



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung 2021

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

Dr. Sasse Gruppe

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

Kontakt

Frau Dr.
Laura Sasse

Am Westpark 1
81373 München
Deutschland

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



erstellt nach
CSR-Richtlinie-
Umsetzungsgesetz

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

Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden
Berichtsstandards verfasst:

GRI SRS

Berichtspflicht:



erstellt nach
CSR-Richtlinie-
Umsetzungsgesetz

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

Inhaltsübersicht

Allgemeines

Allgemeine Informationen

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Strategie

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

Prozessmanagement

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

KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE

Umwelt

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

Gesellschaft

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

Stand: 2021, 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)

DR. SASSE GRUPPE

1976 gründete Dr. Eberhard Sasse das Unternehmen. Auch heute noch ist die Dr. Sasse Gruppe ein familiengeführtes Unternehmen.

Zu Beginn lag der Schwerpunkt auf der Gebäudereinigung. In den folgenden Jahren wurde das Dienstleistungsportfolio erweitert und um die Bereiche Healthcare, Transport und Aviation ergänzt. Als Komplettanbieter von infrastrukturellen, technischen und kaufmännischen Facility Services ist die Dr. Sasse Gruppe national und international tätig.

Seit über 45 Jahren sind wir im Bereich des integrierten Facility Managements der Kompetenzpartner für die Immobilienwirtschaft, Industrie und Freizeitunternehmen, den Handel sowie für das Luftverkehrs- und Transportwesen.

Unser Leistungsspektrum wird in [Kriterium 4 „Tiefe der Wertschöpfungskette“](#) näher erläutert.

Im Jahr 2021 waren 6.500 Mitarbeitende für die Unternehmensgruppe tätig. Mehr als 1.500 Kunden nehmen unsere Dienstleistungen in Anspruch, über 60 Prozent davon schon seit mindestens 10 Jahren.

[Mehr: Facility Services aus einer Hand](#)

Ergänzende Anmerkungen:

- Die Angaben in dieser DNK-Erklärung beziehen sich grundsätzlich auf die gesamte Dr. Sasse Gruppe. Hierzu gehören die Dr. Sasse AG, als Muttergesellschaft, sowie die dazugehörigen Betriebe und Bereiche.
- Die vorliegende DNK-Erklärung bezieht sich auf das Geschäftsjahr 2021.
- Dies ist die erste DNK-Erklärung der Dr. Sasse Gruppe, und auch wenn wir in Sachen Transparenz und Berichterstattung schon auf einem guten Weg sind, so möchten wir an dieser Stelle darauf hinweisen, dass wir noch nicht alle Indikatoren und Kennzahlen in geforderter Quantität und Qualität erhoben oder ausgewertet haben.

- Wir arbeiten daran, unsere Berichterstattung zur unternehmerischen Nachhaltigkeit Jahr für Jahr zu verbessern, um schon bei der nächsten DNK-Erklärung wieder Fortschritte verzeichnen zu können.

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Kriterien 1–4 zu STRATEGIE

1. Strategische Analyse und Maßnahmen

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

UNSERE STRATEGIE

Wir verfolgen eine Nachhaltigkeitsstrategie, die Bestandteil der Gesamtstrategie unserer Unternehmensgruppe ist. Diese Verzahnung spiegelt sich in unseren Werten, unserer Vision und Mission wider. Auch auf operativer Ebene wird Nachhaltigkeit durch entsprechende Ziele, Indikatoren und Maßnahmen mehr und mehr zu einer zentralen Steuerungsgröße in allen Betrieben und Bereichen der Dr. Sasse Gruppe. Dieser Prozess ist noch nicht abgeschlossen, aber die Richtung ist klar definiert. Auch heute schon haben wir Nachhaltigkeitsziele sowie ökologische und soziale Leistungsindikatoren in der Gesamtstrategie der Dr. Sasse AG und in den operativen Betrieben verankert. Die strategische Ausrichtung in Richtung Nachhaltigkeit sowie die organisatorische Verankerung werden wir in den nächsten Monaten weiter vorantreiben.

Das Leitbild der Dr. Sasse Gruppe:

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

Vision

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

Mission

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

Werte

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

Handlungsfelder

Unternehmerische Nachhaltigkeit ist für uns das Zusammenspiel von vier Verantwortungsbereichen.



Diese vier Handlungsfelder geben unserer Nachhaltigkeitsstrategie und unserem Engagement Struktur und Orientierung. Diesen Handlungsfeldern können wesentliche Themen, Ziele und Maßnahmen zugeordnet werden.

- Ökonomische Verantwortung
- Verantwortung als Arbeitgeber
- Ökologische Verantwortung
- Gesellschaftliche Verantwortung

Zur Entwicklung und Überprüfung unserer Nachhaltigkeitsziele sind für uns grundlegende Fragestellungen sehr hilfreich. Anhand von Leitfragen hinterfragen wir, ob wir zum Beispiel die richtigen Themen angehen, passende Ziele verfolgen und wirkungsvolle Maßnahmen umsetzen.

Diese Leitfragen stellen wir uns regelmäßig:

- Wie stellen wir uns den Regeln und Herausforderungen der Märkte – und wie setzen wir **Ökonomie** in unserem Umfeld um?
- Was erwarten wir und unsere Mitarbeitenden von unserem **Arbeitsplatz** heute – und wie stellen wir ihn uns morgen vor?
- Welche Bedeutung geben wir der **Ökologie** – und wie sieht unser Beitrag dazu aus?
- Wohin bewegt sich unsere **Gesellschaft** – und wie gestalten wir diese Bewegung mit?

Bei der Entwicklung unserer Nachhaltigkeitsstrategie orientieren wir uns an anerkannten externen Standards. Die Tabelle fasst für uns wesentliche

Nachhaltigkeitsstandards zusammen:

Übergreifende Standards
<ul style="list-style-type: none"> • UN Sustainable Development Goals • Prinzipien des UN Global Compact • Ecovadis Sustainability Rating, Auszeichnung Silber ScoreCard • Zertifiziert nach GEFMA 160: Sustainability in Facility Management
Ökonomische Verantwortung
<ul style="list-style-type: none"> • Zertifiziert nach DIN EN ISO 9001: Qualitätsmanagement • Zertifiziert nach DIN 77200: Sicherheitsdienstleistungen • Gewerbezulassung für Sicherheitsdienstleistungen nach § 34a GewO • Fachbetriebszulassung für die Gewerke Elektro, WHG § 19 Wasserhaushaltsschutzgesetz, Brandmeldetechnik sowie Kälte-, Heizung-, Lüftung und Sanitärtechnik • Innungsfachbetrieb der Gebäudereinigung • RAL zertifiziert gütegesicherte Fassaden und Denkmalreinigung
Verantwortung als Arbeitgeber
<ul style="list-style-type: none"> • Zertifiziert nach DIN EN ISO 45001: Arbeitsschutzmanagement • ILO Kernarbeitsnormen
Ökologische Verantwortung
<ul style="list-style-type: none"> • Zertifiziert nach DIN EN ISO 14001: Umweltmanagement • Cradle to Cradle Standard für Produkte • Zertifizierung klimaneutrales Produkt • Gold Standard Climate Security & Sustainable Development für Produkte • EU Ecolabel für Produkte
Gesellschaftliche Verantwortung
<ul style="list-style-type: none"> • Charta der Vielfalt • Nationaler Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte • Allgemeine Erklärung der Menschenrechte • UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte

[Mehr über unsere Nachhaltigkeitsstrategie](#)

2. Wesentlichkeit

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

Kontext und Besonderheiten des Umfelds:

Auch wenn der Begriff „Facility Management“ sehr technisch anmutet, geht es bei unserer Arbeit **in erster Linie um Menschen**. Unsere Strategie kann nur erfolgreich sein, wenn wir die Interessen und Erwartungen der Menschen, die mit und für uns arbeiten, berücksichtigen.

Unsere **Kunden** und unsere **Mitarbeitenden** sind **unsere wichtigsten Stakeholder**.

Nachhaltiger Erfolg gelingt, wenn wir uns bewusst mit den Themen, die unsere Stakeholder bewegen, auseinandersetzen. Frühzeitig zu wissen, wer mit welchen Anforderungen und in welchem Maße Einfluss auf unsere Serviceleistung nimmt bzw. nehmen kann, ist für uns entscheidend.

In der Tat sind die Themen **Umweltschutz, Sicherheit und Gesundheit** zu ganz zentralen Leistungsindikatoren für unser Unternehmen geworden. Diese Entwicklung ist logisch und konsequent, denn unser Geschäft ist ein People Business und die genannten Themen beeinflussen sehr stark das Wohlbefinden und die Zufriedenheit der Menschen.

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

Als **serviceorientiertes Dienstleistungsunternehmen** stellen wir die Geschäftsbeziehungen zu unseren Auftraggebern in den Mittelpunkt. Grundlage dieser Beziehungen ist das Vertrauen in unsere Leistungsfähigkeit. Wir identifizieren uns mit den individuellen Bedürfnissen unserer Auftraggeber und tragen durch innovative Lösungen zu deren Unternehmensmehrwert bei. Unser Ziel ist Kundenbegeisterung durch Service Excellence.

Unser Kerngeschäft ist es, die Facilities unserer Kunden zu pflegen, zu warten, zu versorgen, zu schützen und zu betreiben. Dies gelingt mit zufriedenen, engagierten und gut ausgebildeten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie mit einer ausgeprägten Kundenorientierung.

Wesentliche Nachhaltigkeitsthemen:

Die oben dargelegten Besonderheiten unseres Geschäftsumfelds spiegeln sich auch in den Ergebnissen der Wesentlichkeitsanalyse wider. So zeigt sich, dass mitarbeiter- und kundenbezogene Themen insgesamt eine sehr hohe Relevanz besitzen, sowohl was die Inside-Out- als auch die Outside-In-Betrachtung betrifft (siehe unten). Das Feedback aus den Stakeholderbefragungen und Dialogen ([siehe Kriterium 9 und entsprechende Leistungsindikatoren](#)) verstärkt diese Relevanzbewertung zusätzlich. Daraus ergibt sich für uns, dass mitarbeiter- und kundenbezogene Themen eine zentrale Rolle in unserer Nachhaltigkeitsstrategie einnehmen müssen.

Ökonomische Wirkungen:

- **Inside-Out:** Wir stellen Arbeitsplätze bereit, entrichten Steuern und beteiligen uns am Diskurs über eine zukunftsfähige Wirtschaft. Als Dienstleistungsunternehmen wirken wir durch unser Handeln auf unsere Kunden, beeinflussen deren Zufriedenheit

und tragen zu deren Wettbewerbsfähigkeit bei. Für unsere Kunden sichern wir ein Umfeld, in dem Menschen sich wohlfühlen und sich unbesorgt aufhalten können. In unseren Beziehungen zu Lieferanten, Nachunternehmern und Geschäftspartnern setzen wir uns für einen fairen Wettbewerb und für die Verbesserung von Sozial- und Umweltstandards ein. Wir investieren in Zukunftsthemen und fördern Innovationen. Durch Innovationen schaffen wir Mehrwert für unsere Kunden, erleichtern die Arbeit für unsere Mitarbeitenden, verbessern unsere eigenen Prozesse und tragen zu einem besseren Ressourcenschutz bei. So sichern wir langfristig unsere Präsenz am Markt, unseren wirtschaftlichen Erfolg und die damit verbundenen Arbeitsplätze. Durch unsere Geschäftstätigkeit tragen wir zu Wohlstand und Entwicklung an den Orten bei, an denen wir aktiv sind.

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

Der klare Auftrag unserer Kunden an uns: Den Wert ihrer Anlagen und Objekten schützen. Darin zeigt sich die Qualität und Kontinuität unserer Arbeit.

Soziale Wirkungen:

- **Inside-Out:** Unsere Geschäftstätigkeit basiert auf den Menschen, die für uns arbeiten. Unseren Mitarbeitenden gegenüber haben wir eine besondere soziale Verantwortung. Vor allem die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz ist bei der Ausübung unserer Dienstleistungen von besonderer Bedeutung. Unsere Mitarbeitenden müssen sich bei der Arbeit sicher fühlen und erwarten, dass ihre Gesundheit wertgeschätzt wird. Wir investieren in die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeitenden durch entsprechende Systeme und Maßnahmen. Wir setzen uns dafür ein, dass in unserer Branche faire Löhne gezahlt werden. Durch unsere Geschäftstätigkeit schaffen wir Arbeitsplätze. Wir fördern junge Menschen und tragen durch Weiterbildungsangebote dazu bei, dass unsere Mitarbeitenden ihre individuellen Karrierechancen verbessern können. Wir beschäftigen Menschen aus rund 100 Nationen, mit unterschiedlichem Bildungsgrad, sozialem Hintergrund und mit körperlichen Beeinträchtigungen. Wir können zu Integration und Chancengerechtigkeit beitragen.
- **Outside-In:** Leistung muss entsprechend be- und entlohnt werden. Wir zahlen faire Löhne, damit sich die Kolleginnen und Kollegen auch mit der Dr. Sasse Gruppe identifizieren und sich für uns möglichst lange einsetzen. Wir arbeiten in einer personalintensiven Branche. Es ist eine unternehmerische Kernaufgabe, die Gesundheit der Mitarbeitenden zu schützen. Gleichzeitig ist es Teil unseres

Kerngeschäfts, für gesunde, sichere und attraktive Räume bei unseren Kunden zu sorgen. Die Welt verändert sich, unsere Branche verändert sich und die Kundenanforderungen ändern sich. Somit verändern sich auch unsere Aufgaben. Deshalb müssen wir uns und unsere Mitarbeitenden stetig weiterbilden sowie unsere Kompetenzen ausbauen und vertiefen. Die Dynamik des gesellschaftlichen Umfelds wirkt sich auf unsere Prozesse aus und beeinflusst unser Unternehmen und unsere Dienstleistungen.

