DREES & SOMMER



DREES & SOMMER
NACHHALTIGKEITSBERICHT 2025

INHALT

GENERAL INFORMATION 03

ESRS 2 Grundlage für die Vorbereitung 04
ESRS 2 Offenlegungspflichten 05
ESRS 2 Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette 06
ESRS 2 Interessen und Ansichten der Stakeholder 11
ESRS 2 Doppelte Wesentlichkeitsanalyse 13
ESRS 2 Wesentliche Impacts, Risks und Opportunities 15
ESRS 2 Allgemeine Angaben zu Richtlinien, Maßnahmen und Metriken 17

ENVIRONMENT 19

E1 Klimawandel 20
E5 Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft 32

SOCIAL 40

S1 Eigene Belegschaft 41
S2 Beschäftigte entlang der Wertschöpfungskette 53

GOVERNANCE 57

G1 Unternehmenspolitik 58

Erklärung zur Sorgfaltspflicht 63

ESRS-INDEX 64

ESRS-Index 65
Kontakt 67
Impressum 67
Bildnachweis 67

GENERAL INFORMATION



ESRS 2

GRUNDLAGE FÜR DIE VORBEREITUNG

DR BP-1

Dieser Nachhaltigkeitsbericht wurde unter teilweiser Anwendung der European Sustainability Reporting Standards (ESRS) erstellt. Alle Angaben in den Abschnitten Environment, Social und Governance (ESG) sind entweder gemäß dem ESRS-Standard verpflichtend oder ergeben sich aus der im Rahmen der Doppelten Wesentlichkeitsanalyse (DWA) festgestellten Wesentlichkeit der jeweiligen ESRS-Themenstandards.

Derzeit arbeitet Drees & Sommer daran, die ESRS-Anforderungen vollständig umzusetzen.

Konsolidierung

Der Konsolidierungskreis für die Nachhaltigkeitsberichterstattung entspricht grundsätzlich dem Konsolidierungskreis der finanziellen Berichterstattung nach HGB. Er umfasst alle Unternehmen, die in den Konzernabschluss der Drees & Sommer SE vollkonsolidiert werden. Die Angaben beziehen sich auf den Konsolidierungskreis zum 31.12.2025. Angaben, die aufgrund fehlender Daten nicht für sämtliche in den Konsolidierungskreis einbezogenen Gesellschaften dargestellt werden können, sind entsprechend gekennzeichnet.

Umfang der Berichterstattung

Die Nachhaltigkeitserklärung deckt unseren eigenen Geschäftsbereich (Own Operations) sowie die vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette (Upstream und Downstream Value Chain) ab. Die Nachhaltigkeitserklärung enthält somit alle im Rahmen der DWA identifizierten Impacts, Risks und Opportunities entlang der Wertschöpfungskette.

Externe Prüfung

Der Prozess unserer Doppelten Wesentlichkeitsanalyse wurde von unserem Wirtschaftsprüfer prüferisch begleitet.

Wichtige Begrifflichkeiten zum Verständnis von Nachhaltigkeitsberichten gemäß des ESRS

ESRS: European Sustainability Reporting Standard

DWA: In einer Doppelten Wesentlichkeitsanalyse bewerten Unternehmen systematisch sowohl die Auswirkungen ihrer Tätigkeit auf Gesellschaft und Umwelt (Inside-Out) als auch die finanziellen Risiken und Chancen, welche sich aus nachhaltigkeitsbezogenen Themen ergeben können (Outside-In).

IRO: Impacts, Risks und Opportunities beschreiben negative und/oder positive Auswirkungen sowie finanzielle Chancen und Risiken (vgl. DWA).

Value Chain: Die Wertschöpfungskette des Unternehmens, welche sich in vorgelagerte Aktivitäten (Upstream), den eigenen Geschäftsbereich (Own Operations) und nachgelagerte Aktivitäten (Downstream) unterteilt.

ESRS 2

OFFENLEGUNGSPFLICHTEN

DR GOV-1, DR GOV-4

Drees & Sommer hat sein internes Nachhaltigkeitsmanagement gezielt weiterentwickelt. Es wurde eine solide organisatorische Grundlage geschaffen, um Nachhaltigkeit strategisch, operativ und datenbasiert innerhalb der Unternehmensgruppe zu verankern. Das Corporate Sustainability Team steht in direkter Berichtslinie zum Vorstand. Die Berichterstattung auf Vorstandsebene erfolgt mindestens quartalsweise. Darüber hinaus erfolgt eine regelmäßige Berichterstattung an die Partnerschaft (Gesellschafter). Die wichtigsten Nachhaltigkeitskennzahlen sind zudem Teil des unternehmerischen Strategie-Reportings, um den Fortschritt zu überwachen und möglichen Anpassungsbedarf frühzeitig zu erkennen.

Zur weiteren Stärkung der unternehmensweiten Steuerung wurde ein Steering Committee etabliert. Es fungiert als Steuerungsgremium für Nachhaltigkeitsfragen und gewährleistet, dass strategische Zielsetzungen, regulatorische Anforderungen und interne Maßnahmen miteinander verzahnt sind. Das Committee setzt sich aus den Bereichen Corporate Sustainability, Finance, Legal, Human Resources, Risk Management, Total Quality Management, Arbeitsschutz, IT, Communications und Procurement zusammen.

