

Nachhaltigkeitsbericht

2024

Die angegebenen Daten beziehen sich auf das Geschäftsjahr 2023

Dussmann Austria GmbH

Gruberstraße 2 - 4

4020 Linz

☎ +43 5 7820-19000

✉ hauptverwaltung@dussmann.at

🌐 www.dussmann.at

ÖNACE: N 81.21



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	10
2.3. Stakeholder Engagement	15
2.4. Wesentliche Themen	18
2.5. Nachhaltigkeitsengagement	20
3. Umwelt	21
3.1. Energie und Emissionen	21
3.2. Abfallmanagement	23
3.3. Materialverbrauch und Kreisläufe	24
3.4. Klimabilanz	25
4. Soziales	26
4.1. Menschenrechte	27
4.2. Fairness, Gleichbehandlung & Diversität	29
4.3. Sicherheit und Gesundheit	31
4.4. Aus- und Weiterbildung	32
5. Governance	36
5.1. Wertschöpfungskette	36
5.2. Soziale und Umweltstandards in der Lieferkette	40
5.3. Ethik und Compliance	41
6. Anhang	42
6.1. Chancen, Risiken und Auswirkungsanalyse	42
6.2. Ziele	44
6.3. Analyse Umweltleistung	47
6.4. GRI-Index	49
6.5. Kennzahlen*	52
6.6. Erklärung der gesetzlichen Vertreter	56
6.7. Prüfbescheinigung	57

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

Abkürzungsverzeichnis

BWA	Betriebswirtschaftliche Auswertung
CoD	Code of Conduct
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)
GRI	Global Reporting Initiative
IFM	Integrated Facility Management
IKS	Internes Kontrollsystem
IMS	Integriertes Management System
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 Leserinnen und Leser!

Unser erster dokumentierter Nachhaltigkeitsbericht ist für uns ein Ergebnis jahrelanger Bemühungen unsere Dienstleistungen umweltfreundlich, sozial und nachhaltig zu leben und zu präsentieren. Bereits seit 2004 streben wir danach, in unseren Dienstleistungsbereichen rund um das Gebäude die Nachhaltigkeitsfaktoren (Umwelt, Soziales, Governance) in den Vordergrund zu stellen.

Zur Steuerung der Nachhaltigkeitsaktivitäten und zur Messung unserer Fortschritte setzen wir unser Integriertes Managementsystem ein. Dieses System wird ständig weiterentwickelt und erfasst alle erforderlichen messbaren Kennzahlen. Darüber hinaus werden hier auch nichtfinanzielle Kennzahlen dokumentiert, wie zum Beispiel jene zur Messung der Kundenzufriedenheit, zur Aus- und Weiterbildung unserer Mitarbeiter oder zu unserem ökologischen Fußabdruck.

Aus ökonomischer Sicht sind für uns als Dienstleistungsunternehmen insbesondere die Themen Service- und Produktqualität sowie Service- und Produktinnovation von besonderer Bedeutung. Beide Themen wirken sich auf die Kundenzufriedenheit aus.

Von großer Bedeutung für unseren unternehmerischen Erfolg ist es außerdem, alle relevanten Gesetze, Vorschriften, Normen und sonstigen Anforderungen z.B. Code of Conduct einzuhalten.

Zu den wichtigsten sozialen Themen unseres Nachhaltigkeitsansatzes zählt die Zufriedenheit der Menschen, die bei uns arbeiten. Wir legen sehr viel Wert auf die Mitarbeiterbindung und unkomplizierte Mitarbeitergewinnung. Daher achten wir auf vorbildlichen Arbeits- und Gesundheitsschutz, gute Arbeitsbedingungen, eine faire Vergütung und ein breites Spektrum an Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten. Wir wollen unseren Mitarbeitern eine gute Arbeitsplatzsicherheit bieten, sowie Diversität ermöglichen und Diskriminierung verhindern.

Die Schwerpunkte unserer Nachhaltigkeitspolitik sehen wir vor allem darin, den CO₂-Fußabdruck zu reduzieren, die Nachhaltigkeit in der Produktnutzung zu fördern und unseren Ressourceneinsatz zu minimieren. Dies betrifft den Verbrauch von Materialien, Kunststoffen und Chemikalien, wie auch die Entstehung und fachgerechte Entsorgung von Abfällen, sowie die Minimierung von THG-Emissionen.

In der heutigen Zeit kann ein Unternehmen nur dann erfolgreich sein, wenn Nachhaltigkeit und Profit im Einklang stehen und nicht als Gegensatz gesehen werden. Nur wenn ökologische und ökonomische Aspekte in die Geschäftsberechnungen miteinbezogen werden, kann eine nachhaltige Wirtschaftlichkeit erreicht 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 Kollegschaft, 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 wurde im Oktober 2023 veröffentlicht und 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 2023. 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 2025

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 68.200 Mitarbeiter in 21 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.

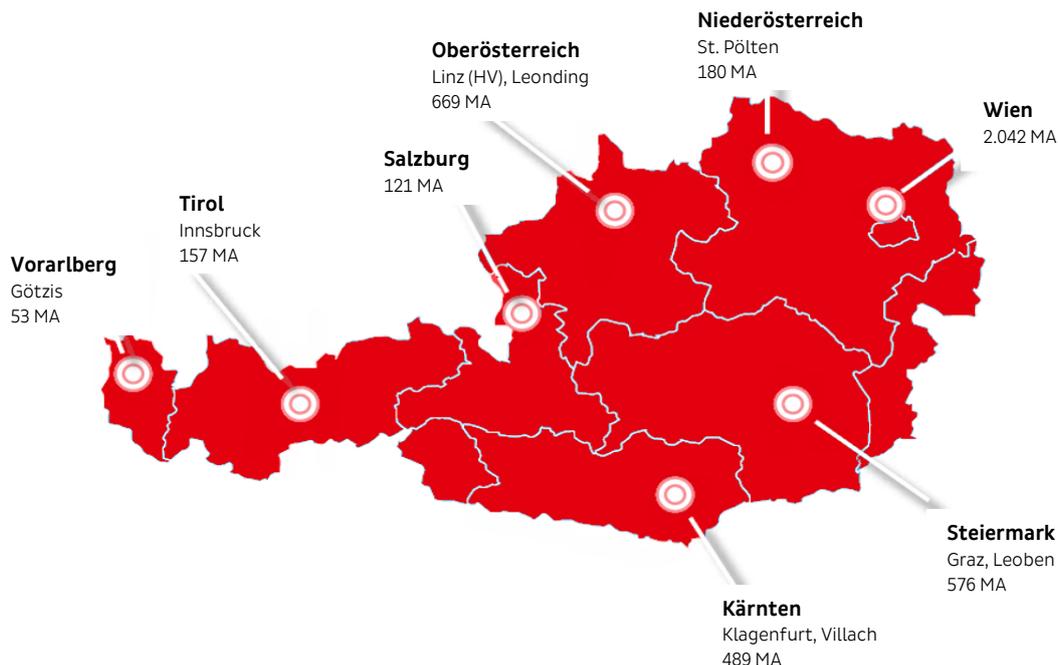
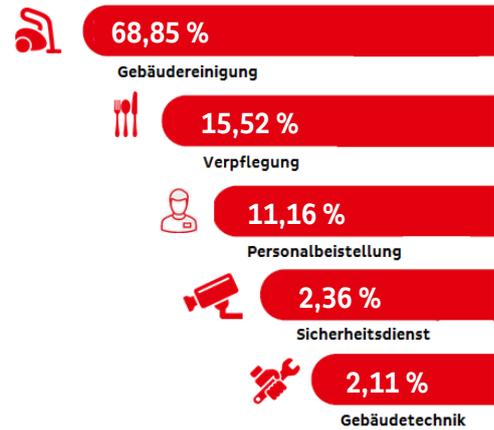
2.1.1. Wirtschaftliche Entwicklung

Dussmann Austria ist es trotz der schwierigen Situation durch Personalmangel und Krisen im Geschäftsjahr 2023 gelungen einen Umsatz von ca. 205 Mio. zu erwirtschaften. Seit der Gründung 1968 gibt es derzeit österreichweit 11 Standorte in fast allen Bundesländern.

Mit seinen rund 4.287 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“.



Umsatzbeitrag nach Geschäftsbereichen in %

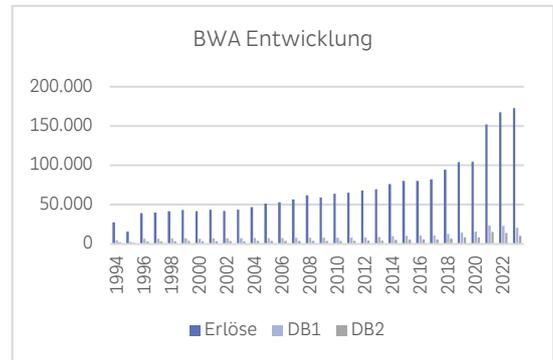


Jede Branche stellt an einen Dienstleister andere Anforderungen. Um dieser Individualität gerecht zu werden, entwickeln wir kontinuierlich innovative und überzeugende Gebäudemanagementlösungen, die effektiv und passgenau sind: die Dussmann Branchenkonzepte. Dabei denken wir uns detailliert in die Prozesse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

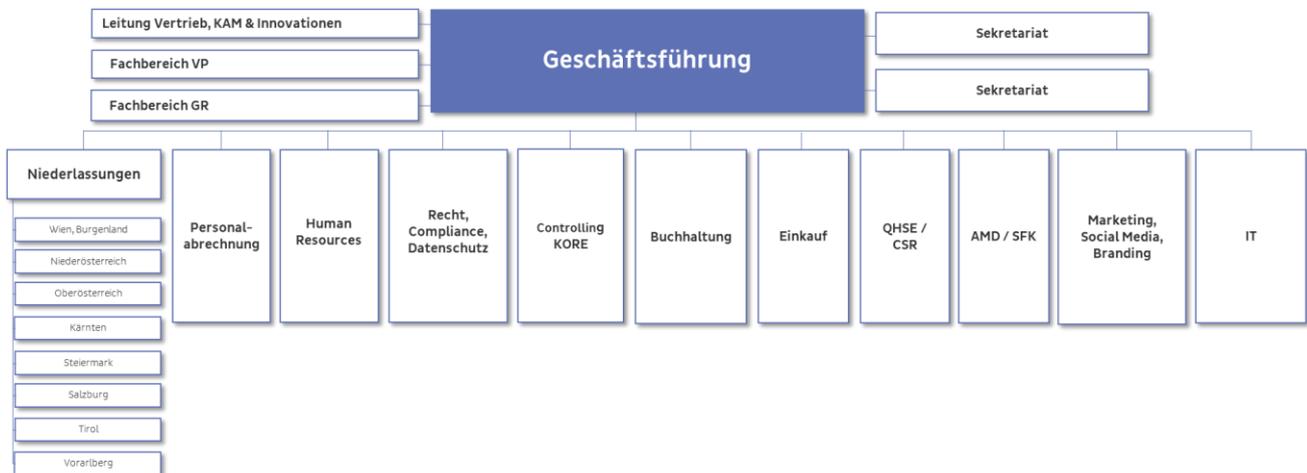
So entsteht aus den Dienstleistungen Gebäudereinigung, Verpflegung, Gebäudetechnik und Sicherheitsdienste Ihr individuelles und qualitativ hochwertiges Branchenkonzept. Unsere Fachleute können auf viele Jahre Erfahrung und großes Know-how in allen Branchen zurückgreifen. Das Ergebnis sind häufig Speziallösungen,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

