



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung 2023

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

und

zur Berichterstattung zum Nationalen Aktionsplan
Wirtschaft und Menschenrechte

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.

Zusätzliche Berichtsinhalte:



**Wirtschaft &
Menschenrechte**

Nationaler Aktionsplan Wirtschaft und
Menschenrechte in Kriterium 17 -
Menschenrechte

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: 2023, 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 8.900 Mitarbeitende für die Dr. Sasse Gruppe und ihre Beteiligungen tätig (Stand: Februar 2024). Im Geschäftsjahr 2023 waren es 8.800 Mitarbeitende (Stichtag 31.12.2023).

Ergänzende Anmerkungen:

Dies ist die dritte 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.

Dr. Sasse ESG-Strategie 2024

Die Dr. Sasse Gruppe hat ihre ESG-Strategie (Environmental, Social, Governance) für das Jahr 2024 umfassend überarbeitet und weiterentwickelt, um sich den aktuellen Herausforderungen und Entwicklungen im Bereich der Nachhaltigkeit anzupassen. Um die Sichtbarkeit der Nachhaltigkeitsthemen im Unternehmen weiter zu stärken wurde entschieden, eine neue eigenständige ESG-Strategie zu positionieren, die jedoch eindeutig mit der Gesamtstrategie verbunden und Bestandteil dieser ist.

Die ESG-Strategie ist in drei Hauptbereiche gegliedert: Umwelt (Environment), Soziales (Social) und Unternehmensführung (Governance), mit spezifischen Fokusthemen in jedem Bereich. Die Fokusthemen sind jene Themen, auf die sich die Dr. Sasse Gruppe konzentriert.

Handlungsbereiche	Environment	Social	Governance
Fokusthemen	Klima Energie Materialien Wasser	Gesundheit Entwicklung Qualität Community	Innovation Integrität Transparenz Lieferkette

Im Umweltbereich stehen Klimaschutz, Energieeffizienz, ein schonender Materialgebrauch und -verbrauch sowie Wassermanagement im Fokus. Soziale Aspekte betreffen insbesondere die Gesundheit und Sicherheit der eigenen Mitarbeitenden und weiterer betroffener Stakeholder, die Entwicklung der Mitarbeitenden, Qualitätsstandards in der Dienstleistungserbringung sowie der übergeordnete Sasse-Beitrag zu einer fairen, chancengerechten und verantwortungsvollen Branchen, Wirtschaft und Gesellschaft. Governance zielt

auf Innovation, Integrität, Transparenz sowie nachhaltigere Lieferketten ab.

Für jeden der 3 Handlungsbereiche wurden Mission Statements entwickelt, die den Auftrag der Dr. Sasse Gruppe beschreiben:

Environment

“Als Facility Services-Unternehmen setzen wir auf umwelt- und klimaschonende Praktiken. Wir fokussieren uns auf Energie-, Wasser- und Ressourceneffizienz und reduzieren den ökologischen Fußabdruck unserer Dienstleistungen, der von uns betreuten Objekten und unserer Kunden.”

Social

“Unser gesellschaftliches Engagement konzentriert sich auf die Gesundheit und auf eine chancengerechte Entwicklung unserer Mitarbeitenden. Wir setzen uns für sichere und gute Arbeitsbedingungen in unserer Branche ein und tragen positiv zur Lebensqualität der Menschen bei, die für uns arbeiten und mit denen wir arbeiten dürfen.”

Governance

“Wir stehen für Integrität und Transparenz. Wir verpflichten uns zu ethischem Handeln, einer verantwortungsvollen Lieferkettenführung und der offenen und ehrlichen Kommunikation mit allen Stakeholdern. Wir setzen auf Innovationen die zu ökologischen und sozialen Verbesserungen führen.”

Orientierung an externen Standards:

Die Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie orientiert sich an anerkannten Standards und Zielsetzungen, einschließlich:

- UN Sustainable Development Goals
- DIN EN ISO 14001 (Umweltmanagement)
- DIN EN ISO 45001 (Arbeitsschutzmanagement)
- Zertifiziert nach DIN EN ISO 9001: Qualitätsmanagement
- Zertifiziert nach DIN 77200: Sicherungsdienstleistungen
- CSRD und EU Sustainability Reporting Standards
- Lieferketten-Sorgfaltspflichten-Gesetz
- Deutscher Nachhaltigkeitskodex (DNK)
- GEFMA 160: Sustainability in Facility Management
- ILO-Kernarbeitsnormen
- Charta der Vielfalt
- Allgemeine Erklärung der Menschenrechte
- UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte
- Initiative Science Based Target (committed seit Februar 2024)

Produktbezogen

- Cradle to Cradle Standard für Produkte
- Zertifizierung klimaneutrales Produkt
- Gold Standard Climate Security & Sustainable Development für Produkte

- EU Ecolabel für Produkte

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

Facility Management klingt wie eine technische Disziplin, jedoch sind es letztlich die Menschen, die im Mittelpunkt unserer Dienstleistungen stehen. Für die Dr. Sasse Gruppe sind Kunden und Mitarbeiter das Fundament des Erfolgs. Ein respektvoller und fairer Umgang ist das Herzstück unseres personalintensiven Geschäfts. Die Schaffung eines optimalen Arbeitsumfeldes für unsere Mitarbeiter, die Hand in Hand mit uns arbeiten, ist für uns essenziell. Als dienstleistungsorientiertes Unternehmen liegt unser Fokus auf der Pflege vertrauensvoller Geschäftsbeziehungen, die auf der Anerkennung unserer Kompetenz und Zuverlässigkeit basieren. Wir stellen uns auf die speziellen Bedürfnisse unserer Kunden ein und fördern durch individuell zugeschnittene, innovative Lösungen deren Marktposition. Unsere Hauptverantwortung liegt in der umfassenden Betreuung der Einrichtungen unserer Kunden – eine Aufgabe, der wir uns mit qualifizierten und motivierten Mitarbeitern sowie einer ausgeprägten Kundenorientierung widmen. Die Prinzipien des Umweltschutzes, der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes sind integraler Bestandteil unserer Unternehmenskultur und tragen maßgeblich zum Wohlbefinden und zur Zufriedenheit unserer Mitarbeiter bei, was sich wiederum positiv auf die Qualität unserer Dienstleistungen auswirkt. Politische Rahmenbedingungen, wie Branchenregulierungen und Förderprogramme für nachhaltige Praktiken im Facility Management, üben einen signifikanten Einfluss auf unsere Betriebsführung aus. Ökonomische Faktoren – darunter Arbeits- und Materialkosten – sind entscheidende Variablen in unserer Finanzplanung und beeinflussen unsere Preisstrategie maßgeblich. Im sozialen Kontext adressieren wir den dynamischen Arbeitsmarkt und die sich entwickelnden Bedürfnisse der Arbeitskräfte sowie der Kunden, wobei wir uns insbesondere auf die Nachfrage nach sozial verantwortlichen und umweltbewussten Dienstleistungen konzentrieren, trotz des zunehmenden Drucks auf die Preisgestaltung. Der technologische Wandel, speziell die Digitalisierung und Fortschritte in der Gebäudetechnik, wird als Chance zur Prozessoptimierung und Serviceverbesserung genutzt. Ökologische

Verantwortung, vor allem ein nachhaltiger Ressourceneinsatz und Maßnahmen zum Klimaschutz, bilden eine tragende Säule unserer strategischen Ausrichtung. Rechtliche Anforderungen in Bezug auf Arbeitsrecht und Datenschutz werden nicht nur als Compliance-Faktoren verstanden, sondern als essenzielle Elemente eines vertrauensvollen und sicheren Geschäftsbetriebs.

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.

Zusammenfassung der Ergebnisse aus der Wesentlichkeitsanalyse:

Umwelt (E)

Inside-Out-Perspektive:

- Positive Auswirkungen: Durch effizientes Facility Management und den Einsatz umweltfreundlicher Technologien und Materialien trägt die Dr. Sasse Gruppe zur Reduzierung des Energieverbrauchs und der CO₂-Emissionen bei ihren Kunden bei. Dienstleistungen wie Energieeffizienzberatung und nachhaltiges Abfallmanagement unterstützen Kunden bei der Implementierung umweltschonender Praktiken.
- Negative Auswirkungen: Die Geschäftstätigkeit hat Umweltauswirkungen, wie den Verbrauch von Ressourcen (Wasser, Energie, Materialien) und die Erzeugung von Abfällen, insbesondere durch Reinigungs- und Instandhaltungsarbeiten. Mit der relativ großen Firmenflotte und der Mobilität der Mitarbeitenden gehen Kraftstoffverbrauch und damit Emissionen einher.

Outside-In-Perspektive:

- Positive Auswirkungen: Steigendes Umweltbewusstsein und strengere Umweltgesetzgebungen motivieren uns zusätzlich zur Umsetzung nachhaltigerer Geschäftspraktiken und können unsere Marktposition stärken.
- Negative Auswirkungen: Energiepreise, Klimawandel und Ressourcenknappheit erhöhen den Druck, unseren Energieverbrauch und unsere Umweltauswirkungen rasch zu minimieren, was mit Investitionen und einer schnellen Veränderung in der strategischen Ausrichtung einhergeht. Zunehmende regulatorische Anforderungen stellen Herausforderungen bezüglich Compliance und dar.

Sozial (S)

Inside-Out-Perspektive:

- Positive Auswirkungen: Die Dr. Sasse Gruppe schafft sichere und gesunde Arbeitsumgebungen für ihre Mitarbeiter und fördert Vielfalt und Chancengerechtigkeit. Durch Aus- und Weiterbildungsprogramme werden die Mitarbeiterentwicklung und Karrierechancen verbessert.
- Negative Auswirkungen: Trotz Bemühungen können Herausforderungen in der Aufrechterhaltung von Arbeitssicherheitsstandards und in der Gewährleistung fairer Arbeitsbedingungen bestehen, insbesondere bei Subunternehmern.

Outside-In-Perspektive:

- Positive Auswirkungen: Ein starker Fokus auf soziale Verantwortung und Mitarbeiterzufriedenheit kann unsere Arbeitgebermarke stärken und Arbeitskräfte anziehen.
- Negative Auswirkungen: Sozialer Wandel und demografische Entwicklungen, wie der Fachkräftemangel, erhöhen den Wettbewerb um talentierte Mitarbeiter.

Governance (G)

Inside-Out-Perspektive:

- Positive Auswirkungen: Durch transparente Geschäftspraktiken, Einhaltung von Compliance-Richtlinien und aktive Stakeholder-Kommunikation stärkt die Dr. Sasse Gruppe das Vertrauen bei Kunden, Mitarbeitern und der Öffentlichkeit.
- Negative Auswirkungen: Mangelnde Transparenz in der Lieferkette können das Risiko von Rechtsverstößen erhöhen und das Unternehmensimage schädigen.

Outside-In-Perspektive:

- Positive Auswirkungen: Gute Corporate Governance und ethisches Handeln können den Zugang zu neuen Märkten und Geschäftschancen eröffnen und die Resilienz gegenüber wirtschaftlichen Schwankungen erhöhen.
- Negative Auswirkungen: Strikte regulatorische Anforderungen und Compliance-Standards erfordern kontinuierliche Anpassungen und können finanzielle und operative Belastungen darstellen.

ESG-Bereich	Fokusthema	kurze Begründung der Wesentlichkeit
Environment	Klima	Reduzierung unseres eigenen CO ₂ -Fußabdrucks und Beitrag zur Verbesserung des Carbon Footprints unserer Kunden
Environment	Energie	Reduzierung unseres eigenen Energieverbrauchs bei der Dienstleistungserbringung und Einfluss auf den Energieverbrauch und die Effizienz der Kundenobjekte
Environment	Materialien	Der Einsatz, die Beschaffung von Materialien sowie das Abfallmanagement wirken sich direkt auf den Ressourcenzyklus aus
Environment	Wasser	Effizienz im Umgang mit einer knappen und wertvollen Ressource bei der Dienstleistungserbringung (Reinigung)
Social	Gesundheit	Mitarbeitergesundheit ist entscheidend, zudem haben wir Einfluss auf die Raumqualität
Social	Entwicklung	Fortbildung fördert Mitarbeiterpotenzial und trägt zur Unternehmensentwicklung bei
Social	Qualität	Die Qualität der erbrachten Dienstleistungen ist ein Schlüsselfaktor für die Kundenzufriedenheit
Social	Community	Gezieltes Engagement in der Gemeinschaft fördert die soziale Verantwortung des Unternehmens zudem setzen wir uns zur Verbesserung von Branchenstandards ein
Governance	Innovation	Innovative Lösungen treiben Nachhaltigkeit und Wettbewerbsfähigkeit voran
Governance	Integrität	Integrität, Ethik und Compliance sind Grundpfeiler für Vertrauen und Stabilität
Governance	Transparenz	Transparente Prozesse und Kommunikation sind wesentlich für die Beziehungspflege zu Stakeholdern und für die Unternehmensintegrität
Governance	Lieferkette	Die Gestaltung einer nachhaltigen Lieferkette ist entscheidend für das Risikomanagement und beeinflusst das Unternehmensimage sowie die Geschäftsbeziehungen

Chancen und Risiken im Umgang mit den Nachhaltigkeitsthemen

Als Vorreiter für nachhaltiges Facility Management sehen wir **Chancen** in der Differenzierung gegenüber dem Wettbewerb. Die konsequente Integration von Nachhaltigkeitsaspekten bietet Potenzial zur Stärkung und Erweiterung unseres Geschäftsmodells. Über das Erreichen der Kundenanforderungen hinausgehende Maßnahmen können Begeisterung auslösen und langfristige Kundenbeziehungen festigen. Die Einbeziehung von Nachhaltigkeit in Kundendialoge ermöglicht die Entwicklung gemeinsamer Ziele und die Verbesserung der Nachhaltigkeitsperformance sowohl intern als auch bei unseren Kunden, was zu erhöhten Effizienzen und Kosteneinsparungen führen kann. Frühzeitige Initiativen in diesem Bereich tragen außerdem zur Rechtssicherheit im Hinblick auf künftige Regulierungen bei und verbessern unsere Position als attraktiver Arbeitgeber, wodurch Mitarbeiterbindung und -motivation gesteigert werden können.

Risiken entstehen, wenn der Markt zusätzliche Kosten für Nachhaltigkeitsinitiativen nicht trägt oder wenn unser Engagement in

Nachhaltigkeit von den Stakeholdern nicht anerkannt wird. Wirtschaftskrisen können die Fortschritte und die Relevanz von Nachhaltigkeitsthemen gefährden. Steigende Anforderungen an die Nachhaltigkeit können Einkaufsprozesse verlängern und verkomplizieren, da Lieferanten und Geschäftspartner intensiver geprüft werden müssen. Dies erhöht den Aufwand und birgt das Risiko, dass nicht genügend Anbieter verfügbar sind, die den höheren Nachhaltigkeitsstandards entsprechen. Weiterhin besteht das Risiko, dass bei Vernachlässigung von Nachhaltigkeitsbelangen globale Herausforderungen wie Klimawandel, Ressourcenknappheit und soziale Ungleichheit ungelöst bleiben, was langfristige negative Auswirkungen auf die Gesellschaft und die Umwelt hätte.

Chancen und Risiken im Überblick

Fokusthema	Chancen	Risiken
Klima	Führend in CO ₂ -reduzierenden Facility-Konzepten zu sein, kann Nachfrage steigern.	Höhere Initialkosten belasten kurzfristig die Profitabilität.
Energie	Senkung von Betriebskosten und Stärkung der Marke durch Energieeffizienz.	Investitionen in grüne Technologien könnten kurzfristig teuer sein.
Materialien	Nutzung nachhaltiger Materialien kann die Marke stärken.	Verfügbarkeitsengpässe nachhaltiger Materialien könnten zu Lieferproblemen führen.
Wasser	Effizienzsteigerung bietet Kostensenkung und stärkt Umweltbewusstsein.	Strengere Umweltauflagen erfordern zusätzliche Investitionen.

Fokusthema	Chancen	Risiken
Gesundheit	Steigerung von Zufriedenheit und Produktivität durch gesundes Arbeitsumfeld.	Mangelnde Investition in gesunde Arbeitsplätze führt zu höheren Krankenständen.
Entwicklung	Mitarbeiterbindung und Anziehung von Talenten durch Fortbildungsprogramme.	Kompetenzlücken bei unzureichender Fortbildung mindern die Wettbewerbsfähigkeit.
Qualität	Kundenzufriedenheit und langfristige Partnerschaften durch hochwertige Dienstleistungen.	Kundenverluste bei Nichterfüllung der Serviceerwartungen und Qualitätsstandards.
Community	Verbesserung des Unternehmensimages und Stärkung der lokalen Verankerung durch soziales Engagement.	Reputationsverluste bei Vernachlässigung sozialer Verantwortung.

Fokusthema	Chancen	Risiken
Innovation	Marktvorteile und Erschließung neuer Kundensegmente durch Innovationsführerschaft.	Marktanteilsverluste bei fehlender oder zurückgehender Innovationsfähigkeit.
Integrität	Vertrauensförderung bei Stakeholdern durch starkes Ethikmanagement.	Compliance-Verstöße können zu finanziellen und Imageverlusten führen.
Transparenz	Glaubwürdigkeits- und Kundenbindungssteigerung durch offene Kommunikation.	Misstrauen durch unzureichende Informationspolitik.
Lieferkette	Risikominimierung und Marktpositionsverbesserung durch nachhaltige Lieferkettenpraktiken.	Skandale durch nichtnachhaltige Praktiken in der Lieferkette.

Schlussfolgerung für unser Nachhaltigkeitsmanagement

Die vertiefte Auseinandersetzung mit den Chancen und Risiken im Zusammenhang mit Nachhaltigkeitsthemen unterstreicht, dass ein proaktives und strategisches Nachhaltigkeitsmanagement für unser Unternehmen von essenzieller Bedeutung ist, um langfristigen Unternehmenserfolg sicherzustellen. Für uns ergeben sich folgende strategische Implikationen:

1. **Entwicklung einer umfassenden Nachhaltigkeitsstrategie**, die eng mit den generellen Geschäftszielen verwoben ist, um unsere Führungsrolle im nachhaltigen Facility Management zu stärken.
2. **Investition in innovative Technologien und Verfahren**, um Effizienz in den Bereichen Energie, Materialien und Wasser zu verbessern und den CO₂-Fußabdruck zu minimieren.
3. **Förderung von Gesundheit, Sicherheit und Entwicklung der Mitarbeiter**, um Zufriedenheit und Produktivität zu erhöhen.
4. **Transparente Kommunikation und aktive Stakeholder-Einbindung**, um Vertrauen zu stärken und langfristige Beziehungen zu fördern.
5. **Implementierung eines integrierten Risikomanagements**, das ökologische, soziale und Governance-Risiken berücksichtigt, um operationelle und reputative Risiken zu minimieren.
6. **Sicherstellung nachhaltiger Praktiken entlang der gesamten Lieferkette**, um die ökologischen und sozialen Standards gemeinsam zu verbessern.

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.

Strategische Nachhaltigkeitsziele

Ausgehend von der ESG-Strategie 2024 ergeben sich Nachhaltigkeitsziele, die besonders im Fokus stehen und mit hoher Priorität behandelt werden. Diese ergeben sich aus den definierten Fokusthemen:

ESG-Bereich	Fokusthema	Ziele
Environment	Klima	CO ₂ -neutrale THG-Bilanz in Scope 1 und 2 bis 2030 erreichen
Environment	Energie	Stromverbrauch pro m ² geringerer Fläche jährlich reduzieren
Environment	Wasser	Wasserverbrauch pro m ² geringerer Fläche jährlich senken
Environment	Materialien	Anteil ökologisch zertifizierter Reinigungsmittel am Gesamtverbrauch jährlich um 10% steigern
Social	Gesundheit	Krankheitsquote auf unter oder gleich 4% halten
Social	Entwicklung	Diversität in Führungspositionen pro Jahr erhöhen
Social	Qualität	Zahl der Reklamationen und Kundenbeschwerden auf Null reduzieren
Social	Community	Arbeitsbedingungen in der Branche verbessern und am gesellschaftlichen Dialog für eine zukunftsfähige Wirtschaft teilnehmen
Governance	Innovation	Jährlich 2 Innovationen einführen, die zu ökologischen und sozialen Verbesserungen beitragen
Governance	Integrität	Compliance-Verstöße bei Null halten
Governance	Lieferkette	Über 90% der Lieferanten und Nachunternehmer bzgl. ESG-Kriterien bewerten
Governance	Transparenz	Eigene Ergebnisse bei allen Kundeneratings verbessern

Diese Ziele gelten sowohl übergreifend auf Ebene der Gesamtgruppe, als auch für die Tochtergesellschaften und Standorte.