Den Vorsitz des Steering Committee übernimmt der Vorstand, der in seiner Funktion die übergeordnete Verantwortung für die strategische Ausrichtung und Umsetzung der Nachhaltigkeitsagenda trägt. Er sorgt dafür, dass Nachhaltigkeit als fester Bestandteil der Unternehmensführung verankert ist, notwendige Ressourcen bereitgestellt werden und die Zielerreichung regelmäßig überprüft wird.

Da Nachhaltigkeitsberichte eine solide Datengrundlage erfordern, arbeitet das Corporate Sustainability Team fortlaufend daran, die bestehenden Datenprozesse zu optimieren. Ziel ist es, eine belastbare Datenbasis zu schaffen, die es ermöglicht, interne Fortschritte zu messen, passgenaue Maßnahmen zu entwickeln und Stakeholder umfassend über unsere nachhaltigkeitsbezogenen Aktivitäten zu informieren.

Bei Drees & Sommer sind die Zuständigkeiten im Risikomanagement klar definiert, wodurch eine strukturierte und konsistente Handhabung von Risiken im gesamten Unternehmen gewährleistet wird. Dieses etablierte Vorgehen bildet die Grundlage für die Bewertung und Steuerung von Risiken, einschließlich derjenigen, die im Zusammenhang mit Nachhaltigkeit stehen.

Für das Nachhaltigkeitsreporting wurde der bestehende Risikomanagementprozess übernommen und auf die spezifischen Anforderungen der Doppelten Wesentlichkeitsanalyse angepasst. Dadurch wird sichergestellt, dass die Bewertung von Chancen und Risiken systematisch und nach einheitlichen Kriterien erfolgt und methodisch auf den unternehmensweiten Prozessen aufbaut.

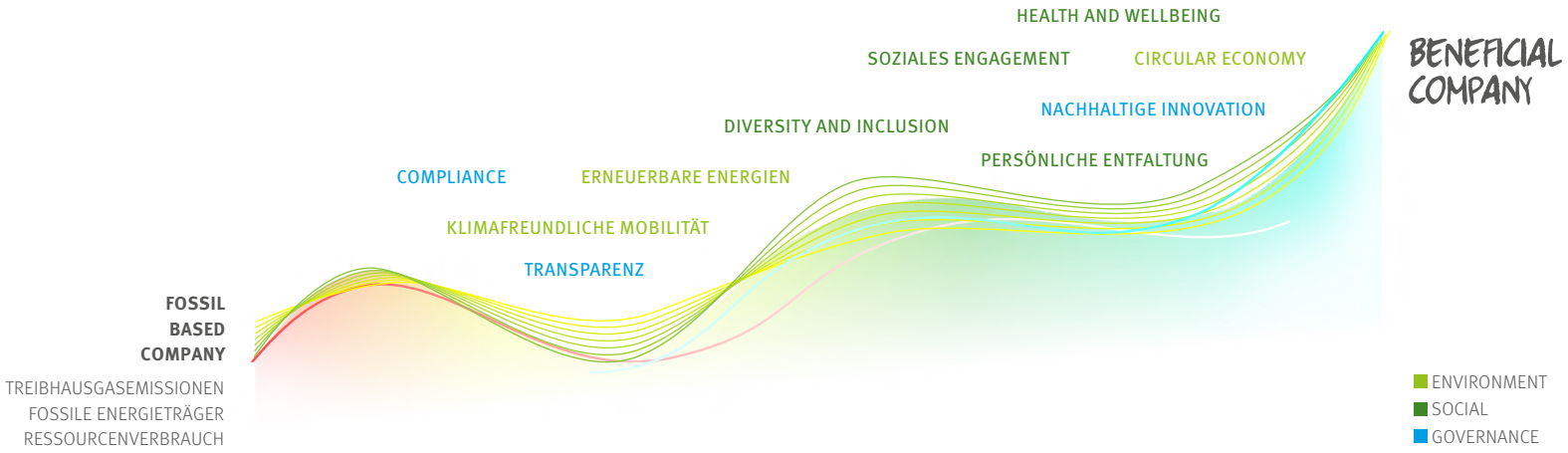
ESRS 2

STRATEGIE, GESCHÄFTSMODELL UND WERTSCHÖPFUNGSKETTE

DR SBM-1

Unser Ziel: die Beneficial Company

Langfristig ist es unser Ziel, eine Beneficial Company zu werden. Damit wollen wir der Umwelt und der Gesellschaft mehr zurückgeben, als wir durch unsere unternehmerische Aktivität beanspruchen. Um dies zu erreichen, müssen wir mit bestehenden Denkmustern brechen: Als Unternehmen, als Organisation und als Individuen wollen wir den bisherigen Wachstumspfad neu gestalten und uns auf den Weg in eine lebenswerte Zukunft begeben.



Nachhaltigkeitsstrategie

Auf Grundlage der Doppelten Wesentlichkeitsanalyse und der Unternehmensstrategie haben wir im Jahr 2024 unsere Nachhaltigkeitsstrategie überarbeitet, welche als Leitlinie für verantwortungsbewusstes und zukunftsorientiertes Handeln dient. Sie verankert Nachhaltigkeit systematisch in allen internen Arbeitsbereichen sowie im Kerngeschäft und bildet den strategischen Rahmen, um ökologische, soziale und unternehmerische Verantwortung ganzheitlich zu fördern. Ziel ist es, Nachhaltigkeit in alle Unternehmensprozesse zu integrieren und die Resilienz sowie Profitabilität von Drees & Sommer langfristig zu stärken.



