

AUF DEM WEG ZUR BENEFICIAL COMPANY

Nachhaltigkeitsbericht



AUF DEM WEG ZUR BENEFICIAL COMPANY

Inhaltsverzeichnis

Über diesen Bericht	3
Bericht des Vorstands	5
Drees & Sommer auf einen Blick	8
Unsere Beneficial Company Strategie	13
Unser Managementansatz	18
Environment	19
Materielle Ressourcen	19
Energie und Klima	22
Mobilität	25
Wasser	26
Biodiversität	26
Social	28
Mitarbeitende	28
Gesellschaft	38
Governance	40
Leadership	40
Profidabilität	43
Beneficial Company Action Plan	48
GRI-Index	52
Unser Beitrag zu UN Global Compact	56
Impressum	58



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 Kunden, Mitarbeiter:innen, 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 im Jahr 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 2022 wurde unter Bezugnahme auf die Global Reporting Standards 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

Starke Veränderungen der Märkte, gestiegene Zins- und Inflationsraten sowie Lieferengpässe bei Materialien und Rohstoffen stellten 2022 große Herausforderungen in allen Wirtschaftszweigen dar. Dass die Drees & Sommer-Gruppe trotz dieser Rahmenbedingungen auf ein erfolgreiches Jahr zurückblicken kann, liegt in der Agilität und Innovationskraft begründet, mit der das Unternehmen solchen Herausforderungen begegnet.

Das bestätigen auch die Ergebnisse: Der Umsatz steigerte sich im Vergleich zum Vorjahr um 22,5 Prozent auf 703,7 Mio. Euro. Das operative Ergebnis erhöhte sich auf 84,7 Mio. Euro.

Bei Agilität geht es im Kern um die Fähigkeit eines Unternehmens, schnell und flexibel auf neue Herausforderungen und veränderte Rahmenbedingungen zu reagieren. Dabei handeln wirklich agile Unternehmen proaktiv. Sie ergreifen sich bietende Chancen, statt passiv darauf zu warten, dass eine Reaktion notwendig wird. Bei Drees & Sommer ist diese Haltung tief in der Unternehmens-DNA verankert und spiegelt sich in den unterschiedlichsten Bereichen: in der Erschließung neuer Märkte, dem Aufbau strategischer Partnerschaften, der gezielten Weiterentwicklung zukunftsweisender Leistungsbilder für unsere Kunden und nicht zuletzt in der nachhaltigen Transformation unserer eigenen Organisation.



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

GEZIELTES WACHSTUM MIT STRATEGISCHEN BETEILIGUNGEN

Um neue Märkte zu erschließen und unsere Leistungsangebote auszubauen, gilt es, neben dem Sicherstellen hoher Leistungsfähigkeit im Kerngeschäft Kreativität freizusetzen und vorausschauend zu diversifizieren. Dazu haben wir uns international wie national starke Unternehmensbeteiligungen ins Boot geholt.

In Großbritannien hat Drees & Sommer das Immobilien- und Bauberatungsunternehmen AA Projects übernommen. Durch die Beteiligung können wir nun Kunden an sieben Standorten im Vereinigten Königreich betreuen. Dabei legen wir den Fokus auf Beratungsleistungen rund um modulare, nachhaltige und intelligente Gebäude. Um unsere Vorreiterrolle bei der digitalen Transformation der Immobilienbranche weiter auszubauen, setzen wir auf das Unternehmen Macom, das europaweit als Spezialist für integrierte Medientechnik- und IT-Lösungen für Arbeits-, Lern- und Erlebnisswelten etabliert ist.

In Österreich verstärkt PM1 die bautechnische Kompetenz von Drees & Sommer. Gemeinsam wird das Leistungsportfolio in Hinblick auf die Gesamtabwicklung in ganz Österreich erweitert. Als Kompetenzerweiterung im Bereich Tiefbau haben wir die in Hamburg ansässige LV Baumanagement an Bord, die auch Spezialwissen rund um Hochwasserschutz und Geothermie einbringt. Gleichzeitig setzen wir mit dem schwedischen Unternehmen GoToWork unseren Wachstumskurs in Skandinavien konsequent fort und verstärken unsere Kompetenzen auf den Feldern User Experience und New Work.

Mit all diesen Unternehmen verbindet uns eine erprobte und vertrauensvolle Zusammenarbeit. Mit vereinten Kräften wollen wir weiterhin Innovationen voranbringen in einer Branche, die oft noch als „oldschool“ wahrgenommen wird, Trends entdecken und damit Projekte für unsere Kunden zum Erfolg führen – ganz im Sinne unseres besonderen Dresö-Spirits. Bei uns kann jeder Themen einbringen und Ideen umsetzen. Kooperation statt Konkurrenz, gemeinsam statt gegeneinander. „Right Mix – Real Value“ gilt dabei nicht nur für unsere Leistungen in Projekten, sondern auch für die Menschen, die sie verwirklichen. Im Mai 2023 haben wir uns daher der Arbeitgeberinitiative „Charta der Vielfalt“ angeschlossen. Unternehmensintern bekennen wir uns seit jeher zu einer Organisationskultur, die von Offenheit, gegenseitigem Respekt und Wertschätzung geprägt ist. Die Unterzeichnung der Charta war damit ein logischer nächster Schritt.

Als diverses und begeistertes Team setzen wir auf interdisziplinäre Zusammenarbeit und vor allem darauf, übergreifende Lösungsansätze für unsere Kunden zu realisieren. Dabei achten wir stets auch auf eine Reduzierung des CO₂-Fußabdrucks in unseren Projekten und im eigenen Unternehmen.

KREISVERKEHR STATT ÖKOLOGISCHE EINBAHNSTRASSE

Gerade bei letzterem Punkt tut sich die Bau- und Immobilienwirtschaft noch schwer. Wer aber Nachhaltigkeit nur unter dem rein mikroökonomischen Aspekt betrachtet, verkennet den Ernst der Lage. Längst steuern wir in einen Sturm von Ressourcenknappheit und menschengemachten Klimawandel. Statt die Regulatorik abzuwarten, müssen wir auf Eigeninitiative setzen und die gebaute Umwelt radikal neu denken, um sie auch für kommende Generationen lebenswert zu erhalten. Dafür müssen unsere ökologischen Einbahnstraßen Kreisverkehren weichen. Gerade im Gebäudebereich schlummert hier großes Potenzial: Allein in Deutschland summiert sich dessen Rohstoffsubstanz auf 15 bis 16 Milliarden Tonnen. Würden diese Gebäude über einen Materialausweis verfügen, wie er nun auch von der Bundesregierung geplant ist, ließen sich bei Umbau oder Abriss viele wertvolle Rohstoffe wiederverwenden. Und das ist längst keine ferne Zukunftsmusik: Unser Tochterunternehmen EPEA erstellt bereits seit über acht Jahren solche Ausweise in Form von Circularity Passports und hat diese in über 80 Projekten erprobt. Gemeinsam mit unserer Beteiligung, Werkbank IT, einem auf BIM spezialisierten IT-Unternehmen, vereinfacht EPEA nun die Ökobilanzierung von Gebäuden. In dem neu entwickelten Tool namens BIM & More Metronome berechnet der digitale Zwilling erstmals die Kreislauffähigkeit und Ökobilanz von Gebäuden. Damit haben auch Architekt:innen und Planer:innen ohne spezielle Vorkenntnisse die Möglichkeit, einzelne Bauteile und ganze Gebäude nach ökologischen Kriterien zu bewerten. Dadurch bekommen zahlreiche Projektteams einen digitalen Alltagshelfer an die Hand, um die gebaute Umwelt in eine nachhaltige und ressourcenschonende Zukunft zu führen.

IM BESTAND STECKT GROSSES POTENZIAL

Während wir im Neubau schon viele Gebäude kreislauffähig planen und energetisch optimieren, schlummern im Bestand die größten Potenziale. In der Europäischen Union entfallen auf Gebäude rund 40 Prozent des Energieverbrauchs und der Treibhausgase. Gleichzeitig stagniert die aktuelle Sanierungsrate bei rund einem Prozent, obwohl über drei Viertel der Gebäude in die Jahre gekommen sind. Wenn wir die EU gemäß dem Green Deal wirklich klimaneutral machen wollen, dürfen große Wohnungsgesellschaften und Immobilienunternehmen gerade jetzt nicht nachlassen, konkrete Dekarbonisierungspläne umzusetzen. Hier ist auch die öffentliche Hand gefragt, Gebäude und vor allem auch Mobilität nachhaltig zu denken. Die Stadt Wiesbaden geht mit gutem Beispiel voran, indem sie ihre Infrastruktur für den Markthochlauf der E-Mobilität fit macht. Aus den Erkenntnissen dieses zukunftsweisenden Projekts hat Drees & Sommer einen Leitfaden entwickelt, der auch bundesweit kommunale Entscheidungsträger bei dieser Mammutaufgabe unterstützen kann.

HIGHTECH „MADE IN GERMANY“

Und auch die Industrie steht vor transformativen Aufgaben: Rohstoffengpässe und anfällige globale Lieferketten setzen der Branche nach wie vor zu. Für viele große Player der Hightech- and Production Industry wird „Made in Germany“ wieder zu einer interessanten Geschäftsstrategie. Unsere Teams haben hier bereits große Projekte abgeschlossen, die nächsten stehen schon in den Startlöchern.

„Wer aber Nachhaltigkeit nur unter dem rein mikroökonomischen Aspekt betrachtet, verkennet den Ernst der Lage. Längst steuern wir in einen Sturm von Ressourcenknappheit und menschengemachtem Klimawandel.“

AUSGEZEICHNETER WANDEL: ESG TRANSFORMATION AWARD

Für uns selbst, aber auch für unsere Kunden, haben wir eine ESG-Toolbox entwickelt. Sie macht es einfach, Daten zur Nachhaltigkeitsperformance aus unterschiedlichsten Quellen zusammenzuführen. Mit wenigen Klicks bietet die Toolbox eine detaillierte Übersicht über den jeweiligen Ist-Zustand einer Immobilie und die größten Optimierungspotenziale. Geplante Aktivitäten lassen sich zudem nach Kosten und CO₂-Einsparung aufschlüsseln. Damit wird auf den ersten Blick sichtbar, welche Maßnahme das beste Kosten-Nutzen-Verhältnis hat. Zudem eignet sich die ESG-Toolbox für ein breites Anwendungsspektrum – von der einfachen Checkliste über das komplexe Rating mit Tausenden von unterschiedlich gewichteten Kriterien bis zum ESG-Management auf Unternehmensebene.

Was sich für unsere Kunden nachhaltig bewährt und wirtschaftlich rechnet, beweisen wir am besten, indem wir es selbst vormachen: Für unsere langjährigen Initiativen rund um Nachhaltigkeit und ESG hat Drees & Sommer im April 2023 einen ESG Transformation Award erhalten und belegte den 1. Platz in der Kategorie „Transformation der Organisation“. All das ist uns als Unternehmen nur möglich, weil sich unsere Mitarbeitenden allen neuen Anforderungen tagtäglich mit viel Motivation, Innovationskraft und Energie stellen. Für dieses außerordentliche Engagement in einem so turbulenten Jahr danken wir allen Kolleginnen und Kollegen.

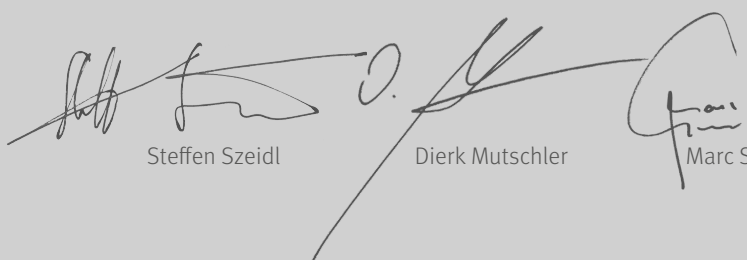
WECHSEL IM AUFSICHTSRAT: PROF. DR. HANS SOMMER LEGT MANDAT NIEDER

Ihm möchten wir dieses Jahr einen ganz besonderen Dank aussprechen: unserem Mitbegründer und Namensgeber der Drees & Sommer-Gruppe, Prof. Dr. Hans Sommer. Zum 31. Dezember 2022 hat er sein Mandat als Aufsichtsratsvorsitzender niedergelegt und ist aus dem Aufsichtsrat ausgeschieden.

