

Nachhaltigkeitsbericht

2026

Die angegebenen Daten beziehen sich auf das Geschäftsjahr 2025

Dussmann Austria GmbH

Europaplatz 4

4020 Linz

☎ +43 5 7820-19000

✉ hauptverwaltung@dussmann.at

💻 www.dussmann.at

ÖNACE: O 81



Dussmann

FACILITY MANAGEMENT
FOOD SERVICES
TECHNICAL SOLUTIONS

**Ihr Lösungspartner
aus Leidenschaft.**

We care for more



Inhaltsverzeichnis

1.	We care for more	4
1.1.	Vorwort	4
1.2.	Über den Bericht	5
2.	Unternehmensprofil & Nachhaltigkeitsstrategie	6
2.1.	Über Dussmann	6
2.2.	Nachhaltigkeitsstrategie	11
2.3.	Stakeholder Engagement	16
2.4.	Wesentliche Themen	21
2.5.	Nachhaltigkeitsengagement	23
3.	Umwelt	24
3.1.	Energie	24
3.2.	Abfallmanagement	26
3.3.	Materialverbrauch und Kreisläufe	27
3.4.	Klimabilanz (Emissionen)	28
4.	Soziales	29
4.1.	Menschenrechte	30
4.2.	Fairness, Gleichbehandlung & Diversität	34
4.3.	Sicherheit und Gesundheit	36
4.4.	Aus- und Weiterbildung	37
4.5.	Gesellschaftliches & Soziales Engagement	39
5.	Governance	41
5.1.	Wertschöpfungskette	41
5.2.	Soziale und Umweltstandards in der Lieferkette	45
5.3.	Ethik und Compliance	46
6.	Anhang	47
6.1.	Chancen, Risiken und Auswirkungsanalyse	47
6.2.	Ziele	49
6.3.	GRI-Index	56
6.4.	Kennzahlen*	59
6.5.	Erklärung der gesetzlichen Vertreter	64
6.6.	Dussmann Austria GmbH – Standorte*	65
6.7.	Prüfbescheinigung	66

Hinweis: Alle personenbezogenen Benennungen in den Ausführungen sind geschlechtsneutral zu verstehen und gelten in gleicher Weise für alle Geschlechter.

Abkürzungsverzeichnis

BWA	Betriebswirtschaftliche Auswertung
COC	Code of Conduct
CO _{2e}	CO ₂ Äquivalent
CR	Corporate Responsibility
CSR	Corporate Social Responsibility
CSRD	Corporate Sustainability Reporting Directive
DNK	Deutscher Nachhaltigkeits Kodex
EMAS	Eco Management and Audit Scheme
ESG	Environment, Social, Governance (Umwelt, Sozial, Unternehmen)
ESRS	European Sustainability Reporting Standards
GRI	Global Reporting Initiative
HC	Head Counts
IFM	Integrated Facility Management
IKS	Internes Kontrollsystem
IMS	Integriertes Management System
IRO	Impacts, Risks and Opportunities
ISO	International Organization for Standardization (Internationale Organisation für Normung)
KPI	Key Performance Indicator / Leistungsindikator
OHSAS	Occupational Health- and Safety Assessment Series
MHD	Mindesthaltbarkeitsdatum
NaDiVeg	Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetz
SA	Social Accountability
SCC	Safety Certificate Contractors
SDG	Sustainable Development Goal
SVP	Sicherheitsvertrauensperson
THG	Treibhausgase

1. We care for more

1.1. Vorwort

Liebe Lesende,

unser aktueller Nachhaltigkeitsbericht dokumentiert die konsequente Weiterentwicklung unseres langjährigen Engagements für Umwelt, Soziales und verantwortungsvolle Unternehmensführung (ESG). Seit vielen Jahren verfolgen wir das Ziel, unsere Dienstleistungen rund um das Gebäude nachhaltig, ressourcenschonend und gesellschaftlich verantwortungsvoll zu gestalten – und darüber transparent zu berichten.

Bereits seit 2004 integrieren wir Nachhaltigkeitsaspekte systematisch in all unsere Leistungsbereiche. Zur Steuerung unserer Ziele und zur Messung unserer Fortschritte setzen wir ein kontinuierlich weiterentwickeltes Integriertes Managementsystem ein. Dieses bildet sowohl finanzielle als auch nichtfinanzielle Kennzahlen ab – darunter Kundenzufriedenheit, Aus- und Weiterbildungsaktivitäten sowie unseren ökologischen Fußabdruck.

Als Dienstleistungsunternehmen stehen für uns Service- und Produktqualität sowie Innovationskraft im Fokus. Sie sind zentrale Treiber für die Zufriedenheit unserer Kundinnen und Kunden und damit maßgeblich für unseren langfristigen wirtschaftlichen Erfolg.

Die Einhaltung sämtlicher relevanten gesetzlichen Anforderungen, Normen und Standards ist für uns selbstverständlich. Dazu zählen neben regulatorischen Vorgaben auch freiwillige Selbstverpflichtungen, etwa unser Code of Conduct.

Im sozialen Bereich legen wir besonderen Wert auf die Zufriedenheit und Bindung unserer Mitarbeitenden. Wir fördern transparente und effiziente Prozesse in der Personalgewinnung und investieren gezielt in Aus- und Weiterbildung. Faire Vergütung, sichere und gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen sowie Chancengleichheit und ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld sind dabei für uns zentrale Grundprinzipien.

Im Mittelpunkt unserer Umweltstrategie stehen die Reduktion unseres CO₂-Fußabdrucks, die Förderung nachhaltiger Produktnutzung und ein verantwortungsvoller Umgang mit Ressourcen. Dazu zählen der bewusste Einsatz von Materialien, Kunststoffen und Chemikalien ebenso wie eine fachgerechte Abfallentsorgung und die kontinuierliche Minimierung von Treibhausgasemissionen.

Wir sind überzeugt: Nachhaltigkeit und wirtschaftlicher Erfolg bedingen einander. Langfristiger Unternehmenserfolg ist nur möglich, wenn ökologische, soziale und ökonomische Aspekte ganzheitlich betrachtet und fest in die Geschäftsstrategie integriert werden.

1.2. Über den Bericht

Wirtschaftlicher Erfolg und soziale Verantwortung sind zwei untrennbar miteinander verbundene Ziele unseres Unternehmens. Ethische Grundsätze und verantwortungsvolles Handeln bilden das Fundament des Wertesystems bei Dussmann. Unsere Firmenstrategie sowie die daraus resultierenden Dokumente, wie Verhaltenskodex, Umwelterklärung oder Nachhaltigkeitsbericht bringen diese Haltung zum Ausdruck.

Der Nachhaltigkeitsbericht umfasst unsere verbindlichen Grundsätze für verantwortungsvolles Handeln gegenüber unserer Kollegenschaft, Geschäftspartnerschaften und der Gesellschaft. Integrität ist die Basis für den nachhaltigen Unternehmenserfolg. Daher spiegeln sich in unserer Unternehmenskultur ökonomische, soziale und ökologische Werte wieder. Die Einhaltung von Recht und Gesetz ist dabei selbstverständlich.

Berichtspraxis, Berichtsgrundlage & Berichtsprüfung

Die Dussmann Austria GmbH (nachfolgend Dussmann Austria) berichtet seit 2023 über ihre Aktivitäten im Bereich Corporate Responsibility (CR). Der vorliegende Bericht basiert auf den Standards der Global Reporting Initiative (GRI) sowie dem österreichischen Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetz (NaDiVeg). Die Berichterstattung wurde einer externen Prüfung durch die Quality Austria GmbH unterzogen.

Beim vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht handelt es sich um einen nichtfinanziellen Bericht gem. §267a UGB und gem. §243b UGB. Er richtet sich an alle Anspruchsgruppen von Dussmann Austria und umfasst die Geschäftstätigkeiten von 1. Jänner bis zum 31. Dezember 2025. Er wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards erstellt und bildet weiters die wesentlichen Themenfelder und Maßnahmen der Sustainable Development Goals (SDGs) ab. Die wichtigsten Kennzahlen (KPI's) werden direkt im jeweiligen Kapitel in Form einer Dreijahresübersicht dargestellt.

Dieser Nachhaltigkeitsbericht wurde in Anlehnung an den von der Konzernmutter jährlich erstellten DNK-Bericht (Deutscher Nachhaltigkeits Kodex) verfasst. Er konzentriert sich auf die Daten & Fakten von Dussmann Austria, sowie den strategischen Einfluss der Dussmann Gruppe.

Mit der Öffentlichkeit im Dialog

Mit diesem Nachhaltigkeitsbericht möchten wir unserer Kundschaft, unsere Anrainer und die interessierte Öffentlichkeit über wesentliche umweltrelevante Themen informieren. Wir bitten alle Lesenden dieses Berichtes, uns ihre Meinung, Kritik, Verbesserungsvorschläge, Fragen und sonstige Anmerkungen mitzuteilen.

Durch Ihre Rückmeldungen hoffen wir, weitere wertvolle Anregungen für ein noch nachhaltigeres Arbeiten zu erhalten.

Unsere CSR-Beauftragte / Qualitäts-, Sicherheits- und Umweltbeauftragte, Frau Mag. Petra Öhner, erreichen Sie unter:

- Telefon: +43 5 7820-19150
- E-Mail: petra.oehner@dussmann.at
- Erstausgabe CSRD-Bericht: 2023
- Nächster aktualisierter Bericht: August 2027

2. Unternehmensprofil & Nachhaltigkeitsstrategie

2.1. Über Dussmann

Dussmann Austria ist ein Unternehmen der Dussmann-Gruppe, die 1963 gegründet wurde und als Global Player mit derzeit 72.000 Mitarbeiter in 23 Ländern einer der weltweit größten privaten Multidienstleister ist.

Die Unternehmensgruppe bietet unter dem Markennamen Dussmann Austria GmbH alle Dienstleistungsbereiche rund um das Gebäude aus einer Hand an. Dussmann etabliert sich am heimischen Markt vor allem in den Bereichen Gebäudetechnik, Gebäudereinigung, Verpflegung, Sicherheitsdienst, Kühl- & Kältetechnik, Kaufmännisches Management sowie Energiemanagement. Als weltweit agierendes Unternehmen versucht die Dussmann Gruppe ein einheitliches nachhaltiges Gesamtbild des Unternehmens aufzubauen und deren Ressourcen bestmöglich und ökologisch einzusetzen. Kundennähe, totale Dienstleistungsorientierung und Innovationen sind die Dussmann-Merkmale.

2.1.1. Wirtschaftliche Entwicklung

Dussmann Austria ist es trotz der schwierigen Situation durch Personalmangel und ökonomischen Herausforderungen im Geschäftsjahr 2025 gelungen einen Umsatz von ca. 200 Mio. zu erwirtschaften. Seit der Gründung 1968 gibt es derzeit österreichweit 12 Standorte in fast allen Bundesländern. Sämtliche Standorte sind angemietet und befinden sich nicht im Eigentum des Unternehmens.

Mit seinen 4.110 Mitarbeitenden bietet Dussmann Austria seinen Kunden ein stark vertretenes Servicenetz und steht als verlässlicher Partner zur Seite. Ziel ist es zukünftig als IFM (Integrated Facility Management) Partner österreichweit als auch international sichtbar zu sein, sprich „Alles aus einer Hand“.

ca. 200 Mio

Gesamtumsatz
Dussmann Austria GmbH



Ø 4.110 (Stand 12.2025)

Mitarbeitende
Angestellte, Arbeiter



Umsatzbeitrag nach Geschäftsbereichen in %



77,87 %

Gebäudereinigung



16,59 %

Verpflegung



2,02 %

Sicherheitsdienst



1,90 %

Gebäudetechnik



1,63 %

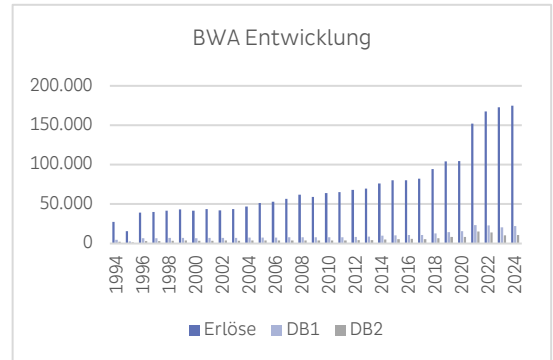
Personalbeistellung



Jede Branche stellt an einen Dienstleister andere Anforderungen. Um dieser Individualität gerecht zu werden, entwickeln wir kontinuierlich innovative und überzeugende Gebäudemanagementlösungen, die effektiv und passgenau sind: die Dussmann Branchenkonzepte. Dabei denken wir uns detailliert in die Prozesse und Arbeitsabläufe in Ihrem Betrieb hinein. Denn letztendlich sind es Ihre Kernprozesse, die wir mit unseren Services ergänzen und unterstützen.

So entsteht aus den Dienstleistungen Gebäudereinigung, Verpflegung, Gebäudetechnik und Sicherheitsdienste Ihr individuelles und qualitativ hochwertiges Branchenkonzept. Unsere Fachleute können auf viele Jahre Erfahrung und großes Know-how in allen Branchen zurückgreifen. Das Ergebnis sind häufig Speziallösungen, die es so auf dem Markt bisher nicht gibt.

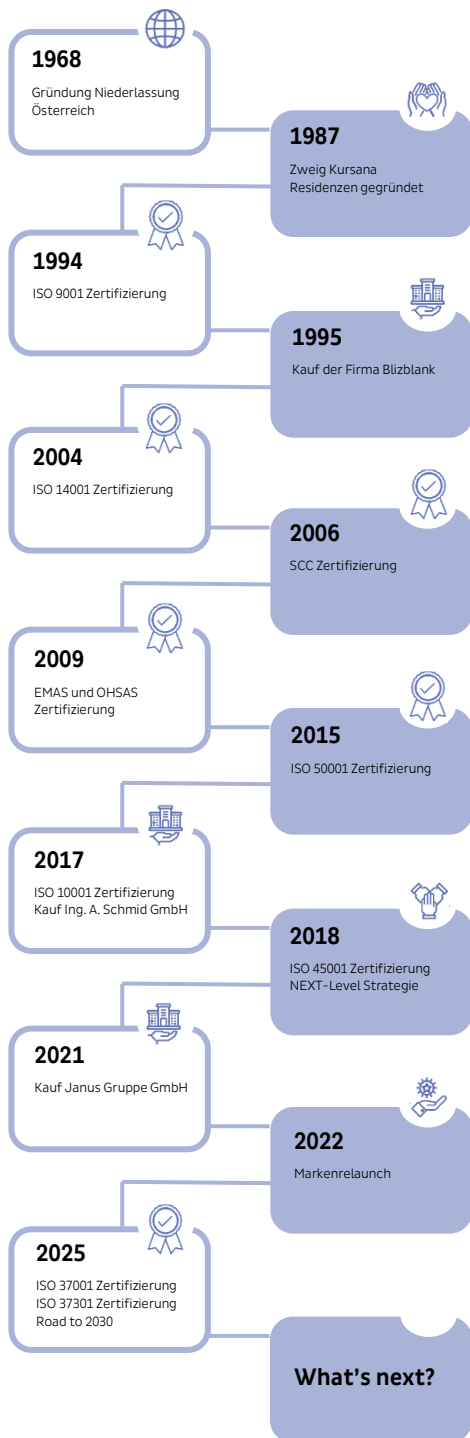
Über die Jahre hinweg konnte sich nicht nur die Dussmann Group weltweit gut etablieren, auch Dussmann Austria gelang es sich kontinuierlich zu steigern. Trotz dieser guten Nachrichten, steht eines fest: es war und ist nicht immer leicht. In manchen Dienstleistungen erleben wir auch heute noch pandemiebedingt eine rückläufige Nachfrage. Personalmangel und Ressourcenprobleme gehören leider derzeit zu unserem Berufsalltag. Diesen Erfolg dennoch möglich gemacht hat der unermüdliche und unbeirrte Einsatz unserer Dussmannschaft. Daraus entstanden sind erweiterte Betreuungen bei Kunden, Neuaufträge und Innovationen. So konnten wir Aufträge verlängern und ausbauen, spannende Neuaufträge für uns entscheiden, neue Kunden gewinnen und neue Felder wie Industriereinigung aufbauen. Die Arbeit unseres Healthcare-Teams in großen Spitälern sowie Neuaufträge in der Kälte- und Klimatechnik runden den Erfolg ab.



2.1.2. Struktur



2.1.3. Dussmann über die Jahre



1968 wagt Peter Dussmann mit der Gründung einer Niederlassung in Österreich den ersten Schritt ins Ausland. Eine Entscheidung, die nicht zuletzt wegen der hervorragenden Entwicklung der Auslandsgesellschaft, die Geschichte der Dussmann Group maßgeblich beeinflusst hat.

1987 wurde auch in Österreich die Pflege neu gedacht und die Kursana Residenzen mit den Standorten Wien, Linz, Wörgl nach und nach eröffnet.

Durch die Einführung des Qualitätsmanagementsystems mittels ISO 9001 im Jahr **1994**, genießen unsere Kunden durch ständige Verbesserungen bestmögliche Kundenzufriedenheit. Das System wird in allen Dienstleistungsbereichen angewendet und gewährleistet somit einen optimalen kaufmännischen, organisatorischen und technischen Ablauf.

Zur Erweiterung und Stärkung der eigenen Firmenpräsenz wurde **1995** das Reinigungsunternehmen Blitzblank übernommen und integriert.

Ein weiterer Meilenstein wurde **2004** gesetzt, in dem beschlossen wurde, gravierende Maßnahmen in die Umwelt zu setzen; die ISO 14001 wurde angepeilt und zertifiziert. Kunden wurde angeboten, in der täglichen Dienstleistung die Abfalltrennung zu forcieren und zu übernehmen.

Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz war immer schon ein sehr wichtiges Thema. Nach der Zertifizierung der SCC im Jahre **2006** wurde diese **2009** durch OHSAS 18001 (Occupational Health and Safety Assessment Systems) abgelöst. Da sich das Thema Nachhaltigkeit in kürzester Zeit zur Schlüsselfunktion für das Management entwickelte, wurde **2009** vor allem aufgrund der steigenden Anforderungen bei öffentlichen Ausschreibungen die EMAS Zertifizierung durchgeführt.

Durch das Inkrafttreten des Energieeffizienzgesetzes **2015**, wurde die ISO 50001 implementiert um eine systematische Erfassung des Energiemanagements zu gewährleisten.

Die Kundenzufriedenheit steht bei uns an oberster Stelle. Um die Zufriedenheit der Kunden und somit unsere Qualität kontinuierlich messen können wurde **2017** die Zertifizierung gemäß ISO 10001 angestrebt. Um die Kompetenzen im Bereich Klima- und Kältetechnik zu erweitern wurde das Unternehmen Ing. A. Schmid GmbH übernommen.

2018 stellten wir mit der Next-Level-Strategie, welche für die gesamte Group gilt, die Weichen für unsere Zukunft, um den Wachstumskurs langfristig zu sichern. Um das integrierte Managementsystem perfekt abzurunden wurde die OHSAS 18001 durch die

Zertifizierung gemäß ISO 45001 ersetzt.

Durch eine gezielte Akquisition wurde **2021** der österreichische OP-Reinigungsspezialist Janus Gruppe GmbH erworben und übernommen.

Der Markenrelaunch unserer Marke „Dussmann“ **2022** reflektiert unseren Wandel vom Reinigungsunternehmen zum Lösungsanbieter. Die drei Leistungsbereiche „Facility Management“, „Food Services“ und „Technical Solutions“ versprechen unseren Kunden: 'We care for more' – wir kümmern uns um Menschen und ihre Lebens- und Arbeitsräume – um ihr Leben zu bereichern und einfacher zu machen.

Mit der Strategie „Road to 2030“ starten wir **2025** den Fahrplan für die kommenden Jahre. Weiters konnten wir erfolgreich unser IMS-Management um die Zertifizierungen ISO 37001 und ISO 37301 erfolgreich erweitern.

Unser Weg zur Veränderung: Road to 2030

Globale Megatrends – Demografischer Wandel, Digitalisierung, Klimawandel & ESG, Gefühle der Unsicherheit – prägen unser wirtschaftliches Handeln. Für die „Road to 2030“ haben wir konkrete Ziele, die auf unseren bereits bestehenden Managementsystemen aufbauen und agieren smart im Zeichen der Megatrends unserer Zeit. Die vier Eckpunkte Qualifizierte Mitarbeitende, Technologie und Innovation, Maßgeschneiderte Lösungen und Nachhaltigkeit bilden das Fundament unserer Strategie. Neben kaufmännischen Kennzahlen beziehen wir zukünftig nun viele weitere Dimensionen mit ein, wodurch wir das Erreichen unserer Ziele zukünftig besser messen können.



Integriertes Management System

Das bei Dussmann integrierte Managementsystem (IMS) nach

- ISO 9001:2015
- ISO 10001:2018
- ISO 14001:2015
- ISO 37001:2025
- ISO 37301:2021
- ISO 41001:2018
- ISO 45001:2018
- ISO 50001:2018
- EMAS
- ONR 192500:2011

ist nicht nur das Ergebnis sorgfältiger Planung, funktionierender Prozessabläufe und dem entsprechenden Bewusstsein aller beteiligten Personen, sondern berücksichtigt auch die Umweltaspekte und Sicherheitsaspekte, die ständig neu aktualisiert und umgesetzt werden. Durch eine einheitliche Prozesslandschaft wird das prozessuale Verständnis gefördert, klare Verantwortung zugewiesen und die Zusammenarbeit im Unternehmen optimiert.

Das IMS enthält alle relevanten Prozesse und Regelungen, die zur Erfüllung externer und interner Anforderungen beitragen.

Legal Compliance

Die Dussmann Austria GmbH gewährleistet die Einhaltung aller relevanten umweltrechtlichen Vorschriften durch ein zertifiziertes integriertes Managementsystem. Dieses System umfasst standardisierte Prozesse zur Überwachung, Analyse und kontinuierlichen Verbesserung der Umweltleistung. Im Rahmen der EMAS-Verordnung wurde eine umfassende Umweltbetriebsprüfung durchgeführt, die sowohl die Einhaltung gesetzlicher Anforderungen als auch die Wirksamkeit der Umweltmaßnahmen bestätigt. Damit wird ein wesentlicher Beitrag zur nachhaltigen Unternehmensführung und zur kontinuierlichen Verbesserung unserer Umweltleistung geleistet.

Kundenzufriedenheit

Kundenzufriedenheit und Qualität stehen bei Dussmann Österreich im Mittelpunkt unseres Handelns. Mit der Zertifizierung nach ISO 10001 bekennen wir uns zu klaren und transparenten Grundsätzen im Umgang mit Kundenfeedback und Beschwerden. Die Norm unterstützt uns dabei, die Erwartungen unserer Kundinnen und Kunden konsequent in den Fokus zu stellen, ihre Anliegen ernst zu nehmen und unsere Dienstleistungen kontinuierlich weiterzuentwickeln. So schaffen wir Vertrauen, stärken langfristige Partnerschaften und leisten einen wichtigen Beitrag zu einer nachhaltigen Unternehmensführung.

Die Kundenzufriedenheit ist eines unserer obersten Ziele, die wir halten wollen. Laufende Meetings über die Abwicklung der Tätigkeiten werden durch wöchentliche, monatliche bzw. jährliche Feedbacks mittels Qualitätsberichten bzw. über das Software-basierte System von ToolSense sowie Neumann&Neumann eingeholt und analysiert. Gemeinsam werden Maßnahmen gesetzt und optimale Arbeitsabläufe bestimmt.