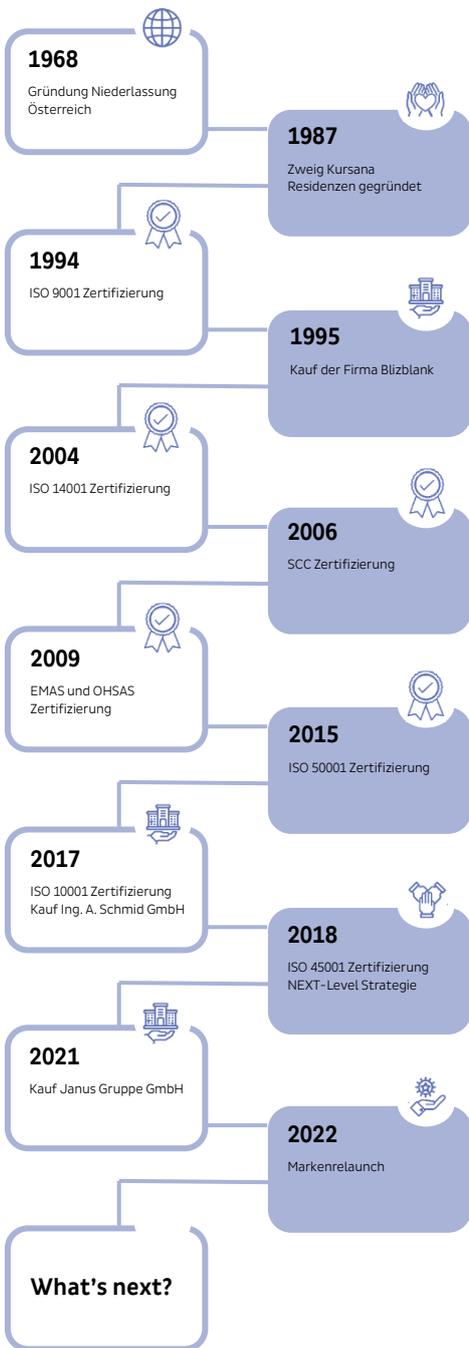
Trotz dieser guten Nachrichten, steht eines fest: es war und ist nicht immer leicht. In manchen Dienstleistungen erleben wir auch heute noch pandemiebedingt eine rückläufige Nachfrage. Personalmangel und Ressourcenprobleme gehören leider derzeit zu unserem Berufsalltag. Diesen Erfolg dennoch möglich 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.

Zukunftsprogramm – Next Level Strategie

Die Nachhaltigkeitspolitik der Dussmann Group stimmt überein mit der für den Zeitraum 2018 bis 2023 von Vorstand und Stiftungsrat des Unternehmens verabschiedeten Next-Level-Strategie der Group und vertieft die darin formulierten Nachhaltigkeitsprinzipien. „Dussmann Next Level“ beschreibt die Strategie und ihre Entwicklungspotenziale im Zeitraum bis 2023. Das Fundament bilden die gemeinsamen Werte Integrität, ökologisches Bewusstsein, Leidenschaft, Soziale Verantwortung und Fairness. An diesen Werten orientieren sich Ziele und Maßnahmen unseres nachhaltigen Handelns. Unsere Nachhaltigkeitspolitik fokussiert sich auf die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeiten auf Gesellschaft, Umwelt und die Ökonomie. Wir beleuchten die damit einhergehenden Chancen und Risiken sowie unsere Einflussmöglichkeiten auf die Aspekte.



Integriertes Management System

Das bei Dussmann integrierte Managementsystem (IMS) nach

- ISO 9001:2015
- ISO 10001:2018
- ISO 14001:2015
- 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.

Kundenzufriedenheit

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 Neumann&Neumann eingeholt und analysiert. Gemeinsam werden Maßnahmen gesetzt und optimale Arbeitsabläufe bestimmt.

Risikomanagement

Für einen wirtschaftlichen Erfolg sind ein effizientes Risikomanagement und das interne Kontrollsystem (IKS) eine wichtige Voraussetzung. Das interne Kontrollsystem dient als System von aufeinander abgestimmten innerbetrieblichen Grundsätzen, Verfahren und Maßnahmen, die angewendet werden, um Schaden vom Unternehmen abzuwenden. Das IMS unterstützt potenzielle Risiken im Qualitäts-, Umwelt-, Sozial- und Arbeitssicherheitsbereich frühzeitig zu erkennen und durch gezielte Maßnahmen entgegenzuwirken. Themen wie, verantwortungsbewusstes Handeln, fairer Wettbewerb und Einhaltung der Menschenrechte sind vor allem bei der Auswahl der Partner relevant und sind in unserem Code of Conduct als Grundsätze identifiziert und dienen als Grundlage zum richtigen Handeln. Unsere Lieferkette ist oft sehr regional geprägt und dezentral, aber nicht unabhängig von globalen Vorlieferanten, und daher sehr dynamisch und auch sensibel. Durch eine strukturierte Risikoanalyse - mittels Lieferantenfragebogen, etc.- entlang der gesamten Lieferkette, von der Beschaffung bis zur Leistungserbringung beim Kunden, erkennen wir Chancen und Risiken frühzeitig.

Unsere Nachhaltigkeitspolitik



Wir – die Dussmann Group – haben die Weiterentwicklung einer nachhaltigen Dienstleistungserbringung in den Mittelpunkt unserer Geschäftsaktivitäten gestellt. Unsere Unternehmenswerte – Umweltbewusstsein, Integrität, Leidenschaft, soziale Verantwortung und Fairness – bilden das Fundament unserer Nachhaltigkeitspolitik. Wir berücksichtigen die direkten und indirekten Auswirkungen auf Umwelt, Gesellschaft und Wirtschaft. 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 potentiellen 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 ökologische, soziale und Governance-Kriterien zu entwickeln.

Berlin, den 3. Juli 2023

Wolf-Dieter Adlhoch
(Vorsitzender des Vorstands)

Renato Spotti
(Mitglied des Vorstandes)

Jörg Braesecke
(Mitglied des Vorstandes)

Hakan Lanfredi
(Mitglied des Vorstandes)

Dieter Royal
(Mitglied des Vorstandes)

Unsere Nachhaltigkeitspolitik



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 umweltfreundliche Produkte einsetzen.
- Wir streben eine umfassende und vollständige Ermittlung unseres **CO₂-Fußabdrucks** an, um ökologische Einsparpotenziale entlang unserer Wertschöpfungskette zu identifizieren und klimarelevante Emissionen gemäß unserem Dekarbonisierungspfad zu reduzieren.
- Wir fördern das Bewusstsein für die Erfordernis eines **sorgsamen Umgangs** 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 Umweltauswirkungen in unserer **gesamten Lieferkette**, setzen unsere Qualitätsstandards durch und fördern das Bewusstsein für Nachhaltigkeit bei allen unseren Partnern.
- Die Realisierung nachhaltiger Lösungen für die interne und externe **Beschaffung**, und der Einkauf von Lebensmitteln aus fairen und nachhaltigen Quellen sind für uns von besonderer Bedeutung.

Unsere Nachhaltigkeitspolitik



UMWELT



SOZIALES



GOVERNANCE

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

- Wir sind uns bewusst, dass **Mitarbeiterzufriedenheit, Kundenzufriedenheit** und hohe Sicherheits- und Qualitätsstandards der Leistungserbringung in Wechselwirkung zueinander stehen und damit abhängig optimiert werden.
- 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.
- 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 der **sozialen Verantwortung**, unabhängig von dem Land, in dem wir unsere Dienstleistungen erbringen.
- Wir schätzen Vielfalt und fördern **Inklusion und Chancengleichheit** unter unseren Mitarbeitenden. Fairness, persönliche Verantwortung und Zusammenarbeit sind Teil unserer Unternehmenskultur.
- Zu unserer sozialen 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 ständiger Verbesserung und unsere **Innovationskraft** schaffen wir 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 vertrauenswürdigen und **verantwortungsvollen Umgang** mit finanziellen 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

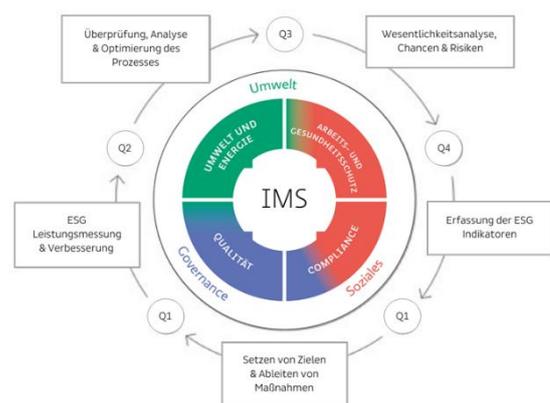
Die Strategie der Dussmann Group greift die übergreifenden Megatrends und die damit verbundenen Herausforderungen auf und leitet die Fokuspunkte für strategische Maßnahmen ab. Einen wesentlichen strategischen Eckpfeiler bildet die ESG-Strategie. Wir sind davon überzeugt, dass die Konzentration auf das 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.

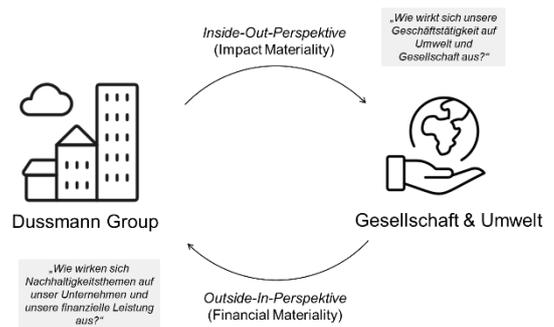
Unsere Stakeholder

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

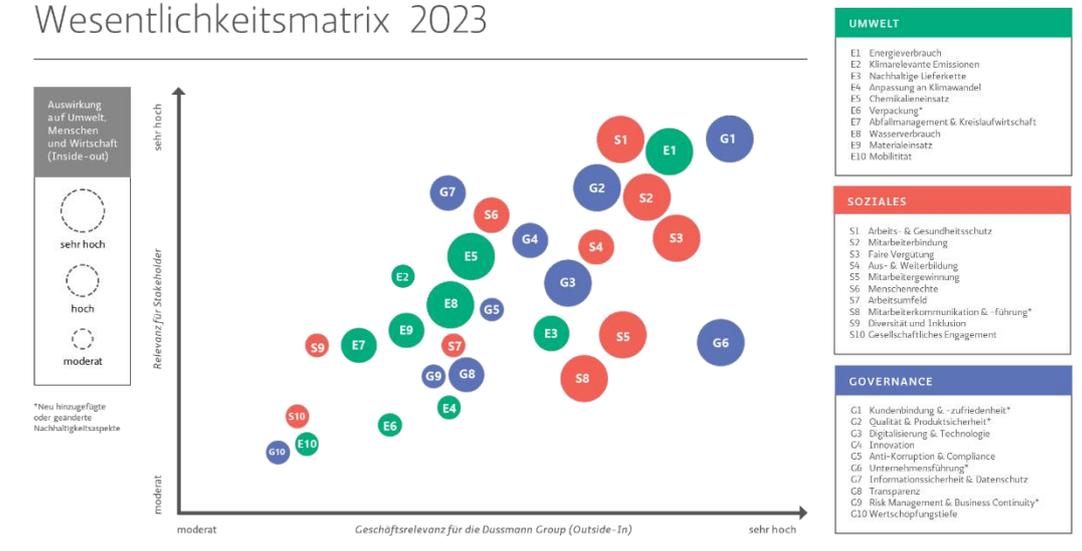
Dussmann verfolgt den doppelten Wesentlichkeitsansatz, sprich für uns sind wesentliche Nachhaltigkeitsthemen, jene Themen die

- relevante ökonomische, soziale oder ökologische Auswirkungen auf unser Unternehmen und unseren Geschäftserfolg haben (Outside In Perspektive),
- maßgeblich durch unsere Geschäftstätigkeit beeinflusst werden (Inside Out Perspektive) und
- sich auf die Erwartungen und Entscheidungen zentraler Stakeholder auswirken.