Handlungsfelder der Nachhaltigkeitsstrategie



Im Mittelpunkt der Strategie steht der Anspruch, die sich aus nachhaltigem Handeln ergebenden Chancen aktiv zu nutzen und potenzielle Risiken frühzeitig zu erkennen und zu steuern. Damit trägt die Nachhaltigkeitsstrategie dazu bei, wirtschaftliche Leistungsfähigkeit mit ökologischer Verantwortung und sozialem Engagement in Einklang zu bringen.

Die Drees & Sommer Nachhaltigkeitsstrategie umfasst sechs zentrale Handlungsfelder, die sich an den Dimensionen Environment (E), Social (S) und Governance (G) orientieren. Unter der Umweltperspektive (E) konzentriert sich Drees & Sommer auf „Mobility and Resources“, mit dem Ziel, unsere mobiltätsbedingten Emissionen zu reduzieren und Ressourcen effizient zu nutzen, sowie auf „Impactful Projects and Solutions“, was die Entwicklung und Umsetzung von Beratungsprojekten mit messbar positivem Einfluss auf Umwelt und Gesellschaft umfasst. In der sozialen Dimension (S) stehen die Handlungsfelder „People-Oriented Employer“ und „Corporate Engagement“ im Vordergrund. Sie zielen darauf ab, ein inklusives und wertschätzendes Arbeitsumfeld zu schaffen, die persönliche und berufliche Entwicklung der Mitarbeitenden zu fördern und gesellschaftliche Verantwortung über das Kerngeschäft hinaus zu übernehmen. Die Governance-Dimension (G) umfasst schließlich die beiden Handlungsfelder „Corporate Culture“ und „Responsible Business Conduct“, welche eine wertebasierte Unternehmenskultur sowie eine verantwortungsvolle, transparente und gesetzeskonforme Unternehmensführung sicherstellen.

Eine detaillierte Analyse der im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie identifizierten Impacts, Risks und Opportunities erfolgt im jeweiligen Themenkapitel.

Geschäftsmodell

Drees & Sommer ist ein partnergeführtes Beratungsunternehmen mit Hauptsitz in Stuttgart, das international über 80 Standorte verfügt. Seit 1970 bietet Drees & Sommer nachhaltige, innovative und wirtschaftliche Lösungen für die Märkte Real Estate, Infrastructure und Industry an.

Wesentliche Gesellschafter von Drees & Sommer 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. Ein Vorstandsteam führt das Unternehmen in enger Abstimmung mit den operativen Partner:innen und Geschäftsführer:innen.

Als Unternehmen im Sektor „Professional Services“ konzentriert sich Drees & Sommer auf komplexe projektbezogene Dienstleistungen für Kunden aus verschiedensten Branchen. Die Mitarbeitenden begleiten Projekte von der Konzeption über die Planung bis hin zur Umsetzung und stellen sicher, dass alle Leistungen termingerecht, qualitativ hochwertig und innerhalb der vereinbarten Budgets erbracht werden.

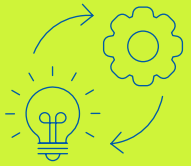
Das Leistungsportfolio von Drees & Sommer gliedert sich in die Bereiche **Consulting** und **Implementation**.

01



Im **Consulting** umfasst das Angebot die Beratungsfelder Strategy and Organization, User Centric Solutions, Digital Services and Technologies, Resilience and Risk Advisory, Sustainability and Climate Solutions, Urban and Infrastructure Solutions, Real Estate Solutions sowie Technical Advisory.

02



Der Bereich **Implementation** deckt die Realisierung von Neu- und Umbauprojekten ab – von der ersten Idee bis zur Übergabe und Inbetriebnahme – und beinhaltet EPCM/Generalplanung, Projektmanagement und -steuerung, Baumanagement sowie Construction Management.

Wertschöpfungskette von Drees & Sommer

Drees & Sommer begleitet weltweit anspruchsvolle Bau- und Industrieprojekte ganzheitlich von der ersten Idee bis zur erfolgreichen Umsetzung. Mit internationaler Präsenz und interdisziplinärer Expertise entstehen nachhaltige und zukunftsorientierte Lösungen für unterschiedlichste Branchen.

Die Wertschöpfungskette von Drees & Sommer umfasst sämtliche vor- und nachgelagerten Aktivitäten im Rahmen der Geschäftstätigkeit und erstreckt sich über Lieferanten, Subunternehmen, eigene Mitarbeitende, Kooperationspartner sowie die Kunden, in deren Auftrag wir agieren.

Drees & Sommer begleitet seine Kunden auch in Regionen außerhalb der bestehenden Bürostandorte. Gleichwohl entfällt der überwiegende Teil der Geschäftstätigkeit auf den europäischen Raum. Entsprechend lag der Schwerpunkt im Rahmen der Doppelten Wesentlichkeitsanalyse auf der Analyse potenzieller Impacts, Risks und Opportunities, welche mit unserer Geschäftstätigkeit in Europa in Verbindung stehen. Um jedoch der globalen Vernetzung wirtschaftlicher Aktivitäten und unserem internationalen Wachstum gerecht zu werden sowie eine ganzheitliche Betrachtung sicherzustellen, wurden zudem (mögliche) kritische Effekte außerhalb unserer Fokusregionen einbezogen.

Weltweit aktiv



Lieferkette
von Drees & Sommer

Für den laufenden Geschäftsbetrieb bezieht Drees & Sommer verschiedene Produkte und Dienstleistungen von externen Lieferanten. Dazu zählen insbesondere IT-Geräte, Softwarelösungen und Büroausstattung, die eine effiziente Projektabwicklung und Unternehmensorganisation ermöglichen.