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 Koordination auf Gruppenebene obliegt der Stabsstelle ESG/ Nachhaltigkeit in der Dr. Sasse AG. Diese Stabsstelle hat auch eine Supportfunktion für die einzelnen Gesellschaften und Standorte

sowie die Reporting- und Kommunikationsfunktion.

Die Überprüfung auf operativer Ebene erfolgt durch die jeweilige Geschäftsführung. Die jeweilige Geschäftsführung der Tochtergesellschaften ist zudem verantwortlich für den Transfer der Gruppenstrategie in die jeweiligen Betriebe und Standorte. Sie berichten regelmäßig an die Stabsstelle ESG/ Nachhaltigkeit sowie an den Vorstand der Dr. Sasse AG.

Unser Einfluss auf die Sustainable Development Goals

Die Dr. Sasse Gruppe orientiert sich an den 17 Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen. Diese stehen in engem Zusammenhang mit den Grundsätzen unserer Unternehmenskultur. Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse haben wir SDGs identifiziert, auf die wir mit unserem Geschäft einen direkten Einfluss nehmen können. Diese sind: **3, 4, 5, 6, 8, 10, 12, 13, 17.**

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

Die interne Wertschöpfungskette der Dr. Sasse Gruppe lässt sich 3 Prozessebenen unterteilen. Die folgende Übersicht stellt die Wertschöpfungskette zusammenfassend dar und beschreibt kurz dazugehörige Nachhaltigkeitsaspekte.

Wertschöpfungsprozesse und Nachhaltigkeitsaspekte

Führungsprozesse

Diese Ebene umfasst strategische und planerische Aufgaben, die die Richtung der Unternehmensaktivitäten vorgeben. Sie beinhalten:

- Strategieentwicklung und -umsetzung: Verankerung von strategischen Fokusthemen und Nachhaltigkeitszielen in der Unternehmensstrategie, um eine nachhaltige Entwicklung zu fördern.

- Unternehmensplanung und -steuerung: Integration von Nachhaltigkeitsaspekten in die Planungsprozesse, um langfristige wirtschaftliche, soziale und ökologische Ziele zu berücksichtigen.
- Risikomanagement und Qualitätskontrolle: Identifikation und Management von Nachhaltigkeitsrisiken, um die Qualität der Dienstleistungen und die Einhaltung von Nachhaltigkeitsstandards sicherzustellen.
- Compliance und Nachhaltigkeitsmanagement: Sicherstellung der Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften sowie die Implementierung von Nachhaltigkeitsmanagement-Systemen

Unterstützungsprozesse

Die Unterstützungsprozesse stellen die notwendige Infrastruktur und Ressourcen bereit, um die Wertschöpfungsprozesse effektiv ausführen zu können. Dazu zählen:

- Personalmanagement: Förderung von Diversität und Chancengleichheit, Schaffung attraktiver und fairer Arbeitsbedingungen.
- IT-Services: Nutzung digitaler Technologien zur Effizienzsteigerung und zur Unterstützung nachhaltiger Arbeitsweisen.
- Finanzmanagement und Controlling: Umsetzung von Controlling-Mechanismen für eine verantwortungsvolle Finanzführung und für soziale und ökologische Kennzahlen.
- Logistik und Fuhrpark: Optimierung der Betriebsabläufe im Sinne der Nachhaltigkeit, z.B. durch Energieeffizienzmaßnahmen und die Reduzierung von Emissionen

Wertschöpfungsprozesse

Die direkte Erbringung der Dienstleistungen fällt unter diese Kategorie. Diese Prozesse sind unmittelbar mit dem Kerngeschäft verbunden und umfassen:

- Vertrieb und Angebotsabwicklung: Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten bei der Angebotserstellung, um nachhaltige Lösungen zu fördern.
- Auftragsabwicklung: Integration von Nachhaltigkeitskriterien in die Koordination und das Management der Dienstleistungserbringung, um effiziente und umweltfreundliche Prozesse zu gewährleisten.
- Beschaffung/Einkauf/Nachunternehmer: Durchsetzung von Menschenrechten und Sozialstandards in der Lieferkette, Förderung des Einkaufs ökologischer Produkte.
- Dienstleistungserbringung: Umsetzung von Lösungen zur Reduktion des Energie- und Wasserverbrauchs, nachhaltiges Ressourcenmanagement, Gewährleistung von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz.

Die Dr. Sasse Gruppe ist sich der sozialen und ökologischen Probleme auf den verschiedenen Stufen ihrer Wertschöpfungskette bewusst und ergreift Maßnahmen zu deren Bewältigung. Hierzu zählen:

- Führungsprozesse: Implementierung und gruppenweite Durchsetzung einer klaren Nachhaltigkeitsstrategie, Förderung von Diversität und Risikomanagement.
- Unterstützungsprozesse: Optimierung der Energieeffizienz, Stärkung des Datenschutzes und Sicherstellung fairer Arbeitsbedingungen.
- Wertschöpfungsprozesse: Förderung des Einsatzes ökologischer Produkte, Reduktion des Ressourcenverbrauchs, Optimierung des Abfallmanagements und Überprüfung der Lieferkette auf Einhaltung von Sozialstandards.

Dialog und gemeinsame Lösungsfindung

Die Dr. Sasse Gruppe pflegt einen umfassenden Dialog mit Kunden und Geschäftspartnern, um die Einhaltung und Verbesserung von Nachhaltigkeitsaspekten zu fördern und Probleme und Herausforderungen anzugehen. Dieser Ansatz umfasst direkte persönliche Kommunikation sowie strukturierte Systeme und Prozesse. Hierzu zählen:

- Mit Geschäftspartnern und Lieferanten: Durch den Code of Conduct und den Supplier Code of Conduct setzt das Unternehmen klare Erwartungen an Sozial- und Umweltstandards und überprüft diese durch Audits und ein Lieferantenbewertungssystem.
- Mit Kunden: Die Dr. Sasse Gruppe berät Kunden aktiv zu Umweltthemen und setzt, wo möglich, Verbesserungen direkt um oder schlägt diese vor.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Nachhaltigkeitsmanagement in der Dr. Sasse Gruppe

Die Dr. Sasse AG, vertreten durch ihren Vorstand, übernimmt die federführende Rolle in der Außendarstellung und internen Leitung der Geschäfte der gesamten Dr. Sasse Gruppe. Der Vorstand trägt die Hauptverantwortung für die Festlegung und Implementierung der Nachhaltigkeitspolitik und -strategie.

Strategische Führung und Verantwortung

Die oberste strategische Verantwortung für die Nachhaltigkeitsstrategie der Gruppe liegt beim Vorstand, der als höchstes Führungs- und Entscheidungsgremium fungiert. Der Vorstand setzt sich zusammen aus:

- Dr. Laura Sasse, verantwortlich für Finanzen und Digitalisierung,
- Clara Sasse, verantwortlich für Vertrieb und Marketing,
- Katja Böhmer, verantwortlich für Betrieb und Technik,
- Dr. Christine Sasse, verantwortlich den Bereich HR und Organisation.

Aufsicht und Kontrolle

Der Aufsichtsrat, unter dem Vorsitz von Dr. Eberhard Sasse, agiert als oberstes Kontrollgremium und überprüft die Effektivität der umgesetzten Nachhaltigkeitsstrategie.

Koordination und Berichterstattung

Im Vorstand übernimmt Frau Dr. Laura Sasse die spezielle Verantwortung für das Nachhaltigkeitsmanagement. In enger Zusammenarbeit mit der Stabsstelle für CSR und Nachhaltigkeit koordiniert sie die Sammlung und Kommunikation von ESG-bezogenen Informationen. Als oberste Nachhaltigkeitsbeauftragte definiert sie die strategischen Rahmenbedingungen und Ziele im Bereich Nachhaltigkeit und ESG für die Unternehmensgruppe.

Integriertes Management und Zertifizierungen

Die Verantwortung für Qualitätsmanagement, Umweltmanagement, Arbeitssicherheit sowie Compliance und Risikomanagement obliegt ebenfalls dem Vorstand, speziell dem Ressort von Frau Katja Böhmer. Diese Schlüsselbereiche sind in das Integrierte Management System eingebunden, das verbindliche Standards für alle Geschäftsbereiche, Betriebe und Standorte

der Gruppe vorgibt. Die entsprechenden Managementsysteme sind gemäß internationaler Standards zertifiziert.

Frau Dr. Christine Sasse steuert die Gruppenstrategie im Bereich Human Resources und Organisation. Sie setzt den Fokus auf soziale Belange, das Wohlergehen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie auf deren Qualifikation und Entwicklung.

6. Regeln und Prozesse

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

Verankerung der ESG-Strategie in den Geschäftsalltag der Dr. Sasse Gruppe

Die ESG-Strategie der Dr. Sasse Gruppe wird zunehmend in das Geschäftsmodell und in den täglichen Abläufen verankert. Diese Verankerung im Kern des Unternehmens wurde vom Vorstand als eine zentrale Aufgabe definiert und erfolgt unter anderem auch durch die konsequente Anwendung von internen Regeln, Prozessen und Standards.

Verantwortlichkeiten und Ressourcenzuweisung

Die Führungsebenen der Dr. Sasse Gruppe, bestehend aus dem Vorstand und den Geschäftsführungen, tragen die zentrale Verantwortung für die Ermittlung, Bereitstellung und effektive Nutzung aller notwendigen Ressourcen zur Implementierung der Nachhaltigkeitsstrategie. Dies umfasst unter anderem die Entwicklung und Überwachung spezifischer Prozesse in den Betrieben, um sicherzustellen, dass die strategischen Ziele erreicht werden.

Richtlinien und Prozesse

Durch die Etablierung bestimmter Richtlinien und Prozesse wird gewährleistet, dass die Nachhaltigkeitsstrategie innerhalb der gesamten Unternehmensgruppe bekannt, verstanden und aktiv umgesetzt wird. Regelmäßige Audits und Management Reviews dienen der Erfassung relevanter Kennzahlen, der Bewertung von Fortschritten oder Rückschritten und der Definition von Korrektur- sowie Verbesserungsmaßnahmen.

Wir haben spezifische Richtlinien entwickelt, die als Richtschnur für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dienen. Diese Richtlinien decken verschiedene Bereiche ab, einschließlich Umweltschutz, soziale Verantwortung, Qualität und ökonomische Effizienz.

Standards und Zertifizierungen

Die Dr. Sasse Gruppe verpflichtet sich zur Einhaltung nationaler und internationaler Standards und Zertifizierungen im Bereich Nachhaltigkeit. Dazu gehören ISO-Zertifizierungen für Umweltmanagement (ISO 14001), Arbeitsschutzmanagement (ISO 45001) sowie Qualitätssicherung (ISO 9001). Diese Standards dienen uns als Standards für unser Handeln in spezifischen Bereichen und garantieren, dass unsere Praktiken regelmäßig von externen Stellen überprüft und validiert werden.

Mitarbeiterengagement und Wissensvermittlung

Ein Schlüsselement der Strategie ist das Engagement der Mitarbeitenden. Durch gezielte Kommunikation und Einbindung soll eine motivierende Atmosphäre geschaffen werden, die es ermöglicht, Wissen und Best Practices im Unternehmen zu verankern. Durch regelmäßige Workshops, Schulungen und Informationskampagnen fördern wir das Bewusstsein für Nachhaltigkeitsthemen und die aktive Beteiligung an den Nachhaltigkeitsinitiativen der Dr. Sasse Gruppe.

Über das Intranet und die spezielle Website „Unterweisungen“ haben die Mitarbeitenden Zugriff auf eine umfangreiche Sammlung von Schulungsmaterialien, die regelmäßig aktualisiert und erweitert werden, um das Wissen über Nachhaltigkeitsthemen kontinuierlich zu vertiefen.

Übersicht interne Regeln, Prozesse und Standards zur Verankerung der Nachhaltigkeitsstrategie

Die folgende Übersicht fasst zentrale, übergeordnete Richtlinien und Standards in den Bereichen Governance, Soziales und Ökologie in der Dr. Sasse Gruppe zusammen:

- **Governance**
 - Dr. Sasse Verhaltenskodex (Code of Conduct)
 - Business Partner Code of Conduct
 - Lieferantenfragebogen
 - Zertifizierung nach DIN EN ISO 9001: Qualitätsmanagement
- **Soziales**
 - Grundsatzerklärung Menschenrechte
 - Zertifizierung nach DIN EN ISO 45001: Arbeitsschutzmanagement
 - Charta der Vielfalt
- **Ökologie**
 - Umweltpolitik der Dr. Sasse Gruppe
 - Zertifiziertes Managementsystem nach DIN EN ISO 14001: Umweltmanagement

Im sogenannten **Dr. Sasse-House of Policies** werden die zentralen, übergeordneten Richtlinien und Standards zusammengefasst und kommuniziert

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

Interne und Externe Audits

Die Dr. Sasse Gruppe stellt die Einhaltung und Umsetzung ihrer Nachhaltigkeitsziele durch regelmäßige interne und externe Audits sicher. Diese Audits sind ein essenzieller Bestandteil des kontinuierlichen Verbesserungsprozesses. Externe Audits werden von renommierten Institutionen wie dem TÜV Rheinland durchgeführt, welche die Einhaltung der gesetzten Standards unabhängig überprüfen und validieren. Ratingplattformen wie EcoVadis und Drive Sustainability bewerten zudem unsere Nachhaltigkeitsleistung, was uns ermöglicht, unsere Position im Markt zu verstehen und gegebenenfalls Anpassungen vorzunehmen.

Management Reviews und Prozesskontrollen

Management Reviews bieten eine interne Plattform für die Bewertung von Fortschritten und Herausforderungen im Kontext der Nachhaltigkeitsziele. Diese Reviews sind regelmäßig angesetzt und ermöglichen es der Führungsebene, effektive Korrektur- und Verbesserungsmaßnahmen zu definieren. Zusätzlich dienen spezifische Prozesse wie Sicherheits- und Gesundheitsbegehungen (S&G), Stichproben-Stresstests, Gefährdungsbeurteilungen und Arbeitsschutzausschuss-Sitzungen (ASA) der Überwachung und Kontrolle der Zielerreichung in den Bereichen Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie Umweltmanagement.

Bewertung durch den Aufsichtsrat

Die Nachhaltigkeitsstrategie und ihre Umsetzung werden regelmäßig in den Sitzungen des Vorstands, der Geschäftsführung sowie des Aufsichtsrats besprochen. Der Aufsichtsrat fungiert dabei als oberste Kontrollinstanz und gewährleistet, dass Nachhaltigkeit ein integraler Bestandteil der Unternehmensführung und -strategie bleibt. Er kontrolliert auch regelmäßig die erhobenen Leistungsindikatoren.

Richtlinien und Verfahrensanweisungen

Unsere internen Richtlinien, Managementsysteme und Verfahrensanweisungen definieren klare Prozesse und sorgen für Zuverlässigkeit und Konsistenz in der

Datenerfassung. In den Verfahrensansweisungen sind die Details für standardisierte Erfassungsmethoden festgelegt, um Zuverlässigkeit, Konsistenz und Vergleichbarkeit der Daten und Kennzahlen über alle Standorte und Bereiche hinweg zu gewährleisten.

Externe Rahmenwerke

Die Orientierung an extern anerkannten Rahmenwerke, wie dem Greenhouse Gas Protocol Corporate Standard, dem Deutschen Nachhaltigkeitskodex, den GRI-Standards oder, aktuell zunehmend den ESRS, unterstützt uns bei der Erfassung und Bilanzierung relevanter Daten. Die externen Rahmenwerke helfen bei der Vergleichbarkeit der Daten sowohl intern als auch mit externen Benchmarks.

Leistungsindikatoren

Die Leistungsindikatoren, die wir zur Überwachung und Steuerung unserer Nachhaltigkeitsziele heranziehen, befinden sich derzeit im Wandel. Diese Veränderung resultiert zum einen aus neuen gesetzlichen Anforderungen, wie dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz und der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD). Diese Vorgaben beeinflussen unsere internen Datenerhebungsprozesse, die wir momentan einer gründlichen Prüfung unterziehen. Zum anderen sind wir dabei, unsere ESG-Strategie grundlegend zu überarbeiten. Ein aktueller Zwischenstand dieser Überarbeitung wird in der vorliegenden DNK-Erklärung dargelegt.

Key Performance Indicators (KPIs)

Im Zuge der Weiterentwicklung unserer ESG-Strategie haben wir spezifische Key Performance Indicators festgelegt, die wir gezielt fokussieren. Diese sind anhand der definierten Fokusthemen ausgerichtet und werden in der folgenden Aufstellung vorgestellt:

Environment

- Klima: Tonnen CO₂-Äquivalente pro Jahr.
- Energie: Stromverbrauch Gesamt und in kWh/m² pro Jahr.
- Wasser: Wasserverbrauch Gesamt und in Liter/m² pro Jahr.
- Materialien: Prozentanteil der ökologisch zertifizierten Produkte am Gesamtverbrauch.

Social

- Gesundheit: Prozentuale Veränderung der Krankheitsquote pro Jahr.
- Entwicklung: Prozentsatz der Mitarbeiter in Führungspositionen mit Diversitätsmerkmalen.
- Community: Anzahl und Erfolge der jährlich unterstützten Initiativen.
- Qualität: Anzahl und Entwicklung der Kundenbeschwerden und Reklamationen pro Jahr.

Governance

- Innovation: Anzahl der eingeführten Innovationen pro Jahr.
- Integrität: Anzahl der Compliance-Verstöße pro Jahr.
- Lieferkette: Prozent der Lieferanten, die bewertet wurden und ESG-Kriterien erfüllen.
- Transparenz: Entwicklung der eigenen Ergebnisse in relevanten ESG-Ratings

Weitere Indikatoren

Environment

- Klima: Anteil an elektrifizierten Fahrzeugen im Fuhrpark
- Energie: Energieversorgung (Anteile erneuerbarer Energie) und Energieverbrauch der eigenen Liegenschaften (nicht Dienstleistungen)
- Energie: Kraftstoffverbrauch
- Materialien: Verbrauch von Gefahrstoffen und Verbrauch der Reinigungsmittel insgesamt
- Alle Umweltthemen: Anzahl umweltrelevanter Maßnahmen aus internen Audits

Social (S)

- Gesundheit: Arbeits-/Betriebsunfälle
- Entwicklung: Ausbildungsplätze, -quote und Übernahmequote, Durchgeführte Schulungs-/Qualifizierungsmaßnahmen:

Governance (G)

- Finanzielle Leistungsindikatoren

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.

Grundsätzlich sind ökologische und soziale Kriterien sowie die damit verbundenen Nachhaltigkeitsziele Bestandteil der Zielvereinbarungen innerhalb der Dr. Sasse Gruppe, soweit dies sinnvoll und umsetzbar ist.

Der Aufsichtsrat, das höchste Überwachungsorgan der Dr. Sasse Gruppe, prüft regelmäßig die Erreichung der ökonomischen, ökologischen und sozialen Ziele. Die festgelegten Ziele der Nachhaltigkeitsstrategie bilden die Grundlage für die Bewertung der Vorstandsarbeit durch den Aufsichtsrat. Somit ist die Nachhaltigkeitsleistung ein entscheidender Faktor für die Unternehmensführung und -aufsicht.

