



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung 2018

Dussmann Group

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

Kontakt

Dussmann Stiftung & Co. KGaA

Head of Group QHSE
Daniel Krebel

Friedrichstraße 90
10117 Berlin
Deutschland

daniel.krebel@dussmann.de





Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden GRI SRS
Berichtsstandards verfasst:

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: 2018, 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)

Mit rund 66.000 Mitarbeitern in 17 Ländern bietet die Dussmann Group Dienstleistungen rund um den Menschen an. Der größte Geschäftsbereich Dussmann Service erbringt aus einer Hand Gebäudetechnik, Catering, Sicherheits- und Empfangsdienst, Gebäudereinigung, Sterilgutversorgung, Kaufmännisches Management und Energiemanagement. Als Komplettanbieter für kälte- und klimatechnische Ausrüstungen leistet DKA den Bau und Service für Kühl- und Klimaanlageanlagen. HEBO Aufzugstechnik GmbH bietet Neuanlagen, Modernisierung, Service und Reparatur von Premiumaufzügen. Kursana sorgt für Betreuung und Pflege von 13.600 Senioren. Darüber hinaus betreibt die Group Dussmann das KulturKaufhaus in Berlin und bietet betriebsnahe Kinderbetreuung mit den Dussmann KulturKindergärten. Die Dussmann Group erzielte im Jahr 2018 einen Gesamtumsatz von 2,34 Mrd. Euro. Mehr Informationen unter news.dussmanngroup.com

Die Konformität wird auf Basis der Fragestellungen des Nachhaltigkeitsrats in 20 Kriterien aufgeteilt, die in diesem Dokument referenziert und beschrieben sind.

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.

Die Nachhaltigkeitspolitik der Dussmann Group steht in Übereinstimmung mit der für den Zeitraum 2018 bis 2023 von Vorstand und Stiftungsrat des Unternehmens verabschiedeten Next-Level-Strategie der Group und vertieft die darin formulierten Nachhaltigkeits-Prinzipien. Mit „Dussmann Next Level“ beschreibt die Group ihre Strategie und Entwicklungspotenziale im Zeitraum bis 2023. Das Fundament bilden die gemeinsamen Werte *Integrität, ökologisches Bewusstsein, Leidenschaft, Soziale Verantwortung* und *Fairness*.

An diesen Werten orientieren sich Ziele und Maßnahmen unseres nachhaltigen Handelns. Unsere Nachhaltigkeitspolitik fokussiert sich auf die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeiten auf Gesellschaft, Umwelt und die Ökonomie. Wir beleuchten die damit einhergehenden Chancen und Risiken sowie unsere Einflussmöglichkeiten auf die Aspekte.

Unser Ansatz

Wir verstehen uns als Problemlöser und Mitgestalter von Alltagswelten und richten uns an den Bedürfnissen und Wünschen der Menschen aus. Dafür entwickeln unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter maßgeschneiderte (auch digitale) Lösungen, die in über 100 Einzeldienstleistungen resultieren. Unsere Arbeit als Innovationstreiber erfolgt mit dem Ziel, einen Nutzen für Kunden, Gesellschaft und Umwelt zu bewirken.

Als Multidienstleister mit Aktivitäten in 17 Ländern der Welt wirken wir in vielen unterschiedlichen Feldern, Branchen und Kulturen, doch unser Wunsch und Anspruch ist immer gleich: Das Leben für alle, die unsere Dienstleistungen nutzen, ein Stück leichter zu machen.

Bei der Entwicklung von Nachhaltigkeitszielen und -maßnahmen werden ökonomische, ökologische und soziale Aspekte gleichrangig berücksichtigt, denn sie sind eng miteinander verknüpft (siehe Kriterium 3). Unseren Anspruch der fortlaufenden Verbesserung haben wir in unserer Nachhaltigkeitspolitik formuliert. Diese ist Bestandteil unseres Integrierten

Managementsystems, wird aktiv umgesetzt und mit Umwelt-, Energie- und Qualitätsmanagementstandards sowie -normen synchronisiert. Eine Kontrolle der Nachhaltigkeitsaspekte findet ebenfalls statt – nicht zuletzt im Rahmen der ISO-Zertifizierungen.

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.

Die Dussmann Group prägt mit ihren Dienstleistungen und Produkten das Alltagsleben und Arbeiten in Gesellschaft und Wirtschaft.

Das Geschäftsumfeld ist in besonderem Maße geprägt durch die Heterogenität der Märkte, in denen wir tätig sind, der Infrastrukturen, Kunden und Kundenbedürfnisse sowie jeweiligen Marktvolumina. Die ökologischen und sozialen Besonderheiten können sich entsprechend stark in Abhängigkeit von den jeweiligen Geschäftsbereichen und Landesgesellschaften unterscheiden.

Unsere Stakeholder

Unsere wichtigsten Stakeholder sind Mitarbeiter, potenzielle Mitarbeiter und Bewerber sowie Kunden, Lieferanten, Management, Subunternehmen, Auftraggeber, Endverbraucher, Arbeitnehmervertreter und Verbände. Hinzu kommen Vertreter von Städten und Kommunen, Parteien, Aufsichtsbehörden, wissenschaftliche Einrichtungen, Banken, NGOs (Nichtregierungsorganisationen) und Medien.

Wesentliche Aspekte der Geschäftstätigkeit

Im Rahmen einer Wesentlichkeitsanalyse wurden Nachhaltigkeitsaspekte sowohl aus der Unternehmenssicht als auch aus der Perspektive der internen und externen Stakeholder bewertet. Der Umfang der Betrachtung erstreckt sich auf die betriebliche Tätigkeit sowie die Waren und Dienstleistungen. Diese Bewertung bildet die Grundlage für die Nachhaltigkeitspolitik der Dussmann Group, die Formulierung von Zielen und die Ableitung von Maßnahmen. Durch das Integrierte Managementsystem (IMS) stellen wir eine effiziente Umsetzung sicher und fördern die fortlaufende Weiterentwicklung.

Der Prozess

Am Anfang unserer Wesentlichkeitsanalyse stand eine interne Bestandsaufnahme relevanter Aspekte. Diese wurden im Rahmen verschiedener

Workshops hinsichtlich ihrer sozialen, ökologischen und ökonomischen Auswirkungen auf die Geschäftstätigkeit der Dussmann Group und einzelner Landesgesellschaften beleuchtet. Dazu wurden Verantwortliche der verschiedenen Geschäftsbereiche einbezogen, um die heterogenen Auswirkungen innerhalb der Group abzubilden.

Im Anschluss wurden die Ergebnisse mit den gesetzten Themenschwerpunkten von Wettbewerbern und Branchenverbänden abgeglichen (u. a. Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks (BIV), Bundesverband der Sicherheitswirtschaft (BDSW), Deutscher Hotel und Gaststättenverband (DEHOGA), Deutscher Berufsverband für Pflegeberufe (DBfK), Deutscher Verband für Facility Management e.V. (GEFMA). Referenzbasis waren die öffentlich einsehbaren Nachhaltigkeits- und Verantwortungsberichte und Wesentlichkeitsanalysen der Unternehmen.

In einem dritten Schritt wurden die ermittelten Aspekte dann in qualitativen Interviews mit ausgewählten Schlüssel-Stakeholdern gespiegelt, kalibriert und ergänzt.

Wesentliche Aspekte

Aus der Marktrecherche und Analyse unserer Geschäftstätigkeit ergab sich eine Liste verschiedener Themen, die hinsichtlich der Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf Nachhaltigkeitsaspekte bewertet wurden:

Ökonomie

- Service- und Produktqualität (Integrität, Werterhalt)
- Kundenzufriedenheit
- Service- und Produktinnovation
- Fairer Wettbewerb
- Anti-Korruption und Compliance
- Wertschöpfungstiefe

Die *Qualität* unserer *Produkte und Dienstleistungen* sowie die Innovationskraft sind für uns die vorrangigen, ökonomischen Nachhaltigkeitsaspekte. Diese schaffen Mehrwerte für unsere Kunden und generieren eine hohe *Kundenzufriedenheit*. Außerdem sind *Compliance* und die *Vermeidung von Korruption* sowohl für interne als auch externe Stakeholder wichtig.

Die *Qualität* unserer Leistungen wird im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse in *Werterhalt* und *Integrität* unterschieden. Zum Beispiel achten wir bei der Gebäudereinigung auf umwelt- und materialschonende Produkte. Damit tragen wir zum Werterhalt des Gebäudes bei. Bei der Pflege von Senioren und bei der Kinderbetreuung spielt die menschliche Integrität eine wesentliche Rolle. In allen Bereichen streben wir nach einer zuverlässig hohen Qualität sowie einer kontinuierlichen Weiterentwicklung im Sinne eines größeren Kundennutzens.

Indem wir für unsere Kunden immer mehr Sekundärtätigkeiten übernehmen, die außerhalb ihrer Kernprozesse liegen, erschließen wir uns weiteres Wachstums- und Beschäftigungspotenzial und ermöglichen unseren Kunden, durch eine Konzentration auf das Kerngeschäft, ihren Wertbeitrag zu erhöhen. Wir stellen eine strikte Einhaltung aller relevanten Gesetze, Vorschriften, Normen sowie Anforderungen unserer internen und externen Stakeholder sicher. Jeder Mitarbeiter ist dafür verantwortlich, dass sich sein Handeln immer im Einklang mit diesen bindenden Verpflichtungen befindet. Im Verhaltenskodex haben wir die ethischen Werte der Dussmann Group formuliert. Dazu gehören fairer Wettbewerb sowie Respekt und Vertraulichkeit im Umgang mit unseren Geschäftspartnern. Wir unterstützen Mitarbeiter im Umgang mit ethischen Fragen und führen einen offenen Dialog auch über Sanktionen bei Verstößen gegen ethische Grundsätze. Zur Einhaltung der Grundsätze verpflichten wir auch Subunternehmer und Lieferanten.