Ökologische Wirkungen:

- **Inside-Out:** Ressourcenschutz als Kerngeschäft, so interpretieren wir unsere Dienstleistungen. Als Dienstleister für Facility Management tragen wir dazu bei, dass Anlagen und Objekte möglichst lange erhalten bleiben – vielleicht die effektivste Form, Ressourcen zu schonen. Vor allem durch unsere Dienstleistung können wir unseren Kunden helfen, deren Energie- und Ressourcenmanagement zu verbessern. Wir unterstützen bei der Umstellung der Energieversorgung, liefern wichtige Daten für ihre Klimabilanz, beraten zur Energieeffizienz, zum Abfallmanagement oder ermöglichen durch digitale Anwendungen die intelligente Nutzung von Räumen und Energie. Unsere Fahrzeugflotte benötigt Kraftstoff und verursacht Emissionen. So haben wir durch unseren Kraftstoffverbrauch in 2020 rund 1.990 Tonnen CO₂-Emissionen verursacht. Unsere Dienstleistungen benötigen Wasser, Energie und verschiedene Materialien. Hier sind vor allem Reinigungsmittel zu nennen. Diese können sich negativ auf die Gesundheit, auf Gewässer und Böden auswirken.
- **Outside-In:** Steigende Energiekosten erhöhen den Druck, unseren eigenen Energieverbrauch sowie den unserer Kunden zu reduzieren. Gleichzeitig ist es unsere Verantwortung im Sinne der Nachhaltigkeit zukunftsfähiges Energiemanagement zu betreiben. Wasser ist eine wertvolle und knapper werdende Ressource. Sie zu schützen ist unsere Aufgabe. Das erwarten auch unsere Kunden. Wir haben den Auftrag, für saubere Räume zu sorgen und einen Beitrag zur Kreislaufwirtschaft zu leisten. Umweltschutz und Facility Management gehören zusammen. Der Klimawandel ist eine der größten Herausforderungen. Auch unsere Geschäftstätigkeit wird vom Klimawandel, von Klimafolgenanpassungen sowie Maßnahmen zum Klimaschutz beeinflusst. Unmittelbar wirken sich zum Beispiel neue Gesetzgebungen, Regularien, neue Kundenanforderungen steigende Energiepreise, Anpassungen in der Gebäudestruktur oder zunehmende Extremwetterereignisse auf unsere Arbeit aus. Bezüglich dem Einsatz von Materialien wird es immer wichtiger, auf ökologische Reinigungsmittel mit entsprechenden Standards und Zertifizierungen zu setzen. Es ist allerdings nicht immer einfach, die Herkunft und die Zusammensetzung der Materialien und Produkte, die wir für unsere Dienstleistungen benötigen eindeutig nachvollziehen und kontrollieren zu können.

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

Übersicht zu den wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen:

betrifft Aspekte nach CSR-RUG	Wesentliche Themen für Sasse	zu finden in DNK-Kriterium
	Ökonomie	
Sozialbelange	Wirtschaftliche Leistung	18
Sozialbelange	Kundenorientierung und -begeisterung	10
Sozialbelange	Innovation & Digitalisierung	10
Bekämpfung von Korruption und Bestechung	Compliance & Fairer Wettbewerb	20
Achtung der Menschenrechte	Nachhaltigkeit bei Lieferanten und Subunternehmen	4
	Soziales	
Arbeitnehmerbelange	Gesundheit und Sicherheit	14
Arbeitnehmerbelange	Aus- und Weiterbildung	16
Achtung der Menschenrechte	Vielfalt & Chancengerechtigkeit	15
Arbeitnehmerbelange	Faire Löhne	14
Arbeitnehmerbelange	Arbeitsplätze (schaffen & besetzen)	14
Achtung der Menschenrechte	Menschenrechte	17
Sozialbelange	Gesellschaftliches Engagement	18
	Ökologie	
Umweltbelange	Einsatz ökologischer Materialien	11, 12
Umweltbelange	Materialverbrauch	11, 12
Umweltbelange	Wasser & Abwasser	11, 12
Umweltbelange	Emissionen	13
Umweltbelange	Energieverbrauch & -versorgung	11, 12
Umweltbelange	Abfallmanagement	11, 12

Chancen und Risiken im Umgang mit den Nachhaltigkeitsthemen:

Chancen sehen wir vor allem durch die Positionierung als Vorreiter für nachhaltiges Facility Management und in der Differenzierung gegenüber Wettbewerbern. Der professionelle und strategische Umgang mit Nachhaltigkeitsthemen beinhaltet die Chance, das Geschäftsmodell zu stärken und zu erweitern.

Durch gezielte Maßnahmen in Bezug auf die wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen können wir die Anforderungen unserer Kunden übertreffen und dadurch für Begeisterung sorgen. In Gesprächen und Verhandlungen mit Kunden können wir Nachhaltigkeitsaspekte integrieren und gemeinsame Nachhaltigkeitsziele finden und festlegen. Generell geht es darum, unsere eigene Nachhaltigkeitsleistung und die unserer Kunden zu verbessern. Dadurch lassen sich auch Effizienzen heben und Kosten sparen. Frühzeitiges Engagement verbessert auch die rechtssicherheit in Bezug auf zukünftige Gesetzgebungen. Es besteht die Chance, die Attraktivität als Arbeitgeber zu steigern, Mitarbeitende zu binden bzw. neue Mitarbeitende zu gewinnen, sowie deren Motivation und Einsatzbereitschaft zu steigern.

Risiken können sich u.a. dann ergeben, wenn der Markt nicht bereit ist und mögliche Extra-Kosten für Nachhaltigkeitsmaßnahmen nicht vergütet werden. Generell kann ein Risiko darin bestehen, dass sich das Engagement in und für Nachhaltigkeitsthemen nicht ausbezahlt oder von den Stakeholdern nicht

entsprechend honoriert wird. Kurzfristige Krisen können Fortschritte im Bereich der Nachhaltigkeit wieder zurückwerfen oder die Bedeutung von Nachhaltigkeitsthemen senken. Es können verlängerte oder komplexere Einkaufsprozesse entstehen, um die steigenden Nachhaltigkeitsanforderungen einzufordern und zu kontrollieren. Es besteht außerdem ein erhöhter Aufwand bei der Identifizierung von passenden Geschäftspartner bzw. das Risiko der Nicht-Verfügbarkeit von entsprechenden Anbietern, welche die erhöhten Nachhaltigkeitsanforderungen erfüllen können.

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

Schlussfolgerung für das Nachhaltigkeitsmanagement:

Es bleibt festzuhalten, dass die Risiken, die bei einer Nicht-Berücksichtigung der Nachhaltigkeitsthemen entstehen, weitaus größer einzustufen sind, als jene Risiken, die sich aus dem Umgang mit diesen ergeben. An dieser Stelle sei auf die identifizierten Umweltrisiken verwiesen, die im [Kriterium 12 "Ressourcenmanagement"](#) aufgeführt sind. Auch sehen wir die Chancen weitaus größer. Deshalb werden wir in Zukunft unser Nachhaltigkeitsmanagement weiter professionalisieren und ausbauen. Wichtige Implikationen für unser Dienstleistungsangebot sind in [Kriterium 10 "Innovations- und Produktmanagement"](#) dargelegt.

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.

Für die Handlungsfelder unserer Nachhaltigkeitsstrategie haben wir uns Ziele gesetzt. Die Ziele mit besonderer Priorität sind in der untenstehenden Tabelle zusammengefasst. Die Priorisierung basiert auf Rückmeldungen von Kunden und Partnern, Marktentwicklungen, Entwicklung im gesellschaftlichen und ökologischen Umfeld und Ergebnissen aus Analysen, insbesondere der

Wesentlichkeitsanalyse.

So wurde überlegt, mit welchen Zielen und Maßnahmen wir die wesentlichen Themen adressieren und für Verbesserungen sorgen können.

Wir werden unsere Nachhaltigkeitsziele weiter konkretisieren und ausformulieren. In diesem Zuge werden wir auch verstärkt an der Erhebung und Darstellung notwendiger Indikatoren und Kennzahlen arbeiten.

Die oberste Kontrollinstanz für die Erreichung der Nachhaltigkeitsziele ist der Aufsichtsrat der Dr. Sasse AG. Die höchste Verantwortung für die Umsetzung liegt beim Vorstand der Dr. Sasse AG. Die Kontrolle der Zielerreichung sowie die Verantwortlichkeiten und Zuständigkeiten werden in [Kriterium 7 „Kontrolle“](#) detailliert beschrieben.

Handlungsfelder und Ziele für 2022/23:

Ökonomische Verantwortung	SDG
Wir treiben die Digitalisierung in unserem Kerngeschäft weiter voran, um Mitarbeitenden den Alltag zu erleichtern und unsere Arbeit besser zu machen. <i>z.B. durch die Anschaffung von Reinigungsrobotern und Einführung von Waschraumsensoren bei Kunden</i>	9, 12
Wir überprüfen und verstärken unseren Code of Conduct für Lieferanten hinsichtlich Sozial- und Umweltstandards und nehmen Verbesserungen vor.	8, 12
Wir auditieren unsere Lieferanten und Nachunternehmern regelmäßig.	8, 12
Wir verankern weitere nachhaltigkeitsbezogene KPIs für unser Kerngeschäft.	8, 12
Verantwortung als Arbeitgeber	
Wir bauen unser Engagement in der Ausbildung junger Menschen aus.	4, 5, 8, 10
Wir erheben grundlegende Daten zu Arbeitsschutz und Menschenrechte in allen Gesellschaften. Dazu gehören z.B. der Anteil der Mitarbeitenden mit Tarifvertrag, Anzahl Arbeitsunfälle und Krankentage, Anzahl an geschulten Mitarbeitenden nach Position.	3, 8
Wir reduzieren die Betriebsunfälle um jeweils 10% bis Ende 2022.	3, 8
Wir halten die Krankheitsquote kleiner/ gleich 4% auch im Jahr 2022. <i>Stand 2021: 3,97%.</i>	3, 8
Wir schaffen weitere Ausbildungsplätze für Industrieelektroniker und Industrieelektronikerinnen sowie duale Studenten und Studentinnen BWL/FM.	5, 8, 10
Wir führen eine gruppenweite E-Learningplattform für Schulungszwecke ein bis Ende 2022.	4, 8
Ökologische Verantwortung	
Wir erhöhen den prozentualen Anteil an nachhaltigen Produkten am Gesamtverbrauch um weitere 10% bis Ende 2022. <i>Ende 2021 entspricht der Anteil 5% = Einsatz nachhaltiger Mittel im Verhältnis zum Gesamtvolumen Reinigungsschemie.</i>	6, 12, 13
Wir erlassen eine Reise-Policy für nachhaltiges Reisen.	13
Wir erhöhen den Anteil erneuerbarer Energie am Energiemix unserer Liegenschaften bis Ende 2022. <i>z.B. durch Umstellung auf Ökostrom.</i>	11, 12, 13
Wir stellen sukzessive auf nachhaltige Büroausstattung um.	3, 12
Wir bieten den Mitarbeitenden alternative Transportmittel zum Auto an.	13
Wir stellen den Fuhrpark sukzessive auf Hybrid- oder Elektrofahrzeuge um.	13
Wir vervollständigen unseren Corporate Carbon Footprint bis Ende 2022.	12
Gesellschaftliche Verantwortung	
Wir nehmen am gesellschaftlichen Dialog für eine zukunftsfähige Wirtschaft teil.	10, 16
Wir schaffen Perspektiven durch gezieltes soziales Engagement.	10, 16
Wir treten der Charta der Vielfalt bei und engagieren uns für Chancengerechtigkeit	5, 10, 16

Unser Einfluss auf die Sustainable Development Goals:

Die Dr. Sasse Gruppe orientiert sich an den 17 Sustainable Development Goals (SDG's) der Vereinten Nationen. Diese stehen in engem Zusammenhang mit den Grundsätzen unserer Unternehmenskultur. Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse haben wir zehn der SDG's identifiziert, auf die wir mit unserem Geschäft einen direkten Einfluss nehmen können. Die SDGs sind in

der Tabelle unseren Zielsetzungen zugeordnet.

4. Tiefe der Wertschöpfungskette

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

Die Prozesslandkarte der Dr. Sasse Gruppe:

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

- Technische Services
- Infrastrukturelle Services
- Kaufmännische Services

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

- Führungsprozesse
- Unterstützungsprozesse
- Wertschöpfungsprozesse

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

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

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

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

Wesentliche direkte Umweltaspekte der Dr. Sasse Gruppe:

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

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

- Energiemanagement
- Entsorgung
- Gewässerschutz und Einsparung von Wasser

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

Nachhaltigkeitsaspekte & Herausforderungen im Überblick:

<p>Führungsprozesse:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Unternehmensentwicklung nachhaltig gestalten und Nachhaltigkeitskriterien und Leitplanken im gesamten Unternehmen verankern • Langfristige wirtschaftliche Planung in unsicheren Zeiten (BREXIT, Pandemie, Konflikte, Inflation) • Unternehmenswerte und Leitlinien vorleben und verankern in einer sehr vielfältigen Mitarbeitendenstruktur • Unterschiedliche Kulturen integrieren, Chancengleichheit sicherstellen sowie die Vielfalt der Mitarbeitenden als Chance sehen und nutzen • Attraktive Arbeitsplätze schaffen bei gleichzeitigem Arbeits- und Fachkräftemangel • Faire Löhne bezahlen bei gleichzeitigem Preis- und Kostendruck • Innovationen für die Zukunft entwickeln und umsetzen bei gleichzeitigem Preis- und Kostendruck sowie Zeit- und Kapazitätsdruck operative Auslastung • Möglichkeiten der Digitalisierung ausloten und nutzen, um Mitarbeitende zu unterstützen und den Kunden einen Mehrwert zu bieten • Compliance, Integrität und Fairness in einem harten Wettbewerbsumfeld sicherstellen • Kunden- und Mitarbeiterorientierung gleichermaßen umsetzen und miteinander verbinden 		
<p>Vertrieb, Angebots- und Auftragsabwicklung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Compliance, Integrität und Fairness in einem 	<p>Beschaffung und Beauftragungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Menschenrechte & Sozialstandards bei Lieferanten und 	<p>Dienstleistungserbringung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gefahrstoffe erkennen und Möglichkeiten finden, diese zu ersetzen

<p>harten Wettbewerbsumfeld sicherstellen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kundenorientiert agieren, Erwartungen, Anforderungen und Bedürfnisse der Kunden erfüllen bei gleichzeitiger interner Prozesseffizienz 	<p>Subunternehmen einfordern auch und gerade in komplexen Lieferketten</p> <ul style="list-style-type: none"> • Anteil ökologischer Produkte erhöhen bei gleichzeitigem Kosten- und Preisdruck und erhöhtem Beschaffungsaufwand 	<ul style="list-style-type: none"> • Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sicherstellen auch in einem hektischeren Umfeld und unter Zeitdruck • Lösungen entwickeln, um Energie- und Wasserverbrauch zu reduzieren, Gewässerschutz sicherstellen und gemeinsam mit Kunden umsetzen • Entsorgung/ Abfallmanagement im Sinne der Kreislaufwirtschaft gemeinsam mit Kunden optimieren • Nachhaltigkeitsziele müssen von allen Mitarbeitenden berücksichtigt werden
<p>Unterstützungsprozesse:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Datenschutz und IT-Sicherheit sicherstellen • Eigene Verwaltung und die Wartung der Geräte im Sinne der Nachhaltigkeit optimieren bei laufendem Betrieb • Kraftstoffverbrauch und Emissionen des eigenen Fuhrparks (Dienstreisen/ Dienstfahrzeuge) reduzieren sowie steigende Benzin- und Dieselpreise • Aus- und Weiterbildung und damit Chancengleichheit für alle Mitarbeitenden ermöglichen 		

Mit unseren Kunden, Mitarbeitenden sowie Lieferanten und Nachunternehmen sind wir im stetigen Austausch bzgl. der Einhaltung und Verbesserung von Nachhaltigkeitsstandards. Dies geschieht sowohl im direkten persönlichen Kontakt auf allen Ebenen als auch über festgelegte Systeme (Lieferantenbewertungssystem) und Prozesse (Audits).