Im Rahmen einer Wesentlichkeitsanalyse wurden Nachhaltigkeitsaspekte sowohl aus der Unternehmenssicht als auch aus der Perspektive der internen und externen Stakeholder bewertet. Der Betrachtungsumfang erstreckt sich auf die betriebliche Tätigkeit sowie die Waren und Dienstleistungen. Diese Bewertung bildet die Grundlage für die Nachhaltigkeitspolitik der Dussmann Group, der Formulierung von Zielen und der Ableitung von Maßnahmen. Durch das Integrierte Managementsystem (IMS) stellen wir eine effiziente Umsetzung sicher und fördern die fortlaufende Weiterentwicklung.

Wesentlichkeitsmatrix 2023



2.3.2. Der Prozess

Die Wesentlichkeitsmatrix visualisiert die wichtigsten Nachhaltigkeitsaspekte und wird jährlich auf Grundlage der Ergebnisse der vorangegangenen Analysen weiterentwickelt und kalibriert. Zunächst wird dazu die Liste der identifizierten Wesentlichkeitsaspekte auf Aktualität, Relevanz und im Hinblick auf positive und negative Auswirkungen überprüft und gegebenenfalls angepasst. Im nächsten Schritt bewerten interne und externe Stakeholder die ermittelten Nachhaltigkeitsaspekte mittels einer anonymen, onlinebasierten Befragung. Auf diese Weise wird eine breite interne und externe Einbindung in den Prozess sowie eine effiziente Durchführung und Auswertung realisiert. Die Nachhaltigkeitsaspekte werden innerhalb der ESG-Dimensionen Umwelt, Soziales und Governance einem Rang zugeordnet und darüber hinaus auch nach ihrer Bedeutsamkeit bewertet. Zusätzlich wird seit diesem Berichtsjahr ermittelt, wie stark sich unsere Geschäftsaktivitäten auf die Umwelt, die Gesellschaft und die Wirtschaft auswirken. Die Größe der Punkte bildet das Ausmaß der Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeiten auf Umwelt, Gesellschaft und Wirtschaft ab.

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.

UMWELT	
E1	Energieverbrauch
E2	Klimarelevante Emissionen
E3	Nachhaltige Lieferkette
E4	Anpassung an Klimawandel
E5	Chemikalieneinsatz
E6	Verpackung*
E7	Abfallmanagement & Kreislaufwirtschaft
E8	Wasserverbrauch
E9	Materialeinsatz
E10	Mobilität

Auf diese Weise unterstützen wir auch unser Ziel, Abfallmengen, insbesondere Verpackungsmaterialien und Verbrauchsmittel, zu reduzieren. Maßnahmen im Bereich der Kreislaufwirtschaft ermöglichen uns einen nachhaltigeren und effizienteren Umgang mit begrenzten Ressourcen.

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

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, langfristige Beziehungen zwischen allen Beteiligten zu schaffen, die auf Vertrauen, Zusammenarbeit und einem gemeinsamen Verständnis von Nachhaltigkeit basieren.

Soziales

Für uns ist die Achtung und Einhaltung der Menschenrechte ein elementarer Bestandteil einer verantwortungsvollen Unternehmensführung. Mitarbeiterbelange und Mitarbeiterzufriedenheit haben eine hohe Priorität für das Unternehmen und unsere Stakeholder, insbesondere die Nachhaltigkeitsaspekte faire Vergütung, gute Arbeitsbedingungen, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Aus- und Weiterbildung sowie Mitarbeiterbindung und -gewinnung. Wir sind überzeugt, dass Mitarbeiterzufriedenheit, Kundenzufriedenheit und eine hohe Qualität der Produkte und Services nur im gemeinsamen Zusammenspiel funktionieren. Die Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass unsere Mitarbeiter ihre Potenziale bestmöglich einbringen und weiterentwickeln können, ist daher eine wesentliche Verantwortung unserer unternehmerischen Geschäftstätigkeit.

SOZIALES	
S1	Arbeits- & Gesundheitsschutz
S2	Mitarbeiterbindung
S3	Faire Vergütung
S4	Aus- & Weiterbildung
S5	Mitarbeitergewinnung
S6	Menschenrechte
S7	Arbeitsumfeld
S8	Mitarbeiterkommunikation & -führung*
S9	Diversität und Inklusion
S10	Gesellschaftliches Engagement

Das Arbeitsumfeld und Bedingungen unter denen unsere Mitarbeitenden ihre Arbeitsleistung erbringen, sorgen nicht zuletzt 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. Mit Maßnahmen und Aktivitäten zur kontinuierlichen Qualifizierung und zur Erhöhung der Zufriedenheit unserer Mitarbeiter stärken wir Aspekte wie Arbeitsplatzsicherheit, Resilienz, soziale und persönliche Kompetenzen sowie Mitarbeiterbindung.

Wir sind überzeugt, dass die Zufriedenheit unserer Mitarbeiter und Kunden sowie die hohe Qualität unserer Dienstleistungen in einem engen Zusammenhang stehen. Deshalb betrachten wir es als wesentliche Verantwortung, die bestmöglichen Voraussetzungen für die Entfaltung und Weiterentwicklung unserer Mitarbeiter zu schaffen.

Der Nachhaltigkeitsaspekt „Arbeitsplatzsicherheit“ wurde in der diesjährigen Wesentlichkeitsanalyse in der internen Definition aus der inklusiveren Perspektive der Mitarbeiterbindung und -zufriedenheit eingebunden.

Governance

Die Kundenzufriedenheit, 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 unsere ethischen Werte formuliert. Dazu gehören ein fairer Wettbewerb sowie Respekt und Vertraulichkeit im Umgang mit unseren Geschäftspartnern.

GOVERNANCE

- G1 Kundenbindung & -zufriedenheit*
- G2 Qualität & Produktsicherheit*
- G3 Digitalisierung & Technologie
- G4 Innovation
- G5 Anti-Korruption & Compliance
- G6 Unternehmensführung*
- G7 Informationssicherheit & Datenschutz
- G8 Transparenz
- G9 Risk Management & Business Continuity*
- G10 Wertschöpfungstiefe

Die Qualität unserer Produkte und Dienstleistungen sowie die Innovationskraft sind für uns die vorrangigen, ökonomischen Nachhaltigkeitsaspekte. Diese schaffen Mehrwerte für unsere Kunden und generieren eine hohe Kundenzufriedenheit. Außerdem sind Compliance und die Vermeidung von Korruption sowohl für interne als auch externe Stakeholder wichtig. Die Qualität unserer Leistungen wird im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse in Werterhalt und Integrität unterschieden. Zum Beispiel achten wir bei der Gebäudereinigung auf umwelt- und materialschonende Produkte. Damit tragen wir zum Werterhalt des Gebäudes bei. In allen Bereichen streben wir nach einer zuverlässig hohen Qualität sowie einer kontinuierlichen Weiterentwicklung im Sinne eines größeren Kundennutzens. Indem wir für unsere Kunden immer mehr Sekundärtätigkeiten übernehmen, die außerhalb ihrer Kernprozesse liegen, erschließen wir uns weiteres Wachstums und Beschäftigungspotenzial und ermöglichen unseren Kunden, durch verstärkte Konzentration auf das Kerngeschäft, ihren Wertbeitrag zu erhöhen.

Wir unterstützen unsere Mitarbeitenden im Umgang mit ethischen Fragen und führen einen offenen Dialog – auch über Sanktionen bei Verstößen gegen ethische Grundsätze. Zur Einhaltung unseres Verhaltenskodex verpflichten wir auch unsere Nachunternehmer und Lieferanten. Wir stellen eine strikte Einhaltung aller relevanten Gesetze, Vorschriften, Normen sowie Anforderungen unserer internen und externen Stakeholder sicher. Jeder Mitarbeiter ist dafür verantwortlich, dass sich sein Handeln immer im Einklang mit diesen bindenden Verpflichtungen befindet.

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 „Dussmann Next Level“, 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>	<ul style="list-style-type: none"> • Klimawandel • Energieverbrauch & Kosten • Gesundheit & Lebensqualität • Reputation 	<ul style="list-style-type: none"> • 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>	<ul style="list-style-type: none"> • Beschaffungskosten • Ökologischer Fußabdruck 	<ul style="list-style-type: none"> • 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>	<ul style="list-style-type: none"> • Wettbewerbsfähigkeit • Recruiting (Kosten) • Mitarbeiterbindung & Zufriedenheit • Fluktuation, Abfluss/Erhalt von Wissen 	<ul style="list-style-type: none"> • Mitarbeiterbefragung • Flexible Arbeitszeiten • Home-Office • Weiterbildung & Karriereöglichkeiten • Erweiterung weiße auf schwarze Flotte
Arbeitssicherheit & Gesundheit Sozial		
<i>Sicherheit am Arbeitsplatz, Psychische & physische Evaluierung, Mitarbeiter & Kundengesundheit</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Gesundheit der Mitarbeitenden • Krankmeldungen, Arbeitsunfälle und Ausfallstage • Fluktuation und das Wohlbefinden unserer Belegschaft 	<ul style="list-style-type: none"> • 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>	<ul style="list-style-type: none"> • Reputationsschaden • Kundensicherheit • Kosten bei Compliance-Verstößen 	<ul style="list-style-type: none"> • Verhaltenskodex • Interne Kontrollsysteme • Schulung von Mitarbeitern • Compliance Management • Cybersicherheit • Hinweisgebersystem
Nachhaltige Beschaffung Governance		
<i>Sorgfaltspflicht entlang der Lieferkette (soziale und ökologische Anforderungen werden eingehalten)</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Beschaffungskosten • Wertschöpfung in der Region • Arbeitsbedingungen in der Lieferkette • CO₂ Fußabdruck 	<ul style="list-style-type: none"> • CoD für Lieferanten • 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 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.

Angestrebtes Nachhaltigkeitsengagement bei Dussmann Austria

ÖKOLOGIE	SOZIAL	GOVERNANCE	INITIATIVE
<ul style="list-style-type: none"> • 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) 	<ul style="list-style-type: none"> • Frauenförderungsplan (seit 2012) • ONR 192500 (2023) • Nestor Gold (angestrebt) • Audit Beruf und Familie (angestrebt) • SA 8000 (angestrebt) • ISO 26001 (angestrebt) 	<ul style="list-style-type: none"> • EcoVadis Rating (seit 2022) • ISO 9001 (seit 1994) • ISO 10001 (seit 2017) 	<ul style="list-style-type: none"> • United Nations Global Compact (seit 2021) • Global Reporting Initiative (seit 2020) • Greenhouse Gas Protocol (seit 2021) • Sustainable Development Goals (seit 2021) • ÖGNI (angestrebt) • RespACT (angestrebt) • Go for Zero (angestrebt)

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.



Mit dem erneuten Erhalt der Silbermedaille für unseren Ecovadis Bericht im Jahr 2023 streben wir einen hohen Qualitätsstandard, die Formalisierung, Vollständigkeit und Wahrhaftigkeit unserer Nachhaltigkeitsdaten an und setzen uns zum Ziel, in den nächsten Jahren ein optimales Rating Ergebnis zu erreichen.

