



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung 2024

Dussmann Group

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

Kontakt

Dussmann Stiftung & Co. KGaA

Head of Group QHSE & Sustainability
Daniel Krebel

Friedrichstraße 90
10117 Berlin
Deutschland

esg@dussmanngroup.com





Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden GRI SRS
Berichtsstandards verfasst:

Inhaltsübersicht

Allgemeines

Allgemeine Informationen

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT Strategie

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

Prozessmanagement

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

KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE Umwelt

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

Gesellschaft

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

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

Heruntergeladen von
www.nachhaltigkeitsrat.de

Allgemeines

Allgemeine Informationen

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

Bei der Dussmann Group arbeiten in 21 Ländern rund 70.000 Menschen mit Ideen und Leidenschaft für Menschen. Das Dienstleistungsunternehmen mit Sitz in Berlin erzielte im Jahr 2024 mit seinen drei Geschäftsbereichen einen Konzernumsatz von 3,3 Mrd. €. Der größte Geschäftsbereich Dussmann ist Lösungspartner aus Leidenschaft in den Bereichen Facility Management, Food Services sowie Technical Solutions. Dussmann Facility Management bündelt alle Dienstleistungen des integrierten Facility Managements mit hoher Eigenleistungstiefe: Gebäudereinigung, Sicherheitsdienstleistungen, Gebäudetechnik sowie Elektro- und Kommunikationstechnik. Dussmann Food Services bietet vielfältige und nachhaltige Verpflegungskonzepte für Kinder, Mitarbeitende, Patientinnen und Patienten und Gäste in Senioreneinrichtungen mit herzlicher Gastfreundschaft. Dussmann Technical Solutions umfasst die Business Units im technischen Anlagenbau und im technischen Service. Sie bieten Lösungen für den gesamten Lebenszyklus von Anlagen und Gebäuden, von der Planung über die Errichtung und die Inbetriebnahme bis zur Wartung und Reparatur in den Bereichen Elektrotechnik, Automatisierungstechnik, Kälte- und Klimatechnik und Aufzugstechnik. Mit zwei Joint-Venture Unternehmen in Deutschland und Italien bietet Dussmann Cybersicherheits-Lösungen, die Unternehmen vor, während und nach Cyberattacken schützen. Der Geschäftsbereich Care & Kids sorgt mit der Marke „Kursana“ für Betreuung und Pflege von Senioren und mit der Marke „Dussmann KulturKindergarten“ für betriebsnahe Kinderbetreuung. Auch Deutschlands größtes Medienkaufhaus „Dussmann das KulturKaufhaus“ in Berlin gehört zum Familienunternehmen Dussmann Group. Mehr Informationen unter news.dussmanngroup.com

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Kriterien 1–4 zu STRATEGIE

1. Strategische Analyse und Maßnahmen

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

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

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

Die Strategie der Dussmann Group knüpft an diese übergreifenden Megatrends und die damit verbundenen Herausforderungen an und leitet daraus die Fokuspunkte für strategische Maßnahmen ab. Ein wesentlicher strategischer Eckpfeiler für uns und unsere Kunden ist das Thema Nachhaltigkeit (ESG-Aspekte). Wir sind davon überzeugt, dass die Konzentration auf dieses Kernthema den zukünftigen wirtschaftlichen Erfolg der Dussmann Group maßgeblich beeinflussen wird.



[Grafik in Vollgröße: Dussmann Group ESG-Strategie](#)

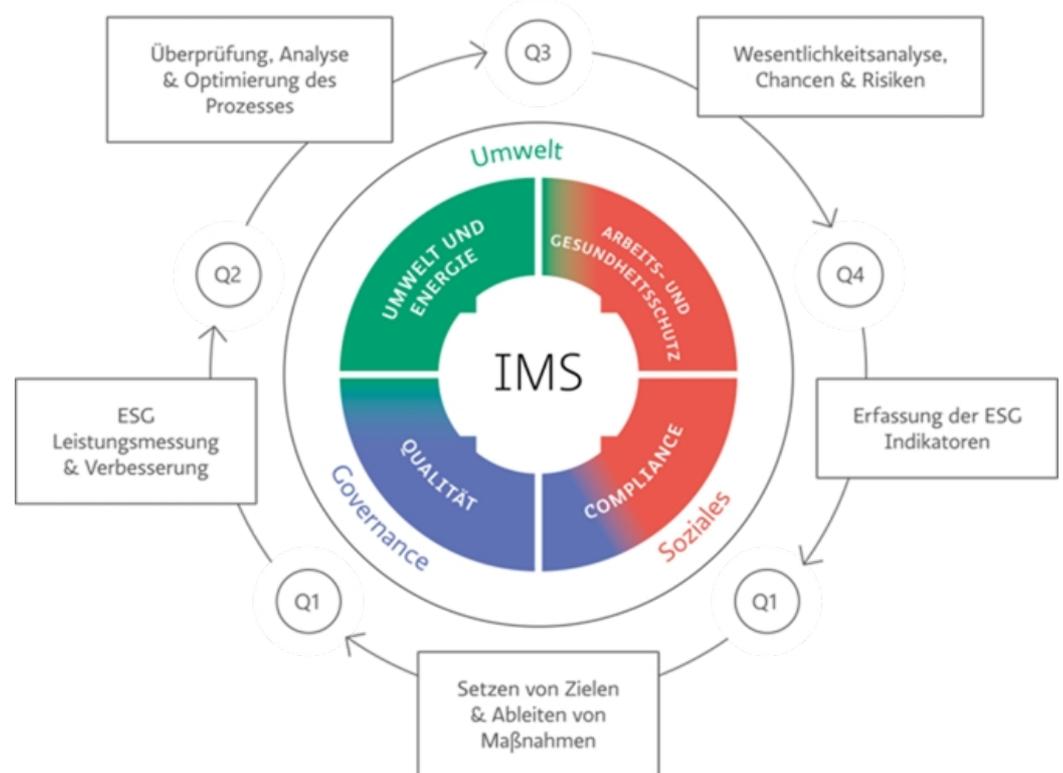
Den Grundstein unserer ESG-Strategie bilden die gemeinsamen Werte der Group-Strategie: Ökologisches Bewusstsein, Integrität, Leidenschaft, soziale Verantwortung und Fairness. Unsere ESG-Strategie verknüpft diese Grundprinzipien mit den für uns als wesentlich identifizierten Nachhaltigkeitsaspekten. Der Fokus auf die Wesentlichkeit bildet die Basis für die Ableitung unserer unternehmensweiten Nachhaltigkeitsziele (ESG-Ziele) inklusive der daraus resultierenden Maßnahmen zur Zielerreichung. Der Prozess der Wesentlichkeitsanalyse sowie unsere Ziele werden in den nachfolgenden Kriterien 2 und 3 detailliert beschrieben. Nachhaltiges und verantwortungsbewusstes Handeln heißt für uns, in all unseren Unternehmensprozessen ökologische, soziale und Governance-Aspekte sowie die Ansprüche unserer internen und externen Stakeholder gleichrangig zu berücksichtigen. Finanzielle Resilienz und damit die Fähigkeit, sich an Veränderungen anzupassen und die ESG-Performance zu verbessern, ebnet uns den Weg zu nachhaltigem Wachstum. Das frühzeitige Erkennen von Chancen und Risiken ist dafür unerlässlich und ein wichtiger Prozessbestandteil unseres Integrierten Managementsystems (siehe Kriterium 6).

Derzeit richten wir unsere Group Strategie auf die Zielperspektive 2030 aus und stimmen diese sorgfältig mit unserer ESG-Strategie ab. Die bestehenden ESG-Ziele (siehe Kriterium 3) werden bis zum Berichtsjahr 2025 fortgeschrieben und im Rahmen des laufenden Strategieprozesses angepasst, nicht zuletzt um den sich wandelnden Anforderungen und Entwicklungen Rechnung zu tragen. Im kommenden Berichtsjahr werden wir ausführlicher über die strategische Ausrichtung und unsere Zielambitionen „Road to 2030“ berichten.

Die Dussmann Group ist seit dem Berichtsjahr 2023 Teilnehmer des UN Global Compacts (UNGC). Indem wir diese globale Initiative unterstützen, zeigen wir uns mitverantwortlich für die Einhaltung von Menschenrechten und Arbeitsnormen, für die Korruptionsprävention sowie für den Schutz von Umwelt und Klima. Wir verpflichten uns weiterhin, einen Beitrag zur Erreichung

der 17 globalen Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen (Sustainable Development Goals, SDGs) zu leisten. Dabei liegt unser Fokus auf den für uns wesentlichen SDGs (siehe Kapitel 2 zu Wesentlichkeit und Kapitel 3 zu Zielen).

Umsetzung der ESG-Strategie innerhalb der Dussmann Group



Die stetige Verbesserung und konsequente Umsetzung unseres Integrierten Managementsystems (IMS) ermöglicht es uns, unsere ESG-Maßnahmen in allen Unternehmensbereichen aktiv umzusetzen. Unsere ESG-Strategie ist mit unseren Qualitäts-, Gesundheits-, Arbeitsschutz-, Umwelt- und Energiemanagementstandards synchronisiert und damit vollständig und effizient integriert. Somit ist eine regelmäßige Wirksamkeitskontrolle sichergestellt, auch im Rahmen der ISO-Zertifizierungen (siehe Kriterium 7). Diesen integrativen Anspruch der fortlaufenden Verbesserung haben wir in unserer unternehmensweiten Nachhaltigkeitspolitik formuliert, welche die Strategie der Dussmann Group konsequent umsetzt. Diese ist in 11 Sprachen übersetzt. Auf diese Weise stellen wir sicher, dass wir in unserer Geschäftstätigkeit die zentralen Nachhaltigkeitsaspekte berücksichtigen und die Erwartungen und Verpflichtungen gegenüber unseren Stakeholdern erfüllen.

2. Wesentlichkeit

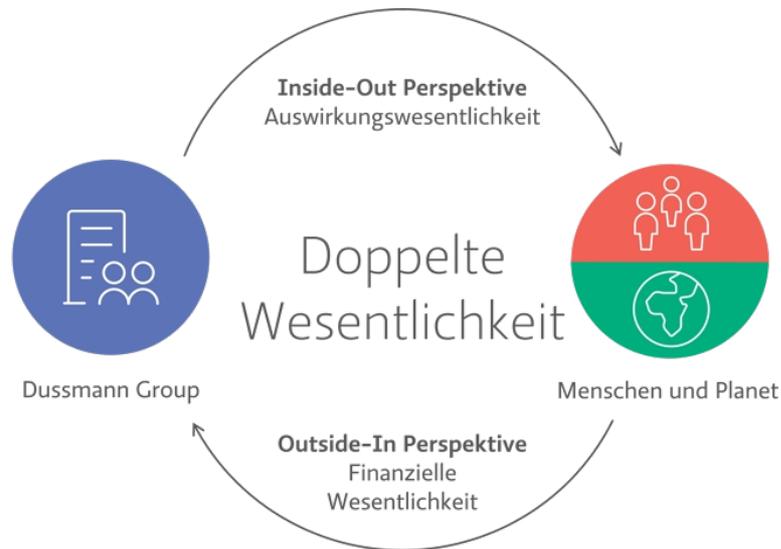
Das Unternehmen legt offen, welche Aspekte der eigenen Geschäftstätigkeit wesentlich auf Aspekte der Nachhaltigkeit einwirken und welchen wesentlichen Einfluss die Aspekte der Nachhaltigkeit auf die Geschäftstätigkeit haben. Es analysiert die positiven und negativen Wirkungen und gibt an, wie diese Erkenntnisse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

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

Wesentliche Aspekte unserer Geschäftstätigkeit

Wir bewerten die Wesentlichkeit von ESG-Themen nach dem Prinzip der doppelten Wesentlichkeit gemäß der European Sustainability Reporting Standards (ESRS). Das bedeutet, dass wir zur Ermittlung der wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte die folgenden zwei Perspektiven berücksichtigen:

- **Inside-Out-Perspektive:** Tatsächliche und potenzielle, negative und positive Auswirkungen unseres Unternehmens und unserer Geschäftstätigkeiten auf Menschen, Umwelt und Klima
- **Outside-In-Perspektive:** Risiken und Chancen mit finanziellem Effekt auf unser Unternehmen und unseren Geschäftserfolg, die sich potenziell aus nachhaltigkeitsbezogenen Ereignissen, Gefährdungen, Abhängigkeiten oder Auswirkungen ergeben könnten



Diese Auswirkungen, Risiken und Chancen, sogenannte „Impacts, Risks and Opportunities“ (IROs), sind Nachhaltigkeitsaspekten zugeordnet. Ein ESG-Thema wird von uns als wesentlich betrachtet, wenn es aus einer oder beiden Perspektiven als wesentlich bewertet wird.

Prozess der Wesentlichkeitsanalyse Im Berichtsjahr 2024 haben wir den Prozess der Wesentlichkeitsanalyse angepasst, um den Vorgaben des neuen europäischen Nachhaltigkeitsberichtsstandards zu entsprechen. In diesem Rahmen haben wir die Kriterien der ESRS implementiert und die wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte der drei ESG-Dimensionen aus den vorangegangenen Wesentlichkeitsanalysen mit den in ESRS 1 aufgeführten Themen abgeglichen. Zum ersten Mal haben wir auch nachhaltigkeitsbezogene Risiken und Chancen mit finanzieller Auswirkung aus dem groupweiten Enterprise Risk Management (ERM) integriert.

Unser Vorgehen: IRO-Assessment

1. **Identifizierung:** Im ersten Schritt haben wir alle potenziellen und tatsächlichen Auswirkungen auf Menschen, Umwelt und Klima ermittelt. Dies umfasst sowohl negative als auch positive Auswirkungen der eigenen Geschäftstätigkeit, als auch solche, die sich aus den Geschäftsbeziehungen und der Lieferkette der Dussmann Group ergeben. Zusätzlich wurden alle Risiken und Chancen mit finanziellem Effekt auf unser Unternehmen und unseren Geschäftserfolg ermittelt, die sich potenziell aus nachhaltigkeitsbezogenen Ereignissen, Gefährdungen, Abhängigkeiten oder Auswirkungen ergeben könnten. Die identifizierten IROs haben wir darüber hinaus in der Wertschöpfungskette verortet und dabei die kurz-, mittel- und langfristige Zeithorizonte berücksichtigt.
2. **Bewertung:** Nachdem die IROs identifiziert wurden, haben wir sie bewertet, um ihre Wesentlichkeit zu bestimmen. Dabei haben wir die ermittelten Auswirkungen anhand der Bewertungskriterien Ausmaß, Umfang und Wahrscheinlichkeit beurteilt. Bei negativen, tatsächlichen

Auswirkungen wurde zusätzlich eingeschätzt, inwiefern diese umkehrbar sind. Jedes Risiko und jede Chance, welche wir identifiziert haben, wurde mittels ihres finanziellen Effekts und der Eintrittswahrscheinlichkeit bewertet.

3. **Priorisierung:** Zur Priorisierung verwenden wir einen Schwellenwert. Für uns gilt ein IRO als wesentlich, wenn es sich – unter Annahme einer Eintrittswahrscheinlichkeit von mindestens >90% – um eine signifikante Auswirkung auf Menschen und Umwelt handelt oder einen signifikanten finanziellen Effekt auf unser Unternehmen oder unseren Geschäftserfolg mit sich bringt.
4. **Validierung:** Für die Validierung der Ergebnisse unserer Wesentlichkeitsanalyse beziehen wir direkt oder indirekt betroffene Stakeholder ein. Im Berichtsjahr haben wir dies in Form von Experten-Workshops durchgeführt. Unsere wichtigsten Stakeholder und Anspruchsgruppen sind in Kriterium 9 näher beschrieben.
5. **Prozesskalibrierung:** Zur Anpassung des Prozesses nutzen wir quantitative und qualitative Datenabfragen, sowie die Ergebnisse von (Risiko-)Bewertungen, zum Beispiel im Rahmen der regelmäßigen finanziellen Planungsprozesse.

Der Betrachtungsumfang erstreckt sich auf unsere gesamte Geschäftsaktivität sowie die vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette. Die Ergebnisse dieser Wesentlichkeitsbewertung fließen in unsere ESG-Strategie ein und bilden die Grundlage für die Nachhaltigkeitspolitik der Dussmann Group.

Dieser Prozess ist entscheidend, da er bestimmt, über welche ESG-Themen wir berichten. Er ist von großer Bedeutung für die Auswahl von Leistungsindikatoren und für die Formulierung und Priorisierung unserer ESG-Ziele. Durch das IMS stellen wir eine effiziente Umsetzung der Maßnahmen sicher und fördern die fortlaufende Weiterentwicklung.

Unsere wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte

Im Folgenden werden die Ergebnisse unserer doppelten Wesentlichkeitsanalyse detailliert erläutert. Im Verständnis der Dussmann Group sind die Nachhaltigkeitsaspekte der drei ESG-Dimensionen gleichberechtigt und stehen nicht in Konkurrenz zueinander. Die genannten Nachhaltigkeitsaspekte sind im Kontext dieser Erklärung zwar entlang ihrer stärksten Ausprägung einer der Kategorien zugeordnet, haben aber in wechselseitigem Zusammenspiel Auswirkungen auf mehrere Dimensionen.

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

Lösungsansatz: Wir verstehen es als Chance, gemeinsam mit unseren Kunden die nachhaltige Weiterentwicklung unserer Geschäftsaktivität voranzutreiben und zu gestalten.

Umwelt-Aspekte (Environment)

Im Umweltbereich fokussieren wir unsere operativen Tätigkeiten darauf, den Ressourcenverbrauch zu minimieren und umweltschonende Produkte und Arbeitsmittel einzusetzen. Dies gilt sowohl für die eigenen Betriebsmittel als auch für die Ressourcen unserer Kunden. Wesentliche Verbräuche sind Energie, Wasser, Chemikalien und andere Materialien. Kundenseitig spielt besonders der Verbrauch von Energie, Chemikalien und Wasser eine wichtige Rolle.

Ziel unserer Bestrebungen ist es, die möglichen negativen Umweltauswirkungen unserer Geschäftstätigkeit zu reduzieren. Bei uns steht die betriebliche Mobilität im Fokus: wir wollen den Zugang zu Kundenobjekten und die Erreichbarkeit der Arbeitsstätten für unsere Mitarbeitenden nachhaltiger gestalten. Dies gelingt auf der einen Seite durch die Schaffung von Anreizsysteme im privaten Individualverkehr und auf der anderen Seite durch Verbesserung der Umweltauswirkung der eigenen Flotte und der innerbetrieblichen Transportvorgänge.

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

Die Anpassung an den Klimawandel und der daraus resultierende Klimaschutz stellen eine globale Herausforderung dar und haben daher auch für uns eine hohe Bedeutung. Die Betrachtung unserer klimarelevanten Emissionen, mit Fokus auf die Ermittlung unseres CO₂-Fußabdrucks in Scope 1, 2 und 3 (siehe Kriterium 13), ist Voraussetzung für die Identifikation von direkt und indirekt beeinflussbaren Umweltauswirkungen sowie deren Optimierung.

Die nachfolgende Tabelle spiegelt darüber hinaus die Ergebnisse des IRO-Assessments wider:

Thema und Beschreibung	Typ	Wertschöpfungskette			Zeit- horizont
		Vor- gelagert	Eigener Betrieb	Nach- gelagert	
Klimaschutz [ESRS E1]					
Indirekte und direkte THG-Emissionen in Scope 1 & 2: Nutzung fossiler Energieträger in Einrichtungen und Fahrzeugflotte	Negative Auswirkung (tatsächlich)		x		kurz- bis langfristig
Indirekte THG-Emissionen in Scope 3: Beschaffung (Scope 3.1 und 3.2) und Pendeln der Mitarbeitenden (Scope 3.7)	Negative Auswirkung (tatsächlich)	x			kurz- bis langfristig
Transitionsrisiko: Erhöhter Kostendruck durch CO ₂ -Bepreisung	Risiko		x		langfristig
Energie [ESRS E1]					
Energieverbrauch: Kraftstoffverbrauch der Flotte	Negative Auswirkung (tatsächlich)		x		kurz- bis langfristig
Marktpreisrisiko (Energie): Steigende Energiepreise (Strom, Wärme)	Risiko		x		langfristig
Finanzielles Risiko: Kosten durch Umsetzung von Energieeffizienzmaßnahmen	Risiko		x	x	langfristig
Regulatorisches Risiko: Kosten zur Erfüllung neuer oder geänderter Energieeffizienzvorgaben für Gebäude	Risiko		x	x	langfristig
Marktpreisrisiko (Rohstoffe): Volatile Preise fossiler Brennstoffe	Risiko		x		langfristig
Wasserressourcen (Wasserverbrauch und Wasserentnahme) [ESRS E3]					
Wasserverbrauch in der Lieferkette: Beschaffung wasserintensiver Agrarprodukte, potenziell aus Regionen mit Wasserstress	Negative Auswirkung (tatsächlich)	x			kurz- bis langfristig
Abfallmanagement [ESRS E5]					
Abfallaufkommen: Entsorgung von Abfällen im eigenen Betrieb	Negative Auswirkung (tatsächlich)		x		kurz- bis langfristig

Soziale Aspekte (Social)

Für uns ist die Achtung und Einhaltung der Menschenrechte ein elementarer Bestandteil einer verantwortungsvollen Unternehmensführung. Mitarbeiterbelange haben eine hohe Priorität für die Unternehmen der Dussmann Group und für ihre Stakeholder. Zu den wichtigsten sozialen Nachhaltigkeitsaspekten zählen die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeitenden, sowie das Schaffen guter Arbeitsbedingungen. Mit Maßnahmen und Aktivitäten zur kontinuierlichen Qualifizierung und zur Erhöhung der Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden stärken wir Arbeitsplatzsicherheit, Resilienz, soziale und persönliche Kompetenzen.

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

Auch das Arbeitsumfeld und damit die rechtlichen und tatsächlichen Umstände, unter denen unsere Mitarbeitenden ihre Arbeitsleistung erbringen, sorgen für

ein vertrauensvolles und respektvolles Miteinander. Ein sicheres und gesundheitsgerechtes Arbeitsumfeld trägt zur Prävention von arbeitsbedingten Verletzungen und Erkrankungen bei und spielt eine wesentliche Rolle dabei, die Risiken und Gefährdungen zu minimieren.

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

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

Wir sind überzeugt, dass die Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden und Kunden sowie die hohe Qualität unserer Dienstleistungen in einem engen Zusammenhang stehen. Deshalb betrachten wir es als wesentliche Verantwortung unserer Geschäftstätigkeit, die bestmöglichen Voraussetzungen für die Entfaltung und Weiterentwicklung unserer Mitarbeitenden zu schaffen. Dies gelingt vor allem durch den Fokus auf gute Mitarbeiterkommunikation und -führung.

Die konsolidierte Übersicht über unsere wichtigsten IROs in der sozialen Dimension sind in der nachfolgenden Tabelle dargestellt:

Thema und Beschreibung	Typ	Wertschöpfungskette			Zeit- horizont
		Vor- gelagert	Eigener Betrieb	Nach- gelagert	
Arbeitsbedingungen (z.B. Arbeitszeit, angemessene Entlohnung, etc.) [ESRS S1 und S2]					
Arbeitsplatzsicherheit: Förderung sicherer Beschäftigung durch vielfältige Geschäftsbereiche und nachhaltiges Unternehmenswachstum	Positive Auswirkung (tatsächlich)	X	X		kurz- bis langfristig
Mitarbeiterbindung: Steigerung der Zufriedenheit und Bindung der Mitarbeitenden durch Schaffung attraktiver Arbeitsbedingungen	Positive Auswirkung (tatsächlich)	X	X		kurz- bis langfristig
Arbeitszeiten: Nichteinhaltung gefährdet das Wohlbefinden und kann arbeitsrechtliche Konsequenzen mit sich bringen	Negative Auswirkung (potenziell)	X	X		kurz- bis langfristig
Arbeits- und Gesundheitsschutz [ESRS S1]					
Arbeitssicherheit: Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Gefährdungsminimierung durch Einführung sicherer Arbeitsverfahren	Positive Auswirkung (potenziell)		X		kurz- bis langfristig
Arbeitsunfälle und arbeitsbedingte Erkrankungen: Finanzielle Schäden durch Ausfallzeiten	Risiko		X		mittelfristig
Gleichbehandlung und Chancengleichheit [ESRS S1]					
Diskriminierung/Belästigung am Arbeitsplatz kann zu Unzufriedenheit der Mitarbeitenden, erhöhter Fluktuation und rechtlichen Konsequenzen führen	Negative Auswirkung (potenziell)		X		kurz- bis langfristig
Sonstige arbeitsbezogene Rechte [ESRS S1, S2 und S4]					
Menschen-/Arbeitsrechte: Mögliche Verstöße gegen Vorschriften oder vertragliche Verpflichtungen können rechtliche Konsequenzen nach sich ziehen	Negative Auswirkung (potenziell)	X	X		kurz- bis langfristig
Menschen-/Arbeitsrechte: Präventions- und Kontrollmaßnahmen zur Vermeidung von Verletzungen	Positive Auswirkung (potenziell)	X	X		kurz- bis langfristig
Datenschutz und Informationssicherheit: Strafen und Rückgang der Zufriedenheit von Betroffenen aufgrund potenzieller Verstöße	Negative Auswirkung (potenziell)	X	X	X	kurz- bis langfristig
Persönliche Sicherheit von Verbrauchern/Endnutzern [ESRS S4]					
Qualitätsfokus: Hohe Standards verbessern die Lebensqualität vulnerabler Gruppen (Care & Kids)	Positive Auswirkung (tatsächlich)		X	X	kurz- bis langfristig
Soziale Stabilität: Förderung des Wohlbefindens und der Gesundheit durch qualifizierte Betreuung und spezialisierte Pflege (Care & Kids)	Positive Auswirkung (tatsächlich)		X	X	kurz- bis langfristig

Governance-Aspekte

Die Kundenbindung und -zufriedenheit, die proaktive Beratung und Umsetzung von gezielten Maßnahmen, die Digitalisierung, die Innovation sowie die Qualität unserer betrieblichen Tätigkeit im Hinblick auf die Kundenanforderungen sind für uns die vorrangigen Nachhaltigkeitsaspekte im Governance-Bereich. Diese schaffen Mehrwerte für unsere Kunden und bilden die Grundlage einer zukunftsfähigen, nachhaltigen Unternehmensentwicklung. In unserem Verhaltenskodex haben wir die ethischen Werte der Dussmann Group formuliert. Dazu gehören ein fairer Wettbewerb sowie Respekt und Vertraulichkeit im Umgang mit unseren Geschäftspartnern.

