



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung 2024

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

und

zur Berichterstattung zum Nationalen Aktionsplan
Wirtschaft und Menschenrechte

Dr. Sasse Gruppe

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

Kontakt

Frau Dr.
Laura Sasse

Am Westpark 1
81373 München
Deutschland

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



erstellt nach
CSR-Richtlinie-
Umsetzungsgesetz

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

Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden
Berichtsstandards verfasst:

GRI SRS

Berichtspflicht:



erstellt nach
CSR-Richtlinie-
Umsetzungsgesetz

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

Zusätzliche Berichtsinhalte:



**Wirtschaft &
Menschenrechte**

Nationaler Aktionsplan Wirtschaft und
Menschenrechte in Kriterium 17 -
Menschenrechte

Inhaltsübersicht

Allgemeines

Allgemeine Informationen

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Strategie

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

Prozessmanagement

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

KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE

Umwelt

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

Gesellschaft

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

Stand: 2024, 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

Heruntergeladen von
www.nachhaltigkeitsrat.de

Allgemeines

Allgemeine Informationen

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

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

Als **Anbieter von integrierten Facility Management**

Dienstleistungen ist die Dr. Sasse Gruppe seit über 45 Jahren Kompetenzpartner für die Immobilienwirtschaft, Industrie- und Freizeitunternehmen, den Handel sowie für das Luftverkehrs- und Transportwesen.

Dr. Eberhard Sasse gründete 1976 seinen ersten Betrieb mit dem Schwerpunkt Gebäudereinigung. Seitdem ist das Wissen und das Anwendungs-Knowhow unseres Unternehmens zehntausendfach gewachsen. Mit jedem neuen Auftrag, mit jedem neuen Mitarbeitenden. Die kontinuierliche Veränderung, die unmittelbare Nähe zu Märkten, das lernende Unternehmen, die laufende Integration von Menschen und Ideen – bei uns gehören diese Eigenschaften von Anfang an zum Selbstverständnis. Der ganzheitliche Blick auf den Kunden und seinen Auftrag: Daraus entwickelte sich für die Dr. Sasse Gruppe schon bald nach der Gründung die Kompetenz für das technische und kaufmännische Gebäudemanagement. Heute ist unser familiengeführtes Unternehmen ein überregional angesehener und bekannter Komplettanbieter von Facility Management-Leistungen.

Aktuell sind 9.600 Mitarbeitende für die Dr. Sasse Gruppe und ihre Beteiligungen tätig (Stand: Februar 2025). Im Geschäftsjahr 2024 waren es 8.900 Mitarbeitende.

Unser Unternehmen befindet sich vollständig im Besitz der **Familie Sasse**. Sie ist frei von externen Interessen – und frei für nachhaltiges Arbeiten und Wachsen. Flexibel und sorgfältig orientieren wir uns beim Facility Management an den Wünschen der Kunden und den Entwicklungen des Marktes. Ohne uns Trends und Moden zu unterwerfen, denken und handeln wir so, wie es uns auf lange Frist hin vernünftig und erfolgversprechend erscheint.

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Kriterien 1–4 zu STRATEGIE

1. Strategische Analyse und Maßnahmen

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

Dr. Sasse ESG-Strategie und Einbindung in die Unternehmensstrategie

Die Dr. Sasse Gruppe hat im Geschäftsjahr 2024 ihre ESG-Strategie (Environmental, Social, Governance) überprüft und aktualisiert. Die ESG-Strategie ist mit der Gesamtstrategie eng verzahnt. Die ESG-Strategie soll dazu beitragen, die langfristige Wettbewerbs- und Widerstandsfähigkeit der Dr. Sasse Gruppe zu sichern.

Gemäß ESRS 2 SBM-1 (Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette) basiert die ESG-Strategie auf den wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen (IRO) der Geschäftstätigkeit entlang der Wertschöpfungskette der Dr. Sasse Gruppe.

Die strategischen Fokusthemen wurden auf Basis einer doppelten Wesentlichkeitsanalyse (ESRS 2 SBM-3) identifiziert und bewertet. Die ESG-Strategie berücksichtigt zudem folgende Elemente:

- Produkt- und Dienstleistungsgruppen
- Kundengruppen und Märkte
- Standorte

Im Zuge der Überprüfung und Aktualisierung wurde durch den Vorstand und Aufsichtsrat beschlossen, das Fokusthema "Zukunftstrends" im Bereich Governance aufzunehmen, um nachhaltige Innovationsprozesse noch mehr zu fördern. Die ESG-Strategie der Dr. Sasse Gruppe ist nicht statisch, sondern wird regelmäßig an neue regulatorische Vorgaben, Marktentwicklungen und Stakeholder-Erwartungen angepasst.

Durch eine enge Verzahnung mit der Unternehmensstrategie wird sichergestellt, dass Nachhaltigkeitsziele nicht isoliert, sondern als Bestandteil der langfristigen Unternehmensentwicklung betrachtet werden.

Dies wird zusätzlich durch die Verantwortung von Dr. Laura Sasse, Vorständin

für Finance – Digital – ESG, untermauert. In ihrem Ressort vereint sie finanzielle Steuerung, Innovationsscouting und Nachhaltigkeitsmanagement, wodurch die ESG-Strategie unmittelbar mit den unternehmerischen Entscheidungsprozessen verknüpft ist (ESRS 2 GOV-1).

Wesentliche Handlungsbereiche und strategische Fokusthemen

Die ESG-Strategie ist in drei Hauptbereiche gegliedert: Umwelt (Environment), Soziales (Social) und Unternehmensführung (Governance). Innerhalb dieser Bereiche wurden die wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen als strategische Fokusthemen zusammengefasst. Die Themen basieren auf einer Impact-, Risiko- und Chancenbewertung (ESRS 2 IRO-1).

Handlungsbereiche	Environment	Social	Governance
Fokusthemen	Klima (ESRS E1) Energie (ESRS E1) Materialien (ESRS E5) Wasser (ESRS E3)	Gesundheit (ESRS S1) Entwicklung (ESRS S1) Qualität (ESRS S4) Community (ESRS S3)	Zukunftstrends (ESRS SBM-3) Integrität (ESRS G1) Transparenz (ESRS G1) Lieferkette (ESRS G1)

Mission Statements für die ESG-Handlungsbereiche

Environment

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

(adressiert vor allem ESRS E1, E3, E5: Klimaschutz, Wassermanagement, Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft)

Social

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

(adressiert vor allem ESRS S1, S2, S3: Arbeitsbedingungen, Weiterbildung, soziale Verantwortung für Gemeinschaften)

Governance

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

(adressiert vor allem ESRS G1: Governance, Integrität, Compliance, Transparenz)

Orientierung an externen Standards und regulatorischen Rahmenwerken

Die Weiterentwicklung der ESG-Strategie orientiert sich an anerkannten nationalen und internationalen Standards und gesetzlichen Anforderungen:

- **Internationale Nachhaltigkeitsstandards:**
 - UN Sustainable Development Goals (SDGs)
 - UN Global Compact (UNGC)
 - Initiative Science-Based Targets (SBTi) (committed seit Februar 2024)
 - UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte
 - Allgemeine Erklärung der Menschenrechte
- **Normen & Zertifizierungen:**
 - ISO 14001 (Umweltmanagement)
 - ISO 45001 (Arbeitsschutzmanagement)
 - ISO 9001 (Qualitätsmanagement)
 - DIN 77200 (Sicherungsdienstleistungen)
- **Regulatorische Anforderungen:**
 - Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) & ESRS
 - EU-Taxonomie-Verordnung
 - Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG)
 - Deutscher Nachhaltigkeitskodex (DNK)
- **Produktbezogene Nachhaltigkeitsstandards:**
 - Cradle to Cradle Standard
 - Zertifizierung klimaneutrales Produkt
 - Gold Standard Climate Security & Sustainable Development
 - EU Ecolabel

2. Wesentlichkeit

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

Kontext und Besonderheiten des Umfelds (ESRS-Verweis: SBM-1, IRO-1)

Facility Management ist zwar technisch geprägt, doch stehen für die Dr. Sasse Gruppe die Menschen im Mittelpunkt der Dienstleistungen. Kunden und

Mitarbeitende bilden das Fundament des Erfolgs. Ein respektvoller und fairer Umgang sowie die Schaffung eines optimalen Arbeitsumfeldes für unsere Mitarbeitenden sind essenzielle Bestandteile unserer Unternehmenskultur. Diese Werte spiegeln sich in der Pflege langfristiger Kundenbeziehungen wider, die auf Kompetenz und Zuverlässigkeit basieren.

Ökologische Besonderheiten: Unsere Ausrichtung basiert auf nachhaltigem Ressourceneinsatz, Klimaschutz und Energieeffizienz. Diese Ausrichtung ist für uns auch ökonomisch von höchster Relevanz, da sich die Effizienz unmittelbar in der Kostenstruktur und Dienstleistungsqualität widerspiegelt. Eine zunehmende Bedeutung von Klimaschutz und Energieeffizienz (ESRS E1) wirkt sich auf die betriebliche Ausrichtung aus. Der Ressourcenschutz und Kreislaufwirtschaftsansätze (ESRS E5) gewinnen an Relevanz, insbesondere in der Materialbeschaffung und Entsorgung. Wasserverbrauch (ESRS E3) spielt in der Gebäudereinigung eine bedeutende Rolle und erfordert nachhaltige Konzepte.

Sozioökonomische Besonderheiten: Der dynamische Arbeitsmarkt und die Nachfrage nach sozial verantwortlichen Dienstleistungen stellen Herausforderungen dar, die wir als Chance begreifen. Die Branche steht vor Herausforderungen wie dem Fachkräftemangel, steigenden Lohnkosten und sich verändernden Arbeitsmarktanforderungen (ESRS S1, S2).

Politische und regulatorische Rahmenbedingungen: Regulierungen wie das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG), die Corporate Sustainability Reporting Directive oder Klimaschutzziele beeinflussen unsere strategische Ausrichtung. Nachhaltigkeitskriterien spielen eine zunehmende Rolle bei öffentlichen sowie privaten Ausschreibungen.

Technologische Entwicklung: Fortschritte wie Digitalisierung und smarte Gebäudetechnologien nutzen wir zur Prozessoptimierung und zur Implementierung innovativer Dienstleistungen.

Verfahren zur Ermittlung und Bewertung wesentlicher Auswirkungen, Risiken und Chancen (ESRS 2 IRO-1 Abs. 53)

Die Dr. Sasse Gruppe untersucht im Rahmen ihrer Wesentlichkeitsanalyse regelmäßig die positiven und negativen Auswirkungen ihrer Geschäftstätigkeit auf Umwelt und Gesellschaft sowie die Chancen und Risiken, die sich aus den Nachhaltigkeitsaspekten für die wirtschaftliche Entwicklung des Unternehmens ergeben.

Die Analyse findet gemäß den Anforderungen der European Sustainability Reporting Standards (ESRS) statt und basiert somit auf der doppelten Wesentlichkeit (ESRS 2 SBM-3):

- Inside-Out-Perspektive: Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf Umwelt und Gesellschaft
- Outside-In-Perspektive: Nachhaltigkeitsaspekte, die finanzielle Auswirkungen auf das Unternehmen haben (Chancen und Risiken für die

Dr. Sasse Gruppe)

Eine solche Wesentlichkeitsanalyse wird bei der Dr. Sasse Gruppe schon seit einigen Jahren systematisch durchgeführt. Im Kontext der CSRD und den ESRS wurde diese in den Jahren 2023 und 2024 nochmal explizit erweitert, aktualisiert und validiert. Die Wesentlichkeitsanalyse der Dr. Sasse Gruppe basiert auf einem strukturierten, mehrstufigen Ansatz, der sowohl interne als auch externe Stakeholder einbezieht (siehe hierzu auch Kriterium 9).

Zu den zentralen regelmäßigen Input-Parametern zählen:

- Stakeholder-Befragungen (z. B. Kundenfeedback, Mitarbeitendeninterviews und -gespräche)
- Interne Bewertungen (z.B. Begehungen, Risikoanalysen)
- Daten aus internen Audits und Managementberichten
- Externe Bewertungen (z. B. Externe Zertifizierungen, EcoVadis-Rating)
- Interne Wissensformate (z. B. CSR-Workshops, ESG-Crashkurse)
- Branchenspezifische Analysen (z. B. Benchmarking und Wettbewerbsanalysen)
- Workshops mit Vorstand und Aufsichtsrat

Weitere Quellen sind:

- Themenspezifische Workshops mit Mitarbeitenden zu Themen wie zum Beispiel ökologisch zertifizierte Reinigungsmittel, Energieeffizienz oder Wassermanagement
- Analyse regulatorischer Entwicklungen und Markttrends
- Auswertung von Studien und Fachartikeln
- Interviews mit Kunden, Lieferanten und Banken

Im Jahr 2024 wurden zum Beispiel, basierend auf zuvor getätigten Stakeholder-Konsultationen, besonders relevante Bereiche ausgewählt (Energie und CO₂-Emissionen, Mitarbeitendenwohl, Auswahl von Reinigungsmitteln, Wassermanagement) identifiziert, spezifische Mitarbeiterworkshops durchgeführt.

Schritte der Wesentlichkeitsanalyse:

1. Identifikation potenzieller Impacts, Risks und Opportunities (IROs) und Nachhaltigkeitsaspekten. Es entsteht eine Longlist.
2. Konkretisierung und Bewertung der IROs und Nachhaltigkeitsaspekte
3. Priorisierung der IROs und Aspekte anhand von Schwellenwerten. Die Schwellenwerte variieren, wurden jedoch im Resultat anhand einer Skala (gering, mittel, hoch) vereinheitlicht
4. Integration in das Unternehmens-Risikomanagement (Etablierung eines IRO-Managements) zur laufenden Überwachung und Steuerung
5. Validierung der wesentlichen IROs und Themen durch Vorstand, Aufsichtsrat und ausgewählten Stakeholdern

Einblick in einen Vorstandsworkshop 2024

Im Rahmen eines Workshops des Vorstands und Aufsichtsrats wurde eine SWOT-Analyse durchgeführt, um im Kontext der aktuellen Rahmenbedingungen und Einflussfaktoren strategische Stärken und Schwächen sowie Chancen und Risiken einzuordnen. Die SWOT-Analyse unterstützte dabei, die wesentlichen Chancen und Risiken gemäß ESRS 2 IRO-1 und IRO-2 zu identifizieren und fließt als ein Baustein in die Wesentlichkeitsanalyse ein.

Impacts in der Zusammenfassung

Umwelt

- Positive Auswirkungen:
 - Steigerung der Energieeffizienz und Reduzierung der CO₂-Emissionen bei Kunden durch die Implementierung von Energiesparmaßnahmen und innovativer Technologien
 - Dienstleistungen wie Energieeffizienzberatung und Abfallmanagement fördern umweltschonende Praktiken
- Negative Auswirkungen:
 - Ressourcennutzung (Wasser, Energie, Materialien) und Abfallerzeugung durch operative Tätigkeiten
 - Emissionen durch den Kraftstoffverbrauch der Firmenflotte und Mitarbeitermobilität

Soziales

- Positive Auswirkungen:
 - Förderung sicherer Arbeitsplätze und gesunder Arbeitsumgebungen, Vielfalt, Equal Pay und Chancengerechtigkeit
 - Aus- und Weiterbildungsprogramme verbessern die Mitarbeiterentwicklung und -bindung sowie die Entwicklungsmöglichkeiten der Mitarbeitenden
 - Übernahme der Fürsorgepflicht für Mitarbeitende zur Sicherstellung eines sicheren Arbeitsumfelds
- Negative Auswirkungen:
 - Körperlich anspruchsvolle Tätigkeiten und gesundheitliche Belastungen
 - Genrelles Branchenrisiko bei der Aufrechterhaltung von Arbeitssicherheitsstandards, insbesondere bei Subunternehmern, aufgrund mangelnder Transparenz, Kontrolle und Einflussmöglichkeiten

Governance

- Positive Auswirkungen:
 - Transparente Geschäftspraktiken stärken das Vertrauen und die Zufriedenheit bei Kunden, Mitarbeitenden und der Öffentlichkeit
 - Langfristige und stabile Wertschöpfungsketten

- Negative Auswirkungen:
 - Fehlende Transparenz in der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette kann potenziell negative Auswirkungen auf Energieverbrauch, Qualität und Compliance haben (Branchenrisiko).

Chancen und Risiken in der Zusammenfassung (detailliertere Analysen finden sich in den themenspezifischen Kriterien)

Das IRO-Management ist vollständig in das integrierte Managementsystem (IMS) der Dr. Sasse Gruppe eingebettet. Regelmäßige Sitzungen der IMS- und Risikomanagementteams sorgen für eine dynamische Anpassung der Strategien.

Umwelt

- Chancen: Strengere Umwelt- und Klimagesetze sowie ein steigendes Umweltbewusstsein können den Bedarf und den Markt für nachhaltigere Dienstleistungen weiter fördern und unsere Marktposition stärken; Energieeffizienzmaßnahmen senken Betriebskosten
- Risiken: physische Risiken durch den fortschreitenden Klimawandel, Extremwetterereignisse, steigende CO₂-Kosten und Energiepreise, Ressourcenknappheit erhöhen den Druck auf unsere operative Effizienz und erhöhen insgesamt den Anpassungsdruck. Dies ist mit Investitionen verbunden; Verfügbarkeitsrisiken nachhaltiger Materialien

Soziales

- Chancen: Sichere und attraktive Arbeitsbedingungen fördern die Mitarbeiterbindung und Zufriedenheit; Maßnahmen zur Förderung von Diversität stärken die Arbeitgeberattraktivität; Soziale Verantwortung verbessert das Unternehmensimage
- Risiken: Fachkräftemangel und demografische Veränderungen erhöhen den Wettbewerb um Arbeitskräfte und stellen unser Unternehmen vor Herausforderungen.

Governance

- Chancen: Gute Corporate Governance und ethisches Handeln können den Zugang zu neuen Märkten und Geschäftschancen eröffnen und die Resilienz gegenüber wirtschaftlichen Schwankungen verbessern; Compliance-Maßnahmen positionieren das Unternehmen als vertrauenswürdigen Partner
- Risiken: Strenge regulatorische Anforderungen erfordern kontinuierliche Anpassungen und Investitionen; Einhaltung strikterer Regulierungsvorgaben erfordern höheren Verwaltungsaufwand

Verknüpfung von ESG mit der Geschäftsstrategie der Dr. Sasse Gruppe

Die ESG-Strategie der Dr. Sasse Gruppe ist eng mit der Geschäftsstrategie verzahnt und bietet vielfältige strategische Vorteile, die zur langfristigen

Wettbewerbsfähigkeit beitragen. Die Analyse zeigt, dass ESG-Themen nicht nur Risiken minimieren, sondern auch Marktchancen eröffnen und Innovationen fördern. Dies ist besonders relevant für Unternehmen in einem dynamischen und wettbewerbsintensiven Umfeld wie dem Facility Management.

