



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung 2025

zur Nutzung als nichtfinanzielle Erklärung im Sinne
des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes
und
zur Berichterstattung zum Nationalen Aktionsplan
Wirtschaft und Menschenrechte

Dr. Sasse Gruppe

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

Kontakt

Frau Dr.
Laura Sasse

Am Westpark 1
81373 München
Deutschland

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



erstellt nach
CSR-Richtlinie-
Umsetzungsgesetz

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

Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden
Berichtsstandards verfasst:

GRI SRS

Berichtspflicht:



erstellt nach
CSR-Richtlinie-
Umsetzungsgesetz

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

Zusätzliche Berichtsinhalte:



Wirtschaft &
Menschenrechte

Nationaler Aktionsplan Wirtschaft und
Menschenrechte in Kriterium 17 -
Menschenrechte

Inhaltsübersicht

Allgemeines

Allgemeine Informationen

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Strategie

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

Prozessmanagement

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

KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE

Umwelt

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

Gesellschaft

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

Stand: 2025, Quelle:
Unternehmensangaben. Die Haftung
für die Angaben liegt beim
berichtenden Unternehmen.

Die Angaben dienen nur der
Information. Bitte beachten Sie auch
den Haftungsausschluss unter
[www.nachhaltigkeitsrat.de/
impressum-und-datenschutzzerklaerung](http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzzerklaerung)

Heruntergeladen von
www.nachhaltigkeitsrat.de

Allgemeines

Allgemeine Informationen

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

Die **Dr. Sasse Gruppe** ist ein familiengeführtes, international tätiges Unternehmen. Im Berichtsscope dieser DNK-Erklärung sind folgende Regionen der Dr. Sasse Gruppe enthalten: Holding Dr. Sasse AG, Nord, Ost, Süd, Südwest, West, Aviation, Österreich und UK.

Als **Anbieter von integrierten Facility Management**

Dienstleistungen ist die Dr. Sasse Gruppe seit 50 Jahren Kompetenzpartner für die Immobilienwirtschaft, Industrie- und Freizeitunternehmen, den Handel sowie für das Luftverkehrs- und Transportwesen. Mehr Informationen zu unseren Dienstleistungen finden Sie

hier: <https://www.sasse.de/dienstleistungen/>

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

Aktuell sind 6.754 Mitarbeitende für die Dr. Sasse Gruppe tätig (ohne Beteiligungen) (Anzahl Personen; Stichtag 31.12.). Zum Geschäftsjahr 2024 waren es 6.756 Mitarbeitende (2023: 6.550).

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

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Kriterien 1–4 zu STRATEGIE

1. Strategische Analyse und Maßnahmen

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

Dr. Sasse ESG-Strategie und Einbindung in die Unternehmensstrategie

Die ESG-Strategie der Dr. Sasse Gruppe wird regelmäßig an neue regulatorische Vorgaben, Marktentwicklungen oder Stakeholder-Erwartungen angepasst. So hat auch im Geschäftsjahr 2025 eine Überprüfung und Aktualisierung stattgefunden. Durch eine enge Verzahnung mit der Unternehmensstrategie wird sichergestellt, dass Nachhaltigkeitsziele als Bestandteil der langfristigen Unternehmensentwicklung betrachtet werden. Dies wird durch die Verantwortung von Dr. Laura Sasse, Vorständin für Finance – Digital – ESG, sichergestellt. In ihrem Ressort vereint sie finanzielle Steuerung, Innovationsscouting und Nachhaltigkeitsmanagement, wodurch die ESG-Strategie unmittelbar mit den unternehmerischen Entscheidungsprozessen verknüpft ist (ESRS 2 GOV-1).

Unsere Verpflichtung zu ESG-Werten und Nachhaltigkeitsverantwortung

Durch die Integration von ESG-Prinzipien in allen Unternehmensbereichen bekennen wir uns zu unserer Verantwortung als Unternehmen für unsere Umwelt, Mitarbeitenden und Kunden. Deshalb haben wir alle Nachhaltigkeitsstrategien darauf ausgerichtet, langfristige Werte zu schaffen.

ENVIRONMENT
Effizienz, die erhält!

SOCIAL
Engagement, das verbindet!

GOVERNANCE
Innovationen, die wirken!

Gemäß ESRS 2 SBM-1 (Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette) basiert die ESG-Strategie auf den wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen der Geschäftstätigkeit entlang der Wertschöpfungskette. Die Fokusthemen wurden auf Basis einer doppelten Wesentlichkeitsanalyse (ESRS 2 SBM-3) identifiziert und bewertet.

Wesentliche Handlungsbereiche und Fokusthemen

Die ESG-Strategie ist in drei Hauptbereiche gegliedert: Umwelt (Environment),

Soziales (Social) und Unternehmensführung (Governance). Innerhalb dieser Bereiche wurden die wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen als Fokusthemen zusammengefasst.

	Environment	Social	Governance
Fokusthemen	Klima (E1) Energie (E1) Materialien (E5) Wasser (E2/E3)	Gesundheit (S1) Entwicklung (S1) Qualität (S4) Community (S3)	Zukunftstrends (SBM-3) Integrität (G1) Transparenz (G1) Lieferkette (G1)

Environment

"Als Facility Services-Unternehmen setzen wir auf umwelt- und klimaschonende Praktiken. Wir fokussieren uns auf den bewussten und effizienten Einsatz von Ressourcen und verbessern den ökologischen Fußabdruck unserer Dienstleistungen, der von uns betreuten Objekten und unserer Kunden."

Social

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

Governance

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

Orientierung an externen Standards und regulatorischen Rahmenwerken

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

- **Internationale Nachhaltigkeitsstandards:**
 - UN Sustainable Development Goals (SDGs)
 - UN Global Compact (UNGC) (committed seit Januar 2025)
 - Initiative Science-Based Targets (SBTi) (committed seit Februar 2024)
 - UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte
 - Allgemeine Erklärung der Menschenrechte
- **Normen & Zertifizierungen:**
 - ISO 14001 (Umweltmanagement)
 - ISO 45001 (Arbeitsschutzmanagement)
 - ISO 9001 (Qualitätsmanagement)
 - DIN 77200 (Sicherungsdienstleistungen)

- **Reporting- & Lieferketten-Transparenz:**
 - Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) & ESRS
 - Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG)
 - Deutscher Nachhaltigkeitskodex (DNK)
- **Produktbezogene Nachhaltigkeitsstandards (mehr dazu im Kriterium 12) :**
 - Kriterien des "Nachhaltigen Warenkorbs" der igefa
 - Cradle to Cradle (Silber, Gold)
 - Österreichisches Umweltzeichen
 - Blauer Engel
 - EU Ecolabel
 - FSC Mix
 - FSC Recycled
 - PEFC

Beitritt zum UN Global Compact



Im Januar 2025 ist die Dr. Sasse Gruppe dem UN Global Compact der Vereinten Nationen beigetreten. Mit diesem Beitritt unterstreichen wir unser klares Engagement für verantwortungsvolle Unternehmensführung und die konsequente Achtung von Menschenrechten, fairen Arbeitsstandards, Umweltverantwortung sowie Korruptionsprävention. Die zehn Prinzipien des UN Global Compact bilden einen verbindlichen Orientierungsrahmen für unsere strategischen Entscheidungen und operativen Prozesse. Wir verpflichten uns, deren Umsetzung systematisch voranzutreiben und transparent über unsere Fortschritte zu berichten.

2. Wesentlichkeit

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

Kontext und Besonderheiten des Umfelds Facility Management ist zwar technisch geprägt, doch stehen für die Dr. Sasse Gruppe die Menschen im Mittelpunkt. Kunden und Mitarbeitende bilden das Fundament des Erfolgs. Ein respektvoller und fairer Umgang sowie die Schaffung eines optimalen

Arbeitsumfeldes für unsere Mitarbeitenden sind essenzielle Bestandteile unserer Unternehmenskultur. Diese Werte spiegeln sich in der Pflege langfristiger Kundenbeziehungen wider, die auf Kompetenz und Zuverlässigkeit basieren.

Ökologische Besonderheiten: Unsere Ausrichtung basiert auf effizientem Ressourceneinsatz, Klimaschutz und Energieeffizienz. Das ist für uns zugleich ein zentraler ökonomischer Hebel, weil es Kosten, Qualität und Leistungsfähigkeit in der Dienstleistung direkt beeinflusst. Ressourcenschutz und Kreislaufwirtschaft gewinnen weiter an Bedeutung – insbesondere bei Beschaffung, Materialeinsatz (z. B. Reinigungschemie, Verbrauchsmaterialien) sowie Entsorgung und Recycling.

Sozioökonomische Besonderheiten: Der Arbeitsmarkt bleibt dynamisch: Fachkräftemangel, steigende Lohnkosten und veränderte Erwartungen an gute Arbeit erhöhen den Transformationsdruck – wir begreifen das als Chance für Arbeitgeberattraktivität, Qualifizierung und stabile Servicequalität. Gleichzeitig führen Konjunkturschwäche und Kostendruck bei Kunden zu höherer Preissensibilität und stärkerem Effizienzfokus im Markt.

Politische und regulatorische Rahmenbedingungen: Regulatorik sowie nationale und europäische Klimaziele prägen unsere strategische Ausrichtung und Kundenanforderungen. Für die Planung relevant ist dabei vor allem die teilweise fehlende Verlässlichkeit bei Timing, Ausgestaltung und Umsetzung politischer Vorhaben – das erhöht den Bedarf an robusten, flexibel skalierbaren Governance- und Datenprozessen.

Technologische Entwicklung: Digitalisierung, KI und smarte Gebäudetechnik nutzen wir als Enabler für effizientere Prozesse, bessere Datenverfügbarkeit und innovative Services (z. B. optimierte Einsatzplanung, Objekt- und Qualitätssteuerung, energiebezogene Betriebsoptimierung). Technologische Weiterentwicklung dient damit sowohl der Produktivität als auch der nachhaltigen Wirkung in den Kundenobjekten.

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

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

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

Schritte der Wesentlichkeitsanalyse:

1. Identifikation potenzieller Impacts, Risks und Opportunities (IROs) und Nachhaltigkeitsaspekten. Es entsteht eine Longlist
2. Konkretisierung und Bewertung der IROs und Nachhaltigkeitsaspekte

3. Priorisierung der IROs und Aspekte anhand von Schwellenwerten. Die Schwellenwerte variieren, wurden jedoch im Resultat anhand einer Skala (gering, mittel, hoch) vereinheitlicht
4. Integration in das Unternehmens-Risikomanagement (Etablierung eines IRO-Managements) zur laufenden Überwachung und Steuerung
5. Validierung der wesentlichen IROs und Themen durch Vorstand, Aufsichtsrat und ausgewählten Stakeholdern

Eine Wesentlichkeitsanalyse wird bei der Dr. Sasse Gruppe schon seit mehreren Jahren durchgeführt. Im Jahr 2025 wurden die Ergebnisse erneut überprüft. Zu den zentralen Input-Parametern für die Wesentlichkeitsanalyse zählen:

- Stakeholder-Befragungen (z. B. Kundenfeedback, Mitarbeiterbefragung)
- Interne Bewertungen (z.B. Begehungen, Risikoanalysen)
- Erkenntnisse aus internen Audits und Managementberichten
- Externe Bewertungen (z. B. EcoVadis-Rating)
- Interne Wissensformate (z. B. Sasse Akademie)
- Branchenspezifische Analysen (z. B. Benchmarking und Wettbewerbsanalysen)
- Workshops mit Vorstand und Aufsichtsrat

Chancen und Risiken in der Zusammenfassung (Outside In)

Aus dem Umgang mit den Nachhaltigkeitsthemen ergeben sich für die Dr. Sasse Gruppe Chancen durch Kundenanforderungen, die die Nachfrage nach unseren FM-Leistungen erhöhen, sowie durch Energie- und Ressourceneffizienz, die Prozesse verbessert, Kosten senkt und dadurch die Wettbewerbsfähigkeit stärkt. Dem stehen Risiken durch Extremwetter, volatile bzw. steigende CO₂- und Energiepreise, wachsende ESG-Nachweis- und Prüfpflichten, Verfügbarkeits- und Preisrisiken in der Lieferkette sowie Fachkräftemangel gegenüber. Für das Nachhaltigkeitsmanagement leiten wir ab, ESG über das integrierte Management mit klaren Zielen und KPIs zu steuern, Effizienz- und Klimaschutzmaßnahmen im Eigenbetrieb und bei Kundenobjekten konsequent umzusetzen sowie Beschaffung und Lieferkette nachhaltig auszurichten.

Impacts in der Zusammenfassung (Inside Out)

Umweltbezogen entstehen positive Impacts durch Energieeffizienzmaßnahmen und innovative Technologien in Kundenobjekten sowie durch Leistungen wie Energieberatung und Abfallmanagement. Negative Impacts ergeben sich aus dem Ressourcenverbrauch im operativen Betrieb sowie aus Emissionen der Firmenflotte und Mitarbeitermobilität. Sozial wirken wir positiv durch sichere und gesunde Arbeitsbedingungen, Förderung von Vielfalt/Chancengerechtigkeit sowie Aus- und Weiterbildung zur Entwicklung und Bindung von Mitarbeitenden.

Negativ wirken körperlich belastende Tätigkeiten und arbeitsbedingte Gesundheitsrisiken, ergänzt um ein generelles Branchenrisiko eingeschränkter Arbeitsschutztransparenz. Governance-seitig fördern transparente Geschäftspraktiken Vertrauen und stabile, langfristige Geschäftsbeziehungen.

Schlussfolgerungen für unsere strategische Ausrichtung

Die wesentlichen Themen haben wir anhand von Fokusthemen in unserer Strategie (siehe Kriterium 1) zusammengefasst. Denn wir sind überzeugt: Nachhaltige Facility-Services erfüllen Kundenanforderungen und stärken unsere Position bei Großkunden und in Ausschreibungen. Innovationen wie energieeffiziente Gebäudetechnik, umweltverträgliche Reinigungsmittel und Kreislaufwirtschaftskonzepte stärken unsere Wettbewerbsposition. Durch die Unterstützung von Kunden bei ESG-Anforderungen positioniert sich die Gruppe als verlässlicher Partner. Gleichzeitig verbessert ESG die Arbeitgeberattraktivität (zum Beispiel durch faire Bedingungen, Sicherheit, Weiterbildung) und stärkt Reputation und Vertrauen in unser Unternehmen durch transparente Compliance und ethisches Verhalten.

3. Ziele

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

Strategische Nachhaltigkeitsziele

Ausgehend von der ESG-Strategie 2025 hat die Dr. Sasse Gruppe spezifische Nachhaltigkeitsziele definiert, die sich aus den Fokusthemen ergeben (siehe Kriterium 1).

Environment:

- Klima: Wir erreichen bis 2030 eine CO₂-neutrale THG-Bilanz in Scope 1 und 2
- Energie: Wir optimieren den Energieverbrauch durch kontinuierliche Verbesserungen an Standorten, Fuhrpark und Geräten und verankern Energieeffizienz als Prozessstandard
- Wasser: Wir nutzen Wasser verantwortungsvoll, insbesondere in der Reinigung, durch effiziente Verfahren, bedarfsgerechte Dosierung und Schulungen
- Materialien: Wir steigern den Anteil ökologisch zertifizierter Reinigungsmittel am Gesamtverbrauch jährlich um 10%. Gleichzeitig steigern wir auch den Anteil an Produkten aus dem NHW (Nachhaltigen Warenkorb) jährlich

Social:

- Gesundheit: Wir halten die Krankheitsquote dauerhaft bei maximal 4%
- Entwicklung: Wir erhöhen die Diversität in Führungspositionen jährlich und steigern den Frauenanteil dort bis 2030 auf 50% (Führungsposition = Geschäftsführung, Projektleitung, Bereichsleitung, Objektleitung)

- Qualität: Wir sichern eine dauerhaft hohe Kundenzufriedenheit durch verlässliche Servicequalität und kontinuierliche Verbesserungen
- Community: Wir verbessern Arbeitsbedingungen in der Branche und beteiligen uns aktiv am gesellschaftlichen Dialog für eine zukunftsfähige Wirtschaft

Governance:

- Zukunftstrends: Wir führen jährlich mindestens zwei Innovationen ein, die ökonomische, ökologische oder soziale Verbesserungen bewirken
- Integrität: Wir vermeiden Compliance-Verstöße konsequent und halten diese bei Null
- Lieferkette: Wir bewerten über 90% unserer strategischen Lieferanten und Nachunternehmer anhand von ESG-Kriterien
- Transparenz: Wir verbessern kontinuierlich unsere Ergebnisse in Kundenratings (KPI: EcoVadis-Score)

Priorisierung

Die Dr. Sasse Gruppe hat eine Priorisierung vorgenommen, um jene Ziele mit der größten Relevanz hervorzuheben. Diese Priorisierung wird durch die Fokusthemen repräsentiert und erfolgt im Zuge der Wesentlichkeitsanalyse.

Ergänzend ist hier anzumerken, dass für die Facility-Management-Branche das Nachhaltigkeitsrating EcoVadis einen besonderen Bewertungsschwerpunkt auf die Themenfelder Arbeits- und Menschenrechte sowie Umwelt legt.

Hinweis: Operative Ziele sind in den jeweiligen Kriterien aufgeführt.

Überprüfung der Zielerreichung

Die oberste Kontrollinstanz für die Erreichung der Nachhaltigkeitsziele ist der Aufsichtsrat der Dr. Sasse AG. Die strategische Verantwortung liegt beim Vorstand, unterstützt durch die Stabsstelle ESG/Nachhaltigkeit. Diese koordiniert die Umsetzung auf Gruppenebene, übernimmt eine Supportfunktion für Tochtergesellschaften und Standortregionen und ist für Reporting- und Kommunikationsaufgaben zuständig. Die operative Überprüfung erfolgt durch die jeweiligen Geschäftsführungen.

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

EcoVadis-Rating als Leistungsindikator

Die Dr. Sasse Gruppe nutzt externe Nachhaltigkeitsratings als ergänzendes Steuerungs- und Kontrollinstrument.

Eine zentrale, extern validierte Steuerungskennzahl ist das EcoVadis-Rating als

Messgröße für Fortschritte der **Nachhaltigkeitsleistung insgesamt**, sowie für das Ziel „**Verbesserung der eigenen Ergebnisse bei relevanten Kundenratings.**“ EcoVadis ist ein international anerkanntes Nachhaltigkeitsrating, das Unternehmen in den Bereichen Umwelt, Arbeits- und Menschenrechte, Ethik sowie nachhaltige Beschaffung bewertet. Es ermöglicht zudem eine vergleichbare Einordnung innerhalb der jeweiligen Branche. Die Ecovadis-Ergebnisse sind Bestandteil der Management Reviews.

Dr. Sasse Gruppe erhält Ecovadis Gold

Im Berichtsjahr 2025 erfolgte die Folgebewertung auf Gruppenebene, bei der eine Punktzahl von 78 Punkten erreicht wurde. Damit wurde die Dr. Sasse Gruppe mit der Goldmedaille ausgezeichnet. Im Vergleich dazu lag die erstmalige Bewertung auf Gruppenebene im Jahr 2024 bei 69 Punkten, was der Silbermedaille entsprach.

Jahr	Punktzahl Dr. Sasse AG	Auszeichnung Dr. Sasse AG	Branche
2025	78	Gold	59
2024	69	Silber	55

Weitere Ziele für 2026/ 2027

Für die nächste Bewertungsrunde (2027) verfolgen wir insbesondere die folgenden Zielsetzungen:

- Implementierung der Richtlinie zum sozialen Dialog
- Erweiterung der Berichterstattung zu tariflicher Bindung und Arbeitnehmervertretung
- Ausbau von Kennzahlen zu Arbeitsbedingungen (z. B. Mitarbeitendenzufriedenheit)
- Gruppenweite Harmonisierung der Berichterstattung zu Arbeitssicherheit
- Weiterentwicklung der Datentransparenz im Bereich nachhaltiger Beschaffung

Sustainable Development Goals

Die Dr. Sasse Gruppe orientiert sich an den 17 Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen. Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse wurden die SDGs identifiziert, auf die das Unternehmen direkten Einfluss hat. Das Ergebnis zeigt unser SDG-Radar:



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.

