

**DREES &  
SOMMER**

# **AUF DEM WEG ZUR BENEFICIAL COMPANY**

NACHHALTIGKEITSBERICHT 2023

# AUF DEM WEG ZUR BENEFICIAL COMPANY

## Inhaltsverzeichnis

Über diesen Bericht	3
Bericht des Vorstands	5
Drees & Sommer auf einen Blick	7
Unsere Beneficial-Company-Strategie	12
Unser Managementansatz	17
<b>Environment</b>	19
Materielle Ressourcen	19
Energie und Klima	22
Mobilität	26
Wasser	27
Biodiversität	27
<b>Social</b>	28
Mitarbeitende	28
Gesellschaft	41
<b>Governance</b>	42
Leadership	42
Profitabilität	47
Beneficial Company Action Plan	53
GRI-Index	57
Unser Beitrag zu UN Global Compact	61
Impressum	63



# ÜBER DIESEN BERICHT

Drees & Sommer hat sich einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung verpflichtet, welche den langfristigen wirtschaftlichen Erfolg mit ökologischen und sozialen Zielen in Einklang bringt. Unser Ziel ist es, als Beneficial Company der Umwelt und Gesellschaft mehr zurückzugeben, als wir durch unsere unternehmerische Tätigkeit in Anspruch nehmen.

Die Erstellung eines Nachhaltigkeitsberichts unter Bezugnahme auf die Vorgaben der Global Reporting Initiative (GRI) unterstreicht die Bedeutung des Themas für das Unternehmen. Der Bericht leistet einen Beitrag dazu, Transparenz zu schaffen. Er richtet sich an Kund:innen, Mitarbeitende, Lieferanten, Politik, Behörden und weitere Interessierte, die sich über die Werte, Grundsätze und das Handeln des Unternehmens informieren wollen.

GRI 2-3

Drees & Sommer veröffentlicht jährlich (entsprechend des Finanzberichts) einen Nachhaltigkeitsbericht. Unser erster Bericht erschien im Jahr 2011. Die Drees & Sommer SE ist nicht berichtspflichtig, sondern hat sich freiwillig zur Erstellung eines Nachhaltigkeitsberichts entschlossen, um dem Thema die Aufmerksamkeit zu widmen, die es verdient. Eine externe Prüfung unserer Nachhaltigkeitsberichterstattung wird im Rahmen der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) erstmals für das Berichtsjahr 2025 erfolgen.

GRI 2-5

**Um besonders relevante Nachhaltigkeitsthemen im folgenden Text hervorzuheben, wurden diese mit entsprechenden Fähnchen markiert. Allen Markierungen zugrunde liegen die Leitlinien der Global Reporting Initiative (GRI), die sich als internationaler Standard der nachhaltigen Berichterstattung etabliert haben. Der Nachhaltigkeitsbericht 2023 wurde unter Bezugnahme auf den Global Reporting Standard 2021 erstellt.**

## WAS IST UNTER „GRI“ ZU VERSTEHEN?

Die GRI-Standards repräsentieren die internationale Praxis für die öffentliche Berichterstattung zu verschiedenen ökonomischen, ökologischen und sozialen Auswirkungen. Die Erstellung eines Berichts unter Bezugnahme auf den GRI-Standard gibt ein umfassendes Bild über die wesentlichen Themen einer Organisation, die damit verbundenen sozialen und ökologischen Auswirkungen sowie darüber, wie diese gehandhabt werden.

Die modularen, miteinander verbundenen GRI-Standards geben ein System zur Erstellung eines Nachhaltigkeitsberichts vor:

- › Die drei universellen Standards müssen von jeder Organisation angewendet werden.
- › Eine Organisation wählt zudem themenspezifische Standards aus, um über unternehmensrelevante Themen zu berichten.
- › Je nach Branche gibt es weitere sektorspezifische Standards, die für die Berichterstattung gelten können.



GRI-Standard 2021 (Quelle: Global Reporting Initiative, eigene Darstellung)



# BERICHT DES VORSTANDS

GRI 2-22

Baustopps, Kaufzurückhaltung, Insolvenzen: Das Jahr 2023 war kein leichtes für die Bau- und Immobilienwirtschaft. Es macht sich in diesen Zeiten mehr denn je bezahlt, dass Drees & Sommer sich in den vergangenen Jahren eine Position der Stärke erarbeitet hat und dazu in der Lage ist, sich sehr flexibel an die Anforderungen der Kunden anzupassen. Die Umsätze lagen 2023 bei 900 Millionen Euro, das operative Ergebnis betrug 102,7 Millionen Euro.



Partner und Vorstände von links:  
Dierk Mutschler, Marc Schömbörs, Steffen Szeidl (Sprecher des Vorstands)

## UNTÄTIGKEIT IST KEINE OPTION

Diese stabile Entwicklung war nur möglich, weil Drees & Sommer frühzeitig Rücklagen gebildet und die internen Strukturen und Leistungsbilder an die Marktanforderungen angepasst hat. Gleichzeitig galt es, neue Geschäftsfelder zu erschließen und zielgerichtete Zukunftsinvestitionen vorzunehmen. Anstatt auf andere zu zeigen, über die schwierige Marktsituation zu lamentieren oder sich über fehlende politische Anreize und veraltete Bauvorschriften zu beschweren, haben wir den Blick konsequent nach vorne gerichtet. Natürlich sind die Märkte derzeit angespannt, in einigen Bereichen gehen die Anfragen deutlich zurück. Doch es bringt nichts, sprichwörtlich den Kopf in den Sand zu stecken.

Beispielsweise in Schieflage geratene Projekte müssen nicht zwangsläufig zum Stranded Asset werden. Eine finanzielle Sanierung kann mit dem richtigen Restrukturierungsplan gelingen, der immobilienwirtschaftliches, bautechnisches und rechtliches Know-how vereint. Eine realistische Bewertung darf dabei niemals kurzfristig sein. Vielmehr müssen zeitgleich die Weichen gestellt werden, um auch in zwei oder drei Jahren nach der Restrukturierung gut aufgestellt zu sein.

## NEUE MÄRKTE, NEUE CHANCEN

Wer langfristig erfolgreich sein will, muss flexibel und agil auf veränderte Rahmenbedingungen und neue Bedarfe reagieren. Diese Bedarfe sehen wir aktuell beispielsweise in der Hightechindustrie, die in den kommenden Jahren zahlreiche Fabriken und Produktionsanlagen braucht. Vor allem die Chipindustrie erwartet einen großen Aufschwung, der von Kapazitätserweiterungen und der Nachfrage nach neuen Technologien angetrieben wird. Wo in der Vergangenheit noch rein auf Kosten optimiert wurde, schafft die Industrie heute unabhängiger Lieferketten. Das wirkt sich auch positiv auf regionale Ausrüster und ihre Geschäftsentwicklung aus. Bei den Investitionen kommt es darauf an, neben einer leistungsfähigen Fabrikplanung auch die Umweltauswirkungen im Blick zu haben und den hohen CO<sub>2</sub>-Ausstoß der Industrie in den Griff zu bekommen.

Um dem Klimawandel entgegenzutreten, setzen wir auf Sektorkopplung als effektiven Schlüssel zur Dekarbonisierung. Industrie, Mobilität, Wärme und Strom dürfen nicht länger isoliert betrachtet werden. Vielmehr müssen alle Stakeholder branchenübergreifende Partnerschaften eingehen, um gemeinsam die Energiewende zu schaffen. Großes Potenzial haben hier Lösungen auf kommunaler Ebene. Neubauten und Bestand brauchen für die Energie- und Wärmewende einen verlässlichen gesetzlichen Rahmen und klare, lokale Fahrpläne, damit die Menschen sicher, klimaneutral und bezahlbar heizen können. Großwärmepumpen, Nah- und Fernwärmenetze, die Tiefengeothermie oder Abwärme aus Industrieprozessen werden die Wärmeinfrastruktur der Zukunft prägen.

Damit das gelingt, brauchen wir eine leistungsfähige Infrastruktur – nicht nur beim Staat, sondern auch bei den Unternehmen und auf Quartiersebene. Eine künftige Wasserstoffwirtschaft braucht beispielsweise ganz neue Netze. Um öffentliche Hand und Privatwirtschaft bei diesen Herausforderungen bestmöglich zu begleiten, haben wir uns mit erfahrenen Partnern verstärkt.

„Anstatt auf andere zu zeigen, über die schwierige Marktsituation zu lamentieren oder sich über fehlende politische Anreize und veraltete Bauvorschriften zu beschweren, haben wir den Blick konsequent nach vorne gerichtet.“

#### STARKE PARTNER STATT ALLEINGÄNGE

Im vergangenen Jahr sind mehrere Unternehmen Teil der Drees & Sommer-Gruppe geworden, die das Leistungsportfolio ideal ergänzen: Die auf Wasserstoff spezialisierte Projektberatung cruh21 unterstützt dabei, den rasanten Wandel in der Energiewirtschaft zukunftsfähig mitgestalten zu können. Mit dem Architektur-, Bauberatungs- und Projektsteuerungsbüro Unit4 ist ein Spezialist für komplexe Bauvorhaben mit an Bord gekommen, während die m3 Bauprojektmanagement GmbH Bauherren und Planern individuelle Design- und Entwurfslösungen bietet. Hinzu kommen Investitionen in das Scale-up-Unternehmen BABLE Smart Cities, mit denen wir die digitale und nachhaltige Stadtentwicklung vorantreiben wollen, sowie eine strategische Partnerschaft mit Würth bei LCM Digital, einer digitalen Echtzeit-Plattform für komplexe Bauprojekte.

Durch diese hohe Diversifikation und unsere auf Effizienz getrimmten Geschäftsprozesse haben wir uns ein gutes Maß an Resilienz erarbeitet. Um den Erfolg zu stabilisieren und Unwägbarkeiten abfedern zu können, werden wir weiterhin Rücklagen bilden. Das führt dazu, dass wir weiter auf dem Markt agieren können und nicht, wie viele Marktteilnehmer, unter Druck geraten. Wir können agieren – wir müssen nicht reagieren.

#### POSITIVER IMPACT AUF DIE GEBAUTE UMWELT

Diesen Weg wollen wir 2024 weitergehen: Projekte für unsere Kunden erfolgreich abschließen, bedarfsgerechte Leistungsbilder aufbauen und branchenübergreifend Partnerschaften eingehen. Um eine nachhaltige Zukunft mitzugestalten und einen positiven Impact auf die gebaute Umwelt zu erzielen, setzen wir auf Konzepte wie serielles energetisches Sanieren, neue Technologien, KI und digitale Plattformen, die zum Beispiel als Booster für die Kreislaufwirtschaft fungieren können. Denn der Klimawandel wartet nicht, bis sich Vorschriften ändern, Engpässe auflösen oder sich der Fachkräftemangel entspannt hat. Um klimaschonendes Bauen zu beschleunigen, brauchen wir den sogenannten Gebäudetyp E. Das „E“ steht dabei für einfach oder experimentell. Bisher braucht es für neue Konstruktionen noch zeitaufwendige Ausnahmegenehmigungen. Der Gebäudetyp E ist dagegen von diesen Vorgaben befreit – solange Sicherheitsbelange wie Brandschutz und die geltenden Umweltstandards erfüllt werden.

„Um eine nachhaltige Zukunft mitzugestalten und einen positiven Impact auf die gebaute Umwelt zu erzielen, setzen wir auf Konzepte wie serielles energetisches Sanieren, neue Technologien, KI und digitale Plattformen, die zum Beispiel als Booster für die Kreislaufwirtschaft fungieren können.“

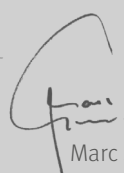
Möglich wird das alles nur durch unsere Mitarbeitenden und ihr Mindset. Der unternehmerische Erfolg, die Zukunfts- und Innovationsfähigkeit und die damit einhergehende Veränderungsbereitschaft sind nur möglich, weil sich unsere Kolleginnen und Kollegen allen neuen Anforderungen tagtäglich mit viel Motivation, Innovationskraft und Energie stellen. Wir begreifen die vielfältigen Herausforderungen als Chancen – und gestalten sie in einer Weise, die unsere Kunden und damit auch unser Unternehmen auf einen nachhaltigen Pfad in die Zukunft geführt hat. Dieses außerordentliche Engagement in einem so turbulenten Jahr ist aller Ehren wert. Wir bedanken uns daher bei allen Mitarbeitenden und freuen uns auf die kommenden, gemeinsamen Projekte.



Steffen Szeidl



Dierk Mutschler



Marc Schömb



# DREES & SOMMER AUF EINEN BLICK

## GRI 2-6

Als führendes europäisches Beratungs-, Planungs- und Projektmanagementunternehmen bietet Drees & Sommer Lösungen für erfolgreiche Gebäude, renditestarke Portfolios, leistungsfähige Infrastruktur und lebenswerte Städte. Seit mehr als 50 Jahren begleitet Drees & Sommer private und öffentliche Bauherren sowie Investoren in allen Fragen rund um Immobilien und Infrastruktur – analog und digital.

Drees & Sommer ist international tätig und weltweit für seine Kunden präsent. An 63 Standorten stehen unsere rund 6.000 Mitarbeitenden in- und ausländischen Unternehmen unterschiedlicher Branchen bei ihren Projekten zur Seite. Hinzu kommen die Projektstandorte, die sich auf der ganzen Welt befinden – eben überall dort, wo unsere Kunden uns gerade brauchen. Dieses enge Netzwerk aus Standorten und Expert:innen mit Regional- und Projekterfahrung ermöglicht eine weltweit kompetente Unterstützung.

**In der Drees & Sommer-Gruppe arbeiten derzeit Menschen 72 verschiedener Nationalitäten, die zusammen mehr als 68 Sprachen sprechen und in allen wesentlichen Immobilienmärkten der Welt Erfahrungen gesammelt haben. Beste Voraussetzungen, um unsere Kunden auf ihrem Wachstumskurs zu begleiten und Projekte vor Ort zum Erfolg zu führen.**

## STANDORTE

GRI 2-1

### **Belgien**

Drees & Sommer Brüssel

GRI 2-2

### **China**

Drees & Sommer Shanghai

GRI 205-1

### **Dänemark**

Drees & Sommer Kopenhagen

### **Deutschland**

Drees & Sommer Aachen

Drees & Sommer Berlin

Drees & Sommer Bremen

Drees & Sommer Dortmund

Drees & Sommer Dresden

Drees & Sommer Düsseldorf

Drees & Sommer Erfurt

Drees & Sommer Frankfurt am Main

Drees & Sommer Freiburg im Breisgau

Drees & Sommer Hamburg

Drees & Sommer Hannover

Drees & Sommer Ingolstadt

Drees & Sommer Karlsruhe

Drees & Sommer Kiel

Drees & Sommer Köln

Drees & Sommer Leipzig

Drees & Sommer Magdeburg

Drees & Sommer Mainz

Drees & Sommer Mannheim

Drees & Sommer München

Drees & Sommer Münster

Drees & Sommer Nürnberg

Drees & Sommer Potsdam

**Drees & Sommer Stuttgart  
(Hauptsitz)**

Drees & Sommer Ulm

Drees & Sommer Wolfsburg

### **Frankreich**

Drees & Sommer Paris

### **Griechenland**

Drees & Sommer Thessaloniki

### **Italien**

Drees & Sommer Bozen

Drees & Sommer Mailand

Drees & Sommer Rom

### **Luxemburg**

Drees & Sommer Munsbach

### **Niederlande**

Drees & Sommer Amsterdam

Drees & Sommer Eindhoven

Drees & Sommer Rotterdam

### **Österreich**

Drees & Sommer Dornbirn

Drees & Sommer Innsbruck

Drees & Sommer Linz

Drees & Sommer Salzburg

Drees & Sommer Wien

### **Polen**

Drees & Sommer Warschau

### **Schweden**

Drees & Sommer Stockholm

### **Schweiz**

Drees & Sommer Basel

Drees & Sommer Lausanne

Drees & Sommer Zürich

### **Singapur**

Drees & Sommer Singapur

### **Spanien**

Drees & Sommer Madrid

Drees & Sommer Malaga

### **Tschechien**

Drees & Sommer Prag

### **Ungarn**

Drees & Sommer Budapest

### **USA**

Drees & Sommer Atlanta

Drees & Sommer Boston

### **Vereinigte Arabische Emirate**

Drees & Sommer Dubai

### **Vereinigtes Königreich**

Drees & Sommer Birmingham

Drees & Sommer Bristol

Drees & Sommer Kent

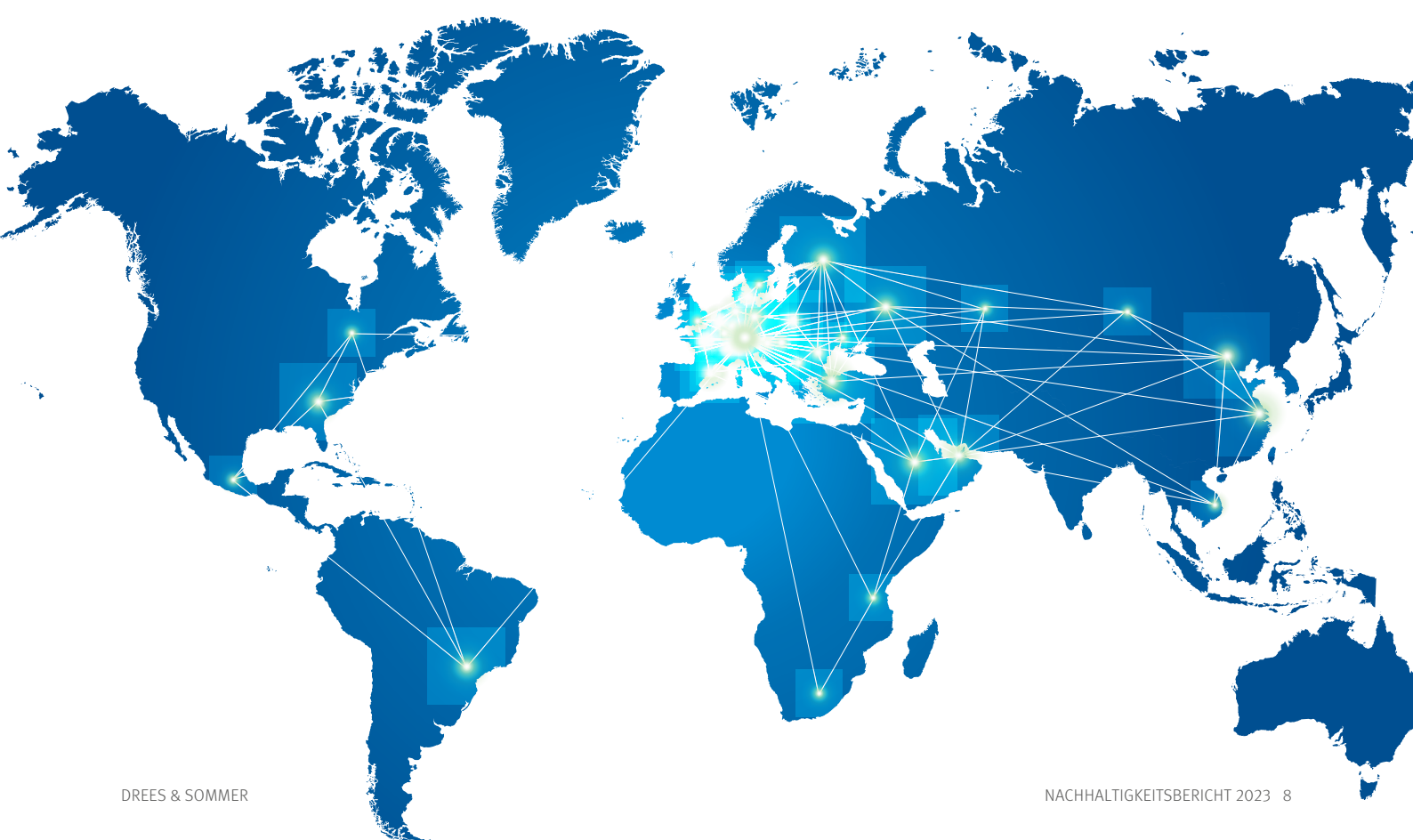
Drees & Sommer Leeds

Drees & Sommer Liverpool

Drees & Sommer London

Drees & Sommer Manchester

Drees & Sommer Oxford





GRI 2-1

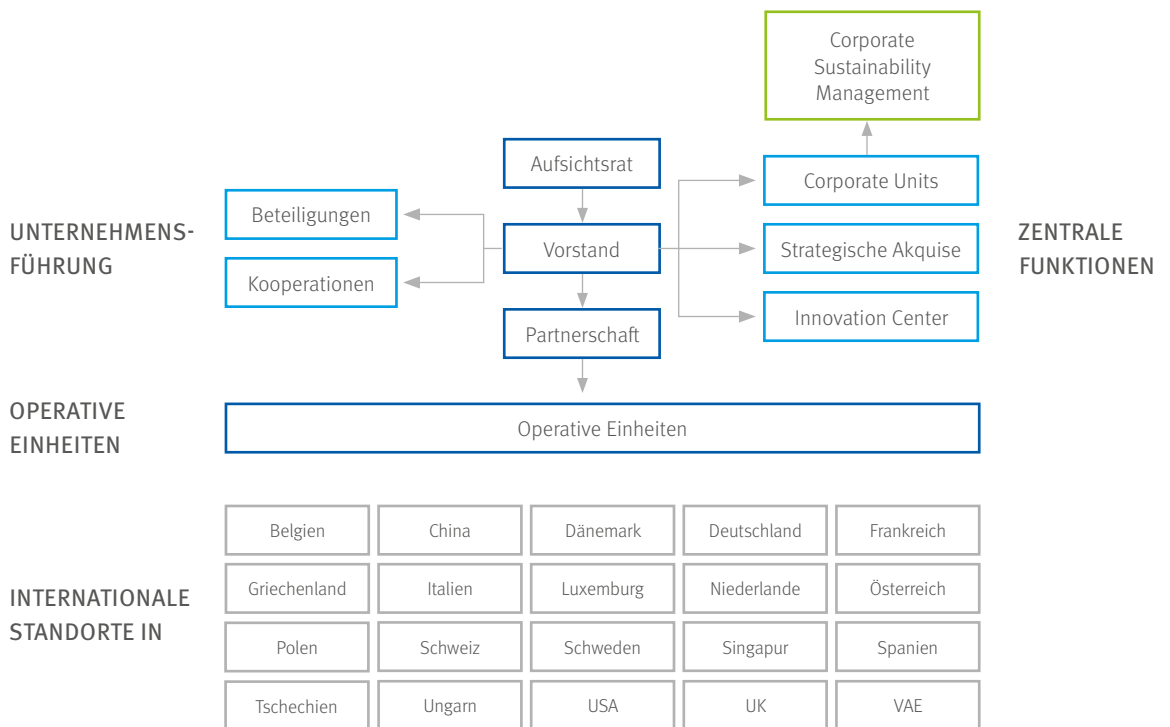
**EIGENTUMSVERHÄLTNISSE UND FÜHRUNGSSTRUKTUR**

Die Drees & Sommer SE ist als Holding die Eigentümerin der selbstständigen operativen Einheiten der Drees & Sommer Gruppe. Die operativen Organisationseinheiten sind Regionalgesellschaften oder Expertenteams. Sie sind mit weitreichenden Kompetenzen ausgestattet, sodass sie sich selbst steuern können. Die gesamte Unternehmensgruppe nutzt das Drees & Sommer-Netzwerk für den Mehrwert der Kunden.

Wesentliche Gesellschafter der Drees & Sommer SE sind die aktiven und ehemaligen Partner:innen, die jeweils über einen Mindestanteil an Aktien verfügen. Das Unternehmen ist dadurch unabhängig von Dritten. Alle Partner:innen haben sich zu einem Konsortium zusammengeschlossen. Dessen Satzung sichert eine langfristig kontinuierliche Unternehmensentwicklung.