Unser Einfluss in Richtung Lieferkette und Geschäftspartner:

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

Wir überprüfen die Umsetzung durch unser Lieferantenbewertungssystem und regelmäßige Audits.

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

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

Die Klassifizierung unseres Lieferantenbewertungssystems:

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

Unser Einfluss Richtung Kunde:

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

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

Wir beraten unsere Kunden u.a. zu den Themen...

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

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

UNSER NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT

Grundsätzlich vertritt der Vorstand der Dr. Sasse AG die gesamte Dr. Sasse Gruppe nach außen und leitet die Geschäfte im Innenverhältnis. Er ist verantwortlich für die Politik und Strategie der Dr. Sasse Gruppe. Die **Gesamtverantwortung für die unternehmerische Nachhaltigkeit** der Dr. Sasse Gruppe liegt somit beim Vorstand. Dieser stellt das oberste Leitungs- und Steuerungsorgan zum Themenbereich Nachhaltigkeit dar.

Der Vorstand der Dr. Sasse AG:

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

Das **oberste Kontrollorgan** ist der Aufsichtsrat der Dr. Sasse AG, mit dem Vorsitzenden Dr. Eberhard Sasse. Der Aufsichtsrat prüft die Wirksamkeit der Nachhaltigkeitsstrategie und die Nachhaltigkeitsleistung der Dr. Sasse AG sowie der operativen Bereiche und Betriebe.

Innerhalb des Vorstands ist es Frau Dr. Laura Sasse, Vorständin für Finance & Digital, die das **Nachhaltigkeitsmanagement** verantwortet und gemeinsam mit der Stabsstelle CSR und Nachhaltigkeit bearbeitet. In enger Abstimmung mit den anderen Vorstandsressorts leitet sie die strategische Gesamtplanung sowie die Nachhaltigkeitsberichterstattung der Dr. Sasse AG. In dieser Funktion ist sie die **oberste Nachhaltigkeitsbeauftragte** der Dr. Sasse Gruppe, setzt die strategischen Leitplanken für Nachhaltigkeit und koordiniert die Entwicklung von Nachhaltigkeitszielen für die Unternehmensgruppe.

Die wichtigen Teilbereiche unseres Nachhaltigkeitsmanagements **Qualitätsmanagement, Umweltmanagement** sowie **Arbeitsschutz** werden ebenfalls vom Vorstand auf Gruppenebene verantwortet und liegen im Ressort der Vorständin für Operations & Engineering, Frau Katja Böhmer. Diese Themenbereiche sind Teil des Integrierten Management Systems, das für alle Bereiche und Betriebe der Dr. Sasse Gruppe bindend ist. Die Managementsysteme für Qualität, Umwelt sowie Arbeitsschutz sind

entsprechend zertifiziert ([siehe Kriterium 6 „Regeln und Prozesse“](#)).

Auch die Bereiche **Compliance** sowie **Risk-Management** liegen im Vorstandsbereich von Frau Böhmer.

Der Themenbereich **Human Resources** und damit die Sozial- und Mitarbeiterbelange werden auf Gruppenebene von Frau Dr. Christine Sasse, Vorständin für HR & Organisation, verantwortet.

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

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

6. Regeln und Prozesse

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

Verankerung und Umsetzung von Nachhaltigkeit:

Bestimmte Richtlinien, Standards und Prozesse stellen sicher, dass unsere Nachhaltigkeitsstrategie in der gesamten Unternehmensgruppe bekannt und umgesetzt wird.

Verantwortungsbereich	Richtlinien und Standards
Ökonomische Verantwortung	<ul style="list-style-type: none"> • Ecovadis Sustainability Rating • GEFMA 160: Sustainability in Facility Management • DIN EN ISO 9001: Qualitätsmanagement • Dr. Sasse Verhaltenskodex (Code of Conduct) • Verfahrensweisungen
Verantwortung als Arbeitgeber	<ul style="list-style-type: none"> • DIN EN ISO 45001: Arbeitsschutzmanagement • Verfahrensanweisungen • ILO Kernarbeitsnormen
Ökologische Verantwortung	<ul style="list-style-type: none"> • DIN EN ISO 14001: Umweltmanagement • Umweltpolitik der Dr. Sasse Gruppe • Verfahrensanweisungen
Gesellschaftliche Verantwortung	<ul style="list-style-type: none"> • Charta der Vielfalt • UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte

Die Vorstandsebene sowie die Geschäftsführer haben die Verantwortung, alle erforderlichen Maßnahmen und Ressourcen zu ermitteln und bereitzustellen sowie die entsprechenden Prozesse zu implementieren und zu überwachen, um die Nachhaltigkeitsstrategie im Geschäftsalltag zu verankern.

Das oberste Management hat die Aufgabe, den Mitarbeitenden verständlich zu machen, welchen Beitrag auch jeder einzelne leisten kann. Durch den **Prozess des Einbeziehens** schaffen wir eine Atmosphäre der Motivation, wodurch es gelingt, Wissen über mehrere Generationen im Betrieb zu verankern. Laufend werden unsere Mitarbeitenden (halbjährlich oder jährlich) zu wichtigen Themen oder Neuerungen geschult bzw. unterwiesen – entsprechend auch zu Nachhaltigkeitsthemen.

Im Intranet steht den Mitarbeitenden durch die Website „Unterweisungen“ eine Vielzahl an Schulungsunterlagen zur Verfügung.

Für 2022 sind insbesondere E-learning-Angebote geplant (siehe hierzu [Kriterium 16 „Qualifizierung“](#)).

7. Kontrolle

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

Kontrolle von Nachhaltigkeitszielen:

Unsere Arbeit überprüfen wir regelmäßig durch **interne und externe Audits**. Anerkannte Zertifizierungen und Standards sowie deren Auditierung machen deutlich, wo wir auf dem richtigen Weg sind und wo wir nachsteuern müssen.

Die Koordination der Audits und anderer Überprüfungen der Nachhaltigkeitsleistung erfolgt auf Gruppenebene durch den jeweils verantwortlichen Vorstandsbereich ([siehe Kriterium 5 "Verantwortung"](#)). So sind beispielsweise der TÜV Rheinland und die Ratingplattform EcoVadis regelmäßig bei uns zu Gast, um unsere Nachhaltigkeitsleistung zu bewerten. Unsere Standards, Managementsysteme und Handlungsanweisungen geben die Prozesse vor und sorgen für die Zuverlässigkeit und Konsistenz der Datenerfassung und -bewertung. Eine Übersicht zu unseren Standards ist unter [Kriterium 6 „Regeln und Prozesse“](#) aufgeführt.

Neben den externen Audits überprüfen wir die Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsziele auch regelmäßig intern. So steht unsere Nachhaltigkeitsstrategie regelmäßig auf der Agenda von Vorstands- und Geschäftsführungsmeetings.

Um Verbesserungspotentiale aufzudecken und damit die Wirksamkeit der festgelegten Verfahren und Prozesse zu überprüfen, werden die dokumentierten Maßnahmen aus internen Audits, S&G Begehungen, Gefährdungsbeurteilungen, ASA Sitzungen, externen Überprüfungsaudits etc. ausgewertet. Um die Schwerpunkte der Maßnahmenauswertung deutlicher zu bestimmen und zu kommunizieren werden Kategorien festgelegt. Diese orientieren sich an den Abschnitten aus der Checkliste für interne Audits.

Übersicht zu Leistungsindikatoren:

- Finanzielle Leistungsindikatoren
- Kundenzufriedenheit und Kundenbindung
- Getestete und eingeführte Innovationen
- Überprüfte Lieferanten und Geschäftspartner hinsichtlich Sozial- und Umweltstandards
- Ergebnisse der Lieferantenbewertung
- Ausbildungsplätze, -quote und Übernahmequote
- Arbeits-/ Betriebsunfälle
- Krankheitsquote

- Durchgeführte Schulungs-/Qualifizierungsmaßnahmen
- Anteil an elektrifizierten Fahrzeugen im Fuhrpark
- Corporate Carbon Footprint (*ist in der Entwicklung*)
- Verbrauch von Gefahrstoffen – Veränderung in % zum Vorjahr
- Verbrauch nachhaltiger Reinigungsmittel – Veränderung in % zum Vorjahr
- Verbrauch der Reinigungsmittel insgesamt – Veränderung in % zum Vorjahr
- Anzahl umweltrelevanter Maßnahmen aus internen Audits
- Energieversorgung (Anteile erneuerbarer Energie) und Energieverbrauch (*Erfassungsprozess wird neu strukturiert*)
- Wasserverbrauch (*Erfassungsprozess wird neu strukturiert*)
- Kraftstoffverbrauch (*Erfassungsprozess wird neu strukturiert*)
- Stammpersonalquote

Zur Messung der Kundenzufriedenheit werden unterschiedliche Instrumente genutzt. Der Zufriedenheitsgrad kann dabei durch die Festlegung von Kennzahlen, aber auch durch die Erfassung der subjektiven Meinung unserer Kunden analysiert werden.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

Leistungsindikator GRI SRS-102-16: Werte
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Das Leitbild der Dr. Sasse Gruppe

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

Vision

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

Mission

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

Werte

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

8. Anreizsysteme

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

Aktuell sind Nachhaltigkeitsziele noch nicht systematisch in die Vergütungssysteme integriert.

Sehr wohl werden heute schon ökologische und/oder soziale Aspekte in individuelle Zielvereinbarungen aufgenommen, dort wo dies sinnvoll und machbar ist. Die Zielerreichung wird individuell besprochen.

Auf Ebene der Betriebe sind Nachhaltigkeitsziele und -kriterien heute schon Bestandteil der Zielvereinbarungen.

Auch beim Management sind Nachhaltigkeitsaspekte Bestandteil der Zielvereinbarungen.

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.

Dieser Leistungsindikator wird aus Wettbewerbsgründen derzeit nicht berichtet.

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

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

Dieser Leistungsindikator wird bei der Dr. Sasse AG, ein hundertprozentiges Familienunternehmen, nicht als Steuerungskennzahl verwendet und nicht berichtet.

9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

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

Stakeholdermanagement:

Sein Umfeld zu kennen, bedeutet auch die Interessen und Erwartungen seiner unmittelbaren und mittelbaren Stakeholder zu berücksichtigen. Die Dr. Sasse AG führt deshalb regelmäßig eine ausführliche Analyse der relevanten internen und externen interessierten Parteien durch und bewertet im Zuge dessen deren Einfluss auf das Unternehmen und die Dienstleistungserbringung.

Neben der gesondert durchgeführten Stakeholderanalyse stehen wir mit unseren wichtigsten Stakeholdern auch im Rahmen verschiedener Maßnahmen, Formate und Gremien im stetigen Dialog.

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

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

Stakeholder im Überblick:

Interne interessierte Parteien

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

Externe interessierte Parteien

- Staat, Politik und Verbände
- Gewerkschaften, Innungen, Verbände
- Gesellschaft und Medien

- Nachunternehmer
- Lieferanten
- Kunden
- Nutzer
- Banken

Unser Ziel ist es generell, durch zielgruppenorientierte Formate, unsere Stakeholder proaktiv über Unternehmensaktivitäten zu informieren. Ziele und Projekte der Dr. Sasse Gruppe sollen über entsprechende Kommunikationswege intern wie extern bekannt gemacht werden.

Formate im Überblick:

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

Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

- i.** wie die Organisation auf diese wichtigen Themen und Anliegen – auch über ihre Berichterstattung – reagiert hat;
- ii.** die Stakeholder-Gruppen, die die wichtigen Themen und Anliegen im Einzelnen geäußert haben.