Das Geschäftsmodell der Dr. Sasse Gruppe basiert auf der Bereitstellung hochwertiger Facility-Management-Dienstleistungen. Unsere Wertschöpfungskette umfasst mehrere Schritte und schließt folgende Aspekte ein:

- Wichtigste Tätigkeiten:
 - Operative Dienstleistungen wie technische Wartung, Instandhaltung, Reinigung und Energiemanagement
 - Strategische Unterstützung durch Planung, Steuerung und Überwachung
- Wichtigste Ressourcen:
 - Qualifiziertes Personal und spezialisierte Dienstleister
 - Technische Ausstattung, Maschinen und digitale Steuerungssysteme
 - Verbrauchsmaterialien für Dienstleistungen (Reinigungsmittel, Hygienepapier, Müllsäcke)
- Vertriebskanäle und Kundensegmente:
 - Dienstleistungen werden direkt an Geschäftskunden u.a. in den Sektoren Industrie, Handel, öffentliche Einrichtungen und Gesundheitswesen angeboten
 - Kunden umfassen Unternehmen mit komplexen infrastrukturellen Anforderungen sowie mit spezifischen Anforderungen an Facility-Services

- Geschäftsbeziehungen:
 - Enge Zusammenarbeit mit Kunden zur individuellen Anpassung der Dienstleistungen
 - Enge Zusammenarbeit mit Lieferanten und Dienstleistern
- Kostenstruktur und Erlöse:
 - Hauptkosten entstehen durch Personal, Materialien und Betriebsmittel, Fuhrpark und technologische Infrastruktur
 - Haupterlöse generieren sich aus Serviceverträgen mit Kunden, die maßgeschneiderte Facility-Management-Lösungen umfassen
- Ergebnisse:
 - Kundennutzen: Effiziente, maßgeschneiderte Dienstleistungen zur Sicherstellung des reibungslosen Betriebs von Gebäuden, Anlagen und Infrastruktur, langfristiger Werterhalt
 - Unternehmensergebnisse: Erfüllung vertraglicher Verpflichtungen, Aufrechterhaltung von Servicequalität und betrieblicher Effizienz, langfristige Kundenbeziehungen
 - Gesellschaftliche und wirtschaftliche Wirkung: Arbeitsplatzsicherung, Unterstützung der Immobilienwirtschaft, Beitrag zur Werterhaltung von Gebäuden und Beiträge zur Steigerung der Ressourceneffizienz
- Position in der Wertschöpfungskette:
 - Die Dr. Sasse Gruppe agiert als Dienstleister, der zwischen der Beschaffung relevanter Materialien und der operativen Erbringung von Facility-Services steht. Das Unternehmen bildet eine wichtige Schnittstelle innerhalb der Facility-Management-Branche, indem es infrastrukturelle, kaufmännische und technische Dienstleistungen integriert und optimiert. Die Kombination aus operativen Dienstleistungen, Prozesssteuerung und strategischer Planung ermöglicht eine ganzheitliche Betreuung von Gebäuden und Anlagen.

Führungsprozesse

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

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

Unterstützungsprozesse

Die Unterstützungsprozesse stellen die notwendige Infrastruktur und

Ressourcen bereit, um die Wertschöpfungsprozesse effektiv ausführen zu können. Dazu zählen:

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

Wertschöpfungsprozesse

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

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

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

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

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

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

In der vorgelagerten Wertschöpfungskette steuern wir Umwelt- und Klimawirkungen über unsere Beschaffungspartnerschaft mit igefa, u. a. durch den Nachhaltigen Warenkorb (NHW), anerkannte Umweltlabels und den igefa ingreen-Report zur Ableitung von Verbesserungen bei Produktportfolio und Logistik.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Strategische Führung

Die Dr. Sasse AG, vertreten durch ihren Vorstand, übernimmt die federführende Rolle in der Außendarstellung und internen Leitung der Geschäfte der gesamten Dr. Sasse Gruppe. Die oberste strategische Verantwortung für die Nachhaltigkeitsstrategie der Gruppe liegt beim Vorstand, der als höchstes Führungs- und Entscheidungsgremium fungiert. Der geschäftsführende Vorstand setzt sich zusammen aus:

- Dr. Laura Sasse, Vorstand Finance I Digital I AI I ESG
- Clara Sasse, Vorstand Sales I Marketing
- Dr. Christine Sasse, Vorstand People I Culture I Organisation
- Katja Böhmer, Vorstand Operations I Engineering

Aufsicht und Kontrolle

Der Aufsichtsrat, unter dem Vorsitz von Dr. Eberhard Sasse, agiert als oberstes Kontrollgremium für Nachhaltigkeitsthemen. Der Aufsichtsrat besteht aus 3 Mitgliedern. Hierzu gehören Herr Dr. Eberhard Sasse sowie zwei weitere externe, unabhängige Mitglieder.

Zentrale Verantwortung und Berichterstattung

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

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

Diese Schlüsselbereiche sind in das Integrierte Management System eingebunden, das verbindliche Standards für alle Geschäftsbereiche, Betriebe und Standorte der Gruppe vorgibt.

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

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

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

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

6. Regeln und Prozesse

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

Verankerung und Prozesse auf verschiedenen Ebenen (siehe hierzu auch Kriterium 5):

- Normative Ebene: Vorstand und Aufsichtsrat legen die langfristigen Unternehmensziele und die Übereinstimmung mit globalen Nachhaltigkeitszielen fest. Jährliche Überprüfungen und ein IRO-Bericht geben strategische Orientierung.
- Strategische Ebene: Die zentrale Nachhaltigkeitsfunktion arbeitet eng mit Compliance und weiteren Fachbereichen zusammen und koordiniert das IRO-Management sowie die jährliche Wesentlichkeitsanalyse.
- Taktische Ebene: Regionale Geschäftsleitungen übernehmen die Verantwortung, wesentliche Impacts, Chancen und Risiken aus dem operativen Geschäft und der Zusammenarbeit mit Kunden und Lieferanten zu identifizieren, zu bewerten und halbjährlich in einer zentralen Datenbank zu aktualisieren. Daraus werden regionale Maßnahmenpläne, Schulungen sowie Objekt- und Prozessüberprüfungen abgeleitet.
- Operative Ebene: Operative Teams erfassen relevante Beobachtungen aus der Leistungserbringung (z. B. Arbeitssicherheit, Ressourcenverbrauch, Qualitätsaspekte) und dokumentieren diese. So werden Verbesserungen im laufenden Betrieb angestoßen.
- Kontrollmechanismen: ESG-Kriterien sind in interne Audits, Lieferantenbewertungen und Managementprozesse eingebunden; Verknüpfung mit etablierten Managementsystemen (u. a. ISO 14001 Umwelt, ISO 45001 Arbeitsschutz, ISO 9001 Qualität).
- Berichterstattung an Vorstand und Aufsichtsrat: Der Vorstand erhält

regelmäßige ESG-Updates zur Zielerreichung, Maßnahmenumsetzung und wesentlichen Entwicklungen. Aufsichtsrat und Vorstand überprüfen mindestens jährlich die strategische Gesamtsicht.

Interne Regeln, Standards und Managementsysteme

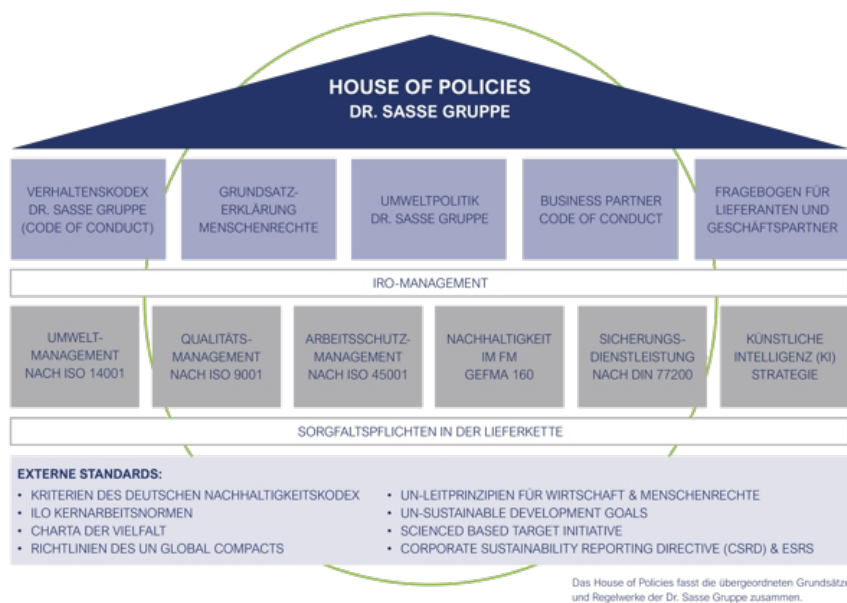
Die Umsetzung erfolgt über ein integriertes Managementverständnis, das bestehende Strukturen und Standards nutzt und schrittweise um ESG-Anforderungen erweitert. Dazu zählen u. a.:

- **Verbindliche interne Richtlinien und Vorgaben** (z. B. zu Compliance, Arbeitsschutz, Qualität, Umwelt, Einkauf/Beschaffung, Reisen)
- **Prozess- und Qualitätsstandards** zur Sicherstellung einer einheitlichen Leistungserbringung in Kundenobjekten
- **Rollen und Verantwortlichkeiten** (z. B. zentrale Koordination, operative Umsetzung in Regionen/Objekten, Einbindung der Führungskräfte)

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

- **Governance**
 - Employee Code of Conduct
 - Business Partner Code of Conduct
 - Lieferantenfragebogen
 - Zertifizierung nach ISO 9001: Qualitätsmanagement
 - IT-Sicherheit und KI-Strategie
- **Soziales**
 - Grundsatzerklärung Menschenrechte
 - Zertifizierung nach ISO 45001: Arbeitsschutzmanagement
 - Charta der Vielfalt
- **Ökologie**
 - Umweltpolitik der Dr. Sasse Gruppe
 - Zertifiziertes Managementsystem nach ISO 14001: Umweltmanagement

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



Ressourcenzuweisung

Die Führungsebenen der Dr. Sasse Gruppe, bestehend aus dem Vorstand und den Geschäftsführungen, tragen die zentrale Verantwortung für die Ermittlung, Bereitstellung und effektive Nutzung aller notwendigen Ressourcen zur Implementierung der Nachhaltigkeitsstrategie.

Mitarbeiterengagement und Wissensvermittlung

Durch regelmäßige Workshops, Schulungen und Informationskampagnen fördern wir das Bewusstsein für Nachhaltigkeitsthemen und die aktive Beteiligung an den Nachhaltigkeitsinitiativen der Dr. Sasse Gruppe. Über das Intranet und die spezielle Website „Unterweisungen“ haben die Mitarbeitenden Zugriff auf eine umfangreiche Sammlung von Richtlinien und Schulungsmaterialien, die regelmäßig aktualisiert und erweitert werden.

Risikomanagementprozess und Sorgfaltspflichten (ESRS 2 GOV-4 Abs. 32)

Die Dr. Sasse Gruppe hat ein System zur Erfüllung ihrer nachhaltigkeitsbezogenen Sorgfaltspflichten implementiert. Ziel ist die systematische Identifikation, Bewertung, Steuerung und Überwachung von nachhaltigkeitsbezogenen Auswirkungen, Risiken und Chancen sowie die Einhaltung relevanter gesetzlicher Anforderungen. Der Prozess im Überblick:

1. Identifikation von Impacts, Risiken und Chancen:
2. Bewertung und Priorisierung:
 - Einordnung von Risiken nach Schweregrad und Eintrittswahrscheinlichkeit
 - Priorisierung auf Basis der doppelten Wesentlichkeitsanalyse gemäß ESRS 2 IRO-1

3. Behandlung und Überwachung:
 - Entwicklung von Präventions- und Abhilfemaßnahmen für kritische Impacts und Risiken
 - Integration in die strategische und operative Unternehmenssteuerung
4. Berichtswesen und Transparenz:
 - Jährlicher IRO-Bericht an Vorstand und Aufsichtsrat, sowie externes ESG-Reporting

7. Kontrolle

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

Interne und Externe Audits

Die Dr. Sasse Gruppe kontrolliert die Einhaltung und Umsetzung ihrer Nachhaltigkeitsziele durch regelmäßige interne und externe Audits. Externe Audits werden von etablierten Institutionen wie dem TÜV Austria durchgeführt. Ratingplattformen wie EcoVadis, S-Rating von Drive Sustainability bewerten zudem unsere Nachhaltigkeitsleistung.

Management Reviews und Prozesskontrollen

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

Bewertung durch den Aufsichtsrat und Vorstand

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

Richtlinien und Verfahrensanweisungen

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

Externe Rahmenwerke

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

Einführung von "DINA" (digitales Nachhaltigkeitsmanagement)

Im Geschäftsjahr 2025 hat die Dr. Sasse Gruppe ein digitales Nachhaltigkeitsmanagementsystem („DINA“) eingeführt. DINA dient als zentrale Plattform zur strukturierten Erfassung, Konsolidierung und Auswertung von Nachhaltigkeitsdaten und unterstützt damit die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie sowie Transparenz und Nachvollziehbarkeit. Dadurch verbessert DINA die Datenqualität und Vergleichbarkeit und stärkt die interne Steuerung.

Leistungsindikatoren

Wichtige Leistungsindikatoren sind:

- **THG-Emissionen (t CO₂e/Jahr)** – gesamt sowie nach Scopes (Scope 1+2; und ausgewählte Scope 3)
- **Energieverbrauch (kWh/Jahr)** – gesamt und nach Energieträgern (z. B. Strom, Kraftstoffe)
- **Kraftstoffverbrauch (Liter/Jahr)** – Fuhrpark (als zentraler Hebel im Eigenbetrieb)
- **Elektrifizierungsquote Fuhrpark (%)** – Anteil elektrifizierter Fahrzeuge im Fuhrpark
- **Materialeinsatz (kg) nach beschafften Warengruppen** (Hygienepapier, Reiniger, Müllsäcke, etc.)
und **Anteil nachhaltiger/ökologisch zertifizierter Produkte am Gesamtverbrauch (%)**
- (Nachhaltigkeitslabel + „Nachhaltiger Warenkorb“ gemäß interner Definition)
- **Unfallquote und Arbeitsunfälle (#)**
- **Krankheitsquote (%)**
- **Durchgeführte Schulungs-/Qualifizierungsmaßnahmen (#)**
- **Fluktuationsquote (%)**
- **Ausbildungsplätze (#)**
- **Diversität in Führung (%)** (Anteil Frauen in Führung)
- **Stammpersonalquote (%)** (als Stabilitäts- und Qualitätsindikator)
- **Anzahl implementierter Innovationen pro Jahr (#)**
- **Compliance-Verstöße (#)**
- **Informationssicherheitsvorfälle (#)**
- **Anteil bewerteter Lieferanten (%)**
- **Ergebnis relevanter ESG-Ratings (Score/Medaille/Level) und Entwicklung** (z. B. EcoVadis)

Im Zuge der Weiterentwicklung unseres ESG-Managements haben wir 2025 den Fokus auf die Prozesssicherheit unseres KPI-Managements gelegt. Dabei

haben wir jede Kennzahl hinsichtlich Relevanz, Aussagekraft in Bezug auf unser Wirken und Offenlegungspflichten geprüft. Im Zuge dessen haben wir neue Kennzahlen, wie die Elektrifizierungsquote und die Unfallquote neu hinzugefügt. An anderen Stellen ergab die Analyse eine Unwesentlichkeit und KPIs wurden entfernt. Ziel war es, ein belastbares, prüfungssicheres und zugleich strategisch ausgerichtetes KPI-Set zu etablieren, das sowohl regulatorischen Anforderungen entspricht als auch eine valide Steuerungsgrundlage für unsere ESG-Zielerreichung bietet.

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.

Unsere gelebten Werte umfassen ein nachhaltiges Denken und Handeln, als Basis für einen verantwortungsbewussten Umgang mit Gesellschaft, Umwelt und Wirtschaft. Das Herzstück unserer Unternehmenskultur bilden der gegenseitige Respekt und die Entwicklung unserer Mitarbeitenden. In gleichem Maß erkennen und unterstützen wir die Ziele unserer Kunden, gestalten gemeinsam mit ihnen Wandel und Innovationen. Wir tragen verantwortungsbewusst zu ihrem Fortschritt und Erfolg bei. Mit dieser treibenden Kraft leisten wir Tag für Tag unseren Beitrag zum sozialen und ökonomischen Fortschritt.

Das Leitbild der Dr. Sasse Gruppe

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

Vision

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

Mission

Wir identifizieren uns mit den individuellen Bedürfnissen unserer Kunden und

tragen durch innovative Lösungen zu deren Unternehmensmehrwert bei. Unser Ziel ist Kundenbegeisterung durch Service Excellence.

Werte

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

<https://www.sasse.de/ueber-uns-dr-sasse-gruppe/unsere-mission/>

8. Anreizsysteme

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

Vergütungspolitik (ESRS 2 GOV-3)

Grundsätzlich sind ökologische und soziale Kriterien sowie die damit verbundenen Nachhaltigkeitsziele Bestandteile der Zielvereinbarungen innerhalb der Dr. Sasse Gruppe, soweit dies sinnvoll und umsetzbar ist. Die festgelegten Ziele der Nachhaltigkeitsstrategie bilden eine Grundlage für die Bewertung der Vorstandsarbeit durch den Aufsichtsrat. Nachhaltigkeitskriterien fließen in die Zielvereinbarungen des Vorstands ein. Die Vergütung ist somit auch an die Erfüllung der Nachhaltigkeitsziele gekoppelt. Die Zielvereinbarungen werden individuell und in direkter Absprache festgelegt, um eine persönliche Verantwortung und Verbindlichkeit zu gewährleisten.

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

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

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

Anreize für operative Mitarbeitende

Nachhaltigkeitsziele sind auch in den Zielvereinbarungen operativer Bereiche der Dr. Sasse Gruppe verankert. Nachhaltigkeitsziele sind, wo sinnvoll und zielführend, Teil der individuellen Zielvereinbarungen auf Standortebene. Operative Führungskräfte werden durch leistungsabhängige Boni für die Erreichung von bestimmten ESG-Zielen incentiviert.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

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

- a.** Vergütungspolitik für das höchste Kontrollorgan und Führungskräfte, aufgeschlüsselt nach folgenden Vergütungsarten:
- i.** Grundgehalt und variable Vergütung, einschließlich leistungsbasierter Vergütung, aktienbasierter Vergütung, Boni und aufgeschoben oder bedingt zugeteilter Aktien;
 - ii.** Anstellungsprämien oder Zahlungen als Einstellungsanreiz;
 - iii.** Abfindungen;
 - iv.** Rückforderungen;
 - v.** Altersversorgungsleistungen, einschließlich der Unterscheidung zwischen Vorsorgeplänen und Beitragssätzen für das höchste Kontrollorgan, Führungskräfte und alle sonstigen Angestellten.
- b.** wie Leistungskriterien der Vergütungspolitik in Beziehung zu den Zielen des höchsten Kontrollorgans und der Führungskräfte für ökonomische, ökologische und soziale Themen stehen.

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

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

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

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

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

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

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

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

9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

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

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

Unsere Stakeholder – seien es Mitarbeitende, Kunden, Lieferanten oder Mitglieder der Gesellschaft – sind dabei nicht nur Adressaten unserer Bemühungen, sondern Gestalter und Multiplikatoren, die unsere Nachhaltigkeitsbemühungen mittragen.

Die Umsetzung unserer ESG-Strategie 2025 ist eine Aufgabe, die eine enge Zusammenarbeit mit und zwischen unseren Stakeholdern erfordert.