GRI 2-9

Ein Vorstandsteam führt das Unternehmen in enger Abstimmung mit den operativen Partner:innen und Geschäftsführer:innen. Die Partner:innen haben sich der Strategie und Unternehmenskultur von Drees & Sommer verpflichtet. Auf Vorstandsebene ist Steffen Szeidl, auf Partnerebene Dr. Peter Mösle für das Thema Nachhaltigkeit zuständig. Ergänzend dazu wurde ein operatives Nachhaltigkeitsmanagement etabliert, das in direkter Berichtslinie zum Top-Management steht.

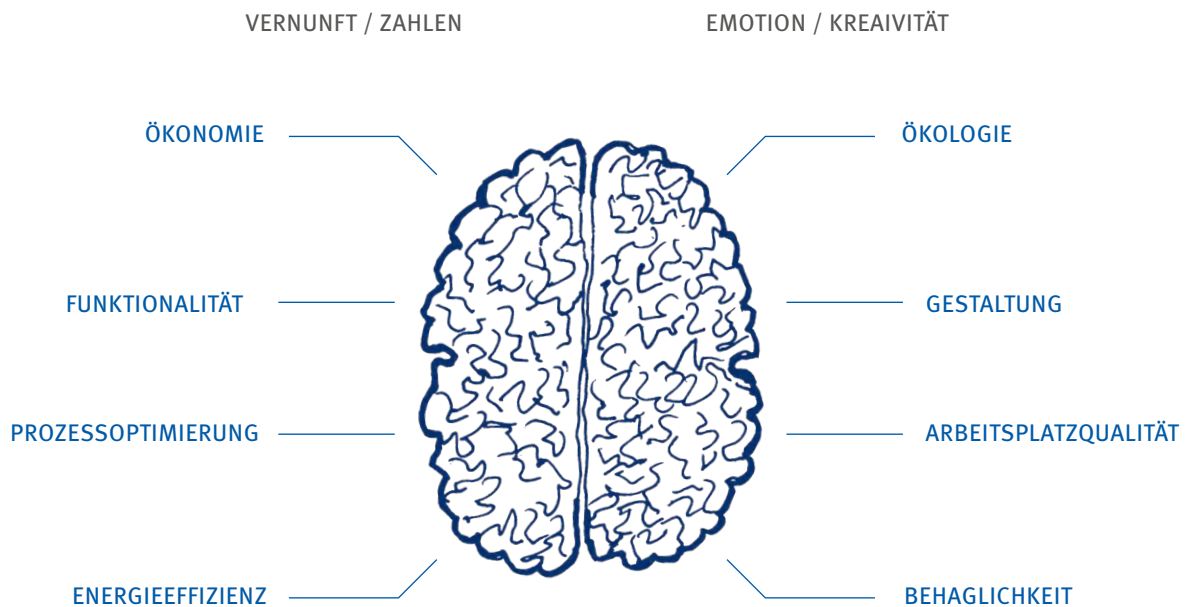


## UNSERE GRUNDHALTUNG: „the blue way“

Wir denken und handeln nachhaltig und ganzheitlich. Dabei verstehen wir Nachhaltigkeit mit all ihren Facetten: Ökonomie, Ökologie und Soziales gehören für uns untrennbar zusammen.

Diese Grundhaltung nennen wir „the blue way“. Sie zieht sich durch unser ganzes Unternehmen – intern wie extern. „the blue way“: das heißt, Vernunft plus Emotion. Stringente, zielgerichtete Prozesse, die Platz für kreativen Spielraum lassen. Bei unseren Projekten beziehen wir stets die kreative rechte und die vernunftbezogene linke Gehirnhälfte mit ein. So entsteht ganzheitliches Denken.

the blue way®



## „the blue way“ – MEILENSTEINE

2023	Innovationsgebäude OWP12 erhält DGNB Platin
2022	Zero Carbon: sektorübergreifende Dekarbonisierungslösungen
2021	Eröffnung Plusenergiegebäude Obere Waldplätze 12, Stuttgart
2019	Innovation Hub in den Waldplätzen 22, Stuttgart
2018	Einführung des Building Material Scout (BMS)
2018	Lean Construction Management (LCM) Digital
2017	Real Estate Usability (UX)
2016	Information and Communication Technology (ICT)
2016	Projekt SmartSite: Die Baustelle wird intelligent
2016	Blue City – Integrated Urban Solutions
2016	Building Information Modeling (BIM)-Blog
2015	Digital Blue
2013	Cradle to Cradle®-Einführung
2012	„the blue way“ für die Energiewende
2010	Optimieren im Bestand
2008	Kampagne Green Building
2007	Drees & Sommer ist Gründungsmitglied der DGNB
2003	Ausgereiftes Projektkommunikationsmanagement (PKM)
1999	Der Zeit voraus: Drees & Sommer, Obere Waldplätze 11, Stuttgart
1992	Öko-Management beim Potsdamer Platz in Berlin

Lange bevor sich Nachhaltigkeit zum Trendthema aufschwang, erklärte Drees & Sommer „the blue way“ zu seiner Maxime. Die Meilensteine unserer ganzheitlichen Grundhaltung finden Sie hier:



An aerial photograph of a lush green forest with a river winding through it. A large white graphic element, consisting of a curved shape and a series of concentric white lines, is overlaid on the right side of the image.

# UNSERE BENEFICIAL- COMPANY-STRATEGIE

## UNSERE VISION EINER REGENERATIV WIRKENDEN ORGANISATION: DIE BENEFICIAL COMPANY

Drees & Sommer hat sich auf den Weg gemacht, eine Beneficial Company zu werden. Die Vision: der Umwelt und Gesellschaft mehr zurückzugeben, als durch unsere unternehmerische Aktivität verbraucht wird. Dieses Zielbild bedeutet das Aufbrechen bestehender Denkmuster: Wir müssen als Unternehmen, als Organisation, als Individuen den bisherigen Wachstumspfad neu gestalten und uns auf den Weg in eine Kreislaufwirtschaft begeben. Warum dieses Zielbild aktueller denn je ist, wie der Weg in Richtung Beneficial Company aussieht, welche Schritte bereits erfolgt sind und welche Meilensteine noch vor uns liegen – darüber berichten wir jährlich in unserem Nachhaltigkeitsbericht. Damit möchten wir Erfolgsfaktoren aufzeigen, Herausforderungen offenlegen und andere Unternehmen motivieren, ihren individuellen Weg für das gemeinsame Ziel einzuschlagen.

## GRENZENLOSES WACHSTUM? WARUM LINEARES WIRTSCHAFTEN ENDLICH IST

Die wissenschaftlichen Erkenntnisse sind eindeutig: Die natürlichen Ressourcen und das Ökosystem Erde leiden unter den Auswirkungen des linearen – oftmals degenerativen – Wirtschaftens. Der menschliche, meist fossil-basierte, ökologische Fußabdruck hinterlässt zu Land, Wasser und in der Atmosphäre seine negativen Spuren. Der Erdüberbelastungstag veranschaulicht jedes Jahr, dass wir als industrialisierte Gesellschaft über unsere Verhältnisse leben. Unter den Folgen der Ressourcenknappheit, des Artenverlusts und des Klimawandels leidet wiederum der Mensch.

### SUSTAINABILITY MISSION STATEMENT

Mit dem Sustainability Mission Statement hat der Vorstand sein Nachhaltigkeitsverständnis zusammengefasst:



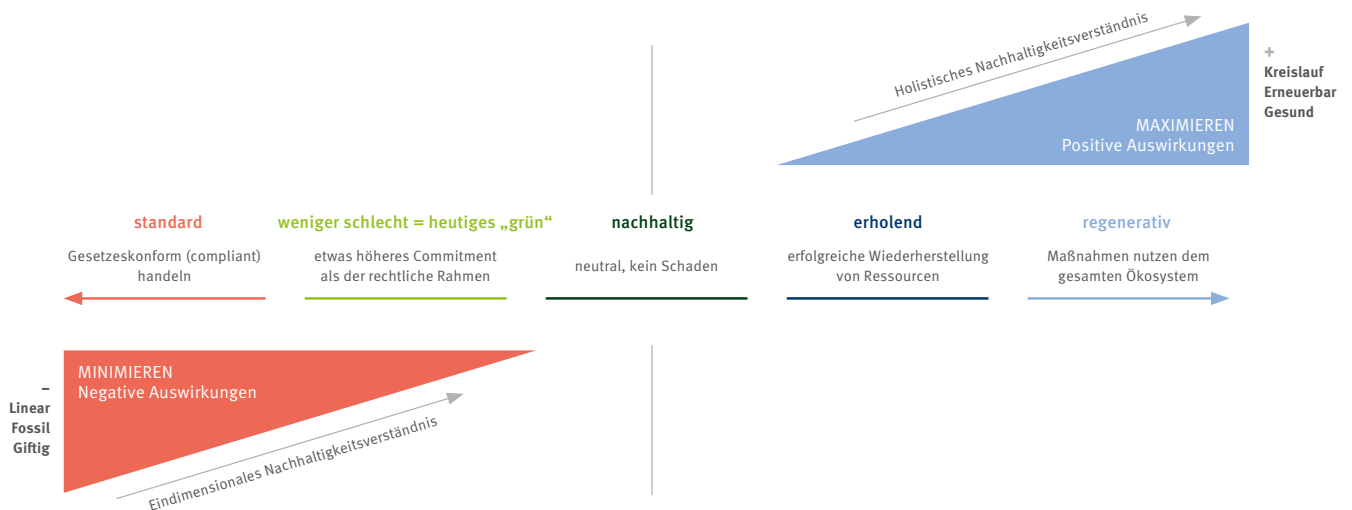
Auch die Wissenschaftler:innen des Stockholm Resilience Centre um Johan Rockström zeigen in der aktuellen Fortschreibung des im Jahr 2009 entwickelten Konzepts der ‚Planetaren Grenzen‘ eindrücklich auf, wie sehr die Belastungsgrenzen des Erdsystems gefährdet bzw. bereits überschritten sind.

Die Bau- und Immobilienindustrie wirkt auf der einen Seite maßgeblich auf den Ressourcenverbrauch ein. Gebäude und Infrastrukturen sind für circa 40 % der globalen Treibhausgasemissionen verantwortlich. Die gebaute Umwelt trägt durch Versiegelung und Abbau von Primärrohstoffen zum Verlust von Artenvielfalt bei. Auf der anderen Seite stellt der Bausektor die Versorgung mit erneuerbaren Energien, Wasser, einer vernetzten, nachhaltigen Mobilität und mit Wohnraum sicher. All dies sind Faktoren, die die gesellschaftlichen Räume heute und in Zukunft positiv prägen können.

Die Beispiele zeigen, welchem Spannungsfeld die Branche ausgesetzt ist. Angesichts der beschriebenen Herausforderungen bzw. Chancen stehen wir als Immobilienberatungsunternehmen in der Verantwortung, zu handeln. Genau hier setzt der Unternehmenszweck von Drees & Sommer an: „Uniting opposites to create a world we want to live in“. Wir verfolgen das Ziel, die Gegensätze zwischen den negativen Auswirkungen und den positiven gesellschaftlichen Effekten zu vereinen. Dazu müssen wir bekannte Wege verlassen und unser eigenes Verhalten hinterfragen.

Regeneratives Wirtschaften bedeutet, der Umwelt und Gesellschaft einen Mehrwert zurückzugeben. Dreeso verfolgt mit der Beneficial Company Strategie das Ziel, nicht nur negative Wirkungen zu vermeiden, sondern durch unsere unternehmerische Aktivität positive Fußabdrücke für Umwelt und Gesellschaft zu hinterlassen.

Es ist an der Zeit, nicht nur nachhaltig, sondern regenerativ zu wirtschaften. Zu aller erst ist hierfür ein ganzheitliches Nachhaltigkeitsverständnis essentiell: Als Unternehmen sind wir Teil des Wirtschaftssystems, als Arbeitgeber tragen wir gesellschaftliche Verantwortung und die Gesellschaft ist wiederum Teil des Ökosystems. Jede Organisation kann und muss einen Beitrag leisten, um eine Systemveränderung zu erreichen.



Quelle: Eigene Darstellung, angelehnt an Reed (2006), Wahl (2016), Roland (2018)

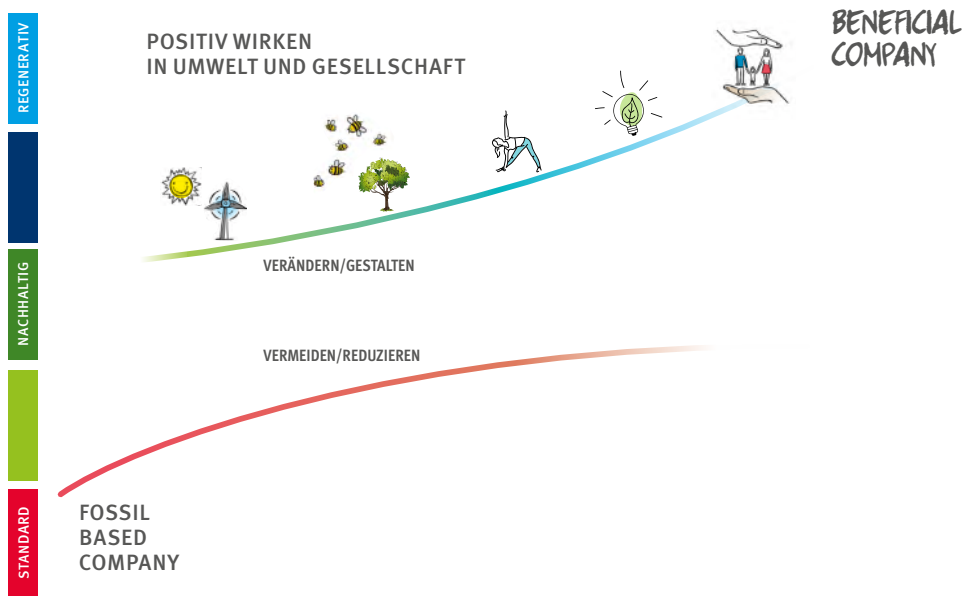
Das integrale Verständnis der Nachhaltigkeit findet sukzessive Eingang in unternehmerische Entscheidungen. Neben ökonomischen Faktoren fließen mittlerweile auch umwelt- und sozialbezogene Aspekte in Investitionsentscheidungen ein. Die nachhaltigen Entwicklungsziele der Vereinten Nationen, regulatorische Vorgaben (zum Beispiel der European Green Deal) sowie gesellschaftliche Erwartungen insbesondere jüngerer Generationen setzen Unternehmen unter



Transformationsdruck. Für eine nachhaltige Transformation des heutigen Wirtschaftssystems reichen die bisherigen Bestrebungen jedoch nicht aus. Mit dem Konzept der ‚Planetaren Grenzen‘ und bereits überlasteten Ökosystemen vor Augen wird deutlich: nur (klima-)neutral zu sein, ist nicht genug. Um das System Erde wieder in den „sicheren und gerechten Bereich“ zu bringen, bedarf es vielmehr regenerativer Lösungen und Geschäftsmodelle.

### UNSER BEITRAG ALS BENEFICIAL COMPANY

Auf dem Weg zur Beneficial Company richten wir unsere Strategie danach aus, unseren regenerativen Beitrag langfristig zu maximieren und damit einen positiven Fußabdruck in dieser Welt zu hinterlassen. Als innovatives Unternehmen der Immobilienwirtschaft möchten wir Teil der Lösung sein. Wir verstehen uns als Berater, Problemlöser, Partner und Enabler für Veränderung, um gemeinsam mit unseren Kunden in ihren Projekten einen positiven Beitrag zu leisten. Wir schaffen durch unsere vielfältigen Kompetenzen und Expertisen ein Netzwerk an Mitarbeitenden, das Zukunft gestaltet.



Mit unserem Engagement knüpfen wir an die Sustainable Development Goals (SDGs) der „Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung“ der Vereinten Nationen an. In unseren Beratungsprojekten leisten wir mit innovativen Lösungen einen Beitrag zur nachhaltigen Transformation der Immobilien- und Infrastrukturbranche. Unser breites Leistungsportfolio weist dabei Schnittmengen mit einem Großteil der 17 Entwicklungsziele auf. Einen wesentlichen Beitrag leisten wir im Rahmen unserer Beratungsprojekte jedoch insbesondere zur Erreichung der hervorgehobenen SDGs (vgl. Referenzprojekte im Jahresbericht 2023).



GRI 2-29

GRI 3-1

## UNSERE WESENTLICHEN HANDLUNGSFELDER

Drees & Sommer steht in stetigem Kontakt mit Kund:innen, Mitarbeitenden, Vertreter:innen aus Politik, Wissenschaft, Verbänden, Medien sowie der Öffentlichkeit. Dabei setzen wir auf einen transparenten Dialog. Im Rahmen vielfältiger Austauschformate und Kooperationsmodelle wird die Basis für eine konstruktive, interdisziplinäre und inklusive Zusammenarbeit mit allen Stakeholdern geschaffen. Innerhalb der Organisation legen wir zudem Wert darauf, Top-Down- und Bottom-Up-Ansätze zu verbinden.










Unserer Beneficial-Company-Strategie liegt eine Wesentlichkeitsanalyse aus dem Jahr 2021 zugrunde. Mittels einer Online-Befragung wurden neun ‚wesentliche‘ Handlungsfelder identifiziert, die sowohl aus Perspektive der Stakeholdern als auch bezüglich ihrer Auswirkungen auf Umwelt, Gesellschaft und Wirtschaft besonders relevant sind. In allen Handlungsfeldern haben wir uns als Unternehmen klare Ziele gesetzt, welche mit einer passenden Umsetzungsstrategie adressiert werden.

Die Wesentlichkeitsmatrix gibt einen Überblick über den Impact und den Mehrwert relevanter Nachhaltigkeitsthemen – und erlaubt dadurch eine Priorisierung relevanter Maßnahmen.



Die als wesentlich identifizierten Handlungsfelder betreffen die gesamte Drees & Sommer-Gruppe und erhalten eine Berichterstattung unter Bezugnahme auf den internationalen Nachhaltigkeitsberichtsstandard der Global Reporting Initiative. Weitere relevante Nachhaltigkeitsthemen finden sich ebenfalls im Bericht wieder und werden im Rahmen der Beneficial Company Strategie mit Maßnahmen adressiert..

GRI 3-2

ESG	HANDLUNGSFELDER	UMSETZUNGSSTRATEGIE
ENVIRONMENT	 1. MATERIELLE RESSOURCEN	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Abfallmenge reduzieren und Nährstoffkreisläufe schließen</li> <li>› Nachhaltiger Einkauf</li> </ul>
	 2. ENERGIE UND KLIMA	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Kompensation über die nicht vermeidbaren Emissionen hinaus</li> <li>› Wissenschaftsbasierte und nachvollziehbare Strategieentwicklung</li> <li>› Energieverbrauch reduzieren</li> <li>› Anteil erneuerbarer Energie erhöhen</li> <li>› Aktive Nutzung von CO<sub>2</sub> aus der Atmosphäre</li> </ul>
	 3. MOBILITÄT	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Arbeitsweg CO<sub>2</sub>-arm gestalten</li> <li>› Dienstreisen CO<sub>2</sub>-arm gestalten</li> </ul>
	 4. WASSER	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Wasserverbrauch reduzieren</li> <li>› Abwassermenge in öffentliches Netz reduzieren</li> </ul>
	 5. BIODIVERSITÄT	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Biodiversität an Drees &amp; Sommer-Standorten erhöhen</li> </ul>
SOCIAL	 6. MITARBEITENDE	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Diversität</li> <li>› Flexibilität</li> <li>› Gesundheitsvorsorge</li> <li>› Weiterbildung</li> </ul>
	 7. GESELLSCHAFT	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Soziale Nachhaltigkeit in der Wertschöpfungskette</li> <li>› Umsetzung von sozialen Projekten für Gesellschaft und Umwelt</li> <li>› Aufnahme von sozialen Projekten und strategisch ausgerichtete Fortführung</li> <li>› Einhaltung von Nachhaltigkeit bei externen Dienstleistern (u. a. bei Tarif- und Mindestlöhnen)</li> </ul>
GOVERNANCE	 8. LEADERSHIP	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Verantwortungsvolle Unternehmensführung</li> <li>› Glaubwürdige und transparente Kommunikation</li> <li>› Sichtbarkeit am Markt erhöhen</li> </ul>
	 9. PROFITABILITÄT	<ul style="list-style-type: none"> <li>› 100 % der Projekte starten mit Digitalisierungsstrategie</li> <li>› 100 % der Projekte starten mit Nachhaltigkeitsstrategie</li> <li>› Nachhaltige Innovationen</li> <li>› Sustainable Finance</li> </ul>

Ziele, Handlungsfelder und strategische Grundlagen von Drees & Sommer (geclustert nach ESG-Kriterien)

### ZUKÜNFTIGE NACHHALTIGKEITSBERICHTERSTATTUNG

Im Zuge der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) führen wir im Jahr 2024 eine doppelte Wesentlichkeitsanalyse nach den Vorgaben der European Sustainability Reporting Standards (ESRS) durch. Diese Analyse wird sowohl unsere Auswirkungen auf Umwelt, Gesellschaft und Governance erfassen als auch externe Faktoren, die Einfluss auf unser Unternehmen haben, einbeziehen. Die identifizierten wesentlichen Handlungsfelder werden künftig die Grundlage für eine Anpassung unserer Beneficial-Company-Strategie bilden. Darauf aufbauend erfolgt zudem eine Anpassung der Ziele und Umsetzungsmaßnahmen. Auf diese Weise wollen wir unsere Beneficial-Company-Ziele noch wirkungsvoller ausrichten und gleichzeitig den neuen regulatorischen Anforderungen gerecht werden.



# UNSER MANAGEMENTANSATZ

**BENEFICIAL  
COMPANY**



**VERMEIDEN/REDUZIEREN/KOMPENSIEREN**

- > Reiseaufkommen
- > Energie
- > Wasser
- > Material
- > Treibhausgasemissionen

**E**

**ENVIRONMENT**

- > Klimafreundliche Mobilität
- > Erneuerbare Energien
- > Schutz natürlicher Ressourcen
- > Förderung Biodiversität
- > Circular Economy

**S**

**SOCIAL**

- > Menschorientierte Führung
- > Diversity and Inclusion
- > Health and Wellbeing
- > Weiterbildung
- > Soziales Engagement fördern

**G**

**GOVERNANCE**

- > Werteorientierung und Transparenz
- > Compliance
- > Nachhaltige Innovationen
- > Sustainable Finance
- > Intern. Standards (SDGs, UNGC, GRI, SBTi)

**GRI 3-3**

Auf dem Weg, eine Beneficial Company zu werden, haben wir uns als Unternehmen Ziele gesetzt, die sich über die Dimensionen Umwelt, Soziales und Governance erstrecken. Zur Bündelung der Maßnahmen, die zur Zielerreichung notwendig sind, wurden in einem iterativen und partizipativen Prozess Handlungsfelder definiert. Darin fließen vielfältige Strategien und Aktivitäten zusammen. Die Ebene der Umsetzungsstrategien ist keineswegs starr, sondern dynamisch und adaptiv. In den nächsten Jahren gilt es, das Zielbild der Beneficial Company kontinuierlich im Blick zu haben, Maßnahmen so voranzutreiben und über dahinterliegende KPIs zu steuern, dass wir in jedem der Handlungsfelder zur Erreichung unserer Ziele beitragen. Gleichwohl müssen neue, bisher unbekannte Herausforderungen beachtet und innovative Lösungsansätze integriert werden. Mit diesem Ansatz verfolgen wir den Anspruch, das Unternehmen und seine Stakeholder resilient und erfolgreich durch herausfordernde Zeiten zu steuern und dabei Mehrwerte für Umwelt und Gesellschaft zu stiften.