**Geäußerte Themen und Anliegen der verschiedenen
Anspruchsgruppen:**

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

	Einhaltung gesetzlicher Vorschriften Umweltbewusstsein Einhaltung Arbeitssicherheit positives Image des Unternehmens Innovationen Einhaltung von Hygienevorschriften in öffentlichen oder privaten Einrichtungen fachgerechter Umgang mit Eigentum fachgerechter Einsatz der Reinigungsmittel
Nutzer	Qualität Termintreue Verkehrssicherheit Sauberkeit gute Umgangsformen Einhaltung von Hygienevorschriften ungestörte Arbeitsabläufe
Lieferanten	Zuverlässige Bezahlung langfristige Geschäftsbeziehungen faire Verhandlungen
Banken	Erfüllung der Kreditverpflichtungen Liquidität zukunftsorientierte Geschäftsstrategie

Resultierende Maßnahmen:

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

10. Innovations- und Produktmanagement

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

Die Dr. Sasse Gruppe ist im Bereich des integrierten Facility Managements tätig. Unsere Leistungen erbringen wir insbesondere für die Immobilienwirtschaft, Industrie und Freizeitunternehmen, den Handel sowie für das Luftverkehrs- und Transportwesen. Unser Leistungsspektrum sowie unsere Wertschöpfungskette werden in [Kriterium 4 „Tiefe der Wertschöpfungskette“](#) näher erläutert.

Die Auswirkungen unserer Dienstleistungen auf Umwelt und Gesellschaft werden im Rahmen unserer Managementsysteme für Qualität, Umwelt und Arbeitsschutz sowie im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse regelmäßig erfasst und bewertet. Des Weiteren haben wir unser **Service Excellence Programm** aufgesetzt, um die Qualität sowie Innovationen in unseren Dienstleistungen systematisch voranzutreiben. Qualitätsverbesserungen und Innovationen sind kein Selbstzweck, sondern sollen helfen, Kunden zu begeistern sowie die Nachhaltigkeitsleistung zu verbessern.

Unser Service Excellence Programm:

Wir konzentrieren uns auf die Wertschöpfung für unsere Auftraggeber und das mit ihnen verbundene ökonomische, gesellschaftliche und ökologische Umfeld, um sicherzustellen, dass deren Erfordernisse und Erwartungen erfüllt und, wo möglich, übertroffen werden.

Dem derzeitigen Trend des Marktes für Facility Services folgend, haben wir es uns zur Aufgabe gemacht, unsere Kunden nicht mehr nur zufriedenzustellen, sondern **Kunden durch Service Excellence zu begeistern**. Die Zielsetzung Kundenzufriedenheit allein schafft keine Differenzierung zum Wettbewerb mehr. Gleichzeitig zielt das Service Excellence Programm darauf ab, die **Wirkungen auf Umwelt und Gesellschaft stetig zu verbessern**. Wir sind überzeugt: Kundenbegeisterung, Umweltschutz und sozialer Mehrwert gehen Hand in Hand.

Kenntnis über relevante Begeisterungsfaktoren erhalten wir durch direkte Befragungen (sofern vom Auftraggeber gewünscht), aber auch indirekt durch Analyse von Besprechungen, Marktentwicklungen oder Portfolioänderungen. Kenntnisse über relevante Umweltaspekte erhalten wir durch die Umsetzung unserer Managementsysteme und der erwähnten Analysen. Die Ergebnisse werden erfasst und fließen als Anforderungen an zukünftig zu erbringenden

Dienstleistungen in die Prozesse und Ziele unseres Unternehmens mit ein. Um ein Bewusstsein für die Neuorientierung auf allen Ebenen des Unternehmens zu schaffen, wurde der Aspekt der Service Excellence in der Unternehmenspolitik verankert.

In Workshops zum Thema Service Excellence wurden zentrale Fragestellungen diskutiert, um den Sachverhalt der Service Excellence nachhaltig in die Unternehmenskultur zu integrieren:

- Wie kann Service Excellence in unserer Unternehmensstrategie und -kultur verankert werden?
- Welche Serviceinnovationen fehlen in unserem Leistungsportfolio?
- Welches Dienstleistungsangebot erwarten die Kunden zukünftig?
- Was sind zentrale Begeisterungsfaktoren?
- Wie können die Mitarbeitenden aktiv in das Service-Excellence Programm eingebunden werden?
- Wie können Serviceinnovationen die Nachhaltigkeitsleistung von uns und unseren Kunden verbessern?

Firmenintern ausgebildete Service-Botschafter sollen die Inhalte der Workshops für alle Ebenen greifbar und verständlich machen.

Mögliche Auswirkungen unserer Dienstleistungen auf Umwelt und Gesellschaft (siehe hierzu auch Kriterien 4 und 10):

- Wasserverbrauch, Ab- und Schmutzwasser
- Energieverbrauch
- Kraftstoffverbrauch
- CO₂-Emissionen
- Gefahrstoffe für Natur und Gesundheit
- Kontaminierungen von Bodenflächen und Grundwasser
- Sachschäden
- Personenschäden
- Arbeitsplätze und Einkommen
- Steuern

Im Geschäftsjahr 2021 konnten vor allem im Bereich Digitalisierung Fortschritte erzielt werden. So wurde unter anderem...

... mehrere Reinigungsroboter getestet und eingeführt,
...eine Software zur automatischen Erstellung von Einweisungsunterlagen eingeführt,
...die „i-Academy“ mit E-Learnings eingeführt,
... eine App zur Steuerung, Ausführung und Dokumentation der erbrachten Dienstleistung weiter ausgerollt.

Ergebnisse des Service Excellence-Programms:

Die Dr. Sasse Gruppe hat das **Lieferantenprädiikat** 2021 der Deutschen Bahn

in der Kategorie „Allgemeine Bedarfe und Leistungen“ bekommen. Die DB würdigt vor allem die Sasse-App zur Steuerung sämtlicher Facility Management Dienstleistungen. Mit der Verleihung des Lieferantenprädikates honoriert die Deutsche Bahn hochwertige Leistungen von Unternehmen, die sich im Wettbewerb in ihrem Marktsegment durchgesetzt haben und ihre vertraglichen Verpflichtungen vorbildlich und nachhaltig erfüllen. In diesem Jahr standen Lieferanten im Fokus, **die sich in besonderer Weise um den Gesundheitsschutz und die Versorgungssicherheit während der Pandemie verdient gemacht haben.**

[Mehr Dazu](#)

Einführung von „The Happiness Index“:

Mithilfe einer digitalen Plattform können Mitarbeitende eines Sasse-Kunden in Großbritannien direktes Feedback zu unseren Leistungen abgeben. Im Laufe des Pilotprojekts soll dann auch unser eigenes Team die Möglichkeit bekommen, über das Tool Anregungen zu geben oder ihre Arbeitszufriedenheit zu bewerten.

„The Happiness Index“ ist ein Echtzeit-Tool zur Einbindung von Mitarbeitenden und Kunden, das Feedback sammelt und analysiert. Die rein datengesteuerte Anwendung erlaubt dem Unternehmen eine Auswertung anhand von Fakten und Ergebnissen. Interessant ist die Möglichkeit, den Dienst auf unsere Mitarbeitenden auszuweiten: Wir können direktes Feedback darüber einholen, wie sich unser Team bei der Arbeit engagiert oder wo es Verbesserungsvorschläge hat. So stellen wir sicher, dass unsere Vision, unsere Werte und unsere Haltung mit den direkten Arbeitserfahrungen unserer Mitarbeitenden übereinstimmen.

[Mehr Dazu](#)

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)

Kennzahl wurde nicht erfasst. Ziel ist es, in kommenden Berichtsprozessen dies genauer zu analysieren.

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.

ÖKOLOGISCHE VERANTWORTUNG

Der Schutz der Umwelt ist eines der wichtigsten Themen unserer Zeit. Dies ist auch in unserer Branche und unserem Unternehmen immer deutlicher zu erkennen.

Wie eingangs schon erwähnt: Das Thema Umweltschutz wird zu einem zentralen Leistungsindikatoren für unser Unternehmen. Die Lösung von Umweltfragen ist eine zentrale Aufgabe für uns, die es mit entsprechender Professionalität und Intensität zu erledigen gilt. Unsere Unternehmenspolitik umfasst daher auch die Verpflichtung, die Umweltleistung der Organisation zu verbessern. Die oberste Leitung verpflichtet sich damit nicht nur zum allgemeinen Schutz der Umwelt durch Verhinderung negativer Umweltauswirkungen und Umweltverschmutzung, sondern auch dazu, die Tätigkeiten im Rahmen der Dienstleistungserbringung in einer Art zu gestalten, welche die natürliche Umwelt vor Schaden und Verschlechterung schützt.

Im Zusammenhang mit der Erbringung unserer Dienstleistungen nehmen wir direkt bzw. indirekt Einfluss auf die Umwelt bzw. nehmen wir natürliche Ressourcen in Anspruch. Hierbei ist es unerheblich, ob sich diese Einflüsse direkt auf den Sasse Konzern oder den Kunden auswirken.

Vor allem **Wasser**, **Boden** und **Luft** werden durch uns beeinflusst. Außerdem benötigen wir verschiedene **Rohstoffe**, die in den von uns verwendeten Produkten und Materialien beinhaltet sind. Im Bereich unserer Verwaltung ist zudem der **Papierverbrauch** als relevante Größe zu nennen. Wir benötigen Energie, um unsere dienstleistungsbezogenen Geräte betreiben sowie auch unsere Verwaltungsaufgaben erfüllen zu können. Für unseren Fuhrpark wird insbesondere **Dieselmotoren** benötigt, in Zukunft immer mehr **elektrische**

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

Bezüglich der Angabe konkreter Verbrauchsdaten befinden wir uns aktuell in der Überarbeitung der Erfassungprozesse. Aus diesem Grund können wir zum jetzigen Zeitpunkt (Juni 2022) noch keine validierten vollständigen Verbrauchsdaten für das Jahr 2021 angeben.

Bezug nehmend auf das Jahr 2020 lassen sich folgende Angaben machen:

- Verbrauch Benzin: 95.514 Liter
- Verbrauch Diesel: 541.621 Liter
- Stromverbrauch in Büros und Liegenschaften: 124.940 Kilowattstunden
- Fernwärmeverbrauch in Büros und Liegenschaften: 862.942 Kilowattstunden

In unserem Leitbild ist als ein Wert festgehalten:

„...nachhaltiges Denken und Handeln, das sich in Verantwortung gegenüber Staat, Gesellschaft und Umwelt widerspiegelt.“

Neben der ökonomischen und sozialen Ebene hebt dieser Absatz der Wertekultur unseres Unternehmens auf die ökologische Ebene ab und unterstreicht damit unsere Verantwortung zum rücksichtsvollen und weitsichtigen Umgang mit natürlichen Ressourcen, z.B. durch

- die sichere Lagerung, fachgerechten Umgang und korrekte Dosierung von Reinigungsmitteln, insbesondere Gefahrstoffe,
- den schonenden Verbrauch von Wasser und fachgerechte Entsorgung der Schmutzflotte,
- Energiesparmaßnahmen.

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

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.

Verankerung und Umsetzung:

Die effiziente Umsetzung unserer Unternehmenspolitik und unserer Umweltziele wird speziell durch das Umweltmanagementsystem sowie durch das übergeordnete Nachhaltigkeitsmanagement gewährleistet (siehe Kriterien 5, 6, 7).

Unser zertifiziertes Umweltmanagementsystem beinhaltet...

- ...die Identifizierung und Bewertung relevanter Umweltaspekte und der daraus resultierenden Risiken und Wirkungen,
- ...die Definition von Zielen und Maßnahmen,
- ...die Umsetzungs- und Fortschrittskontrolle,
- ...sowie die Gegensteuerung bei potenzieller Zielverfehlung.

Der betriebliche Umweltschutz ist in allen Funktionsebenen integriert. In der unten aufgeführten Übersicht sind die umweltschutzrelevanten Organisationseinheiten der Dr. Sasse AG und zugehöriger Betriebe festgehalten. Damit zeigen wir gegenüber unseren Beschäftigten, den zuständigen Behörden und ggfs. gegenüber der Öffentlichkeit die Verantwortungsbereiche sowie die Verfügbarkeit der Ressourcen zur Einhaltung der gesetzlichen und behördlichen Anforderungen.

Verankerung und Umsetzung auf Konzernebene – COO:

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

Auf Betriebsebene – Geschäftsführer:

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

Auf Konzern-/Betriebsebene – Umweltmanagementbeauftragte/r:

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

Auf Betriebs-/Objektebene – BL/OL:

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

- Überprüfung von Fremdfirmen
- Planung von umweltrelevanten Investitionen
- Informationsweitergabe bei umweltrelevanten Vorgängen

Auf Objektebene – Mitarbeitende:

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

Wir weisen an dieser Stelle darauf hin, dass die Erfassung der Umweltkennzahlen neu strukturiert wird. Aus diesem Grund können wir die Umwelt- und Klimakennzahlen für das Geschäftsjahr 2021 noch nicht vollständig veröffentlichen. Wir werden in der nächsten DNK-Erklärung (für das Geschäftsjahr 2022) diese Kennzahlen veröffentlichen.

Identifizierung von Umweltaspekten, Risiken und deren Auswirkungen:

Unser Unternehmen hat Umweltaspekte und die damit verbundenen Risiken und Auswirkungen im Rahmen des zertifizierten Umweltmanagementsystems über die verschiedenen Prozessschritte hinweg bestimmt und bewertet. Der Fokus liegt auf den Aspekten, welche von uns gesteuert und beeinflusst werden können. Betrachtet werden Umweltauswirkungen und Risiken, die sich ergeben oder möglicherweise ergeben könnten aus...

...normalen und abnormalen Betriebsbedingungen

...Vorfällen, Unfällen und möglichen Notfällen

...gegenwärtigen und geplanten Tätigkeiten.

Als Methode wird die ABC-Analyse verwendet. Jeder Bereich des Unternehmens ist für die Bewertung der Umweltaspekte, Risiken und Auswirkungen verantwortlich und bewertet diese mind. einmal pro Jahr. Die Beziehung zwischen Umweltaspekten und Umweltauswirkungen beruht auf einem Ursache-Wirkungs-Verhältnis. Ergänzende Informationen zu unseren Umweltauswirkungen finden sich auch unter den [Kriterien 2, 4 und 10](#).