Einbindung der Stakeholder

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

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

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

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

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

Die Interessen unserer Stakeholder fließen in strategische Entscheidungen ein und sind mit unserer Wesentlichkeitsanalyse eng verknüpft. Je nach Bedeutung werden Stakeholder kategorisiert und entsprechend eingebunden.

Anspruchsgruppen mit hohem Einfluss auf das Unternehmen werden aktiv eingebunden bzw. gezielt berücksichtigt. Anspruchsgruppen mit moderatem Einfluss werden zum Beispiel informiert und in Dialogprozessen adressiert.

Anspruchsgruppen mit geringerem Einfluss werden beobachtet und ihre Interessen werden durch Kommunikationsmaßnahmen und bei Bedarf adressiert.

Wir setzen auf eine Vielzahl an Formaten, um unsere Stakeholder zielgerichtet einzubinden und zu informieren.

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

Tabelle: Formate im Überblick

Intern	Extern
• GF-Meetings • Managementmeetings • QM Meetings • Teammeeting • Management Konferenzen • Intranet • Jahresgespräche, Mitarbeitergespräche • Mitarbeiterbefragungen • Schulungen, Qualifizierungsmaßnahmen • Open Door-Politik • Interne Audits • Begehungen • Sitzungen, Besprechungen • Hausmitteilungen • Newsletter • E-Learning • ESG-Crashkurse • Wissenssprints • CSR-Workshops	• Internet • Newsletter • Online Portale für Kunden • Befragungen und Interviews mit Kunden • Kommunikation mit Nachunternehmern • Kommunikation mit Behörden • Treffen mit interessierten Parteien • Teilnahme an Netzwerken und Verbandstreffen • Mitgliedschaften • Lieferantenbefragungen und -bewertungen • Public Relations und professionelle Medienkommunikation • Social Media • Newsletter

Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

Im Rahmen der Stakeholder-Einbindung hat die Dr. Sasse Gruppe 2025 eine gruppenweite **Mitarbeiterbefragung** durchgeführt (404 Teilnehmende; mehrsprachig; Beteiligung aus allen Regionen). Auf der Einbindung der Mitarbeiter lag ein zentraler Fokus des Stakeholdermanagements.

Dabei wurden als wichtigste Themen vor allem
Vergütung und Benefits,

Führung und Unternehmenskultur, Gleichbehandlung und Fairness, Prozesse/Strukturen und Ausstattung, Kommunikation sowie Entwicklungsmöglichkeiten und Weiterbildung genannt.

Kernergebnisse der Mitarbeiterbefragung

Insgesamt zeigt die Befragung eine hohe Sinnhaftigkeit der Arbeit (84,7% Zustimmung) und eine starke Teamzusammenarbeit (78,6% Zustimmung); als zentrale Handlungsfelder wurden Vergütung/Benefits (rund 48% Zustimmung) sowie Entwicklung/Qualifizierung (59,8–60,9% Zustimmung) und – teilweise – Kommunikation/Entscheidungstempo identifiziert. Belastung und Arbeitsumgebung werden überwiegend positiv bewertet, weisen jedoch relevante „teilweise“-Anteile auf und unterstreichen Optimierungsbedarf bei Ausstattung, Prozessen und Ressourcenplanung.

Die Ergebnisse wurden intern ausgewertet und an Führungskräfte sowie die zuständigen Funktionen zurückgespielt. Daraus wurden Schwerpunkte für Verbesserungsmaßnahmen abgeleitet, insbesondere zur Weiterentwicklung von Führungsarbeit, interner Kommunikation, Prozessqualität und Personalentwicklung sowie zur Überprüfung von Vergütungs- und Benefit-Strukturen.

Gleichzeitig fließen die Erkenntnisse in die Weiterentwicklung des Nachhaltigkeitsmanagements ein, u. a. in die Priorisierung von Maßnahmen zu **Arbeitsbedingungen, Gesundheitsschutz, Chancengerechtigkeit und Arbeitgeberattraktivität**.

Neben unserem Fokus 2025 auf die Interessen unserer Mitarbeitenden, erfassen wir über regelmäßige Touchpoints über das Jahr hinweg wesentliche Erwartungen weiterer Stakeholder.

Kunden

Erwartet werden qualitativ hochwertige, transparente und zuverlässige Facility-Management-Services, individuelle Lösungen, der Einsatz innovativer Technologien sowie zunehmend nachhaltige Dienstleistungen.

Reaktion: Priorisierung von Emissionsreduktion und Energieeffizienz, Einsatz digitaler Lösungen, jährliches EcoVadis-Rating, kontinuierliche Messung der Kundenzufriedenheit sowie Entwicklung nachhaltiger Angebote (z. B. zertifizierte Reinigungsmittel).

Gesellschaft und Umwelt

Gefordert werden nachhaltiges Handeln und transparente Kommunikation.

Reaktion: Integration von Nachhaltigkeit in Geschäftsprozesse, ESG-Berichterstattung, Reduktion von Energieverbrauch und Emissionen sowie Förderung gesellschaftlicher Projekte.

Shareholder und Aufsichtsrat

Im Fokus stehen langfristige Wertsteigerung, zukunftsfähige Geschäftsmodelle und Compliance.

Reaktion: Regelmäßige ESG-Bewertung und -Berichterstattung (inkl. CSRD/ESRS, LkSG), sowie Förderung von Innovation und Technologieentwicklung.

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.

Strategische Verankerung und Ziele des Innovationsmanagements

Das Innovationsmanagement der Dr. Sasse Gruppe ist im Vorstand (Dr. Laura Sasse) und in der Strategie verankert (ESG-Strategie 2025: Fokusthema „Zukunftstrends“) und zielt darauf, unsere Services effizienter, sicherer und ressourcenschonender zu gestalten.

Wesentliche Enabler und Tools sind unter anderem **Digitalisierung, Datenanalyse und KI**, die dazu beitragen, Prozesse zu optimieren, Ressourcenverbräuche zu reduzieren und die Nachvollziehbarkeit von Leistungen zu erhöhen.

Prozesse, Governance und verantwortungsvoller Technologieeinsatz

Mit der KI-Strategie 2025 wurde eine klare Governance für den verantwortungsvollen Einsatz von KI etabliert (u. a. KI-Steuerkreis, KI-Projektmanagement). Die Identifikation und Priorisierung von Use Cases erfolgt unter Einbindung der Mitarbeitenden (z. B. über „KI-Scouts“) und wird auf einer sicheren Plattform umgesetzt. So wird sichergestellt, dass Innovationen nicht nur technisch, sondern auch organisatorisch gesteuert werden und Anforderungen an Datenschutz, Sicherheit und verantwortungsvolle Nutzung berücksichtigt werden.

Konkrete Innovationsbeiträge zur Nachhaltigkeit in der Leistungserbringung

Innovationen zielen unter anderem darauf ab, Energie-, Material- und Wasserverbräuche sowie Emissionen in der Leistungserbringung zu senken und

gleichzeitig Arbeitssicherheit und Servicequalität zu stärken. Quantifizierbare, eingesparte Verbräuche sind stark an Kundenanforderungen und Gebäudeeingeschäften gebunden und daher sehr individuell. Aus diesem Grund werden diese derzeit nicht berichtet.

Maßnahmenbeispiele sind:

- **Sasse Service Cloud** zur transparenten Steuerung und Optimierung von Energie- und Ressourcenverbräuchen
- **SassTech** (Datenanalyse, Beratung und Umsetzung) zur Verbesserung der Energieeffizienz und zur CO₂-Reduktion, inklusive ESG-relevanter Auswertungen für Kunden <https://www.sasse.de/dienstleistungen/energieeffizientes-facility-management-dr-sasse-gruppe/#details>
- **Prozessinnovationen** in der Gebäudereinigung, z. B. Reduktion von Wasser- und Chemikalieneinsatz durch geeignete Dosier- und Anwendungskonzepte, Optimierung von Verpackungs- und Transportvolumen (z. B. Konzentrate) sowie schrittweise Elektrifizierung und Effizienzsteigerung in mobilitäts- und energiebezogenen Prozessen

Bewertung der aktuellen und zukünftigen Wirkungen

Die wesentlichen Dienstleistungen der Dr. Sasse Gruppe (Facility-Services, insbesondere Gebäudereinigung) haben ökonomische, ökologische und soziale Wirkungen. Zu den wesentlichen Belastungen zählen der Einsatz von Verbrauchsmitteln und teilweise als Gefahrstoffe eingestuften Chemikalien, Ressourcenverbräuche (Wasser, Energie) sowie Emissionen aus Fuhrpark und Mitarbeitermobilität. Soziale Aspekte betreffen u. a. körperlich anspruchsvolle Tätigkeiten sowie Risiken aus dem Umgang mit Gefahrstoffen und Geräten. Positiv wirken die Leistungen durch Werterhaltung von Gebäuden und Anlagen, Hygiene, Sicherheit und Aufenthaltsqualität sowie effizientere Prozesse. Ermittelt und bewertet werden diese Auswirkungen über Wesentlichkeitsanalyse und IRO-Management sowie Managementsysteme, gestützt auf Prozess- und Verbrauchsdaten, Gefahrstoffkataster und Sicherheitsdatenblätter, Arbeitsschutz- und Unfallstatistiken, Lieferanten-/Nachunternehmerbewertungen sowie Kundenfeedback und Audit-/Ratingergebnisse.

Wertschöpfungskette und Einbindung von Partnern

Innovationsprozesse wirken entlang der Wertschöpfungskette und im Lebenszyklus der Dienstleistung, indem Beschaffung, Einsatzplanung, Leistungserbringung und Dokumentation möglichst datenbasiert betrachtet und verbessert werden. Dadurch können Material-, Energie- und Wegeaufwand reduziert, Arbeitssicherheit und Fairness in der Einsatzorganisation gestärkt sowie Transparenz und Nachvollziehbarkeit erhöht werden. Geschäftspartner und weitere Akteure werden über Kooperationsprojekte, gemeinsame Optimierungsprojekte in Kundenobjekten sowie über die Einbindung von Lieferanten/Nachunternehmern in Standards und Datenanforderungen beteiligt. Kunden profitieren zusätzlich durch nutzbare

ESG-Daten.

Ein Beispiel ist SAAFRUN (Pilot 2025) - Eine bedarfsgerechte, KI-gestützte Steuerung von Services mit optimierter Disposition. Im Fokus steht eine digitale, in Echtzeit verfügbare Kommunikations- und Steuerungsplattform, die eine direkte Interaktion zwischen Kunden, Disposition und operativen Mitarbeitenden ermöglicht. Durch automatische Übersetzungen in verschiedene Sprachen wird eine barrierefreie Kommunikation sichergestellt und die Zusammenarbeit internationaler Teams deutlich erleichtert. Zugleich ermöglicht die Lösung eine digitale Qualitätskontrolle durch dokumentierte Leistungsnachweise, etwa über Foto- oder Videodokumentation mit KI-gestützter Auswertung, wodurch Transparenz und Nachvollziehbarkeit für den Kunden erhöht werden. Auf Basis intelligenter Datenverarbeitung und automatisierter Ticketzuweisung werden Services bedarfsgerecht gesteuert, unnötige Einsätze vermieden und Ressourcen effizient eingesetzt. Dies führt zu einer spürbaren Qualitätssteigerung, schnelleren Reaktionszeiten sowie einer insgesamt höheren Serviceorientierung und Kundenzufriedenheit.

Innovationen in und durch die Beschaffung

Auch in der Beschaffung werden Innovationen gezielt vorangetrieben, u. a. durch die Zusammenarbeit mit igefa. Auf Basis von Auswertungen sowie der systematischen Prüfung nachhaltigerer Alternativen bei Produkten, Verpackungen und Logistik werden relevante Produkt- und Verpackungsprofile sowie logistikbezogene Umweltwirkungen bewertet. Die Ergebnisse fließen in die Weiterentwicklung von Beschaffungsstandards und in die Auswahl geeigneter Produktalternativen ein. Dadurch können ökologische Verbesserungen entlang der vorgelagerten Wertschöpfungskette schrittweise umgesetzt und ihre Wirkung nachvollziehbar dokumentiert werden.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11

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

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

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

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

Branchenspezifische Ergänzungen

Eingeführte Innovationen

Im Geschäftsjahr 2025 haben wir folgende Innovationen eingeführt:

Nr.	Titel	Beschreibung	Wirkung
1	SAAFRUN (Pilotprojekt)	Bedarfsgerechte, KI-gestützte Steuerungs- und Dispositionslösung für Services. Durch Echtzeit-Kommunikation, automatisierte Übersetzung sowie digitale Qualitätskontrolle ermöglicht das System eine effiziente, transparente und ressourcenschonende Leistungserbringung. Ziel ist es, Einsätze bedarfsgerecht zu steuern, Prozesse zu standardisieren und gleichzeitig Servicequalität sowie Kundenzufriedenheit nachhaltig zu erhöhen.	Umwelt (E) • Reduktion von Wasser-, Energie- und Chemikalienverbrauch durch bedarfsgerechte Serviceerbringung • Verringerung von CO₂-Emissionen durch optimierte Disposition und reduzierte Anfahrten Soziales (S) • Entlastung der Mitarbeitenden durch klare Rollen-, Rechte- und Kommunikationsstrukturen sowie Echtzeit-Kommunikation • Förderung der Zusammenarbeit durch automatische Übersetzung in verschiedene Sprachen • Reduzierung physischer Belastung durch effizientere Einsatzplanung Governance (G) • Standardisierte, digital unterstützte Prozesse und

			transparente Steuerung • Verbesserte Nachvollziehbarkeit durch digitale Leistungs- und Qualitätsnachweise (z. B. KI-gestützte Dokumentation) • Erhöhte Transparenz gegenüber Kunden durch nachvollziehbare Serviceerbringung und Feedbackprozesse
2	SassTech	Datenanalyse, Beratung und Umsetzung zur Verbesserung der Energieeffizienz und zur CO ₂ -Reduktion, inklusive ESG-relevanter Auswertungen für Kunden	Umwelt (E) • Messbare Energieeinsparungen und CO₂-Reduktion bei Kunden • Datenbasierte Identifikation von Effizienzpotenzialen Soziales (S) • Sensibilisierung von Kunden für nachhaltiges Ressourcenmanagement • Unterstützung bei ESG-Reporting-Anforderungen Governance (G) • Datenbasierte Entscheidungsgrundlagen • Verbesserte ESG-Transparenz und KPI-Monitoring
3	Sasse Service Cloud	Transparente Steuerung und Optimierung von Energie- und Ressourcenverbräuchen	Umwelt (E) • Transparente Erfassung und Steuerung von Energie- und Ressourcenverbräuchen • Identifikation von Einsparpotenzialen in Echtzeit Soziales (S) • Effizientere Zusammenarbeit durch digitale Plattform • Erhöhung der Servicequalität durch strukturierte

			Informationsflüsse Governance (G) • Digitale Dokumentation • Stärkung von Compliance und Reporting-Strukturen
--	--	--	---

KRITERIEN 11–20: Nachhaltigkeitsaspekte

Kriterien 11–13 zu UMWELTBELANGEN

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

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

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

Identifikation wesentlicher Ressourcenabhängigkeiten und -auswirkungen (Locate)

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

- **Wasser*:** Wasser ist eine essentielle Ressource für unsere Reinigungsdienstleistungen. Aufgrund der zentralen Rolle in unseren Reinigungsdienstleistungen in diese Ressource als wesentlich zu betrachten.
- **Energie:** Wir benötigen Energie für den Betrieb unserer Geräte und Fahrzeuge sowie in unseren eigenen Liegenschaften. Wegen des Einsatzes in unseren operativen Prozessen und des direkten Einflusses auf unseren CO₂-Fußabdruck ist Energie als wesentlich zu betrachten.
- **Materialien/ Rohstoffe:** Sind in den von uns verwendeten Produkten und Materialien enthalten und werden für die Erbringung unserer Dienstleistungen benötigt.
- **Boden und Luft:** Können durch unsere Geschäftsaktivitäten potenziell beeinflusst werden, insbesondere durch Emissionen oder Eintragungen. Allerdings beanspruchen wir als Dienstleistungsunternehmen diese Ressourcen nur mittelbar und haben keinen wesentlichen negativen Einfluss.

Eigener Betrieb (direkte Umweltauswirkungen)

- Wasserverbrauch in der Reinigung
- Energieverbrauch in Gebäuden & Fuhrpark
- Einsatz von Reinigungsmittel, Hygienepapier, Müllsäcke bei der Dienstleistungserbringung

Vorgelagerte Prozesse (indirekte Umweltauswirkungen - Upstream)

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

Nachgelagerte Prozesse (indirekte Umweltauswirkungen - Downstream)

- Ressourcenverbrauch durch Dienstleister
- Energieverbrauch beim Kunden bei der Dienstleistungserbringung
- Entsorgung von Materialien & Verpackungen

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

Leistungskennzahlen und Monitoring

Der Umfang der Ressourcennutzung wird bei der Dr. Sasse Gruppe über definierte Kennzahlen und geeignete Einheiten gesteuert (u. a.

Kraftstoffverbrauch in Litern, materialbezogene Kennzahlen wie Anteil ökologischer Reinigungsmittel in %).

Siehe hierzu das Indiaktorenset in Kriterium 7 sowie in Kriterien 12 und 13 und den zugehörigen Leistungsindikatoren.

*Für Wasser ist eine gruppenweit belastbare Quantifizierung derzeit nur eingeschränkt möglich, da der überwiegende Verbrauch in Kundenobjekten anfällt, häufig über kundenseitige Zähler und Abrechnungslogiken läuft und eine eindeutige Zuordnung zum jeweiligen Leistungsanteil (z. B. Reinigung vs. sonstige Gebäudenutzung) und stark variierender Objektbedingungen nicht verlässlich und verhältnismäßig möglich ist.

Daher steuern wir den Wasseraspekt ergänzend über Maßnahmen- und Prozessindikatoren (z. B. effiziente Reinigungsverfahren, bedarfsgerechte Dosierung, Schulungen, geeignete Geräte/Standards) und nutzen objektspezifische Verbrauchsdaten bzw. Pilotmessungen dort, wo sie verfügbar sind.

12. Ressourcenmanagement

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

Strategien, Maßnahmen und Einbindung der Unternehmensführung

Die Dr. Sasse Gruppe verankert Ressourcen-, Klima und Umweltschutz als Kernprinzipien in der Unternehmenspolitik und analysiert systematisch direkte sowie indirekte Umweltauswirkungen entlang des Dienstleistungsprozesses. Die Umsetzung erfolgt insbesondere über das zertifizierte Umweltmanagementsystem nach ISO 14001 und das Nachhaltigkeitsmanagement.

Die strategischen Umweltziele lauten:

- Klima: Wir erreichen bis 2030 eine CO₂-neutrale THG-Bilanz in Scope 1 und 2.
- Energie: Wir optimieren den Energieverbrauch durch kontinuierliche Verbesserungen an Standorten, Fuhrpark und Geräten und verankern

Energieeffizienz als Standard.

- Wasser: Wir nutzen Wasser verantwortungsvoll, insbesondere in der Reinigung, durch effiziente Verfahren, bedarfsgerechte Dosierung und Schulungen.
- Materialien: Wir steigern den Anteil ökologisch zertifizierter Reinigungsmittel am Gesamtverbrauch jährlich um 10%.

Zentrale Maßnahmen sind unter anderem Energieeffizienzprojekte bei/für Kunden, Umstellung auf erneuerbare Energien und Elektromobilität, Einsatz energie- und wassereffizienter Geräte/Verfahren, Optimierung von Reinigungsprozessen und Dosierung, Überarbeitung von Einkaufsrichtlinien sowie Zusammenarbeit mit Lieferanten zur Substitution/Reduktion von Gefahrstoffen und zur Erhöhung ökologisch zertifizierter Produkte.

Umweltpolitik

Die Dr. Sasse Gruppe verfügt über eine Umweltpolitik, die in die Unternehmenspolitik integriert ist. Unsere Unternehmenspolitik umfasst neben Qualitäts- und Arbeitsschutzgrundsätzen auch die Verpflichtung, die Umweltleistung der Organisation zu verbessern.