- **Nachhaltige Dienstleistungen:** Kunden, insbesondere Unternehmen und öffentliche Institutionen, suchen verstärkt nach Facility Services, die zur Erreichung ihrer eigenen Nachhaltigkeitsziele beitragen. Dienstleistungen wie Energieeinsparungen, CO₂-Reduktion und nachhaltiges Abfallmanagement sind zunehmend gefragt. (ESRS E1, E5)
- **Attraktivität für Großkunden:** Unternehmen, die ESG-Standards erfüllen, bevorzugen Dienstleister mit nachhaltigen Praktiken. Die Dr. Sasse Gruppe stärkt ihre Marktposition durch die Erfüllung von Compliance- und Nachhaltigkeitsanforderungen. (ESRS G1, S2)
- **Innovation:** Der Einsatz umweltfreundlicher Technologien (z. B. energieeffiziente Gebäudetechnik oder umweltverträgliche Reinigungsmittel) und die Implementierung von Kreislaufwirtschaftskonzepten erhöhen die Wettbewerbsfähigkeit. (ESRS E1, E5)
- **Compliance-Unterstützung für Kunden:** Die Dr. Sasse Gruppe hilft Kunden, regulatorische Anforderungen (z. B. CSRD, EU-Taxonomie) zu erfüllen und stärkt ihre Marktposition als „nachhaltiger Partner.“ (ESRS G1, E1)
- **Attraktivität als Arbeitgeber:** Maßnahmen wie faire Löhne, flexible Arbeitszeitmodelle, sichere Arbeitsbedingungen und Weiterbildungsangebote stärken die Arbeitgebermarke und helfen, Fachkräfte zu gewinnen und langfristig zu binden. (ESRS S1)
- **Markenimage:** Das Engagement für Diversität, Chancengerechtigkeit und soziale Verantwortung verbessert die Reputation der Dr. Sasse Gruppe. (ESRS S1, S3)
- **Vertrauen bei Kunden und Stakeholdern:** Transparente Einhaltung von Compliance-Richtlinien und ethisches Verhalten stärken das Vertrauen in die Dr. Sasse Gruppe als verantwortungsbewussten Partner. (ESRS G1)
- **Marktzugang:** Viele Ausschreibungen, insbesondere im öffentlichen Sektor, setzen hohe Standards in Bezug auf Governance und Nachhaltigkeit voraus. Die ESG-Strategie verschafft der Dr. Sasse Gruppe hier einen Wettbewerbsvorteil. (ESRS G1, E1)
- **Wettbewerbsfähigkeit:** Eine gute Governance reduziert Risiken in der Lieferkette (z. B. rechtliche Verstöße durch Subunternehmer) und erhöht die Resilienz bei Marktveränderungen. (ESRS G1, S2)

Überblick wesentlicher Nachhaltigkeitsthemen (SBM-3, IRO-1, IRO-2)

ESG-Bereich	ESRS	Fokusthema	kurze Begründung der Wesentlichkeit
Environment	E1	Klima	Reduzierung unseres eigenen CO ₂ -Fußabdrucks und Beitrag zur Verbesserung des Carbon Footprints unserer Kunden.
Environment	E1	Energie	Reduzierung unseres eigenen Energieverbrauchs bei der Dienstleistungserbringung und Einfluss auf den Energieverbrauch und die Effizienz der Kundenobjekte.
Environment	E5	Materialien	Der Einsatz, die Beschaffung von Materialien sowie das Abfallmanagement wirken sich direkt auf die Kreislaufwirtschaft aus.
Environment	E2, E3	Wasser	Effizienz im Umgang mit einer knappen und wertvollen Ressource bei der Dienstleistungserbringung (Reinigung).
Social	S1	Gesundheit	Mitarbeitergesundheit ist entscheidend, zudem haben wir Einfluss auf die Raumqualität.
Social	S1	Entwicklung	Fortbildung fördert Mitarbeiterpotenzial und trägt zur Unternehmensentwicklung bei; Bezug zu Vielfalt schaffen - dadurch Brücke zwischen Auswirkung und Kennzahl.
Social	S4	Qualität	Die Qualität der erbrachten Dienstleistungen ist ein Schlüsselfaktor für die Kundenzufriedenheit.
Social	S3	Community	Gezieltes Engagement in der Gemeinschaft fördert die soziale Verantwortung des Unternehmens zudem setzen wir uns zur Verbesserung von Branchenstandards ein.
Governance	G1	Zukunftstrends	Innovative Lösungen treiben Nachhaltigkeit und Wettbewerbsfähigkeit voran.
Governance	G1	Integrität	Integrität, Ethik und Compliance sind Grundpfeiler für Vertrauen und Stabilität.
Governance	G1	Transparenz	Transparente Prozesse und Kommunikation sind wesentlich für die Beziehungspflege zu Stakeholdern und für die Unternehmensintegrität.
Governance	G1	Lieferkette	Die Gestaltung einer nachhaltigen Lieferkette ist entscheidend für das Risikomanagement und beeinflusst das Unternehmensimage sowie die Geschäftsbeziehungen.

3. Ziele

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

Strategische Nachhaltigkeitsziele

Ausgehend von der ESG-Strategie 2025 hat die Dr. Sasse Gruppe spezifische Nachhaltigkeitsziele definiert, die sich aus den wesentlichen Fokusthemen ergeben. Die Zielsetzungen orientieren sich an den Ergebnissen der Wesentlichkeitsanalyse und berücksichtigen die Inside-Out- sowie Outside-In-Perspektiven.

Environment:

- Klima (ESRS E1): CO₂-neutrale THG-Bilanz in Scope 1 und 2 bis 2030 erreichen
- Energie (ESRS E1): Stromverbrauch pro m² genutzter Fläche jährlich reduzieren
- Wasser (ESRS E3): Wasserverbrauch pro m² genutzter Fläche jährlich senken
- Materialien (ESRS E5): Anteil ökologisch zertifizierter Reinigungsmittel am Gesamtverbrauch jährlich um 10% steigern

Social:

- Gesundheit (ESRS S1): Krankheitsquote auf unter oder gleich 4% halten
- Entwicklung (ESRS S1): Diversität in Führungspositionen jährlich erhöhen
- Qualität (ESRS S4): Höchstmögliche Kundenzufriedenheit
- Community (ESRS S3): Arbeitsbedingungen in der Branche verbessern und aktiv am gesellschaftlichen Dialog für eine zukunftsfähige Wirtschaft teilnehmen

Governance:

- Zukunftstrends (ESRS G1, SBM-3): Jährlich mindestens zwei Innovationen einführen, die zu ökologischen und sozialen Verbesserungen beitragen
- Integrität (ESRS G1): Compliance-Verstöße bei Null halten
- Lieferkette (ESRS G1): Über 90% der Lieferanten und Nachunternehmer nach ESG-Kriterien bewerten
- Transparenz (ESRS G1): Eigene Ergebnisse bei allen Kundeneratings kontinuierlich verbessern

Diese Ziele gelten für die Gesamtgruppe, die Tochtergesellschaften und die Standorte und spiegeln die systematische Integration von Nachhaltigkeit in die Unternehmensstrategie wider.

Priorisierung

Die Dr. Sasse Gruppe hat eine Priorisierung vorgenommen, um jene Ziele mit der größten strategischen, ökonomischen, ökologischen und sozialen Relevanz hervorzuheben. Zusammenfassend wurde bei Priorisierung auf die doppelte Wesentlichkeitsbewertung zurückgegriffen. Des Weiteren wurden folgende Aspekte berücksichtigt:

- Regulatorischer Handlungsdruck (z. B. CSRD, ESRS, LkSG)
- Geschäftliche Relevanz, Chancen und Risikominimierung
- Auswirkungen auf Umwelt und Gesellschaft
- Kundenerwartungen, Kundennutzen und Markttrend
- Mitarbeitererwartungen, Arbeitgeberattraktivität

Besonders priorisierte Ziele:

1. CO₂-Neutralität in Scope 1 & 2 bis 2030 (höchste Priorität aufgrund regulatorischer Anforderungen und Marktanforderungen)
2. 90 % der Lieferanten und Nachunternehmer sind nach ESG-Kriterien

- bewertet (Reduzierung von Lieferkettenrisiken, Einhaltung des LkSG)
3. Steigerung der Diversität, insbesondere in Führungspositionen (Förderung von Chancengerechtigkeit und Arbeitgeberattraktivität)

Überprüfung der Zielerreichung

Die oberste Kontrollinstanz für die Erreichung der Nachhaltigkeitsziele ist der Aufsichtsrat der Dr. Sasse AG. Die strategische Verantwortung liegt beim Vorstand, unterstützt durch die Stabsstelle ESG/Nachhaltigkeit. Diese koordiniert die Umsetzung auf Gruppenebene, übernimmt eine Supportfunktion für Tochtergesellschaften und Standorte und ist für Reporting- und Kommunikationsaufgaben zuständig. Die operative Überprüfung erfolgt durch die jeweiligen Geschäftsführungen der Tochtergesellschaften. Diese sind verantwortlich für die Übertragung der Gruppenstrategie auf die lokalen Betriebe und berichten regelmäßig an die Stabsstelle ESG/Nachhaltigkeit sowie an den Vorstand. Ein regelmäßiger Austausch stellt sicher, dass die Ziele auf allen Ebenen des Unternehmens erreicht werden.

- Aufsichtsrat: Höchste Kontrollinstanz für ESG-Ziele und strategische Nachhaltigkeitsausrichtung
- Vorstand: Verantwortung für die Umsetzung der ESG-Strategie und Integration in die Geschäftsprozesse
- Stabsstelle ESG/Nachhaltigkeit: Koordination auf Gruppenebene, Beratung der Tochtergesellschaften und Standorte, Monitoring der ESG-KPIs
- Gesellschaften und Standorte: Umsetzung auf betrieblicher Ebene, Berichterstattung an die Stabsstelle ESG

Zur Überprüfung der Zielerreichung werden KPIs herangezogen, wie etwa:

- Reduktion der THG-Emissionen (Scope 1 und 2)
- Anteil zertifizierter Materialien am Gesamtverbrauch
- Anzahl umgesetzter Innovationen im Bereich Umwelt und Soziales
- Fortschritt bei Lieferantenbewertungen und Kundenzufriedenheit

Nachhaltigkeitsziele in Bezug auf Produkte, Kundengruppen & Märkte

Produkte & Dienstleistungen:

- Nachhaltigkeitskriterien werden in das Facility Management integriert, wie z.B. wasser- und energieeffiziente Dienstleistungen, ressourcenschonende Reinigung, Abfallmanagement

Kundengruppen & Märkte:

- Industrie, Handel, Gesundheitswesen, öffentliche Institutionen (ESG-Anforderungen von Kunden als Treiber der Strategie)

Unser Beitrag zu den Sustainable Development Goals (SDGs)

Die Dr. Sasse Gruppe orientiert sich an den 17 Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen. Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse wurden die SDGs identifiziert, auf die das Unternehmen direkten Einfluss hat. Dazu

zählen:

- SDG 3 (Gesundheit und Wohlergehen): Förderung sicherer Arbeitsbedingungen und Gesundheitsschutz
- SDG 4 (Hochwertige Bildung): Unterstützung von Aus- und Weiterbildungsprogrammen
- SDG 5 (Geschlechtergleichheit): Erhöhung der Diversität, insbesondere in Führungspositionen
- SDG 6 (Sauberes Wasser und Sanitärversorgung): Maßnahmen zur Reduktion des Wasserverbrauchs
- SDG 8 (Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum): Verbesserung von Arbeitsbedingungen und Förderung fairer Arbeitspraktiken
- SDG 10 (Weniger Ungleichheiten): Chancengleichheit und soziale Inklusion
- SDG 12 (Nachhaltige/r Konsum und Produktion): Förderung von Kreislaufwirtschaft und ressourcenschonendem Einsatz von Materialien
- SDG 13 (Maßnahmen zum Klimaschutz): Reduktion der THG-Emissionen
- SDG 17 (Partnerschaften zur Erreichung der Ziele): Aktive Teilnahme am gesellschaftlichen Dialog und Kooperation mit Stakeholdern zur Förderung nachhaltiger Praktiken

4. Tiefe der Wertschöpfungskette

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

Wertschöpfungsstufen und Prozesslandkarte der Dr. Sasse Gruppe

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

- Technische Services
- Infrastrukturelle Services
- Kaufmännische Services
- Energiemanagement Services

Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette

Gemäß ESRS 2 SBM-1 42 basiert das Geschäftsmodell der Dr. Sasse Gruppe auf der Bereitstellung hochwertiger Facility-Management-Dienstleistungen. Unsere Wertschöpfungskette umfasst mehrere Schritte. Dies schließt folgende Aspekte ein:

- Wichtigste Tätigkeiten:
 - Operative Dienstleistungen wie Reinigung, Instandhaltung, technische Wartung und Energiemanagement
 - Strategische Unterstützung durch Planung, Steuerung und Überwachung
- Wichtigste Ressourcen:
 - Qualifiziertes Personal und spezialisierte Dienstleister
 - Technische Ausstattung, Maschinen und digitale Steuerungssysteme
 - Verbrauchsmaterialien für Dienstleistungen (Reinigungsmittel, Werkzeuge, Ersatzteile)
 - Innovative Technologien und zunehmend nachhaltigere Materialien
 - Digitale Plattformen zur Prozessoptimierung
- Vertriebskanäle und Kundensegmente:
 - Dienstleistungen werden direkt an Geschäftskunden u.a. in den Sektoren Industrie, Handel, öffentliche Einrichtungen und Gesundheitswesen angeboten
 - Kundensegmente umfassen Unternehmen mit komplexen infrastrukturellen Anforderungen sowie Einrichtungen mit spezifischen Anforderungen an Facility-Services
- Geschäftsbeziehungen:
 - Enge Zusammenarbeit mit Kunden zur individuellen Anpassung der Dienstleistungen
 - Beschaffung von Materialien und Zusammenarbeit mit Lieferanten und Dienstleistern zur Sicherstellung der Verfügbarkeit benötigter Materialien und Geräte
- Kostenstruktur und Erlöse:
 - Hauptkosten entstehen durch Personal, Materialien und Betriebsmittel, Fuhrpark und technologische Infrastruktur
 - Haupterlöse generieren sich aus Serviceverträgen mit Kunden, die maßgeschneiderte Facility-Management-Lösungen umfassen
- Inputs:
 - Bereitstellung von qualifiziertem Personal mit spezifischen Fachkenntnissen in technischen, infrastrukturellen und kaufmännischen Facility-Services
 - Nutzung von spezialisierten Geräten und Maschinen zur Durchführung der Dienstleistungen
 - Einsatz von Verbrauchsmaterialien wie Reinigungsmittel, Wartungskomponenten und Büroausstattung
 - IT-gestützte Systeme zur Prozesssteuerung und Dokumentation von Dienstleistungen
 - Partnerschaften mit Dienstleistern für spezialisierte Aufgaben oder zusätzliche Kapazitäten
- Outputs und Ergebnisse:
 - Kundennutzen: Effiziente, maßgeschneiderte Dienstleistungen zur Sicherstellung des reibungslosen Betriebs von Gebäuden, Anlagen und Infrastruktur
 - Unternehmensergebnisse: Erfüllung vertraglicher Verpflichtungen,

- Aufrechterhaltung von Servicequalität und betrieblicher Effizienz
- Gesellschaftliche und wirtschaftliche Wirkung: Arbeitsplatzsicherung, Unterstützung der Immobilienwirtschaft, Beitrag zur Werterhaltung von Gebäuden und Beiträge zur Steigerung der Ressourceneffizienz
- Hauptmerkmale und Hauptakteure:
 - Vorgelagerte Wertschöpfungskette: Einkauf von Materialien und Dienstleistungen von Lieferanten und Subunternehmern zur Durchführung der Facility-Management-Leistungen
 - Nachgelagerte Wertschöpfungskette: Bereitstellung der Dienstleistungen für Kunden, die eine kontinuierliche Gebäudeinstandhaltung, Reinigung, Sicherheit und technische Versorgung benötigen
- Position in der Wertschöpfungskette:
 - Die Dr. Sasse Gruppe agiert als Dienstleister, der zwischen der Beschaffung relevanter Materialien und der operativen Erbringung von Facility-Services steht. Das Unternehmen bildet eine wichtige Schnittstelle innerhalb der Facility-Management-Branche, indem es infrastrukturelle, kaufmännische und technische Dienstleistungen integriert und optimiert. Die Dr. Sasse Gruppe ist ein integrierter Dienstleister im Facility-Management-Sektor, der sowohl infrastrukturelle als auch technische Lösungen anbietet. Die Kombination aus operativen Dienstleistungen, Prozesssteuerung und strategischer Planung ermöglicht eine ganzheitliche Betreuung von Gebäuden und Anlagen.

Wertschöpfungsprozesse und Nachhaltigkeitsaspekte

Führungsprozesse

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

- Strategieentwicklung und -umsetzung: Verankerung von strategischen Fokusthemen und Nachhaltigkeitszielen in der Unternehmensstrategie, um eine nachhaltige Entwicklung zu fördern
- Unternehmensplanung und -steuerung: Integration von langfristigen wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Zielen in die Unternehmensplanung
- Risikomanagement und Qualitätskontrolle: Identifikation und Management betrieblicher Risiken, um die Qualität der Dienstleistungen sicherzustellen
- Compliance und Nachhaltigkeitsmanagement: Sicherstellung der Einhaltung gesetzlicher Vorschriften und branchenspezifischer Standards

Unterstützungsprozesse

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

- Personalmanagement: Bereitstellung qualifizierter Mitarbeitender und Förderung von Weiterbildungen
- IT-Services: Nutzung digitaler Plattformen zur Steuerung und Optimierung von Facility-Management-Prozessen
- Finanzmanagement und Controlling: Wirtschaftliche Steuerung zur Sicherstellung der Effizienz und Wettbewerbsfähigkeit
- Logistik und Fuhrpark: Sicherstellung einer effizienten Fahrzeugnutzung und Transportlogistik

Wertschöpfungsprozesse

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

- Vertrieb und Angebotsabwicklung: Entwicklung kundenspezifischer Facility-Management-Konzepte
- Auftragsabwicklung: Organisation und Durchführung der Dienstleistungen gemäß Kundenanforderungen
- Beschaffung/Einkauf/Nachunternehmer: Sicherstellung der Materialversorgung und Auswahl geeigneter Dienstleister
- Dienstleistungserbringung: Durchführung technischer, infrastruktureller und kaufmännischer Facility-Services, um Gebäude und Anlagen betriebsbereit zu halten

Nachhaltigkeitsprobleme und Maßnahmen zur Bewältigung

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

- Führungsprozesse: Implementierung und gruppenweite Durchsetzung einer klaren ESG-Strategie
- Unterstützungsprozesse: Optimierung der Energieeffizienz, Sicherstellung fairer und attraktiver Arbeitsbedingungen
- Wertschöpfungsprozesse: Förderung des Einsatzes ökologischer Produkte, Reduktion des Ressourcenverbrauchs, Optimierung des Abfallmanagements und Überprüfung der Lieferkette auf Einhaltung von Sozialstandards

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

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

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Strategische Führung und Verantwortung

Die Dr. Sasse AG, vertreten durch ihren Vorstand, übernimmt die federführende Rolle in der Außendarstellung und internen Leitung der Geschäfte der gesamten Dr. Sasse Gruppe. Der Vorstand trägt die Hauptverantwortung für die Festlegung und Implementierung der Nachhaltigkeitspolitik und -strategie. Die oberste strategische Verantwortung für die Nachhaltigkeitsstrategie der Gruppe liegt beim Vorstand, der als höchstes Führungs- und Entscheidungsgremium fungiert.

Der geschäftsführende Vorstand setzt sich zusammen aus:

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

Aufsicht und Kontrolle

Der Aufsichtsrat, unter dem Vorsitz von Dr. Eberhard Sasse, agiert als oberstes Kontrollgremium und überprüft die Effektivität der umgesetzten Nachhaltigkeitsstrategie. Er stellt sicher, dass ESG-Aspekte in die Unternehmensstrategie integriert werden und die definierten Nachhaltigkeitsziele erreicht werden.

Der Aufsichtsrat besteht aus 3 Mitgliedern. Hierzu gehören Herr Dr. Eberhard Sasse sowie zwei weitere externe, unabhängige Mitglieder.

Die Dr. Sasse Gruppe hat zudem einen Betriebsrat, der sich für die Belange der Mitarbeitende einsetzt.

Diversität: Der Frauenanteil im Vorstand beträgt 100%, im Aufsichtsrat 0%.

Die Verantwortlichkeiten für Nachhaltigkeit sind klar geregelt:

- Vorstand:
 - Überwachung der ESG-Strategie und Nachhaltigkeitsziele
 - Steuerung des Nachhaltigkeitsreportings gemäß CSRD & ESRS
 - Entscheidungsfindung zu wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen
- Aufsichtsrat:
 - Kontrolle der Nachhaltigkeitsmaßnahmen
 - Sicherstellung der Compliance mit regulatorischen ESG-

Anforderungen

- Nachhaltigkeitsmanagement:
 - Dr. Laura Sasse ist für die strategische ESG-Ausrichtung verantwortlich
 - Die Stabsstelle ESG/Nachhaltigkeit koordiniert operative ESG-Maßnahmen

Die Verantwortung für Qualitätsmanagement, Umweltmanagement, Arbeitssicherheit sowie Compliance und Risikomanagement obliegt ebenfalls dem Vorstand, speziell dem Ressort von Frau Katja Böhmer.

Diese Schlüsselbereiche sind in das Integrierte Management System eingebunden, das verbindliche Standards für alle Geschäftsbereiche, Betriebe und Standorte der Gruppe vorgibt. Die entsprechenden Managementsysteme sind gemäß internationaler Standards zertifiziert.

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

Koordination und Berichterstattung

Im Vorstand übernimmt Dr. Laura Sasse die spezielle Verantwortung für das ESG- und Nachhaltigkeitsmanagement. Sie studierte International Business in London und Paris und promovierte berufsbegleitend an der Katholischen Universität Eichstätt im Bereich Nachhaltigkeit (ESRS 2 GOV-1 Abs. 23). Die spezielle Nachhaltigkeitskompetenz ist im Vorstand somit vorhanden. In enger Zusammenarbeit mit der Stabsstelle für ESG/Nachhaltigkeit koordiniert sie die Sammlung und Kommunikation von ESG-bezogenen Informationen. Als oberste Nachhaltigkeitsbeauftragte definiert sie die strategischen Rahmenbedingungen und Ziele im Bereich Nachhaltigkeit und ESG für die Unternehmensgruppe.

Der Vorstand berichtet regelmäßig an den Aufsichtsrat über die ESG-Strategie. ESG-Themen sind fester Bestandteil der Vorstands- und Aufsichtsratssitzungen.

Es finden regelmäßige Nachhaltigkeits-Updates an Vorstand und Aufsichtsrat statt, vorbereitet durch die Stabsstelle ESG/Nachhaltigkeit oder externen Experten.