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

Wir sind bestrebt, soziale und ökologische Standards in der gesamten Lieferkette zu fördern und zu verbessern. Eine nachhaltige Lieferkette berücksichtigt die gesamte Wertschöpfungskette und zielt darauf ab, langfristige Beziehungen zwischen allen Beteiligten zu schaffen, die auf Vertrauen, Zusammenarbeit und einem gemeinsamen Verständnis von Nachhaltigkeit basieren

Risikomanagement und Business Continuity, und in diesem Zusammenhang die Sicherung von Handlungsfähigkeit in außergewöhnlichen Situationen, spielen eine wichtige Rolle, um auf unvorhergesehene Ereignisse reagieren und Risiken frühzeitig erkennen und minimieren zu können.

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

Nachfolgend sind außerdem die Ergebnisse des IRO-Assessments zusammengefasst:

Thema und Beschreibung	Typ	Wertschöpfungskette			Zeit- horizont
		Vor- gelagert	Eigener Betrieb	Nach- gelagert	
Unternehmenskultur [ESRS G1]					
Grundsatzklärung Menschenrechte: Verpflichtung zur Achtung der Menschenrechte entlang der gesamten Wertschöpfungskette	Positive Auswirkung (potenziell)	x	x	x	kurz- bis langfristig
Sorgfaltspflichten: Missachtung von Sorgfaltspflichten gegenüber Menschen und Umwelt kann rechtliche und wirtschaftliche Konsequenzen mit sich bringen	Risiko	x			mittelfristig
Schutz von Hinweisgebern [ESRS G1]					
Hinweisgebersystem: Förderung von Vertrauen, Gewährleistung der Vertraulichkeit, sowie Prävention von Vorfällen	Positive Auswirkung (tatsächlich)		x		kurz- bis langfristig
Tierschutz/Tierwohl [ESRS G1]					
Tierwohlorientierte Beschaffung: Höhere Kosten durch die Auswahl von Produkten mit besseren Haltungsmethoden oder Tierwohlsiegeln.	Risiko	x			langfristig
Beziehung zu Lieferanten, einschließlich Zahlungsbedingungen [ESRS G1]					
Menschenrechte/Umweltstandards: Umsetzung von Sorgfaltspflichten zur Wahrung von Menschenrechten und Umweltstandards entlang der Lieferkette	Positive Auswirkung (potenziell)	x			kurz- bis langfristig
Regulatorisches Risiko: Nichteinhaltung gesetzlicher Vorgaben kann zu Geldstrafen und Ausschluss von öffentlichen Ausschreibungen führen	Risiko	x			mittelfristig
Korruption und Bestechung [ESRS G1]					
Korruption und Bestechung: Korruption kann strafrechtlich verfolgt werden und zu Geldstrafen führen	Risiko	x	x	x	kurz- bis langfristig

3. Ziele

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

Dussmann Group Nachhaltigkeitsziele 2025

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

Dussmann Group Nachhaltigkeitsziele 2025



[Grafik in Vollgröße: Dussmann Group Nachhaltigkeitsziele 2025](#)

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

Umwelt: Klimaneutral werden (siehe Kriterien 11-13)

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

Voraussetzung dafür ist die umfassende und vollständige Erfassung aller Emissionen der

Scopes 1, 2 und die für unsere Geschäftstätigkeit relevanten vor- und nachgelagerten Emissionen im Scope 3 nach dem Greenhouse Gas Protocol (GHG-Protokoll). Im Berichtsjahr 2024 konnten wir erstmalig alle für uns wesentlichen Scope 3 Kategorien berechnen, wodurch wir nun unseren kompletten CO₂-Fußabdruck quantifizieren können.

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

Negative Umweltauswirkungen entlang der Wertschöpfungskette zu identifizieren und Ressourcenverbräuche zu minimieren ist eine kontinuierliche Herausforderung, deren Dringlichkeit sich aus der Notwendigkeit des Erhalts unserer natürlichen Lebensgrundlagen ergibt. Für unseren ökologischen Ansatz gilt: Wir agieren nachhaltig bei unseren internen Prozessen sowie bei der Erbringung von Dienstleistungen für unsere Kunden. Zu unseren zentralen Zielsetzungen gehört daher, nachhaltige Produktentwicklungen und Zusammenarbeitskonzepte zu fördern, die im Einklang mit unseren ökologischen, sozialen sowie ökonomischen Werten und Zielen stehen.

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

Ziel: CO ₂ -Fußabdruck ermitteln und reduzieren (Scope 1, 2 & 3)					
KPI: CO _{2e} (Scope 1 + 2: market-based) pro Umsatz [t/Mio.€]					
	Wert 2023	Wert 2024	Veränderung	Ziel 2025	Ziel 2030
Dussmann Group	18,3*	17,8	-3%	16	12
Dussmann FM & FS	14,2	13,9	-2%	11	8
Dussmann TS	8,8*	9,5	8%	7,5	7
Care & Kids	40,4	37,1	-8%	30	27
KulturKaufhaus	1,9	1,2	-37%	1	0

*Korrektur des Vorjahreswertes

Anmerkung: Für die Berechnung der relativen Kennzahl wird die Gesamtleistung als Bezugsgröße herangezogen, da diese ein ganzheitliches Abbild der wirtschaftlichen Gesamtaktivität unseres Unternehmens darstellt.

Unser Gruppen-Ziel für 2025, 35% umweltfreundliche Chemikalien einzukaufen, konnten wir bereits im Berichtsjahr 2024 erreichen:

Ziel: Anteil umweltfreundlicher Materialien erhöhen				
KPI: Anteil umweltfreundlicher Chemikalien [%]				
	Wert 2023	Wert 2024	Veränderung	Ziel 2025
Dussmann Group	33,4	36,9	10%	35
Dussmann FM & FS	32,8	37	13%	34
Dussmann TS	54,7	52,9	-3%	55
Care & Kids	n.a.	0,1	/	n.a.
KulturKaufhaus	n.a.	n.a.	/	n.a.

Durch- und fortgeführte Maßnahmen zur Zielerreichung:

Ermittlung und Reduzierung des CO₂-Fußabdrucks (Scope 1, 2 und 3):

- Modernisierung Fahrzeugflotte und Ausbau der Ladeinfrastruktur für Elektrofahrzeuge (Dussmann Group)
- Reduktion des Kraftstoffverbrauchs durch Streckenplanung (Dussmann FM)
- Schrittweise Umstellung auf Stromlieferverträge aus 100% erneuerbaren Energien (Dussmann Group)
- Weitere Digitalisierung von Prozessen und Dokumentation (Dussmann Group)
- Sukzessive Erweiterung der Erfassung und Identifikation der Emissionen in Scope 3 (Dussmann Group)
- Einsatz von natürlichen oder recycelten Kältemitteln (Dussmann TS)

Verwendung von umweltfreundlichen Materialien erhöhen:

- Nachhaltige Reinigungsmittel, -geräte und -technologien (Dussmann FM)
- Erhöhung des Anteils von umweltschonenden Chemikalien und wiederverwendbaren Verpackungsmaterialien (Dussmann FM & FS)
- Sensibilisierung der Mitarbeitenden zu Umweltschutz und Ressourceneffizienz durch Schulungs- und Kommunikationsmaßnahmen (Dussmann FM)
- Verbesserung der Datenverfügbarkeit und -qualität zu nachhaltigen Beschaffungen (Dussmann FM & FS)

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

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

Durch Qualifizierung und Schulung unserer Mitarbeitenden wollen wir die Umstellung auf sich ändernde Anforderungen proaktiv gestalten und negative Auswirkungen minimieren.

Damit setzen wir eine weitere Maßnahme um, die zur stetigen Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes beiträgt. Dies ist für uns eine sehr wesentliche Zielsetzung.

Der Mensch steht bei uns im Mittelpunkt: Unsere Mitarbeitenden sind für uns die wichtigste Ressource. Daher entwickeln wir im Rahmen der Group Strategie auch eine HR-Strategie und gleichzeitig Maßnahmenpläne, um Mitarbeiterbindung aktiv zu fördern.

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

Ziel: Arbeits- und Gesundheitsschutz verbessern				
KPI: LTAF [Anz. LTA / Mio. Arbeitsstunden]				
	Wert 2023	Wert 2024	Veränderung	Ziel 2025
Dussmann Group	18	16,5	-8%	16
Dussmann FM & FS	16,9	17,2	2%	15
Dussmann TS	13	12,7	-2%	10
Care & Kids	31,9	13,2	-59%	27
KulturKaufhaus	6,4	13	103%	2
KPI: ASR [Ausfalltage / Mio. Arbeitsstunden]				
	Wert 2023	Wert 2024	Veränderung	Ziel 2025
Dussmann Group	342	346	1%	320
Dussmann FM & FS	306	348	14%	270
Dussmann TS	140	373	166%	110
Care & Kids	791	344	-57%	600
KulturKaufhaus	48	317	560%	0
Ziel: Mitarbeiterbindung aktiv fördern				
KPI: Fluktuationsrate (freiwillig) [%]				
	Wert 2023	Wert 2024	Veränderung	Ziel 2025
Dussmann Group	12,6	12,8	2%	12,6
Dussmann FM & FS	12,2	12,8	5%	12,2
Dussmann TS	14	11,9	-15%	14
Care & Kids	16,9	13,7	-19%	16,9
KulturKaufhaus	11,4	10,6	-7%	11,4

Durch- und fortgeführte Maßnahmen zur Zielerreichung:

Arbeits- und Gesundheitsschutz verbessern:

- Durchführung und systematische Erfassung von Schulungen und Unterweisungen (Dussmann TS, Dussmann FM)
- Durchführung geplanter interner und externer Audits sowie (Objekt)-Kontrollen und Begehungen (Dussmann Group)
- Sensibilisierung der Mitarbeitenden (Dussmann Group)
- Optimierung der Kommunikationsprozesse (Dussmann Group)
- Einsatz von Man-Down Geräten (Dussmann FM & FS)
- Digitalisierung von Arbeits- und Gesundheitsprozessen im Rahmen von Gefährdungsbeurteilungen und Betriebsanweisungen (Dussmann FM & FS)

Mitarbeiterbindung aktiv fördern:

- Verbesserung der internen Kommunikation durch z.B. frequentierte Mitarbeitergespräche und Einführung von internen HR-Kommunikationskanälen, um alle Mitarbeitenden zu erreichen, wie z.B. Newsletter (Dussmann FM & FS, TS)
- Förderung der beruflichen Entwicklung durch gezielte Schulungen und interne Fort- und Weiterbildungsangebote (Dussmann Group)
- Quartalsreporting zur systematischen Analyse und Erfassung von Austrittsgründen nach Eigenkündigungen unserer Mitarbeitenden (Dussmann Group)
- Unterstützungsangebote zur Förderung der Flexibilität der Mitarbeitenden (Dussmann Group)

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

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

Ein wichtiges Kontrollinstrument zur Steigerung des Qualitätsniveaus ist die regelmäßige Durchführung von Audits. Ein Audit untersucht, ob Prozesse, Aktivitäten und Richtlinien die geforderten Standards und Anforderungen erfüllen und ob diese in der Praxis auch beachtet und eingehalten werden. Das hilft dabei, Verbesserungspotenziale und Handlungsbedarfe frühzeitig zu erkennen. Daher haben wir uns zum Ziel gesetzt, unsere Auditfrequenz zu erhöhen bzw. zu optimieren. Das heißt wir fokussieren nicht nur auf die Häufigkeit, sondern auch auf die Qualität von Audits. Die Integration aller notwendigen Prüfungsdimensionen wie Qualität, Arbeitssicherheit, Umweltschutz und Governance in Verbindung mit einem risikobasierten Ansatz ermöglicht es, die Auswirkungen von Audits auf unsere operative Leistungserbringung zu optimieren und gleichzeitig ein gutes Bild der tatsächlichen ESG-Performance zu erhalten. Folglich werden wir diesen Leistungsindikator weiterentwickeln.

Zudem ist es auch unser Anspruch, negative ökonomische, soziale sowie ökologische

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

Ziel: Häufigkeit der Audits erhöhen				
KPI: Auditfrequenz [Anz./Mio.€]				
	Wert 2023	Wert 2024	Veränderung	Ziel 2025
Dussmann Group	5,3*	8,2	55%	5
Dussmann FM & FS	6,7	10,9	63%	6,5
Dussmann TS	4,8*	4,9	2%	5
Care & Kids	0,2	0,6	200%	0,2
KulturKaufhaus	0,1	0,1	0%	0,2

Ziel: Interne Standards in der Lieferkette einhalten				
KPI: relevante Lieferanten-Bewertungsrate [%]				
	Wert 2023	Wert 2024	Veränderung	Ziel 2025
Dussmann Group	75,7*	68,2	-10%	90
Dussmann FM & FS	71,5*	69,3	-3%	88
Dussmann TS	100	54,9	-45%	100
Care & Kids	N/A	N/A	/	N/A
KulturKaufhaus	N/A	N/A	/	N/A
KPI: relevante Nachunternehmer-Bewertungsrate [%]				
	Wert 2023	Wert 2024	Veränderung	Ziel 2025
Dussmann Group	83	67	-20%	98
Dussmann FM & FS	81	64	-20%	96
Dussmann TS	100	100	0%	100
Care & Kids	N/A	N/A	/	N/A
KulturKaufhaus	N/A	N/A	/	N/A

*Korrektur der Vorjahreswerte

Anmerkung: Durch Anpassung der Definitionen und der daraus resultierenden veränderten Datenlage sind die Vorjahreswerte nur eingeschränkt vergleichbar.

Durch- und fortgeführte Maßnahmen zur Zielerreichung:

Häufigkeit der Audits erhöhen:

- Nutzung einer digitalen Softwarelösung zur effizienten Dokumentation von Audits, (Objekt)-Kontrollen und Begehungen (Dussmann Group)
- Beschaffung von Geräten zur digitalen vor Ort Dokumentation (Dussmann FM)
- Qualifizierungsprogramm und Schulungsangebot für interne Auditoren (Dussmann FM)
- Vereinfachung der Maßnahmenachverfolgung durch Quentic (Dussmann Group)

Interne Standards in der Lieferkette einhalten:

- Kontinuierliche Implementierung des Verhaltenskodex für Geschäftspartner und Aufrechterhaltung der Anforderungsprozesse als verbindlicher Vertragsbestandteil (Dussmann Group)
- Analyse und Bewertung von Bestandslieferanten in Übereinstimmung mit den Anforderungen des Lieferketten-Sorgfaltspflichten-Gesetzes (Dussmann Group)
- Überprüfung und Optimierung der Lieferantenbewertung und des Auditierungsprozesses (Dussmann Group)
- Stärkung des Bewusstseins für Prozesse durch weltweiten Einsatz und Nutzung einer dazu geeigneten Software – SAP Signavio (Dussmann Group)
- Risikoanalyse sowie Implementierung neuer Kriterien zur Bewertung (Dussmann FM)

Prozess Festlegung der Nachhaltigkeitsziele

Jede unserer Gesellschaften setzt sich, in Übereinstimmung mit unseren groupweiten ESG-Zielen, eigene quantitative Ziele. Diese werden im Rahmen des ESG-Reportings dokumentiert und dienen gleichzeitig als Grundlage für die ISO-Managementreviews der Gesellschaften. Die lokal gesetzten Ziele werden auf Gruppenebene konsolidiert und dienen als Grundlage für die mittelfristigen Zielperspektiven. Unsere Ziele basieren auf unserer ESG-Strategie, der Nachhaltigkeitspolitik, den wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekten sowie den damit verbundenen Chancen und Risiken für unsere Geschäftsbereiche.

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

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

Die Kontrolle der Zielerreichung wird durch den Vorstand in Verbindung mit dem

Aufsichtsgremium gewährleistet und über diesen Bericht veranschaulicht.

Die Nutzung unserer zentralen Softwarelösung (Quentic) zur umfassenden Erfassung und Konsolidierung der Nachhaltigkeitsindikatoren wurde im Berichtsjahr konsequent fortgeführt. Mit dem Einsatz dieser Datenbank verbessern wir die Datenqualität und steigern die Effizienz des Datenerfassungs- und -auswertungs-Prozesses. Auf diese Weise verknüpfen wir die entwickelten Zielparameter mit dem Integrierten Managementsystem (IMS) und ermöglichen ein tieferes Verständnis der Daten und eine Quantifizierung unserer Ziele. Für die Umsetzung der europäischen Verordnung zur Nachhaltigkeitsberichterstattung (CSRD – Corporate Sustainability Reporting Directive) sehen wir uns gut aufgestellt. Im Berichtsjahr 2024 standen die Integration der Anforderungen durch CSRD und ESRS im Fokus. So wurden Bestandsindikatoren erweitert, neue Datenpunkte erfasst und Datenlücken identifiziert, womit wir für das Berichtsjahr 2024 erstmalig nun eine ESRS-konforme Datenbasis erlangen konnten. Im kommenden Berichtsjahr konzentrieren wir uns darauf, die identifizierten Datenlücken zu schließen und die Datenqualität sowie die Effizienz weiter zu verbessern.

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

4. Tiefe der Wertschöpfungskette

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

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

Im Food- und Non-Food-Bereich sind die Beschaffung von Produkten, die Lagerung, die Produktion, der Service vor Ort, die Reinigung und Entsorgung die relevanten Stufen der Wertschöpfungskette. Die Beschaffung von Produkten

aus fairen und nachhaltigen Bezugsquellen sowie die Reduktion des Materialeinsatzes und Vermeidung von Abfällen haben dabei eine besondere Bedeutung. Die Leistungserbringung bei den Kunden – und in der Folge unser Geschäftsbetrieb – hängt wesentlich von der Beschaffung der erforderlichen Produkte ab. Ein potenzielles Risiko liegt daher in der Verfügbarkeit und dem Sourcing der notwendigen Rohstoffe und Waren entsprechend den mit den Kunden vertraglich vereinbarten Anforderungen (z.B. Bio-Lebensmittel, regionale Vereinbarungen u. ä. im Food-Bereich). Die Risiken werden im Rahmen des Lieferanten- und Risikomanagements fortlaufend evaluiert und wenn nötig, werden Maßnahmen abgeleitet (z. B. Wechsel von Lieferanten) (siehe auch Kriterium 17).

Unser Ziel ist es, die Risiken in unserer Lieferkette in Bezug auf Nachhaltigkeitsaspekte zu minimieren. Die Umsetzung ist im Kapitel 17 beschrieben. In allen Leistungsbereichen, in denen wir mit Menschen zu tun haben, realisieren wir eine hohe Eigenleistungstiefe, um unsere Services in höchster Qualität anbieten zu können.

Lieferantenmanagement

Für unser Kerngeschäft prüfen wir ESG-Kriterien im Rahmen der Lieferantenauswahl. Dies erfolgt beispielsweise durch elektronische Lieferantenakten, Lieferantenselbstauskünfte (Business Partner Self Assessment) inklusive Nachhaltigkeitsfragebögen, sowie die Vereinbarung unseres aktuellen "[Verhaltenskodex für Geschäftspartner](#)".

Die Einhaltung des „Verhaltenskodex für Geschäftspartner“ ist für folgende Geschäftspartner grundsätzlich verpflichtend:

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

Weiterhin führen wir jährlich eine Risikoanalyse gemäß Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz für unsere wesentlichen Geschäftspartner durch, um menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken in unserer Lieferkette zu identifizieren und Maßnahmen zur Minimierung festzulegen (siehe Kriterium 17).

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

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

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

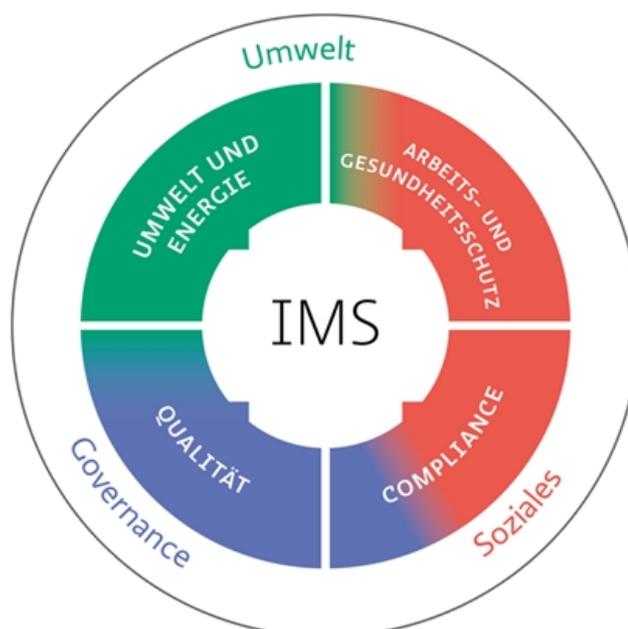
Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

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

Die Verantwortung liegt beim Vorstand der Dussmann Group und den Geschäftsführungen der Einzelunternehmen. Die ESG-Strategie der Dussmann Group wird im IMS operationalisiert; der Bereich „Group QHSE & Sustainability“ (Quality, Health, Safety and Environment & Sustainability) ist federführend, bündelt die Aktivitäten und verzahnt die Prozessebenen des Unternehmens. Die drei ESG-Kriterien Umwelt, Soziales und Governance stehen in direkter Beziehung und Wechselwirkung zueinander (siehe Grafik).



6. Regeln und Prozesse

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

Das Integrierte Managementsystem (IMS) der Dussmann Group ist grundsätzlich nach internationalen Normenstandards (ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001; außerdem zum Teil ISO 50001, ISO 22000 und ISO 27001) zertifiziert und somit geeignet, die Geschäftsprozesse nachvollziehbar abzubilden. Auch die Nachhaltigkeitspolitik der Dussmann Group ist im IMS für alle unsere internen und externen Stakeholder verfügbar. Unsere Nachhaltigkeitspolitik fokussiert sich auf die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeiten auf Gesellschaft, Umwelt, unsere Kunden und die Wirtschaft.

Unser Verhaltenskodex (Code of Conduct) bildet die Grundlage für die Geschäftsbeziehungen mit unseren Kunden und Lieferanten und dient als gemeinsame Leitlinie für eine ethische und erfolgreiche Zusammenarbeit. Gleichzeitig sind im Verhaltenskodex weltweit verbindliche Verhaltensgrundsätze für unsere Mitarbeitenden geregelt.