Die oberste Leitung verpflichtet sich 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.

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.

Nachhaltigkeit in der Beschaffung (Fokus Gebäudereinigung)

Im Ressourcenmanagement der Dr. Sasse Gruppe liegt ein zentraler Hebel in der Beschaffung und dem Einsatz von Verbrauchsmaterialien (u. a. Hygiene- und Reinigungsprodukte, Abfallsäcke) sowie in der Effizienz der zugehörigen Bestell-, Liefer- und Abrechnungsprozesse. Zur Transparenz und Steuerung nutzen wir eine datenbasierte Beschaffungsanalyse, die unser Beschaffungsverhalten anhand definierter Nachhaltigkeitskriterien bewertet, Optimierungspotenziale identifiziert und konkrete Handlungsempfehlungen ableitet. Die Ergebnisse unterstützen die interne Zielsteuerung und liefern zugleich belastbare Grundlagen für ESG-Reporting und Klimabilanzierung.

Wir arbeiten eng mit igeфа zusammen, um die Nachhaltigkeitsleistung in der Lieferkette und beim Einsatz von Materialien systematisch zu verbessern. Durch die Ausrichtung auf den „Nachhaltigen Warenkorb“ (NHW) streben wir an, dass

Produkte und Hersteller definierte, erhöhte Nachhaltigkeitsanforderungen erfüllen. Priorisiert wird die Umstellung in besonders relevanten Warengruppen (z. B. Reiniger, Hygienepapiere, Abfallsäcke), um Kreislaufwirtschaft zu fördern, den Einsatz kritischer Chemikalien zu reduzieren und Emissionen entlang der vorgelagerten Wertschöpfungskette zu senken.

Kriterien des NHW

Der Nachhaltige Warenkorb (NHW) ist das Nachhaltigkeitssortiment der igefa, auf das die Dr. Sasse Gruppe zurückgreift. Die Produkte im NHW müssen strenge Produkt- und Herstelleranforderungen erfüllen, um als nachhaltiges Produkt identifiziert zu werden. Die Produktkriterien sind für jede Produktkategorie spezifisch definiert worden.

Beispiel Produktkategorie Hygienepapier, unter anderem:

- bestehen zu 100% aus Altpapier
- Ausschluss kritischer Inhaltsstoffe
- Grenzwerte bzgl. Energieverbrauch, fossiler Energieträger oder CO₂-Emissionen
- Begrenzter Schadstoffausstoß in Luft und Wasser

Beispiel Produktkategorie Reiniger, unter anderem:

- Begrenzter Schadstoffausstoß in Luft und Wasser
- Leichter biologisch abbaubar
- Weniger schädlich für Mensch und Umwelt
- Enthält kein Mikroplastik (ECHA Definition)
- Mit RSPO zertifiziertem Palmöl

Beispiel Produktkategorie Abfallsäcke, unter anderem:

- Aus mindestens 80 % PCR-Rezyklat (33% der bestellten Abfallsäcke erfüllen 2025 dieses Kriterium)
- Rezyklat auf Schadstoffe getestet (33% der bestellten Abfallsäcke erfüllen 2025 dieses Kriterium)

Hinzu kommen Herstellerkriterien:

- Die Hersteller müssen ein etabliertes Nachhaltigkeitsmanagement nachweisen. Das Nachhaltigkeitsmanagement wird wiederum bewertet entlang der Themen Klima, Biodiversität, Reporting, CSR-Rating, Umwelt, Energie, Wasser und Arbeitsbedingungen.

In den folgenden Bereichen wird Nachhaltigkeitsperformance in der Beschaffung in Zusammenarbeit mit igefa analysiert:

Produkte

- Beschaffungsanteil mit Nachhaltigkeitslabels / Nachhaltiger Warenkorb - Gesamt und je Produkt(unter)kategorie (nach Gewicht)

- Ableitung wesentlicher Nachhaltigkeitsmerkmale zu den jeweiligen Produktkategorien
- Detailauswertungen einzelner Produktkategorien mit dem größten Optimierungspotential
- Berechnung der CO₂e-Emissionen der beschafften Produkte
- Verpackungsgewicht

Prozesse

- Analyse Anzahl Bestellungen, Lieferungen und Rechnungen
- Analyse der damit verbundenen Transportemissionen und Prozesskosten
- Digitalisierungsgrad des Beschaffungsprozesses
- Simulation des Einsparpotentials für Transportemissionen und Kosten anhand empfohlener Bestell- und Belieferhäufigkeit (Fokus auf Worst-Performer)
- Darlegung der Methodik

Lieferkette

- Auflistung der Nachhaltigkeitsperformance der Hersteller

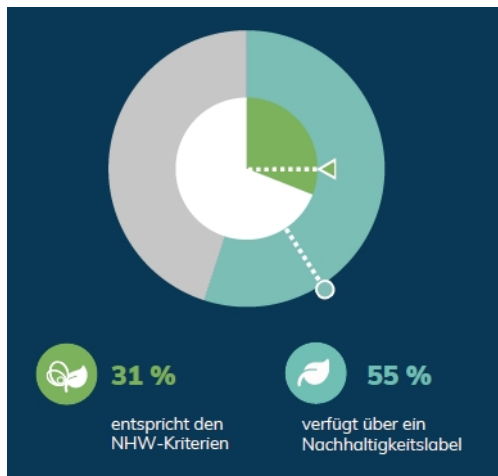
Insbesondere verfolgen wir somit folgende operative Zielrichtungen:

- **Ressourceneffizientere und -schonendere Beschaffung** durch Erhöhung des Anteils NHW-konformer Produkte bei gleichbleibender Leistungsfähigkeit.
- **Reduktion des Verpackungsaufkommens** sowie Stärkung von Abfalltrennung und Recycling.
- **Steigerung der Prozesseffizienz** (Bestellungen, Lieferungen, Rechnungen) durch Standardisierung, geeignete Frequenzen, Digitalisierung und Fokus auf Standorte mit hohem Hebel.

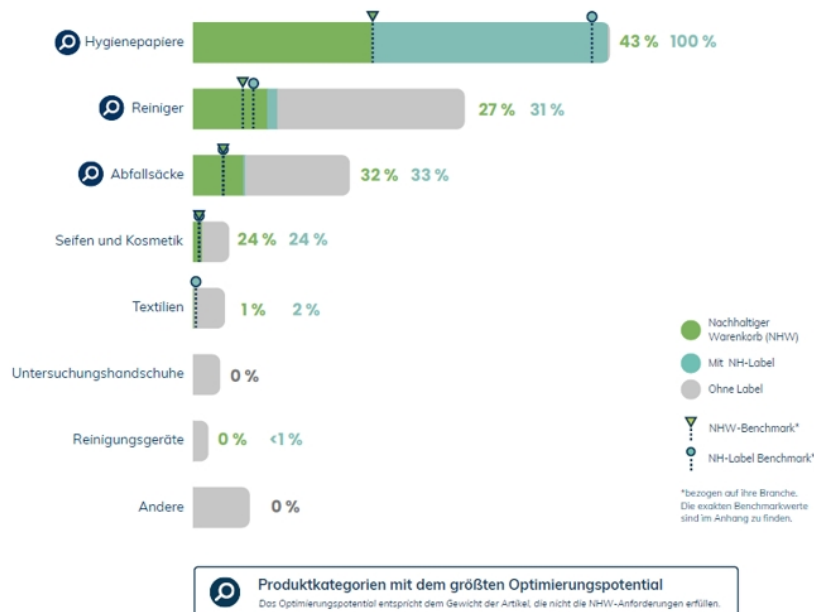
Zur Erreichung der Ziele setzen auf folgende Maßnahmen im Bereich der Beschaffung:

- Portfolio-Steuerung / Produktauswahl: Priorisierung NHW-konformer Produkte und Umsetzung von Produktempfehlungen in Produktgruppen mit hohem Optimierungspotenzial.
- Verpackung & Abfall: Reduktion unnötiger Verpackung (z. B. Optimierung und – wo fachlich möglich – Mehrwegansätze).
- Prozessoptimierung: Standardisierung/Optimierung der Bestellfrequenz (z. B. Umstellung von wöchentlich auf 14-tägig, wo möglich), Reduktion von Prozessaufwänden und Nutzung digitaler Prozessketten (Automatisierung, elektronische Rechnungen).
- Hebelsteuerung: Priorisierung von Standorten mit besonders hoher Bestell- bzw. Lieferfrequenz („Worst Performer“) und Ableitung standortspezifischer Maßnahmen.

Kennzahlenübersicht "Ressourcenmanagement in der Beschaffung" 2025 (nur Gebäudereinigung und über Zentraleinkauf)



- Betrachtungszeitraum: Januar bis Dezember 2025
- Scope: Beschaffung Gebäudereinigung für Deutschland und Österreich gesamt
- Materialien sind: Hygienepapier, Reiniger, Abfallsäcke (Top 3), Seifen und Kosmetik, Textilien
- Gesamtgewicht beschaffter Produkte (Brutto): 893.680 kg (Brutto-Gesamtgewicht)
- Verpackungsabfall aus der Beschaffung aller Produkte: 50.744 kg (6% vom Gesamtgewicht)
- Nettoproduktgewicht: 842.936 kg (94% vom Gesamtgewicht)
- Nachhaltigkeitsanteile (nach Gewicht):
 - 55 % verfügen über ein Nachhaltigkeitslabel
 - 31 % entsprechen darüber hinaus den Kriterien des NHW
- THG-Emissionen aus eingekauften Produkten/ Materialien (cradle-to-grave): **2.019 Tonnen CO2e**
- THG-Emissionen aus eingekauften Produkten/ Materialien (cradle-to-gate): **1.337 Tonnen CO2e**
- Prozesse:
 - 6.728 Bestellungen
 - 7.034 Lieferungen --> das entspricht etwa 16.110 kg CO2e
 - 89 % automatisierte Bestellverarbeitung (11% werden noch manuell verarbeitet)
 - 100 % digitale Rechnungen



Risiken

Umweltrisiken werden systematisch identifiziert und bewertet (unter anderem durch ABC-Analyse) und hinsichtlich Eintrittswahrscheinlichkeit und Auswirkung priorisiert. Risiken aus Geschäftstätigkeit, Geschäftsbeziehungen sowie Dienstleistungen sind: unsachgemäßer Umgang mit Gefahrstoffen, potenzielle Gewässerverschmutzung durch Chemikalien, ineffizienter Material- und Energieeinsatz, sowie ineffektive Abfalltrennung und -entsorgung (Ressourcenverlust, geringere Kreislauffähigkeit). Diese Risiken betreffen auch die vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette. Zur Risikominderung werden unter anderem Gefahrstoffe reduziert/substituiert, Beschaffung nachhaltiger ausgerichtet, Abfall- und Kreislaufprozesse standardisiert, Energieeffizienzmaßnahmen umgesetzt und Mitarbeitende durch Schulungen sensibilisiert.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

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

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

Im Geschäftsjahr 2025 wurde die Erfassung der Verbrauchsmaterialien im Bereich der Gebäudereinigung weiterentwickelt und harmonisiert. Im diesem Zuge wurde bei den Reinigern die Messeinheit von Liter auf kg umgestellt. Es kamen weitere Produktkategorien hinzu. Die Auswertung ist nun insgesamt detaillierter. Die Auswertung wurde mit dem Zentrallieferanten igea abgestimmt und erfolgt nun direkt auf Basis der Bestelldaten aus dem ingreen-Report von igea. UK ist darin nicht enthalten (Erfassung erfolgt separat).

Auch für das Jahr 2024 wurden Angaben aufgrund der nun besseren Datentransparenz und Datenqualität angepasst.

Alle Gewichtsangaben in der Tabelle sind inklusive Verpackungsgewicht.

	2024	2025
Gesamtgewicht aller beschafften Produkte in kg (ohne UK) (v.a. Hygienepapiere, Reiniger, Abfallsäcke, Seifen/Kosmetik, Textilien, Untersuchungshandschuhe)	762.605	893.680
- davon mit Herstellerzertifikat/ mit Nachhaltigkeitslabel in kg (% von Gesamt)	368.830 48%	492.900 55%
-- davon mit besonders hohen Nachhaltigkeitseigenschaften / Nachhaltiger Warenkorb in kg (% von Gesamt)	225.998 30%	275.347 31%
Gesamtgewicht an eingesetzten Reinigungsmittel in kg (ohne UK)	202.911	238.720
- davon Reinigungsmittel mit Herstellerzertifikat/ mit Nachhaltigkeitslabel in kg (% von Gesamt)	22%	74.252 31%
-- davon Reinigungsmittel mit besonders hohen Nachhaltigkeitseigenschaften / Nachhaltiger Warenkorb in kg (% von Gesamt)	18%	65.382 27%
Abfallsäcke Gesamt in kg (ohne UK)	211.679	137.436
- davon Abfallsäcke mit Herstellerzertifikat/ mit Nachhaltigkeitslabel in kg (% von Gesamt)	25%	45.729 33%
-- davon Abfallsäcke mit besonders hohen Nachhaltigkeitseigenschaften / Nachhaltiger Warenkorb in kg (% von Gesamt)	23%	44.136 32%
Hygienepapier Gesamt in kg (ohne UK)	268.160	366.561
-davon Hygienepapier mit Herstellerzertifikat/ mit Nachhaltigkeitslabel in kg (% von Gesamt)	100%	364.999 100%
--davon Hygienepapier mit besonders hohen Nachhaltigkeitseigenschaften / Nachhaltiger Warenkorb in kg (% von Gesamt)	48%	158.006 43%
Seifen und Kosmetika Gesamt in kg (ohne UK)	22.026	31.080
- davon Seifen und Kosmetik mit Herstellerzertifikat/ mit Nachhaltigkeitslabel in kg (% von Gesamt)	39%	7.471 24%

-- davon Seifen und Kosmetik mit besonders hohen Nachhaltigkeitseigenschaften / Nachhaltiger Warenkorb in kg (% von Gesamt)	39%	7.462 24%
Textilien Gesamt in kg (ohne UK)	9.419	27.528
- davon Textilien mit Herstellerzertifikat/ mit Nachhaltigkeitslabel in kg (% von Gesamt)	4%	425 2%
-- davon Textilien <u>mit besonders hohen</u> Nachhaltigkeitseigenschaften / Nachhaltiger Warenkorb in kg (% von Gesamt)	3%	361 1%
Untersuchungshandschuhe Gesamt in kg (ohne UK)	5.051	23.253
- davon mit Herstellerzertifikat/ mit Nachhaltigkeitslabel in kg (% von Gesamt)	---	---
-- davon mit besonders hohen Nachhaltigkeitseigenschaften / Nachhaltiger Warenkorb in kg (% von Gesamt)	---	---
Reinigungsgeräte in kg (ohne UK)	---	12.861
- davon mit Herstellerzertifikat/ mit Nachhaltigkeitslabel in kg (% von Gesamt)	---	<1%
-- davon mit besonders hohen Nachhaltigkeitseigenschaften / Nachhaltiger Warenkorb in kg (% von Gesamt)	---	---
Einweg-PSA Gesamt in kg (ohne UK)	---	2.172
- davon mit Herstellerzertifikat/ mit Nachhaltigkeitslabel in kg (% von Gesamt)	---	---
-- davon mit besonders hohen Nachhaltigkeitseigenschaften / Nachhaltiger Warenkorb in kg (% von Gesamt)	---	---
Andere Gesamt in kg (ohne UK)	28.728	49.430
Ab hier folgt die Auswertung für die Region UK		
Gesamtgewicht aller beschafften Produkte in kg (nur UK)		
Gesamtgewicht an eingesetzten Reinigungsmittel in kg (nur UK)	39.721	68.000
- davon Reinigungsmittel mit Herstellerzertifikat/ mit Nachhaltigkeitslabel in kg (% von Gesamt)	19.066	68.000 100%
Abfallsäcke Gesamt in kg (nur UK)	61.020	28.000
- davon Abfallsäcke mit Herstellerzertifikat/ mit Nachhaltigkeitslabel in kg (% von Gesamt)	---	---

Hygienepapier Gesamt in kg (nur UK)	80.659	273.000
-davon Hygienepapier mit Herstellerzertifikat/ mit Nachhaltigkeitslabel in kg (% von Gesamt)	---	---
Seifen und Kosmetika Gesamt in kg (nur UK)	---	22.000
- davon Seifen und Kosmetik mit Herstellerzertifikat/ mit Nachhaltigkeitslabel in kg (% von Gesamt)	---	---
Textilien Gesamt in kg (nur UK)	760	106.000
- davon Textilien mit Herstellerzertifikat/ mit Nachhaltigkeitslabel in kg (% von Gesamt)	---	---

Leistungsindikator GRI SRS-302-1: Energieverbrauch

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus nicht erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.

b. Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.

c. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen den gesamten:

- i.** Stromverbrauch
- ii.** Heizenergieverbrauch
- iii.** Kühlenergieverbrauch
- iv.** Dampfverbrauch

d. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen die/den gesamte(n):

- i.** verkauften Strom
- ii.** verkaufte Heizungsenergie
- iii.** verkaufte Kühlenergie
- iv.** verkauften Dampf

e. Gesamten Energieverbrauch innerhalb der Organisation in Joule oder deren Vielfachen.

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

g. Quelle für die verwendeten Umrechnungsfaktoren.

Übersicht Energie- und Kraftstoffverbrauch 2025, inklusive UK:

	2023	2024	2025	Einheit	Datenqualität
Energieverbrauch Fuhrpark					
Benzin	276.875	296.345	339.267	Liter	Messung
Diesel	884.104	714.894	743.188	Liter	Messung
Erdgas Mobilität	502	748	2.665	kWh	Messung
Strom Mobilität	41.194	39.608	58.707	kWh	Messung
Stromverbrauch					
Gesamter Stromverbrauch	1.477.593	1.390.840	1.590.602	kWh	Berechnung
- davon Strom Mobilität	41.194	39.608	58.707	kWh	Messung
- davon eigene Liegenschaften	158.598	154.170	155.147	kWh	Messung
-- davon erneuerbarer Strom am Stromverbrauch der Liegenschaften	158.598 (100%)	154.170 (100%)	155.147 (100%)	kWh	Messung
- davon Stromverbrauch durch Dienstleistungserbringung (Geräte beim Kunden)*	1.277.801	1.197.062	1.376.748	kWh	Schätzung und Herleitung
Heizenergieverbrauch					
Gesamter Heizenergieverbrauch innerhalb der Organisation	629.891	848.074	829.452	kWh	Berechnung
- davon Erdgas Heizung	398.396	345.686	345.664	kWh	Messung
- davon Fernwärme	231.495	502.388	483.788	kWh	Messung

* Für die Erhebung des Stromverbrauches beim Kunden ist eine gruppenweit belastbare Quantifizierung derzeit nur eingeschränkt möglich. Da unsere Dienstleistungen bei unseren Kunden vor Ort erfolgen und die dafür notwendige Energie in der Regel auch vor Ort zur Verfügung gestellt wird, ist es leider nicht möglich, den diesbezüglichen Verbrauch bei der Dienstleistungserbringung direkt zu ermitteln. Die Datenbelastbarkeit ist eingeschränkt, da zudem Kundenanforderungen und Objektbedingungen stark variieren. Dennoch versuchen wir auf Basis von methodischen Herleitungen so valide wie möglich den Verbrauch abzuschätzen.