GRI 2-12

Die Umsetzung unserer Beneficial-Company-Strategie wird mithilfe eines zielgerichteten Action Plans (vgl. Übersicht am Ende dieses Berichts) dokumentiert. Die Bewertung der Wirksamkeit dieses Managementansatzes findet im Rahmen der Anwendung unseres eigens entwickelten ESG-Tools statt. Mithilfe des Tools können Fortschritte bei der Umsetzung der Strategie gemessen und sichtbar gemacht werden. Über aktuelle und zukünftige Maßnahmen wird im Rahmen eines regelmäßigen ESG-Boards, bestehend aus Vertreter:innen aus Vorstand, Partnerschaft und Nachhaltigkeitsmanagement, entschieden.

GRI 2-13

GRI 2-3



Ihr Kontakt zum  
Corporate Sustainability Team:  
**[sustainability@dreso.com](mailto:sustainability@dreso.com)**





# ENVIRONMENT

GRI 301-2

## **MATERIELLE RESSOURCEN: UNSER BEITRAG ZUR REALEN KREISLAUFWIRTSCHAFT**

Als Dienstleistungsunternehmen entfällt der größte Ressourcenverbrauch des Unternehmens auf die Beschaffung von Büromaterialien, die Einrichtung unserer Büros und Ausstattung unserer Arbeitsplätze sowie die Verpflegung unserer Mitarbeitenden. Im Jahr 2023 haben wir die Beschaffungsrichtlinie umfassend überarbeitet. Die Richtlinie verankert Nachhaltigkeit fest in allen Einkaufsprozessen und ist weltweit gültig. Die Kommunikation und Schulung der Inhalte ist für das Jahr 2024 vorgesehen. Zusätzlich gibt es für zentrale Bereiche weitere Vorgaben, von denen hier einige Beispiele vorgestellt werden.

GRI 301-3

### **Nachhaltige Büros: auf dem Weg zu einer Cradle to Cradle®-Arbeitswelt**

Wir leben, was wir beraten: Unsere neuen Büros erhalten – soweit möglich und sinnvoll – Cradle to Cradle®(C2C)-Materialien und -Möbel. In der Office Guideline hat Drees & Sommer Maßnahmen festgelegt, um die nachhaltige Büroausstattung zu einem einheitlichen Standard zu machen. Die Guideline umfasst den Einsatz nachwachsender und erneuerbarer Ressourcen, demontierbarer Konstruktionen, intelligenter Verbindungen und verwertbarer Materialverbünde. Zudem nutzen wir die Leasing- und Rücknahmesysteme der Hersteller, beispielsweise für Teppiche und Möbel. Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf dem Verwenden von Baustoffen und Materialien, deren Inhaltsstoffe bekannt sind und die nachweislich als schadstofffrei deklariert werden können. Idealerweise tragen sie sogar zu einer verbesserten Raumluftqualität bei, beispielsweise durch luftreinigende Aktivbeschichtungen oder Flora Walls. Dabei orientieren wir uns an bereits C2C-zertifizierten Produkten. Außerdem haben wir mit den Herstellern Rahmenverträge abgeschlossen, um sicherzustellen, dass neue Standardarbeitsplätze mit zertifizierten C2C-Tischen und -Stühlen ausgestattet werden. Mit diesen Maßnahmen tragen wir nicht nur dazu bei, die Umwelt zu schützen, sondern schaffen auch gesündere und angenehmere Arbeitsbedingungen für alle Mitarbeitende.



### **Beispiel OWP12 Stuttgart: C2C für eine gesunde Umgebung**

In der OWP12 in Stuttgart-Vaihingen bestehen Standard-Arbeitsplätze ausschließlich aus Cradle-to-Cradle®-zertifizierten und emissionsgeprüften Büromöbeln und Trennwänden. Der Desso-Teppichboden des Herstellers Tarkett setzt sich aus Recyclingmaterial zusammen, reinigt die Innenluft und bindet Feinstaub, der sich im Zuge einer normalen Reinigung absaugen lässt. Natürlich gilt auch in seinem Fall das Gebot der sortenreinen Trennung – anders als bei standardgemäß verlegten oder verklebten Teppichböden ist der Teppich demnach rezyklierbar.

Um vollständige Transparenz über die verwendeten Materialien und deren Eigenschaften zu gewährleisten, sind alle Materialien, einschließlich der Ergebnisse ihrer Emissionsprüfung, in dem von EPEA GmbH – Part of Drees & Sommer entwickelten Circularity Passport dokumentiert. Der Circularity Passport bietet eine umfassende Übersicht über Materialwerte, Gesundheitsaspekte, CO<sub>2</sub>-Fußabdruck, Materialherkunft, Recyclingfähigkeit und Trennbarkeit.

### **Beispiel Frankfurter Büro: Ressourcenschonung durch Weiterverwendung**

Ein weiteres positives Beispiel für nachhaltiges Bürodiesign ist das neue Frankfurter Büro. Dort sind der Teppichboden, das Glastrennwandsystem und der Doppelboden C2C-zertifiziert. Außerdem werden 80% der Büromöbel aus dem alten Büro weitergenutzt. Das zeigt, dass wir nicht nur durch den Einsatz neuer Materialien nachhaltig handeln können, sondern auch durch die bewusste Weiterverwendung bereits vorhandener Ressourcen.

### **Nachhaltige Events und Werbemittel**

Klar ist, dass eine ganzheitliche Nachhaltigkeitsstrategie nur gelingen kann, wenn sie Einzug in alle Bereiche eines Unternehmens erhält. Alle von uns erzeugten Printmedien werden bereits vollständig C2C-zertifiziert gedruckt. Zudem haben wir 2020 damit begonnen, unsere Werbemittel Schritt für Schritt gegen nachhaltige Alternativen auszutauschen. Gemeinsam mit den Nachhaltigkeitsexpert:innen der EPEA GmbH – Part of Drees & Sommer werden alle Produkte hinsichtlich des Herkunftsorts, der Materialien, der Rezyklierbarkeit und des Verpackungsabfalls überprüft. Sofern Alternativen bestehen, die das Cradle to Cradle®-Prinzip erfüllen, werden die betroffenen Werbemittel gegen kreislauffähige Alternativen ausgetauscht. Zusätzlich wurde der Bestellprozess optimiert. Nach der Einführung neuer Werbemittel bestellen wir zunächst kleine Mengen, um die tatsächliche Nachfrage abschätzen zu können. Erst wenn es sinnvoll ist, bestellen wir nach. Dadurch verhindern wir, dass ungenutzte Werbemittel lange Zeit lagern und so beispielsweise das Mindesthaltbarkeitsdatum überschritten wird.

In den Bereichen Veranstaltungen, Kantine, Catering und Reinigung setzen wir weitestgehend biologische und umweltfreundliche Produkte ein. Bei der Veranstaltungsorganisation (ob zentral oder lokal) hilft eine Checkliste für nachhaltige Events bei der Umsetzung. Auch bei Messeauftritten achten wir auf eine nachhaltige Gestaltung unserer Ausstellungsstände. So ist bereits seit 2019 unsere Expo Real-Standgestaltung nach dem Cradle to Cradle®-Designkonzept ausgerichtet. Die am Stand verwendeten Materialien sind nach C2C optimiert und werden nach der Messe in definierte Stoffkreisläufe zurückgeführt, sodass nahezu kein Abfall entsteht.

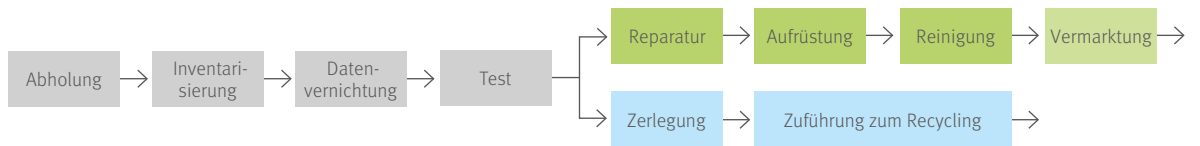
### **Reuse und Recycling unserer IT-Ausstattung**

Seit 2019 arbeiten wir mit dem gemeinnützigen Unternehmen Afb social & green IT (Arbeit für Menschen mit



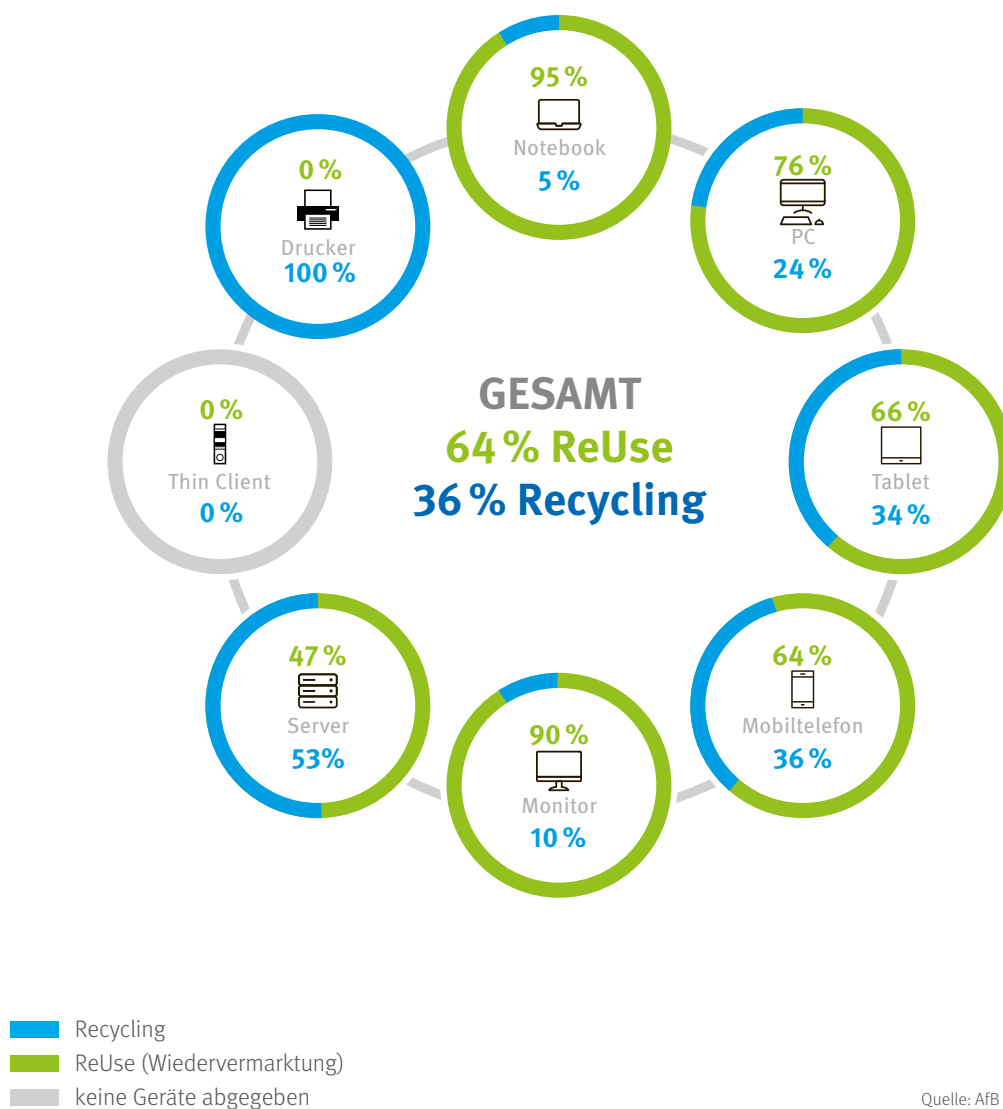
Behinderung) zusammen, das IT-Equipment recycelt und weiterverkauft. 2023 hat Afb 4.458 von uns ausgemusterte IT- und Mobilgeräte mit einem Gesamtgewicht von 15 Tonnen bearbeitet. Die Ausmusterung von Firmen-Laptops, -PCs und -Smartphones spart Energie, Wasser sowie CO<sub>2</sub>-Äquivalente ein und schafft Arbeitsplätze für schwerbehinderte Personen.

## Reuse und Recycling nach zertifiziertem Prozess:



Quelle: AfB gemeinnützige GmbH

AfB konnte nach Datenvernichtung, Hardware-Test, Reparatur, Aufrüstung und Reinigung 64 % der von Drees & Sommer ausgemusterten Geräte wieder vermarkten. Dadurch wurde sowohl ein Beitrag zur Ressourcenschonung als auch zur Inklusion geleistet.



Quelle: AfB gemeinnützige GmbH

## ENERGIE UND KLIMA: TREIBHAUSGASBILANZ UND KLIMAZIEL

Aufbauend auf bestehenden Maßnahmen zur Reduktion der Treibhausgasemissionen haben wir uns im Jahr 2021 gegenüber der Science Based Target Initiative (SBTi) verpflichtet, ein wissenschaftsbasiertes Dekarbonisierungsziel zu veröffentlichen. Aufgrund des Ausbaus unserer Datengrundlage sowie der Festlegung möglichst genauer Annahmen bei unzureichender Datenverfügbarkeit haben wir uns dazu entschieden, die Vorbereitungszeit zur Einreichung des Klimaziels zu verlängern. Über die Verzögerung der Zieleinreichung haben wir die SBTi informiert.

Aus einem klaren Nachhaltigkeitsverständnis heraus hält die Drees & Sommer Gruppe weiterhin an der Verpflichtung zu einem Klimaziel, welches die Vorgaben des Pariser Klimaabkommens erfüllt, fest. Die Weiterentwicklung unserer unternehmerischen Klimastrategie, inklusive der geplanten SBTi-Validierung, werden derzeit mit höchster Priorität vorbereitet.

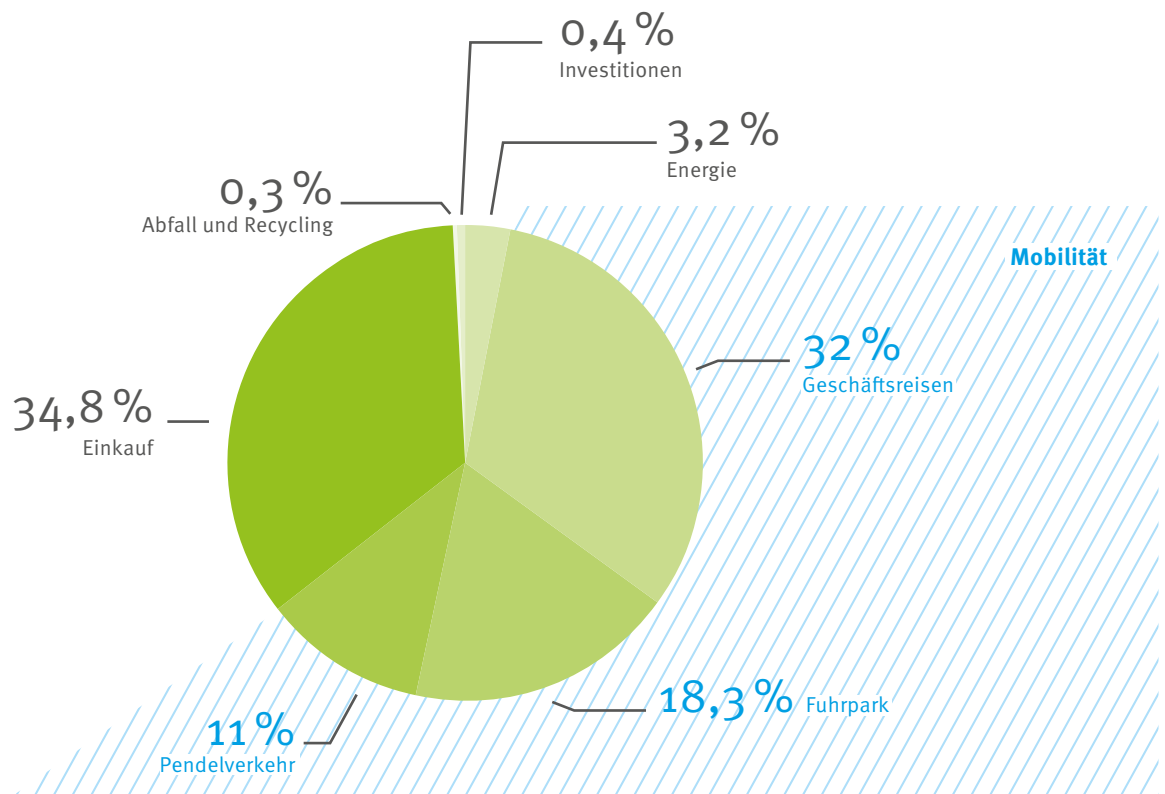
Die Science Based Target Initiative (SBTi) ist ein Bündnis aus UN Global Compact, Carbon Disclosure Project, World Resources Institute und dem World Wide Fund for Nature. Im Rahmen der Initiative verpflichten sich Unternehmen dazu, eigene Reduktionsziele für Treibhausgasemissionen festzulegen. Die Zielsetzung erfolgt auf wissenschaftlicher Grundlage, um sicherzustellen, dass die Vorgaben des Pariser Klimaabkommens erreicht werden. Dazu hat die SBTi einen eigenen Standard auf Grundlage des Greenhouse Gas Protocol entwickelt.

Drees & Sommer bilanziert jährlich die im Rahmen der Geschäftstätigkeit anfallenden Treibhausgasemissionen. Die Treibhausgasbilanz basiert auf dem international anerkannten Rahmenwerk 'The Greenhouse Gas Protocol' und den zugehörigen Standards für Scope 1 bis 3. In Vorbereitung auf die Entwicklung eines wissenschaftsbasierten Emissionsreduktionsziels werden seit 2022 alle klimarelevanten Treibhausgasemissionen der Scopes 1, 2 und 3 berücksichtigt, welche unter die operative Kontrolle des Unternehmens fallen. Die für die Berechnung genutzten Emissionsfaktoren stammen aus der Datenbank ecoinvent 3.6 und 3.9 (Bewertungsmethode IPCC 2013 und 2021; GWP 100a). Wie in den Vorjahren erfolgte die Bilanzierung für das Jahr 2023 durch myclimate.

Die Treibhausgasbilanz für die Drees & Sommer Unternehmensgruppe für das Jahr 2023 beträgt insgesamt 31.397 Tonnen CO<sub>2</sub>e\*. Der größte Anteil unserer Emissionen entfällt mit mehr als 60 % auf die Mobilität. Dazu zählen Emissionen, die durch gebuchte Geschäftsreisen, unseren Fuhrpark sowie durch Pendelverkehr entstehen. Einen weiteren wesentlichen Teil der Treibhausgasbilanz macht die Kategorie eingekaufte Güter und Dienstleistungen mit knapp 35 % aus. Im Vergleich zum Vorjahr ist die Bilanz um 4 % gesunken. Dies ist jedoch hauptsächlich auf die Nutzung einer neuen Datenbank zurückzuführen, die es ermöglicht die durch den Einkauf von Waren und Dienstleistungen verursachten Emissionen genauer zu berechnen. Aufgrund fehlender emissionspezifischer Werte für die eingekauften Waren und Dienstleistungen sind wir bislang auf die Nutzung eines sogenannten spend-based Screenings angewiesen. Diese basieren auf Emissionsfaktoren, welche für breite Produktkategorien gebildet wurden. Darüber hinaus hängt die Datenqualität von der Qualität nationaler Statistikangaben ab. Um zukünftig eine genauere Bilanzierung des Einkaufsvolumens sicherzustellen und von den Ergebnissen geeignete Reduktionsmaßnahmen abzuleiten, haben wir begonnen, diesbezüglich mit unseren Hauptlieferanten zusammenzuarbeiten.

\* Angaben beruhen auf Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalenten. In der Berechnung werden alle relevanten Treibhausgase gemäß dem Greenhouse Gas Protocol berücksichtigt.

## Treibhausgasemissionen nach Kategorien





Treibhausgasemissionen werden gemäß dem Greenhouse Gas Protocol in drei ‚Scopes‘ unterteilt. Durch diese Kategorisierung kann unterschieden werden, wo die Emissionen entstehen – beim Unternehmen selbst oder in der vor- oder nachgelagerten Wertschöpfungskette, beispielsweise zur Herstellung, dem Transport und der Nutzung von Gütern (Scope 3).

Der Bilanzrahmen für die Erstellung unserer globalen Unternehmensbilanz wurde gemeinsam mit myclimate für 2023 folgendermaßen festgelegt:

### Treibhausgasemissionen der Unternehmensgruppe nach Scopes

<b>GRI 305-1</b>	Scope 1	5.033,0	16 %
<b>GRI 305-2</b>	Scope 2	338,6	1 %
	Scope 3	26.025,7	83 %
	<b>Total</b>	<b>31.397,3</b>	<b>(in Tonnen CO<sub>2</sub>e*)</b>

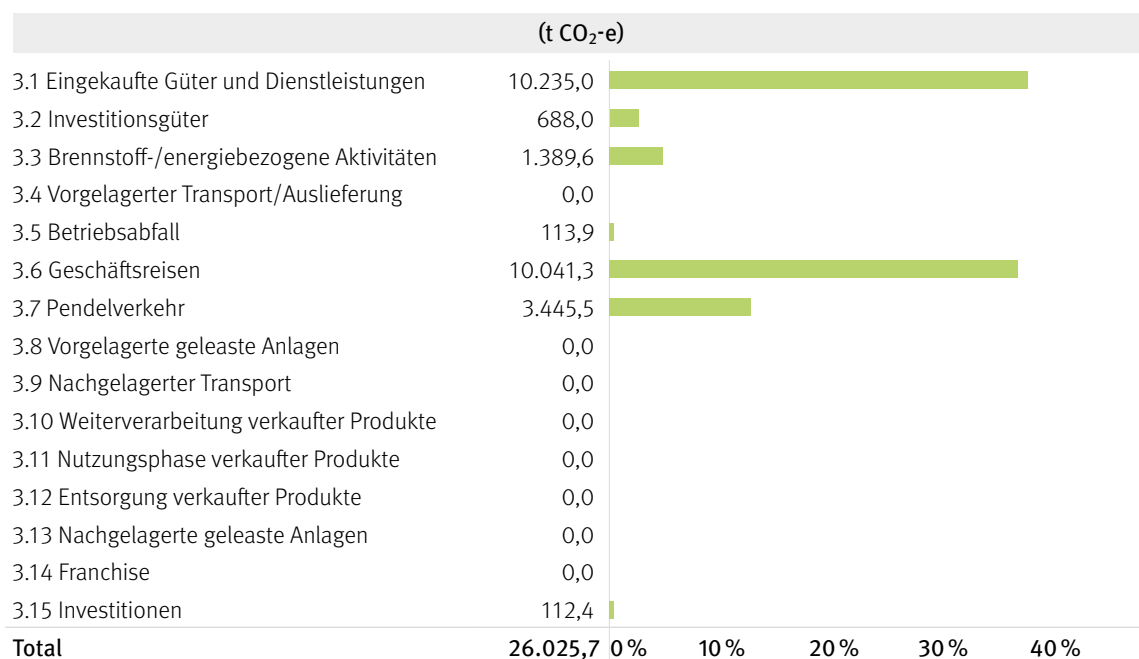
\* Angaben beruhen auf Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalenten. In der Berechnung werden alle relevanten Treibhausgase gemäß dem Greenhouse Gas Protocol berücksichtigt.

- Scope 1: Heizwärme Gebäude (eingesetzte Brennstoffe), Kältemittelverluste und Firmenwagen
- Scope 2: Strom Gebäude, Fernwärme/-kälte
- Scope 3: eingekaufte Waren und Dienstleistungen, Kapitalgüter, vorgelagerte Emissionen der Strom- und Kraftstoffnutzung, Betriebsabfälle, Geschäftsreisen, Pendelverkehr der Mitarbeitenden sowie getätigte Investitionen

Die indirekten Emissionen innerhalb der Wertschöpfungskette aus Scope 3 unterteilen sich gemäß dem Greenhouse Gas Protocol in 15 Kategorien, wobei nicht alle für jedes Unternehmen relevant und anwendbar sind. Dies trifft auch auf Drees & Sommer zu. Mit jeweils rund 10.000 t CO<sub>2</sub>e entfällt der wesentliche Anteil an den Scope 3-Emissionen auf die Kategorien 3.1 Eingekaufte Güter und Dienstleistungen sowie 3.6 Geschäftsreisen. Der Pendelverkehr verursacht weitere 3.445 t CO<sub>2</sub>e.