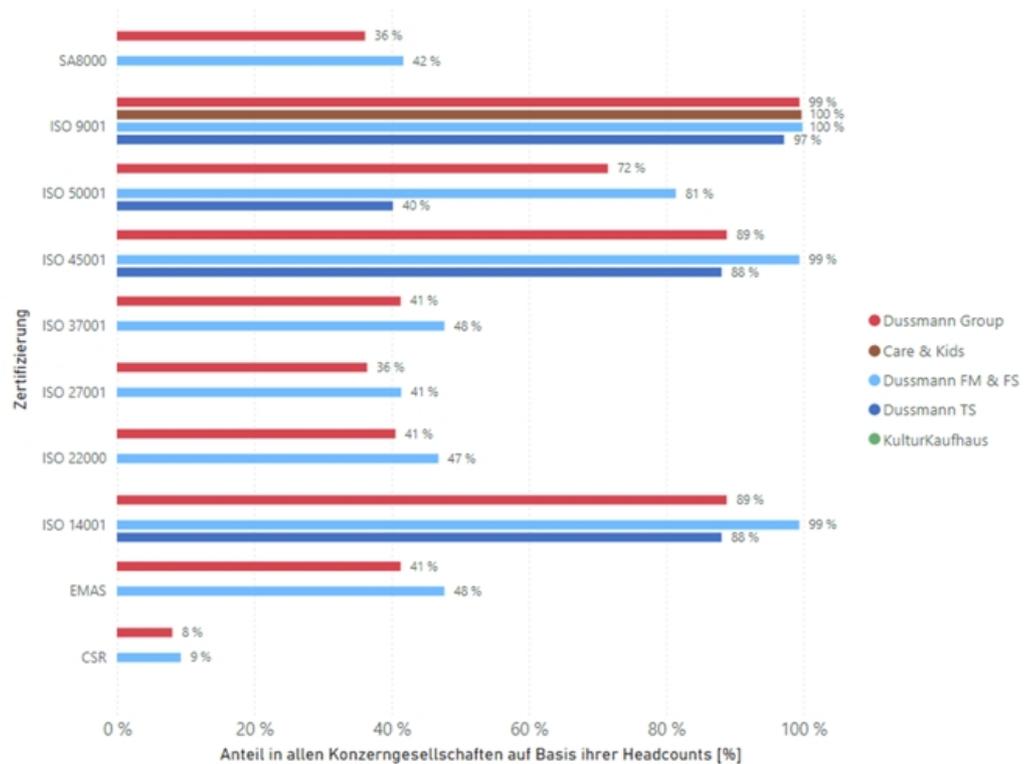
Die grundlegenden Richtlinien für das Dokumenten- und Prozess-Management sind neu aufgesetzt und aufeinander abgestimmt. Ziele sind die unternehmensweite Gültigkeit und die Etablierung der Dokumentensteuerung und Prozessdokumentation als Regelwerk und leicht zugängliche Informationsquellen. Durch sukzessive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

7. Kontrolle

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

Eine Überwachung der Nachhaltigkeitsaspekte findet fortlaufend an den Orten unserer Leistungserbringung statt. Die Wirksamkeit dieser Überwachung wird durch interne und externe Audits im Rahmen der ISO-Zertifizierungen überprüft. Darüber hinaus erfolgt dies quantitativ und qualitativ für alle unter Kriterium 3 genannten Leistungsindikatoren im Rahmen der jährlichen ESG-Berichterstattung für jede Gesellschaft. Die ISO-Zertifizierungen der gesamten Dussmann Group sind in der nachfolgenden Übersicht dargestellt:

Übersicht Zertifikate 2024



*Anmerkung: Der Wert für den Anteil der ISO 45001-Zertifizierung entspricht dabei dem Prozentsatz der Personen in der eigenen Belegschaft, die durch das Gesundheits- und Sicherheitsmanagementsystem des Unternehmens abgedeckt sind (gemäß ESRS S1-14_a)

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

Die daraus resultierenden Zielparameter werden in Form von KPIs zur Bewertung und Steuerung der wesentlichen Prozesse im Rahmen der Group ESG-Strategie kontinuierlich nachverfolgt. Unsere zentrale Softwarelösung zur Datenerfassung aller Nachhaltigkeitsindikatoren über alle Geschäftsbereiche und Einzelgesellschaften hinweg dient dabei als grundlegendes Reporting-Instrument (siehe Kriterium 3). Dies ermöglicht uns eine effiziente und interaktive Konsolidierung, Sammlung und Auswertung aller relevanten Daten für die Nachhaltigkeitsberichterstattung und gewährleistet die prüffähige Berichterstattung unserer Nachhaltigkeitsdaten. Für das Berichtsjahr 2024 wurden erstmalig alle wesentlichen ESRS-Datenpunkte erhoben und erfasst.

Wir legen besonderes Augenmerk auf die Qualität aller im Berichtsjahr erhobenen ESG-Daten und streben eine kontinuierliche Verbesserung unserer Nachhaltigkeitsleistung als Teil unserer groupweiten ESG-Strategie an. Gleichzeitig bereiten wir uns damit auf die anstehende Prüfpflicht der

Nachhaltigkeitsdaten nach CSRD vor.

Zum dritten Mal in Folge hat die Dussmann Group mit dem Platin-Status den höchsten Rang im EcoVadis-Rating erreicht. Damit gehören wir auch in diesem Jahr zu den besten ein Prozent von mehr als 150.000 bewerteten Unternehmen in über 185 Ländern weltweit. EcoVadis ist einer der weltweit größten Anbieter für Nachhaltigkeitsbewertungen von Unternehmen und bewertet die Leistung der Unternehmen in verschiedenen Bereichen. Dies unterstützt die einzelnen, bereits vorhanden lokalen Bewertungen und dient dazu, die Sichtbarkeit und das Vertrauen bei bestehenden und potenziellen Kunden zu stärken. Wir fassen darin, analog zur Darstellung im aktuellen Bericht, wesentliche Nachhaltigkeitsaspekte auf Konzernebene zusammen, die wir bei der Erbringung unserer Dienstleistungen berücksichtigen.



Neben einem Stärken-Schwächen-Profil zeigt uns EcoVadis auch Verbesserungspotenziale auf, an denen wir bereits arbeiten. Wir sind stolz auf den „Platin“-Status, denn er bestärkt uns darin, unsere Nachhaltigkeitsleistungen im Rahmen unserer ESG-Strategie – und damit zusammenhängend unseren hohen Qualitätsstandard – auch in den kommenden Jahren aufrechtzuerhalten und weiterzuentwickeln.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

Leistungsindikator GRI SRS-102-16: Werte

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

- Fokussierung auf unsere Kunden und Lieferanten als „Partner of Choice“,

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

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

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

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

8. Anreizsysteme

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

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

Im Rahmen individueller Zielvereinbarungen ist es möglich, Entgelte an die langfristige Wertschöpfung des Unternehmens, einzelner Teilbereiche oder an spezifische Nachhaltigkeitsindikatoren zu koppeln. In den jährlichen Zielvereinbarungen mit Führungskräften sind sowohl unmittelbar wirtschaftlich-finanzielle als auch qualitative Ziele enthalten. Unsere HR-Organisation berät die Führungskräfte bei der Überführung in konkrete, nachvollziehbare Zielvereinbarungen und entwickelt das gruppenweite Anreizsystem kontinuierlich weiter.

Die Dussmann Group legt besonderen Wert auf nachhaltige und langfristige Entwicklung. Dies spiegelt sich ebenfalls in den Verträgen und Vergütungsstrukturen der Vorstandsmitglieder wider. So beträgt die Laufzeit der Vorstandsverträge im Regelfall fünf Jahre, also eine lange Zeitspanne. Die Vergütung enthält neben einer Fixgehaltskomponente eine an der nachhaltigen Entwicklung des Unternehmens ausgerichtete variable jährliche Komponente und eine mehrjährige wachstumsorientierte Langfristkomponente.

In der jahresbezogenen variablen Vergütung der Vorstandsmitglieder gibt es finanzielle Anteile, die an das nachhaltige Fortbestehen des Unternehmens geknüpft sind. Zusätzlich gibt es individuelle qualitative Ziele, die teilweise auf ökologische, ökonomische und soziale Nachhaltigkeit abzielen. Diese Ziele orientieren sich an der Nachhaltigkeitsstrategie der Dussmann Group.

Die qualitativen, nachhaltigkeitsbezogenen Ziele, die der variablen Vergütung der Vorstände zugrunde liegen, sind in der Regel mit Leistungskennzahlen verbunden. In der Strategie der Dussmann Group sind konkrete Kennzahlen für den Bereich Umwelt festgelegt. Zum Teil beziehen sich die Zielvereinbarungen mit den Vorständen auf die Umsetzung der Strategie und der damit verbundenen Kennzahlen.

Die Zielvereinbarung und Überprüfung der Zielerreichung für die variablen Vergütungen der Vorstände wird durch die Aufsichtsgremien und Gesellschaften der Gruppe freigegeben und überwacht. Anhand der in den Zielvereinbarungen festgelegten Parameter wird der Zielerreichungsgrad bestimmt, nach dem sich dann die Höhe der variablen Vergütung richtet.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

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

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

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

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

Leistungsindikator GRI SRS-102-38: Verhältnis der Jahresgesamtvergütung
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Die Dussmann Group hält eine faire und leistungsgerechte Vergütung ihrer Mitarbeitenden für wichtig und selbstverständlich. Der Nachhaltigkeitsaspekt „Angemessene Entlohnung“ wurde im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse in der Kategorie Arbeitsbedingungen als relevant bewertet (siehe Kriterium 2).

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

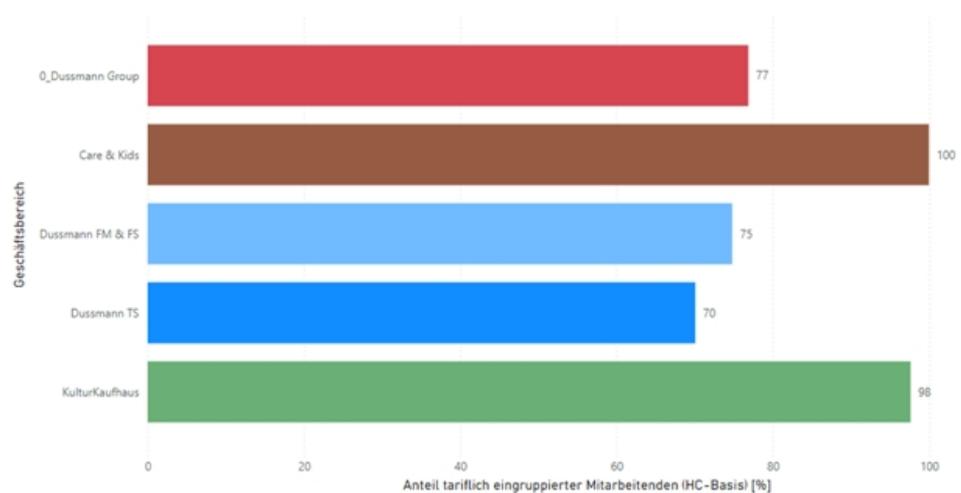
sicherzustellen.

Im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsberichterstattung wurden Informationen über die Angemessenheit der Entlohnung und kollektivrechtliche Vereinbarungen systematisch abgefragt. Dies ist allerdings aufgrund der Heterogenität der Geschäftsbereiche sehr komplex. Die Kontrolle der Einhaltung des Mindestlohns wird in allen Geschäftsbereichen sichergestellt, teilweise auch mithilfe von digitalen Entgeltsystemen. Alle Beschäftigten erhalten in Einklang mit den jeweiligen Referenzwerten eine angemessene Entlohnung (ESRS S1-10_67). In vielen Fällen ist diese Entlohnung in Einklang mit tariflichen Tabellenwerten oder regionalen Entlohnungsniveaus.

Zum Leistungsindikator GRI SRS-102-38 werden wir aus Wettbewerbs- und Vertraulichkeitsgründen für das Berichtsjahr 2024 keine Angaben offenlegen. Unserer Einschätzung nach steht der Aufwand der Datenerhebung dieser Kennzahl in der Dussmann Group nicht im Verhältnis zur begrenzten Aussagekraft.

Aus den erhobenen Daten 2024 haben wir den Anteil der tariflich eingruppierten Mitarbeitenden* im Verhältnis zur Gesamtzahl der jeweiligen Mitarbeitendenzahl** (HC: Head Counts) ermittelt (ESRS S1-8_60 a):

Anteil tariflich eingruppierten Mitarbeitenden [%] 2024



Anmerkung:

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

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

Im europäischen Wirtschaftsraum ist der Anteil tariflich eingruppierten Mitarbeitenden in Ländern mit einem signifikanten Beschäftigungsgrad* gemäß ESRS-S1-8_60 b wie folgt:

Tarifvertragliche Abdeckung nach Land (ESRS S1-8_60 b)

Länder mit einem signifikanten Beschäftigungsgrad	Anteil tariflich eingruppierter Mitarbeitenden (HC-Basis) [%]		
	2022	2023	2024
Deutschland	59,1	58,3	88,7
Italien	100,0	99,8	99,9

*Ein Land mit einem signifikanten Beschäftigungsgrad wird definiert als Land mit mind. 10% der Gesamtzahl der Beschäftigten, aber jedenfalls mind. 50 Beschäftigte.

9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

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

Die Identifikation wesentlicher Anspruchsgruppen (Stakeholder) und deren Anforderungen erfolgt kontinuierlich im Rahmen unserer zertifizierten Managementsysteme. Die Erfassung und Dokumentation erfolgt auf Gesellschaftsebene. Unsere wichtigsten Stakeholder sind Mitarbeitende, potenzielle Mitarbeitende und Bewerbende, Kunden, Endnutzer und Konsumenten, das Management, Lieferanten, Nachunternehmer und Arbeitnehmervertretungen. Weitere Anspruchsgruppen sind Verbände, staatliche Behörden, Aufsichtsbehörden, NGOs (Nichtregierungsorganisationen) und die Medien. Mit ihnen pflegt die Dussmann Group einen regelmäßigen und oft engen Austausch im Geschäftsalltags. Außerdem dienen Messen, Tagungen, Konferenzen sowie andere Branchenformate dazu, Themen und Erwartungshaltungen zu besprechen und Lösungen zu entwickeln.

Die Bedürfnisse, Anliegen und Erwartungen der Stakeholder zu verstehen, ist der primäre Zweck der Einbindung. In laufenden Gesprächen mit den einzelnen Stakeholdergruppen werden spezifische Themen und Anliegen abgefragt, konkretisiert und aktualisiert. Dies erlaubt uns, mögliche wesentliche Themen aus der Stakeholder-Perspektive zu betrachten und zu berücksichtigen. Dabei spielen sowohl die lokalen Umgebungsbedingungen als auch die Geschäftsfelder eine relevante Rolle.

Bei der Bewertung der wesentlichen Themen werden Nachhaltigkeitsaspekte sowohl aus Sicht der Dussmann Group als auch aus Sicht der internen und externen Stakeholder bewertet. Neben der Auswirkung von

Nachhaltigkeitsaspekten auf unsere Geschäftstätigkeit und der Auswirkung unserer Geschäftstätigkeit auf die Umwelt und die Gesellschaft achten wir insbesondere auf Themen, die einen wesentlichen Einfluss auf die Entscheidungen und Erwartungen unserer Stakeholder haben.

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.

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

Beispiele dafür waren 2024 die Kommunikation zu den Geschäftszahlen 2023 und auch zu gesellschaftspolitischen Themen wie den Europa-Wahlen. Hier haben wir im Rahmen der Wirtschaftsallianz „We stand for Values“ dazu aufgerufen, für die Demokratie und damit für Vielfalt, Offenheit und Toleranz einzustehen.

Großer Informationsbedarf bei den Mitarbeitenden bestand auch zu Digitalisierungsthemen, beispielsweise zu Cybersicherheit und den Entwicklungen rund um Künstliche Intelligenz (KI).

Zudem haben wir über wichtige Governance-Themen berichtet, wie die neue Dussmann Group-Strategie „Road to 2030“ (zunächst in einem ersten Schritt ausschließlich als internationale Führungskräfte-Kommunikation) und über relevante Personalien in der Dussmann Group.

Zentral war im Berichtsjahr 2024 auch die Kommunikation zu ESG-Themen: die mittelfristigen ESG-Ziele, der Gewinn des Deutschen Nachhaltigkeitspreises 2024 in der Kategorie "Unternehmensdienstleistungen/

Gewerbedienstleistungen" sowie die erneute Erreichung des Platin-Status bei EcoVadis.

Weitere Themenschwerpunkte in der Mitarbeitenden-Kommunikation waren die Nominierung zum jährlich intern ausgerufenen Peter Dussmann Award und zur Bekanntgabe der Award-Gewinnenden sowie die jährliche Weihnachtsbotschaft an alle Mitarbeitenden der Dussmann Group weltweit.

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

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

Lieferanten bewerten faire Geschäftsprozesse in der Lieferkette, Anti-Korruption und Compliance besonders hoch. Sofern sich in der gesamten Prozesskette vom Lieferanten bis zu unseren Dienstleistungsprozessen Potenziale zur CO₂-Reduktion oder anderer Aspekte zeigen, gehen wir in die gemeinsame Suche und Entwicklung von Alternativen oder Neuerungen, um so einen verbesserten Leistungsprozess einzuführen. Insbesondere vor diesem Hintergrund wurde in den letzten Berichtsjahren begonnen, eine Governance für den Einkaufsprozess zu etablieren und damit eine Erfassung von notwendigen Daten zum besseren Verständnis und zur Steuerung dieses Prozesses möglich zu machen.

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

Medien verschiedener Genres informieren wir regelmäßig aktiv über relevante, aktuelle Themen; zudem beantworten wir deren zahlreiche Anfragen. Die Abteilung Group Communications verantwortet die Medienarbeit aller Geschäftsbereiche in Deutschland. Die Kommunikation mit den Medien der einzelnen Ländergesellschaften erfolgt in den meisten Fällen dezentral und wird daher im Folgenden nicht aufgeführt.

Ein besonderer Fokus lag auf der Jahrespressekonferenz, in der neben den

Unternehmensergebnissen des Geschäftsjahres 2023 die wichtigsten Entwicklungen in der Dussmann Group im Berichtszeitraum kommuniziert wurden, ergänzt durch einen Blick auf das laufende Geschäftsjahr. Flankiert wurde die Kommunikation zur Jahrespressekonferenz durch ein Gespräch von Wolf-Dieter Adlhoch mit dem Deutschen Handelsblatt, das die Dussmann Group am Folgetag als „Unternehmen des Tages“ portraitierte.

Die Initiative „Wir stehen für Werte“ wurde mit Aufrufen zur Europawahl unterstützt. Zudem war die Berichterstattung zum bereichsübergreifenden Social Day ein wichtiger Bestandteil der Kommunikation des sozialen Engagements.

Im Interview mit der Börsenzeitung berichtete CFO Dieter Royal über Innovationen, motivierte Beschäftigte und die Bedeutung von Migration für die Dussmann Group. Mehrere Medienanfragen drehten sich aufgrund des Unternehmenssitzes um die Zukunft der Friedrichstraße, einschließlich der Auswirkungen auf lokale Geschäfte und kulturelle Einrichtungen.

Relevante Themen bei Dussmann Food Services waren neben dem Gewinn der Catering-Neuausschreibung im Deutschen Bundestag weiterhin die Ernährungswende und nachhaltige Ernährung, zum Beispiel bei der Transparenz in der Lieferkette im Aktionsmonat Veganuary. Für den Bereich Facility Management wurden Website-Stories über die Leistung der Reinraum-Reinigung und der dazugehörigen Mitarbeitenden-Schulung veröffentlicht. Bei Dussmann Technical Solutions waren die Übernahme vom Prozessindustrie-Experten regelmatic und der Zukauf der Clausen Systemkühlung wichtige Medienthemen, sowie die Zusammenführung und Restrukturierung der Kälte- und Klimatechnikunternehmen zur Dussmann Kälte- und Klimatechnik GmbH.

Für Dussmann das KulturKaufhaus lagen die Kommunikations-Schwerpunkte bei der Integration eines KI-Chatbots im Onlineshop und der Expansion in bestehende E-Commerce-Plattformen. Medien interessieren sich besonders für große Sonderveranstaltungen wie Signierstunden von Prominenten und für Inhalte zu Branchenevents wie der Frankfurter Buchmesse, dem Literatur-Nobelpreis oder dem Weihnachtsgeschäft im Einzelhandel.

Im Bereich Care & Kids waren die Themenschwerpunkte die Ernennung von Sebastian Kabak, dem neuen Vorstandsmitglied der Dussmann Group für den Bereich Care & Kids/neuen Vorsitzenden der Kursana-Geschäftsführung, die Abgabe der Kursana Residenz St. Gallen (Schweiz) und der Privatklinik Wörgl (Österreich) an andere Betreiber sowie die Vorstellung der neuen Kursana-Arbeitgebermarke.

Nichtregierungsorganisationen (NGOs) übermitteln ihre Anforderungen ebenfalls an uns. Mit der Tierschutzorganisation „Albert Schweitzer Stiftung“ stehen wir seit Jahren in einem aktiven Dialog zum europaweiten Beitritt zur Masthuhn-Initiative. Ziel dieser Initiative ist es, die Verbesserung der

Haltungsbedingungen in der Hühnermast bis 2026 durchzusetzen. Die Möglichkeiten, aber auch die Grenzen, die Unterstützung auf andere Gesellschaften auszuweiten war auch im Berichtsjahr Gegenstand des Stakeholderdialogs. Den aktuellen Fortschrittsbericht 2024 für Dussmann Food Services in Deutschland und Österreich finden Sie auf unserer Homepage: <https://de.dussmann.de/food-services/nachhaltigkeit>

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

10. Innovations- und Produktmanagement

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

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

Nachhaltige Innovationen zielen in der Regel darauf ab, Prozesse für unsere Kunden ressourcenschonender, effizienter und damit kostengünstiger abzubilden, so zum Beispiel im Bereich der Gebäudetechnik und -reinigung, im Bereich der Food Services oder im Sicherheitsdienst. Darüber hinaus sind die Unternehmen der Dussmann Group bestrebt, vor- und nachgelagerte Stufen der Wertschöpfungskette mit Innovationen zu bedienen und in das Produktangebot zu integrieren. Wir setzen dabei stark auf Eigenentwicklung der jeweiligen Tochtergesellschaften und Servicesparten, die die speziellen Kundenbedürfnisse und Marktanforderungen am besten kennen. Unsere Produktentwicklung und -innovationen im Bereich Food Services hat zahlreiche Facetten. In der Angebots- und Menüentwicklung achten wir nicht nur auf die Verwendung möglichst regionaler Produkte, sondern auch auf die CO₂-Bilanz der Produkte. Durch eigens entwickelte Catering-Apps für den Endkunden, zum Beispiel der Delightful-App oder die Italienische App „Cosa Mangio Oggi“, können sich unsere Tischgäste digital über das Cateringangebot informieren

sowie Nährwerte, Abfallvolumina in den Küchen und weitere nachhaltigkeitsrelevante Informationen abrufen.

In Deutschland arbeiten wir seit 2021 mit dem Schweizer Unternehmen Eaternity zusammen, um den CO₂-Fußabdruck unseres Speisenangebots zu bewerten. Eaternity verfügt über eine der umfangreichsten Datenbanken zur präzisen Analyse und Berechnung von CO₂-Äquivalenten (CO₂e) für Lebensmittel (siehe auch: [Eaternity Datenbank](#)). Durch die Integration der Datenbank in unser bestehendes Warenwirtschaftssystem können unsere Restaurants den spezifischen CO₂-Fußabdruck ihrer Rezepte ermitteln. Die monatliche Auswertung wird unseren Betrieben in Form eines Reports zur Verfügung gestellt. Für unsere Tischgäste stellen wir die Bewertung einzelner Gerichte auf digitalen Speisekarten mit einer Sternebewertung dar.

Im Jahr 2024 haben wir in Deutschland unsere Kampagne „Planet!Based“ in eine eigenständige Menülinie umgesetzt. Unter dem Motto „Iss besser für dich! Iss besser für den Planeten!“ ist unser Speisenangebot nicht nur vielfältiger, sondern auch klimafreundlicher geworden, da wir insbesondere den Anteil tierischer Produkte in dieser Menülinie reduziert haben. Mit weit über 200 Rezepturen ist die Menülinie zudem in vier Jahreszeiten gegliedert, um saisonale Lebensmittel ganzjährig in den Fokus zu rücken. Der Qualitätsstandard der Deutschen Gesellschaft für Ernährung e. V. von 10/2023 sowie die „Planetary Health Diet“ der Eat-Lancet-Kommission sind unsere Leitlinien bei der Entwicklung der Menülinie. Für die gelungene Tischgastkommunikation und den Einsatz von Nudging-Strategien wurden wir im Juni 2024 mit dem Marketingaward der Gemeinschaftsgastronomie ausgezeichnet. Nudging bedeutet, Menschen durch kleine, gezielte Impulse (wie z.B. die ansprechende Platzierung gesunder Speisen) zu einem gewünschten Verhalten zu motivieren - ohne Zwang oder Einschränkung. Die ständige Weiterentwicklung der Rezepturen und das Feedback unserer Gäste sind uns besonders wichtig, um den Erfolg der Menülinie weiter auszubauen.

Mit Blick auf die Aktivitäten in Deutschland gibt es zentrale Organisationen, die aktiv nach neuen Lösungen suchen, um die Nachhaltigkeitsleistung zu verbessern. Zur Reduzierung von Lebensmittelabfällen (siehe Kriterium 3) setzen wir zum Beispiel auf fest installierte Kamerasysteme der Firma Winnow sowie auf die Beratung durch ausgewiesene Expertinnen und Experten, unter anderem von der Organisation United Against Waste e.V.. Ein weiteres Beispiel ist der CO₂-Fußabdruck-Navigator für Reinigungsmittel. Diese Maßnahmen stehen im Einklang mit SDG 13 „Klimaschutzmaßnahmen“, das Mechanismen und Kapazitäten zur Bekämpfung des Klimawandels und seiner Auswirkungen umfasst.

Über die sozialen und ökologischen Auswirkungen der Geschäftstätigkeit der Unternehmen der Dussmann Group haben wir bereits berichtet (siehe Kriterien 1-4). Eine Leitlinie unserer Innovationsbemühungen ist es, direkte und

indirekte negative Auswirkungen zu reduzieren beziehungsweise positive Einflüsse auf Umwelt und Gesellschaft zu fördern. Dies wird durch Effizienzgewinne, ressourcenschonende Verfahren und einen sensiblen Umgang mit Rohstoffen und Verbräuchen innerhalb der eigenen Geschäftstätigkeit sowie durch eine indirekte Einflussnahme durch begleitende Beratung unserer Kunden erreicht.

Mitarbeitende werden über Neuentwicklungen mit Hilfe von Kommunikationskaskaden sowie durch regelmäßige interne Kommunikation über unser Mitarbeiterportal myDussmann, das Intranet oder Roadshows informiert und eingebunden.

Im Rahmen der Group-Strategie sind Technologie und Innovation strategische Eckpfeiler für die Weiterentwicklung der Dussmann Group. Um diese Entwicklung konsequent voranzutreiben, beabsichtigen wir, den übergreifenden Austausch zu Innovationsprojekten auch in den nächsten Jahren weiter zu fördern. Das im Jahr 2021 eingerichtete Innovation Board auf Group-Ebene verstärkt und fördert die Innovationskraft der Dussmann Group firmenübergreifend. Auch im Jahr 2024 fanden regelmäßig Innovation Board-Meetings statt, in denen neue Technologien und Services durch die Tochtergesellschaften vorgestellt und aktiv diskutiert wurden. Ein weiteres Ziel für 2025 ist der Aufbau zentraler Business Communities für jeden unserer FM- und FS-Dienstleistungen als internationale Plattform für Wissensaustausch und Zusammenarbeit. Der kontinuierliche internationale Wissenstransfer ist ein wesentlicher Erfolgsfaktor unserer Group-Strategie. Darüber hinaus findet in diesen Communities der Austausch zu Fragestellungen in der Leistungserbringung und dadurch die Abstimmung zu wichtigen Innovationsprojekten statt. Auch über fertiggestellte Innovationen wird hier berichtet, so dass diese Innovationen im gesamten Unternehmen schneller verbreitet und angewendet werden.