Umweltaspekte, Risiken und Auswirkungen der Dr. Sasse Gruppe:

Tätigkeit Dienstleistung Prozess	Umweltaspekt	Risiken & Auswirkung	Verhältnis
Vertrieb	Dienstreisen	CO ₂ -Ausstoß Feinstaubbelastung Lärmbelästigung	direkt

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

Fuhrparkmanagement	Dienstfahrzeuge	Verstoß gegen Grenzwerte Feinstaubbelastung Einschränkung der Verkehrstauglichkeit	direkt
Ressourcenmanagement	Wasser	Verschwendung von Wasser Kontaminierung von Trinkwasser durch unsachgemäße Entsorgung von Reinigungsmitteln Sachschäden durch Verkalkung Sachschäden durch Verstopfung	direkt
Ressourcenmanagement	Streugut	Kontaminierung von Bodenflächen und Grundwasser durch Überdosierung Nicht-Einhaltung von Kundenvorgaben unsachgemäße Entsorgung	indirekt
Entsorgung	Schmutzwasser	Kontaminierung von Bodenflächen und Grundwasser	indirekt
Entsorgung	Aufsaugmaterial Graffiti Reinigung	Kontaminierung von Bodenflächen und Grundwasser	direkt
Entsorgung	Abfallentsorgung	Verschwendung von Ressourcen durch falsche Trennung Nicht-Einhaltung von Trennvorschriften des Kunden, des Landes, der Kommune Kontaminierung von Wertstoffen	indirekt
Entsorgung	Betriebsmittel	Kontaminierung durch unsachgemäße Entsorgung von Betriebsmitteln (z.B. Leuchtstoffröhren, Batterien)	direkt
Entsorgung	Grünabfall (Gardening)	Kontaminierung von Wertstoffen durch falsche	indirekt

		Entsorgung	
Energiemanagement	Medien allgemein	Erhöhter Ressourcenverbrauch durch falsche Zählerstände Überzahlung ungezielte Maßnahmen durch falsche Bezugswerte Strafzahlungen durch erhöhte Emissionen	direkt
Energiemanagement	Lüftung Wärme/Kälte	Ressourcenverschwendung (z.B. Wärme) Verstoß gegen Grenzwerte Kontaminierung der Atemluft bei fehlerhaften Klimaanlage (Treibhausgase) Beitrag zum Treibhauseffekt durch Einsatz des falschen Kältemittels Schadensersatzforderungen bei Ausfall Personen- und Sachschäden negatives Unternehmensimage	direkt
Energiemanagement	Licht	hoher Energieverbrauch durch veraltete Leuchtmittel hohes Risiko bei der Entsorgung von veralteten Leuchtmitteln (Quecksilber) dadurch Kontaminierung von Böden und Abwasser möglich	direkt
Energiemanagement	Elektrogeräte	erhöhter Stromverbrauch durch veraltete Technik Sach- und Personenschäden durch fehlende Wartung Schadensersatzforderungen und Strafzahlungen Ausfall	direkt
Ressourcenmanagement	Gefahrstoffe Umfüllen von Gefahrstoffen Umgang mit Gefahrstoffen Anwendung von Gefahrstoffen	Kontaminierung von Bodenflächen und Grundwasser Verschwendung von Wasser Kontaminierung von Trinkwasser unsachgemäße Lagerung unzureichende Kennzeichnung Personen- und Umweltschäden unsachgemäßer Umgang der Mitarbeiter mit Gefahrstoffen,	direkt

		Beschädigung durch unsachgemäße Lieferung der Gebinde	
--	--	---	--

Unsere Umweltziele und die Bewertung der Umweltleistung:

Jährlich werden durch die Geschäftsführungen der einzelnen Betriebe, in Abstimmung mit dem Vorstand der Dr. Sasse AG und den strategischen Zielen, operative Umweltziele festgelegt und anhand von Kennzahlen stetig sowie zusammenfassend nach Jahresablauf bewertet. Eine hohe Priorität genießen dabei jene Umweltziele, welche sich auf die wesentlichen Umweltthemen, bedeutenden Umweltaspekte und den daraus resultierenden Umweltwirkungen beziehen. Unsere Umweltziele sind unter Kriterium 3 „Ziele“ aufgeführt.

Die Bewertung der Umweltleistung erfolgt über definierte Indikatoren und Kennzahlen. Die Gesamtaufstellung der Indikatoren und Kennzahlen zur Bewertung und Kontrolle unserer Nachhaltigkeitsleistung in unter [Kriterium 7 „Kontrolle“](#) zu finden. Bezüglich der Umweltleistung legen wir besonderes Augenmerk auf folgende Leistungskennzahlen:

- Verbrauch von Gefahrstoffen – Veränderung in % zum Vorjahr
- Verbrauch nachhaltiger Reinigungsmittel – Veränderung in % zum Vorjahr
- Verbrauch der Reinigungsmittel insgesamt – Veränderung in % zum Vorjahr
- Anzahl der umweltrelevanten Maßnahmen aus internen Audits

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

Mit einer Reihe von operativen Maßnahmen, die stetig ergänzt und weiterentwickelt werden, verfolgen wir die Umweltziele.

Aktuell werden folgende Maßnahmen verstärkt umgesetzt:

- Optimierung der Einstellungen in der Gebäudeleittechnik
- Überdosierung von Reinigungsmittel vermeiden, durch verstärkten Einbau von Dosieranlagen
- Einsatz von vorgetränkten Wischbezügen im Bereich Health Care
- Umrüstung von Fahrzeugen bei einer Tochtergesellschaft auf EU-Norm 5 und EU-Norm 6
- Ausarbeitung von innovativen Müllkonzepten zur Vermeidung von Restmüll

Ergebnisse Maßnahmenauswertung im Bereich Umweltschutz:

In Bezug auf den Umweltschutz waren die folgenden Aspekte die häufigsten notierten Maßnahmen aus internen Audits:

- Ordnungsgemäße Lagerung der Gefahrstoffe
- Umfüllstation (nicht gekennzeichnet bzw. nicht vorhanden)

Die Geschäftsleitung der Betriebe ist angehalten, diese Aspekte verstärkt in ihre Führungsrunden mit einzubeziehen.

Zielerreichung und Ergebnisse:

- Einsatz (wo möglich) von modernen Reinigungsgeräten wie i-Mop, Sprühvernebler oder Dosieranlagen und dadurch Senkung des jährlichen Wasserverbrauchs um 900.000 Liter im Bereich der Unterhaltsreinigung.
- Einsatz von Wischrobotern in mehreren Objekten, die besonders wenig Wasser verbrauchen
- Bezug vieler Reinigungsmittel von Ecolab.
- Anteil an ökologischen Reinigungsmitteln konnte erhöht werden. Der Zielwert von einer Steigerung um 1,4% wurde erreicht.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

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

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

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

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

Übersicht Verbrauch Reinigungsmittel:

Jahr	Gesamt- verbrauch (t)	Gefahrstoffe (t)	Verhältnis Gefahrenstoffe zum Gesamtverbrauch (%)	nachhaltige Produkte (t)	Verhältnis nachhaltige Produkte zum Gesamt- verbrauch (%)
2021	77.527	27.391	22%	18.393	15%
2020	190.568	66.642	35%	3.299	1,73%
2019	271.998	29.202	10,7%	7.119	2,6%
2018	318.843	31.447	9,9%	15.557	4,9%

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.

Aufgrund der aktuell (Stand: Mai 2022) stattfindenden Neuaufsetzung der THG-Bilanzierung muss auch die Erfassung relevanter Verbrauchskennzahlen neu strukturiert werden. Die Neuausrichtung hängt vor allem auch mit den kommenden Berichtspflichten (CSRD, EU Taxonomie) zusammen, auf die sich die Dr. Sasse Gruppe vorbereitet.

Die Zahlen für 2021 liegen noch nicht vollständig und überprüft vor.

Unser Ziel ist es, bis Ende des Jahres 2022 eine umfassende Treibhausgasbilanz für die gesamte Firmengruppe erstellt und in diesem Zuge auch die Erfassung der relevanten Aktivitätsdaten neu strukturiert zu haben und entsprechenden veröffentlichen zu können.

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.

Aufgrund der aktuell (Stand: Mai 2022) stattfindenden Neuaufsetzung der THG-Bilanzierung muss auch die Erfassung relevanter Verbrauchskennzahlen neu strukturiert werden. Die Neuausrichtung hängt vor allem auch mit den kommenden Berichtspflichten (CSRD, EU Taxonomie) zusammen, auf die sich die Dr. Sasse Gruppe vorbereitet.

Die Zahlen für 2021 liegen noch nicht vollständig und überprüft vor.

Unser Ziel ist es, bis Ende des Jahres 2022 eine umfassende Treibhausgasbilanz für die gesamte Firmengruppe erstellt und in diesem Zuge auch die Erfassung der relevanten Aktivitätsdaten neu strukturiert zu haben und entsprechenden veröffentlichen zu können.

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
Gesamt Volumens 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.

Aufgrund der aktuell (Stand: Mai 2022) stattfindenden Neuaufsetzung der
THG-Bilanzierung muss auch die Erfassung relevanter Verbrauchskennzahlen
neu strukturiert werden. Die Neuausrichtung hängt vor allem auch mit den
kommenden Berichtspflichten (CSRD, EU Taxonomie) zusammen, auf die sich
die Dr. Sasse Gruppe vorbereitet.

Die Zahlen für 2021 liegen noch nicht vollständig und überprüft vor.

Unser Ziel ist es, bis Ende des Jahres 2022 eine umfassende
Treibhausgasbilanz für die gesamte Firmengruppe erstellt und in diesem Zuge
auch die Erfassung der relevanten Aktivitätsdaten neu strukturiert zu haben
und entsprechenden veröffentlichen zu können.

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.

Aufgrund der aktuell (Stand: Mai 2022) stattfindenden Neuaufsetzung der THG-Bilanzierung muss auch die Erfassung relevanter Verbraucherkennzahlen neu strukturiert werden. Die Neuausrichtung hängt vor allem auch mit den kommenden Berichtspflichten (CSRD, EU Taxonomie) zusammen, auf die sich die Dr. Sasse Gruppe vorbereitet.

Die Zahlen für 2021 liegen noch nicht vollständig und überprüft vor.

Unser Ziel ist es, bis Ende des Jahres 2022 eine umfassende Treibhausgasbilanz für die gesamte Firmengruppe erstellt und in diesem Zuge auch die Erfassung der relevanten Aktivitätsdaten neu strukturiert zu haben und entsprechenden veröffentlichen zu können.

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.

Verankerung und Umsetzung:

Die Bilanzierung und Reduzierung unserer THG-Emissionen ist Bestandteil unseres Umweltmanagementsystems und wird über das gruppenweite Nachhaltigkeitsmanagement überwacht. Aktuell sind wir dabei, die THG-Bilanzierung in der Dr. Sasse Gruppe neu zu strukturieren und Prozesse zu verankern, dies geschieht im Zusammenhang kommender Berichtspflichten. In der nächsten DNK-Erklärung werden wir einen weiterentwickelten Corporate Carbon Footprint veröffentlichen. In der vorliegenden DNK-Erklärung für das Geschäftsjahr 2021 können wir noch keinen darlegen.

Fakt ist: Unser CO₂-Fußabdruck wird auch für uns ein immer wichtigerer Leistungsindikator. Wir werden deshalb zukünftig systematisch Kennzahlen für unseren CO₂-Fußabdruck erheben und dabei nach den Vorgaben des international anerkannten Greenhouse Gas Protocols richten. Unser Ziel ist es,

über direkte und indirekte Emissionen der Unternehmensgruppe umfassend zu berichten. Es gilt, die Datenlage stetig auszubauen und unsere Treibhausgasemissionen möglichst vollständig zu ermitteln. Die Bilanzierung unserer THG-Emissionen wird aktuell mit externer Unterstützung ausgeweitet und professionalisiert.

Die heute schon vorhandenen Daten (2020) liefern uns bereits gute Hinweise, wo und wie wir die Klimabilanz der Dr. Sasse Gruppe verbessern können. Ein positiver Fakt: Über 60% unserer Mitarbeitenden kommen mit dem öffentlichen Personennahverkehr, zu Fuß oder mit dem Rad zu ihrem Arbeitsplatz.

Gerade das Thema Mobilität wollen wir in Zukunft weiter angehen. So stellen wir sukzessive auf Elektro- oder Hybridautos um und fördern seit 2021 Jobfahrräder. Weitere Zielsetzungen und Maßnahmen sind unter [Kriterium 3 „Ziele“](#) aufgeführt.

Es gibt noch keine quantitativen Klimaziele für die Dr. Sasse Gruppe. Dies werden wir ebenfalls angehen. Eine große Herausforderung besteht für uns zudem darin, unseren Fuhrpark auf Elektro- und Hybridfahrzeuge umzustellen bzw. den Anteil fossiler Verbrennungsmotoren zu reduzieren.

**Ermittelte Treibhausgasemission der Dr. Sasse Gruppe 2020 gesamt:
4.188 Tonnen**

Sasse-Fuhrpark 2020:

- Unser Fuhrpark besteht aus 197 Transportern, 210 PKW, sowie drei Motorrädern.
- Verbrauch Benzin:
 - 2020: 95.514 Liter
- Verbrauch Diesel: 541.621 Liter

Treibhausgasemission: 1.990 Tonnen

Büros und Liegenschaften 2020:

- Stromverbrauch in Büros und Liegenschaften 2020: 124.940 Kilowattstunden

Treibhausgasemission: 50 Tonnen

- Fernwärmeverbrauch in Büros und Liegenschaften 2020: 862.942 Kilowattstunden

Treibhausgasemission: 138 Tonnen

Arbeitsweg der Sasse-Mitarbeitenden 2020:

- ÖPNV: 11.390.000,00 Kilometer
- PKW mit Verbrennungsmotor: 7.639.000 Kilometer
- Bahn: 868.000 Kilometer

- Fahrrad: 490.000 Kilometer
- Zu Fuß: 280.000 Kilometer
- PKW mit Elektro- oder Hybridmotor: 87.000 Kilometer
- Im Pandemie-Jahr 2020 gab es keine Dienstreisen per Flugzeug.

Treibhausgasemission: 2.010 Tonnen

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.