6. Regeln und Prozesse

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

Die ESG-Strategie der Dr. Sasse Gruppe ist strukturell im gesamten Unternehmen verankert und basiert auf klaren Richtlinien, Prozessen und Kontrollmechanismen. Diese Prozesse gewährleisten die Einhaltung gesetzlicher Anforderungen wie der CSRD, ESRS, LkSG und ISO-Normen sowie die Integration von ESG-Aspekten in das Risikomanagement und die Unternehmenssteuerung.

Verantwortlichkeiten und Ressourcenzuweisung

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

Due-Diligence-Prozess zur Einhaltung der Sorgfaltspflichten (ESRS 2 GOV-4 Abs. 32)

Die Dr. Sasse Gruppe hat ein Due-Diligence-System implementiert, um ihrer Sorgfaltspflicht in Bezug auf Nachhaltigkeit nachzukommen. Dieses System zielt darauf ab, negative Auswirkungen auf Menschen und Umwelt frühzeitig zu erkennen, zu bewerten und anzugehen.

Übersicht des Due-Diligence-Prozesses:

1. Identifikation von Impacts, Risiken und Chancen:
 - Regelmäßige Lieferkettenanalysen gemäß LkSG
 - Integration von Menschenrechts-, Klima- und Umweltaspekten
 - Nutzung von externen und internen Datenbanken, Branchen- und Länderbewertungen
2. Bewertung und Priorisierung:
 - Einordnung von Risiken nach Schweregrad und Eintrittswahrscheinlichkeit
 - Priorisierung auf Basis der doppelten Wesentlichkeitsanalyse gemäß ESRS 2 IRO-1
3. Behandlung und Überwachung:
 - Entwicklung von Präventions- und Abhilfemaßnahmen für kritische Impacts und Risiken
 - IROs nach Priorität behandeln und Chancen nutzen
 - Integration in die strategische und operative

Unternehmenssteuerung

4. Berichtswesen und Transparenz:

- Jährlicher IRO-Bericht an Vorstand und Aufsichtsrat
- Veröffentlichung wesentlicher IROs im ESG-Bericht gemäß CSRD/ESRS.

Interne Kontrollsysteme und Risikomanagement (ESRS 2 GOV-5 Abs. 36)

Die Dr. Sasse Gruppe hat ein integriertes Risikomanagementsystem eingeführt, das IRO-Management. Das IRO-Management dient der Identifizierung, Bewertung, Minderung und Überwachung von Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs) und stellt die Einhaltung gesetzlicher Anforderungen sicher (u. a. CSRD, ESRS, LkSG, ISO-Normen).

Das IRO-Management umfasst vier Ebenen:

- Normative Ebene: Vorstand und Aufsichtsrat legen die langfristigen Unternehmensziele und die Übereinstimmung mit globalen Nachhaltigkeitszielen fest. Jährliche Überprüfungen und ein IRO-Bericht geben strategische Orientierung.
- Strategische Ebene: Die zentrale Nachhaltigkeits- und die Compliance-Stelle koordiniert das IRO-Management und führt jährlich die Wesentlichkeitsanalyse durch. Regelmäßige Workshops und Schulungen sensibilisieren Führungskräfte und Mitarbeitende.
- Taktische Ebene: Regionale Geschäftsleitungen identifizieren IROs und pflegen diese halbjährlich in eine zentrale Datenbank ein. Sie führen Schulungen und Risikoüberprüfungen durch.
- Operative Ebene: Operative Teams melden und überwachen täglich IROs, die im Arbeitsalltag auftreten, und dokumentieren sie in einer zentralen Datenbank.

Hauptmerkmale des IRO-/ ESG-Risikomanagements:

- a) Umfang und Bestandteile:
 - ESG-Risiken werden in das zentrale Risikomanagement eingebunden
 - Nutzung von Risikoindikatoren zur Identifikation
- b) Bewertungsmethodik und Priorisierung:
 - Anwendung einer Risikomatrix (Eintrittswahrscheinlichkeit x Schadenshöhe)
 - Kategorisierung in 1st-, 2nd- und 3rd-Level-Risiken mit unterschiedlichen Eskalationsstufen
- c) Kontrollmechanismen und Maßnahmen:
 - Einbindung von ESG-Kriterien in interne Audits und Lieferkettenbewertungen
 - Verknüpfung mit ISO 14001 (Umwelt), ISO 45001 (Arbeitsschutz) und ISO 9001 (Qualität)
- d) Nutzung der Ergebnisse in der Steuerung:
 - Integration in Strategieprozesse

- ESG-Risiken werden regelmäßig in Management-Reviews beschrieben und diskutiert
- e) Berichterstattung an Vorstand und Aufsichtsrat:
 - Regelmäßige IRO-Berichte an den Vorstand
 - Jährliche Überprüfung der ESG-Risiken im Rahmen der IRO-Meetings

Hinweisgeber- und Beschwerdemechanismus

Der Hinweisgeber-Mechanismus der Dr. Sasse Gruppe ist ein integraler Bestandteil des IRO-Managements und dient dazu, tatsächliche oder potenzielle negative Auswirkungen (Impacts) frühzeitig zu identifizieren.

- Stakeholder können ESG-Verstöße anonym melden
- Meldungen werden durch die zentrale Stelle überprüft
- Regelmäßige Analysen fließen in das IRO-management ein

Externe Standards und Zertifizierungen

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

Mitarbeiterengagement und Wissensvermittlung

Durch gezielte Kommunikation und Einbindung soll eine motivierende Atmosphäre geschaffen werden, die es ermöglicht, Wissen und Best Practices im Unternehmen zu verankern. Durch regelmäßige Workshops, Schulungen und Informationskampagnen fördern wir das Bewusstsein für Nachhaltigkeitsthemen und die aktive Beteiligung an den Nachhaltigkeitsinitiativen der Dr. Sasse Gruppe. Über das Intranet und die spezielle Website „Unterweisungen“ haben die Mitarbeitenden Zugriff auf eine umfangreiche Sammlung von Schulungsmaterialien, die regelmäßig aktualisiert und erweitert werden, um das Wissen über Nachhaltigkeitsthemen kontinuierlich zu vertiefen.

Standardisierte Regeln, Prozesse und Richtlinien

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

- **Governance**
 - Dr. Sasse Verhaltenskodex (Code of Conduct)
 - Business Partner Code of Conduct
 - Lieferantenfragebogen

- Zertifizierung nach ISO 9001: Qualitätsmanagement
- **Soziales**
 - Grundsaterklärung Menschenrechte
 - Zertifizierung nach ISO 45001: Arbeitsschutzmanagement
 - Charta der Vielfalt
- **Ökologie**
 - Umweltpolitik der Dr. Sasse Gruppe
 - Zertifiziertes Managementsystem nach ISO 14001: Umweltmanagement

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

7. Kontrolle

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

Interne und Externe Audits

Die Dr. Sasse Gruppe stellt die Einhaltung und Umsetzung ihrer Nachhaltigkeitsziele durch regelmäßige interne und externe Audits sicher. Diese Audits sind ein essenzieller Bestandteil des kontinuierlichen Verbesserungsprozesses. Externe Audits werden von renommierten Institutionen wie dem TÜV Austria durchgeführt. Ratingplattformen wie EcoVadis, S-Rating von Drive Sustainability bewerten zudem unsere Nachhaltigkeitsleistung.

Management Reviews und Prozesskontrollen

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

Bewertung durch den Aufsichtsrat

Die Nachhaltigkeitsstrategie und ihre Umsetzung werden regelmäßig in den Sitzungen des Vorstands, der Geschäftsführung sowie des Aufsichtsrats besprochen. Der Aufsichtsrat fungiert dabei als oberste Kontrollinstanz.

Richtlinien und Verfahrensanweisungen

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

Externe Rahmenwerke

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

Leistungsindikatoren

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

Key Performance Indicators (KPIs)

Im Zuge der Weiterentwicklung unserer ESG-Strategie haben wir spezifische Key Performance Indicators festgelegt, die wir gezielt fokussieren. Diese sind anhand der definierten Fokusthemen ausgerichtet.

Environment

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

Social

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

Governance

- Innovation: Anzahl der eingeführten Innovationen pro Jahr
- Integrität: Anzahl der Compliance-Verstöße pro Jahr

- Lieferkette: Prozent der Lieferanten, die bewertet wurden und ESG-Kriterien erfüllen
- Transparenz: Entwicklung der eigenen Ergebnisse in relevanten ESG-Rating

Weitere Indikatoren

Environment

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

Social

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

Governance

- Finanzielle Leistungsindikatoren

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

Leistungsindikator GRI SRS-102-16: Werte

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Das Leitbild der Dr. Sasse Gruppe

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

Auftrag erfüllen.

Vision

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

Mission

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

Werte

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

8. Anreizsysteme

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

Vergütungspolitik (ESRS 2 GOV-3)

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

Die Vergütungsstruktur der Dr. Sasse Gruppe entwickelt sich zunehmend in die Richtung, nachhaltige Unternehmensentwicklung zu fördern.

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

Nachhaltigkeitskriterien fließen in die Zielvereinbarungen des Vorstands ein. Die Vergütung ist somit auch an die Erfüllung der Nachhaltigkeitsziele gekoppelt.

Die Zielvereinbarungen werden individuell und in direkter Absprache festgelegt, um eine persönliche Verantwortung und Verbindlichkeit zu gewährleisten.

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

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

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

Anreize für operative Mitarbeitende

Nachhaltigkeitsziele sind auch in den Zielvereinbarungen operativen Bereichen der Dr. Sasse Gruppe verankert.

- Nachhaltigkeitsziele sind, wo sinnvoll und zielführend, Teil der individuellen Zielvereinbarungen auf Standortebene.
- Operative Führungskräfte werden durch leistungsabhängige Boni für die Erreichung von bestimmten ESG-Zielen incentiviert.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

Leistungsindikator GRI SRS-102-35: Vergütungspolitik
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

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

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

Leistungsindikator GRI SRS-102-38: Verhältnis der
Jahresgesamtvergütung

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen
offenlegen:

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

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

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

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

9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

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

Ein professionelles Stakeholdermanagement ist für die Dr. Sasse Gruppe von
herausragender Bedeutung, denn als personalintensives
Dienstleistungsunternehmen agieren wir an der Schnittstelle zwischen den
Erwartungen unserer Stakeholder und den praktischen Anforderungen des
Marktes. Mitarbeiter- und Kundenzufriedenheit sind unmittelbar miteinander
verbunden.

Unsere Stakeholder – seien es Mitarbeitende, Kunden, Lieferanten oder
Mitglieder der Gesellschaft – sind dabei nicht nur Adressaten unserer
Bemühungen, sondern Gestalter und Multiplikatoren, die unsere
Nachhaltigkeitsbemühungen mittragen. Die Umsetzung unserer ESG-Strategie
2025 ist eine Aufgabe, die eine enge Zusammenarbeit mit und zwischen
unseren Stakeholdern erfordert.

Einbindung der Stakeholder (ESRS 2 SBM-2 Abs. 45)

Die Dr. Sasse Gruppe hat die relevanten Stakeholdergruppen anhand folgender Kriterien identifiziert und bewertet:

- Einfluss auf das Unternehmen (z. B. Kunden, Investoren, Gesetzgeber)
- Betroffenheit durch Unternehmensentscheidungen (z. B. Mitarbeitende, Dienstleister)
- Risikopotenzial (z. B. regulatorische Anforderungen, soziale Akzeptanz)

Formen der Beteiligung (unter anderem)

Es werden grundsätzlich alle relevanten interessierten Parteien im Zusammenhang mit den Unternehmensaktivitäten betrachtet. Mitarbeitende sind in diesem Prozess stark integriert. Die Bewertung und Analyse der Interessen und Erwartungen, sowie der beschlossenen Strategien erfolgen regelmäßig auf verschiedenen Ebene und in verschiedenen Formaten, die in unten stehender Übersicht dargestellt sind.

- Direkte Einbindung durch Dialoge, Interviews, Befragungen
- Konsultation von Stellvertreter, Repräsentanten oder Experten
- Interne & externe Feedbackprozesse
- Digitale Kanäle (Intranet, Online-Portale, Social Media)
- Branchen-Netzwerke

Siehe hierzu weiter unten "Dialog- und Kommunikationsformate".

Stakeholder im Überblick

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

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

Zweck der Einbindung

- Ermittlung von Erwartungen, Wirkungen, Chancen und Risiken
- Berücksichtigung interner und externer Anforderungen und Erwartungen (z.B. von Kunden oder Mitarbeitende)
- Sicherstellung der Einhaltung gesetzlicher Vorgaben (z.B. LkSG, CSRD/ ESRS)

Einfluss der Stakeholder-Interessen auf Strategie & Geschäftsmodell (ESRS 2 SBM-2 Abs. 45b)

Die Interessen unserer Stakeholder fließen in strategische Entscheidungen ein und sind mit unserer Wesentlichkeitsanalyse (ESRS 2 IRO-1) eng verknüpft. Je nach Bedeutung werden Stakeholder kategorisiert und entsprechend eingebunden:

- Zufriedenstellen und aktive Einbindung: Mitarbeitende, Kunden, Aufsichtsrat, Banken, Shareholder
- Informieren: Community, Lieferanten, Verbände
- Beobachten & informieren: Gemeinnützige Organisationen, Behörden, Versicherungen, Presse Konkurrenz

Anspruchsgruppen mit hohem Einfluss auf das Unternehmen werden aktiv eingebunden und in strategische Entscheidungen integriert bzw. darin gezielt berücksichtigt. Anspruchsgruppen mit moderatem Einfluss werden regelmäßig informiert und in Dialogprozessen adressiert. Anspruchsgruppen mit geringerem Einfluss werden beobachtet und ihre Interessen werden durch Kommunikationsmaßnahmen und bei Bedarf adressiert.

Dialog- und Kommunikationsformate

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

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

Tabelle: Formate im Überblick

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

Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. wichtige, im Rahmen der Einbindung der Stakeholder geäußerte Themen und Anliegen, unter anderem:

i. wie die Organisation auf diese wichtigen Themen und Anliegen – auch über ihre Berichterstattung – reagiert hat;

ii. die Stakeholder-Gruppen, die die wichtigen Themen und Anliegen im Einzelnen geäußert haben.

Im Rahmen unserer Stakeholder-Einbindung haben wir verschiedene wichtige Themen und Anliegen identifiziert, die von unseren Stakeholdern geäußert wurden. Auch im Jahr 2024 wurden die Stakeholderanliegen, die über die verschiedenen regelmäßigen Touchpoints (siehe Kriterium 9) an die Dr. Sasse Gruppe herangetragen wurden, konsolidiert.

Kunden

- Dienstleistungen: Kunden erwarten zuverlässige und hochwertige Facility-Management-Services, die zur Wertschöpfung und zum Werterhalt ihrer Anlagen und Objekten beitragen.
- Hohe Qualität und Transparenz der angebotenen Services.
- Individuelle Lösungen: Maßgeschneiderte Konzepte, die auf die spezifischen Bedürfnisse verschiedener Branchen zugeschnitten sind.
- Innovative Technologien: Einsatz moderner Technologien und digitaler Lösungen zur Effizienzsteigerung.
- Nachhaltige Dienstleistungen: Kunden fragen zunehmend auch umweltfreundlichere Facility-Management-Services an.

Reaktion auf die Themen und Anliegen

- Maßnahmen zur Reduzierung von Emissionen und Steigerung der Energieeffizienz wurden priorisiert.
- Nutzung moderner Technologien, z. B. digitaler Lösungen zur Steigerung der Effizienz und Nachvollziehbarkeit der Dienstleistungen.
- EcoVadis-Rating wird jährlich durchgeführt.
- Kundenzufriedenheit und Servicequalität werden kontinuierlich überwacht.
- Entwicklung nachhaltiger Lösungen, z. B. ökologisch zertifizierte Reinigungsmittel

Mitarbeitende

- Karriereentwicklung: Chancen für berufliche und persönliche Entwicklung.
- Familienfreundlichkeit: Ein Arbeitsumfeld, das die Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützt.
- Sicherheit und Lebensqualität: Mitarbeitende erwarten einen sicheren Arbeitsplatz mit einer gerechten Entlohnung, der ihnen einen entsprechenden Lebensstandard ermöglicht.
- Sicherstellung guter Arbeitsbedingungen und Sicherheit am Arbeitsplatz.

Reaktion auf die Themen und Anliegen

- Gesundheit und Sicherheit wurden durch Trainings und klare Zielvorgaben gestärkt (z. B. Krankheitsquote $\leq 4\%$).
- Durchführung regelmäßiger Schulungen und Trainingsprogramme, z. B. CSR-Workshops und Wissensprints.
- Etablierung familienfreundlicher Arbeitszeitmodelle (u.a. Home Office) und Unterstützung durch verschiedene Gesundheitsprogramme.
- Sicherstellung guter Arbeitsbedingungen durch regelmäßige Audits und Einhaltung der ISO 45001 (Arbeitssicherheit).

Gesellschaft und Umwelt

- Nachhaltigkeit: Verantwortungsbewusstes Handeln gegenüber Menschen und Umwelt.
- Transparenz: Offene Kommunikation über Nachhaltigkeitsziele und -maßnahmen.

Reaktion auf die Themen und Anliegen

- Integration von Nachhaltigkeitskriterien in die Geschäftsprozesse.
- Veröffentlichung von ESG-Reports.
- Reduktion des Energieverbrauchs und der Emissionen sowie Förderung der Kreislaufwirtschaft.
- Community-Projekten und Einbindung der Gesellschaft.

Shareholder und Aufsichtsrat

- Langfristige Steigerung der Unternehmenswerte.
- Zukunftsfähige Entwicklung der Geschäftsmodelle.
- Einhaltung gesetzlicher und regulatorischer Anforderungen.

Reaktion auf die Themen und Anliegen

- Regelmäßige Bewertung und Berichterstattung der ESG-Aspekte und ESG-Strategie.
- Veröffentlichung von ESG-Reports in Richtung CSRD/ESRS.
- Scouting, Entwicklung und Einführung innovativer Technologien.

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.

Das Innovationsmanagement ist ein zentraler Bestandteil der strategischen Ausrichtung der Dr. Sasse Gruppe. Es ermöglicht uns, in einem dynamischen Marktumfeld wettbewerbsfähig zu bleiben und gleichzeitig unsere ökologische und soziale Verantwortung wahrzunehmen. Innovationen helfen uns nicht nur, unsere Dienstleistungen effizienter zu gestalten, sondern auch die Nachhaltigkeitsleistung kontinuierlich zu verbessern. Die ESG-Strategie 2025 spiegelt diese Bedeutung wider, indem „Zukunftstrends“ als ein zentrales Fokusthema verankert wurden.

Unsere Dienstleistungen haben entlang der Wertschöpfungskette sowohl positive als auch negative Auswirkungen auf ökologische und soziale Aspekte. Die Ermittlung dieser Auswirkungen erfolgt über Managementsysteme, Stakeholderbefragungen und Impact-Betrachtungen. Diese Ansätze helfen uns, sowohl direkte als auch indirekte Effekte zu bewerten.

Dies schließt die Phasen von Vertrieb und Angebotsabwicklung über Auftragsabwicklung, Beschaffung, Dienstleistungserbringung bis hin zur Entsorgung ein.

Negative Auswirkungen sind unter anderem:

- Unsere Dienstleistung erfolgt größtenteils mit Hilfsmitteln (z.B. Reinigungsmittel, Öle, Fette, Wartungssprays), die unter Umständen Auswirkungen auf die Umwelt haben können.
- Einsatz von Chemikalien, Ressourcennutzung (z. B. Wasserverbrauch, Energiebedarf) und Abfallentstehung bei der Dienstleistungserbringung, Umgang mit Chemikalien, Emissionen durch den Kraftstoffverbrauch der Firmenflotte und Mobilität der Mitarbeitenden, körperliche Tätigkeiten.
- Ein Teil der eingesetzten Mittel wird als Gefahrenstoffe eingestuft. Welche Mittel Gefahrenstoffe sind, ist aus dem Sicherheitsdatenblatt, dem Gefahrstoffkataster, auf AG-Ebene ersichtlich.
- Wasserverbrauch: Kann zu einer Verringerung der verfügbaren Wasserressourcen führen
- Ab- und Schmutzwasser: Belastet Kläranlagen und kann die Wasserqualität beeinträchtigen.
- Stromverbrauch: Trägt zur Erhöhung des Energiebedarfs und potenziell zur CO₂-Belastung bei, falls der Strom nicht aus erneuerbaren Quellen stammt.
- Kraftstoffverbrauch: Führt zu erhöhten CO₂-Emissionen.
- Auswirkungen auf die menschliche Gesundheit durch Gefahrstoffe: Kann zu Gesundheitsproblemen bei Mitarbeitenden führen.
- Sachschäden: Können durch Unfälle oder unsachgemäße Handhabung von Materialien und Geräten verursacht werden.
- Personenschäden: Stellen ein Risiko für die Sicherheit und das Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden und anderer betroffener Personen dar.