Aus dem ersten Pilotprojekt für ein umfassendes Energiemonitoring wurde eine kommerzielle Lösung als marktreifes Produkt entwickelt. Unter der Marke Dussmann Energy Optimizer (DMEO) bietet die Dussmann Gruppe ab Mitte 2025 eine umfassende Softwarelösung zur Umsetzung gesetzlich geforderter, aber auch energetisch sinnvoller Maßnahmen an.

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

- Im Bereich der Sicherheitsdienste wurden sogenannte Videotürme entwickelt, mit denen die Zäune von großen Geländen überwacht werden können. Mögliche unerwünschte Zutritte werden an eine zentrale Station gemeldet, von der ein Sicherheitsdienstmitarbeitender über Lautsprecher Kontakt aufnehmen kann. Außerdem ist es möglich, bestimmte Personen über das System als „freundlich“ einstufen zu lassen, so dass diese Person ein Gelände oder Gebäude betreten kann, obwohl die Alarmanlagen

- eingeschaltet sind.
- Des Weiteren werden Sicherheitsroboter verschiedener Hersteller getestet, die selbstständig z. B. nächtliche Patrouillen durchführen.
 - Im kommenden Berichtsjahr werden im Bereich Energiemanagement innovative Messtechniken zur (Energie-)Datenerfassung mit unterschiedlichen Hardwarelösungen im Feld getestet und auf deren Anwendung im gewerblichen Einsatz geprüft. Die Daten werden dann über meist Funknetzwerke an das zentrale Energiemonitoringtool Dussmann Energy Optimizer (DMEO) der Dussmann Group angebunden.
 - Zudem ist ein Pilot in der Energie- und Medienerfassung von Küchenprozessen in Vorbereitung. Gemeinsam mit dem Dussmann Food Service Innovation Lab soll dabei das Augenmerk auf die Transparenz in der Küche gelegt werden. Vom Wareneinsatz über den gesamten Kochprozess bis zur Erfassung der Abfallströme soll ein Überblick geschaffen werden.
 - Die Anwendung von KI-Lösungen wird in sehr unterschiedlichen Feldern unternehmensintern getestet. So wurde in einer Pilotphase der CoPilot von Microsoft für die interne Nutzung freigeschaltet und eine KI-basierte Chat-Funktion etabliert.
 - Im Jahr 2024 wurde ein Projektraum für die Durchführung von Workshops eingerichtet. Von der Ausstattung und Einrichtung wurde der Raum so hergerichtet, dass eine kreative Arbeit, wenn gewünscht mit Moderation und in verschiedenen Workshop-Methoden, durchgeführt werden kann. Der Raum fand bereits gute Akzeptanz und Nachfrage.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11

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

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

Investitionen im Sinne dieses Leistungsindikators finden in äußerst geringem Umfang statt (weniger als 0,5% der Bilanzsumme). Aktuell ist eine Auswahlprüfung nach Umwelt- oder Sozialfaktoren aufgrund des geringen Volumens nicht geplant.

KRITERIEN 11–20: Nachhaltigkeitsaspekte

Kriterien 11–13 zu UMWELTBELANGEN

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

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

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

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

Detaillierte Informationen und Angaben zum Umfang der genutzten natürlichen Ressourcen sind unter den Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 und 12 aufgeführt. Für die Daten-Erfassung und -Auswertung von umweltbezogenen Leistungsindikatoren nutzen wir eine Software-Lösung. Durch die Erfassung

wesentlicher Parameter können wir unsere Entwicklung transparent darstellen und maßgeblich dazu beitragen, quantifizierbare Ziele abzuleiten und unsere Fortschritte zu messen (siehe Kriterium 3). Der dafür verwendete Kennzahlenkatalog und die Definitionen werden regelmäßig überprüft und gegebenenfalls ergänzt oder aktualisiert.

12. Ressourcenmanagement

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

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

Bereits im Beschaffungsprozess legen wir großen Wert auf Ressourcenschonung und Effizienz, den Verzicht auf umweltschädliche Substanzen und die Auswahl langlebiger Produkte. Wir fördern nachhaltige Einkaufsentscheidungen: Unsere Konzernrichtlinie für den Einkauf sieht vor, dass wir bei der Auswahl von Produkten, wann immer möglich, Produkte aus recycelten oder wiederverwendbaren Materialien gegenüber Wegwerfprodukten oder jenen aus Neumaterialien bevorzugen. Der „Verhaltenskodex für Geschäftspartner“ (siehe Kriterium 4) unterstützt dies darüber hinaus. Wir erwarten von unseren Lieferanten einen schonenden Umgang mit Ressourcen und eine kontinuierliche Minimierung des Material- und Ressourcenverbrauchs.

Im Zuge unserer ESG-Strategie haben wir langfristige, gruppenweite Zielperspektiven formuliert. Für das Berichtsjahr 2024 haben wir unsere Ziele auf Gruppenebene fortgeführt. Inwieweit diese Ziele erreicht wurden, berichten wir in Kriterium 3. Damit schaffen wir eine solide Grundlage für unser Nachhaltigkeitsmanagement auf lokaler und globaler Ebene und stellen die Umsetzung im Konzern sicher. Ein besonderer Schwerpunkt liegt dabei auf der Ermittlung unseres CO₂-Fußabdrucks nach GHG-Protokoll in Scope 1,2 und 3 sowie der Ableitung eines realistischen Reduktionspfades (Siehe Kriterium 13). Die Entwicklung und der Einsatz von umweltfreundlichen Materialien und

Arbeitsmitteln sollen dies unterstützen. Dafür haben wir uns auf Gruppenebene ein Ziel für den Anteil umweltfreundlicher Chemikalien gesetzt, welches wir für die Dussmann Group bereits im Berichtsjahr 2024 erreichen konnten:

Ziel: Anteil umweltfreundlicher Materialien erhöhen				
KPI: Anteil umweltfreundlicher Chemikalien [%]				
	Wert 2023	Wert 2024	Veränderung	Ziel 2025
Dussmann Group	33,4	36,9	10%	35
Dussmann FM & FS	32,8	37	13%	34
Dussmann TS	54,7	52,9	-3%	55
Care & Kids	n.a.	0,1	/	n.a.
KulturKaufhaus	n.a.	n.a.	/	n.a.

Über den Chemikalieneinsatz hinaus streben wir an, Transparenz über die Nachhaltigkeit von eingekauften Materialien zu schaffen. Voraussetzung für die Quantifizierung und Bewertung ist dabei eine umfassende Datenbasis, welche auch in Zusammenhang mit unserem CO₂-Fußabdruck, insbesondere für Scope 3.1 eingekaufte Produkte & Dienstleistungen, unabdinglich ist.

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

Durch die Umsetzung von Energieeinsparungsmaßnahmen wird die Energieeffizienz überprüft und gefördert. Die Quantifizierung dieser Einspareffekte und wie sich unsere Maßnahmen konkret auf unsere Umweltleistung auswirken, ist durch die intern definierten Leistungsindikatoren messbar (Siehe Leistungsindikator GRI SRS-302-4).

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

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

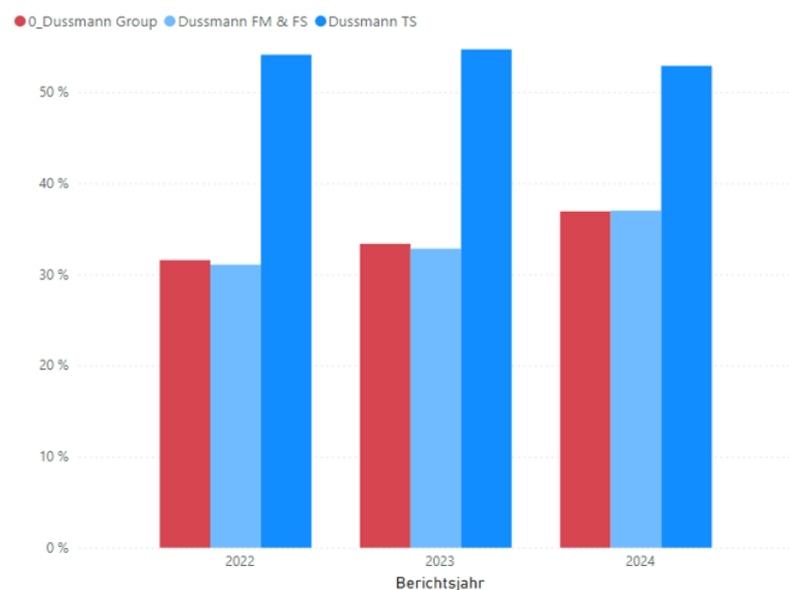
Leistungsindikator GRI SRS-301-1: Eingesetzte Materialien
 Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

Chemikalieneinsatz

Anteil umweltfreundlicher Chemikalien [%]



Anteil umweltfreundlicher Chemikalien [%]

Geschäftsbereich	2022	2023	2024
0_Dussmann Group	31,6 %	33,4 %	36,9 %
Dussmann FM & FS	31,1 %	32,8 %	37,0 %
Dussmann TS	54,1 %	54,7 %	52,9 %

Die Basisformel lautet: Anteil „EU Ecolabel“ Chemikalien = Eingekaufte umweltfreundliche oder „EU Ecolabel“ klassifizierten Chemikalien / Insgesamt eingekaufte Chemikalien

Eingekaufte Chemikalien

Geschäftsbereich	EU-Ecolabel klassifizierte oder vergleichbare, umweltfreundliche Chemikalien (Volumen) [l]			Gesamte eingekaufte Chemikalien (Volumen) [l]		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024
0_Dussmann Group	1.192.583	1.197.896	1.635.871	3.778.409	3.591.708	4.432.312
Care & Kids			80			63.163
Dussmann FM & FS	1.148.232	1.149.812	1.571.121	3.696.417	3.503.782	4.246.851
Dussmann TS	44.351	48.085	64.669	81.992	87.927	122.298

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

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.

Wir konnten die Datenstruktur durch die Ausweitung des Software-Systems
weiter verbessern und Erhebungsmethoden vereinheitlichen, um
Vergleichbarkeit, Konsistenz und Datenqualität zu gewährleisten.

a./b. Kraftstoffverbrauch

Für die im Berichtsjahr 2024 im Rahmen des Fuhrparks anfallenden Kraftstoffe
betrug der Verbrauch:

Kraftstoffverbrauch Fuhrpark

Geschäftsbereich	Kraftstoffverbrauch aus erneuerbaren Quellen [MWh]			Kraftstoffverbrauch aus nicht-erneuerbaren Quellen [MWh]		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024
O_Dussmann Group		50	161	71.644	79.677	80.260
Care & Kids				1.665	1.805	1.739
Dussmann FM & FS		50	161	59.302	66.552	65.600
Dussmann TS				10.333	10.957	12.549
KulturKaufhaus				48	49	39

Zu den nicht-erneuerbaren Kraftstoffen zählen Diesel, Benzin, sowie andere nicht-erneuerbare Kraftstoffe: Autogas (LPG), Erdgas (CNG) und Wasserstoff (grau).

Kraftstoffverbrauch Fuhrpark - nicht-erneuerbar

Geschäftsbereich	Benzinverbrauch - Fuhrpark [MWh]			Dieselverbrauch - Fuhrpark [MWh]			Verbrauch anderer nicht-erneuerbarer Kraftstoffe [MWh]		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
O_Dussmann Group	9.200	10.285	12.232	61.842	68.963	67.652	601	430	376
Care & Kids	102	105	78	1.564	1.700	1.661			
Dussmann FM & FS	9.023	10.086	11.811	49.677	56.036	53.413	601	430	376
Dussmann TS	65	82	316	10.268	10.875	12.233			
KulturKaufhaus				48	49	39			

Der Kraftstoffverbrauch aus erneuerbaren Quellen umfasst den Verbrauch von Biodiesel und erstmalig auch den Verbrauch von grünem Wasserstoff, sowie den Verbrauch von XTL/HVO 100.

Über den Fuhrpark hinaus fällt Diesel- und Benzinverbrauch (nicht-erneuerbar), sowie der Verbrauch von XTL/HVO100 (erneuerbar) auch beispielsweise beim Einsatz von Maschinen oder Traktoren an, dieser ist wie folgt:

Kraftstoffverbrauch - Sonstige Operations

Geschäftsbereich	Benzinverbrauch - Sonstige Operations [MWh]		Dieselverbrauch - Sonstige Operations [MWh]		Kraftstoffverbrauch HVO 100/XTL - Sonstige Operations [MWh]	
	2023	2024	2023	2024	2023	2024
O_Dussmann Group	1.055	1.042	867	988		997
Dussmann FM & FS	1.047	1.021	688	908		12
Dussmann TS		10	179	80		986
Care & Kids		3				
KulturKaufhaus		0		0		0

c.i. Stromverbrauch

Der Gesamtstromverbrauch der Dussmann Group, aufgeteilt nach Energiearten (erneuerbar oder nicht-erneuerbar), ist nachfolgend dargestellt:

Stromverbrauch - Verwaltung und Operations

Geschäftsbereich	Gesamtstromverbrauch [MWh]			Stromverbrauch erneuerbar (100%) (extern bezogen) [MWh]			Stromverbrauch erneuerbar (100%) (selbst erzeugt) [MWh]			Stromverbrauch nicht erneuerbar (extern bezogen) [MWh]		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
O_Dussmann Group	45.983	46.960	47.611	9.735	9.071	10.717			146	36.248	37.773	36.363
Care & Kids	26.362	25.716	25.256						26	26.362	25.716	25.230
Dussmann FM & FS	16.640	18.597	19.688	7.349	6.987	8.602			90	9.292	11.531	10.666
Dussmann TS	592	602	611	29	132	168			1	562	444	407
KulturKaufhaus	1.191	1.451	1.427	1.191	1.401	1.394					50	31

Wir erheben seit 2023 auch den erneuerbaren und konventionellen geladenen Strom im Fuhrpark, der direkt abgerechnet wird und inkludieren diesen in unserem Gesamtstromverbrauch:

Stromverbrauch Fuhrpark - direkte Abrechnung

Geschäftsbereich	Stromverbrauch erneuerbar - Fuhrpark - direkte Abrechnung [MWh]		Stromverbrauch nicht-erneuerbar - Fuhrpark - direkte Abrechnung [MWh]	
	2023	2024	2023	2024
O_Dussmann Group	10	21	106	364
Dussmann FM & FS			80	331
Dussmann TS	10	19	15	16
KulturKaufhaus		2		

c.ii. Heizenergieverbrauch

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

Gesamtheizenergieverbrauch

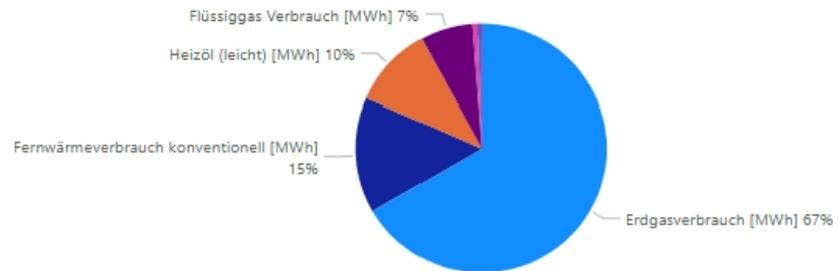
Geschäftsbereich	Gesamtwärmeenergieverbrauch [MWh]		
	2022	2023	2024
O_Dussmann Group	100.249	98.650	91.721
Care & Kids	65.156	63.598	54.982
Dussmann FM & FS	32.699	33.094	34.784
Dussmann TS	810	831	786
KulturKaufhaus	723	595	623

Der Gesamtheizenergieverbrauch schlüsselt sich wie folgt auf:

Gesamtheizenergieverbrauch, nach Energieträger

Geschäftsbereich	Erdgasverbrauch [MWh]			Fernwärmeverbrauch erneuerbar (100%) [MWh]			Fernwärmeverbrauch konventionell [MWh]			Flüssiggas Verbrauch [MWh]			Heizöl (leicht) [MWh]			Pellets Verbrauch [MWh]		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
O_Dussmann Group	72.529	68.170	60.944	533	17.032	16.711	13.941	6.477	5.087	6.141	3.292	8.166	9.568	918	515	594		
Care & Kids	50.000	48.951	41.725		11.889	11.589	10.205	263	301	277	2.093	2.254	2.194	911	503	581		
Dussmann FM & FS	21.838	18.661	18.659	533	3.553	3.794	2.494	6.214	4.787	5.842	1.094	5.853	7.256					
Dussmann TS	691	558	509		7	201	124			22	104	59	118	7	13	13		
KulturKaufhaus			51		723	595	572											

Anteil am Gesamtheizenergieverbrauch, nach Energieträger (2024)



d.i. Verkaufter Strom

Im Berichtsjahr 2024 wurde kein Strom an Dritte verkauft.

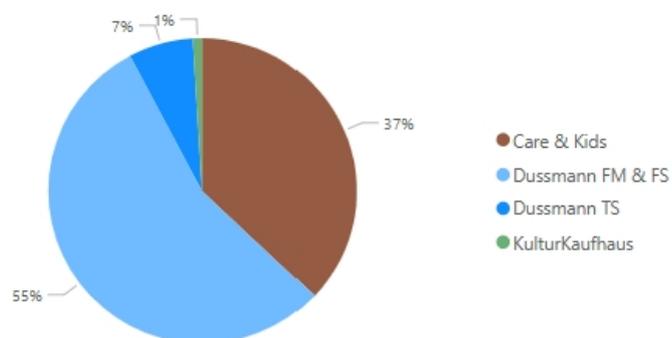
e. Gesamter Energieverbrauch

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

Gesamtenergieverbrauch [kWh]

Geschäftsbereich	2022	2023	2024
0_Dussmann Group	219,36M	228,86M	222,78M
Care & Kids	93,18M	91,12M	81,98M
Dussmann FM & FS	110,12M	121,63M	122,17M
Dussmann TS	11,73M	12,57M	15,02M
KulturKaufhaus	1,96M	2,09M	2,09M

Anteil am Gesamtenergieverbrauch der Dussmann Group, 2024 [%]

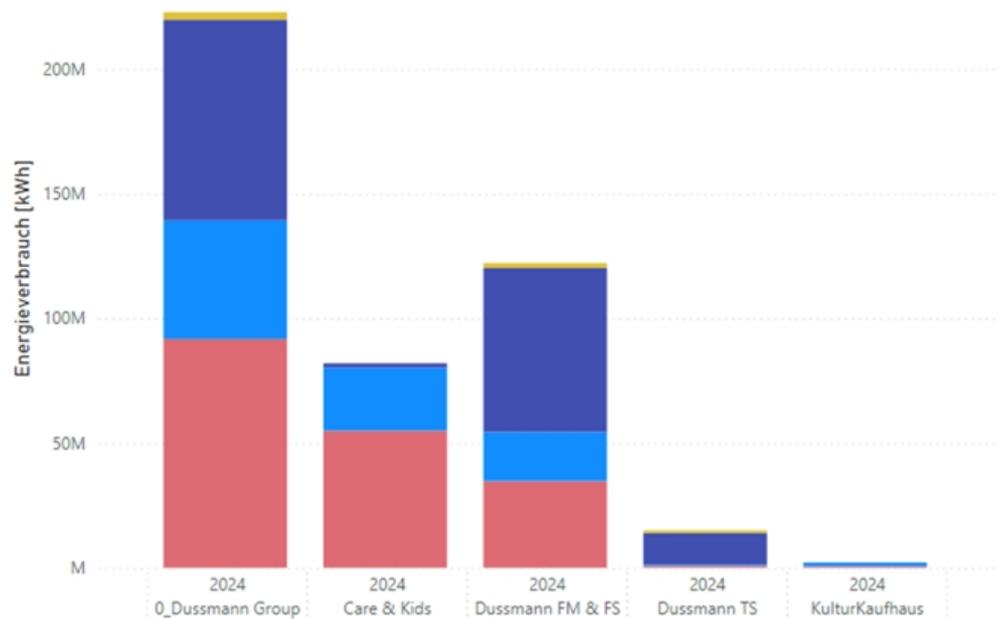


Der Gesamtenergieverbrauch für die Dussmann Group und ihre Organisationseinheiten schlüsselt sich wie folgt auf und beinhaltet unsere eigenen betrieblichen Aktivitäten (ESRS E1-5_37):

Geschäftsbereich	0_Dussmann Group			Care & Kids			Dussmann FM & FS			Dussmann TS			KulturKaufhaus		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
(a) Gesamtenergieverbrauch aus fossilen Quellen [MWh]	208.705	219.216	209.611	92.273	90.616	81.373	102.774	114.596	112.777	11.698	12.414	13.834	771	694	693
(a_AR34) Anteil des fossilen Energieverbrauchs am Gesamtenergieverbrauch [%]	95	96	94	99	99	99	93	94	92	100	99	92	39	33	33
(c) Gesamtverbrauch an erneuerbarer Energie [MWh]	10.653	9.647	13.169	911	503	607	7.349	7.037	9.397	36	155	1.187	1.191	1.401	1.396
(c.i) Brennstoffverbrauch aus erneuerbaren Quellen [MWh]	918	565	1.752	911	503	581		50	173	7	13	999			0
(c.ii) Verbrauch aus erworbener und erhaltener Elektrizität, Wärme, Dampf und Kühlung aus erneuerbaren Quellen [MWh]	9.735	9.082	11.271				7.349	6.987	9.135	29	143	187	1.191	1.401	1.396
(c.iii) Verbrauch selbst erzeugter erneuerbarer Energie, bei der es sich nicht um Brennstoffe handelt [MWh]			146			26			90			1			
(c_AR34) Anteil des erneuerbaren Gesamtenergieverbrauchs [%]	5	4	6	1	1	1	7	6	8	0	1	8	61	67	67
Gesamtenergieverbrauch [MWh]	219.358	228.863	222.780	93.183	91.118	81.980	110.123	121.632	122.174	11.735	12.569	15.021	1.962	2.094	2.089

Energieverbrauch

● Heizenergie
 ● Strom
 ● Kraftstoffe
 ● Sonstiges



Leistungsindikator GRI SRS-302-4: Verringerung des Energieverbrauchs

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Umfang der Verringerung des Energieverbrauchs, die als direkte Folge von Initiativen zur Energieeinsparung und Energieeffizienz erreicht wurde, in Joule oder deren Vielfachen.

b. Die in die Verringerung einbezogenen Energiearten: Kraftstoff, elektrischer Strom, Heizung, Kühlung, Dampf oder alle.

c. Die Grundlage für die Berechnung der Verringerung des Energieverbrauchs wie Basisjahr oder Basis/Referenz, sowie die Gründe für diese Wahl.

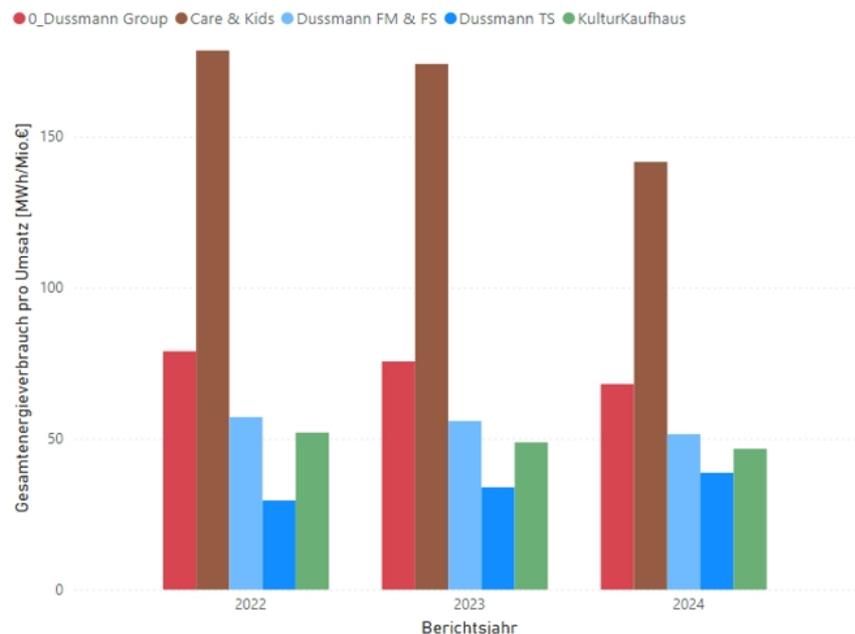
d. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

Gesamtenergieverbrauch

Gesamtenergieverbrauch [kWh]

Geschäftsbereich	2022	2023	2024
0_Dussmann Group	219,36M	228,86M	222,78M
Care & Kids	93,18M	91,12M	81,98M
Dussmann FM & FS	110,12M	121,63M	122,17M
Dussmann TS	11,73M	12,57M	15,02M
KulturKaufhaus	1,96M	2,09M	2,09M

Gesamtenergieverbrauch pro Umsatz [MWh/Mio.€]



Die Basisformel lautet: Gesamtenergieverbrauch pro Umsatz
= Gesamtenergieverbrauch (MWh) / Mio.€ Umsatz

Gesamtenergieverbrauch pro Umsatz [MWh/Mio.€]

Geschäftsbereich	2022	2023	2024
⊕ 0_Dussmann Group	78,90	75,55	68,07
⊕ Care & Kids	178,48	174,05	141,57
⊕ Dussmann FM & FS	57,14	55,82	51,48
⊕ Dussmann TS	29,51	33,87	38,69
⊕ KulturKaufhaus	51,99	48,77	46,61

Sowohl der Gesamtenergieverbrauch (absolut) für die Dussmann Group, als auch der Gesamtenergieverbrauch pro Umsatz innerhalb der Dussmann Group konnte im Berichtsjahr gesenkt werden. Da unsere Leistungserbringung direkt von Umweltfaktoren wie zum Beispiel dem Fuhrpark abhängig ist, deutet dieser Wert auf die Wirksamkeit der ergriffenen Maßnahmen zur Effizienzsteigerung hin.