Die Zielvereinbarungen werden individuell und in direkter Absprache festgelegt, um eine persönliche Verantwortung und Verbindlichkeit zu gewährleisten. Sie unterliegen einer regelmäßigen Kontrolle, um die Fortschritte zu überwachen und die Ziele an aktuelle Entwicklungen anzupassen.

Das Familienunternehmen Sasse verpflichtet sich zu einer langfristigen, stabilen und verantwortungsbewussten Unternehmensentwicklung. Diese Verpflichtung spiegelt sich in der Unternehmenspolitik und auch in den Zielvereinbarungen und Vergütungssystemem wider.

Grundsätzlich ist die aktuelle ESG-Strategie Teil der generellen Evaluation der obersten Führungsebene. Konkret, als Kriterien der Leistungsbewertung, sind bisher folgende Nachhaltigkeitsziele implementiert:

- Gesundheit: Krankheitsquote $\leq 4\%$
- Entwicklung: Diversität in Führungspositionen
- Materialien: Steigerung des Anteils ökologisch zertifizierter Reinigungsmittel (10% p.a.)
- Community: Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Branche
- Lieferkette: $>90\%$ der Lieferanten und Nachunternehmer bzgl. ESG-Kriterien bewerten

Auf der operativen Ebene der einzelnen Betriebe sind die Nachhaltigkeitsziele ebenfalls bereits fest in die Zielvereinbarungen integriert.

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.

Die Vergütungspolitik der Dr. Sasse Gruppe für das höchste Kontrollorgan und die Führungskräfte setzt sich aus verschiedenen Komponenten zusammen: Die Vergütung besteht aus einem Grundgehalt und einer variablen Vergütung in Form von Tantiemen, die an die Erreichung von Zielvereinbarungen geknüpft sind. Diese Zielvereinbarungen sind darauf ausgerichtet, die ökonomischen, ökologischen und sozialen Unternehmensziele zu unterstützen und voranzutreiben. Die spezifische Zusammensetzung und die Kriterien der variablen Vergütungskomponenten werden individuell festgelegt.

Die Dr. Sasse Gruppe sieht an dieser Stelle von der Offenlegung weiterer Details der Vergütungspolitik, wie Anstellungsprämien, Abfindungen, Rückforderungen und spezifischen Details zu Altersversorgungsleistungen aus Wettbewerbsgründen ab.

Leistungsindikator GRI SRS-102-38: Verhältnis der
Jahresgesamtvergütung

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen
offenlegen:

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

Die Vergütung innerhalb der Dr. Sasse Gruppe setzt sich aus einem
Grundgehalt und, abhängig vom jeweiligen Tätigkeitsbereich, aus Tantiemen
zusammen, die an die Erfüllung von Zielvereinbarungen gekoppelt sind. Diese
Struktur gewährleistet eine faire und leistungsorientierte Entlohnung unserer
Mitarbeitenden.

Die Vergütung aller Angestellten wird durch branchenspezifische Tarifverträge
bestimmt und überschreitet stets den gesetzlichen Mindestlohn.

Die Dr. Sasse Gruppe hält Informationen über das Verhältnis der
Jahresgesamtvergütung der am höchsten bezahlten Person zu dem Median der
Jahresgesamtvergütung aller Angestellten vertraulich.

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.

Stakeholdermanagement

Bedeutung

Ein professionelles Stakeholdermanagement ist für uns bei der Dr. Sasse
Gruppe von herausragender Bedeutung. Als personalintensives
Dienstleistungsunternehmen agieren wir an der Schnittstelle zwischen den
Erwartungen unserer Stakeholder und den praktischen Anforderungen des
Marktes.

Unsere Stakeholder – seien es Mitarbeitende, Kunden, Lieferanten oder
Mitglieder der Gesellschaft – sind dabei nicht nur Adressaten unserer
Bemühungen, sondern Gestalter und Multiplikatoren, die unsere
Nachhaltigkeitsbemühungen mittragen, vorantreiben und verbreiten. Die
Umsetzung unserer ESG-Strategie 2024 ist eine Aufgabe, die eine enge

Zusammenarbeit mit all unseren Stakeholdern erfordert. Viele unserer Ziele sind direkt auf einen Mehrwert für unsere Mitarbeiter, Kunden und die Gesellschaft ausgerichtet.

Managementkonzept

Im Zentrum unseres Stakeholdermanagement-Ansatzes steht der fortwährende Dialog. Wir sind bestrebt, unsere Interessengruppen nicht nur zu identifizieren und zu verstehen, sondern auch ihre Erwartungen und Bedürfnisse in unsere Unternehmensentscheidungen einfließen zu lassen. Durch regelmäßige Interaktionen auf strategischer und operativer Ebene wollen wir eine kontinuierliche Verbesserung unserer Prozesse, Angebote und Dienstleistungen erreichen.

Identifikation und Bewertung von Anspruchsgruppen

Es werden grundsätzlich alle relevanten interessierten Parteien im Zusammenhang mit den Unternehmensaktivitäten betrachtet. Die Stakeholder werden anhand ihres Einflusses, des Konfliktpotentials und der mit ihnen verbundenen Risiken klassifiziert. Arbeitnehmervertreter sind in diesem Prozess integriert, was die Inklusivität des Ansatzes unterstreicht. 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.

Stakeholder im Überblick

Interne Interessengruppen umfassen Gesellschafter, Eigentümer, Aufsichtsrat, Geschäftsführer, Betriebe, Geschäftsbereiche sowie Mitarbeitende und ihre Vertreter.

Externe Interessengruppen beinhalten staatliche und politische Institutionen, Gewerkschaften, gesellschaftliche Akteure, Medien, Nachunternehmer, Lieferanten, Kunden, Nutzer, Bewerber und Banken.

Dialog- und Kommunikationsformate

Wir setzen auf eine Vielzahl an Formaten, um unsere Stakeholder effektiv einzubinden und über Unternehmensaktivitäten zu informieren. Intern nutzen wir u.a. GF-Meetings, Management- und Qualitätssicherungsmeetings, Teamtreffen, Managementkonferenzen, Intranet-Kommunikation, Jahres- und Mitarbeitergespräche, Mitarbeiterbefragungen, Schulungen und E-Learning-Programme.

Extern nutzen wir u.a. Homepage, Newsletter, Online-Portale, Kundenbefragungen und -interviews, Kommunikation mit Nachauftragnehmern und Behörden, Netzwerk- und Verbandstreffen, Mitgliedschaften, Lieferantenbewertungen sowie PR und Social Media.

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 	<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.

Im Rahmen unserer Stakeholder-Einbindung haben wir verschiedene wichtige Themen und Anliegen identifiziert, die von unseren Stakeholdern geäußert wurden. Im Folgenden wird zusammengefasst, wie die Dr. Sasse Gruppe auf diese Themen reagiert:

Sicherung der Arbeitsplätze und Mitarbeiterentwicklung: Programme zur Mitarbeiterentwicklung und Kundenzufriedenheitsbefragungen wurden implementiert, um sowohl die Arbeitsplatzsicherheit als auch die Mitarbeiter-

und Kundenzufriedenheit zu erhöhen.

Digitalisierung und Weiterbildung: Die Dr. Sasse Gruppe hat die Digitalisierung vorangetrieben und legt einen starken Fokus auf die Weiterbildung der Mitarbeitenden. Dies fördert den Austausch und die Offenheit für neue Ideen.

Nachhaltige Geschäftsstrategien und Zukunftssicherung: Zur Sicherung der langfristigen Ziele und zur Unterstützung einer nachhaltigen Entwicklung hat die Dr. Sasse Gruppe ihre Geschäftsstrategien entsprechend angepasst und setzt sich für die Einhaltung ethischer Standards ein, was die Anliegen von Banken, Lieferanten und weiteren Geschäftspartnern widerspiegelt.

Compliance, fairer Wettbewerb und Gesetzestreue: Im Bereich Governance konzentriert sich die Dr. Sasse Gruppe auf die Einhaltung von Compliance-Standards und die Förderung eines fairen Wettbewerbs. Durch regelmäßige Überprüfungen, Schulungen und die Einführung eines Whistleblowing-Systems wird sichergestellt, dass sowohl interne als auch externe Richtlinien und Gesetze eingehalten werden. Diese Maßnahmen adressieren die Anliegen von Aufsichtsrat, Eigentümer, Geschäftsführern und dem Staat.

Integration und Diversität: Die Förderung von Integration und Diversität innerhalb der Organisation wird durch den Aufbau einer inklusiven Unternehmenskultur und die Unterstützung persönlicher Entwicklungsmöglichkeiten für alle Mitarbeiter vorangetrieben. Dies beinhaltet auch die Übernahme von Verantwortung gegenüber unseren Mitarbeitenden.

Mitarbeiterentwicklung, Arbeitssicherheit und soziales Engagement: Die Dr. Sasse Gruppe hat in die Entwicklung und Sicherheit ihrer Mitarbeiter investiert, durch Maßnahmen wie Mitarbeiterschulungen, Einarbeitungsprogramme und die Verbesserung der Arbeits- und Gesundheitsschutzsysteme. Darüber hinaus fördern wir eine offene Kommunikationskultur und legen Wert auf einen respektvollen Umgang und faire Behandlung aller Mitarbeitenden. Diese Initiativen adressieren die Anliegen von Mitarbeitenden, Arbeitnehmervertretern und der Zivilgesellschaft.

Übernahme ökologischer Verantwortung, Ressourcenverbrauch und Emissionen: Angesichts des wachsenden Bewusstseins für ökologische Nachhaltigkeit hat die Dr. Sasse Gruppe Maßnahmen ergriffen, um ihren ökologischen Fußabdruck zu reduzieren. Dies umfasst die Integration von Nachhaltigkeitsaspekten in die tägliche Ausführung unserer Dienstleistungen, wie die Optimierung unserer Reinigungsverfahren zur Minimierung des Einsatzes von Reinigungsmitteln und die Implementierung von Initiativen zur Reduzierung von Emissionen. Diese Bemühungen spiegeln die Anliegen von Kunden, Zivilgesellschaft und Geschäftspartnern wider.

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.

Innovationsmanagement

Bedeutung

Für die Dr. Sasse Gruppe ist ein strukturiertes Innovationsmanagement von entscheidender Bedeutung, um in einem dynamischen Marktumfeld wettbewerbsfähig zu bleiben und die Nachhaltigkeitsleistung kontinuierlich zu verbessern. Innovation ist einer der Schlüssel, um unseren Kunden auch in Zukunft herausragende Dienstleistungen zu bieten und gleichzeitig unsere ökologischen Fußabdrücke zu reduzieren und soziale Verantwortung zu übernehmen. Auch in der ESG-Strategie 2024 wird dieser Bedeutung von Innovation Rechnung getragen: "Innovation" ist darin als ein Fokusthemen verankert.

Managementkonzept

In unserem Innovationsmanagement verfolgen wir das Ziel, unsere Dienstleistungen, Angebote und Prozesse stetig zu optimieren. Dabei steht im Vordergrund, nicht nur die Erwartungen unserer Kunden zu erfüllen und für Begeisterung zu sorgen, sondern auch unsere Nachhaltigkeitsperformance zu verbessern. Innovationen sind für uns nicht nur ein Mittel zur Steigerung der Wirtschaftlichkeit, sondern auch ein Faktor, um verantwortungsvoll gegenüber Umwelt und Gesellschaft zu handeln.

Betrachtung der Prozesskette

Wir analysieren die Umweltauswirkungen unserer Dienstleistungen entlang der gesamten Prozesskette, um Bereiche zu identifizieren, die wir direkt beeinflussen können. Dies schließt die Phasen von Vertrieb und Angebotsabwicklung über Auftragsabwicklung, Beschaffung, Dienstleistungserbringung bis hin zur Entsorgung ein.

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.

Auswirkungen

Die ökologischen und sozialen Auswirkungen unserer Dienstleistungen werden fortlaufend erfasst und bewertet. Dies erfolgt durch unsere Managementsysteme, die die Bereiche Innovation, Qualität, Umwelt und Arbeitsschutz abdecken. Über Stakeholderbefragungen und Wesentlichkeitsanalysen sammeln wir Informationen, die uns dabei helfen, die direkten und indirekten Effekte unserer Aktivitäten auf die Umwelt und die Gesellschaft zu verstehen und zu bewerten.

Die Auswirkungen unserer Dienstleistungen auf Umwelt und Gesellschaft sind vielfältig und können sowohl positive als auch negative Konsequenzen haben.

Negative Auswirkungen sind oder können sein:

- Wasserverbrauch: Kann zu einer Verringerung der verfügbaren Wasserressourcen führen.
- Ab- und Schmutzwasser: Belastet Kläranlagen und kann die Wasserqualität beeinträchtigen.
- Stromverbrauch: Trägt zur Erhöhung des Energiebedarfs und potenziell zur CO₂-Belastung bei, falls der Strom nicht aus erneuerbaren Quellen stammt.
- Kraftstoffverbrauch: Führt zu erhöhten CO₂-Emissionen und beeinflusst die Luftqualität.
- Eintrag von Gefahrstoffen in die Umwelt/Natur: Kann Ökosysteme schädigen und die Biodiversität beeinträchtigen.
- Auswirkungen auf die menschliche Gesundheit durch Gefahrstoffe: Kann zu Gesundheitsproblemen bei Mitarbeitenden führen.
- Kontaminierungen von Bodenflächen und Grundwasser: Führen zu langfristigen Schäden an Ökosystemen und können die Trinkwasserversorgung gefährden.
- Sachschäden: Können durch Unfälle oder unsachgemäße Handhabung von Materialien und Geräten verursacht werden.
- Personenschäden: Stellen ein Risiko für die Sicherheit und das Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden und anderer betroffener Personen dar.

Positive Auswirkungen sind oder können sein:

- Begeisterung und Wohlbefinden von Kunden, Nutzern, Gästen: Durch die Bereitstellung hochwertiger und sicherer Umgebungen verbessern wir die

- Aufenthaltsqualität der Menschen in den Gebäuden.
- Ressourcenschonung: Durch den Einsatz effizienter Technologien und Prozesse tragen wir zur Schonung natürlicher Ressourcen bei. Unsere Dienstleistungen sind per se darauf ausgerichtet, Gebäude und Infrastrukturen zu schonen und zu erhalten.
 - Reduzierung des ökologischen Fußabdrucks: Unsere Bemühungen in den Bereichen Energieeffizienz und Abfallreduktion helfen, den Einfluss auf die Umwelt zu reduzieren.
 - Nachhaltige Innovationen: Die Einführung nachhaltiger Technologien und Produkte verbessert nicht nur unsere Nachhaltigkeitsleistung, sondern unterstützt auch unsere Kunden bei der Erreichung ihrer Nachhaltigkeitsziele.

Digitale Lösungen wie die Sasse Service Cloud oder der Einsatz von IoT-Technologien ermöglichen es uns, Ressourcen effizienter zu nutzen und unseren CO₂-Fußabdruck zu verringern. Darüber hinaus fördern wir durch Forschungsprojekte, wie beispielsweise mit dem Karlsruher Institut für Technologie (KIT) beim Smart Readiness Indicator, die Entwicklung intelligenter Gebäudelösungen, die sowohl den Energieverbrauch senken als auch das Wohlbefinden der Nutzer steigern.

Förderung der Nachhaltigkeitsleistung durch Innovationsprozesse

Wir verstehen Innovation als einen ganzheitlichen Ansatz, der über technologische Verbesserungen hinausgeht. In unserer ESG-Strategie 2024 haben wir uns folgendes Ziel gesetzt: Jährlich 2 Innovationen einführen, die zu ökologischen und sozialen Verbesserungen beitragen.

Dieses Ziel hat zur Folge, dass unsere Innovationsprozesse darauf ausgerichtet, sowohl die ökonomische als auch die ökologische und soziale Dimension der Unternehmensaktivitäten zu verbessern. Wichtige Bausteine unseres Innovationsprozesses sind u.a.:

- Technologie- und Forschungsk Kooperationen
- Einbindung von Kunden, Lieferanten und anderen Geschäftspartnern in unsere Innovationsprozesse
- Schulungen, Weiterbildungen und Workshops für die eigenen Mitarbeitenden zu Innovationsthemen

Unser Innovationsprogramm SASSE 4.0 ist das Herzstück unserer Bemühungen, Nachhaltigkeit und Effizienz durch digitale Lösungen zu steigern. Wir integrieren fortschrittliche Technologien wie IoT und Robotik, um präventive Wartung und Echtzeit-Feedbacksysteme zu ermöglichen. Dies trägt nicht nur zur Verbesserung der Nutzerzufriedenheit bei, sondern fördert auch den effizienten Einsatz von Ressourcen. Im Rahmen des Innovationsprogramm SASSE 4.0 wurden 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

Auszeichnungen

- European Real Estate Brand Award: Stärkste FM-Marke 2018, 2019, 2020, 2022, 2023
- European Real Estate Brand Award: Stärkste FM-Marke der Dekade 2023
- WirtschaftsWoche: TOP Mittelstands-Dienstleister 2023
- Deutscher Nachhaltigkeitspreis: Finalist Top 3 der Gewerbedienstleister 2023
- Kununu Top Company Award 2022, 2023, 2024
- 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 im klassischen Sinne keine wesentliche Rolle, jedoch sind strategische Investitionen ein integraler Bestandteil unserer Geschäftsstrategie, beispielsweise durch den Erwerb von Firmenanteilen. Unsere Investitionsentscheidungen basieren auf der Prämisse, ausschließlich in Unternehmen zu investieren, die eine Philosophie verfolgen, die mit unserer Vision, Mission und unseren Werten übereinstimmt. Dabei legen wir besonderen Wert darauf, dass diese Unternehmen nicht nur langfristige Wachstumspotenziale bieten, sondern auch soziale und ökologische Aspekte in ihre Geschäftsprozesse integrieren.

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

Die Dr. Sasse Gruppe erkennt ihre tiefgreifende Verantwortung für den Umweltschutz an und integriert diesen als Kernprinzip in ihre Unternehmenspolitik. Unser Bestreben, die Umweltleistung kontinuierlich zu verbessern, spiegelt sich in unserem Engagement wider, sowohl die direkten als auch die indirekten Umweltauswirkungen unserer Dienstleistungen zu minimieren. Dieses Engagement erstreckt sich auch auf die Unterstützung unserer Kunden, ihre eigene Nachhaltigkeitsleistung zu steigern.

Wesentliche natürliche Ressourcen

Unsere Dienstleistungen haben direkten und indirekten Einfluss auf die Umwelt und beanspruchen natürliche Ressourcen wie:

- **Wasser:** Wasser ist eine essentielle Ressource für unsere Reinigungsdienstleistungen. Aufgrund der zentralen Rolle in unseren Reinigungsdienstleistungen in diese Ressource als wesentlich zu betrachten.
- **Energie:** Wir benötigen Energie für den Betrieb unserer Geräte und Fahrzeuge sowie in unseren eigenen Liegenschaften. Wegen des umfangreichen Einsatzes in unseren operativen Prozessen und des direkten Einflusses auf unseren CO₂-Fußabdruck ist Energie als wesentlich zu betrachten.
- **Rohstoffe:** Sind in den von uns verwendeten Produkten und Materialien enthalten und werden für die Erbringung unserer Dienstleistungen benötigt. Vor allem aufgrund der verwendeten Reinigungsmittel und dem damit verbundenen Umwelteinfluss ist auf Rohstoffe und Materialien ein Fokus zu setzen.

- **Boden und Luft:** Werden durch unsere Geschäftsaktivitäten beeinflusst, insbesondere durch Emissionen und die Verwendung von Reinigungsmitteln.

Leistungskennzahlen

Wir messen unsere Umweltleistung anhand definierter Indikatoren und Kennzahlen, wie dem Verbrauch von Gefahrstoffen, dem Einsatz nachhaltiger Reinigungsmittel und der Anzahl umweltrelevanter Maßnahmen aus internen Audits. Diese Kennzahlen ermöglichen eine objektive Bewertung unserer Fortschritte und die Identifizierung von Verbesserungspotenzialen. Durch eine strukturierte Herangehensweise stellt die Dr. Sasse Gruppe sicher, dass ihre Umweltziele effektiv umgesetzt und kontinuierlich verbessert werden.