Elektrifizierungsquote Fuhrpark (Formel: Anzahl elektrifizierter Fzg. / Gesamtanzahl Fuhrpark)

2025: 26%

2024: 20%

2023: 14%

e. Gesamtenergieverbrauch innerhalb der Organisation

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

Benzin: 9,02 kWh/ l ($9,02 \times 339.267 \text{ kWh} = 3.060.188 \text{ kWh} = 3.066 \text{ MWh}$)

Diesel: 9,96 kWh/ l ($9,96 \times 743.188 \text{ kWh} = 7.402.152 \text{ kWh}, 7.402 \text{ MWh}$)

Quelle: BAFA -

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

**Gesamtenergieverbrauch ohne Stromverbrauch durch
Dienstleistungserbringung beim Kunden
(Deutschland, Österreich, UK, Kraftstoff, Strom, Heizenergie)**

	2023	2024	2025
Gesamtenergieverbrauch in MWh	12.133	10.836	11.508
- davon Verbrauch nicht erneuerbarer Energieträger in MWh	11.933	10.642	11.294
- davon Verbrauch erneuerbarer Energieträger in MWh	200	194	214
Anteil erneuerbarer Energien am Gesamtenergieverbrauch in %	1,7	1,8	1,9

Relativer Energieverbrauch pro Mio. Euro Umsatz:

2025: 11.508 MWh/ 390Mio Euro = 29.507 kWh/ 1 Mio. Euro (29,5 MWh)

2024: 10.836 MWh/ 345Mio Euro = 31.409 kWh/ 1 Mio. Euro (31,4 MWh)

2023: 12.133 MWh/ 310 Mio Euro = 39.140 kWh/ 1 Mio. Euro (39,1 MWh)

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

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

g. Quelle für die verwendeten Umrechnungsfaktoren:

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

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.

a. Der Gesamtenergieverbrauch ist von 2024 auf 2025 um knapp 6,2% gestiegen.

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

Der Anstieg ist überwiegend auf den gewachsenen Fuhrpark zurückzuführen, siehe Energieverbrauch Fuhrpark unter Leistungsindikator GRI SRS-302-1.

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.

Der Großteil des verbrauchten Wassers fällt bei der Erbringung unserer
Dienstleistungen vor Ort beim Kunden an und ist deshalb weder bei der
Entnahme noch beim Verbrauch valide zu erfassen.

Sowohl für die quantitative strategische Zielsetzung als auch für die
quantitative Berichterstattung zur Wasserentnahme ist eine gruppenweit
belastbare Quantifizierung derzeit nur eingeschränkt möglich, da der
überwiegende Verbrauch in Kundenobjekten anfällt, häufig über kundenseitige
Zähler und Abrechnungslogiken läuft und eine eindeutige Zuordnung zum
jeweiligen Leistungsanteil (z. B. Reinigung vs. sonstige Gebäudenutzung) und
stark variierender Objektbedingungen nicht verlässlich und verhältnismäßig
möglich ist.

Daher steuern wir den Wasseraspekt ergänzend über Maßnahmen- und

Prozessindikatoren (z. B. effiziente Reinigungsverfahren, bedarfsgerechte Dosierung, Schulungen, geeignete Geräte/Standards) und nutzen objektspezifische Verbrauchsdaten bzw. Pilotmessungen dort, wo sie verfügbar sind.

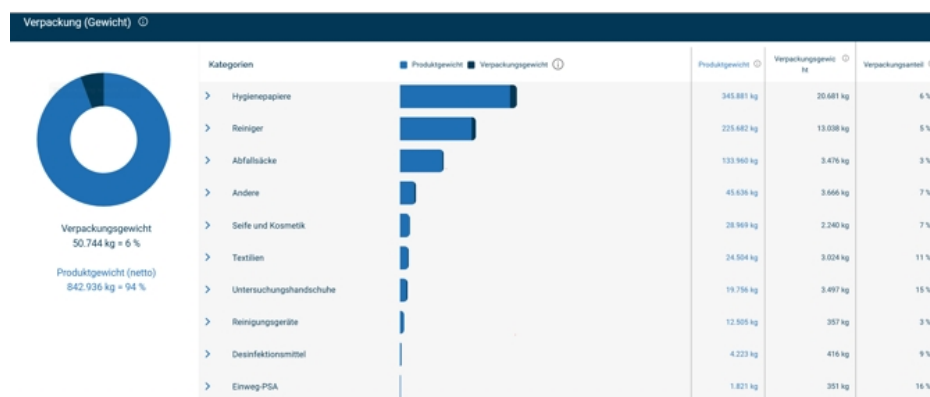
Leistungsindikator GRI SRS-306-3 (2020): Angefallener Abfall
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtgewicht des anfallenden Abfalls in metrischen Tonnen sowie eine Aufschlüsselung dieser Summe nach Zusammensetzung des Abfalls.

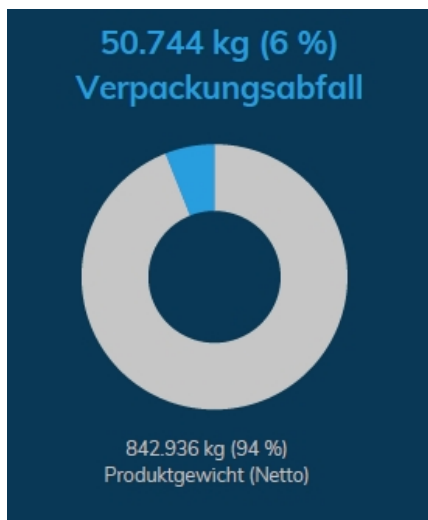
b. Kontextbezogene Informationen, die für das Verständnis der Daten und der Art, wie die Daten zusammengestellt wurden, erforderlich sind.

Im Berichtsjahr 2025 haben wir die Erfassung der Abfallmengen umgestellt. Unser neuer Prozess konzentriert sich auf das Abfallaufkommen, welches durch die Beschaffung unserer Kernprodukte entsteht. Das bedeutet, wir erfassen den Verpackungsabfall unserer beschafften Materialien für das Kerngeschäft Gebäudereinigung auf Basis des igefa Report. Es handelt sich hierbei um eine verbesserte Darstellung des angefallene Abfalls durch unser Kerngeschäft im Vergleich zu den Vorjahren, da durch gängige Bürotätigkeiten in den eigenen Liegenschaften kaum Abfälle anfallen.

Abfallaufkommen aufgrund beschaffter Materialien für das Kerngeschäfts Gebäudereinigung (ohne UK):



Die Beschaffung all der benötigten Materialien verursachte insgesamt im Jahr **50.744 kg Abfall**. Das sind **6%** des Gesamtgewichts.



13. Klimarelevante Emissionen

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

Bedeutung und strategische Einbettung

Klimaschutz und Klimawandel zählen zu den zentralen Herausforderungen für die Dr. Sasse Gruppe. Als Anbieter von Facility-Management-Dienstleistungen tragen wir Verantwortung für direkte betriebliche Emissionen sowie für indirekte klimabezogene Auswirkungen entlang der Wertschöpfungskette. Unser Klimamanagement verfolgt das Ziel, Treibhausgasemissionen systematisch zu erfassen, transparent dazustellen und schrittweise zu reduzieren. Perspektivisch entwickeln wir wissenschaftsbasierte Emissionsreduktionsziele. Dabei orientieren wir uns an der Science Based Targets Initiative (SBTi), zu der wir uns bereits bekannt haben, und richten die Weiterentwicklung unserer Klimaziele an deren Kriterien aus. Grundlage der Bilanzierung ist das Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol).

Governance und Steuerung

Die Klimastrategie ist in die Unternehmensführung integriert. Vorstand und Aufsichtsrat haben die Klimaziele beschlossen und überwachen die Fortschritte regelmäßig. Klimabezogene Kennzahlen fließen in die Unternehmenssteuerung ein. Klimarisiken und -chancen werden in der Strategie und Planung berücksichtigt. Die Einbindung klimabezogener Leistungsanreize in die Managementvergütung wird derzeit geprüft.

Risikoanalyse

Im Rahmen der Risiko- und Wesentlichkeitsanalyse wurden auch Klimarisiken für Standorte/Regionen, Betriebsprozesse und Lieferketten betrachtet.

Physische Risiken betreffen kurzfristig insbesondere Extremwetterereignisse (z. B. Starkregen, Stürme, Hagel) mit Auswirkungen auf Gebäude, Prozesse und Logistik sowie Hitzeperioden mit erhöhtem Kühlbedarf und erschwerten Arbeitsbedingungen.

Mittel- bis langfristig können Wasserstress und veränderte Niederschlagsmuster Reinigungsprozesse beeinflussen und Kosten erhöhen. Steigende Temperaturen wirken zudem auf den Kühlbedarf bei uns und unseren Kunden sowie auf körperlich belastende Tätigkeiten. Indirekt können klimabedingte Störungen bei Kunden, Lieferanten und Partnern Nachfrage, Verfügbarkeit und Leistungsfähigkeit beeinflussen.

Übergangsrisiken ergeben sich aus regulatorischen Anforderungen sowie höheren Energie- und CO₂-Kosten, aus veränderten Markterwartungen und aus technologischem Anpassungs- und Investitionsbedarf.

Die Risiken betreffen drei Bereiche: Eigenbetrieb, vorgelagerte Prozesse (Lieferkette) und nachgelagerte Prozesse (Kunden/Märkte).

Klimaszenarien (u. a. auf Basis von IPCC-Szenarien) werden schrittweise in die Risiko- und Szenarioanalyse integriert.

Chancen ergeben sich durch neue Marktpotenziale für klimafreundliche Facility-Management-Leistungen, durch Kosteneinsparungen via Effizienz und Elektrifizierung sowie durch Wettbewerbsvorteile in Kundenbeziehungen, Ausschreibungen und Arbeitgeberattraktivität.

Anpassungsmaßnahmen umfassen u. a. Standort-Risikobetrachtungen, klimabezogene Begehungen und Notfallpläne, arbeitsplatzbezogene Maßnahmen bei Hitze (z. B. Prüfung der Arbeitskleidung und organisatorische Anpassungen), die Weiterentwicklung wassersparender Verfahren sowie die Anpassung des Leistungsportfolios an veränderte Kundenanforderungen.

Ermittlung und Abgrenzung klimarelevanter Emissionen

Die Dr. Sasse Gruppe ermittelt ihre klimarelevanten Emissionen nach dem Greenhouse Gas Protocol. Die organisatorischen Bilanzgrenzen werden nach dem operativen Kontrollansatz festgelegt und umfassen alle wesentlichen Gesellschaften und Standorte bzw. Regionen der Dr. Sasse Gruppe. Gesellschaften, die eigenständig und außerhalb der gruppenweiten Berichtsstruktur berichten, sind in der vorliegenden Abgrenzung der THG-Bilanz nicht enthalten (z. B. FraSec Aviation Security GmbH).

Die Emissionen werden in Scope 1, Scope 2 (market-based und location-based) sowie Scope 3 entlang der GHG-Protocol-Kategorien bilanziert.

Für Scope 3-Emissionen kommen – abhängig von Datenverfügbarkeit, Steuer-/Beeinflussbarkeit und Wesentlichkeit – geeignete Berechnungsmethoden zum Einsatz. Die verwendeten Datenquellen, Emissionsfaktoren und methodischen Festlegungen werden in einem separaten Klimabericht ausgewiesen.

Als Grundlage für Steuerung und Zielverfolgung werden relevante Energie-, Verbrauchs- und Aktivitätsdaten gruppenweit (mit Ausnahmen, was eigenständig berichtende Gesellschaften betrifft) strukturiert erhoben und jährlich im Rahmen der THG-Bilanz konsolidiert.

Mit der Einführung des digitalen Nachhaltigkeitsmanagements DINA (2025) wird die Datenerfassung, Konsolidierung und Auswertung zentral unterstützt und schrittweise weiter harmonisiert, insbesondere auch zur Verbesserung der Datenqualität in Scope-3-Schwerpunkten.

Wesentliche Emissionsquellen (GHG Protocol)

Unsere Emissionen gliedern sich in Scope 1, 2 und 3 gemäß GHG Protocol. Wesentliche Quellen sind unter anderem: der Fuhrpark als zentrale Scope-1-Quelle (ergänzt durch Scope-3-Anteile der Energievorkette), Energieverbrauch in eigenen Liegenschaften (vor allem Scope 1 und Scope 2), Energieverbräuche im Zusammenhang mit der Dienstleistungserbringung in Kundenobjekten (Scope 3), sowie insbesondere Emissionen aus der Beschaffung von Materialien, wie Reinigungsmittel, Hygienepapiere, Müllsäcke etc. (Scope 3). Ebenfalls relevant sind Emissionen aus Geschäftsreisen, Pendelverkehr und weitere Formen der Mitarbeitermobilität (Scope 3).

Datenqualität und Steuerung

Annahmen, Datenquellen, Emissionsfaktoren sowie ggf. Anpassung werden dokumentiert und ab 2026 in einem separaten Klimabericht zusammengetragen.

Hinweis zu Scope 3-Emissionen

Die Erhebung der Scope-3-Emissionen ist abhängig von Datenverfügbarkeit und Datenqualität in den jeweiligen Geschäftsbereichen und Regionen. Im Berichtsjahr lag ein Schwerpunkt der Scope-3-Bilanzierung auf Emissionen aus Beschaffung und vorgelagerter Logistik im Bereich Gebäudereinigung. Andere Dienstleistungsbereiche werden derzeit nicht in gleicher Datentiefe abgebildet. Zudem bestehen regional unterschiedliche Datenstände, insbesondere im Geschäft in der Region UK.

Diese Abgrenzung folgt unserem strategischen Schwerpunkt. Für den wesentlichen Bereich Gebäudereinigung wurde die Datenbasis seit 2025 deutlich verbessert: Hier werden nun lieferantenspezifische Daten genutzt. Die Scope-3-Bilanzierung wird kontinuierlich weiterentwickelt, um Abdeckung, Vergleichbarkeit und Prüffähigkeit sukzessive zu erhöhen.

Klimaziele und THG-Reduktionsstrategie

Vorstand und Aufsichtsrat haben Anfang 2024 Klimaziele für die Dr. Sasse

Gruppe beschlossen (Basisjahr: 2023). Das Ziel der THG-Neutralität in Scope 1 und 2 bis 2030 (bilanziell) verfolgt vorrangig die Vermeidung und Reduktion von Emissionen. Kompensationen sind ausschließlich für verbleibende, unvermeidbare Restemissionen vorgesehen und werden nach definierten Qualitätskriterien ausgesucht.

Parallel werden konkrete und belastbare Ziele für tatsächlich steuerbare und beeinflussbare Scope-3-Bereiche weiterentwickelt. Aufbauend darauf ist das Ziel, einen langfristigen aber konkreten und realisierbaren Transformationspfad, der auch tatsächlich umsetzbar ist, zu definieren. SBTi bleibt weiterhin eine wichtige Orientierung und SBTi-konforme Zielsetzungen der Maßstab.

Zur Zielerreichung priorisieren wir fünf Handlungsfelder:

1. **Fuhrpark:** schrittweise Elektrifizierung und Optimierung, ergänzend alternative Kraftstoffe
2. **Energieeffizienz:** intelligentes Energiemanagement, Austausch veralteter Geräte, Optimierung technischer Anlagen
3. **Erneuerbare Energien:** Umstieg auf Ökostrom und perspektivisch ergänzende Eigenerzeugung (zum Beispiel PV, wo möglich)
4. **Arbeitswege:** Förderung geeigneter Modelle (ÖPNV/Fahrrad) soweit dies betrieblich möglich ist
5. **Beschaffung, Lieferkette & Materialien:** stärkere Zusammenarbeit mit Lieferanten bei Umwelt-/Klimakonzepten, Priorisierung ökologisch zertifizierter Produkte bzw. Produkte aus dem Nachhaltigen Warenkorb mit zusätzlichen inhaltlichen Nachhaltigkeitskriterien (nicht nur der Blick auf Labels) sowie effizientere Reinigungsprozesse zur Reduktion von Energie-, Wasser- und Chemikalienverbrauch.

Monitoring und Berichterstattung

Die Zielerreichung wird über die jährliche THG-Bilanzierung gesteuert und regelmäßig im Vorstand und Aufsichtsrat überprüft.

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

- Jährliche THG-Bilanzierung nach GHG-Protocol (Scope 1, 2 und 3)
- Auswertung des Beschaffungsreports für Scope 3-Emissionen aus Beschaffung und vorgelagerter Logistik
- Berichterstattung über DNK
- Regelmäßige interne und externe Audits

Ziel 2026: Für 2026 wird eine externe Prüfung unserer THG-Bilanzierung vorbereitet.

Herausforderungen bei der Umsetzung

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

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

Indikatoren und Kennzahlen

Zur Steuerung der Klimaleistung und zur Wirksamkeitskontrolle der Maßnahmen nutzen wir verschiedene Kennzahlen. Zentrale Kennzahlen sind u. a.:

- absolute THG-Emissionen in Scope 1 und Scope 2 (jährlicher Trend)
- Scope-2-Emissionen market-based und location-based (getrennte Darstellung)
- Anteil bzw. Fortschritt der Elektrifizierung im Fuhrpark sowie geeignete Effizienzkennzahlen
- Energieverbrauch in eigenen Liegenschaften und aus zentral beeinflussbaren Betriebsprozessen (Trend)
- Scope-3-Emissionen im Schwerpunkt Beschaffung und vorgelagerte Logistik in der Gebäudereinigung (Trend)
- Abdeckungs- und Qualitätsindikatoren (z. B. Anteil lieferantenspezifischer Daten / Datenabdeckung relevanter Warengruppen)

Schlussfolgerungen

Klimarisiken betreffen den eigenen Betrieb, die Lieferkette und unsere Kunden. Extremwetterereignisse sowie die Transformation erfordern zukünftig mehr Investitionen in Prozesse, Technik und Steuerung. Physische Risiken wie Starkregen, Stürme und steigende Temperaturen können Gebäude und Infrastruktur, Logistik und Service beeinflussen. Hitzewellen erschweren die Arbeitsbedingungen in körperlich anspruchsvollen Tätigkeiten. Wasserstress kann langfristig Reinigungsprozesse und -technologien verändern, den Ressourceneinsatz begrenzen und Betriebskosten erhöhen. Gleichzeitig ergeben sich Chancen durch nachhaltige Facility-Management-Lösungen und Innovationen, mit denen wir Effizienz steigern, Emissionen reduzieren und neue Kundenanforderungen adressieren. Zur Risikominderung und Chancenrealisierung entwickeln wir unsere Lieferkette konsequent in Richtung ökologischer Produkte und Lieferanten mit belastbaren Umwelt- und Klimakonzepten weiter.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Scope 1-THG-Emissionen

in t CO ₂ Äq	2023*	2024*	2025
Gesamte Gruppe	2.909	2.524	2.694
Deutschland und Österreich (ohne UK)	2.556	2.190	2.238
Nur Deutschland	2.477	2.155	2.215
Nur Österreich	79	35	23
Nur UK	353	334	456

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

b. Die Emissionsfaktoren berücksichtigen: CO₂, CH₄, N₂O

c. -

d. Basisjahr für die Berechnung ist 2023.

f. Es wurde der Kontrollansatz verwendet.