Im Jahr 2023 wurde im Vergleich zum Vorjahr ein erhöhtes Reiseaufkommen verzeichnet (Geschäftsreisen: + 67%; Firmenwagen: + 36 %). Dies ist zum einen auf einen Mitarbeitendenzuwachs (+17%) und zum anderen auf eine erhöhte Reisetätigkeit nach den Jahren der Pandemieauswirkungen zurückzuführen. Darüber hinaus bringt die stetige Internationalisierung unseres Unternehmens sowie die weltweite Begleitung unserer Kunden die Notwendigkeit mit sich, mobil zu sein. Nichtsdestotrotz erkennen wir als Beratungsunternehmen unsere Verantwortung hinsichtlich der Förderung klimafreundlicher Reisen an, um unsere Emissionen effektiv zu senken. Durch unser Mobilitätsmanagement werden Angebote und Anreizsysteme kontinuierlich weiterentwickelt, die den Umstieg auf nachhaltige Mobilität ermöglichen (vgl. Mobilität).

GRI 305-3



Scope 3-Emissionen aufgeteilt in die 15 Kategorien gemäß dem GHG-Protocol Standard

### Strategie vermeiden, reduzieren, kompensieren

Ausgehend von der Bilanzierung der Treibhausgasemissionen legt Drees & Sommer zahlreiche Maßnahmen fest, um den negativen Fußabdruck aller Unternehmensbereiche und -prozesse zu verringern. Während wir Kompensation als zusätzliche (vorübergehende) Maßnahme betrachten, um unvermeidbare Emissionen aufzufangen, liegt unser Fokus stets auf der Vermeidung bzw. Reduktion von Treibhausgasemissionen.

Auch im Jahr 2023 haben wir unserer Datenerhebungsprozesse optimiert. Abgeleitet von unserer Treibhausgasbilanz entwickeln wir zusätzliche Vermeidungs-, Reduktions- und Kompensationsmaßnahmen, um den Ergebnissen des erweiterten Klimabilanzrahmens Rechnung zu tragen. Dabei können wir auf bereits umgesetzte Lösungen aufbauen, darunter:

- › Bereits seit 2012 beziehen wir unseren Strom an den deutschen Bürostandorten und an den firmeneigenen Ladesäulen aus 100 % Ökostrom (vgl. Energieverbräuche).
- › An den im Eigentum befindlichen Bürostandorten setzen wir Photovoltaikanlagen ein. In unserem Innovationsgebäude OWP12 wird Geothermie als erneuerbare Wärmequelle eingesetzt.
- › Für klimafreundliche Geschäftsreisen haben wir eine Reiserichtlinie eingeführt, die unter anderem festlegt, dass Mitarbeitende soweit möglich Bahnfahrten statt Kurzstreckenflüge nutzen.
- › Zur Förderung von klimafreundlicher Mobilität unserer Mitarbeitenden haben wir 2021 ein nachhaltiges Mobilitätskonzept entwickelt. Dies befindet sich bereits in der Umsetzung (vgl. Mobilität).
- › 2023 entschieden sich 85 % der Dienstwagenberechtigten für ein reinelektrisches Fahrzeug.
- › Sofern möglich, steigen wir in der Beschaffung auf kreislauffähige Produkte um (vgl. Materielle Ressourcen).
- › Wie in den Vorjahren haben wir auch für das Jahr 2023 Treibhausgase nach Goldstandard äquivalent zu 15.000 Tonnen CO<sub>2</sub> kompensiert. Es ist geplant, die Kompensationsmenge sowie unser Kompensationsportfolio entsprechend unserer vollständigen Bilanz auszubauen.

### Energieverbräuche

GRI 302-1

An allen Standorten mit entsprechenden Handlungsoptionen greifen wir vollständig auf erneuerbare Energiequellen zurück. 2023 haben wir für mehr als 90 % unseres Stromverbrauchs Ökostrom bezogen. Da wir einen Großteil unserer Büroflächen mieten, haben wir allerdings nicht an allen unseren Standorten direkten Einfluss auf die Strom- und Wärmebezugsquellen. Wir stehen jedoch mit unseren Vermietern im engen Austausch, um auch an den gemieteten Standorten nachhaltige Veränderungen voranzutreiben. Darüber hinaus haben wir im Jahr 2022 auf 100 % Ökostrom-Bezug für die von Drees & Sommer genutzten Rechenzentren-Kapazitäten umgestellt.

ELEKTRIZITÄT*	JAHR 2022	JAHR 2023
Strom erneuerbar	1.813.571 kWh	3.089.455 kWh
Strom konventionell	935.264 kWh	270.075 kWh

WÄRME UND KÄLTE*	JAHR 2022	JAHR 2023
Erdgas	558.606 kWh	918.887 kWh
Propangas	37.256 l	234.775 l
Fernwärme	998.819 kWh	1.175.866 kWh
Fernkälte		4.800 kWh
Heizöl	27.999 l	45.311 l

\* Die Daten beruhen teilweise auf Hochrechnungen.

### MOBILITÄT: CO<sub>2</sub>-ARME ARBEITSWEGE UND DIENSTREISEN

Mit Blick auf unsere Klimabilanz stellt Mobilität mit einem Anteil von über 60 % einen gewichtigen Faktor dar (vgl. Energie und Klima). Daher hat ein internes Expert:innen-Team 2021 ein zukunftsfähiges Mobilitätskonzept mit zugehörigem Maßnahmenpaket entwickelt, welches schrittweise umgesetzt wird. Das Drees & Sommer-Mobilitätskonzept bietet dabei jede Menge Wahlmöglichkeiten und fördert insbesondere alternative Verkehrsmittel zum Auto. Die Angebote sind flexibel und emissionsarm.

Mit Mobilität beziehen wir uns auf alle Wege, die unsere Mitarbeiter:innen zurücklegen, um von zu Hause zum Arbeitsplatz, zu Kunden, in Projektbüros, auf die Baustelle oder zu betrieblichen Veranstaltungen zu kommen. Um noch mehr zu erreichen, schaffen wir zudem Angebote für die Freizeit, für Familienangehörige und das private Mobilitätsverhalten.

In 2023 haben sich bereits 85 % der Dienstwagenberechtigten für ein reinelektrisches Fahrzeug entschieden. Wir sind damit unserem Ziel, ab 2025 eine 100 % emissionsfreie Firmenwagenflotte zur Verfügung zu stellen, bereits deutlich näher gekommen. Weiterhin streben wir an, den Fuhrpark schnellstmöglich auf erneuerbare Antriebe umzustellen. Unter Berücksichtigung des noch eingeschränkten Marktangebots an Elektrofahrzeugen prüfen wir fortlaufend die Umsetzung weiterer Maßnahmen zur Förderung nachhaltiger Mobilität. In 2024 wird das bestehende Mobilitätskonzept fortgeschrieben und unter ökonomischen, ökologischen und sozialen Kriterien an die Marktbedingungen angepasst.

Darüber hinaus organisieren wir standortübergreifende Mobilitäts-Challenges (z. B. Spritspar-Challenge), welche auf die Sensibilisierung unserer Mitarbeitenden hinsichtlich eines nachhaltigen Mobilitätsverhaltens abzielen.

Das nachhaltige Mobilitätskonzept für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter umfasst die folgenden Bestandteile:\*



\* Angebot kann an den unterschiedlichen Standorten variieren

Überdies bewähren sich (erst recht seit der Corona-Pandemie) unsere kontinuierlichen Investitionen in die digitale Kommunikation, Prozesse und Methoden der vergangenen Jahre. Rund 6.000 Mitarbeitende sind gleichzeitig und über mobile Arbeitsplätze digital arbeitsfähig.

GRI 303-1

GRI 303-5

### WASSER: SCHUTZ WESENTLICHER RESSOURCEN

Auf dem Weg zur Beneficial Company haben wir uns zum Ziel gesetzt, im Rahmen unserer unternehmerischen Tätigkeit sparsam mit Ressourcen umzugehen. Dazu gehört auch ein bewusster Wasserverbrauch. Im vergangenen Jahr haben wir dazu die Datengrundlage weiter ausgebaut. In den kommenden Jahren stehen wir vor der Aufgabe, die Datenbasis auch für unsere internationalen Standorte zu erweitern und darauf aufbauend entsprechende Einsparmaßnahmen zu definieren. Basierend auf Hochrechnungen konnte für die Unternehmensgruppe ein Wasserverbrauch von insgesamt 17.735 m<sup>3</sup> geschätzt werden.

#### WASSERVERBRAUCH NACH STANDORT/REGION IM JAHR 2023

Deutschland	Österreich	Schweiz	restliches Europa	außerhalb Europa	GESAMT
13.960 m <sup>3</sup>	453 m <sup>3</sup>	860 m <sup>3</sup>	2.262 m <sup>3</sup>	200 m <sup>3</sup>	17.735 m <sup>3</sup>

#### Maßnahmen zur Wasserreduktion

An vielen unserer Bürostandorte wurden elektrische Wasserhähne installiert. Bei geplanten Umbauten und dem Neubezug von Büroflächen wird der Einbau weiterer wassersparender Anlagen stets geprüft. Darüber hinaus setzen wir in unseren Bürogebäuden innovative Lösungen ein. So sammeln drei Zisternen auf dem Dach des Drees & Sommer-Innovationsgebäudes „OWP12“ in Stuttgart Regenwasser, welches für die Bewässerung einer Grünfassade genutzt wird (vgl. Biodiversität).

Um unseren Wasserverbrauch stetig zu reduzieren, gilt es jedoch auch, die Mitarbeitenden im Arbeitsalltag für den ressourcenschonenden Umgang zu sensibilisieren. So fand auch im Jahr 2023 erneut an mehreren Standorten die Aktion „Eine Tasse am Tag“ statt, um einfache Möglichkeiten zur Reduktion von Spülwasser aufzuzeigen.

### BIODIVERSITÄT: VERANTWORTUNG DES BAUSEKTORS

GRI 304-1

Der Bausektor trägt unter anderem durch die Versiegelung von Flächen, den Ausbau von Infrastruktur, die Fragmentierung von Lebensräumen sowie durch Abfälle und Lärmbelastung maßgeblich zur Belastung lokaler Biodiversitätsräume bei. Als Beratungsunternehmen der Bauwirtschaft begleiten wir unsere Kunden von der Innenstadtlage bis in die abgelegensten Regionen der Welt. Entsprechend sehen wir es als unsere Aufgabe, unseren Kunden hinsichtlich der Integration von Biodiversitätsmaßnahmen (z. B. begrünte Fassaden, Dachflächen, Standortsuche) Orientierung zu geben.

Auch an unseren eigenen Standorten versuchen wir im Rahmen unserer Möglichkeiten, Maßnahmen zum Schutz der Biodiversität zu ergreifen. Als Dienstleistungsunternehmen mit Bürostandorten in zentralen Stadtlagen besteht ein äußerst geringes Risiko, dass unsere Büros unmittelbar an geschützte Gebiete angrenzen. Mit Ausnahme des Standortes Stuttgart mietet Drees & Sommer alle weiteren Büroflächen und hat somit keinen Zugang zu Dächern oder Außenanlagen. Nichtsdestotrotz haben wir 2021 ein Biodiversitätskonzept erstellt, mithilfe dessen ein allgemeines Verständnis geschaffen, mögliche Maßnahmen an unseren Standorten geplant und potenzielle Partnerschaften identifiziert werden sollen.

Auf Grundlage des Konzepts konnten bereits diverse Maßnahmen zum Schutz und zur Förderung der Biodiversität umgesetzt werden:



Errichtung einer Grünfassade am Innovationsgebäude „OWP 12“ in Stuttgart



Pflege und Bewirtschaftung von Bienenvölkern zur Stärkung des Ökosystems in Stuttgart



Kooperation mit der Loki Schmidt Stiftung zum Erhalt einer biodiversitätsreichen Streuobstwiese in Norddeutschland



# SOCIAL

## **MITARBEITENDE: DER GRUND FÜR UNSEREN UNTERNEHMENSERFOLG**

Auch in herausfordernden Zeiten konnten wir unseren Kunden zeigen, dass sich ihre Bau- und Immobilienprojekte bei uns in guten Händen befinden. Dabei machen unsere Mitarbeitenden unseren Erfolg aus. Entsprechend legen wir großen Wert auf die Gesundheit, die Förderung und die Weiterentwicklung unserer Mitarbeitenden. In allem, was wir tun, helfen uns neun Statements als Leitbild, die Orientierung für die Zusammenarbeit und das Arbeiten bei Drees & Sommer geben.

### **Unser Leitbild**

Das erste Statement (SICHER MEHRWERT) zeigt, was wir erreichen.

Die folgenden fünf Statements treffen eine Aussage darüber, wie wir das schaffen:

- › indem wir uns ethisch korrekt verhalten (EHRlich ERFOLGREICH)
- › indem wir Mitarbeitenden genügend Freiraum lassen (MACHEN DÜRFEN)
- › indem wir eine führende Rolle im Markt übernehmen (WIR FÜHREN)
- › indem wir unsere partnerschaftliche Gesellschaftsform beibehalten (GEMEINSAM UNABHÄNGIG)
- › indem wir Freude daran haben, mit unseren Kunden erfolgreich zu sein (SPASS AN HÖCHSTLEISTUNG)

Jedes Statement hat zwei Dimensionen: Was heißt es für unsere Kunden und was für unsere Mitarbeitenden. Wir sagen außerdem, wo wir unsere Leistung erbringen (GRENZENLOS LOKAL) und zeigen unsere nachhaltigkeitsfokussierte Orientierung (KLIMA FÜR ZUKUNFT). BLAU IST BUNT ist unser Diversity Statement. Vielfalt inspiriert und bereichert unsere Arbeit.

## **STATEMENTS**

- 01 SICHER MEHRWERT**
- 02 EHRlich ERFOLGREICH**
- 03 MACHEN DÜRFEN**
- 04 WIR FÜHREN**
- 05 GEMEINSAM UNABHÄNGIG**
- 06 SPASS AN HÖCHSTLEISTUNG**
- 07 GRENZENLOS LOKAL**
- 08 KLIMA FÜR ZUKUNFT**
- 09 BLAU IST BUNT**





### **Einbezug unserer Mitarbeitenden**

Ein zentrales Anliegen ist es uns, unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur unternehmerischen Mitgestaltung umfassende Möglichkeiten für den sozialen Dialog sowie für die Anbringung von Feedback und eigener Vorschläge zu bieten. Mithilfe eines externen Beratungsunternehmens hat Drees & Sommer 2022 eine unternehmensweite anonyme Befragung zur Mitarbeitendenzufriedenheit durchgeführt und ausgewertet. Die identifizierten Herausforderungen waren Grundlage für die Ableitung eines umfangreichen Maßnahmenpakets. Alle festgestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind aktiv in den Follow-up-Prozess eingebunden. Mit der jeweiligen Führungskraft diskutieren die Teams die (anonymisierten) Ergebnisse hinsichtlich der Stärken, aber auch der Entwicklungsfelder der eigenen Einheit. Gemeinsam wurden daraus Handlungsfelder (z. B. hohe Arbeitsbelastung) identifiziert und entsprechende Maßnahmen abgeleitet. Um die Wirksamkeit der bereits umgesetzten Maßnahmen zu überprüfen, wurde im Jahr 2023 eine Puls-Befragung zum Thema Leadership durchgeführt. Dabei konnte im Vergleich zum Vorjahr eine Verbesserung des Mitarbeitenden-Commitment-Index von 64 auf 66 festgestellt werden. Ende des Jahres wurden die Ergebnisse den Führungskräften übermittelt, die diese wiederum im Rahmen eines abgestimmten Prozesses in ihren Teams diskutieren. Die Erkenntnisse werden schließlich in den Mitarbeitendengesprächen integriert.

In unserem mehrsprachigen Social Intranet bieten wir allen Mitarbeitenden neben dem Teilen relevanter Inhalte auch die Möglichkeit für Abstimmungen, Diskussionen und Kommentare. Über das integrierte KVP-Tool „CLICK“ können wiederum Verbesserungsvorschläge für interne Prozesse eingereicht werden. Ca. die Hälfte der eingereichten Vorschläge beziehen sich auf die Handlungsfelder unserer Beneficial-Company-Strategie (z. B. Umwelt, Mitarbeitende, Gesundheit, Arbeitsplatz).

Die Vorschläge werden von zugeordneten Verantwortlichen geprüft. Die jeweiligen Prüfschritte sowie den Umsetzungsstatus kommunizieren wir transparent. Für die Diskussion und gemeinsame Umsetzung nachhaltigkeitspezifischer Themen organisieren wir darüber hinaus mindestens quartalsweise Austauschformate im Beneficial-Company-Netzwerk. Darin tauschen wir uns über lokale Initiativen aus und planen standortübergreifende Aktivitäten zur Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie.

Drees & Sommer verfügt über ein Europäisches Mitarbeiterforum, welches für grenzüberschreitende Angelegenheiten mit Auswirkungen auf die Interessen der Mitarbeitenden zuständig ist. Die Anliegen des Gremiums werden direkt mit dem Vorstand diskutiert, welcher wiederum zentrale Informationen unternehmensweit an alle Mitarbeitende kommuniziert. Die drei Mitglieder werden für eine Amtszeit von fünf Jahren gewählt.

## Ein wertschätzendes Umfeld für alle

Right mix. Real value. Was für unsere Projekte gilt, gilt auch für die Menschen bei Drees & Sommer. Wir wollen Chancengleichheit. Das heißt, dass wir niemanden aufgrund von Merkmalen wie Alter, Gender, sexueller Orientierung, körperlichen und geistigen Fähigkeiten, Herkunft, Nationalität oder Religion benachteiligen oder bevorzugen. Dabei ist uns wichtig, alle Dimensionen von Diversität in unserem Unternehmen einzubeziehen. Denn wir möchten Diversity and Inclusion konsequent leben und ein wertschätzendes Arbeitsumfeld für alle Kolleg:innen schaffen. Um dieses Verständnis nach innen und außen zu kommunizieren, haben wir Diversity and Inclusion in unser Leitbild aufgenommen. Auch ist Diversität Bestandteil unserer Strategie und wird in unsere Leadership Charta integriert.

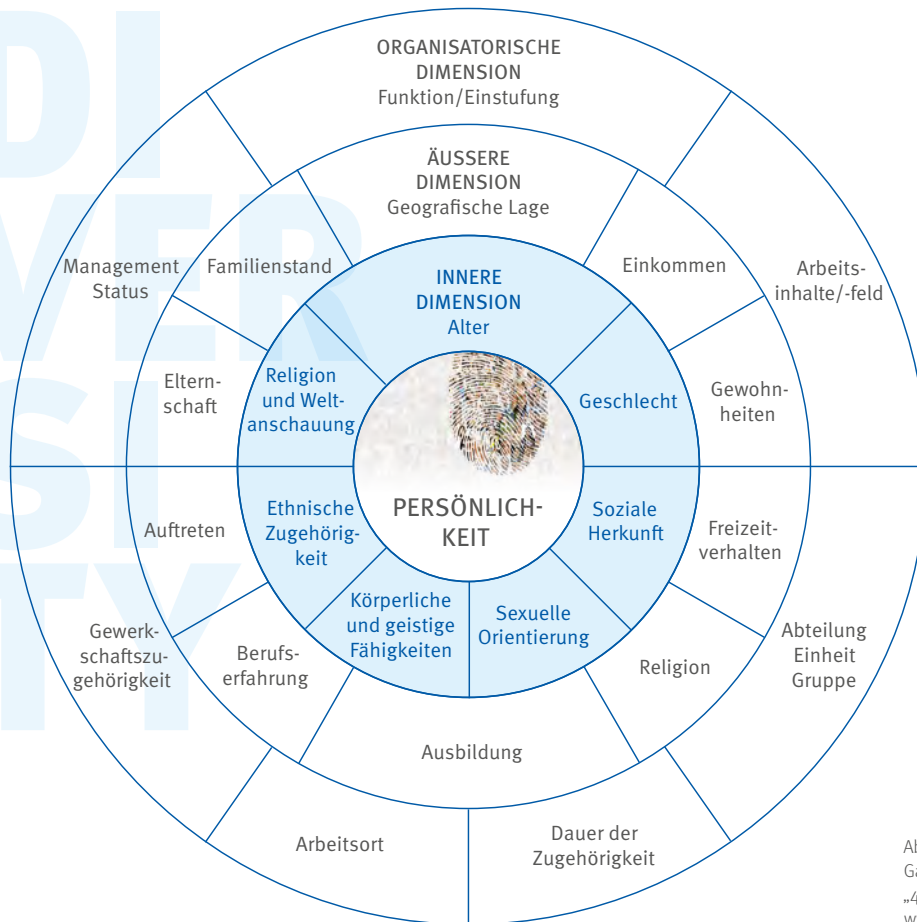


Abbildung angelehnt an Gardenswartz und Rowe: „4 Layers of Diversity“, [www.charta-der-vielfalt.de](http://www.charta-der-vielfalt.de)

Hier finden Sie das Diversity-Statement der Drees & Sommer-Gruppe:



Um eine diverse und inklusive Kultur zu fördern, haben wir ein Maßnahmenpaket entwickelt, dessen Umsetzung ein interdisziplinäres Core Team sowie ein Executive Sponsor verantwortet. Es besteht aus acht Handlungsfeldern:

Vielfalt und gleichberechtigte Teilhabe auf allen Jobleveln und Teilbereichen herstellen – unabhängig von Diversity-Dimensionen	Empowerment von Mitarbeiter:innen	Awareness und Kompetenz in Bezug auf Diversity and Inclusion im gesamten Unternehmen (für Führungskräfte und alle Mitarbeitenden)	Diversity-bewusste Gestaltung der Prozesse und Arbeitsbedingungen
Diversity-bewusstes Recruiting: die Besten ansprechen, einstellen, onboarden und binden	Vielfaltgerechte Sprache: Awareness und Empowerment zur vielfaltgerechten Kommunikation und Interaktion im ganzen Unternehmen	Zusammenarbeit mit übergeordneten Gremien und Verbänden: Der Markt nimmt Drees & Sommer als ein Unternehmen wahr, das Diversity and Inclusion glaubhaft lebt	Kontinuierliche Weiterentwicklung des Diversity and Inclusion Managements

Um Maßnahmen gezielt an lokale Gegebenheiten anzupassen und einen übergreifenden Qualitätsanspruch sicherzustellen, gibt es seit Oktober 2023 lokale Diversity Ambassadors. Dabei handelt es sich um Kolleg:innen, die Diversity mit viel persönlichem Engagement an ihrem Standort unterstützen und fördern wollen. Für diese Zusatzaufgaben bekommen sie ein Zeitbudget von durchschnittlich zwei Wochenstunden zur Verfügung gestellt. Die Kolleg:innen setzen unter anderem zentrale Maßnahmen des Core Teams vor Ort um. Darüber hinaus begleiten sie standortspezifische Aktionstage. Als lokale Expert:innen stehen die Diversity Ambassadors in engem Austausch mit dem Core Team und untereinander. Auf diese Weise ergeben sich ein standortübergreifender Wissensaustausch und Best Practices. Dem Start des Programms ging ein Auswahlprozess voraus, an dem die jeweiligen Standortleitungen sowie das Core Team beteiligt waren. In den ersten Monaten durchliefen die Diversity Ambassadors eine intensive Einarbeitung. Ziel dabei war es, ein Grundlagenwissen zu Diversity and Inclusion sicherzustellen, die Kolleg:innen in der persönlichen Haltung zu stärken, ihnen das Ankommen in der Rolle zu erleichtern und die Vernetzung untereinander zu fördern. In der seit 2023 gestarteten Pilotphase konnten wir bereits 19 Kolleg:innen für eine Rolle als Diversity Ambassadors an ihren Standorten gewinnen. Ziel ist es, das Erfolgsmodell der Diversity Ambassadors an weiteren Standorten zu etablieren.