Risikomanagement

Ein wirksames Risikomanagement und ein stabiles Internes Kontrollsystem (IKS) bilden zentrale Grundlagen für nachhaltigen wirtschaftlichen Erfolg. Unser IKS basiert auf klar definierten innerbetrieblichen Grundsätzen, Prozessen und Maßnahmen, die darauf ausgerichtet sind, Risiken frühzeitig zu erkennen und potenzielle Schäden vom Unternehmen abzuwenden. Unterstützt wird das IKS durch unser Integriertes Managementsystem (IMS), das eine systematische Risikoerkennung in den Bereichen Qualität, Umwelt, Soziales und Arbeitssicherheit ermöglicht. Risiken werden nicht nur identifiziert, sondern auch bewertet und durch geeignete Maßnahmen aktiv gesteuert. Ergänzend dazu sind verantwortungsvolles Handeln, fairer Wettbewerb und die Einhaltung international anerkannter Menschenrechte zentrale Leitlinien unseres unternehmerischen Selbstverständnisses. Diese Werte sind im Code of Conduct verbindlich verankert und gelten ebenso für unsere Lieferanten und Partnerunternehmen. Unsere Lieferkette ist mehrheitlich regional und dezentral organisiert, jedoch in Teilbereichen auch mit globalen Vorlieferanten verbunden. Diese Struktur macht sie besonders dynamisch und sensibel gegenüber externen Einflüssen. Um Risiken und Chancen entlang der gesamten Wertschöpfungskette frühzeitig zu erkennen, setzen wir auf strukturierte Risikoanalysen. Dazu zählen unter anderem standardisierte Lieferantenfragebögen, Nachhaltigkeitskriterien im Auswahlprozess und regelmäßige Überprüfungen zur Einhaltung unserer Anforderungen.

Dussmann Österreich führt jährlich eine Wesentlichkeitsanalyse durch, um die für unser Unternehmen und unsere Stakeholder wichtigsten Nachhaltigkeitsthemen zu identifizieren und zu bewerten. Durch den regelmäßigen Dialog mit relevanten Interessengruppen sowie die Analyse aktueller wirtschaftlicher, ökologischer und sozialer Entwicklungen stellen wir sicher, dass unsere Nachhaltigkeitsstrategie auf die wesentlichen Herausforderungen und Chancen ausgerichtet ist. Die Ergebnisse dienen als Grundlage für die Festlegung unserer Ziele und Maßnahmen sowie für eine transparente Nachhaltigkeitsberichterstattung.

Unsere Nachhaltigkeitspolitik



Wir – die Dussmann Group – haben die Weiterentwicklung einer nachhaltigen Dienstleistungserbringung in den Mittelpunkt unserer Geschäftsaktivitäten gestellt. Unsere Unternehmenswerte – Leidenschaft, Exzellenz, Vertrauen, Verantwortung und Respekt – bilden das Fundament unserer Nachhaltigkeitspolitik. Unsere Unternehmenswerte prägen unser Verhalten und damit auch, wie sich unser Handeln direkt oder indirekt auf Menschen und Umwelt auswirkt. Dieses Prinzip beschränkt sich nicht nur auf unsere eigene Wertschöpfungskette, sondern wir fördern diese Bestrebungen auch bei unseren Kunden, Lieferanten und Nachunternehmern. Wir sind bestrebt, eine nachhaltige Lieferkette unter Berücksichtigung von Umwelt-, Sozial- und Governance-Kriterien (ESG) aufzubauen. Dazu gehören angemessene Maßnahmen zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht in unserer Lieferkette, um die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften und unserer internen Standards zu gewährleisten.

Basierend auf unserer Unternehmensstrategie und der damit verbundenen Digitalisierung wird unsere Nachhaltigkeitspolitik durch das Integrierte Managementsystem (IMS) in die Praxis umgesetzt. Dieses ist innerhalb der Dussmann Group sowohl als gesellschaftsspezifisches sowie als gesellschaftsübergreifendes System implementiert und unterliegt einer kontinuierlichen Verbesserung. Das System nutzt die Analyse von Chancen und Risiken, verbunden mit der Bewertung von Einflussmöglichkeiten und den damit verbundenen potenziellen Auswirkungen.

Auf dieser Grundlage entwickeln wir ESG-Ziele und leiten Maßnahmen zu deren Erreichung ab. Dabei berücksichtigen wir alle Säulen der Nachhaltigkeit gleichrangig. Unser nachhaltiger Unternehmenserfolg hängt von der wirksamen Umsetzung der notwendigen Maßnahmen ab. Durch die regelmäßige Erfassung und Überwachung geeigneter Leistungskennzahlen messen wir die Erreichung unserer ESG-Ziele und berichten

transparent darüber. Unser umfassendes Auditsystem setzt auf Zusammenarbeit, aktives Lernen voneinander und den Austausch von Best Practices. Wir erfassen und analysieren systematisch Abweichungen von den Vorgaben und Erwartungen unserer internen und externen Stakeholder. Die für die Umsetzung unserer Nachhaltigkeitspolitik erforderlichen Ressourcen und Informationen werden bereitgestellt und im Rahmen der Bewertung des Integrierten Managementsystems regelmäßig überprüft und gegebenenfalls angepasst. Unsere Nachhaltigkeitspolitik, welche auf allen relevanten Ebenen intern und extern kommuniziert wird, zielt darauf ab, eine gemeinsame Sichtweise auf Umwelt-, Sozial- und Governance-Kriterien zu entwickeln und zu stärken.

Berlin, den 3. Juli 2025

Wolf-Dieter Adlhoch
Vorsitzender des Vorstands

Sebastian Kabak
Mitglied des Vorstands

Dieter Royal
Mitglied des Vorstands

Hakan Sant'Ana Lanfredi
Mitglied des Vorstands

Renato Spotti
Mitglied des Vorstands

Unsere Nachhaltigkeitspolitik



UMWELT



SOZIALES



GOVERNANCE

Die Umweltleistung der Dussmann Group erstreckt sich nicht nur auf die internen Prozesse, sondern auch auf die Erbringung von Dienstleistungen als verlässlicher Partner für unsere Kunden.

- Wir **schützen die Umwelt** und beugen Umweltbelastungen vor, indem wir unseren Energie-, Material- und Ressourcenverbrauch sowie die Abfallmengen kontinuierlich minimieren und umweltfreundlichere Produkte einsetzen.
- Wir ermitteln unseren **CO₂-Fußabdruck in Scope 1, 2 und 3**. Damit identifizieren wir die ökologischen Einsparpotenziale in unserer Wertschöpfungskette und bilden die Grundlage für Reduktionsmaßnahmen entlang unseres Dekarbonisierungspfads.
- Wir fördern den **sensiblen Umgang** mit Rohstoffen. Wir forcieren nachhaltige Innovationen zum Schutz der Umwelt und zur kontinuierlichen Verbesserung der Energieeffizienz. So leisten wir einen positiven Beitrag zur Umweltleistung unserer Kunden.
- Wir konzentrieren uns darauf, innovative und nachhaltige Lösungen zur **Bekämpfung des Klimawandels** und dessen Auswirkungen zu finden.
- Wir minimieren die beeinflussbaren Umweltauswirkungen in unserer **gesamten Lieferkette**, setzen unsere Qualitätsstandards durch und fördern das Bewusstsein für Nachhaltigkeit bei allen unseren Partnern.
- **Nachhaltige Beschaffung** ist für uns von besonderer Bedeutung, insbesondere der Einkauf von fairen, saisonalen und regionalen Lebensmitteln.

Unsere Nachhaltigkeitspolitik



Die Förderung des Gemeinwesens, der gesellschaftliche Zusammenhalt und die aktive Beteiligung unserer Mitarbeitenden sind fundamentale soziale Werte der Dussmann Group.

- Wir arbeiten mit Leidenschaft an der Steigerung der **Mitarbeiter- und Kundenzufriedenheit** sowie Sicherheits- und Qualitätsstandards unserer Leistungserbringung, die in Wechselwirkung zueinander stehen.
- Wir streben danach, ein „**Employer of Choice**“ zu sein, der das Potenzial der Mitarbeitenden erkennt und ihre Fähigkeiten und Kompetenzen im Rahmen unseres Leistungsmanagements weiterentwickelt sowie wertschätzt.
- Wir schaffen ein **sicheres und gesundes Arbeitsumfeld**, um arbeitsbedingte Unfälle und Krankheiten zu vermeiden und Risiken und Gefahren zu minimieren. Unsere Mitarbeitenden beteiligen wir an diesem Prozess.
- Arbeitsbedingungen und eine faire Vergütung sind grundlegende Aspekte unserer **Verantwortung**, unabhängig von dem Land, in dem wir unsere Dienstleistungen erbringen.
- Wir schätzen Vielfalt und fördern **Inklusion und Chancengleichheit** unter unseren Mitarbeitenden. Fairness, respektvoller Umgang und Zusammenarbeit sind Teil unserer Unternehmenskultur.
- Zu unserer Verantwortung gehört die **Achtung aller Menschenrechte**, der Vereinigungsfreiheit, aller Religionen und Kulturen, sowie der Ausschluss von Kinder- und Zwangsarbeit, Belästigung, Missbrauch und Diskriminierung.

Unsere Nachhaltigkeitspolitik



UMWELT



SOZIALES



GOVERNANCE

Die Dussmann Group sorgt für eine transparente Berichterstattung und Offenlegung unserer Nachhaltigkeitsleistung für interne und externe Stakeholder und setzt auf eine verantwortungsvolle Unternehmensführung für nachhaltiges Wachstum.

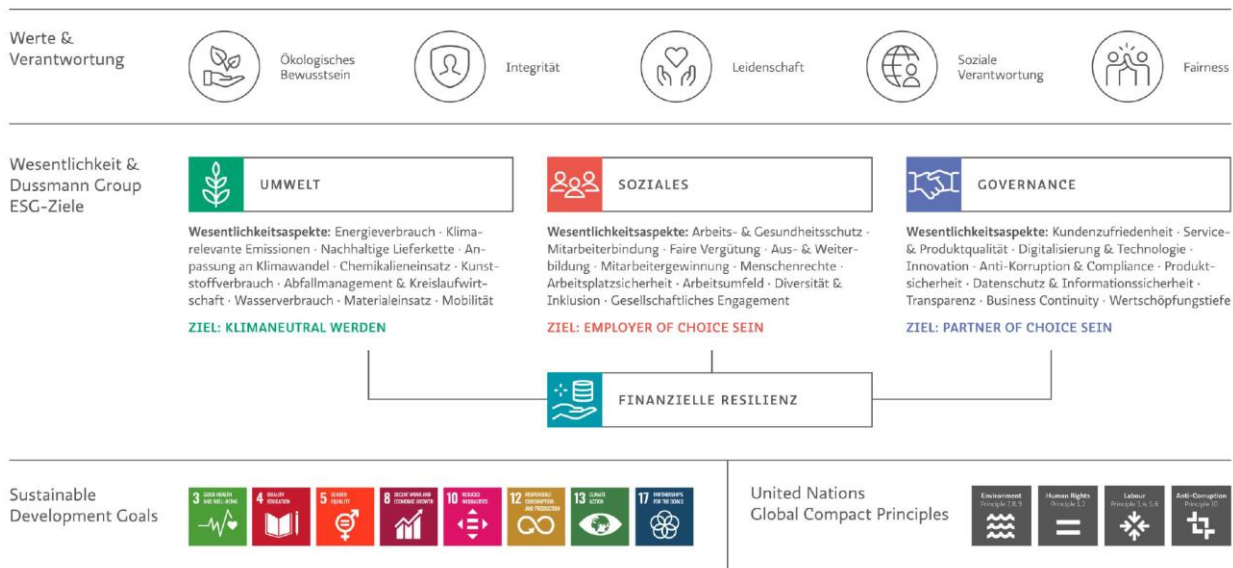
- Durch unsere hohe Qualität der Leistungserbringung, das Streben nach fortlaufender Verbesserung und unsere **Innovationskraft** schaffen wir mit Leidenschaft und Exzellenz den größtmöglichen Kundennutzen.
- Ethisches Verhalten und die strikte **Einhaltung geltender Gesetze, Vorschriften, Normen und Anforderungen** unserer internen und externen Stakeholder sind die Grundlage für unseren Unternehmenserfolg. Wir ergreifen Maßnahmen zur Bekämpfung von Bestechung und Korruption und gewährleisten die Einhaltung der Grundsätze fairen Wettbewerbs.
- Wir streben danach, dass all unsere Produkte, einschließlich Food Services, entsprechend den **Anforderungen unserer Kunden** entwickelt, hergestellt und geliefert werden. Das Gleiche gilt für die Erbringung aller unserer Dienstleistungen unter verlässlich hohen Sicherheits- und Qualitätsstandards.
- Wir betrachten unsere Nachhaltigkeitsleistung als eine solide Grundlage für einen **respekt- und verantwortungsvollen Umgang** mit Ressourcen. Wir investieren in innovative Lösungen, mit dem Ziel, effektivere und effizientere Dienstleistungen, Produkte, Modelle und Lösungen zu entwickeln.
- Besonderes Augenmerk legen wir auf **effiziente Risikomanagementprozesse** und wirksame interne Kontrollsysteme.
- Wir legen großen Wert auf den Schutz und die Sicherheit der **personenbezogenen Daten** unserer Kunden und unserer Mitarbeitenden. Gleiches gilt für den Umgang mit Geschäftsdaten der Dussmann Group, unserer Kunden und Dritter.
- Eine **funktionsfähige, zuverlässige und sichere Informationstechnik**, sowie ein sicherheitsbewusster Umgang mit dieser, sind wesentliche Eckpfeiler unserer Informationssicherheit.

2.2.1. ESG-Strategie

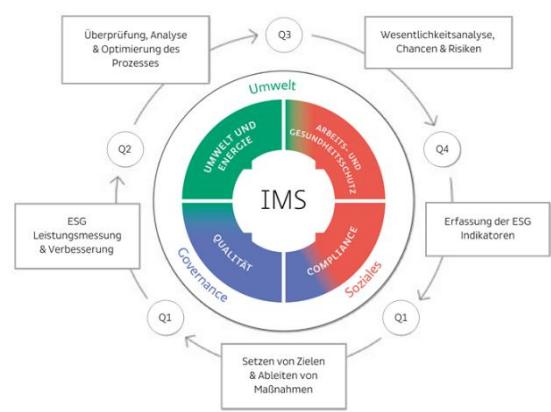
Die Strategie der Dussmann Group greift die übergreifenden Megatrends und die damit verbundenen Herausforderungen auf und leitet die Fokuspunkte für strategische Maßnahmen ab. Einen wesentlichen strategischen Eckpfeiler bildet die ESG-Strategie. Wir sind davon überzeugt, dass die Konzentration auf das Kernthema Nachhaltigkeit (ESG) den zukünftigen wirtschaftlichen Erfolg maßgeblich beeinflussen wird. ESG ist ein Akronym für Umwelt (Environment), Soziales (Social) und Governance (im Sinne von verantwortungsvoller Unternehmensführung) und bezeichnet damit die drei Hauptaspekte der Nachhaltigkeit im Unternehmen.

Mit der vom Konzern vorgegebenen und in allen Ländern umgesetzten ESG-Strategie bekennen wir uns zur Einhaltung der zehn Grundprinzipien des UN Global Compact in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung. Wir verpflichten uns weiterhin, einen Beitrag zur Erreichung der 17 globalen Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen (Sustainable Development Goals, SDGs) zu leisten, mit besonderem Fokus auf die für uns wesentlichen SDGs.

Dussmann Group ESG Strategie



Als Bestandteil unseres integrierten Managementsystems wird unsere ESG- Strategie aktiv umgesetzt und mit Qualitäts-, Gesundheits-, Arbeitsschutz-, Umwelt- und Energiemanagementstandards und Normen synchronisiert. Eine Kontrolle der Nachhaltigkeitsaspekte findet ebenfalls statt – nicht zuletzt im Rahmen der ISO Zertifizierungen. Unseren Anspruch der fortlaufenden Verbesserung haben wir in unserer unternehmensweiten Nachhaltigkeitspolitik formuliert, welche die Strategie der Dussmann Group konsequent umsetzt. Auf diese Weise stellen wir sicher, dass wir in unserer Geschäftstätigkeit die zentralen Nachhaltigkeitsfragen berücksichtigen und die Erwartungen und Verpflichtungen gegenüber unseren Stakeholdern erfüllen können.



2.3. Stakeholder Engagement

Die Dussmann Group prägt mit ihren Dienstleistungen und Produkten das Alltagsleben und das Arbeiten in Gesellschaft und Wirtschaft. Das Geschäftsumfeld ist in besonderem Maße geprägt durch die Heterogenität der Märkte, in denen wir tätig sind, der Infrastrukturen, den Kunden und Kundenbedürfnisse sowie jeweiligen Marktvolumina. Die ökologischen und sozialen Besonderheiten können sich entsprechend stark in Abhängigkeit von den jeweiligen Geschäftsbereichen und Landesgesellschaften unterscheiden.

Unsere Stakeholder

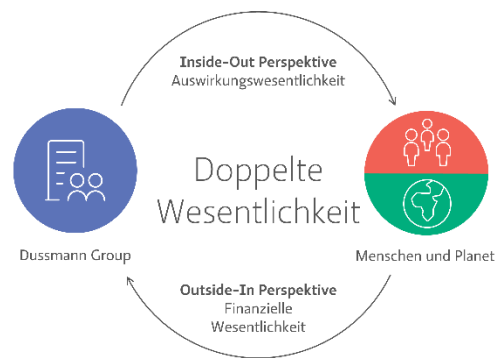
Unsere wichtigsten Stakeholder sind Mitarbeiter, potenzielle Mitarbeiter, Eigentümer/Shareholder und Bewerber, sowie Kunden, Lieferanten, Management, Subunternehmen, Auftraggeber, Endverbraucher, Arbeitnehmervertreter und Verbände. Hinzu kommen Vertreter von Städten und Kommunen, Aufsichtsbehörden, wissenschaftliche Einrichtungen, Banken, NGOs (Nichtregierungsorganisationen) und Medien. Diese werden jährlich analysiert und bewertet und aufgrund ihrer Wichtigkeit in unsere Wesentlichkeitsanalyse miteinbezogen.

2.3.1. Wesentliche Aspekte der Geschäftstätigkeit

Dussmann bewertet die Wesentlichkeit von ESG-Themen nach dem Prinzip der doppelten Wesentlichkeit gemäß der ESRS. Das bedeutet, dass wir zur Ermittlung der wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte die folgenden zwei Perspektiven berücksichtigen:

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

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



2.3.2. Der Prozess

2025 hat die Dussmann Group den Prozess der Wesentlichkeitsanalyse angepasst, um den Vorgaben des neuen europäischen Nachhaltigkeitsberichtsstandards zu entsprechen. In diesem Rahmen haben wir die Kriterien der ESRS implementiert und die wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte der drei ESG Dimensionen aus den vorangegangenen Wesentlichkeitsanalysen mit den in ESRS 1 aufgeführten Themen abgeglichen. Zum ersten Mal haben wir auch nachhaltigkeitsbezogene Risiken und Chancen mit finanzieller Auswirkung aus dem gruppenweiten Enterprise Risk Management (ERM) integriert.

- Im ersten Schritt haben wir sämtliche potenziellen und tatsächlichen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf Menschen, Umwelt und Klima erfasst – sowohl negative als auch positive. Dabei wurden nicht nur die direkten Auswirkungen unseres Handelns berücksichtigt, sondern auch jene, die sich aus den Geschäftsbeziehungen und der Lieferkette ergeben. Ergänzend wurden sämtliche Risiken und Chancen mit potenziellem finanziellen Einfluss identifiziert, die sich aus nachhaltigkeitsbezogenen Ereignissen, Gefährdungen, Abhängigkeiten oder Auswirkungen ergeben könnten. Die identifizierten IROs wurden entlang der gesamten Wertschöpfungskette verortet – unter Berücksichtigung kurz-, mittel- und langfristiger Zeithorizonte.

- Im Anschluss wurden die identifizierten IROs hinsichtlich ihrer Wesentlichkeit bewertet. Dabei kamen die Kriterien Ausmaß, Umfang und Eintrittswahrscheinlichkeit zur Anwendung. Bei negativen, bereits eingetretenen Auswirkungen wurde zusätzlich beurteilt, ob und inwieweit diese reversibel sind. Risiken und Chancen wurden zudem auf Basis ihres finanziellen Effekts und ihrer Eintrittswahrscheinlichkeit quantifiziert.
- Zur Priorisierung der IROs setzen wir einen Schwellenwert an. Eine Auswirkung gilt als wesentlich, wenn sie – bei einer Eintrittswahrscheinlichkeit von über 90 % – entweder signifikante Auswirkungen auf Menschen oder Umwelt hat oder einen erheblichen finanziellen Effekt auf unser Unternehmen bzw. unseren Geschäftserfolg mit sich bringt.
- Zur Validierung der Ergebnisse unserer Wesentlichkeitsanalyse binden wir relevante Stakeholder aktiv ein. Im Berichtsjahr geschah dies in Form von Experten-Workshops mit direkt oder indirekt betroffenen Anspruchsgruppen.
- Zur kontinuierlichen Weiterentwicklung und Anpassung des Prozesses greifen wir auf quantitative und qualitative Datenerhebungen sowie auf die Ergebnisse regelmäßiger Risiko- und Finanzplanungsprozesse zurück.

Der IRO-Prozess bezieht sich auf sämtliche unternehmerischen Aktivitäten sowie auf die vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette. Die gewonnenen Erkenntnisse bilden die Grundlage für unsere ESG-Strategie und Nachhaltigkeitspolitik und sind maßgeblich für die Auswahl relevanter Leistungsindikatoren sowie die Festlegung und Priorisierung unserer ESG-Ziele.

Die Umsetzung und Weiterentwicklung der daraus abgeleiteten Maßnahmen erfolgt im Rahmen unseres integrierten Managementsystems (IMS), das eine effektive Verankerung in unseren operativen Prozessen sicherstellt.

Umwelt

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

Unser Ziel ist es, die negativen Umweltauswirkungen unserer Geschäftstätigkeit systematisch zu reduzieren. Ein zentraler Fokus liegt dabei auf der betrieblichen Mobilität: Wir möchten sowohl die Wege zu Kundenstandorten als auch die Erreichbarkeit der Arbeitsstätten für unsere Mitarbeitenden nachhaltiger gestalten. Dies erreichen wir durch gezielte Anreizsysteme für den privaten Individualverkehr sowie durch die kontinuierliche Optimierung unserer Fahrzeugflotte und innerbetrieblichen Transportprozesse.

Darüber hinaus legen wir großen Wert auf einen verantwortungsvollen Umgang mit Ressourcen. Wir fördern ressourcenschonende und energieeffiziente Innovationen, um Abfälle – insbesondere Verpackungsmaterialien und Verbrauchsmittel – zu vermeiden. Ergänzend setzen wir auf Maßnahmen der Kreislaufwirtschaft, um Rohstoffe effizienter zu nutzen und Materialkreisläufe möglichst zu schließen.

Die Anpassung an den Klimawandel und der damit verbundene Klimaschutz sind für uns von hoher Relevanz. Grundlage für unsere Aktivitäten ist die systematische Erfassung unserer klimarelevanten Emissionen – insbesondere der CO₂-Emissionen entlang der Scopes 1, 2 und 3. Dies ermöglicht uns, sowohl direkte als auch indirekte Umweltauswirkungen zu erkennen und gezielt zu verbessern.

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

Soziales

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

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

Auch das Arbeitsumfeld und damit die rechtlichen und tatsächlichen Umstände, unter denen unsere Mitarbeitenden ihre Arbeitsleistung erbringen, sorgen für ein vertrauensvolles und respektvolles Miteinander. Ein sicheres und gesundheitsgerechtes Arbeitsumfeld trägt zur Prävention von arbeitsbedingten Verletzungen und Erkrankungen bei und spielt eine wesentliche Rolle dabei, die Risiken und Gefährdungen zu minimieren.

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

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

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

Governance

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

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

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

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

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

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

2.4. Wesentliche Themen

Wie minimieren wir unseren ökologischen Fußabdruck? Wie stellen wir ein sicheres und gesundheitsgerechtes Arbeitsumfeld sicher? Und wie gewährleisten wir, dass wir stets unseren ethischen Grundsätzen entsprechen?

Nachhaltigkeit hat viele Facetten, und daher bedeutet nachhaltiges Handeln für Dussmann, ökonomische, soziale und ökologische Ziele miteinander in Einklang zu bringen. Denn so unterschiedlich diese Ziele sind: Sie sind mit Blick auf unser Geschäftsmodell eng miteinander verknüpft. Das Fundament unserer Nachhaltigkeitspolitik bilden unsere Werte: Integrität, ökologisches Bewusstsein, Leidenschaft, soziale Verantwortung und Fairness. Sie bestimmen gemeinsam mit unserer Unternehmensstrategie „Road to 2030“, wie wir unsere Nachhaltigkeitspolitik ausgestalten.