Über 50 Jahre prägte er das Unternehmen mit geistiger Offenheit, Neugier und Handson-Mentalität in unterschiedlichen Funktionen: Als Gründer, Geschäftsführer, Vorstand und zuletzt als Vorsitzender des Aufsichtsrats ist er bei den Mitarbeitenden als ein Unternehmer ohne Allüren oder Abgehobenheit geschätzt. Seine Bilanz ist beachtlich: Das Unternehmen wuchs seit seinem Einstieg 1971 von drei Mitarbeitern in Stuttgart auf heute über 5.100 Mitarbeitende an mehr als 60 internationalen Standorten. Nachfolger als Aufsichtsratsvorsitzender ist seit dem 1. Januar 2023 sein langjähriger Vertreter im Aufsichtsrat Dr. Johannes Fritz. Zudem zog sein Sohn, Dr. Axel Sommer, neu in den Aufsichtsrat ein.

Aufgrund seiner unternehmerischen Verdienste wurde Hans Sommer zum Ehrenvorsitzenden des Aufsichtsrats ernannt. Sein kritischer Geist und seine innovative Kraft werden uns also in einem beratenden Rahmen erhalten bleiben.

Gemeinsam engagieren wir uns Tag für Tag weiter dafür, eine enkelfähige Welt zu gestalten, in der Nachhaltigkeit ein Zuhause hat.



Steffen Szeidl Dierk Mutschler Marc Schömbs



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 59 Standorten stehen unsere über 5.100 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 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 Mailand

Drees & Sommer Rom

Luxemburg

Drees & Sommer Munsbach

Niederlande

Drees & Sommer Eindhoven

Drees & Sommer Amsterdam

Drees & Sommer Rotterdam

Österreich

Drees & Sommer Wien

Drees & Sommer Linz

Drees & Sommer Dornbirn

Drees & Sommer Salzburg

Drees & Sommer Innsbruck

Polen

Drees & Sommer Warschau

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

Vereinigte Arabische Emirate

Drees & Sommer Dubai

Vereinigtes Königreich

Drees & Sommer Birmingham

Drees & Sommer Kent

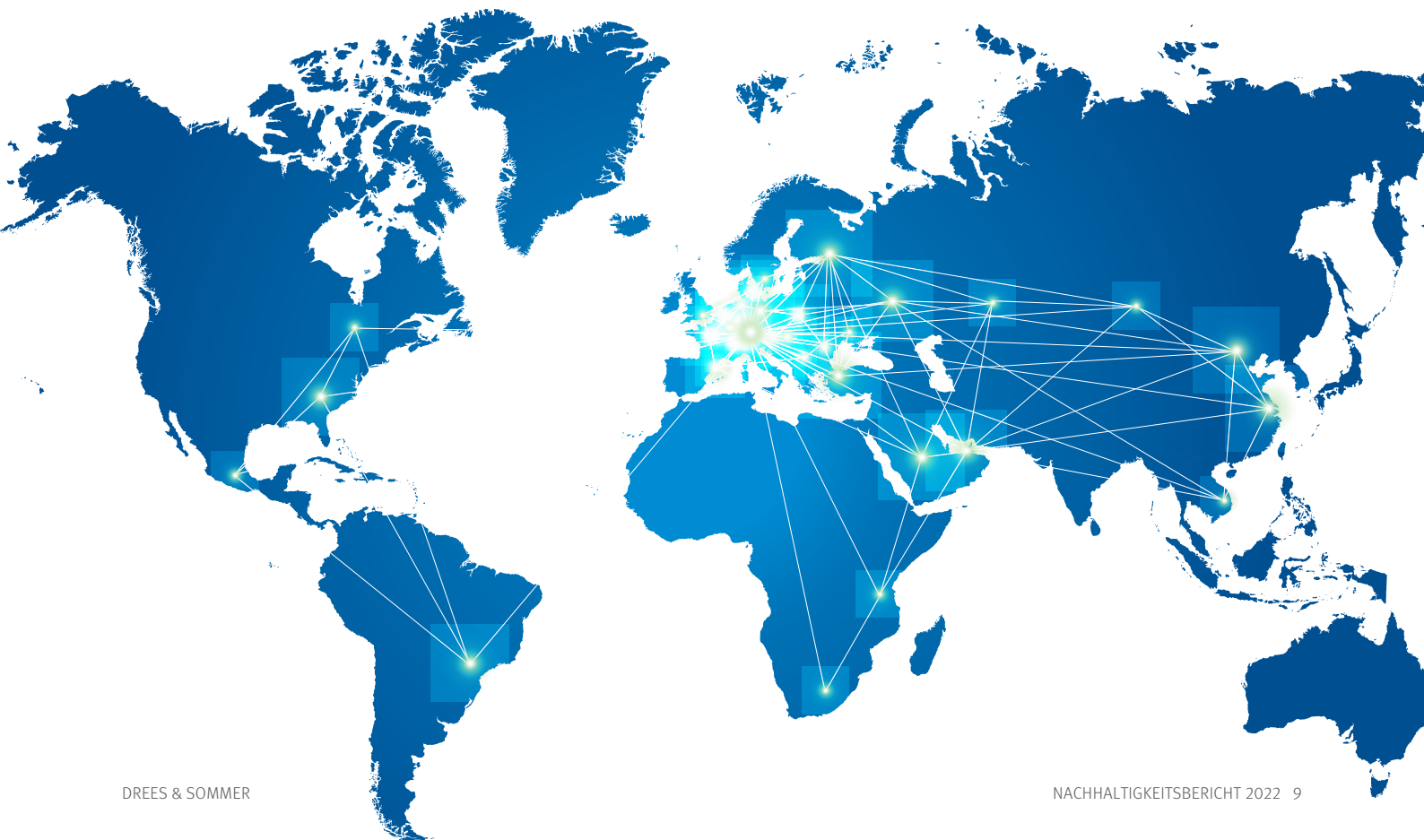
Drees & Sommer Leeds

Drees & Sommer Liverpool

Drees & Sommer London

Drees & Sommer Manchester

Drees & Sommer Oxford



GRI 2-1

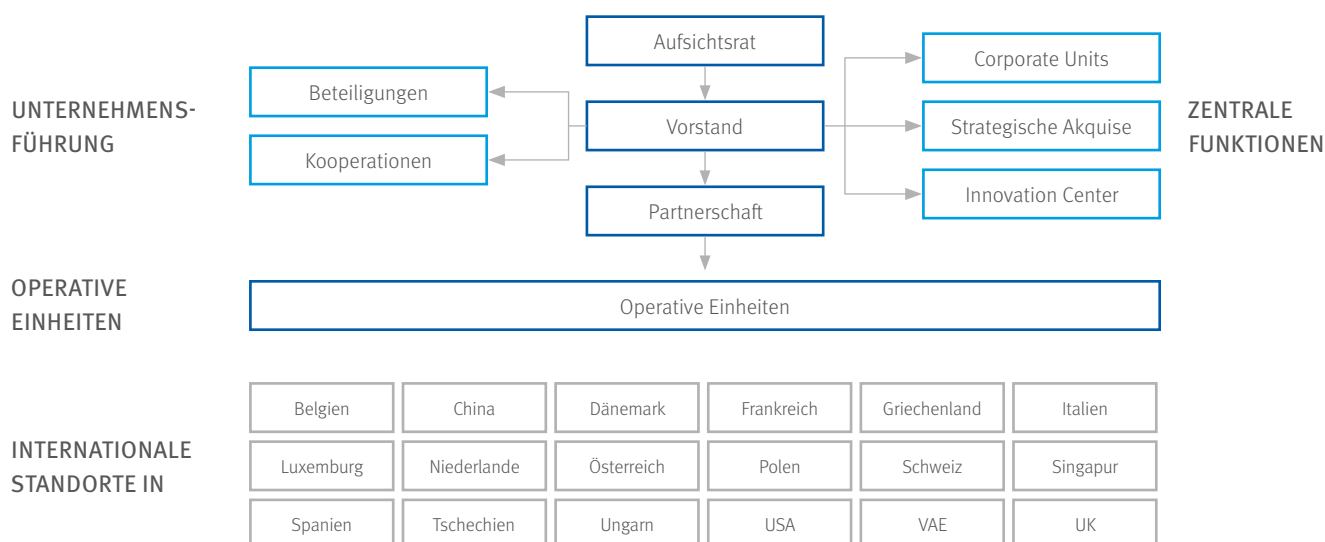
EIGENTUMSVERHÄLTNISSE UND FÜHRUNGSSTRUKTUR

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. Zur Erbringung bestmöglicher Leistungen für unsere Kunden arbeiten die Organisationseinheiten jedoch eng zusammen.

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 Peter Mösele für das Thema Nachhaltigkeit zuständig. Ergänzend dazu wurde ein operatives Nachhaltigkeitsmanagement etabliert, das in direkter Berichtslinie zum Top-Management steht.

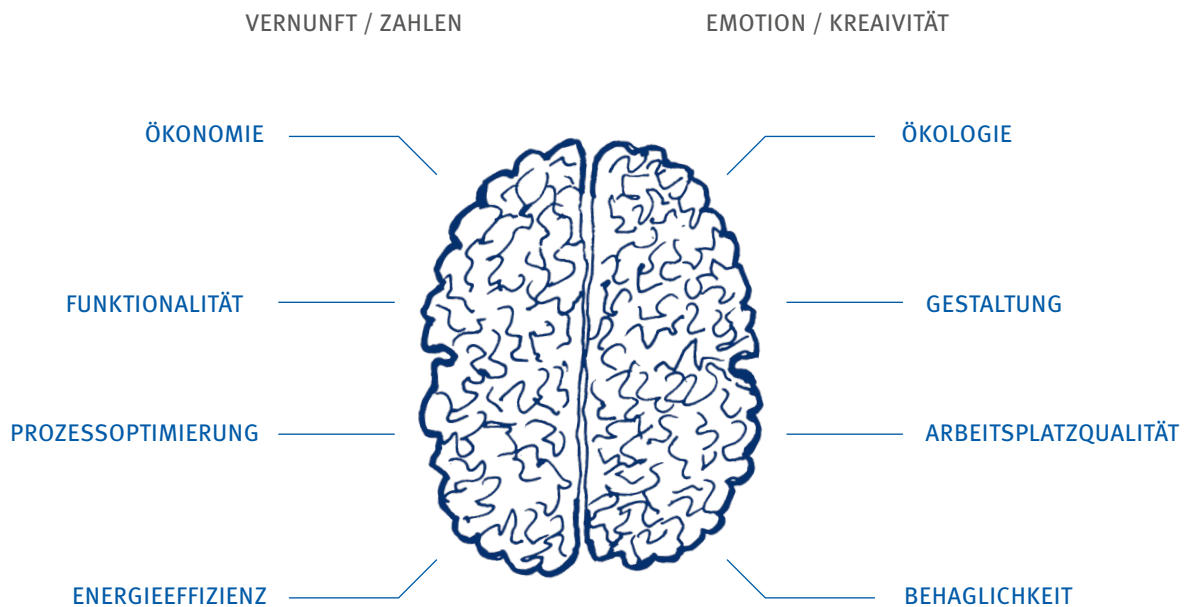


UNSERE GRUNDHALTUNG: „the blue way“

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

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 aufschwung, erklärte Drees & Sommer „the blue way“ zu seiner Maxime. Die Meilensteine unserer ganzheitlichen Grundhaltung finden Sie hier.





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 im Jahr 2023 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.