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

Die strategischen Leistungsindikatoren im Umweltbereiche lauten:

- Klima: Tonnen CO₂-Äquivalente und Reduzierung pro Jahr.
- Energie: Stromverbrauch in kWh/m² und Einsparung pro Jahr.
- Energie: Kraftstoffverbrauch in Liter (Diesel, Benzin) und Reduzierung pro Jahr.
- Wasser: Wasserverbrauch in Liter/m² und Einsparung pro Jahr.
- Materialien: Prozentanteil der ökologisch zertifizierten Produkte am Gesamtverbrauch.

Für die konkreten Verbrauchskennzahlen wird an dieser Stelle auf die Leistungsindikatoren 11-12 sowie 13 in dieser DNK-Erklärung verwiesen, die dort aufgelistet sind.

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

Die Dr. Sasse Gruppe gewährleistet die Implementierung ihrer Umweltziele und Unternehmenspolitik durch ein umfassendes Umweltmanagementsystem (UMS) sowie durch ein integriertes Nachhaltigkeitsmanagement. Gemäß den Anforderungen der DIN EN ISO 14001 umfasst unser zertifiziertes UMS systematische Prozesse zur:

- Identifizierung und Bewertung relevanter Umweltaspekte sowie der daraus resultierenden Risiken und Wirkungen,
- Festlegung und Verfolgung von Umweltzielen und -maßnahmen,
- Überprüfung der Umsetzungsfortschritte und Effektivität der Maßnahmen,
- Korrektur bei potenziellen Zielabweichungen.

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.

Zuständigkeiten und Verantwortung

Die Verantwortung für den betrieblichen Umweltschutz ist auf allen Ebenen des Unternehmens integriert:

- Auf **Konzern- und Betriebsebene** liegt die Gesamtverantwortung für das UMS bei der obersten Leitung, die für die Überprüfung der Umweltpolitik und -ziele sowie die Bereitstellung der erforderlichen Ressourcen zuständig ist.
- **Umweltmanagementbeauftragte** unterstützen bei der Überwachung des UMS und der Umsetzung von Maßnahmen.
- Auf **Objektebene** sorgen Mitarbeitende für die Einhaltung der UMS-Anforderungen und die Durchführung umweltbezogener Schulungen.

Zuständigkeiten und Verantwortung im Detail:

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

Ziele und Maßnahmen

Unser grundsätzliches Ziel ist die kontinuierliche Verbesserung unserer betrieblichen Umweltsicherungen und der Beitrag zu einer nachhaltigen Entwicklung. Dies beinhaltet die Berücksichtigung lokaler Umweltbedingungen, die Einhaltung gesetzlicher Verpflichtungen und die Betrachtung des gesamten Lebenswegs unserer Dienstleistungen.

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 strategischen Umweltziele lauten:

- Klima: Erreichen einer CO₂-neutralen Treibhausgasbilanz in Scope 1 und 2 bis zum Jahr 2030.
 - Maßnahmen: Implementierung von Energieeffizienzprojekten, Umstellung auf erneuerbare Energien, Umstellung auf Elektromobilität, Optimierung der betrieblichen Abläufe
- Energie: Jährliche Reduktion des Stromverbrauchs pro Quadratmeter gereinigter Fläche.
 - Maßnahmen: Einsatz energieeffizienter Technologien und Geräte, Sensibilisierung der Mitarbeitenden für energiebewusstes Verhalten.
- Wasser: Jährliche Senkung des Wasserverbrauchs pro Quadratmeter gereinigter Fläche.
 - Maßnahmen: Einsatz innovativer Reinigungstechnologien, Ausloten von Optimierungsmöglichkeiten in der Wassernutzung in den

- Reinigungsprozessen, Sensibilisierung der Mitarbeitenden.
- Materialien: Steigerung des Anteils ökologisch zertifizierter Reinigungsmittel am Gesamtverbrauch jährlich um 10%.
 - Maßnahmen: Überprüfung und Anpassung der Einkaufsrichtlinien, Zusammenarbeit mit Lieferanten, Einkauf ökologisch zertifizierter Reinigungsmitteln

Ergebnisse aus dem Geschäftsjahr 2023

- Sukzessive Umstellung des eigenen Fuhrparks auf Elektromobilität: 2022 lag der Anteil bei 12%, in 2023 konnten wir den Anteil um 6% steigern. Das bedeutet wir haben in 2023 einen Anteil vollelektrischer Fahrzeuge von 18%. Hybrid-Fahrzeuge haben einen Anteil von 23%. Somit sind insgesamt 41% der Fahrzeuge elektrifiziert.
- In 2023 konnten wir den Anteil ökologisch zertifizierter Reinigungsmittel am Gesamtverbrauch um 20% steigern. Somit liegt der Anteil an ökologisch zertifizierter Reinigungsmittel am Gesamtverbrauch bei 24%. Das bedeutet auch, dass wir unser Ziel, Steigerung jährlich im 10%, mehr als erreicht haben.

Risikomanagement

Die Dr. Sasse Gruppe identifiziert und bewertet systematisch Umweltrisiken mittels ABC-Analyse und anderen Verfahren. Alle Unternehmensbereiche sind für die jährliche Überprüfung von Umweltaspekten, Risiken und deren Auswirkungen verantwortlich. Wesentliche Risiken werden regelmäßig im Rahmen von Geschäftsführermeetings evaluiert und überwacht.

Zusammenfassung der Umweltrisiken

Im Zuge der Weiterentwicklung unseres Umweltmanagementsystems (UMS) haben wir uns mit den Risiken auseinandergesetzt, die sich aus unserer Geschäftsaktivität und den damit verbundenen Umweltaspekten ergeben und negative Auswirkungen auf die Umwelt haben können. Das Ergebnis ist im Folgenden zusammengefasst:

Umgang mit Gefahrstoffen

- Risiko: Fehlende sachgemäße Handhabung und Entsorgung von Gefahrstoffen, die in Reinigungsmitteln und anderen Betriebsmaterialien verwendet werden.
- Umweltauswirkungen: Kontamination von Boden und Wasser, potenzielle Gesundheitsgefahren

Wassernutzung und -verschmutzung

- Risiko: Intensiver Wasserverbrauch in Reinigungsprozessen und potenzielle Gewässerverschmutzung durch unsachgemäße Nutzung und Entsorgung von Chemikalien.
- Umweltauswirkungen: Verknappung von Wasserressourcen und Beeinträchtigung der Wasserqualität.

Energiemanagement

- Risiko: Übermäßiger und ineffizienter Energieverbrauch durch veraltete Technik und unzureichendes Energiemanagement.
- Umweltauswirkungen: Erhöhte Emissionen von Treibhausgasen und Verschwendung natürlicher Ressourcen.

Ressourcenverbrauch

- Risiko: Übermäßige Nutzung von Rohstoffen, insbesondere Papier und Reinigungsmitteln, ohne ausreichende Berücksichtigung von Recycling und Nachhaltigkeit.
- Umweltauswirkungen: Erschöpfung natürlicher Ressourcen und Erhöhung des ökologischen Fußabdrucks.

Abfallmanagement

- Risiko: Ineffektive Abfalltrennung und -entsorgung führen zu einer ineffizienten Ressourcennutzung
- Umweltauswirkungen: Ressourcenverschwendung und negative Auswirkungen auf Kreislaufwirtschaft und Ökosysteme

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 Gefahrenstoffen sowie der Einsatz von nachhaltigeren Alternativen. Darauf legen wir derzeit den Fokus. Eine Unterscheidung in „nicht erneuerbare“ und „erneuerbare“ Materialien findet nicht statt, jedoch ist unser Ziel, den Anteil an ökologisch zertifizierten Reinigungsmittel jährlich zu

erhöhen. Aus diesem Grund findet auch eine Unterscheidung in "konventionelle Reinigungsmittel", "ökologische Reinigungsmittel", sowie "Gefahrstoffe" statt.

Übersicht Verbrauch Reinigungsmittel:

Jahr	Gesamtverbrauch (l)	Gefahrstoffe (l)	Anteil Gefahrenstoffe am Gesamtverbrauch (%)	nachhaltige Produkte (l)	Anteil ökologische Reinigungsmittel an der Gesamtmenge Reinigungsmittel (%)
2023	340.540	36.498	10,72	81.574	23,95
2022	231.587	21.565	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.

Gesamtgewicht oder -volumen der Materialien, die zur Herstellung und Verpackung der wichtigsten Produkte und Dienstleistungen verwendet wurden (alle flüssigen Verbrauchsmaterialien wie z.B. Reinigungsmittel, Kühlmittel etc.): 759.963 Liter

Müllsäcke: 152.209 kg

Wischtücher: 5.420 kg

Papierhandtücher + Toilettenpapier: 395.159 kg

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 2023:

	Verbrauch	Einheit	Verbrauchsquelle	Scope
Benzin	276.875	Liter	Fuhrpark	1
Diesel	884.104	Liter	Fuhrpark	1
Erdgas Mobilität	502	kWh	Fuhrpark	1
Strom Mobilität	41.194	kWh	Fuhrpark	2
Strom Liegenschaften	153.549	kWh	eigene Liegenschaften	2
Strom Dienstleistungserbringung	1.277.801	kWh	Geräteinsatz beim Kunden	3
Erdgas Heizung	398.396	kWh	eigene Liegenschaften	1
Fernwärme	231.495	kWh	eigene Liegenschaften	2

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 können aktuell noch nicht berichtet werden, da wir gerade dabei sind eine Klimastrategie gemäß SBTi zu erarbeiten. Die eingeleiteten und umgesetzten Maßnahmen sowie deren Effekte

werden noch genauer betrachtet. Unser Ziel ist es, im nächsten Nachhaltigkeitsbericht dazu zu berichten. Das heißt, im Bericht über das Geschäftsjahr 2024.

Unser Handlungsspielraum in den von uns gemieteten Büros ist teilweise begrenzt. Der Fokus liegt auf unserem Fuhrpark und den damit verbundenen Kraftstoffverbräuchen.

Ein weiterer wichtiger Aspekt ist der Energie- bzw. Stromverbrauch der bei der Dienstleistungserbringung entsteht.

Insgesamt ist ein Anstieg des Gesamtenergieverbrauch zu verzeichnen, der auf das Unternehmenswachstum zurückzuführen ist.

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.

Gesamter Wasserverbrauch aus allen Bereichen	Liter	16.206.773
Oberflächenwasser	Liter	1.594.569
Grundwasser	Liter	1.293.058
Wasser von Dritten (Entnahme beim Kunden; Wasser, das für die Reinigung bei Kunden verbraucht wird)	Liter	13.319.145

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

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

Das Abfallaufkommen in den eigenen Liegenschaften kein wesentliches Nachhaltigkeitsthema der Dr. Sasse Gruppe.

Gesamtgewicht des anfallenden Abfalls in den eigenen Liegenschaften und Büros	Kg	569.967
Abfälle in Gemeinschaftscontainer (Restmüll, Bio, PPK)	Kg	437.783
Eigens beauftragte Abfallentsorgung (Spezialabfälle, Datentonnen etc.)	Kg	132.184

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.

Bedeutung

Für die Dr. Sasse Gruppe ist das Management klimarelevanter Emissionen von entscheidender Bedeutung und steht im Einklang mit unserem Anspruch, Nachhaltigkeit und umweltschonende Praktiken in den Kern unserer Dienstleistungen zu integrieren. Uns ist bewusst, dass unsere

Geschäftsaktivitäten sowohl direkt als auch indirekt auf den Klimawandel einwirken und wir begreifen es als unsere Pflicht, diese Auswirkungen systematisch zu verringern.

Diese Verantwortung ist durch unser Engagement für den Umwelt- und Klimaschutz bestimmt, wird aber ebenso durch die Anforderungen und Erwartungen unserer Kunden sowie durch die gesetzlichen Rahmenbedingungen geprägt. Die Reduktion von Emissionen wird somit zu einem entscheidenden Faktor für die Zukunftssicherung und die Aufrechterhaltung unserer Wettbewerbsfähigkeit.

Wesentliche Emissionsquellen:

- **Fuhrpark:** Unser Fuhrpark ist die Hauptquelle für direkte Emissionen (Scope 1). Der Betrieb von Dienstfahrzeugen, sowohl für Managementaufgaben als auch für operative Tätigkeiten, ist ein zentraler Faktor in der THG-Bilanz. Wir setzen auf die Elektrifizierung unserer Flotte und erneuerbare Energien, um die Emissionen zu reduzieren.
- **Energieverbrauch in den eigenen Liegenschaften:** Die Energie, die in unseren Büros und Liegenschaften verbraucht wird, verursacht Emissionen, insbesondere im Scope 2. Dies umfasst vor allem den Betrieb der Infrastruktur. All unsere Liegenschaften sind inzwischen auf Ökostrom umgestellt.
- **Energieverbrauch bei der Dienstleistungserbringung:** Die Energie, die zur Erbringung unserer Dienstleistungen benötigt wird, trägt zur THG-Bilanz bei, vornehmlich im Scope 3. Wir setzen auf moderne und energieeffiziente Geräte und optimieren stetig unseren Reinigungsprozesse.
- **Reinigungsmittel und Materialien:** Die Produktion und Anwendung der von uns verwendeten Reinigungsmittel resultieren in Scope 3-Emissionen. Wir setzen daher verstärkt auf umweltfreundliche und zertifizierte Produkte.
- **Pendelverkehr:** Die Wegstrecken, die unsere Mitarbeitenden täglich zurücklegen, addieren sich zu einem wesentlichen Anteil an unserem Gesamtausstoß. Insbesondere Fahrten mit Verbrennungsmotoren sind hier von Bedeutung, weshalb wir Alternativen wie öffentliche Verkehrsmittel, Fahrradfahren oder Carsharing fördern.

Tabelle: Aktivitätsdaten des eigenen Fuhrparks

Art	Einheit	2023	2022	2021
Transporter	Anzahl	244	281	207
Fuhrpark PKW	Anzahl	349	261	209
Fuhrpark Motorräder	Anzahl	2	1	4
Benzinverbrauch	Liter	276.875	182.259	161.850
Dieserverbrauch	Liter	884.104	605.322	653.284
Erdgasverbrauch	kWh	502	393	1.931
Stromverbrauch	kWh	41.194	6.537	12.640

Tabelle: Arbeitswege der Sasse-Mitarbeitenden und Dienstreisen

Art	Einheit	2023	2022	2021
ÖPNV - Bus	Kilometer	1.906.271	648.633	954.191
ÖPNV – U-Bahn, S-Bahn	Kilometer	7.465.009	1.871.772	3.220.381
PKW mit Verbrennungsmotor	Kilometer	3.784.561	1.924.853	2.839.436
Bahn	Kilometer	359.948	466.568	170.832
Fahrrad	Kilometer	155.754	142.094	105.374
Zu Fuß	Kilometer	973	104.150	85.396
PKW mit Elektro-/Hybridmotor	Kilometer	498.720	41.693	32.094
CO ₂ Ä pro Mitarbeiter bezogen auf Mitarbeitermobilität (Anzahl Mitarbeiter)	kg CO ₂ Ä pro Mitarbeiter	181	144	
CO ₂ Ä pro Mitarbeiter bezogen auf Mitarbeitermobilität (Anzahl Mitarbeiterkilometer)	kg CO ₂ Ä pro Mitarbeiterkilometer	0,11	0,17	
Dienstreisen per Flugzeug	Personenkilometer	616.538	456.961	159.504
Dienstreisen per Auto	Kilometer	1.466.708	noch keine Erhebung	noch keine Erhebung
Dienstreisen per Bahn	Kilometer	151.891	noch keine Erhebung	noch keine Erhebung

Tabelle: Strom für Dienstleistungserbringung beim Kunden

Art	Einheit	2023	2022	2021
Strom	kWh	1.277.801	noch nicht erhoben	noch nicht erhoben

Managementkonzept

Die Dr. Sasse Gruppe ist sich der Verantwortung bewusst und setzt auf kontinuierliche Verbesserungen, um den CO₂-Fußabdruck zu reduzieren. Durch innovative Technologien, optimierte Betriebsabläufe und die Förderung von Nachhaltigkeit in allen Geschäftsbereichen werden unsere Umweltauswirkungen sukzessive reduziert und gleichzeitig die Erwartungen unserer Kunden sowie regulatorische Anforderungen erfüllt.

Unser Umweltmanagementsystem, verstärkt durch ein gruppenweites Nachhaltigkeitsmanagement, gewährleistet die kontinuierliche Überwachung und Professionalisierung unserer THG-Bilanz, um unsere Emissionen präzise zu erfassen und einen Corporate Carbon Footprint zu erstellen. Die Bilanzierung basiert auf dem Greenhouse Gas Protocol Corporate Standard.

Die THG-Emissionen setzen wir z.B. ins Verhältnis zu Umsatz, Mitarbeiter,

Mitarbeiterkilometer, Verbrauch Reinigungsmittel und gereinigte Fläche

Ziele

Die Dr. Sasse Gruppe hat sich zum Ziel gesetzt, bis 2030 eine CO₂-neutrale Treibhausgasbilanz in Scope 1 und 2 und bis 2040 in Scope 3 zu erreichen. Weitere klimarelevante Zielsetzungen sind: Wir streben an, den Stromverbrauch pro Quadratmeter gereinigter Fläche jährlich zu reduzieren und den Anteil ökologisch zertifizierter Reinigungsmittel am Gesamtverbrauch jährlich um 10% zu steigern.

Unser Ziel ist es zudem weiterhin, über direkte und indirekte Emissionen der Unternehmensgruppe umfassend zu berichten und dementsprechend die THG-Bilanzierung sukzessive auszuweiten.

Ergebnisse dem Geschäftsjahr 2023

Die Umstellung des Sasse-Fuhrparks auf Elektrofahrzeuge schreitet weiter voran. Der Anteil an elektrifizierten Fahrzeugen liegt 2023 bei 41% (Full BEV + Hybrid).

Im Vorstand wurden 2023 die oben dargelegten Klimaziele für die Dr. Sasse Gruppe beschlossen.

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.

Scope 1-THG-Emissionen

	2022	2023
Scope 1 - Gesamtemissionen in t CO ₂ Äq	1.923*	2.910

Die Steigerung ist auf das Unternehmenswachstum, neue Standorte und höherer Mitarbeitendenanzahl zurückzuführen.

*Rückwirkende Änderungen der Emissionswerte für 2022 sind auf präzisierte Emissionsfaktoren und auf finale Abrechnungen von Verbrauchswerten zurückzuführen.

Die Emissionsfaktoren berücksichtigen CO₂, CH₄ und N₂O.

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.

Im vorliegenden Bericht wurde das Geschäftsjahr 2023 bilanziert. Es ist das zweite Bilanzierungsjahr.

Es wurde der Kontrollansatz verwendet.

Für das Bilanzierungsjahr 2023 wurden die Emissionsfaktoren teilweise aktualisiert und auch präzisiert.

Es wurde der GHG-Protocol-Standard verwendet in Verbindung mit Ecoinvent, GEMIS, EPA. Es wurde ein Excel-Tool aufgebaut, in dem die Berechnungen durchgeführt werden.

Quellen der Emissionsfaktoren:

- GEMIS 5.0
- GEMIS 5.1
- Ecoinvent
- Umweltbundesamt
- DIN EN 16258
- IPCC
- EPA: GHG Emission Factors Hub
- Statista
- GOV.UK: Conversion factors
- Eigene Rechnungen Anbieter

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.

	2022	2023
Scope 2 - Gesamtemissionen in t CO ₂ Äq - Market based	135*	65
Scope 2 - Gesamtemissionen in t CO ₂ Äq - Location based	146*	98

Die Reduzierung von 2022 auf 2023 ist v.a. auf die Komplettumstellung auf Ökostrom aller Niederlassungen und Büros zurückzuführen.