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

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

Quellen der Emissionsfaktoren:

- GEMIS 5.1
- Ecoinvent
- Umweltbundesamt (Deutschland und Österreich)
 - <https://secure.umweltbundesamt.at/co2mon/co2mon.html>
 - <https://www.probas.umweltbundesamt.de/>
 - https://www.bafa.de/SharedDocs/Downloads/DE/Energie/eew_infoblatt_co2_faktoren_2024.pdf
 - [uba_liste_ef_fuer_thg_bilanzierung_v2.0 \(2025\)](#)
- DIN EN 16258
- Statista
- EPA: GHG Emission Factors Hub - https://www.epa.gov/system/files/documents/2022-04/ghg_emission_factors_hub.pdf
- igefa Report 2024 und 2025
- eigene Faktoren unserer Anbieter und Versorger

*Rückwirkende Änderungen der Emissionswerte für 2023 und 2024 sind auf präzisierte Emissionsfaktoren, Verbesserung der Datenqualität und - herkunft, sowie auf finale Abrechnungen von Verbrauchswerten zurückzuführen.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Bruttovolumen der indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- b.** Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasieren indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- c.** Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- d.** Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
 - i.** der Begründung für diese Wahl;
 - ii.** der Emissionen im Basisjahr;
 - iii.** des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- e.** Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- f.** Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.
- g.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Scope 2-Emissionen

in t CO ₂ Äq	2023*	2024*	2025
Gesamte Gruppe market based	140	118	100
Gesamte Gruppe location based	207	179	164
Deutschland und Österreich (ohne UK) market based	65	36	32
Deutschland und Österreich (ohne UK) location based	117	84	82
Nur Deutschland market based	65	36	32
Nur Deutschland location based	114	82	80
Nur Österreich market based	0	0	0
Nur Österreich location based	3	2	2
Nur UK market based	75	82	68
Nur UK location based	89	95	82

b. Die Emissionsfaktoren berücksichtigen: CO₂, CH₄, N₂O

Weitere Hinweise und Anmerkungen:

- Sofern Ökostromverträge mit Herkunftsnachweisen bzw. validen Zertifikaten vorliegen, wird ein CO₂-neutraler Faktor in Scope 2 angesetzt (CO₂e/kWh).
- Für Strom und Fernwärme verwenden wir im market-based Ansatz vorrangig die von den jeweiligen Versorgungsunternehmen bereitgestellten, standort- und tarifbezogenen Emissionsfaktoren.
- Die indirekten Emissionen von Fernwärme und Strom aus externer Erzeugung berechnen wir zeitlich und regional differenziert.
- Zu Vergleichszwecken werden auch die CO₂ Emissionen gemäß der location based Methode ausgewiesen, welche die landesspezifischen Emissionsfaktoren beinhaltet (für BRD, UK, Österreich)
- Für Fernwärme werden Standard-Emissionsfaktor gemäß den folgenden Quellen verwendet:
 - Deutschland: EcoCockpit: <https://tool.ecocockpit.de/>
 - Österreich: UBA: <https://secure.umweltbundesamt.at/co2mon/co2mon.html>
 - UK: GOV UK: <https://www.gov.uk/government/publications/greenhouse-gas-reporting-conversion-factors-2024>
- Für Strom werden für die location based landesspezifische Emissionsfaktor gemäß den folgenden Quellen verwendet:
 - Deutschland: UBA 2024, https://www.umweltbundesamt.de/system/files/medien/11850/publikationen/13_2025_cc.pdf
 - Österreich: UBA: <https://secure.umweltbundesamt.at/co2mon/co2mon.html>
 - UK: GOV UK: <https://www.gov.uk/government/publications/greenhouse-gas-reporting-conversion-factors-2024>

d. - g. weitere Antworten siehe GRI SRS-305-1

*Rückwirkende Änderungen der Emissionswerte für 2023 und 2024 sind auf präzisierte Emissionsfaktoren, Verbesserung der Datenqualität und -herkunft, sowie auf finale Abrechnungen von Verbrauchswerten zurückzuführen.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

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

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

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

i. der Begründung für diese Wahl;

ii. der Emissionen im Basisjahr;

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

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

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

Scope 3-Emissionen

Scope 3-Bilanz (ohne UK)

in t CO ₂ Äq	2023	2024	2025
Eingekaufte Waren und Materialien (Scope 3.1; cradle to gate; ingreen-Report)	---	1.256	1.337
Indirekte Emissionen aus Energiebezug (nicht in Scope 1 und 2) (Scope 3.3)	677	569	578
Upstream Transport (vorgelagert) (Scope 3.4)	---	296	16
Entsorgung eingekaufter Güter; v.a. Verpackungsabfälle	---	733	682
Geschäftsreisen (Scope 3.6)	74	131	68
Pendeln der Mitarbeiter (Scope 3.7.)	1.904	2.110	2.024
Emissionen aus der Dienstleistungserbringung beim Kunden	106	209	213
Bilanzierte Scope 3-Emissionen gesamt	3.607	5.305	4.918
davon vorgelagerte Scope 3-Emissionen (Scope 3.1, 3.3., 3.4, 3.6, 3.7)	3.501	4.363	4.023
davon nachgelagerte Scope 3-Emissionen	106	942	895

Scope 3-Bilanz UK

in t CO ₂ Äq	2023	2024	2025
Bilanzierte Scope 3-Emissionen gesamt (eingekaufte Waren und Materialien 3.1, Indirekte Emissionen aus Energiebezug 3.3, Geschäftsreisen 3.6, Pendeln der Mitarbeiter 3.7, Emissionen aus der Dienstleistungserbringung beim Kunden)	620	719	1.262
davon vorgelagerte Scope 3-Emissionen (Scope 3.1, 3.3., 3.6, 3.7)	154	391	877
davon nachgelagerte Scope 3-Emissionen	466	328	385

Scope 3-Bilanz (Gesamte Gruppe)

in t CO ₂ Äq	2023*	2024*	2025
Bilanzierte Scope 3-Emissionen gesamt	4.227	6.024	6.180
davon vorgelagerte Scope 3-Emissionen	3.655	5.487	5.582
davon nachgelagerte Scope 3-Emissionen	572	537	598

*Rückwirkende Änderungen der Emissionswerte für 2023 und 2024 sind auf präzierte Emissionsfaktoren, Verbesserung der Datenqualität und -herkunft, sowie auf finale Abrechnungen von Verbrauchswerten zurückzuführen.

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

Einblick in das Mobilitätsverhalten unserer Mitarbeitenden (Scope 3.7 Pendeln der Mitarbeiter)

Anteil gefahrener Kilometer je Fortbewegungsart an der Gesamtkilometerzahl	2024	2025
ÖPNV-Bus	13%	15%
ÖPNV-U-Bahn, S-Bahn	53%	52%
PKW mit Verbrennungsmotor	28%	26%
PKW mit Elektro- oder Hybridmotor	3%	3%
Bahn	3%	3%
Fahrrad	1%	1%
Fuß	0%	0%

Leistungsindikator GRI SRS-305-5: Senkung der THG-Emissionen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Umfang der Senkung der THG-Emissionen, die direkte Folge von Initiativen zur Emissionssenkung ist, in Tonnen CO₂ Äquivalenten.

b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.

c. Basisjahr oder Basis/Referenz, einschließlich der Begründung für diese Wahl.

d. Kategorien (Scopes), in denen die Senkung erfolgt ist; ob bei direkten (Scope 1), indirekten energiebedingten (Scope 2) und/oder sonstigen indirekten (Scope 3) THG-Emissionen.

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

Scope 1:

- Die jährlichen THG-Emissionen sind im Jahr 2025 **um 215 Tonnen niedriger als 2023.**
- Die jährlichen THG-Emissionen sind im Jahr 2025 **um 170 Tonnen höher als 2024.**

Die Steigerung von 2024 auf 2025 ist auf das generelle Unternehmenswachstum, neue Standorte und höherer Mitarbeitenden-Anzahl zurückzuführen.

Korrelierend mit dem Unternehmenswachstum steigt auch die Größe der Fahrzeugflotte.

Scope 2: market based

- Die jährlichen THG-Emissionen sind im Jahr 2025 **um 40 Tonnen niedriger als 2023.**
- Die jährlichen THG-Emissionen sind im Jahr 2025 **um 18 Tonnen niedriger als 2024.**

Die Reduzierung der THG-Emissionen basiert auf einem insgesamt geringeren Energieverbrauch im Sektor Fernwärme. Der Stromverbrauch von 2024 zu 2025 hat sich nur marginal verändert.

Scope 3: (nur der Vergleich 24 mit 25 – IGEFA Report)

- Die jährlichen THG-Emissionen sind im Jahr 2025 **um 156 Tonnen höher als 2024** (über alle bilanzierten Scope 3-Kategorien).

Gesamt über alle Scopes:

- Die jährlichen THG-Emissionen sind im Jahr 2025 **um 309 Tonnen höher als 2024.**
- Gesamtemissionen market based 2025: 8,974 tCO₂e (Vorjahr 2024: 8,665 tCO₂e)

Im Scope 3 wirken sich das Unternehmenswachstum gleichermaßen aus. Grundsätzlich sind die Emissionen proportional mit dem Umsatz gewachsen.

CO₂e Intensität in Scope 1 und 2 - market based je 1 Mio. € Umsatz

2025: 7,16 CO₂e

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.

Die Dr. Sasse Gruppe versteht ihre Mitarbeitenden als Fundament des Unternehmenserfolgs. Zufriedenheit, Gesundheit und Engagement der Belegschaft wirken sich unmittelbar auf Servicequalität, Kundenzufriedenheit und Kundenbegeisterung aus. Mitarbeitende sind damit zentrale Stakeholder und ein wesentlicher Faktor für Stabilität, Leistungsfähigkeit und langfristige Wertschöpfung der Gruppe.

Vor diesem Hintergrund ist es für uns essenziell, ein sicheres, gesundes, chancengerechtes und wertschätzendes Arbeitsumfeld zu schaffen und kontinuierlich weiterzuentwickeln. Dazu gehören insbesondere faire Arbeitsbedingungen, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Gleichbehandlung sowie die Wahrung von Arbeitnehmerrechten im Einklang mit nationalen und international anerkannten Standards.

Managementkonzept und Governance

Die Gesamtverantwortung für Arbeitnehmerrechte und deren Integration in die Unternehmensstrategie liegt beim Vorstand. **Frau Dr. Christine Sasse, Vorständin für HR & Organisation**, ist für die Steuerung der arbeitsbezogenen Prozesse zuständig. Die operative Umsetzung erfolgt in den Geschäftsbereichen und an den Standorten/Objekten über die jeweiligen Führungs- und Fachfunktionen (u. a. HR, Arbeitssicherheit, Objekt-/Standortleitungen).

Die Dr. Sasse Gruppe stellt sicher, dass Arbeitsrechte und Arbeitsbedingungen systematisch in den Geschäftsprozessen verankert sind. Die arbeitsrechtlichen Grundsätze sind durch einen **Code of Conduct**, der für alle Organisationseinheiten gilt, festgeschrieben. Er basiert unter anderem auf internationalen Standards wie der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, den ILO-Kernarbeitsnormen und dem UN Global Compact. Der Code of Conduct findet auch in unseren Gesellschaften außerhalb

Deutschlands, in UK, Österreich, Bulgarien und Singapur Anwendung.

Ergänzend verpflichtet die **Grundsatzerklärung zur Menschenrechtsstrategie** alle nationalen und internationalen Gesellschaften zur Einhaltung ihrer unternehmerischen Sorgfaltspflicht und definiert Erwartungen an Führung, Zusammenarbeit und Compliance.

Die gesamte Gruppe ist nach ISO 45001 zertifiziert. Arbeitsschutz und Gesundheitsschutz werden damit strukturiert gesteuert – einschließlich regelmäßiger Gefährdungsbeurteilungen, Inspektionen und interner Audits, deren Ergebnisse in die Managementbewertung (Management Review) einfließen. Wichtige Standards und Prozesse im Überblick:

- Unternehmensstandards: Code of Conduct als verbindlicher Rahmen für Rechte, Pflichten und respektvolles Verhalten.
- Zertifiziertes Arbeitsschutzmanagementsysteme: Alle Gesellschaften sind nach ISO 45001 für Arbeitsschutz und Gesundheit zertifiziert.
- Gefährdungsbeurteilungen und Audits: regelmäßige Begehungen/Inspektionen, Analysen und Ableitung von Maßnahmen.
- Arbeitnehmerbeteiligung und Mitbestimmung: Mitarbeitende werden aktiv eingebunden – zum Beispiel durch Workshops, Schulungen und Feedbackformate. Im Jahr 2025 hat zudem eine große Mitarbeiterbefragung stattgefunden (siehe Kriterium 9).

Richtlinie Sozialer Dialog und Mitarbeiterzufriedenheit

Im Geschäftsjahr 2025 wurde die Richtlinie sozialer Dialog etabliert. Ziel dieser Richtlinie ist es, den sozialen Dialog als festen Bestandteil der Unternehmenskultur zu fördern. Die Stärkung der Arbeitnehmendenrechte steht hier durch den Aufbau von Prozessen zur Mitbestimmung, Teilhabe und Schutz der Belegschaft im Mittelpunkt. Der soziale Dialog verfolgt das Ziel, das gegenseitige Vertrauen zu stärken und konstruktive, transparente Kommunikationsstrukturen zu etablieren und frühzeitig Risiken im Bereich der Arbeits- und Menschenrechte zu identifizieren. Befristete Verträge sind Teil unserer Firmenphilosophie.

Die Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung werden in der Richtlinie berücksichtigt.

Kerninhalte

Den Mitarbeitenden steht es frei, einer Gewerkschaft bzw. Arbeitnehmervertretung ihrer Wahl beizutreten. Die Dr. Sasse Gruppe anerkennt und respektiert das Recht auf Tarifverhandlungen. Die Dr. Sasse Gruppe hat einen Betriebsrat, der sich für die Belange der Mitarbeitende einsetzt.

- Anteil der Mitarbeitenden mit Tarifvertrag in 2025: 83%
- Anteil der Belegschaft mit unbefristetem Arbeitsvertrag in 2025: 100%
- Anteil der Mitarbeitenden, die durch einen Betriebsrat abgedeckt werden in 2025: 27%

Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung 2025

Im Herbst 2025 wurden alle Mitarbeitenden im Rahmen der Lohnabrechnung postalisch zur Teilnahme an einer Mitarbeiterbefragung eingeladen.

Die Ergebnisse zeigen eine hohe Gesamtzufriedenheit: 73 Prozent der Teilnehmenden gaben an, sehr zufrieden zu sein. Auch die wahrgenommene Gleichbehandlung wurde von 73 Prozent positiv bewertet und unterstreicht die soziale Verantwortung des Unternehmens.

Umweltaspekte im Arbeitsalltag spielen für 63 Prozent der Mitarbeitenden eine relevante Rolle und spiegeln das Umweltbewusstsein im Unternehmen wider. Zudem bestätigten 73 Prozent, dass sie sich bei Überlastung vertrauensvoll an ihre Führungskraft wenden können, was für eine funktionierende Governance- und Führungskultur spricht.

Einbindung und Dialog mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

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

Auch in das Nachhaltigkeitsmanagement werden die Mitarbeitenden der Dr. Sasse Gruppe involviert. Ein Beispiel ist die aktuelle Mitarbeiterbefragung oder die Wissenssprints, unter anderem zu folgenden Themen:

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

Ziele

Die Dr. Sasse Gruppe hat im Einklang folgende strategische Zielsetzung im Bereich Arbeitnehmerbelange definiert: **Krankheitsquote $\leq 4,0$ %** (laufendes Ziel; jährliche Überprüfung im Rahmen der Managementbewertung, Berechnung ohne UK aufgrund anderer nationaler Berechnungslogiken).

Maßnahmen

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

- **Prävention:** Vermeidung arbeitsbedingter Sicherheits- und Gesundheitsgefährdungen durch ergonomische Gestaltung von Arbeitsabläufen, geeignete Arbeitsmittel sowie regelmäßige Schulungen.
- **Proaktive Beurteilung bei Veränderungen:** Bei neuen Objekten/Abläufen oder Änderungen in Arbeitsprozessen erfolgt eine sofortige Neubewertung der Gefährdungen durch Fachkräfte für Arbeitssicherheit, um Risiken frühzeitig zu erkennen und Gegenmaßnahmen einzuleiten.
- **Regelmäßige Gefährdungsbeurteilungen:** Durchführung in allen Gesellschaften, Standorten und Objekten; Ableitung von Maßnahmen und Einsteuerung in das Management Review.
- **Ergonomie am Arbeitsplatz:** Berücksichtigung ergonomischer Anforderungen durch Fachkräfte, um Langzeitfolgen (insb. Muskel-Skelett-Belastungen) vorzubeugen.
- **Kommunikation & Training:** Kontinuierliche Sensibilisierung über Workshops, E-Learnings, Schulungen, Unterweisungen und Feedbackgespräche; aktive Einbindung der Mitarbeitenden in Verbesserungsprozesse.

Interne Prozesse zur Prüfung der Umsetzung (Kontrolle/ Wirksamkeit):

- **Audit- und Begehungsprogramme** (ISO 45001, interne Inspektionen, Objekt-/Standortprüfungen)
- **Ereignis- und Unfallmanagement** inkl. Ursachenanalyse und Ableitung von Präventionsmaßnahmen
- **Management Review** als zentrale Steuerungs- und Verbesserungsinstanz (inkl. Nachverfolgung von Maßnahmen)
- **Schulungs- und Unterweisungsmanagement** (Planung, Dokumentation, Wirksamkeitsprüfung)
- **Beschwerde- und Eskalationswege** (inkl. Compliance- und Hinweisgebersystem, soweit implementiert)

Identifikation und Bewertung von Auswirkungen, Risiken und Chancen

Potenzielle Risiken und Auswirkungen auf Arbeitnehmerrechte werden systematisch identifiziert und bewertet. Besondere Aufmerksamkeit gilt Risiken mit potenziell negativen Auswirkungen auf Arbeitnehmerbelange, – insbesondere in den Feldern Gesundheit & Sicherheit, Notfallsituationen und Betriebsstörungen. Relevante Szenarien umfassen unter anderem:

- Medizinischer Notfall
- Ausbruch eines Brandes / Explosion
- Unkontrolliertes Austreten gefährlicher Stoffe
- Ausfall betrieblicher Anlagen / Einrichtungen (Stromausfall, Heizungsausfall)
- Notfälle in Nachbarbetrieben
- Naturbedingte Gefahrenquellen (Sturm, Blitzschlag, Hagel, Hochwasser, Erdbeben)

- Gefahren durch Eingriffe / Aktionen betriebsfremder Personen (unbefugtes Eindringen, Diebstahl, Sabotage, Brandstiftung, Bombendrohung)

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

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

Ergebnisse

Die Dr. Sasse Gruppe verzeichnet langfristig eine **kontinuierliche Verbesserung der Gesundheitsquote** sowie eine **Reduktion von Betriebsunfällen**, was die Wirksamkeit der etablierten Präventions- und Steuerungsmaßnahmen stützt.

Die Freiheit der Mitarbeitenden, sich Gewerkschaften anzuschließen und Tarifverhandlungen zu nutzen, wird respektiert und unterstützt.

Die Unfallauswertung zeigt, dass **Stolpern und Stürze** sowie **Quetsch- und Schnittverletzungen** die häufigsten Unfallursachen waren.

Im Rahmen der Analyse durch die Fachkräfte für Arbeitssicherheit wurden insbesondere **arbeitsmethodische, organisatorische und individuelle Faktoren** geprüft. Hinweise auf systematische Mängel der Arbeitsumgebung konnten dabei nicht als Hauptursache bestätigt werden.

Die Erkenntnisse fließen in die Weiterentwicklung von Unterweisungen, Arbeitsanweisungen und Präventionsmaßnahmen ein.

Die **Krankenstandsquote** (ohne UK, aufgrund anderer Berechnungslogiken) lag im Jahr **2025 bei 3,8 %** (2024: 4,0). Somit haben unsere durchgeführten Präventionsmaßnahmen erfolgreich Wirkung gezeigt und wir konnten unser

Ziel im Bereich Arbeitnehmerbelange erreichen.

Die Dr. Sasse Gruppe weist eine **Stammpersonalquote von 81 %** und eine **Fluktuationsrate von 11,1 %** aus (Jahresreferenzwert Dienstleistungssektor Deutschland: 8,9 %). Dies deutet auf eine insgesamt stabile Personalbasis hin; zugleich werden Mitarbeiterbindung und Attraktivität als Arbeitgeber weiterhin strategisch adressiert – insbesondere über Arbeitssicherheit, Gesundheitsmanagement, Qualifizierung und Dialogformate.

15. Chancengerechtigkeit

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

Unser Team setzt sich aus Menschen aus 109 Nationen (2025) zusammen, die unterschiedliche Bildungswege durchlaufen haben, aus verschiedenen sozialen Schichten stammen oder auch körperliche Beeinträchtigungen haben. Diversität ist nicht nur ein gesellschaftliches Verantwortungsprinzip, sondern für uns auch ein entscheidender Faktor für Innovation, Wettbewerbsfähigkeit und Mitarbeiterzufriedenheit. Die Integration unterschiedlicher Perspektiven und die Schaffung fairer Entwicklungschancen erfordert gezielte Maßnahmen, bietet aber auch erhebliche Vorteile für unsere Unternehmenskultur, Entscheidungsprozesse und Marktorientierung.