Abgestimmt mit der Unternehmensstrategie und der jährlich adaptierten Wesentlichkeitsanalyse fokussiert sich Dussmann Austria auf 6 wesentliche Themen

Wesentliche Themen	Auswirkungen (Beispiele)	Maßnahmen
THG Emissionen & CO ₂ Bilanz Umwelt		
<i>Reduzierung der entstandenen Emissionen, anstreben der Klimaneutralität</i>	• Klimawandel • Energieverbrauch & Kosten • Gesundheit & Lebensqualität • Reputation	• Weiterentwicklung Umweltmanagement • Bewertung und Reduktion von Scope 1, 2 & 3 • Kontinuierlicher Umstieg auf E-Mobilität • Routenoptimierung • Umweltfreundliche Mitarbeitermobilität • Zertifizierung ISO 50001 & ISO 14001, EMAS
Material & Ressourcenverbrauch Umwelt		
<i>Effiziente Nutzung von Energie, Wasser, Materialien, Verringerung des Abfallaufkommens</i>	• Beschaffungskosten • Ökologischer Fußabdruck	• Einsatz Öko-zertifizierter Chemie • Regionalität der Produkte • Waste Management
Attraktives Arbeitsumfeld Sozial		
<i>Schaffung eines sicheren und stabilen Arbeitsumfelds, Ausbau Employer Branding, Ausbau von Potentialen und Stärken</i>	• Wettbewerbsfähigkeit • Recruiting (Kosten) • Mitarbeiterbindung & Zufriedenheit • Fluktuation, Abfluss/Erhalt von Wissen	• Mitarbeiterbefragung • Flexible Arbeitszeiten • Home-Office • Weiterbildung & Karriereöglichkeiten • Auswahlmöglichkeiten bei Firmenflotte
Arbeitssicherheit & Gesundheit Sozial		
<i>Sicherheit am Arbeitsplatz, Psychische & physische Evaluierung, Mitarbeiter & Kundengesundheit</i>	• Gesundheit der Mitarbeitenden • Krankmeldungen, Arbeitsunfälle und Ausfallstage • Fluktuation und das Wohlbefinden unserer Belegschaft	• Zertifizierung ISO 45001 • Schulungen von Mitarbeitern • Ausbildung von SVP, Erst Helfer, etc.
Compliance Governance		
<i>Einhaltung aller anwendbaren Gesetze und Richtlinien, regelkonformes Verhalten, Maßnahmen gegen Korruption.</i>	• Reputationsschaden • Kundensicherheit • Kosten bei Compliance-Verstößen	• Verhaltenskodex • Interne Kontrollsysteme • Schulung von Mitarbeitern • Compliance Management • Cybersicherheit • Hinweisgebersystem • Zertifizierung ISO 37001 & ISO 37301
Nachhaltige Beschaffung Governance		
<i>Sorgfaltspflicht entlang der Lieferkette (soziale und ökologische Anforderungen werden eingehalten)</i>	• Beschaffungskosten • Wertschöpfung in der Region • Arbeitsbedingungen in der Lieferkette • CO₂ Fußabdruck	• COC für Lieferanten & Nachunternehmer • Lieferantenaudits gemäß Lieferkettengesetz • Risikobewertung für nachhaltige Beschaffung

Integrierte Nachhaltigkeit nach den SDG's

2015 wurde beim Gipfeltreffen der Vereinten Nationen die „Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung“ beschlossen. Alle 193 Mitgliedstaaten der Vereinten Nationen verpflichteten sich, die in der Agenda 2030 enthaltenen 17 nachhaltigen Entwicklungsziele sowie 169 Unterziele auf nationaler, regionaler und internationaler Ebene umzusetzen. Die Agenda widmet sich fünf Kernanliegen: Menschen, Planet, Wohlstand, Frieden und Partnerschaft. Sie zielt darauf ab, Armut und Hunger überall auf der Welt zu beenden, Ungleichheiten in und zwischen Ländern zu bekämpfen, Menschenrechte für alle zu verwirklichen und Geschlechtergleichstellung und Selbstbestimmung aller Frauen und Mädchen zu erreichen.



Durch die „Next-Level“ Strategie setzt man konsequent auf ein CSR- und nachhaltigkeitsintegriertes Managementsystem. Ziele und KPI's werden nach dem SDG-Kompass definiert und fließen neben den GRI-Standards in die Wertschöpfungskette ein.

Priorität 1

Durch die Wesentlichkeitsanalyse lässt sich erkennen, dass Dussmann vor allem zu den SDG-Zielen 3 „Gesundheit & Wohlergehen“, 4 „Hochwertige Bildung“, 5 „Geschlechtergleichheit“ und 10 „Weniger Ungleichheit“ einen hohen Beitrag leisten kann. Die Förderung des Gemeinwesens, des gesellschaftlichen Zusammenhalts und der Teilhabe im Mittelpunkt zeichnen sich durch die sozial ausgerichtete Struktur aus. Zu unserer sozialen Verantwortung gehört der Respekt vor unterschiedlichen Religionen und Kulturen sowie der Ausschluss von Diskriminierung in jeder Form. Teil unserer Nachhaltigkeitspolitik ist außerdem die Förderung kultureller Bildung.

Priorität 2

Die SDG-Ziele 7 „Bezahlbare und saubere Energie“, 8 „Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum“, 12 „Nachhaltiger Konsum und Produktion“ und 13 „Maßnahmen zum Klimaschutz“ haben hohe Priorität, da Dussmann in diesen Bereichen aufgrund ihres Ressourceneinsatzes den stärksten Einfluss nehmen kann. Durch den ökonomischen und ökologischen Ansatz bei Dussmann agieren wir nachhaltig bei internen Prozessen sowie bei der Erbringung von Dienstleistungen für unsere Kunden. Wir fokussieren uns auf die Minimierung des Ressourcenverbrauchs und achten auf den Einsatz umweltschonender Produkte und Arbeitsmittel. Dies gilt sowohl für die eigenen Betriebsmittel als auch für die Ressourcen der Kunden.

2.5. Nachhaltigkeitsengagement

Die nachhaltige Ausrichtung nimmt bei Dussmann Austria einen wichtigen Stellenwert ein, Grundlage dafür ist ein solides Fundament an Werten und Grundsätzen. Unser Bekenntnis zu nachhaltigem Verhalten wollen wir zukünftig noch schärfen und weitere Maßnahmen setzen.

Im Zuge der Erstellung des Nachhaltigkeitsberichtes wurde ein Projektteam gebildet, das sich aus Vertretern der folgenden Unternehmensbereiche zusammensetzt:

- Integriertes Managementsystem (Lead)
- Geschäftsführung
- Personal
- Finanzen
- Einkauf
- Vertrieb

Das Nachhaltigkeitsteam wird sich in regelmäßigen Abständen zu Themen hinsichtlich Unternehmensführung, Soziales und Umwelt austauschen und konkrete Maßnahmen der Geschäftsführung vorschlagen, die zur Erreichung der Unternehmensziele beitragen. Alle Mitglieder der Geschäftsführung sollen laufend über geplante und gesetzte Maßnahmen und deren Fortschritte informiert werden.

Nachhaltigkeitsengagement bei Dussmann Austria

ÖKOLOGIE	SOZIAL	GOVERNANCE	INITIATIVE
• EMAS (seit 2009) • ISO 14001 (seit 2004) • ISO 45001 (seit 2018, zuvor SCC 2016) • ISO 50001 (seit 2015) • Austria Bio Garantie (seit 2012) • BIO Austria (seit 2016)	• Frauenförderungsplan (seit 2012) • ONR 192500 (seit 2023)	• EcoVadis Rating (seit 2022) • ISO 9001 (seit 1994) • ISO 10001 (seit 2017) • ISO 37001 (seit 2025) • ISO 37301 (seit 2025)	• United Nations Global Compact (seit 2021) • Global Reporting Initiative (seit 2020) • Greenhouse Gas Protocol (seit 2021) • Sustainable Development Goals (seit 2021)

2.5.1. Ecovadis

Im Berichtsjahr 2022 haben wir unsere Nachhaltigkeitsleistung erstmals für Dussmann Austria mittels der Ecovadis Plattform – dem weltweit meist angewandten Nachhaltigkeitsrating für Unternehmen – nach Stärken und Verbesserungspotenzialen bewerten lassen. Dies unterstützt die einzelnen, bereits vorhandenen lokalen Bewertungen und dient dazu, die Sichtbarkeit und das Vertrauen bei bestehenden und potenziellen Kunden zu stärken. Wir fassen darin wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte auf Konzernebene zusammen, analog zur Darstellung im aktuellen Bericht, die wir bei der Erbringung unserer Dienstleistungen berücksichtigen.

Wir setzen auf Gold – für unsere Zukunft! Nachhaltigkeit wird bei Dussmann Österreich nicht nur versprochen, sondern gelebt – dafür haben wir 2025 Gold von EcoVadis bekommen! Diese Auszeichnung zeigt: Wir achten auf Umwelt, faire Arbeitsbedingungen, ethisches Handeln und nachhaltigen Einkauf. Doch für uns ist das nur der Anfang – gemeinsam mit Dir wollen wir noch mehr erreichen und unsere Welt ein Stück besser machen.



3. Umwelt

Dussmann agiert nachhaltig bei internen Prozessen sowie bei der Erbringung von Dienstleistungen für Kunden. Das Unternehmen fokussiert seine betrieblichen Aktivitäten auf die Minimierung des Ressourcenverbrauchs und achtet auf den Einsatz umweltschonender Produkte sowie die Reduktion der Verpackungsmaterialien. Dies gilt sowohl für die eigenen Betriebsmittel wie auch für die Ressourcen der Kunden.

Im Rahmen einer ökologischen Bewertung werden direkte und indirekte Umweltaspekte definiert und anhand vorhandener möglicher Umweltauswirkungen überprüft. Durch eine methodische Bewertung werden folgende Dienstleistungsbereiche aufgrund unterschiedlicher Anforderungen getrennt voneinander betrachtet.

- Facility Management
- Food Service
- Technical Solution (Sicherheitsdienst, Gebäudetechnik)
- Administration & Lager

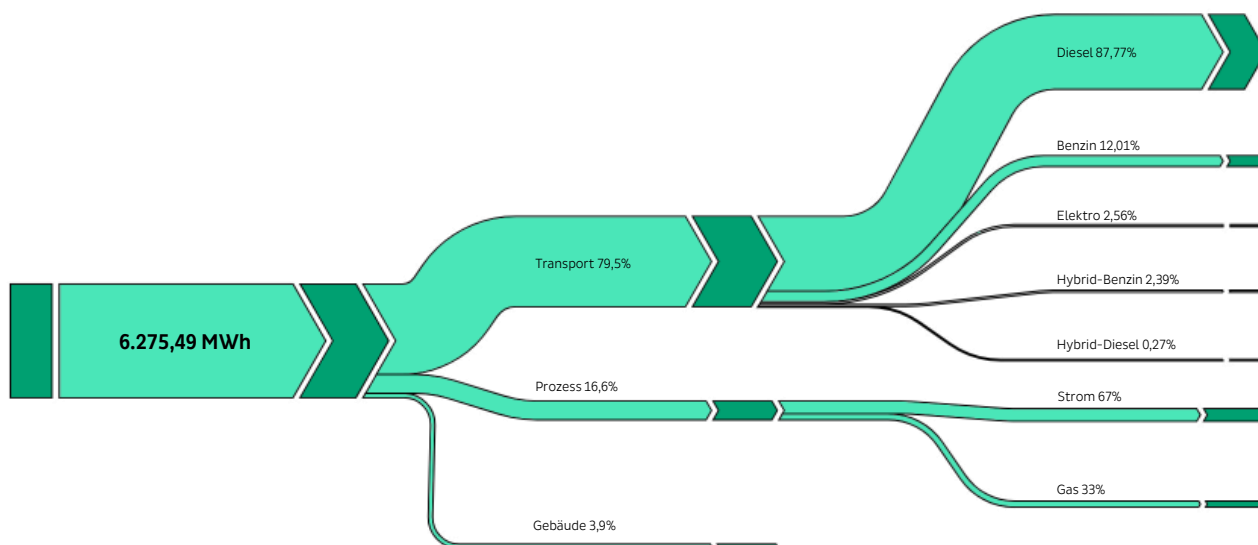
Anhand einer weiteren Risikoanalyse werden potenzielle Probleme und Risiken, die mit Prozessabläufen der Dussmann Austria verbunden sind, bereits vor Erstellen systematisch erfasst bzw. abgeschätzt.

3.1. Energie

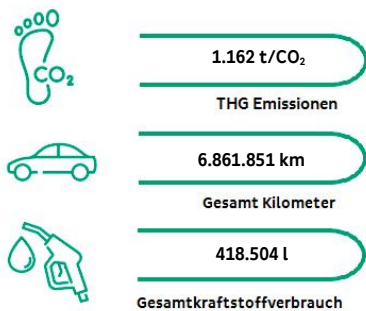
Durch unsere vielseitigen Dienstleistungsbereiche entstehen täglich Emissionen wie Energie, Abgase oder Abfälle. Im Rahmen der Zertifizierung gemäß ISO 14001 und ISO 50001 werden die Energieverbrauchsbereiche Transport und Prozess nach den Vorgaben des EEEffG und der ÖNORM EN 16247-1, ÖNORM EN 16247-2 sowie ÖNORM EN 16247-4 analysiert.

Alle eingesetzten Energieträger wurden erfasst und basierend auf durchgeführten Messungen und Begehungen, der Auswertung von Rechnungen (Energiekosten, Betriebskosten, Treibstoffkosten) sowie sonstiger interner Aufzeichnungen entsprechend evaluiert bzw. verifiziert.

Um eine Verbesserung der Umweltbilanz zu erreichen, ist die detaillierte Analyse aller Energieverbräuche eine Grundvoraussetzung. Auf Basis der Messergebnisse versuchen wir unsere jährliche Energiebilanz zu verbessern, analysieren die Verbräuche und adaptieren somit unser Nachhaltigkeitskonzept. Durch technische Modernisierung, Verbesserungen in der Energieeffizienz, sowie die Modernisierung der Fahrzeugflotte streben wir eine Minimierung der Verbräuche an.



3.1.1. Transport



Einen unvermeidlichen Energieverbrauch stellt mit ca. 79,5 % unser Fuhrpark dar. Durch ständige Modernisierung der Flotte, Optimierung der Routenplanung und Schulung unserer Mitarbeitenden konnte in den letzten Jahren der Verbrauch verringert werden. Beim Transport unterscheiden wir neben der Gesamtübersicht noch zwischen LKWs (Benzin) und PKWs (Diesel). Die Ermittlung der Verbräuche setzt sich durch die Eingangsrechnungen der Treibstoffe zusammen, die zentral in der Buchhaltung aufliegen. Weiter gibt es eine genaue Auflistung des gesamten Fuhrparks, wo alle Daten wie z.B. gefahrene Kilometer, Verbrauch Treibstoff, CO₂, Alter herauszulesen sind. Anhand dieser Daten wird kontrolliert, welche Fahrzeuge als nächstes auszutauschen, bzw. wo Maßnahmen notwendig sind. Es ist ebenfalls

daraus ersichtlich, ob ein Fahrzeug im einem Monat außerordentlichen Verbrauch hatte und dem nachzugehen ist.

Besonders in den letzten Jahren wurde vermehrt auf die Beschaffung von Hybrid bzw. Elektroautos geachtet. Diese sind besonders für den Stadtverkehr geeignet und werden durch einen guten Ausbau der Infrastruktur gefördert.

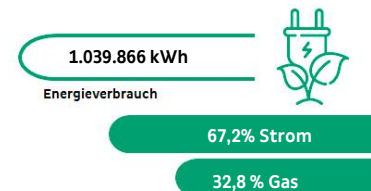
3.1.2. Prozess

Da unsere Dienstleistungen bei unserer Kundschaft erfolgt und die dafür notwendige Energie vor Ort zur Verfügung gestellt wird, ist es leider nicht möglich, den diesbezüglichen Verbrauch im Dienstleistungsbereich Facility Management und Technical Solutions valide zu eruieren.

Die Energieverbräuche werden hauptsächlich in unserem Bereich Food Service ermittelt. Es sind jene Daten erfasst, die mittels Strom- bzw. Gasverbrauchsrechnungen analysiert werden können.

Die Energieverbräuche können aufgrund des Gewinns bzw. Verlust von Großaufträgen schwanken. Eine Reduktion des Verbrauchs wird durch folgende Maßnahmen forciert:

- Altgeräte austauschen
- Niedrigtemperaturgaren (zB. Sous-Vide Kochverfahren) etc.



Natürlich ist es unser langfristiges Ziel auch unserer Kundschaft in Zukunft bei der Optimierung ihrer Energieverbräuche zu unterstützen. Einerseits wird bei der Neuanschaffung von Geräten auf die Energieeffizienz geachtet, andererseits versuchen wir unsere Kundschaft davon zu überzeugen, die Reinigungszeiten in den Bereich der normalen Arbeitszeiten zu verschieben. Dies führt nicht nur zur Reduktion der Energiekosten unserer Kundschaft, sondern auch zur Sichtbarmachung unserer Reinigung – Wünsche, Anliegen bzw. Beschwerden können dadurch schneller abgearbeitet werden.

3.1.3. Gebäude

Der Energieverbrauchsbereich „Gebäude“ beträgt wie in den vergangenen Jahren unter 5% und ist daher im gegenständlichen Bericht nicht von Relevanz.

3.2. Abfallmanagement

Wie oben bereits erwähnt leistet der Prozess im Bereich Food Service einen enormen Beitrag zur Energiebilanz. Der Prozess ist hier auf den Verbrauch in den Großküchen ausgelegt. Strom und Gasverbräuche werden jährlich in der Energiebilanz analysiert, auch Abfallmengen sind in diesem Bereich enorm wichtig.

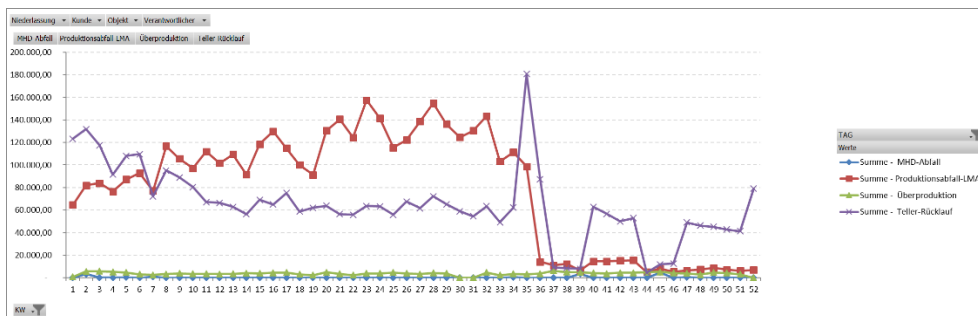
Durch das integrierte Waste-Management werden Abfallmengen in den Küchen systematisch erfasst und ausgewertet. Auf Basis dieser Daten können Essensmengen künftig bedarfsgerechter geplant und Überproduktionen reduziert werden.

Darüber hinaus führt die detaillierte Analyse der Abfallströme zu mehr Transparenz hinsichtlich der anfallenden Abfälle in den Niederlassungen und ermöglicht eine gezielte Optimierung der Entsorgungs- und Vermeidungsmaßnahmen.

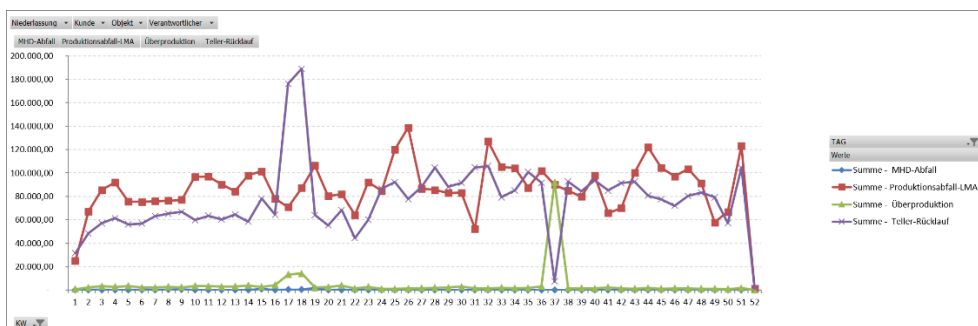
Vorteile Waste-Management:

- Rezepturen angepasst werden,
- Mitarbeiter sensibilisiert werden,
- Gerichte bzw. Komponenten den Jahreszeiten angepasst werden,
- First-in-First-out Prinzip überarbeitet werden, bzw.
- eine Berücksichtigung von Urlaub, Feiertagen und Zwickeltagen in der Produktion eingeführt werden.

- Diagramm Entwicklung 2024*

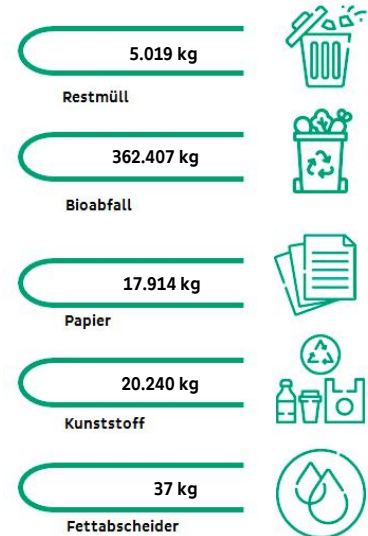


- Diagramm Entwicklung 2025*



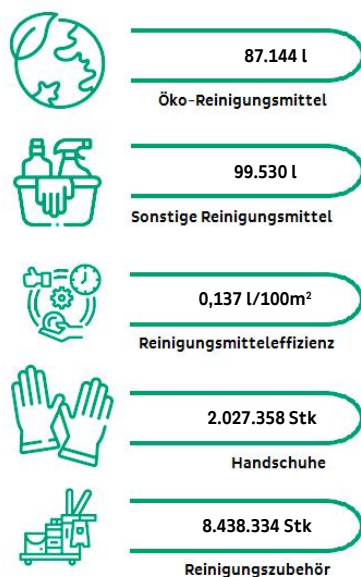
Legende:

- Blau: MHD - Abfall
- Rot: Produktionsabfall
- Grün: Überproduktion
- Violett: Teller Rücklauf (Reste)



*Große Abweichungen entstehen meist durch unsorgfältiges Arbeiten, Überproduktion und vermeidbare Lebensmittelverluste. Zusätzlich beeinflussen Faktoren wie Frischegrad der Produkte, saisonale Schwankungen, Rohstoffqualität, Zuschnitt, Lagerhaltung und MHD-Kontrollen die Ergebnisse, weshalb konstante Werte kaum realistisch sind.

3.3. Materialverbrauch und Kreisläufe



Seit Einführung des Umweltmanagements 2004 achten wir darauf, den Chemikalienverbrauch, sowie sämtlicher Materialien sehr sparsam zu halten. Wir setzen vermehrt Alternativen zur Reinigungskemie ein und verwenden zum Beispiel bei bestimmten Reinigungsvorgängen von Büromöbeln und glatten Flächen Microfasertücher. Dabei können wir teilweise auf chemische Produkte überhaupt verzichten.

Die hier abgebildeten Werte ermitteln sich aus den Umsätzen des Unternehmens. Dies ist möglich, da die Basis für die Kalkulation die Fläche der Reinigungsobjekte ist. Die Reinigungsmittelleffizienz steigt bzw. fällt mit dem Gewinn bzw. Verlust von Aufträgen.

Durch gezielte Schulungen, wie dem effizienten Gebrauch der Chemie, kann man beim Verbrauch an Reinigungsmitteln einen leichten Rückgang verzeichnen. Bei Großaufträgen wie ÖBB; AMS oder Baustellenreinigung wird vermehrt auf den Einsatz von 1 Liter Mehrweggebinden oder auf die Verwendung von Dosieranlagen geachtet.

Durch den Einsatz von Kleingebinden (1 Liter) können folgende Punkte verstärkt umgesetzt werden. Das Umfüllen der Chemie fällt weg

- Arbeitserleichterung durch handlichere Gebinde
- das Risiko für Chemie-Arbeitsunfälle wurde minimiert
- Berechnung des Chemieverbrauchs im Objekt ist übersichtlicher

Unser wichtigster Arbeitsstoff sind Reinigungsmittel – fast dreiviertel davon wurden auf ökologische Reiniger umgestellt. Mit der eigenen Dussmann „DS“ Linie, die in Kooperation mit Ecolab erstellt wurde, sind die gängigsten Reiniger (Allzweck-, Glas- und Sanitärreiniger) mit dem „Österreichische Umweltzeichen“ ausgezeichnet.