*Rückwirkende Änderungen der Emissionswerte für 2022 sind auf präziserte Emissionsfaktoren und auf finale Abrechnungen von Verbrauchswerten zurückzuführen.

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.

		2022*	2023
Scope 3 in t CO ₂ Äq	Eingekaufte Güter und Dienstleistungen: Reinigungsmittel	124	146
	Geschäftsreisen	49	296
	Pendeln der Arbeitnehmer	889	1.591
	Zwischenergebnis Scope 3 für Vorjahresvergleich	1.063	2.033

*Rückwirkende Änderungen der Emissionswerte für 2022 sind auf präzierte

Emissionsfaktoren und auf finale Abrechnungen von Verbrauchswerten zurückzuführen.

Die Steigerung der Scope-3-Emissionen im Vorjahresvergleich ist vor allem auf das Unternehmenswachstum, neue Standorte und höherer Mitarbeitendenanzahl zurückzuführen. Im Jahr 2022 wirken sich zudem die Corona-Beschränkungen aus, insbesondere was Reisetätigkeiten betrifft.

		2022	2023
Scope 3 in t CO ₂ Äq	Eingekaufte Güter und Dienstleistungen: Müllsäcke, Wischtücher, Papier und Toilettenpapier	noch nicht bilanziert	799
	Abfallentsorgung eigene Liegenschaften und Büros	noch nicht bilanziert	163
	Wasser und Abwasser eigene Liegenschaften und Büros	noch nicht bilanziert	1
	Indirekte Emissionen aus Energiebezug (nicht in Scope 1 und 2)	noch nicht bilanziert	759
	Emissionen aus der Dienstleistungserbringung: Strom für Reinigung	noch nicht bilanziert	555
	Emissionen aus der Dienstleistungserbringung: Wasserentnahmen beim Kunden für die Reinigung	noch nicht bilanziert	3
	Zwischenergebnis Scope 3, Weiterentwicklung, neu erhobene Kategorien	--	2.280
	Scope-3-Gesamtemissionen	--	4.313

Die Steigerung der Gesamt-Scope-3-Emissionen ist vor allem darauf zurückzuführen, dass wir im letzten Geschäftsjahr, gemäß unserer Zielsetzung, die Bilanzierung im Scope 3 deutlich ausgeweitet haben. Diese Ausweitung werden wir im nächsten Geschäftsjahr weiterführen.

Die Emissionsfaktoren berücksichtigen CO₂, CH₄ und N₂O.

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

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

Im Scope 2 konnten die THG-Emissionen reduziert werden, auf insgesamt 65 t CO₂Äq (Market based). Die Reduzierung ist vor allem auf die Umstellung aller Liegenschaften und Büros auf Ökostrom zurückzuführen.

Weitere Angaben zur Entwicklung der THG-Emissionen werden wir ab nächstes Jahr berichten. Wir arbeiten derzeit an einer Klimastrategie. In diesem Zuge haben wir auch unser Commitment zur Science Bases Target Initiative abgegeben. Da wir an dieser Stelle den gerade in Arbeit befindlichen Reduzierungspfaden und Emissionssenkungen nicht vorgreifen wollen, stellen wir die Berichterstattung zu den THG-Entwicklungen auf den Bericht über das Geschäftsjahr 2024, Veröffentlichung 2025, zurück.

Sehr wohl haben wir in den letzten Jahren einige Initiativen zur Emissionssenkung vorgebracht. Hierzu gehören u.a.:

- Umstellung auf 100% Ökostrom in allem Liegenschaften (Wirkung im Scope 2, siehe oben)
- Forcierung Elektromobilität im Fuhrpark (Wirkung im Scope 1)
- Erhöhung des Anteils ökologischer Reinigungsmittel (Wirkung im Scope 3)

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

Die Dr. Sasse Gruppe sieht ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als das Fundament ihres Erfolgs. Wir erkennen an, dass die Zufriedenheit und das Engagement unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter direkt zur Kundenzufriedenheit und -begeisterung beitragen. Daher ist es für uns unerlässlich, ein gesundes, sicheres und chancengerechtes Arbeitsumfeld zu schaffen und zu erhalten, das durch Wertschätzung, faire Bezahlung und Vielfalt geprägt ist.

Managementkonzept

Die Gesamt-Verantwortung auf Gruppenebene für Arbeitnehmerrechte und deren Integration in die Geschäftsprozesse liegt beim Vorstand, insbesondere bei Frau Dr. Christine Sasse, Vorständin HR & Organisation. Die Verantwortung für die operative Umsetzung obliegt den einzelnen Geschäftsführungen.

Die Dr. Sasse Gruppe verankert ihre ethischen Grundsätze durch einen Verhaltenskodex (Code of Conduct), der für alle Organisationseinheiten gilt. Dieser wird durch themenbezogene Managementsysteme, Richtlinien und Verfahrensanweisungen präzisiert, die sowohl auf internen Standards als auch auf anerkannten externen Richtlinien basieren, einschließlich der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, der Charta der Vielfalt, der ILO Kernarbeitsnormen, des UN Global Compact und der DIN EN ISO 45001 für Arbeitsschutzmanagement.

Die Gruppe betreibt ein zertifiziertes Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit und ein gruppenweites Gesundheitsmanagement, dass in allen Gesellschaften implementiert ist. Alle Gesellschaft sind gemäß ISO 45001 zertifiziert. Alle Betriebe führen regelmäßig Gefährdungsbeurteilungen und Sicherheitsbegehungen durch, deren Ergebnisse in den Managementreview einfließen und zur Einleitung von Maßnahmen führen. Für alle Standorte,

Betriebe und alle Mitarbeitenden gelten die internen und externen Standards gleichermaßen.

Die Mitarbeitenden werden in die Gestaltung der Arbeitnehmerbelange einbezogen, indem sie an Workshops und E-Learnings teilnehmen, regelmäßig geschult und unterwiesen werden oder in Feedbackgesprächen befragt werden.

Den Mitarbeitenden steht es frei, einer Gewerkschaft bzw. Arbeitnehmervertretung ihrer Wahl beizutreten, ohne dass sie bedroht oder eingeschüchtert werden. Die Dr. Sasse Gruppe anerkennt und respektiert das Recht auf Tarifverhandlungen.

Auch in das Nachhaltigkeitsmanagement werden die Mitarbeitenden der Dr. Sasse Gruppe involviert. Aus dem Geschäftsjahr 2023 sind hierbei insbesondere die gruppenweiten CSR-Workshops zu nennen, die online durchgeführt wurden und sich über das gesamte Geschäftsjahr erstreckten. Ziel war es, die Mitarbeitenden einerseits über die aktuellen Entwicklungen im Bereich CSR und ESG zu informieren, andererseits wurden Ideen und Impulse für sowie Erwartungen an eine die zukünftige ESG-Strategie gesammelt. So wurden auch die Fokusthemen der neuen ESG-Strategie u.a. auf Basis der Erwartungen der Mitarbeitenden definiert. Zudem ist das dauerhaft laufende E-Learning-Angebot zu Nachhaltigkeitsthemen zu nennen.

Ziele

Die Dr. Sasse Gruppe hat im Einklang folgende strategische Zielsetzung im Bereich Arbeitnehmerbelange definiert:

- Die Krankheitsquote soll auf unter oder gleich 4% gehalten werden.

Dieses Ziel unterstreicht unser Engagement für die physische und psychische Gesundheit unserer Mitarbeitenden und die kontinuierliche Senkung von Arbeitsunfällen.

Maßnahmen

Um unsere Ziele zu erreichen, setzen wir unter anderem auf:

- Prävention: Vermeidung von arbeitsbedingten Sicherheits- und Gesundheitsgefährdungen zum Beispiel durch ergonomische Gestaltung der Arbeitsabläufe und regelmäßige Schulungen.
- Proaktive Beurteilung: Bei neuen Objekten oder Abläufen sowie bei Änderungen in Arbeitsabläufen findet eine sofortige Neubeurteilung der Gefährdungen durch die Fachkräfte für Arbeitssicherheit statt, um Risiken frühzeitig zu erkennen und Gegenmaßnahmen zu ergreifen.
- Gefährdungsbeurteilungen: Diese werden in allen Gesellschaften, Standorten und Objekten regelmäßig durchgeführt und fließen in den Managementreview ein, um Maßnahmen abzuleiten und die Sicherheit am Arbeitsplatz kontinuierlich zu verbessern.

- Ergonomie am Arbeitsplatz: Durch die Beauftragung von Fachkräften werden ergonomische Aspekte bei der Gestaltung der Arbeitsplätze beachtet, um Langzeitfolgen vorzubeugen.
- Kommunikation und Training: Regelmäßige Workshops, E-Learnings, Schulungen und Feedbackgespräche halten das Bewusstsein für Arbeitssicherheit hoch und binden die Mitarbeitenden aktiv in den Prozess ein.

Ergebnisse

Die Gruppe verzeichnet eine langfristige kontinuierliche Verbesserung in der Gesundheitsquote und eine Reduktion der Betriebsunfälle, was die Wirksamkeit unserer Maßnahmen bestätigt. Die Freiheit der Mitarbeitenden, sich Gewerkschaften anzuschließen und das Recht auf Tarifverhandlungen zu nutzen, werden vollständig respektiert und unterstützt.

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.

Die Krankenheitsquote lag im Jahr 2023 bei 3,2%.

Risiken

Innerhalb unserer Managementsysteme sind klare Prozesse definiert, um potenzielle Risiken zu identifizieren und zu analysieren. Besondere Aufmerksamkeit gilt dabei auch den Risiken, die negative Auswirkungen auf die Arbeitnehmerrechte haben können. Aufgrund unserer Geschäftsaktivitäten haben hierbei Risiken im Bereich Gesundheit und Sicherheit sowie in Bezug auf Notfallsituationen und Betriebsstörungen eine besondere Stellung und erfordern erhöhte Aufmerksamkeit. 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)

Zusammenfassung identifizierter Risiken, die sich aus der Geschäftstätigkeiten und den Beziehungen ergeben und negative Auswirkungen auf Arbeitnehmerbelange haben können:

- Sicherheit am Arbeitsplatz und Gesundheitsrisiken

- Risiko: Mögliche Arbeitsunfälle und Exposition gegenüber gefährlichen Materialien.
- Auswirkungen: Gesundheitsschäden und erhöhte Ausfallzeiten.
- Psychische Belastungen
 - Risiko: Hoher Arbeitsdruck, belastende Arbeitsanweisungen und mangelnde Work-Life-Balance.
 - Auswirkungen: Stress, Burnout und psychische Erkrankungen.
- Ergonomische Risiken
 - Risiko: Unzureichende ergonomische Bedingungen am Arbeitsplatz.
 - Auswirkungen: Muskel-Skelett-Erkrankungen und langfristige körperliche Beschwerden.
- Notfallsituationen und Betriebsstörungen
 - Risiko: Unzureichende Vorbereitung auf Notfälle wie Brände, technische Ausfälle oder Naturkatastrophen.
 - Auswirkungen: Verletzungen, gesundheitliche Notfälle und Unterbrechung der Betriebstätigkeit.
- Umgang mit Gefahrstoffen
 - Risiko: Fehlende sachgemäße Handhabung und Entsorgung von Gefahrstoffen.
 - Auswirkungen: Kontamination von Boden und Wasser, gesundheitliche Gefahren.
- Diskriminierung und belästigendes Verhalten gegenüber unseren Mitarbeitenden
 - Risiko: Diskriminierendes Verhalten oder Belästigung während der Arbeit, beispielsweise gegenüber der Reinigungskräfte
 - Auswirkungen: Psychische Belastungen, Kränkung.
- Unzureichende Arbeitsbedingungen
 - Risiko: Unzureichende Arbeitsbedingungen, insbesondere bei Reinigungs- und Wartungsarbeiten.
 - Auswirkungen: Erhöhtes Unfallrisiko und gesundheitliche Beeinträchtigungen.

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

In der Dr. Sasse Gruppe wird Vielfalt und Chancengerechtigkeit als zentrale Säule der Nachhaltigkeitsstrategie verstanden. Unser Team setzt sich aus

Menschen aus 98 Nationen zusammen, die unterschiedliche Bildungswege durchlaufen haben, aus verschiedenen sozialen Schichten stammen oder körperliche Beeinträchtigungen haben. Diese Diversität sehen wir als Bereicherung und Schlüssel zum Erfolg. Die Integration dieser vielfältigen Perspektiven und die Schaffung fairer Entwicklungschancen für alle stellt zwar eine Herausforderung dar, bietet jedoch zugleich eine einzigartige Möglichkeit, unser Unternehmen weiterzuentwickeln.

Managementkonzept

Unser Managementkonzept für Chancengerechtigkeit und Vielfalt basiert auf einem ganzheitlichen Ansatz. Es umfasst die systematische Integration von Vielfalt und Chancengerechtigkeit in alle Unternehmensbereiche und Entscheidungsprozesse auf der Basis einer Unternehmenskultur, die Vielfalt schätzt und fördert. Zu diesem Konzept gehören folgende Bausteine:

- **Aktive Förderung und Schulung:** Regelmäßige Trainings und Workshops, wie die CSR-Workshops im Geschäftsjahr 2023, sensibilisieren für Vielfalt, involvieren die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aktiv und unterstützen ein Arbeitsklima, das Vielfalt schätzt und integriert.
- **Transparente Kommunikation und Beteiligung:** Wir fördern eine offene Kommunikationskultur, in der Vielfalt und Chancengerechtigkeit als Werte gelebt werden. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden aktiv in die Gestaltung von Maßnahmen einbezogen, um die Akzeptanz und Wirksamkeit der Initiativen zu erhöhen.
- **Verankerung in der Unternehmensstrategie:** Vielfalt und Chancengerechtigkeit sind integraler Bestandteil unserer Unternehmensstrategie und werden in alle relevanten Prozesse und Richtlinien eingebettet, von der Rekrutierung bis zur Mitarbeiterentwicklung.
- **Monitoring und Evaluation:** Durch regelmäßiges Monitoring und die Evaluation unserer Maßnahmen stellen wir sicher, dass unsere Ziele nicht nur formuliert, sondern auch erreicht werden.

Ziele

Wir haben uns zum Ziel gesetzt, die Diversität in Führungspositionen in der Dr. Sasse Gruppe sukzessive zu erhöhen. Eine quantitative Zielsetzung gibt es hierfür aktuell nicht, da wir eher grundsätzlich das Ziel verfolgen, dass sich die Vielfalt in unserer Belegschaft immer auch auf der Führungsebene widerspiegeln soll und sich die Mitarbeitenden entsprechend vertreten fühlen. Wir erkennen ganz klar den Wert und die Vorteile, die eine vielfältige Führungsriege mit sich bringt – darunter innovative Ansätze, verbesserte Entscheidungsfindung im Sinne der unterschiedlichen Kunden und der eigenen Mitarbeitenden sowie vor allem auch eine breitere Repräsentation unserer Mitarbeiterbasis.

Maßnahmen

In diesem Sinne der oben genannten Ziele haben wie verschiedene Maßnahmen definiert. Hierzu gehören:

- Förderprogramme zur Berufsorientierung
- Integrationsprogramm für Flüchtlinge
- Aktive Talentförderung und -entwicklung
- Mentoring- und Coaching-Programme
- Festlegung und Kommunikation klarer und transparenter Karrierewege und Entwicklungsmöglichkeiten
- Überprüfung und Anpassung der Rekrutierungs- und Beförderungspraktiken
- Durchführung von Schulungen und Sensibilisierungsmaßnahmen

Ergebnisse

Mit einer Belegschaft, die zu 53% aus Frauen besteht und in der 40% der Führungspositionen von Frauen besetzt sind, setzen wir ein klares Zeichen für Gleichberechtigung. Equal Pay ist bei uns nicht nur eine Selbstverständlichkeit, sondern Ausdruck unserer Unternehmenskultur, in der Diskriminierung und unethisches Verhalten keinen Platz haben.

Durch gezielte Entwicklungsprogramme und die Schaffung von transparenten Karrierewegen konnten wir die Diversität in unseren Führungsteams verbessern.

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

In der dynamischen Facility-Management-Branche sind Anpassungsfähigkeit und kontinuierliche Weiterentwicklung essentiell für unseren Erfolg. Die Dr. Sasse Gruppe verpflichtet sich, die Beschäftigungsfähigkeit aller Mitarbeitenden durch gezielte Maßnahmen im Bereich der Aus- und Weiterbildung zu fördern. Die chancengerechte Entwicklung unserer Mitarbeitenden

Managementkonzept

Frau Dr. Christine Sasse trägt die Gesamtverantwortung für den Bereich Human Resources (HR) und Organisation in der Dr. Sasse Gruppe. Ihre Rolle

beinhaltet die strategische Planung und Koordination der Qualifizierungsmaßnahmen und Konzepte im Bereiche Aus- und Weiterbildung. Dies geschieht in Abstimmung mit den Geschäftsführungen der jeweiligen Betriebe

Jährliche Schulungsplanung:

Die Planung der Schulungsmaßnahmen erfolgt zu Beginn jedes Jahres durch den HR-Bereich in enger Zusammenarbeit mit der Geschäftsführung der jeweiligen Betriebe. Dabei wird der Weiterbildungsbedarf ermittelt, der auch während der Jahresgespräche mit den Mitarbeitenden festgelegt werden kann. Eventuell auftretende Bedarfe werden laufend in den Schulungsplan integriert, um eine kontinuierliche Anpassung und Reaktion auf neue Anforderungen zu gewährleisten.

Angebot an Schulungen:

Unsere Mitarbeitenden profitieren von einem vielseitigen Angebot an Weiterbildungsmöglichkeiten. Dies umfasst sowohl Präsenzseminare und Online-Kurse als auch externe Schulungen speziell für die Führungsebene, die in der Sasse Akademie angeboten werden. Das Feedback der Teilnehmenden zu allen Schulungen und Seminaren des Akademie-Programms wird systematisch über Feedbackbögen eingeholt, um die Qualität und Relevanz der Angebote kontinuierlich zu verbessern.

Spezifische Unterweisungen:

Besondere Aufmerksamkeit gilt den Mitarbeitenden, die mit Gefahrstoffen arbeiten. Sie erhalten vor Beginn ihrer Tätigkeit und anschließend mindestens einmal jährlich eine gezielte Unterweisung, die arbeitsplatz- und tätigkeitsbezogen erfolgt und von den Vorgesetzten der jeweiligen Organisationseinheit dokumentiert wird. Darüber hinaus werden alle Mitarbeitenden regelmäßig (halbjährlich oder jährlich) über wichtige Aspekte ihrer Tätigkeit wie Gesundheit und Sicherheit informiert und geschult.

Unterstützung durch Unterweisungsmatrix:

Um die Durchführung von Schulungen zu vereinfachen und zu standardisieren, wurde eine Unterweisungsmatrix entwickelt. Diese dient den Vorgesetzten als Leitfaden und stellt sicher, dass alle erforderlichen Themenbereiche abgedeckt und die Schulungen effektiv umgesetzt werden.

Zugang zu Schulungsunterlagen:

Für einen selbstgesteuerten Lernprozess steht den Mitarbeitenden im Intranet über die Website „Unterweisungen“ eine umfangreiche Bibliothek an Schulungsunterlagen zur Verfügung. Dies ermöglicht es jedem Einzelnen, sich flexibel und bedarfsorientiert weiterzubilden.

Konzentration auf fünf Kompetenzbereiche:

Die Dr. Sasse AG setzt auf fünf Kompetenzbereiche. Sie definieren Denk- und

Verhaltensweisen, auf denen jede erfolgreiche Dienstleistung beruht. Das bewusste Auseinandersetzen mit diesen Kompetenzbereichen formt und prägt das Verhalten im Arbeitsalltag.