Soziales

- Mitarbeiterzufriedenheit (Mitarbeitergewinnung und -bindung, Arbeitsplatzsicherheit, faire Vergütung, Arbeitsbedingungen)
- Aus- und Weiterbildung
- Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Menschenrechte
- Diversität und Anti-Diskriminierung
- Gesellschaftliches Engagement
- Datenschutz

Mitarbeiterbelange und Mitarbeiterzufriedenheit haben eine hohe Priorität für die Unternehmen der Dussmann Group und ihre Stakeholder, insbesondere die Nachhaltigkeitsaspekte *faire Vergütung, gute Arbeitsbedingungen, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Aus- und Weiterbildung* sowie *Mitarbeiterbindung*. Wir sind überzeugt, dass Mitarbeiterzufriedenheit, Kundenzufriedenheit und eine hohe Qualität der Produkte und Services nur im gemeinsamen Zusammenspiel funktionieren. Die Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass unsere Mitarbeiter ihre Potenziale bestmöglich einbringen und weiterentwickeln können, ist daher eine wesentliche Verantwortung unserer unternehmerischen Geschäftstätigkeit.

Außerdem ist *Datenschutz* für uns und unsere Stakeholder wesentlich. Wir legen größten Wert auf den Schutz und die Sicherheit von personenbezogenen Daten unserer Kunden und unserer Mitarbeiter. Gleiches gilt für den Umgang mit Geschäftsdaten von Kunden oder Dritten, beispielsweise im Zuge von Dienstleistungserbringungen.

Ökologie

- CO₂-Emissionen
- Materialeinsatz
- Ressourcenverbrauch (Kunststoff, Chemikalien, Wasser)
- Abfallmanagement und Recycling
- Energieverbrauch
- Lieferkettenmanagement
- Klimawandelanpassung

Ökologisch fokussieren wir unsere operative Tätigkeit darauf, den Ressourcenverbrauch zu minimieren und umweltschonende Produkte und Arbeitsmittel einzusetzen. Dies gilt sowohl für die eigenen Betriebsmittel als auch für die Ressourcen der Kunden. Die wesentlichen Verbräuche sind Kunststoffe, Chemikalien, Wasser und Energie. Wir sind bestrebt, unsere Material- und Ressourcenverbräuche kontinuierlich zu reduzieren. Aufgrund dessen achten wir auf einen sensiblen Umgang mit den Rohstoffen und treiben umweltschonende und ressourcen- wie energieeffiziente Innovationen aktiv voran.

Auf diese Weise unterstützen wir unser Ziel, die Abfallmengen zu reduzieren. Diese setzen sich im Wesentlichen aus Verpackungsmaterialien und Verbrauchsmitteln zusammen.

Ökologische Aspekte werden mit Blick auf die Auswirkungen der Geschäftstätigkeit im Vergleich zu ökonomischen und sozialen Aspekten als weniger wesentlich eingeschätzt (siehe Kriterium 9 für eine detaillierte Betrachtung der Stakeholder). Im Verständnis der Dussmann Group stehen die Nachhaltigkeitsaspekte der drei Dimensionen – Ökonomie, Soziales und Ökologie – gleichberechtigt und nicht in Konkurrenz zueinander. Die genannten Nachhaltigkeitsaspekte sind im Kontext dieser Erklärung zwar entlang ihrer stärksten Ausprägung einer der Kategorien zugeordnet, haben aber in wechselseitigem Zusammenspiel Auswirkungen auf mehrere Dimensionen.

Die Auswirkungen der Geschäftstätigkeit – Chancen und Risiken

Die Geschäftstätigkeit der Dussmann Group ist mit ökonomischen, sozialen und ökologischen Chancen und Risiken verbunden.

Eine ökonomische Chance liegt in unserer stabilen und unabhängigen Finanzstruktur, die es uns erlaubt, mit Investitionen und gezielten strategischen Zukäufen unser Portfolio langfristig zu stärken, ohne dadurch finanzielle Risiken eingehen zu müssen, die das Unternehmen gefährden. Ein ökonomisches Risiko besteht in der Gewinnung von ausreichend qualifizierten Arbeits- und Fachkräften, die wir für die Erfüllung unserer Leistungsversprechen gegenüber unseren Kunden brauchen.

Mit über 66.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind wir in vielen Regionen, in denen wir tätig sind, einer der größten Arbeitgeber. Daraus ergeben sich

unser gesellschaftlicher Einfluss und die besondere Verantwortung, stabile und gute Arbeitsverhältnisse in entwickelten Märkten zu schaffen. Dieser Verantwortung sind wir uns immer bewusst. Menschen den (Wieder-)Einstieg in das Erwerbsleben zu ermöglichen und sie in dauerhafte und fair vergütete Arbeitsverhältnisse zu bringen, stellt folglich eine wesentliche Chance dar, mit der wir den gesellschaftlichen Zusammenhalt fördern.

Mit dem Ausbau der Eigenleistungstiefe schaffen wir neue Arbeitsplätze und stellen bestehende Arbeitsplätze sicher. Schlüsselement dabei ist die Qualifizierung der Mitarbeiter.

Die Automatisierung von Prozessschritten bietet für die Unternehmen der Dussmann Group die Chance, neue Märkte zu erschließen. Dieser steht das potenzielle Risiko einer Verschiebung von Arbeitsplätzen entgegen. In Zeiten eines sich verschärfenden Arbeits- und Fachkräftemangels entwickeln sich neue Berufsbilder. Die neue Technik muss begleitet und betreut werden und die Aus- und Weiterbildung wird immer wichtiger. Unsere Mitarbeiter können wir durch den Einsatz von Robotik bei einzelnen Arbeitsschritten entlasten, was wiederum für eine bessere Arbeitssicherheit und Effizienz sorgt (z. B. durch autonom fahrende Reinigungsmaschinen).

Ökologisch betrachtet entstehen Belastungen vor allem im Ressourcenverbrauch, dem Einsatz der verwendeten Produkte (Chemikalieneinsatz, Kunststoffverbrauch, Wasserverbrauch) sowie dem Energiemanagement. Risiken liegen darin, dass einige Leistungen in der Lieferkette durch Dritte, insbesondere von Subunternehmen, erbracht werden. Die Überprüfung von Qualitätsstandards in der gesamten Lieferkette ist von besonderer Bedeutung und gleichzeitig große Herausforderung. Gleichzeitig ergeben sich große Hebel zur Verringerung der Umweltauswirkungen durch die Verwendung umweltschonender Produkte und Arbeitsmittel sowie Effizienz im Energie- und Materialeinsatz – im Rahmen der eigenen Betriebsmittel und insbesondere mit Blick auf die Ressourcen der Kunden.

Der Klimawandel erfordert eine Anpassung, sowohl von Unternehmen als auch von Einzelpersonen. Erstens und vor allem muss die Auswirkung der geschäftlichen und privaten Aktivitäten auf die Umwelt minimiert werden. Es ist unser Anspruch, negative ökologische Auswirkungen entlang unserer Lieferkette zu minimieren: In der Gebäudereinigung beispielsweise achten wir auf biologisch abbaubare und hochkonzentrierte Produkte und auf die regionale Nähe unserer Großhandelspartner.

Zweitens hat der Klimawandel Einfluss auf den Alltag. Mit innovativen Lösungen kann die Dussmann Group Menschen und Unternehmen unterstützen, z. B. durch Schutz vor Starkwetterereignissen wie Überschwemmungen und Stürmen, durch effektive Lüftungs- und Kühlungskonzepte bei langanhaltenden Hitzeperioden oder durch angepasste Grünanlagenpflege und Winterdienste. Daraus leiten sich für das Unternehmen

eine strategische Relevanz und damit Chancen für die Geschäftsentwicklung ab. Wir sehen Potenziale darin, mit innovativen, technischen Lösungen den gesamten Lebenszyklus eines Gebäudes und seiner Technik zu unterstützen und stetig zu optimieren.

In allen ihren Geschäftsaktivitäten arbeitet die Dussmann Group an ressourceneffizienten Dienstleistungs- und Produktinnovationen, die die Lebens- und Arbeitsbedingungen für Kunden und Mitarbeiter in allen Geschäftsbereichen 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.

Vorbemerkung:

Die Dussmann Group richtet sich zunehmend international aus. Die Märkte der einzelnen Landesgesellschaften weisen dabei allerdings große Unterschiede in Hinblick auf Marktentwicklung, Marktstruktur, Kundenbedürfnisse und Mitarbeiterpotenzial auf.

Die wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte sind dabei nicht nur für alle verbundenen Unternehmen der Dussmann Group als Leitplanken und Kompass zu verstehen, sondern vor allem als Ansatz für eine nachhaltige Entwicklung, insbesondere hinsichtlich der Erfüllung von Kundenanforderungen. Die einzelnen Dussmann Group-Unternehmen operationalisieren die Ziele für ihre Tätigkeitsfelder so, dass sie in dem von ihnen bedienten Markt den größtmöglichen Nutzen stiften und dem vorgegebenen Entwicklungspfad der Dussmann Group folgen.

Einige Unternehmen der Dussmann Group arbeiten in Märkten, die erst im Entstehen begriffen sind und sehr geringe Volumina aufweisen. Der Aufbau von Managementstrukturen für die Steuerung ökologischer und sozialer Kennzahlen erfolgt in diesen Ländern synchron mit dem Geschäftswachstum und korrespondiert somit auch mit der Signifikanz der Auswirkungen und der Angemessenheit des für das Datenmanagement erforderlichen Aufwands. Es ist unser Bestreben, die „weißen Flecken“ in unserem Nachhaltigkeitsmanagement nach und nach und stets im Gleichgewicht mit den ökonomischen Abwägungen zu reduzieren

Übergeordnet ist unser Ziel für alle Bereiche die Eigenleistungstiefe auszubauen, unser Know-how zu erweitern und die hohe Qualität unserer Dienstleistungen weiterzuentwickeln.

Implementierungsstrategie

Aufgrund der beschriebenen Heterogenität der Märkte und Kunden und der uneinheitlichen Datenlage existieren auf Group-Ebene bislang keine konsolidierten Nachhaltigkeitsziele. Diese zu entwickeln und zu implementieren ist das übergeordnete Ziel mit Blick auf die nächsten Berichtsjahre. Dazu soll im ersten Schritt ein Set an Nachhaltigkeitsindikatoren definiert und anschließend über ihre Relevanz entschieden werden. Für die nächsten Jahre plant die Dussmann Group die relevanten Daten möglichst flächendeckend und lückenlos zu erheben und eine entsprechende Datenbankstruktur aufzubauen. Dies ist eine Grundvoraussetzung für ein aussagekräftiges Nachhaltigkeitsmanagement und -reporting der Dussmann Group. Dafür ist die Nutzung einer zentralen Software-Lösung zur Erfassung und Konsolidierung der Nachhaltigkeitsindikatoren essentiell. Auf diese Weise soll die Verzahnung der entwickelten Zielparameter mit dem Integrierten Managementsystem (Qualität, Umwelt- und Energie, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz) erfolgen.