Alle Mitarbeitenden bei Drees & Sommer haben die Möglichkeit, sich in Diversity-Netzwerken einzubringen. Bei Drees & Sommer gibt es ein Frauennetzwerk (SHE@dreso) und ein dimensionsübergreifendes Netzwerk (DO-IT@dreso) mit den Untergruppen BIPOC, LGBTQIA+ und Menschen mit Behinderung. Diese Netzwerke bieten Mitarbeitenden sichere Räume zum Erfahrungsaustausch, die Möglichkeit, sich mit Ideen einzubringen und an gemeinsamen Aktionen teilzunehmen. Das Diversity and Inclusion Core Team arbeitet eng mit den Netzwerken sowie dem Young European Board zusammen.

Im Social Intranet finden Mitarbeitende Informationen zu Ansprechpersonen, Maßnahmen und Lernangeboten auf einer eigenen Diversity and Inclusion-Seite. In einer Diversity and Inclusion Community können Inhalte mit Diversity-Bezug geteilt, Fragen gestellt und diskutiert werden.

Der Anti-Diskriminierungsansatz ist in alle wesentlichen HR-Kernprozesse integriert. Im Rahmen unseres Leadership-Programms schulen wir alle Führungskräfte mithilfe des „Unconscious Bias“-Ansatzes. Diese Themen sind ebenso in den Trainings für Personalauswahl sowie -gespräche verankert. Neben den Führungskräften werden weitere wichtige Entscheider:innen (z. B. HR und Unternehmenskommunikation) in die Trainings involviert. Die Diversity-Verantwortlichen evaluieren alle Maßnahmen kontinuierlich und passen sie, sofern erforderlich, an.

Seit dem 23. Mai 2023, dem Deutschen Diversity Tag, gehört Drees & Sommer zu den Unterzeichnern der Charta der Vielfalt. Die größte Initiative zur Förderung von Vielfalt und Chancengleichheit in der Arbeitswelt in Deutschland setzt sich für ein respektvolles Miteinander ein, unabhängig von Herkunft, Religion, Geschlecht, sexueller Orientierung, Behinderung, Alter oder weiteren Diversity-Merkmalen. Wir sind überzeugt, dass Vielfalt ein entscheidender Faktor für unseren Erfolg ist. Indem wir ein vielfältiges und inklusives Arbeitsumfeld schaffen, fördern wir das Engagement und die Kreativität aller Mitarbeitenden. Mit der Unterzeichnung verpflichten wir uns, uns kontinuierlich für ein inklusives Arbeitsumfeld einzusetzen. Darüber hinaus setzen wir uns für einen unternehmensübergreifenden Austausch zu wirksamen Maßnahmen ein, teilen eigene Erfolgsgeschichten wie das Diversity-Ambassador-Programm, unsere Diversity Week oder die Diversity Lunch and Learn-Reihe.

**Diversität unter Angestellten**

Prozentsatz der Angestellten pro Angestelltenkategorie in jeder der folgenden Diversitätskategorien:

Nach Geschlecht

KATEGORIE	MÄNNLICH	WEIBLICH	DIVERS	GESAMT
Partner/Associate Partner	2,2 %	0,2 %	0,0 %	2,4 %
Operatives Management	6,4 %	1,7 %	0,0 %	8,1 %
Projektverantwortliche	18,8 %	9,2 %	0,0 %	28,0 %
Projektentwicklung	20,6 %	18,8 %	0,02 %	39,4 %
Backoffice	0,4 %	10,3 %	0,0 %	10,7 %
Aushilfen	5,1 %	5,4 %	0,0 %	10,6 %
Auszubildende (inkl. Duale Studierende)	0,3 %	0,5 %	0,0 %	0,8 %
<b>Gesamt</b>	<b>53,8 %</b>	<b>46,2 %</b>	<b>0,02 %</b>	<b>100,00 %</b>

Nach Altersgruppe

KATEGORIE	< 30	30 – 50	> 50	GESAMT
Partner/Associate Partner	0,0 %	1,4 %	1,0 %	2,4 %
Operatives Management	0,02 %	5,0 %	3,0 %	8,1 %
Projektverantwortliche	1,3 %	21,5 %	5,3 %	28,0 %
Projektentwicklung	15,1 %	21,2 %	3,0 %	39,4 %
Backoffice	1,6 %	6,8 %	2,3 %	10,7 %
Aushilfen	9,7 %	0,6 %	0,3 %	10,6 %
Auszubildende (inkl. Duale Studierende)	0,8 %	0,02 %	0,0 %	0,8 %
<b>Gesamt</b>	<b>28,5 %</b>	<b>56,7 %</b>	<b>14,9 %</b>	<b>100,00 %</b>

Nach Nationalität

KATEGORIE	DEUTSCH	EUROPÄISCH	INTERNATIONAL	GESAMT
Partner/Associate Partner	2,1 %	0,3 %	0,0 %	2,4 %
Operatives Management	6,9 %	1,1 %	0,1 %	8,1 %
Projektverantwortliche	23,0 %	4,6 %	0,5 %	28,0 %
Projektentwicklung	26,9 %	10,3 %	2,2 %	39,4 %
Backoffice	9,1 %	1,5 %	0,1 %	10,7 %
Aushilfen	9,3 %	0,8 %	0,5 %	10,6 %
Auszubildende (inkl. Duale Studierende)	0,7 %	0,1 %	0,0 %	0,8 %
<b>Gesamt</b>	<b>78,0 %</b>	<b>18,6 %</b>	<b>3,4 %</b>	<b>100,0 %</b>



### Diversität in Kontrollorganen

GRI 405-1

Die Drees & Sommer SE ist als Holding die Eigentümerin der selbstständigen operativen Einheiten der Drees & Sommer-Gruppe. Oberstes Kontrollorgan ist der Aufsichtsrat. Dieser besteht aus zwei Frauen und vier Männern.

### Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung zwischen Frauen und Männern

GRI 405-2

Eine Auswertung der relevanten Kennzahlen hat bei Drees & Sommer unternehmensweit keine Tendenz bezüglich der Verdienstunterschiede zwischen Geschlechtern gezeigt. Als Grundlage für eine noch bessere Vergleichbarkeit haben wir zum Jahr 2022 unser Vergütungsmodell unternehmensweit umgestellt. Seit 2022 arbeiten wir mit festen Gehaltsbändern für die jeweiligen Joblevel. Diese Gehaltsbänder lassen wir jährlich von einem externen Beratungsunternehmen überprüfen, das uns internationale Marktdaten zur Verfügung stellt.

Im Sinne unserer Beneficial-Company-Strategie und als Arbeitgeber, der anstrebt, zukunftsfähig zu sein, werden wir das Thema weiterhin prioritär beleuchten. Die marktgerechte Entlohnung unserer Mitarbeitenden richtet sich ausschließlich nach den Qualifikationen unserer Mitarbeitenden und den Anforderungen an die jeweilige Stelle.

### Anstellungsverhältnis

GRI 2-7

2023 beschäftigte Drees & Sommer weltweit 5.951 Mitarbeiter:innen. Die nachfolgenden Tabellen geben Informationen zu Verteilung der Angestellten nach Vertrags- und Beschäftigungsart nach Geschlecht und Regionen. Den folgenden Berechnungen liegen Pro-Kopf-Zahlen zum Ende des Berichtszeitraums (31.12.2023) zugrunde.

VERTRAGSART	MÄNNLICH	WEIBLICH	DIVERS	GESAMT
Befristet	180	153	0	333
Unbefristet	3.021	2.596	1	5.618
<b>Gesamt</b>	<b>3.201</b>	<b>2.749</b>	<b>1</b>	<b>5.951</b>

2023 beschäftigte Drees & Sommer im Inland 4.866 Mitarbeiter:innen. 1.085 Mitarbeitende waren an den ausländischen Drees & Sommer Standorten angestellt.

VERTRAGSART	INLAND	AUSLAND	GESAMT
Befristet	260	73	333
Unbefristet	4.606	1.012	5.618
<b>Gesamt</b>	<b>4.866</b>	<b>1.085</b>	<b>5.951</b>

Der größte Anteil der Beschäftigten von Drees & Sommer ist in Vollzeit tätig. Allerdings sind deutlich mehr Frauen als Männer in Teilzeit beschäftigt. Durch umfassende Förderangebote zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie (z. B. flexible Arbeitszeitmodelle) wird dieses Ungleichgewicht bereits adressiert (vgl. Betriebliche Zusatzleistungen).

BESCHÄFTIGUNGSART	MÄNNLICH	WEIBLICH	DIVERS	GESAMT
Teilzeit	503	1.039	1	1.543
Vollzeit	2.698	1.710		4.408
<b>Gesamt</b>	<b>3.201</b>	<b>2.749</b>	<b>1</b>	<b>5.951</b>

BESCHÄFTIGUNGSART	INLAND	AUSLAND	GESAMT
Teilzeit	1.345	198	1.543
Vollzeit	3.521	887	4.408
<b>Gesamt</b>	<b>4.866</b>	<b>1.085</b>	<b>5.951</b>

Drees & Sommer, inklusive aller zugehörigen Beteiligungen, beschäftigt keine Angestellten mit nicht garantierten Arbeitsstunden.

GRI 401-1

### Neue Kolleg:innen

Im Jahr 2023 gewannen wir 669 neue Kolleginnen und 802 neue Kollegen (inkl. M&As) hinzu. 792 Personen gehören zur Altersgruppe der 30- bis 50-Jährigen, 481 neue Mitarbeitende sind unter 30 Jahre und 198 neue Mitarbeitende über 50 Jahre.

ALTERSGRUPPE	MÄNNLICH	WEIBLICH	DIVERS	GESAMTERGEBNIS
< 30	233	248	0	481
30 – 50	450	342	0	792
> 50	119	79	0	198
<b>Gesamtergebnis</b>	<b>802</b>	<b>669</b>	<b>0</b>	<b>1.471</b>

Anzahl der neu eingestellten Mitarbeitenden nach Region:

REGION	MÄNNLICH	WEIBLICH	DIVERS	GESAMT
Inland	529	453	0	982
Ausland	273	216	0	489
<b>Gesamt</b>	<b>802</b>	<b>669</b>	<b>0</b>	<b>1.471</b>

Veränderungsrate im Vergleich zu 2022:

ALTERSGRUPPE	MÄNNLICH	WEIBLICH	DIVERS	GESAMT
< 30	-8 %	5 %	0 %	-2 %
30 – 50	9 %	1 %	0 %	5 %
> 50	57 %	58 %	0 %	57 %
<b>Gesamt</b>	<b>8 %</b>	<b>7 %</b>	<b>0 %</b>	<b>8 %</b>

GRI 401-1

### Fluktuation nach Geschlecht

Im Verlauf des Jahres 2023 konnten wir 1.471 neue Kolleginnen und Kollegen gewinnen, mussten uns jedoch aus verschiedenen Gründen auch von 649 Mitarbeitenden verabschieden. Durchschnittlich ergab dies eine Fluktuationsrate von 13,3 % (Kündigungen arbeitnehmer- und arbeitgeberseitig). Mit 13,4 % überwiegt hierbei die Rate der Frauen leicht. Die Fluktuationsrate der Männer lag 2023 bei 13,2 %.

GRI 402-1

### Mindestmitteilungsfrist bei betrieblichen Veränderungen

Im Fall von betrieblichen Veränderungen halten wir uns mindestens an die jeweiligen gesetzlichen Vorgaben. In unserer Unternehmensgruppe wird Kommunikation groß geschrieben. Trotz ggf. vorgesehener gesetzlicher Fristen ist es bei uns üblich, die Mitarbeitenden frühzeitig über anstehende Veränderungen zu informieren. Bei wesentlichen Veränderungen mit grenzüberschreitendem Charakter informieren wir vorab das Europäische Mitarbeiterforum.

## Recruiting und Onboarding

Bei der Besetzung offener Stellen stimmen wir unser Anforderungsprofil mit dem Kompetenzprofil der Kandidat:innen ab. Alle im Prozess Involvierten (z. B. HR, Führungskräfte) werden zum Thema Unconscious Bias geschult.

Wir möchten unseren neuen Kolleginnen und Kollegen einen angenehmen und erfolgreichen Einstieg ins Unternehmen ermöglichen. Dazu unterstützen wir sie von Beginn an mit allen wichtigen Informationen und beim Aufbau ihres persönlichen Netzwerks. Neben der Führungskraft stehen den neuen Mitarbeitenden Pat:innen bei der Einarbeitung zur Seite.

Zudem gibt es bei uns folgende Gespräche:

- › Im 100-Tage-Gespräch tauschen unsere Mitarbeitenden mit ihrer Führungskraft erstes Feedback aus.
- › Im jährlichen Mitarbeitergespräch sprechen Mitarbeitende und Führungskraft über abgeschlossene und künftige Ziele und vereinbaren Maßnahmen zur persönlichen und beruflichen Weiterentwicklung.
- › Ein zusätzliches Onboarding-Beratungsgespräch mit den HR-Businesspartner:innen bieten wir Professionals mit vier und mehr Jahren Berufserfahrung an.
- › Wir identifizieren Mitarbeiter:innen mit besonderem Potenzial und fördern ihre Entwicklung

## Regelmäßige Beurteilung der Leistung und Entwicklungsgespräche

GRI 404-2

Mit der Einführung des Jobmodells im Jahr 2020 haben wir Entwicklungsperspektiven unternehmensweit transparent gemacht. Darin sind Erwartungsprofile an die jeweilige Stelle beschrieben, die weltweit für alle Drees & Sommer-Gesellschaften gelten. Dadurch können das Potenzial und die Leistung der Mitarbeitenden einheitlich beurteilt werden.

GRI 404-3

Alle Mitarbeitende führen mit ihrer Führungskraft einmal im Jahr ein Mitarbeitergespräch, welches sowohl die Leistungsbeurteilung als auch die Festlegung von Entwicklungsmaßnahmen beinhaltet. Unterjährig erfolgt mindestens ein Review-Gespräch, in dem der Status der Entwicklungsziele und Maßnahmen überprüft und ggf. angepasst werden. Die Bewertungsergebnisse, Ziel- und Entwicklungspläne werden in einem zentralen System dokumentiert und sind jederzeit für Führungskraft und Mitarbeitende zugänglich.

## Persönliche und berufliche Entwicklung der Mitarbeitenden

GRI 404-2

Drees & Sommer legt großen Wert auf die Förderung der beruflichen und persönlichen Entwicklung seiner Mitarbeitenden. Auf der Lernplattform „MyAcademy“ können sich Mitarbeitende zu gewünschten Trainings anmelden und ihren persönlichen Lernplan einsehen. Im Jahr 2023 haben wir circa 450 verschiedene Veranstaltungen (vom virtuellen Learning bis zur 4-tägigen Präsenzveranstaltung) angeboten. Zur Orientierung dienen Mitarbeitenden und Führungskräften die Entwicklungspfade und die Steckbriefe der Job-Familien, in denen je Job Level geregelt ist, welche Maßnahmen zum Kompetenzaufbau absolviert werden sollen. Verfügen wir über keine Inhouse-Angebote haben die Mitarbeitenden die Möglichkeit, externe Weiterbildungen in Anspruch zu nehmen. Zusätzlich können Mitarbeitende auf eine Vielzahl von Medien zum Selbststudium zurückgreifen.

Durchschnittliche Stundenanzahl für Aus- und Weiterbildung im Jahr 2023 nach Geschlecht\*:

GRI 404-1

MÄNNLICH	WEIBLICH	JE MITARBEITER:IN
18,5 h	18,3 h	18,4 h

\* Da die Gruppengröße unserer diversen Mitarbeitenden nicht groß genug ist, um den Datenschutz einzuhalten, werden nur die Kategorien männlich und weiblich ausgewiesen.

Darüber hinaus fördern wir berufsbegleitende Studiengänge, die Theorie und Praxis verknüpfen. Drees & Sommer übernimmt dabei einen Teil der Kosten und unterstützt die akademische Weiterbildung bestmöglich.

## Betriebliche Zusatzleistungen

Wir arbeiten digital, mobil, interdisziplinär und länderübergreifend. Stetig gibt es neue Anforderungen. DRESOMORE ist unser ganzheitlicher Ansatz, mit dem wir der komplexer werdenden Welt begegnen. Mit DRESOMORE stellen wir unsere Mitarbeitenden in den Mittelpunkt. Als Arbeitgeber tun wir „mehr“, um mit ihnen und für sie die bestmögliche Arbeitswelt zu gestalten. Als lebendige Plattform bündelt DRESOMORE alle Leistungen rund um unsere Arbeitswelt. Sie besteht aus den drei Clustern Business, Balance und Benefits. Dazu zählen die Aspekte Führung, mobiles Arbeiten, Familie und Karriere, Health and Safety, Räume und Ausstattung, IT-Equipment sowie Mobilität.



## BUSINESS

Wir bieten unseren Mitarbeitenden die Möglichkeit, Arbeit und Privatleben individuell durch unsere attraktiven Angebote zu verknüpfen. Mit fachlicher und interdisziplinärer Weiterbildung sorgen wir dafür, dass wir auch zukünftig die richtigen Mitarbeiter am richtigen Ort fördern.

Mobiles Arbeiten
Moderne Arbeitsplätze
Corporate Credit Card
Kostenfreie Parkplätze
Unterschiedliche Teilzeitmodelle
Vertrauensarbeitszeit
Drees & Sommer Academy
Keep on Learning
Persönlicher Entwicklungsplan
Unterstützung von Master- und Zertifikationsstudiengängen



## BALANCE

Unsere Mitarbeitende sind unser höchstes Gut. Der Mensch steht immer im Fokus. Wir fördern deshalb körperliche und geistige Fitness für die Gesundheit und Ausgeglichenheit unserer Teams.

Flexible Arbeitszeitmodelle
Externe anonyme Mitarbeiterberatung (EAP)
Regelmäßiger Gesundheitscheck
Gesundheitsbonus
Mitgliedschaft Egym – Wellpass
Bewegte Pause und Yoga
Ergonomische Arbeitsplätze
Cafeteria und Frühstücksservice
Frisches Obst
Kantine Standort Stuttgart
Wasser, Tee und Kaffee
Teamworkshops
Kollegen- und Networking-Teams
Individuelle Sporttreffs
Regelmäßige Gesundheitswochen



## BENEFITS

Wir bieten über den Schreibtisch hinaus viele Vorteile, Vergünstigungen und Zusatzleistungen. Damit schaffen wir vielfältige Mehrwerte von Mobilitätsmöglichkeiten bis hin zu finanzieller Unterstützung.

Firmen-Pkw
Firmenrad-Leasing
ÖPNV-Zuschuss
SHARENOW for Business
Mitarbeiterangebote
Beteiligungsprogramm & Genussrechte
Prämie und Sonderurlaub
Jubiläumspremien
Kitazuschuss
24. + 31. 12. arbeitsfrei
Gruppenvertrag zur Berufsunfähigkeitsversicherung
Finanzielle Unterstützung im Langkrankheitsfall
Betriebliche Altersvorsorge

Teilweise variieren die Angebote nach länderspezifischen Besonderheiten. Als Arbeitgeber, der sich an geltende Gesetze hält und dem die Gleichbehandlung aller Mitarbeitenden wichtig ist, unterscheiden wir bei der Gewährung von betrieblichen Leistungen nicht danach, ob Mitarbeitende in Voll- oder Teilzeit oder in befristeten Arbeitsverhältnissen beschäftigt sind. Ebenso erfolgt keine Unterscheidung nach Betriebsstätten. Alle Mitarbeitende, die in derselben Gesellschaft tätig sind, haben dieselben Benefits zur Auswahl. Vielmehr ist es uns wichtig, als Arbeitgeber die richtige Zusammensetzung unserer Benefits anzubieten. Differenzierungen bei dem Angebot von Benefits gibt es nur dann und dort, wo dies aufgrund eines sachlichen Grunds erforderlich erscheint.

## Gesundheitsförderung und Gesundheitsschutz

Zum Ausgleich zur Büroarbeit stellt Drees & Sommer seinen Mitarbeitenden eine vielfältige Auswahl an gesundheitsfördernden Angeboten zur Verfügung. In 2023 wurden zwei neue Maßnahmen in das Angebot aufgenommen.

In Kooperation mit den Krankenkassen AOK und Barmer wurden zwei Gesundheitswochen mit anschließenden Folgeangeboten angeboten. In der ersten Gesundheitswoche konnten unsere Mitarbeitenden Impulse zum Thema „Ernährung“ sammeln und die zweite Gesundheitswoche behandelte das Thema „Pausen & Schlaf“. In verschiedensten Formaten wie 1:1 Coachings, Impulsvorträgen und Workshops konnten unsere Mitarbeitenden die Themen von verschiedenen Perspektiven betrachten.

Des Weiteren hat Drees & Sommer in 2023 verschiedene Möglichkeiten der Bewegungsförderung getestet. Studien zeigen eindeutig, dass während der Büroarbeit zu viel passiv gesessen wird, was den Energieaufwand so minimiert, dass neben Rückenschmerzen weitere Gesundheitsrisiken entstehen, die Nährboden für verschiedene Krankheitsbilder darstellen. Zu viel Sitzen beeinträchtigt aber auch die geistige Leistungsfähigkeit. Denn unser Gehirn ist aktiver, leistungsfähiger und effizienter, wenn wir uns bewegen. Daher haben wir eine Liste von getesteten und freigegebenen Tools und Geräten zur Bewegungsförderung am Arbeitsplatz erstellt, welche über die Standortverantwortlichen und den zentralen Einkauf bestellt werden können.

**Darüber hinaus bieten wir unseren Mitarbeitenden weitere Angebote, die teilweise je Standort und länderspezifischen Besonderheiten variieren:**



Employee Assistance Program (EAP) ist eine professionelle, externe und anonyme Kurzzeitberatung zu persönlichen und beruflichen Fragestellungen, die auch bei sachbezogenen Problemen (z. B. Suche nach Kinderbetreuungsplätzen) unterstützt. Das EAP steht gruppenweit allen Mitarbeitenden sowie deren Angehörigen ersten Grades und dort im Haushalt lebenden Personen kostenfrei zur Verfügung. Im Jahr 2023 wies das EAP eine Nutzungsrate von 7,2 % auf. Damit bewegen wir uns im externen internationalen Vergleich im ungefähren Durchschnitt.



Wer regelmäßig Sport treibt, kann sich leichter fit und gesund halten. Deshalb belohnen wir diejenigen, die dauerhaft und regelmäßig sportlich aktiv sind – im Verein oder im Fitness-Studio –, mit einem Gesundheitsbonus.



Ein zusätzliches Firmen-Fitness-Angebot bietet EGYM Wellpass. Mitarbeitende können dadurch Angebote von mehr als 9.000 Verbundpartnern nutzen. Dabei beschränkt sich das Angebot nicht nur auf Fitnessstudios, sondern auf vielfältige Sportangebote wie Tanzen, Schwimmen, Klettern oder Meditation. Zusätzlich stehen für zu Hause über 4.000 Online-Kurse zur Verfügung.





Regelmäßige Bewegungskurse wie „Yoga“ und „Aktive Pause“ werden wöchentlich angeboten, um die tägliche Bewegung unserer Mitarbeitenden zu fördern. In einer Pilotphase war das Angebot vorerst nur auf Deutsch verfügbar. Die internationale Ausweitung des Angebots ist vorgesehen.