Diese Kompetenzbereiche lauten:

- **Leadership:** Leiter eines Teams, einer Gruppe oder einer größeren Leistungseinheit haben die grundlegende Aufgabe, das gesteckte Ziel gemeinsam mit Mitarbeitern zu erreichen. Das Eingehen auf den Einzelnen, das Fordern und Fördern, aber auch das Stabilisieren und Formen der Leistungseinheit sind die Voraussetzung für das Gelingen.
- **Customer Relationship:** Die innere Beziehung zum Auftraggeber zeigt sich nicht nur im persönlichen Kontakt, sondern genauso in der Darstellung der Leistung bis hin zur kaufmännischen Abwicklung. An dieser Beziehung zu arbeiten, sie zu entwickeln und im Betrieb zu vermitteln, ist die Aufgabe der Leiter auf allen Ebenen.
- **Performance:** Die Sasse-Dienstleistung ist fast ausschließlich im Arbeitsbereich des Auftraggebers zu erbringen. Das korrekte und verbindliche Verhalten ist deswegen ein wichtiger Bestandteil dieser Leistung und auch die Voraussetzung für das unbedingte Vertrauen in unsere Zuverlässigkeit.
- **Strategy:** Jede Aufgabe und jeder Auftrag sind durch ein konkretes Ziel definiert. Die Strategie benennt den Weg zu diesem Ziel und berücksichtigt die möglichen Schwierigkeiten und Risiken. Das am Ziel orientierte Denken und Handeln führt zu qualifizierten Lösungen, erhöht die Effizienz und trägt damit zu nachhaltigem Erfolg bei.
- **Profession:** Die Qualität jeder Dienstleistung wird durch die Arbeitsmethoden bestimmt. Professionelles Arbeiten erfordert Fachwissen und Geschick von der Planung bis zur Ausführung. Die Fach- und Spezialbetriebe der Dr. Sasse AG pflegen deswegen systematisch ihr prozessorientiertes und fachliches Wissen, um hohe Qualitätsstandards zu verwirklichen. Der vertrauten Anwendung digitaler Tools kommt dabei ein besonderer Stellenwert zu.

Ziele

Im Rahmen unseres kontinuierlichen Bestrebens, die Qualifikation und Kompetenz unseres Personals zu verbessern, setzen wir uns folgende Ziele:

- **Fachkompetenz sicherstellen:** Wir zielen darauf ab, dass unser Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über die notwendige Fachkompetenz verfügen, um ihre Aufgaben gemäß den Anforderungen unserer Auftraggeber und den geltenden gesetzlichen Bestimmungen effizient und effektiv auszuführen.
- **Bewusstsein für Managementsysteme schaffen:** Ein weiteres Ziel ist es, sicherzustellen, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter umfassend über unser Qualitäts-, Umweltschutz- und Arbeitsschutzmanagementsystem informiert sind und die Bedeutung der Einhaltung dieser Systeme verstehen.
- **Langfristige Zielorientierung fördern:** Wir streben an, dass unsere

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unserer langfristigen Ziele Beachtung schenken und aktiv zu ihrer Verwirklichung beitragen.

- **Verständnis und Beitrag zu kurzfristigen Zielen:** Es ist unser Ziel, dass unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die kurzfristigen Ziele des Unternehmens verstehen und zu deren Erfüllung beitragen.
- **Kenntnis und Befolgung von Schutzmaßnahmen:** Wir setzen uns zum Ziel, dass unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die arbeitsbezogenen Umwelt- und Arbeitsschutzmaßnahmen kennen und befolgen und ihre Rolle in Bezug auf die Einhaltung der Arbeitsschutzpolitik verstehen.
- **Aufklärung über Konsequenzen bei Nichteinhaltung:** Schließlich zielen wir darauf ab, dass unser Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über die tatsächlichen und möglichen Konsequenzen bei Nichteinhaltung von Vorschriften informiert sind.

Quantitative Zielsetzungen gibt es in diesem Sinne nicht. Wir evaluieren vielmehr laufend den Erfolg unserer Qualifizierungsmaßnahmen, der sich wiederum am Mehrwert für unsere Mitarbeitenden, Entwicklungen in unserer Branche sowie Kundenanforderungen orientiert. Auf Basis dieser Evaluation wird das Schulungsangebot jährlich angepasst und Schulungspläne erstellt.

Maßnahmen

Um diese Ziele zu erreichen, hat die Dr. Sasse Gruppe im Rahmen des Managementkonzept verschiedene Maßnahmen entwickelt. In der folgenden Auflistung sind diese Maßnahmen zusammengefasst:

- **Sasse Akademie:** Unsere zentrale firmeneigene Wissens- und Schulungsplattform, die maßgeschneiderte Schulungsprogramme entwickelt, bündelt und organisiert.
- **Breites Schulungsangebot:** Mitarbeitende haben Zugang zu Präsenzseminaren, Online-Kursen und E-Learnings, um ihre Fähigkeiten kontinuierlich zu erweitern.
- **Wissenssprints:** Kurze, intensive Lerneinheiten zu aktuellen Themen oder spezifischen Herausforderungen, die schnelle und effektive Wissensvermittlung ermöglichen und die direkte Anwendung im Arbeitsalltag fördern.
- **Individuelle Förderpläne:** Durch jährliche Gespräche und die Zusammenarbeit zwischen HR und Geschäftsführung werden individuelle Weiterbildungsbedarfe identifiziert und im Schulungsplan berücksichtigt.
- **Spezial- und Erfahrungswissen:** Wir fördern gezielt das Expertenwissen und nutzen Erfahrungen aus Kundenprojekten, um unsere Prozesse ständig zu verbessern und Wissen im Unternehmen zu teilen.

Ergebnisse

Unser Managementansatz für Qualifikation, Aus- und Weiterbildung kann als erfolgreich betrachtet werden. Unser ganzheitliche Ansatz fördert die individuelle Entwicklung und das Engagement unserer Mitarbeitenden und trägt maßgeblich zur Wettbewerbsfähigkeit und zum nachhaltigen Erfolg unseres

Unternehmens bei.

Risiken

Zusammenfassung von Risiken, die sich aus unseren Geschäftstätigkeiten und den Beziehungen ergeben und Auswirkungen auf die Qualifizierung haben können:

Technologischer Wandel

- Risiko: Schnelle technologische Entwicklungen führen dazu, dass aktuelle Mitarbeiterfähigkeiten veralten.
- Auswirkungen: Eine kontinuierliche Weiterbildung wird notwendig, um die Kompetenzlücke zu schließen.

Regulatorische Änderungen

- Risiko: Neue Vorschriften und Gesetze erfordern spezifisches Wissen.
- Auswirkungen: Das Unternehmen muss in die Schulung der Mitarbeitenden investieren, um Compliance-Risiken zu minimieren und rechtliche Strafen zu vermeiden.

Fachkräftemangel

- Risiko: Ein Defizit an qualifizierten Fachkräften erschwert die effektive Erbringung von Dienstleistungen und die Weiterentwicklung des Unternehmens.
- Auswirkungen: Interne Weiterbildungs- und Entwicklungsprogramme werden essentiell, um bestehende Mitarbeiter aufzubauen und attraktiv für neue Talente zu sein.

Marktbedürfnisse

- Risiko: Die Dynamik der Marktbedürfnisse und Kundenanforderungen verändert sich ständig.
- Auswirkungen: Die Belegschaft muss flexibel bleiben und sich durch fortlaufende Qualifizierung anpassen.

Digitalisierung und Automatisierung

- Risiko: Die Digitalisierung verändert traditionelle Arbeitsplätze und erfordert neue Kompetenzen.
- Auswirkungen: Eine umfassende Umschulung und Weiterbildung der Mitarbeitenden ist erforderlich, um sie für zukunftsfähige Rollen zu qualifizieren und ihre Beschäftigungsfähigkeit zu gewährleisten.

Interkulturelle Kompetenz

- Risiko: Eine diverse Belegschaft und international ausgerichtete Kundenbasis machen interkulturelle Kompetenzen erforderlich.
- Auswirkungen: Schulungen in interkultureller Kommunikation und Managementpraktiken sind notwendig, um ein integratives Arbeitsumfeld

zu fördern.

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.

Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen (alle Arbeitsunfälle, ohne Wegeunfälle, dokumentiert in Verbandbüchern und Unfallanzeigen): 242

Die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen: Schnittwunden, Stichwunden, Prellungen, Verstauchungen, gebrochene Gliedmaßen, Kopfverletzungen, psychische Erkrankung nach Angriff durch Dritte, Stoßverletzungen

Gesamtzahl der dokumentierten Arbeitsunfälle:

- 2023: 126
- 2022: 75
- 2021: 47
- 2020: 82
- 2019: 103
- 2018: 93
- 2017: 58

Unfallursachen: Stolpern, Stromunfälle, Schneiden, Angriffe durch Dritte, Anstoßen, Ausrutschen, Verätzungen, Quetschungen, Wegeunfall

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

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 der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen: 0

Die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen: Schnittverletzungen, Prellungen, Stürze, Stoßverletzungen, Wegeunfälle

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.

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.

In der Dr. Sasse Gruppe legen wir großen Wert auf die Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeiter, sowohl für unsere Angestellten als auch für extern Beschäftigte, deren Arbeitsumfeld wir kontrollieren. Unser Ziel ist es, ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld zu gewährleisten, indem wir folgende Maßnahmen umsetzen: Verfahren zur Mitarbeiterbeteiligung und Konsultation:

- **Entwicklung des Managementsystems:** Wir binden unsere Mitarbeiter aktiv in die Entwicklung unseres Managementsystems für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz ein. Dies geschieht durch regelmäßige Meetings, Arbeitsgruppen und Feedback-Systeme, in denen Mitarbeiter ihre Erfahrungen und Vorschläge einbringen können.
- **Umsetzung:** Die Implementierung neuer Sicherheitsmaßnahmen erfolgt in enger Zusammenarbeit mit den Mitarbeitern. Durch Schulungen und Workshops stellen wir sicher, dass alle Beteiligten die Bedeutung der Maßnahmen verstehen und sich aktiv daran beteiligen können.
- **Leistungsbewertung:** Die Bewertung der Wirksamkeit unseres Managementsystems erfolgt durch regelmäßige interne Audits und Mitarbeiterbefragungen. Diese dienen dazu, Rückmeldungen zu sammeln und kontinuierliche Verbesserungen voranzutreiben.

Zugriff und Kommunikation relevanter Informationen:

- **Zugriff auf Informationen:** Alle Mitarbeiter haben Zugang zu umfassenden Informationen über Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, sowohl über unser Intranet als auch über Aushänge

am Arbeitsplatz.

- **Kommunikation:** Wir kommunizieren regelmäßig über Neuerungen, Richtlinien und Verfahren im Bereich der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes. Dies erfolgt über E-Mail-Newsletter, Informationsveranstaltungen und Sicherheitsunterweisungen.

b.

Arbeitsschutzausschuss (ASA) in der Dr. Sasse Gruppe

Übereinstimmung mit §11 des Arbeitssicherheitsgesetzes bildet die Dr. Sasse Gruppe in allen Betrieben mit mehr als 20 Beschäftigten einen Arbeitsschutzausschuss (ASA). Der ASA spielt eine zentrale Rolle bei der Förderung der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes im Unternehmen und zielt darauf ab, die verschiedenen Interessengruppen zu vereinen, um Arbeitsschutzthemen effektiv zu diskutieren, zu koordinieren und zu verbessern.

Zuständigkeiten und Treffen:

- Der ASA unterbreitet Vorschläge zur Verbesserung der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes. Die endgültige Entscheidung über die Umsetzung dieser Maßnahmen liegt beim Arbeitgeber oder den dafür beauftragten Personen.
- Die Häufigkeit der ASA-Treffen ist regelmäßig und wird an die spezifischen Bedürfnisse der Betriebe angepasst, um eine kontinuierliche Verbesserung und Anpassung der Arbeitsschutzmaßnahmen zu gewährleisten.

Entscheidungsgewalt:

- Während der ASA Vorschläge und Empfehlungen ausspricht, obliegt die Entscheidungsgewalt über die Implementierung der Maßnahmen dem Arbeitgeber bzw. den beauftragten Personen im Unternehmen.

Mitarbeitervertretung:

- Alle Mitarbeiter, einschließlich derer, die keine Angestellten sind, aber deren Arbeit und Arbeitsplatz von der Organisation kontrolliert werden, sind im ASA vertreten. Dies gewährleistet, dass die Perspektiven und Bedenken aller Mitarbeiter berücksichtigt werden.
- Betriebsärztliche Untersuchungen und arbeitsmedizinische Betreuung werden angeboten und koordiniert, wobei die Ergebnisse und Maßnahmen aus Gefährdungsbeurteilungen und Begehungen transparent mit den beteiligten Personen besprochen und umgesetzt werden.

Sicherheitsmaßnahmen:

- Der Umgang mit Gefahrstoffen ist eindeutig geregelt. Zu jedem Gefahrstoff werden Sicherheitsdatenblätter und Betriebsanweisungen am Arbeitsort bereitgestellt, und 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.

Stundenzahl der Aus- und Weiterbildungen 2023		
Stundenzahl, die die Angestellten einer Organisation während des Berichtszeitraums für die Aus- und Weiterbildung aufgebracht haben Gesamt	Anzahl	14.310,50
nach Geschlecht (weiblich)	Anzahl	5.141,00
nach Geschlecht (männlich)	Anzahl	9.169,50
nach Angestelltenkategorie (Ebene 1)	Anzahl	339,80
nach Angestelltenkategorie (Ebene 2)	Anzahl	2.658,90
nach Angestelltenkategorie (Ebene 3)	Anzahl	7.179,10
nach Angestelltenkategorie (Ebene 4)	Anzahl	1.984,10
nach Angestelltenkategorie (Ebene 4)	Anzahl	2.148,60

Ausbildung und Schulung 2023		
Ausbildungsplätze besetzt	Anzahl	10
Ausbildungsberufe	Anzahl	4
duale Studenten und Studentinnen	Anzahl	1
Anteil der Mitarbeitenden mit Tarifvertrag	Prozent	78
Anzahl an durchgeführten Weiterbildungsmaßnahmen	Anzahl	249
Geschulte Mitarbeiter	Anzahl	915

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 **129** Nationen, mit unterschiedlichem Bildungsgrad, sozialem Hintergrund oder mit körperlichen Beeinträchtigungen arbeiten in 2023 für unser Unternehmen.

Prozentsatz der Angestellten den folgenden Diversitätskategorien:

i. Geschlecht:

2023:
Männlich: 45%
Weiblich: 55%

2022:
Männlich: 47%
Weiblich: 53%

2021:
Männlich: 44%
Weiblich: 56%

ii. Altersgruppe:

2023:
unter 30 Jahre alt: 14%
30-50 Jahre alt: 46%
über 50 Jahre alt: 40%

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. Mitarbeitende mit Behinderung:

2023: 116 Mitarbeitende
2022: 103 Mitarbeitende
2021: 65 Mitarbeitende

40% der Führungspositionen sind 2023 weiblich besetzt (2021: 40%; 2022: 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 2023 sind uns keine Diskriminierungsvorfälle bekannt geworden.

Branchenspezifische Ergänzungen

Krankheitsquote

	Einheit	2023	2022	2021
Krankheitsquote	Prozent	3,2	3,9	4,0

Diese Angabe bezieht sich nur auf Deutschland und Österreich. UK ist darin nicht enthalten, da es dort anderweitige Erfassungsvorgaben und -methoden gibt, die den Wert deutlich nach unten ziehen würden.

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.

Bedeutung

Wir setzen uns dafür ein, dass Menschenrechte in unserer Wertschöpfungskette geachtet und gewahrt werden. Wir achten die allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen und stehen ganz klar zu unserer menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht. Die Umsetzung der Sorgfaltspflichten ist ein Fokusthema für unser Unternehmen und wird aktuell verstärkt angegangen. Wir bekennen uns zu den Kernarbeitsnormen der International Labor Organization (ILO) und dazu, Menschenrechte zu achten, Zwangs- und Kinderarbeit sowie jegliche Form der Ausbeutung zu verhindern.

Managementkonzept

Wir haben ein Managementsystem zur Umsetzung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten eingeführt. Bestehende Prozesse wurden integriert oder genutzt und dort wo notwendig neue Prozesse und Verfahren entwickelt. Unsere interne Grundlage zur Achtung und Einhaltung der Menschenrechte ist unser **Code of Conduct**, der durch themenbezogene Richtlinien und Anweisungen konkretisiert wird. Er ist vom Vorstand verabschiedet für alle

Tochtergesellschaften, Standorte sowie für alle Führungskräfte und Mitarbeitende der Dr. Sasse Gruppe bindet. Gleiches gilt für die **Grundsatzserklärung Menschenrechte** sowie den **Business Partner Code of Conduct**. Diese beiden Richtlinien ergänzen den Code of Conduct, präzisieren die Sasse-Erwartungen an die Einhaltung der Menschenrechte und Umsetzung der unternehmerischen Sorgfaltspflichten und richten sich insbesondere an die Geschäftspartner der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette. Im **Managementhandbuch "Sorgfaltspflichten in der Lieferkette"** sind die wichtigsten Grundlagen, Bausteine und Prozesse zur Umsetzung der unternehmerischen Sorgfaltspflichten in der Lieferkette sowie zur Umsetzung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes zusammengefasst. Es ist eine zentrale Arbeitsgrundlage zur Achtung der Menschenrechte. Alle genannten Richtlinien und Prozesse gelten für sämtliche Standorte und Gesellschaften der Dr. Sasse AG und sind für die gesamte Dr. Sasse Gruppe gültig. Sie sind öffentlich einsehbar und zum Download verfügbar unter: <https://www.sasse.de/corporate-social-responsibility-csr/>.

Die unternehmenseigenen Grundsätze und Richtlinien in Bezug zu den Menschenrechten stützen sich inhaltlich auf anerkannte wichtige externe Standards. Dies sind unter anderem:

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

Die oberste Verantwortung für die Erfüllung und Überwachung der menschen- und umweltrechtsbezogenen Sorgfaltspflichten:

- Inhalte: Dr. Laura Sasse (Vorständin CSR)
- Prozess: Katja Böhmer (Vorständin Risk & Compliance)

Verdachtsfälle, Regelverstöße oder Zuwiderhandlungen gegen die Standards und Anforderungen können jederzeit unter anderem per Mail compliance@sasse.de über unsere Beschwerdeverfahren gemeldet werden. Jede Meldung wird gesehen und überprüft. Jeder relevanten Meldung wird nachgegangen und gegebenenfalls werden entsprechende Maßnahmen umgesetzt. Eine genauere Beschreibung finden Sie weiter unten, unter "3. Maßnahmen zur Wirksamkeitskontrolle / Element: Beschwerdemechanismus".

Die interne Dokumentation erfolgt beispielsweise im Rahmen der internen Audits, über die stetige Weiterentwicklung des Managementhandbuchs, über den Risikobericht an den Vorstand sowie als integraler Bestandteil der Management Reviews.

Ziele

Unser grundsätzliches Ziel ist es, sowohl im eigenen Geschäftsbereich als auch

in unserer Lieferkette keine Verstöße gegen die Menschenrechte zu haben beziehungsweise an keinen Verstößen direkt oder indirekt beteiligt zu sein. Im Geschäftsjahr 2024 werden unsere Lieferanten und Nachunternehmern turnusmäßig nach Plan bewertet. Wir werden die menschenrechtliche Risikoanalyse im eigenen Geschäftsberich sowie in der Lieferkette durchführen.

Es werden Wissenssprints mit den eigenen Mitarbeitenden durchgeführt, bei denen das Thema "Arbeitsbedingungen" im Fokus steht.

Bezüglich der Ergreifung von Abhilfemaßnahmen gilt, dass es nicht unser Ziel ist, Geschäftsbeziehung bei Problemstellungen sofort zu beenden. Vielmehr bevorzugen wir eine gemeinsame Weiterentwicklung und Beseitigung der erkannten Verletzung durch einen Korrekturmaßnahmenplan mit konkretem Zeitbezug. Je nach Schwere und Häufigkeit der Verletzung behalten wir uns weitere Reaktionsmöglichkeiten vor: Forderung nach sofortiger Beseitigung der Verletzung, Einleiten rechtlicher Konsequenzen, Aussetzen oder Beendigung der Geschäftsbeziehung.