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

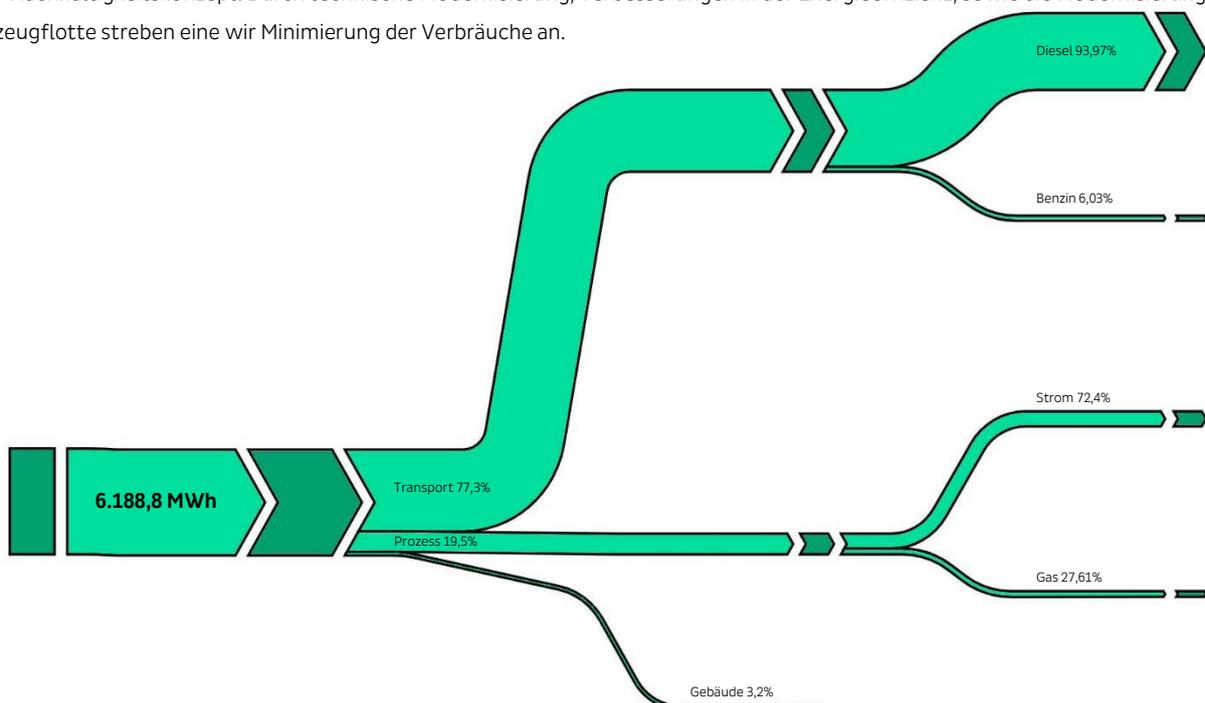
Anhand einer weiteren Risikoanalyse werden potenzielle Probleme und Risiken, die mit Prozessabläufen der Dussmann Austria verbunden sind, bereits vor Erstellen systematisch erfasst bzw. abgeschätzt.

3.1. Energie und Emissionen

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

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



1.098 t/CO₂

THG Emissionen



6.625.498 km

Gesamt Kilometer



417.519,15 l

Gesamtkraftstoffverbrauch

Einen unvermeidlichen Energieverbrauch stellt mit ca. 77,3 % 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 Standverkehr geeignet und werden durch einen guten Ausbau der Infrastruktur gefördert.

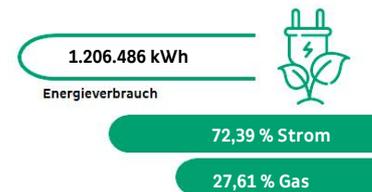
3.1.2. Prozess

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 unserer 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. 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.

3.2. 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.

Mit einer Tageskapazität von bis zu 5.000 Portionen pro Tag können täglich frische Speisen mittels neuester Technologie, z.B. „Cook & Chill“ in der Zentralküche Pichling (ZKP) zubereitet werden.

Durch die Eigenständigkeit der Zentralküche Pichling (ZKP) können hier, im Vergleich zu anderen Großküchen, sämtliche Abfallmengen genau aufgeschlüsselt werden. 2017 wurde in der Verpflegung ein Waste-Management eingeführt, welches die MHD, Abfälle, Produktionsabfälle, Teller-Rücklauf bzw. Überproduktion misst.

Durch diese Implementierung konnten, wie in den letzten EMAS-Berichten dargestellt:

- 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 Zwicketagen in der Produktion eingeführt werden.

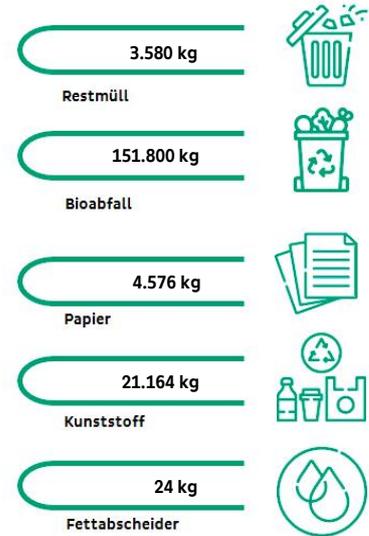
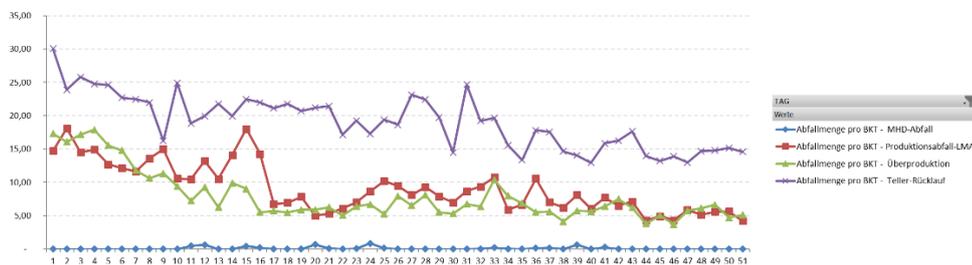
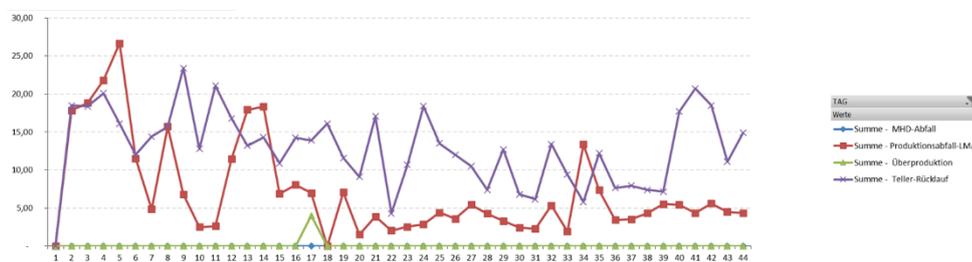


Diagramm Entwicklung 2022



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

Diagramm Entwicklung 2023



3.3. Materialverbrauch und Kreisläufe



115.874,75l

Öko-Reinigungsmittel



134.877,75 l

Sonstige Reinigungsmittel



0,210 l/100m²

Reinigungsmittelleffizienz



1.651.056 Stk

Handschuhe



474.647 Stk

Reinigungszubehör

Seit Einführung des Umweltmanagements 2004 achten wir darauf, den Chemikalienverbrauch, sowie sämtlicher Materialien sehr sparsam zu halten. Wir setzen vermehrt Alternativen zur Reinigungschemie 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

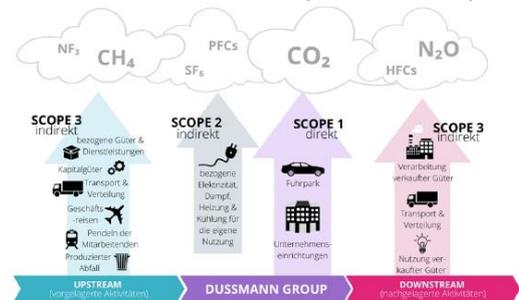
Unser wichtigster Arbeitsstoff sind Reinigungsmittel – fast dreiviertel davon wurden auf ökologische Reiniger umgestellt. Mit der eigenen Dussmann „DS“ Linie, die in Kooperation mit Ecolab erstellt wurde, sind die gängigsten Reiniger (Allzweck-, Glas- und Sanitärreiniger) mit dem „Österreichische Umweltzeichen“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

3.4. Klimabilanz

Der Klimawandel stellt eine der größten globalen Herausforderungen dar, mit weitreichenden Auswirkungen auf sozioökonomischer und ökologischer Ebene. Es gilt, dem durch eine Implementierung von Strategien zur Verringerung der negativen Effekte der Klimaerwärmung entgegenzuwirken. Wie hoch ist der Energieverbrauch in unserem Unternehmen? Welche Mengen an Treibhausgasen werden emittiert? Welche Sektoren sind die energieintensivsten und welche hauptverantwortlich für Emissionen? In welchen Bereichen sollten Maßnahmen gesetzt werden? Dies sind nur einige wenige Fragen die wir uns im Zuge der Erstellung der Klimabilanz stellen.

Wir können einen positiven Beitrag leisten, indem wir gezielt Maßnahmen zum Klimaschutz und zur Minimierung unserer und der von uns beeinflussten Treibhausgas (THG) Emissionen entlang der gesamten Wertschöpfungskette ergreifen. Dabei verstehen wir Emissionsreduktion und Energieeffizienz vor allem auch als Chancen für Innovation. Anhand der derzeitigen Datengrundlage stellen Strom und Kraftstoffe die wichtigsten Emissionsquellen aus Energieverbräuchen für Dussmann Austria dar. In der folgenden Grafik ist eine Übersicht unserer Emissionen in den verschiedenen Scopes ersichtlich:



CO ₂ Klimabilanz	[kWh/a]	[m ³ /a]	[kg/a]	[km/a]	Umrechnungsfaktor		CO ₂ -Äquivalente
					Wert	Einheit	[kg CO ₂ /a]
Scope 1 - Summe							1.164.450
Gasverbrauch	333.108				0,201	kg/kWh	66.955
Treibstoffe							
Diesel (kWh/l)	3.836.631				0,266	kg/kWh	1.020.544
Benzin (kWh/l)	291.483				0,264	kg/kWh	76.952
Scope 2 - Summe							38.400
Stromverbrauch							
erneuerbar	895.790				0	kg/kWh	-
konventionell	176.202				0,11118	kg/kWh	19.590
Elektro-Auto				341.992	0,055	kg/km	18.810
Scope 3 - Summe							86.043
Abwasser		3.990			0,15	kg/m ³	599
Abfall			181.796		0,47	kg/kg	85.444
Gesamtemissionen (Scopes 1, 2 und 3)							1.288.893

**Umrechnungsfaktoren (BAFA - Informationsblatt zu CO₂ Faktoren, Stand 2021, als Konzern-Standard)*

	kg/a	€/a	MA/a	Einheit	
CO₂ Emissionen	1.288.893			t CO ₂ /a	1.288,89
Umsatz		173.375.475		kg CO ₂ /T€	7,43
Mitarbeiter			4.287	kg CO ₂ /MA	300,65

Im Rahmen unserer Nachhaltigkeits-Zielsetzungen wollen wir unseren Energieverbrauch in allen Bereichen reduzieren und den Anteil der Nutzung erneuerbarer Energien stetig steigern.