Drees & Sommer
Eigene Geschäftstätigkeit

Als Dienstleistungsunternehmen stehen unsere eigenen Geschäftstätigkeiten im Mittelpunkt unserer Wertschöpfung. Dabei sind unsere Mitarbeitenden die wichtigste Ressource und ein wesentlicher Erfolgsfaktor für die Erbringung hochwertiger Dienstleistungen sowie die Umsetzung nachhaltiger und innovativer Projekte.

Gemeinsames Bauprojekt
von Kunde und Drees & Sommer

Der Kunde fungiert in der Wertschöpfungskette von Drees & Sommer als Auftraggeber und Projektinitiator. Das fertiggestellte Projekt stellt das Endprodukt dar, an dessen Realisierung Drees & Sommer beteiligt ist – etwa bei einer Quartiersentwicklung, beim Neubau oder Umbau eines Gebäudes, einer Infrastrukturanlage oder eines Industrie- bzw. Gewerbestandorts. Der Endkunde wiederum sind die Nutzer des Produkts, beispielsweise Mieterinnen und Mieter, die die errichteten oder sanierten Gebäude bewohnen oder nutzen.

ESRS 2

INTERESSEN UND ANSICHTEN DER STAKEHOLDER

DR SBM-2

Drees & Sommer pflegt einen kontinuierlichen und offenen Austausch mit Kund:innen, Mitarbeitenden, Vertreter:innen aus Politik, Wissenschaft, Verbänden, Medien und der Öffentlichkeit. Im Zentrum dieses Engagements steht ein transparenter Dialog, der die Grundlage für eine konstruktive, interdisziplinäre und inklusive Zusammenarbeit bildet. Innerhalb der Organisation verbinden wir gezielt Top-Down- und Bottom-Up-Ansätze, um die Perspektiven aller Stakeholder effektiv einzubeziehen.

Im Rahmen der Doppelten Wesentlichkeitsanalyse erfolgte die direkte sowie indirekte Einbindung zentraler Stakeholder-Gruppen über Umfragen, strukturierte Interviews sowie moderierte Gruppen-Workshops.

ZU DEN ZENTRALEN STAKEHOLDER-GRUPPEN ZÄHLEN:

Mitarbeitende

Unsere Mitarbeitenden tragen maßgeblich dazu bei, Nachhaltigkeitsrisiken, -chancen und -wirkungen frühzeitig zu erkennen und fungieren dabei als wichtige Verbindung zu Kunden und weiteren Stakeholdern (Proxy-Ansatz). Durch das Teilen interner Erwartungen, Wünsche und Herausforderungen sowie die Spiegelung von Kundenbedürfnissen unterstützen unsere Mitarbeitenden dabei, fundierte Entscheidungen zu treffen und die Umsetzung nachhaltiger Strategien zu stärken.

Kund:innen

Die enge Zusammenarbeit mit unseren Kund:innen ist ein entscheidender Erfolgsfaktor unserer Beratungsleistungen. Ihre Erwartungen und Herausforderungen im Bereich Nachhaltigkeit spiegeln sich in unserer Arbeit wider und liefern wertvolle Impulse für die Weiterentwicklung unserer Leistungen. Die Kundenzufriedenheit ist dabei ein zentraler Erfolgsfaktor.

Lieferanten

Als strategische Partner sind Lieferanten für die Erbringung unserer Leistungen von großer Bedeutung. Ein tiefes Verständnis für Abhängigkeiten und Risiken entlang der Lieferkette ermöglicht, Herausforderungen frühzeitig zu erkennen und gemeinsam nachhaltige Lösungsansätze zu entwickeln.

Verbände und Kooperationspartner:innen

Projektbezogene Austauschbeziehungen mit Kooperationspartnern helfen, Verbesserungspotenziale zu identifizieren und die Qualität unserer Zusammenarbeit kontinuierlich zu steigern. Gleichzeitig fördert die Zusammenarbeit Vertrauen. Ebenso stellen Einschätzungen von Verbänden und Vereinen wichtige Informationsquellen zur Bewertung möglicher nachhaltigkeitsbezogener Auswirkungen, Chancen und Risiken dar.

Durch den kontinuierlichen Dialog mit den verschiedenen Stakeholder-Gruppen gelingt es Drees & Sommer, die unterschiedlichen Perspektiven und Erwartungen aller Stakeholder gezielt in Entscheidungsprozesse einzubeziehen. Dies stärkt die Zusammenarbeit, fördert vertrauensvolle Beziehungen und unterstützt die Entwicklung nachhaltiger und zukunftsorientierter Lösungen.

Das bei Drees & Sommer implementierte Steering Committee stellt sicher, dass die Ergebnisse der Stakeholder-Befragungen auf operativer Management- sowie auf Vorstandsebene diskutiert und strategisch berücksichtigt werden.



ESRS 2

DOPPELTE WESENTLICHKEITSANALYSE

DR IRO-1

Unsere Vorgehensweise und die einzelnen Prozessschritte für die Doppelte Wesentlichkeitsanalyse (DWA) basieren auf den Vorgaben des von der European Financial Reporting Advisory Group (EFRAG) im Mai 2024 veröffentlichten „Leitfaden zur Umsetzung der Wesentlichkeitsbeurteilung". Zusätzlich haben wir unternehmensspezifische Bewertungsmethoden entwickelt, um die definierten Parameter und Kriterien praktisch anzuwenden. Alle Prozessschritte, Begründungen, Begleitunterlagen sowie Ergebnisse wurden dokumentiert.