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

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

Im Berichtsjahr 2024 wurden nachfolgende Initiativen zur Senkung des Energieverbrauchs und Steigerung der Energieeffizienz durch- und fortgeführt:

- Ersatz von Beleuchtungskörpern durch LED-Leuchten
- Sensibilisierung der Mitarbeitenden zum schonenden Umgang mit Energie durch z. B. Unterweisungen und Kommunikationsmaßnahmen
- Ermöglichen von hybridem Arbeiten und Nutzung digitaler Arbeitsmethoden u.a. zur Verringerung der Reise- und Pendeltätigkeiten
- Einsatz von Bewegungssensoren und automatische Lichtabschaltung bei ausreichendem Tageslicht
- Beschaffung von energieeffizienten Reinigungsgeräten und Maschinen mit geringerem Energieverbrauch
- Ausbau der E-Fahrzeugflotte
- Durchführung von regionalen Energieeffizienzprojekten im Bereich der Querschnittstechnologien
- Weitere Reduktion des Papieraufkommens im Büroalltag durch Steigerung der digitalen Arbeitsweisen & Prozesse
- Schaffung von zusätzlicher Transparenz im Energieverbrauch durch Erweiterung von Mess- & Zählkonzepten inkl. deren Digitalisierung zur laufenden Überwachung

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
Gesamtolumens nach den in i-iv aufgeführten Entnahmekategorien.

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

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

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

Alle Unternehmen der Dussmann Group beziehen Wasser innerhalb der
eigenen (Verwaltungs-)Gebäude von den örtlichen Versorgern. Für den
Wasserverbrauch bei erbrachten Leistungen für unsere Kunden (zum Beispiel
Gebäudemanagement) gilt, dass ein Verbrauchstracking in der Regel nicht
möglich oder kein Bestandteil der vereinbarten Leistung ist. Der Bezug der zur
Leistungserbringung notwendigen Wassermenge erfolgt direkt über die
Versorgung des Kunden. Der Verbrauch in Kundenobjekten fließt nur da ein,
wo es dedizierte Wasserzähler gibt, die den Wasserverbrauch unserer
Dienstleistungen korrekt quantifizieren können.

Der Gesamtwasserverbrauch (ESRS E3-4_28 a) für die gesamte Dussmann

Group und die einzelnen Geschäftsbereiche ist in der nachfolgenden Tabelle dargestellt. Erstmals konnten wir im Berichtsjahr auch unseren Wasserverbrauch in Regionen mit Wasserstress quantifizieren (ESRS E3-4_28 b). Hierzu zählten Regionen, in denen der Prozentsatz der gesamten Wasserentnahme hoch (40–80 %) oder extrem hoch (mehr als 80 %) ist. Als Quelle wurde der "Aqueduct Water Risk Atlas" des World Resources Institute (WRI) verwendet. Zur besseren Vergleichbarkeit haben wir das Wasserintensitätsverhältnis (ESRS E3-4_29) berechnet. Das Wasserintensitätsverhältnis ist der Gesamtwasserverbrauch im eigenen Betrieb in m³ pro Million Euro Nettoumsatz. Die quantitativen Angaben zum Nachhaltigkeitsaspekt „Wasserressourcen“ für die gesamte Dussmann Group gliedern sich wie folgt nach den Geschäftsbereichen auf:

ESRS E3-4: Wasserverbrauch

Geschäftsbereich	0_Dussmann Group			Care & Kids			Dussmann FM & FS			Dussmann TS			KulturKaufhaus		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Wasserverbrauch pro Umsatz [m ³ /Mio.€]	209	252	252	640	929	944	124	122	112	3	11	7	107	91	103
Gesamter Wasserverbrauch aus allen Bereichen [m ³]	582.445	764.249	823.801	333.988	486.540	546.381	239.290	264.880	266.290	1.004	4.093	2.632	4.047	3.928	4.611
davon, Wasserverbrauch aus Gebieten mit hohem Wasserstress [m ³]			221.771			166.295			51.247			342			

Im Rahmen des ESG-Reportings werden Wassereinsparinitiativen ermittelt. Die intelligente Gebäudereinigung mit geringerem Wasserverbrauch (z.B. Equipment mit geringem Wasserverbrauch, innovative Reinigungsverfahren) bietet Potenzial die Wasserressourcen zu schonen. Die Quantifizierung der exakten Einsparung am Kundenstandort ist jedoch aus o.g. Gründen noch nicht möglich. Die Wiederverwendung von Wasser im Bereich der Gebäudereinigung wird unter anderem durch Aquamiser oder I-Mop-Reinigungssysteme umgesetzt. In Polen erhalten wir beispielsweise jährlich einen zertifizierten Nachweis von Made Blue über die Menge an Wasser, die wir schätzungsweise durch die Nutzung von I-Mop-Reinigungssystemen einsparen konnten. Das eingesparte Wasservolumen wird von Made Blue gespiegelt und in Form von sauberem Trinkwasser für Menschen in Entwicklungsregionen bereitgestellt.

Im Geschäftsfeld Food Service lässt sich eine sparsamere Wassernutzung mit speziellen Geschirrspülsystemen realisieren. Die meisten Wassereinsparinitiativen stehen somit im Zusammenhang mit der Modernisierung der Technologien, wie beispielsweise die Optimierung der Autoklavzyklen oder der Waschzyklen. Der Effekt wird dabei nur in Verbindung mit ordnungsgemäßer Wartung und regelmäßige Überwachung des Wasserverbrauchs sowie durch die Sensibilisierung der Mitarbeitenden mittels Schulungen und Unterweisungen erreicht.

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

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

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

Das Abfall- und Recyclingmanagement ist derzeit Gegenstand verschiedener Initiativen und Ansätze mit dem Ziel, Verbräuche besser zu erfassen, Abfälle zu reduzieren und die Wiederverwertung zu fördern. Die im Rahmen der Berichterstattung erfassten Abfallkennzahlen wiesen eine sehr große Varianz auf. Aus diesem Grund haben wir uns in 2024 darauf konzentriert, ein einheitliches Verständnis zu erzeugen und damit vergleichbare Daten erheben zu können. Dabei haben wir uns an den ESRS E5-5_37 und den Definitionen der Entsorgungsverfahren aus Anhang II der europäischen Richtlinie 2008/98/EG über Abfälle orientiert. Die Erfassung von Abfallmengen ist Voraussetzung für die Entwicklung und Definition von quantitativen Abfallmanagementzielen und die Identifizierung von Möglichkeiten zur Abfallvermeidung bzw. Reduktion.

Das Gesamtgewicht der gefährlichen und ungefährlichen Abfälle der Dussmann Group und ihrer Organisationseinheiten ist wie folgt (ESRS E5-5_39):

Abfälle

Geschäftsbereich	Gesamtgewicht aller Abfälle [t]			Gesamtgewicht gefährlicher Abfälle [t]			Gesamtgewicht nicht-gefährlicher Abfälle [t]		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
0_Dussmann Group	6.483,60	18.917,41	19.619,08	123,03	172,10	532,23	6.360,57	18.745,31	19.086,85
Care & Kids		13.815,06	7.838,50					13.815,06	7.838,50
Dussmann FM & FS	6.060,45	4.192,05	10.884,74	102,64	160,10	504,62	5.957,82	4.031,95	10.380,13
Dussmann TS	304,01	786,33	718,54	19,85	11,00	27,07	284,16	775,33	691,47
KulturKaufhaus	81,69	74,62	113,26				81,69	74,62	113,26

* Die signifikante Steigerung im Vergleich zum Berichtsjahr 2022 resultiert aus einer höheren Verfügbarkeit von Daten und der erweiterten Datenerfassung für die Berichtsjahre 2023 und 2024. Zum Teil ergibt sich die Steigerung auch daraus, dass Abfallmanagement Bestandteil unserer Dienstleistungen beim Kunden sein kann.

Das Gesamtgewicht aller gefährlichen und ungefährlichen Abfälle schlüsselt sich nach Entsorgungs- oder Verwertungsverfahren wie folgt auf (ESRS E5-5_37 a-c):



ESRS E5-5: Gewicht aller Abfälle, 2024

	0_Dussmann Group	Care & Kids	Dussmann FM & FS	Dussmann TS	KulturKaufhaus
Gesamtgewicht aller Abfälle [t]	19.619,08	7.838,50	10.884,74	718,54	113,26
Gewicht gefährlicher Abfälle [t]	532,23		504,62	27,07	
- Gewicht gefährlicher Abfälle zur Verwertung [t]	264,75		247,94	16,27	
davon Gewicht gefährlicher Abfälle, vorbereitet zur Wiederverwendung [t]	5,44		0,04	5,41	
davon Gewicht gefährlicher Abfälle, recycelt [t]	216,80		205,88	10,37	
davon Gewicht gefährlicher Abfälle, sonstige Verwertungsverfahren [t]	42,51		42,02	0,49	
- Gesamtgewicht gefährlicher Abfälle, die der Beseitigung zugeführt werden [t]	267,47		256,67	10,80	
davon Gewicht des gefährlichen Abfalls, Verbrennung [t]	10,03		5,09	4,94	
davon Gewicht des gefährlichen Abfalls, Deponierung [t]					
davon Gewicht des gefährlichen Abfalls, sonstig beseitigt [t]	257,44		251,58	5,86	
Gewicht nicht-gefährlicher Abfälle [t]	19.086,85	7.838,50	10.380,13	691,47	113,26
Gewicht nicht gefährlicher Abfälle, zur Verwertung [t]	15.155,87	7.838,50	6.578,46	598,06	77,36
davon Gewicht nicht gefährlicher Abfälle, vorbereitet zur Wiederverwendung [t]	11,90		3,10	8,80	0,00
davon Gewicht nicht gefährlicher Abfälle, recycelt [t]	3.979,19	2.230,70	1.471,58	162,52	77,36
davon Gewicht nicht gefährlicher Abfälle, sonstige Verwertungsverfahren [t]	11.164,77	5.607,80	5.103,78	426,74	0,00
- Gewicht nicht gefährlicher Abfälle, die der Beseitigung zugeführt werden [t]	3.930,98		3.801,67	93,41	35,90
davon Gewicht nicht gefährlicher Abfälle, Verbrennung [t]	2.139,67		2.095,08	44,59	0,00
davon Gewicht nicht gefährlicher Abfälle, Deponierung [t]	75,16		74,84	0,32	0,00
davon Gewicht nicht gefährlicher Abfälle, sonstig beseitigt [t]	1.716,15		1.631,75	48,50	35,90

Demnach beträgt der Anteil nicht-recycelter Abfälle der Dussmann Group 84% (ESRS E5-5 37d) und der prozentuale Anteil des gesamten Abfalls aus den Unternehmenstätigkeiten, der nicht auf Deponien gelagert wurde, 100%.

Zu den erfassten Initiativen, die im Berichtszeitraum in den einzelnen Organisationseinheiten der Dussmann Group umgesetzt wurden, gehören zum Beispiel die Sensibilisierung der Mitarbeitenden für die Abfalltrennung, die Erhöhung des Anteils an nachhaltigen Verpackungen (wiederverwendbares, recyclingfähiges oder erneuerbares Material), die digitale Prozessautomatisierung, das Entsorgungskonzept „grüner Punkt“ und die sensorgestützte Reinigung.

Bei Dussmann FM & FS wurde die Digitalisierung von Papierprozessen durch den Einsatz der verschiedenen Softwaresysteme vorangetrieben. Im Rahmen des Reinigungsmanagements und der Gebäudetechnik fallen Verpackungsabfälle an. Diese Abfallmengen wollen wir durch die konsequente Nutzung alternativer Verpackungsmaterialien, Mehrwegsysteme und die Optimierung von Gebindegrößen reduzieren.

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

Die Europäische Kommission hat ein Maßnahmenpaket für die Kreislaufwirtschaft vorgelegt, das Zielvorgaben für das Recyceln und Deponieren von Abfällen vorschlägt und Maßnahmen umfasst, an denen sich unser Handeln orientiert. Das Augenmerk liegt insbesondere auf den

vermeidbaren Abfällen, also solchen, die zum Zeitpunkt ihrer Entsorgung noch uneingeschränkt genießbar sind; konkret Abfälle aus dem Lager, aus der Produktion, aus der Überproduktion sowie dem Tellerrücklauf. Die im Cateringgeschäft unternommenen Anstrengungen, Abfälle zu vermeiden und zu reduzieren, stehen stets unter dem Vorbehalt der Kooperations- und Finanzierungsbereitschaft der Kunden.

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

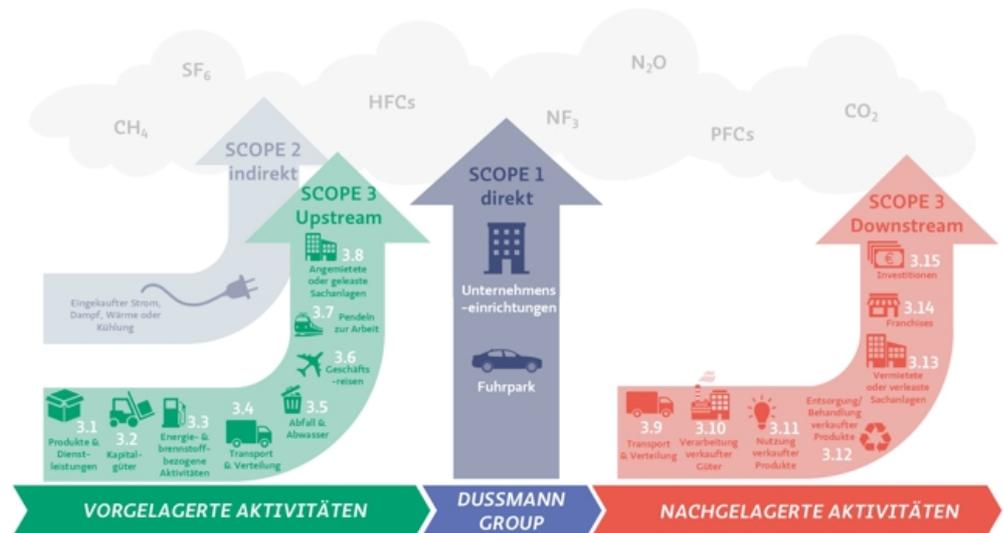
13. Klimarelevante Emissionen

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

Der Klimawandel stellt die größte globale Herausforderung dar, mit weitreichenden Auswirkungen auf sozioökonomischer und ökologischer Ebene. Wir leisten unseren Beitrag durch konsequente Implementierung der ESG-Strategie und helfen dabei, die negativen Effekte der Klimaerwärmung abzuschwächen. Unseren positiven Beitrag leisten wir, indem wir gezielt Maßnahmen zum Klimaschutz und zur Minimierung unserer und der von uns beeinflussten Treibhausgase (THG)-Emissionen im Rahmen der Leistungserbringung ergreifen. Dabei verstehen wir Emissionsreduktion und Energieeffizienz vor allem auch als Chancen für Innovation.

Seit 2021 berechnen und dokumentieren wir unsere CO₂-Emissionen gemäß dem Corporate Accounting and Reporting Standard der GHG-Protokoll-Initiative für die Scopes 1 bis 3. Für das Berichtsjahr 2024 konnten wir erstmalig die Emissionen aller Scope 3-Kategorien im Bereich Upstream (vorgelagerte Emissionen) und Downstream (nachgelagerte Emissionen) ermitteln. Für das Jahr 2023 wurden bereits Berechnungen für die Kategorien Einge kaufte Produkte & Dienstleistungen (3.1), Pendeln der Mitarbeitenden zur Arbeit (3.7) und Brennstoff- & energiebezogene vorgelagerte Emissionen (3.3) ergänzt. Für das Berichtsjahr 2024 wurden ebenso Berechnungsmethoden für alle weiteren relevanten Scope 3-Kategorien etabliert.

Die folgende Grafik gibt einen Überblick über unsere Emissionsarten in den verschiedenen Scopes gemäß GHG-Protokoll:



Im Scope 1 stellen Kraftstoffe (Diesel & Benzin) sowie Erdgas die wichtigsten Emissionsquellen für die Dussmann Group dar, im Scope 2 ist es der eingekaufte Strom. Im Scope 3 sind die hauptsächlichen Emissionstreiber der Einkauf von Produkten und Dienstleistungen (3.1), die Nutzung der verkauften Produkte & Dienstleistungen (3.11) das Pendeln der Mitarbeitenden zur Arbeit (3.7) sowie die vorgelagerten energiebezogene Emissionen (3.3). Im Scope 3 fallen fast 90% unserer Emissionen an (65% im Scope 3-Upstream und 24% im Scope 3-Downstream).

Weiterer Fokus in den nachfolgenden Berichtsjahren liegt in der weiteren Verbesserung der Datenqualität in den Scope 3-Kategorien. Ziel ist es unter anderem, eine transparente Methodik zur Bewertung des CO₂e-Fußabdrucks im Bereich Dussmann FM & FS zu entwickeln und dadurch Einsparpotenziale zu identifizieren. Weitere quantifizierbare Maßnahmen und Initiativen zur Emissionsreduktion und zur Nutzung erneuerbarer Energien sind in den Leistungsindikatoren zu Kriterium 13 aufgeführt.

Für die Berechnung unserer CO₂e-Emissionen melden alle Gesellschaften ihre Aktivitätsdaten (z. B. Energieverbrauch in kWh, Kraftstoffverbrauch in Litern, Abfallmengen, etc.) über unsere Softwarelösung Quentic. Teile der Scope 3-Kategorien werden je Gesellschaft über ein Excel-Template abfragt. Die Konsolidierung und Zusammenführung der globalen und lokalen CO₂e-Emissionsfaktoren erfolgen zentral auf Gruppenebene. Als Berechnungsgrundlage für die Emissionsfaktoren dienen unter anderem das Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA; emission factors for different energy sources), UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting, AIB European Residual Mix, Carbon Footprint International Electricity Factors und Purchasing. Die Berechnung des CO₂-Fußabdrucks erfolgt direkt in Quentic nach GHG-Protokoll.

Dokumentiert werden alle erfassten direkten CO₂-Emissionen aus unternehmenseigenen Emissionsquellen (Scope 1), die indirekten Emissionen aus der Erzeugung des eingekauften Stroms und der Fernwärme (Scope 2) sowie alle wesentlichen Scope 3-Kategorien. Die Kategorien 3.10 und 3.14 wurden mit Null bewertet, da diese für uns nicht relevant sind. Wir berücksichtigen damit alle vorgelagerten und nachgelagerten Emissionen unserer Geschäftstätigkeit.

Wir haben auf Gruppenebene langfristige CO₂-Reduktionsziele für die Geschäftsbereiche der Dussmann Group festgelegt (siehe folgende Tabelle), die auf der Datengrundlage des Berichtsjahres 2021 basieren. Diese wollen wir künftig auch auf Scope 3-Emissionen ausweiten.

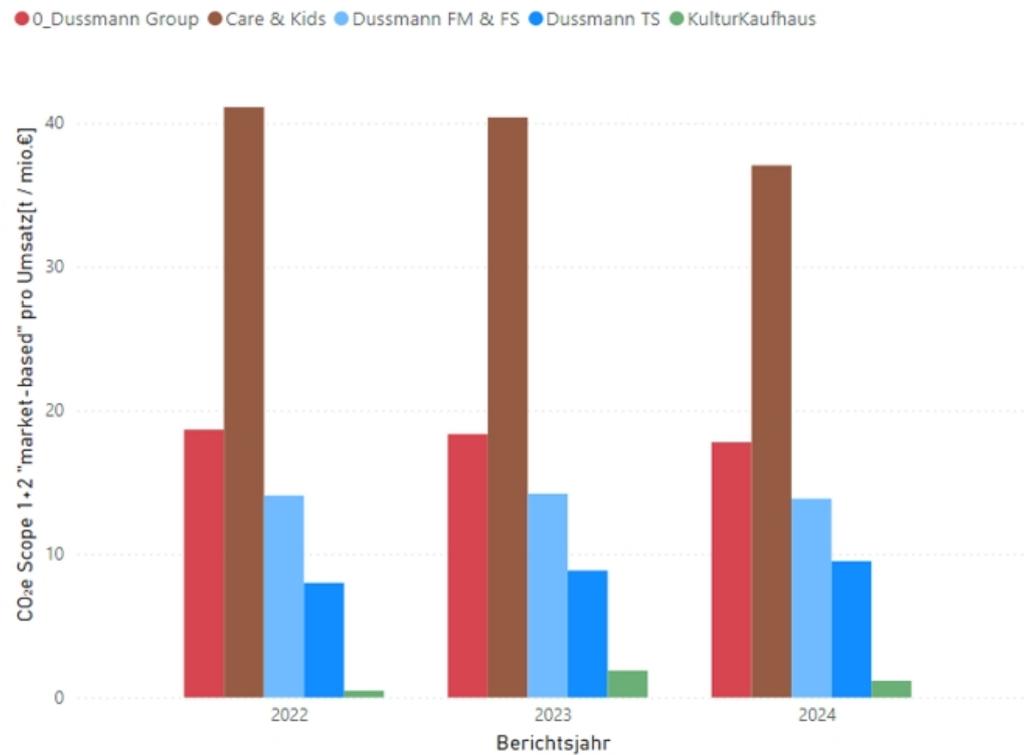
Aktuell befinden wir uns auf dem Weg zur Zielerreichung. Eine Bewertung der Zielerreichung erfolgt im kommenden Berichtszeitraum.

Ziel: CO ₂ -Fußabdruck ermitteln und reduzieren (Scope 1, 2 & 3)					
KPI: CO _{2e} (Scope 1 + 2: market-based) pro Umsatz [t/Mio.€]					
	Wert 2023	Wert 2024	Veränderung	Ziel 2025	Ziel 2030
Dussmann Group	18,3*	17,8	-3%	16	12
Dussmann FM & FS	14,2	13,9	-2%	11	8
Dussmann TS	8,8*	9,5	8%	7,5	7
Care & Kids	40,4	37,1	-8%	30	27
KulturKaufhaus	1,9	1,2	-37%	1	0

*Korrektur des Vorjahreswertes

Anmerkung: Für die Berechnung der relativen Kennzahl wird die Gesamtleistung als Bezugsgröße herangezogen, da diese ein ganzheitliches Abbild der wirtschaftlichen Gesamtaktivität unseres Unternehmens darstellt.