GRI 2-3

Jan Vorkötter
Manager Corporate Sustainability



Johanna Wild
Senior Sustainability Managerin

SUSTAINABILITY MISSION STATEMENT

Mit dem Sustainability Mission Statement hat der Vorstand Ende 2022 sein Nachhaltigkeitsverständnis für alle Stakeholder übersichtlich zusammengefasst.



GRENZENLOSES WACHSTUM? WARUM LINEARES WIRTSCHAFTEN ENDLICH IST

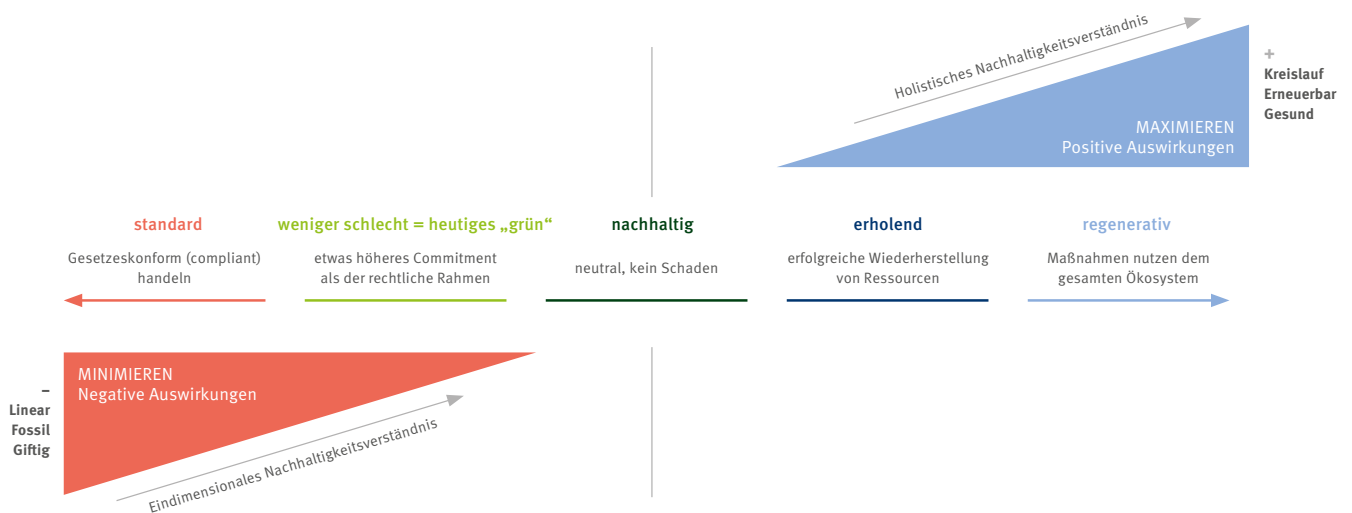
Die wissenschaftlichen Erkenntnisse sind eindeutig: Die natürlichen Ressourcen und das Ökosystem Erde leiden unter den Auswirkungen des linearen – oftmals degenerativen – Wirtschaftens. Der menschliche, meist fossil-basierte, ökologische Fußabdruck hinterlässt zu Land, Wasser und in der Atmosphäre seine negativen Spuren. Der Earth-Overhoot-Day 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. 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 Prozent 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. Dresco 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.



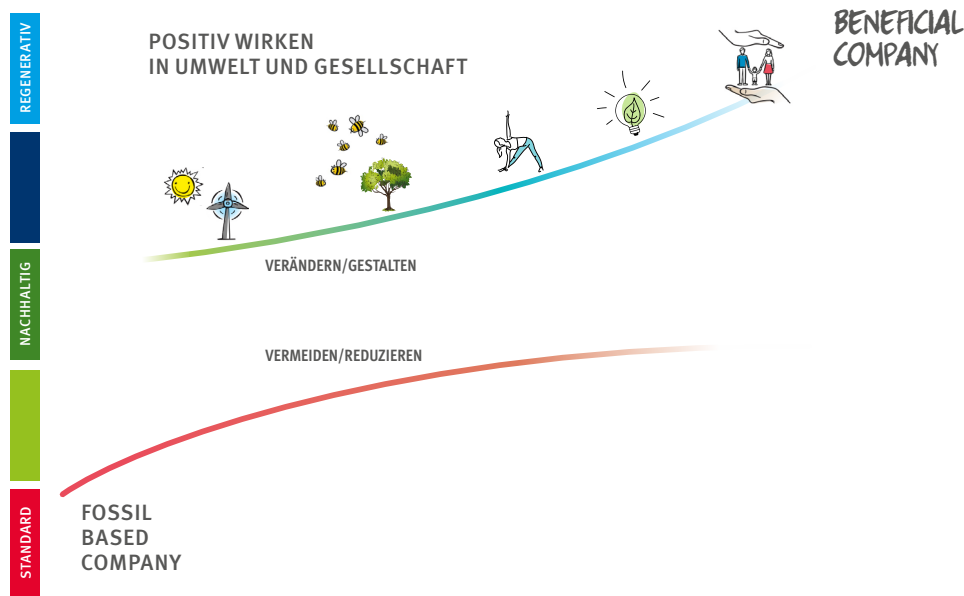
Quelle: Eigene Darstellung, angelehnt an Reed (2006), Wahl (2016), Roland (2018)

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

Als 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 2022).



JAHRESBERICHT
DREES & SOMMER-GRUPPE
2022



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 Stakeholdergruppen 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 Stakeholdergruppen 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. Für das Jahr 2024 ist die Durchführung einer doppelten Wesentlichkeitsanalyse nach den Vorgaben der European Sustainability Reporting Standards (ESRS) vorgesehen.

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

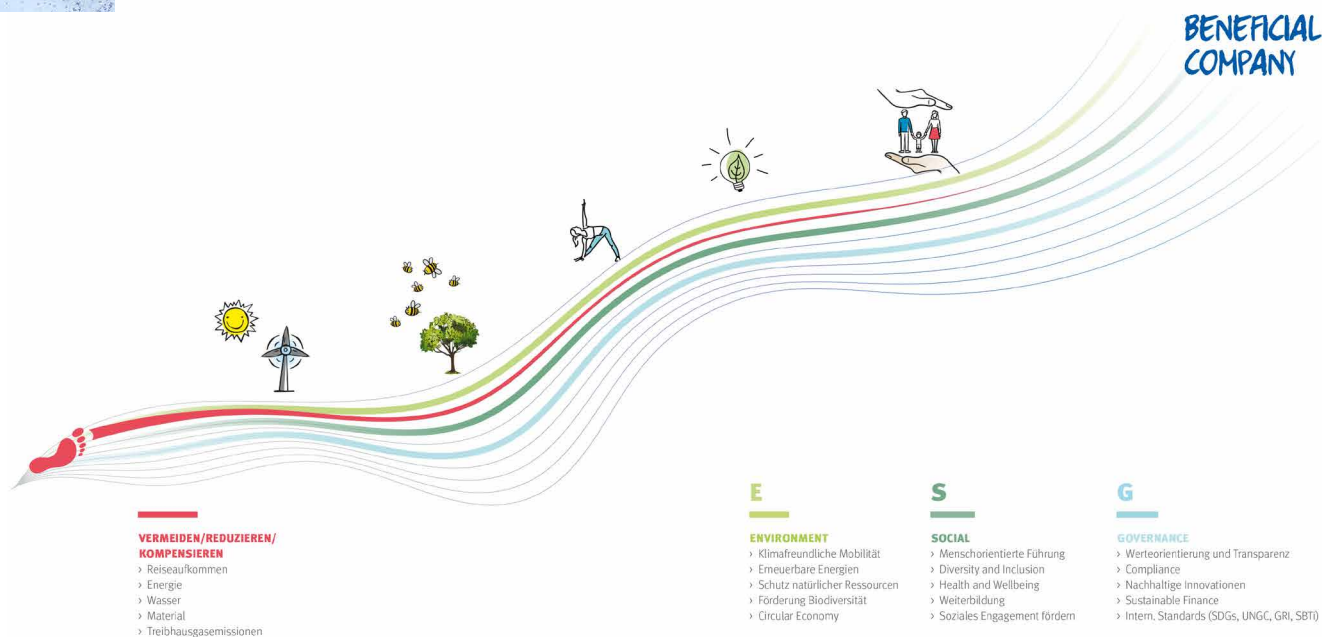
ESG	HANDLUNGSFELDER	UMSETZUNGSSTRATEGIE
ENVIRONMENT	 1. MATERIELLE RESSOURCEN	› Abfallmenge reduzieren und Nährstoffkreisläufe schließen › Nachhaltiger Einkauf
	 2. ENERGIE UND KLIMA	› Kompensation über die nicht vermeidbaren Emissionen hinaus › Wissenschaftsbasierte und nachvollziehbare Strategieentwicklung › Energieverbrauch reduzieren › Anteil erneuerbarer Energie erhöhen › Aktive Nutzung von CO₂ aus der Atmosphäre
	 3. MOBILITÄT	› Arbeitsweg CO₂-arm gestalten › Dienstreisen CO₂-arm gestalten
	 4. WASSER	› Wasserverbrauch reduzieren › Abwassermenge in öffentliches Netz reduzieren
	 5. BIODIVERSITÄT	› Biodiversität an Drees & Sommer-Standorten erhöhen
SOCIAL	 6. MITARBEITENDE	› Diversität › Flexibilität › Gesundheitsvorsorge › Weiterbildung
	 7. GESELLSCHAFT	› Soziale Nachhaltigkeit in der Wertschöpfungskette › Umsetzung von sozialen Projekten für Gesellschaft und Umwelt › Aufnahme von sozialen Projekten und strategisch ausgerichtete Fortführung › Einhaltung von Nachhaltigkeit bei externen Dienstleistern (u. a. bei Tarif- und Mindestlöhnen)
GOVERNANCE	 8. LEADERSHIP	› Verantwortungsvolle Unternehmensführung › Glaubwürdige und transparente Kommunikation › Sichtbarkeit am Markt erhöhen
	 9. PROFITABILITÄT	› 100 % der Projekte starten mit Digitalisierungsstrategie › 100 % der Projekte starten mit Nachhaltigkeitsstrategie › Nachhaltige Innovationen › Sustainable Finance

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



UNSER MANAGEMENTANSATZ

**BENEFICIAL
COMPANY**



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

GRI 2-13

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.



ENVIRONMENT

GRI 301-2

GRI 301-3

MATERIELLE RESSOURCEN: UNSER BEITRAG ZUR 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. Bei Drees & Sommer unterliegen alle Beschaffungsprozesse einer nachhaltigen Einkaufsrichtlinie. Zusätzlich gibt es für zentrale Bereiche weitere Vorgaben, von denen hier einige Beispiele vorgestellt werden.

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 entwickelten Circularity Passport dokumentiert. Der Circularity Passport bietet eine umfassende Übersicht über Materialwerte, Gesundheitsaspekte, CO₂-Fußabdruck, Materialherkunft, Recyclingfähigkeit und Trennbarkeit.

Beispiel Frankfurter Büro: Ressourcenschonung durch Weiterverwendung

Ein weiteres positives Beispiel für nachhaltiges Bürodesign ist das neue Frankfurter Büro. Dort sind der Teppichboden, das Glastrennwandsystem und der Doppelboden C2C-zertifiziert. Außerdem werden 80 Prozent 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.