Die Nachhaltigen Entwicklungsziele der Vereinten Nationen (SDGs – Sustainable Development Goals) dienen dafür als Orientierungsrahmen. Die Agenda 2030 für eine nachhaltige Entwicklung wurde mit breiter Beteiligung der Zivilgesellschaft in aller Welt entwickelt und 2015 auf einem Gipfel der Vereinten Nationen von allen Mitgliedsstaaten verabschiedet. Das Kernstück der Agenda bildet ein ehrgeiziger Katalog mit 17 Zielen für eine nachhaltige Entwicklung, die alle drei Dimensionen der Nachhaltigkeit – Ökonomie, Soziales und Ökologie – gleichermaßen berücksichtigen. Es ist unsere Absicht, durch unsere Werte und Zielgrößen einen positiven Beitrag zur Umsetzung der SDGs zu leisten.

Nachhaltigkeitswerte und Leitplanken

Ökonomie

Es ist unser erklärtes Ziel, Next-Level-Servicepartner unserer Kunden zu werden. Im ökonomischen Sinne bedeutet „Next Level“, die Wertschöpfung zu erhöhen, das Dienstleistungsportfolio sinnvoll zu ergänzen und neue Marktsegmente zu erschließen. Dussmann Service will sich so von einem Multidienstleister zum „Solution Provider“ entwickeln, der in der Lage ist, ganzheitliche Lösungen anzubieten.

Als Familienunternehmen haben wir die Möglichkeit, unsere Strategien langfristig auszurichten und sind nicht gezwungen, die kurzfristige Gewinnmaximierung verfolgen zu müssen. Dies erleichtert es uns, die ökonomischen, sozialen und ökologischen Anforderungen an unser Unternehmen ausgewogen umzusetzen.

Soziales

Als soziale Werte stehen bei der Dussmann Group die Förderung des Gemeinwesens, des gesellschaftlichen Zusammenhalts und der Teilhabe im

Mittelpunkt.

Als großer Arbeitgeber mit gesellschaftlichem Einfluss gilt unsere besondere Verantwortung unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Wir ermöglichen vielen Menschen unterschiedlichen Alters und verschiedensten Qualifikationen den (Wieder-) Einstieg in das Erwerbsleben und bemühen uns um ihre Weiterbildung. Grundsätzlich streben wir danach, ein erstklassiger Arbeitgeber zu sein, der die Potenziale seiner Mitarbeiter und Führungskräfte erkennt und sie in ihren Fähigkeiten und Kompetenzen gezielt weiterentwickelt. Damit wollen wir zum Erreichen des SDG 8 „Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum“ beitragen, das auf den Schutz von Arbeitsrecht und sichere Arbeitsbedingungen, menschenwürdige Beschäftigung sowie eine höhere wirtschaftliche Produktivität durch Diversifizierung und technologische Modernisierung und Innovation abzielt.

Zu unserer sozialen Verantwortung gehören der Respekt vor unterschiedlichen Religionen und Kulturen sowie der Ausschluss von Diskriminierung in jeder Form. Teil unserer Nachhaltigkeitspolitik ist außerdem die Förderung kultureller Bildung von Kindern und Jugendlichen.

Zu unserem Verständnis der sozialen Nachhaltigkeitsdimension gehört zum Beispiel die BücherBox-Aktion; eine Initiative, die Kinderstationen in Krankenhäusern sowie Einrichtungen für erkrankte Kinder Bücher spendet. Die Förderung von musikalischem Nachwuchs ist ein zentrales Anliegen der Dussmann Group. Im Zeichen dieses Engagements steht besonders der jährliche Dussmann Musikwettbewerb mit den Schülerinnen und Schülern des Musikgymnasiums Carl Philipp Emanuel Bach in Berlin. Im Sinne des SDG 4 „Hochwertige Bildung“ unterstützen wir damit Bildungseinrichtungen, die kinder-, behinderten- und geschlechtergerecht sind und eine sichere, inklusive und effektive Lernumgebung bieten.

Durch den Ausbau unterstützender Automatisierung (z. B. autonom fahrende Reinigungsmaschinen) sind wir in der Lage, attraktivere Arbeitsbedingungen zu schaffen und unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von schweren und gesundheitsbelastenden Arbeiten zu entlasten. Durch Qualifizierung und Schulung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wollen wir die Umstellung auf sich verändernde Anforderungen schonend gestalten und negative Auswirkungen geringhalten (siehe auch Kriterium 2).

Ökologie

Für unseren ökologischen Ansatz gilt: Wir agieren nachhaltig bei unseren internen Prozessen sowie bei der Erbringung von Dienstleistungen für unsere Kunden. Wir fokussieren uns auf die Minimierung des Ressourcenverbrauchs und achten auf den Einsatz umweltschonender Produkte sowie die Reduktion der Verpackungsmaterialien. Dies gilt sowohl für die eigenen Betriebsmittel wie für die Ressourcen der Kunden. Die wesentlichen Verbräuche sind Kunststoffe, Chemikalien, Wasser und Energie. Wir achten auf einen sensiblen Umgang mit Rohstoffen und treiben umweltschonende und ressourcen- wie energieeffiziente

Innovationen aktiv voran.

Wir streben danach, Produktentwicklungen und Zusammenarbeitskonzepte zu fördern, die im Einklang mit unseren ökologischen (und sozialen) Werten und Zielen stehen.

Unsere Dienstleistungen, insbesondere im Bereich unserer Gebäudedienstleistungen, haben eine große positive Wirkung, beispielsweise mit Blick auf ressourcensparende Reinigungsverfahren, energiesparende Gebäudetechnik und insgesamt nachhaltiges Gebäudemanagement. Wir wollen mit effizienteren Services und innovativen Angeboten ökologische Einsparpotenziale erzielen. Mit Blick auf Verbräuche innerhalb der eigenen Geschäftstätigkeit sehen wir einen chancenreichen Hebel in einem verbesserten Abfallmanagement.

Dort, wo in unserer Lieferkette Leistungen durch Dritte erbracht werden (insbesondere von Subunternehmen), fällt eine Überprüfung und Kontrolle von Nachhaltigkeitskriterien und Qualitätsanforderungen schwer. Das ist insbesondere wesentlich, weil wir (rechtlich) ein Lebensmittelunternehmen sind. Unser Anspruch ist es, negative ökologische Auswirkungen auch entlang unserer Lieferkette zu minimieren und Qualitätsstandards durchzusetzen. Geschäftspartner und Lieferanten verpflichten wir daher mit Vertragsabschluss auch auf die Einhaltung ökologischer Standards. Wir pflegen ein partnerschaftliches Verhältnis mit unseren Lieferanten und Dienstleistern. Der Auswahlprozess ist Ländersache und wird dort nach Möglichkeit jeweils zentral vom Einkauf betreut, der die Anforderungen der Fachbereiche zusammenführt (siehe auch Kriterium 4).

4. Tiefe der Wertschöpfungskette

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

Die Tiefe der Wertschöpfungskette, und die Möglichkeiten der Prüfung und Einflussnahme auf Nachhaltigkeitskriterien unterscheidet sich stark zwischen den sehr heterogenen Geschäftsfeldern der Dussmann Group (siehe „Allgemeine Informationen“ und Kriterium 2). Die Schwierigkeiten dieser Heterogenität für die Festlegung von Zielen, ihre Operationalisierung – und daraus abgeleitet auch für die Prüfung in der Wertschöpfungskette – sind unter Kriterium 3 beschrieben. In allen Leistungsbereichen, in denen wir mit Menschen zu tun haben, streben wir nach einer hohen Eigenleistungstiefe, um unsere Services in höchster Qualität anbieten zu können. Wo es uns möglich ist, bieten wir die Leistungen aus einer Hand an; in einigen Bereichen sind wir unser eigener Dienstleister (so z. B. mit Dussmann Service für Kursana). Der

Auswahlprozess ist Ländersache und wird dort nach Möglichkeit jeweils zentral vom Einkauf betreut, der die Anforderungen der Fachbereiche zusammenführt.

Lieferantenmanagement

Grundlage der Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten innerhalb der Länder, die in der Verbundzertifizierung enthalten sind (Deutschland, Estland, Lettland, Litauen, Luxemburg, Polen, Rumänien, Schweiz, VAE, Vietnam), sind regionale Rahmenpartnerverträge, Lieferantenselbstauskünfte, Nachhaltigkeitsfragebögen sowie unser Verhaltenskodex.

Mit einigen Herstellern pflegen wir engere Kooperationen, im Rahmen derer wir uns zu Produkthanforderungen austauschen, Prototypen testen und Feedback zu Produkt- und Serviceideen geben (z. B. im Bereich Persönlicher Schutzausrüstung (PSA)). Punktuell gehen wir mit ausgewählten Produzenten darüberhinausgehende Entwicklungspartnerschaften ein, beispielsweise im Bereich der Reinigungsverfahren.

Den wesentlichen Teil unseres Umsatzes erzielen wir in den Ländern Deutschland, Italien, Luxemburg und Österreich, in denen wir uns darauf konzentrieren können, Arbeitsschutz-, Qualitäts- und Umweltstandards konsequent aufzubauen und weiterzuentwickeln. Unser Ziel ist es, diese Standards sukzessive auch in unseren Geschäftstätigkeiten in sich entwickelnden Märkten umzusetzen.

Auch mit unseren Kunden werden Nachhaltigkeitsthemen besprochen und auf Wunsch bedarfsspezifisch entwickelt.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Die Verantwortlichkeit liegt beim Vorstand der Dussmann Group und den Geschäftsführungen der Einzelunternehmen. Die Group-Nachhaltigkeitsstrategie wird in Form eines Integrierten Managementsystems (IMS) operationalisiert; der Bereich QHSE (Quality, Health, Safety, Environment) ist federführend, bündelt die Aktivitäten und verzahnt die Nachhaltigkeitsmanagementprozesse.