METHODIK UND ANNAHMEN

Geltungsbereich

Basierend auf den allgemeinen sowie themenspezifischen ESRS wurde im Jahr 2024 eine Doppelte Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt. Alle Themen, die aufgrund ihrer Bewertung im Jahr 2024 unterhalb der festgelegten Wesentlichkeitsschwelle lagen, werden bei künftigen Überprüfungen erneut bewertet, um auf mögliche Veränderungen unserer Geschäftstätigkeit, Marktentwicklungen oder regulatorische Neuerungen frühzeitig reagieren zu können.

Auf Grundlage einer Benchmark- und Medienanalyse sowie der detaillierten Beschreibung unserer spezifischen Wertschöpfungskette wurde entschieden, die von der EFRAG entwickelte Themenliste gemäß ESRS 1, AR 16 als Ausgangsbasis für die im Rahmen der DWA durchzuführende Stakeholder-Befragung sowie anschließende IRO-Bewertung heranzuziehen. Diese Themenliste deckt die für Drees & Sommer aus Nachhaltigkeitssicht relevanten Themenbereiche umfassend ab, weshalb eine Themenergänzung als nicht erforderlich eingestuft wurde.

Stakeholder-Einbindung

Die Identifizierung der zentralen Stakeholder erfolgte auf Grundlage einer Stakeholder-Longlist. Im ersten Schritt wurden die relevanten internen und externen Interessensgruppen in die Kategorien „betroffene Stakeholder" sowie „Nutzer der Nachhaltigkeitserklärung" unterteilt. Anschließend erfolgte eine Bewertung der Anspruchsgruppen anhand der Kriterien „Interesse" und „Einfluss" auf einer Skala von „niedrig" bis „hoch". Gruppen, deren Interesse oder Betroffenheit mit „mittel" oder „hoch" bewertet wurde, wurden in die Befragung einbezogen.

Die konkret einzubeziehenden Personen und Funktionen innerhalb der Anspruchsgruppen wurden drei Prioritätskategorien (A, B, C) zugeordnet. Stakeholder mit Priorität A wurden im Rahmen von Interviews direkt in den DWA-Prozess eingebunden. Stakeholder mit Priorität B wurden indirekt durch Befragungen von auskunftsfähigen Expert:innen berücksichtigt (Proxy-Ansatz). Stakeholder-Gruppen der Gruppe C konnten nicht direkt in den Beteiligungsprozess einbezogen werden. Zur Berücksichtigung ihrer Perspektiven wurden daher ausgewählte Stellvertreter:innen herangezogen. Die Auswahl erfolgte auf Basis ihrer Rolle, fachlichen Expertise und Beziehung zur jeweiligen Stakeholder-Gruppe, um eine möglichst angemessene Repräsentation der Interessen und Sichtweisen sicherzustellen.

Die gewonnenen Erkenntnisse der Stakeholder-Befragung flossen unmittelbar in die Identifikation und Bewertung der nachhaltigkeitsbezogenen Impacts, Risks und Opportunities ein.

Scoring

Anhand einer Fünfer-Skala wurde die Wesentlichkeitsschwelle auf einen Durchschnittswert größer oder gleich drei festgelegt. Diese Festlegung orientiert sich an unserem internen Risikobewertungsansatz und wird als konservativ eingeschätzt.

Impacts

Gemäß ESRS 1 und den Leitlinien der EFRAG erfolgte die Bewertung der Schwere („Severity“) tatsächlicher und potenzieller negativer Auswirkungen anhand der drei Parameter „Scale“, „Scope“ und „Remediability“:

„Scale“ beschreibt dabei das Ausmaß der potenziellen oder tatsächlichen Auswirkungen des Unternehmens auf Umwelt und Gesellschaft, wobei bei negativen Auswirkungen auch berücksichtigt wird, inwieweit Minderungsmaßnahmen bereits umgesetzt wurden oder aktuell greifen.

„Scope“ erfasst die Reichweite einer Auswirkung. Dabei wird bewertet, ob einzelne Personen oder eine Vielzahl an Menschen (Social, Governance) bzw. unmittelbare oder weitläufige Flächen (Environment) betroffen sind.

„Remediability“ beurteilt die Möglichkeit, eine negative Auswirkung zu beheben, unter Berücksichtigung des dafür erforderlichen Aufwands und zeitlichen Rahmens.

Für potenzielle Auswirkungen wurde zusätzlich die Eintrittswahrscheinlichkeit („Likelihood“) in die Bewertung einbezogen. Im Fall potenzieller negativer Auswirkungen auf Menschenrechte hatte gemäß ESRS 1 § 32 die Schwere („Severity“) Vorrang vor der Eintrittswahrscheinlichkeit.

Risks und Opportunities

Zur Bestimmung der finanziellen Wesentlichkeit von Risks und Opportunities wurde ein standardisiertes Bewertungsverfahren entsprechend den ESRS-Anforderungen angewandt. Dabei wurden sowohl potenzielle finanzielle Risiken als auch die Eintrittswahrscheinlichkeit des jeweiligen Ereignisses bewertet.

Die Ergebnisse wurden gemäß der allgemeinen Risikobewertung des Unternehmens einer von fünf Wesentlichkeitsstufen zugeordnet. Auf diese Weise wurde sichergestellt, dass finanzielle Risks und Opportunities innerhalb des Unternehmens einheitlich und nachvollziehbar einbezogen werden.