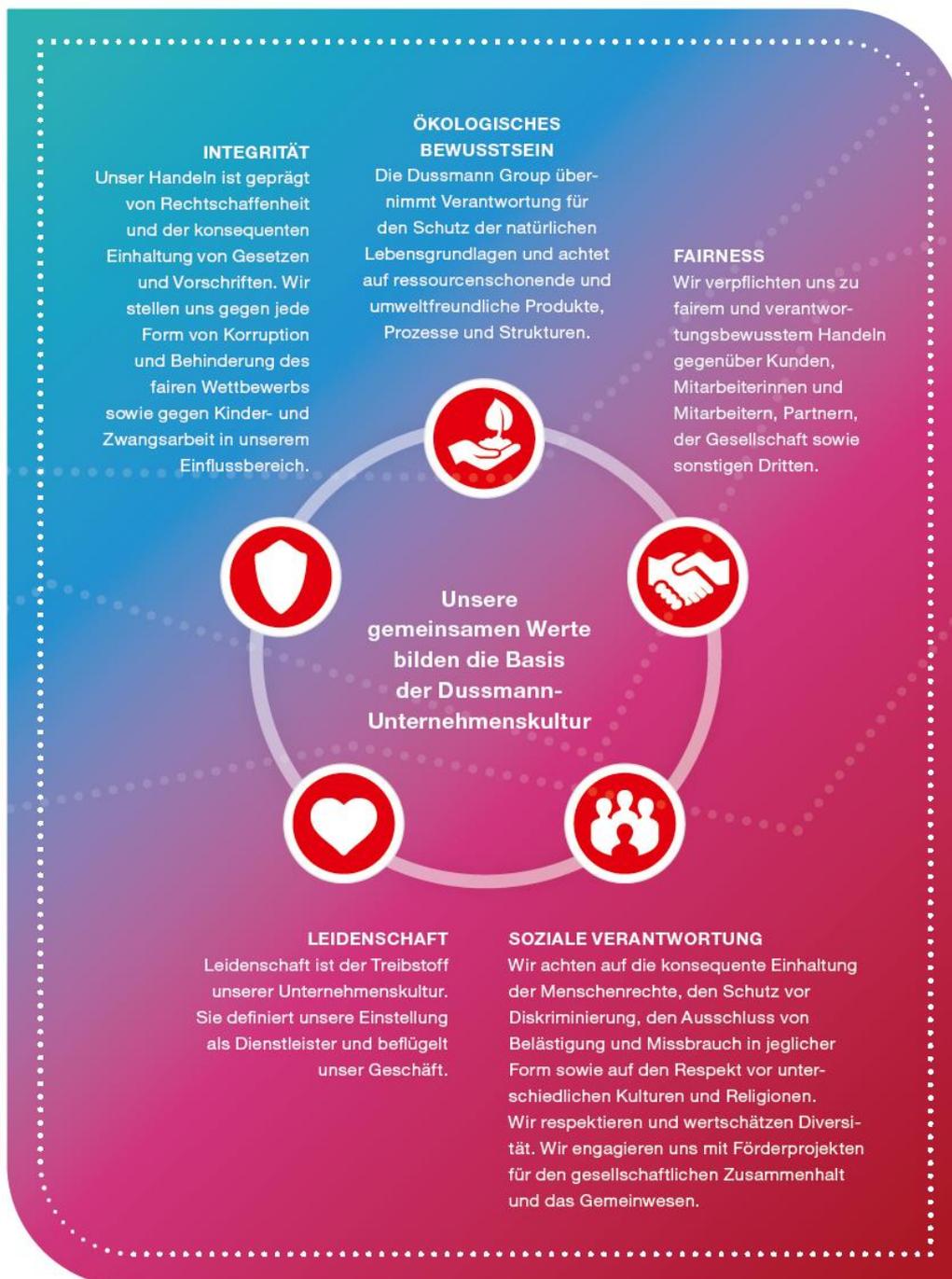
Wir berechnen und dokumentieren unsere CO₂ Emissionen erstmalig ab 2021 nach dem Corporate Accounting and Reporting Standard der GHG Protokoll Initiative, Scope 1 bis 3. Das Berichtsjahr 2022 wird ab sofort als Basisjahr gesehen, da erstmalig eine valide Datentransparenz für quantifizierbare Ziele zur Verfügung steht.

Dokumentiert werden alle erfassten direkten CO₂-Emissionen aus unternehmenseigenen Emissionsquellen (Scope 1), die indirekten Emissionen aus der Erzeugung des eingekauften Stroms und der Fernwärme (Scope 2) sowie ausgewählte Emissionen, welche aus dem Scope 3 (Abfall, Wasserverbrauch) resultieren.

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.



4.1. Menschenrechte

Unsere Werte ökologisches Bewusstsein, Integrität, Leidenschaft, soziale Verantwortung und Fairness setzen wir in unseren Geschäftsaktivitäten durch nachhaltiges Management, die konsequente Einhaltung von Recht und Gesetz sowie den permanenten Austausch mit unseren Stakeholdern um. Diese Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte ergänzt den Verhaltenskodex und die Nachhaltigkeitspolitik der Dussmann Group.

Dussmann achtet die Würde jedes Menschen. Wir bekennen uns zur Einhaltung der Menschenrechte entlang unserer gesamten Wertschöpfungskette. Wir übernehmen Verantwortung für unsere Mitarbeitenden und setzen uns dafür ein, die Auswirkung unseres Geschäfts auf die Umwelt zu minimieren. Diese Grundsatzerklärung verpflichtet alle Mitarbeitenden der Dussmann Group weltweit, sich gegenüber Kolleginnen und Kollegen, Geschäftspartnern und Gemeinschaften angemessen und rechtmäßig zu verhalten. Ebenso setzen wir bei unseren Geschäftspartnern ethisches und integrires Handeln voraus. Wir erwarten, dass sie die Umsetzung dieser Standards zur Achtung der Menschenrechte auch von ihren Geschäftspartnern fordern.

Es ist unser Grundsatz, dass wir in allen Regionen und Ländern, in denen wir tätig sind, stets die geltenden gesetzlichen Vorschriften befolgen. Weichen nationale Gesetze und internationale Menschenrechtsstandards voneinander ab, stellen wir sicher, dass wir die nationalen Gesetze als Mindeststandard einhalten. Gemeinsam mit unseren Kolleginnen und Kollegen vor Ort und unseren Partnern suchen wir nach Wegen, um diesen Menschenrechtsstandards so weit wie möglich zu entsprechen.



Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte



*Auszug 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



Prozesse zur Identifizierung, Steuerung und Überwachung menschenrechtlicher Risiken sind Bestandteil des konzernweiten Risikomanagements. Konzernrichtlinien wie „Soziale Verantwortung“ gibt die Mindeststandards für die Einhaltung von Menschenrechten bei Dussmann vor. Die menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten des deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes werden konzernweit umgesetzt. Die Überwachung des Risikomanagement obliegt hier der

konzernweiten Menschenrechtsbeauftragten. Unsere Zielsetzung ist es, interne Standards in der Lieferkette einzuhalten. Die identifizierten Risiken entlang der Lieferkette werden durch angemessene Maßnahmen reduziert oder vermieden. Im Falle von Verletzungen werden sofortige Abhilfemaßnahmen ergriffen.

Im Jahr 2023 wurden konzernweite Audits zur Einhaltung der Menschenrechte und Umweltstandards, sogenannte CSR-Audits, durchgeführt. Von den Ergebnissen der Audits haben wir prozess- und gesellschaftsspezifische Risiken abgeleitet, bewertet und präventive Maßnahmen entwickelt.

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

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

Im Berichtsjahr 2024 wollen wir für identifizierte Risikolieferanten Schulungen und Audits durchführen. Grundsätze zu systematischen Due Diligence Prüfungen von potenziellen Lieferanten und Nachunternehmen, einschließlich menschenrechtlicher Anforderungen wurden definiert und werden im nächsten Jahr in einer Konzernrichtlinie als gruppenweite Mindeststandards implementiert.

Arbeitnehmerrechte

Für Dussmann Austria, wie auch für unsere Stakeholder, spielen Arbeitnehmerbelangen 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.

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 2023 nahmen 191 Frauen die Elternkarenz in Anspruch. In den jährlichen Mitarbeitergesprächen 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.

Gleichbehandlung & Diversität

Grundlage für eine integrative Unternehmenskultur und ein attraktives Arbeitsumfeld ist bei uns Wertschätzung und Respekt gegenüber allen Mitarbeitenden. Frauen stellten mit insgesamt 80,44 Prozent die Mehrheit der per 31.12.2022 Beschäftigten:

Besonders vielfältig präsentiert sich Dussmann Austria, wenn es um die Herkunft der Mitarbeiter geht – Menschen aus 61 Nationen arbeiten bei uns. Nicht ganz zwei Drittel der Belegschaft – 63,36 Prozent – besitzen nicht die österreichische Staatsbürgerschaft und sorgen somit für eine bereichernde Arbeitswelt, die von Respekt und gegenseitigem Verständnis getragen wird.

Wenn sich Mitarbeiter wertgeschätzt fühlen, bleiben sie nicht nur länger dem Unternehmen treu, sondern sind auch motivierter und bringen höhere Leistung. Bei 91,58 Prozent Betriebszugehörigkeit von mehr als zehn Dienstjahren, können wir bei Dussmann auf ein insgesamt positives Betriebsklima rückschließen. Zudem legen heutzutage immer mehr junge Fachkräfte mehr Wert auf eine positive Work-Life-Balance und ein gutes Betriebsklima als beispielsweise auf die Bezahlung.

Um diesem Umfeld Rechnung zu tragen, ist zentrale Voraussetzung für ein gelebtes Miteinander die Gleichbehandlung aller – es wird kein Unterschied aufgrund von Geschlecht, Rasse, Hautfarbe, Herkunft, Glaubenszugehörigkeit, Behinderung, Alter, politischer Überzeugung oder sexueller Orientierung gemacht; dies ist auch im Verhaltenskodex abgebildet und verpflichtend einzuhalten. Diskriminierungsfälle wurden im Berichtszeitraum nicht gemeldet. Zudem gibt es eine Handlungsdirektive für den Umgang mit sexueller Belästigung; Führungskräfte werden im Rahmen ihrer Ausbildung gesondert für dieses Thema sensibilisiert.

Sollten Mitarbeitende Kenntnis von einem Verstoß gegen den Verhaltenskodex und internen Richtlinien erlangen, können sich diese an das vertrauliche Hinweisgebersystem wenden.

Als Baustein für das strategische Ziel „Employer of Choice“ wurde begonnen mit dem Jahr 2022 ein gruppenweit einheitliches HR-KPI-Reporting erarbeitet. Es soll perspektivisch als Teil der gruppenweit geltenden HR-Mindeststandards etabliert werden. Neben bereits existierenden Kennzahlen sollen unter anderem auch die Korrelation ungewollter Fluktuationen mit Seniorität und die Gründe für Austritte ermittelt werden. Im Berichtsjahr 2023 ist dazu ein Quartalsreporting gestartet, welches regelmäßig an Vorstände, Geschäftsführer und HR-Verantwortliche versendet wird, um darauf mögliche Maßnahmen abzuleiten.



Anreizsysteme und Vergütung

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

Im Rahmen individueller Zielvereinbarungen ist es möglich, Entgelte an die langfristige Wertschöpfung des Unternehmens, einzelner Teilbereiche oder an spezifische Nachhaltigkeitsindikatoren zu koppeln. In den jährlichen Zielvereinbarungen mit Führungskräften sind sowohl unmittelbar wirtschaftliche bzw. finanzielle als auch qualitative Ziele enthalten. Das schließt den Vorstand der Dussmann Group mit ein. Diese sind nicht notwendigerweise Nachhaltigkeitsziele im engeren Sinn, jedoch ist die Intention hinter den qualitativen Zielvorgaben, das nachhaltige Wirtschaften zu fördern und effektiver zu verankern.

