinie

Sodann ist es erforderlich, die Richtlinie auch praktisch umzusetzen. Erster Schritt hierfür ist, die Richtlinie jedem Mitarbeitenden auszuhändigen und sich den Empfang schriftlich bestätigen zu lassen. Darüber hinaus ist auch eine Schulung der Mitarbeitenden notwendig. Des Weiteren sollte im Unternehmen ein sog. Whistle Blowing-System eingeführt werden. Dies hat zum Inhalt, dass ein Mitarbeitender, der einen korruptionsverdächtigen Sachverhalt in Erfahrung gebracht hat, diesen Sachverhalt gegenüber einem Beauftragten aufdecken kann, ohne dass der Mitarbeitende arbeitsrechtliche Sanktionen zu befürchten hat. Eine solche Position kann ggf. auch von einem Externen, z.B. einem Rechtsanwalt, ausgeübt werden.

Risiken und Umgang mit Risiken

Compliance-Risiken werden regelmäßig auf Vorstands- und Geschäftsführungs-Ebene besprochen und analysiert. Im Zuge des Lieferantenbewertungssystems werden auch Lieferanten und Nachunternehmer im Hinblick auf Compliance-Aspekte bewertet. Wie in Punkt 3 des "Informationsblatts zum Verhaltenskodex" beschrieben, ist zudem in jedem Betrieb der Dr. Sasse Gruppe ein sog. Whistle Blowing-System eingeführt. Über dieses System kann jeder Mitarbeitende, der einen korruptionsverdächtigen Sachverhalt in Erfahrung gebracht hat, gegenüber einem Beauftragten melden und aufdecken, ohne dass der Mitarbeitende arbeitsrechtliche Sanktionen zu befürchten hat.

Besondere wesentliche Risiken die sich aus unserer Geschäftstätigkeit, aus unseren Geschäftsbeziehungen und aus unseren Dienstleistungen ergeben und die wahrscheinlich negative Auswirkungen auf die Bekämpfung von Korruption und Bestechung haben sind uns aktuell nicht bekannt. Jedoch kann gesagt werden, dass mit Compliance-Verstößen generell erhebliche Risiken für unsere Reputation verbunden sind, zu hohen Bußgelder führen können und existenzbedrohende Wirkung haben können.

Ziele und Maßnahmen 2023/24

Grundsätzlich besteht unser Ziel darin, dass keine Compliance-relevanten Vorfälle auftreten bzw. bei einem Auftreten solcher Vorfälle die sofortige Nachverfolgung, Bewertung, Aufklärung und ggfs. Einleitung von Gegenmaßnahmen und Sanktionen erfolgt. Von daher ist das konkrete Ziel, keine Vorfälle zu haben.

Durch die oben beschriebenen Präventionsmaßnahmen soll etwaiges Fehlverhalten vermieden oder frühzeitig erkannt werden. Bei bestätigten Verstößen soll schnell reagiert werden.

Außerdem sind folgende Zielsetzungen für das Thema Compliance relevant:

- Wir überprüfen und verstärken unseren Code of Conduct für Lieferanten hinsichtlich Sozial- und Umweltstandards und nehmen Verbesserungen vor.
 - Die Einhaltung und Wirksamkeit des SCoC wird überprüft; ggf. Anpassungen
- Wir auditieren unsere Lieferanten und Nachunternehmern regelmäßig.

Fortschritte und Ergebnisse aus dem Geschäftsjahr 2022

- Veröffentlichung des Supplier Code of Conducts: Ziel erreicht; Es wurde ein Supplier Code of Conduct erlassen und an die Lieferanten verteilt; Alle Partner halten sich an den SCoC und haben diesen unterzeichnet
- Lieferanten wurden überprüft; regelmäßig werden Lieferantenbefragungen und -bewertungen durchgeführt
- Weiterentwicklung des Beschwerdeverfahrens

- keine Complianceverstöße zu verzeichnen

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.

Grundsätzlich werden all unsere Betriebsstätten laufend auf die Einhaltung unserer Werte, Prinzipien und Standards sowie im Hinblick auf Korruptionsrisiken im Rahmen unserer Managementsysteme überwacht.

Es wurden keine erheblichen Korruptionsrisiken ermittelt.

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.

- a. Es wurden keine Korruptionsvorfälle im Berichtszeitraum ermittelt oder bekannt.
- b. keine
- c. keine
- d. keine

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.

Es sind keine erheblichen Bußgelder, Sanktionen oder Fälle, die im Rahmen von Streitbeilegungsverfahren vorgebracht wurden, im Berichtszeitraum zu verzeichnen.

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.