Zeithorizonte und Schwellenwerte

Potenzielle Impacts, Risks und Opportunities wurden entlang von drei zeitlichen Dimensionen analysiert: kurzfristig (ein bis zwei Jahre), mittelfristig (drei bis fünf Jahre) sowie langfristig (mehr als fünf Jahre).

Die Impact-Wesentlichkeit sowie die finanzielle Wesentlichkeit wurde durch eindeutige Schwellenwerten ausgelöst: Ein Impact, Risk oder eine Opportunity galt als wesentlich, wenn der Mittelwert der herangezogenen Parameter einen Wert von drei oder höher erreichte. Lag bei einem der Parameter der Höchstwert von fünf vor, wurde die Auswirkung unabhängig vom Durchschnittswert ebenfalls als wesentlich gewertet.

Die Erstbewertung der wesentlichen Themen erfolgte im Jahr 2024. Für das Berichtsjahr 2025 waren keine Anpassungen erforderlich. Der angewandte Ansatz wird regelmäßig überprüft und bei Bedarf angepasst, um Veränderungen entlang unserer Wertschöpfungskette sowie neue regulatorische Anforderungen angemessen zu berücksichtigen.

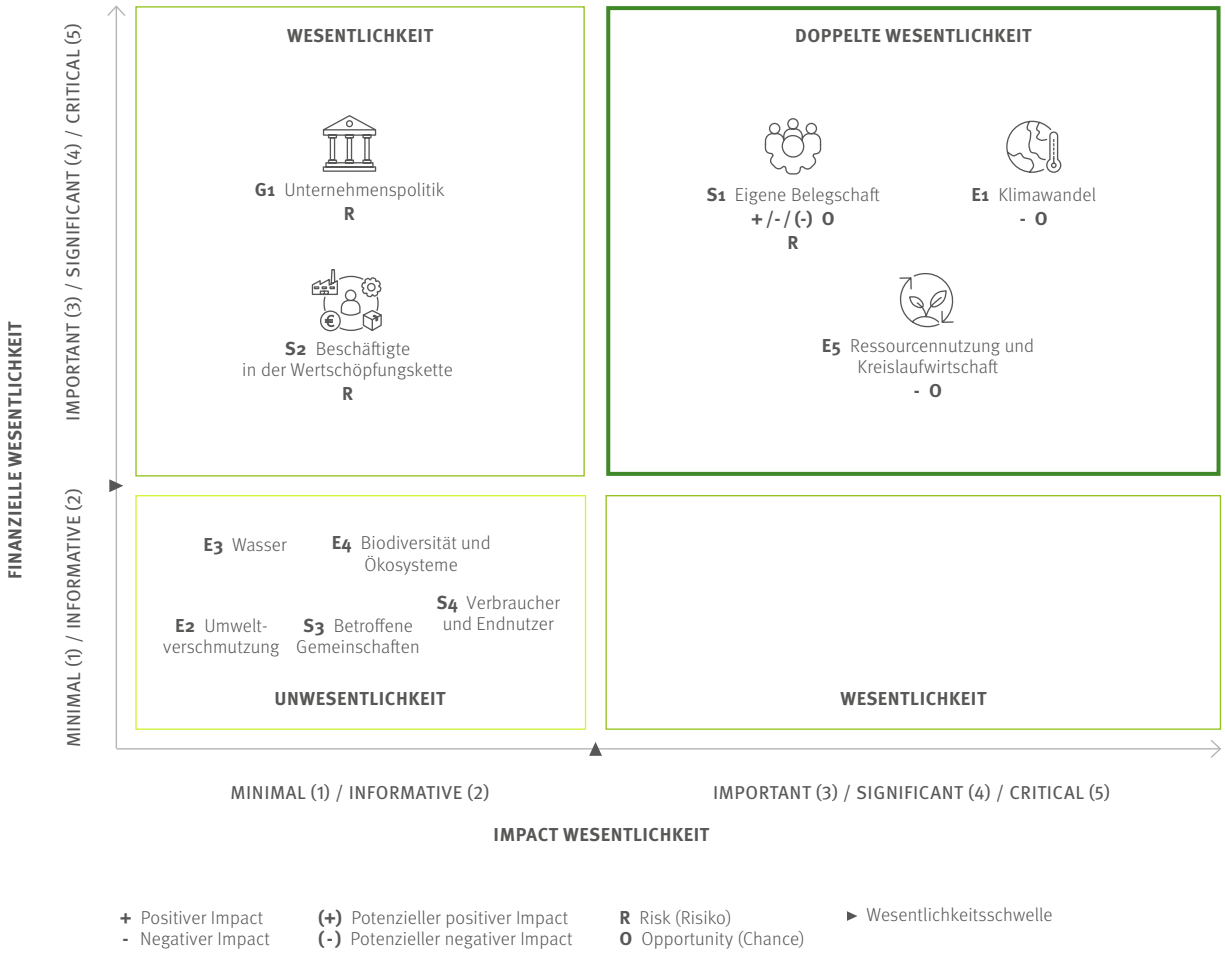
ESRS 2

WESENTLICHE IMPACTS, RISKS UND OPPORTUNITIES

DR IRO-2

Für den Berichtszeitraum 2025 wurden im Rahmen unserer Doppelten Wesentlichkeitsanalyse insgesamt 16 wesentliche Impacts, Risks und Opportunities (IROs) entlang unserer Wertschöpfungskette identifiziert, darunter zwei positive Impacts, sechs negative Impacts sowie jeweils vier Risiken und Chancen. Basierend auf den Ergebnissen der Wesentlichkeitsbewertung gehören zu den wichtigsten Nachhaltigkeitsthemen die Bereiche E1 Klimawandel, E5 Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft, S1 Eigene Belegschaft, S2 Beschäftigte entlang der Wertschöpfungskette sowie G1 Unternehmenspolitik. Die übrigen ESRS-Themen lagen unterhalb der festgelegten Wesentlichkeitsschwelle.