Zur Festlegung von Zielen dient ein Katalog, der unter anderem folgende Kategorien umfasst:

- Qualität und Hygieneaudits
- Reduzierung des durchschnittlichen Kraftstoffverbrauchs
- Arbeitsschutzziele
- Umsetzung von Maßnahmen zur Verbesserung der Mitarbeiterzufriedenheit
- Innovationsziele (zB. Lieferung von Verbesserungsvorschlägen und Nachweise, dass diese nachverfolgt werden)

Unsere HR Organisation berät die Führungskräfte bei der Überführung in konkrete, nachvollziehbare Zielvereinbarungen und entwickelt das gruppenweite Anreizsystem kontinuierlich weiter. Die Zielerreichung wird in erster Linie durch das Aufsichtsgremium gegenüber dem Vorstand nachgehalten und darüber hinaus in der Organisation durch die disziplinarischen Führungskräfte überprüft. Anhand der in den Zielvereinbarungen festgelegten Parameter wird der Zielerreichungsgrad bestimmt, nach dem sich dann die Höhe der variablen Vergütung richtet.

Die Dussmann Group hält eine faire und leistungsgerechte Vergütung ihrer Mitarbeitenden für wichtig und selbstverständlich. Der Nachhaltigkeitsaspekt „Faire Vergütung“ wurde im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse sowohl vom Unternehmen als auch von seinen Stakeholdern als relevant bewertet. Das drückt sich in angemessener Entlohnung und individuellen Zielvereinbarungen aus.

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

Im Rahmen dieser Berichtskampagne wurden Informationen über anwendbare Mindestlöhne und kollektivrechtliche Vereinbarungen systematisch erfasst. Dies ist aufgrund der Heterogenität der Geschäftsbereiche allerdings sehr komplex. Die Kontrolle der Einhaltung des Mindestlohns wird in allen Geschäftsbereichen sichergestellt, teilweise auch mithilfe von digitalen Entgeltsystemen. Zum Leistungsindikator GRI-102-38 werden wir aus Wettbewerbs- und Vertraulichkeitsgründen keine Angaben offenlegen. Unserer Einschätzung nach steht der Aufwand der Datenerhebung dieser Kennzahl in der Dussmann Group nicht im Verhältnis zur begrenzten Aussagekraft.

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.

Um ein sicheres Arbeitsumfeld zu schaffen, zertifizierten wir uns bereits 2006 gemäß SCC, 2008 nach OHSAS 18001 und vervollständigten unsere IMS-Strategie 2018 mit der ISO 45001. Eine zentrale Sicherheitsfachkraft erfasst und analysiert 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

Hinsichtlich der individuellen Arbeitsbereiche, werden alle Mitarbeiter gemäß der relevanten Sicherheits- und Gesundheitsaspekte, Dienstanweisungen zu Themen wie Brandschutz, gefährliche Stoffe oder Erste Hilfe regelmäßig unterwiesen. Mitarbeitende sind weiters angehalten, ihre Anliegen, Wünsche und Beschwerden in punkto Sicherheit und Gesundheit ihren Vorgesetzten oder Sicherheitsvertrauenspersonen mitzuteilen.

Das Risiko allfälliger negativer Auswirkungen unserer Produkte bzw. Dienstleistungen auf die Gesundheit und die Sicherheit unserer Kunden minimieren wir durch umsichtiges und verantwortungsbewusstes Handeln entlang unserer gesamten Wertschöpfungskette. Höchste Priorität hat der Schutz unserer Kunden. Mögliche Risiken und Gefahrenquellen oder entstandene Personenschäden werden dokumentiert und evaluiert. Laufende Kontrollen in Rahmen von Objektkontrollen und Sicherheitsbegehungen durch Präventionsteams (SFK & AM) helfen mögliche Gefahren vor Ort beim Kunden zu analysieren und werden weiters mit unseren internen und externen Stakeholdern besprochen. Fokussiert wird dies ebenfalls bei der Bewusstseinsbildung der Mitarbeitenden.



66

Arbeitsunfälle



0

Arbeitsunfälle mit
Todesfolge bzw. schweren
Folgen



753

Ausfalltage



8,33

Unfallhäufigkeit



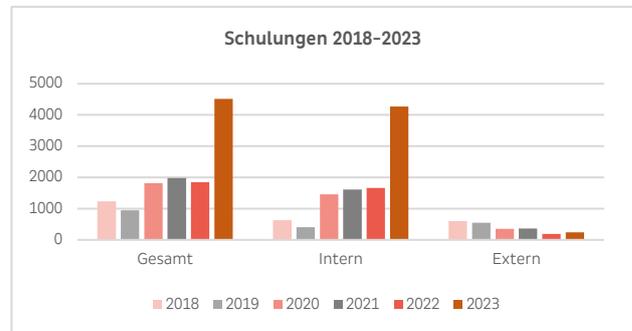
204

Sicherheitsinspektionen &
Audits

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.

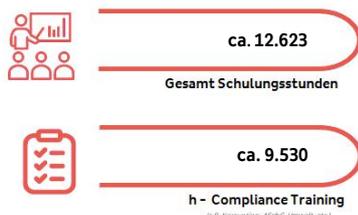
Weiterbildung und Qualifizierung sind dafür ein Schlüssel, denn durch gezielte Qualifizierung können wir spezifischen Bedarf und Anforderungen unserer Leistungserbringung besser abbilden und einzelne Prozessschritte durch Automatisierung erleichtern. Einerseits wollen wir unseren Kunden die am besten 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) erreichen. 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.



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).

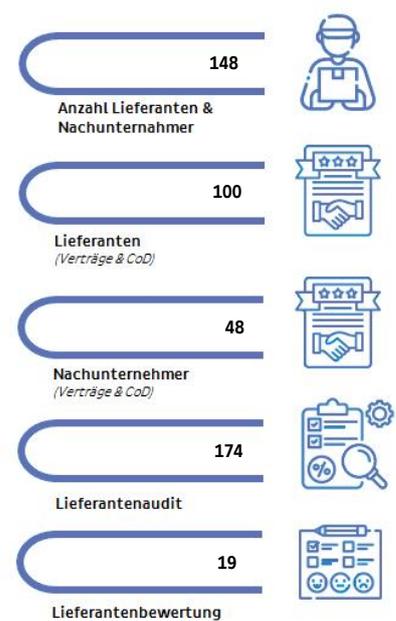
Die Schwierigkeit unserer Heterogenität liegt in der Festlegung von Zielen, ihre Operationalisierung und daraus abgeleitet auch für die Prüfung in der Wertschöpfungskette. In allen Leistungsbereichen, in denen wir mit Menschen zu tun haben, realisieren wir eine hohe Eigenleistungstiefe, um unsere Services 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 und 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 das Jahr 2024 ist eine weitere gruppenweite Mitarbeiterbefragung geplant, um die Fortschritte und gegebenenfalls weitere Maßnahmen zu ermitteln.

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.

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 Produkthanforderungen 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.

Um sich diesen Herausforderungen angemessen zu stellen wird in den nächsten Jahren eine Zertifizierung gemäß „SA8000 – Social Accountability International (SAI)“ bzw. eine Anlehnung an die nicht zertifizierbare „DIN ISO26000 Corporate Social Responsibility (CSR)“ angestrebt.

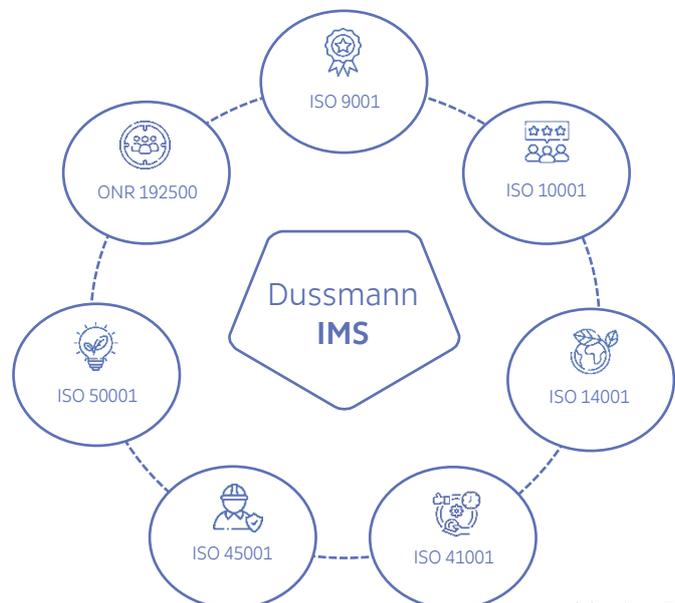
Die ISO 26000 ist die erste ISO-Norm zum Thema gesellschaftliche Verantwortung und der erste Leitfaden dieser Art und richtet ihre Werte auf eine nachhaltige Unternehmensführung Mittels Zertifizierung gemäß „ONR 12500 Gesellschaftliche Verantwortung von Organisationen“ wurde 2023 der Stepp getan um soziale 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 ökologischen 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.

Umwelt
KLIMANEUTRAL WERDEN

- CO2-Fußabdruck ermitteln und reduzieren (Scope 1 und 2)
- Anteil umweltfreundlicher Materialien erhöhen

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 DG 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.



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 Weiterbildungsmöglichkeiten

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



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 & Maßnahmen Dussmann Austria 2023

Klimaneutralität				
Ökologie	Ziel	Maßnahme*	Bereich (Q/H/S/E)	Verantwortlich
	Minimierung CO ₂ -Emissionen Fuhrpark	<ul style="list-style-type: none"> Beschränkung der Einsatzdauer bei PKW auf max. 5 Jahre oder 200.000km Routenoptimierung / Optimierung der Wegzeiten Abhaltung von Videokonferenzen, um Reiseaktivitäten zu minimieren 	E	ZEK, NLL
	Elektro-Mobilität	<ul style="list-style-type: none"> Anschaffung von mind. 2 E-Fahrzeugen 	E	ZEK, GF
	Energie	<ul style="list-style-type: none"> Strombezug aus erneuerbarer Energie – Anbieter- oder Tarifwechsel- 80% Reduktion des Energieverbrauches in den Niederlassungen – Home-Office Alternativen anbieten Optimierung der IT-Infrastruktur Ermittlung des Energieverbrauchs bei der Reinigung Betrachtung Scope 3 	Q, E	ZEK, IT, NLL
	Materialverbrauch	<ul style="list-style-type: none"> Steigerung der Reinigungsmittelfeffizienz um 5% Reinigungsschemie auf Ecolabel umstellen mind. 70% Ressourcen einsparen <ul style="list-style-type: none"> Verwendung von Dosierkappen Dosieranlagen 1L Gebinde Vorgetränkte Wischsysteme 	E	ZEK, NLL
	Abfallminimierung	<ul style="list-style-type: none"> Mitarbeiter Schulungen und Sensibilisierung für die Thematik Papierreduktion um 5% Kunststoffreduktion um 5% 	Q, E	NLL, IMS
	Nachhaltigkeit	<ul style="list-style-type: none"> Auftreten verbessern durch Zertifizierungen (z.B. Ecovadis) 	Q, H, S, E	IMS
	Wasserverbrauch	<ul style="list-style-type: none"> Konzepterstellung zum Monitoring des Wasserverbrauch bei der Reinigung (2024) 	Q, E	ZEK, IMS, NLL
Employer of Choice				
Sozial	Ziel	Maßnahme*	Bereich (Q/H/S/E)	Verantwortlich
	Arbeitsunfälle und Ausfalltage minimieren	<ul style="list-style-type: none"> Die Gesamtanzahl der Arbeitsunfälle um 5% minimieren Gefahren Wahrnehmung der Mitarbeiter steigern Minimierung der Alleinarbeitsplätze (Reinigung während der Arbeitszeit) 	H, S	IMS, NLL
	Steigerung der internen und externen Schulungen	<ul style="list-style-type: none"> externe Schulungen um 5% steigern interne Schulungen um 5% steigern Gezielte Anpassung der Schulungen auf die Tätigkeitsbereiche 	Q, H, S, E	IMS, SFK, HR, NLL
	Erhöhung der Sicherheitsbegehungen	<ul style="list-style-type: none"> Anzahl der Begehungen durch Präventivkräften um 2% erhöhen. 	Q, H, S, E	SFK
Verbesserung Unfallhäufigkeit	<ul style="list-style-type: none"> Unfallhäufigkeit unter 20 	Q, H, S,	IMS, NLL	
Partner of Choice				
Ökonomie	Ziel	Maßnahme*	Bereich (Q/H/S/E)	Verantwortlich
	Erhöhung der Systemaudits	<ul style="list-style-type: none"> Anzahl der Systemaudits um 2% erhöhen. 	Q, H, S, E	SFK, IMS
	Lieferantenbewertungen steigern	<ul style="list-style-type: none"> Anzahl der Lieferantenbewertungen um 2% steigern. 	Q	ZEK, NLL
Anzahl der Qualitätsberichte steigern	<ul style="list-style-type: none"> Steigerung um 5% 	Q	NLL	