Positive Auswirkungen sind unter anderem:

- Ressourcenschonende Technologien und optimierte Prozesse reduzieren Umweltbelastungen, effizienter Energieeinsatz, nachhaltige Gebäudebewirtschaftung und Unterstützung der Kunden bei der Reduktion ihres ökologischen Fußabdrucks.
- Begeisterung und Wohlbefinden von Kunden, Nutzern, Gästen: Durch die Bereitstellung hochwertiger und sicherer Umgebungen verbessern wir die Aufenthaltsqualität der Menschen in den Gebäuden.
- Unsere Dienstleistungen sind per se darauf ausgerichtet, Gebäude und Infrastrukturen zu schonen und zu erhalten.
- Reduzierung des ökologischen Fußabdrucks: Unsere Bemühungen in den Bereichen Energieeffizienz und Abfallreduktion helfen, den Einfluss auf die Umwelt zu reduzieren.
- Nachhaltige Innovationen: Die Einführung nachhaltiger Technologien und

Produkte verbessert nicht nur unsere Nachhaltigkeitsleistung, sondern unterstützt auch unsere Kunden bei der Erreichung ihrer Nachhaltigkeitsziele.

Beispiel: Der Einsatz der **Sasse Service Cloud** ermöglicht die digitale Überwachung und Optimierung von Energie- und Ressourcenverbrauch, was zu Einsparungen und CO_{2e}-Reduktionen führt.

Förderung der Nachhaltigkeitsleistung durch Innovationsprozesse

Das Innovationsmanagement der Dr. Sasse Gruppe ist darauf ausgerichtet, nachhaltige Technologien und Prozesse zu entwickeln und in die bestehenden Dienstleistungen zu integrieren. Dies umfasst:

- Technologie- und Forschungsk Kooperationen: Zusammenarbeit mit Institutionen wie dem Karlsruher Institut für Technologie (KIT) zur Entwicklung nachhaltiger Gebäudelösungen.
- Digitalisierung: Einführung der Sasse Service Cloud, IoT-Lösungen, Augmented Reality und Robotik zur Verbesserung der Ressourcennutzung und Effizienz.
- Mitarbeiterschulungen: Regelmäßige Qualifizierungsprogramme und Workshops, um das Bewusstsein und die Fähigkeiten für nachhaltige Innovationen zu stärken.

Zielsetzung: Gemäß der ESG-Strategie 2025 werden jährlich mindestens zwei Innovationen eingeführt, die sowohl ökologische als auch soziale Verbesserungen bewirken.

Wirkung von Innovationsprozessen entlang der Wertschöpfungskette

- Produktlebenszyklus: Optimierung der Ressourcennutzung durch die Nutzung und Förderung von Kreislaufwirtschaftsansätzen. Bereits in der Ausschreibungsphase sollten die für das neue Objekt bzw. den neuen Kunden spezifischen Umweltaspekte ermittelt werden. Individuelle Anforderungen können so bereits bei der Beschaffung von Maschinen, Geräten und Betriebsmitteln berücksichtigt werden.
- Einbindung von Geschäftspartnern: Nachhaltigkeitskriterien werden bei der Auswahl und Zusammenarbeit mit Lieferanten und Kunden berücksichtigt.
- Pilotprojekte mit Kunden: Zusammenarbeit zur Einführung nachhaltiger Gebäudelösungen, wie etwa intelligente Sensoren für Predictive Maintenance.

Beispiel: Im Rahmen unseres Programms **SASSE 4.0** wurden innovative Technologien wie IoT-gestützte Services implementiert, die eine präventive Wartung ermöglichen und somit den Materialverbrauch reduzieren.

Tork Vision Reinigung

Tork Vision ist ein IoT-gestütztes System, das durch Echtzeitdaten und bedarfsgerechte Reinigung sowohl ökologische als auch soziale Nachhaltigkeitsziele unterstützt. Sensoren erfassen Besucherfrequenzen und den Verbrauch von Materialien, wodurch Reinigungsmaßnahmen gezielt priorisiert und Ressourcen effizient eingesetzt werden. Es findet eine Entlastung des Reinigungspersonals durch effizientere Arbeitsorganisation und Priorisierung statt, wodurch eine Zeitersparnis von bis zu 20 % entsteht.

SASSTECH

Das Programm SassTech unterstützt Kunden bei der Erreichung von Klimazielen und der Verbesserung der Energieeffizienz. Durch Datenanalyse, Beratung und praktische Umsetzung werden Energieverbrauch und CO_{2e}-Emissionen gezielt reduziert. Aus dem Programm können auch notwendige Daten für die ESG-Berichte der Auftraggeber ausgelesen werden.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11

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

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

In der Dr. Sasse Gruppe spielen Finanzanlagen im klassischen Sinne keine wesentliche Rolle, jedoch sind strategische Investitionen ein integraler Bestandteil unserer Geschäftsstrategie, beispielsweise durch den Erwerb von Firmenanteilen.

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

KRITERIEN 11–20: Nachhaltigkeitsaspekte

Kriterien 11–13 zu UMWELTBELANGEN

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

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

Unser Fokus liegt auf der effizienten und sparsamen Nutzung von Ressourcen (insbesondere Wasser, Energie und Materialien), der Minimierung negativer Umweltauswirkungen, der Förderung der Kreislaufwirtschaft sowie auf der Unterstützung unserer Kunden zur Steigerung der Ressourceneffizienz.

Identifikation wesentlicher Ressourcenabhängigkeiten und -auswirkungen (Locate)

Unsere Dienstleistungen haben direkten und indirekten Einfluss auf die Umwelt und beanspruchen natürliche Ressourcen. Wir haben die wichtigsten natürlichen Ressourcen identifiziert, die für unsere Dienstleistungen entscheidend sind:

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

beeinflusst werden, insbesondere durch Emissionen oder Eintragungen sowie durch die Verwendung von Reinigungsmitteln. Allerdings beanspruchen wir als Dienstleistungsunternehmen diese Ressourcen nur mittelbar und haben keinen wesentlichen negativen Einfluss.

Eigener Betrieb (direkte Umweltauswirkungen)

- Wasserverbrauch in der Reinigung
- Energieverbrauch in Gebäuden & Fuhrpark
- Einsatz von Reinigungsmitteln und Chemikalien bei der Dienstleistungserbringung

Vorgelagerte Prozesse (indirekte Umweltauswirkungen - Upstream)

- Energie-, Wasser- & Chemikalienverbrauch bei Zulieferern und Dienstleistern
- Umweltbelastung durch Produktion von Reinigungsmitteln
- Emissionen und Energieverbrauch durch Logistik

Nachgelagerte Prozesse (indirekte Umweltauswirkungen - Downstream)

- Wasserverbrauch und Chemikalienrückstände durch Facility-Management-Dienstleistungen
- Energieverbrauch beim Kunden bei der Dienstleistungserbringung
- Entsorgung von Materialien & Verpackungen

Die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf Umwelt und Ressourcen haben wir im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse bewertet.

	Notwendigkeiten/ Abhängigkeiten	Risiken und Auswirkung	Wesentlichkeit
Wasser	Elementar für die Reinigung	Wasserverbrauch bei Reinigung; Risiko durch Wasserknappheit, pot. Wasserverschmutzung durch Chemikalien; zunehmender Wasserstress/ mehr Regionen mit Wasserstress	Hoch
Energie	Notwendig für den Betrieb des Fuhrparks und der Gebäude sowie für die Dienstleistungserbringung; Abhängigkeit von fossilen Energien	Energieverbrauch in den eigenen Liegenschaften, durch den Fuhrpark und bei der Dienstleistungserbringung, dadurch wiederum CO ₂ -Emissionen	Hoch
Materialien	Wir benötigen spezifische Reinigungsmittel, Hygieneartikel, Müllsäcke, Papier, etc.; zunehmend ökologische Reinigungsmittel	Nutzung von Reinigungsschemie und potenziell chemische Einträge durch Reinigungsmittel, damit Zusammenhang mit Wasser und Boden; Abfallaufkommen, chemische Rückstände, Ressourcenverbrauch	Hoch
Boden & Luft	keine besonderen Abhängigkeiten	Feinstaub und Schadstoff-Emissionen durch Mobilität; jedoch werden diese Ressourcen von uns nicht wesentlich beeinflusst oder beansprucht	Mittel

Leistungskennzahlen und Monitoring

Wir messen unsere Umwelleistung anhand definierter Indikatoren und Kennzahlen, wie dem Verbrauch von Gefahrstoffen, dem Einsatz bzw. Anteil von ökologisch zertifizierten Reinigungsmitteln und der Anzahl umweltrelevanter Maßnahmen aus internen Audits. Diese Kennzahlen ermöglichen eine Bewertung unserer Fortschritte und die Identifizierung von Verbesserungspotenzialen.

Die strategischen Leistungsindikatoren im Umweltbereiche lauten:

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

Für die konkreten Verbrauchskennzahlen wird an dieser Stelle auf die

Leistungsindikatoren 11-12 sowie 13 in dieser DNK-Erklärung verwiesen, die dort aufgelistet sind.

12. Ressourcenmanagement

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

Bedeutung und strategische Einbettung

Die Dr. Sasse Gruppe erkennt ihre Verantwortung für den Umweltschutz an und integriert diesen als Kernprinzip in ihre Unternehmenspolitik. Wir betrachten die direkten als auch die indirekten Umweltauswirkungen unserer Prozesse und Dienstleistungen. Bezogen auf die ESRS sind das vor allem folgende Umweltaspekte:

- ESRS E2 (Umweltverschmutzung): Identifikation, Vermeidung und Reduktion von Schadstoffen (v.a. Wasserverschmutzung) durch optimierte Reinigungsmittelverwendung.
- ESRS E3 (Wasser- und Meeresressourcen): Nachhaltiges Wassermanagement und Vermeidung von Wasserverschmutzung.
- ESRS E5 (Ressourcennutzung & Kreislaufwirtschaft): Optimierung des Ressourcenverbrauchs, Einsatz ökologischer Materialien und Förderung der Kreislaufwirtschaft.

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

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

Umweltpolitik

Die Dr. Sasse Gruppe verfügt über eine Umweltpolitik, die in die

Unternehmenspolitik integriert ist. Unsere Unternehmenspolitik umfasst neben Qualitäts- und Arbeitsschutzgrundsätzen auch die Verpflichtung, die Umweltleistung der Organisation zu unterstützen und zu verbessern.

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

Zuständigkeiten und Verantwortung

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

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

Ziele und Maßnahmen

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

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

Die strategischen Umweltziele lauten:

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

- Wasser: Jährliche Senkung des Wasserverbrauchs pro Quadratmeter gereinigter Fläche.
 - Maßnahmen: Einsatz innovativer Reinigungstechnologien, Ausloten von Optimierungsmöglichkeiten in der Wassernutzung in den Reinigungsprozessen, Sensibilisierung der Mitarbeitenden.
- Materialien: Steigerung des Anteils ökologisch zertifizierter Reinigungsmittel am Gesamtverbrauch jährlich um 10%.
 - Maßnahmen: Überprüfung und Anpassung der Einkaufsrichtlinien, Zusammenarbeit mit Lieferanten, Einkauf ökologisch zertifizierter Reinigungsmitteln

Risikomanagement

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

Das Ergebnis ist im Folgenden zusammengefasst:

Umgang mit Gefahrstoffen

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

Wassernutzung und -verschmutzung

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

Energiemanagement

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

Ressourcenverbrauch

- Risiko: Übermäßige Nutzung von Rohstoffen, insbesondere Papier und Reinigungsmitteln, ohne ausreichende Berücksichtigung von Recycling und Nachhaltigkeit.

- Umweltauswirkungen: Erschöpfung natürlicher Ressourcen und Erhöhung des ökologischen Fußabdrucks.

Abfallmanagement

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

Maßnahmen zur Reduzierung von Risiken und Verbesserung von Umweltauswirkungen

Zur Risikoreduzierung und Verbesserung unserer Umweltauswirkungen setzen wir bereits eine Reihe von Maßnahmen um. Dazu gehört die Erhöhung des Anteils an ökologisch zertifizierter Reinigungskemie und die Reduzierung von Gefahrstoffen.

Wir implementieren verstärkt Kreislaufsysteme im Entsorgungsbereich in unseren Prozessen und vor allem bei unseren Kunden. Wir haben Entsorgungsrichtlinien eingeführt, die unser Abfallmanagement regeln. Die Nutzung wiederverwendbarer oder recycelbarer Materialien wird priorisiert. Ein zentraler Bestandteil ist zudem die Sensibilisierung der Mitarbeitenden durch gezielte Schulungsmaßnahmen, die nachhaltige Betriebspraktiken, ressourcenschonendes Handeln und die Einhaltung regulatorischer Umweltstandards vermitteln. Um die betriebliche CO_{2e}-Bilanz zu verbessern, erfolgt die sukzessive Umstellung des Fuhrparks auf Elektrofahrzeuge oder alternativer Antriebstechnologien. Es werden verschiedene Maßnahmen zur Steigerung der Energieeffizienz in Gebäuden und bei der Dienstleistungserbringung umgesetzt, darunter die Optimierung von Heizungs-, Lüftungs- und Klimasystemen sowie der Einsatz energieeffizienter Technologien.

Was die eingesetzten Materialien betrifft, so sehen wir in den Produktkategorien Abfallsäcke, Reiniger- und Hygienepapiere das größte Optimierungspotenzial.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

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

a. Gesamtgewicht oder -volumen der Materialien, die zur Herstellung und Verpackung der wichtigsten Produkte und Dienstleistungen der Organisation während des Berichtszeitraums verwendet wurden, nach:

- i. eingesetzten nicht erneuerbaren Materialien;
- ii. eingesetzten erneuerbaren Materialien.

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

Eine Unterscheidung in „nicht erneuerbare“ und „erneuerbare“ Materialien findet nicht statt, jedoch ist unser Ziel, den Anteil an ökologisch zertifizierten Reinigungsmittel jährlich zu erhöhen. Aus diesem Grund findet auch eine Unterscheidung in "konventionelle Reinigungsmittel", "ökologische Reinigungsmittel", sowie "Gefahrstoffe" statt.

Übersicht Verbrauch Reinigungschemie:

Jahr	Gesamtverbrauch (l)	Gefahrstoffe (l)	Anteil Gefahrstoffe am Gesamtverbrauch (%)	ökologisch zertifizierte Reinigungsmittel (l)	Anteil ökologische Reinigungschemie an der Gesamtmenge (%)
2024	222.827³	73.493²	33²	74.920	34
2023	340.540	36.498	11	81.574	24
2022	231.587	21.565	9	8.870	4
2021 ¹	77.527	27.391	35	18.393	24
2020	190.568	66.642	35	3.299	2
2019	271.998	29.202	11	7.119	3
2018	318.843	31.447	10	15.557	5

Hinweise:

¹Aufgrund der Corona-Pandemie war der Verbrauch in 2021 sehr gering, der Anteil an Gefahrstoffen relativ hoch, da Desinfektionsmittel als Gefahrstoffe gelten.

² Anteil an Gefahrstoffen am Gesamtverbrauch ist relativ hoch im Vergleich zu den Vorjahren, da die Klassifizierung der Reinigungschemie geändert wurde.

³Die Reduktion von Reinigungsmittel begründet sich in dem vermehrten Einsatz von Konzentraten und der flächendeckenden Schulung unserer Mitarbeitenden zum Thema Dosierung von Reinigungsmitteln.

Als umweltfreundlichere bzw. ökologisch zertifizierte Reinigungschemie definieren wir jene Chemie, die zur Durchführung unserer Kernprozesse verwendet werden und die mit dem EU Ecolabel (oder vergleichbar)

gekennzeichnet und zertifiziert sind.

Müllsäcke

2024: 193.048 kg

2023: 152.209 kg

Wischtücher

2024: 1.337 kg

2023: 5.420 kg

Papierhandtücher + Toilettenpapier:

2024: 337.538 kg

2023: 395.159 kg

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

- a.** Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus nicht erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.
- b.** Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.
- c.** In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen den gesamten:
 - i.** Stromverbrauch
 - ii.** Heizenergieverbrauch
 - iii.** Kühlenergieverbrauch
 - iv.** Dampfverbrauch
- d.** In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen die/den gesamte(n):
 - i.** verkauften Strom
 - ii.** verkaufte Heizungsenergie
 - iii.** verkaufte Kühlenergie
 - iv.** verkauften Dampf
- e.** Gesamten Energieverbrauch innerhalb der Organisation in Joule oder deren Vielfachen.
- f.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.
- g.** Quelle für die verwendeten Umrechnungsfaktoren.

Übersicht Energie- und Kraftstoffverbrauch 2024:

	2023	2024	Einheit	Verbrauchsquelle	Scope
Benzin	276.875	296.345	Liter	Fuhrpark	1
Diesel	884.104	714.894	Liter	Fuhrpark	1
Erdgas Mobilität	502	748	kWh	Fuhrpark	1
Strom Mobilität	41.194	39.608	kWh	Fuhrpark	2
Strom Liegenschaften	158.598*	154.170	kWh	eigene Liegenschaften	2
Strom Dienstleistungserbringung	1.277.801	1.197.062	kWh	Geräteinsatz beim Kunden	3
Erdgas Heizung	398.396	345.686	kWh	eigene Liegenschaften	1
Fernwärme	231.495	128.549	kWh	eigene Liegenschaften	2

e. Gesamtenergieverbrauch innerhalb der Organisation

Für die Umrechnung des Energiegehaltes von Kraftstoff von Liter in kWh wurden folgende Heizwerte für die Umrechnung verwendet:

Benzin: 9,02 kWh/ l

Diesel: 9,96 kWh/ l

Quelle: BAFA -

https://www.bafa.de/SharedDocs/Downloads/DE/Energie/ea_ermittlung_gesamtenergieverbrauch.pdf?__blob=publicationFile&v=8

Gesamtenergieverbrauch ohne Stromverbrauch durch Dienstleistungserbringung beim Kunden

Gesamtenergieverbrauch 2024 = 10.462.137 kWh

Gesamtenergieverbrauch 2023 = 12.133.273 kWh

Relativer Energieverbrauch pro Mio. Euro Umsatz:

2024: 30.325 kWh/ 1 Mio. Euro (30,3 MWh)

2023: 39.140 kWh/ 1 Mio. Euro (39,1 MWh)

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

- GHG Protocol
- Excel in Verbindung mit Ecoinvent Datensätzen und anderen

g. Quelle für die verwendeten Umrechnungsfaktoren:

- DIN EN 16258
- BAFA -
https://www.bafa.de/SharedDocs/Downloads/DE/Energie/ea_ermittlung_gesamtenergieverbrauch.pdf?__blob=publicationFile&v=8

*Rückwirkende Änderung aufgrund einer finalen Verbrauchsabrechnung.

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.

Der Gesamtenergieverbrauch hat sich von 2023 auf 2024 um knapp 14% verringert.

In den Gesamtenergieverbrauch wurden folgende Energiearten mit einbezogen: Kraftstoffe (Diesel, Benzin, Erdgas CNG), elektrischer Strom für Liegenschaften und Fuhrpark, Heizenergie (Erdgas, Fernwärme).

Die Reduzierung ist auf verschiedene Maßnahmen zurückzuführen. Diese sind:

- Sensibilisierung der Mitarbeitenden
- Energieeffizienzmaßnahmen in den eigenen Liegenschaften
- Sukzessive Umstellung des Fuhrparks auf moderne Elektro-Fahrzeuge

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.

	Einheit	2023	2024
Wasserentnahme im eigenen Geschäftsbereich (eigene Büros in Liegenschaften)	Liter	2.887.627	3.892.046
Wasserentnahme beim Kunden; Wasser, das für die Reinigung bei Kunden vor Ort entnommen wird	Liter	13.319.145	19.612.067

Die Dr. Sasse Gruppe bezieht Wasser innerhalb der eigenen Liegenschaften und von den örtlichen Versorgern.

Eine Steigerung der Wasserentnahme ist festzustellen. Dies ist vor allem darauf zurückzuführen, dass eine neuer Wäschereiservice in Großbritannien hinzugekommen ist.

Für die Wasserentnahme, die für die erbrachten Leistungen für und bei unsere Kunden notwendig ist, (vor allem Reinigungsdienstleistungen) ist eine exakte Verbrauchsmessung nicht immer bzw. nur begrenzt möglich. In der Regel ist dies auch nicht Bestandteil der vereinbarten Leistung ist. Dennoch ist für uns die Wasserentnahme für unsere Dienstleistung ein zentraler Nachhaltigkeitsaspekt. Wir sind bemüht, diese Erfassung schrittweise exakter und flächendeckender auszubauen.

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

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

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

Gesamtgewicht des anfallenden Abfalls in den eigenen Liegenschaften und Büros	Einheit	2023	2024
Abfälle in Gemeinschaftscontainer (Restmüll, Bio, PPK)	Kg	437.783	511.856
Eigens beauftragte Abfallentsorgung (Spezialabfälle, Datentonnen etc.)	Kg	132.184	147.937

13. Klimarelevante Emissionen

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

Bedeutung und strategische Einbettung

Der Klimawandel stellt eine zentrale Herausforderung für die Dr. Sasse Gruppe dar. Er hat bedeutende Auswirkungen auf unsere Geschäftsaktivitäten. Als Anbieter von Facility-Management-Dienstleistungen trägt die Dr. Sasse Gruppe direkte Verantwortung für betriebliche Emissionen sowie indirekte Verantwortung entlang der Wertschöpfungskette.