6. Regeln und Prozesse

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

Das Integrierte Managementsystem der Dussmann Group ist nach internationalen Normenstandards (ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001/OHSAS 18001; außerdem ISO 50001, sowie in einigen Ländern ISO 22000, EMAS und SA 8000) zertifiziert und arbeitet daran, diese noch effektiver mit den Geschäftsprozessen zu synchronisieren. Die Zusammenführung der Group-Nachhaltigkeitspolitik im Integrierten Management System (IMS) ist ein wichtiger Schritt auf diesem Weg. Die einzelnen Politiken sind im Intranet für Mitarbeiter einsehbar.

Im Verhaltenskodex sind die Prinzipien der Nachhaltigkeitsstrategie sowie ihre Anwendung in Geschäftsprozessen verschriftlicht; er ist Grundlage der Geschäftsbeziehungen mit Kunden und Lieferanten und dient Mitarbeitern intern als Regelwerk.

7. Kontrolle

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

Eine Kontrolle der Nachhaltigkeitsaspekte findet vorwiegend im Rahmen der ISO-Zertifizierungen statt. Diese und weitere Nachhaltigkeitsprozesse werden innerhalb des Integrierten Managementsystems (IMS) gebündelt und dort rückgekoppelt.

Im Rahmen der Implementierungsstrategie (siehe Kriterium 3) ist für die nächsten Jahre geplant, Zielparameter zu definieren, geeignete Leistungsindikatoren (KPI: Key Performance Indicator) zur Bewertung und Kontrolle abzuleiten und entsprechende Steuerungsansätze in die Prozesse zu integrieren.

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.

Die Dussmann Group bekennt sich in ihrem Verhaltenskodex zu hohen Standards und Werten, die sie zu Prinzipien im Umgang mit Kunden, Lieferanten, Wettbewerbern, Partnern ebenso wie den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern intern macht. Der Code dokumentiert

- das Bekenntnis zu ethisch korrektem Verhalten,
- dem selbstverständlichen Einhalten von Recht und Gesetz,
- einem fairen Wettbewerb,
- der Verhinderung aktiver und passiver Korruption,
- gegenseitigem Respekt und Wertschätzung sowie
- Soziale Verantwortung für die Gesellschaft (siehe auch Kriterien 1-3).

Im Rahmen der Dussmann Group-Strategie 2023 „Next Level“ bekennen wir uns zu den Werten *Integrität, Ökologisches Bewusstsein, Leidenschaft, Soziale Verantwortung, Fairness*. Davon abgeleitet haben wir fünf Eckpfeiler entwickelt, die Anspruch und Rahmen unseres Handelns sind. Dazu zählen

- der Fokus auf unsere Kunden als „Partner of Choice“,
- Compliance und Integrität, die wir als Wettbewerbsvorteile begreifen,
- eine hohe Qualität in allen Prozessen sowie eine stete Verbesserung der Strukturen und Abläufe,
- die Entwicklung neuer Leistungsangebote und Kundenlösungen in einem innovationsfördernden Arbeitsumfeld, um die Voraussetzungen zu schaffen, unseren Mitarbeitern ein attraktiver und leistungsfördernder

- Arbeitgeber zu sein sowie
- finanzielle Stabilität durch nachhaltige Profitabilität aller Geschäftsbereiche.

8. Anreizsysteme

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

Es gibt kein gruppenweit etabliertes Anreizsystem, das die Vergütung an die Erreichung von Nachhaltigkeitszielen knüpft. Im Rahmen individueller Zielvereinbarungen ist es möglich, Entgelte an die langfristige Wertschöpfung des Unternehmens oder einzelner Bereiche oder spezifischer Nachhaltigkeitsindikatoren zu koppeln. In den jährlichen Zielvereinbarungen mit Führungskräften sind sowohl unmittelbar wirtschaftlich-finanzielle als auch qualitative Ziele enthalten. Diese sind nicht notwendigerweise Nachhaltigkeitsziele im engeren Sinn, die Intention hinter den qualitativen Zielvorgaben ist jedoch, nachhaltiges Wirtschaften zu fördern und effektiver zu verankern.

Es gibt zudem Überlegungen, eine zusätzliche Vergütungskomponente für Führungskräfte einzuführen, die sich an der langfristigen Wertschöpfung des Unternehmens orientiert.

Zur Festlegung von Zielen dient ein Zielekatalog, der unter anderem folgende Kategorien umfasst: Qualitäts- und Hygieneaudits, Reduzierung des durchschnittlichen Kraftstoffverbrauchs, Arbeitsschutzziele, Zusammenarbeit in HR-Prozessen zur stetigen Verbesserung der Mitarbeiterzufriedenheit, Innovationsziele (z. B. Lieferung von Verbesserungsvorschlägen und Nachweis, dass diese nachverfolgt werden etc.). Unsere HR Business Partner beraten die Führungskräfte bei der Überführung in konkrete, nachvollziehbare Zielvereinbarungen und stehen dabei im engen Kontakt mit dem HR Kompetenzcenter, deren Abteilung Compensation & Benefits unter anderem für die Konzeption und Weiterentwicklung der gruppenweiten Anreizsysteme verantwortlich ist.

Die Zielerreichung wird durch die jeweiligen Führungskräfte bzw. Geschäftsführungen nachgehalten und überprüft. Dabei wird auf Basis der in den Zielvereinbarungen festgelegten Parameter der Zielerreichungsgrad bestimmt – danach richtet sich die Höhe der variablen Vergütung.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

Leistungsindikator GRI SRS-102-35: Vergütungspolitik

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

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

Leistungsindikator GRI SRS-102-38: Verhältnis der Jahresgesamtvergütung

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Die Dussmann Group hält eine faire und leistungsgerechte Vergütung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für wichtig und selbstverständlich. Der Nachhaltigkeitsaspekt „Faire Vergütung“ wurde im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse sowohl vom Unternehmen als auch von seinen Stakeholdern als relevant bewertet. Das drückt sich in angemessener Entlohnung und individuellen Zielvereinbarungen aus. Zum Leistungsindikator GRI SRS-102-38 wird keine Aussage getroffen.

Diese Daten liegen nicht belastbar und konsolidiert für die Group vor.

Die neu gegründete Group HR Funktion "Compensation & Benefits" hat eine Vergütungsstrategie erarbeitet, die derzeit Schritt für Schritt umgesetzt wird. Sie beinhaltet unter anderem die Optimierung von Vergütungsstrukturen mit dem Ziel, interne Gerechtigkeit und externe Wettbewerbsfähigkeit sicherzustellen.

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.

Unsere wichtigsten Stakeholder sind Mitarbeiter, potenzielle Mitarbeiter und Bewerber, Kunden, Lieferanten, Management, Subunternehmen, Auftraggeber, Endnutzer, Arbeitnehmervertreter und Verbände. Hinzu kommen Städte und Kommunen, Parteien, Aufsichtsbehörden, wissenschaftliche Einrichtungen, Banken, NGOs und Medien.

Mit ihnen steht die Dussmann Group in regelmäßigem und engem Austausch im Rahmen des Geschäftsalltags. Außerdem dienen Messen, Tagungen, Konferenzen sowie andere Branchenformate dazu, Themen und Erwartungshaltungen zu besprechen und Lösungen zu entwickeln. Eine methodisch geleitete Identifizierung und Befragung der Stakeholdergruppen findet nicht statt.

Im Rahmen der Analyse wesentlicher Themen wurden Nachhaltigkeitsaspekte sowohl aus Sicht der Dussmann Group als auch aus der Perspektive der internen und externen Stakeholder bewertet. Entscheidend war die Frage nach den Auswirkungen auf die Geschäftstätigkeit und den Einflussmöglichkeiten der Dussmann Group.

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

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.

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

Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Dussmann Group sind stabile Arbeitsverhältnisse, Arbeits- und Gesundheitsschutz, gute Arbeitsbedingungen, Entwicklungsperspektiven sowie eine faire Entlohnung zentrale Anliegen. Auch für Bewerber und potenzielle Mitarbeiter haben diese Aspekte Priorität.

Für Kunden ist entscheidend, dass Unternehmen der Dussmann Group die vom Kunden ausgelagerten Dienste zuverlässig, in hoher Qualität und damit werterhaltend erbringen, damit die Kunden sich auf ihr Kerngeschäft konzentrieren können. In dem Zusammenhang erwarten Kunden auch weiterführende Service- und Produktinnovationen. Compliance in den Geschäftsprozessen ist ein wesentlicher Aspekt, ebenso wie der Schutz sensibler Daten.

Lieferanten bewerten faire Geschäftsprozesse, Anti-Korruption und Compliance besonders hoch.

Arbeitnehmervertreter formulieren Erwartungen an ihren Arbeitgeber insbesondere zu den Aspekten faire Entlohnung sowie befristete Arbeitsverträge.

Für Verbände sind Diversität und Anti-Diskriminierung, Qualifizierung und ein fairer Wettbewerb wesentliche Nachhaltigkeitsaspekte mit Blick auf die Tätigkeiten der Dussmann Group.

Ökologische Aspekte werden mit Blick auf die Auswirkungen der Geschäftstätigkeit im Vergleich zu ökonomischen und sozialen Aspekten als weniger wesentlich eingeschätzt. Trotzdem sind diese bedeutsam im Kontext der nachhaltigen Unternehmensentwicklung, da die drei Dimensionen voneinander abhängen und in ihrer Wirkungsweise nicht losgelöst betrachtet werden dürfen. Unter den ökologischen Aspekten sind der Ressourcen- und Materialverbrauch sowie das Management der Lieferkette hervorzuheben.

10. Innovations- und Produktmanagement

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

Als Multidienstleister sind die Qualität der angebotenen Services und Produkte und die dadurch generierte hohe Kundenzufriedenheit in besonderem Maße erfolgsentscheidend. Die Weiterentwicklung und Verbesserung bestehender Angebote ebenso wie die Entwicklung neuer Dienstleistungen und Produkte nimmt einen entsprechend großen Raum ein.

Nachhaltige Innovationen zielen in der Regel darauf, Prozesse für die Kunden ressourcenschonender, effizienter und damit kostengünstiger abzubilden, so z. B. im Bereich der Gebäudetechnik und -reinigung. Darüber hinaus sind die Unternehmen der Dussmann Group bestrebt, vor- und nachgelagerte Stufen der Wertschöpfungskette mit Innovationen bedienen und in das Produktangebot integrieren zu können.