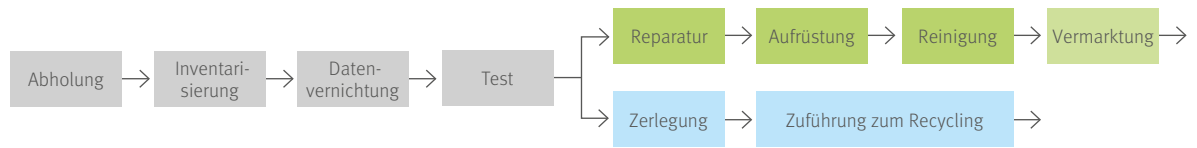
Reuse und Recycling unserer IT-Ausstattung

Seit 2019 arbeiten wir mit dem gemeinnützigen Unternehmen Afb social & green IT (Arbeit für Menschen mit Behinderung) zusammen, das IT-Equipment recycelt und weiterverkauft. 2022 hat Afb 3.370 von uns ausgemusterte



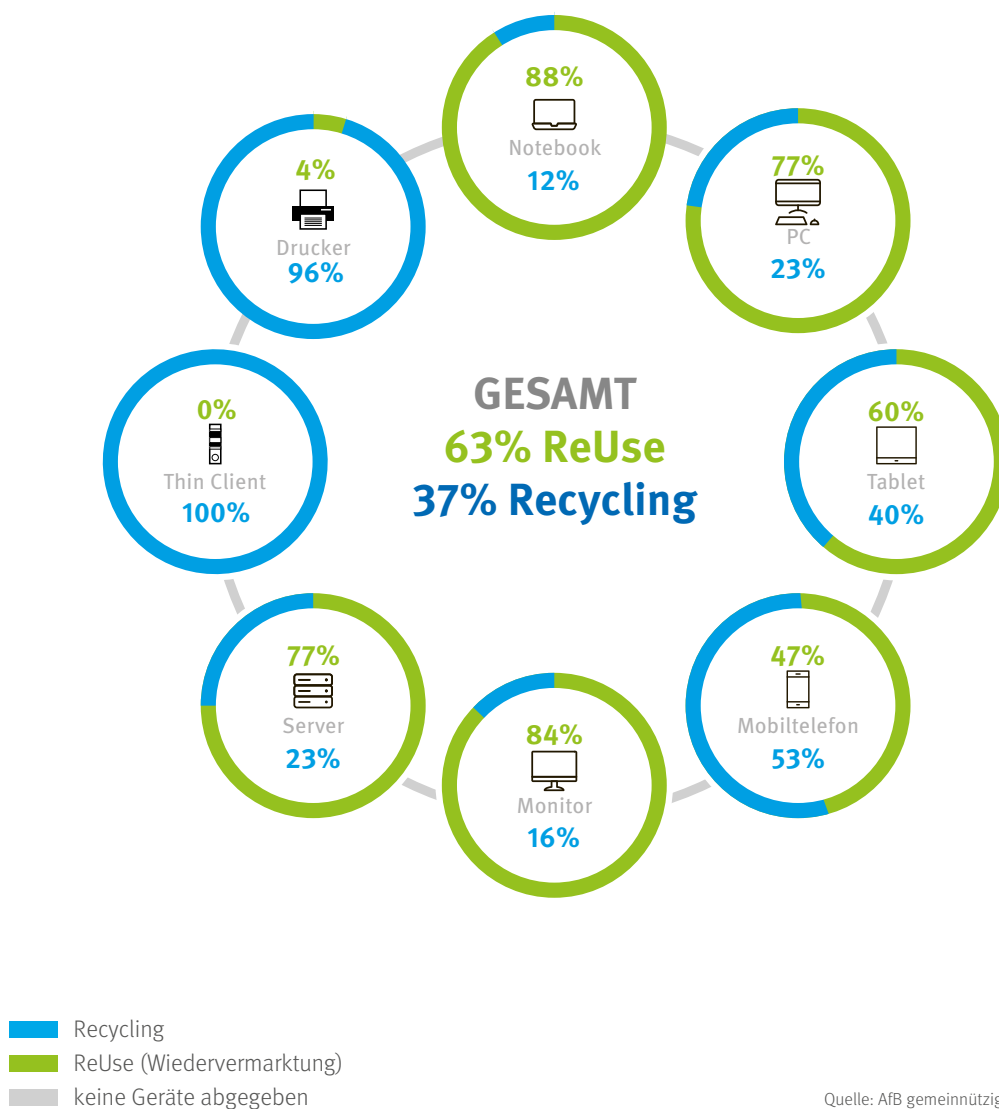
IT- und Mobilgeräte mit einem Gesamtgewicht von 9,3 Tonnen bearbeitet. Die Ausmusterung von Firmen-Laptops, -PCs und -Smartphones spart Energie, Wasser sowie CO₂-Äquivalente ein und schafft Arbeitsplätze für schwerbehinderte Personen.

Reuse und Recycling nach zertifiziertem Prozess:



Quelle: AfB gemeinnützige GmbH

AfB konnte nach Datenvernichtung, Hardware-Test, Reparatur, Aufrüstung und Reinigung 63 % 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

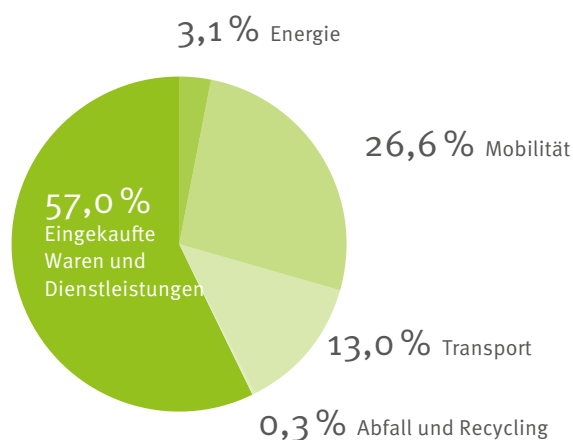
Aufbauend auf bestehende Maßnahmen zur Reduktion der Treibhausgasemissionen sind wir 2021 der Science Based Target Initiative (SBTi) beigetreten. Bis 2024 werden wir ein wissenschaftsbasiertes Dekarbonisierungsziel veröffentlichen, welches die Vorgaben des Pariser Klimaabkommens erfüllt und die zukünftige Ausgestaltung unserer unternehmerischen Klimastrategie bestimmt.

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. Dabei werden 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 (Bewertungsmethode IPCC 2021; GWP 100a). Wie in den Vorjahren erfolgte die Bilanzierung für das Jahr 2022 durch myclimate. Das Ergebnis sowie die Berechnungslogik wurde vom Beratungsunternehmen Stakeholder Reporting validiert.

Mit 57 % entfällt der größte Anteil der Emissionen auf die eingekauften Güter, Dienstleistungen sowie getätigte Investitionen. Einen wesentlichen Anteil an unserer Treibhausgasbilanz nehmen zudem die Kategorien Mobilität (Geschäftsreisen und Pendelverkehr) sowie Transport (eigener Fuhrpark) mit insgesamt knapp 40 % ein. Unternehmensweit liegt unsere Bilanz für das Jahr 2022 bei 32.706,1 Tonnen CO₂e*.

Treibhausgasemissionen nach Kategorien



* Angaben beruhen auf Tonnen CO₂-Äquivalenten. In der Berechnung werden alle relevanten Treibhausgase gemäß dem Greenhouse Gas Protocol berücksichtigt.

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).

- › Scope 1: Alle direkten Emissionen aus eigenen oder kontrollierten Quellen (z. B. Geschäftsreisen mit Firmenwagen).
- › Scope 2: Alle indirekten Emissionen aus der Nutzung eingekaufter Energie, die von der Firma verbraucht wird.
- › Scope 3: Alle anderen indirekten Emissionen, die bei der Erzeugung von Rohstoffen, Produkten oder Dienstleistungen entstehen, welche durch das Unternehmen genutzt werden (z. B. Dienstreisen per Mietwagen oder Flugzeug).

In Vorbereitung auf die Entwicklung eines wissenschaftsbasierten Emissionsreduktionsziels erfolgte die Bilanzierung 2022 erstmals nach den Vorgaben der Science Based Target Initiative (SBTi). Während in den Vorjahren die Emissionen für Scope 3 nur teilweise erhoben werden konnten, wurden diese für das Bilanzjahr 2022 vollständig berücksichtigt. Zusätzlich konnte die allgemeine Datenlage deutlich verbessert werden. Dadurch fallen unsere Scope 3-Emissionen mit 28.491 t CO₂e im Vergleich zum Vorjahr (5.011 t CO₂e) wesentlich höher aus. Dies wirkt sich maßgeblich auf unsere Gesamtbilanz aus, welche für das Jahr 2022 insgesamt 32.706 t CO₂e umfasst.

Der Bilanzrahmen für die Erstellung unserer globalen Unternehmensbilanz wurde gemeinsam mit myclimate für 2022 folgendermaßen festgelegt:

Treibhausgasemissionen der Unternehmensgruppe nach Scopes

GRI 305-1	Scope 1	3.687,5	11%
	Scope 2	527,3	2%
GRI 305-2	Scope 3	28.491,3	87%
Total		32.706,1 (in Tonnen CO ₂ e*)	

* Angaben beruhen auf Tonnen CO₂-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 17.702 t CO₂e entfällt der größte Anteil an den Scope 3-Emissionen auf eingekaufte Güter und Dienstleistungen. Einen wesentlichen Anteil an unserem Scope 3-Ergebnis haben zudem die aus dem Pendel- bzw. Geschäftsverkehr resultierenden Emissionen.

GRI 305-3

	(t CO ₂ -e)	
3.1 Eingeaufte Güter und Dienstleistungen	17.702,5	
3.2 Investitionsgüter	659,8	
3.3 Brennstoff-/energiebezogene Aktivitäten	1.024,4	
3.4 Vorgelagerter Transport/Auslieferung	0,0	
3.5 Betriebsabfall	111,6	
3.6 Geschäftsreisen	6.002,0	
3.7 Pendelverkehr	2.945,1	
3.8 Vorgelagerte geleaste Anlagen	0,0	
3.9 Nachgelagerter Transport	0,0	
3.10 Weiterverarbeitung verkaufter Produkte	0,0	
3.11 Nutzungsphase verkaufter Produkte	0,0	
3.12 Entsorgung verkaufter Produkte	0,0	
3.13 Nachgelagerte geleaste Anlagen	0,0	
3.14 Franchise	0,0	
3.15 Investitionen	45,9	
Total	28.491,3	0% 30% 60%

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.

Zur Erfassung aller relevanten Emissionsfaktoren haben wir im vergangenen Jahr unsere Datenerhebung optimiert. Entsprechend entwickeln wir im Rahmen der Erarbeitung des SBTi-Klimapfads derzeit 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.
- › Für klimafreundliche Geschäftsreisen haben wir 2019 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).
- › Sofern möglich, steigen wir in der Beschaffung auf kreislauffähige Produkte um (vgl. Materielle Ressourcen).
- › Wie in den Vorjahren kompensieren wir auch für das Jahr 2022 Treibhausgase nach Goldstandard äquivalent zu 15.000 Tonnen CO₂. 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. So beziehen wir grundsätzlich an allen Standorten in Deutschland sowie an den firmeneigenen Ladesäulen 100 % Ökostrom. Während der Energiekrise zu Beginn des Jahres 2022 mussten wir aufgrund kurzfristiger Lieferengpässe des Energielieferanten für einige Monate teils auf konventionelle Energieträger zurückgreifen. Der vorübergehende Bezug von konventionellem Strom an den deutschen Standorten ist eine Ausnahme. Der beschriebene Umstand sowie die Verbesserung der Datenbasis an unseren internationalen Standorten führte im Jahr 2022 zu einem deutlichen Anstieg der konventionellen Stromverbräuche (vgl. Tabelle)

Da wir einen Großteil unserer Büroflächen mieten, haben wir nicht an allen unseren Standorten direkten Einfluss auf die Strom- und Wärmebezugsquellen. Wir stehen allerdings 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 2019	JAHR 2020	JAHR 2021	JAHR 2022
Strom erneuerbar	2.248.468 kWh	1.914.375 kWh	2.145.622 kWh	1.813.571 kWh
Strom konventionell	75.012 kWh	49.474 kWh	43.042 kWh	935.264 kWh

WÄRME UND KÄLTE	JAHR 2019	JAHR 2020	JAHR 2021	JAHR 2022
Erdgas	924.270 kWh	917.919 kWh	600.250 kWh	558.606 kWh
Propangas				37.256 l
Fernwärme	639.911 kWh	715.390 kWh	754.425 kWh	998.819 kWh
Heizöl	24.232 l	28.332 l	33.266 l	27.999 l

MOBILITÄT: CO₂-ARME ARBEITSWEGE UND DIENSTREISEN

Mit Blick auf unsere Klimabilanz stellt Mobilität mit einem Anteil von knapp 40 % einen gewichtigen Faktor dar (vgl. Energie und Klima). Daher hat ein internes Expert:innen-Team 2021 ein zukunftsfähiges Mobilitätskonzept mit zugehörigem Maßnahmenpaket entwickelt, welches seit Anfang 2022 schrittweise umgesetzt wird. Das Drees & Sommer Mobilitätskonzept bietet dabei jede Menge Wahlmöglichkeiten und fördert insbesondere alternative Verkehrsmittel zum PKW. 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, gehen wir sogar einen Schritt weiter, indem wir Angebote für die Freizeit, für Familienangehörige und das private Mobilitätsverhalten schaffen. Unser Ziel ist es, 2025 eine 100 % emissionsfreie Firmen-Pkw-Flotte zur Verfügung zu stellen und funktionierende, flexible Mobilitätsangebote zu haben.