Aufgrund der aktuell (Stand: Mai 2022) stattfindenden Neuaufsetzung der THG-Bilanzierung muss auch die Erfassung relevanter Verbrauchskennzahlen neu strukturiert werden. Die Neuausrichtung hängt vor allem auch mit den kommenden Berichtspflichten (CSRD, EU Taxonomie) zusammen, auf die sich die Dr. Sasse Gruppe vorbereitet.

Die Zahlen für 2021 liegen noch nicht vollständig und überprüft vor.
Unser Ziel ist es, bis Ende des Jahres 2022 eine umfassende
Treibhausgasbilanz für die gesamte Firmengruppe erstellt und in diesem Zuge
auch die Erfassung der relevanten Aktivitätsdaten neu strukturiert zu haben
und entsprechenden veröffentlichen zu können.

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.

Aufgrund der aktuell (Stand: Mai 2022) stattfindenden Neuaufsetzung der
THG-Bilanzierung muss auch die Erfassung relevanter Verbraucherkennzahlen
neu strukturiert werden. Die Neuausrichtung hängt vor allem auch mit den
kommenden Berichtspflichten (CSRD, EU Taxonomie) zusammen, auf die sich
die Dr. Sasse Gruppe vorbereitet.

Die Zahlen für 2021 liegen noch nicht vollständig und überprüft vor.
Unser Ziel ist es, bis Ende des Jahres 2022 eine umfassende

Treibhausgasbilanz für die gesamte Firmengruppe erstellt und in diesem Zuge auch die Erfassung der relevanten Aktivitätsdaten neu strukturiert zu haben und entsprechenden veröffentlichen zu können.

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.

Aufgrund der aktuell (Stand: Mai 2022) stattfindenden Neuaufsetzung der THG-Bilanzierung muss auch die Erfassung relevanter Verbraucherkennzahlen neu strukturiert werden. Die Neuausrichtung hängt vor allem auch mit den kommenden Berichtspflichten (CSRD, EU Taxonomie) zusammen, auf die sich die Dr. Sasse Gruppe vorbereitet.

Die Zahlen für 2021 liegen noch nicht vollständig und überprüft vor.

Unser Ziel ist es, bis Ende des Jahres 2022 eine umfassende Treibhausgasbilanz für die gesamte Firmengruppe erstellt und in diesem Zuge auch die Erfassung der relevanten Aktivitätsdaten neu strukturiert zu haben und entsprechenden veröffentlichen zu können.

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.

Aufgrund der aktuell (Stand: Mai 2022) stattfindenden Neuaufsetzung der THG-Bilanzierung muss auch die Erfassung relevanter Verbrauchskennzahlen neu strukturiert werden. Die Neuausrichtung hängt vor allem auch mit den kommenden Berichtspflichten (CSRD, EU Taxonomie) zusammen, auf die sich die Dr. Sasse Gruppe vorbereitet.

Die Zahlen für 2021 liegen noch nicht vollständig und überprüft vor.

Unser Ziel ist es, bis Ende des Jahres 2022 eine umfassende Treibhausgasbilanz für die gesamte Firmengruppe erstellt und in diesem Zuge auch die Erfassung der relevanten Aktivitätsdaten neu strukturiert zu haben und entsprechenden veröffentlichen zu können.

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.

VERANTWORTUNG ALS ARBEITGEBER

Wie im Kapitel „Kontext und Besonderheiten des Umfelds“ beschrieben ([Kriterium 2 „Wesentlichkeit“](#)), basiert unser Erfolg vor allem auf der **Zufriedenheit und Begeisterung der Menschen**, die mit uns arbeiten (unsere Mitarbeitenden) und für die wir arbeiten (unsere Kunden). Kundenzufriedenheit und -begeisterung gelingt wiederum nur mit zufriedenen, engagierten und gut ausgebildeten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Die Dr. Sasse Gruppe beschäftigt 2021 6.105 Mitarbeitende. Das Unternehmen hat Standorte in Deutschland, Österreich, dem Vereinigten Königreich sowie Singapur.

[Mehr über unsere Standorte.](#)

Bezogen auf das DNK-Kriterium Arbeitnehmerrechte sind für uns die Themen **„Gesundheit und Sicherheit“**, **„Aus- und Weiterbildung“** sowie **„Vielfalt und Chancengerechtigkeit“** von besonderer Bedeutung. Des Weiteren gewinnt der Themenkomplex **„Menschenrechte & Sozialstandards bei Lieferanten und Subunternehmen“** zunehmend an Bedeutung (siehe hierzu auch [Kriterium 2 „Wesentlichkeit“](#)).

Verankerung und Umsetzung von Arbeitnehmerrechten:

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

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

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

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

Relevante interne Richtlinien sind u.a.:

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

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

- Verfahrensanweisung IMS-AS-03 – Gefährdungsbeurteilungen, Begehungen

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

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

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

- Verfahrensanweisung IMS-AS-06 – Arbeitsschutzausschuss ASA
„Organisation von ASA-Sitzungen. Terminsetzung, Teilnehmer, Durchführung und Protokollführung.“
- Verfahrensanweisung IMS-AS-07 – Unfälle
„Mit Hilfe dieser Verfahrensanweisung wird geregelt, wie bei Unfällen innerhalb der Dr. Sasse Unternehmensgruppe zu verfahren ist.“
- Verfahrensanweisung IMS-AS-09 – Besonders schutzbedürftigen Personengruppen
„Die GF und alle im Arbeitsschutz Verantwortlichen haben eine besondere Schutzfunktion für eine bestimmte Personengruppe. Für diese Mitarbeitenden hat der Gesetzgeber dem Unternehmen zusätzliche Aufgaben im Arbeitsschutz aufgezeigt.“

Risiken und Management von Risiken:

Die unternehmerische Verantwortung bei der Erbringung unserer Dienstleistungen umfasst auch die Analyse von potenziellen Risiken für die Arbeitnehmer. Risiken bestehen zum Beispiel in Bezug auf mögliche **Notfallsituationen und Betriebsstörungen**. Deshalb ist die Implementierung von Verfahren zur Reaktion auf Notfallsituationen und Betriebsstörungen eine wichtige Aufgabe. Notfallsituationen bzw. Betriebsstörungen, die es zu berücksichtigen gilt, können dabei sein:

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

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

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

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

Unsere Unfallauswertung zeigt, dass Stolpern und Stürzen sowie Stich- und Schnittverletzungen die Hauptursachen für **Arbeitsunfälle** waren. Nach der Analyse durch die Fachkräfte für Arbeitssicherheit konnte ausgeschlossen werden, dass die Unfälle mit den Bedingungen der Arbeitsumgebung zusammenhängen. Es kann hier nur durch erneute Unterweisung der Mitarbeitende eingewirkt werden, um diese für ein sicheres Handeln zu sensibilisieren. Darüber hinaus sollen regelmäßige Kontrollen der Durchführung zeigen, ob die Anweisungen verstanden und umgesetzt werden. Stolpern, Stürzen, Umknicken oder Ausrutschen geschieht meist durch Unachtsamkeit. Auch hier kann durch regelmäßig wiederkehrende Unterweisungen das Sicherheitsbewusstsein der Mitarbeitenden gestärkt und der Fokus auf die bewusste Wahrnehmung des Arbeitsumfeldes gelegt werden. Präventiv sollte bei der Reinigung von öffentlichen Gebäuden auch auf eine regelmäßige Vorsorgeuntersuchung Wert gelegt werden.

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

Die dokumentierte Auswertung der Maßnahmen aus den internen Audits zeigt, dass die Mitarbeitenden insbesondere in Bezug auf die Aktualität der Dokumentation in Zusammenhang mit Gefahrstoffen weiter sensibilisiert werden müssen. Des Weiteren finden Einflussfaktoren in den Gefahrstoffen bezüglich des Einsatzes von Desinfektionsmitteln statt. Aufgrund der Pandemie wurden erhöhte Verbräuche festgestellt, welche keine realistische Auswertung zu den vergangenen Jahren darstellt.

Unsere Zielsetzungen für den Themenkomplex „Arbeitnehmerrechte“ sind unter [Kriterium 3 „Ziele“](#) aufgeführt.

Gesundheit und Sicherheit:

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

Die Dr. Sasse Gruppe hat ein zertifiziertes Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit nach ISO 45001 implementiert. Seit 2017 betreiben wir ein gruppenweites Gesundheitsmanagement. Die Verantwortung des Arbeits- und

Gesundheitsschutzes in den Betrieben obliegt jedem Geschäftsführer. Dieser hat mit dem Verfahren der Übertragung der Unternehmerpflichten die Verantwortung in den einzelnen Objekten in die Hände der jeweiligen Leiter vor Ort übertragen. Der Geschäftsführer fungiert als Vorbild insbesondere im Bereich der Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz. Qualifizierte Fachkräfte gewährleisten die Umsetzung in der Praxis. Die arbeitsmedizinische Betreuung ist geregelt. Die Kontaktdaten sind in den Betrieben bekannt. Um das Bewusstsein der Mitarbeitenden für diese wichtige Angelegenheit auf allen Ebenen zu schärfen, werden aktuelle Themen aus dem Bereich Gesundheit und Sicherheit in die Regelkommunikation aufgenommen.

Ab 01.01.2021 erfolgt die Betreuung intern durch die Fachkräfte für Arbeitssicherheit. Davor wurden die Bereiche Region Ost, Sasse Aviation, Region Nord und Region West extern betreut. Die Fachkräfte für Arbeitssicherheit erstellten für 2021 pro Unternehmen/Zuständigkeitsbereich einen Jahresbericht, der mit in den Managementreview einfließt und allen Geschäftsführern vorgelegt wurde. Es wurde in allen Betrieben Gefährdungsbeurteilungen und Begehungen durchgeführt. Die Ergebnisse aus den Gefährdungsbeurteilungen, sowie aus Begehungen wurden mit den beteiligten Personen besprochen und gemeinsam Maßnahmen eingeleitet und umgesetzt.

Die Personalverantwortlichen der Gesellschaften setzen **Maßnahmen** wie „Gesunde Pause“ oder „Gesundheitstage“ um. Bei den „Sasse Runners“ treffen sich Kolleginnen und Kollegen zum gemeinsamen Laufen. Im Pandemiejahr war das nur eingeschränkt möglich, allerdings wurde zu individuellen Laufen oder Fahrradfahren aufgerufen, z.B. im Rahmen des Ostermarathons oder der Aktion „Stadtradln“.

Ergebnisse und Zielerreichung 2021:

- Die Betriebsunfälle 2021 bei der SAS und SFMAT konnten um jeweils 10% reduziert werden. Der Zielwert Quote der Betriebsunfälle konnte damit erreicht werden.
- Die Krankheitsquote 2021 konnte kleiner/ gleich 4% gehalten werden. Der Zielwert Quote Betriebsunfälle von konnte mit einem Wert von 3,97% erreicht werden.
- Die Normenumstellung auf 45001 und zugehörige flächendeckende Informationen an alle Beteiligten konnte erreicht werden.

Ziele für 2022/23:

- Wir erheben grundlegende Daten zu Arbeitsschutz und Menschenrechte in allen Gesellschaften. Dazu gehören z.B. der Anteil der Mitarbeitenden mit Tarifvertrag, Anzahl Arbeitsunfälle und Krankentage, Anzahl an geschulten Mitarbeitenden nach Position.
- Wir reduzieren die Betriebsunfälle um jeweils 10% bis Ende 2022.
- Wir halten die Krankheitsquote kleiner/ gleich 4% auch im Jahr 2022

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.

Vielfalt und Chancengerechtigkeit:

Vielfalt und Chancengerechtigkeit sind für uns wesentliche Nachhaltigkeitsthemen (siehe hierzu [Kriterium 2 „Wesentlichkeit“](#)).

Die Bedeutung dieser Themen für unser Unternehmen ist nachvollziehbar: Menschen aus 98 Nationen, mit unterschiedlichem Bildungsgrad, sozialem Hintergrund oder mit körperlichen Beeinträchtigungen arbeiten für unser Unternehmen.

Sie alle in das Sasse-Team einzubinden und allen faire Entwicklungschancen zu bieten ist zwar eine Herausforderung, aber vor allem ist es eine enorme Chance für die Weiterentwicklung unseres Unternehmens.

Die Belegschaft der Dr. Sasse Gruppe besteht zu 52% aus Frauen – für ein Dienstleistungsunternehmen unserer Branche nicht ungewöhnlich. 40% der Führungspositionen sind weiblich besetzt. Equal Pay ist für uns selbstverständlich.

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

Ergebnisse und Wirksamkeit unseres Diversity-Konzepts:

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

Durch dieses Management gelingt es, die Kulturen von Menschen aus unterschiedlichsten Nationen und mehreren Generationen zu integrieren. Unter anderem haben wir in Kooperation mit der Agentur für Arbeit ein eigenes **Ü50-Programm** entwickelt. Mit einem **Integrationsprogramm** für Flüchtlinge streben wir nach einer glaubwürdigen Antwort auf eine der großen Herausforderungen der Zeit. Mit einem eigenen **Förderprogramm** für Kinder und Jugendliche stehen wir zur Seite, wenn es um Berufsorientierung und -findung geht.

16. Qualifizierung

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

Schulungen und Weiterbildungen:

Dem Themenbereich „Schulung und Weiterbildung“ wird ein hoher Stellenwert beigemessen (siehe hierzu [Kriterium 2 „Wesentlichkeit“](#)). Aus diesem Grund haben wir den Bereich HR um die Position Referentin Personalentwicklung sowie Referentin für Kommunikation und CSR erweitert.

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

Generell möchte die Dr. Sasse Gruppe mit einem umfassenden Weiterbildungsangebot auf allen Ebenen und in allen Geschäftsbereichen ihre Mitarbeitenden dabei unterstützen, ihre individuellen Karrierechancen zu verbessern. Wir setzen dabei auf eigene Angebote in der Sasse Akademie sowie auf E-Learning und externe Dienstleister.