Managementkonzept

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

Zentrale Bausteine unseres Managementansatzes umfassen:

- Förderung & Schulung:
 - Sensibilisierungs-Trainings für Führungskräfte und Mitarbeitende
 - E-Learnings & Diversity-Workshops zur Förderung eines inklusiven Arbeitsumfelds
 - Anti-Diskriminierungstrainings als Pflichtbestandteil der Personalentwicklung
- Transparente Kommunikation & Beteiligung:

- Dialogplattformen zu Chancengerechtigkeit
- Mitarbeitenden-Umfragen zur Wahrnehmung von Fairness & Chancengerechtigkeit
- Direkte Einbindung in Diversity-Maßnahmen durch Feedback-Mechanismen
- Verankerung in der Unternehmensstrategie:
 - Diversitäts- & Inklusionsprinzipien als Teil der Personalstrategie
 - Integration von Gleichstellungszielen in Rekrutierungs-, Entwicklungs- & Beförderungsprozesse
 - Vielfalt als Leistungsindikator in HR-Bereich
- Monitoring & Evaluation:
 - KPI zur Diversity-Entwicklung
 - Jährliche Evaluation der Maßnahmen auf Basis von Befragungen und Unternehmenskennzahlen

Ziele

Wir haben uns zum Ziel gesetzt, die Diversität in Führungspositionen in der Dr. Sasse Gruppe sukzessive zu erhöhen. Unser Ziel ist es, bis 2030 den Frauenanteil in Führungsposition auf 50% zu erhöhen.

(Führungsebene= Geschäftsführung, Projektleitung, Bereichsleitung, Objektleitung).

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

Maßnahmen

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

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

Ergebnisse

Mit einer Belegschaft, die zu 51% aus Frauen besteht (2024: 55%, 2023: 53%) und in der 49% der Führungspositionen von Frauen besetzt sind (2024: 40%, 2023: 40%), setzen wir ein klares Zeichen für Gleichberechtigung. Der Frauenanteil im Vorstand beträgt 100%.

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

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

16. Qualifizierung

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

Die Facility-Management-Branche ist geprägt von Dynamik, Innovation und steigenden Anforderungen. Die Dr. Sasse Gruppe setzt daher auf kontinuierliche Weiterbildung und Kompetenzaufbau als Grundlage für Wettbewerbsfähigkeit und nachhaltigen Erfolg. Gezielte Qualifizierungsmaßnahmen stellen sicher, dass Mitarbeitende den wachsenden Anforderungen in Effizienz, Digitalisierung, Umweltmanagement und Kundenservice gerecht werden.

Verantwortlichkeiten und Governance

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

Jährliche Schulungsplanung

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

Schulungsangebote und Maßnahmen

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

- Sasse Akademie = übergeordnete Instanz

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

Unterstützung durch Unterweisungsmatrix

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

Konzentration auf fünf Kompetenzbereiche

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

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

Ziele

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

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

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

Ergebnisse

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

Im Jahr 2025 lag der Fokus auf der Durchführung von Fachschulungen zur Erweiterung interner Kompetenz.

Im Jahr 2026 werden wir ein Schulungsprogramm im Umgang mit KI ausrollen.

Im Jahr 2025 wurden insgesamt 166 Weiterbildungsmaßnahmen und 5.245 E-Learnings durchgeführt. Es haben somit 692 Mitarbeitende eine Schulung absolviert und 696 Mitarbeitenden an verschiedenen E-Learnings

teilgenommen.

Risiken

Technologischer Wandel, Digitalisierung und Automatisierung verändern Prozesse und Rollenprofile im Facility Management können zu Qualifikationslücken führen. Neue regulatorische Anforderungen fordern zusätzlichem Schulungsbedarf. Hinzu kommen dynamische Kunden- und Marktanforderungen, die laufende Weiterbildung erfordern, sowie ein wachsender Bedarf an interkultureller und sprachlicher Kompetenz in einer diversen Belegschaft, um Zusammenarbeit und Qualität dauerhaft sicherzustellen.

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.

Allgemeine Kennzahlen im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz für die gesamte Unternehmensgruppe Dr. Sasse AG

	2023	2024	2025
Unfallquote	-	-	0,91(neu)
Krankheitsquote (ohne UK)	3,2	4,0	3,8
Gesamtanzahl der gearbeiteten Stunden	9.726.718	10.032.627	10.029.657
Produktivstunden (Reinigungskräfte)	-	-	7.832.056
Prozentsatz der Personen, die durch ein Gesundheits- und Sicherheitsmanagementsystem abgedeckt sind, basierend auf gesetzlichen Anforderungen und/oder anerkannten Standards oder Leitlinien	-	100%	100%
Prozentsatz der krankenversicherten Beschäftigten	-	100%	100%

Todesfälle/Verletzungen mit schweren Folgen	2023	2024	2025
Anzahl Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen	0	0	0
Anzahl Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen	0	0	0
Dokumentierte arbeitsbedingte Verletzungen mit schweren Folgen	0	0	0

Art und Anzahl Arbeitsunfälle	2023	2024	2025
Gesamte Anzahl	126	129	131
Stürze / Stolpern / Umknicken / Ausrutschen	-	42	46
Verrenkung	-	3	4
Quetschung / Klemmungen / Prellungen	-	61	49
Wegeunfälle	-	16	20
Augenverletzung	-	1	6
tätlicher Angriff	-	6	6

Art und Anzahl arbeitsbedingte Erkrankungen	2024	2025
Gesamte Anzahl	67	93
Fuß- / Knöchelverletzung	26	21
Kopf- / Rumpf- / Rückenverletzung	9	15
Finger-/Handverletzung	13	30
Wegeunfall	14	14
Augenverletzung	1	3
Knieverletzung	1	9
tätlicher Angriff	3	1

Art und Anzahl der dokumentierbaren/meldepflichtigen arbeitsbedingten Verletzungen	2023	2024	2025
Gesamte Anzahl	242	91	91
Quetschung / Klemmungen / Prellungen	-	31	25
Schnittwunde / Platzwunde / Abschürfungen	-	21	11
Stürze / Stolpern / Umknicken / Ausrutschen	-	21	30
Stromschlag	-	1	5
Verbrühen / Hautreizungen	-	2	2
Schwindel	-	2	3
Wegeunfall	-	13	15

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

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

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

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

a.

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

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

Zugriff und Kommunikation relevanter Informationen:

- **Zugriff auf Informationen:** Alle Mitarbeitenden haben Zugang zu umfassenden Informationen über Arbeitssicherheit und

Gesundheitsschutz, sowohl über unser Intranet als auch über Aushänge am Arbeitsplatz.

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

b.

Arbeitsschutzausschuss (ASA) in der Dr. Sasse Gruppe

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

Zuständigkeiten und Treffen:

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

Entscheidungsgewalt:

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

Mitarbeitervertretung:

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

Sicherheitsmaßnahmen:

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

Arbeitsort bereitgestellt, und alle eingesetzten Gefahrstoffe sind in einem Gefahrstoffkataster erfasst.

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

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

Durchschnittliche Schulungsstunden nach Geschlecht

	2023	2024	2025
Gesamte Schulungsstunden	14.320,50 (Anzahl)	Schulungen 9.275,00 E-Learning 1.721,22 (Anzahl)	Schulungen 7.722,50 E-Learning 2.580,00 (Anzahl)
- davon durchschnittliche Anzahl der jährlichen Schulungsstunden pro männlicher Arbeitnehmer	9.169,50 (Anzahl)	Schulungen 5.949,00 E-Learning 1.039,57 (Anzahl)	Schulungen 11,24 h E-Learning 3,72 h Gesamt: 14,96 h
- davon durchschnittliche Anzahl der jährlichen Schulungsstunden pro weiblicher Arbeitnehmerinnen	5.141,00 (Anzahl)	Schulungen 3.326,00 E-Learning 681,65 (Anzahl)	Schulungen 10,95 h E-Learning 3,67 h Gesamt: 14,62h
- davon durchschnittliche Anzahl der jährlichen Schulungsstunden pro Arbeitnehmer anderen Geschlechts	nicht relevant	nicht relevant	nicht relevant
Prozentsatz der Mitarbeiter, die an regelmäßigen Leistungs- und Karriereentwicklungsgesprächen teilgenommen haben			24%

In den vergangenen Jahren haben wir die Kennzahl der durchschnittlichen Schulungsstunden aufgeschlüsselt nach Angestelltenkategorie berichtet. Im Zuge unserer Weiterentwicklung des KPI-Managements im Jahr 2025 haben wir uns jede einzelne Kennzahl angesehen und hinsichtlich Wesentlichkeit und Bedeutung und Aussagekraft für unser Kerngeschäft bewertet. Im Zuge dessen ist die Aufschlüsselung nach Angestelltenkategorie als unwesentlich definiert worden. Im Rahmen unseres ausführlichen Weiterbildungsprogrammes und der Unterweisungsmatrix wird sichergestellt, dass Mitarbeiter je nach

Angestelltenkategorie die entsprechenden Schulungen erhalten. Der Bedarf an Schulungen richtet sich nach den für die Stelle erforderlichen Kompetenzen und nicht nach Hierarchieebene. Zur Sicherstellung der bedarfsgerechten und fairen Teilnahme an Schulungen werden jährlich Leistungs- und Karriereentwicklungsgespräche geführt.

Kennzahlen im Bereich Ausbildung

	2023	2024	2025
Ausbildungsplätze besetzt	10	19	14
Anzahl Ausbildungsberufe	4	4	4
Duale Studenten und Studentin	1	2	2

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).

Gesamtbelegschaft - Allgemeine Merkmale

	2021	2022	2023	2024	2025
Gesamtanzahl eigene Belegschaft					
- davon Abdeckung durch Tarifvertrag in %	-	-	78%	81%	83%
- davon weiblich gesamt	-	-	55%	51%	50%
- davon männlich gesamt	-	-	45%	49%	50%
- davon unter 30 Jahre	12%	bis 25 Jahre: 6% 26 – 35 Jahre: 16%	14%	13%	13%
- davon zwischen 30-50 Jahre	46%	36 – 44 Jahre: 21% 45 – 50 Jahre: 18%	46%	45%	44%
- davon über 50 Jahre	42%	39%	40%	42%	43%

Diversität in der obersten Führungsebene (Geschäftsführung, Projektleitung, Bereichsleitung, Objektleitung)

	2021	2022	2023	2024	2025
Anteil Weiblich in %	40	40	40	48	49
Anteil Männlich in %	60	60	60	52	51

Weitere Kennzahlen im Bereich Diversität und Chancengleichheit

	2021	2022	2023	2024	2025
Menschen mit Behinderung im Sinne von Minderheiten und schutzbedürftige Gruppen	65	103	116	103	111
Anzahl Nationen	89	89	129	128	109

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.

	2023	2024	2025
Anzahl der Vorfälle von Diskriminierung	0	0	0
Anzahl der Beschwerden, die über die Kanäle eingereicht wurden, über die die eigenen Mitarbeiter Bedenken äußern können	0	0	1
Anteil der Beschäftigten, die an Schulungen zur Verhinderung von Diskriminierung und Belästigung teilgenommen haben (erfolgt über die Pflichtschulung Code of Conduct)*	100%	100%	100%

* Seit 2023 ist der Code of Conduct als Pflichtschulung für jeden Mitarbeiter im Weiterbildungsprogramm aufgeführt

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.

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

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

Beitritt zum UN Global Compact im Januar 2025

Mit diesem Beitritt stärken wir unsere bestehenden Maßnahmen zur Wahrnehmung unternehmerischer Sorgfaltspflichten im Bereich der Menschenrechte. Wir verstehen die Mitgliedschaft als weiteren Schritt, um menschenrechtliche Risiken im eigenen Geschäftsbereich sowie entlang der Wertschöpfungskette systematisch zu identifizieren, zu bewerten und geeignete Präventions- und Abhilfemaßnahmen kontinuierlich zu verbessern. Die Umsetzung wird regelmäßig überprüft und transparent kommuniziert.

Managementkonzept

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

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

Nachhaltigkeit)

- Überwachung der Prozesse: Katja Böhmer (Vorständin Risk & Compliance)

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

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

Zur Umsetzung unserer menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten setzen wir folgende Maßnahmen um:

- Präventive Risikoanalysen und Lieferantenbewertungen
- Beschwerdemanagement & Hinweisgebersystem (compliance@sasse.de)
- Interne und externe Audits
- Vor-Ort-Besuche und Lieferantenaudits
- Schulungen für Mitarbeitende (Prozentsatz der Käufer an allen Standorten, die in nachhaltiger Beschaffung geschult wurden: 100%)
- Engagement in Initiativen, Netzwerken, Verbänden, öffentlichen Diskussionen sowie durch öffentliche Stellungnahmen und Impulse
- Beitritt zum UN Global Compact im Januar 2025: Mit diesem Beitritt stärken wir unsere bestehenden Maßnahmen zur Wahrnehmung unternehmerischer Sorgfaltspflichten im Bereich der Menschenrechte.

Unsere Ziele im Bereich für das Jahr 2025

- Keine Verstöße gegen die Menschenrechte, gegen unsere eigenen Grundsätze oder international anerkannten Standards.
- Durchführung der jährlichen menschenrechtlichen Risikoanalyse im eigenen Geschäftsbereich und 100% Abdeckung der strategischen Lieferanten
- Turnusmäßige Bewertung von Lieferanten und Nachunternehmern nach festgelegtem Plan (Ziel: strategische Lieferantenbewertung soll mind. 80% unseres Beschaffungsvolumens abdecken, Ergebnis 2025: Abdeckung von 73%)
- Entwicklung von Korrekturmaßnahmenplänen zur Behebung menschenrechtlicher Verstöße.
- Informations- und Schulungsformate für Geschäftspartner.
- 100% Abdeckung aller Betriebsstandorte hinsichtlich Risikobewertung zu den Themen Gesundheit & Sicherheit, Menschenrechtsrisiken, Umwelt und Ethik

Ergebnisse 2025

Im Rahmen der Umsetzung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht und des LkSG haben wir im Jahr 2025 turnusmäßig die menschenrechtsbezogene Risikoanalyse durchgeführt. Diese umfasste:

- Alle Gesellschaften, Standorte und Tätigkeitsbereiche der Dr. Sasse Gruppe (eigener Geschäftsbereich).
- Analyse aller strategisch relevanten Lieferanten nach dem

Angemessenheitsprinzip gemäß LkSG im Rahmen einer abstrakten Risikoanalyse zur Identifikation potenzieller Risiken auf Länder- und Branchen-/Warengruppenbasis. Die Angemessenheit basiert auf dem Umsatzvolumen.

- Konkrete Analyse von ausgewählten, zuvor identifizierten Lieferanten mit einem gewissen Risikoscore.

Ergebnisse der Analyse:

- Es wurden keine Verdachtsfälle oder Verstöße gegen die Menschenrechte gemeldet.
- Es wurden Risikobereiche und -regionen im Zuge der abstrakten Risikoanalyse identifiziert.
- Es wurden Lieferanten mit einem höheren Risikoscore aufgrund des Länder- oder Branchenrisikos identifiziert, die einer konkreten Risikoanalyse unterzogen wurden.
- Im Zuge der konkreten Risikoanalyse wurden Lieferanten mit Handlungsbedarf kontaktiert um durch einen direkten Kontakt und weiteren Informationen ein konkretes Risiko auszuschließen. Es konnten wiederum keine konkreten Risiken oder Verdachtsfälle identifiziert werden. Das heißt, im Zuge der konkreten Risikoanalyse lösten sich die abstrakten Risiken auf.

Die Ergebnisse der Risikoanalyse werden in einem Risikobericht zusammengefasst und dem Vorstand regelmäßig berichtet. Dies in der neuen "Verfahrensweisung IRO-Management" definiert (2024 verabschiedet).

Due Diligence und Risikomanagement

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

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

Verfahren:

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

Grundsatz der Zusammenarbeit:

- Unser Ziel ist nicht die sofortige Beendigung von Geschäftsbeziehungen

bei Problemstellungen, sondern eine gemeinsame Lösung und Weiterentwicklung.

- Bei identifizierten Verstößen wird ein Korrekturmaßnahmenplan mit Zeitvorgaben entwickelt.
- Bei schweren oder wiederholten Verstößen behalten wir uns weitere rechtliche Schritte oder eine Beendigung der Geschäftsbeziehung vor.

Jährlich erfolgt eine menschenrechtsbezogene Risikoanalyse, die folgende Aspekte berücksichtigt:

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

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

Tools und Plattformen die wir für die Risikoanalyse verwenden:

- Responsible Sourcing Tool
- Global Rights Index
- Fairtrade Risk Map
- Fragile States Index
- Human Rights index
- Human Rights Map
- First for Sustainability
- UNEP-FI Human Rights Toolkit
- CSR-Risiko-Check

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

Im Rahmen der menschenrechtlichen Risikoanalyse identifiziert die Dr. Sasse Gruppe – insbesondere aufgrund arbeitsintensiver Dienstleistungen und möglicher Outsourcing-Strukturen – abstrakte Risiken in den Bereichen faire Arbeitsbedingungen und Arbeitsrechte (u. a. Lohndruck, Arbeitszeiten, Gleichbehandlung), Arbeits- und Gesundheitsschutz (körperliche Belastungen, Unfallrisiken, Umgang mit Reinigungskemikalien) sowie Diskriminierung und Belästigung gegenüber potenziell schutzbedürftigen Gruppen. Darüber hinaus können sich aus Subunternehmer- und Vermittlungsstrukturen Risiken ergeben, etwa durch reduzierte Transparenz und Kontrolle über Arbeitsbedingungen und Rekrutierungspraktiken. Schwerwiegende Risiken wie Arbeitsausbeutung bis hin zu moderner Sklaverei/Menschenhandel oder Kinderarbeit werden als globale abstrakte Risikofelder in die Due-Diligence-Prüfungen und das Beschwerdesystem einbezogen, auch wenn im Berichtszeitraum keine konkreten Hinweise vorlagen.

Erklärung im Sinne des NAP Wirtschaft und Menschenrechte

1. Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte

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

b.) Hat die Unternehmensleitung die Grundsatzerklärung verabschiedet?

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

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

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

Richtlinien zur Achtung der Menschenrechte in der Dr. Sasse Gruppe

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

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

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

Kommunikation zur Grundsatzerklärung

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

Verantwortlichkeiten für menschenrechtliche Belange

Die Verantwortlichkeiten und Zuständigkeiten sind unter anderem auf der Homepage der Dr. Sasse Gruppe einsehbar: https://www.sasse.de/wp-content/uploads/2026/01/Verantwortlichkeiten-LKSG_Sasse_0126.pdf

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

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

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

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

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

Unser Handbuch zur Umsetzung der unternehmerischen Sorgfaltspflichten in der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette, als auch im eigenen Geschäftsbereich finden Sie hier:

https://www.sasse.de/wp-content/uploads/2024/07/Handbuch_LKSG_2023.pdf

Die Dr. Sasse Gruppe analysiert auf Basis der Grundsatzerklärung Menschenrechte, des Employee Code of Conduct sowie des Business Partner Code of Conduct regelmäßig menschenrechtliche Risiken.

Der Ablauf ist im Managementhandbuch „Sorgfaltspflichten in der Lieferkette“ verbindlich definiert.

Die menschenrechtliche Risikoanalyse ist in das allgemeine Risikomanagement sowie in das Lieferantenbewertungssystem integriert und wird durch das Vorstandsressort Risk & Compliance gesteuert; zur Operationalisierung wurde im Jahr 2024 eine neue Verfahrensanweisung „IRO-Management“

verabschiedet.