Die regelmäßige Schulung der Mitarbeitenden zu den Reinigungsmitteln umfasst neben Materialkunde ebenso den fachgerechten Umgang in der alltäglichen Anwendung, wie beispielsweise die richtige Dosierung. Dies trägt zum ressourcenschonenden Einsatz der Chemie bei.

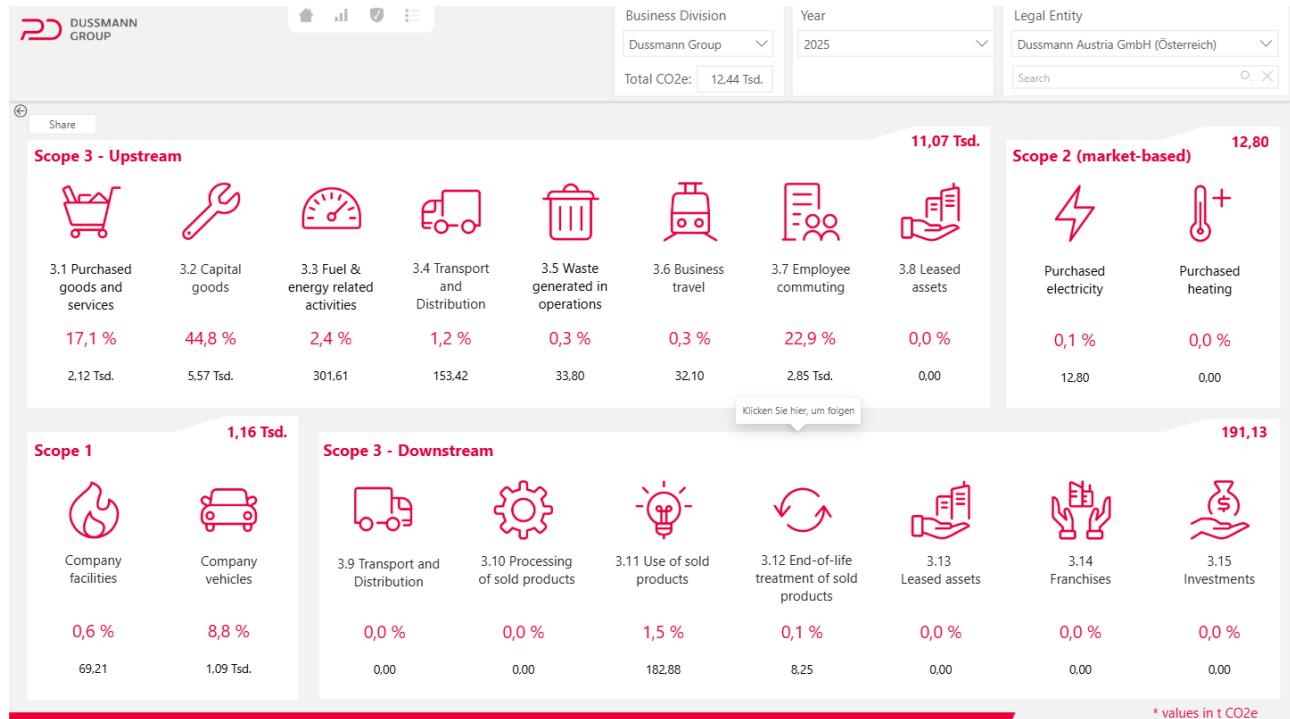
3.3.1. Wasser und Abwasser

Der Großteil des verbrauchten Wassers fällt direkt bei der Erbringung unserer Dienstleistungen an und ist deshalb weder bei der Entnahme, noch beim Verbrauch lückenlos zu eruieren – dies ist nur in unserer Zentralküche in Pichling möglich.

Wir wissen um den Wert der lebenswichtigen Ressource Trinkwasser Bescheid, versuchen damit möglichst schonend umzugehen und suchen nach Möglichkeiten, den Wasserverbrauch einzusparen. Deshalb werden wir in den nächsten Jahren versuchen den tatsächlichen Wasserverbrauch anhand von Berechnungen besser einschätzen zu können.

3.4. Klimabilanz (Emissionen)

Der Klimawandel zählt zu den zentralen globalen Herausforderungen mit erheblichen ökologischen und sozioökonomischen Auswirkungen. Im Rahmen unserer Klimabilanz analysieren wir systematisch Energieverbräuche, Treibhausgasemissionen sowie deren wesentliche Treiber, um gezielt wirksame Reduktionsmaßnahmen abzuleiten.



Die dargestellte Klimabilanz zeigt die Treibhausgasemissionen von Dussmann Austria für das Jahr 2025, gegliedert nach den relevanten Emissionskategorien gemäß Scope 1, Scope 2 und Scope 3. Dussmann hat erstmalig versucht die Analyse für Scope 3 so präzise wie möglich aufzugliedern. Insgesamt werden Emissionen in Höhe von **12,44 Tsd. t CO₂e** ausgewiesen.

Der überwiegende Anteil der Emissionen entfällt auf **Scope 3 – Upstream** mit rund 11,07 Tsd. t CO₂e. Innerhalb dieser Kategorie stellen insbesondere Kapitalgüter mit 44,8 %, Mitarbeitenden-Pendelverkehr mit 22,9 % sowie eingekaufte Waren und Dienstleistungen mit 17,1 % die größten Emissionsquellen dar. Dies zeigt, dass ein wesentlicher Teil der Klimawirkung außerhalb der direkten betrieblichen Kontrolle liegt, jedoch entlang der vorgelagerten Wertschöpfungskette beeinflusst werden kann.

Die direkten Emissionen aus **Scope 1** belaufen sich auf rund 1,16 Tsd. t CO₂e. Haupttreiber sind dabei die unternehmenseigenen Fahrzeuge mit 8,8 % der Gesamtemissionen, während Emissionen aus Betriebsstätten mit 0,6 % eine vergleichsweise geringere Rolle spielen.

Die marktbasieren Emissionen aus **Scope 2** fallen mit 12,80 t CO₂e sehr gering aus und betreffen im Wesentlichen den eingekauften Strom. Eingekaufte Wärme ist in der dargestellten Bilanz nicht emissionsrelevant ausgewiesen.

Im Bereich **Scope 3 – Downstream** sind insbesondere die Nutzung verkaufter Produkte mit 1,5 % sowie die End-of-Life-Behandlung verkaufter Produkte mit 0,1 % sichtbar. Weitere nachgelagerte Kategorien wie Franchises, Investitionen oder vermietete Vermögenswerte weisen in der dargestellten Auswertung keine relevanten Emissionen aus.

Insgesamt verdeutlicht die Grafik, dass die größten Hebel zur Emissionsreduktion vor allem in der vorgelagerten Wertschöpfungskette sowie im Mobilitätsbereich liegen. Maßnahmen mit besonderer Relevanz betreffen daher die nachhaltige Beschaffung, die Optimierung kapitalintensiver Investitionen, die Reduktion emissionsintensiver Pendel- und Mobilitätsmuster sowie die weitere Effizienzsteigerung im Fuhrparkmanagement

4. Soziales

Als soziale Werte stehen bei Dussmann die Förderung des Gemeinwesens, des gesellschaftlichen Zusammenhalts und die Beteiligung im Mittelpunkt. Insbesondere die Nachhaltigkeitsaspekte faire Vergütung, gute Arbeitsbedingungen, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Aus- und Weiterbildung sowie Mitarbeiterbindung haben oberste Priorität.

Die Basis für einen langfristigen Unternehmenserfolg sind unsere Mitarbeitenden, denn sie fungieren als Visitenkarte des Unternehmens. Deshalb ist es entscheidend, dass unsere Unternehmenskultur durch ein motivierendes Arbeitsumfeld geprägt ist, ein Umfeld in dem sich jeder Einzelne individuell entfalten kann. Unsere Unternehmenswerte dienen als Grundprinzipien für einen respektierenden Umgang miteinander.

Die Unternehmenswerte der Dussmann Group sind die grundlegenden Prinzipien, die unser tägliches Handeln bei Dussmann leiten. Sie geben Orientierung und bilden die Basis für eine starke Unternehmenskultur. Werte schaffen Klarheit und Verbindlichkeit – für uns selbst, für unsere Kolleginnen und Kollegen, für unsere Führungskräfte und für unsere Kunden. Werte helfen uns, Entscheidungen zu treffen, Prioritäten zu setzen und an einem Strang zu ziehen.



 Leidenschaft	Wir sind stolz darauf, Dienstleistungen für unsere Kunden zu erbringen. Wir arbeiten mit einer positiven, kundenorientierten Einstellung. • Wir arbeiten für unsere Kunden mit ganzem Herzen und vollem Einsatz. • Wir sind neugierig und voller Elan. • Wir engagieren uns für wichtige Anliegen.
 Exzellenz	Wir setzen uns mit ganzer Kraft für unsere Arbeit ein und liefern hohe Qualität. Wir treiben Innovationen und Verbesserungen voran. • Wissen, Innovation und Qualität sind uns besonders wichtig. • Wir etablieren robuste, effiziente und effektive Prozesse. • Wir entwickeln ständig neue, innovative Dienstleistungen für unsere Kunden.
 Vertrauen	Wir tun, was wir sagen. Wir sind ein verlässlicher Partner – für unsere Kunden, Geschäftspartner und Mitarbeitenden. • Wir halten uns an Gesetze, Regeln und Vorschriften. • Wir geben einen Vertrauensvorschuss, auch wenn wir die andere Person noch nicht kennen. • Fundiertes Feedback – sowohl positiv als auch kritisch – ist wichtig und willkommen.
 Verantwortung	Wir stehen für die Auswirkungen unseres Handelns auf Menschen, unsere Arbeit und die Umwelt ein. Wir schaffen in unserem Familienunternehmen ein zuverlässiges und sicheres Arbeitsumfeld. • Wir berücksichtigen die Auswirkungen unseres Handelns auf die Gesellschaft, die Umwelt, unsere Mitarbeitenden und Kunden. • Wir sorgen für ein stabiles Unternehmen und schaffen eine positive Unternehmenskultur. • Wir melden Regelverstöße den zuständigen Stellen.
 Respekt	Wir sind im Umgang miteinander empathisch, höflich und fair. Wir drücken unsere Wertschätzung für gute Leistungen anderer aus. • Wir erkennen und schätzen den Wert, die Würde und die Rechte anderer. • Wir verstehen und schätzen unterschiedliche Perspektiven und Erfahrungen. • Wir fördern Inklusion, Gleichberechtigung und Vielfalt.

4.1. Menschenrechte

Die Werte der Dussmann Group – ökologisches Bewusstsein, Integrität, Leidenschaft, soziale Verantwortung und Fairness – prägen unser tägliches Handeln. Wir setzen diese Prinzipien durch ein nachhaltiges Management, die konsequente Einhaltung von Recht und Gesetz sowie den kontinuierlichen Dialog mit unseren Stakeholdern in die Praxis um. Diese Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte ergänzt unseren Verhaltenskodex sowie die Nachhaltigkeitspolitik der Dussmann Group.

Dussmann verpflichtet sich zur uneingeschränkten Achtung der Menschenwürde und der Einhaltung der Menschenrechte entlang der gesamten Wertschöpfungskette. Wir übernehmen Verantwortung für unsere Mitarbeitenden und arbeiten aktiv daran, die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf Umwelt und Gesellschaft zu minimieren.

Diese Grundsatzerklärung gilt weltweit und verpflichtet alle Mitarbeitenden der Dussmann Group zu einem rechtmäßigen, respektvollen und verantwortungsbewussten Verhalten gegenüber Kolleginnen und Kollegen, Geschäftspartnern sowie gegenüber der Gesellschaft. Auch von unseren Geschäftspartnern erwarten wir ethisches und integrires Handeln. Wir setzen voraus, dass sie diese Standards zur Achtung der Menschenrechte ebenfalls in ihren eigenen Lieferketten einfordern.

Unser Selbstverständnis beinhaltet die Einhaltung aller geltenden gesetzlichen Vorschriften in den Ländern, in denen wir tätig sind. Sollten nationale Gesetze von internationalen Menschenrechtsstandards abweichen, stellen wir sicher, dass mindestens die nationalen Vorschriften eingehalten werden. Gemeinsam mit lokalen Teams und Partnern streben wir an, die international anerkannten Menschenrechtsstandards so umfassend wie möglich zu erfüllen.



Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte



Unsere Grundsatzerklärung steht im Einklang mit folgenden Standards:

- Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen
- Internationaler Pakt über politische und bürgerliche Rechte der Vereinten Nationen
- Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte der Vereinten Nationen
- Konventionen und Empfehlungen der Internationalen Arbeitsorganisationen (ILO) zu Arbeits- und Sozialstandards
- Grundsatzerklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik (MNE Declaration)
- Leitsätze der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) für multinationale Unternehmen
- Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen (UNGC)
- Ziele für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen (SDGs)
- Charta der Grundrechte der Europäischen Union



**Auszug Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte*

Die Identifikation, Steuerung und Überwachung menschenrechtlicher Risiken ist fest im konzernweiten Risikomanagement verankert. Konzernrichtlinien wie etwa die Richtlinie „Soziale Verantwortung“ definieren verbindliche Mindeststandards zur Einhaltung der Menschenrechte. Die menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten gemäß dem deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) werden konzernweit umgesetzt. Die Verantwortung für die Überwachung dieser Prozesse liegt bei der konzernweiten Menschenrechtsbeauftragten.

Unser Ziel ist es, menschenrechtliche Risiken in der Lieferkette zu erkennen, zu bewerten und durch geeignete Maßnahmen zu minimieren oder zu vermeiden. Bei festgestellten Verstößen greifen wir umgehend mit wirksamen Abhilfemaßnahmen ein.

Im Jahr 2023 wurden konzernweite CSR-Audits durchgeführt, um die Einhaltung von Menschenrechts- und Umweltstandards zu überprüfen. Auf Basis der Ergebnisse haben wir unternehmens- und prozessspezifische Risiken identifiziert, bewertet und entsprechende Präventionsmaßnahmen abgeleitet.

Die menschenrechtliche Risikoanalyse unserer Lieferkette hat ergeben, dass unser Risiko für Menschenrechtsverletzungen im Einkauf – bedingt durch eine weitgehend lokale Beschaffung – als gering einzustufen ist. Für Arbeitnehmerüberlassungen und Nachunternehmen wurden jedoch die Themen Arbeitsschutz, Arbeitszeiten, faire Vergütung sowie Gleichbehandlung als besonders risikobehaftet identifiziert.

Daraus abgeleitete Maßnahmen umfassten unter anderem:

- die Überarbeitung unserer Beschaffungsstrategie,
- die Anpassung unserer Lieferantenauswahlprozesse,
- die Aktualisierung von Lieferantenverträgen sowie
- die verbindliche Einbeziehung unseres Verhaltenskodex für Geschäftspartner.

Im Jahr 2024 lag unser Fokus auf der Überprüfung unserer Lieferanten im Hinblick auf die konzernweit geltenden Mindeststandards. Diese umfassen systematische Due-Diligence-Prüfungen potenzieller Lieferanten und Nachunternehmen – insbesondere in Bezug auf menschenrechtliche Anforderungen.

Die menschenrechtliche Risikoanalyse unserer Lieferkette kam zu folgendem Ergebnis: Als Dienstleistungsunternehmen, das überwiegend lokal beschafft, haben wir ein geringes Risiko von Menschenrechtsverletzungen bei unseren Lieferanten von Produkten und Dienstleistungen identifiziert. Für Verleiher von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und für Nachunternehmen haben wir die Themen Arbeitsschutz, Arbeitszeiten, Vergütung und Gleichbehandlung in Beschäftigung als prioritär identifiziert. Entsprechende Maßnahmen gegenüber unseren unmittelbaren Zulieferern waren etwa die Überprüfung unsere Beschaffungsstrategie und die Anpassung der Lieferantenauswahlprozesse, die Überprüfung und Anpassung von Lieferantenverträgen und die Sicherstellung der Verpflichtung auf unseren Verhaltenskodex für Geschäftspartner.

Im Berichtsjahr 2025 haben wir für identifizierte Risikolieferanten Schulungen und Audits durchgeführt, dies wollen wir im kommenden Berichtsjahr noch ausweiten. Es wurden Grundsätze zu systematischen Due Diligence Prüfungen potenzieller Lieferanten und Nachunternehmen definiert, einschließlich menschenrechtlicher Anforderungen. Diese wurden in der Konzernrichtlinie Einkauf als Mindeststandards implementiert. Die Erreichung unseres Ziels, interne Standards in der Lieferkette einzuhalten, messen wir mittels der relevanten Lieferanten/ Nachunternehmer Bewertungsrate. Diese beschreibt, wie viele unserer als wesentlich definierten Lieferanten und Nachunternehmen auch tatsächlich bewertet wurden. Als relevant betrachten wir dabei Lieferanten und Nachunternehmen, die über dem Schwellenwert für den Jahresumsatz liegen, der gemäß der lokalen Risikobewertung der Lieferkette festgelegt wurde oder für welche aufgrund von lokalen und unternehmensspezifischen Anforderungen (z.B. Lebensmittelsicherheit, Qualitätsmanagement) eine Bewertung erforderlich war. Aktuell arbeiten wir an der Weiterentwicklung dieses Leistungsindikators, um ein einheitliches Verständnis und eine konsistente Anwendung sicherzustellen.

Gleichbehandlung und ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld

Bereits seit 2014 findet jährlich am 1. März der Zero Discrimination Day statt. Der von den Vereinten Nationen ins Leben gerufene Tag erinnert uns daran, wie wichtig es ist, Diskriminierung in all ihren Formen zu erkennen und zu bekämpfen. Der Tag steht für das Recht jedes Einzelnen, ein erfülltes, produktives Leben in Würde zu führen und zu erleben. Er ruft zu mehr Inklusion, Mitgefühl und Solidarität auf, um eine Gesellschaft zu schaffen, in der jeder Mensch gleichberechtigt und respektiert wird.

Bei Dussmann haben wir uns schon lange dem Prinzip einer diskriminierungsfreien Unternehmenskultur verschrieben. Unsere ethischen Grundsätze – Fairness, Integrität und soziale Verantwortung – bilden das Fundament unseres Handelns und sind tief in unserer Struktur verankert. An all unseren Standorten achten wir auf die strikte Einhaltung der Menschenrechte, den Schutz vor Diskriminierung und den respektvollen Umgang mit unterschiedlichen Kulturen und Religionen.

Diese Werte sind nicht nur Leitlinien, sondern werden durch unser zertifiziertes Managementsystem aktiv gelebt. So gewährleisten wir durch ISO-zertifizierte Standards – unter anderem im Bereich Qualitätsmanagement und Compliance – eine konsequente Beachtung gesetzlicher und ethischer Anforderungen. Neu hinzugekommen sind erst vor kurzem die ISO Zertifizierungen Managementsysteme zur Korruptionsbekämpfung und Compliancemanagement. Zudem überprüfen wir im Rahmen eines jährlichen Management Reviews die Wirksamkeit und Weiterentwicklung unseres Systems, um nachhaltige Verbesserungen zu erzielen und unser Engagement für eine faire und diskriminierungsfreie Arbeitswelt kontinuierlich zu stärken. Laufende jährliche Compliance-Schulungen unserer Dussmannschaft runden unsere Bemühungen ab. In den Schulungen führen wir uns immer wieder vor Augen, was wir von uns selbst erwarten: einen respektvollen und fairen Umgang miteinander, keinerlei Benachteiligung aufgrund ethischer Herkunft, Alter, Geschlecht, sexueller Identität, Behinderung oder Religion und ein diskriminierungs- und belästigungsfreies Umfeld.

Wir setzen auf ein Arbeitsumfeld, in dem sich jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter sicher und wertgeschätzt fühlt. Daher stehen unsere lokale Compliance Koordinatorin, die Personalabteilung und ein externer Vertrauensanwalt als Ansprechpersonen für alle, die Opfer oder Zeugen von Diskriminierung oder Belästigung geworden sind, zur Verfügung. Zudem ermöglicht unser Compliance-Hinweisgebersystem, Vorfälle sicher und anonym zu melden.

Durch kontinuierliche Weiterentwicklung unserer internen Prozesse und Dienstleistungen stellen wir sicher, dass unsere Werte nicht nur in der täglichen Arbeit, sondern auch in unserer Geschäftsbeziehung mit Kundinnen und Kunden sowie Partnerinnen und Partnern lebendig sind. Als zuverlässiger, fairer und verantwortungsbewusster Partner setzen wir uns für eine gleichberechtigte und diskriminierungsfreie Arbeitswelt ein – heute und in der Zukunft.

Arbeitnehmerrechte / Tarifliche Regelungen

Für Dussmann Austria, wie auch für unsere Stakeholder, spielen Arbeitnehmerbelange und die Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden eine entscheidende Rolle. Um unsere Service- und Produktleistungen zu erbringen und unser Qualitätsversprechen einzulösen, sind kompetente und motivierende Mitarbeitende ein entscheidender Baustein. Die Einhaltung Arbeitnehmerrechte ist in Österreich gesetzlich fest verankert, werden eingehalten und im Rahmen von internen Audits überprüft. Nachunternehmer und Lieferanten werden durch den „Verhaltenskodex Geschäftspartner“ unter anderem zur Einhaltung der Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), insbesondere das Mindestbeschäftigungsalter, verpflichtet.

Darüber hinaus werden Arbeitnehmerthemen auch mit Gewerkschaften und Betriebsparteien besprochen und umgesetzt. Sämtliche Verträge in Österreich werden mittels Kollektivverträgen geregelt. Für Dussmann Austria spielen im Zusammenhang mit Arbeitnehmerrechten insbesondere die Nachhaltigkeitsaspekte Arbeits- und Gesundheitsschutz, Arbeitsbedingungen und eine faire Vergütung eine bedeutende Rolle. Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz wird nicht zuletzt auch durch unterstützende oder bei schweren Tätigkeiten entlastende Automatisierungen verbessert.

Alle Arbeitsverhältnisse bei Dussmann Austria unterliegen den jeweils geltenden österreichischen Kollektivverträgen. Diese bilden die Grundlage für faire und transparente Arbeitsbedingungen und gewährleisten einheitliche Standards in Bezug auf Arbeitszeit, Entlohnung, Sonderzahlungen sowie Urlaubsansprüche und Kündigungsfristen. Je nach Tätigkeitsbereich kommen unterschiedliche Kollektivverträge zur Anwendung. Für gewerbliche und technische Angestellte, etwa in den Bereichen Gebäudetechnik oder Facility

Management, gilt in der Regel der Kollektivvertrag für Angestellte des Metallgewerbes. Verwaltungsmitarbeitende sowie Beschäftigte in Bereichen wie Reinigung, Sicherheit, Empfang oder Catering fallen unter den Kollektivvertrag für Angestellte in Handwerk, Gewerbe, Dienstleistung sowie Information und Consulting.

Alle Mitarbeitenden werden mindestens gemäß den kollektivvertraglichen Bestimmungen entlohnt. Darüber hinaus sieht Dussmann – je nach Qualifikation und Erfahrung – eine marktkonforme Überzahlung vor. Im Rahmen unseres Compliance-Managements sowie durch die enge Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat stellen wir sicher, dass tarifliche und arbeitsrechtliche Vorgaben jederzeit eingehalten werden.

Tarifliche Abdeckung gemäß (ESRS S1-8_60b)

Länder mit einem Signifikanten Beschäftigungsgrad	Anteil tariflich eingruppierter Mitarbeitenden (HC-Basis %)			
	2022	2023	2024	2025
Österreich	100%	100%	100%	100%

4.2. Fairness, Gleichbehandlung & Diversität

Gerechte und transparente Arbeitsbedingungen und die gleichwertige Behandlung und Achtung der gesamten Belegschaft sind bei uns die Grundlage für ein gutes Betriebsklima, was unter anderem in Leitlinien wie Verhaltenskodex und Nachhaltigkeitsstrategie festgelegt wurde. Sämtliche betriebliche Leistungen und Benefits oder der Anspruch auf Elternkarenz kommen allen Beschäftigten, also Vollzeit und Teilzeitmitarbeitern, zugute. Im Geschäftsjahr 2024 nahmen 203 Frauen die Elternkarenz in Anspruch. In den Jahresgesprächen erhalten alle Angestellten strukturiertes Feedback zu ihren Leistungen und auch eine Beurteilung. Ebenso werden die Mitarbeitenden nach ihren Wünschen, Bedürfnissen und Zielen befragt, um diese zu berücksichtigen.