Maßnahmen

- Präventive Risikoanalyse
- Lieferantenbewertungen
- vor-Ort-Besuche und Lieferantenaudits
- regelmäßiger Kontakt und Gespräche mit Geschäftspartnern
- Interne und externe Audits
- Standortbesuche
- Beschwerdemanagement und Hinweisgebersystem
- Zertifizierungen
- Schulungen und Weiterbildungen
- Kampagnen und Initiativen
- Feedbackgespräche und Befragungen
- Engagement in Initiativen und Netzwerken
- Korrekturmaßnahmenplänen
- Temporäres Aussetzen der Geschäftsbeziehung

Ergebnisse

Im Jahr 2023 wurde im Zuge der Umsetzung des LkSG eine umfassende menschenrechtsbezogene Risikoanalyse über die gesamte Dr. Sasse Gruppe hinweg durchgeführt. In die Risikoanalyse wurde alle Gesellschaften, Standorte und Tätigkeitsbereiche der Dr. Sasse Gruppe einbezogen (eingener Geschäftsbereich). Außerdem wurden alle Lieferanten gemäß dem LkSG analysiert. Dadurch konnten wichtige grundlegende Informationen über menschenrechtsbezogene Risiken in unserer Lieferkette gesammelt werden. Die Ergebnisse der Risikoanalyse 2023 wurden im Risikobericht Menschenrechte zusammengetragen und an den Vorstand berichtet.

Neben der Risikoanalyse wurden die Lieferanten und Nachunternehmern weiterhin nach Plan über das etablierte Lieferantenbewertungssystem bewertet.

Die Grundsatzerklärung Menschenrechte sowie der Business Partner Code of Conduct wurden 2023 in Workshops integriert ("CSR-Workshops") sowie intern und extern kommuniziert. Die Datenerfassung bezüglich Arbeitsschutz wurde wie geplant ausgeweitet.

Für das Geschäftsjahr 2023 sind keine Verdachtsfälle auf Verstöße oder Verstöße gegen die Menschenrechte zu verzeichnen.

Es wurden vereinzelte Risikoländer, risikoreiche Waren- oder Dienstleistungsgruppen sowie risikoreiche Unternehmen in der Lieferkette identifiziert. Diese wurden mit individuellen Präventionsmaßnahmen nochmal explizit angesprochen. Teilweise sind die Maßnahmen noch im Gange.

Risiken

Im Rahmen des Risikomanagements, das zentral für die gesamte Unternehmensgruppe koordiniert und auf Ebene der Tochtergesellschaften und Standorte jeweils spezifisch heruntergebrochen und umgesetzt wird, erfolgt jährlich eine menschenrechtsbezogene Risikoanalyse. Im Zuge der Implementierung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) im Geschäftsjahr 2023 wurde diese menschenrechtsbezogene Risikoanalyse nochmal deutlich ausgeweitet und intensiviert. Es wurde ein LkSG-orientierter Prozess für die Risikoanalyse entwickelt. Weitere Informationen sind unten im Bereich "2. Verfahren zur Ermittlung tatsächlicher und potenziell nachteiliger Auswirkungen auf die Menschenrechte" zu finden.

Tools und Plattformen die wir für die Risikoanalyse verwenden sind zum Beispiel:

- Global Rights Index
- Fairtrade Risk Map
- fragilestatesindex
- Human rights index
- Human Rigths Map
- First for Sustainability
- unepfi.org/humanrightstoolkit
- CSR-Risiko-Check

Zusammenfassung identifizierter Risiken, die sich aus der Geschäftstätigkeiten und den Beziehungen ergeben und negative Auswirkungen auf Menschenrechte haben können:

Auszug aus dem Risikobericht 2023

Niedrige Löhne
mangelnde Arbeitsrechte
Ausbeutung und genrelle Arbeitsbedingungen im Reinigungssektor
Einsatz von Chemikalien, Chemikaliensicherheit, Risiken durch den Umgang mit gefährlichen Chemikalien, Risiken durch den Umgang mit gefährlichen Chemikalien, Einsatz besorgniserregender Stoffe
Oft strenge und sogar schlechte Arbeitsbedingungen
Gefährliche Abfälle
Wasserverschmutzung
Zwangsarbeit, Finanzierung von Zwangsarbeit (Unterstützung von Praktiken, die Menschenrechte verletzen)
Exzessive Rekrutierungsgebühren
Lange Arbeitszeiten, Überstunden, fehlende Ruhetage
Diskriminierung am Arbeitsplatz, rassistische Diskriminierung
Einsatz besorgniserregender Stoffe
Hoher Verbrauch an natürlichen Ressourcen
Gefahr von Verletzungen
Gesundheitliche Schäden aufgrund körperlich anstrengender Arbeiten
Gefährdung von Datenschutz, Risiken von Datenmissbrauch und -verlust, was die Privatsphäre beeinträchtigt
überzogene, ungerechtfertigte Personenkontrolle durch Behörden (Personen mit migrationshintergrund häufigeres Ziel von Kontrollen, was Diskriminierung und soziale Ausgrenzung fördern kann)
Lohngefälle zwischen Geschlechtern, Unfaire Bezahlung
Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz (unerwünschte Verhaltensweisen gegenüber Frauen, was zu einem unsicheren Arbeitsumfeld führen kann)

Erklärung im Sinne des NAP Wirtschaft und Menschenrechte

1. Grundsaterklärung zur Achtung der Menschenrechte

a.) Berichten Sie, ob Ihr Unternehmen über eine eigene Unternehmensrichtlinie zur Achtung der Menschenrechte verfügt und ob diese Richtlinie die ILO-Kernarbeitsnormen umfasst.

b.) Hat die Unternehmensleitung die Grundsaterklärung verabschiedet?

c.) Beschreiben Sie die interne und externe Kommunikation Ihres Unternehmens zur Grundsaterklärung.

d.) Auf welcher Ebene ist die Verantwortung für menschenrechtliche Belange verankert? (CSR-RUG Checkliste 1b)

e.) Welche Reichweite hat die Richtlinie (welche Standorte, auch Tochterunternehmen etc.)

Richtlinien zur Achtung der Menschenrechte in der Dr. Sasse Gruppe

- Grundsatzerklärung Menschenrechte
- Code of Conduct
- Business Partner Code of Conduct

Alle genannten Richtlinien sind **vom Vorstand der Dr. Sasse Gruppe verabschiedet**. Alle Richtlinien, sind ausnahmslos **für alle Tochterunternehmen, Standorte, Bereiche und alle Mitarbeitenden der Unternehmensgruppe bindend**. Auch die Inhalte des Business Partner Code of Conduct gelten für das eigene Unternehmen, er richtet sich jedoch explizit an die Geschäftspartner der Dr. Sasse Gruppe.

Die ILO-Kernarbeitsnormen sind im Business Partner Code of Conduct, der auch für das eigene Unternehmen gilt, verankert. Unsere Grundsatzerklärung Menschenrechte ist als zusammenfassendes Dokument zu verstehen, das u.a. auf den Business Partner Code of Conduct verweist. Dieser konkretisiert die Grundsatzerklärung Menschenrechte und stellt eines unserer wichtigsten Instrumente im Rahmen unseres nachhaltigen Lieferkettmanagements dar. Dieser definiert Erwartungen und Anforderungen an unsere Wertschöpfungskette und legt die auch für unsere Menschenrechtsstrategie relevanten grundlegenden Standards, den Gültigkeitsbereich und Kontroll- und Verantwortungsmechanismen fest.

Kommunikation zur Grundsatzerklärung

Die Grundsatzerklärung Menschenrechte, wie auch die weiteren oben aufgelisteten menschenrechtsbezogenen Richtlinien, werden nach Innen und nach Außen über verschiedene Kanäle und Formate kommuniziert, so beispielsweise auf der Homepage, im Rahmen von Schulungen und Workshops, als Anhang der Lieferantenverträge.

Verantwortlichkeiten für menschenrechtliche Belange

Im Geschäftsjahr 2023 wurde das Managementsystem für Achtung der Menschenrechte weiter professionalisiert, und damit auch die Verantwortlichkeiten und Zuständigkeit eindeutig festgelegt. Die Verantwortlichkeiten und Zuständigkeiten sind unter anderem auf der Homepage der Dr. Sasse Gruppe einsehbar. https://www.sasse.de/wp-content/uploads/Verantwortlichkeiten-LKSG_Sasse.pdf

Die oberste Verantwortung für die Erfüllung und Überwachung der menschen- und umweltrechtsbezogenen Sorgfaltspflichten:

- Inhalte: Dr. Laura Sasse (Vorständin CSR)
- Prozess: Katja Böhmer (Vorständin Risk & Compliance)

2. Verfahren zur Ermittlung tatsächlicher und potenziell nachteiliger Auswirkungen auf die Menschenrechte

a.) Berichten Sie, ob und wie Ihr Unternehmen menschenrechtliche Risiken analysiert (durch Ihre Geschäftstätigkeit, durch Geschäftsbeziehungen, durch Produkte und Dienstleistungen, an Standorten, durch politische Rahmenbedingungen) (Kriterium 17, Checkliste Aspekt 4)

b.) Werden besonders schutzbedürftige Personengruppen in die Risikobetrachtung mit einbezogen?

c.) Wie hoch werden die menschenrechtlichen Risiken und die eigenen Einflussmöglichkeiten diesen zu begegnen eingeschätzt?

d.) Wie werden menschenrechtliche Risiken in das Risikomanagement Ihres Unternehmens integriert?

Verfahren zur Ermittlung tatsächlicher und potenziell nachteiliger Auswirkungen auf die Menschenrechte

Die Dr. Sasse Gruppe analysiert auf Basis der Grundsatzerklärung Menschenrechte, des Code of Conducts und des Business Partner Code Conducts regelmäßig menschenrechtliche Risiken. Der genaue Ablauf ist im Managementhandbuch "Sorgfaltspflichten in der Lieferkette" festgehalten, abrufbar unter https://www.sasse.de/wp-content/uploads/MM-Handbuch_LKSG_2023.pdf.

Die menschenrechtliche Risikoanalyse ist in das allgemeine Risikomanagement und in das Lieferantenbewertungssystem integriert. Der Prozess wird vom Vorstandsressort Risk & Compliance geleitet.

In Bezug auf die Menschenrechte werden alle im Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz aufgeführten Risikobereiche im eigenen operativen Geschäftsbereich sowie in den Lieferantenbeziehungen analysiert.

Die zentralen Schritte zusammengefasst:

1. Schaffung von Transparenz über die eigene Geschäftstätigkeit und Lieferkette
2. Abstrakte Risikobetrachtung (Länder, Branchen, Waren-/Dienstleistungsgruppen)
3. Konkrete Risikobetrachtung (spezifische Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen, Lieferanten)
4. Bewertung und Ableitung von Maßnahmen

Aufgrund des Geschäftsmodells der Dr. Sasse Gruppe und der damit einhergehenden Bedeutung der Gebäudereinigung, liegt ein besonderer Fokus auf der Gruppe des Reinigungspersonals, welches zu großen Teilen aus Frauen

besteht. Hier haben wir eine besondere Verantwortung und analysieren die Rahmen- und Arbeitsbedingungen sehr genau. In diesem Zusammenhang analysieren wir auch die Risiken bezüglich besonders schutzbedürftiger Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des eigenen Unternehmens sowie bei Partnerunternehmen. Konkret geht es beispielsweise um Rückzugsorte für Schwangere oder, dass diese auf keinem Fall mit Gefahrstoffen in Berührung kommen sowie Arbeits- und Pausenzeiten unbedingt eingehalten werden.

Unsere Einflussmöglichkeiten variieren. Wir sind einerseits an die Vorgaben der Kunden gebunden. Auch aus Hygienegründen sind unsere Möglichkeiten zum Beispiel bei der Auswahl an Reinigungsmittel eingeschränkt. Auf der anderen Seite haben wir bei der Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen durchaus einen Hebel, um die Rahmenbedingungen für die eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die von beauftragten Dienstleistern attraktiver zu gestalten. Auch kommunizieren wir unsere menschenrechtlichen Standards und Erwartungen an die Geschäftspartner schon bevor wir eine Geschäftsbeziehung eingehen. Diese Standards und Erwartungen sind Grundlage einer Zusammenarbeit. Wir bewerten bestehende Lieferanten zudem turnunsmäßig nach einem festgelegten Plan.

3. Maßnahmen zur Wirksamkeitskontrolle / Element: Beschwerdemechanismus

a.) Gibt es Schulungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu Menschenrechten?

b.) Berichten Sie, ob und wie die Einhaltung von Menschenrechten geprüft wird.

c.) Beschreiben Sie interne Beschwerdemechanismen und klare Zuständigkeiten im Unternehmen oder erläutern Sie, wie der Zugang zu externen Beschwerdeverfahren sichergestellt wird.

d.) Gelten Whistle-Blowing-Mechanismen auch für Zulieferer?

Schulungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu Menschenrechten

Die Dr. Sasse Gruppe bietet seinen Mitarbeitenden an allen Standorten und für alle Tochtergesellschaft ein E-Learning-Programm, in dem auch Menschenrechtsbelange vermittelt werden und über das Managementkonzept der Dr. Sasse Gruppe, mit den entsprechenden Mechanismen (Beschwerdemechanismen, Risikoanalyse, Abhilfe, etc.), informiert wird. Auch in den regelmäßigen Compliance-Schulungen sind die menschenrechtsbezogenen Richtlinien integriert.

Relevante Angebote an E-Learnings:

- CSR – Grundlagen und Anwendungsbereiche
- Sinnstiftende Arbeit: Ihre Arbeit ist wertvoll
- Code of Conduct
- Business Partner Code of Conduct und Menschenrechtsstrategie
- Mentale Gesundheit am Arbeitsplatz
- Arbeitsschutzunterweisung (bei Einstieg und jährliche Auffrischung)
- Praktische Einführung in das IMS

Prüfung der Einhaltung von Menschenrechte

Die Dr. Sasse Gruppe hat für alle Standorte und Tochtergesellschaften entsprechende Prüfmechanismen implementiert. Diese setzen sich folgendermaßen zusammen:

- Intern: durch entsprechende Zielsetzungen und Überprüfung der Zielerreichung im Rahmen von Management Reviews sowie durch interne und durch externe Audits im Rahmen von Managementsystemüberprüfungen; regelmäßige Feedbackgespräche mit Mitarbeitenden und Auswertung von Mitarbeiterbefragungen; regelmäßige Standortbesuche; Auswertung des Beschwerde- und Hinweissegersystems; Auswertung von Reklamationen und Kundenfeedbacks
- Extern: durch Risikoanalysen und Selbstauskunftsfragebögen und Fragebogen zur Selbsteinschätzung; Lieferantenbewertungssystem; regelmäßiger Kontakt mit den Lieferanten und Dienstleistern; vor-Ort-Besuche und Audits; Recherche und Informationsbeschaffung zu den Lieferanten und Dienstleistern; Auswertung des Beschwerde- und Hinweissegersystems; Auswertung von Reklamationen und des Kundenfeedbacks

Zu den oben genannten Überprüfungsmechanismen veranlasst der Vorstand außerdem die Prüfung der Wirksamkeit des Managementsystems durch den dafür verantwortlichen Vorstandsbereich "Operations/Engineering" mit Hilfe von Stichproben-Tests. Diese Wirksamkeitsprüfung des findet jährlich statt, u.a. mit Hilfe eines Dummy-Hinweises und externer Unterstützung in Form eines Stresstests statt.

Die Verfahrensanweisung "IMS-V01 Lieferantenauswahl und -bewertung" regelt, wie Lieferanten ausgewählt und bewertet werden und soll sicherstellen, dass Geschäftsbeziehungen nur mit Lieferanten eingegangen werden, die den Standards der Dr. Sasse Gruppe entsprechen.

Beschwerdemechanismen und Whistle-Blowing-Mechanismen

Das Beschwerde- und Hinweissegersystem ist ein wesentlicher Bestandteil der effektiven und präventiven Compliance-Organisation der Dr. Sasse Gruppe. Ziel ist es, über dieses Beschwerde- und Hinweissegersystem frühzeitig Hinweise auf einen Verstoß (menschrechtsbezogen oder rechtlichlich) zu erhalten. Es ist eine zentraler Ansprechperson und Ombudsstelle für alle Standorte und Tochtergesellschaft installiert, die in ihrer Funktion unabhängig agiert.

Adressaten des Beschwerde- und Hinweisgebersystems sind alle Mitarbeitenden der Sasse Dr. Sasse Gruppe sowie Lieferanten, Dienstleistern und alle Geschäftspartner. Es gilt also auch für externe Stakeholder der gesamten Dr. Sasse Gruppe. Hinweisgeber können mit der Ombudsstelle je nach Wahl über E-Mail, telefonisch oder persönlich in Kontakt treten.

Mit der Verfahrensweisung "**IMS-CSR-01 Hinweisgebersystem**" ist der Prozess intern klar geregelt. Auch zentrale Aspekte wie Vertraulichkeit, Unabhängigkeit, Datenschutz, Anonymität sind darin eindeutig geregelt. Die "**Verfahrensordnung für das Beschwerdeverfahren**" ist zudem auf der Homepage einsehbar. In der Verfahrensordnung sind die wichtigsten Informationen zum Beschwerde- und Hinweisgebersystem der Dr. Sasse Gruppe dargestellt. Einen Gesamtüberblick liefert das Handbuch "Sorgfaltspflichten in der Lieferkette", das wir ebenfalls auf unserer Homepage veröffentlicht haben.

Beschwerden oder Hinweise werden von ausgewählten und geschulten Mitarbeitenden der Dr. Sasse Gruppe bearbeitet - organisiert in der internen Ombudsstelle unter Federführung einer zentraler Ansprechperson. Mehr Informationen über die Zuständigkeit und Verantwortlichkeiten liefert das Dokument „**Verantwortlichkeiten und Zuständigkeit Sorgfaltspflichten**“, das auch auf der Homepage veröffentlicht ist. Alle Mitarbeitenden, die für die Bearbeitung der Hinweise per interner Ernennung zuständig sind, agieren unter folgenden Prämissen:

- unparteiisch
- unabhängig
- an Weisungen nicht gebunden
- zur Verschwiegenheit verpflichtet
- entsprechend geschult
- mit ausreichend zeitlichen Ressourcen ausgestattet

4. Menschenrechtliche Sorgfaltspflicht in der Wertschöpfungskette

- a.) Gibt es einen Verhaltenskodex für zuliefernde Unternehmen, der die vier ILO-Kernarbeitsnormen umfasst?
- b.) Berichten Sie, ob und wie eine Prüfung von menschenrechtlichen Risiken vor dem Eingehen einer Geschäftspartnerschaft durchgeführt wird.
- c.) Werden zuliefernde Unternehmen zu Menschenrechten geschult?
- d.) Mit welchen Prozessen stellt Ihr Unternehmen die Einhaltung von Menschenrechten bei zuliefernden Unternehmen sicher?
- e.) Ergreifen Sie (gemeinsam mit zuliefernden Unternehmen) Maßnahmen im Konfliktfall oder kooperieren Sie mit weiteren Akteuren? Wenn ja: welchen?
- f.) Welche Konzepte gibt es zur Wiedergutmachung? Berichten Sie über Fälle im Berichtszeitraum.

Verhaltenskodex für zuliefernde Unternehmen

Es gibt einen Business Partner Code of Conduct, der sich auf die ILO Kernarbeitsnormen stützt.

Prüfung von menschenrechtlichen Risiken vor dem Eingehen einer Geschäftspartnerschaft

Über das Lieferantenbewertungssystem sowie im Zuge der jährlichen und anlassbezogenen Risikoanalyse (ein Anlass ist zum Beispiel eine neue Geschäftsbeziehung) werden Geschäftspartner auch im Hinblick auf menschenrechtlichen Risiken überprüft.