Angebote zum Thema „Resilienz“ und „Gesunde Führung“ bilden wir in unserer internen Schulungs-Academy ab und sind für alle Mitarbeitenden frei zugänglich.

#### GRI 403-3

Drees & Sommer bietet eine betriebsärztliche Vorsorge an. Durch diese können mögliche Gesundheitsbeschwerden, die durch die Tätigkeit an Bildschirmarbeitsplätzen entstehen können, verhindert oder frühzeitig erkannt werden. Die Untersuchungen werden von Betriebsärzt:innen durchgeführt.



Neben einer marktüblichen Vergütung bieten wir attraktive Zusatzleistungen. So unterstützen wir Mitarbeitende beispielsweise durch besondere Konditionen für die finanzielle Absicherung im Alter und im Falle einer Berufsunfähigkeit.



Für Eltern nicht schulpflichtiger Kinder gibt es einen Zuschuss zu den Betreuungskosten.

Es ist uns wichtig, mit gutem IT-Equipment die Augen und somit die Gesundheit unserer Mitarbeitenden zu schonen. So unterstützen wir alle dabei, auch von zu Hause optimal arbeiten zu können. Daher bieten wir die Möglichkeit, sich bei Bedarf einen Bildschirm zu bestellen.



## Arbeitsschutzmanagement

GRI 403-1

In unserem Statement „SICHER MEHRWERT“ sowie in der vom Vorstand verabschiedeten „Grundsatzklärung zu Arbeitssicherheit und Gesundheit“ sind Rahmenbedingungen und Werte von Drees & Sommer zum Arbeits- und Gesundheitsschutz festgehalten. Diese dienen allen Mitarbeitenden als Orientierung für ihr tägliches Handeln. Wir befolgen sämtliche gesetzliche Bestimmungen zum Thema Sicherheit und Gesundheit.

GRI 403-8

Wir verfolgen mit unseren Angeboten in allen Bereichen unseres Arbeitsalltags den Präventionsansatz, um unseren Mitarbeitenden einen sicheren Arbeitsplatz mit Zukunft und Komfort bieten zu können. Im Arbeitsschutz-Handbuch sind alle wesentlichen Inhalte des Arbeitsschutz-Management-Systems (AMS) dokumentiert, das nach der ISO 45001 zertifiziert ist.

GRI 403-5

Das AMS gilt für alle deutschen Standorte und der Unternehmensgruppe zugehörigen deutschen Firmen. Damit sind alle dort beschäftigten Mitarbeitende (entspricht 82 % der Gesamtbelegschaft) und deren Tätigkeiten berücksichtigt. Die größten Gefahren sind gemäß unserer Gefährdungsbeurteilungen und Unfallanalysen nicht in unseren Büros, sondern unterwegs und auf den von uns betreuten Baustellen. Deshalb legen wir ein besonderes Augenmerk auf Reise- und Verkehrssicherheit sowie auf die Mitarbeitenden, die auf Baustellen beschäftigt sind. Diese werden intensiv geschult und auf allen Baustellen werden entsprechende Gefährdungsbeurteilungen vorgenommen.

2023 wurden weitere System- und Prozessoptimierungen durchgeführt. Mittelfristig sollen alle internationalen Standorte und Beteiligungen in das bestehende AMS integriert werden. Dafür wird ein gruppenweiter Standard für Drees & Sommer in 2024 finalisiert. Dieser orientiert sich an der ISO 45001.

GRI 403-9

Im Jahr 2023 wurden an unseren deutschen Standorten insgesamt 17 Unfälle (Wege- und Arbeitsunfälle) gemeldet. Dies entspricht einer Unfallhäufigkeit (Anzahl der Unfälle pro 1 Million Arbeitsstunden) von 0,7. Tödliche Unfälle wurden auch in diesem Berichtsjahr keine verzeichnet. Ziel ist es für 2024, entsprechende Kennzahlen auch an allen unseren Standorten im Ausland zu registrieren und zu berichten.

Die aktualisierte gruppenweit geltende Travel Safety Guideline erhöht die Sicherheit unserer Mitarbeitenden bei Geschäftsreisen im Ausland. So erfolgt zum Beispiel bei Buchung einer Dienstreise über ein zentrales Reisebüro eine automatische Registrierung der Dienstreise bei dem externen Anbieter crisis24. Dieser bietet:

- › sicherheits- und medizinische Informationen in Form einer Risk Map auf Länder- und Regionsebene,
- › Pre-Trip Informationen per Mail für angemeldete Reisende mit individuellen Reisehinweisen, Empfehlungen, Updates und Monitoring,
- › eine 24/7-Hotline zur Notfallunterstützung und Sicherheitsberatung.

Um auch in Zeiten des vermehrten mobilen Arbeitens eine ausreichende Anzahl an Erst- und Brandschutzhelfer an unserem Hauptsitz in Stuttgart mit insgesamt neun Bürogebäuden sicherzustellen, haben wir 2023 eine digitale Alarmkette eingeführt. Durch eine Smartphone-App konnte die Notfallnummer auf nur noch eine einzige Telefonnummer für den Ersthelfer:innen-Ruf reduziert werden. Die eingesetzte Software MultiBel sorgt dafür, dass bei einem Anruf nur die tatsächlich vor Ort anwesenden Ersthelferinnen und Ersthelfer alarmiert werden.

## GESELLSCHAFT: EINSATZ FÜR CHANCENGLEICHHEIT

Wir setzen uns für die nachhaltige Transformation der Wirtschaft ein. Angesichts komplexer globaler Wirtschaftssysteme spielt dabei neben dem schonenden Umgang mit Ressourcen die Einhaltung ethischer Wirtschaftspraktiken eine



wesentliche Rolle. Mit Beitritt zum Global Compact der Vereinten Nationen setzen wir uns mit zahlreichen weiteren Unternehmen für eine verantwortungsvolle Unternehmensführung ein. Die an der Initiative teilnehmenden Organisationen verpflichten sich dazu, ihre Aktivitäten und Strategien an zehn Prinzipien in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umwelt und Korruptionsprävention auszurichten. Im Fortschrittsbericht (Communication on Progress) berichtet Drees & Sommer jährlich öffentlich über den Stand der Umsetzung (vgl. Unser Beitrag zu UN Global Compact).

### Verantwortung in der Lieferkette

GRI 2-23

GRI 2-25

Als Beratungsunternehmen verfügen wir zwar im Vergleich zu produzierenden Unternehmen über einen verhältnismäßig kleinen Lieferantenstamm, uns ist es jedoch ein ernsthaftes Anliegen, hohe soziale und ökologische Standards innerhalb des gesamten Einkaufsprozesses umzusetzen. Unser Ziel ist es, die Geltung von Menschenrechten sowie den Schutz der Umwelt innerhalb unserer Wertschöpfungs- und Lieferantenketten stetig voranzutreiben und Verletzungen gegen Menschenrechte und Umweltgesetze zu unterbinden. Wir respektieren die international anerkannten Menschenrechte, setzen geltendes Recht um und tragen Sorge dafür, dass im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit Menschenrechte und Umweltschutz gleichermaßen geachtet werden. Das Fundament unserer Verantwortung in Bezug auf die Achtung der Menschenrechte und den Schutz der Umwelt als natürliche Lebensgrundlage bildet unsere Menschenrechtsstrategie, die in unserer Grundsatzerklärung niedergeschrieben ist. Ebenso fordern wir von allen Geschäftspartnern, inkl. deren Subunternehmern und Lieferanten, die Einhaltung unserer Geschäftspartner-Compliance-Verpflichtung.

Im Jahr 2023 haben wir die unternehmensweit gültige nachhaltige Beschaffungsrichtlinie überarbeitet. Die Kommunikation und Schulung der Richtlinie ist für 2024 vorgesehen. Zur Vermeidung von Risiken durchlaufen alle Lieferanten eine regelmäßige Risikoanalyse, deren Ergebnisse von einem Gremium bestehend aus Mitarbeitenden der Bereiche Legal, Compliance, Nachhaltigkeit, Risikomanagement, Finance und Einkauf bewertet werden. Darüber hinaus haben wir weitere Präventionsmaßnahmen eingeführt (z. B. Confirmation Letter), welche die Risiken für umweltbezogenes und menschenrechtliches Fehlverhalten entlang der Lieferkette minimieren. Festgestellte Risiken werden umgehend durch entsprechende Abhilfemaßnahmen adressiert.

Drees & Sommer-  
Menschenrechtserklärung:



### Gesellschaftliches und ökologisches Engagement

Wir fördern den Klimaschutz und soziales Engagement. Anlässlich unseres 50-jährigen Firmenjubiläums haben wir 50 soziale und ökologische Projekte durchgeführt. Dieses Engagement hat den Anstoß gegeben, auch zukünftig regelmäßig Projekte zu fördern. Für die Erfüllung unserer sozialen Verantwortung haben wir 2021 daher eine Struktur zur langfristigen Förderung sozialer und ökologischer Projekte eingeführt, über die unsere Nachhaltigkeitsprojekte zentral abgewickelt werden können.

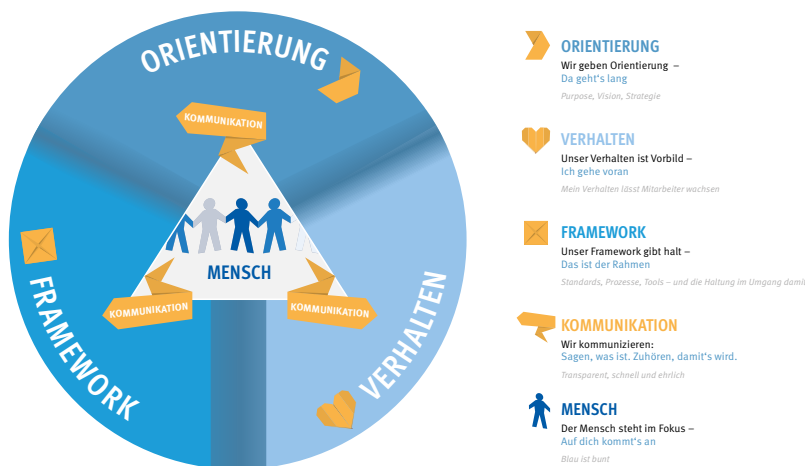
Neben der finanziellen Unterstützung hatten unsere Mitarbeitenden im Rahmen von „Social Days“ 2023 zudem wieder die Möglichkeit, sich an ihren Standorten selbst tatkräftig für lokale Projekte einzusetzen. Ob der Einsatz für den Naturschutz, die Sortierung von Kleiderspenden für Wohnungslose, Spendenläufe für den guten Zweck oder eine Blutspendeaktion mit mehr als 80 Teilnehmenden – das Engagement unserer Mitarbeitenden ist vielfältig und wird 2024 durch Drees & Sommer weiter gefördert.

# GOVERNANCE

Eine verantwortungsvolle Unternehmensführung umfasst bei Drees & Sommer werteorientiertes Handeln, eine transparente und glaubwürdige Kommunikation sowie die Erfüllung internationaler Standards über gesetzliche Vorgaben hinaus. Außerdem richten wir unsere Beratungstätigkeit an der größtmöglichen Nachhaltigkeitswirksamkeit aus, setzen uns wissenschaftsbasierte Ziele und investieren in nachhaltige Innovationen zur langfristigen Sicherung unseres Unternehmenserfolgs. Unter den Handlungsfeldern Leadership und Profitabilität werden dazu im Folgenden wesentliche Aktivitäten vorgestellt.

## LEADERSHIP: FÖRDERUNG DER FÜHRUNGSKRÄFTE ZUR FÖRDERUNG ALLER MITARBEITENDEN

In unserem Unternehmen, das von der Vielfalt unserer Mitarbeitenden lebt, steht der Mensch im Fokus. Transparente Kommunikation schafft Orientierung, gibt einen Rahmen vor und beeinflusst unser Verhalten. Wir fördern unsere Mitarbeitenden dahingehend, dass sie die Unternehmensentwicklung aktiv mitgestalten können. Für die werteorientierte Führung und Förderung spielen unsere Führungskräfte eine maßgebliche Rolle. Um die erforderlichen Leadership-Fähigkeiten bestmöglich zu unterstützen, wurden die Weiterbildungsmaßnahmen für Führungskräfte ausgebaut.



In sogenannten „Leadership Nuggets“ wurden allen Führungskräften Lerneinheiten zu den Themen „Remote Leadership und Emotionale Führung“ und „Resilienz und Gesunde Führung“ angeboten. Die Nuggets unterstützen unsere Führungskräfte im Umgang mit den aktuellen Veränderungen der Arbeitswelt („New Work“) und leisten somit einen wichtigen Beitrag zur nachhaltigen Führungskräfteentwicklung bei Drees & Sommer.

## Transparente Kommunikation

Drees & Sommer hat über die letzten Jahre die interne Nachhaltigkeitsabteilung sowie Nachhaltigkeitsberichterstattung sukzessive ausgebaut. Auf Vorstandsebene ist Steffen Szeidl, auf Partnerebene Dr. Peter Mösle für das Thema Nachhaltigkeit zuständig. Die Nachhaltigkeitsabteilung steht in direkter Berichtslinie zum Top-Management. Eine regelmäßige Berichterstattung an den Vorstand und die Partnerschaft erfolgt quartalsweise.

Nachhaltigkeitsberichte erfordern Daten. Diese Datengrundlage zu schaffen, stellt in großen Unternehmen eine komplexe Aufgabe dar. Das Nachhaltigkeitsteam arbeitet kontinuierlich daran, die bestehende Datenbasis auszubauen, mit dem Ziel, alle Stakeholder umfassend und transparent über unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten zu informieren.

## Formate zum direkten Austausch mit unseren Stakeholdern

GRI 2-29

Um die Interessen aller Stakeholder in unsere Aktivitäten zu involvieren, setzen wir auf einen transparenten Dialog und eine konstruktive Zusammenarbeit. Im Jahr 2023 organisierten wir verschiedene Austauschformate, um mit unseren Kunden und Geschäftspartnern in Kontakt zu treten. Neben Messeauftritten wie auf der EXPO REAL in München waren wir auch erneut als Aussteller auf dem Greentech Festival vertreten. An unserem „Urban Sustainability Hub“ haben wir gemeinsam mit Partnern gezeigt, wie die Bau- und Immobilienbranche nachhaltige Lösungen erfolgreich integrieren kann.

Wie können wir erfolgreich dekarbonisieren, ohne dabei zu deindustrialisieren? Wie wird nachhaltiges und kreislauffähiges Entwickeln, Planen, Bauen und Betreiben zum Standard, während Europa samt seinen Städten und Infrastrukturen wettbewerbsfähig bleibt? Um diese Fragen zu beantworten, benötigt es Kommunikation und Kollaboration – ein Miteinander auf Augenhöhe, das alle Disziplinen, Branchenverantwortlichen und Generationen miteinander verbindet.

Das ist neext. Das neue europäische Ökosystem für Transformation. Eine Kommunikationsplattform für neue Marktperspektiven, die die Triade innovativer Denkansätze unter einem Dach verkörpert: Industry, Real Estate & Infrastructure.

Mit dem „neext Themen Dialog“ organisierten wir eine interdisziplinäre, branchenübergreifende Dialoginitiative mit Veranstaltungen in Deutschland, Österreich und der Schweiz. Unter dem Titel „People, Process, Places“ bieten wir durch intensive Themenkommunikation neue Lösungsansätze über die Zukunft von Industrie, Produktion, Energie sowie der Stadt- und Standortentwicklung und das im Schulterschluss mit Partnern, Ideen- und Gastgebenden. Die Veranstaltungsreihe bietet einen offenen Diskurs, Raum für Wissenstransfer sowie Workshops. Weitere Initiativen wie der „neext Future Summit“ oder „neext European Talk“ beschäftigten sich ebenfalls mit Aspekten rund um das Thema Nachhaltigkeit, Zusammenarbeit und die Art und Weise, wie wir leben und unsere Städte bauen.

Um die ökologischen und sozialen Herausforderungen unserer Zeit zu meistern, sind Investitionen in nachhaltigkeitswirksame Innovationen erforderlich. In unserem Start-up Hub in Berlin arbeiten wir gemeinsam mit Kunden, Partner:innen, Start-ups und Grown-ups an der Entwicklung innovativer Lösungen für die Immobilienbranche. Ein weiteres wichtiges Austauschformat ist Creators, ein Innovations-Ökosystem für Stakeholder aus der Bau- und Immobilienwirtschaft wie Unternehmen, Start-ups, Universitäten und Geldgeber. Neben Pitch-Events, Innovation Talks, sowie Diskussionsrunden im virtuellen Raum bieten wir Hackathons oder Accelerator-Programme an.

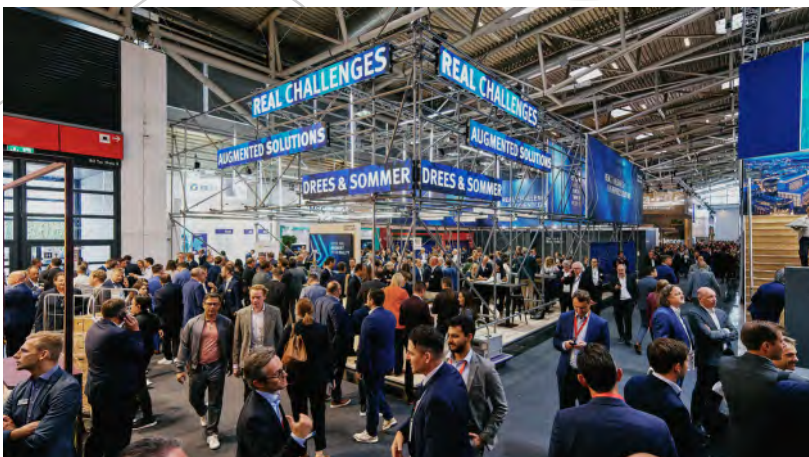
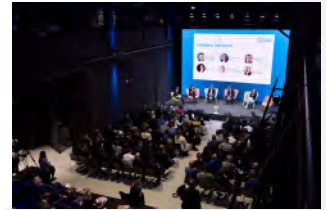


Anzahl Events 2023 (Summe 94)

- > 10 x Interne Veranstaltungen
- > 12 x Digitale Events
- > 72 x vor-Ort Events inkl. Messen

Teilnahmezahlen 2023 (Summe 13.804)

- > 3.632 digitale Teilnehmer:innen
- > 10.172 Teilnehmer:innen vor Ort



# EVENTS

**Mitgliedschaften in Verbänden und Initiativen**

Drees & Sommer ist unter anderem in folgenden Initiativen aktiv:

- › Deutsche Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen DGNB (Gründungsmitglied)
- › econsense Kompetenzprogramm – Forum Nachhaltige Entwicklung der Deutschen Wirtschaft e. V.
- › ZIA – Zentraler Immobilien Ausschuss
- › ICG – Institut für Corporate Governance e. V.
- › Club der Gesundheitswirtschaft
- › Institut der deutschen Immobilienwirtschaft
- › BIM Cluster Baden-Württemberg e. V.
- › Architektenkammern (u. a. Baden-Württemberg, Hessen, Bayern, Hamburg)
- › Förderverein Wirtschaft für die europäische Metropolregion Nürnberg e.V.
- › Ingenieurkammer (u. a. Baden-Württemberg, Hessen, Bayern, Hamburg)
- › VDI – Verein Deutscher Ingenieure e. V.
- › Frauen in der Immobilienwirtschaft
- › Deutsche Energie-Agentur GmbH
- › BFW Bundesverband freier Immobilien- und Wohnungsunternehmen
- › b.zb Bremer Zentrum für Baukultur
- › Förderverein Bundesstiftung Baukultur
- › Urban Land Institute Germany
- › RICS Membership (einzelne Mitarbeitende)
- › iafoB deutschland – Institut für Arbeitsforschung
- › German Lean Construction Institute GLCI e.V.
- › EHI Retail Institute GmbH
- › Deutsches Tiefkühlinstitut e.V.
- › HySON- Förderverein für Angewandte Wasserstoffforschung Sonneberg e.V.
- › LBI Förderverein
- › Frauen In Führung e.V.
- › Hamburger Aviation e.V.
- › Industrieverband Hamburg e.V.
- › Logistik-Initiative Hamburg e.V.
- › gif Gesellschaft für Immobilienwirtschaftliche Forschung e. V.
- › Deutsche Gesellschaft für Personalführung e.V.
- › Wirtschaftsrat der CDU e.V.
- › Verband Beratender Ingenieure e.V.
- › Sustainable Hospitality Alliance
- › Council on Tall Buildings and Urban Habitat
- › German Datacenter Association e.V.
- › PropTech Powerhouse e.V.
- › Immobilienwirtschaft Stuttgart e.V.
- › REal Fondation e.V.
- › Senat der Wirtschaft Deutschland e.V.
- › Netzwerk Smart Industries e.V.

- > Intralogistik-Netzwerk BW e.V.
- > digitalHUB Aachen e.V.
- > buildingSMART Deutschland e.V.
- > VDP Landesverband Baden-Württemberg e.V.
- > HYPOS Hydrogen Power Storage & Solutions East Germany e.V.
- > Digital Campus Zollverein e.V.

### Auszeichnungen für Nachhaltigkeit



Drees & Sommers Nachhaltigkeitsperformance wurde von EcoVadis mit einer Silber-Medaille ausgezeichnet.



Für die nachhaltige Transformation der Organisation hat Drees & Sommer den ESG Transformation Award erhalten.



2023 erhielt Drees & Sommer im Rahmen des Arbeitgeberrankings der Immobilienzeitung den Platz 1.

## PROFITABILITÄT: WIRTSCHAFTLICH NACHHALTIGE UNTERNEHMENSENTWICKLUNG

Drees & Sommer kann eine stetige positive Unternehmensentwicklung verzeichnen.

### Gewinn-und-Verlust-Rechnung

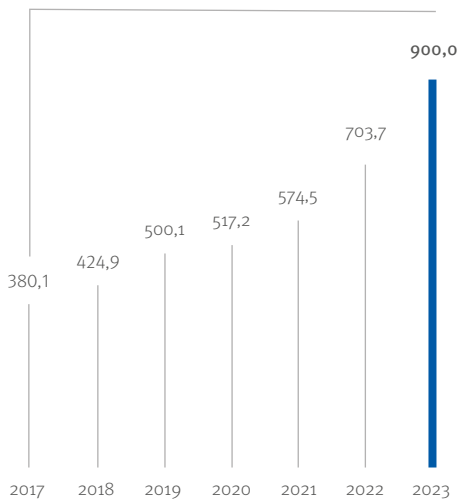
Im Jahr 2023 erzielte die Unternehmensgruppe einen Umsatz von 900 Mio. Euro (Vorjahr 703,7 Mio. Euro). Die Aufwendungen sind im Berichtsjahr auf 796,7 Mio. Euro angestiegen (Vorjahr 618,1 Mio. Euro). Das operative Ergebnis ist um 18,0 Mio. Euro auf 102,7 Mio. Euro gestiegen, der Jahresüberschuss beträgt 71,1 Mio. Euro.