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. Mehr als 4.000 Mitarbeitende waren in den letzten Monaten 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 sparsamer 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 10.552 m³ geschätzt werden.

WASSERVERBRAUCH NACH STANDORT/REGION IM JAHR 2022

Deutschland	Österreich	Schweiz	restliches Europa	außerhalb Europa	GESAMT
8.766 m ³	157 m ³	519 m ³	991 m ³	119 m ³	10.552 m³

Maßnahmen zur Wasserreduktion

An vielen unserer Bürostandorte wurden elektrische Wasserhähne installiert. Bei geplanten Umbauten und dem Neubau 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 sparen die Mitarbeitenden am Standort Frankfurt beispielsweise rund 1.700 Liter Spülwasser pro Jahr, indem sie bewusst pro Tag jeweils nur eine Tasse für ihren Kaffee oder Tee benutzen.

Schutz der Meere

Neben der Reduktion unseres eigenen Wasserverbrauchs ist es uns ein Anliegen, zum Schutz der Umwelt, die Säuberung verunreinigter Gewässer zu fördern. Gemeinsam mit EPEA – Part of Drees & Sommer kooperieren wir dazu seit Ende 2022 mit everwave. Mithilfe technologischer Innovationen befreit das deutsche Start-up Flüsse von

everwave

Plastikmüll und nimmt sich damit gezielt einer der Haupteintragsquellen für die Verschmutzung der Weltmeere an.

BIODIVERSITÄT: VERANTWORTUNG DES BAUSEKTORS

GRI 304-1

Der Bausektor trägt u. a. 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 abgelegenen 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 potentielle 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



Finanzierung der jährlichen Pflanzung von 75.000 Bäumen zur Stabilisierung der weltweiten Biodiversität



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

Für die aktive unternehmerische Mitgestaltung bieten wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern umfassende Möglichkeiten für den sozialen Dialog, für Feedback-Gespräche und die Anbringung eigener Vorschläge. Mithilfe eines externen Beratungsunternehmens hat Drees & Sommer eine anonyme Befragung zur Mitarbeiterzufriedenheit durchgeführt. 76 % der teilnahmeberechtigten Dresos haben ihre Stimme abgegeben. Dies zeigt die Bereitschaft der Kolleg:innen, an der Zukunft von Drees & Sommer „mitzubauen“ und liefert uns repräsentative Ergebnisse. Nach Auswertung wurde im vergangenen Jahr ein umfangreiches Maßnahmenpaket verabschiedet, um die identifizierten Herausforderungen gezielt zu adressieren. Alle festangestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind aktiv in den Follow-up-Prozess eingebunden. Über die jeweilige Führungskraft erhalten die Teams einen umfassenden (anonymisierten) Überblick über die Stärken, aber auch die Entwicklungsfelder der eigenen Einheit. Gemeinsam wurden daraus Handlungsfelder (z. B. hohe Arbeitsbelastung) identifiziert und Maßnahmen abgeleitet, die auch in 2022 weiter umgesetzt wurden. Um die Wirksamkeit der Maßnahmen zu überprüfen, ist für 2023 eine weitere „Puls-Befragung“ vorgesehen.

Im Jahr 2022 haben wir ein neues Social Intranet eingeführt, welches allen Mitarbeitenden neben dem Teilen relevanter Inhalte auch die Möglichkeit für Abstimmungen, Diskussionen und Kommentare bietet. Über das integrierte KVP-Tool „CLICK“ können wiederum Verbesserungsvorschläge für interne Prozesse eingereicht werden. Mehr als die Hälfte der eingereichten Vorschläge beziehen sich auf die Handlungsfelder unserer Beneficial-Company-Strategie (z. B. Umwelt, Mitarbeitende, Gesellschaft). Den Vorschlägen werden entsprechende Verantwortliche zugeordnet, die die eingereichten Ideen prüfen. Alle Prüfungsschritte sowie den Umsetzungsstatus kommunizieren wir transparent. Für die Diskussion und gemeinsame Umsetzung nachhaltigkeitspezifischer Themen haben wir darüber hinaus ein Beneficial-Company-Netzwerk gegründet. Darin tauschen wir uns über lokale Initiativen aus und planen standortübergreifende Aktivitäten zur Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie.

Außerdem verfügen wir über ein Europäisches Mitarbeiterforum, welches für grenzüberschreitende Angelegenheiten mit Auswirkungen auf die Interessen der Mitarbeitenden zuständig ist. Das Gremium wird vom Vorstand über betreffende Themen unterrichtet und angehört und gibt Informationen unternehmensweit an alle Mitarbeitende weiter. 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.

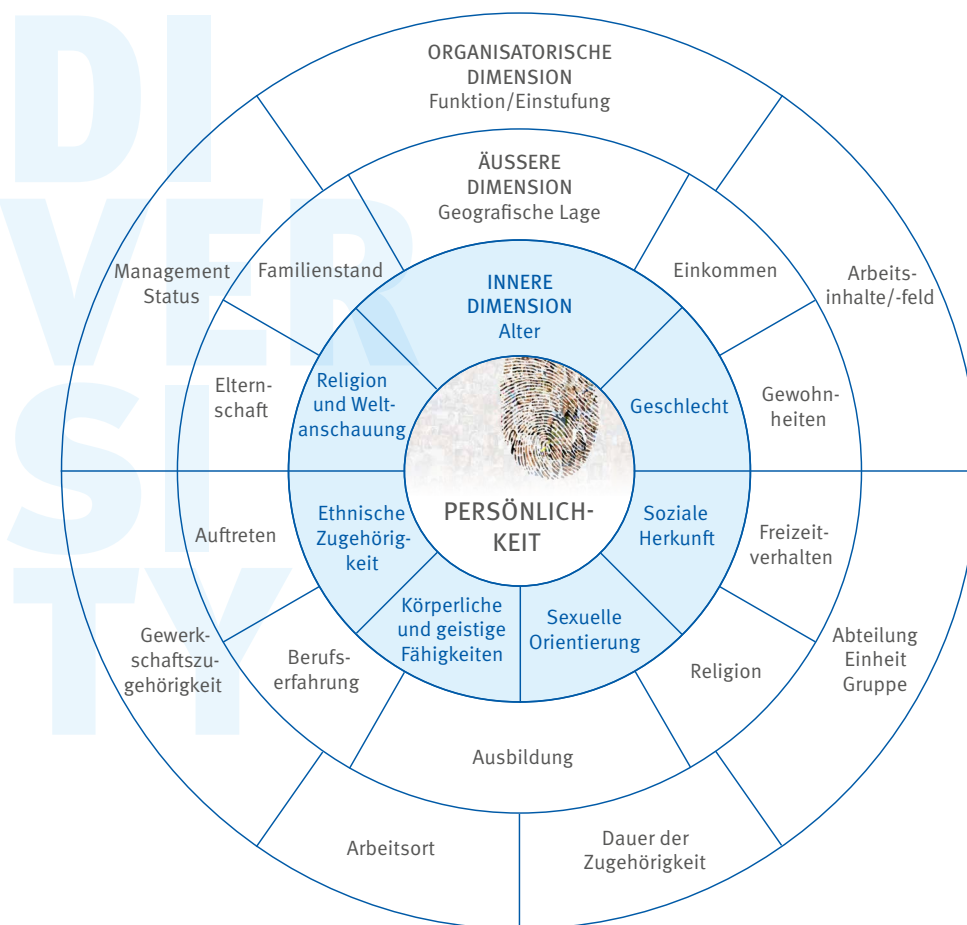


Abbildung angelehnt an Gardenswartz und Rowe:
„4 Layers of Diversity“, www.charta-der-vielfalt.de

Um eine diverse und inklusive Kultur zu fördern, haben wir 2022 auf Grundlage einer Analyse mit internen und externen Expert:innen ein Maßnahmenpaket entwickelt, dessen Umsetzung von einem interdisziplinären Core Team sowie einem Executive Sponsor verantwortet wird. Dabei wurden acht Handlungsbereiche definiert:

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	Vielfaltsgerechte Sprache: Awareness und Empowerment zur vielfaltsgerechten 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

Zu den bereits eingeführten Maßnahmen gehört u. a. die Gründung eines Diversity-Netzwerks sowie eines Frauen-Netzwerks. Diese Netzwerke bieten Mitarbeitenden sichere Räume zum Erfahrungsaustausch, die Möglichkeit, sich mit Ideen einzubringen und an gemeinsamen Aktionen zu beteiligen. Das Diversity and Inclusion Core Team arbeitet eng mit den Netzwerken sowie dem Young European Board zusammen.

Im 2022 eingeführten Social Intranet werden alle relevanten Inhalte auf einer eigenen Diversity and Inclusion-Seite kontinuierlich durch das Core Team ergänzt. Unsere Mitarbeitenden finden dort Informationen zu Ansprechpersonen, Maßnahmen und aktuelle Lernangebote.

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. Alle Diversity and Inclusion-Maßnahmen werden kontinuierlich evaluiert und sofern erforderlich angepasst.

Die Mischung macht's:
Hier finden Sie das
Diversity-Statement der
Drees & Sommer-Gruppe.



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	5,7 %	1,3 %	0,0 %	7,2 %
Projektverantwortliche	19,1 %	9,0 %	0,0 %	28,1 %
Projektabwicklung	19,3 %	17,3 %	0,02 %	36,5 %
Backoffice	0,4 %	11,1 %	0,0 %	11,4 %
Aushilfen	6,8 %	7,0 %	0,0 %	13,8 %
Auszubildende (inkl. Duale Studenten)	0,2 %	0,4 %	0,0 %	0,6 %
Gesamt	53,7 %	46,3 %	0,02 %	100,00 %

Nach Altersgruppe

KATEGORIE	< 30	30 – 50	> 50	GESAMT
Partner/Associate Partner	0,00 %	1,4 %	1,0 %	2,4 %
Operatives Management	0,02 %	4,6 %	2,5 %	7,1 %
Projektverantwortliche	1,3 %	21,3 %	5,5 %	28,1 %
Projektabwicklung	13,7 %	20,3 %	2,5 %	36,5 %
Backoffice	1,8 %	7,5 %	2,1 %	11,5 %
Aushilfen	12,6 %	0,9 %	0,3 %	13,8 %
Auszubildende (inkl. Duale Studenten)	0,6 %	0,02 %	0,00 %	0,6 %
Gesamt	30,0 %	56,0 %	13,9 %	100,00 %

Nach Nationalität

KATEGORIE	DEUTSCH	EUROPÄISCH	INTERNATIONAL	GESAMT
Partner/Associate Partner	2,1 %	0,3 %	0,0 %	2,4 %
Operatives Management	6,5 %	0,6 %	0,1 %	7,2 %
Projektverantwortliche	23,8 %	3,8 %	0,4 %	28,1 %
Projektabwicklung	25,9 %	8,3 %	2,3 %	36,5 %
Backoffice	9,6 %	1,7 %	0,1 %	11,4 %
Aushilfen	11,6 %	1,4 %	0,9 %	13,8 %
Auszubildende (inkl. Duale Studenten)	0,5 %	0,1 %	0,0 %	0,6 %
Gesamt	80,0 %	16,2 %	3,8 %	100,0 %

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

Bei Drees & Sommer ist keine Tendenz bezüglich der Verdienstunterschiede zwischen Geschlechtern erkennbar. Als Grundlage für eine noch bessere Vergleichbarkeit haben wir zum Jahr 2022 unser Vergütungsmodell unternehmensweit umgestellt. Konkret haben wir für alle Joblevel ein festes Gehaltsband eingeführt, welches jährlich überprüft wird. Dazu arbeiten wir mit externen Beratungsunternehmen zusammen, welche internationale Marktdaten zur Verfügung stellen.