Der Fokus des vergangenen Seminarjahres 2021 lag auf der Weiterentwicklung des Service Excellence-Gedankens und der Managementfähigkeiten. So wurden verstärkt Kommunikationsseminare und Schulungen zum Thema Work Smart durchgeführt. Eine Auswertung der Schulungen erfolgt anhand der Schulungsteilnehmer und der Kosten in Relation zum Jahresbudget. Aufgrund der Pandemie konnten keine Vor-Ort Schulungen in der Sasse Akademie durchgeführt werden.

Vor allem im Bereich des Technischen Gebäudemanagement (TGM) besteht regelmäßiger Weiterbildungsbedarf, da sich zum Beispiel technische Anlagen oder gesetzliche Bestimmungen permanent weiterentwickeln. Jährlich wird diesbezüglich ein Schulungsbedarfsplan erstellt. Ein Teil der implementierten Schulungen verfolgt neben der fachlichen Qualifizierung vor allem im technischen Bereich das Ziel, auch die Fähigkeiten zu entwickeln positiv auf den Umweltschutz einzuwirken. Dazu gehören u.a. Schulungen, wie Lüftung, Klima, VDI 6022, Kälteanlagen etc.

Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die mit Gefahrstoffen umgehen, werden vor Antritt der Beschäftigung und danach mindestens einmal jährlich anhand der Betriebsanweisung arbeitsplatz- und tätigkeitsbezogen vom Vorgesetzten

der zuständigen Organisationseinheit nachweisbar unterwiesen. Laufend werden Mitarbeitende (halbjährlich oder jährlich) über diverse Belange ihrer Tätigkeiten (wie zum Beispiel Gesundheit und Sicherheit) unterwiesen und geschult.

Im Intranet steht allen Mitarbeitenden durch die Website „Unterweisungen“ eine Vielzahl an Schulungsunterlagen zur Verfügung. Eine Unterweisungsmatrix steht als Leitfaden für die Vorgesetzten zur Durchführung von Schulungen zur Verfügung.

Die Dr. Sasse Gruppe ist ein anerkannter Ausbildungsbetrieb. Im Jahr 2021 hatten wir acht junge Menschen in Ausbildung.

Risiken:

Risiken bestehen aufgrund des Fachkräftmangels, der branchenweit eine der größten Herausforderungen bleibt. Durch entsprechende Qualifizierungsangebote und -maßnahmen können wir die damit verbundenen Risiken reduzieren.

Ein Risiko besteht darin, dass Mitarbeitende das Unternehmen verlassen und Know-how verloren geht. Als Risiko lässt sich zudem eine zu starke Fokussierung auf das operative Geschäft erkennen, falls dadurch das Bewusstsein und die Bereitschaft für Weiterbildungsmaßnahmen verloren geht.

Ergebnisse und Zielerreichung 2021:

- Der Service Excellence-Gedanke wurde als Fokusthema des Seminarjahres 2021 weiterentwickelt.
- Die Schulungspläne wurden umgesetzt.

Ziele für 2022/23:

- Wir bauen unser Engagement in der Ausbildung junger Menschen aus.
- Wir schaffen weitere Ausbildungsplätze für Industrieelektroniker und Industrieelektronikerinnen sowie duale Studenten und Studentinnen BWL/FM.
- Wir führen eine gruppenweite E-Learningplattform für Schulungszwecke ein bis Ende 2022.
- Generell wird die Dr. Sasse Gruppe mit einem umfassenden Weiterbildungsangebot auf allen Ebenen und in allen Geschäftsbereichen ihre Mitarbeitenden unterstützen, ihre individuellen Karrierechancen zu verbessern. Wir setzen dabei auf eigene **Angebote in der Sasse Akademie** sowie auf E-Learning und externe Dienstleister.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

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

a. Für alle Angestellten:

- i.** Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;
- ii.** Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);
- iii.** Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;
- iv.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;
- v.** Anzahl der gearbeiteten Stunden.

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

- i.** Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;
- ii.** Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);
- iii.** Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;
- iv.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;
- v.** Anzahl der gearbeiteten Stunden.

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

Leistungsindikator GRI SRS-403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Für alle Angestellten:

- i.** Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;
 - ii.** Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;
 - iii.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen;
- b. Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:**
- i.** Anzahl der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;
 - ii.** Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;
 - iii.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen.

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

freiwillig berichten.

Leistungsindikator GRI SRS-403-9: Arbeitsbedingte Verletzungen

a. Für alle Angestellten:

Es sind keine Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen zu verzeichnen.

Es sind keine arbeitsbedingten Verletzungen mit schweren Folgen zu verzeichnen.

Gesamtanzahl der gearbeiteten Stunden für die gesamte Unternehmensgruppe:

9.879.118 Std.

Gesamtzahl der dokumentierten Arbeitsunfälle:

- 2021: 47
- 2020: 82
- 2019: 103
- 2018: 93
- 2017: 58

Den Umgang mit Unfällen regelt die Verfahrensanweisung IMS-AS-07: Unfälle, Bestandteil unseres zertifizierten Managementsystems für Arbeitssicherheit nach ISO 45001.

Bisher konzentrieren wir uns auf die Art und Anzahl der Arbeitsunfälle und deren Ursachen.

Die Unfallauswertung zeigt, dass Stolpern und Stürzen sowie Stich- und Schnittverletzungen die Hauptursachen für Arbeitsunfälle waren. Nach Analyse durch die Fachkräfte für Arbeitssicherheit konnte ausgeschlossen werden, dass die Unfälle mit den Bedingungen der Arbeitsumgebung zusammenhängen. Es kann hier nur durch erneute Unterweisung der Mitarbeitende eingewirkt werden, um diese für ein sicheres Handeln zu sensibilisieren. Darüber hinaus sollen regelmäßige Kontrollen der Durchführung zeigen, ob die Anweisungen verstanden und umgesetzt werden. Stolpern, Stürzen, Umknicken oder Ausrutschen geschieht meist durch Unachtsamkeit der Mitarbeitenden. Auch hier kann durch regelmäßig wiederkehrende Unterweisungen, dass Sicherheitsbewusstsein der Mitarbeitende gestärkt und der Fokus auf die bewusste Wahrnehmung des Arbeitsumfeldes gelegt werden. Präventiv sollte bei der Reinigung von öffentlichen Gebäuden auch auf eine regelmäßige Vorsorgeuntersuchung Wert gelegt werden.

Unfallursachen im Überblick:

- Sturz: 33%
- Ausrutschen: 12%
- Nadelstichverletzungen: 12%

- Anstoßen: 6%
- Einklemmen: 4%
- Schnittverletzungen: 2%
- Sonstige: 31%

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

- Es sind keine Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen bekannt.
- Es sind keine arbeitsbedingten Verletzungen mit schweren Folgen bekannt.
- Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen: Kennzahl wird bisher nur für die eigenen Angestellten erfasst.
Die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen: Kennzahl wird bisher nur für die eigenen Angestellten erfasst.
Anzahl der gearbeiteten Stunden: Kennzahl wurde nicht erfasst.

Leistungsindikator GRI SRS-403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen

a. Für alle Angestellten:

Es sind keine Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen zu verzeichnen.

Die Art und damit auch die Anzahl an arbeitsbedingten Erkrankungen wird nicht erhoben. Es wird jedoch die allgemeine Krankenquote erhoben. Die durchschnittliche Krankenquote konzernweit liegt bei 3,97% und damit knapp unter dem Bundesdurchschnitt für Dienstleistungen von 4,0%. Im Vergleich zum vorherigen Review-Zeitraum ist die Quote um 1,07% gestiegen. Ziel ist eine gruppenweite Krankenquote gleich / kleiner 4%. In den Regionen Südwest (8,29%) und Süd liegen die Werte höher als im Bundesdurchschnitt.

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

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

Es sind keine Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen bekannt.

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

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

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

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

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

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

Wir haben ein zertifiziertes Managementsystem nach ISO 45001.

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

Ab 01.01.2021 erfolgt die Betreuung intern durch die Fachkräfte für Arbeitssicherheit. Davor wurden die Bereiche Region Ost, Sasse Aviation, Region Nord und Region West extern betreut.

Die Koordination der Termine für die einzelnen Betriebe erfolgt durch die FASI und den Ansprechpartnern in den Regionen.

Die Fachkräfte für Arbeitssicherheit erstellten für 2021 pro Unternehmen/Zuständigkeitsbereich einen Jahresbericht, der mit in den Managementreview einfließt und allen Geschäftsführern vorgelegt wurde. Die Tätigkeit der FASI macht es erforderlich, dass diese mit allen im Betrieb für Angelegenheiten der technischen Sicherheit, des Gesundheits- und des Umweltschutzes beauftragten Personen zusammenarbeitet.

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

Teilnehmer des ASA sind:

- Unternehmer oder ein von ihm Beauftragter
- Betriebsratsmitglieder
- Betriebsarzt

- Fachkraft für Arbeitssicherheit
- Sicherheitsbeauftragter nach §22 des Siebten Buches Sozialgesetzbuch.
Die SB sind vom jeweiligen Vorgesetzten für die ASA-Sitzung freizustellen.

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

Die Sitzungen des ASA für die Betriebe wurden 2021 durchgeführt. Für alle Sitzungen wurden Protokolle erstellt und an die betroffenen Personen weitergeleitet. Diese fanden im Firmen- oder Regionalverbund statt.

Im Jahr 2021 wurden betriebsärztliche Untersuchungen und Impfungen für die Mitarbeitende angeboten und auch angenommen. Die Untersuchungen wurden erfasst und vom KSB/QB koordiniert. Welche Firmen jeweils welche Art von Untersuchungen durchgeführt haben, ist aus dem jeweiligen Managementreview des Betriebes ersichtlich.

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

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

Laufend werden Mitarbeitende (halbjährlich oder jährlich) über alle Belange des Arbeits- und Gesundheitsschutzes an ihrem Arbeitsplatz belehrt. Im Intranet steht allen Mitarbeitenden durch die Website „Unterweisungen“ eine Vielzahl an Schulungsunterlagen zur Verfügung. Im Bereich des Arbeitsschutzes dient die Unterweisungsmatrix als Leitfaden für die Vorgesetzten zur Durchführung von Schulungen. Für 2022 sind insbesondere E-learning geplant.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

i. Geschlecht;

ii. Angestelltenkategorie.

Kennzahl bezüglich Aus- und Weiterbildung wurde auf Stundenbasis intern nicht erfasst. Eine Auswertung erfolgte bisher vor allem anhand der Schulungsteilnehmer. In 2021 wurden 970 Mitarbeitende geschult und 21 verschiedene Weiterbildungsmaßnahmen durchgeführt.

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).

Prozentsatz der Personen in den Kontrollorganen einer Organisation in jeder der folgenden Diversitätskategorien: Diese Kennzahlen sind unser Unternehmen nicht wesentlich.

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

Prozentsatz der Angestellten den folgenden Diversitätskategorien:

i. Geschlecht:

- **Männlich: 44%**
- **Weiblich: 56%**

ii. Altersgruppe:

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

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

65 Mitarbeitende

40% der Führungspositionen sind weiblich besetzt.

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

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

Im Berichtszeitraum sind uns keine Diskriminierungsvorfälle bekannt geworden.

Kriterium 17 zu MENSCHENRECHTEN

17. Menschenrechte

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

Verankerung und Umsetzung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht:

Wir achten die allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen und bekennen uns zu unserer menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht. Wir sind aktuell dabei, die Anforderungen aus dem Nationalen Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte sowie aus dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz in unserem Unternehmen umzusetzen und werden dies im Jahr 2022/23 mit Nachdruck forcieren.

Dort, wo wir als Unternehmen tätig sind, wollen wir für Menschenrechte eintreten, insbesondere für unsere eigenen Mitarbeitenden sowie für die

Mitarbeitenden unserer direkten Geschäftspartner, Lieferanten und Nachunternehmer. Wir wollen aber auch darüber hinaus Impulse setzen in Richtung unserer Kunden sowie indirekten Lieferanten und Geschäftspartner und uns in diese Gesellschaft einbringen.

Unsere interne Grundlage zur Achtung und Einhaltung der Menschenrechte ist unser **Verhaltenskodex** (Code of Conduct), der durch themenbezogene Richtlinien und Anweisungen konkretisiert wird (siehe hierzu [Kriterium 14 „Arbeitnehmerrechte“](#)). Der Verhaltenskodex definiert die Grundsätze unseres Handelns untereinander, gegenüber anderen Mitarbeitenden sowie gegenüber externen Personen und Organisationen. Er ist bindend, für alle Führungskräfte und Mitarbeitende der Dr. Sasse Gruppe.

Wichtige externe Standards in Bezug auf Menschenrechte sind für uns:

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

Risiken und Identifizierung von Risiken:

Die Identifizierung von Risiken findet regelmäßig im Rahmen unserer Managementsysteme statt und ist eine feste Aufgabe unseres Nachhaltigkeitsmanagements. In den Einkaufsprozessen und im Lieferantenbewertungssystem ist die Identifizierung von Risiken bzgl. Menschenrechts- und Sozialstandards eine stetige Aufgabe. Wir nutzen zudem öffentliche Plattformen und Informationsquellen wie den "Helpdesk Wirtschaft und Menschenrechte".

Die potenziell höchsten **Risiken** mit Blick auf die Achtung der Menschenrechte sehen wir in unserer Lieferkette bzw. bei Nach-/Subunternehmern. In unserer Branche besteht das Risiko der ungerechten Bezahlung sowie Nicht-Einhaltung geregelter Arbeitszeiten. Außerdem gilt den Themen Gesundheit und Sicherheit sowie Unfallprävention unser besonderer Fokus.

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

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

Ergebnisse und Zielerreichung 2021:

Die Bewertung der Lieferanten und Nachunternehmer erfolgte entsprechend den Vorgaben. Die Einstufung der Vertragsverhältnisse zeigt eine positive Bewertung. In einigen Bereichen gibt es Handlungsbedarf, da kleinere Nachunternehmer nicht im Bereich des Arbeitsschutzes zertifiziert sind. Hier erfolgt insbesondere in der Auswahl eine Berücksichtigung. Bei den meisten Lieferanten werden die Anforderungen "voll erfüllt", was einer A-Klassifizierung entspricht. Die Systematik unserer Lieferantenbewertung findet in unter Kriterium 4 "Tiefe der Wertschöpfungskette".