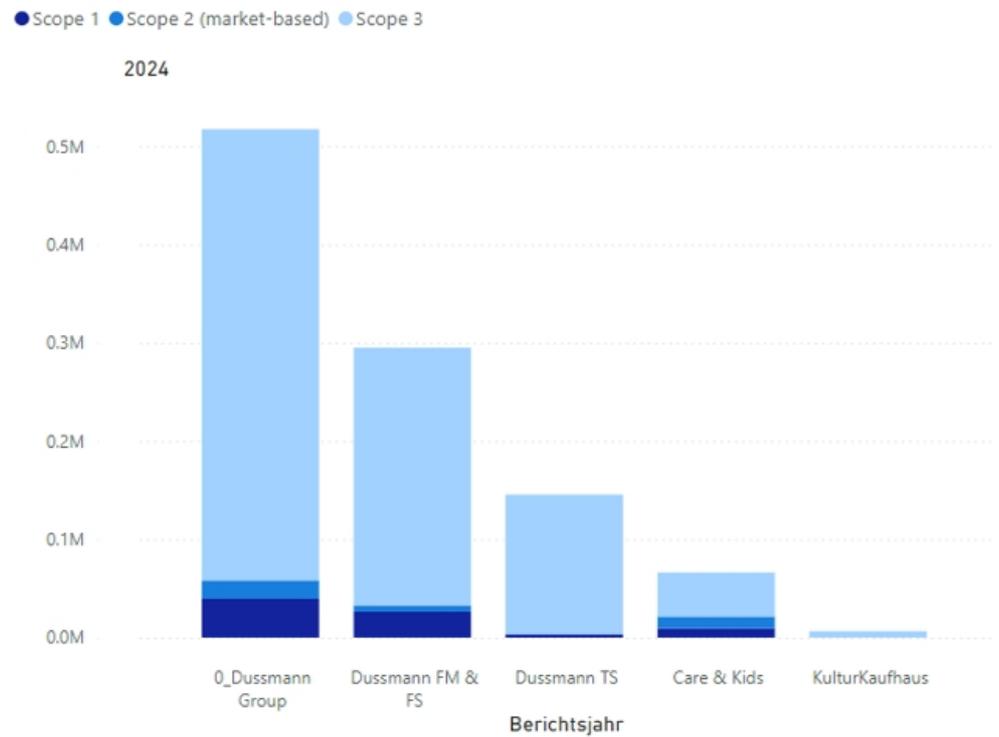
CO₂e Scope 1+2 "market-based" pro Umsatz [t / mio.€]



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

Inhaltliche Ergänzungen

Scope 1+2 (market-based) + 3 CO₂e (t)



CO₂-Fußabdruck

Geschäftsbereich	0_Dussmann Group			Care & Kids			Dussmann FM & FS			Dussmann TS			KulturKaufhaus		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Scope 1 (direkt) CO ₂ e [t]	36.047	38.820	39.521	11.145	11.009	9.585	21.895	24.618	26.316	2.915	3.094	3.508	13	13	21
Scope 2 (indirekt market-based) CO ₂ e [t]	15.811	16.745	18.655	10.315	10.139	11.870	5.209	6.302	6.546	256	185	179	5	67	32
Scope 2 (indirekt location-based) CO ₂ e [t]	20.459	20.740	18.210	13.284	13.213	11.312	5.604	6.143	5.677	225	276	230	652	729	638
Scope 3 (up- & downstream) CO ₂ e [t]	7.787	253.145	474.790	50	41.801	44.824	7.387	164.604	277.833	217	39.566	141.860	2	4.140	6.406
Scope 1 + 2 (location-based) + 3 CO ₂ e [t]	64.293	312.706	532.520	24.479	66.023	65.721	34.885	195.365	309.825	3.358	42.937	145.598	667	4.882	7.065
Scope 1 + 2 (market-based) + 3 CO ₂ e [t]	59.645	308.711	532.965	21.510	62.948	66.280	34.490	195.524	310.694	3.389	42.846	145.548	20	4.220	6.458

* Scope 3: Aufgrund der umfassenderen Datenerfassung ergibt sich eine hohe Abweichung zu den Vorjahreswerten.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

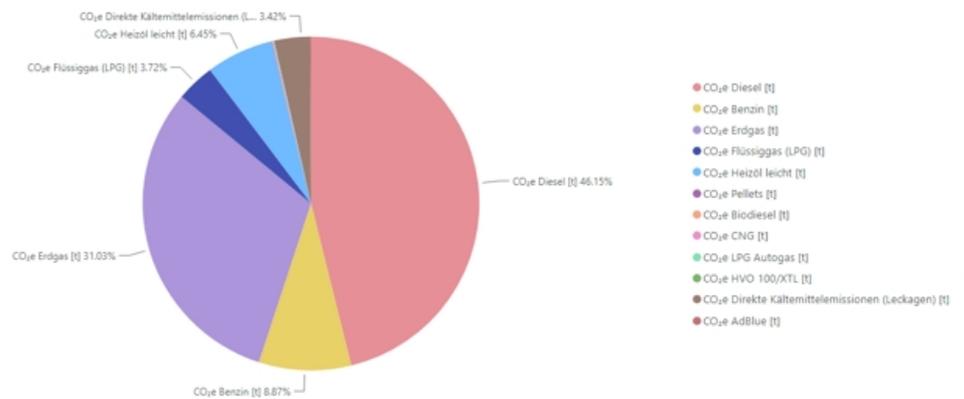
a) Direkte THG-Emissionen (Scope 1) in Tonnen CO₂-Äquivalent

CO_{2e} Scope 1 (ESRS E1-6_44 a)

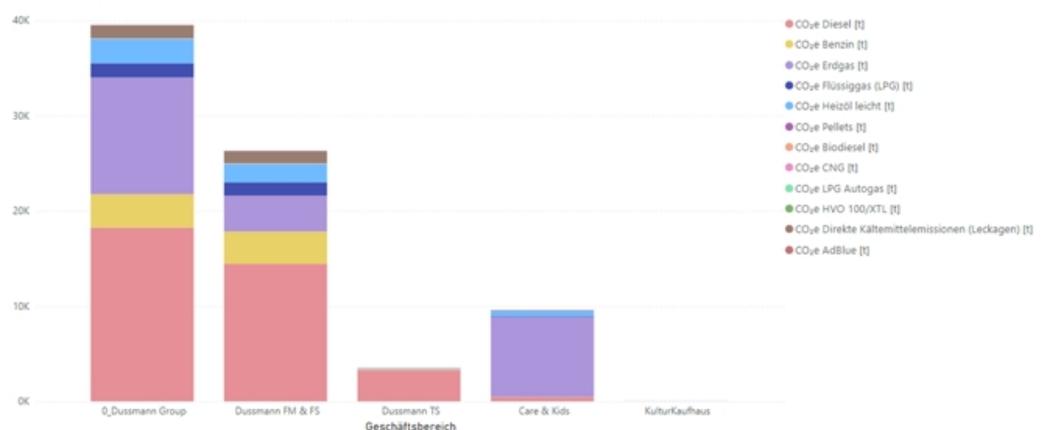
Scope 1 Emissionen

Geschäftsbereich	0_Dussmann Group			Care & Kids			Dussmann FM & FS			Dussmann TS			KulturKaufhaus		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Summe von Scope 1 (direkt) CO ₂ e [t]	36.047	38.820	39.521	11.145	11.009	9.585	21.895	24.618	26.316	2.915	3.094	3.508	13	13	21
CO ₂ e Diesel [t]	16.450	18.575	18.258	416	452	442	13.214	15.089	14.450	2.731	2.940	3.275	13	13	10
CO ₂ e Benzin [t]	2.429	2.994	3.504	27	28	21	2.382	2.939	3.388	17	22	86			0
CO ₂ e Erdgas [t]	14.578	13.702	12.250	10.050	9.839	8.387	4.389	3.751	3.750	139	112	102			10
CO ₂ e Flüssiggas (LPG) [t]	1.548	1.216	1.468	63	72	66	1.485	1.144	1.396			5			
CO ₂ e Heizöl leicht [t]	876	2172	2545	557	600	584	291	1557	1930	28	16	31			
CO ₂ e Pellets [t]	33	19	21	33	18	21				0	0	0			
CO ₂ e Biodiesel [t]		3						3							0
CO ₂ e CNG [t]	54	43	43				54	43	43						0
CO ₂ e LPG Autogas [t]	79	52	39				79	52	39						
CO ₂ e HVO 100/XTL [t]			4						1			4			0
CO ₂ e Direkte Kältemittelemmissionen (Leckagen) [t]		16	1.352			63		16	1.289						
CO ₂ e AdBlue [t]		28	36			1		24	31		4	4		0	0

Scope 1 Emissionen, Dussmann Group 2024



Scope 1 Emissionen, Dussmann Group 2024



Unsere direkten Emissionen aus der Verbrennung von Kraftstoff (u.a. Diesel, Benzin, CNG, Biodiesel, LPG im Fuhrpark), leichtem Heizöl, Erdgas, Flüssiggas und Pellets berechnen wir mit CO₂e-Emissionsfaktoren gemäß dem Informationsblatt zu CO₂-Faktoren des Bundesamtes für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA).

Im Berichtsjahr 2023 konnten wir Scope 1 erstmalig um die Verbräuche von

AdBlue und Kältemittel ergänzen. Seit diesem Berichtsjahr haben wir im Scope 1 auch Wasserstoff und den Kraftstoff HVO 100 aufgenommen.

Die gegenüber dem Vorjahr leicht erhöhten Emissionswerte sind zum einen auf eine verbesserte Datenqualität zurückzuführen (insbesondere im Bereich der Kältemittel) und liegen zum anderen an einer gestiegenen Auftragslage.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

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

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

i. der Begründung für diese Wahl;

ii. der Emissionen im Basisjahr;

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

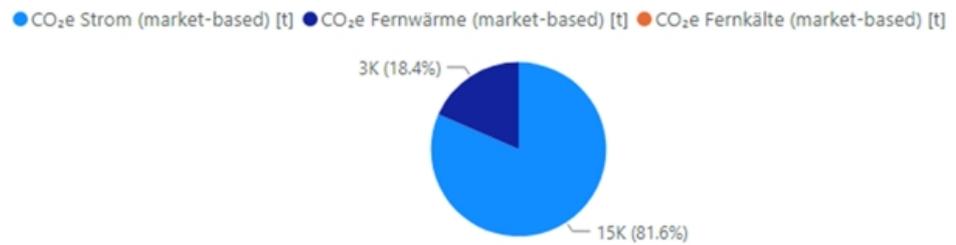
e. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.

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

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

Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalent (ESRS E1-6_44 b)

Scope 2 (market-based) Emissionen, Dussmann Group 2024



CO₂e Scope 2 (market-based)

Scope 2 (market-based) Emissionen

Geschäftsbereich	0_Dussmann Group			Care & Kids			Dussmann FM & FS			Dussmann TS			KulturKaufhaus		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Summe von Scope 2 (indirekt market-based) CO ₂ e [t]	15.811	16.745	18.655	10.315	10.139	11.870	5.209	6.302	6.546	256	185	179	5	67	32
CO ₂ e Strom (market-based) [t]	11.481	12.328	15.222	6.986	6.894	9.013	4.221	5.248	6.023	254	129	144	34	22	22
CO ₂ e Fernwärme (market-based) [t]	4.330	4.418	3.433	3.329	3.245	2.857	988	1.054	523	2	56	35	5	33	9
CO ₂ e Fernkälte (market-based) [t]			0,05						0,05						

CO₂e Scope 2 (location-based)

Scope 2 (location-based) Emissionen

Geschäftsbereich	0_Dussmann Group			Care & Kids			Dussmann FM & FS			Dussmann TS			KulturKaufhaus		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Summe von Scope 2 (indirekt location-based) [t]	20.459	20.740	18.210	13.284	13.213	11.312	5.604	6.143	5.677	225	276	230	652	729	638
CO ₂ e Strom (location-based) [t]	15.697	16.070	14.437	9.955	9.968	8.454	4.616	5.089	5.108	223	220	195	450	562	478
CO ₂ e Fernwärme (location-based) [t]	4.762	4.671	3.773	3.329	3.245	2.857	988	1.054	568	2	56	35	202	167	160
CO ₂ e Fernkälte (location-based) [t]			0,04						0,04						

Die indirekten Emissionen von Fernwärme und Strom aus externer Erzeugung errechnen wir zeitlich und regional differenziert. Seit 2021 erfolgt die CO₂e-Bilanzierung über die separaten Bilanzierungsansätze „market-based“ und „location-based“. Grundlage ist der 2015 veröffentlichte Leitfaden der Greenhouse Gas Protocol Initiative zur Ermittlung von Scope 2-Emissionen. Für den Bilanzierungsansatz „market-based“ erheben wir die CO₂-Emissionsfaktoren der lokalen Strom-/Fernwärmetarife oder Strom-/Fernwärmeversorgungsunternehmen an unseren weltweiten Standorten. Sofern Ökostromverträge mit Herkunftsnachweisen bzw. Garantiezertifikaten (GoO: Guarantee of Origin) vorliegen, wird ein entsprechend CO₂-neutraler Faktor angesetzt. Wenn versorgerspezifische Strom-CO₂-Emissionsfaktoren nicht verfügbar sind, wird der für das jeweilige Land veröffentlichte aktuelle durchschnittliche Emissionsfaktor „Residual Mix“ gemäß der Association of Issuing Bodies (AIB) für Europäische Länder verwendet.

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

Zu Vergleichszwecken werden auch die CO₂-Emissionen gemäß der „location-based“-Methode ausgewiesen, die ausschließlich die landesspezifischen Emissionsfaktoren

beinhaltet. Für Europa sind das die „Production Mix“-Faktoren gemäß AIB und außerhalb Europas ein nationaler Emissionsfaktor.

Wir konnten unsere Datenqualität verbessern, indem wir in den Aktivitätsdaten Energieverbräuche explizit in Verwaltungen, eigenen Standorten sowie operativen Kundenstandorten abfragen konnten.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

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

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

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

i. der Begründung für diese Wahl;

ii. der Emissionen im Basisjahr;

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

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

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

a. Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3) in Tonnen CO₂-Äquivalenten (ESRS E1-6_44 c)

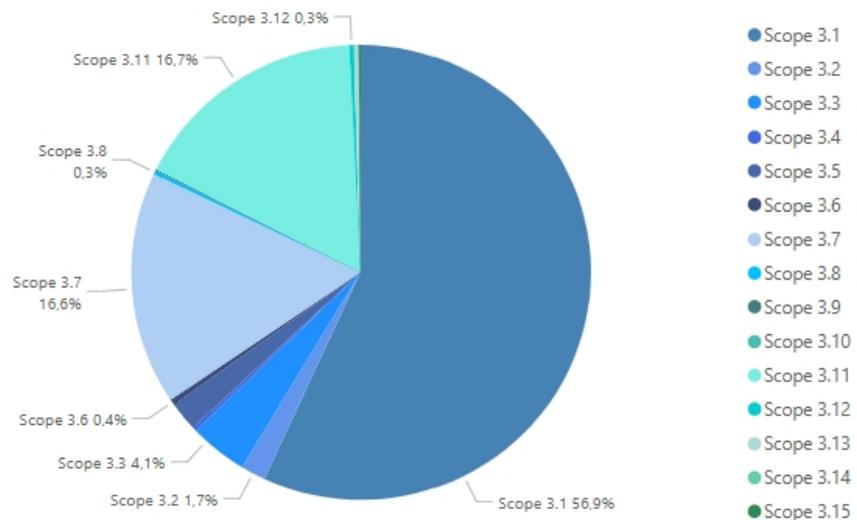
Scope 3 (Upstream) Emissionen

Geschäftsbereich	0_Dussmann Group		Care & Kids		Dussmann FM & FS		Dussmann TS		KulturKaufhaus	
	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024
Summe von Scope 3 (Upstream) [t]	253.145	334.262	41.801	42.571	164.604	220.993	39.566	61.282	4.140	5.550
CO ₂ e Eingekaufte Produkte und Dienstleistungen (Scope 3.1) [t]	165.924	239.983	25.031	25.059	97.483	150.640	37.352	56.890	3.592	4.547
CO ₂ e Kapitalgüter (Scope 3.2) [t]		12.615		1.912		8.636		999		617
CO ₂ e Vorgelagerte Energie- und brennstoffbezogene Aktivitäten (WTT) (Scope 3.3) [t]	16.123	13.203	6.820	4.579	8.055	7.411	824	940	278	169
CO ₂ e Vorgelagerter Transport und Distribution (Scope 3.4) [t]		2.069		111		1.707		94		117
CO ₂ e Abfall + Abwasser (Scope 3.5) [t]	3.429	11.343	3.363	2.920	54	8.036	10	348	1	25
CO ₂ e Geschäftsreisen (Scope 3.6) [t]	917	2.144	23	71	299	1.162	432	755	3	6
CO ₂ e Pendeln der Mitarbeiter & Home-Office/Mobiles Arbeiten (Scope 3.7) [t]	66.753	51.003	6.564	7.918	58.713	41.588	949	1.212	265	69
CO ₂ e Angemietete oder geleaste Sachanlagen (Scope 3.8) [t]		1.903				1.813		44		0

Scope 3 (Downstream) Emissionen 2024

	0_Dussmann Group	Care & Kids	Dussmann FM & FS	Dussmann TS	KulturKaufhaus
Summe von Scope 3 (Downstream) [t]	140.528	2.254	56.840	80.578	856
CO ₂ e Nachgelagerter Transport und Distribution (Scope 3.9) [t]	688		108	1	579
CO ₂ e Gebrauch/Nutzung verkaufter Produkte & Dienstleistungen (Scope 3.11) [t]	136.135		55.699	80.430	5
CO ₂ e End-of-Life Treatment verkaufter Produkte (Scope 3.12) [t]	449		173	4	272
CO ₂ e Vermietete oder verleaste Sachanlagen (Scope 3.13) [t]	2.360	2.254	7	100	0
CO ₂ e Investitionen (Scope 3.15) [t]	896		853	43	0

Anteil der Scope 3-Kategorien an den gesamten Scope 3 Emissionen



Die Erfassung unserer zusätzlichen Treibhausgas-Emissionen (THG-Emissionen) im Scope 3 konnte umfangreich ausgeweitet werden.

Für die Berechnung des Scope 3.1 eingekaufte Produkte und Dienstleistungen, welcher mit 46% den größten Anteil der CO₂e-Emissionen darstellt, konnte mittels der ausgabenbasierten Methodik die Risikoanalyse in der Lieferkette als Basis für die Berechnung herangezogen werden. Die hauptsächlichsten Emissionen ergeben sich hier für die Branchen des Lebensmitteleinkaufs im Food Service Bereich.

Im Scope 3.3 werden die brennstoff- und energiebezogenen vorgelagerten Emissionen auf Basis der Aktivitätsdaten für die Energieverbräuche berechnet.

Für die Dussmann Group, als Dienstleistungsunternehmen und großer Arbeitgeber von knapp 70.000 Mitarbeitenden, ist der Individualverkehr (Kategorie 3.6 Pendeln der Mitarbeitenden), die drittgrößte Emissionskategorie, diese konnte 2023 erstmalig über einen zentralen Emissionsfaktor erfasst und hochgerechnet werden. Im Berichtsjahr 2024 konnte die Berechnungslogik verfeinert werden. Je Gesellschaft konnte über eine Stichprobe ein Unternehmensspezifischer CO₂e-Faktor für das Pendeln der Mitarbeiter ermittelt werden, welcher u.a. Verkehrsmittel, Distanz, Häufigkeit und Anteil des mobilen Arbeitens berücksichtigt. In den kommenden Jahren wollen wir die Berechnungslogik weiter vertiefen. Dazu ist in den nächsten Jahren auch geplant, Feedback zum individuellen Verkehr im Rahmen von direkten Mitarbeiterbefragungen zu erheben.

Die Kategorie 3.11 Nutzung verkaufter Produkte und Dienstleistungen ist mit knapp 23% der zweitgrößte Emissionstreiber. Abhängig vom Geschäftsbereich fallen in diesen Bereich unterschiedlichste Emissionen. Im Bereich Dussmann TS geht es hauptsächlich um den Energieverbrauch unserer verkauften bzw. neu-installierten technischen Anlagen (z.B. Kälteanlage, Aufzüge) in deren Nutzungsphase. Bei Dussmann FM & FS handelt es sich um den Kunden-Stromverbrauch während unserer Dienstleistungserbringung bei unserem Kunden vor Ort.

Die Dussmann Group berichtet auch über die anderen Scope 3 Kategorien z.B. Kapitalgüter (3.2), Abfall (3.5) oder Geschäftsreisen (3.6).

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

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

Im Scope 2 konnten wir im Bereich der Strom-CO₂-Emissionen durch den Abschluss von 100% Ökostromverträgen im Berichtsjahr 5.186 Tonnen CO₂e einsparen. Die Berechnung ergibt sich aus dem erneuerbaren Stromverbrauch multipliziert mit dem market-based CO₂-Emissionsfaktor des Landes (i.d.R. Residual Mix).

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

Kriterien 14–20 zu GESELLSCHAFT

Kriterien 14–16 zu ARBEITNEHMERBELANGEN

14. Arbeitnehmerrechte

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

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

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

Ein großer Teil der Wertschöpfung wird im europäischen Wirtschaftsraum erzielt. Die Rechte der Arbeitnehmenden sind in den europäischen gesetzlichen Regelungen flächendeckend etabliert, fest verankert und werden eingehalten. Die Einhaltung der Anforderungen wird im Rahmen interner Audits überprüft. Aus den Ergebnissen werden Verfahrens- und Prozessbeschreibungen zur Ausgestaltung sicherer Arbeitsbedingungen abgeleitet.

Darüber hinaus werden Arbeitnehmerthemen auch mit Gewerkschaften und Betriebsparteien besprochen und umgesetzt. Ein großer Teil der Anstellungen wird über Tarifverträge geregelt (Siehe Kriterium 8). Die Ausgestaltung in den einzelnen Landesgesellschaften ist dementsprechend abhängig vom jeweiligen Landesrecht. Die Dussmann Service Deutschland GmbH ist Mitglied in

wichtigen Arbeitgeberverbänden (DEHOGA für Food Services, Bundesinnungsverband im Bereich der Gebäudereinigung, BDSW im Kontext des Geschäftsfeldes Sicherheit).

Im Hinblick auf den sozialen Dialog haben wir im Berichtsjahr 2024 außerdem den Anteil aller Mitarbeitenden, die durch eine formal gewählte Arbeitnehmervertretung repräsentiert werden, erfasst. Die Ergebnisse sind für die Dussmann Group, sowie aufgeschlüsselt nach Ländern mit einem signifikanten Beschäftigungsgrad* im Europäischen Wirtschaftsraum gemäß ESRS S1-12_63 a folgend dargestellt:

Sozialer Dialog, 2024

	Prozentsatz der eigenen Beschäftigten, die von einer Arbeitnehmervertretung vertreten werden [%]
0_Dussmann Group	57.43
Deutschland	96.64
Italien	58.51

**Anmerkung: Land mit einem signifikanten Beschäftigungsgrad = Land mit mehr als 50 Mitarbeitenden und gleichzeitig mehr als 10% der Gesamtzahl der Mitarbeitenden*

Darüber hinaus nimmt der Vorstand der Dussmann Group und die Leitung Group HR regelmäßig an den Sitzungen des europäischen Betriebsrates teil. Dort werden Themen erläutert, die von übergreifender Bedeutung auf europäischer Ebene sind.

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

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

Die nachfolgend dargestellten Ist- und Zielwerte für die Arbeitsunfallhäufigkeit (LTAF) und die damit verbundene Schwere der Arbeitsunfälle (ASR) vermitteln ein Gesamtbild über die Dussmann Group.

Auf Gruppenebene konnte ein erfreulicher Rückgang der Unfallhäufigkeit verzeichnet werden. Demgegenüber stehen leider wesentliche Steigerungen der Unfallschwere in den Geschäftsbereichen Dussmann TS und KulturKaufhaus. Aufgrund der Art des aktuellen Berichtswesens kann auf konsolidierter Ebene aktuell keine Aussage über die Hintergründe des Anstiegs getroffen werden.

Ziel: Arbeits- und Gesundheitsschutz verbessern				
KPI: LTAF [Anz. LTA / Mio. Arbeitsstunden]				
	Wert 2023	Wert 2024	Veränderung	Ziel 2025
Dussmann Group	18	16,5	-8%	16
Dussmann FM & FS	16,9	17,2	2%	15
Dussmann TS	13	12,7	-2%	10
Care & Kids	31,9	13,2	-59%	27
KulturKaufhaus	6,4	13	103%	2
KPI: ASR [Ausfalltage / Mio. Arbeitsstunden]				
	Wert 2023	Wert 2024	Veränderung	Ziel 2025
Dussmann Group	342	346	1%	320
Dussmann FM & FS	306	348	14%	270
Dussmann TS	140	373	166%	110
Care & Kids	791	344	-57%	600
KulturKaufhaus	48	317	560%	0

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 Migrant*innen und Menschen mit Behinderung, angemessene Bezahlung sowie Vereinbarung von Familie und Beruf zu fördern, und wie es diese umsetzt.

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

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

Senioreneinrichtungen und sind im Office- und Gebäudemanagement von Schul- und anderen Bildungseinrichtungen aktiv.

Auch innerhalb unseres Unternehmens fördern wir Vielfalt, Gleichberechtigung und faire Arbeitsbedingungen. Mit Blick auf unsere Mitarbeitenden unterstützen wir die Gleichberechtigung von Mann und Frau und fördern diese bei der Besetzung von Führungspositionen: Entscheidend ist allein die Qualifikation. Das im Jahr 2022 gestartete Mentoringprogramm speziell für den weiblichen Führungsnachwuchs wurde auch im Berichtsjahr 2024 fortgesetzt, um diese in ihrer Entwicklung zu verantwortungsvolleren Positionen im Unternehmen aktiv zu unterstützen. Diese und weitere Maßnahmen stehen in Einklang mit SDG 5 „Geschlechtergleichheit“, welches die Beendigung sämtlicher Diskriminierungen von Frauen und Mädchen und unter anderem die Teilhabe von Frauen und ihre Chancengleichheit bei der Übernahme von Führungsrollen im politischen, wirtschaftlichen und öffentlichen Leben zum Ziel hat.

Themen wie Chancengerechtigkeit, Diversität, faire Vergütung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Integration werden aktiv aufgegriffen, auch wenn derzeit keine gruppenweit einheitlichen quantitativen Zielvorgaben bestehen. Auf Ebene einzelner Gesellschaften werden diese Aspekte gezielt adressiert, etwa durch konkrete Zielsetzungen zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen. Weitere Maßnahmen zur Förderung von Vielfalt und fairen Arbeitsbedingungen erfolgen dezentral und orientieren sich an den jeweiligen lokalen Gegebenheiten und Bedürfnissen.

Als ein Baustein für das strategische Ziel „Employer of Choice“ wurde beginnend mit dem Jahr 2022 ein gruppenweit einheitliches HR-KPI-Reporting erarbeitet. Es soll perspektivisch als Teil der gruppenweit geltenden HR-Mindeststandards etabliert werden. Neben den bereits existierenden Kennzahlen sollen unter anderem auch die Korrelation freiwilliger Fluktuation mit Seniorität und die Gründe für Austritte ermittelt werden. Für die Verbesserung der Fähigkeit, Mitarbeitende zu gewinnen, sollen außerdem Vakanzen und die Dauer bis zur Besetzung ermittelt werden. Im Berichtsjahr 2023 ist dazu ein Quartalsreporting gestartet, welches regelmäßig an alle Vorstände, Geschäftsführer und HR-Verantwortliche versendet wird, um daraus mögliche Maßnahmen abzuleiten. Im Berichtsjahr 2024 hat sich die Erfassung der für die Analyse notwendigen Kennzahlen in allen Gesellschaften der Dussmann Group etabliert.