Das Ergebnis unserer Doppelten Wesentlichkeitsanalyse ist, aggregiert nach ESRS-Themen, in der nebenstehenden Matrix dargestellt. Fünf ESRS-Themen sind für Drees & Sommer von besonderer Bedeutung, wobei drei dieser Themenbereiche eine „Doppelte Wesentlichkeit“ aufweisen, d. h. sie haben sowohl wesentliche Auswirkungen als auch finanzielle Risiken oder Chancen.



Die IROs innerhalb dieser Themen stehen in engem Zusammenhang mit unserem strategischen Ziel, Nachhaltigkeit weiter systematisch in unser Kerngeschäft zu integrieren. Darüber hinaus bilden sie die Grundlage für unsere Nachhaltigkeitsberichterstattung und die damit verbundenen Offenlegungspflichten. Eine detaillierte Beschreibung der identifizierten IROs sowie der entsprechenden Managementansätze erfolgt in den jeweiligen Kapiteln der Themenstandards.

Themenbereiche, die in diesem Prozess als nicht wesentlich identifiziert wurden, werden bei künftigen Überprüfungen erneut bewertet, um auf mögliche Veränderungen unserer Geschäftstätigkeit, Marktentwicklungen oder regulatorische Änderungen frühzeitig reagieren zu können.

ESRS 2

ALLGEMEINE ANGABEN ZU RICHTLINIEN, MASSNAHMEN UND METRIKEN

GDR-P

Richtlinien

Bei Drees & Sommer folgen wir klar definierten Richtlinien, die unser Handeln und unsere Entscheidungen leiten. Im Folgenden werden die Richtlinien beschrieben, die übergreifend für alle identifizierten wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen gelten und sicherstellen, dass unsere Geschäftsaktivitäten im Einklang mit rechtlichen Vorgaben, ethischen Standards und unseren unternehmerischen Werten stehen.

UNGC
Die zehn Prinzipien des UN Global Compact (UNGC) fungieren als verbindliche Leitlinie, die das unternehmerische Handeln maßgeblich steuert und in bestehende Richtlinien und Prozesse integriert wird. Die jährliche Fortschrittsmitteilung (Communication on Progress), die von der obersten Führungsebene bestätigt wird, stellt sicher, dass die Umsetzung kontinuierlich überprüft und transparent dokumentiert wird. Damit dient der UNGC als übergeordnete Richtlinie, die ethisches Verhalten, nachhaltige Entwicklung und verantwortungsvolle Unternehmensführung verankert.

SDG
Mit unserem Engagement knüpfen wir an die Sustainable Development Goals (SDGs) der „Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung“ der Vereinten Nationen an. Die SDGs dienen unserem Unternehmen als übergeordnete strategische Orientierung und bieten einen international anerkannten Rahmen, der klare Ziele für eine nachhaltige wirtschaftliche, ökologische und soziale Entwicklung setzt. In unseren Beratungsprojekten leisten wir mit innovativen Lösungen einen Beitrag zur nachhaltigen Transformation der Real-Estate-, Infrastructure- und Industry-Branchen, wobei unser breites Leistungsportfolio Schnittmengen mit einem Großteil der 17 Entwicklungsziele aufweist.

Verhaltenskodex
Der Verhaltenskodex von Drees & Sommer bildet eine verbindliche Richtschnur für unser tägliches Handeln. Er fasst die zentralen Grundsätze zusammen, die den Kern unserer Unternehmenswerte ausmachen und unser gemeinsames Verständnis von verantwortungsbewusstem, integrem und respektvollem Verhalten prägen.

Gleichzeitig erinnert der Kodex daran, dass es im Arbeitsalltag auf jeden Einzelnen ankommt. Jeder Mitarbeitende trägt durch sein Auftreten und sein Verhalten unmittelbar zur Wahrnehmung unseres Unternehmens bei. Unangemessenes oder gar rechtswidriges Verhalten kann Drees & Sommer wirtschaftlichen, rechtlichen und reputativen Schaden zufügen. Umso wichtiger ist es, die im Kodex beschriebenen Leitlinien konsequent umzusetzen.

Der Verhaltenskodex behandelt eine Vielzahl relevanter Themen, die für eine verantwortungsvolle Zusammenarbeit unerlässlich sind. Dazu gehören die besondere Verantwortung unserer Führungskräfte, der sorgfältige Umgang mit Informationen sowie mit fremdem Vermögen und Eigentum. Ebenso betont der Kodex die Bedeutung von gegenseitigem Respekt, dem Verbot von Diskriminierung sowie der Förderung von Vielfalt und Chancengleichheit. Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf dem Schutz personenbezogener Daten und der Sicherstellung höchster Standards in der Daten- und Informationssicherheit.

Darüber hinaus verpflichtet der Kodex alle Mitarbeitenden zu einem verantwortungsvollen Umgang mit Mensch und Umwelt, zur klaren Ablehnung jeglicher Form von Korruption sowie zu einem transparenten und regelkonformen Umgang mit Zuwendungen. Zuletzt unterstreicht er die Notwendigkeit eines fairen Wettbewerbs und eines integren geschäftlichen Auftretens.