Als verantwortungsvoller Dienstgeber halten wir uns selbstverständlich an alle gesetzlichen Vorgaben. Die Einhaltung der Kollektivverträge sowie der arbeitsrechtlichen Bedingungen ermöglichen für alle ein faires Miteinander.

Wertschätzung, Gleichbehandlung & Diversität

Eine integrative Unternehmenskultur und ein attraktives Arbeitsumfeld beruhen bei Dussmann Austria auf gelebter Wertschätzung und Respekt gegenüber allen Mitarbeitenden. Zum Stichtag 31.12.2025 waren 86,20 Prozent der Beschäftigten Frauen – ein deutliches Zeichen für die starke Rolle von Frauen im Unternehmen.

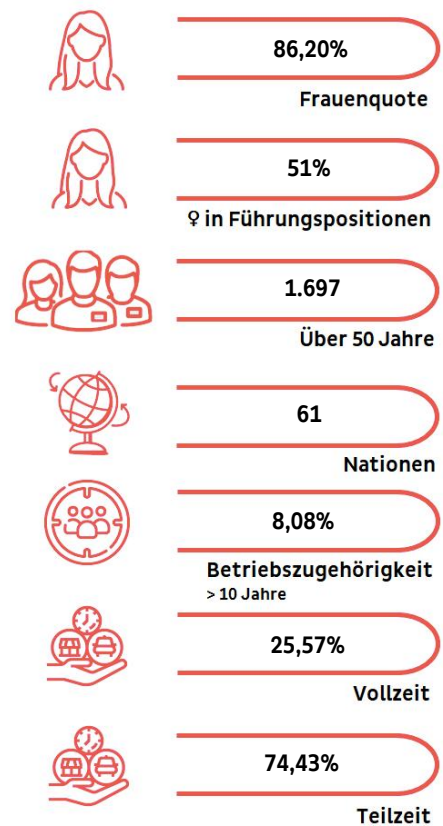
Besonders vielfältig zeigt sich Dussmann Austria auch in Bezug auf die Herkunft der Mitarbeitenden: Menschen aus 61 Nationen arbeiten gemeinsam an unserem Erfolg. 63,36 Prozent der Belegschaft verfügen über keine österreichische Staatsbürgerschaft. Diese Vielfalt bereichert unsere Arbeitswelt und schafft ein Klima des gegenseitigen Verständnisses und der Offenheit.

Mitarbeitende, die sich wertgeschätzt fühlen, bleiben dem Unternehmen nicht nur länger treu, sondern sind auch motivierter und leistungsbereiter. Ein Indikator dafür ist der Anteil von 8,08 Prozent der Beschäftigten mit mehr als zehn Jahren Betriebszugehörigkeit – ein klares Signal für ein positives Betriebsklima. Zudem legen besonders junge Fachkräfte zunehmend mehr Wert auf eine ausgewogene Work-Life-Balance und ein respektvolles Arbeitsumfeld als auf rein monetäre Aspekte.

Ein zentrales Prinzip unseres Miteinanders ist die Gleichbehandlung aller Menschen – unabhängig von Geschlecht, ethnischer Herkunft, Hautfarbe, Nationalität, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, politischer Einstellung oder sexueller Orientierung. Diese Haltung ist verbindlich im Dussmann-Verhaltenskodex verankert. Im Berichtszeitraum wurden keine Diskriminierungsvorfälle gemeldet.

Darüber hinaus existiert eine klare Handlungsrichtlinie zum Umgang mit sexueller Belästigung. Führungskräfte werden im Rahmen ihrer Ausbildung gezielt für dieses Thema sensibilisiert. Bei möglichen Verstößen gegen den Verhaltenskodex oder interne Richtlinien steht Mitarbeitenden ein vertrauliches Hinweisgebersystem zur Verfügung.

Als Teil unseres strategischen Ziels, ein attraktiver Arbeitgeber („Employer of Choice“) zu sein, wurde im Jahr 2022 ein konzernweites, einheitliches HR-Kennzahlen-Reporting (HR-KPI) eingeführt. Dieses soll künftig als Standard im Rahmen der gruppenweit gültigen HR-Mindeststandards etabliert werden. Neben bereits bestehenden Kennzahlen sollen künftig auch Zusammenhänge zwischen ungewollter Fluktuation und Betriebszugehörigkeit sowie die Gründe für Austritte systematisch erfasst werden. Im Berichtsjahr 2023 startete dazu ein regelmäßiges Quartalsreporting, das Vorstände, Geschäftsführer:innen und HR-Verantwortliche mit relevanten Daten versorgt – als Grundlage für gezielte Maßnahmen zur Mitarbeiterbindung und Weiterentwicklung der Unternehmenskultur.



Anreizsysteme und Vergütung

Die Dussmann Group verfolgt eine konzernweit einheitliche Vergütungsstrategie, die unter der Leitung von Group HR entwickelt wurde und kontinuierlich weiterentwickelt wird. Zentrales Ziel ist es, eine faire, leistungsbezogene und wettbewerbsfähige Vergütung sicherzustellen, die sowohl interne Gerechtigkeit als auch externe Vergleichbarkeit berücksichtigt. Ein wesentliches Element dieser Strategie ist ein variabler Vergütungsanteil für Führungskräfte der jeweiligen Gesellschaften. Dieser orientiert sich an individuell vereinbarten Jahreszielen und soll gezielt Anreize zur Erreichung unternehmerischer, strategischer und – wo möglich – nachhaltigkeitsbezogener Zielsetzungen schaffen. Dies gilt auch für den Vorstand der Dussmann Group.

Die Zielvereinbarungen umfassen sowohl quantitative wirtschaftliche Kennzahlen als auch qualitative Zielsetzungen, die auf langfristige Wertschöpfung und nachhaltige Unternehmensentwicklung ausgerichtet sind. Auch wenn nicht alle qualitativen Ziele im engeren Sinne als Nachhaltigkeitsziele definiert sind, dienen sie dennoch dazu, nachhaltiges Wirtschaften strukturell zu fördern und stärker im Unternehmensalltag zu verankern.

Ein unternehmensweit einheitlicher Zielkatalog dient dabei als Grundlage für die Festlegung konkreter Ziele. Dieser umfasst unter anderem folgende Kategorien:

- Qualität und Hygieneaudits
- Reduzierung des durchschnittlichen Kraftstoffverbrauchs
- Arbeitsschutz und Sicherheit
- Maßnahmen zur Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit
- Innovationsziele (z. B. Einreichung und Nachverfolgung von Verbesserungsvorschlägen))

Die HR-Abteilungen beraten die Führungskräfte bei der Übertragung dieser allgemeinen Vorgaben in messbare, nachvollziehbare Zielvereinbarungen. Die Überprüfung der Zielerreichung erfolgt durch disziplinarische Vorgesetzte sowie – auf Vorstandsebene – durch das zuständige Aufsichtsgremium. Auf Basis der definierten Parameter wird der jeweilige Zielerreichungsgrad bestimmt, welcher wiederum die Höhe der variablen Vergütung beeinflusst.

Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse wurde das Thema „Faire Vergütung“ sowohl von internen als auch externen Stakeholdern als besonders relevant eingestuft. Dussmann sieht die angemessene und transparente Vergütung seiner Mitarbeitenden als selbstverständlichen Teil verantwortungsvoller Unternehmensführung. Zur weiteren Stärkung der Vergütungsstrukturen wurden in dieser Berichtskampagne auch systematisch Informationen zu geltenden Mindestlöhnen und kollektivvertraglichen Regelungen erfasst – eine komplexe Aufgabe angesichts der vielfältigen Geschäftsbereiche der Unternehmensgruppe. Die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben zum Mindestlohn wird in allen Unternehmensbereichen sichergestellt, in Teilen auch durch den Einsatz digitaler Entgeltsysteme.

Eine Offenlegung des Leistungsindikators GRI 102-38 erfolgt aus Wettbewerbs- und Vertraulichkeitsgründen nicht. Zudem steht der Aufwand zur Erhebung dieser Kennzahl in keinem sinnvollen Verhältnis zum erwartbaren Informationsgewinn.

Leading Employee Award

Dussmann Österreich wurde 2025 zum zweiten Mal in Folge mit dem renommierten Leading Employer Award ausgezeichnet und zählt damit erneut zu den Top 1 % der Arbeitgeber in Österreich. Das Unternehmen sieht in der Auszeichnung eine Bestätigung seines kontinuierlichen Engagements für exzellente Arbeitsbedingungen und eine mitarbeiterorientierte Unternehmenskultur. In den vergangenen Monaten wurden gezielt Maßnahmen zur Stärkung des Recruitings, zur Weiterentwicklung des Employer Brandings sowie zur Verbesserung interner Strukturen umgesetzt. Ziel ist es, die hohe Zufriedenheit der Mitarbeitenden, die Vielfalt an Berufsprofilen sowie die langfristige Arbeitsplatzsicherheit im Unternehmen noch stärker nach außen zu kommunizieren, um qualifizierte Fachkräfte zu gewinnen und langfristig zu binden. Mit einem vielfältigen Team aus über 61 Nationen, einem klaren Bekenntnis zu Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit sowie umfassenden Entwicklungsmöglichkeiten für Mitarbeitende unterstreicht Dussmann Österreich seine Rolle als verantwortungsvoller und zukunftsorientierter Arbeitgeber.



4.3. Sicherheit und Gesundheit

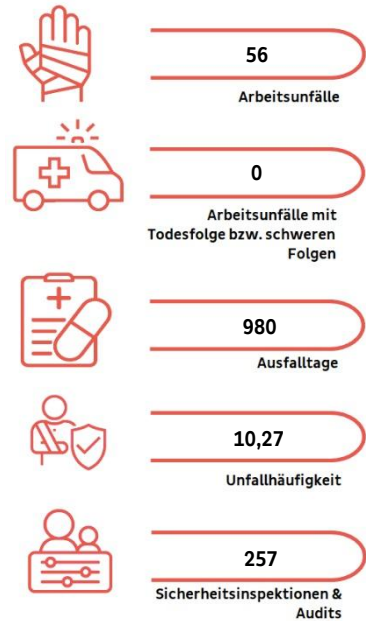
In der Dussmann Austria Politik wird nicht nur jeder meldepflichtige Arbeitsunfall ab 3 Ausfalltage gewertet, sondern jeder Einzelne. Jede Gefahrenquelle, und sei sie noch so klein, stellt ein mögliches Unfallrisiko dar, was wiederum zum Ausfall unserer Mitarbeitenden führen könnte.

Die Sicherheit unserer Mitarbeitenden hat bei uns Priorität – oberstes Gebot ist der Rückgang der Arbeitsunfälle. Ziel ist eine Verringerung der Ausfalltage, welche durch die Reduzierung der Unfallschwere massiv beeinflusst wird.

Eine zentrale Sicherheitsfachkraft erfasst und analysiert gemäß ISO 45001 sämtliche Gefahren bei allen unternehmensrelevanten Tätigkeiten. Im Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokument werden diese Risiken bewertet und je nach Notwendigkeit Maßnahmen festgehalten. Jedes Dokument wird individuell auf die Objektgegebenheiten angepasst und unsere Mitarbeitenden diesbezüglich unterwiesen. Jeder Arbeitsunfall wird dokumentiert, analysiert und die verunfallte Person nachgeschult.

Die Sicherheitsinspektionen werden bei Dussmann durch Sicherheitsfachkraft, Arbeitsmediziner, sowie interne Auditoren durchgeführt. Aufgezeigte Mängel oder Hinweise werden in Berichten festgehalten und mit den zuständigen Mitarbeitenden besprochen und Maßnahmen gesetzt. Das Leistungsspektrum der arbeitsmedizinischen Betreuung reicht von diversen Impfaktionen, psychische & physische Evaluierung, Erste-Hilfe-Kursen, Vorsorgeuntersuchungen bis hin zur Ergonomie.

Durch die vermehrte Umstellung auf Reinigung während der allgemeinen Arbeitszeit wird nicht nur die Reinigung beim Kunden sichtbar, sondern minimiert auch das Gefahrenpotential von Alleinarbeitsplätzen bei unseren Mitarbeitenden.



4.3.1. Kundensicherheit & Gesundheit

Alle Mitarbeitenden werden regelmäßig und bedarfsorientiert zu sicherheits- und gesundheitsrelevanten Themen unterwiesen – stets angepasst an ihre jeweiligen Arbeitsbereiche. Dies umfasst insbesondere Dienstanweisungen zu Brandschutz, dem Umgang mit gefährlichen Stoffen sowie Erste-Hilfe-Maßnahmen.

Darüber hinaus sind alle Beschäftigten ausdrücklich dazu angehalten, Anliegen, Anregungen oder Beschwerden im Zusammenhang mit Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz proaktiv an ihre direkten Vorgesetzten oder die zuständigen Sicherheitsvertrauenspersonen heranzutragen. Eine offene Kommunikationskultur bildet die Grundlage für eine kontinuierliche Verbesserung in diesem Bereich.

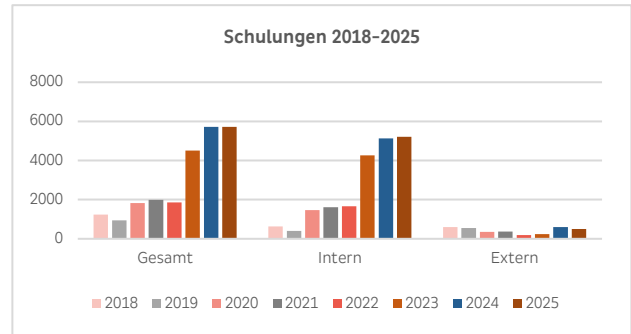
Im Hinblick auf unsere Produkte und Dienstleistungen steht der Schutz der Gesundheit und Sicherheit unserer Kund:innen an oberster Stelle. Mögliche Risiken oder negative Auswirkungen entlang der gesamten Wertschöpfungskette werden durch umsichtiges und verantwortungsvolles Handeln minimiert. Auftretende Gefahrenquellen, Zwischenfälle oder Personenschäden werden systematisch erfasst, dokumentiert und analysiert.

Regelmäßige Objektkontrollen sowie Sicherheitsbegehungen durch unsere Präventionsteams – bestehend aus Sicherheitsfachkräften (SFK) und Arbeitsmedizinern (AM) – unterstützen die frühzeitige Identifikation potenzieller Gefährdungen vor Ort. Die gewonnenen Erkenntnisse fließen in den kontinuierlichen Verbesserungsprozess ein und werden im Dialog mit internen und externen Stakeholdern thematisiert. Ein besonderer Fokus liegt auf der laufenden Bewusstseinsbildung unserer Mitarbeitenden, um eine präventive Sicherheitskultur nachhaltig im Unternehmen zu verankern.

4.4. Aus- und Weiterbildung

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

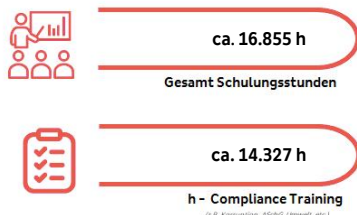
Weiterbildung und Qualifizierung sind dafür ein Schlüssel, denn durch gezielte Qualifizierung können wir spezifischen Bedarf und Anforderungen unserer Leistungserbringung besser abbilden und einzelne Prozessschritte durch Automatisierung erleichtern. Einerseits wollen wir unseren Kunden die am besten ausgebildeten Mitarbeitenden der Branche bieten, andererseits soll unsere Belegschaft durch Aus- und Weiterbildungen befähigt werden, ihre persönliche Weiterentwicklung zu steigern.



Innerhalb der HR-Organisation werden die Prozesse und Werkzeuge für Recruiting, Einstellung, Vergütung, Weiterbildung und Entwicklung professionalisiert und ein gemeinsames Führungsverständnis entwickelt, das sich an den Unternehmenswerten und der Unternehmensstrategie orientiert. Das Schulungsangebot richtet sich nach der Notwendigkeit von Schulungen pro Stelle und den spezifischen Bedarfen. Entwicklungsgespräche mit Mitarbeitenden sollen zukünftig durch einen strukturierten Prozess entlang zur festgelegter Kompetenz für die jeweilige Stelle geplant und aufgesetzt werden.

Derzeit erfolgt die Qualifizierung hauptsächlich in Form von Training und Seminaren zu Fachthemen der einzelnen Sparten sowie bereichsübergreifende „Soft Skills“ (z.B. Führung und Kommunikation). Zukünftig wollen wir durch Weiterbildungen den Lerntransfer stärken, beispielsweise durch den Einsatz von „Blended Learning“ (einem Mix aus Präsenz- und E-Learning Schulungen).

Um die Personalentwicklung stärker voran zu treiben wurde die fachliche Entwicklung und Weiterbildung der Mitarbeitenden in den letzten Jahren stark fokussiert. 2020 konnte nach einer langen Implementierungsphase die Umsetzung eines E-Learning Tools beendet



werden. Mithilfe dieses Systems ist es gelungen die internen Schulungen im Angestelltenbereich enorm zu pushen und die Belegschaft auf die wichtigsten Themen am Arbeitsplatz zu unterweisen. Vor allem Themen wie Datenschutz, Compliance, Korruption, Soziale Verantwortung und Sicherheit am Arbeitsplatz wurden vorrangig behandelt. Ziel für die nächsten Jahre ist die Implementierung für das gewerbliche Personal.

Wir legen Wert auf eine ausgezeichnete Ausbildung unserer Führungskräfte, um eine gute Führung und Leitung der Mitarbeitenden zu gewährleisten. Es wird pro Jahr ein Aus- und Weiterbildungsbudget für die Managementebene in Höhe von mindestens € 2.000,- pro Kopf zur Verfügung gestellt, um eine regelmäßige Weiterbildung unserer Objektleiter*innen und Vorarbeiter*innen zu gewährleisten.

Die ausgezeichnete Ausbildung von Reinigungskräften und Lehrlingen, um die nächste Generation der Mitarbeiter abzusichern ist uns ebenso ein großes Anliegen. Hierfür werden regelmäßige Aus- und Weiterbildungskurse bei externen zertifizierten Stellen durchgeführt.

Außerdem bieten wir, in Zusammenarbeit mit einem externen Anbieter, Schulungen in digitaler Form an. Hier können Mitarbeitende ihre Schulungen vollkommen orts- und zeitunabhängig durchführen. Dies spart Zeit und ermöglicht Mitarbeitenden flexibel zu sein und beispielsweise Betreuungsverpflichtungen problemlos organisieren zu können und passt sich so deren persönlichen Lebenssituationen an.

4.4.1. Maßnahmen zur Erhaltung des Sprachniveaus

Gerade in dem heiklen Umfeld einer medizinischen Institution sind die Kommunikationsmöglichkeiten für Anliegen, Notwendigkeiten und das Verständnis und die Diskretion der Mitarbeitenden ausnehmend wichtig.

Daher legen wir ein besonderes Augenmerk auf die Sprachkenntnisse unseres Reinigungsteams. Bereits beim ersten Kontakt, werden die Deutschsprachkenntnisse, durch Ausfüllen unseres Bewerbungsformulars vor Ort, überprüft. Dieses Ausfüllen erfolgt unter der Aufsicht unseres Teams und das Sprachniveau kann sofort festgestellt werden und so in den Bewerbungsprozess wirksam einfließen.

In einer zweiten Bewerbungsrunde führen wir einen digitalen Deutsch-Einstufungstest (Dauer ca. 10 Minuten) durch. Dieser Test beinhaltet Aufgaben zum Hör- sowie Leseverständnis, zur Grammatik und zum Vermögen des Wortschatzes. Die Bewerbende füllen z.B. Lückentexte aus oder müssen unter mehreren Möglichkeiten die richtige Antwort auswählen. In einem persönlichen Gespräch, im Anschluss an den Test, erfolgt die Bewertung und das dazugehörige Ergebnis. Bewerbende, die diesen Test positiv abschließen, werden zur Prüfung bei einem externen Institut zwecks Ermittlung der Einstufung des Sprachniveaus innerhalb des europäischen Referenzrahmens angemeldet.

Es wird ausschließlich Personal eingesetzt, die zumindest das Niveau A2 (bzw. für spezielle Bereiche gemäß Ausschreibungsunterlagen höherwertige Einstufungen) erreicht. Wir unterweisen unsere Mitarbeitenden laut unserem Verhaltenskodex:

- Während der gesamten Arbeitszeit wird ausschließlich Deutsch gesprochen
- Vermeidung des Entstehens von Sprachbarrieren
- Sprachniveau wird durch den regelmäßigen Gebrauch gehoben
- Es werden den Mitarbeitern Deutschkurse während der Arbeitszeit angeboten
- Mitarbeiter*innen werden bei Bedarf in internen Schulungen von Sprachexperten externer Institute unterstützt
- In Zusammenarbeit mit dem WIFI und den regional verankerten VHS haben wir es uns zum Ziel gesetzt, das Sprachniveau unserer Reinigungskräfte auf das Mindestniveau B1 binnen 1 Jahr nach Leistungsstart zu steigern. Dies soll mittels einer entsprechenden ÖSD zertifizierten Prüfung nachgewiesen werden.

Wir verbessern das Sprachniveau unserer Belegschaft!

- Zusammenstellung eines Leitfadens, in dem alle wichtigen Abläufe mit Piktogrammen und Schlagworten abgebildet sind → Durch Wiederholungen wird der Lernprozess gewährleistet
- Förderung des Austausches im Team mittels informeller Events
- Der Dienstplan wird so gestaltet, dass verschiedensprachige Mitarbeitende zusammenarbeiten, deren gemeinsamer Nenner die deutsche Sprache ist

Die WKO bietet speziell für Arbeitskräfte in der Gebäudereinigung eine eigen App „Deutsch für Mitarbeiter leicht gemacht“ an. Diese ist seit langem bei uns in Verwendung und hat sich als besonders praktikabel erwiesen.



4.5. Gesellschaftliches & Soziales Engagement

Engagement und Verantwortungsbewusstsein sind zwei wichtige Elemente unseres Unternehmens und lag Peter Dussmann, Gründer der Dussmann Group stets am Herzen. Die Dussmann Group übernimmt nicht nur gegenüber ihrer Mitarbeitenden Verantwortung, sondern auch gegenüber der Gesellschaft. Neben der Zufriedenheit unserer Beschäftigten fördern sowohl wir als Unternehmen als auch unsere Mitarbeitenden selbst mit viel Eigenengagement diverse Charity-Projekte. Neben zahlreichen selbst-initiierte Spendenaktionen der Dussmann Group für Kindergärten, Schulen, Kinderstationen von Krankenhäusern sowie Einrichtungen für junge Geflüchtete unterstützen unsere Mitarbeitenden auch ehrenamtlich bei gemeinnützigen Organisationen und Initiativen weltweit. Damit leisten sie nicht nur einen Beitrag für die Gesellschaft, sondern schaffen ebenso Teamgeist, der am Arbeitsplatz fortwirkt.

4.5.1. Vidahelp – Unterstützung der Belegschaft bei Fragen zu Pflege und Betreuung von Angehörigen

Durch unsere Mitgliedschaft bei vidahelp ist für Unterstützung gesorgt, wenn ein Angehöriger schwer erkrankt und Hilfe in Form von Pflege benötigt. Folgende fünf Hilfen stehen zur Verfügung:

- Unterstützung bei der Suche von geeigneten Pflege- und Betreuungsmöglichkeiten
- Kostenlose Fachberatung zu Zuschüssen und Förderungen
- Kostenlose Fachberatung zu Pflegehilfsmitteln und Rehabilitationsprodukten
- Rechtsberatung und -vertretung zum vergünstigten Stundensatz
- Vergünstigungen bei den vidahelp Kooperationspartnerschaften



4.5.2. Lions Charity Run in Österreich

Laufend Gutes tun, setzte die Dussmannschaft in die Tat um trotzten beim internationalen „Lions Charity Run“ Wind und Wetter, um für den guten Zweck zu Laufen. Insgesamt beteiligten sich 2.100 Menschen aus fünf Kontinenten und sammelten über 33.000 Euro Spendengelder für diabeteskranke Kinder und regionale Hilfsprojekte.



4.5.3. Betriebsrat-Benefits

Dem Betriebsrats-Team von Dussmann liegt die Förderung der wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen und kulturellen Interessen unserer Mitarbeitenden am Herzen. Dieser unterstützt die Dussmannschaft nicht nur bei Betriebsvereinbarungen, fördert Projekte zur Gesundheitsförderung, sondern entwickelte ein eigenes Vorteilsportal um der Dussmannschaft attraktive Angebote zur Verfügung zu stellen.