Wir setzen dabei stark auf Eigenentwicklung der jeweiligen Tochterunternehmen, die die speziellen Kundenbedarfe und Marktanforderungen am besten kennen, einen gruppenweit etablierten und systematisierten Prozess (z. B. Lebenszyklusanalyse) gibt es nicht. Mit Blick auf die Aktivitäten in Deutschland koordiniert der Bereich „Working Solutions“ Service- und Produktentwicklungen und sucht aktiv nach Lösungen, die Nachhaltigkeitswerte schaffen (z. B. im Rahmen der Initiative „[United against Waste](#)“ (siehe Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11-12) oder mit Blick auf den CO₂-Footprint, Reinigungsmittel-Navigatoren oder Robotik in der Reinigung). Das geschieht in Übereinstimmung mit SDG 13 „Maßnahmen zum Klimaschutz“, das Mechanismen und Kapazitäten zur Bekämpfung des Klimawandels und seiner Auswirkungen umfasst.

Über die sozialen und ökologischen Auswirkungen der Produkte und Dienstleistungen der Unternehmen der Dussmann Group haben wir bereits berichtet (siehe Kriterien 1-4). Einige unserer Innovationsanstrengungen zielen mittelbar oder unmittelbar darauf, die negativen Auswirkungen zu verringern bzw. positive Einflüsse auf Umwelt und Gesellschaft geltend zu machen. Dies wird durch Effizienzgewinne, ressourcenschonende Verfahren und einen sensiblen Umgang mit Rohstoffen und Verbräuchen innerhalb der eigenen Geschäftstätigkeit sowie eine indirekte Einflussnahme durch begleitende Beratung der Kunden erreicht.

Mitarbeiter werden in die Service- und Produktentwicklung über Kommunikationskaskaden sowie regelmäßige Projekt-Jour-Fixes und wöchentliche Updates an die Geschäftsführung via Intranet, Roadshow und Competence-Center-Meeting informiert und eingebunden.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11

Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen. [Link \(Seite 38\)](#)

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

Die Dussmann Group hat keine eigenen Finanzanlagen.

KRITERIEN 11–20: Nachhaltigkeitsaspekte

Kriterien 11–13 zu UMWELTBELANGEN

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

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

Die Dussmann Group und ihre Tochtergesellschaften sind überwiegend im Dienstleistungsbereich tätig. Der Anteil eigener Produktionsprozesse ist gering (z. B. HEBO, Bau von Aufzügen). Ressourcenverbräuche beziehen sich daher auf den Betrieb eigener Gebäude (Energie, Wasser, Abfall) sowie vor allem auf Prozesse bei Kunden, auf die Dussmann mit seinen Produkten und Dienstleistung einwirkt (siehe Kriterien 1-4 und 10). Im Rahmen des Gebäudemanagements wird insbesondere die Ressource Wasser in Anspruch genommen, außerdem Chemikalien und Kunststoffe. Kritische Ressourcen sind Reinigungschemie, Öle, Schmiermittel und andere Materialien, die bei der Wartung technischer Anlagen und Beleuchtungen verwendet werden.

Wir sehen einen chancenreichen Hebel in einem verbesserten Abfallmanagement. Innerhalb des Catering-Geschäfts testen wir regelmäßig neue Verfahren und Pilotprojekte in Kooperation mit unseren Kunden mit dem Ziel, Abfälle zu vermeiden. Im Rahmen des Reinigungsmanagements und der Gebäudetechnik sind die Nutzung alternativer Verpackungsmaterialien und die Reduktion von Verpackungsabfällen Zielgrößen des Nachhaltigkeitsmanagements.

In den eigenen (Verwaltungs-) Gebäuden achten die Unternehmen der Dussmann Group darauf, Verbräuche möglichst gering zu halten. Einen Anteil an den ökologischen Auswirkungen der Group trägt die Fahrzeugflotte. In Deutschland (erfasst sind die Dussmann Stiftung & Co. KGaA, Dussmann das KulturKaufhaus GmbH, Dussmann Service Holding GmbH) umfasst die Flotte 2067 Fahrzeuge, die im vergangenen Jahr 39 Millionen Kilometer zurücklegten.

Gruppenweit werden die Strom-, Gas-, Öl- und andere Verbräuche bislang nicht flächendeckend zentral erfasst. Dies künftig für wesentliche Parameter leisten zu können, ist Teil der Implementierungsstrategie (siehe Kriterium 3).

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.

Über die wesentlichen Risiken der Geschäftstätigkeit der Group und ökologische Auswirkungen wurde bereits innerhalb der Kriterien 1-4 berichtet. Einige der dort formulierten Ziele waren qualitativer Natur und sind eher als Leitplanken zu verstehen, oder sind aufgrund fehlender Messsysteme hinsichtlich ihres Umsetzungsgrades schwer bewertbar. Teil der in Kriterium 3 beschriebenen Implementierungsstrategie ist es daher, konkrete Zielsetzungen und Parameter für Einsparungen zu entwickeln und sukzessive in die Prozesse zu integrieren. Für Deutschland liegen mehr und belastbarere Verbrauchsdaten vor; sie können als Anker dienen, um Näherungswerte für die globalen Unternehmungen zu bestimmen.

Der sensible Umgang mit Ressourcen ist ein wichtiger Wert. Qualität in den Produkten und Dienstleistungen bedeutet unter Berücksichtigung des Portfolios der Group eine Sensibilität und Fürsorge gegenüber den Objekten (Werterhalt z. B. im Gebäudemanagement ebenso wie im Catering) und gegenüber Menschen (Integrität in der Pflege und Kinderbetreuung). Aus dieser Perspektive heraus unterliegt auch die Nutzung der für die Leistungserbringung erforderlichen Rohstoffe einer besonderen Sensibilität.

Im Rahmen der Firmenfahrzeugrichtlinie wird der Schadstoffausstoß berücksichtigt und geregelt; die Nutzung emissionsfreundlicher Fahrzeuge ist an Mitarbeitervorteile gekoppelt. In den letzten Jahren konnten die Ausstöße des Fuhrparks reduziert werden.

Innerhalb des Betriebs eigener Gebäude wird energiesparende LED-Technik eingesetzt (z. B. im Dussmann das KulturKaufhaus).

Ein Tracking des Wasserverbrauchs (im Gebäudemanagement) ist in der Regel nicht Bestandteil der mit dem Auftraggeber vertraglich vereinbarten Leistungserbringung, deshalb liegen derzeit noch keine belastbaren Auswertungen der Verbräuche vor.

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.

Aufgrund der beschriebenen Schwierigkeiten einer gruppenweiten Erfassung von Verbrauchsdaten im Kontext der Heterogenität der Länder und Geschäftsbereiche, in denen die Dussmann Group tätig ist, können wir hierzu nur eingeschränkt Informationen bereitstellen.

Eine mengenmäßige Übersicht der verbrauchten Ressourcen und eingesetzten Materialien liegt derzeit nicht vor. Diese mit Fokus auf die wesentlichsten Materialien zu entwickeln, ist Teil der Implementierungsstrategie. Relevante Ressourcen- und Materialverbräuche betreffen Kunststoffe, Metalle, Chemikalien, Papier, Elektrogeräte und Verpackungsmaterialien.

Im Kontext der Reinigungsmittel wurden im Berichtsjahr in Deutschland 400.000 Flaschen und 18.000 Kanister verwendet, in Summe ca. 540.000 Liter, 18.000 Liter davon aus nachhaltiger Herstellung. Rund 55.000 Liter sind als Gefahrgut eingestuft. Außerdem wurden im Berichtsjahr 70.000 Wischbezüge und 83.000 Tücher bestellt.

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.

Der Energieverbrauch für die Dussmann Service Deutschland GmbH, die Dussmann Stiftung & Co. KGaA, das KulturKaufhaus, die Dussmann Service Holding GmbH, die Dresdner Kühlanlagenbau GmbH (DKA) betrug 2018 in Summe 45,7 Millionen kWh. Diese schlüsseln sich prozentual an der Gesamtenergiemenge wie folgt auf:

Benzin: 1,9 Prozent
Diesel: 72,7 Prozent
Erdgas: 2,7 Prozent
Fernwärme: 7 Prozent
Heizöl: 1,1 Prozent
Strom: 13,7 Prozent
Kalk. Heizenergie: 1 Prozent

Für andere Länder liegen keine konsolidierten Energiedaten vor, die Energieverbräuche aus deutschen Unternehmungen können aber beispielhaft als Näherungswerte verstanden werden.

Für den im Rahmen des Fuhrparks anfallenden Kraftstoffverbrauch liegen für 2018 Werte vor, die die Unternehmen in Deutschland, allerdings ohne die DKA, umfassen (d. h. die Dussmann Stiftung & Co. KGaA, Dussmann das KulturKaufhaus GmbH, Dussmann Service Holding GmbH). Im Berichtsjahr 2018 betrug der Verbrauch ca. 2,6 Millionen Liter, das entspricht einem äquivalenten Energieverbrauch von 26 Millionen kWh. Der Zielwert von verbrauchten 6,4 Litern pro 100 Kilometern konnte im Jahr 2017 erstmals erreicht bzw. unterschritten werden; im Berichtsjahr 2018 gelang dies erneut.

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.

2018 betrug der Energieverbrauch 45,7 Millionen kWh (siehe Leistungsindikator GRI SRS-302-1; erfasst sind Dussmann Stiftung & Co. KGaA, Dussmann das KulturKaufhaus GmbH, Dussmann Service Holding GmbH, Dresdner Kühlanlagenbau GmbH (DKA)). Strom- und Dieselverbrauch sind die beiden größten Posten.

Innerhalb des eigenen Gebäudebetriebs ist das Unternehmen bestrebt, Energieverbräuche kontinuierlich zu reduzieren, durch effiziente Technologie (z. B. LED-Beleuchtung), smarte Gebäudesteuerung und einen bewussten Umgang. Ein konkretes Beispiel dafür ist die Umrüstung der Beleuchtung im KulturKaufhaus (Austausch konventioneller Beleuchtungstechnik zugunsten von LED). Dadurch konnte, bei konstanter Betriebszeit, eine GWh Strom eingespart werden. Dies entspricht einer prozentualen Einsparung von 75 Prozent. Belastbare Aussagen zur Effektivität von Energiesparmaßnahmen und erzielten Einsparungen auf Group-Ebene können wir nicht treffen.