Werden zuliefernde Unternehmen zu Menschenrechten geschult

Eine explizite Lieferantenschulung existiert aktuell noch nicht. Allerdings ist der Business Partner Code of Conduct ausführlich beschrieben und beinhaltet relevante Links zu weiterführenden Informationsquellen.

Einhaltung von Menschenrechten bei zuliefernden Unternehmen

Die Einhaltung von Menschenrechten bei zuliefernden Unternehmen stellt die Dr. Sasse Gruppe sicher durch folgende Maßnahmen:

- Risikoanalysen, jährlich und anlassbezogen
- CSR-Fragebogen/ Selbstauskunft
- Lieferantenbewertungssystem
- direkter regelmäßiger Kontakt, vor-Ort-Besuche, Audits
- Hinweisgeber- und Beschwerdesystem
- Aufnahme von Compliance- und Nachhaltigkeitsanforderungen in die

Allgemeinen Geschäfts- und Einkaufsbedingungen

Maßnahmen im Konfliktfall

Im Berichtszeitraum gab es keine Konfliktsituationen mit Lieferanten. Konkrete Maßnahmen wurden daher nicht ergriffen.

Grundsätzlich gilt:

Es ist nicht unser Ziel, Geschäftsbeziehung bei Problemstellungen sofort zu beenden. Vielmehr bevorzugen wir eine gemeinsame Weiterentwicklung und Beseitigung der erkannten Verletzung durch einen Korrekturmaßnahmenplan mit konkretem Zeitbezug. Je nach Schwere und Häufigkeit der Verletzung behalten wir uns weitere Reaktionsmöglichkeiten vor: Forderung nach sofortiger Beseitigung der Verletzung, Einleiten rechtlicher Konsequenzen, Aussetzen oder Beendigung der Geschäftsbeziehung

Maßnahmen können sein:

- Korrekturmaßnahmenplan: gemeinsame Erarbeitung eines Plans mit Zeitrahmen zur Beendigung oder Minimierung der Verletzung
- Beitritt zu Brancheninitiativen
- Temporäres Aussetzen der Geschäftsbeziehung

Konzepte gibt es zur Wiedergutmachung

Im Geschäftsjahr sind keine Menschenrechtsverstöße bekannt geworden und es gab generell keine relevanten Vorfälle.

Grundsätzlich:

Es werden Maßnahmen bei Auftreten eines konkreten Falls definiert, um eine Lösung für die Beschwerde zu finden, ggfs. für einen Ausgleich oder Wiedergutmachung bzw. Abhilfe zu sorgen, und um zukünftige Vorfälle zu verhindern. Die konkreten fallspezifischen Maßnahmen werden umgesetzt. Bei Bedarf wird die meldende Person über die Maßnahmen informiert. Die Entscheidung über die Maßnahmen fällt im Ad hoc Team.

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 großen Investitionen (z.B. neue Standorte oder der Erwerb von Firmenanteilen) sowie 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 und des Sorgfaltspflichten-Managements überprüft.

Unsere Investitionsentscheidungen basieren auf der Prämisse, ausschließlich in Unternehmen zu investieren, die eine Philosophie verfolgen, die mit unserer Vision, Mission und unseren Werten übereinstimmt. Dabei legen wir besonderen Wert darauf, dass diese Unternehmen nicht nur langfristige Wachstumspotenziale bieten, sondern auch soziale und ökologische Aspekte in ihre Geschäftsprozesse integrieren.

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 regelmäßig 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. Im Zuge der
mensenrechtsbezogenen Risikoanalyse gemäß LkSG wurde zudem eine
zusätzliche Bewertung der Lieferkette durchgeführt.

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 und über die Risikoanalyse
Menschenrechte 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:

Auszug aus dem Risikobericht 2023

Niedrige Löhne
mangelnde Arbeitsrechte
Ausbeutung und genrelle Arbeitsbedingungen im Reinigungssektor
Einsatz von Chemikalien, Chemikaliensicherheit, Risiken durch den Umgang mit gefährlichen Chemikalien, Risiken durch den Umgang mit gefährlichen Chemikalien, Einsatz besorgniserregender Stoffe
Oft strenge und sogar schlechte Arbeitsbedingungen
Gefährliche Abfälle
Wasserverschmutzung
Zwangsarbeit, Finanzierung von Zwangsarbeit (Unterstützung von Praktiken, die Menschenrechte verletzen)
Exzessive Rekrutierungsgebühren
Lange Arbeitszeiten, Überstunden, fehlende Ruhetage
Diskriminierung am Arbeitsplatz, rassistische Diskriminierung
Einsatz besorgniserregender Stoffe
Hoher Verbrauch an natürlichen Ressourcen
Gefahr von Verletzungen
Gesundheitliche Schäden aufgrund körperlich anstrengender Arbeiten
Gefährdung von Datenschutz, Risiken von Datenmissbrauch und -verlust, was die Privatsphäre beeinträchtigt
überzogene, ungerechtfertigte Personenkontrolle durch Behörden (Personen mit migrationshintergrund häufigeres Ziel von Kontrollen, was Diskriminierung und soziale Ausgrenzung fördern kann)
Lohngefälle zwischen Geschlechtern, Unfaire Bezahlung
Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz (unerwünschte Verhaltensweisen gegenüber Frauen, was zu einem unsicheren Arbeitsumfeld führen kann)

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 2023 nicht ermittelt worden.

d. 0

e. 0

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

Wir verstehen, dass unser Handeln Auswirkungen auf die Gesellschaft hat und dass wir als Unternehmen eine Plattform bieten können, die über den reinen Geschäftszweck hinausgeht und der Gesellschaft zugutekommt. Indem wir uns auf die Gesundheit und die chancengerechte Entwicklung unserer Mitarbeitenden konzentrieren, bekennen wir uns zu einer Unternehmensführung, die die Menschen in den Mittelpunkt stellt. Wir setzen uns für sichere und gute Arbeitsbedingungen in unserer Branche ein und unterstützen damit ein Arbeitsumfeld, das nicht nur produktiv, sondern auch förderlich für das Wohlergehen und die persönliche Entwicklung ist. Unser Engagement für das Gemeinwesen spiegelt sich auch in unserem Missionsstatement wider, welches unsere Verpflichtung zur Förderung einer inklusiven Gesellschaft und zur Verbesserung der Lebensqualität aller Stakeholder hervorhebt:

“Unser gesellschaftliches Engagement konzentriert sich auf die Gesundheit und auf eine chancengerechte Entwicklung unserer Mitarbeitenden. Wir setzen uns für sichere und gute Arbeitsbedingungen in unserer Branche ein und tragen positiv zur Lebensqualität der Menschen bei, die für uns arbeiten und mit denen wir arbeiten dürfen.”

Konzept

Das Management sozialer Belange ist für die Dr. Sasse Gruppe eine strategische Aufgabe, die fest in die Vorstandsagenda integriert ist. Der Vorstand sieht die Förderung der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit und das gesellschaftliche Engagement als wesentliche Elemente der Unternehmensführung. Diese Aufgaben werden durch verschiedene Managementsysteme unterstützt, die die verschiedenen Sozialbelange über alle Standorte, Gesellschaften und Geschäftsbereiche hinweg in die Prozesse verankern.

Durch den Einsatz bewährter Managementsysteme stellen wir regelmäßige Zertifizierungen sicher und erreichen wir, dass unsere Prozesse höchsten Standards entsprechen. Unsere Managementsysteme sind dabei nicht nur ein Rahmenwerk für die Erfüllung interner und externer Anforderungen, sondern auch ein Motor für die Verbesserung der Kundenzufriedenheit und Mitarbeiterbindung, die Steigerung unserer wirtschaftlichen Leistung sowie die Stärkung unserer gesellschaftlichen Rolle.

Die operationalisierten Zielsetzungs- und Kontrollprozesse innerhalb dieser Managementsysteme gewährleisten, dass wir auch unsere sozialen Ziele nicht aus den Augen verlieren und kontinuierlich an deren Umsetzung arbeiten.

Während der Vorstand die strategischen Weichen stellt und sicherstellt, dass die Sozialbelange in der gesamten Organisation verankert sind, liegt die Verantwortung für die konkrete Umsetzung bei den Geschäftsführungen der einzelnen Betriebe.

Ziele

Wir verstehen, dass unsere Verantwortung weit über die Erbringung von Dienstleistungen hinausgeht und dass wir eine aktive Rolle in der Gesellschaft spielen. Unsere strategischen Ziele beinhalten deshalb auch die aktive Teilnahme am gesellschaftlichen Dialog, um die zukunftsfähige Wirtschaft mitzugestalten und durch unser soziales Engagement Perspektiven zu schaffen. Wir streben danach, Chancengerechtigkeit zu fördern und als Unternehmen einen Beitrag zur Lösung gesellschaftlicher Herausforderungen zu leisten. Konkret sind im Bereich der Sozialbelange vor allem folgende konkrete Ziele aus unserer ESG-Strategie besonders relevant:

- Die Arbeitsbedingungen in unserer Branche verbessern
- Die Zahl der Reklamationen und Kundenbeschwerden auf Null reduzieren

Maßnahmen

Unsere Maßnahmen reichen von der Unterstützung sozialer Projekte bis hin zur Beteiligung an Organisationen, die sich für das Gemeinwohl und vor allem auch für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen in unserer Branche engagieren. Wir unterstützen Kinder und Jugendliche in ihrer Berufsorientierung und -findung und engagieren uns in verschiedenen gesellschaftlichen Gremien.

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: 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.

Ergebnisse

Wir können auf ein erfolgreiches Jahr zurückblicken. Unsere wirtschaftliche

Leistungsfähigkeit konnten wir steigern und eine hohe Kundentreue festigen. Die langjährige Zusammenarbeit mit vielen unserer Kunden unterstreicht unsere Zuverlässigkeit und das in uns gesetzte Vertrauen. Unsere gesellschaftlichen Beiträge und Initiativen wurden erfolgreich fortgesetzt, was unsere Verpflichtung gegenüber der Gemeinschaft unterstreicht.

Risiken

Wir führen jährliche und anlassbezogene Risikoanalysen durch, um potenzielle Risiken zu identifizieren und zu bewerten.

Zusammenfassung identifizierter Risiken, die sich aus der Geschäftstätigkeiten und den Beziehungen ergeben und negative Auswirkungen auf Sozialbelange haben können:

Wirtschaftliche Schwankungen:

- Risiko: Konjunkturelle Abschwünge können die Budgets von Auftraggebern reduzieren, was zu einem Rückgang von Auftragsvolumen und -frequenz führen kann.
- Auswirkungen: Reduzierte Einnahmen können zu Personalabbau und Einschnitten bei Mitarbeiterprogrammen führen.

Arbeitsintensive Dienstleistungen und mangelhafte Arbeitsbedingungen in der Branche:

- Risiko: Überbeanspruchung und hohe Fluktuation aufgrund der physischen und psychischen Belastungen, die mit Reinigungs- und Instandhaltungsarbeiten verbunden sind.
- Auswirkungen: Gesundheitsprobleme bei Mitarbeitenden, Qualitätsminderung der Dienstleistungen und potenziell niedrigere Kundenzufriedenheit.

Diversität und Integration

- Risiko: Die Herausforderungen bei der Integration einer diversen Belegschaft können zu Spannungen und mangelnder Chancengleichheit führen.
- Auswirkungen: Soziale Fragmentierung und Beeinträchtigung des sozialen Zusammenhalts innerhalb der Gemeinschaft.

Integration in die lokale Gesellschaft:

- Risiko: Mangelnde Integration von Mitarbeitenden mit verschiedenen sozialen und kulturellen Hintergründen, was zu Spannungen und gesellschaftlicher Isolation führen kann.
- Auswirkungen: Schwächung des Gemeinschaftsgefühls und mögliche Verschärfung lokaler sozialer Probleme.

Lieferkettenrisiken:

- Risiko: Störungen in der Lieferkette, z.B. von Reinigungsmitteln und

Geräten, können die Erbringung der Dienstleistungen beeinträchtigen.

- Auswirkungen: Wirtschaftliche Auswirkungen auf lokale Lieferanten und möglicherweise auf die Kundenzufriedenheit.

Digitalisierung und technologischer Wandel:

- Risiko: Die Notwendigkeit, in neue Technologien zu investieren können traditionelle Facility Services-Prozesse verändern und neue Kompetenzen erfordern.
- Auswirkungen: Mögliche Disruptionen in traditionellen Arbeitsprozessen, die zu einer Umstrukturierung von Arbeitsplätzen und zur Notwendigkeit von Umschulungen führen.

Um diesen Risiken zu begegnen, hat die Dr. Sasse Gruppe eine Reihe von Strategien und Maßnahmen eingeführt, darunter Weiterbildungsinitiativen, Investitionen in Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, Förderung von Diversität und Integration sowie die Entwicklung eines robusten Lieferkettenmanagements.

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 2023 erzielte die Dr. Sasse Gruppe einen Umsatz in Höhe von 310 Mio. Euro (2022: 280; 2021: 250 Mio. Euro).

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

Kriterien 19–20 zu COMPLIANCE

19. Politische Einflussnahme

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

Die Dr. Sasse Gruppe beobachtet kontinuierlich relevante Gesetzgebungsverfahren, um sicherzustellen, dass frühzeitig auf Änderungen im regulatorischen Umfeld reagiert werden kann. Nach wie vor liegt ein Fokus auf dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz, der EU Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) sowie verstärkt auf der EU-Taxonomie. Diese Initiativen sind von zentraler Bedeutung für unser Unternehmen, da sie direkt unsere operativen und auch strategischen Ausrichtungen beeinflussen.

Wir beteiligen uns aktiv an Diskussionen und Arbeitsgruppen unserer Branche, um unsere Perspektiven und Erfahrungen einzubringen. Wie zum Beispiel die aktive Teilnahme an der IHK-Webinarreihe "Novelle der Nachhaltigkeitsberichterstattung" durch Frau Dr. Laura Sasse.

Obwohl die Dr. Sasse Gruppe keine direkten politischen Einflussnahmen oder Parteispenden vornimmt, sind wir uns der Bedeutung des gesellschaftspolitischen Dialogs bewusst. Unser Engagement in diesem Bereich erfolgt durch Mitgliedschaften in Wirtschafts- und Branchenverbänden sowie durch Kooperationen mit Vereinen und anderen gesellschaftlichen Organisationen. Dadurch haben wir die Möglichkeit, indirekt auf politische Prozesse Einfluss zu nehmen und die Interessen unseres Unternehmens, unserer Branche und die der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter effektiv zu vertreten.

Die Entscheidung, in welchen Bereichen wir uns engagieren, basiert auf einer Reihe von Kriterien, einschließlich der Relevanz für unser Geschäftsmodell, der Auswirkungen auf unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Kunden. Entscheidend ist, ob das Engagement zu unseren Unternehmenswerten passt.

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.

Als Mitglied in verschiedenen Organisationen wie der GEFMA (German Facility Management Association), der IHK (Industrie- und Handelskammer), der ADV (Arbeitsgemeinschaft Deutscher Verkehrsflughäfen) und der Stiftung

Familienunternehmen, sowie als Teil von "FM - Die Möglichmacher", zeigt sich die Dr. Sasse Gruppe als aktiver Teilnehmer im gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Diskurs. Im Zuge dieser Mitgliedschaften möchten wir nicht nur branchenspezifische Themen diskutieren, sondern auch die Bedeutung von Nachhaltigkeit und gesellschaftlicher Verantwortung hervorheben.

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

Das Vertrauen von Geschäftspartnern, Kunden, Behörden, Öffentlichkeit und Wettbewerbern in das integre Verhalten der Dr. Sasse Gruppe ist essentiell für unser Ansehen und den Erfolg. Wir legen großen Wert auf die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben, interner Richtlinien und internationaler Standards, wie in unserem Verhaltenskodex definiert.

Managementkonzept

Unser Verhaltenskodex ist das Fundament unseres ethischen Handelns und verpflichtend für alle Beschäftigten. Als umfassende Richtlinie für ethisches

Verhalten beinhaltet er auch unsere Anti-Korruptionsvorgaben. Die Einhaltung und Verbreitung des Kodex obliegt dem Vorstand, wobei Frau Katja Böhmer, verantwortlich für Operations & Engineering, eine Schlüsselrolle einnimmt. Führungskräften kommt die Aufgabe zu, durch vorbildliches Handeln die Prinzipien des Kodex vorzuleben und sie innerhalb ihrer Teams zu fördern.

Einführung und Umsetzung:

Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter erhält eine Kopie des Verhaltenskodex und wird dazu ermutigt, sein Handeln an diesen Vorgaben auszurichten. Zur Implementierung gehören die Verteilung des Kodex, zielgerichtete Schulungen und die Etablierung eines Whistleblowing-Systems, das die anonyme Meldung von Verstößen ermöglicht. Ein spezielles Informationsblatt verdeutlicht die Schritte zur Einführung und Anwendung des Kodex, während ein „Unterschriftenblatt – Belehrung zum Code of Conduct“ die Kenntnisnahme und Verpflichtung jedes Einzelnen dokumentiert.

Um stets über aktuelle rechtliche Entwicklungen informiert zu sein, nutzen wir Newsletter, Printmedien und den Austausch mit spezialisierten Beratern. Eine umfangreiche Sammlung relevanter Gesetze, Verordnungen und Normen im firmeneigenen Intranet unterstützt die rechtssichere Ausführung unserer Dienstleistungen. Darüber hinaus orientieren wir uns an den Erwartungen unserer Kunden und weiteren Stakeholdern. Durch interne Audits überprüfen wir regelmäßig die Einhaltung aller relevanten Vorschriften und Normen in unseren Betriebsabläufen. Diese systematische Vorgehensweise stärkt das Vertrauen in unsere Geschäftspraktiken und fördert eine Kultur der Integrität und Verantwortung innerhalb der Dr. Sasse Gruppe.

Ziele

Die strategischen Ziele im Rahmen unserer ESG-Strategie im Bereich gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten lauten:

- **Integrität:** Wir setzen uns das Ziel, die Integrität unserer Geschäftsprozesse zu wahren und streben danach, die Anzahl der Compliance-Verstöße konsequent bei null zu halten. Dies soll durch kontinuierliche Schulungen, die Stärkung unserer Compliance-Strukturen und regelmäßige interne Audits erreicht werden.
- **Lieferkette:** Ein weiteres Kernziel ist es, die Nachhaltigkeit und soziale Verantwortung in unserer Lieferkette zu erhöhen. Wir verpflichten uns dazu, bis zum Ende des Geschäftsjahres über 90% unserer Lieferanten und Nachunternehmer hinsichtlich der Einhaltung von ESG-Kriterien (Umwelt, Soziales und Unternehmensführung) zu bewerten und entsprechende Verbesserungsmaßnahmen einzuleiten.
- **Transparenz:** Um das Vertrauen unserer Kunden zu stärken und unsere Marktposition zu festigen, zielen wir darauf ab, unsere eigenen Ergebnisse in kundenspezifischen Ratings zu verbessern. Dazu gehören Maßnahmen zur Steigerung der Transparenz unserer Geschäftstätigkeiten und der regelmäßigen Kommunikation unserer Fortschritte in Bezug auf soziale

und ökologische Standards.

Risiken

Compliance-Risiken werden regelmäßig überprüft, und im Rahmen unseres Lieferantenbewertungssystems werden auch Geschäftspartner hinsichtlich ihrer Compliance bewertet. Ein Whistleblowing-System ermöglicht die anonyme Meldung von verdächtigen Vorgängen, wodurch präventiv gegen Korruption und Bestechung vorgegangen wird. Ein potenzielles Risiko liegt im Umgang mit unserer Lieferkette. Die Zusammenarbeit mit einer Vielzahl von Lieferanten und Subunternehmern birgt ein allgemeines Risiko unethischen Verhaltens, das ein Einfallstor für Korruption darstellen kann. Solche Handlungen könnten die Integrität unserer gesamten Lieferkette gefährden und uns einem erhöhten rechtlichen Risiko aussetzen.

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.