Das Klimamanagement der Dr. Sasse Gruppe verfolgt das Ziel, die eigene

Geschäftstätigkeit mit den Anforderungen des 1,5-Grad-Ziels des Pariser Abkommens in Einklang zu bringen. Hierbei orientieren wir uns an den Science-Based Targets (SBTi), um wissenschaftsbasierte Emissionsreduktionsziele zu setzen. Grundlage der Berechnung bildet das Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol).

Einbettung in Governance und strategische Verankerung

Die Klimastrategie ist in unsere Unternehmensführung und Entscheidungsprozesse integriert. Der Vorstand übernimmt die oberste und strategische Verantwortung für die Umsetzung der Klimaziele. Im Vorstand und Aufsichtsrat wurden die Klimaziele entschieden und verabschiedet. Klimabezogene Leistungsindikatoren fließen in die Unternehmenssteuerung ein und Klimarisiken sowie Chancen werden in der strategischen Ausrichtung berücksichtigt. Die Klimaziele werden regelmäßig im Vorstand und Aufsichtsrat besprochen. Fortschritte sowie Rückschritte bei der Emissionsreduktion werden dort zentral überwacht und Maßnahmen diskutiert und entschieden. Wir prüfen derzeit zudem die Verankerung konkreter klimabezogener Leistungsanreize in der Vergütung unseres Managements und der Führungskräfte.

- Der Vorstand übernimmt die strategische Verantwortung und überwacht die Fortschritte der Klimaziele.
- Klimabezogene Indikatoren fließen in die Unternehmenssteuerung ein.
- Klimarisiken und -chancen werden in der Strategieplanung berücksichtigt.
- Management-Vergütungsstrukturen werden derzeit hinsichtlich klimarelevanter Leistungsanreize geprüft.

Wesentliche Emissionsquellen

Unsere Emissionen unterteilen sich gemäß GHG Protocol in direkte (Scope 1), indirekte (Scope 2) sowie sonstige vorgelagerte bzw. nachgelagerte indirekte Emissionen (Scope 3):

- Fuhrpark (Scope 1 & 3): Unser Fuhrpark ist die Hauptquelle für direkte Emissionen (Scope 1). Der Betrieb von Dienstfahrzeugen, sowohl für Managementaufgaben als auch für operative Tätigkeiten, ist ein zentraler Faktor in der THG-Bilanz. Wir setzen auf die Elektrifizierung unserer Flotte und erneuerbare Energien, um die Emissionen zu reduzieren.
- Energieverbrauch in den eigenen Liegenschaften (Scope 2): Die Energie, die in unseren Büros und Liegenschaften verbraucht wird, verursacht Emissionen, insbesondere im Scope 2. Dies umfasst vor allem den Betrieb der Infrastruktur. All unsere Liegenschaften sind inzwischen auf Ökostrom umgestellt.
- Energieverbrauch bei der Dienstleistungserbringung (Scope 3): Die Energie, die zur Erbringung unserer Dienstleistungen benötigt wird, trägt zur THG-Bilanz bei, vornehmlich im Scope 3. Wir setzen auf moderne und energieeffiziente Geräte und optimieren stetig unsere Reinigungsprozesse.
- Reinigungsmittel und Materialien (Scope 3): Die Produktion und Anwendung der von uns verwendeten Reinigungsmittel resultieren in

Scope 3-Emissionen. Wir setzen daher verstärkt auf umweltfreundlichere und zertifizierte Produkte.

- Pendelverkehr und Mitarbeitermobilität (Scope 3): Die Wegstrecken, die unsere Mitarbeitenden täglich zurücklegen, addieren sich zu einem wesentlichen Anteil an unserem Gesamtausstoß. Insbesondere Fahrten mit Verbrennungsmotoren sind hier von Bedeutung, weshalb wir Alternativen wie öffentliche Verkehrsmittel, Fahrradfahren oder Carsharing fördern.

Risiko- und Szenarioanalyse

Wir haben im Zuge der Entwicklung von Klimazielen und im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse Klimarisiken für die Standorte, Betriebsprozesse und Lieferketten identifiziert. Bisher erfolgte die vornehmlich qualitativ. Wir werden zunehmend die Klimaszenarien des IPCC berücksichtigen, die wir aktuell schon heranziehen.

Physische Risiken

Kurzfristig:

- Extremwetterereignisse (Starkregen, Stürme, Hagel) können auch schon kurzfristig Gebäude, Prozesse und Transportlogistik beeinträchtigen.
- Hohe (Extrem-)Temperaturen führen zu erhöhtem Energieverbrauch in Gebäuden für die Klimatisierung und können die Arbeitsbedingungen erschweren.

Mittel- bis langfristig:

- Veränderungen im Wassermanagement bei der Reinigung durch veränderte Niederschlagsmuster und Wasserknappheit (Wasserstress) sowie Einfluss auf die Reinigungstechnik und den Wasserverbrauch bei Dienstleistungen.
- Langfristig steigende Durchschnittstemperaturen führen zu einem höheren Kühlbedarf in Büro- und Betriebsgebäuden bei uns und unseren Kunden und erschweren vor allem die körperlich anstrengenden Reinigungstätigkeiten.
- Indirekte Auswirkungen auf Kunden, Lieferanten und Partner, die von klimabedingten Produktionsausfällen betroffen sind; Klimabedingte Betriebsunterbrechungen bei Kunden könnten die Nachfrage nach Facility-Management-Dienstleistungen verändern.

Übergangsrisiken

- Regulatorische Anforderungen: Höhere Berichtspflichten durch CSRD, EU-Taxonomie, SBTi, und steigende CO₂e-Bepreisung.
- Markt- und Nachfrageveränderungen: Kunden erwarten zunehmend klimafreundliche Dienstleistungen und nachhaltige Betriebspraktiken.
- Technologische Entwicklung: Investitionen in emissionsarme Technologien sind erforderlich, um langfristig wettbewerbsfähig zu

bleiben.

Es zeigen somit physische und Übergangs-Risiken in drei Wertschöpfungsbereichen:

1. Eigener Betrieb (z. B. eigene Liegenschaften, Mitarbeitende, Dienstleistungen)
2. Vorgelagerte Prozesse (Lieferkette, Zulieferer und unsere Dienstleister, Transport)
3. Nachgelagerte Prozesse (Herausforderungen für Kunden, veränderte Kundenanforderungen, Marktveränderungen)

Chancen

Aus vielen Risiken ergeben sich Chancen für unser Unternehmen.

- Neue Marktpotenziale: Durch klimaneutrale Facility-Management-Lösungen können neue Geschäftsfelder erschlossen und Kundengruppen gewonnen werden.
- Kosteneinsparungen: Effizienzsteigerungen, Elektrifizierung des Fuhrparks und eine nachhaltige Beschaffung langfristig Betriebskosten reduzieren.
- Wettbewerbsvorteile: Ein proaktives Klimamanagement kann die Marktposition stärken und die Attraktivität für nachhaltigkeitsbewusste Kunden und Mitarbeiter erhöhen.

Schlussfolgerungen

- Klimarisiken betreffen den eigenen Betrieb, die Lieferkette und unsere Kunden gleichermaßen.
- Extreme Wetterereignisse und die Transformation sind für unsere Branche und unser Unternehmen große Herausforderungen.
- Wir sehen aber auch große Chancen für unser Unternehmen durch nachhaltige Facility-Management-Dienstleistungen und Innovationen.
- Physische Risiken wie Extremwetterereignisse und steigende Temperaturen beeinflussen unser Geschäftsmodell und unsere Dienstleistungen, da Infrastruktur und Gebäude wiederum stark beeinflusst werden.
- Wasserknappheit könnte langfristig die Nutzung von Reinigungstechnologien verändern bzw. auch einschränken und höhere Betriebskosten verursachen.
- Hitzewellen erschweren die Arbeitsbedingungen für eigene Facility-Mitarbeitende und Kunden.
- Wasserknappheit und Ressourcenmangel beeinflussen Reinigungstechnologien erheblich
- Es bestehen Übergangsrisiken durch den Anpassungsdruck aufgrund CO₂-Bepreisung und regulatorische Anforderungen.
- Auch die Lieferkette gilt es weiterhin in Richtung ökologischer Produkte und Lieferanten mit entsprechenden Umwelt- und Klimakonzepten zu transformieren.

Strategien zur Migration und Adaption

Die Dr. Sasse Gruppe hat Maßnahmen zum Klimaschutz und zur Klimaanpassung eingeleitet.

Aktuelle Maßnahmen zur Adaption aus dem Berichtsjahr sind unter anderem: Hierzu gehören Risikoanalysen auf Standortebene und abgestimmtes intelligentes Energiemanagement. Die Arbeitskleidung unserer Mitarbeitenden wird laufend überprüft und entsprechend modifiziert, um die Auswirkungen steigender Temperaturen abzumildern. Der Einsatz wassersparender Reinigungstechnologien sowie die Nutzung von Regen- und Grauwasser optimieren den Wasserverbrauch. Begehungen, Risikobewertungen und Notfallpläne sind auch auf Klimarisiken ausgerichtet. Zudem wird das Angebot unserer Dienstleistungen erweitert und angepasst.

Klimaziele und THG-Reduktionsstrategie

Die Dr. Sasse Gruppe verfolgt eine Klimastrategie, die sich klar an den Vorgaben der Science Based Targets Initiative orientiert. Die Ziele und Szenarien wurden unter Verwendung der SBTi-Tools erarbeitet. Zum Zeitpunkt der Veröffentlichung der DNK-Erklärung steht die Validierung noch aus. Schon davor wurde vom Vorstand und Aufsichtsrat Anfang 2024 beschlossen, dass die Dr. Sasse Gruppe folgende Klimaziele erreichen soll:

- THG-Neutralität in Scope 1 und 2 bis 2030
- THG-Neutralität in Scope 3 bis 2040

Die Ziele sind ambitioniert aber machbar. Der Wortlaut aus dem Vorstandsbeschluss: "Die Dr. Sasse Gruppe hat sich zum Ziel gesetzt, bis 2030 eine CO₂-neutrale Treibhausgasbilanz in Scope 1 und 2 und bis 2040 in Scope 3 zu erreichen. Weitere klimarelevante Zielsetzungen sind: Wir streben an, den Stromverbrauch pro Quadratmeter gereinigter Fläche jährlich zu reduzieren und den Anteil ökologisch zertifizierter Reinigungsmittel am Gesamtverbrauch jährlich um 10% zu steigern. Unser Ziel ist es zudem weiterhin, über direkte und indirekte Emissionen der Unternehmensgruppe umfassend zu berichten und dementsprechend die THG-Bilanzierung sukzessive auszuweiten."

Die Regel lautet:

- Bilanzierung
- Vermeidung und Reduzierung
- Kompensation des nicht zu vermeidenden Restemissionen

Das Basisjahr für unsere Klimaziele ist das Geschäftsjahr 2023.

Vorläufige SBTi-Klimaziele (zum Zeitpunkt der Veröffentlichung noch nicht validiert)

Kategorie	Reduktionsziel bis	Basisjahr	Reduktionsumfang
Scope 1 & 2	2030	2023	-42%
Net-Zero Ziel (Scope 1, 2, 3)	2040	2023	Net Zero

Strategie zur Erreichung der Klimaziele

1. Elektrifizierung und Optimierung des Fuhrparks

- Umstellung auf Elektrofahrzeuge
- Integration von alternativen Kraftstoffen in die Verbrennungsmotoren

2. Erhöhung der Energieeffizienz

- Einführung intelligenter Energiemanagementsysteme und Austausch veralteter Geräte.
- Verwendung erneuerbarer Energien: Komplettumstieg auf Ökostrom und Installation von Solaranlagen.
 - 100% Nutzung erneuerbarer Energien bis 2026 (bereits vorzeitig erreicht)

3. Förderung von nachhaltigen Arbeitswegen

- Flexible Arbeitsmodelle: Förderung von Home-Office und Remote-Arbeitsplätzen, um Pendleremissionen zu verringern, dort wo möglich und sinnvoll
- Unterstützung umweltfreundlicher Verkehrsmittel: Anreize für die Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel und Fahrräder.

4. Optimierung der Lieferkette

- Zusammenarbeit mit nachhaltigen Lieferanten: Engere Zusammenarbeit mit Lieferanten, die nachweislich umweltfreundliche Praktiken einsetzen.
- Nachhaltige Beschaffung: Priorisierung ökologisch zertifizierter Produkte und Materialien in allen Geschäftsbereichen (Label auf die wir zurückgreifen sind zum Beispiel: EU Ecolabel, Cradle to Cradle Gold, Blauer Engel, Nature Care Product)

5. Innovation in Reinigungsprozessen

- Einsatz von umweltfreundlicheren Reinigungsmitteln: Steigerung des Anteils ökologisch zertifizierter Reinigungsmittel (Label sind zum Beispiel: EU Ecolabel, Cradle to Cradle Gold, Blauer Engel, Nature Care Product)
- Effiziente Reinigungstechniken: Implementierung von Technologien und Praktiken, die den Wasser- und Chemikalienverbrauch minimieren.

Monitoring und Berichterstattung

Zur steuernden Erfolgskontrolle wird ein ESG-Monitoring implementiert, das sich unter anderem aus den folgenden Bestandteilen zusammensetzt:

- Jährliche THG-Bilanzierung nach GHG-Protocol (Erfassung von Scope 1, 2

- und 3)
- Berichterstattung gemäß DNK sowie CSRD/ESRS & EU-Taxonomie ab 2025/26
 - Regelmäßige externe Audits
 - Durchführung einer Klimarisikoanalyse gemäß ESRS E1-9

Herausforderungen bei der Umsetzung

Insgesamt bestehen Herausforderungen bei der Umsetzung unserer Klimastrategie, die sich mit "Technik, Finanzen, Verhalten" zusammenfassen lassen.

- Technologische Abhängigkeiten und Unsicherheiten: Unsicherheiten bei Verfügbarkeit und bei der Möglichkeit zur Skalierung neuer Technologien
- Finanzielle Investitionen und zusätzliche Belastungen: Erhöhte Invest-Kosten für Elektrifizierung des Fuhrparks und Energieumstellung; höhere Kosten für alternative Materialien
- Verhaltensänderungen: Akzeptanz und Umsetzung durch Mitarbeitende und Lieferanten sowie bei Kunden

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Scope 1-THG-Emissionen

	2022	2023	2024
Scope 1 - Gesamtemissionen in t CO ₂ Äq	1.920*	2.910	2.523

Die Steigerung von 2022 auf 2023 ist auf das Unternehmenswachstum, neue Standorte und höherer Mitarbeitendenanzahl zurückzuführen.

Von 2023 auf 2024 ist eine Reduzierung der THG-Emissionen festzustellen.

Diese Reduzierung basiert vor allem auf einem deutlich niedrigerem Dieserverbrauch in der eigenen Fahrzeugflotte im Vergleich zu den Vorjahren.

Für alle Scopes und damit für alle weiteren Klima-Indikatoren gilt:

Die Emissionsfaktoren berücksichtigen: CO₂, CH₄, N₂O

Basisjahr für die Berechnung ist 2022. Dies ist das letzte Geschäftsjahr und das erste Jahr, für das wir im Rahmen der DNK-Erklärung eine THG-Bilanzierung abgeben.

Im vorliegenden Bericht wurde das Geschäftsjahr 2024 bilanziert.

Es wurde der Kontrollansatz verwendet.

Es wurde der GHG-Protocol-Standard verwendet in Verbindung mit Datenbanken wie Ecoinvent, GEMIS, EPA. Es wurde ein Excel-Tool aufgebaut, in dem die Berechnungen durchgeführt werden. Zudem implementieren wir derzeit eine Digitale Nachhaltigkeitssoftware.

Für die Bilanzierung der THG-Emissionen melden alle Gesellschaften und Regionen ihre entsprechenden Aktivitätsdaten und Verbräuche (z. B. Energieverbrauch in kWh, Kraftstoffverbrauch in Litern, Daten zu Geschäftsreisen, etc.) über unsere Die Zusammenführung und Berechnungen erfolgen zentral auf Gruppenebene.

Quellen der Emissionsfaktoren:

- GEMIS 5.1
- Ecoinvent
- Umweltbundesamt (Deutschland und Österreich)
 - <https://secure.umweltbundesamt.at/co2mon/co2mon.html>
 - <https://www.probas.umweltbundesamt.de/>
 - https://www.bafa.de/SharedDocs/Downloads/DE/Energie/eew_infoblatt_co2_faktoren_2024.pdf
- DIN EN 16258
- Statista
- EPA: GHG Emission Factors Hub - https://www.epa.gov/system/files/documents/2022-04/ghg_emission_factors_hub.pdf
- eigene Faktoren unserer Anbieter und Versorger

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

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.

Scope 2-Emissionen

	2022	2023	2024
Scope 2 - Gesamtemissionen in t CO ₂ Äq - Market based	135*	65	28
Scope 2 - Gesamtemissionen in t CO ₂ Äq - Location based	185*	152*	89

Die Reduzierung der THG-Emissionen basiert auf einem insgesamt geringeren Energieverbrauch, sowohl was Strom als auch Fernwärme betrifft.

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

Die Emissionsfaktoren berücksichtigen: CO₂, CH₄, N₂O

weitere Antworten siehe GRI SRS-305-1

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

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

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

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

i. der Begründung für diese Wahl;

ii. der Emissionen im Basisjahr;

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

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

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

Scope 3-Emissionen

		2022	2023	2024
Scope 3 in t CO ₂ Äq	Eingekaufte Güter und Dienstleistungen: Müllsäcke, Wischtücher, Papier und Toilettenpapier (Scope 3.1) (ohne Reinigungskategorie)	noch nicht bilanziert	799	838
	Abfallentsorgung eigene Liegenschaften und Büros	noch nicht bilanziert	163	191
	Wasser und Abwasser eigene Liegenschaften und Büros	noch nicht bilanziert	1	1
	Indirekte Emissionen aus Energiebezug (nicht in Scope 1 und 2) (Scope 3.3)	noch nicht bilanziert	772*	657
	Emissionen aus der Dienstleistungserbringung: Strom für Reinigung	noch nicht bilanziert	555	533
	Emissionen aus der Dienstleistungserbringung: Wasserentnahmen beim Kunden für die Reinigung	noch nicht bilanziert	3	4
	Zwischenergebnis Scope 3, Weiterentwicklung, neu erhobene Kategorien	--	2.293	2.224

Die Reduzierung ist auf den geringeren Energieverbrauch im Bereich Diesel und Strom zurückzuführen (siehe hierzu auch Scope 1 und 2). Auch machen sich Effizienzmaßnahmen im Bereich der Dienstleistungserbringung bemerkbar (Strom für die Reinigung).

Eine Steigerung ist im Bereich der eingekauften der eingekauften Güter und Dienstleistungen (Müllsäcke, Wischtücher, Papier und Toilettenpapier, ohne Reinigungskategorie) zu erkennen. Ebenfalls ist eine erhöhte Abfallmenge in den eigenen Liegenschaften und Büros festzustellen, wodurch die THG-Emissionen durch die Entsorgung erhöht sind.

Bilanzierung der seit 2022 erhobenen Scope 3-Kategorien für den 3-Jahres-Vergleich:

		2022	2023	2024
Scope 3 in t CO ₂ Äq	Eingekaufte Güter und Dienstleistungen: nur Reinigungskategorie (Scope 3.1)	124	146	74
	Geschäftsreisen (Scope 3.6)	71*	320*	110
	Mobilität/Pendeln der Mitarbeitenden (Scope 3.7), keine Geschäftsreisen	889	1.591	1.755
	Zwischenergebnis Scope 3 für Vorjahresvergleich	1.084	2.057	1.939

Es ist eine Reduzierung der THG-Emissionen im Bereich der eingekauften Güter, Reinigungskategorie, festzustellen. Hier wirkt sich der strategische Fokus auf dieses Thema aus und damit unter anderem die konsequente Umstellung auf Konzentrate, wodurch die Menge insgesamt reduziert werden kann und auch die Transportgewichte deutlich geringer sind.

Die Steigerung der Gesamt-Scope-3-Emissionen im Vergleich zu 2022 ist vor allem darauf zurückzuführen, dass wir in den letzten Geschäftsjahren, gemäß unserer Zielsetzung, die Bilanzierung im Scope 3-Bereich sukzessive ausgeweitet haben.

Im Jahr 2022 wirken sich zudem die Corona-Beschränkungen aus, insbesondere was Reisetätigkeiten betrifft.

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

Die Emissionsfaktoren berücksichtigen CO₂, CH₄ und N₂O sowie HFC, PFC, SF₆, NF₃

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.

Scope 1:

- Die jährlichen THG-Emissionen sind im Jahr 2024 **um 603 Tonnen höher als 2022**.
- Die jährlichen THG-Emissionen sind im Jahr 2024 **um 387 Tonnen niedriger als 2023**.