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

Ziele 2022/23:

- Wir erheben grundlegende Daten zu **Arbeitsschutz und Menschenrechte** in allen Gesellschaften. Dazu gehören z.B. der Anteil der Mitarbeitenden mit Tarifvertrag, Anzahl Arbeitsunfälle und Krankentage, Anzahl an geschulten Mitarbeitenden nach Position.
- Wir überprüfen und **verstärken unseren Code of Conduct** für Lieferanten hinsichtlich Sozial- und Umweltstandards und nehmen Verbesserungen vor.
- Wir **auditieren unsere Lieferanten** und Nachunternehmern regelmäßig.

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“.

Kennzahl bzgl. „erhebliche Investitionsvereinbarungen“ wurde bisher nicht erfasst, da sie in der Form noch nicht abgefragt/verlangt wurde. Dies ist die erste DNK-Erklärung der Dr. Sasse Gruppe.

Jedoch prüfen wir jedoch grundsätzlich alle unsere Lieferanten, Nachunternehmer und Geschäftspartner auch im Hinblick auf soziale Aspekte. Menschenrechtsaspekte sind Bestandteil unserer Verhaltensgrundsätze.

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
mensenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde,
aufgeschlüsselt nach Ländern.

All unsere Standorte und Betriebsstätten werden laufend auf die Einhaltung
unserer Werte, Prinzipien und damit auf Menschenrechtsaspekte im Rahmen
unserer Managementsysteme überprüft. Regelmäßig werden Begehungen
durchgeführt und Management-Reviews erstellt.

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.

Wir überprüfen grundsätzlich alle unsere Lieferanten und Nachunternehmer im
Hinblick auf soziale Aspekte.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

- a.** Über unser Lieferantenbewertungssystem überprüfen wir grundsätzlich alle unsere Lieferanten und Nachunternehmer.
- b.** Es sind keine erheblichen tatsächlichen und potenziellen negativen sozialen Auswirkungen ermittelt worden.
- c.** Es sind keine erheblichen tatsächlichen und potenziellen negativen sozialen Auswirkungen ermittelt worden.
- d.** Es sind keine erheblichen tatsächlichen und potenziellen negativen sozialen Auswirkungen bekannt geworden
- e.** Es sind keine erheblichen tatsächlichen und potenziellen negativen sozialen Auswirkungen bekannt geworden

Kriterium 18 zu SOZIALES/GEMEINWESEN

18. Gemeinwesen

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

Verankerung und Umsetzung:

Als Unternehmen agieren wir mit und innerhalb der Gesellschaft. Unser Verhalten hat Einfluss auf Menschen, Institutionen oder Unternehmen und andersherum. Deshalb haben wir wesentliche Sozialbelange im Blick und wollen durch gezieltes gesellschaftliches Engagement Perspektiven schaffen. Als Unternehmen wirken wir ökonomisch und gesellschaftlich. Wir stellen Arbeitsplätze bereit, entrichten Steuern und beteiligen uns am Diskurs über eine zukunftsfähige Wirtschaft

Wie die Wesentlichkeitsanalyse zeigt, sind für uns "**wirtschaftliche Leistung**", "**Kundenorientierung & -begeisterung**", "**Innovation & Digitalisierung**" sowie "**gesellschaftliches Engagement**" die nach CSR-RUG wesentlichen Sozialbelange. Diese Themen wurden im Zuge der Wesentlichkeitsanalyse identifiziert, die in [Kriterium 2 "Wesentlichkeitsanalyse"](#) erläutert wird.

Sozialbelange sind auf Vorstandsebene in den Ressorts verankert. Die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit sicherzustellen ist Kernaufgabe und -Ziel des Vorstands. Die wesentlichen Sozialbelange werden mit entsprechenden Managementkonzepten gesteuert, je nachdem in welches Ressort und Aufgabengebiet die Themen fallen. So haben wir verschiedene Managementsysteme implementiert, die wir auch regelmäßig zertifizieren lassen, um die Qualität unserer Leistungen sicherzustellen. Das Ergebnis unserer Managementkonzepte sind zufriedene und begeisterte Kunden und Mitarbeitende sowie eine hohe wirtschaftliche Leistungsfähigkeit. Gleichzeitig wollen wir der Gesellschaft etwas zurückgeben und uns als engagiertes Unternehmen in die Gesellschaft einbringen. Folgende Managementsysteme, die explizit unsere wesentlichen Sozialbelange adressieren, haben wir implementiert (Auswahl):

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

Insbesondere mit dem Service Excellence-Programm treiben wir Qualität und Innovationen in unseren Dienstleistungen systematisch voran. Qualitätsverbesserungen und Innovationen sind dabei kein Selbstzweck, sondern helfen, Kunden zu begeistern sowie die Nachhaltigkeitsleistung von uns und unseren Kunden zu verbessern (mehr zum Service Excellence-Programm siehe [Kriterium 10 "Innovations- und Produktmanagement"](#)). Im Rahmen der Managementsysteme finden entsprechende Zielsetzungs- und Kontrollprozesse statt. Verantwortlich für die Verankerung ist der Vorstand der Dr. Sasse AG. Dort werden die strategischen Leitplanken gesetzt. Für die operative Umsetzung sind die Geschäftsführungen der Betriebe verantwortlich.

Risiken in Bezug zu den wesentlichen Sozialbelangen:

Ein Risiko besteht darin, relevante gesellschaftliche Trends, veränderte

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

Unsere Schwerpunkte für gesellschaftliches Engagement:

- **Perspektiven für Kinder:** Als Familienunternehmen liegt es uns im Blut, der nächsten Generation einen guten Start zu ermöglichen. Schon seit Jahren unterstützen wir die Arbeit der Stiftung Lichtblick bzw. das Projekt Lichtblick Hasenberg in München. Das Projekt begleitet Kinder und Jugendliche auf dem Weg in ein selbstbestimmtes Leben. Im Jahr 2020 konnten wir insgesamt 5.000 Euro überreichen. Darüber hinaus engagieren wir uns finanziell und personell bei „Wir helfen München“ und für den Ausbau der Kinder-Krebsstation im Dr. von Haunerschen Kinderspital München.
- **Perspektiven durch Beteiligung:** Wer mitredet, kann mitgestalten. Die Familie Sasse engagiert sich im Kuratorium der Stiftung Lichtblick, der Newmilins Regeneration Association, sowie in der Vollversammlung der IHK für München und Oberbayern. Dr. Eberhard Sasse war bis 2021 als Präsident der IHK für München und Oberbayern tätig. Frau Dr. Laura Sasse ist ab 2021 in der Vollversammlung und in verschiedenen Ausschüssen (Unternehmensverantwortung und Dienstleistung) für die IHK für München und Oberbayern tätig.
- **Perspektiven fürs Klima:** Die Dr. Sasse Gruppe kultiviert seit 20 Jahren den Sasse-Wald. Hier wachsen auf 157 Ha. etwa 175.000 Bäume. Das entspricht einer CO₂-Neutralisierung von ca. 45.000 Tonnen.
- **Perspektiven für den Sport:** Wir glauben, dass Sport nicht nur Ausdauer, Disziplin und Gesundheit fördert, sondern auch Chancen für junge Menschen schafft. Deshalb sind wir sehr gerne langjähriger Sponsor des Longwell Green Football Teams von Bristol, in dem Spieler unter 16 Jahren aktiv sind. Auch eine Nachwuchs-Fußballmannschaft, einen Snowboarder und eine Tennisspielerin unterstützt.

Gesellschaftliches Engagement im Überblick:

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

Ergebnisse und Zielerreichung in Bezug zu den wesentlichen Sozialbelangen 2021:

Im Geschäftsjahr 2021 konnten unter anderem...

... mehrere Reinigungsroboter getestet und eingeführt,

...eine Software zur automatischen Erstellung von Einweisungsunterlagen eingeführt,

...die „i-Academy“ mit E-Learnings eingeführt,

... eine App zur Steuerung, Ausführung und Dokumentation der erbrachten Dienstleistung weiter ausgerollt.

Außerdem hat die Dr. Sasse AG das **Lieferantenprädiat** der Deutschen Bahn in der Kategorie „Allgemeine Bedarfe und Leistungen“ 2021 erhalten. Eine Auszeichnung für vorbildliche und nachhaltige Leistungen.

Ziele in Bezug zu den wesentlichen Sozialbelangen 22/23:

- Wir treiben die Digitalisierung in unserem Kerngeschäft weiter voran, um Mitarbeitenden den Alltag zu erleichtert und unsere Arbeit besser zu machen.
- Wir nehmen am gesellschaftlichen Dialog für eine zukunftsfähige Wirtschaft teil.
- Wir schaffen Perspektiven durch gezieltes soziales Engagement.
- Wir treten der Charta der Vielfalt bei und engagieren uns für Chancengerechtigkeit
- Unsere bisherigen Aktivitäten führen wir selbstverständlich fort.

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.

Diese Kennzahlen veröffentlichen wir an dieser Stelle aus Wettbewerbsgründen nicht.

Kriterien 19–20 zu COMPLIANCE

19. Politische Einflussnahme

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

Ein Gesetzgebungsverfahren, welches aktuell für die Dr. Sasse Gruppe relevant ist, ist das Verfahren zum **Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz**.

Außerdem sind die Entwicklungen der EU Corporate Sustainability Reporting Directive (**EU CSRD**) sowie die **EU-Taxonomie** von besonderer Relevanz. Auf diese Gesetzgebungen bereitet sich die Dr. Sasse Gruppe aktuell vor, zum Beispiel durch die Einreichung dieser Erklärung zum Deutschen Nachhaltigkeitskodex. Für unsere Branche und unsere Dienstleistungen sind die regulatorischen Rahmenbedingungen insgesamt sehr dynamisch – sowohl was technologische und infrastrukturelle Belange als auch Mitarbeiter-/Personalbelange betrifft. Die Beobachtung der politischen und gesetzlichen Entwicklungen ist eine wichtige Aufgabe für uns.

Es wurden und werden keine Parteispenden getätigt. Das Unternehmen übt keinen direkten politischen Einfluss aus und ist auch kein Mitglied in politisch aktiven Organisationen. Sehr wohl engagiert sich das Unternehmen für den gesellschaftspolitischen Dialog, beispielsweise über Wirtschafts- und Branchenverbände oder die Zusammenarbeit mit Vereinen und anderen gesellschaftlichen Organisationen.

Wir sind unter anderem Mitglied in folgenden Organisationen:

- GEFMA: German Facility Management Association
- IHK: Industrie- und Handelskammer
- ADV: Arbeitsgemeinschaft Deutscher Verkehrsflughäfen

Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

Leistungsindikator GRI SRS-415-1: Parteispenden

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

Es wurden und werden keine Parteispenden getätigt.

20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

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

COMPLIANCE UND INTEGRITÄT

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

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

Verankerung und Umsetzung:

Unser **Verhaltenskodex** (Code of Conduct) legt die grundlegenden Verhaltensprinzipien fest. Diese gelten für alle nationalen und internationalen Organisationseinheiten und Mitarbeitenden der Dr. Sasse Gruppe. Der Verhaltenskodex ist unsere Anti-Korruptionsrichtlinie. Das **Informationsblatt zum Verhaltenskodex** erläutert zudem konkrete Schritte und gibt Anweisungen zur Einführung und Umsetzung der definierten Prinzipien.

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

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

Führungskräfte sind in besonderer Weise verpflichtet, die Vorbildfunktion wahrzunehmen, integriertes Verhalten im Geschäftsalltag aktiv vorzuleben, die

Mitarbeitenden im eigenen Verantwortungsbereich über die diesem Verhaltenskodex zugrunde liegenden Grundwerte zu informieren, hierfür zu sensibilisieren und den Kodex in die Mitarbeiterschulungen einzubeziehen. Ein „Unterschriftenblatt – Belehrung zum Code of Conduct“ muss vom Belehrenden und vom Belehrteten unterschrieben werden. Damit wird die Information zu den Verhaltensprinzipien bestätigt und dokumentiert.

Die Führungskräfte sind zudem verpflichtet, die Einhaltung des Kodex sicherzustellen und, sofern dies nötig ist, Überwachungsprogramme durchzuführen. Gesetzesverstöße und Verstöße gegen diesen Verhaltenskodex werden nicht hingenommen. Das Unternehmen setzt die Beachtung der Regeln durch. Verstöße können mit zivilrechtlichen, strafrechtlichen oder arbeitsrechtlichen Konsequenzen geahndet werden.

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

Newsletter und Printmedien sowie intensiver Kontakt zu spezialisierten Beratern sowie das neu erworbene FM-Tool ReGis werden dazu genutzt, sich über Änderungen der Gesetzeslage zu informieren.

Wie soll unser Verhaltenskodex in den Organisationseinheiten eingeführt und umgesetzt werden? Das Vorgehen zeigt unser ergänzendes Informationsblatt zum Verhaltenskodex auf. **Folgende Schritte sind darin definiert:**

1. Aufdecken der potentiellen „Gefahrenherde“ durch das Unternehmen

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

2. Aufstellen einer geeigneten Richtlinie

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

3. Umsetzung / Implementierung der Richtlinie

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

Prüfprozesse und Identifizierung von Risiken:

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

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

Ziele und Zielerreichung:

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

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

Außerdem sind folgende Zielsetzungen für das Thema Compliance relevant:

- Wir überprüfen und verstärken unseren Code of Conduct für Lieferanten hinsichtlich Sozial- und Umweltstandards und nehmen Verbesserungen vor.
- Wir auditieren unsere Lieferanten und Nachunternehmern regelmäßig.

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.

Unsere Standorte werden laufend auf die Einhaltung unserer Werte und Prinzipien im Rahmen unserer Managementsysteme und Prozesse überwacht. Es wurden keine erheblichen Korruptionsrisiken ermittelt.

Leistungsindikator GRI SRS-205-3: Korruptionsvorfälle

Die berichtende Organisation muss über folgende Informationen berichten:

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

Es wurden keine Korruptionsvorfälle im Berichtszeitraum verzeichnet.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

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

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

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

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.