Dussmann

Willkommen bei MeinBR

Alle Mitglieder des Betriebsrats haben das Recht, an der Entwicklung und Umsetzung von Betriebsvereinbarungen teilzunehmen. Das bedeutet, dass Sie bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen mitentscheiden können. Wir unterstützen Sie dabei, Ihre Interessen zu vertreten und Ihre Mitbestimmungsrechte wahrzunehmen.

Interessante Angebote für Sie und Ihre Familie finden Sie auf dem Vorteilsportal. Hier können Sie sich über verschiedene Angebote informieren und diese für sich und Ihre Familie auswählen.

Dussmann

News aus der DUSSMANNSCHAFT

Ein herzliches Willkommen! In dieser Ausgabe informieren wir Sie über die neuesten Neuigkeiten aus der Dussmannschaft. Wir freuen uns, Sie über die verschiedenen Projekte und Aktivitäten informieren zu können. Bitte lesen Sie die News aufmerksam durch und lassen Sie sich inspirieren.

Die Dussmannschaft freut sich auf Ihre Rückmeldung. Bitte schreiben Sie uns, was Sie interessiert und was Sie nicht interessiert. Wir werden Ihre Meinung berücksichtigen und die News entsprechend anpassen.

4.5.4. Beruf und Familie

In unserem Unternehmen wird die Wertschätzung groß geschrieben was auch beinhaltet, dass wir mit unseren individuellen Arbeitszeitmodellen Möglichkeiten bieten, Familie und Beruf zu vereinbaren. So wird auf die jeweiligen Lebenssituationen der Mitarbeitenden so gut wie nur irgend möglich eingegangen. Wir bieten auch Hilfestellungen bei Behördengängen und Unterstützung in finanziellen Notlagen.

4.5.5. Jahresurlaubsplan

Um Urlaubswünsche berücksichtigen zu können, erarbeiten wir gemeinsam mit unserem Personal einen Jahresurlaubsplan. Bereits zu Beginn jeden Jahres werden Gespräche mit allen geführt um einen möglichst genauen Urlaubsplan erstellen zu können. Dies hat nicht nur den Vorteil, dass die Zufriedenheit durch langfristige persönliche Urlaubsplanung steigt, sondern auch, dass die Planung der Vertretungen rechtzeitig erfolgen kann. Der Kunde hat somit einen nahtlosen Übergang und die Reinigungsqualität bleibt im gewohnten Ausmaß hoch.

4.5.6. Sprechstunden-Themen: Work-Life-Balance, Burnout, Mobbing

Alle unsere Mitarbeitenden haben jederzeit die Möglichkeit, bei beruflichen oder privaten Problemen, mit der Objektleitung bzw. mit der Niederlassungsleitung direkt Kontakt aufzunehmen. Die Mitarbeitenden können ohne weitere Terminvereinbarung unbürokratisch und freiwillig an diesen Besprechungen teilnehmen und alle Themen vor Ort direkt ansprechen.

Weiters steht der Belegschaft der direkte Kontakt zu den Präventivdiensten (Sicherheitsfachkraft und Arbeitsmedizin) rund um die Uhr zur Verfügung.

4.5.7. Veranstaltungen für Mitarbeitende

Dankbarkeit und Wertschätzung für die Leistungen unserer Mitarbeitenden:

- Jährliches Mitarbeiterfest mit hochwertigen Speisen und Getränken, Live-Musik und Geschenken
- Jährlicher Betriebsausflug
- Ehrung von Jubilaren
- Business Run

Alle Maßnahmen werden von unseren Mitarbeitenden sehr geschätzt und tragen zur hohen Zufriedenheit unseres Personals bei.

5. Governance

Der Kunde steht für uns im Zentrum allen Handelns. Wir streben nach einer zuverlässig hohen Qualität unserer Services und Produkte in Hinblick auf die Anforderungen unserer Kunden sowie nach einer kontinuierlichen Weiterentwicklung der Angebote und Prozesse im Sinne eines größeren Kundennutzens.

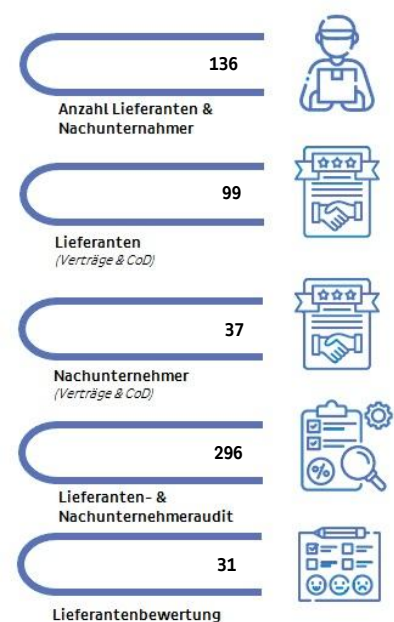
5.1. Wertschöpfungskette

Die Tiefe der Wertschöpfungskette und die Möglichkeiten der Prüfung und Einflussnahme auf Nachhaltigkeitskriterien unterscheiden sich stark zwischen den sehr heterogenen Geschäftsfeldern bei Dussmann. Wir streben danach, die Entwicklung, Herstellung und Lieferung all unserer Produkte, einschließlich Lebensmittel, entsprechend den Anforderungen unserer Kunden zu gewährleisten. Aufgrund der Vielfalt unserer Dienstleistungen ist es nicht möglich, eine homogene Wertschöpfungskette abzubilden.

Im Food Service Bereich zum Beispiel sind die Beschaffung von Lebensmitteln, die Lagerung, die Produktion, der Service vor Ort, die Reinigung und Entsorgung die relevanten Stufen der Wertschöpfungskette. Die Beschaffung von Lebensmitteln aus fairen und nachhaltigen Bezugsquellen, sowie die Reduktion des Lebensmitteleinsatzes und Vermeidung von Abfällen haben dabei eine besondere Bedeutung (die Maßnahmen werden in Abschnitt 5.2 und 5.3 näher beschrieben).

Die Schwierigkeit unserer Heterogenität liegt in der Festlegung von Zielen, ihre Operationalisierung und daraus abgeleitet auch für die Prüfung in der Wertschöpfungskette. In allen Leistungsbereichen, in denen wir mit Menschen zu tun haben, realisieren wir eine hohe Eigenleistungstiefe, um unsere Services in höchster Qualität anbieten zu können.

Wo es uns möglich ist, bieten wir die Leistungen aus einer Hand an, in einigen Bereichen sind wir unser eigener Dienstleister.



5.1.1. Stakeholder-Management

Durch unser breit aufgestelltes Dienstleistungsprogramm kommen wir in Kontakt mit den unterschiedlichsten Menschen, für die unsere Handlungen direkte oder indirekte Auswirkungen haben – von Mitarbeitenden über Kunden bis hin zu Interessensvertretungen. Diese sogenannten Stakeholder haben ein berechtigtes Interesse daran, bei Themen und Aktivitäten miteinbezogen bzw. informiert zu werden.

Unsere wesentlichen Stakeholder sind Mitarbeitende, potenzielle Arbeitskräfte und Bewerber, Kunden, Management, Lieferanten, Subunternehmer, Auftraggeber, Arbeitnehmervertretungen und Verbände. Hinzu kommen Städte und Kommunen, Parteien, Aufsichtsbehörden, wissenschaftliche Einrichtungen, Banken, NGOs und Medien. Mit ihnen stehen wir in regelmäßigem und engem Austausch im Rahmen des Geschäftsalltags. Außerdem dienen Messen, Tagungen, Konferenzen sowie andere Branchenformate dazu, Themen und Erwartungshaltungen zu besprechen und Lösungen zu entwickeln.



Mit Blick auf die internen Stakeholder wurde Ende 2020 erstmals eine globale Mitarbeiterbefragung durchgeführt. Die Auswertung der Ergebnisse und die Umsetzung von relevanten Maßnahmen daraus stellten im Berichtsjahr 2021 einen wesentlichen Meilenstein im sozialen Bereich dar. Als ein zentrales nichtfinanzielles Ziel wurde in den Landesgesellschaften jeweils die Umsetzung von Maßnahmen, die aus der Mitarbeiterbefragung abgeleitet worden waren, in den Fokus für die oberen Führungskräfte genommen.

Für die Mitarbeitenden von Dussmann sind Arbeits- und Gesundheitsschutz, gute Arbeitsbedingungen, Entwicklungsperspektiven in der Aus- und Weiterbildung sowie eine faire Vergütung zentrale Anliegen. Auch für Bewerber sowie potenzielle Arbeitskräfte haben diese Aspekte Priorität. Darüber hinaus möchte diese Stakeholder-Gruppe über wichtige Informationen zum Unternehmen und zur strategischen Ausrichtung informiert werden. Da Dussmann Austria die psychische und physische Belastung der Mitarbeitenden am Herzen liegt wurde 2025 eine österreichweiter Mitarbeiterbefragung gestartet. Mitarbeitenden haben hier die Möglichkeit aktiv an einer weiteren Verbesserung der Arbeitsqualität beizutragen. Maßnahmen der Befragung werden 2026 ausgearbeitet und umgesetzt.

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

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

Lieferanten bewerten faire Geschäftsprozesse in der Lieferkette, Antikorruption und Compliance besonders hoch. Sofern sich in der gesamten Prozesskette vom Lieferanten bis zu unseren Dienstleistungsprozessen Potenziale zur CO₂ Reduktion oder anderer Aspekte zeigen, gehen wir in die gemeinsame Suche nach Entwicklung von Alternativen oder Neuerungen, um so einen verbesserten Leistungsprozess einzuführen. Hierzu haben im Berichtsjahr erste intensive Gespräche stattgefunden.

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

Medien verschiedener Genres informieren wir regelmäßig aktiv über relevante, aktuelle Themen und beantworten Anfragen – zum Beispiel zu den Themen Ernährungswende, Schulverpflegung (vollwertige Ernährung von Kindern) oder Energieeinsparung in der Gebäudetechnik. In der Corona Pandemie sind die Anforderungen dieser Stakeholder gestiegen.

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

5.1.2. Lieferantenmanagement

Für unser Kerngeschäft prüfen wir Nachhaltigkeitskriterien im Rahmen der Lieferantenauswahl. Dies erfolgt beispielhaft durch regionale Rahmenpartnerverträge, Lieferantenselbstauskünfte inklusive Nachhaltigkeitsfragebögen, sowie unseren aktuellen Verhaltenskodex. Weiters fließen bei der Lieferantenauswahl Aspekte wie Verlässlichkeit, Regionalität, ökologische und soziale Kriterien, Produkttransparenz und Qualität der gelieferten Waren mit ein. Speziell bei Lebensmittel wird darauf geachtet, dass unsere Küchen von kleinen, regionalen Familienbetrieben bezogen werden.

Mit einigen Herstellern pflegen wir engere Kooperationen im Rahmen derer wir uns zu Produktanforderungen austauschen, Prototypen testen und Feedback zu Produkt- und Serviceideen geben (zum Beispiel im Bereich Persönlicher Schutzausrüstung).

Punktuell gehen wir mit ausgewählten Produzenten darüberhinausgehende Kooperationen ein, beispielsweise im Bereich der Reinigungsverfahren. Den wesentlichen Teil unseres Umsatzes erzielen wir in dem wir uns darauf konzentrieren, Arbeitsschutz-, Qualitäts- und Umweltstandards konsequent aufzubauen und weiterzuentwickeln. Unser Ziel ist es, diese Standards sukzessive auch in unseren Geschäftstätigkeiten und in sich entwickelnden Märkten umzusetzen.

Mit unseren Kunden werden relevante Nachhaltigkeitsaspekte entlang der Wertschöpfungskette priorisiert und bedarfsgerecht weiterentwickelt und vorangetrieben.

Im Zuge der kommenden Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), sowie das für den Konzern verpflichtende Lieferkettengesetz überprüfen wir diverse Pflichten, um Verstöße gegen Menschenrechte oder Umweltstandards in unseren Lieferketten zu verhindern. Verstöße gegen die Menschenrechte sind zum Beispiel Diskriminierung oder Belästigung, Einschränkung der Vereinigungsfreiheit, Kinderarbeit und Zwangsarbeit, aber auch Verstöße gegen den Arbeitsschutz. Aus der Kundenperspektive betrachtet, also als Bestandteil der Lieferkette unserer Kunden rechnen wir in Zukunft mit zusätzlichen Anforderungen in Verträgen, Nachhaltigkeitsfragebögen, aber auch mit Audits unserer Prozesse durch unsere Kunden.

5.1.2.1. Beschaffung

Das deutsche Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG), welches am 01.01.2023 in Kraft getreten ist, verpflichtet die Dussmann Group, Vorgaben zum Schutz der Menschenrechte und der Umwelt einzuhalten, zu überwachen und zu dokumentieren. Die Wahrung von Menschenrechten entspricht den Werten von Dussmann und ist für uns unverzichtbarer Bestandteil verantwortungsvoller Unternehmensführung.

Um Risiken entlang der Lieferkette zu verringern werden wir in Zukunft auch unsere Produkte, Dienstleistungen, sowie die Herkunft unserer Zulieferer analysieren, um davon eine Risikobewertung abzuleiten. Im Hinblick auf unsere Lieferanten können Maßnahmen, zum Beispiel die Anpassung von Verträgen oder Allgemeinen Einkaufsbedingungen sein, oder die Einbeziehung des Verhaltenskodex in die Verträge, Festlegungen von CSR Kriterien zur Auswahl der Lieferanten, aber auch Audits und Schulungen.

5.1.3. Innovation und Produktmanagement

Als Multidienstleister sind die Qualität der angebotenen Services und Produkte und die dadurch generierte hohe Kundenzufriedenheit in besonderem Maße erfolgsentscheidend. Die Weiterentwicklung und Verbesserung bestehender Angebote ebenso wie die Entwicklung neuer Dienstleistungen und Produkte nimmt einen entsprechend großen Raum ein, welcher über den Konzern gesteuert wird. Nachhaltige Innovationen zielen in der Regel darauf, Prozesse für die Kunden ressourcenschonender, effizienter und damit kostengünstiger abzubilden, so zum Beispiel im Bereich der Gebäudetechnik und -reinigung. Darüber hinaus sind wir bestrebt, vor- und nachgelagerte Stufen der Wertschöpfungskette mit Innovationen zu bedienen und in das Produktangebot integrieren zu können.

Wir setzen dabei stark auf Eigenentwicklung der Servicesparten, die die speziellen Kundenbedarfe und Marktanforderungen am besten kennen. Unsere Produktentwicklung und -Innovation im Catering hat zahlreiche Facetten. In der Angebots- und Menüentwicklung achten wir nicht nur auf die Verwendung möglichst regionaler Produkte, sondern auch auf die CO₂ Bilanz der Produkte. Aktuell steht im Catering zudem die Weiterentwicklung der digitalen Bezahlssysteme im Fokus, die zu einer Prozessoptimierung sowie Zeitersparnis führt und somit die Qualität des Kantinenbesuchs für den Kunden steigert.

Im Bereich Reinigung haben wir ein besonderes Augenmerk auf autonomes Reinigen gesetzt, mit dem Ziel, ressourcenschonende, qualitativ stetige und kostenoptimierte Reinigungsleistungen anzubieten. Diese entwickeln wir kontinuierlich weiter, indem wir die Anwendung auf unterschiedlichsten Flächen und für verschiedenste Materialien prüfen, ob in großen Logistikhallen oder in besonders hygienekritischen Einrichtungen wie Krankenhäusern. Mit Blick auf die Aktivitäten in Deutschland koordiniert der Bereich „Working Solutions“ Service- und Produktentwicklungen und sucht aktiv nach Lösungen, die Nachhaltigkeitswerte schaffen (zum Beispiel im Rahmen der Initiative „United Against Waste“) oder den CO₂ Footprint reduzieren.

Als eine der Leitplanken bei unseren Innovationsanstrengungen gilt bei uns, die mittelbaren oder unmittelbaren negativen Auswirkungen zu verringern, beziehungsweise positive Einflüsse auf Umwelt und Gesellschaft zu fördern. Dies wird durch Effizienzgewinne, ressourcenschonende Verfahren und einen sensiblen Umgang mit Rohstoffen und Verbräuchen innerhalb der eigenen Geschäftstätigkeit sowie eine indirekte Einflussnahme durch begleitende Beratung der Kunden erreicht.

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

Im Rahmen der Strategie „Dussmann Next Level“ sind Technologie und Innovation strategische Eckpfeiler für die Weiterentwicklung der Dussmann Group. Um diese Entwicklung konsequent voranzutreiben beabsichtigen wir den übergreifenden Austausch von Innovationsprojekten in den nächsten Jahren.

5.2. Soziale und Umweltstandards in der Lieferkette

Der öffentliche Druck zur Sicherung von ökologischen und sozialen Standards in Lieferketten wurde in den letzten Jahren immer höher. Durch das in Kraft getretene Lieferkettengesetz in Deutschland, wurde es zur konzernweiten Strategie sich dieser Herausforderung zu stellen. Die Bandbreite der vorgestellten Standards reicht von landesweiten bis hin zu branchenspezifische Regeln, unverbindlichen Selbstverpflichtungen oder völkerrechtlichen Standards. Als globaler Multidienstleister wird es für Dussmann daher immer wichtiger, die Einhaltung von Arbeits- und Sozial- und Umweltstandards entlang der Wertschöpfungskette zur überprüfen und nachweisen zu können.

Im Zuge dieser strategischen Ausrichtung haben wir Audits entwickelt, in denen soziale und ökologische Standards möglichst unabhängig und effektiv überprüft werden. Diese Prüfung soll dabei helfen, soziale Kriterien in der Unternehmenspolitik zu verankern und nach außen zu dokumentieren.

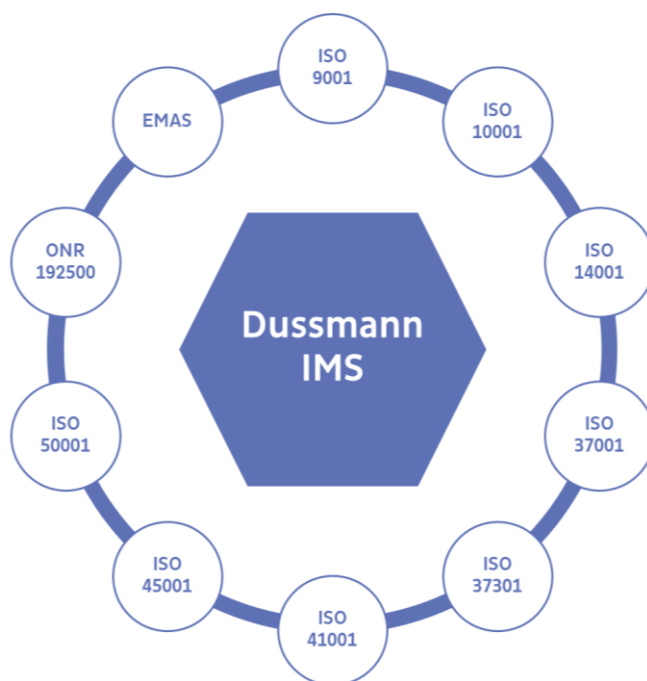
Die ISO 26000 ist die erste ISO-Norm zum Thema gesellschaftliche Verantwortung und der erste Leitfaden dieser Art und richtet ihre Werte auf eine nachhaltige Unternehmensführung. Mittels Zertifizierung gemäß „ONR 192500 Gesellschaftliche Verantwortung von Organisationen“ wurde 2023 der Schritt getan, um soziale und Umweltstandards in der Lieferkette zu festigen. Sie hat mit ihren sieben Kernthemen einen umfassenden Anspruch:

- Rechenschaftspflicht
- Transparenz
- Ethisches Verhalten
- Achtung der Interessen von Anspruchsgruppen
- Achtung der Rechtsstaatlichkeit
- Achtung internationaler Verhaltensstandards
- Achtung der Menschenrechte
- Etc.

Mit der Zertifizierung gemäß SA8000 erhoffen wir uns den Vorteil, unseren Geschäftspartnern und Kunden zu zeigen, welche Bemühungen wir zur Sicherung von sozialen Standards in der Lieferkette leisten. Aufgrund der bereits bestehenden Zertifizierungen, dient sie als Erweiterung unserer qualitativ sozialen Prozesse und umfasst Hauptforderungen wie:

- Verbot von Kinder und Zwangsarbeit
- Gewährleistung von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz
- Verbot von Diskriminierung und Strafmaßnahmen
- Ausreichende Lohnzahlung
- Effiziente Managementsysteme
- Etc.

Diese Ansprüche bzw. Hauptforderungen werden bereits seit der Implementierung der „Next-Level-Strategie“ im Jahr 2018 öffentlich in unserem Verhaltenskodex für Mitarbeiter aber auch Lieferanten und Nachunternehmer vertreten.



5.3. Ethik und Compliance

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

- Fokus auf unsere Kunden als „Partner of Choice“
- Compliance und Integrität, die wir als Wettbewerbsvorteile sehen
- eine hohe Qualität in allen Prozessen sowie eine stete Verbesserung der Strukturen und Abläufe
- die Entwicklung neuer Leistungsangebote und Kundenlösungen in einem innovationsfördernden Arbeitsumfeld, um die Voraussetzungen zu schaffen, unseren Mitarbeitern ein attraktiver und leistungsfördernder Arbeitgeber zu sein, sowie
- finanzielle Stabilität durch nachhaltige Profitabilität aller Geschäftsbereiche.

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

Der Verhaltenskodex dokumentiert:

- das Bekenntnis zu ethisch korrektem Verhalten,
- das selbstverständliche Einhalten von Recht und Gesetz,
- einen fairen Wettbewerb,
- die Verhinderung aktiver und passiver Korruption,
- gegenseitigen Respekt und Wertschätzung sowie
- soziale Verantwortung für die Gesellschaft

Die Richtlinie zur sozialen Verantwortung soll die Umsetzung des Verhaltenskodex in allen Niederlassungen und Tochtergesellschaften sicherstellen. Das bedeutet, dass alle Mitarbeiter und Geschäftspartner den Verhaltenskodex kennen und verstehen und dieser Vertragsbestandteil der wesentlichen Verträge mit Geschäftspartnern wird.

Weiters werden Mitarbeiter, Kunden, etc. beim Auffallen eines Verstoßes gegen den Verhaltenskodex aufgefordert, diese Verstöße über das anonyme Hinweisgebersystem zu melden. Mittels festgelegtem Prozess wird jede eingegangene Meldung evaluiert, ordnungsgemäß dokumentiert und gezielte Maßnahmen gesetzt. Die Themen Korruptionsprävention, Datenschutz, Kartellrecht, Soziale Verantwortung sowie Umgang mit Zuwendungen werden jährlich in allen Niederlassungen sowie Tochtergesellschaften mittels E-Learning geschult sowie durch interne Audits überprüft. Prozesse werden dadurch näher beleuchtet und Maßnahmen können getroffen werden.

6. Anhang

6.1. Chancen, Risiken und Auswirkungsanalyse

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

Eine **ökonomische** Chance liegt in unserer (konjunkturunabhängigen) Portfolio-Diversität sowie in der stabilen und unabhängigen Finanzstruktur. Dies ermöglicht uns, unser Portfolio durch Investitionen und gezielte strategische Akquisitionen langfristig zu stärken, ohne dadurch wesentliche finanzielle Risiken einzugehen. Gleichzeitig fördern wir damit die Erweiterung unseres Angebotsportfolios und stärken unser Know-how.

Indem wir für unsere Kunden immer mehr Sekundärtätigkeiten übernehmen, die außerhalb ihrer Kernprozesse liegen, erschließen wir uns weiteres Wachstums- und Beschäftigungspotenzial und ermöglichen unseren Auftraggebern, ihren Wertbeitrag durch Fokus auf das Kerngeschäft zu erhöhen. Mit weltweit fast 65.000 Mitarbeitern ist die Dussmann Gruppe in vielen Regionen, in denen sie tätig ist, einer der größten Arbeitgeber. Daraus ergibt sich für Dussmann Austria ein gesellschaftlicher Einfluss und die besondere Verantwortung, stabile und gute Arbeitsverhältnisse zu schaffen, Menschen auch mit geringer Qualifizierung den (Wieder-) Einstieg in das Erwerbsleben zu ermöglichen und sie in dauerhafte und fair vergütete Arbeitsverhältnisse zu bringen. Dies stellt folglich eine wesentliche Chance dar, mit der wir den gesellschaftlichen Zusammenhalt fördern und für Chancengleichheit auf allen Hierarchie-Ebenen sorgen.