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

2022 beschäftigte Drees & Sommer weltweit 5.104 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 (31.12.2022) zugrunde.

VERTRAGSART	MÄNNLICH	WEIBLICH	DIVERS	GESAMT
Befristet	190	140	0	330
Unbefristet	2.550	2.223	1	4.774
Gesamt	2.740	2.363	1	5.104

2022 beschäftigte Drees & Sommer weltweit 5.104 Mitarbeiter:innen. Im Inland war der größte Anteil vorzufinden. Weitere 763 Personen waren für unsere ausländischen Standorte tätig. 176 Mitarbeitende waren im Jahr 2022 in den Beteiligungen von Drees & Sommer angestellt.

VERTRAGSART	AUSLAND	BETEILIGUNGEN	INLAND	GESAMT
Befristet	81	14	235	330
Unbefristet	682	162	3.930	4.774
Gesamt	763	176	4.165	5.104

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	427	903	1	1.331
Vollzeit	2.313	1.460		3.773
Gesamt	2.740	2.363	1	5.104

BESCHÄFTIGUNGSART	AUSLAND	BETEILIGUNGEN	INLAND	GESAMT
Teilzeit	151	47	1.133	1.331
Vollzeit	612	129	3.032	3.773
Gesamt	763	176	4.165	5.104

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

GRI 401-1

Neue Kolleg:innen

Im Jahr 2022 gewannen wir 625 neue Kolleginnen und 743 neue Kollegen (inkl. M&As) hinzu. 751 Personen gehören zur Altersgruppe der 30- bis 50-Jährigen, 489 neue Mitarbeitende sind unter 30 Jahre und 126 neue Mitarbeitende über 50 Jahre.

ALTERSGRUPPE	MÄNNLICH	WEIBLICH	DIVERS	GESAMTERGEBNIS
< 30	252	237	0	489
30 – 50	413	338	0	751
> 50	76	50		126
Ohne Angabe	2	0	0	2
Gesamtergebnis	743	625	0	1.368

Anzahl der neu eingestellten Mitarbeitenden nach Region:

REGION	MÄNNLICH	WEIBLICH	DIVERS	GESAMT
Inland	528	467	0	995
Beteiligungen	65	28	0	93
Ausland	150	130	0	280
Gesamt	743	625	0	1.368

Veränderungsrate im Vergleich zu 2021:

ALTERSGRUPPE	MÄNNLICH	WEIBLICH	DIVERS	GESAMT
< 30	56 %	22 %	-100 %	37 %
30 – 50	69 %	93 %		79 %
> 50	52 %	117 %		73 %
Ohne Angabe				
Gesamt	63 %	59 %	-100 %	61 %

Fluktuation nach Geschlecht und Altersgruppe

GRI 401-1

Im Verlauf des Jahres 2022 konnten wir 1.368 neue Kolleginnen und Kollegen gewinnen, mussten uns jedoch aus verschiedenen Gründen auch von 626 Mitarbeitenden verabschieden. Durchschnittlich ergab dies eine Fluktuationsrate von 15,2 % (Kündigungen arbeitnehmer- und arbeitgeberseitig). Mit 16,8 % überwiegt hierbei die Rate der Frauen. Die Fluktuationsrate der Männer lag 2022 bei 13,9 %.

Mit Blick auf die Altersgruppe war 2022 die höchste Fluktuationsrate mit 18,7 % unter den Mitarbeitenden unter 30 Jahren zu verzeichnen. In der Altersgruppe der 30- bis 50-Jährigen lag die Fluktuation bei 14,8 %, bei den über 50-Jährigen bei 12,5 %.

Mindestmitteilungsfrist bei betrieblichen Veränderungen

GRI 402-1

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 404-1

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 2022 haben wir ca. 400 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 2022 nach Geschlecht:

GRI 404-1

MÄNNLICH	WEIBLICH	JE MITARBEITER:IN
21,3 h	20,3 h	20,8 h

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 und 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.



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.



BENEFITS

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

Mobiles Arbeiten	Flexible Arbeitszeitmodelle	Firmen-PKW
Moderne Arbeitsplätze	Externe anonyme Mitarbeiterberatung (EAP)	Firmenrad-Leasing
Corporate Credit Card	Regelmäßiger Gesundheitscheck	ÖPNV-Zuschuss
Kostenfreie Parkplätze	Gesundheitsbonus	SHARENOW for Business
Unterschiedliche Teilzeitmodelle	Mitgliedschaft Egym – Wellpass	Mitarbeiterangebote
Vertrauensarbeitszeit	Bewegte Pause und Yoga	Beteiligungsprogramm & Genussrechte
Drees & Sommer Academy	Ergonomische Arbeitsplätze	Prämie und Sonderurlaub
Keep on Learning	Cafeteria und Frühstücksservice	Jubiläumsprämien
Persönlicher Entwicklungsplan	Frisches Obst	Kitazuschuss
Unterstützung von Master- und Zertifikationsstudiengängen	Kantine Standort Stuttgart	24. + 31. 12. arbeitsfrei
	Wasser, Tee und Kaffee	Gruppenvertrag zur Berufsunfähigkeitsversicherung
	Teamworkshops	Finanzielle Unterstützung im Langkrankheitsfall
	Kollegen- und Networking-Teams	Betriebliche Altersvorsorge
	Individuelle Sporttreffs	
	Regelmäßige Gesundheitswochen	

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 der selben 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 2022 wurden zwei neue Maßnahmen in das Angebot aufgenommen.

Zum einen werden in Kooperation mit der Techniker Krankenkasse regelmäßige Gesundheitswochen angeboten. Bei vielfältigen Angeboten zu Themen wie Bewegung, Entspannung und Achtsamkeit können unsere Mitarbeitenden neue Impulse sammeln. Zusätzlich bieten wir regelmäßige Bewegungskurse wie "Yoga" und "Bewegte Pause", um die tägliche Bewegung unserer Mitarbeitenden zu fördern.

Zum anderen haben wir 2022 deutschlandweit den EGYM Wellpass als zusätzliches Firmen-Fitness-Angebot eingeführt. Mitarbeitende können dadurch Angebote von mehr als 6.000 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 2.000 Online-Kurse zur Verfügung.

Darüber hinaus bieten wir unseren Mitarbeitenden weitere Angebote, welche 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 1. Grades und dort im Haushalt lebenden Personen kostenfrei zur Verfügung. Im Jahr 2022 wies das EAP eine Nutzungsrate von 4,5 % 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.



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.



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.



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.

Gesundheits- und Arbeitsschutzmanagement

GRI 403-1

In unserem Statement „SICHER MEHRWERT“ sowie in der vom Vorstand verabschiedeten „Grundsatzerklärung 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 Arbeitsplatz mit Zukunft, Komfort und größtmöglicher Sicherheit 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 84 % der Gesamtbelegschaft) und deren Tätigkeiten berücksichtigt. Die größten Gefahren lauern 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.

2022 wurden weitere System- und Prozessoptimierungen durchgeführt. Mittelfristig sollen alle internationalen Standorte und Beteiligungen in das bestehende AMS integriert werden. Dafür wird derzeit ein übergeordnetes verpflichtendes Arbeitsschutz-Handbuch erarbeitet. Dieses orientiert sich an der ISO 45001, gilt für die gesamte Unternehmensgruppe und wird internationale Mindeststandards enthalten.

GRI 403-9

Im Jahr 2022 wurden an unseren deutschen Standorten insgesamt 14 Unfälle gemeldet (2021: 18 Unfälle). Dies entspricht einer Unfallhäufigkeit (Anzahl der Unfälle pro 1 Million Arbeitsstunden) von 2,2 (- 21,5 % im Vergleich zum Vorjahr). Tödliche Unfälle wurden auch in diesem Berichtsjahr keine verzeichnet. Ziel ist es, entsprechende Kennzahlen auch an unseren Standorten im Ausland zu registrieren und zu berichten.

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 über den Stand der Umsetzung (vgl. auch: 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.

Für das Jahr 2023 ist die unternehmensweite Verankerung einer nachhaltigen Beschaffungsrichtlinie 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.

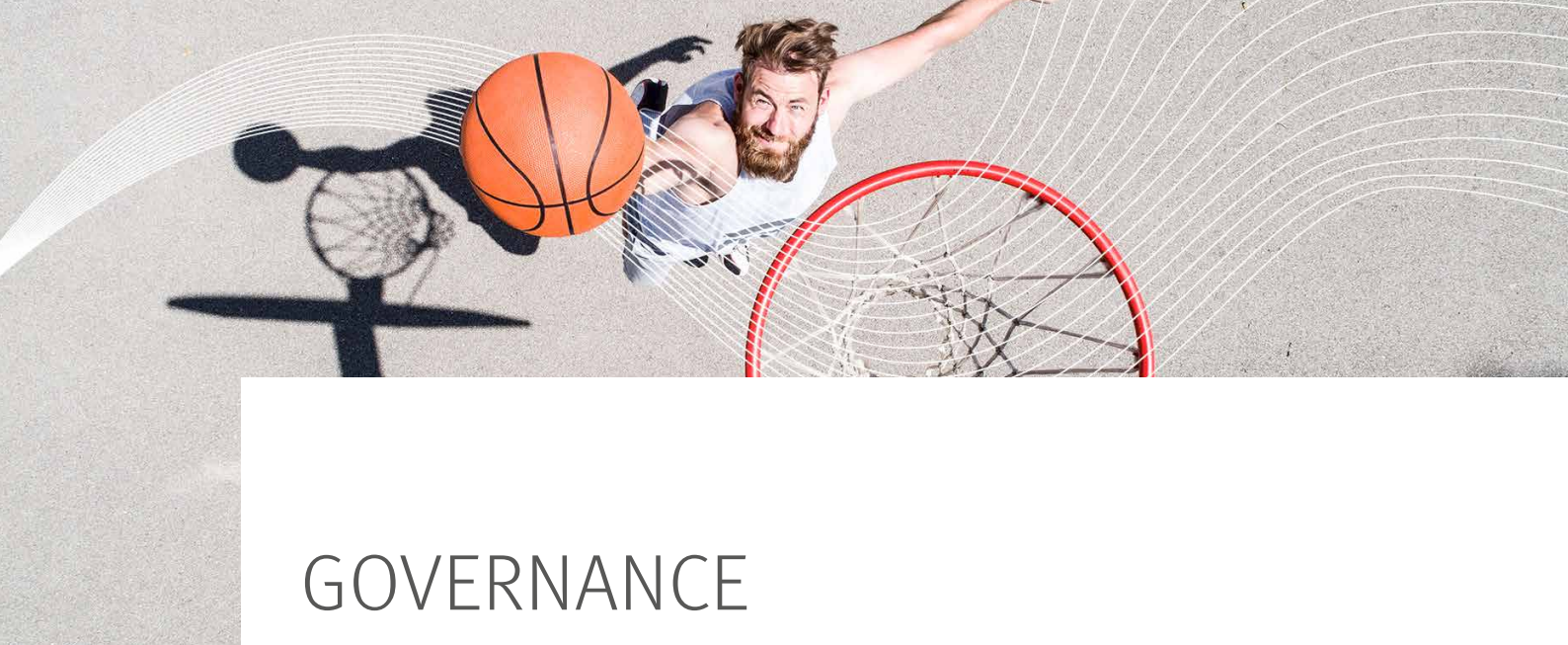
Zu unserer
Menschenrechtserklärung



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“ 2022 zudem wieder die Möglichkeit, sich an ihren Standorten selbst tatkräftig für lokale Projekte einzusetzen. Ob Sortierung von Kleiderspenden für Wohnungslose, Drachenbootrennen und Spendenläufe für den guten Zweck, DKMS-Registrierungsaktion, Baumpflanzungen oder ein Arbeitseinsatz im Botanischen Garten – das Engagement unserer Mitarbeitenden ist vielfältig und wird auch 2023 durch Drees & Sommer weiter gefördert.