### Bilanz

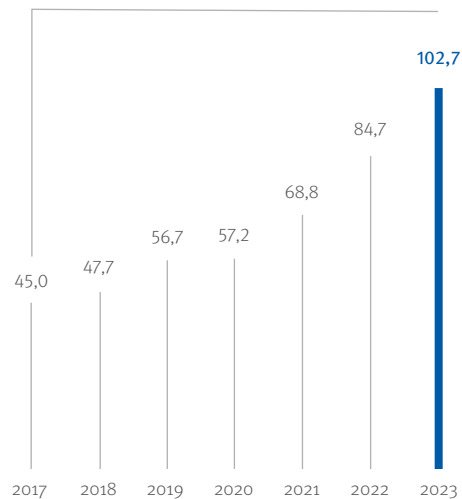
Die Überleitung des Bilanzgewinns in Höhe von 119,6 Mio. Euro zum Eigenkapital ergibt zusammen mit dem gezeichneten Kapital, den Kapitalrücklagen sowie den Gewinnrücklagen ein Eigenkapital von 162,8 Mio. Euro. Die Eigenkapitalquote liegt bei 38,6%. Die Rückstellungen für Pensionen, Steuern und variable Vergütung sind um 46 Mio. Euro auf 148,2 Mio. Euro gestiegen. Die Verbindlichkeiten z. B. für Lieferanten, Subunternehmer und Steuern sind um 19,0 Mio. Euro auf 68,4 Mio. Euro gestiegen. Die erhaltenen Anzahlungen auf Bestellungen sind abrechnungsbedingt um 18,5 Mio. Euro auf 9,1 Mio. Euro gesunken. Die Verbindlichkeiten gegenüber Kreditinstituten sinken um 0,5 Mio. Euro auf 14,9 Mio. Euro. In 2023 wurden im Rahmen der Mitarbeiterbeteiligung weitere Genussrechte ausgegeben. Diese werden als Anleihen in Höhe von 17,8 Mio. Euro dargestellt.

Insgesamt ergibt sich für das Jahr 2023 eine Bilanzsumme von 422,0 Mio. Euro (Vorjahr 332,5 Mio. Euro).

UMSATZ IN MIO. EURO



OPERATIVES ERGEBNIS IN MIO. EURO



> 6.000  
MITARBEITENDE

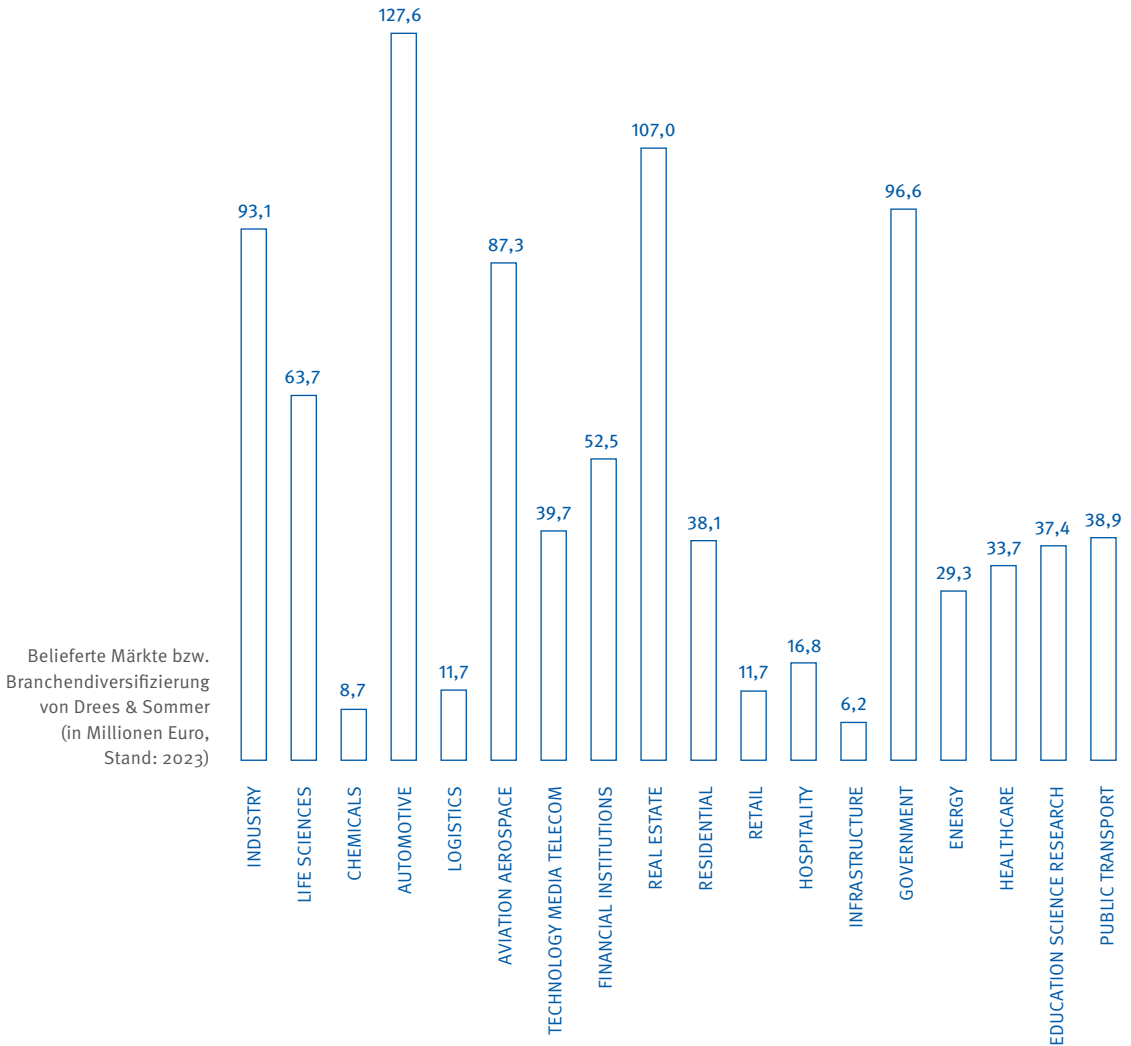
63  
INTERNATIONALE STANDORTE

38,6 %  
EIGENKAPITALQUOTE

GRI 2-6

**Branchen und Märkte: Sichtbarkeit erhöhen**

Wichtiger Bestandteil der Unternehmenssteuerung ist die Entwicklung unserer Leistungen in Bezug auf die Kernbranchen unserer Kunden, also die belieferten Märkte. Drees & Sommer hat für jeden Wirtschaftszweig die richtigen Expertinnen und Experten. Sie kennen sich mit den jeweiligen Herausforderungen ihrer Branche aus und behalten dabei künftige Trends im Blick. So können sie individuelle Lösungen entwickeln – und bei Bedarf auf das fachliche Know-how des gesamten Drees & Sommer-Netzwerks zurückgreifen.



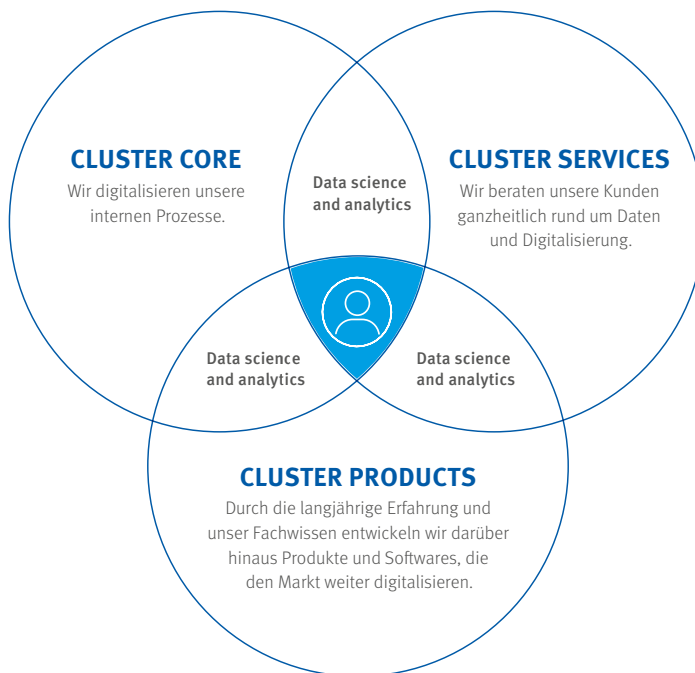
Durch die Branchendiversifizierung erreicht Drees & Sommer eine gewisse Risikostreuung. Dies macht das Unternehmen resilient und erhöht in Krisenzeiten die Sicherheit der Arbeitsplätze. Verstärkt wird diese Funktion, indem gezielt zukunfts- und transformationsrelevante Branchen unterstützt werden.

## Digitalisierung und Innovation

An allen Ecken und Enden schreitet die Digitalisierung voran: vom digitalen Management unserer Projekte über die Entwicklung und Anwendung neuer Software-Tools bis zu dem wachsenden Angebot an Beratungsleistungen rund um die Digitalisierung von Gebäuden und Unternehmen. Digitalisierung entlastet, spart Zeit, Kosten und wertvolle Ressourcen.

Die Rolle der Digitalisierung ist nicht ergänzend zum Thema Nachhaltigkeit, sondern integrativ zu betrachten. Schließlich ist in der Zukunft kein Fortschritt in Sachen Nachhaltigkeit ohne Digitalisierung denkbar. Daher ist Digitalisierung ein wesentlicher Baustein unserer Nachhaltigkeitsstrategie. Neue Chancen und Perspektiven ergeben sich durch die Digitalisierung in der Baubranche. Themen wie Künstliche Intelligenz und Predictive Management durch Machine Learning, Automatisierung bis hin zu Robotik oder Digital Twin in der Verbindung mit Internet of Things bieten uns und unseren Kunden die Möglichkeit, den Bau effektiver, kostengünstiger, innovativer, sicherer und nachhaltiger zu gestalten. Auch der Erfolg im Umgang mit ESG-Kriterien steht und fällt mit der Verfügbarkeit erforderlicher Daten. Wir haben es uns deshalb zur Aufgabe gemacht, Digitalisierung konsequent innerhalb unserer Projekte voranzutreiben. Im Rahmen unserer Umsetzungsstrategie haben wir dazu ein interdisziplinäres Digital Board gegründet, welches den digitalen Integrationsprozess begleitet. Das Digital Board ist zentrale Anlaufstelle für alle Digitalisierungsaktivitäten und sorgt dafür, dass alle Kolleginnen und Kollegen bei der Umstellung auf digitale Technologien und Lösungen maximal unterstützt werden. Gleichzeitig schafft es interne Synergien und bringt Struktur in unsere externen Leistungen, um unseren Kundinnen und Kunden noch bessere Lösungen zu bieten.

## Drees & Sommer Digital Board





### **Innovation Scouting Bericht: KI**

Bereits zum vierten Mal in Folge fasst der Drees & Sommer Innovation-Scouting-Bericht die wichtigsten Technologietrends für die Bau- und Immobilienbranche zusammen. Das Ergebnis: Der aktuelle Scouting-Bericht und die neu angewendete Methode des AI Hype Cycles lassen uns zukunftsweisende Trends und technologieorientierte Lösungsansätze einordnen und ableiten.

### **Künstliche Intelligenz im Bauwesen**

AI gestützte Anwendungen revolutionieren schon heute die Bau- und Immobilienbranche. Technologien können beispielsweise zu einer nachhaltigen und umweltfreundlichen Planung und Herstellung beitragen oder Flächen und Ressourcen einsparen. Darüber hinaus ermöglicht AI eine noch bessere Qualitätssicherung, indem sie Lieferketten optimiert und dadurch frühzeitig problematische Materialien und Abfälle erkennt. Unsere Expert:innen arbeiten gemeinsam mit verschiedenen Unternehmensbereichen und dem Kerngeschäft an Lösungen und Anwendungsfällen, um mit Künstlicher Intelligenz die Effizienz und Qualität der unterschiedlichen Prozesse und Abläufe zu steigern. Dabei setzen wir auf höchste Sicherheitsstandards und eine sichere Testumgebung. Um AI Use Cases zu erproben und Prototypen zu erstellen, haben wir daher ein AI Lab, also eine digitale Werkstatt, die das Testen in einer sicheren Umgebung zulässt, ins Leben gerufen.

### **BIM & MORE:**

#### **Die innovative Greentech-Lösung für nachhaltiges Bauen**

Nachhaltig, digital, wirtschaftlich: Mit dem innovativen PlugIn BIM & More haben das Umweltinstitut EPEA – Part of Drees & Sommer und BIM & More eine digitale Neuheit geschaffen. Das Tool ist die weltweit erste Greentech-Lösung, die die Cradle-to-Cradle®-Prinzipien mit der Ökobilanzierung verbindet. Planer und Architekten können damit bereits im Planungsprozess die Ökobilanzierung inklusive CO<sub>2</sub>-Fußabdruck ihrer geplanten Immobilie berechnen lassen – und zwar über den gesamten Lebenszyklus hinweg. Gleichzeitig kann das Gebäude auf seine Kreislauffähigkeit geprüft und dahingehend einfach optimiert und angepasst werden.

Im Fokus des Innovation Scouting Berichts 2024 steht Künstliche Intelligenz (KI):



Let's innovate Real Estate and Construction durch KI im Bauwesen:



Die innovative Greentech-Lösung „BIM & More“ für nachhaltiges Bauen:



### Nachhaltiges, führendes und innovatives Business

Seit Jahren integriert Drees & Sommer Nachhaltigkeitsansätze in seinen Beratungsleistungen. Gemeinsam mit unseren Kund:innen entwickeln wir nachhaltige Lösungen, die nicht nur einen positiven Beitrag für Umwelt und Gesellschaft leisten, sondern auch zeigen, dass Nachhaltigkeit ebenso innovativ wie gestalterisch ansprechend sein kann. Wir haben einen hohen Anspruch an die Glaubwürdigkeit, Nachvollziehbarkeit und Qualität unserer ESG-Beratungsleistungen. Mit der Verankerung von ESG als interne Querschnittskompetenz haben wir uns zum Ziel gesetzt, einheitliche Standards und die Qualitätssicherung im Rahmen unserer ESG-Beratungsleistungen zu verankern. Durch interne Schulungen, Sprechstunden und die Erarbeitung einer ESG-Wissensplattform wird das ESG-Know-how innerhalb der Unternehmensgruppe erweitert und Verantwortlichkeiten unter den verschiedenen Fachbereichen verteilt.



Als Gründungsmitglied der Deutschen Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen (DGNB) und Green-Building-Pionier leistet Drees & Sommer mit innovativen, praxisnahen Nachhaltigkeitskonzepten einen zentralen Beitrag zur Weiterentwicklung der Zertifizierung. Das Engagement ist vielseitig. Zahlreiche Mitarbeiter:innen sind als Auditoren tätig,

engagieren sich in Arbeitskreisen bis hin zu Entscheidungsgremien. Mit diesem Engagement wird nicht nur das Thema Nachhaltigkeit in der Branche vorangetrieben, sondern auch ein wesentlicher Beitrag in Sachen Transparenz, Vergleichbarkeit und Qualitätssicherung geleistet. Darüber hinaus gibt es zahlreiche weitere Aktivitäten, die Drees & Sommer kontinuierlich verfolgt, um sicherzustellen, dass Nachhaltigkeit glaubwürdig, transparent und ganzheitlich umgesetzt wird.



Das 1987 von Prof. Dr. Michael Braungart gegründete Unternehmen hat sich zu einem weltweit tätigen Forschungs- und Beratungsinstitut für umweltverträgliche Produkte, Prozesse und Gebäude entwickelt. Seit 2019 gehört das Unternehmen zu Drees & Sommer und heißt seitdem EPEA GmbH – Part of Drees & Sommer. Vor dem Zusammenschluss arbeiteten beide Unternehmen bereits fünf Jahre lang erfolgreich in der Beratung von Bauherren und Investoren zusammen. Sie verfolgen das gemeinsame Ziel, die Cradle-to-Cradle®-Designprinzipien für die Circular Economy in allen Industriebranchen zu etablieren. Oft wird der ökologische Mehrwert von den Entscheider:innen allerdings nur dann als „echter“ Mehrwert verstanden, wenn dieser sich im Immobilien-Lebenszyklus auch betriebswirtschaftlich abbilden lässt.



Die Plattform Madaster Deutschland bietet hierfür eine Lösung, indem sie Materialien eine Identität verleiht. Als Online Material-Kataster stellt Madaster Deutschland nicht nur Informationen über die Herkunft und Qualität von Bauprodukten zur Verfügung, sondern bietet auch eine Grundlage für die Ermittlung von material- und gebäudespezifischen Kennzahlen. Rohstoffwerte werden dadurch transparent und die Immobilien zu wahren Rohstoffdepots. Drees & Sommer engagiert sich bei Madaster in Deutschland, Österreich, Belgien, der Schweiz und dem Vereinigten Königreich als Kennedy.

### Nachhaltigkeitslösungen als Teil unserer Beneficial-Company-Strategie

Die Immobilienbranche steht als energie- und ressourcenintensive Branche hinsichtlich der Erreichung globaler Klimaziele in der Verantwortung. Als Nachhaltigkeitspionier hat Drees & Sommer frühzeitig Green-Building-Standards in der Immobilienwirtschaft etabliert und integrierte Lösungen für Quartiere und Städte entwickelt. Heute umfassen die nachhaltigkeitspezifischen Beratungsleistungen zudem digitale Greentech-Lösungen sowie nachhaltige Industrie- und Finanzprodukte.

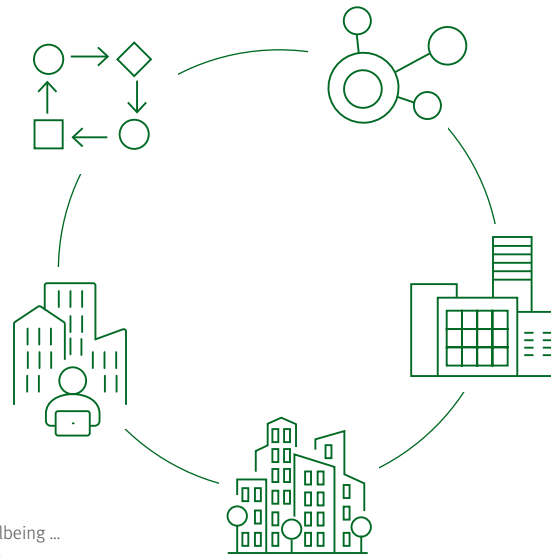
In Bezug auf Umweltfaktoren sehen wir als Dienstleistungsunternehmen unseren größten Hebel im Projektgeschäft. Durch die nachhaltigkeitsorientierte Ausrichtung unseres Leistungsportfolios sind wir aktiv an der Transformation der Immobilienbranche beteiligt. Im Rahmen unserer Beratungsmandate unterstützen wir unsere Kunden dabei, nachhaltige Lösungen in ihren Projekten umzusetzen.

#### INDUSTRIEPRODUKTE

- > Circular Economy, EPEA  
C2C, Produkt Passports ...
- > Integrale Fabrikplanung

#### INFRASTRUKTUR UND MOBILITÄT

- > Mobilitätskonzepte  
Mobilitätsausweis, E-Ladeinfrastruktur ...



#### IMMOBILIENPORTFOLIOS

- > Circular Economy, EPEA  
C2C, Urban Mining, Building Circularity Passport ...
- > Green Building und Energiedesign  
Beratung und Zertifizierung, Null- und Plusenergiegebäude, DGNB, LEED ...
- > Green Tech  
Madaster, Building Material Scout, ESG Toolbox, Aedifion ...
- > Real Blue KVG
- > Energieeffizienz im Bestand  
Energieaudits, Energieoptimierung, Energiemonitoring, CO<sub>2</sub>-Strategien ...
- > ESG-Beratung  
EU-Taxonomie, Green Bonds ...

#### UNTERNEHMEN

- > New Work  
Health and Wellbeing ...
- > ESG Corporate  
Beratung Nachhaltigkeitsstrategie, Reporting ...

#### STADTQUARTIERE UND INDUSTRIEAREALE

- > Blue City  
Technischer Masterplan, Klimaschutzkonzepte, DGNB-Zertifizierung, vernetzte Quartiere ...
- > Zero Carbon  
Dekarbonisierung Energie- und Wärmeinfrastruktur, Wasserstoff, LNG-Terminals

#### Performance Toolbox

Mit der Sustainability Performance Toolbox haben wir eine digitale Plattform entwickelt, welche Unternehmen dabei hilft, ihre ESG-Aktivitäten zu steuern. Die Toolbox beinhaltet alle relevanten Nachhaltigkeitssysteme und bietet somit Orientierung zu bestehenden ESG-Regularien und Offenlegungspflichten – sowohl für Neubau- und Sanierungsprojekte, An- und Verkäufe als auch für Portfolien und Finanzprodukte.



#### Sustainable Finance

Sustainable Finance ist längst kein exotischer Nischenmarkt mehr. Investoren schauen nicht länger nur auf kurzfristige Finanzkennzahlen. Sie wollen sich ein ganzheitliches Bild von der Wertschöpfung eines Unternehmens machen, das auf mittel- bis langfristigen Chancen- und Risikoprognosen basiert. Wir beraten Kund:innen zu den vielseitigen Herausforderungen, die sich im Rahmen der Entwicklungen des European Green Deal, der EU-Taxonomie sowie der zunehmenden Bedeutung von ESG-Kriterien in Finanz- und Realwirtschaft ergeben.

# BENEFICIAL COMPANY ACTION PLAN



Auf den folgenden Seiten dokumentieren wir, welche konkreten Maßnahmen geplant sind, sich in der Umsetzung befinden bzw. bereits abgeschlossen wurden. Der Beneficial Company Action Plan ist ein dynamisches Instrument zur Steuerung unseres Nachhaltigkeitsmanagements. Für jedes unserer Handlungsfelder wurden entsprechende Maßnahmen definiert. Ergänzend zu den hier offengelegten Aktivitäten messen wir den Fortschritt in den Handlungsfeldern über individuelle Kenngrößen. Es ist geplant, diese Kennwerte in den kommenden Monaten zu erweitern.