Eine **soziale** Herausforderung besteht in dem altersbedingten Ausscheiden von qualifizierten Arbeits- und Fachkräften, die wir für die Erfüllung unserer Leistungsversprechen gegenüber unseren Kunden brauchen bei einer gleichzeitig rückläufigen demographischen Entwicklung. Somit sind wir dem Risiko des Verlusts von Kundenaufträgen aufgrund von Nichterfüllen der Kundenanforderungen ausgesetzt. Mit dem Ausbau der Eigenleistungstiefe schaffen wir neue Arbeitsplätze und stellen bestehende Arbeitsplätze sicher. Schlüsselement dabei ist die Qualifizierung und Weiterentwicklung aller Mitarbeiter.

Die Auswirkungen der Corona Pandemie haben unseren Fokus auf die Digitalisierung konsequent vorangetrieben, um unsere Arbeits- und Leistungsfähigkeit aufrecht zu erhalten. Dabei haben die Umstände der Pandemie diesen Prozess deutlich beschleunigt. Die Erweiterung unseres Dienstleistungsangebots durch digitale Lösungen bietet für uns die Chance, neue Marktsegmente zu erschließen oder bestehende zu sichern. Dem steht das potenzielle Risiko einer Marktveränderung durch neue Marktteilnehmer entgegen. Der Einsatz technologischer Innovationen hilft uns dabei, die Dienstleistungserbringung grundsätzlich sicherzustellen und zukunftsfähig zu bleiben.

Unsere Mitarbeiter entlasten wir durch den Einsatz von Robotik bei einzelnen Arbeitsschritten des Gesamtprozesses von schwerer oder monotoner Arbeit. Dies sorgt für eine erhöhte Arbeitssicherheit und Effizienz (zum Beispiel durch autonom fahrende Reinigungsmaschinen). Wir verstehen diese Technologien als „gesunde Kombination von Mensch und Maschine“, was dabei gleichermaßen dem Risiko Arbeitskräftemangel etwas entgegenwirkt. Auch die Arbeit selbst und das Profil der Stellen verändert sich mit und durch diese „Mensch-Maschine-Kombination“.

Die Digitalisierung bietet zudem die Möglichkeit, vielfältige Dienstleistungen unabhängig vom Standort anzubieten sowie durch automatisierte Geschäftsabläufe die Effizienz zu steigern. Durch wertvolle Einblicke in die gesamte Lieferkette unseres Unternehmens, von der Beschaffung bis zur Lieferung unserer Produkte und Dienstleistungen an die Kunden, haben wir die Möglichkeit, Risiken frühzeitig zu erkennen und neue Chancen zu realisieren. Unsere Lieferkette ist oftmals sehr regional geprägt und dezentral, dabei aber nicht unabhängig von globalen Vorlieferanten. Wir sind uns daher des Risikos bewusst, dass kleine Veränderungen unserer eigenen Prozesse Auswirkungen auf die Lieferkette und damit indirekt negativen Einfluss auf unsere Kundenzufriedenheit haben können.

Ökologisch betrachtet entstehen Belastungen vor allen im Ressourcenverbrauch, dem Einsatz der verwendeten Produkte (Chemikalieneinsatz, Kunststoffverbrauch, Wasserverbrauch) sowie dem Energiemanagement.

Parallel ergeben sich große Hebel zur Verringerung der Umweltauswirkungen durch die Verwendung umweltschonender Produkte und Arbeitsmittel sowie Effizienz im Energie- und Materialeinsatz – im Rahmen der eigenen Betriebsmittel und gleichermaßen mit Blick auf die Ressourcen der Kunden.

Wir sehen eine große Chance in einem verbesserten Abfallmanagement. Dementsprechend wollen wir ein allgemeines Verständnis für unsere Wertschöpfungskette und Lebenszyklen entwickeln, um dadurch Möglichkeiten zur Abfallvermeidung identifizieren und Maßnahmen zur Kreislaufwirtschaft ergreifen zu können. Die dezentrale Datengrundlage und oft manuelle Erfassung stellen dabei die größte Herausforderung dar. Der Klimawandel erfordert eine intensive Auseinandersetzung mit dem Einfluss unserer geschäftlichen, aber auch privaten Aktivitäten. Deshalb ist es unser Anspruch, negative ökologische Auswirkungen entlang unserer Wertschöpfungskette zu erkennen und so weit wie möglich zu minimieren mit dem Ziel, die „Klimaneutralität“ zu erreichen. Die Ermittlung des CO₂-Fußabdruckes verbunden mit der Identifikation von Einsparpotenzialen ermöglicht uns die Umsetzung von zielgerichteten Klimaschutzmaßnahmen zur Reduktion unserer klimarelevanten Emissionen.

Wir sehen große Potenziale darin, mit innovativen, technischen Lösungen den gesamten Lebenszyklus eines Gebäudes und seiner Technik zu unterstützen und stetig zu optimieren. In allen unseren Geschäftsaktivitäten arbeiten wir an ressourceneffizienten Dienstleistungs- und Produktinnovationen, die die Lebens- und Arbeitsbedingungen für unsere Kunden und Mitarbeitenden in allen Geschäftsbereichen verbessern. Die Förderung des Gemeinwohls spielt eine besonders wichtige Rolle.

Der Fokus auf technische, sozioökonomische und ökologische Innovationen bietet enorme Chancen, Klima und Ressourcenschutz voranzutreiben, auf den demografischen und digitalen Wandel zu reagieren und soziale Herausforderungen zu bewältigen.

6.2. Ziele

Seit 2020 werden in der Dussmann Group qualitative und quantitative Nachhaltigkeitsziele etabliert, welche sich mit der Zielfestlegung unserer integrierten Managementsysteme sowie der EMAS-Zertifizierung widerspiegeln. Unsere Ziele basieren auf der „Next Level Strategie“, der Nachhaltigkeitspolitik, der Wesentlichkeitsmatrix, sowie der damit verbundenen Chancen und Risiken für unsere Geschäftsbereiche. Die nachhaltigen Entwicklungsziele der Vereinten Nationen (SDGs – Sustainable Development Goals) dienen dabei als Orientierungsrahmen.

Die im Jahr 2020 implementierte zentrale Software-Lösung zur umfassenden Erfassung und Konsolidierung unserer Nachhaltigkeitsindikatoren, stellt einen Meilenstein in unserer Nachhaltigkeitsberichterstattung dar. Mit dem Einsatz dieser unterstützenden Datenbank sorgen wir für eine verbesserte Datenqualität und steigern die Effizienz des Prozesses der Datenerfassung und Auswertung. Auf diese Weise verzahnen wir die entwickelten Zielparameter mit dem Integrierten Managementsystem und ermöglichen ein tieferes Datenverständnis und eine Quantifizierung unserer Zielsetzungen. Wir sind davon überzeugt, dass unser nachhaltiger Unternehmenserfolg direkt von der Erreichung der gesetzten Ziele abhängt, was eine wirksame Umsetzung aller erforderlichen Maßnahmen voraussetzt.

Aus dem Ergebnis unserer Priorisierung wurden drei langfristige Zielperspektiven in den Bereichen **Environment**, **Social** und **Governance** (ESG) abgeleitet und damit die verbunden mittelfristigen ESG-Ziele für Dussmann formuliert.

6.2.1. Langfristige Konzern Ziele

6.2.1.1. Ökologie

Zum Schutz des Klimas und vor negativen Auswirkungen des Klimawandels haben wir uns die Klimaneutralität unserer Geschäftsaktivitäten als langfristiges konzernweites Ziel gesetzt. Dies stimmt mit den Bestrebungen der EU-Klimaneutralität bis 2050 laut Europäischen Klimagesetz überein, die globale Erwärmung auf deutlich unter 2°C über dem vorindustriellen Niveau zu begrenzen.

Voraussetzung dafür ist die umfassende und vollständige Erfassung aller Emissionen der Scopes 1 und 2 nach dem Greenhouse Gas Protocol (GHG Protokoll) und die sukzessive Erweiterung um unsere nachgelagerten Emissionen im Scope 3.

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

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

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



Durchgeführte Maßnahmen zur Zielerreichung:

- Modernisierung Fahrzeugflotte
- Einsatz von energiesparenden Maschinen und Geräten
- Umsetzung von „Paperless Office“ Initiativen und digitaler Dokumentation
- Energiesparende Beleuchtung in den Niederlassungen
- Sensibilisierung der Mitarbeiter
- Umweltschonende Produkte und Arbeitsmittel entwickeln und verwenden:
 - Nachhaltige Reinigungsmittel, -geräte und -technologien
 - Beginnende Umstellung auf Ökostrom-Verträge
 - Erfassung und Erhöhung des Anteils von umweltschonenden Chemikalien

6.2.1.2. Sozial

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

Durch Qualifizierung und Schulung unserer Mitarbeiter wollen wir die Umstellung auf sich verändernde Anforderungen proaktiv gestalten und negative Auswirkungen minimieren. Damit setzen wir eine weitere Maßnahme um, die zur stetigen Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes beiträgt. Die ist für uns eine sehr wesentliche Zielsetzung.

Der Mensch steht bei uns im Mittelpunkt: Unsere Mitarbeiter sind für uns die wichtigste Ressource. Daher sind wir bestrebt, Mitarbeiterbindung aktiv zu fördern. Dazu gehört selbstverständlich auch, Chancengleichheit auf allen Hierarchieebenen zu praktizieren und vor Diskriminierung zu schützen. Die Verankerung von Diversität und Inklusion als zentrale Bestandteile unserer sozialen Verantwortung und Unternehmenskultur ist dabei von großer Bedeutung. Uns ist es wichtig, dass alle unsere Mitarbeitenden die gleichen Chancen erhalten und ihr volles Potenzial entfalten können. Wir wollen ein inklusives Arbeitsumfeld schaffen, das Gleichstellung, Fairness, Eigenverantwortung und Zusammenarbeit fördert. Dies ist Voraussetzung und Ziel unserer Bestrebungen, Ungleichheiten abzubauen. Damit setzen wir uns für die Erreichung von SDG 5 „Geschlechtergleichheit“ und SDG 10 „Weniger Ungleichheiten“ ein.



Soziales

EMPLOYER OF CHOICE SEIN

- Arbeits- und Gesundheitsschutz verbessern
- Mitarbeiterbindung aktiv fördern

Durchgeführte Maßnahmen zur Zielerreichung:

- Durchführung von E-Learning und Unterweisungen
- Durchführung von Audits und Begehungen
- Bewusstseinsbildung Mitarbeiter
- „Employer of Choice“ werden:
 - Mitarbeiterbefragung: Durchführung, Auswertung, Follow-up
 - Mobiles Arbeiten und flexible Arbeitszeiten (Work-Life-Balance)
 - Aktualisierung des Anreizsystems
 - Förderung von Weiterentwicklungsmöglichkeiten

6.2.1.3. Governance

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

Ein wichtiges Kontrollinstrument zur Steigerung des Qualitätsniveaus ist die regelmäßige Durchführung von Audits. Ein Audit untersucht, ob Prozesse, Aktivitäten und Richtlinien die geforderten Standards und Anforderungen erfüllen und ob diese in der Praxis auch beachtet und eingehalten werden. Das hilft dabei, Verbesserungspotenziale und Handlungsbedarf frühzeitig zu erkennen. Daher haben wir uns zum Ziel gesetzt, unsere Auditfrequenz zu erhöhen.

Zudem ist es auch unser Anspruch, negative ökonomische, soziale sowie ökologische Auswirkungen entlang unserer Lieferketten zu minimieren und gleichzeitig Qualitätsstandard durchzusetzen und einzuhalten. Geschäftspartner, Nachunternehmer und Lieferanten verpflichten wir daher mit Vertragsabschluss auch zur Einhaltung von Mindeststandards. Wir pflegen ein partnerschaftliches Verhältnis mit unseren Subunternehmern und Lieferanten. Der Auswahlprozess erfolgt auf Gesellschaftsebene und wird vom lokalen Einkauf umgesetzt, der die jeweiligen Anforderungen der Geschäftsbereiche berücksichtigt.



Governance

PARTNER OF CHOICE SEIN

- Häufigkeit der Audits erhöhen
- Interne Standards in der Lieferkette einhalten

Durchgeführte Maßnahmen zur Zielerreichung:

- Investitionsquote für Nachhaltigkeit/Innovationen festlegen:
 - Ausbau E-Fahrzeugflotte
 - Digitale Zeiterfassung
 - Reinigungsrobotik
- „Partner of“ Choice werden
 - Qualitätsstandards in der gesamten Lieferkette durchsetzen und einhalten:
 - Verhaltenskodex als verpflichtender Vertragsbestandteil
 - Aktualisierung der wesentlichen Verfahren/ Prozesse
 - Überprüfung und Optimierung der Lieferantenbewertung
 - Stärkung des Bewusstseins für den Prozess

6.2.2. Ziele Dussmann Austria

Intension	Nr.	Zielperspektive "Road to 2030"	Nr.	Ziel (qualitativ und gemessen)	Leistungskennzahl (KPI) inkl. ID		Einheit	IST-Wert				Maßnahmen	Ziele 2027
								2022	2023	2024	2025		
E	EN1	Reduzierung des CO2e-Fußabdrucks	EN1.1	Reduktion des CO2e-Fußabdrucks im Scope 1 + 2 "market-based" durch:	EN-EI-K1	Gesamt CO2e (Scope 1+2 "market-based") pro Umsatz	t / Mio. €	6,1	6,9	5,2	7,0	!	7,0
			EN1.2	Elektrifizierung der Fuhrpark-Flotte vorantreiben	EN-EI-K9-1	Anteil an Batterie-Elektrofahrzeugen (BEV)	%	7,3	8,1	10,3	11,5	✓	13,0
			EN1.3	Anteil Grünstromverträge erhöhen	EN-EI-K6	Anteil Strom aus regenerativen Quellen	%	78,8	83,6	74,9	86,2	✓	85,0
	EN2	Ressourceneffizienz erhöhen	EN2.1	Reduktion des Gesamtenergieverbrauchs pro Umsatz	EN-EI-K7	Gesamtenergieverbrauch pro Umsatz	MWh / Mio. €	29,3	32,0	26,1	32,9	!	32,0
			EN2.2	Fuhrpark-Verbrauch pro 100km verbessern	EN-FL-K1-1	Energieverbrauch Flotte pro 100km	kWh/100km	60,7	62,4	44,4	61,8	!	60,0
					EN-EI-K2-1	Dieserverbrauch pro 100 km (inklusive Hybrid)	l/100km	6,3	6,5	4,7	6,8	!	6,5
					EN-EI-K3-1	Benzinverbrauch pro 100 km (inklusive Hybrid)	l/100km	7,2	8,2	4,9	7,2	!	7,0
			EN2.3	Prozentsatz der Verwendung von umweltfreundlichen Materialien erhöhen	EN-EI-K4	Anteil an umweltfreundlichen Chemikalien	%	74,1	46,2	44,8	46,7	!	50,0

Legende

✓ - Zufrieden
 ! - Ausbaufähig
 ✗ - Maßnahme erforderlich

Dimension	Nr.	Zielperspektive "Road to 2030"	Nr.	Ziel (qualitativ und gemessen)	Leistungskennzahl (KPI) inkl. ID		Einheit	IST-Wert				Maßnahmen	Ziele 2027
								2022	2023	2024	2025		
S	SC1	Senkung der Unfallhäufigkeit	SC1	"Unfälle mit Arbeitsausfall und deren Auswirkungen reduzieren durch: - systematische Analyse der Unfälle nach Schweregrad - wirksame Kontrolle der Arbeitsschutzmaßnahmen (z.B. durch integrierte Audits) - gezielte Schulung der Mitarbeitenden, besonders bei neuen oder geänderten Arbeitsmitteln und neuer Gefahrstoffe"	SC-HS-K1-1	Arbeitsunfallhäufigkeit mit Ausfallzeiten (LTAF) [1.000.000] - eigene Beschäftigte	Anzahl LTA / 1.000.000 Arbeitsstunden	9,4	7,3	8,4	10,7	!	10,0
					SC-HS-K2-1	Unfallschwere Rate (ASR) [1.000.000] - eigene Beschäftigte	Ausfalltage / 1.000.000 Arbeitsstunden	109,9	87,5	139,5	186,4	✗	150,0
					SC-HS-K3	Ausfallzeit- Fallrate (LTCR)	Ausfalltage / Anzahl LTA	10,9	10,5	15,2	17,5	✗	16,0
					SC-HS-K4	Rate unsicherer Situationen	Anzahl / 1.000.000 Arbeitsstunden	0,0	0,0	0,0	0,0	✓	0
	SC2	Mitarbeitenden- Zufriedenheit erhöhen	SC2.1	Reduktion der freiwilligen Mitarbeitenden- Fluktuationsrate	SC-EM-K2-1d	Mitarbeitenden Fluktuationsrate (freiwillig) - Durchschnitts-Formel	%	13,8	46,8	50,1	47,8	✓	45,0
			SC2.2	Qualifizierte Mitarbeitende sicherstellen	SC-QU-K3	Durchschnittliche Schulungsstunden pro Mitarbeitenden	Schulungsstunde n/HC	0,9	2,9	4,2	4,1	✓	4,0
	SC3	Gleichberechtigung fördern	SC3.1	Förderung des sozialen Zusammenhalts und der Chancengleichheit auf allen Hierarchieebenen (Frauen in Führungspositionen)	SC-EM-K3	Anteil der Frauen (Gesamt)	%	80,0	80,8	85,5	86,0	✓	85,0
			SC3.2		SC-EM-K4	Anteil der Frauen (Führung)	%	50,0	50,0	50,6	51,0	✓	50,0

Legende

✓ - Zufrieden ! - Ausbaufähig ✗ - Maßnahme erforderlich

Dimension	Nr.	Zielperspektive "Road to 2030"	Nr.	Ziel (qualitativ und gemessen)	Leistungskennzahl (KPI) inkl. ID		Einheit	IST-Wert				Maßnahmen	Ziele 2027
								2022	2023	2024	2025		
G	CU1	Kundenzufriedenheit erhöhen	CU1.1	Vertragsverlängerungsrate erhöhen	GV-CR-K1	Indirekte Kundenzufriedenheit: Vertragsverlängerungsrate	%				75,9	✓	75,0
			CU1.2	Dienstleistungskonformität durch interne Audits und Objektkontrollen sicherstellen	GV-MS-K1	Auditfrequenz	Anz. / Mio. €		1,2	1,4	1,5	✓	1,5
	CU2	Rate der Eigenleistung erhöhen	CU2	Rate der Eigenleistung erhöhen		Eigenleistungsquote	%				93,5	✓	95,0
	GN2	Interne Standards in der Lieferkette einhalten	GN2.1	Verhaltenskodex bei allen relevanten Geschäftspartnern implementieren	GV-PR-K3-1	Verhaltenskodex-Rate für relevante Geschäftspartner	%	100,0	100,0	100,0	100,0	✓	100,0
			GN2.2	Erhöhung der Bewertungsquoten für relevante Lieferanten und relevante Subunternehmer	GV-PR-K1-1	Relevante Lieferanten-Bewertungsrate	%	18,4	19,0	19,0	31,3	✓	30,0
					GV-PR-K2-1	Relevante Nachunternehmer-Bewertungsrate	%		65,3	100,0	100,0	✓	100,0
	GN3	Compliance	GN3.1	Verbesserung der Hinweisgebersysteme und Meldelinien - Vermehrte Schulungen - Sichtbarmachung der Meldewege - etc.	GV-CO-K3	Anzahl über das Hinweisgebersystem gemeldete Vorfälle	Anz.	2,0	0,0	2,0	2,0	!	0,0
			GN3.2		GV-CO-K4	Anzahl der bestätigten, über das Hinweisgebersystem gemeldeten Vorfälle	Anz.	0,0	0,0	2,0	2,0	!	0,0
			GN3.4			Implementierung von Compliance-Schulungen beim gewerblichen Personal	%				48,2	✗	90,0
			GN3.5			Durchführung Präsenzs Schulungen zu den Themen "Diskriminierung & Belästigung" bei den Objektleitenden	%				27,94	✗	90,0

Legende

✓ - Zufrieden ! - Ausbaufähig ✗ - Maßnahme erforderlich

6.2.3. Maßnahmen Dussmann Austria

Die Analyse der jährlichen Zielerreichung verdeutlicht, in welchen Bereichen sich Dussmann Austria im Vergleich zum Vorjahr positiv oder negativ entwickelt hat. Sie liefert zudem eine Begründung für diese Veränderungen und zeigt auf, welche Maßnahmen ergriffen wurden, um gegenzusteuern und die strategischen Ziele für 2030 zu erreichen.

6.2.3.1. Ökologie

Im Bereich Umwelt erfolgt die Steuerung und Weiterentwicklung der Maßnahmen im Einklang mit den konzernweiten Richtlinien und Zielvorgaben der Dussmann-Gruppe. Die relevanten Umwelt-KPIs werden systematisch erhoben, jährlich evaluiert und sind mit klar definierten Zielwerten bis 2027 sowie weitestgehend bis 2030 hinterlegt. Die aktuelle interne Scope-3-Analyse bestätigt, dass insbesondere entlang der Wertschöpfungskette weiterer Handlungsbedarf besteht, weshalb bestehende Maßnahmen gezielt nachgeschärft und erweitert werden.

Ein zentraler Hebel ist die Umsetzung der konzernweiten Fuhrparkstrategie, die eine schrittweise Transformation hin zu CO₂-armen und elektrifizierten Antriebslösungen vorsieht, um den Verbrauch fossiler Energieträger nachhaltig zu reduzieren. Parallel dazu werden die Entwicklungen im Bereich konventioneller Antriebe kritisch analysiert.

Hinsichtlich des Ressourceneinsatzes zeigt sich beim Anteil umweltfreundlicher Chemie ein wiedereinkehrender Trend, obwohl hierzu klare konzernweite Zielsetzungen definiert sind. Vermehrte Ressourcenplanung und Schulungen der Mitarbeitenden führte im letzten Jahr zum dezenten Anstieg umweltfreundlicher Chemikalien und weiters zum ressourcenschonenderen Einsatz der Chemie.

6.2.3.2. Sozial

Im Bereich „Soziales“ ergibt sich insgesamt eine solide Bewertung. Im Berichtsjahr ist jedoch ein Anstieg der Arbeitsunfallhäufigkeit zu verzeichnen, auf den im kommenden Jahr mit einer verstärkten Fokussierung auf Schulungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen – insbesondere für Blue Collar Worker – reagiert wird.

Die Präventionsarbeit erfolgt strukturiert und richtlinienkonform: Mitarbeitende werden regelmäßig im Rahmen interner Audits sowie bei Begehungen durch Arbeitsmediziner und Sicherheitsfachkräfte über potenzielle Gefahren informiert und entsprechend unterwiesen. Darüber hinaus steht ihnen jederzeit die Möglichkeit offen, sich bei individuellen Anliegen vertrauensvoll an die zuständigen Präventivfachkräfte zu wenden.

Die gezielte Weiterentwicklung der Qualifizierungsmaßnahmen, insbesondere durch die Ausweitung des E-Learning-Angebots, führte im Berichtsjahr zu einem deutlichen Anstieg der absolvierten Schulungsstunden. Im Einklang mit dem strategischen Ziel, als „Employer of Choice“ positioniert zu sein, wird die kontinuierliche Förderung und Entwicklung der Mitarbeitenden als zentraler Erfolgsfaktor betrachtet. Für das Jahr 2026 liegt ein besonderer Fokus auf der weiteren Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit.

6.2.3.3. Governance

Im Bereich Compliance legt Dussmann verstärktes Augenmerk auf die konzernkonforme Durchführung von Schulungen und Unterweisungen, um einen einheitlichen Wissensstand sicherzustellen. Gleichzeitig haben interne Stichproben gezeigt, dass die Dokumentation der durchgeführten Schulungen nicht in allen Bereichen vollständig und nachvollziehbar erfolgt. Infolgedessen wird ein Teil der Unterweisungen derzeit als nur eingeschränkt repräsentativ bewertet. Zur Verbesserung werden im kommenden Berichtszeitraum gezielte Maßnahmen gesetzt, insbesondere die stärkere Kontrolle der Nachweisführung, die Standardisierung der Dokumentation sowie eine engere Steuerung durch die zuständigen Compliance- und QHSE-Funktionen. Im Jahr 2026 liegt ein wesentlicher Schwerpunkt auf der systematischen Bewertung unserer Lieferanten, um Nachhaltigkeitskriterien entlang der gesamten Wertschöpfungskette noch stärker zu verankern und Transparenz sowie verantwortungsvolles Wirtschaften zu fördern.