Einige Dussmann-Service-Landesgesellschaften (Deutschland, Litauen, VAE, Österreich, Ungarn) sind nach der Energiemanagement-Norm ISO 50001 zertifiziert.

In der Zusammenarbeit mit Kunden wirkt Dussmann Service in einer beratenden Funktion, um energieschonende Services, Produkte und Prozesse in den Markt zu bringen.

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.

Alle Unternehmen der Dussmann Group beziehen Wasser innerhalb der eigenen (Verwaltungs-) Gebäude von den örtlichen Versorgern. Konsolidierte Daten zum Wasser- und Abwasserverbrauch liegen nicht vor.

Für den Wasserverbrauch im Rahmen der für den Kunden erbrachten Leistungen (z. B. Gebäudemanagement) gilt, dass ein Verbrauchstracking in der Regel nicht Bestandteil der mit dem Auftraggeber vertraglich vereinbarten Leistung ist, daher liegen keine belastbaren Auswertungen vor

Leistungsindikator GRI SRS-306-2: Abfall

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtgewicht des gefährlichen Abfalls, gegebenenfalls mit einer Aufschlüsselung nach folgenden Entsorgungsverfahren:

- i.** Wiederverwendung
- ii.** Recycling
- iii.** Kompostierung
- iv.** Rückgewinnung, einschließlich Energierückgewinnung
- v.** Müllverbrennung (Massenverbrennung)
- vi.** Salzabwasserversenkung
- vii.** Mülldeponie
- viii.** Lagerung am Standort
- ix.** Sonstige (von der Organisation anzugeben)

b. Gesamtgewicht ungefährlicher Abfälle, gegebenenfalls mit einer Aufschlüsselung nach folgenden Entsorgungsverfahren:

- i.** Wiederverwendung
- ii.** Recycling
- iii.** Kompostierung
- iv.** Rückgewinnung, einschließlich Energierückgewinnung
- v.** Müllverbrennung (Massenverbrennung)
- vi.** Salzabwasserversenkung
- vii.** Mülldeponie
- viii.** Lagerung am Standort
- ix.** Sonstige (von der Organisation anzugeben)

c. Wie die Abfallentsorgungsmethode bestimmt wurde:

- i.** Direkt von der Organisation entsorgt oder anderweitig direkt bestätigt
- ii.** Vom Entsorgungsdienstleister zur Verfügung gestellte Informationen
- iii.** Organisatorische Standardmethoden des Entsorgungsdienstleisters

Der Abfallausstoß wird nicht mengenmäßig erfasst. Das Abfall- und Recyclingmanagement ist derzeit aber Gegenstand verschiedener Initiativen und Ansätze mit dem Ziel, Verbräuche besser zu erfassen, Abfälle zu reduzieren und die Wiederverwertung zu stärken.

Im Rahmen von Dussmann-Catering ist der Umgang mit Lebensmittelabfällen

wichtiger Bestandteil der ökologischen Nachhaltigkeit in diesem Geschäftsfeld und auch hinsichtlich wirtschaftlicher Kalkulationen eine relevante Größe. Wir sind daher bemüht, die Abfallmenge detaillierter zu erfassen und kontinuierlich zu reduzieren.

Dussmann Service Deutschland GmbH ist Mitglied der Initiative „United against Waste“, die es sich zum Ziel macht, für das Thema Lebensmittelabfall zu sensibilisieren, Abfallmessungen in verschiedenen Betrieben vorzunehmen, eine monetäre Bewertung der Abfälle zu betreiben und Einsparpotenziale aufzuzeigen. Damit knüpfen wir an das nachhaltige Entwicklungsziel der Vereinten Nationen SDG 12 „Nachhaltiger Konsum und Produktion“ an. Darin wurde der Anspruch formuliert, die weltweite Lebensmittelverschwendung bis 2030 um 50 Prozent zu reduzieren. Die Dussmann Group will dazu beitragen. Die Europäische Kommission hat ein Maßnahmenpaket für die Kreislaufwirtschaft vorgelegt, das Zielvorgaben für das Recyceln und Deponieren von Abfällen vorschlägt und Maßnahmen umfasst, an denen sich unser Handeln orientiert. Das Augenmerk liegt insbesondere auf den vermeidbaren Abfällen also solchen, die zum Zeitpunkt ihrer Entsorgung noch uneingeschränkt genießbar sind; konkret Abfälle aus dem Lager, aus der Produktion, aus der Überproduktion sowie dem Tellerrücklauf (nicht vermeidbare Lebensmittelabfälle sind solche, die überwiegend nicht essbare Bestandteile enthalten). Die im Cateringgeschäft unternommenen Anstrengungen, Abfälle zu vermeiden und zu reduzieren, stehen stets unter dem Vorbehalt der Kooperations- und Finanzierungsbereitschaft der Kunden. Im Rahmen des Reinigungsmanagements und der Gebäudetechnik fallen Verpackungsabfälle an. Diese Abfallmengen wollen wir durch die konsequente Nutzung alternativer Verpackungsmaterialien und der Optimierung von Gebindegrößen reduzieren.

13. Klimarelevante Emissionen

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

Die Dussmann Group hat mit seinen Dienstleistungsunternehmen an unterschiedlichen Stellen in der Wertschöpfungskette Ausstöße. Eine systematische Erfassung dieser Emissionen findet derzeit noch nicht statt, dies soll in den nächsten Jahren kontinuierlich ausgebaut werden. Teil der Implementierungsstrategie (siehe Kriterium 3) ist es auch, Ziele zur Emissionsreduktion und dem Ausbau erneuerbarer Energien zu formulieren. Für die Unternehmen der Dussmann Group in Deutschland sind der Diesel- und Stromverbrauch für den überwiegenden Teil der **CO₂**-Emissionen

verantwortlich. Entsprechend leiten wir Maßnahmen zur Reduzierung dieser Posten ab.

In Deutschland (siehe Leistungsindikator SRS-302, Dussmann Service Deutschland) umfasst die Fahrzeugflotte 2067 Fahrzeuge, die im vergangenen Jahr 39 Millionen Kilometer zurücklegten und einen Verbrauch von insgesamt ca. 26 Millionen kWh hatten (8.150 Tonnen **CO₂**). Im Rahmen einer Firmenfahrzeugrichtlinie wird der Schadstoffausstoß berücksichtigt und geregelt.

Im Rahmen der Cateringtätigkeit können wir mit Hilfe einer Software (Eaternity Database) den **CO₂**-Fußabdruck einzelner Speisen berechnen und Konsumenten transparent informieren. Abhängig von der Bereitschaft unserer Kunden, planen wir dieses Verfahren in einigen Pilotprojekten umzusetzen. Im Rahmen der Beratung unserer Kunden versuchen wir auf eine breitere Anwendung hinzuwirken.

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.

Die CO₂-Emissionen werden nicht gruppenweit konsolidiert erfasst.

Für Deutschland liegen die Verbräuche für die Fahrzeugflotte (siehe Kriterium 13) und andere Energieträger und -quellen vor. Im Rahmen des Fuhrparks (Dussmann Service Deutschland) wurden insgesamt 26 Millionen kWh verbraucht, das entspricht einem Ausstoß von etwa 8.150 Tonnen CO₂.

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.

Im Berichtsjahr 2018 wurden in Deutschland 15.479 Tonnen CO₂ emittiert (erfasst sind Dussmann Stiftung, KulturKaufhaus, Dussmann Service Holding, Dresdner Kühlanlagenbau - DKA). Den größten Anteil machen Diesel (67,5 Prozent) sowie Strom (22,2 Prozent) aus. Die weiteren Emissionsquellen setzen sich aus Benzin (1,7 Prozent), Erdgas (1,8 Prozent), Fernwärme (5,8 Prozent), Heizöl (1 Prozent) zusammen.

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.

Weitere indirekte THG-Emissionen (Scope 3) werden aufgrund der bereits beschriebenen Heterogenität der Geschäftsbereiche, Strukturen und Datenlagen derzeit nicht erfasst.

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.

Neben den Technologien und Dienstleistungen, welche die Dussmann Group auf den Markt bringt und die unter anderem zu einer Optimierung der Gebäudesteuerung sowie Cateringmanagement beitragen, liegt ein Hebel für eine Reduzierung der THG-Emissionen darin, die Effizienz des Fuhrparks zu verbessern. Mit der Firmenfahrzeugrichtlinie setzt das Unternehmen hier an.

Im Zuge der Umrüstung der Beleuchtung im KulturKaufhaus konnten 676 Tonnen CO₂ eingespart werden.

Kriterien 14–20 zu GESELLSCHAFT

Kriterien 14–16 zu ARBEITNEHMERBELANGEN

14. Arbeitnehmerrechte

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

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

In vielen Regionen, in denen wir tätig sind, sind wir einer der größten Arbeitgeber und tragen als solcher die Verantwortung für stabile, gute Arbeitsverhältnisse und die uneingeschränkte Gültigkeit von Arbeitnehmerrechten. Dazu bekennen wir uns. Die Achtung von Arbeitnehmerrechten und die Sicherstellung guter Arbeitsverhältnisse ist in jenen Märkten eine Herausforderung, die noch im Entwickeln begriffen sind und keine gefestigten Strukturen aufweisen. Hierin liegt ein Risiko der Geschäftstätigkeit mit potenziell negativen Auswirkungen auf Arbeitnehmerrechte (siehe auch Kriterium 2). Die entsprechenden Strukturen aufzubauen und zu verankern, ist Teil der gesellschaftlichen Verantwortung der Dussmann Group.

Einen großen Teil der Wertschöpfung erwirtschaftet das Unternehmen im europäischen Wirtschaftsraum. Arbeitnehmerrechte sind in deutschen und europäischen gesetzlichen Vorgaben flächendeckend etabliert, fest verankert und werden eingehalten. Die Einhaltung der Anforderungen wird im Rahmen interner Audits überprüft. Aus den Ergebnissen werden Verfahrens- und Prozessbeschreibungen zur Ausgestaltung sicherer Arbeitsbedingungen abgeleitet. Nachunternehmer und Lieferanten werden durch den „Verhaltenskodex Nachunternehmer und Lieferanten“ unter anderem auf die Einhaltung der ILO Kernarbeitsnormen – insbesondere Übereinkommen 138, das das Mindestbeschäftigungsalter regelt – verpflichtet.