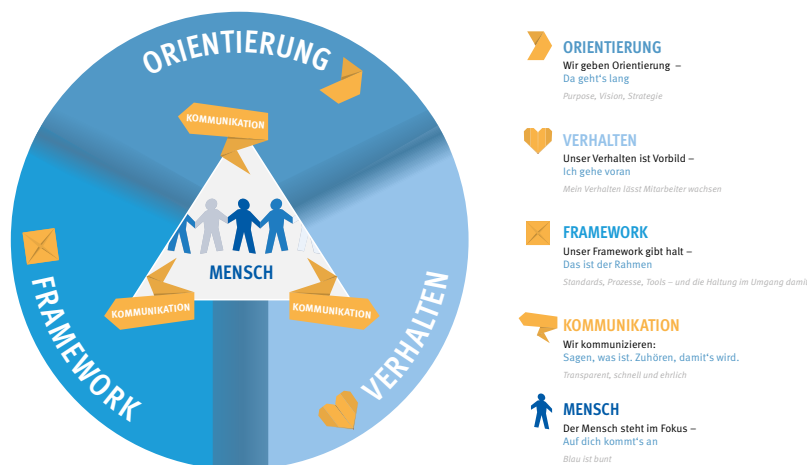


GOVERNANCE

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 & Emotionale Führung“ und „Resilienz & 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 Möse 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 2022 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 im letzten Jahr erstmals 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.

Mit der Themenreise organisierten wir eine interdisziplinäre, branchenübergreifende Dialoginitiative mit Veranstaltungen in Deutschland, Österreich, Polen und der Schweiz. Unter dem Titel „People, Process, Places“ diskutierten wir im Schulterschluss mit Partnern, Ideen- und Gastgebern Aspekte der analogen und digitalen Transformation. Die Veranstaltungsreihe bot einen offenen Diskurs, Raum für Wissenstransfer sowie Workshops. Weitere Initiativen wie „Designing the Future“ oder „Re-Building Europe“ beschäftigten sich ebenfalls mit Aspekten rund um das Thema Nachhaltigkeit. 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, Partnern, 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 2022 (Summe 78)

- › 16 x Interne Veranstaltungen
- › 9 x Digitale Events
- › 9 x Hybride Events
- › 44 x vor-Ort Events inkl. Messen

Teilnahmezahlen 2022 (Summe 15.270)

- › 2.145 digitale Teilnehmer:innen
- › 13.125 Teilnehmer:innen vor Ort



Mitgliedschaften in Verbänden und Initiativen

Drees & Sommer ist unter anderem in folgenden Initiativen aktiv:

- › Women into Leadership
- › 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
- › Hamburgische Architektenkammer
- › BFW Bundesverband freier Immobilien- und Wohnungsunternehmen
- › b.zb Bremer Zentrum für Baukultur
- › Förderverein Bundesstiftung Baukultur
- › Urban Land Institute Germany
- › Gesellschaft zur Förderung der Architektur, des Bauingenieurwesens und der Gebäudetechnik
- › RICS Membership (einzelne Mitarbeitende)

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.

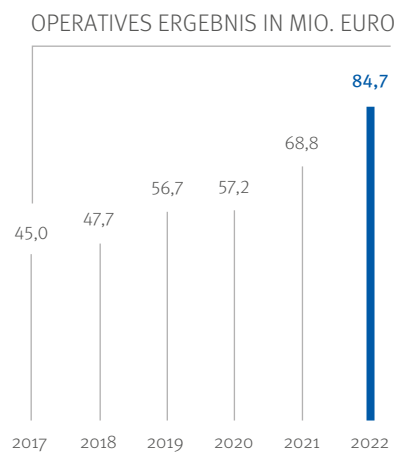
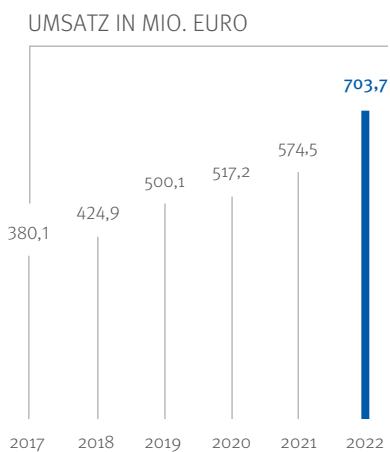
Gewinn-und-Verlust-Rechnung

Im Jahr 2022 erzielte die Unternehmensgruppe einen Umsatz von 703,7 Mio. Euro (Vorjahr 574,5 Mio. Euro). Die Aufwendungen sind im Berichtsjahr auf 618,1 Mio. Euro angestiegen (Vorjahr 504,3 Mio. Euro). Das operative Ergebnis ist um 15,9 Mio. Euro auf 84,7 Mio. Euro gestiegen, der Jahresüberschuss beträgt 56,7 Mio. Euro.

Bilanz

Die Überleitung des Bilanzgewinns in Höhe von 86,6 Mio. Euro zum Eigenkapital ergibt zusammen mit dem gezeichneten Kapital, den Kapitalrücklagen sowie den Gewinnrücklagen ein Eigenkapital von 128,0 Mio. Euro. Die Eigenkapitalquote liegt bei 38,5 %. Die Rückstellungen für Pensionen, Steuern und variable Vergütung sind um 1,6 Mio. Euro auf 102,2 Mio. Euro gestiegen. Die Verbindlichkeiten z. B. für Lieferanten, Subunternehmer und Steuern sind um 3,0 Mio. Euro auf 49,4 Mio. Euro gestiegen. Die erhaltenen Anzahlungen auf Bestellungen sind abrechnungsbedingt um 58,7 Mio. Euro auf 27,6 Mio. Euro gesunken. Die Verbindlichkeit gegenüber Kreditinstituten sinken um 0,9 Mio. Euro auf 15,4 Mio. Euro. In 2022 wurden im Rahmen der Mitarbeiterbeteiligung weitere Genussrechte ausgegeben. Diese werden als Anleihen in Höhe von 9,5 Mio. Euro dargestellt.

Insgesamt ergibt sich für das Jahr 2022 eine Bilanzsumme von 332,5 Mio. Euro (Vorjahr 357,9 Mio. Euro).



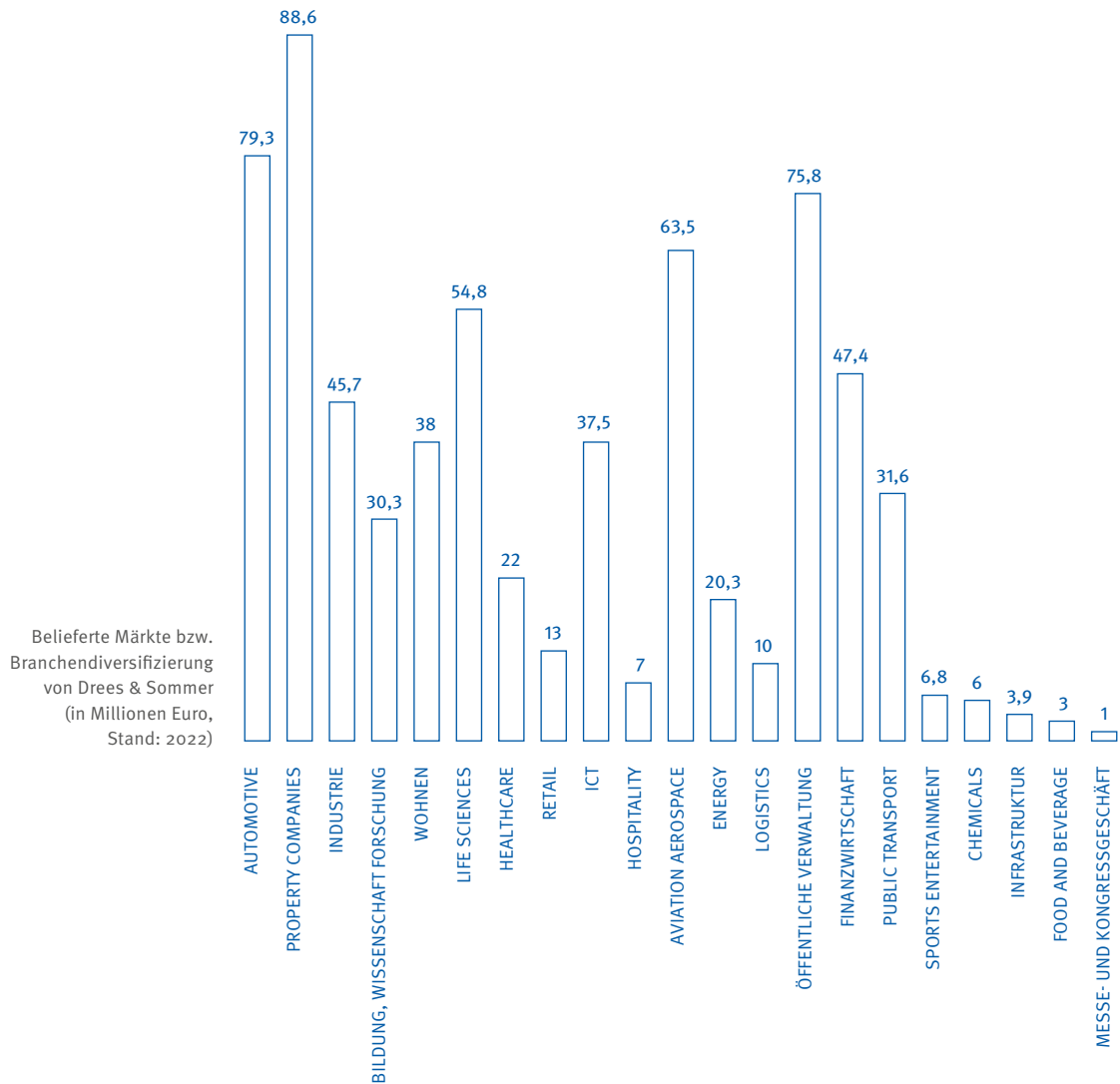
> 5.100
MITARBEITENDE

59
INTERNATIONALE STANDORTE

38,5 %
EIGENKAPITALQUOTE

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, beispielsweise ICT oder Energie.