HANDLUNGSFELDER	UMSETZUNGSSTRATEGIE	MASSNAHMEN 2023/2024	
Materielle Ressourcen	Abfallmenge reduzieren und Nährstoffkreisläufe schließen	Zusammenarbeit mit AfB, Recycling von IT-Geräten	🔄
		Entwicklung eines einheitlichen Abfallmanagementsystems	📋
	Nachhaltiger Einkauf	Durchführung einer Risikoanalyse aller Lieferanten der Unternehmensgruppe sowie Definition von Vorsorge- und Abhilfemaßnahmen gemäß LkSG	✅
		Fortlaufende Überprüfung und Austausch der Werbemittel gegen nachhaltige Alternativen	➔
		Umstellung der Reinigungsmittel auf umweltverträgliche Alternativen an allen deutschen Standorten	➔
		Erstellung einer Checkliste für den Bezug/ die Umgestaltung nachhaltiger Büroflächen	○
		Überarbeitung der nachhaltigen Einkaufsrichtlinie und internationale Schulungen	○
Energie und Klima	Kompensation über die nicht vermeidbaren Emissionen hinaus	Kompensation durch CO <sub>2</sub> -Zertifikate im Umfang von 15.000 t CO <sub>2</sub>	🔄
		Erweiterung des Kompensationsportfolios entsprechend der neuen Klimastrategie	○
	Wissenschaftsbasierte und nachvollziehbare Strategieentwicklung	Bilanzierung der Treibhausgasemissionen nach den Vorgaben der SBTi (GHG-Protocol) für die Scopes 1 bis 3	✅
		Erarbeitung eines unternehmensweiten Klimazieles im Rahmen der Science Based Target Initiative	➔
	Energieverbrauch reduzieren	Erstellung einer standortübergreifenden Guideline zum Stromsparen im Betrieb (Ausschalten VK-Anlagen, Licht, etc.)	📋
		Anteil an eingesetzten LED-Lampen erhöhen	➔
	Anteil erneuerbarer Energie erhöhen	Erarbeitung einer Strategie zur Erhöhung des Anteils an erneuerbaren Energien an den internationalen Bürostandorten	➔
	Aktive Nutzung von CO <sub>2</sub> aus der Atmosphäre	Evaluierung von innovativen Lösungen zur aktiven Nutzung von CO <sub>2</sub> im Austausch mit verschiedenen Anbietern	○

- neue Maßnahme
- ✅ Ziel umgesetzt
- 🔄 Ziel umgesetzt und Maßnahme wird fortgesetzt
- ➔ in Umsetzung
- 📋 Backlog

HANDLUNGSFELDER	UMSETZUNGSSTRATEGIE	MASSNAHMEN 2023/2024	
Mobilität	Arbeitsweg CO2-arm gestalten	Umsetzung des nachhaltigen Mobilitätskonzeptes, inkl. sukzessivem Austausch des Fuhrparks durch Fahrzeuge mit Elektro-/Hybrid-Antrieben und Bezuschussung ÖPNV	➔
		Umsetzung von Mobilitäts-Challenges an den deutschen Standorten	○
		Planung und Durchführung einer Mobilitätsumfrage an den internationalen Standorten zur Wirksamkeitsprüfung bestehender Angebote aus dem Mobilitätskonzept	⌵
		Förderung von mobilen Arbeiten (Ausstattung des Heimarbeitsplatzes und Einführung einer Richtlinie)	⌵
		Innovationsprojekt zu intelligentem Lademanagement für e-Fahrzeuge im Headquarter in Stuttgart	➔
	Dienstreisen CO2-arm gestalten	Vermehrtes Angebot digitaler und hybrider Events	⌵
		Reduktion größerer interner Präsenz-Meetings	⌵
		Vermeidung von Flugreisen durch attraktive Alternativangebote	➔
Wasser	Wasserverbrauch reduzieren	Prüfung des Austauschs/des Einbaus elektrisch gesteuerter Wasserhähne in den Büros	➔
		Wasserspar-Challenges an einzelnen Standorten	⌵
	Abwassermenge in öffentliches Netz reduzieren	Regenwassernutzung zur Bewässerung der Grünfassade im Innovationsgebäude OWP12	⌵
Biodiversität	Biodiversität an Drees & Sommer-Standorten erhöhen	Kooperation mit der Loki Schmidt Stiftung zum Erhalt einer Streuobstwiese in Francop	⌵
		Pflege und Bewirtschaftung von Bienen-Völkern zur Stärkung des lokalen Ökosystems am Standort Stuttgart	✓
Mitarbeitende	Diversität	Beitritt Charta der Vielfalt im Mai 2023	✓
		Regelmäßige Angebote im Frauen- und Diversity-Netzwerk	⌵
		Trainings für Führungskräfte zum Abbau unbewusster Vorurteile (Unconscious Bias)	⌵
		Einführung von Generationen-Tandems	📅
		Personelle Ressourcenerweiterung für den Bereich Diversity and Inclusion	⌵
		Verankerung von Diversity and Inclusion in der Leadership Charta	⌵
		Erstellung eines Konzepts für Diversity-Ambassadors zur Stärkung lokaler Diversitätsmaßnahmen	⌵
		Veranstaltung einer zweiten globalen Diversity Week, inkl. Team-Challenge	⌵
		Einführung des Diversity Lunch and Learn	○
	Flexibilität	Förderung von Teilzeitmodellen	⌵
		Zuschuss Betreuungskosten für nicht schulpflichtige Kinder	⌵
		Implementierung eines langfristigen Angebots für mobiles Arbeiten	⌵
		Vertrauensarbeitszeit	⌵

○ neue Maßnahme

⌵ Ziel umgesetzt und Maßnahme wird fortgesetzt

✓ Ziel umgesetzt

➔ in Umsetzung

📅 Backlog

HANDLUNGSFELDER	UMSETZUNGSSTRATEGIE	MASSNAHMEN 2023/2024	
Mitarbeitende	Gesundheitsvorsorge	Bereitstellung eines anonymen Beratungsangebots für Mitarbeitende in privaten und beruflichen Belastungssituationen	📌
		Ausweitung bestehender Angebote zur Sport- und Gesundheitsförderung	📌
		Finanzielle Unterstützung im Langzeitkrankheitsfall	📌
		Angebot einer betrieblichen Zusatzkrankenversicherung	📌
		Erarbeitung eines übergeordneten Arbeitsschutzhandbuchs für die Unternehmensgruppe inkl. internationalen Mindeststandards orientiert an der ISO 45001	➔
	Weiterbildung	Ausweitung des Schulungsangebot für Mitarbeitende in der Drees & Sommer Academy (u. a. ESG und Cradle to Cradle)	➔
		Förderung von Master- und Zertifikatsstudiengängen von Mitarbeitenden	📌
		Veranstaltung interner ESG-Days	➔
		Einführung eines Online-Sprachtraining-Angebots für fünf Sprachen	📌
		Schulungen, um aktuellen Herausforderungen der hybriden Arbeitswelt gerecht zu werden (z. B. New Work, hybride Zusammenarbeit, Resilienz,...)	📌
Gesellschaft	Soziale Nachhaltigkeit in der Wertschöpfungskette	Jährliche Berichterstattung über Fortschritt hinsichtlich der Umsetzung der 10 Prinzipien der UN Global Compact Initiative	📌
	Umsetzung von sozialen Projekten für Gesellschaft und Umwelt	Umsetzung ökologischer und sozialer Projekte über unsere verschiedenen Standorte, z. B. Blutspendeaktion Stuttgart	📌
		Erstellung eines Konzepts für Corporate Volunteering	➔
	Aufnahme von sozialen Projekten und strategisch ausgerichtete Fortführung	Gründung einer langfristigen Organisation zur Förderung sozialer und ökologischer Projekte	➔
	Einhaltung von Nachhaltigkeit bei externen Dienstleistern (u. a. bei Tarif- und Mindestlöhnen)	Benennung einer/s Whistleblower- und Menschenrechtsbeauftragten	✅
Einführung eines anonymen Beschwerdemechanismus		✅	
Leadership	Verantwortungsvolle Unternehmensführung	Personelle Erweiterung des Corporate Sustainability Teams	📌
		Offenlegung eines Maßnahmenplans (Beneficial Company Action Plan) zur Nachverfolgung unserer Anstrengungen im Nachhaltigkeitsbereich	📌
		Ausweitung des Weiterbildungsangebots zu Leadership-Themen	📌
		Follow-up zur Mitarbeitenden-Befragung top-down und bottom-up	✅
		Unternehmensweiter Roll Out der Leadership-Charta	➔
	Glaubwürdige und transparente Kommunikation	Interner Informationsfluss durch Magazin „Durchblick“	📌
		Aktive Einbindung der Mitarbeiter:innen (durch KVP-System „Click“)	📌
		Internationales Roll Out des Beneficial Company Netzwerks	➔
		Weiterentwicklung nachhaltigkeitsbezogener Kennzahlen	➔
		Vorbereitung auf Berichtspflichten nach Vorgaben der CSRD	➔

○ neue Maßnahme

📌 Ziel umgesetzt und Maßnahme wird fortgesetzt

✅ Ziel umgesetzt

➔ in Umsetzung

📅 Backlog



HANDLUNGSFELDER	UMSETZUNGSSTRATEGIE	MASSNAHMEN 2023/2024	
	Sichtbarkeit am Markt erhöhen	Regelmäßige Veranstaltungsformate zum Expert:innen-Austausch und zur Einbindung unserer Stakeholder (z. B. Digital Impacts, Themenreise, Green Tech Festival)	🔄
		Regelmäßiger Podcast „Blue Waves“	🔄
		Platzierung von Nachhaltigkeitsprojekten/-themen in der Presse und auf Veranstaltungen	🔄
		Beitritt zum und aktive Teilnahme im econsense-Netzwerk	🔄
		Umsetzung einer Beneficial Company Kampagne	✅
		Teilnahme an Award-Ausschreibungen im ESG-Bereich	➔
Profitibilität	100 % der Projekte starten mit Digitalisierungsstrategie	Einsatz digitaler Tools zur Erreichung effizienter Projektarbeit (z. B. LCM Digital, Madaster, Building Material Scout, ESG Toolbox,...)	🔄
		Integration von IT-Know-how, Innovationsentwicklungen und Erweiterung der Projektabwicklungskompetenz durch „Digital Board“	🔄
		Ausbau des digitalen Leistungsangebots	➔
	100 % der Projekte starten mit Nachhaltigkeitsstrategie	Verankerung von ESG als Querschnittskompetenz	➔
		Aufbau und Weiterentwicklung von integralen Beratungskompetenzen im Bereich Nachhaltigkeit	➔
	Nachhaltige Innovationen	Innovationsförderung über Dresco Innovation Center	➔
		Aufbau eines Kompetenz-Clusters Zero Carbon zur Entwicklung von Dekarbonisierungslösungen für Industrie- und Infrastruktorkunden	➔
	Sustainable Finance	Ausbau Sustainable Finance Leistungsangebot (z. B. Green Bond Beratung)	➔
Portfolioausbau der Real Blue Kapitalverwaltungs-GmbH		🔄	

- neue Maßnahme
- ✅ Ziel umgesetzt
- 🔄 Ziel umgesetzt und Maßnahme wird fortgesetzt
- ➔ in Umsetzung
- 📁 Backlog

## Die Beneficial Company partnerschaftlich voranbringen

Als Gesellschafter der Drees & Sommer SE stehen die Partner:innen für den klaren Nachhaltigkeitskurs des Unternehmens. Damit sind im Kern Maßnahmen gemeint, die auch langfristig Ökonomie, Ökologie und Soziales verbinden. Dies setzt bei aller Innovationskraft Kontinuität im Denken und Handeln voraus – eine Haltung, die sich in der langfristig stabilen Unternehmensentwicklung spiegelt.

### DREES & SOMMER-PARTNER:INNEN

PROF. DR. MICHAEL BAUER, MIRCO BEUTELSPACHER, FRANK BORNMANN, JÜRGEN BRANDSTETTER, CLAUD BÜRKLE, KLAUS DEDERICH, SIMON DIETZFELBINGER, MANUEL DORN, JÖRG EWALD-LINCKE, CHRISTOPH GAWLIK, PROF. DR. THOMAS HARLFINGER, THOMAS HÄUSSER, SASCHA HEMPEL, STEFAN HESELSCHWERDT, KLAUS HIRT, THOMAS HOFBAUER, THOMAS JAISSE, BJÖRN JESSE, DIRK KAHL, SASCHA KILB, DR. MARKUS KOCH, FLORIAN LANGLOTZ, BORIS MATISIC, DR. PETER MÖSLE, DIERK MUTSCHLER, RAINER PREISSHOFEN, RALPH SCHEER, ANDREAS SCHELE, MARC SCHÖMBS, DANIEL SEIBERT, PHILIPP SPÄTH, STEFFEN SZEIDL, PATRICK THEIS, VEIT THURM, HEIKE TITZE, MARKUS WEIGOLD, JÖRG WOHLFARTH UND KENNETH WOOD

# GRI-Inhaltsindex

Dieser Nachhaltigkeitsbericht wurde unter Bezugnahme auf die Global Reporting Standards 2021 erstellt. Die zu berichtenden Themen sind im nachfolgenden GRI-Inhaltsindex aufgeführt. Der Berichtszyklus erfolgt jährlich im Rahmen des Jahresberichtes. Die Drees & Sommer SE ist nicht berichtspflichtig, sondern hat sich freiwillig zur Erstellung eines Nachhaltigkeitsberichts entschlossen, um dem Thema die Aufmerksamkeit zu widmen, die es verdient.

GRI 2-3

Bei Fragen zu den Berichtsinhalten wenden Sie sich bitte an: [sustainability@dreso.com](mailto:sustainability@dreso.com)

## AN- WENDUNGS- ERKLÄRUNG

Drees & Sommer SE hat die in diesem GRI-Index genannten Informationen für den Zeitraum 01.01. – 31.12.2023 unter Bezugnahme auf die GRI-Standards berichtet.

## VERWEN- DETER GRI 1

GRI 1: Grundlagen 2021

## GRI 2: ALLGEMEINE ANGABEN 2021

CODE	KURZBEZEICHNUNG ZUR JEWEILIGEN ANGABE	KOMMENTAR	SEITE
GRI 2-1	Organisationsprofil		8, 9
GRI 2-2	Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung berücksichtigt werden		8
GRI 2-3	Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle		3, 18, 57, 63
GRI 2-4	Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen	Es ist keine Neudarstellung von Informationen erfolgt.	
GRI 2-5	Externe Prüfung		3
GRI 2-6	Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen		7, 48
GRI 2-7	Angestellte		34
GRI 2-9	Führungsstruktur und Zusammensetzung		9
GRI 2-12	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen		18
GRI 2-13	Delegation der Verantwortung für das Management von Auswirkungen		18
GRI 2-22	Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung		5
GRI 2-23	Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen		41, 61
GRI 2-25	Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen		41, 61
GRI 2-27	Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen	Im Berichtszeitraum gab es keine bestätigten Verstöße von Gesetzen und Verordnungen.	
GRI 2-28	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen		45
GRI 2-29	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern		15, 43

### GRI 3: WESENTLICHE THEMEN 2021

CODE	KURZBEZEICHNUNG ZUR JEWEILIGEN ANGABE	KOMMENTAR	SEITE
GRI 3-1	Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen		15
GRI 3-2	Liste der wesentlichen Themen		16
GRI 3-3	Management von wesentlichen Themen		17

### GRI 205: ANTIKORRUPTION 2016

CODE	KURZBEZEICHNUNG ZUR JEWEILIGEN ANGABE	KOMMENTAR	SEITE
GRI 205-1	Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden		8
GRI 205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	Bei Unternehmenseintritt sind alle Mitarbeitenden zur Bestätigung unseres geltenden Verhaltenskodex verpflichtet. Compliance-Verstöße werden bei Drees & Sommer nicht geduldet. Alle Mitarbeitenden werden regelmäßig zu geltenden Verhaltensrichtlinien geschult.	62
GRI 205-3	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	Im Berichtszeitraum gab es keine bestätigten Korruptionsfälle.	62

### GRI 301: MATERIALIEN 2016

CODE	KURZBEZEICHNUNG ZUR JEWEILIGEN ANGABE	KOMMENTAR	SEITE
GRI 301-2	Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe		19
GRI 301-3	Wiederverwertete Produkte und ihre Verpackungsmaterialien		19

### GRI 302: ENERGIE 2016

CODE	KURZBEZEICHNUNG ZUR JEWEILIGEN ANGABE	KOMMENTAR	SEITE
GRI 302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation		25

### GRI 303: WASSER UND ABWASSER 2018

CODE	KURZBEZEICHNUNG ZUR JEWEILIGEN ANGABE	KOMMENTAR	SEITE
GRI 303-1	Wasser als gemeinsam genutzte Ressource		27
GRI 303-5	Wasserverbrauch		27

### GRI 304: BIODIVERSITÄT 2016

CODE	KURZBEZEICHNUNG ZUR JEWEILIGEN ANGABE	KOMMENTAR	SEITE
GRI 304-1	Eigene, gemietete und verwaltete Betriebsstandorte, die sich in oder neben Schutzgebieten und Gebieten mit hohem Biodiversitätswert außerhalb von geschützten Gebieten befinden		27

### GRI 305: EMISSIONEN 2016

CODE	KURZBEZEICHNUNG ZUR JEWEILIGEN ANGABE	KOMMENTAR	SEITE
GRI 305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)		24
GRI 305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)		24
GRI 305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)		24, 25

### GRI 401: BESCHÄFTIGUNG 2016

CODE	KURZBEZEICHNUNG ZUR JEWEILIGEN ANGABE	KOMMENTAR	SEITE
GRI 401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation		35

### GRI 402: ARBEITNEHMER-ARBEITGEBER-VERHÄLTNIS 2016

CODE	KURZBEZEICHNUNG ZUR JEWEILIGEN ANGABE	KOMMENTAR	SEITE
GRI 402-1	Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen		35

### 403: SICHERHEIT UND GESUNDHEIT AM ARBEITSPLATZ 2018

CODE	KURZBEZEICHNUNG ZUR JEWEILIGEN ANGABE	KOMMENTAR	SEITE
GRI 403-1	Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz		40
GRI 403-3	Arbeitsmedizinische Dienste		39
GRI 403-5	Mitarbeiterschulungen zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz		40
GRI 403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeitenden		38
GRI 403-8	Mitarbeitende, die von einem Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz abgedeckt sind		40
GRI 403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen		40

#### GRI 404: AUS- UND WEITERBILDUNG 2016

CODE	KURZBEZEICHNUNG ZUR JEWEILIGEN ANGABE	KOMMENTAR	SEITE
GRI 404-1	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten		36
GRI 404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und Übergangshilfen		36
GRI 404-3	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten		36

#### GRI 405: DIVERSITÄT UND CHANCENGLEICHHEIT 2016

CODE	KURZBEZEICHNUNG ZUR JEWEILIGEN ANGABE	KOMMENTAR	SEITE
GRI 405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten		33
GRI 405-2	Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern		34

#### GRI 417: MARKETING UND KENNZEICHNUNG 2016

CODE	KURZBEZEICHNUNG ZUR JEWEILIGEN ANGABE	KOMMENTAR	SEITE
GRI 417-1	Anforderungen für die Produkt- und Dienstleistungsinformationen und Kennzeichnung	Drees & Sommer zertifiziert nach allen gängigen internationalen Nachhaltigkeitsstandards. Das Engagement als Kennedy bei Madaster sowie die mehrheitliche Beteiligung an EPEA – Part of Drees & Sommer stehen beispielhaft für den hohen Anspruch an die Transparenz und Vergleichbarkeit von Produkten und Dienstleistungen.	51
GRI 417-2	Verstöße im Zusammenhang mit Produkt- und Dienstleistungsinformationen und der Kennzeichnung	Im Berichtszeitraum wurden keine Verstöße im Zusammenhang mit Produkt- und Dienstleistungsinformationen sowie der Kennzeichnung festgestellt.	
GRI 417-3	Verstöße im Zusammenhang mit Marketing und Kommunikation	Im Berichtszeitraum wurden keine Verstöße im Zusammenhang mit Marketing und Kommunikation identifiziert.	



# UNSER BEITRAG ZU UN GLOBAL COMPACT

In folgender Tabelle wird ein Überblick gegeben, wie Drees & Sommer zur Förderung der 10 Prinzipien des UN Global Compact beiträgt. Dazu referenzieren wir auf die entsprechenden Stellen in unserem Nachhaltigkeitsbericht, in dem über den Fortschritt unserer Maßnahmen berichtet wird. Unser jährlicher Fortschrittsbericht ist auf der Website des United Nations Global Compact öffentlich verfügbar.

VERWEIS	PRINZIPIEN	UNSERE HALTUNG
30 – 32, 41 GRI 2-23	<b>MENSCHENRECHTE UND ARBEITSNORMEN</b>	
	<b>PRINZIP 1</b> Schutz der internationalen Menschenrechte	Drees & Sommer misst der Wahrung und Förderung von Menschenrechten, Arbeitnehmer:innenrechten, fairen Arbeitsbedingungen sowie der Verhinderung von Zwangs- und Kinderarbeit den höchsten Stellenwert bei.
41 GRI 2-25	<b>PRINZIP 2</b> Ausschluss von Menschenrechtsverletzungen	Drees & Sommer handelt nach einer verankerten Menschenrechtsklärung, welche alle 10 Prinzipien umfasst. Die Verantwortlichkeit für Menschenrechtsfragen liegt innerhalb der Unternehmensgruppe beim Chief Compliance Officer und Menschenrechtsbeauftragten. Über die Drees & Sommer Website ist ein anonymer Beschwerdekanaal öffentlich zugänglich.
41	<b>PRINZIP 3</b> Wahrung der Vereinigungsfreiheit	
41	<b>PRINZIP 4</b> Beseitigung aller Formen von Zwangsarbeit	Als Beratungsunternehmen verfügen wir zwar im Vergleich zu produzierenden Unternehmen über keine umfangreichen, direkten Lieferketten. Es ist uns jedoch ein ernsthaftes Anliegen, hohe soziale und ökologische Standards innerhalb unseres gesamten Einkaufsprozesses zu verankern. Daher verpflichten wir alle unsere Lieferanten sowie die von ihnen zur Erfüllung der vertraglich geforderten Leistung beauftragten Subunternehmer zur Einhaltung unserer Geschäftspartner-Compliance-Verpflichtung, welche alle 10 Prinzipien beinhaltet.
41	<b>PRINZIP 5</b> Abschaffung der Kinderarbeit	



VERWEIS	PRINZIPIEN	UNSERE HALTUNG
30–32	<b>PRINZIP 6</b> Beseitigung von Diskriminierung	Ein wichtiger Erfolgsfaktor für unser Unternehmen liegt darin, Teams divers zu besetzen, Unterschiede wertzuschätzen und gezielt einzusetzen. Der Anti-Diskriminierungsansatz ist in alle unsere wesentlichen HR-Kernprozesse integriert. Im Rahmen unseres Leadership-Programms schulen wir alle Führungskräfte mithilfe des „Unconscious Bias“- Ansatzes zum Thema Diskriminierung. Ebenso ist Diskriminierung in Trainings zur Personalauswahl und Führung von Personalgesprächen verankert. Neben den Führungskräften werden weitere wichtige Entscheider:innen (z. B. aus dem Personalwesen und der Unternehmenskommunikation) in die Trainings involviert.
12–14, 19–27	<b>Umwelt</b> <b>PRINZIP 7</b> Vorsorgender Umweltschutz	Um dem vorsorgenden Umweltschutz sowie der verantwortungsbewussten Unternehmensführung gerecht zu werden, verfolgen wir bei Drees & Sommer einen stringenten Ansatz mit einem klaren Ziel: Beneficial Company zu werden. Unserem strategischen Ansatz liegt die Vision zu Grunde, nicht nur weniger negativ, sondern so positiv wie möglich zu wirken. Dabei widmen wir uns den bestehenden sozialen und ökologischen Herausforderungen strategisch, ambitioniert, pragmatisch und immer mit dem Ziel, auch andere von diesem Weg zu überzeugen.
19–27	<b>PRINZIP 8</b> Initiativen zur Förderung des Umweltbewusstseins	Die Umsetzung unserer Beneficial Company Strategie wird mithilfe eines zielgerichteten Action Plans dokumentiert.
50–52	<b>PRINZIP 9</b> Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien	Als Nachhaltigkeitspionier tragen wir bereits seit über 15 Jahren im umfangreichen Maße zur Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien bei. Unsere Nachhaltigkeitsberatung umfasst u. a. folgende Bereiche: ESG-Beratung, Green Building Beratung, Cradle to Cradle®-Beratung und Circular Economy (EPEA GmbH – Part of Drees & Sommer), Energieberatung und Blue City.  Im Drees & Sommer Innovation Center treiben wir aktiv Innovationen zu den Themen Nachhaltigkeit, Digitalisierung und Wirtschaftlichkeit innerhalb der Immobilienbranche voran. Unsere Innovation Hubs bieten Orte für die Zusammenarbeit mit Unternehmen, Start-ups und Kooperationspartnern und schaffen somit Raum für die Entstehung innovativer Ideen.
28, 41–42	<b>KORRUPTIONSPRÄVENTION</b> <b>PRINZIP 10</b> Korruptionsverhinderung	Drees & Sommer hat einen Verhaltenskodex und Statements ausgegeben, die die Werte des gemeinsamen Umgangs sowie die Wichtigkeit eines integren Verhaltens der Mitarbeitenden nach innen und außen repräsentieren. Beide Regelwerke sind fester Bestandteil des Arbeitsverhältnisses der Mitarbeitenden.  In umfassenden Schulungsmaßnahmen werden alle Mitarbeitende regelmäßig über geltende Verhaltensrichtlinien unterrichtet und das Bewusstsein zur Korruptionsvermeidung gefördert. Nach Bedarf werden darüber hinaus zusätzliche Informationen über den Vorstand oder die Geschäftsleitungen an die Mitarbeitenden übermittelt, die zu integrem Handeln auffordern und aufzeigen, dass Compliance-Verstöße bei Drees & Sommer nicht geduldet werden.  Im aktuellen sowie im vergangenen Berichtszeitraum wurden keine Korruptionsfälle registriert.

GRI 205-2

GRI 205-3

IMPRESSUM

GRI 2-3

Drees & Sommer SE  
Obere Waldplätze 13  
70569 Stuttgart

+49 711 1317-0  
info@dreso.com  
www.dreso.com

© Drees & Sommer Juli 2024