Darüber hinaus werden Arbeitnehmerthemen auch mit Gewerkschaften und Betriebsparteien besprochen und umgesetzt. Ein großer Teil der Anstellungen wird über Tarifverträge geregelt, die Ausgestaltung in den einzelnen Landesgesellschaften ist dementsprechend abhängig vom jeweiligen Landesrecht. Dussmann Service Deutschland GmbH ist Mitglied in wichtigen Arbeitgeberverbänden (DEHOGA für den Catering-Bereich, Bundesinnungsverband im Bereich der Gebäudereinigung, BDSW im Kontext des Geschäftsfeldes Sicherheit).

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

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

Teil der in Kriterium 3 beschriebenen Implementierungsstrategie ist es, konkrete Parameter, Zielsetzung und Zeitpläne ihrer Umsetzung zu entwickeln.

15. Chancengerechtigkeit

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

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

Mit einigen Bereichen unserer Geschäftstätigkeiten unternehmen wir spezielle

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

Wir möchten unsere Kooperation mit der Initiative „Joblinge“ ausbauen, einem Projekt gegen Jugendarbeitslosigkeit in Deutschland, das junge benachteiligte Menschen beim Start ins Berufsleben unterstützt.

Mit Blick auf unsere Mitarbeiter unterstützen wir durch verschiedene, flexible Arbeitszeitmodelle (z.B. Teilzeit, mobiles Arbeiten etc.) auch die Chancengleichheit von Mann und Frau und wollen Frauen in Führungspositionen insbesondere fördern. Die Maßnahmen stehen in Einklang mit SDG 5 „Geschlechtergleichheit“, welches die Beendigung aller Diskriminierung von Frauen und Mädchen und u. a. die Teilhabe von Frauen und ihre Chancengleichheit bei der Übernahme von Führungsrollen im politischen, wirtschaftlichen und öffentlichen Leben zum Ziel hat.

Das Intranet dient als Informationsplattform für alle Mitarbeiter und unterstützt ihre Einbindung in unternehmerische Prozesse und ihre Beteiligung am Nachhaltigkeitsmanagement der Group.

Hinsichtlich des Gesundheitsschutzes erfolgen regelmäßige Unterweisungen in den besonders hygienesensiblen Tätigkeitsfeldern.

Aufgrund der in Kriterium 3 beschriebenen Heterogenität der Märkte und Kunden und der uneinheitlichen Datenlage existieren auf Group-Ebene bislang keine konsolidierten Nachhaltigkeitsziele. Es ist Teil der Implementierungsstrategie diese mit Blick auf die nächsten Berichtsjahre zu entwickeln und zu implementieren. Dazu soll im ersten Schritt ein Set an Nachhaltigkeitsindikatoren definiert und anschließend über ihre Relevanz entschieden werden.

16. Qualifizierung

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

Ein Eckpfeiler der Next-Level-Strategie ist die Förderung qualifizierter und motivierter Mitarbeiter. Diese begreifen wir, insbesondere mit Blick auf einen sich verschärfenden Mangel an Arbeits- und Fachkräften (Risiko), als Grundlage unseres Unternehmenserfolges. Dahinter steht auch die Überzeugung, dass die Gewinnung und Bindung von Mitarbeitern für die Dussmann Group erfolgskritisch ist, um den Geschäftsbetrieb in einer hohen Service- und Produktqualität aufrecht erhalten zu können. Weiterbildung und Qualifizierung sind dafür ein Schlüssel. Durch gezielte Qualifizierung können wir spezifische Bedarfe und Anforderungen unserer Leistungserbringung besser abbilden und einzelne Prozessschritte durch Automatisierung erleichtern.

Im Rahmen der Strategie „Dussmann Next Level“ fokussiert das Unternehmen sich auch auf die Bereiche Personal- und Führungsarbeit: Innerhalb der HR-Organisation werden die Prozesse und Werkzeuge für Recruiting, Einstellung, Vergütung, Weiterbildung und Entwicklung professionalisiert und ein gemeinsames Führungsverständnis entwickelt, das sich an den Unternehmenswerten und der Unternehmensstrategie orientiert.

Die Auswahl geeigneter Trainingsmaßnahmen erfolgt auf Basis eines jährlich aktualisierten Seminarkatalogs. Das Schulungs-Angebot richtet sich nach der Notwendigkeit von Schulungen pro Stelle und spezifischen Bedarfen.

Mitarbeiter-Entwicklungsgespräche sollen zukünftig durch einen strukturierten Prozess entlang zuvor festgelegter Kompetenzen pro jeweiliger Stelle geplant und aufgesetzt werden. Führungskräfte werden zu Trainings zu spezifischen Schlüsselthemen verpflichtet.

Die Qualifizierungen erfolgen derzeit hauptsächlich in Form von Trainings und Seminaren zu Fachthemen der einzelnen Sparten sowie bereichsübergreifend zu Soft Skills (z. B. Führung, Kommunikation und Projektmanagement). Zukünftig wollen wir durch Weiterbildungen den Lerntransfer stärken, beispielsweise durch den Einsatz von Blended-Learning (einem Mix aus Präsenz-Schulung und E-Learning).

Im Rahmen der in Kriterium 3 beschriebenen Implementierungsstrategie sollen Nachhaltigkeitsindikatoren entwickelt und definiert werden, aus denen sich Zielformulierungen und die Kontrolle ihrer Einhaltung ableiten.

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.

verbundene Arbeitsunfälle erfasst. Diese stehen in Relation zu 21.472.516 geleisteten Arbeitsstunden. In den internationalen Bereichen der Dussmann Service Landesgesellschaften (Luxemburg, Tschechien, Ungarn, Polen, Rumänien, Estland, Lettland, Litauen, VAE, China, Hongkong und Vietnam) gab es im Berichtsjahr 578 Arbeitsunfälle mit einer Ausfallzeit von mindestens einem Tag bei insgesamt 23.231.690 geleisteten Arbeitsstunden.

Die Unfallhäufigkeit der Dussmann Group im Jahr 2018 beträgt 22. Das bedeutet, im globalen Durchschnitt mussten wir 22 Unfälle mit Ausfallzeit von mindestens einem Tag auf eine Million Arbeitsstunden verzeichnen.

Die Krankheitsquote im Jahr 2018 betrug für Dussmann Service Deutschland GmbH im Berichtsjahr 5,32 %. Belastbare Daten zur Krankheitsquote auf Group-Ebene liegen nicht vor.

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.

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz werden im Rahmen unseres Managementsystems, verbindliche Schutz- und Verhaltensmaßnahmen in hinterlegten Betriebsanweisungen sowie Systemüberprüfung durch interne Audits operationalisiert und überprüft. Arbeitsschutz-Ausschüsse in den Regionen gewährleisten die Umsetzung und Weiterentwicklung von Maßnahmen.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. durchschnittliche Stundenzahl, die die Angestellten einer Organisation während des Berichtszeitraums für die Aus- und Weiterbildung aufgewendet haben, aufgeschlüsselt nach:

i. Geschlecht;

ii. Angestelltenkategorie.

Im Berichtsjahr 2018 wurden bei Dussmann Service Deutschland GmbH (DSD) 108 Trainings und Schulungen mit 933 Teilnehmern durchgeführt (insgesamt 17.360 Schulungsstunden).

282 Auszubildende haben im Berichtsjahr eine Ausbildung bei Dussmann Service Deutschland GmbH (DSD) begonnen.

Leistungsindikator GRI SRS-405-1: Diversität

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

i. Geschlecht;

ii. Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;

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

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

i. Geschlecht;

ii. Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;

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

Weltweit beschäftigt die Dussmann Group über 66.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, allein in Deutschland rund 30.500. Zum Stichtag 31.12.2018 haben bei Dussmann in Deutschland 9.491 Männer (31 Prozent) und 21.013 Frauen (69 Prozent) gearbeitet, davon 647 Frauen (2,1 Prozent) und 512 Männer (1,7 Prozent) in Leitungsfunktionen.

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

bis 19	447	12,4 Prozent
20 bis 29	3.777	12,4 Prozent
30 bis 39	5.805	19,0 Prozent
40 bis 49	7.063	23,2 Prozent
50 bis 59	9.150	30,0 Prozent
Ab 60	4.262	14,0 Prozent

Zum Stichtag arbeiteten 920 schwerbehinderte Personen bei Dussmann Service Deutschland GmbH (DSD).

Es existiert bislang kein HR-Reporting auf Group-Ebene, konsolidierte Zahlen liegen daher nur für einzelne Gesellschaften der Group vor.

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.

Es sind keine Diskriminierungsfälle bekannt.

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.

In unseren Unternehmensgrundsätzen steckt das Bekenntnis zur Einhaltung der

Menschenrechte, dem Schutz vor Diskriminierung und dem Respekt vor unterschiedlichen Kulturen und Religionen. Die Achtung der Menschenrechte ist damit in der Unternehmensstrategie der Group verankert. Exemplarisch dafür sind die Zertifizierungen zur sozial verantwortlichen Unternehmensführung (Social accountability – SA 8000) in den Landesgesellschaften von Litauen und Italien zu nennen. Die Einhaltung und Umsetzung von Maßnahmen zur Sicherung obliegt den Gesellschaften und Segmenten; verantwortlicher Ansprechpartner ist der jeweilige Vorstand, Cluster Manager oder Geschäftsführer. Insbesondere in Entwicklungs- und Schwellenmärkten gestaltet sich die lückenlose Umsetzung und Einhaltung von Menschenrechten als herausfordernd – Grund sind noch nicht vollständig etablierte Strukturen, Prozesse und Systematiken .

Die Entwicklung von gruppenweit einheitlichen Mindeststandards zur Einhaltung und Achtung der UN Menschenrechte ist ein Ziel für 2019.

Die Dussmann Group hält sich an alle nationalen und internationalen Gesetze. Da ein großer Teil der Wertschöpfung in Deutschland stattfindet, unterliegen unsere Unternehmungen deutschen und europäischen Gesetzen und Verordnungen, die wir uneingeschränkt einhalten.

Es ist Teil der in Kriterium 3 beschriebenen Implementierungsstrategie, konkrete Parameter, Zielsetzung und Zeitpläne ihrer Umsetzung zu entwickeln.