Die Steigerung von 2022 auf 2023 ist auf das generelle Unternehmenswachstum, neue Standorte und höherer Mitarbeitendenanzahl zurückzuführen.

Von 2023 auf 2024 ist eine Reduzierung der THG-Emissionen festzustellen. Diese Reduzierung basiert vor allem auf einem deutlich niedrigerem Dieserverbrauch in der eigenen Fahrzeugflotte im Vergleich zu den Vorjahren.

Scope 2:

- Die jährlichen THG-Emissionen sind im Jahr 2024 **um 107 Tonnen niedriger als 2022**.
- Die jährlichen THG-Emissionen sind im Jahr 2024 **um 37 Tonnen niedriger als 2023**.

Die Reduzierung der THG-Emissionen basiert auf einem insgesamt geringeren Energieverbrauch, sowohl was Strom als auch Fernwärme betrifft. Im Vergleich zu 2022 sind alle eigenen Liegenschaften auf Ökostrom umgestellt.

Scope 3:

- Die jährlichen THG-Emissionen sind im Jahr 2024 **um 187 Tonnen niedriger als 2023** (über alle bilanzierten Scope 3-Kategorien).

Gesamt über alle Scopes:

- Die jährlichen THG-Emissionen sind im Jahr 2024 **um 610 Tonnen niedriger als 2023**.

Im Scope 3 wirken sich die Maßnahmen im Bereich der eingesetzten Reinigungsmittel aus. Hier sind die konsequente Umstellung auf Konzentrate, die zunehmende Beachtung von Reinigungsmitteln mit Ecol-Labeling sowie die umfassenden Schulungen zur sparsameren Dosierung hervorzuheben. Im Bereich der Dienstreisen ist eine verstärkte Nutzung der Bahn festzustellen.

Kriterien 14–20 zu GESELLSCHAFT

Kriterien 14–16 zu ARBEITNEHMERBELANGEN

14. Arbeitnehmerrechte

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

Bedeutung und strategische Einbettung

Die Dr. Sasse Gruppe sieht ihre Mitarbeitende als das Fundament ihres Erfolgs. Die Zufriedenheit und das Engagement unserer Belegschaft trägt direkt zur Kundenzufriedenheit und Kundenbegeisterung bei. Unsere Mitarbeitende sind zentrale Stakeholder, die wesentlich für den langfristigen Unternehmenserfolg sind.

Daher ist es für uns essenziell, ein sicheres, gesundes, chancengerechtes und wertschätzendes Arbeitsumfeld zu schaffen und kontinuierlich weiterzuentwickeln. Dies umfasst insbesondere die Gewährleistung fairer Arbeitsbedingungen, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sowie die Wahrung von Arbeitnehmerrechten im Einklang mit nationalen und internationalen Standards.

Managementkonzept

Die Gesamtverantwortung für Arbeitnehmerrechte und deren Integration in die Unternehmensstrategie liegt beim Vorstand. Frau Dr. Christine Sasse, Vorstandin für HR & Organisation, ist für die Steuerung der arbeitsbezogenen Prozesse zuständig. Die operative Umsetzung erfolgt in den Geschäftsbereichen.

Die Dr. Sasse Gruppe stellt sicher, dass Arbeitsrechte und Arbeitsbedingungen systematisch in den Geschäftsprozessen verankert sind. Die arbeitsrechtlichen Grundsätze sind durch einen **Code of Conduct**, der für alle Organisationseinheiten gilt, festgeschrieben. Er basiert unter anderem auf internationalen Standards wie der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, den ILO-Kernarbeitsnormen und dem UN Global Compact. Der Code of Conduct findet auch in unseren Gesellschaften außerhalb Deutschlands, in UK, Österreich, Bulgarien und Singapur Anwendung. Unsere **Grundsatzerklärung über die Menschenrechtsstrategie** verpflichtet all unsere national und

international ansässigen Gesellschaften zur Einhaltung ihrer unternehmerischen Sorgfaltspflicht.

Die gesamte Gruppe ist nach ISO 45001 zertifiziert und führt regelmäßig Gefährdungsbeurteilungen und Sicherheitsinspektionen durch.

Im Überblick:

- Kodifizierte Unternehmensstandards: Ein unternehmensweiter Verhaltenskodex (Code of Conduct) definiert zentrale Werte und Normen.
- Zertifizierte Arbeitsschutzmanagementsysteme: Alle Gesellschaften sind nach ISO 45001 für Arbeitsschutz und Gesundheit zertifiziert.
- Gefährdungsbeurteilungen und betriebliche Audits: Regelmäßige Sicherheitsinspektionen, Gesundheitschecks und Gefährdungsanalysen fließen in das Management-Review ein.
- Arbeitnehmerbeteiligung und Mitbestimmung: Mitarbeitende werden aktiv eingebunden – durch Workshops, Schulungen und interne Feedbackformate.

Einbindung und Dialog mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

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

Den Mitarbeitenden steht es frei, einer Gewerkschaft bzw. Arbeitnehmervertretung ihrer Wahl beizutreten. Die Dr. Sasse Gruppe anerkennt und respektiert das Recht auf Tarifverhandlungen.

Auch in das Nachhaltigkeitsmanagement werden die Mitarbeitenden der Dr. Sasse Gruppe involviert. Aus dem Geschäftsjahr 2024 sind hierbei insbesondere die gruppenweiten Wissenssprints zu folgenden Themen zu nennen:

- Gesundheit und Arbeitssicherheit mit Fokus auf: Attraktive Arbeitsbedingungen für Körper und Geist.
- Abfallmanagement und Kreislaufwirtschaft für den Kunden: Strategien zur Abfallvermeidung und Verbesserung des Recyclings.
- Nachhaltige Reinigung im Facility Management: Ökologische Alternativen und ihre Vorteile.
- Nachhaltiger Umgang mit Wasser im Facility Management: Alternative Verfahren und ihre Vorteile für die Umwelt.
- Energiemanagement in Gebäuden: Technologien zur Steigerung der Energieeffizienz und Umsetzungsstrategien.
- Energie: Einsatz von energieeffizienten Geräten sowie energieeffiziente und klimaschonende Dienstleistungserbringung.

Hinzu kamen sogenannte Crashkurse zur ESG-Strategie. Ziel war es, die

Mitarbeitenden einerseits über die aktuellen Entwicklungen im Bereich Nachhaltigkeit zu informieren, andererseits wurden Ideen und Impulse für sowie Erwartungen an eine die ESG-Strategie gesammelt. Zudem ist das dauerhaft laufende E-Learning-Angebot zu Nachhaltigkeitsthemen zu nennen.

Ziele

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

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

Maßnahmen

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

- Prävention: Vermeidung von arbeitsbedingten Sicherheits- und Gesundheitsgefährdungen zum Beispiel durch ergonomische Gestaltung der Arbeitsabläufe und regelmäßige Schulungen.
- Proaktive Beurteilung: Bei neuen Objekten oder Abläufen sowie bei Änderungen in Arbeitsabläufen findet eine sofortige Neubeurteilung der Gefährdungen durch die Fachkräfte für Arbeitssicherheit statt, um Risiken frühzeitig zu erkennen und Gegenmaßnahmen zu ergreifen.
- Gefährdungsbeurteilungen: Diese werden in allen Gesellschaften, Standorten und Objekten regelmäßig durchgeführt und fließen in den Managementreview ein, um Maßnahmen abzuleiten und die Sicherheit am Arbeitsplatz kontinuierlich zu verbessern.
- Ergonomie am Arbeitsplatz: Durch die Beauftragung von Fachkräften werden ergonomische Aspekte bei der Gestaltung der Arbeitsplätze beachtet, um Langzeitfolgen vorzubeugen.
- Kommunikation und Training: Regelmäßige Workshops, E-Learnings, Schulungen und Feedbackgespräche halten das Bewusstsein für Arbeitssicherheit hoch und binden die Mitarbeitenden aktiv in den Prozess ein.

Identifikation und Bewertung von Auswirkungen, Risiken und Chancen im Bereich Arbeitnehmerrechte

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

- Medizinischer Notfall
- Ausbruch eines Brandes / Explosion
- Unkontrolliertes Austreten gefährlicher Stoffe
- Ausfall betrieblicher Anlagen / Einrichtungen (Stromausfall, Heizungsausfall)

- Notfälle in Nachbarbetrieben
- Naturbedingte Gefahrenquellen (Sturm, Blitzschlag, Hagel, Hochwasser, Erdbeben)
- Gefahren durch Eingriffe / Aktionen betriebsfremder Personen (unbefugtes Eindringen, Diebstahl, Sabotage, Brandstiftung, Bombendrohung)

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

Risikokategorie	Gefahr/Risiko	Potenzielle Auswirkungen	Maßnahmen / Prävention
Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz	Arbeitsunfälle durch Stolpern, Stürze, Schnittverletzungen oder Unfälle mit Maschinen	Verletzungen, längere Ausfallzeiten, Produktivitätseinbußen	Sicherheitsunterweisungen, Einsatz von PSA (persönlicher Schutzausrüstung), Ergonomie-Programmen
Umgang mit Gefahrstoffen	Fehlende sachgemäße Handhabung oder Entsorgung von Chemikalien in Reinigungsmitteln	Gesundheitsgefährdung, Hauterkrankungen, Boden- und Wasserverschmutzung	Sicherheitsvorschriften für Gefahrstoffe, Schulungen zu Umweltschutz und Gesundheitsrisiken
Notfallsituationen und Betriebsstörungen	Unzureichende Vorbereitung auf Brände, Explosionen, Naturkatastrophen oder technische Ausfälle	Verletzungen, Sachschäden, Produktionsunterbrechungen	Betriebliches Notfall- und Krisenmanagements, Notfallübungen
Psychische Belastungen	Hoher Arbeitsdruck, mangelnde Work-Life-Balance, belastende Arbeitsanweisungen	Stress, Erschöpfung, Burnout, psychische Erkrankungen	Flexible Arbeitszeitmodelle, mentale Gesundheitsprogramme über die Sasse Akademie
Ergonomische Risiken	Unzureichende Arbeitsplätze & körperlich belastende Tätigkeiten	Muskel-Skelett-Erkrankungen, chronische Beschwerden	Ergonomische Arbeitsplatzgestaltung, Bereitstellung ergonomischer Arbeitsmittel
Diskriminierung & Belästigung	Benachteiligung bestimmter Gruppen, Mobbing oder Belästigung	Psychische Belastungen, schlechteres Arbeitsklima	Code of Conduct, Beschwerdemechanismen, Trainings, starker Einsatz für unsere Mitarbeitende
Unzureichende Arbeitsbedingungen	schlechte Infrastruktur vor Ort, mangelnde Sanitäreinrichtungen	Gesundheitsrisiken, Unzufriedenheit	Standortinspektionen, Investitionen in verbesserte Infrastruktur & Arbeitsausrüstung

Ergebnisse

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

Unsere Unfallauswertung zeigt, dass Stolpern und Stürzen sowie Quetschungen und Schnittverletzungen die Hauptursachen für Arbeitsunfälle waren. Nach der Analyse durch die Fachkräfte für Arbeitssicherheit konnte ausgeschlossen werden, dass die Unfälle mit den Bedingungen der Arbeitsumgebung zusammenhängen.

Die Krankenstandsquote lag im Jahr 2024 bei 4,0% (2023: 3,2).

15. Chancengerechtigkeit

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

Bedeutung und strategische Einbettung

Vielfalt und Chancengerechtigkeit sind zentrale Pfeiler der Nachhaltigkeitsstrategie der Dr. Sasse Gruppe. Unser Team setzt sich aus Menschen aus 129 Nationen (2024) zusammen, die unterschiedliche Bildungswege durchlaufen haben, aus verschiedenen sozialen Schichten stammen oder auch körperliche Beeinträchtigungen haben. Diversität ist nicht nur ein gesellschaftliches Verantwortungsprinzip, sondern für uns auch ein entscheidender Faktor für Innovation, Wettbewerbsfähigkeit und Mitarbeiterzufriedenheit. Die Integration unterschiedlicher Perspektiven und die Schaffung fairer Entwicklungschancen erfordert gezielte Maßnahmen, bietet aber auch erhebliche Vorteile für unsere Unternehmenskultur, Entscheidungsprozesse und Marktorientierung.

Managementkonzept

Unser Konzept zur Chancengerechtigkeit basiert auf einem ganzheitlichen Ansatz, der Vielfalt systematisch in alle Unternehmensbereiche und Entscheidungsprozesse integriert.

Zentrale Bausteine unseres Managementansatzes umfassen:

- Förderung & Schulung:
 - Sensibilisierungs-Trainings für Führungskräfte und Mitarbeitende
 - E-Learnings & Diversity-Workshops zur Förderung eines inklusiven Arbeitsumfelds
 - Anti-Diskriminierungstrainings als Pflichtbestandteil der Personalentwicklung
- Transparente Kommunikation & Beteiligung:
 - Dialogplattformen zu Chancengerechtigkeit
 - Mitarbeitenden-Umfragen zur Wahrnehmung von Fairness & Chancengerechtigkeit
 - Direkte Einbindung in Diversity-Maßnahmen durch Feedback-Mechanismen
- Verankerung in der Unternehmensstrategie:
 - Diversitäts- & Inklusionsprinzipien als Teil der Personalstrategie
 - Integration von Gleichstellungszielen in Rekrutierungs-, Entwicklungs- & Beförderungsprozesse

- Vielfalt als Leistungsindikator in HR-Bereich
- Monitoring & Evaluation:
 - KPI zur Diversity-Entwicklung
 - Jährliche Evaluation der Maßnahmen auf Basis von Befragungen und Unternehmenskennzahlen

Ziele

Wir haben uns zum Ziel gesetzt, die Diversität in Führungspositionen in der Dr. Sasse Gruppe sukzessive zu erhöhen. Eine quantitative Zielsetzung gibt es hierfür aktuell nicht, da wir eher grundsätzlich das Ziel verfolgen, dass sich die Vielfalt in unserer Belegschaft immer auch auf der Führungsebene widerspiegeln soll und sich die Mitarbeitenden entsprechend vertreten fühlen.

Wir erkennen ganz klar den Wert und die Vorteile, die eine vielfältige Führungsriege mit sich bringt – darunter innovative Ansätze, verbesserte Entscheidungsfindung im Sinne der unterschiedlichen Kunden und der eigenen Mitarbeitenden sowie vor allem auch eine breitere Repräsentation unserer Mitarbeiterbasis.

Maßnahmen

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

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

Ergebnisse

Mit einer Belegschaft, die zu 51% aus Frauen besteht (2024: 55%, 2023: 53%) und in der 48% der Führungspositionen von Frauen besetzt sind (2024: 40%, 2023: 40%), setzen wir ein klares Zeichen für Gleichberechtigung.

Equal Pay ist bei uns nicht nur eine Selbstverständlichkeit, sondern Ausdruck unserer Unternehmenskultur, in der Diskriminierung und unethisches Verhalten keinen Platz haben.

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

16. Qualifizierung

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

Bedeutung und strategische Einbettung

Die Facility-Management-Branche ist von einem dynamischen Marktumfeld, technologischen Innovationen und regulatorischen Anforderungen geprägt. Die Dr. Sasse Gruppe betrachtet lebenslanges Lernen, kontinuierliche Weiterentwicklung und Kompetenzaufbau als essenzielle Faktoren für ihre Wettbewerbsfähigkeit und nachhaltigen Erfolg.

Durch gezielte Maßnahmen zur Qualifizierung und Weiterbildung stellt das Unternehmen sicher, dass alle Mitarbeitenden über die notwendigen Fähigkeiten und Kenntnisse verfügen, um den steigenden Anforderungen in Bezug auf Effizienz, Digitalisierung, Umweltmanagement und Kundenservice gerecht zu werden.

Verantwortlichkeiten und Governance

Dr. Christine Sasse trägt als Vorständin für HR & Organisation die Gesamtverantwortung für die strategische Planung und Koordination der Qualifizierungsmaßnahmen. Die Geschäftsführungen der Betriebe sind in die Umsetzung eingebunden und definieren spezifische Schulungsbedarfe. Das betriebliche Nachhaltigkeitsmanagement und ISO-Managementsysteme (ISO 9001 & 45001) sind in die Schulungsplanung fest integriert.

Jährliche Schulungsplanung

Die Schulungsplanung erfolgt jährlich durch HR in Abstimmung mit den Geschäftsführungen. Der individuelle Weiterbildungsbedarf wird in Jahresgesprächen mit Mitarbeitenden festgelegt. Spontan auftretende Bedarfe werden laufend in den Schulungsplan integriert. Ein Monitoring-System stellt sicher, dass alle relevanten Qualifikationen aktuell bleiben.

Schulungsangebote und Maßnahmen

Unsere Mitarbeitenden haben Zugang zu einem vielfältigen Weiterbildungsangebot, das kontinuierlich evaluiert und erweitert wird. Dieses Angebot setzt sich unter anderem aus folgenden Bausteinen zusammen:

- Sasse Akademie = übergeordnete Instanz
 - Zentrale firmeneigene Weiterbildungsplattform für alle Schulungen.
 - Entwicklung maßgeschneiderter Schulungsprogramme für

verschiedene Karriere- & Kompetenzstufen.

- Breites Schulungsangebot
 - Präsenzseminare, Online-Kurse & E-Learnings für alle Mitarbeitenden.
 - Spezialisierte Führungskräfte trainings zur Stärkung von Leadership-Skills.
- Berufsbezogene Unterweisungen
 - z.B. Gefahrstoff-Schulungen: Jährliche Pflichtunterweisungen für alle Mitarbeitenden mit Kontakt zu Chemikalien.
 - Gesundheits- & Sicherheitsunterweisungen: Halbjährliche Schulungen gemäß ISO 45001.
- Individuelle Förderpläne
 - Zielgerichtete Entwicklung von Talenten durch personalisierte Schulungsangebote.
 - Jährliche Abstimmung mit Führungskräften, um Weiterbildungsbedarf frühzeitig zu identifizieren.
- Wissensmanagement & Selbststudium
 - Zugang zu Schulungsunterlagen über das Intranet.
 - „Wissensprints“ und "Crashkurse": Kurze, praxisorientierte Lerneinheiten für die direkte Anwendung.

Unterstützung durch Unterweisungsmatrix

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

Konzentration auf fünf Kompetenzbereiche

Die Dr. Sasse AG setzt auf fünf Kompetenzbereiche. Sie definieren Denk- und Verhaltensweisen, auf denen jede erfolgreiche Dienstleistung beruht. Das bewusste Auseinandersetzen mit diesen Kompetenzbereichen formt und prägt das Verhalten im Arbeitsalltag.

Kompetenzbereich	Schwerpunkte & Ziele
Leadership	Führungskräfte training, Coaching, Mitarbeiterführung
Customer Relationship	Kundenzentrierung, Kommunikations- & Servicetrainings
Performance	Qualitätsstandards, Arbeitssicherheit, Effizienzsteigerung
Strategy	Nachhaltigkeit, digitale Transformation, Risikomanagement
Profession	Fachliche Weiterentwicklung, Spezial- & Erfahrungswissen

Ziele

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

- **Fachkompetenz sicherstellen:** Wir zielen darauf ab, dass unsere Mitarbeitenden über die notwendige Fachkompetenz verfügen, um ihre Aufgaben gemäß den Anforderungen unserer Auftraggeber und den geltenden gesetzlichen Bestimmungen effizient und effektiv auszuführen.
- **Bewusstsein für Managementsysteme schaffen:** Ein weiteres Ziel ist es, sicherzustellen, dass alle Mitarbeitenden umfassend über unser Qualitäts-, Umweltschutz- und Arbeitsschutzmanagementsystem informiert sind und die Bedeutung der Einhaltung dieser Systeme verstehen.
- **Langfristige Zielorientierung fördern:** Wir streben an, dass unsere Mitarbeitenden den langfristigen Ziele Beachtung schenken und aktiv zu ihrer Verwirklichung beitragen.
- **Verständnis und Beitrag zu kurzfristigen Zielen:** Es ist unser Ziel, dass unsere Mitarbeitenden die kurzfristigen Ziele des Unternehmens verstehen und zu deren Erfüllung beitragen.
- **Kenntnis und Befolgung von Schutzmaßnahmen:** Wir setzen uns zum Ziel, dass unsere Mitarbeitenden die arbeitsbezogenen Umwelt- und Arbeitsschutzmaßnahmen kennen und befolgen und ihre Rolle in Bezug auf die Einhaltung der Arbeitsschutzpolitik verstehen.
- **Aufklärung über Konsequenzen bei Nichteinhaltung:** Schließlich zielen wir darauf ab, dass unser Mitarbeitenden über die tatsächlichen und möglichen Konsequenzen bei Nichteinhaltung von Vorschriften informiert sind.

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

Ergebnisse

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

Die Dr. Sasse Gruppe hat eine Stammpersonalquote von 85 % und eine Fluktuationsrate von 8 % (der Jahresreferenzwert im Dienstleistungssektor für Deutschland liegt bei 8,9%).