* Prozentuelle Veränderungen im Vergleich zum Vorjahr – siehe Kennzahlen

6.3. Analyse Umwelleistung

Die Analyse der Umwelleistung zeigt auf, welche Bereiche sich im Vergleich zum Vorjahr für Dussmann Austria zum Positiven bzw. Negativen verändert haben und bietet eine Erklärung warum diese zu Stande gekommen sind.

6.3.1. Ökologie

Im Vergleich zum Vorjahr sind die zwei größten Bereiche die sich stark verändert haben der Kraftstoff bzw. Materialverbrauch.

Durch die interne Umstellung und vollständige Implementierung der gekauften Janus Gruppe GmbH wurden Abläufe und die Abrechnungsabläufe verbessert bzw. die Flotte verändert. Dieserverbräuche sind demnach gestiegen. Weiters wurde darauf geachtet die Elektro bzw. Hybrid-Flotte weiter auszubauen. Grundsätzlich ist hier zu erwähnen, dass die gesamte Flotte bis 2030 bis zu 80% aus Elektro- bzw Hybrid Fahrzeugen bestehen soll.

Der Materialverbrauch hat durch die Implementierung der Janus-Gruppe GmbH ebenso zu einer enormen Steigerung bei Chemie bzw. Verbrauchsmaterialien geführt. Bei der Analyse der Kennzahlen könnte man assoziieren, dass weniger umweltfreundliche Chemie im Einsatz ist, was nicht der Realität entspricht. Bei den berichteten Kennzahlen handelt es sich um Bestellmengen und nicht um die tatsächlich verbrauchten Mengen an Chemie.

6.3.2. Sozial

Grundsätzlich kann man im Bereich „Sozial“ von einer durchschnittlichen guten Bewertung ausgehen. Durch die Fokussierung auf Arbeitssicherheit und Schulungen konnten die Arbeitsunfälle und Ausfalltage stark minimiert werden. Mitarbeitende werden bei internen Audits und Begehungen durch Arbeitsmediziner und Sicherheitsfachkräften auf die Gefahren hingewiesen und unterwiesen. Weiters kann sich die Belegschaft bei sämtlichen Anliegen jederzeit bei den Präventivkräften melden und um Raten fragen.

Bei der Betriebszugehörigkeit >10 Jahre kann man einen dezenten Rückgang identifizieren, welcher anhand der demografischen Verteilung erklärt werden kann. Bei unseren langjährigen Mitarbeitenden freuen wir uns natürlich diese in die wohlverdiente Pension zu schicken.

Durch die Ausweitung des e-learning Systems und die erneute Fokussierung auf die Weiterbildung der Belegschaft konnten die Schulungsstunden im letzten Jahr stark erhöht werden. Durch unser Ziel „Employer of Choice“ zu werden, steht die Förderung der Belegschaft an erster Stelle.

6.3.3. Governance

Durch die Implementierung eines anonymen Hinweisgebersystems können Diskriminierungsfälle aufgedeckt und fachgerecht bearbeitet werden. Als wichtiger Bestandteil gilt unser Verhaltenskodex. Deshalb ist es wichtig sämtliche Lieferanten auf diese Version einzuschulen und die Rahmenbedingungen festzulegen.

Im Jahr 2023 haben wir Audits zur Einhaltung der Menschenrechte und Umweltstandards durchgeführt. Von den Ergebnissen der Audits wurden prozess- und gesellschaftsspezifische Risiken abgeleitet, bewertet und präventive Maßnahmen entwickelt. Unsere Zielsetzung ist es, interne Standards in der Lieferkette einzuhalten und damit gleichzeitig die für unser Geschäft und unsere Lieferkette identifizierten Risiken durch angemessene Maßnahmen zu reduzieren oder zu vermeiden und im Falle von Verletzungen sofortige Abhilfemaßnahmen zu ergreifen.

6.4. GRI-Index

GRI 1 - Grundlagen	
Anwendungserklärung	Dussmann Austria hat in Übereinstimmung mit den GRI-Standards für den Zeitraum 01.01.2023-31.12.2023 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	Organisationsprofil		6ff	
2-2	Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation		5ff	
2-3	Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle		5	
2-4	Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen		5	
2-5	Externe Prüfung		57	
Tätigkeiten und Mitarbeiter				
2-6	Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen		6ff	
2-7	Angestellte		6ff	
2-8	Mitarbeiter, die keine Angestellten sind		6, 53	
Unternehmensführung				
2-9	Führungsstruktur und Zusammensetzung		7	
2-10	Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans		7, 10	
2-11	Vorsitzender des höchsten Kontrollorgans	Verweis auf DKN Bericht Konzern	5, 10	
2-12	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen	Verweis auf DKN Bericht Konzern	5, 56	
2-13	Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen		7, 56	
2-14	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung		56	
2-15	Interessenkonflikte		12ff	
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		10, 26, 30	
2-20	Verfahren zur Festlegung der Vergütung		10, 26, 30	
2-21	Verhältnis der Jahresgesamtvergütung		10, 55	
Strategie, Richtlinien und Praktiken				
2-22	Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung		10ff	
2-23	Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen		10ff	
2-24	Einbeziehung der Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen		10ff	
2-25	Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen		29ff	
2-26	Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen		29ff	
2-27	Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen		4,17, 18, 22, 28ff	
2-28	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessensgruppen		15, 34, 36	
Einbindung von Stakeholdern				
2-29	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern		17,36	
2-30	Tarifverträge		29-37, 50	



GRI 3 - Wesentliche Themen			
3-1	Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen		14-18
3-2	Liste der wesentlichen Themen		18
3-3	Management von wesentlichen Themen		14-18
GRI 201	Wirtschaftliche Leistung 2016		
201-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert		6, 55
THG-Emissionen & CO2-Bilanz			
GRI 3	Wesentliche Themen		14-18
3-3	Management von wesentlichen Themen		18
GRI 305	Emissionen 2016		
305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)		25, 52
305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)		25, 52
305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)		25, 52
305-4	Intensität der THG-Emissionen		25, 52
Materialien & Ressourcenverbrauch			
GRI 3	Wesentliche Themen		14-18
3-3	Management von wesentlichen Themen		18
GRI 301	Materialien 2016		
301-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen		24, 52
GRI 302	Energie 2016		
302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation		21-22, 52
302-2	Energieverbrauch außerhalb der Organisation		21-22, 52
GRI 303	Wasser und Abwasser 2018		
303-5	Wasserverbrauch		22, 52
GRI 306	Abfall 2020		
306-3	Angefallener Abfall		23, 52
306-4	Von Entsorgung umgeleiteter Abfall		23, 52
306-5	Zur Entsorgung bestimmter Abfall		23, 52
Attraktives Arbeitsumfeld			
GRI 3	Wesentliche Themen		14-18
3-3	Management von wesentlichen Themen		18
GRI 401	Beschäftigung 2016		
401-2	Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmer oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden		6-7, 26-35
401-3	Elternzeit		34, 54
GRI 404	Aus- und Weiterbildung 2016		
404-1	Durchschnittliche Stundenzahl der Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestelltem/r		54
404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe		54
404-3	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer Entwicklung erhalten		54
GRI 405	Diversität und Chancengleichheit 2016		
405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten		29ff, 54-55
GRI 406	Nichtdiskriminierung 2016		
406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen		29, 54-55



Arbeitssicherheit & Gesundheit			
GRI 3	Wesentliche Themen		14-18
3-3	Management von wesentlichen Themen		18
GRI 403	Arbeitssicherheit und Gesundheit 2018		
403-1	Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz		31, 54
403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen		31, 54
403-3	Arbeitsmedizinische Dienste		31, 54
403-4	Mitarbeiter -Beteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz		31, 54
403-5	Mitarbeiter -Schulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz		31, 54
403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter		31, 54
403-7	Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz		31, 54
403-8	Mitarbeiter-, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind		31, 54
403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen		31, 54
GRI 416	Kundengesundheit und -sicherheit 2016		
416-2	Verstöße im Zusammenhang mit den Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit		31, 54
Compliance			
GRI 3	Wesentliche Themen		14-18
3-3	Management von wesentlichen Themen		18
GRI 205	Korruptionsbekämpfung		
205-1	Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden		36-41, 55
205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung		36-41, 55
205-3	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen		36-41, 55
GRI 206	Wettbewerbswidriges Verhalten		
206-1	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung		36-41, 55
GRI 415	Politische Einflussnahme		
415-1	Parteispenden		36-41, 55
GRI 418	Schutz der Kundendaten		
418-1	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und Verlust von Kundendaten		36-41, 55
Nachhaltigkeit in der Beschaffung			
GRI 3	Wesentliche Themen		14-18
3-3	Management von wesentlichen Themen		18
GRI 204	Beschaffungspraktiken		
204-1	Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten		36-41, 55
GRI 308	Umweltbewertung der Lieferanten		36-41, 55
GRI 407	Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen 2016		
407-1	Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte		36-41, 55
GRI 408	Kinderarbeit		
408-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit		36-41, 55
GRI 409	Zwangs- oder Pflichtarbeit		
409-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit		36-41, 55



6.5. Kennzahlen*

* Kennzahlen ab 2022 beinhalten die Kennzahlen der 2023 IMS mäßig integrierten Tochtergesellschaft Janus Gruppe GmbH