Ziel: Mitarbeiterbindung aktiv fördern				
KPI: Fluktuationsrate (freiwillig) [%]				
	Wert 2023	Wert 2024	Veränderung	Ziel 2025
Dussmann Group	12,6	12,8	2%	12,6
Dussmann FM & FS	12,2	12,8	5%	12,2
Dussmann TS	14	11,9	-15%	14
Care & Kids	16,9	13,7	-19%	16,9
KulturKaufhaus	11,4	10,6	-7%	11,4

Die Basisformel lautet: Fluktuationsrate (freiwillig) = Anzahl aller freiwilligen Austritte / (HC am 01.01. + HC aller Eintritte im Berichtsjahr)

Zu den freiwilligen Austritten zählen alle Vertragskündigungen, die durch Mitarbeitende initiiert werden. Neben der freiwilligen Fluktuation messen wir auch die Gesamt-Fluktuationsrate: Diese berücksichtigt alle Austritte jeglicher Art, unabhängig vom Austrittsgrund. Für das Berichtsjahr 2024 war die Gesamt-Fluktuation wie folgt (ESRS S1-6_50 c):

Fluktuationsrate (Gesamt) [%]

Geschäftsbereich	2024
0_Dussmann Group	27,71 %
Care & Kids	25,92 %
Dussmann FM & FS	28,16 %
Dussmann TS	18,52 %
KulturKaufhaus	38,52 %

Im Bereich Dussmann FM & FS ist die Anzahl der Mitarbeitenden, die im Berichtszeitraum das Unternehmen verlassen haben, sowie die Fluktuationsrate stark von unseren Verträgen mit anderen Unternehmen abhängig. Außerdem trägt die Art unseres Geschäfts zu höheren Fluktuationsraten im Vergleich zu anderen Unternehmen bei.

Inhaltliche Ergänzungen

Angaben gemäß ESRS: Beschäftigungsstruktur des Unternehmens

Im Berichtsjahr 2024 wurden im Einklang mit den Anforderungen aus ESRS S1-6 und S1-7 umfassende Informationen zur Struktur unserer Belegschaft erhoben.

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Beschäftigungsstruktur in Ländern mit einem signifikanten Anteil an der Gesamtbelegschaft (mehr als 10% bzw. mindestens 50 Mitarbeitende), entsprechend den Anforderungen aus ESRS S1-6_50 a:

Mitarbeitende in Ländern mit einem signifikanten Beschäftigungsgrad

Länder mit einem signifikanten Beschäftigungsgrad	Gesamtzahl Head Counts (HC) am 31.12. des Berichtsjahres		
	2022	2023	2024
Deutschland	23.256	23.696	24.353
Italien	23.406	23.762	25.121

Darüber hinaus haben wir auch Daten zur Art der Beschäftigungsverhältnisse (ESRS S1-6_50 b) erfasst. Die entsprechenden Informationen, aufgeschlüsselt nach Vertragsart und Geschlecht, sind in der nachfolgenden Tabelle dargestellt:

Mitarbeitende nach Vertragsart, aufgeschlüsselt nach Geschlecht

Dussmann Group, 2024	Weiblich	Männlich	Total
Anzahl der eigenen Beschäftigten (HC)	45.027	24.339	69.427
Anzahl der unbefristeten eigenen Beschäftigten in der eigenen Belegschaft	39.316	21.226	60.542
Anzahl der befristeten eigenen Beschäftigten in der eigenen Belegschaft	5.612	3.079	8.691
Anzahl der eigenen Beschäftigten mit nicht-garantierten Stunden in der eigenen Belegschaft	99	34	133

Des Weiteren haben wir auch Daten zu den nicht-angestellten Beschäftigten in der eigenen Belegschaft (ESRS S1-7_55 a) erfasst:

Nicht-angestellte Beschäftigte in der eigenen Belegschaft

Geschäftsbereich	Berichtsjahr	Gesamtzahl der nicht-angestellten Beschäftigten in der eigenen Belegschaft
0_Dussmann Group	2024	3.817
Dussmann FM & FS	2024	3.729
Dussmann TS	2024	15
KulturKaufhaus	2024	73

Als nicht-angestellte Beschäftigte definieren wir Leiharbeitnehmende und Selbstständige, die mit der Dussmann Group einen Vertrag über die Erbringung von Arbeitsleistungen geschlossen haben. Aufgrund einer aktuell eingeschränkten Verfügbarkeit der Daten zu den nicht-angestellten Beschäftigten kann es zu Unvollständigkeits in der Darstellung kommen. In den kommenden Berichtsjahren arbeiten wir daran, die Datenverfügbarkeit und -qualität weiter zu verbessern.

Hinweis: Die Datenerfassung erfolgt zum Stichtag 31.12. des jeweiligen Berichtsjahres. Es handelt sich dabei um Headcounts (Kopfzahlen), d. h. die tatsächliche Anzahl der zum Stichtag beschäftigten Personen.

16. Qualifizierung

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

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

Ein wesentliches Risiko ergibt sich aus dem altersbedingten Ausscheiden qualifizierter Fachkräfte, das durch den demografischen Wandel zusätzlich verstärkt wird. Dies kann zu Engpässen in der Leistungserbringung und im schlimmsten Fall zum Verlust von Kundenaufträgen führen. Um dem entgegenzuwirken, setzen wir auf den gezielten Ausbau unserer Eigenleistungstiefe, wodurch wir neue Arbeitsplätze schaffen und bestehende sichern. Schlüsselemente sind dabei die kontinuierliche Qualifizierung und Weiterentwicklung unserer Mitarbeitenden sowie die Fähigkeit, neue Talente zu gewinnen und langfristig zu binden. Durch gezielte Qualifizierung können wir spezifische Bedarfe und Anforderungen unserer Leistungserbringung besser abbilden und einzelne Prozessschritte durch Automatisierung erleichtern. Konkrete weitere wesentliche Chancen und Risiken hinsichtlich der Beschäftigungsfähigkeit werden in Kriterium 2 zur Wesentlichkeit näher erläutert.

Wir fokussieren uns auf die Bereiche Personal- und Führungsarbeit: Innerhalb der HR-Organisation werden die Prozesse und Werkzeuge für Recruiting, Einstellung, Vergütung, Weiterbildung und Entwicklung professionalisiert und ein gemeinsames Führungsverständnis entwickelt, das sich an den Unternehmenswerten und der Unternehmensstrategie orientiert.

Die Auswahl geeigneter Trainingsmaßnahmen, wie zum Beispiel Schulungen an unserem Dussmann Campus in Deutschland, erfolgt auf Basis eines jährlich aktualisierten Seminarkatalogs. Das Schulungsangebot richtet sich nach der Notwendigkeit von Schulungen pro Stelle und den spezifischen Bedarfen, die individuell aufgrund von speziellen Anforderungen auch außerhalb des Seminarkatalogs in Abstimmung mit den zentralen Personalentwicklungsexperten trainiert werden können.

Entwicklungsgespräche mit Mitarbeitenden sollen zukünftig durch einen strukturierten Prozess entlang zuvor festgelegter Kompetenzen für die jeweilige Stelle geplant und aufgesetzt werden. Im Berichtsjahr 2024 haben wir in Anbetracht dessen erstmalig den Prozentsatz der Mitarbeitenden mit regelmäßigen Leistungsbeurteilungen und Karrieregesprächen erfasst (ESRS S1-13_83 a):

Leistungsbeurteilungen und Karrieregespräche

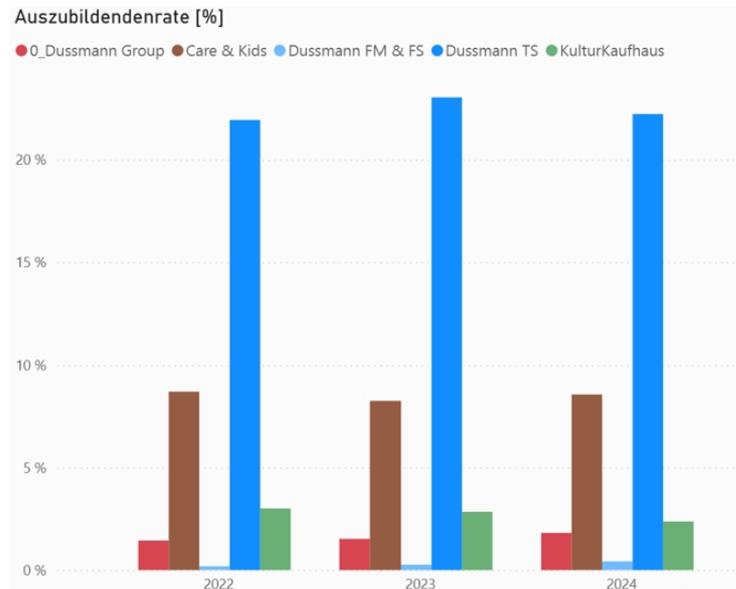
	Prozentsatz der Beschäftigten (HC) mit regelmäßigen Leistungsbeurteilungen und Karriereentwicklungsgesprächen [%]	Prozentsatz der männlichen Beschäftigten (HC) mit regelmäßigen Leistungsbeurteilungen und Karrieregesprächen [%]	Prozentsatz der weiblichen Beschäftigten (HC) mit regelmäßigen Leistungsbeurteilungen und Karrieregesprächen [%]
0_Dussmann Group	6.73	8.70	5.67

Führungskräfte werden zur Teilnahme an Trainings zu spezifischen Schlüsselthemen verpflichtet (siehe Leistungsindikator GRI SRS-404-1 zu den Kriterien 14 bis 16). Hierzu ist auch die Einführung eines digitalen Tools für diverse Gruppengesellschaften in Vorbereitung.

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

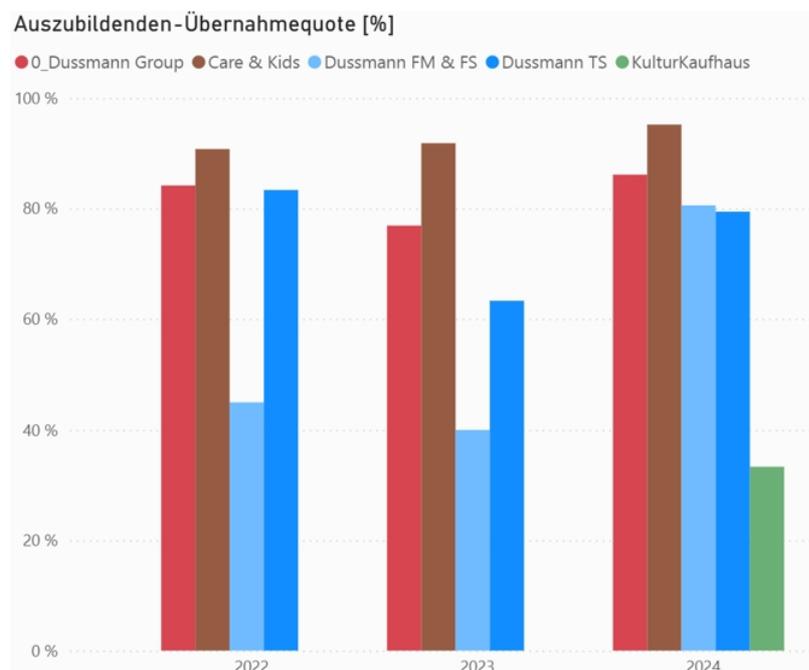
Qualitative und quantitative Ziele in Kontext Qualifizierungen sind aktuell nicht formuliert. Diese werden im Rahmen der Strategieentwicklung für den Zeitraum bis 2030 erarbeitet. Im kommenden Berichtsjahr werden wir über erste Fortschritte berichten.

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



Die Basisformel lautet:

$$\text{Auszubildendenrate} = \frac{\text{Gesamtzahl der Auszubildenden}}{\text{Gesamtzahl der Head Counts (eigenes Personal)}} * 100$$



Die Basisformel lautet:

$$\text{Auszubildenden-Übernahmequote} = \frac{\text{Anzahl der angestellten Absolventinnen und Absolventen}}{\text{Anzahl der Absolventinnen und Absolventen im Berichtsjahr}}$$

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

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

a. Für alle Angestellten:

i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;

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

iii. Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;

iv. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;

v. Anzahl der gearbeiteten Stunden.

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

i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;

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

iii. Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;

iv. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;

v. Anzahl der gearbeiteten Stunden.

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

Leistungsindikator GRI SRS-403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Für alle Angestellten:

i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;

ii. Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;

iii. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen;

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

i. Anzahl der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;

- ii. Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;
- iii. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen.

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

Im Berichtsjahr 2024 gab es innerhalb der Dussmann Group keinen tödlichen Arbeitsunfall (ESRS S1-14_88 b).

Alle Arbeitsunfälle mit Ausfallzeiten sind nachfolgend anhand der von uns entwickelten Leistungskennzahlen und Definitionen dargestellt (in Anlehnung an ESRS S1-14_88 c+e):

Geschäftsbereich	0_Dussmann Group			Care & Kids			Dussmann FM & FS			Dussmann TS			KulturKaufhaus		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Anz. Arbeitsstunden [Tsd. h]	83.576	84.919	89.643	7.839	7.660	9.073	72.071	73.819	76.832	2.766	2.617	2.842	325	315	309
Anzahl der Arbeitsunfälle mit Ausfallzeit (LTA) - eigene Beschäftigte	1.900	1.529	1.479	406	244	120	1.461	1.249	1.319	32	34	36	0	2	4
Anzahl der Ausfalltage durch LTA - eigene Beschäftigte [d]	31.658	29.065	31.012	5.369	6.059	3.117	26.040	22.624	26.738	243	367	1.059	0	15	98
Arbeitsunfallhäufigkeit mit Ausfallzeiten (LTAf) [Anz./Mio.Arbeitsstunden]	23	18	16	52	32	13	20	17	17	12	13	13	0	6	13
Ausfallzeit-Fallrate (LTCR) [d/Anz.]	17	19	21	13	25	26	18	18	20	8	11	29		8	25
Unfallschwere Rate (ASR) [d/Mio. Arbeitsstunden]	379	342	346	685	791	344	361	306	348	88	140	373	0	48	317

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

Neben den Arbeitsunfällen erfassen wir auch die Wegeunfälle unserer Mitarbeitenden. Im Jahr 2024 ergeben sich für die Dussmann Group 433 Wegeunfälle mit 11.027 Ausfalltagen. Für Leiharbeitnehmende werden ebenfalls die Arbeitsunfälle dokumentiert: Im Jahr 2024 verzeichnete die Dussmann Group 89 Arbeitsunfälle mit 1.264 Ausfalltagen bei rund 4 Mio. geleisteten Arbeitsstunden.

Groupweit wurden für das Berichtsjahr 2024 29 Fälle von bestätigten arbeitsbedingten Erkrankungen gemeldet (ESRS S1-14_88 d).

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

Geschäftsbereich	0_Dussmann Group			Dussmann FM & FS			Dussmann TS		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Anzahl der gemeldeten unsicheren Situationen	4253	3829	9735	4068	3432	4524	185	396	5211
davon Anzahl gemeldeter Beinaheunfälle	217	186	175	193	172	157	24	14	18
Rate unsicherer Situation [Anz./Mio.Arbeitsstunden]	56	50	121	56	47	59	70	162	1834

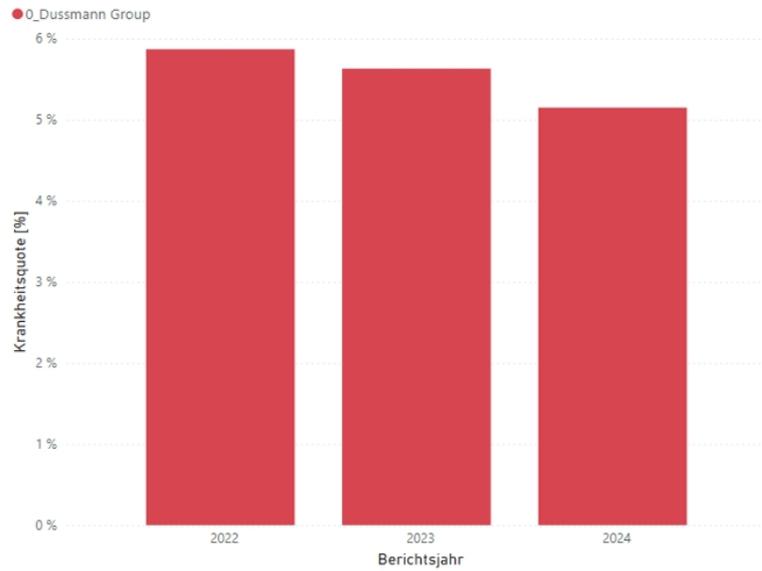
Anmerkung: Die signifikante Steigerung zu den Vorjahreswerten ist das Resultat einer stark verbesserten Datenlage

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

Die im Jahresvergleich festgestellte Steigerung resultiert primär aus der verbesserten Datenverfügbarkeit sowie der kontinuierlichen Optimierung unserer Dokumentationsprozesse. Wir arbeiten weiter daran, die unsicheren Situationen so umfassend und vollständig wie möglich zu erfassen. Dafür beabsichtigen wir den Einsatz elektronischer Meldemöglichkeiten über eine mobile App.

Die Krankheitsquote wurde für die gesamte Dussmann Group auch für das Berichtsjahr 2024 im Vergleich zu den Vorjahren ermittelt:

Krankheitsquote [%]



Krankheitsquote [%]

Geschäftsbereich	2022	2023	2024
0_Dussmann Group	5,9 %	5,6 %	5,1 %
Care & Kids	11,1 %	9,0 %	6,0 %
Dussmann FM & FS	5,3 %	5,4 %	5,1 %
Dussmann TS	3,5 %	2,6 %	3,4 %
KulturKaufhaus	5,2 %	3,6 %	5,0 %

Die Basisformel lautet:

$$\text{Krankheitsquote} = \frac{\text{Anzahl der krankheitsbedingten Fehlstunden pro Anzahl der vereinbarten Arbeitsstunden}}{\text{Anzahl der vereinbarten Arbeitsstunden}}$$

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

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

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

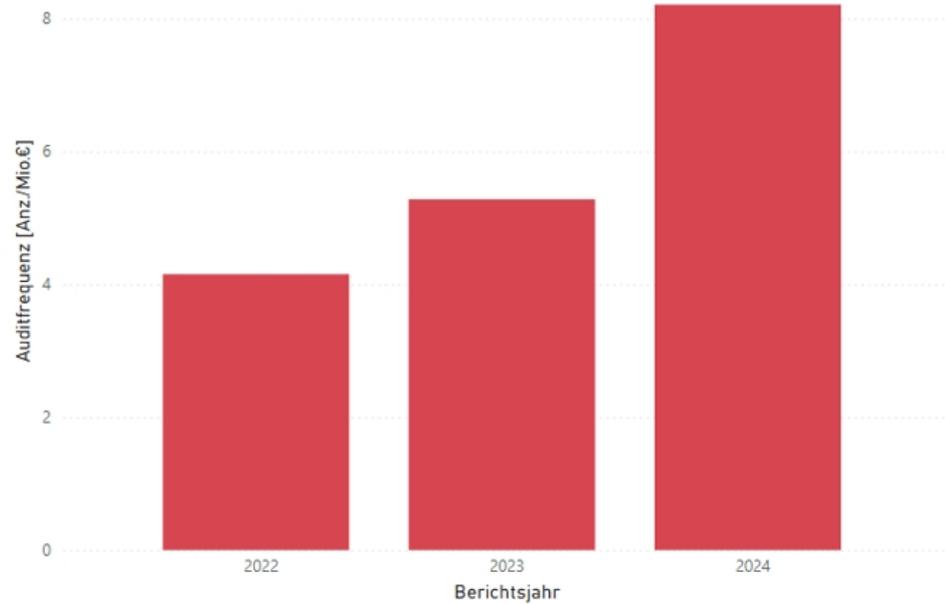
b. Wenn es formelle Arbeitgeber-Mitarbeiter-Ausschüsse für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gibt, eine Beschreibung ihrer Zuständigkeiten, der Häufigkeit der Treffen, der Entscheidungsgewalt und, ob und gegebenenfalls warum Mitarbeiter in diesen Ausschüssen nicht vertreten sind.

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

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

Auditfrequenz [Anz./Mio.€]

● 0_Dussmann Group



Auditfrequenz [Anz./Mio.€]

Geschäftsbereich	2022	2023	2024
▣ 0_Dussmann Group	4,15	5,28	8,21
▣ Care & Kids	0,18	0,21	0,63
▣ Dussmann FM & FS	5,05	6,74	10,85
▣ Dussmann TS	5,78	4,78	4,89
▣ KulturKaufhaus	0,11	0,09	0,09

Anmerkungen:

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

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

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

i. Geschlecht;

ii. Angestelltenkategorie.

Die Struktur für die Schulungsdaten befindet sich nach wie vor im Auf- und Ausbau. Bis zum Berichtsjahr 2025 sollen Erhebungsmethoden vereinheitlicht werden, um eine Vergleichbarkeit und Konsistenz der Daten, unter anderem auch aufgeschlüsselt nach Mitarbeiterkategorie und Geschlecht, zu gewährleisten.

Für das Berichtsjahr 2024 haben wir die durchschnittlichen Schulungsstunden pro Mitarbeitendem, sowie erstmalig nach Geschlecht erfasst (ESRS S1-13_b):

Durchschnittliche Schulungsstunden 2024

	0_Dussmann Group	Care & Kids	Dussmann FM & FS	Dussmann TS
Durchschnittliche Schulungsstunden pro Mitarbeitendem [h/Pers.]	7,00	2,58	7,37	11,60
Durchschnittliche Schulungsstunden pro weibliche Beschäftigte [h/Pers.]	6,52	2,57	7,04	12,52
Durchschnittliche Schulungsstunden pro männlicher Beschäftigter [h/Pers.]	7,87	2,57	8,02	11,43

Die durchschnittliche Anzahl an Schulungsstunden pro Mitarbeitendem wird auf Basis der zum Stichtag 31.12. des Berichtsjahres beschäftigten Personen sowie der im gesamten Berichtszeitraum durchgeführten Schulungsstunden berechnet, daher ist der Wert nur eingeschränkt vergleichbar und aussagekräftig.

Zu den Schulungen zählen unter anderem Compliance Trainings und damit Schulungen zur Anti-Korruption und Prävention sowie Arbeits- und Gesundheitsschutz-, Umwelt- und andere gesetzlich vorgeschriebenen Schulungen (E-Learnings und Präsenzveranstaltungen), aber auch betriebliche Schulungen.

Wir erfassen auch den Anteil der Mitarbeitenden, die an thematischen Schulungen teilgenommen haben:

Berichtsjahr 2024	0_Dussmann Group
Anteil der Einkäufer, die eine Schulung zur nachhaltigen Beschaffung erhalten haben [%]	62,35 %
Anteil der Mitarbeitenden mit Schulung zu Gleichstellung, Inklusion, fairer Umgang [%]	15,99 %
Anteil Mitarbeitende mit Schulung Umweltschutz [%]	38,77 %

Leistungsindikator GRI SRS-405-1: Diversität

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

i. Geschlecht;

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

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

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

i. Geschlecht;

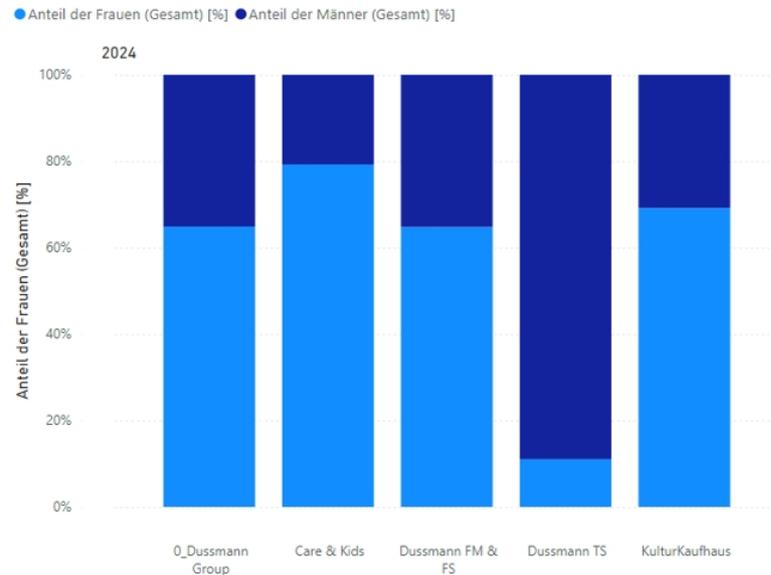
ii. Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;

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

Weltweit beschäftigt die Dussmann Group knapp 69.500 Mitarbeitende.