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“.

Dazu liegen keine konsolidierten Informationen vor.

Investitionsvereinbarungen obliegen den jeweiligen Gesellschaften und ihrem Management.

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.

Zum Anteil von Menschenrechts-fördernden Klauseln in Verträgen liegen keine konsolidierten Informationen vor, belastbare Angaben über Anzahl und Anteil der auf Einhaltung der Menschenrechte geprüfte Betriebsstätten können daher nicht gemacht werden. Die Verantwortung liegt bei den Gesellschaften und ihrem jeweiligen Management. Eine Prüfung auf Einhaltung arbeitsrechtlicher Schutzvorschriften erfolgt auch im Rahmen der Regelprüfungen der Internen Revision.

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.

Nachunternehmer und Lieferanten werden auf die Einhaltung des Verhaltenskodex für Nachunternehmer und Lieferanten der Dussmann Group verpflichtet.

Eine übergreifende Bewertung neuer Lieferanten anhand sozialer Kriterien findet derzeit nicht statt.

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.

Es gibt keine systematisierte Überprüfung von Lieferanten. Signifikante Verstöße bzw. negative soziale Einflüsse in der Lieferkette sind uns nicht bekannt.

Kriterium 18 zu SOZIALES/GEMEINWESEN

18. Gemeinwesen

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

Gesellschaftliches Engagement und soziale Verantwortung sind als Werte in der Dussmann Group-Strategie verankert und gelebter Bestandteil der Unternehmenskultur. Während Peter Dussmann, der Gründer der Dussmann Group, als Mäzen vor allem kulturelle Institutionen und Einrichtungen förderte, richtet Catherine von Fürstenberg-Dussmann (Vorsitzende des Stiftungsrates) den Fokus des sozialen Engagements auf die kulturelle Bildung von Kindern und Jugendlichen. Auf ihre Initiative gehen einige der Engagements und

Spendenaktionen zurück, z. B. die Kinderbibliotheken oder die BildungsBoxen für Kinder geflüchteter Familien sowie Musik-Wettbewerbe mit Schülern sowie der einmal im Jahr stattfindende „Social Day“ in Berlin. Dabei widmen sich die Mitarbeiter der Group jeweils einem ausgewählten Projekt. Im Berichtsjahr 2018 wurde z. B. ein Abenteuerspielplatz instandgesetzt. Im Fokus steht die Förderung sozialer Einrichtungen, der gesellschaftlichen Teilhabe und der Freizeitgestaltung im öffentlichen Raum.

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

Für die Dussmann Group hat soziales Engagement eine große Bedeutung. Gerade in Zeiten starker Veränderungen durch Globalisierung und Digitalisierung sehen wir eine wichtige Aufgabe darin, die gemeinschaftlichen Fundamente bewusst zu pflegen. Im deutschsprachigen Raum engagiert sich das Unternehmen stark für die kulturelle Bildung von Kindern sowie für Sport und Bewegung. Als Beispiele sind hier regelmäßige öffentliche Lesungen im KulturKaufhaus oder die fördernde Teilnahme an Sportveranstaltungen zu nennen (Firmenlauf etc.).

Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

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

Im Berichtsjahr 2018 erzielte die Dussmann Group einen Umsatz von 2,34 Milliarden Euro. Zur Höhe geleisteter monetärer Spenden können keine konsolidierten Angaben gemacht werden.

Kriterien 19–20 zu COMPLIANCE

19. Politische Einflussnahme

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

Die Dussmann Group ist in keiner politisch aktiven Organisation Mitglied, ist in keiner Lobbyliste eingetragen und verteilt keine politischen Spenden. Wir bringen uns dort in den politischen Prozess ein, wo unsere Expertise und Einschätzung von Sachverhalten gefragt und relevant ist für die Meinungs- und Entscheidungsbildung.

Im Rahmen von Gesetzgebungsprozessen sind insbesondere die Themen Mindestlohn, Zugang von Migranten und Flüchtlingen zum Arbeitsmarkt sowie die Reformierung und Regulierung der Pflege und Pflegeausbildung relevant. Außerdem ist die Buchpreisbindung ein Thema auf der politischen Agenda, das die Geschäftstätigkeit von Dussmann das KulturKaufhaus direkt betrifft. Konkrete Eingaben in politische Gesetzgebungsverfahren wurden nicht gemacht.

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

Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

Leistungsindikator GRI SRS-415-1: Parteispenden

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Monetären Gesamtwert der Parteispenden in Form von finanziellen Beiträgen und Sachzuwendungen, die direkt oder indirekt von der Organisation geleistet wurden, nach Land und Empfänger/Begünstigtem.

b. Gegebenenfalls wie der monetäre Wert von Sachzuwendungen geschätzt wurde.

Die Dussmann Group verteilt keine politischen Spenden.

20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

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

Die Dussmann Group hat eine zentrale Group-Compliance-Abteilung sowie lokale Compliance-Koordinatoren in den einzelnen Gesellschaften. 2018 wurde eine konzernweite Compliance-Risiko-Analyse mit den Schwerpunkten Korruptions- und Kartellrechtsrisiken durchgeführt, um Schwachstellen in relevanten Prozessen (Einkauf, Vertrieb) zu identifizieren und mit entsprechenden Maßnahmen und Kontrollen gegenzusteuern. Diese Kontrollen werden praktisch durch die Interne Revision und interne bzw. externe Audits des Integrierten Managementsystems unterstützt.

Darüber hinaus werden Präventivmaßnahmen wie Korruptionsrichtlinien, Schulungen und flankierende Kommunikation zentral gesteuert; Führungskräfte und Mitarbeiter werden im Rahmen von Kommunikationsinitiativen und Schulungen unterwiesen und sensibilisiert.

Mögliche Verstöße werden durch das Hinweisgebersystem, Compliance-Audits und Prüfungen durch Group-Compliance und die Interne Revision aufgedeckt und nachhaltig abgearbeitet. Verstöße werden arbeits- und ggf. auch strafrechtlich sanktioniert.

Risiken im Bereich Facility-Management bestehen bei der Beauftragung von Subunternehmern.

Außerdem sind die Sicherheit und der Schutz von Daten und Informationen im Rahmen der Geschäftstätigkeit ein sensibler Aspekt. Auch kundenseitig steigt der Bedarf an Informationssicherheit, der Schutz der Daten wird zum Kern der Unternehmenssicherheit.

Die Internationale Datenschutzrichtlinie der Dussmann Group beschreibt die Verantwortung der Vorstände und Geschäftsleitungen dafür, dass die nationalen Gesetze und die in der Datenschutzrichtlinie enthaltenen Anforderungen des Datenschutzes berücksichtigt werden. Es ist Aufgabe jeder Führungskraft, durch organisatorische, personelle und technische Maßnahmen eine ordnungsgemäße Datenverarbeitung sicherzustellen. Die Umsetzung dieser Vorgaben liegt in der Verantwortung der zuständigen Mitarbeiter.

Die Group hat einen Konzernbeauftragten für den Datenschutz berufen, der verantwortlich für die Richtlinien zum Datenschutz ist und deren Einhaltung überprüft. Zu seinen wesentlichen Aufgaben gehören die Abstimmung mit den einzelnen Datenschutzbeauftragten bzw. Datenschutzkoordinatoren der Konzernunternehmen sowie die Überwachung von Datenverarbeitungsprogrammen.

Er koordiniert die Erstellung und Pflege der Verfahrensverzeichnisse und der Verzeichnisse der Auftragsverarbeitungsverträge. Außerdem erstellt er entsprechende Richtlinien und berät den Vorstand und die Geschäftsleitung zum Thema Datenschutz. Er ist zudem Ansprechpartner für die Aufsichtsbehörden.

Jede Landesgesellschaft bzw. Unternehmensgesellschaft bestimmt einen Datenschutzkoordinator, der für die Aufstellung und Umsetzung von lokalen Datenschutzregeln verantwortlich zeichnet. Sie unterrichten den Konzernbeauftragten für den Datenschutz regelmäßig und zeitnah über Datenschutzrisiken und aktuelle Vorkommnisse.

Die Einhaltung der Richtlinien zum Datenschutz und der geltenden Datenschutzgesetze wird außerdem regelmäßig durch interne und externe Datenschutzaudits überprüft. Daneben kontrolliert die Interne Revision Datenschutzaspekte, Group IT überprüft datenschutzrelevante Aspekte der IT-Sicherheit.

Bei Verstößen gegen diese Datenschutzrichtlinie oder gesetzliche Vorgaben sind alle Mitarbeiter verpflichtet, ihre jeweiligen Vorgesetzten, den Datenschutzkoordinator oder den Konzernbeauftragten für den Datenschutz unverzüglich zu informieren. Die jeweiligen Vorgesetzten unterrichten den Konzernbeauftragten für den Datenschutz umgehend über den Vorfall.

Eine missbräuchliche Verarbeitung personenbezogener Daten oder andere Verstöße gegen das Datenschutzrecht können in manchen Staaten auch strafrechtlich verfolgt werden und zu Schadensersatzansprüchen führen.

Es ist Teil der in Kriterium 3 beschriebenen Implementierungsstrategie, konkrete Parameter, Zielsetzung und Zeitpläne ihrer Umsetzung auch für den Bereich Compliance zu entwickeln.

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.

Im Rahmen der konzernweiten Risikoanalyse wurden alle Gesellschaften, die Arbeitgeber für Mitarbeiter der Dussmann Group sind, hinsichtlich Korruptionsrisiken überprüft. Potentielle Korruptionsfälle würden durch die Abteilung Compliance bzw. unter Führung von Compliance arbeits- und strafrechtlich verfolgt werden.

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.

Es sind aktuell keine Korruptionsfälle bekannt.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

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

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

Im Berichtsjahr 2018 gab es in Deutschland zwei meldepflichtige Vorfälle (keine Strafen).

Nach eingegangenen Vorfallmeldungen werden Risikobeurteilungen durchgeführt und Maßnahmen eingeleitet.

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 2018 für GRI SRS 303 und 403 und auf die GRI-Standards 2016 für alle anderen angewandten GRI-Standards.

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 GRI SRS 306-2
	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
	15. Chancengerechtigkeit	GRI SRS 403-9
	16. Qualifizierung	GRI SRS 403-10 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