Im Jahr 2024 wurden insgesamt 225 Weiterbildungsmaßnahmen und 3.436 E-Learnings durchgeführt. Es haben somit 1.088 Mitarbeitende eine Schulung absolviert und 557 Mitarbeitenden an verschiedenen E-Learnings teilgenommen.

Risiken

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

Technologischer Wandel

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

Regulatorische Änderungen

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

Fachkräftemangel

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

Marktbedürfnisse

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

Digitalisierung und Automatisierung

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

Interkulturelle Kompetenz

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

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

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

a. Für alle Angestellten:

i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;

ii. Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);

iii. Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;

iv. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;

v. Anzahl der gearbeiteten Stunden.

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

i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;

ii. Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);

iii. Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;

iv. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;

v. Anzahl der gearbeiteten Stunden.

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

Leistungsindikator GRI SRS-403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Für alle Angestellten:

i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;

ii. Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;

iii. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen;

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

werden:

- i.** Anzahl der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;
- ii.** Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;
- iii.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen.

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

Leistungsindikator GRI SRS-403-9: Arbeitsbedingte Verletzungen

a. Für alle Angestellten:

Für 2024 sind keine Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen zu verzeichnen (2023: 0).

Für 2024 sind keine arbeitsbedingten Verletzungen mit schweren Folgen zu verzeichnen (2023: 0).

Dokumentierte Arbeitsunfälle:

- 2024: 129
- 2023: 126
- 2022: 75
- 2021: 47
- 2020: 82

Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen (dokumentiert in Verbandbüchern und Unfallanzeigen):

2024: 91

2023: 242

Art und Anzahl der dokumentierten arbeitsbedingten Verletzungen im Jahr 2024:

Verletzungsart	Anzahl
Quetschung / Klemmungen / Prellungen	31
Schnittwunde / Platzwunde / Abschürfungen	21
Stürze / Stolpern / Umknicken / Ausrutschen	21
Stromschlag	1
Verbrühen / Hautreizungen	2
Schwindel	2
Wegeunfall	13
	91

Unfallarten	Anzahl
Stürze / Stolpern / Umknicken / Ausrutschen	42
Verrenkung	3
Quetschung / Klemmungen / Prellungen	61
Wegeunfälle	16
Augenverletzung	1
tätlicher Angriff	6
	129

Gesamtanzahl der gearbeiteten Stunden für die gesamte Unternehmensgruppe, alle Mitarbeitende 2024: 10.032.627
(2023: 9.726.718 Stunden; 2022: 9.917.023)

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

Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen 2024: 0 (2023:0)
Arbeitsbedingte Verletzungen mit schweren Folgen 2024: 0 (2023: 0)
Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen 2024: 12 (2023: 0)
Die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen 2024:
Schnittverletzungen, Prellungen, Stürze, Stoßverletzungen, Wegeunfälle
Anzahl der gearbeiteten Stunden: Kennzahl wird nicht erfasst.

Leistungsindikator GRI SRS-403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen
a. Für alle Angestellten:

Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen 2024: 0 (2023: 0).
Anzahl an dokumentierten arbeitsbedingten Erkrankungen 2024: 67

Die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen 2024

Erkrankungsart	Anzahl
Fuß/ Knöchel	26
Kopf / Rumpf / Rücken	9
Finger /Hand	13
Wegeunfall	14
Auge	1
Knie	1
tätlicher Angriff	3

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

Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen 2024: 0

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

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

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

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

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

a.

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

Konsultation umsetzen:

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

Zugriff und Kommunikation relevanter Informationen:

- **Zugriff auf Informationen:** Alle Mitarbeitenden haben Zugang zu umfassenden Informationen über Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, sowohl über unser Intranet als auch über Aushänge am Arbeitsplatz.
- **Kommunikation:** Wir kommunizieren regelmäßig über Neuerungen, Richtlinien und Verfahren im Bereich der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes. Dies erfolgt über E-Mail-Newsletter, Informationsveranstaltungen und Sicherheitsunterweisungen.

b.

Arbeitsschutzausschuss (ASA) in der Dr. Sasse Gruppe

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

Zuständigkeiten und Treffen:

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

Entscheidungsgewalt:

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

Mitarbeitervertretung:

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

Sicherheitsmaßnahmen:

- Der Umgang mit Gefahrstoffen ist eindeutig geregelt. Zu jedem Gefahrstoff werden Sicherheitsdatenblätter und Betriebsanweisungen am Arbeitsort bereitgestellt, und alle eingesetzten Gefahrstoffe sind in einem Gefahrstoffkataster erfasst.

Leistungsindikator GRI SRS-404-1 (siehe G4-LA9): Stundenzahl der Aus- und Weiterbildungen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

- i.** Geschlecht;
- ii.** Angestelltenkategorie.

		2023	2024
Ausbildungsplätze besetzt	Anzahl	10	19
Ausbildungsberufe	Anzahl	4	4
duale Studenten und Studentinnen	Anzahl	1	2
Anteil der Mitarbeitenden mit Tarifvertrag	Prozent	78	81
Anzahl an durchgeführten Weiterbildungsmaßnahmen	Anzahl	249	Schulungen: 225 E-Learning: 3.436
Geschulte Mitarbeiter	Anzahl	915	via Schulungen: 1.088 via E-Learning: 557

		2023	2024
Stundenzahl, die die Angestellten für die Aus- und Weiterbildung aufgebracht haben (Gesamt)	Anzahl	14.310,50	für Schulungen: 9.275 für E-Learning: 1.721
nach Geschlecht (weiblich)	Anzahl	5.141,00	für Schulungen 3.326 für E-Learning 681,65
nach Geschlecht (männlich)	Anzahl	9.169,50	für Schulungen 5.949 für E-Learning 1.039,57
nach Angestelltenkategorie (Ebene 1)	Anzahl	339,80	für Schulungen 324 für E-Learning 20,33
nach Angestelltenkategorie (Ebene 2)	Anzahl	2.658,90	für Schulungen 1.755 für E-Learning 245,37
nach Angestelltenkategorie (Ebene 3)	Anzahl	7.179,10	für Schulungen 3.589 für E-Learning 826,32
nach Angestelltenkategorie (Ebene 4)	Anzahl	1.984,10	für Schulungen 1.858 für E-Learning 256,84
nach Angestelltenkategorie (Ebene 4)	Anzahl	2.148,60	für Schulungen 1.748,5 für E-Learning 372,37

Leistungsindikator GRI SRS-405-1: Diversität

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

i. Geschlecht;

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

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

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

i. Geschlecht;

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

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

a. Kontrollorgan

Diese Kennzahlen sind für unser Unternehmen nicht wesentlich, da wir ein hundertprozentiges Familienunternehmen (Familie Sasse) sind.

Besetzte Führungspositionen nach

2024
Weiblich: 48,4
Männlich: 51,6

2023
Weiblich: 40%
Männlich: 60%

2022
Weiblich: 40%
Männlich: 60%

2021
Weiblich: 40
Männlich: 60%

b.

Anzahl Nationen in unserer Belegschaft

2024: 128
2023: 129
2022: 89
2021: 89

Im Jahr 2024 arbeiten Menschen aus 128 verschiedenen Nationen in unserem Unternehmen.

Geschlecht

2024
Männlich: 49,8
Weiblich: 50,2

2023
Männlich: 45%
Weiblich: 55%

2022:
Männlich: 47%
Weiblich: 53%

2021:
Männlich: 44%
Weiblich: 56%

Altersgruppe

2024
unter 30: 13%
30-50: 45%
über 50: 42%

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

2022
bis 25 Jahre: 6%
26 – 35 Jahre: 16%
36 – 44 Jahre: 21%
45 – 50 Jahre: 18%
51 Jahre und älter: 39%

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

Minderheiten und schützbedürftige Gruppen

2024: 230
2023: 116
2022: 103
2021: 65

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.

Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle während des Berichtszeitraums
2024: 0

2023: 0

Kriterium 17 zu MENSCHENRECHTEN

17. Menschenrechte

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

Bedeutung und strategische Verantwortung

Wir verpflichten uns zur Achtung der Menschenrechte in unserer gesamten Wertschöpfungskette und orientieren uns an international anerkannten Standards wie der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, den ILO-Kernarbeitsnormen, den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte und dem UN Global Compact.

Unser Ziel ist es, jegliche Form von Zwangs- und Kinderarbeit sowie menschenrechtswidrige Arbeitsbedingungen zu verhindern.

Managementkonzept

Zur Umsetzung unserer menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten haben wir ein integriertes Managementsystem entwickelt. Wesentliche Elemente sind:

- Code of Conduct: Verpflichtend für alle Tochtergesellschaften, Standorte sowie Führungskräfte und Mitarbeitende.
- Grundsatzerklärung Menschenrechte & Business Partner Code of Conduct: Richtet sich gezielt an Geschäftspartner und definiert klare Erwartungen zur Einhaltung der Menschenrechte.
- Managementhandbuch „Sorgfaltspflichten in der Lieferkette“: Enthält alle relevanten Prozesse zur Umsetzung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) und dient als zentrale Arbeitsgrundlage.
- Verantwortlichkeiten:
 - Inhaltliche Steuerung: Dr. Laura Sasse (Vorständin ESG/ Nachhaltigkeit)
 - Überwachung der Prozesse: Katja Böhmer (Vorständin Risk & Compliance)

Unsere Richtlinien und Maßnahmen sind für alle Standorte und Gesellschaften der Dr. Sasse Gruppe bindend und öffentlich einsehbar:

<https://www.sasse.de/esg/>

Zur Umsetzung unserer menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten setzen wir folgende Maßnahmen um:

- Präventive Risikoanalysen und Lieferantenbewertungen
- Beschwerdemanagement & Hinweisgebersystem (compliance@sasse.de)
- Interne und externe Audits
- Vor-Ort-Besuche und Lieferantenaudits
- Schulungen für Mitarbeitende
- Engagement in Initiativen, Netzwerken, Verbänden, öffentlichen Diskussionen sowie durch öffentliche Stellungnahmen und Impulse

Unsere Ziele im Bereich für das Jahr 2025

- Keine Verstöße gegen die Menschenrechte, gegen unsere eigenen Grundsätze oder international anerkannten Standards.
- Durchführung der jährlichen menschenrechtlichen Risikoanalyse im eigenen Geschäftsbereich und in der Lieferkette.
- Turnusmäßige Bewertung von Lieferanten und Nachunternehmern nach festgelegtem Plan.
- Entwicklung von Korrekturmaßnahmenplänen zur Behebung menschenrechtlicher Verstöße.
- Informations- und Schulungsformate für Geschäftspartner.

Ergebnisse 2024

Im Rahmen der Umsetzung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht und des LkSG haben wir im Jahr 2024 turnusmäßig die menschenrechtsbezogene Risikoanalyse durchgeführt. Diese umfasste:

- Alle Gesellschaften, Standorte und Tätigkeitsbereiche der Dr. Sasse Gruppe (eigener Geschäftsbereich).
- Analyse aller Lieferanten gemäß LkSG im Rahmen einer abstrakten Risikoanalyse zur Identifikation potenzieller Risiken auf Länder- und Branchen-/Warengruppenbasis.
- Konkrete Analyse von ausgewählten, zuvor identifizierten Lieferanten mit einem gewissen Risikoscore.

Ergebnisse der Analyse:

- Es wurden keine Verdachtsfälle oder Verstöße gegen die Menschenrechte gemeldet.
- Es wurden Risikobereiche und -regionen in Zuge der abstrakten Risikoanalyse identifiziert.
- Es wurden Lieferanten mit einem höheren Risikoscore identifiziert, die einer konkreten Risikoanalyse unterzogen wurden.
- Im Zuge der konkreten Risikoanalyse wurde bestimmte Lieferanten kontaktiert. Es konnten wiederum keine konkreten Risiken oder Verdachtsfälle identifiziert werden. Das heißt, im Zuge der konkreten

Risikoanalyse lösen sich die abstrakten Risiken auf.

Die Ergebnisse dem Vorstand regelmäßig berichtet. Dies in der neuen "Verfahrensweisung IRO-Management" definiert (2024 verabschiedet). "IRO" steht für Impact, Risks, Opportunities.

Due Diligence und Risikomanagement

Unser Risikomanagement wird zentral für die gesamte Unternehmensgruppe koordiniert und auf Ebene der Tochtergesellschaften und Standorte spezifisch umgesetzt.

Verdachtsfälle, Regelverstöße oder Zuwiderhandlungen gegen unsere Standards und Anforderungen können jederzeit über unser Beschwerdeverfahren gemeldet werden. Eine Meldung kann unter anderem per E-Mail an compliance@sasse.de erfolgen.

Verfahren:

1. Jede Meldung wird registriert und geprüft.
2. Relevante Meldungen werden weiterverfolgt und ggf. entsprechende Maßnahmen eingeleitet.
3. Maßnahmen können je nach Schwere des Verstoßes Korrekturmaßnahmen, Nachbesserungen oder Eskalationsstufen umfassen.

Grundsatz der Zusammenarbeit:

- Unser Ziel ist nicht die sofortige Beendigung von Geschäftsbeziehungen bei Problemstellungen, sondern eine gemeinsame Lösung und Weiterentwicklung.
- Bei identifizierten Verstößen wird ein Korrekturmaßnahmenplan mit Zeitvorgaben entwickelt.
- Bei schweren oder wiederholten Verstößen behalten wir uns weitere rechtliche Schritte oder eine Beendigung der Geschäftsbeziehung vor.

Jährlich erfolgt eine menschenrechtsbezogene Risikoanalyse, die folgende Aspekte berücksichtigt:

- Eigene Geschäftsaktivitäten
- Geschäftspartner in der Lieferkette
- Branchen- und regionsspezifische Risiken

Eine genauere Beschreibung finden Sie weiter unten, unter "3. Maßnahmen zur Wirksamkeitskontrolle / Element: Beschwerdemechanismus".

Tools und Plattformen die wir für die Risikoanalyse verwenden:

- Responsible Sourcing Tool
- Global Rights Index
- Fairtrade Risk Map

- Fragile States Index
- Human Rights index
- Human Rights Map
- First for Sustainability
- UNEP-FI Human Rights Toolkit
- CSR-Risiko-Check

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

Arbeitsrechtliche Risiken:

- Niedrige Löhne und und wirtschaftlicher Lohndruck
- Mangelnde Arbeitsrechte, fehlende Vertretung und geringe Absicherung
- Unsichere Arbeitsbedingungen im Reinigungssektor
- Lange Arbeitszeiten, fehlende Ruhetage, Überstunden
- Lohngefälle zwischen Geschlechtern, unfaire Bezahlung
- „3D-Jobs“ (Dirty, Dangerous, Difficult): Arbeiten unter gefährlichen, unattraktiven Bedingungen

Gesundheitliche und sicherheitsbezogene Risiken:

- Risiken durch den Umgang mit Chemikalien
- Einsatz und Umgang besorgniserregender Stoffe
- Körperliche Belastung: Langes Stehen, harte körperliche Arbeit, Unfallgefahr, Gefahr von Verletzungen
- Extrembedingungen: Arbeiten unter Hitze, Lärm, Nachtschichten
- Gefährliche Abfälle und Wasserverschmutzung

Soziale und diskriminierungsbezogene Risiken:

- Diskriminierung am Arbeitsplatz (z. B. rassistische Diskriminierung)
- Geschlechtsspezifische Risiken (Belästigung am Arbeitsplatz)
- Ungerechtfertigte Personenkontrollen, soziale Ausgrenzung (erhöhtes Risiko für Personen mit Migrationshintergrund)

Risiken durch Arbeitsmarktstrukturen und Outsourcing:

- Geringe Qualifikation der Beschäftigten führt zu niedrigen Löhnen und mangelnden Alternativen.
- Geringe soziale Absicherung, insbesondere für Frauen, Minderheiten, Migranten und Jugendliche.
- Abhängigkeit von Arbeitgebern.
- Einsatz von Mittelsmännern (Arbeitsvermittler, Subunternehmer) führt zu intransparenter Personalbeschaffung.
- Betrügerische Arbeitsverträge und überhöhte Rekrutierungsgebühren.
- Reduzierte Kontrolle über Arbeitsbedingungen durch Outsourcing an Subunternehmer.

Menschenhandel und moderne Sklaverei:

- Arbeitsausbeutung, insbesondere bei Migranten.
- Kinderarbeit, insbesondere in Haushalten unter prekären Bedingungen.
- Überhöhte Rekrutierungsgebühren.
- Fehlende Einhaltung von Arbeitsschutzstandards.
- Überhöhte Rekrutierungsgebühren.
- Fehlende Einhaltung von Arbeitsschutzstandards in bestimmten Risikoländern.

Erklärung im Sinne des NAP Wirtschaft und Menschenrechte

1. Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte

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

b.) Hat die Unternehmensleitung die Grundsatzerklärung verabschiedet?

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

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

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

Richtlinien zur Achtung der Menschenrechte in der Dr. Sasse Gruppe

- Grundsatzerklärung Menschenrechte: https://www.sasse.de/wp-content/uploads/2024/07/Grundsatzerklaerung-Menschenrechtsstrategie-Dr.-Sasse-Gruppe_Vers.-2.0.pdf
- Code of Conduct (Employee Code of Conduct): <https://www.sasse.de/wp-content/uploads/2024/07/Employee-Code-of-Conduct.pdf>
- Business Partner Code of Conduct: https://www.sasse.de/wp-content/uploads/2024/06/Business-Partner-Code-of-Conduct_Dr.-Sasse-Gruppe-1.pdf

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

explizit an die Geschäftspartner der Dr. Sasse Gruppe.

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

Kommunikation zur Grundsatzklärung

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

Verantwortlichkeiten für menschenrechtliche Belange

Die Verantwortlichkeiten und Zuständigkeiten sind unter anderem auf der Homepage der Dr. Sasse Gruppe einsehbar: https://www.sasse.de/wp-content/uploads/2024/07/Verantwortlichkeiten-LKSG_Sasse.pdf

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

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

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

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

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

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

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

Verfahren zur Ermittlung tatsächlicher und potenziell nachteiliger Auswirkungen auf die Menschenrechte

Die Dr. Sasse Gruppe analysiert auf Basis der Grundsatzerklärung Menschenrechte, des Code of Conducts und des Business Partner Code Conducts regelmäßig menschenrechtliche Risiken. Der Ablauf ist im Managementhandbuch "Sorgfaltspflichten in der Lieferkette" festgehalten: https://www.sasse.de/wp-content/uploads/2024/07/Handbuch_LKSG_2023.pdf

Die menschenrechtliche Risikoanalyse ist in das allgemeine Risikomanagement und in das Lieferantenbewertungssystem integriert. Der Prozess wird vom Vorstandsressort Risk & Compliance geleitet. Im Jahr 2024 wurde hierfür eine neue Verfahrensanweisung verabschiedet: Verfahrensanweisung IRO-Management.

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

Die zentralen Schritte zusammengefasst:

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

Aufgrund des Geschäftsmodells der Dr. Sasse Gruppe und der damit einhergehenden Bedeutung der Gebäudereinigung, liegt ein besonderer Fokus auf der Gruppe des Reinigungspersonals, welches zu großen Teilen aus Frauen besteht. Hier haben wir eine besondere Verantwortung und analysieren die Rahmen- und Arbeitsbedingungen sehr genau.

In diesem Zusammenhang analysieren wir auch die Risiken bezüglich besonders schutzbedürftiger Mitarbeitenden des eigenen Unternehmens sowie bei Partnerunternehmen. Konkret geht es beispielsweise um Rückzugsorte für Schwangere oder, dass diese auf keinem Fall mit Gefahrstoffen in Berührung kommen sowie Arbeits- und Pausenzeiten unbedingt eingehalten werden.

Unsere Einflussmöglichkeiten variieren. Wir sind einerseits an die Vorgaben der Kunden gebunden. Auch aus Hygienegründen sind unsere Möglichkeiten zum Beispiel bei der Auswahl an Reinigungsmitteln eingeschränkt. Auf der anderen Seite haben wir bei der Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen durchaus einen Hebel, um die Rahmenbedingungen für die eigenen Mitarbeitenden und die von beauftragten Dienstleistern attraktiver zu gestalten.

Auch kommunizieren wir unsere menschenrechtlichen Standards und Erwartungen an die Geschäftspartner schon bevor wir eine Geschäftsbeziehung eingehen. Diese Standards und Erwartungen sind Grundlage einer Zusammenarbeit. Wir bewerten bestehende Lieferanten zudem turnusmäßig nach einem festgelegten Plan.

3. Maßnahmen zur Wirksamkeitskontrolle / Element: Beschwerdemechanismus

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

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

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

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

Schulungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu Menschenrechten

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

Relevante Angebote an E-Learnings:

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

Prüfung der Einhaltung von Menschenrechte

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

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

Zu den oben genannten Überprüfungsmechanismen veranlasst der Vorstand außerdem die Prüfung der Wirksamkeit des Managementsystems durch den dafür verantwortlichen Vorstandsbereich "Operations/Engineering" mit Hilfe von Stichproben-Tests. Diese Wirksamkeitsprüfung findet jährlich statt.