Der Prozentsatz des Frauenanteils (Gesamt und in Führungspositionen) sieht wie folgt aus (ESRS S1-9_66 a):

Anteil der Frauen (Gesamt) [%]

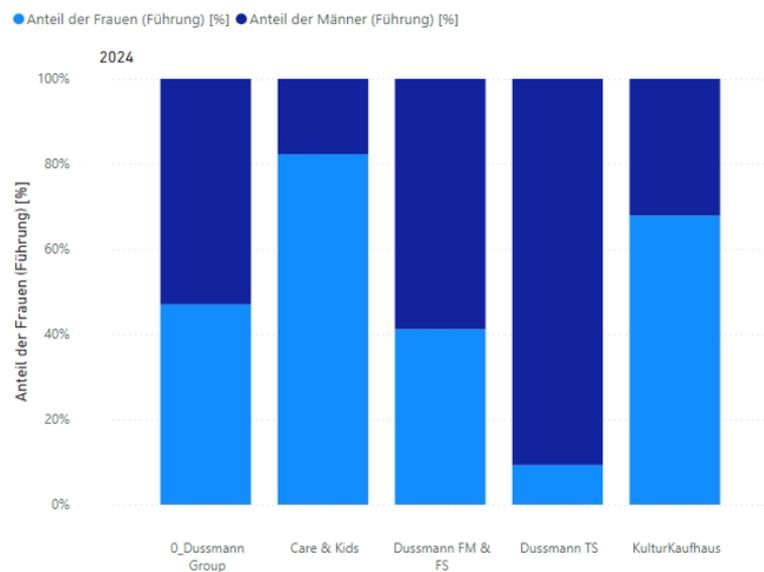


Anteil der Frauen (Gesamt) [%]

Geschäftsbereich	2022	2023	2024
⊕ O_Dussmann Group	65,92 %	63,43 %	64,86 %
⊕ Care & Kids	81,99 %	81,30 %	79,24 %
⊕ Dussmann FM & FS	65,60 %	62,91 %	64,75 %
⊕ Dussmann TS	10,14 %	10,79 %	11,06 %
⊕ KulturKaufhaus	65,79 %	66,26 %	69,17 %

Die Basisformel lautet: Anteil der Frauen (Gesamt) = Anzahl Frauen insgesamt / Gesamtzahl der Beschäftigten

Anteil der Frauen (Führung) [%]



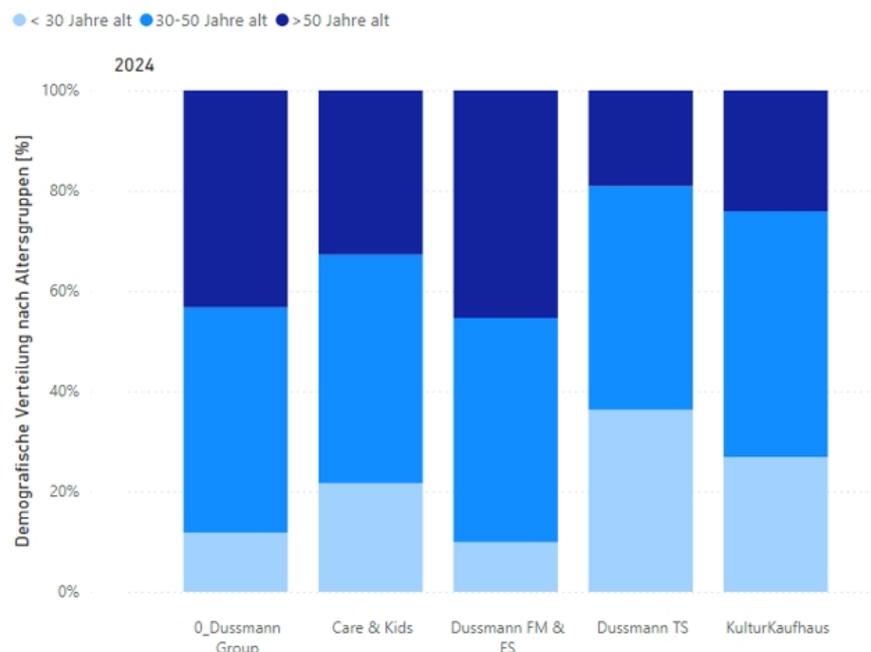
Anteil der Frauen (Führung) [%]

Geschäftsbereich	2022	2023	2024
0_Dussmann Group	46,23 %	43,53 %	46,99 %
Care & Kids	79,04 %	78,11 %	82,27 %
Dussmann FM & FS	43,21 %	39,81 %	41,18 %
Dussmann TS	7,89 %	8,00 %	9,29 %
KulturKaufhaus	61,29 %	65,52 %	67,86 %

Die Basisformel lautet: Anteil der Frauen (Führung) = Frauen insgesamt (Führung) / Gesamtzahl der Beschäftigten (Führung)

Weiterhin erfassen wir auch die demografische Verteilung nach Altersgruppen (ESRS S1-9_66 b):

Demografische Verteilung nach Altersgruppen [%]



Demografische Verteilung nach Altersgruppen [%]

Year	2024			
	Geschäftsbereich	<30 Jahre alt	30-50 Jahre alt	>50 Jahre alt
0_Dussmann Group		11,82 %	44,91 %	43,27 %
Care & Kids		21,65 %	45,60 %	32,75 %
Dussmann FM & FS		9,91 %	44,71 %	45,38 %
Dussmann TS		36,31 %	44,59 %	19,10 %
KulturKaufhaus		26,88 %	49,01 %	24,11 %

Menschen mit Behinderung beschäftigte die Dussmann Group prozentual gesamt und in den einzelnen Geschäftsbereichen zum Berichtszeitpunkt wie folgt (ESRS S1-12_77):

Geschäftsbereich	2022	2023	2024
0_Dussmann Group	2,01	2,13	2,13
Care & Kids	3,77	3,89	3,66
Dussmann FM & FS	1,82	1,96	1,98
Dussmann TS	1,58	1,13	1,30
KulturKaufhaus	2,63	2,85	1,98

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

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

Im Berichtsjahr 2024 gab es vier bestätigte Diskriminierungsvorfälle (ESRS S1-17_103 a). Die Sachverhalte wurden geprüft und Gespräche mit betroffenen, sowie verantwortlichen Personen geführt. Die Ursachen für den Eintritt der festgestellten Verletzungen wurden analysiert. Den betroffenen Personen wurden angemessene Hilfs- und Betreuungsangebote zur Verfügung gestellt. Die Ungleichbehandlungen wurden beendet bzw. korrigiert. Die für die Verletzungen verantwortlichen Personen wurden geschult und/ oder in Abhängigkeit der Schwere der Verletzung wurden angemessene disziplinarische Maßnahmen umgesetzt. Es lagen keine Fälle vor, in denen die Verletzung nicht beendet werden konnte.

Kriterium 17 zu MENSCHENRECHTEN

17. Menschenrechte

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

Das Bekenntnis zur Einhaltung der Menschenrechte entlang unserer gesamten Wertschöpfungskette ist in unseren Unternehmensgrundsätzen verankert und in unserer [Grundsatzklärung zur Achtung der Menschenrechte](#) manifestiert. Prozesse zur Identifizierung, Steuerung und Überwachung menschrechtlicher Risiken sind Bestandteil des konzernweiten Risikomanagements. Damit stellen wir die Umsetzung unserer menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten in allen maßgeblichen Geschäftsbereichen und -abläufen durch angemessene Maßnahmen sicher. Die Gesamtverantwortung für die Einhaltung von Menschenrechten trägt der Vorstand der Dussmann Group, für die Umsetzung in den Tochtergesellschaften sind die jeweiligen Geschäftsführungen zuständig. Die Konzernrichtlinie „Soziale Verantwortung“ gibt die Mindeststandards für die Einhaltung von Menschenrechten in den Tochtergesellschaften vor. Die menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten des deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes werden konzernweit umgesetzt. Die Überwachung des menschenrechtlichen Risikomanagements obliegt der Menschenrechtsbeauftragten.

Unsere Zielsetzung ist es, interne Standards in der Lieferkette einzuhalten und damit gleichzeitig die für unser Geschäft und unsere Lieferkette identifizierten Risiken durch angemessene Maßnahmen zu reduzieren oder zu vermeiden und im Falle von Verletzungen sofortige Abhilfemaßnahmen zu ergreifen.

Im Berichtsjahr 2024 haben wir Audits zur Einhaltung der Menschenrechte und Umweltstandards durchgeführt. Von den Ergebnissen der Audits haben wir prozess- und gesellschaftsspezifische Risiken abgeleitet, bewertet und präventive Maßnahmen entwickelt.

In unserem eigenen Geschäftsbereich haben wir die Bereiche Ungleichbehandlung in Beschäftigung, Arbeitszeiten und Arbeitsschutz als risikobehaftet identifiziert.

Die folgenden zentralen Maßnahmen wurden umgesetzt:

- Der Verhaltenskodex der Dussmann Group verpflichtet alle Mitarbeitenden zur Achtung der Menschenrechte, zum Ausschluss von Diskriminierung, Kinder- und Zwangsarbeit sowie zu einem fairen und respektvollen Umgang miteinander. Dieser ist Vertragsbestandteil aller neuen

Arbeitsverträge.

- Mitarbeitende werden außerdem zu den Themen Ungleichbehandlung und Arbeitsschutz unterwiesen. (siehe Leistungsindikator GRI SRS-404-1).

Darüber hinaus wurden Maßnahmen auf lokaler Ebene umgesetzt, wie die Anpassung von Prozessen und Arbeitsanweisungen, sowie die Durchführung von Arbeitszeit-Audits. Vermutete Verstöße gegen die Menschenrechte können durch Mitarbeitende, Geschäftspartner und Dritte über das Dussmann Group Hinweisgebersystem gemeldet werden. Das Beschwerdeverfahren ist in unserer [Verfahrensordnung](#) beschrieben.

Die menschenrechtliche Risikoanalyse unserer Lieferkette kam zu folgendem Ergebnis: Als Dienstleistungsunternehmen, das überwiegend lokal beschafft, haben wir ein geringes Risiko von Menschenrechtsverletzungen bei unseren Lieferanten von Produkten und Dienstleistungen identifiziert. Für Verleiher von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und für Nachunternehmen haben wir die Themen Arbeitsschutz, Arbeitszeiten, Vergütung und Gleichbehandlung in Beschäftigung als prioritär identifiziert.

Entsprechende Maßnahmen gegenüber unseren unmittelbaren Zulieferern waren etwa die Überprüfung unserer Beschaffungsstrategien und die Anpassung der Lieferantenauswahlprozesse, die Überprüfung und Anpassung von Lieferantenverträgen und die Sicherstellung der Verpflichtung auf unseren Verhaltenskodex für Geschäftspartner.

Im Berichtsjahr 2024 haben wir für identifizierte Risikolieferanten Schulungen und Audits durchgeführt, dies wollen wir im kommenden Berichtsjahr noch ausweiten. Es wurden Grundsätze zu systematischen Due-Diligence-Prüfungen potenzieller Lieferanten und Nachunternehmen definiert, einschließlich menschenrechtlicher Anforderungen. Diese wurden in der Konzernrichtlinie Einkauf als gruppenweite Mindeststandards implementiert.

Die Erreichung unseres Ziels, interne Standards in der Lieferkette einzuhalten, messen wir mittels der relevanten Lieferanten-/Nachunternehmen-Bewertungsrate. Diese beschreibt, wieviele unserer als wesentlich definierten Lieferanten und Nachunternehmen auch tatsächlich bewertet wurden. Als relevant betrachten wir dabei Lieferanten und Nachunternehmen, die über dem Schwellenwert für den Jahresumsatz liegen, der gemäß der lokalen Risikobewertung der Lieferkette festgelegt wurde oder für welche aufgrund von lokalen und unternehmensspezifischen Anforderungen (z.B. Lebensmittelsicherheit, Qualitätsmanagement) eine Bewertung erforderlich war. Aktuell arbeiten wir an der Weiterentwicklung dieses Leistungsindikators, um ein einheitliches Verständnis und eine konsistente Anwendung sicherzustellen. Dies erklärt auch die teils starken Abweichungen zu den Vorjahreswerten.

Ziel: Interne Standards in der Lieferkette einhalten				
KPI: relevante Lieferanten-Bewertungsrate (%)				
	Wert 2023	Wert 2024	Veränderung	Ziel 2025
Dussmann Group	75,7*	68,2	-10%	90
Dussmann FM & FS	71,5*	69,3	-3%	88
Dussmann TS	100	54,9	-45%	100
Care & Kids	N/A	N/A	/	N/A
KulturKaufhaus	N/A	N/A	/	N/A
KPI: relevante Nachunternehmer-Bewertungsrate (%)				
	Wert 2023	Wert 2024	Veränderung	Ziel 2025
Dussmann Group	83	67	-20%	98
Dussmann FM & FS	81	64	-20%	96
Dussmann TS	100	100	0%	100
Care & Kids	N/A	N/A	/	N/A
KulturKaufhaus	N/A	N/A	/	N/A

Die Basisformeln lauten:

Relevante Lieferanten-Bewertungsrate = Anzahl der bewerteten Lieferanten / Anzahl der Lieferanten, für die eine Bewertung notwendig war * 100

Relevante Nachunternehmer-Bewertungsrate = Anzahl der bewerteten Nachunternehmer / Anzahl der Nachunternehmer, für die eine Bewertung notwendig war * 100

Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

b. Die verwendete Definition für „erhebliche Investitionsvereinbarungen“.

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

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

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

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

Eine Überprüfung findet zum einen im Rahmen der Regelprüfung der internen Revision und zum anderen durch gesellschaftsspezifische Menschenrechtsaudits statt. Als Dienstleistungsunternehmen mit überwiegend dezentralen und Strukturen betreiben wir nur wenige eigene physische Geschäftsstandorte im klassischen Sinne. Unsere Dienstleistungen erbringen wir überwiegend direkt an den Standorten unserer Kunden. Da sich Anzahl und Lage dieser Einsatzorte kontinuierlich an die jeweilige Auftragslage anpassen, ist eine standortbezogene Erfassung gemäß GRI 412-1 nicht möglich.

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.

Bereits bei der Auswahl neuer Geschäftspartner berücksichtigen wir soziale Kriterien, unter anderem durch die Einholung von Lieferantenselbstauskünften, die Nutzung elektronischer Lieferantenakten, sowie die Vereinbarung unseres aktuellen "Verhaltenskodex für Geschäftspartner" (siehe Kriterium 4). Diese Maßnahmen stellen sicher, dass soziale Aspekte bereits frühzeitig im Auswahlprozess neuer Lieferanten Beachtung finden. Zum aktuellen Zeitpunkt liegen keine konsolidierten Daten zu Indikator GRI SRS-414-2 vor und eine systematische Erfassung ist derzeit nicht implementiert.

Die Dussmann Group hatte im Berichtsjahr 2024 insgesamt 23.204 Lieferanten und 4.637 Nachunternehmer. Im Berichtsjahr 2024 wurden 1.826 Lieferanten (8%) und 982 Nachunternehmer (21%) einer Bewertung unterzogen.

Die Bewertung von Lieferanten und Nachunternehmern findet anlassbezogen, zum Beispiel bei neuen Verträgen oder bei Vertragsfortführung, sowie als Folge

von Risikoanalysen oder im Sinne von Qualitätsbewertungen statt.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Im Rahmen der jährlichen Risikoanalyse nach dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz identifizieren wir menschenrechtliche Risiken in der Lieferkette und priorisieren diese für die Umsetzung weiterer Sorgfaltsmaßnahmen.

Für die Risikoanalyse unserer unmittelbaren Lieferanten wurde zunächst ein Überblick über die aktiven Zulieferer aller Konzerngesellschaften hergestellt, einschließlich Informationen zu Kategorie, Branche, Herkunftsland, Auftragsvolumen. Für die wesentlichen Zulieferer wurde eine abstrakte Risikobewertung auf Basis von branchen- und länderspezifischen Risiken durchgeführt. Im nächsten Schritt erfolgte für die Zulieferer mit einem erhöhten abstrakten Risiko eine konkrete Risikobewertung und Priorisierung anhand von Gefahrenpotenzial, Einflussmöglichkeiten und Verursachungsbeitrag.

Zur systematischen Bewertung des Gefahrenpotenzials fordern wir von unseren Zulieferern ein Business Partner Self Assessment (BPSA) ein. Dieses deckt Fragen zu Qualitäts-, Umwelt- und Energiemanagement, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Menschen- und Arbeitsrechte, Ethik und Compliance, Datenschutz und Informationssicherheit, sowie Nachhaltigkeit und Klimaschutz ab. Die Ergebnisse der BPSA fließen in die Risikoeinschätzung und Maßnahmenplanung ein.

Im Rahmen der gruppenweiten Konsolidierung zeigt unsere Risikoanalyse weiterhin für Lieferanten von Produkten und Dienstleistungen ein sehr geringes Risiko. Für Verleiher von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und für Nachunternehmen haben wir bei relevanter Gewichtung der Risiken die Themen Arbeitsschutz, Arbeitszeiten, Löhne und Gleichbehandlung in Beschäftigung als prioritär identifiziert.

Auf Basis der ermittelten Risiken werden auf lokaler Ebene Präventionsmaßnahmen umgesetzt. Diese beinhalten:

- die Entwicklung und Implementierung geeigneter Beschaffungsstrategien und Einkaufspraktiken,
- die Integration von Erwartungen in die Zuliefererauswahl,
- Einholen vertraglicher Zusicherungen für die Einhaltung und Umsetzung der Erwartungen entlang der Lieferkette mittels unseres Verhaltenskodex für Geschäftspartner
- Schulungen zur Durchsetzung der vertraglichen Zusicherung,
- sowie die Vereinbarung und Durchführung risikobasierter Kontrollmaßnahmen wie Audits.

Um unseren Fortschritt zu messen, erfassen wir unter anderem die Verhaltenskodex-Rate für relevante Geschäftspartner. Diese misst den Anteil der aktiven Geschäftspartner mit unterzeichnetem Verhaltenskodex im Verhältnis zur Gesamtanzahl der aktiven Geschäftspartner, für die eine vertragliche Verpflichtung vorliegen muss. Auf Gruppenebene liegt die Verhaltenskodex-Rate für relevante Geschäftspartner bei 68,44% und konnte im Vergleich zum vorherigen Berichtsjahr um knapp 10% gesteigert werden.

Kriterium 18 zu SOZIALES/GEMEINWESEN

18. Gemeinwesen

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

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

Während Peter Dussmann, der Gründer der Dussmann Group, als Mäzen vor allem kulturelle Institutionen und Einrichtungen förderte, erweiterte Catherine

von Fürstenberg-Dussmann als Vorsitzende des Stiftungsrats den Fokus des sozialen Engagements auf die kulturelle Bildung von Kindern und Jugendlichen und die Förderung gesellschaftlicher Teilhabe. Einige Engagements und Spendenaktionen wurden direkt auf ihre Initiative hin veranlasst.

Bereits zum neunten Mal in Folge fand der jährliche „Social Day“ in Berlin statt. 2024 haben sich viele Mitarbeitende einen ganzen Tag lang im Kinder- und Jugendclub Villa Holz in Berlin-Tempelhof engagiert. Sie bauten Möbel auf, strichen Treppen und Türrahmen, bauten eine Terrasse und eine Umrandung für das Fußballfeld, strukturierten das Spiel- und Bastelzimmer neu, restaurierten die Bäder und brachten den Garten auf Vordermann.

Weiterhin wurden insgesamt 40 Bücherkisten gespendet. Der Fokus lag dabei auf Einrichtungen für benachteiligte Kinder und Jugendliche – sei es wegen gesundheitlicher Einschränkung oder aufgrund sozioökonomischer Umstände. So erhielten beispielsweise folgende deutsche Einrichtungen Bücherboxen: Kinderhaus am Bügel, Schutzengel Kunsthaus 360°, Kinderhaus AtemReich sowie der Förderkreis krebskranke Kinder Stuttgart. Weitere Dussmann BücherBoxen wurden im Berichtsjahr an Empfängereinrichtungen in ganz Deutschland übergeben.

Auch bei der „Weihnachtsspendenaktion 2024“ wurde für verschiedene Vereine und Projekte gespendet, die sich für Kinder und Jugendliche einsetzen: Eine Geldspende erhielten in diesem Rahmen der MIT-MACH Circus e. V. in Berlin-Neukölln, das Kinderhospiz Berliner Herz, die Mädchenzuflucht INTAKT in Wiesbaden sowie das SchutzengelWerk für das Projekt Sternenpäckchen.

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

Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

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

Im Berichtsjahr 2024 erzielte die Dussmann Group einen Konzernumsatz von knapp 3,3 Milliarden Euro.

	2023		2024		Veränderung	
	Mio. €	%	Mio. €	%	Mio. €	%
Konzernumsatz	3.029	100,0	3.283	100,0	254	8,4
Dussmann Facility Management und Food Services	2.106	69,5	2.262	68,9	156	7,4
Dussmann Technical Solutions	375	12,4	441	13,4	66	17,6
Care & Kids	505	16,7	536	16,3	31	6,1
KulturKaufhaus	43	1,4	45	1,4	2	4,7
Umsatz Deutschland	1.315	43,4	1.432	43,6	117	8,9
Umsatz international	1.714	56,6	1.852	56,4	138	8,1
EBITDA-Marge auf den Konzernumsatz		4,4		4,6		

Der Konzernabschluss der Dussmann Stiftung & Co. KGaA als oberste Konzerngesellschaft der Dussmann Group wird fristgerecht im Unternehmensregister eingereicht und dort veröffentlicht. Weiterführende finanzielle Informationen, die über die hier dargestellten Daten hinausgehen, sind dem Unternehmensregister zu entnehmen.

Kriterien 19–20 zu COMPLIANCE

19. Politische Einflussnahme

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

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

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

Im Rahmen von Gesetzgebungsprozessen sind insbesondere die Themen Mindestlohn, Zugang von Migranten und Flüchtlingen zum Arbeitsmarkt sowie die Reformierung und Regulierung der Pflege und Pflegeausbildung relevant. Außerdem ist die Buchpreisbindung ein Thema auf der politischen Agenda, welches die Geschäftstätigkeit von „Dussmann das KulturKaufhaus“ direkt betrifft. Die Dussmann Group bietet einen regelmäßigen Erfahrungsaustausch zu neuen Entwicklungen im Bereich Food Innovation mit Mitgliedern des Bundestages und externen Akteuren an.

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

Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

Leistungsindikator GRI SRS-415-1: Parteispenden

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

Die Dussmann Group verteilt keine politischen Spenden (ESRS G1-5_29 b).

20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

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

Verantwortlich für Compliance in der Dussmann Group ist der Gesamtvorstand.

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

Im Rahmen der jährlichen Compliance-Risikoanalyse werden Compliance-Risiken aus den Bereichen Korruption und Kartellrecht hinsichtlich ihrer Relevanz und Bewertung überprüft sowie potenzielle neue Risiken identifiziert. Zur Reduktion der identifizierten Risiken werden Maßnahmen wie Richtlinien, Prozessanpassungen oder interne Kontrollen definiert und umgesetzt. Die Wirksamkeit der implementierten Maßnahmen und Kontrollen wird durch die interne Revision sowie im Rahmen von externen Audits des IMS überprüft. Auf Korruptionsrisiken wird weiterführend im Leistungsindikator GRI SRS-205-1 eingegangen.

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

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

Im Rahmen des konzernweiten Hinweisgebersystems können mögliche Verstöße vertraulich gemeldet werden. Ein externer Vertrauensanwalt steht zur Verfügung. Eingehende Hinweise werden sorgfältig geprüft, dokumentiert und die Behebung von Abweichungen verfolgt. Hinweise auf potenzielle Verstöße werden durch die Compliance-Abteilung, unterstützt durch die interne Revision, untersucht. Verstöße werden arbeits- und gegebenenfalls auch strafrechtlich sanktioniert. Im Berichtsjahr 2024 wurde gruppenweit bei 9 mittels Hinweisgebersystem gemeldeten Vorfällen ein Verstoß festgestellt (ESRS S1-17_103 b). Die vorliegenden Verstöße waren von geringer Schwere und nicht von strafrechtlicher Relevanz.

Neben dem Risikobereich Korruption sind die Sicherheit und der Schutz von Daten und Informationen im Kontext der Geschäftstätigkeit der Dussmann Group ein wesentlicher Aspekt (siehe Kriterium 2 zur Wesentlichkeit). Die Dussmann Group hat eine Datenschutz-Abteilung, die für die Umsetzung und Einhaltung der gesetzlichen und vertraglichen Datenschutzerfordernungen

verantwortlich ist. Es wurde eine Datenschutzbeauftragte für alle deutschen Gesellschaften bestellt. Die Landesgesellschaften haben je nach Landesrecht Datenschutzbeauftragte bzw. -koordinatoren bestellt. Eine konzernweite und eine nationale Datenschutzrichtlinie sowie daraus resultierende Verfahrensanweisungen geben die Umsetzung und Einhaltung der Datenschutzerfordernungen vor.

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

Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

a. Im Rahmen der konzernweiten Compliance-Risikoanalyse wurden mit 80% (=20) der Gesellschaften, die Arbeitgeber für Mitarbeitende der Dussmann Group sind, Korruptionsrisiken geprüft und bewertet.

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

Leistungsindikator GRI SRS-205-3: Korruptionsvorfälle

Die berichtende Organisation muss über folgende Informationen berichten:

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

Im Berichtszeitraum lagen keine Korruptionsvorfälle vor (ESRS G1-4_25 a).

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Im Berichtsjahr 2024 gab es groupweit im Kontext des Datenschutzes 32 bestätigte Vorfälle (nicht bußgeldbewehrt). Bei allen Vorgängen wurden Risikobeurteilungen durchgeführt und unverzüglich entsprechende Maßnahmen eingeleitet.

Die eingeleiteten Maßnahmen umfassten insbesondere entsprechende Nachschulungen und die verstärkte Sensibilisierung der beteiligten

Mitarbeitenden sowie die Präzisierung der bereits vorhandenen Schulungsunterlagen. Weiterhin wurden die internen Prozesse durch die verstärkte Einbeziehung der Datenschutzabteilung verbessert und die technischen und organisatorischen Maßnahmen erweitert. Die Abhilfemaßnahmen haben zur Beendigung der Verletzungen geführt.

Weiterhin gab es groupweit 34 bestätigte Informationssicherheitsvorfälle. Die Verletzung konnte in allen Vorfällen beendet werden und Abhilfemaßnahmen wurden bei Bedarf geplant und durchgeführt.

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.