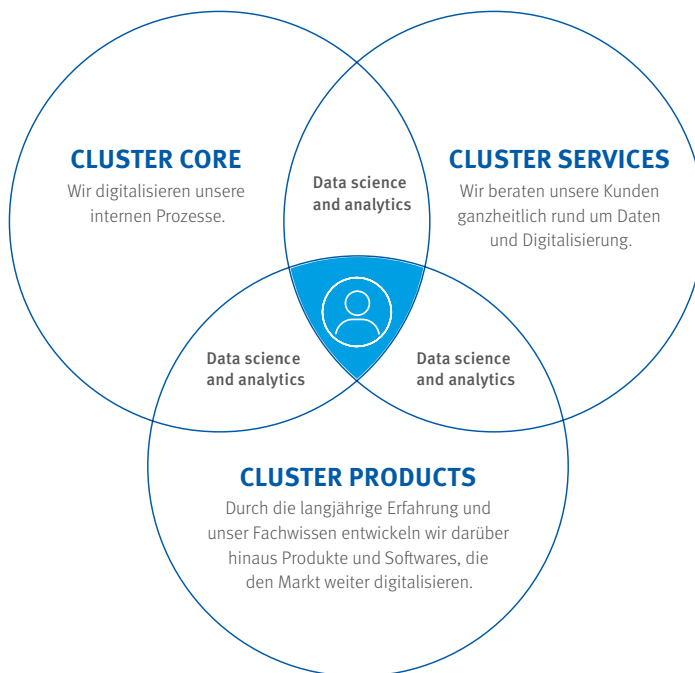
Digitalisierung

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



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 und der Schweiz 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. Unsere Mandate umfassen bereits mehr als:

640 ENERGIE-
AUDITS

20 ESG-ROADMAPS /
ESG-STRATEGIEN

2.700 GREEN DUE DILIGENCES /
EU-TAXONOMY CHECKS

475 GREEN-BUILDING-
ZERTIFIZIERUNGEN

10 GREEN-BONDS-
BERATUNGEN

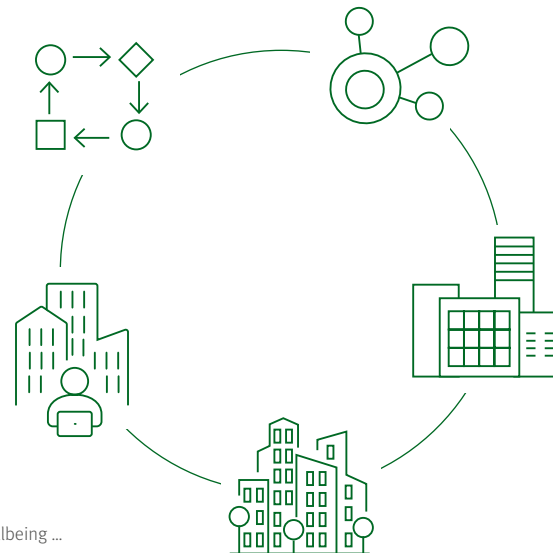
590 CRADLE TO CRADLE®-BERATUNGEN
(EPEA GMBH – PART OF DREES & SOMMER)

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 Plusenergie-
gebäude, DGNB, LEED ...
- › Green Tech
Madaster, Building Material Scout, ESG Toolbox, Aedifion ...
- › Real Blue KVG
- › Energieeffizienz im Bestand
Energieaudits, Energieoptimierung, Energiemonitoring,
CO₂-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 Wärme-
infrastruktur, Wasserstoff, LNG-Terminals

Sustainability 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 offen gelegten Aktivitäten messen wir den Fortschritt in den Handlungsfeldern über individuelle Kenngrößen. Es ist geplant, diese Kennwerte in den kommenden Monaten zu erweitern.

HANDLUNGS- FELDER	UMSETZUNGSSTRATEGIE	MASSNAHMEN 2022/2023	
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	○
Energie und Klima	Kompensation über die nicht vermeidbaren Emissionen hinaus	Kompensation durch CO ₂ -Zertifikate im Umfang von 15.000 t CO ₂	✓+
		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	➔
		Umstellung auf 100% Öko-Strom Bezug für die von Drees & Sommer genutzten Rechenzentren	✓
	Aktive Nutzung von CO ₂ aus der Atmosphäre	Evaluierung von innovativen Lösungen zur aktiven Nutzung von CO ₂ im Austausch mit verschiedenen Anbietern	○

○ neue Maßnahme

✓ Ziel umgesetzt

✓+ Ziel umgesetzt und Maßnahme wird fortgesetzt

➔ in Umsetzung

📋 Backlog

HANDLUNGS- FELDER	UMSETZUNGSSTRATEGIE	MASSNAHMEN 2022/2023	
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	⌵
		Kooperation mit everwave zur Befreiung von Gewässern von Plastikmüll	➔
	Abwassermenge in öffentliches Netz reduzieren	Regenwassernutzung zur Bewässerung der Grünfassade im Innovationsgebäude OWP12	⌵
Biodiversität	Biodiversität an Drees & Sommer-Standorten erhöhen	Pflanzung von 75 Tsd. Bäumen	⌵
		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	○
		Konzeption, Vorbereitung und Kommunikation der ersten Global Diversity Week	○
	Flexibilität	Förderung von Teilzeitmodellen	⌵
		Zuschuss Betreuungskosten für nicht schulpflichtige Kinder	⌵
		Implementierung eines langfristigen Angebots für mobiles Arbeiten	⌵
		Vertrauensarbeitszeit	⌵

○ neue Maßnahme

✓ Ziel umgesetzt

⌵ Ziel umgesetzt und Maßnahme wird fortgesetzt

➔ in Umsetzung

📅 Backlog

HANDLUNGS- FELDER	UMSETZUNGSSTRATEGIE	MASSNAHMEN 2022/2023	
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	Schulungsangebot für Mitarbeitende in der Drees & Sommer Academy (u. a. zu den Themen 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	🔄+
		Überarbeitung unserer Geschäftspartner-Compliance-Verpflichtung als fester Vertragsbestandteil für alle Geschäftspartner	✓
	Umsetzung von sozialen Projekten für Gesellschaft und Umwelt	Umsetzung ökologischer und sozialer Projekte über unsere verschiedenen Standorte, z. B. Blutspendeaktion Stuttgart, Cancer Run London	🔄+
		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)	Umsetzung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes	✓
		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	🔄+
		Veröffentlichung eines Sustainability Statements	✓
		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“)	🔄+
		Aufbau eines Social Intranets „DresoNet“	✓
		Schaffung eines deutschsprachigen Beneficial Company Netzwerks als standortübergreifende Plattform zu Nachhaltigkeitsthemen	✓
		Internationales Roll Out des Beneficial Company Netzwerks	○
		Weiterentwicklung nachhaltigkeitsbezogener Kennzahlen	➔
		Vorbereitung auf Berichtspflichten nach Vorgaben der CSRD	○

○ neue Maßnahme

✓ Ziel umgesetzt

🔄+ Ziel umgesetzt und Maßnahme wird fortgesetzt

➔ in Umsetzung

📅 Backlog

HANDLUNGS- FELDER	UMSETZUNGSSTRATEGIE	MASSNAHMEN 2022/2023	
	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	Entwicklung einer innovativen Sustainability Performance Toolbox	✓
		Innovationsförderung über Dresdo Innovation Center	➔
		Aufbau eines Kompetenz-Clusters Zero Carbon zur Entwicklung von Dekarbonisierungslösungen für Industrie- und Infrastrukturfürkenden	➔
	Sustainable Finance	Ausbau Sustainable Finance Leistungsangebot (z. B. Green Bond Beratung)	➔
		Portfolioausbau (z. B. Senior Living Fonds) der Real Blue Kapitalverwaltungs-GmbH	📌

○ neue Maßnahme

📌 Ziel umgesetzt und Maßnahme wird fortgesetzt

✓ Ziel umgesetzt

➔ 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, CLAUS BÜRKLE, KLAUS DEDERICH, SIMON DIETZFELBINGER, MANUEL DORN, JÖRG EWALD-LINCKE, CHRISTOPH GAWLIK, DR. THOMAS HARLFINGER, THOMAS HÄUSSER, SASCHA HEMPEL, STEFAN HESELSCHWERDT, KLAUS HIRT, THOMAS HOFBAUER, THOMAS JAISSE, BJÖRN JESSE, DIRK KAHL, SASCHA KILB, MARKUS KOCH, FLORIAN LANGLOTZ, BORIS MATISIC, DR. PETER MÖSLE, DIERK MUTSCHLER, RAINER PREISSHOFEN, FRANK REUTHER, RALPH SCHEER, ANDREAS SCHELE, MARC SCHÖMBS, DANIEL SEIBERT, PROF. DR. HANS SOMMER, PHILIPP SPÄTH, STEFFEN SZEIDL, PATRICK THEIS, VEIT THURM, HEIKE TITZE, GABRIELE WALKER-RUDOLF, MARKUS WEIGOLD, JÖRG WOHLFARTH, KENNETH WOOD, RINO WOYCZYK

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

AN- WENDUNGS- ERKLÄRUNG

Drees & Sommer SE hat die in diesem GRI-Index genannten Informationen für den Zeitraum 01.01.-31.12.2022 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		9, 10
GRI 2-2	Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung berücksichtigt werden		9
GRI 2-3	Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle		3, 13, 52, 58
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		8, 44
GRI 2-7	Angestellte		33
GRI 2-9	Führungsstruktur und Zusammensetzung		10
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		38, 56
GRI 2-25	Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen		38, 56
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		42
GRI 2-29	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern		16, 41

GRI 3: WESENTLICHE THEMEN 2021

CODE	KURZBEZEICHNUNG ZUR JEWEILIGEN ANGABE	KOMMENTAR	SEITE
GRI 3-1	Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen		16
GRI 3-2	Liste der wesentlichen Themen		17
GRI 3-3	Management von wesentlichen Themen		18

GRI 205: ANTIKORRUPTION 2016

CODE	KURZBEZEICHNUNG ZUR JEWEILIGEN ANGABE	KOMMENTAR	SEITE
GRI 205-1	Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden		9
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.	57
GRI 205-3	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	Im Berichtszeitraum gab es keine bestätigten Korruptionsfälle.	57

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		24

GRI 303: WASSER UND ABWASSER 2018

CODE	KURZBEZEICHNUNG ZUR JEWEILIGEN ANGABE	KOMMENTAR	SEITE
GRI 303-1	Wasser als gemeinsam genutzte Ressource		26
GRI 303-5	Wasserverbrauch		26

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		26

GRI 305: EMISSIONEN 2016

CODE	KURZBEZEICHNUNG ZUR JEWEILIGEN ANGABE	KOMMENTAR	SEITE
GRI 305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)		23
GRI 305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)		23
GRI 305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)		24

GRI 401: BESCHÄFTIGUNG 2016

CODE	KURZBEZEICHNUNG ZUR JEWEILIGEN ANGABE	KOMMENTAR	SEITE
GRI 401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation		34

GRI 402: ARBEITNEHMER-ARBEITGEBER-VERHÄLTNIS 2016

CODE	KURZBEZEICHNUNG ZUR JEWEILIGEN ANGABE	KOMMENTAR	SEITE
GRI 402-1	Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen		34

403: SICHERHEIT UND GESUNDHEIT AM ARBEITSPLATZ 2018

CODE	KURZBEZEICHNUNG ZUR JEWEILIGEN ANGABE	KOMMENTAR	SEITE
GRI 403-1	Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz		38
GRI 403-3	Arbeitsmedizinische Dienste		37
GRI 403-5	Mitarbeitendenschulungen zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz		38
GRI 403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeitenden		37
GRI 403-8	Mitarbeitende, die von einem Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz abgedeckt sind		38
GRI 403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen		38

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		35
GRI 404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und Übergangshilfen		35
GRI 404-3	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten		35

GRI 405: DIVERSITÄT UND CHANCENGLEICHHEIT 2016

CODE	KURZBEZEICHNUNG ZUR JEWEILIGEN ANGABE	KOMMENTAR	SEITE
GRI 405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten		32, 33
GRI 405-2	Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern		33

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.	46
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, 38, 39 GRI 2-23	MENSCHENRECHTE UND ARBEITSNORMEN	
	PRINZIP 1 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.
38, 39 GRI 2-25	PRINZIP 2 Ausschluss von Menschenrechtsverletzungen	Drees & Sommer handelt nach einer verankerten Menschenrechts-erklärung, 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.
38, 39	PRINZIP 3 Wahrung der Vereinigungsfreiheit	
38, 39	PRINZIP 4 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.
38, 39	PRINZIP 5 Abschaffung der Kinderarbeit	

VERWEIS	PRINZIPIEN	UNSERE HALTUNG
30, 38, 39	PRINZIP 6 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.
13, 14, 15	UMWELT PRINZIP 7 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, 39	PRINZIP 8 Initiativen zur Förderung des Umweltbewusstseins	Die Umsetzung unserer Beneficial Company Strategie wird mithilfe eines zielgerichteten Action Plans dokumentiert.
46, 47	PRINZIP 9 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.
38	KORRUPTIONSPRÄVENTION PRINZIP 10 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

Drees & Sommer SE
Obere Waldplätze 13
70569 Stuttgart

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

GRI 2-3

© Drees & Sommer September 2023