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

Beschwerdemechanismen und Whistle-Blowing-Mechanismen

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

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

Mit der Verfahrensweisung "**IMS-CSR-01 Hinweisgebersystem**" ist der Prozess intern klar geregelt. Auch zentrale Aspekte wie Vertraulichkeit, Unabhängigkeit, Datenschutz, Anonymität sind darin eindeutig geregelt. Die "**Verfahrensordnung für das Beschwerdeverfahren**" ist zudem auf der Homepage einsehbar. In der Verfahrensordnung sind die wichtigsten Informationen zum Beschwerde- und Hinweisgebersystem der Dr. Sasse Gruppe dargestellt: <https://www.sasse.de/wp-content/uploads/2024/07/Verfahrensordnung-LKSG.pdf>

Einen Gesamtüberblick liefert das Handbuch "Sorgfaltspflichten in der Lieferkette", das wir ebenfalls auf unserer Homepage veröffentlicht haben.

Beschwerden oder Hinweise werden von ausgewählten und geschulten Mitarbeitenden der Dr. Sasse Gruppe bearbeitet - organisiert in der internen Ombudsstelle unter Federführung einer zentraler Ansprechperson. Mehr Informationen über die Zuständigkeit und Verantwortlichkeiten liefert das Dokument „**Verantwortlichkeiten und Zuständigkeit Sorgfaltspflichten**“, das auch auf der Homepage veröffentlicht ist: https://www.sasse.de/wp-content/uploads/2024/07/Verantwortlichkeiten-LKSG_Sasse.pdf

Alle Mitarbeitenden, die für die Bearbeitung der Hinweise per interner Ernennung zuständig sind, agieren unter folgenden Prämissen:

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

4. Menschenrechtliche Sorgfaltspflicht in der Wertschöpfungskette

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

Verhaltenskodex für zuliefernde Unternehmen

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

https://www.sasse.de/wp-content/uploads/2024/06/Business-Partner-Code-of-Conduct_Dr.-Sasse-Gruppe-1.pdf

Prüfung von menschenrechtlichen Risiken vor dem Eingehen einer Geschäftspartnerschaft

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

Werden zuliefernde Unternehmen zu Menschenrechten geschult

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

Einhaltung von Menschenrechten bei zuliefernden Unternehmen

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

- Risikoanalysen, jährlich und anlassbezogen
- CSR-Fragebogen/ Selbstauskunft
- Lieferantenbewertungssystem
- direkter regelmäßiger Kontakt, vor-Ort-Besuche, Audits

- Hinweisgeber- und Beschwerdesystem
- Aufnahme von Compliance- und Nachhaltigkeitsanforderungen in die Allgemeinen Geschäfts- und Einkaufsbedingungen

Maßnahmen im Konfliktfall

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

Es werden verschiedene Präventionsmaßnahmen durchgeführt, die im oben stehenden Text beschrieben sind.

Wir bevorzugen generell eine gemeinsame Weiterentwicklung und setzen auf einen Korrekturmaßnahmenplan mit konkretem Zeitbezug. Je nach Schwere und Häufigkeit der Verletzung behalten wir uns weitere Reaktionsmöglichkeiten vor: Forderung nach sofortiger Beseitigung der Verletzung, Einleiten rechtlicher Konsequenzen, Aussetzen oder Beendigung der Geschäftsbeziehung.

Maßnahmen können sein:

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

Konzepte zur Wiedergutmachung

Im Geschäftsjahr 2024 sind keine Menschenrechtsverstöße bekannt geworden und es gab generell keine relevanten Vorfälle.

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

Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

b. Die verwendete Definition für „erhebliche Investitionsvereinbarungen“.

Grundsätzlich werden alle großen Investitionen (z.B. neue Standorte oder der Erwerb von Firmenanteilen) sowie alle Lieferanten, Nachunternehmer und Geschäftspartner bzgl. sozialer Kriterien und im Hinblick auf Menschenrechtsaspekte auf Basis des Business Partner Code of Conducts und des Selbstauskunftsfragebogens im Rahmen des Lieferantenbewertungssystems und des Sorgfaltspflichten-Managements überprüft.

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

Leistungsindikator GRI SRS-412-1: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Betriebsstätten
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

Leistungsindikator GRI SRS-414-1: Auf soziale Aspekte geprüfte, neue Lieferanten
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Grundsätzlich werden alle Lieferanten, Nachunternehmer und Geschäftspartner bzgl. sozialer Kriterien und im Hinblick auf Menschenrechtsaspekte auf Basis des Business Partner Code of Conducts und des Selbstauskunftsfragebogens im Rahmen des Lieferantenbewertungssystems überprüft. Im Zuge der menschenrechtsbezogenen Risikoanalyse gemäß LkSG findet zudem eine zusätzliche Bewertung der Lieferkette statt. Neue Lieferanten werden ebenso bewertet.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Zahl der Lieferanten, die auf soziale Auswirkungen überprüft wurden.
- b.** Zahl der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen ermittelt wurden.
- c.** Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen, die in der Lieferkette ermittelt wurden.
- d.** Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt und infolge der Bewertung Verbesserungen vereinbart wurden.
- e.** Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt wurden und infolgedessen die Geschäftsbeziehung beendet wurde, sowie Gründe für diese Entscheidung.
 - a.** Über unser Lieferantenbewertungssystem und über die Risikoanalyse Menschenrechte im Rahmen des IRO-Managements überprüfen wir im Sinne eines risikobasierten Ansatz alle unsere Lieferanten und Nachunternehmer.
 - b.** Es wurden keine erheblichen tatsächlichen und potenziellen negativen sozialen Auswirkungen bei Lieferanten ermittelt. Abstrakte Risiken wurden identifiziert (siehe Kriterium 17), jedoch ergab die weitergehende Untersuchung keine erheblichen konkreten Risiken.
 - c.** Es wurden potenzielle negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette ermittelt. Siehe hierzu Kriterium 17.
 - d.** keine
 - e.** keine

Kriterium 18 zu SOZIALES/GEMEINWESEN

18. Gemeinwesen

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

Bedeutung und strategische Verankerung

Wir verstehen, dass unser Handeln Auswirkungen auf die Gesellschaft hat. Als Unternehmen möchten wir über unseren Geschäftszweck hinaus einen positiven Beitrag zum Gemeinwesen leisten.

Unser Fokus liegt auf:

- Chancengerechte Entwicklung unserer Mitarbeitenden.
- Sichere und gute Arbeitsbedingungen.
- Förderung eines chancengerechten und gesunden Arbeitsumfelds.

Diese Verpflichtung spiegelt sich in unserem **Missionsstatement** wider:

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

Managementkonzept

Die Verantwortung für gesellschaftliche Belange ist strategisch in der Vorstandsagenda verankert. Die strategische Steuerung liegt beim Vorstand, während die konkrete Umsetzung in den Geschäftsführungen der jeweiligen Betriebe erfolgt.

Ziele

Unsere strategischen Ziele beinhalten auch die aktive Teilnahme am gesellschaftlichen Dialog, um die zukunftsfähige Wirtschaft mitzugestalten und durch unser soziales Engagement Perspektiven zu schaffen. Wir streben danach, Chancengerechtigkeit zu fördern und als Unternehmen einen Beitrag zur Lösung gesellschaftlicher Herausforderungen zu leisten. Konkret sind im Bereich der Sozialbelange vor allem folgende konkrete Ziele aus unserer ESG-Strategie besonders relevant:

- Verbesserung der Arbeitsbedingungen in unserer Branche
- Einbindung in gesellschaftliche Netzwerke und Initiativen.
- Förderung von Vielfalt und Chancengerechtigkeit
- Die Zahl der Reklamationen und Kundenbeschwerden auf Null reduzieren

Maßnahmen

Unsere Maßnahmen reichen von der Unterstützung sozialer Projekte bis hin zur

Beteiligung an Organisationen, die sich für das Gemeinwohl und vor allem auch für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen in unserer Branche engagieren. Wir unterstützen Kinder und Jugendliche in ihrer Berufsorientierung sowie -findung und engagieren uns in verschiedenen gesellschaftlichen Gremien.

Maßnahmen im Bereich des gesellschaftlichen Engagements:

- Perspektiven für Kinder: Als Familienunternehmen liegt es uns im Blut, der nächsten Generation einen guten Start zu ermöglichen. Schon seit Jahren unterstützen wir die Arbeit der Stiftung Lichtblick bzw. das Projekt Lichtblick Hasenberg und STARTSTARK in München.
- Perspektiven durch Beteiligung: Die Familie Sasse engagiert sich im Kuratorium der Stiftung Lichtblick, der Newmilns Regeneration Association, sowie in der Vollversammlung der IHK für München und Oberbayern.
- Perspektiven fürs Klima: Die Dr. Sasse Gruppe kultiviert seit über 20 Jahren den Sasse-Wald.
- Perspektiven für den Sport: Wir glauben, dass Sport nicht nur Ausdauer, Disziplin und Gesundheit fördert, sondern auch Chancen für junge Menschen schafft. Deshalb sind wir sehr gerne langjähriger Sponsor des Longwell Green Football Teams von Bristol, in dem Spieler unter 16 Jahren aktiv sind. Zudem unterstützen wir eine Nachwuchs-Fußballmannschaft, einen Snowboarder und eine Tennisspielerin.

Ergebnisse

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

60% der Kunden der Dr. Sasse Gruppe vertrauen seit über 10 Jahren der Unternehmensgruppe. Zusätzlich dazu verzeichnet die Dr. Sasse Gruppe eine ReBid-Quote von 54 %.

Risiken

Im Rahmen unseres integrierten IRO-Managements, welches in einer Verfahrensanweisung festgeschrieben ist, identifizieren wir regelmäßig Risiken, Chancen und Impacts. Dadurch stellen wir sicher, dass in regelmäßigen Abständen IROs auf operativer und strategischer Ebene identifiziert, bewertet und priorisiert werden. Die Ergebnisse bilden die Grundlage für die Einhaltung von regulatorischen Anforderungen wie der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), den European Sustainability Reporting Standards (ESRS) und dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) sowie von ISO-Normen (14001 Umwelt, 45001 Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit, 9001 Qualität, 27001

Datenschutz und Informationssicherheit).

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

Wirtschaftliche Schwankungen:

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

Arbeitsintensive Dienstleistungen und mangelhafte Arbeitsbedingungen in der Branche:

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

Diversität und Integration

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

Integration in die lokale Gesellschaft:

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

Lieferkettenrisiken:

- Risiko: Störungen in der Lieferkette, z.B. von Reinigungsmitteln und Geräten, können die Erbringung der Dienstleistungen beeinträchtigen.
- Auswirkungen: Wirtschaftliche Auswirkungen auf lokale Lieferanten und möglicherweise auf die Kundenzufriedenheit.

Digitalisierung und technologischer Wandel:

- Risiko: Die Notwendigkeit, in neue Technologien zu investieren können traditionelle Facility Services-Prozesse verändern und neue Kompetenzen erfordern.

- Auswirkungen: Mögliche Disruptionen in traditionellen Arbeitsprozessen, die zu einer Umstrukturierung von Arbeitsplätzen und zur Notwendigkeit von Umschulungen führen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

Leistungsindikator GRI SRS-201-1: Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** den zeitanteilig abgegrenzten, unmittelbar erzeugten und ausgeschütteten wirtschaftlichen Wert, einschließlich der grundlegenden Komponenten der globalen Tätigkeiten der Organisation, wie nachfolgend aufgeführt. Werden Daten als Einnahmen-Ausgaben-Rechnung dargestellt, muss zusätzlich zur Offenlegung folgender grundlegender Komponenten auch die Begründung für diese Entscheidung offengelegt werden:
- i.** unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert: Erlöse;
 - ii.** ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert: Betriebskosten, Löhne und Leistungen für Angestellte, Zahlungen an Kapitalgeber, nach Ländern aufgeschlüsselte Zahlungen an den Staat und Investitionen auf kommunaler Ebene;
 - iii.** beibehaltener wirtschaftlicher Wert: „unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert“ abzüglich des „ausgeschütteten wirtschaftlichen Werts“.
- b.** Der erzeugte und ausgeschüttete wirtschaftliche Wert muss getrennt auf nationaler, regionaler oder Marktebene angegeben werden, wo dies von Bedeutung ist, und es müssen die Kriterien, die für die Bestimmung der Bedeutsamkeit angewandt wurden, genannt werden.

Im Geschäftsjahr 2024 erzielte die Dr. Sasse Gruppe einen Umsatz in Höhe von 345 Mio. Euro* (2023: 310; 2022: 280; 2021: 250 Mio. Euro).

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

*konsolidierter Umsatz (ohne Beteiligungsunternehmen)

Kriterien 19–20 zu COMPLIANCE

19. Politische Einflussnahme

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

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

„Community“ ist eines der Fokusthemen unserer ESG-Strategie. Damit meinen wir, dass wir uns für nachhaltiges Wirtschaften und gute Arbeitsbedingungen in unserer Branche einsetzen. Hierzu gehört, dass wir uns aktiv an Diskussionen und in Arbeitsgruppen beteiligen.

Im Jahr 2024 hat die Dr. Sasse Gruppe sich in folgende Diskurse mit ESG-Bezug eingebracht:

- [Nachhaltigkeit im Facility Management](#) - Dr. Christine Sasse im Gespräch mit dem Digitalwerk-Podcast
- Fachtagung "ESG in Wirtschaft, Industrie und Verwaltung" des Veranstalters Der Facility Manager
- [„Nachhaltigkeit: unternehmerische Pflicht oder Business-Chance?“](#) - Impulsvortrag von Clara Sasse beim BDO Summit
- [„Welche Chancen bieten Ökosysteme?“](#) - Rede von Dr. Laura Sasse bei der Veranstaltung an der WHU Otto Beisheim School of Management
- ["Lass doch den Roboter putzen"](#) - Dr. Laura Sasse im Interview mit der Süddeutschen Zeitung
- "KI: Die Zukunft ist da - und jetzt?" - Dr. Laura Sasse im Gespräch beim 1. SZ Digitalgipfel in München
- "Was sich in Deutschland ändern muss" - Clara und Dr. Laura Sasse im Interview mit dem FOCUS Magazin
- "So weiblich ist FM" - Clara Sasse beim Gefma Talk - Gefma Woman

Obwohl die Dr. Sasse Gruppe keine direkten politischen Einflussnahmen oder Parteispenden vornimmt, sind wir uns der Bedeutung des gesellschaftspolitischen Dialogs bewusst. Unser Engagement in diesem Bereich erfolgt durch Mitgliedschaften in Wirtschafts- und Branchenverbänden sowie durch Kooperationen mit Vereinen und anderen gesellschaftlichen

Organisationen. Dadurch haben wir die Möglichkeit, indirekt auf politische Prozesse Einfluss zu nehmen und die Interessen unseres Unternehmens, unserer Branche und die der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter effektiv zu vertreten.

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

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

Als Mitglied in verschiedenen Organisationen wie der GEFMA (German Facility Management Association), der IHK (Industrie- und Handelskammer), der ADV (Arbeitsgemeinschaft Deutscher Verkehrsflughäfen) und der Stiftung Familienunternehmen, sowie als Teil von "FM - Die Möglichmacher", zeigt sich die Dr. Sasse Gruppe als aktiver Teilnehmer im gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Diskurs. Im Zuge dieser Mitgliedschaften möchten wir nicht nur branchenspezifische Themen diskutieren, sondern auch die Bedeutung von Nachhaltigkeit und gesellschaftlicher Verantwortung hervorheben.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

Leistungsindikator GRI SRS-415-1: Parteispenden

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Es wurden und werden keine Parteispenden getätigt.

20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

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

Bedeutung und strategische Verankerung

Die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben, regulatorischer Anforderungen und interner Richtlinien ist für die Dr. Sasse Gruppe essenziell. Ein regelkonformes Verhalten bildet die Grundlage für nachhaltiges Wirtschaften und stärkt das Vertrauen unserer Stakeholder.

Managementkonzept

Unser Compliance-Management ist in die gesamte Unternehmensstruktur integriert und wird durch klare Verantwortlichkeiten und Prozesse gesteuert. Die strategische Verantwortung für Compliance liegt beim Vorstand. Zur Verhinderung von Gesetzesverstößen und zur Förderung einer integren Unternehmenskultur haben wir ein Compliance-System etabliert, das aus verschiedenen Bausteinen besteht.

Zentrale Richtlinien und Standards:

- Employee Code of Conduct
- Business Partner Code of Conduct
- Grundsatzerklärung Menschenrechte
- Antikorruptions- und Datenschutzrichtlinien

Präventive Maßnahmen:

- Regelmäßige Schulungen zu Compliance-Themen für Mitarbeitende und Führungskräfte
- Verfahrensanweisungen und Richtlinien
- Risikobasierte Due-Diligence-Prüfung von Geschäftspartnern
- Darüber hinaus orientieren wir uns an den Anforderungen und Erwartungen unserer Kunden und weiteren Stakeholdern

Überwachung und Kontrolle:

- Interne Audits und Risikoanalysen
- Compliance-Reporting an den Vorstand

Melde- und Beschwerdemechanismus:

- Hinweisgebersystem, das Mitarbeitenden und externen Stakeholdern die

Möglichkeit gibt, Verstöße anonym zu melden.

- Meldungen können über compliance@sasse.de oder ein Meldeportal eingereicht werden.

Information und Schulung:

- Alle Mitarbeitende erhalten eine Kopie des Verhaltenskodex und werden dazu ermutigt, das eigene Handeln an diesen Vorgaben auszurichten. Zur Implementierung gehören die Verteilung des Kodex und zielgerichtete Schulungen. Ein spezielles Informationsblatt verdeutlicht die Schritte zur Einführung und Anwendung des Kodex, während ein „Unterschriftenblatt – Belehrung zum Code of Conduct“ die Kenntnisnahme und Verpflichtung jedes Einzelnen dokumentiert.
- Um stets über aktuelle rechtliche Entwicklungen informiert zu sein, nutzen wir Newsletter, Printmedien und den Austausch mit spezialisierten Beratern.
- Eine umfangreiche Sammlung relevanter Gesetze, Verordnungen und Normen im firmeneigenen Intranet unterstützt die rechtssichere Ausführung unserer Dienstleistungen.
- Darüber hinaus orientieren wir uns an den Erwartungen unserer Kunden und weiteren Stakeholdern.

Ziele

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

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

Ergebnisse 2024

- Im Jahr 2024 gab es keine Verstöße im Zusammenhang mit Compliance und Integrität.
- Es wurden keine Verdachtsfälle gemeldet.
- Schulungen und Risikoanalysen wurden wie geplant durchgeführt.

Risiken

Compliance-Risiken werden regelmäßig überprüft, und im Rahmen unseres Lieferantenbewertungssystems werden auch Geschäftspartner hinsichtlich ihrer Compliance bewertet. Ein Whistleblowing-System ermöglicht die anonyme Meldung von verdächtigen Vorgängen, wodurch präventiv gegen Korruption und Bestechung vorgegangen wird.

Ein potenzielles Risiko liegt im Umgang mit unserer Lieferkette. Die Zusammenarbeit mit einer Vielzahl von Lieferanten und Subunternehmern birgt ein allgemeines, abstraktes Risiko für unethisches Verhalten. Ein konkretes Risiko konnten wir nicht erkennen. Es gab keine Meldungen oder Hinweise für konkrete Risiken.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Gesamtzahl und Prozentsatz der Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden.
- b.** Erhebliche Korruptionsrisiken, die im Rahmen der Risikobewertung ermittelt wurden.

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

Es wurden keine erheblichen Korruptionsrisiken ermittelt.

Leistungsindikator GRI SRS-205-3: Korruptionsvorfälle
Die berichtende Organisation muss über folgende Informationen berichten:

- a.** Gesamtzahl und Art der bestätigten Korruptionsvorfälle.
- b.** Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Angestellte aufgrund von Korruption entlassen oder abgemahnt wurden.
- c.** Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Verträge mit Geschäftspartnern aufgrund von Verstößen im Zusammenhang mit Korruption gekündigt oder nicht verlängert wurden.
- d.** Öffentliche rechtliche Verfahren im Zusammenhang mit Korruption, die im Berichtszeitraum gegen die Organisation oder deren Angestellte eingeleitet wurden, sowie die Ergebnisse dieser Verfahren.

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

Leistungsindikator GRI SRS-419-1: Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich, und zwar:
 - i.** Gesamtgeldwert erheblicher Bußgelder;
 - ii.** Gesamtanzahl nicht-monetärer Sanktionen;
 - iii.** Fälle, die im Rahmen von Streitbeilegungsverfahren vorgebracht wurden.
- b.** Wenn die Organisation keinen Fall von Nichteinhaltung der Gesetze und/oder Vorschriften ermittelt hat, reicht eine kurze Erklärung über diese Tatsache aus.
- c.** Der Kontext, in dem erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen auferlegt wurden.

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

verzeichnen.

Übersicht der GRI-Indikatoren in der DNK-Erklärung

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

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

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