6.3. GRI-Index

GRI 1 - Grundlagen	
Anwendungserklärung	Dussmann Austria hat in Übereinstimmung mit den GRI-Standards für den Zeitraum 01.01.2025 - 31.12.2025 berichtet.
Verwendeter GRI 1	GRI 1: Grundlagen 2021
Anwendbare GRI - Branchenstandard	n.a → derzeit keine Branchenstandards vorhanden

GRI	Beschreibung	Bemerkung	Seite	SDG
GRI 2 – Allgemeine Angaben				
Organisation und ihre Berichterstattungspraktiken				
2-1	Organisationprofil		6-10	
2-2	Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden		6-10	
2-3	Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle		5	
2-4	Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen		5	
2-5	Externe Prüfung		66,67	
Tätigkeiten und Mitarbeiter				
2-6	Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen		6-10	
2-7	Angestellte		6-10	
2-8	Mitarbeiter, die keine Angestellten sind		6, 61	
Unternehmensführung				
2-9	Führungsstruktur und Zusammensetzung		7	
2-10	Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans		7, 11	
2-11	Vorsitzender des höchsten Kontrollorgans	Verweis auf DKN Bericht Konzern	5, 11	
2-12	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen	Verweis auf DKN Bericht Konzern	5, 65	
2-13	Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen		7, 65	
2-14	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung		64	
2-15	Interessenkonflikte		11-14	
2-16	Übermittlung kritischer Anliegen	n.a		
2-17	Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans	n.a.		
2-18	Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans	n.a		
2-19	Vergütungspolitik		11, 29, 32-33,35	
2-20	Verfahren zur Festlegung der Vergütung		11, 29, 32-33,35	
2-21	Verhältnis der Jahresgesamtvergütung		11, 63	
Strategie, Richtlinien und Praktiken				
2-22	Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung		11ff	
2-23	Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen		11ff	
2-24	Einbeziehung der Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen		11ff	
2-25	Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen		34ff	
2-26	Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen		34ff	
2-27	Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen		4, 18-20, 24, 28ff	
2-28	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessensgruppen		16, 39, 41	

Einbindung von Stakeholdern				
2-29	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern		19-20, 41	
2-30	Tarifverträge		32-33	
GRI 3 – Wesentliche Themen				
3-1	Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen		15-23	
3-2	Liste der wesentlichen Themen		23	
3-3	Management von wesentlichen Themen		15-23	
GRI 201	Wirtschaftliche Leistung 2016			
201-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert		6, 63	
THG-Emissionen & CO2-Bilanz				
GRI 3	Wesentliche Themen		15-23	
3-3	Management von wesentlichen Themen		23	
GRI 305	Emissionen 2016			
305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)		28, 61	
305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)		28, 61	
305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)		28, 61	
305-4	Intensität der THG-Emissionen		28, 61	
Materialien & Ressourcenverbrauch				
GRI 3	Wesentliche Themen		15-23	
3-3	Management von wesentlichen Themen		23	
GRI 301	Materialien 2016			
301-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen		27, 59-60	
GRI 302	Energie 2016			
302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation		24-25, 59-60	
302-2	Energieverbrauch außerhalb der Organisation		24-25, 59-60	
GRI 303	Wasser und Abwasser 2018			
303-5	Wasserverbrauch		27, 59	
GRI 306	Abfall 2020			
306-3	Angefallener Abfall		27, 59	
306-4	Von Entsorgung umgeleiteter Abfall		27, 59	
306-5	Zur Entsorgung bestimmter Abfall		27, 59	
Attraktives Arbeitsumfeld				
GRI 3	Wesentliche Themen		15-23	
3-3	Management von wesentlichen Themen		23	
GRI 401	Beschäftigung 2016			
401-2	Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmer oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden		6-7, 29-40	
401-3	Elternzeit		39, 62	
GRI 404	Aus- und Weiterbildung 2016			
404-1	Durchschnittliche Stundenzahl der Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestelltem/r		37, 62	
404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe		37, 63	
404-3	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer Entwicklung erhalten		37, 62	
GRI 405	Diversität und Chancengleichheit 2016			
405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten		30, 61-62	
GRI 406	Nichtdiskriminierung 2016			
406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen		30ff, 61-62	



Arbeitssicherheit & Gesundheit				
GRI 3	Wesentliche Themen		15-23	 
3-3	Management von wesentlichen Themen		23	
GRI 403	Arbeitssicherheit und Gesundheit 2018			
403-1	Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz		36, 62	
403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen		36, 62	
403-3	Arbeitsmedizinische Dienste		36, 62	
403-4	Mitarbeiter -Beteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz		36, 62	
403-5	Mitarbeiter -Schulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz		36, 62	
403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter		36, 62	
403-7	Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz		36, 62	
403-8	Mitarbeiter-, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind		36, 62	
403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen		36, 62	
GRI 416	Kundengesundheit und -sicherheit 2016			
416-2	Verstöße im Zusammenhang mit den Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit		36, 62	
Compliance				
GRI 3	Wesentliche Themen		15-23	
3-3	Management von wesentlichen Themen		23	
GRI 205	Korruptionsbekämpfung			
205-1	Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden		41-46, 63	
205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung		41-46, 63	
205-3	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen		41-46, 63	
GRI 206	Wettbewerbswidriges Verhalten			
206-1	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung		41-46, 63	
GRI 415	Politische Einflussnahme			
415-1	Parteipenden		41-46, 63	
GRI 418	Schutz der Kundendaten			
418-1	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und Verlust von Kundendaten		41-46, 63	
Nachhaltigkeit in der Beschaffung				
GRI 3	Wesentliche Themen		15-23	 
3-3	Management von wesentlichen Themen		23	
GRI 204	Beschaffungspraktiken			
204-1	Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten		41-46, 63	
GRI 308	Umweltbewertung der Lieferanten		41-46, 63	
GRI 407	Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen 2016			
407-1	Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte		41-46, 63	
GRI 408	Kinderarbeit			
408-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit		41-46, 63	
GRI 409	Zwangs- oder Pflichtarbeit			
409-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit		41-46, 63	

6.4. Kennzahlen*

** Daten wurden in den Vorjahren noch nicht bewertet

6.4.1. Umwelt

	Berechnung	2022	2023	2024	2025
Kraftstoff					
Gesamt gefahrene Kilometer	km	5.839.334	6.625.498	7.065.541	6.566.340
Diesel	km	2.922.818	5.890.912	5.800.811	5.229.545
Benzin	km	2.653.036	392.594	750.056	186.923
Elektro	km	210.480	275.317	458.551	717.514
Hybrid	km	53.000	66.675	56.123	216.179
Hybrid Diesel	km				29.256,00
Hybrid Benzin	km				186.923,00
Gefahrene Kilometer pro Umsatz	km/T€	34,84	38,21	40,43	39,04
Gesamtkraftstoffverbrauch	l	377.512	417.519	311.479	421.208
Diesel	l	188.657	385.204	271.366	353.871
Diesel Hybrid	l				1.147
Benzin	l	188.855	32.315	38.470	52.940
Benzin Hybrid	l				10.546
AdBlue	l			1.643	2.704
Verbrauchte Liter pro Umsatz	l/T€	2,25	2,41	1,78	2,50
Energieverbrauch					
Strom	kWh	1.068.205	1.071.992	1.121.660	944.946,60
konventionell	kWh	202.335	176.202	212.594	20.171,00
Operativ	kWh				20.171,00
Verwaltung	kWh				0,00
erneuerbar	kWh	865.870	895.790	909.066	924.775,60
Operativ	kWh				226.017,44
Verwaltung	kWh				698.758,16
Stromverbrauch pro Umsatz	kWh/T€	6,37	6,18	6,42	5,62
Wärmeenergie	kWh	302.842	333.108	309.746	341.108
Erdgas	kWh	298.043	333.108	309.746	341.108
Fernwärme	kWh	4.799,00	0	0	0
Wärmeenergie pro Umsatz	kWh/T€	1,81	1,92	1,77	2,03
Wasser	m³	4.383	3.864	3.660	3.700
Wasserverbrauch pro Umsatz	m³/T€	0,03	0,02	0,02	0,02
Materialverbrauch					
Gesamte eingekaufte Chemikalien	l	215.449,80	250.752,50	199.996,36	186.644
EU-Ecolabel klassifizierte Chemikalien	l	159.628,50	115.874,75	89.500,50	87.114
Anteil an EU-Ecolable	%	74%	46%	45%	47%
Chemikalien pro Umsatz	l/T€	2,09	2,44	1,14	1,11
Reinigungsmittelleffizienz	l/100m²	0,194	0,21	0,141	0,137
Mophalter, Bezüge & Zubehör	Anzahl	19.230	32.422	33.870	20.527
Mülleimer, Mülltrennsysteme	Anzahl	300.120	330.132	424.034	388.271
Tücher, Schwämme	Anzahl	116.470	112.093	149.927	118.254
Handschuhe	Anzahl	2.355.100	1.651.056	2.301.156	2.027.358

	Berechnung	2022	2023	2024	2025
Abfallmanagement					
Restmüll	kg / m ³	3.380	3.580	4.400	5.019,00
Papier	kg / m ³	11.660	4.576	4.840	17.914
Kunststoff	kg / m ³	14.280	19.764	15.980	20.240
Fettabscheider	kg / m ³	24	25	27	37
Bioabfälle	kg / m ³	151.800	151.800	104.040	362.407
Treibhausemissionen					
Gesamtemissionen	kg CO_{2e}/a	1.132.165	1.288.893	1.155.106	12.440.000
Scope 1	kg CO _{2e} /a	1.009.445	1.164.450	1.044.949	1.160.000
Scope 2	kg CO _{2e} /a	36.776	38.400	48.857	12.800
Scope 3	kg CO _{2e} /a	85.945	86.043	61.301	11.269.000
<i>Upstream</i>	<i>kg CO_{2e}/a</i>				<i>11.070.000</i>
<i>Downstream</i>	<i>kg CO_{2e}/a</i>				<i>199.000</i>
CO _{2e} Emissionen pro Umsatz	kg CO _{2e} /T€	6,75	7,43	6,61	73,96

6.4.2. Soziales

	2022	2023	2024	2025	%
Mitarbeiter					
Mitarbeiter gesamt	4.493	4.287	3.967	4.110	100
Blue collar	4.312	4.116	3.800	3.934	95,72%
White collar	181	171	167	176	4,28%
davon Männer	879	823	576	567	13,80%
davon Frauen	3.614	3.464	3.391	3.543	86,20%
Anzahl Führungspositionen	151	142	162	163	100
Frauen in Führungspositionen	88	71	82	83	50,92%
Demografische Verteilung					
HC unter 30 Jahre	474	410	333	345	8,39%
White Collar	16	15	9	21	6,09%
Blue Collar	458	395	324	324	93,91%
HC zwischen 30 – 50 Jahre	2.339	2.303	2.006	2.060	50,12%
White Collar	93	92	94	99	4,81%
Blue Collar	2.246	2.211	1.912	1.961	95,19%
HC über 50 Jahre	1.680	1.574	1.628	1.705	41,48%
White Collar	72	64	64	69	4,05%
Blue Collar	1.608	1.510	1.564	1.636	95,95%
Betriebszugehörigkeit >10 Jahre	8,46	8,42	9,1	8,08	-
Austritte					
Austritte	2.393	3.274	3.543	2.673	-
White Collar	38	33	55	28	1,05%
Blue Collar	2.355	3.241	3.488	2.645	98,95%
Karenz					
Elternkarenz	101	191	203	160	-
Mutterkarenz	37	119	104	105	-
Karenz beginnend im KJ	64	72	99	55	-
Aus der Karenz zurück	27	30	62	54	-
Qualifikation					
Gesamtzahl der Auszubildenden	1	3	1	1	100
Anzahl der Abschlüsse (von Auszubildenden)	1	3	1	1	100
Anzahl der angestellten Absolvent*innen	1	3	1	1	100
Gesamt durchgeführte Schulungsstunden	4.146,50	12.623,80	16.678,00	16.855,25	100
Gesamtstunden an Compliance Trainings (Korruption, ASchG, Umwelt)	1.769,50	9.534,00	8.075,00	14.327,00	85,00%
Gesamtstunden zusätzlicher betrieblicher Schulungen	2.377,00	3.089,80	8.603,00	2.528,25	15,00%
Durchschnittliche Schulungsstunden pro Mitarbeiter	0,92	2,94	4,20	4,10	-
Schulungsstunden White Collar	167,04	503,54	702,10	723,09	-
Weiblich	133,82	291,52	412,01	423,07	58,51%
Männlich	33,22	212,02	290,09	300,02	41,49%
Schulungsstunden Blue Collar	3.979,46	12.120,26	15.975,90	16.132,16	-
Weiblich	3.200,55	9.908,81	13.848,58	14.107,84	87,45%
Männlich	778,91	2.211,45	2.127,32	2.024,32	12,55%

	2022	2023	2024	2025	%
Anzahl HC an Schulungen, Unterweisungen zum Thema					
Arbeitsschutz und Gesundheitsschutz	660,00	4.294,00	3.967,00	4.110,00	35,03
Umweltschutz und Energie-Effizienz	550,00	4.138,00	3.391,00	4.110,00	29,94
Gleichbehandlung, Inklusion und fairer Umgang	227,00	4.138,00	3.967,00	4.110,00	35,03
Health & Safety					
Summe aller Arbeitsunfälle	83	66	65	70	Anzahl
Arbeitsunfall	68	49	56	56	Anzahl
Wegunfälle	15	17	9	14	Anzahl
Arbeitsunfall mit Todesfolge	0	0	0	0	Anzahl
Ausfalltage (Arbeitsunfälle)	970	753	849	980	Anzahl
Arbeitsstunden	5.960.207	5.884.826	6.087.314	5.258.087	Anzahl
Arbeitsunfälle mit Ausfallzeit (Long Time Injury)	68	49	56	56	Anzahl
LTIFR (lost Time Injury Frequency Rate)					
Unfallhäufigkeit ab 0 AF (Dussmann Austria)	10,9	8,33	9,2	13,69	pro Mio. Arbeitsstunde
Unfallhäufigkeit ab 1 AF (gemäß Konzernvorgaben)	9,46	7,31	8,38	10,65	pro Mio. Arbeitsstunde
Unfallhäufigkeit ab 3 AF (meldepflichtig)	9,3	6,63	7,72	10,27	pro Mio. Arbeitsstunde
Durchgeführte Begehungen Sicherheitsinspektionen (intern/extern)	153	204	246	257	Anzahl
Kundengesundheit					Anzahl
Personenschäden	1	1	1	0	Anzahl

6.4.3. Governance

	Berechnung	2022	2023	2024	2025
IMS					
Gesamtzahl der durchgeführten Audits (intern & extern)	Anzahl	155	206	246	257
ISO Zertifizierungen	Anzahl	5	8	8	8
Umweltzertifikate	Anzahl	1	2	2	2
Zusätzliche Zertifikate & Ratings (zB Ecovadis, Bio Zertifikate, etc.)	Anzahl	4	4	4	4
Beschaffung					
Lieferanten und Nachunternehmer	Anzahl	155	148	141	99
Unterzeichnete Verträge & Code of Conduct	Anzahl	155	148	141	99
Lieferanten	Anzahl	98	100	100	99
Nachunternehmer	Anzahl	57	48	41	37
Durchgeführte Lieferantenaudits	Anzahl	8	9	0	0
Lieferantenbewertungen	Anzahl	18	19	19	31
Durchgeführte Nachunternehmeraudits	Anzahl	0	155	365	296
Compliance					
Bestätigte Diskriminierungsvorfälle	Anzahl	0	2	2	2
Bestätigte Korruptionsvorfälle	Anzahl	0	0	0	0
Vorfälle mittels Hinweisgebersystem	Anzahl	2	0	2	2
Bestätigte Vorfälle mittels Hinweisgebersystem	Anzahl	0	0	2	0
Bestätigte Datenschutzvorfälle	Anzahl	1	0	0	0
Bestätigte Informationssicherheitsvorfälle	Anzahl	0	0	0	2
Kundenzufriedenheit					
Rückmeldungen Qualitätsberichte	Anzahl	7.098	6.905	8.128	10.697
Notendurchschnitt	Ø		1,3	1,24	1,28
Finanzen					
Bilanzsumme	in Mio. EUR	74,9	81,3	48,5	51,1
Eigenkapital	in Mio. EUR	26,8	30,9	19,5	20,9
Umsatzerlöse	in Mio. EUR	168	173,4	174,8	168,2
Betriebserfolg	in Mio. EUR	8,5	4,9	4,3	3,7
Ergebnis nach Steuern	in Mio. EUR	5,5	4,1	3,4	2,9
Personalaufwand	in Mio. EUR	131,2	138,7	141,2	134,3
Spenden	EUR	11.750,70	13.839,45	10.066,50	15.450,00

6.5. Erklärung der gesetzlichen Vertreter

Wir bestätigen nach bestem Wissen, dass der in Übereinstimmung mit dem internationalen Rahmenwerk GRI Standards aufgestellte konsolidierte nichtfinanzielle Bericht jene Angaben gemäß §§26a(2), 243b(2) UGB enthält, die für das Verständnis des Geschäftsverlaufs der Dussmann Austria GmbH gelten.

Die Auswirkungen ihrer Tätigkeiten beziehen sich auf Umwelt-, Sozial-, Arbeitnehmerbelangen, auf die Achtung der Menschenrechte und auf die Bekämpfung von Korruption und Bestechung.

Die Angaben umfassen eine Beschreibung des Geschäftsmodelles der Dussmann Austria GmbH, wesentliche Chance, Risiken und Auswirkungen der Geschäftstätigkeit und der wichtigsten Leistungsindikatoren.



Mag. Peter Edelmayer

CEO



Mag. Michael Wirth

CFO

6.6. Dussmann Austria GmbH – Standorte*



Wien

Niederlassung
Modecenterstraße 14
1030 Wien
wien@dussmann.at

Niederösterreich

Niederlassung
Julius Raab-Promenade 27a
3100 St. Pölten
st.poelten@dussmann.at

Oberösterreich

Zentrale
Europaplatz 4
4020 Linz
hauptverwaltung@dussmann.at

Niederlassung
Welser Straße 34
4060 Leonding
linz@dussmann.at

Kärnten

Niederlassung
Walther-von-der-Vogelweide Platz 1
9020 Klagenfurt
klagenfurt@dussmann.at

Außenstelle
Tiroler Straße 80
9500 Villach

Steiermark

Niederlassung
Kärntner Straße 390
8054 Graz
graz@dussmann.at

Außenstelle
Salzburger Str. 4
8940 Liezen

Außenstelle
Zellenfeldgasse 11
8700 Leoben-Donauwitz

Salzburg

Niederlassung
Fasanweg 7
5071 Wals-Siezenheim
salzburg@dussmann.at

Tirol

Niederlassung
Valiergasse 60/ Top 0-01 EG
6020 Innsbruck
innsbruck@dussmann.at

Vorarlberg

Niederlassung
Dr.-Alfons-Heinzle-Straße 24a
6840 Götzis
vorarlberg@dussmann.at

6.7. Prüfbescheinigung



qualityaustria
Certification

Erklärung des Umweltgutachters EMAS

ERKLÄRUNG DES UMWELTGUTACHTERS ZU DEN BEGUTACHTUNGS- UND VALIDIERUNGSTÄTIGKEITEN

Der Unterzeichnete, DI Markus Haderer

Mitglied der EMAS-Umweltgutachterorganisation mit der Registrierungsnummer AT-V-0004,
akkreditiert oder zugelassen für den Bereich NACE 81.2 Reinigung von Gebäuden, Straßen und
Verkehrsmitteln

bestätigt, begutachtet zu haben, ob die gesamte Organisation,

wie im Nachhaltigkeitsbericht incl. ~~Umwelterklärung~~/der aktualisierten Umwelterklärung der
Organisation

Dussmann Austria GmbH

mit der Registrierungsnummer AT-00567

angegeben, alle Anforderungen der Verordnung (EG) Nr. 1221/2009 des Europäischen
Parlaments und des Rates vom 25. November 2009 über die freiwillige Teilnahme von
Organisationen an einem Gemeinschaftssystem für Umweltmanagement und
Umweltbetriebsprüfung (EMAS), unter Berücksichtigung der Verordnung (EU) 2017/1505 vom
28. August 2017 und der Verordnung (EU) 2018/2026 vom 19. Dezember 2018, erfüllt/erfüllen.

Mit der Unterzeichnung dieser Erklärung wird bestätigt, dass

- die Begutachtung und Validierung in voller Übereinstimmung mit den Anforderungen der
Verordnung (EG) Nr. 1221/2009 durchgeführt wurden,
- das Ergebnis der Begutachtung und Validierung bestätigt, dass keine Belege für die
Nichteinhaltung der geltenden Umweltvorschriften vorliegen,
- die Daten und Angaben der ~~Umwelterklärung~~/der aktualisierten Umwelterklärung (*) der
Organisation ein verlässliches, glaubhaftes und wahrheitsgetreues Bild sämtlicher Tätigkeiten
der Organisation innerhalb des in der Umwelterklärung angegebenen Bereichs geben.

Diese Erklärung kann nicht mit einer EMAS-Registrierung gleichgesetzt werden.
Die EMAS-Registrierung kann nur durch eine zuständige Stelle gemäß der Verordnung (EG)
Nr. 1221/2009 erfolgen. Diese Erklärung darf nicht als eigenständige Grundlage für die
Unterrichtung der Öffentlichkeit verwendet werden.

Linz, am 09. Juli 2026

(*) Nichtzutreffendes streichen

Dussmann Austria GmbH
A-4020 Linz, Europaplatz 4

Gültigkeitserklärung und Prüfbescheinigung

Quality Austria Certification GmbH
Zelinkagasse 10/3, 1010 Wien, Österreich

wurde als unabhängige Zertifizierungsgesellschaft von der **Dussmann Austria GmbH mit Sitz in A-4020 Linz, Europaplatz 4** beauftragt, den vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht 2026 für das Geschäftsjahr 2025 zu validieren.

Dementsprechend wurde in einem Audit Einsicht in Unterlagen, Prozessdokumentation, Daten und Kennzahlen und ähnliche Nachweise genommen, um hinreichende Evidenz hinsichtlich Nachhaltigkeitskontext, Wesentlichkeit, Vollständigkeit, Ausgewogenheit, Vergleichbarkeit, Genauigkeit, Aktualität, Klarheit und Verlässlichkeit der Aussagen im Nachhaltigkeitsbericht der **Dussmann Austria GmbH** zu erhalten. Darüber hinaus wurde die Verankerung des Nachhaltigkeitsprozesses im Unternehmen durch Interviews mit einzelnen Verantwortungsträger*innen geprüft. Die Beurteilung dieses Nachhaltigkeitsberichtes erfolgt daher auf Basis einzelner Stichproben, wobei die letztendliche Verantwortlichkeit für die veröffentlichten Inhalte bei der Dussmann Austria GmbH liegt.
Schlussfolgerung: Die Prüfer*innen bestätigen hiermit, dass der Nachhaltigkeitsbericht der Dussmann Austria GmbH mit Sitz in A-4020 Linz, Europaplatz 4 die Validierung des Berichts für das Jahr 2025 sämtlichen Anforderungen in Übereinstimmung auf die GRI-Standards 2021 entspricht.

Linz, am 09. Juli 2026



Dipl.-Ing. Markus HADERER

Sitz: Wien, FN 618008 k beim HG Wien
UID-Nr. ATU 80277905

UniCredit Bank Austria AG
IBAN AT91 1200 0506 7059 4501 | SWIFT BKAUATWW



Nr.: FO_27_01_194
Erstellt: Fischer

Ausgabe: 2024/09
Geprüft: Dick

Seite 1 von 1
Freigegeben: Stöhrmann

Customer Service Center: A-4020 Linz, Am Winterhafen 1
Telefon: +43 732 34 23 22, Fax: +43 732 34 23 23,
www.qualityaustria.com E-Mail: office@qualityaustria.com