** Daten wurden in den Vorjahren noch nicht bewertet

6.5.1. Umwelt

	Berechnung	2020	2021	2022	2023
Kraftstoff					
Gesamt gefahrene Kilometer	km	4.167.238	4.574.233	5.839.334	6.625.498
Diesel	km	2.304.760	2.419.850	2.922.818	5.890.912
Benzin	km	1.862.478	2.076.365	2.653.036	392.594
Elektro	km		78.018	210.480	275.317
Hybrid	km			53.000,00	66.675
Gefahrene Kilometer pro Umsatz	km/T€	40,48	41,35	34,84	38,21
Gesamtkraftstoffverbrauch	l	282.091	291.190	377.512	417.519
Diesel	l	149.019	147.208	188.657	385.204
Benzin	l	133.072	143.982	188.855	32.315
Verbrauchte Liter pro Umsatz	l/T€	2,74	2,63	2,25	2,41
Energieverbrauch					
Strom	kWh	1.144.096	1.029.331	1.068.205	1.071.992
konventionell	kWh		216.386	202.335	176.202
erneuerbar	kWh		812.945	865.870	895.790
Stromverbrauch pro Umsatz	kwh/T€	11,11	9,31	6,37	6,18
Wärmeenergie	kWh	294.004	298.087	302.842	333.108
Erdgas	kWh	294.004	298.087	298.043	333.108
Fernwärme	kWh			4.799,00	0
Wärmeenergie pro Umsatz	kwh/T€	2,86	2,69	1,81	1,92
Wasser	m³	3.392	4.054	4.383	3.864
Wasserverbrauch pro Umsatz	m³/T€	0,03	0,04	0,03	0,02
Materialverbrauch					
Gesamte eingekaufte Chemikalien	l	132.260,75	132.122,35	215.449,80	250.752,50
EU-Ecolabel klassifizierte Chemikalien	l	120.779,00	121.351,50	159.628,50	115.874,75
Reinigungsmittelleffizienz	l/100m²	0,160	0,144	0,194	0,210
Mophalter, Bezüge & Zubehör	Anzahl	29.658	16.929	19.230	32.422
Mülleimer, Mülltrennsysteme	Anzahl	257.360	305.650	300.120	330.132
Tücher, Schwämme	Anzahl	151.070	125.530	116.470	112.093
Handschuhe	Anzahl	2.594.200	2.478.000	2.355.100	1.651.056
Abfallmanagement					
Restmüll	kg / m³	1.775	2.150	3.380	3.580
Papier	kg / m³	9.080	9.080	11.660	4.576
Kunststoff	kg / m³	9.340	14.280	14.280	19.764
Fettabscheider	kg / m³	24	19	24	25
Bioabfälle	kg / m³	58.800	101.640	151.800	151.800
Treibhausemissionen					
Gesamtemissionen	kg CO₂/a	883.185	869.608	1.132.165	1.288.893
Scope 1	kg CO ₂ /a	791.963	792.784	1.009.445	1.164.450
Scope 2	kg CO ₂ /a	42.855	28.349	36.776	38.400
Scope 3	kg CO ₂ /a	48.366	48.475	85.945	86.043
Spezifische CO ₂ Emissionen (Umsatz)	kg CO ₂ /T€	8,57	7,86	6,75	7,43

6.5.2. Soziales

	2020	2021	2022	2023	%
Mitarbeiter					
Mitarbeiter gesamt	3.135	3.210	4.493	4.287	100
Blue collar	2.988	3.063	4.312	4.116	96,01
White collar	147	147	181	171	3,99
davon Männer	427	421	879	823	19,20
davon Frauen	2.708	2.789	3.614	3.464	80,80
Anzahl Führungspositionen	99	107	151	142	100
Frauen in Führungspositionen	42	49	88	71	*
Demografische Verteilung					
HC unter 30 Jahre	237	270	474	410	9,56
White Collar		12	16	15	3,66
Blue Collar		258	458	395	96,34
HC zwischen 30 – 50 Jahre	1.838	1.747	2.339	2.303	53,72
White Collar		78	93	92	3,99
Blue Collar		1.669	2.246	2.211	96,01
HC über 50 Jahre	1.060	1.193	1.680	1.574	36,72
White Collar		60	72	64	4,07
Blue Collar		1.133	1.608	1.510	95,93
Betriebszugehörigkeit >10 Jahre	**	**	8,46	8,42	
Beschäftigung					
Austritte	582	977	791	1.280	
White Collar	**	**	17	30	2,34
Blue Collar	**	**	774	1.250	97,66
Betriebszugehörigkeit der Austritte					
unter 1 Monat	**	**	214	190	14,84
Blue Collar	**	**	212	190	14,84
White Collar	**	**	2	0	0,00
1-2 Monate	**	**	112	95	7,42
Blue Collar	**	**	112	95	7,42
White Collar	**	**	0	0	0,00
3-6 Monate	**	**	122	225	17,58
Blue Collar	**	**	120	220	17,19
White Collar	**	**	2	5	0,39
7-24 Monate	**	**	177	484	37,81
Blue Collar	**	**	174	475	37,11
White Collar	**	**	3	9	0,70
25-60 Monate	**	**	114	155	12,11
Blue Collar	**	**	108	150	11,72
White Collar	**	**	6	5	0,39
über 60 Monate	**	**	52	131	10,23
Blue Collar	**	**	48	120	9,38
White Collar	**	**	4	11	0,86

*Definition Führungsposition variiert von Dussmann und Janus

	2020	2021	2022	2023	%
Elternkarenz	104	92	101	191	100
Mutterkarenz	39	38	37	119	62,30
Karenz beginnend	65	54	64	72	37,70
Aus der Karenz zurück	29	29	27	30	
Qualifikation					
Gesamtzahl der Auszubildenden	**	**	1	3	100
Anzahl der Abschlüsse (von Auszubildenden)	**	**	1	3	100
Anzahl der angestellten Absolvent*innen	**	**	1	3	100
Gesamt durchgeführte Schulungsstunden	**	**	4.146,50	12.623,80	100
Gesamtstunden an Compliance Trainings (Korruption, ASchG, Umwelt)	**	**	1.769,50	9.534,00	75,52
Gesamtstunden zusätzlicher betrieblicher Schulungen	**	**	2.377,00	3.089,80	24,48
Durchschnittliche Schulungsstunden pro Mitarbeiter	**	**	0,92	2,94	
Anzahl HC an Schulungen, Unterweisungen zum Thema	**	**	1.437	12.570	100
Arbeitsschutz und Gesundheitsschutz	**	**	660,00	4.294,00	34,16
Umweltschutz und Energie-Effizienz	**	**	550,00	4.138,00	32,92
Gleichbehandlung, Inklusion und fairer Umgang	**	**	227,00	4.138,00	32,92
Health & Safety					
Summe aller Arbeitsunfälle	72	52	87	66	Anzahl
Arbeitsunfall mit Todesfolge	0	0	0	0	Anzahl
Ausfalltage	789	453	1.172	753	Anzahl
Arbeitsstunden	3.260.387	3.760.169	5.960.207	5.884.826	Anzahl
Arbeitsunfälle mit Ausfallzeit (Long Time Injury)	72	52	87	66	Anzahl
Unfallhäufigkeit	18,71	9,84	12,08	8,33	pro Mio. Arbeitsstunde
Unfallschwere (Ausfalltage/LTI)	10,96	8,71	13,47	11,41	Ausfalltage/LTI
Durchgeführte Begehungen Sicherheitsinspektionen (intern/extern)	101	127	153	204	Anzahl
Kundengesundheit					Anzahl
Personenschäden	2	0	1	1	Anzahl

6.5.3. Governance

	Berechnung	2020	2021	2022	2023
IMS					
Gesamtzahl der durchgeführten Audits (intern & extern)	Anzahl	101	127	155	206
ISO Zertifizierungen	Anzahl	5	5	5	8
Umweltzertifikate	Anzahl	1	1	1	2
Zusätzliche Zertifikate & Ratings (zB Ecovadis, Bio Zertifikate, etc.)	Anzahl	3	3	4	4
Beschaffung					
Lieferanten und Nachunternehmer	Anzahl	131	138	155	148
Unterzeichnete Verträge & Code of Conduct	Anzahl	137	138	155	148
Lieferanten	Anzahl	89	82	98	100
Nachunternehmer	Anzahl	42	56	57	48
Durchgeführte Lieferantenaudits	Anzahl	8	8	8	9
Lieferantenbewertungen	Anzahl	18	18	18	19
Durchgeführte Nachunternehmeraudits	Anzahl	0	2	0	155
Compliance					
Bestätigte Diskriminierungsvorfälle	Anzahl	2	1	0	2
Bestätigte Korruptionsvorfälle	Anzahl	0	0	0	0
Vorfälle mittels Hinweisgebersystem	Anzahl	1	0	2	0
Bestätigte Vorfälle mittels Hinweisgebersystem	Anzahl	0	0	0	0
Bestätigte Datenschutzvorfälle	Anzahl	0	0	1	0
Bestätigte Informationssicherheitsvorfälle	Anzahl	0	0	0	0
Kundenzufriedenheit					
Rückmeldungen Qualitätsberichte	Anzahl	3.352	6.591	7.098	6.905
Notendurchschnitt	Ø				1,30
Finanzen					
Bilanzsumme	in Mio. EUR	36,2	51,8	74,9	81,3
Eigenkapital	in Mio. EUR	15,7	16	26,8	30,9
Umsatzerlöse	in Mio. EUR	103,1	110,7	168	173,4
Betriebserfolg	in Mio. EUR	4,2	5,3	8,5	4,9
Ergebnis nach Steuern	in Mio. EUR	3,3	4,5	5,5	4,1
Personalaufwand	in Mio. EUR	77,5	82,1	131,2	138,7
Spenden	EUR	22.270,00	3.200,00	11.750,70	13.839,45

6.6. 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.

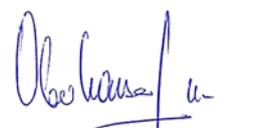
Die Auswirkungen ihrer Tätigkeiten beziehen sich auf Umwelt-, Sozial-, Arbeitnehmerbelangen, auf die Achtung der Menschenrechte und auf die Bekämpfung von Korruption und Bestechung.

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



Günter Oberhauser

CEO

6.7. Prüfbescheinigung

6.7.1. Nachhaltigkeitsbericht



Dussmann Austria GmbH
A-4020 Linz, Gruberstraße 2-4

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, Gruberstraße 2-4** beauftragt, den vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht 2024 für das Geschäftsjahr 2023 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 Verantwortung 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, Gruberstraße 2-4 die Validierung des Berichts für das Jahr 2023 sämtlichen Anforderungen in Übereinstimmung auf die GRI-Standards 2021 entspricht.

Linz, am 26. Oktober 2024


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

6.7.2. EMAS-Umwelterklärung



Gültigkeitserklärung

Der vorliegende **Nachhaltigkeitsbericht incl. Umwelterklärung der Dussmann Austria GmbH** für das Geschäftsjahr 2023 wurde im Rahmen einer Begutachtung nach der EMAS-VO von der

Quality Austria Trainings-, Zertifizierungs- und Begutachtungs GmbH
Zelinkagasse 10/3, 1010 Wien
AT-V-0004

geprüft.

Der leitende Gutachter der Quality Austria Trainings-, Zertifizierungs- und Begutachtungs GmbH bestätigt hiermit, dass die Umweltpolitik, das Umweltprogramm, das Umweltmanagementsystem, die Umweltprüfung und das Umweltbetriebsprüfungserfahren der Organisation mit der Verordnung (EG) Nr. 1221/2009 vom 25. November 2009 (EMAS-VO), unter Berücksichtigung der Verordnung (EG) 2017/1505 vom 28. August 2017 und der Verordnung (EU) 2018/2026 vom 19. Dezember 2018, übereinstimmt und erklärt die relevanten Inhalte der konsolidierten Umwelterklärung nach Anhang IV, für gültig.

Linz, am 26. Oktober 2024

Dipl.-Ing. Markus HADERER
Leitender Umweltgutachter