Inhaltlich werden – entsprechend den im Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) benannten Risikobereichen – sowohl der eigene Geschäftsbereich als auch Lieferantenbeziehungen risikobasiert betrachtet. Der Prozess folgt dabei einem klaren, mehrstufigen Vorgehen: (1) Transparenz über Geschäftstätigkeit und Lieferkette schaffen, (2) abstrakte Risikobetrachtung nach Ländern, Branchen sowie Waren- und Dienstleistungsgruppen, (3) konkrete Risikobetrachtung zu spezifischen Tätigkeiten, Arbeitsbedingungen und einzelnen Geschäftspartnern sowie (4) Bewertung und Ableitung von Maßnahmen inklusive Nachverfolgung.

Aufgrund des Geschäftsmodells der Dr. Sasse Gruppe und der damit einhergehenden Bedeutung der Gebäudereinigung, liegt ein besonderer Fokus auf der Gruppe des Reinigungspersonals, welches zu großen Teilen aus Frauen besteht. Hier haben wir eine besondere Verantwortung und analysieren die Rahmen und Arbeitsbedingungen sehr genau. In diesem Zusammenhang analysieren wir auch die Risiken bezüglich besonders schutzbedürftiger Mitarbeitenden des eigenen Unternehmen sowie bei Partnerunternehmen. Konkret geht es beispielsweise um Rückzugsorte für Schwangere oder, dass diese auf keinem Fall mit Gefahrstoffen in Berührung kommen sowie Arbeits und Pausenzeiten unbedingt eingehalten werden.

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

3. Maßnahmen zur Wirksamkeitskontrolle / Element:
Beschwerdemechanismus

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

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

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

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

Unsere Verfahrensordnung für das Beschwerdeverfahren finden Sie hier:

https://www.sasse.de/wp-content/uploads/2026/01/Verfahrensordnung-LKSG_0126.pdf

Die Dr. Sasse Gruppe qualifiziert ihre Mitarbeitenden zu Menschenrechtsbelangen über ein gruppenweites E-Learning (inkl. Information zum Managementkonzept, Risikoanalyse, Abhilfe- und Beschwerdemechanismen) sowie über regelmäßige Compliance-Schulungen, in denen menschenrechtsbezogene Richtlinien integriert sind.

Die Einhaltung menschenrechtsbezogener Anforderungen wird über Management Reviews, interne und externe Audits im Rahmen der Managementsystemüberprüfungen, Standortbesuche sowie die Auswertung von Mitarbeiterbefragungen, Feedbackgesprächen, Reklamationen und Kundenfeedback überprüft; ergänzend erfolgt jährlich eine stichprobenbasierte Wirksamkeitsprüfung durch den Vorstandsbereich Operations/Engineering. Für Hinweise auf mögliche Verstöße besteht ein gruppenweites Beschwerde- und Hinweisgebersystem mit einer zentralen, unabhängigen Ombudsstelle für alle Standorte und Tochtergesellschaften.

Meldungen werden nach definierten Verfahren bearbeitet und bei Bedarf in Abhilfe- und Präventionsmaßnahmen überführt.

Die Whistleblowing-Kanäle stehen zudem auch Lieferanten und Dienstleistern offen und werden durch Lieferantenprozesse (u. a. „IMSV01 Lieferantenauswahl und -bewertung“, Risikoanalysen, Selbstauskünfte, Vor-Ort-Prüfungen) flankiert.

4. Menschenrechtliche Sorgfaltspflicht in der Wertschöpfungskette

a.) Gibt es einen Verhaltenskodex für zuliefernde Unternehmen, der die vier ILO-Kernarbeitsnormen umfasst?

b.) Berichten Sie, ob und wie eine Prüfung von menschenrechtlichen Risiken vor dem Eingehen einer Geschäftspartnerschaft durchgeführt wird.

c.) Werden zuliefernde Unternehmen zu Menschenrechten geschult?

d.) Mit welchen Prozessen stellt Ihr Unternehmen die Einhaltung von Menschenrechten bei zuliefernden Unternehmen sicher?

e.) Ergreifen Sie (gemeinsam mit zuliefernden Unternehmen) Maßnahmen im Konfliktfall oder kooperieren Sie mit weiteren Akteuren? Wenn ja: welchen?

f.) Welche Konzepte gibt es zur Wiedergutmachung? Berichten Sie über Fälle im Berichtszeitraum.

Verhaltenskodex für zuliefernde Unternehmen

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

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

Prüfung von menschenrechtlichen Risiken vor dem Eingehen einer Geschäftspartnerschaft

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

Werden zuliefernde Unternehmen zu Menschenrechten geschult

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

Einhaltung von Menschenrechten bei zuliefernden Unternehmen

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

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

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

Maßnahmen im Konfliktfall

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

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

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

Maßnahmen können sein:

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

Konzepte zur Wiedergutmachung

Im Geschäftsjahr 2025 sind keine Menschenrechtsverstöße bekannt geworden und es gab generell keine relevanten Vorfälle.

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

Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

b. Die verwendete Definition für „erhebliche Investitionsvereinbarungen“.

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

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

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

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

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

Prozentsatz der Betriebsstandorte, für die eine Risikobewertung zu den Themen Gesundheit & Sicherheit, Menschenrechtsrisiken, Umwelt und Ethik durchgeführt wurden: 100%

Prozentsatz aller Standorte, für die ein Audit durchgeführt wurde = Prozentsatz aller Standorte, die durch ein Audit nach ISO 45001, ISO 9001 und ISO 14001 extern bewertet werden: 100%

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

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

Grundsätzlich werden alle Lieferanten, Nachunternehmer und Geschäftspartner

bzgl. sozialer Kriterien und im Hinblick auf Menschenrechtsaspekte auf Basis des Business Partner Code of Conducts und des Selbstauskunftsfragebogens im Rahmen des Lieferantenbewertungssystems überprüft. Im Zuge der menschenrechtsbezogenen Risikoanalyse gemäß LkSG findet zudem eine zusätzliche Bewertung der Lieferkette statt. Dabei werden seit 2023 100% der risikobehafteten Geschäftspartner hinsichtlich ESG-Aspekte bewertet. Im Bewertungsschema werden auch die Themen Korruption und Informationssicherheit berücksichtigt.

Im Jahr 2025 haben wir 100% unserer strategischen Ziellieferanten hinsichtlich ESG-Aspekte bewertet.

Wir definieren strategische Ziellieferanten mit einem Umsatz von über >100 T Euro. Die bewerteten Lieferanten und Nachunternehmer machen dabei im Jahr 2025 73% des gesamten Beschaffungsvolumens aus. Im Jahr 2026 möchten wir durch die strategische Lieferantenbewertung mind. 80% unseres Beschaffungsvolumens abdecken.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

a. Über unser Lieferantenbewertungssystem und über die Risikoanalyse Menschenrechte im Rahmen des IRO-Managements überprüfen wir im Sinne eines risikobasierten Ansatzes alle unsere Lieferanten und Nachunternehmer.

b. Es wurden keine erheblichen tatsächlichen und potenziellen negativen

sozialen Auswirkungen bei Lieferanten ermittelt. Abstrakte Risiken wurden identifiziert (siehe Kriterium 17), jedoch ergab die weitergehende Untersuchung keine erheblichen konkreten Risiken.

c. Es wurden potenzielle negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette ermittelt. Siehe hierzu Kriterium 17.

d. keine

e. keine

Kriterium 18 zu SOZIALES/GEMEINWESEN

18. Gemeinwesen

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

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

Unser Fokus liegt auf:

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

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

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

Managementkonzept

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

Ziele

Konkret sind im Bereich der Sozialbeläge folgende Ziele aus unserer ESG-Strategie relevant:

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

Maßnahmen

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

Maßnahmen im Bereich des gesellschaftlichen Engagements:

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

Die Wirksamkeit der Maßnahmen wird regelmäßig qualitativ überprüft, insbesondere durch den Austausch mit den unterstützten Organisationen, die aktive Mitwirkung in Gremien sowie durch internes Feedback. Zudem wird im Rahmen der ESG-Strategie in regelmäßigen Abständen bewertet, ob die bestehenden Engagements weiterhin den identifizierten Bedarfen entsprechen und mit unseren strategischen Zielen im Einklang stehen. Bei Bedarf werden Maßnahmen angepasst oder weiterentwickelt.

Ergebnisse

Wir können auf ein erfolgreiches Jahr zurückblicken. Unsere wirtschaftliche Leistungsfähigkeit konnten wir steigern und eine hohe Kundentreue festigen. Die langjährige Zusammenarbeit mit vielen unserer Kunden unterstreicht unsere Zuverlässigkeit und das in uns gesetzte Vertrauen. Unsere

gesellschaftlichen Beiträge und Initiativen wurden erfolgreich fortgesetzt, was unsere Verpflichtung gegenüber der Gemeinschaft unterstreicht.

60% der Kunden der Dr. Sasse Gruppe vertrauen seit über 10 Jahren der Unternehmensgruppe. Zusätzlich dazu verzeichnet die Dr. Sasse Gruppe eine ReBid-Quote von 60%. Die erhöhte Rebid-Quote im Vergleich zum Vorjahr (2024: 56%) ist Ausdruck für eine hohe Kundenzufriedenheit, langfristige und stabile Geschäftsbeziehungen sowie der Wettbewerbsfähigkeit unseres Leistungsportfolios im Rahmen erneuter Ausschreibungen.

Im Bereich Gemeinwesen verfolgen wir derzeit keine quantitativen Zielgrößen, da unser Engagement gegenüber der Gesellschaft und unseren Kunden bewusst bedarfsorientiert und qualitativ ausgerichtet ist. Im Fokus stehen strategische Ziele wie die Einbindung in gesellschaftliche Initiativen. Diese Ziele zielen primär auf langfristige Wirkung und strukturelle Verbesserungen ab (z. B. Arbeitsbedingungen in der Branche) und lassen sich nur eingeschränkt sinnvoll quantifizieren. Unser Engagement wird kontinuierlich aufrechterhalten und flexibel an aktuelle gesellschaftliche Anforderungen angepasst. Perspektivisch prüfen wir die Entwicklung geeigneter Indikatoren, sofern diese einen Mehrwert für die Steuerung bieten.

Risiken

Im Rahmen unseres integrierten IRO-Managements (Verfahrensanweisung) identifizieren, bewerten und priorisieren wir regelmäßig Impacts, Risiken und Chancen auf operativer und strategischer Ebene.

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

Wirtschaftliche Schwankungen und Krisen (Kostendruck mit möglichen Effekten auf Beschäftigung und Programme), arbeitsintensive Dienstleistungen und branchenübliche Arbeitsbedingungen (Belastungen, Fluktuation, Gesundheitsrisiken), Risiken bei Diversität, Integration und Chancengleichheit (Spannungen, Benachteiligung, Teamzusammenhalt), Lieferkettenstörungen (operativer Druck, Qualitäts- und Kundenzufriedenheitsrisiken) sowie Digitalisierung/technologischer Wandel (Qualifikationslücken, Anpassungsdruck, Veränderung von Arbeitsplätzen).

Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

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

Im Geschäftsjahr 2025 erzielte die Dr. Sasse Gruppe einen Umsatz in Höhe von 390 Mio. Euro*
(2024: 345; 2023: 310; 2022: 280; 2021: 250 Mio. Euro).

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

*konsolidierter Umsatz (ohne Beteiligungsunternehmen)

Kriterien 19–20 zu COMPLIANCE

19. Politische Einflussnahme

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

Die Dr. Sasse Gruppe beobachtet kontinuierlich relevante Gesetzgebungs- und Regulierungsentwicklungen, um frühzeitig auf Änderungen im regulatorischen Umfeld reagieren zu können. 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.

Relevante Gesetzgebungsverfahren und Eingaben

Eingaben zu Gesetzgebungsverfahren erfolgen bei der Dr. Sasse Gruppe grundsätzlich fachlich und transparent – überwiegend indirekt über Branchen- und Wirtschaftsverbände sowie über den fachlichen Austausch im Rahmen von Veranstaltungen.

Im Jahr 2025 hat die Dr. Sasse Gruppe sich in folgende Diskurse mit ESG-Bezug eingebracht

- ["Wird KI die Putzfrau ersetzen?"](#) - Dr. Laura Sasse und Clara Sasse im Gespräch mit Gabor Steingart bei The Pioneer Briefing
- ["Smart Buildings & Nachhaltigkeit"](#) - Dr. Laura Sasse im Gespräch auf dem Podium des Deutsch-Österreichischen Technologieforums der AHK und DHK
- ["Klimafreundliche Gebäudetechnologien, digitale Prozesse und KI-gestütztes FM"](#) - Dr. Christine Sasse und Clara Sasse im Gespräch auf der Quo Vadis 2025
- ["Gestaltende Realisitin"](#) - Dr. Christine Sasse im Interview mit der Immobilienwirtschaft
- [„Bedeutung des Facility Managements bei der energetischen Optimierung in Nichtwohngebäuden“](#) - Impulsvortrag von Dipl. Ing. Katja Böhmer bei der Building Future Conference
- ["Starke Unternehmen. Kraftvolles Handeln. Wandel gestalten."](#) - Dr. Christine Sasse als Speakerin beim Tag der Immobilienwirtschaft 2025
- ["Zukunft trifft Verantwortung"](#) - Dr. Laura Sasse und Dr. Christine Sasse im Gespräch beim Expertentreff Smart Buildings
- ["Wie gelingt Führung im Familienunternehmen zwischen tradition, Transformation und täglicher Verantwortung"](#) - Dr. Laura Sasse und Clara

Sasse im Gespräch mit der Frankfurter Allgemeinen Zeitung

- ["Kosteneffizienz im Gebäudebetrieb"](#) - Dr. Christine Sasse im Interview beim Immobilienros-Podcast

Form der politischen Einflussnahme / Parteispenden

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

Kriterien für politisches Engagement

Die Entscheidung, wofür sich die Dr. Sasse Gruppe im gesellschaftspolitischen bzw. fachpolitischen Kontext engagiert, orientiert sich an klaren Kriterien: Relevanz für unser Geschäftsmodell, Auswirkungen auf Mitarbeitende und Kunden, Übereinstimmung mit unseren Unternehmenswerten und der ESG-Strategie (insb. Fokus „Community“), Sachlichkeit und Transparenz sowie Compliance-Konformität (keine parteipolitische Positionierung, kein unzulässiger Einfluss).

Mitgliedschaften in politisch aktiven Organisationen

Die Dr. Sasse Gruppe ist Mitglied in ausgewählten Wirtschafts- und Branchenorganisationen, u. a.: **GEFMA, IHK, ADV, Stiftung Familienunternehmen** sowie im Netzwerk „**FM – Die Möglichmacher**“. Über diese Mitgliedschaften werden fachliche Positionen in den Diskurs eingebracht, insbesondere zu branchenrelevanten Rahmenbedingungen, Nachhaltigkeit und gesellschaftlicher Verantwortung.

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.

Managementkonzept, Standards und Maßnahmen

Das Compliance-Management ist in die Unternehmensstruktur integriert und wird über klare Verantwortlichkeiten und Prozesse gesteuert. Die strategische Verantwortung liegt beim Vorstand. Zur Vermeidung, Aufdeckung und Sanktionierung von Gesetzesverstößen – insbesondere Korruption und Bestechung – ist ein Compliance-System etabliert, das u. a. auf folgenden verbindlichen Grundlagen beruht: Employee Code of Conduct, Business Partner Code of Conduct, Grundsatzerklärung Menschenrechte sowie Anti-Korruptions- und Datenschutzrichtlinien.

Präventiv wirken insbesondere regelmäßige Compliance-Schulungen, verbindliche Verfahrensanweisungen, sowie risikobasierte Due-Diligence-Prüfungen von Geschäftspartnern im Rahmen des Lieferanten- und Nachunternehmermanagements.

Überprüfung der Umsetzung und Wirksamkeitskontrolle

Die Umsetzung der Compliance-Anforderungen wird durch interne Audits, Risikoanalysen und Compliance-Reporting an den Vorstand überwacht. Hinweise aus dem Hinweisgebersystem sowie Ergebnisse aus Risiko- und Lieferantenbewertungen werden ausgewertet und – falls erforderlich – in Verbesserungsmaßnahmen, Prozessanpassungen und Präventionsaktivitäten überführt.

Verantwortlichkeiten und Einbindung der Unternehmensführung

Der Vorstand ist in Steuerung und Kontrolle des Compliance-Systems eingebunden und erhält regelmäßige Berichte über Umsetzung, Wirksamkeit und relevante Vorfälle. Zuständigkeiten für Prävention, Bearbeitung von Hinweisen und Nachverfolgung von Maßnahmen sind klar geregelt.

Sensibilisierung und Schulung

Alle Mitarbeitenden erhalten den **Verhaltenskodex**. Die Implementierung

wird durch zielgerichtete Schulungen unterstützt. Ergänzend werden rechtliche Anforderungen und interne Regeln über interne Informationsangebote (z. B. Intranet mit relevanten Normen/Regelwerken, Aushänge in Pausenräumen zur Kommunikation des Meldeverfahrens) sowie über externe fachliche Informationsquellen aktuell gehalten.

Ziele und Zielerreichung

Im Rahmen der ESG-Strategie verfolgt die Dr. Sasse Gruppe u. a. folgende Ziele:

(1) **Integrität** – die Anzahl der Compliance-Verstöße konsequent bei **null** zu halten, (2) **Lieferkette** – **90 %** der strategischen Lieferanten und Nachunternehmer hinsichtlich ESG-/Compliance-Kriterien jährlich zu prüfen und zu bewerten (*Ergebnis 2025: 100% der strategischen Lieferanten gemessen an spezifischen Schwellenwert wurden bewertet*), sowie (3) **Transparenz** – die Ergebnisse in kundenspezifischen Ratings durch nachvollziehbare Prozesse und Kommunikation zu verbessern.

Für 2025 wurden **keine Verstöße** im Zusammenhang mit Compliance und Integrität festgestellt. Es wurden **keine Verdachtsfälle gemeldet**, und Schulungen sowie Risikoanalysen **wurden planmäßig durchgeführt**.

Risiken und Due Diligence

Compliance-Risiken werden regelmäßig geprüft, u. a. über Risikoanalysen, das Lieferantenbewertungssystem und das Hinweisgebersystem.

Im Rahmen der Korruptionsrisikobewertung (Wesentlichkeitsanalyse im ESG-Managementtool DIN A) wurden drei wesentliche Risikoszenarien entlang der Wertschöpfungskette identifiziert:

(1) unzulässige Einflussnahme im Kontext öffentlicher Ausschreibungen, (2) Interessenkonflikte bei der Vergabe an Subunternehmer, sowie **(3) Vorteilsannahme** durch Objektmitarbeitende.

Die Eintrittswahrscheinlichkeit wird durch verbindliche Anti-Korruptionsregelungen, Schulungen, definierte Freigabe- und Kontrollprozesse sowie Meldekanäle als **sehr gering** bewertet.

Ein allgemeines, abstraktes Risiko ergibt sich aus der Zusammenarbeit mit einer Vielzahl von Lieferanten und Subunternehmern. Konkrete Hinweise auf Korruption oder Bestechung lagen im Berichtszeitraum nicht vor.

Hinweisgebersystem / Beschwerdemechanismus

Zur Meldung potenzieller Verstöße steht ein Hinweisgebersystem zur Verfügung, das Mitarbeitenden und externen Stakeholdern die Möglichkeit bietet, Hinweise – auch anonym – abzugeben. Meldungen können über **compliance@sasse.de** oder ein **Meldeportal** eingereicht und nach definierten Verfahren geprüft und bearbeitet werden.

Ergebnisse 2025

- Im Jahr 2025 gab es keine Verstöße im Zusammenhang mit Compliance und Integrität.
- Es wurde ein Verdachtsfälle gemeldet.
- Schulungen und Risikoanalysen wurden wie geplant durchgeführt.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

Es wurden keine erheblichen Korruptionsrisiken ermittelt.

Leistungsindikator GRI SRS-205-3: Korruptionsvorfälle

Die berichtende Organisation muss über folgende Informationen berichten:

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

- a.** Es wurden keine Korruptionsvorfälle im Berichtszeitraum ermittelt oder bekannt.

- b. keine
- c. keine
- d. keine

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

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

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

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

Übersicht der GRI-Indikatoren in der DNK-Erklärung

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

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

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