Sustainability Mission Statement
Unser Sustainability Mission Statement drückt unsere Verpflichtung zu einer ganzheitlich nachhaltigen Unternehmensentwicklung aus. Es definiert die Kernelemente, auf die es ankommt, um unseren übergeordneten Weg hin zu einer Beneficial Company zu gestalten. Darüber hinaus verdeutlicht es unser Commitment zu den Sustainable Development Goals (SDGs) und zeigt, wie wir sowohl intern als auch gemeinsam mit unseren Kunden nachhaltige Wirkung erzielen.

Leitbild
Unser Leitbild ist eine übergeordnete Richtlinie, die für unser Unternehmen eine zentrale Bedeutung hat und an der sich unser unternehmerisches Handeln orientiert.

Es besteht aus neun prägnanten Statements, die ausdrücken, wie wir zusammenarbeiten und was unser Unternehmen besonders macht. Jedes Statement hat zwei Dimensionen: Was heißt es für unsere Kunden und was für unsere Mitarbeitenden.

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

Die folgenden fünf Statements erläutern, wie wir dies 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)

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.

Unser Leitbild ist somit nicht nur Orientierung, sondern Ausdruck unserer Identität.

Neben diesen übergeordneten Unternehmensrichtlinien gibt es weitere themenspezifische Richtlinien, die sich inhaltlich den jeweiligen ESRS-Themen zuordnen lassen. In den folgenden Themenkapiteln werden diese ergänzenden Vorgaben vorgestellt und aufgezeigt wie unsere Werte und Prinzipien in den spezifischen Handlungsfeldern umgesetzt werden.

GDR-A

Maßnahmen und Ressourcen

Um die identifizierten Impacts, Risks und Opportunities wirksam zu steuern und sicherzustellen, dass sie keine negativen Auswirkungen auf unser Unternehmen, die Umwelt oder die Gesellschaft haben, haben wir übergeordnete Maßnahmen implementiert. Dazu zählen klar definierte Zuständigkeiten in allen relevanten Bereichen sowie die Verankerung von Nachhaltigkeit auf oberster Führungsebene. Durch die direkte Berichtslinie zwischen dem Nachhaltigkeitsmanagement und dem Vorstand werden jegliche Impacts, Risks und Opportunities fortlaufend adressiert. Die themenspezifischen Maßnahmen werden in den jeweiligen Kapiteln zu den einzelnen ESRS-Themenstandards erläutert.

GDR-M

Metriken

Die Berichterstattungsgrundsätze für Kennzahlen gemäß ESRS werden berücksichtigt und in den themenspezifischen Kapiteln entsprechend angeführt.

ENVIRONMENT



E1 KLIMAWANDEL

Als international tätiges Beratungsunternehmen trägt unsere Geschäftstätigkeit zur Freisetzung von Treibhausgasemissionen bei. Im Rahmen der Bilanzierung unser Treibhausgasemissionen beziehen wir entsprechend alle Emissionen ein, die in unsere operative Kontrolle fallen. Zusätzlich sehen wir uns jedoch auch für unser Projektgeschäft in der gebauten Umwelt mitverantwortlich, da dieses einen erheblichen Einfluss auf den globalen Ressourcenverbrauch und die Umwelt hat. Gebäude und Infrastrukturen verursachen rund 40 % der weltweiten Treibhausgasemissionen und wirken sich somit maßgeblich auf lokale und globale Klimawirkungen aus.

Aus Überzeugung, unseren Beitrag zur Abschwächung des Klimawandels zu leisten, haben wir uns ambitionierte Klimaziele gesetzt. Darüber hinaus investieren wir gezielt in den Ausbau unserer nachhaltigen Beratungslösungen, um einen wesentlichen Beitrag zur Dekarbonisierung von Immobilien, Infrastrukturen und Industrien zu leisten.

Im Rahmen der Doppelten Wesentlichkeitsanalyse haben wir für „E1 Klimawandel“ insgesamt drei wesentliche negative Impacts sowie zwei finanzielle Chancen identifiziert. Auf Grundlage dieser Analyse haben wir entsprechende Ziele definiert und passende Maßnahmen entwickelt. In der beiliegenden Übersicht sind die identifizierten wesentlichen IROs sowie die zugehörigen Managementansätze beschrieben.



ESRS 2, DR SBM-3

DR IRO-2

Unsere wesentlichen Impacts, Risks und Opportunities
In der nachfolgenden Tabelle sind alle im Bereich „E1 Klimawandel“ identifizierten wesentlichen Impacts, Risks und Opportunities (IRO) beschrieben. Zudem wird zu allen wesentlichen IROs der jeweils angewandte Managementansatz aufgeführt.

Unsere wesentlichen Klimaauswirkungen entstehen aus Emissionen unserer eigenen Geschäftstätigkeit sowie aus der Begleitung ressourcenintensiver Immobilien-, Infrastruktur- und Industrieprojekte. Dies beeinflusst unsere strategische Ausrichtung maßgeblich, indem wir unsere Aktivitäten im eigenen Geschäftsbereich gezielt an unserem strategisch verankerten Net-Zero-Ziel 2045 ausrichten und unser Leistungsportfolio zur Adressierung der ökologischen Herausforderungen der gebauten Umwelt weiterentwickeln. Der wachsende Markt für Dekarbonisierung schafft dabei strategische Chancen und beeinflusst unsere Investitionen sowie zukünftige finanzielle Effekte.

KLIMASCHUTZ	WESENTLICHE IRO	UNSER MANAGEMENTANSATZ
Emissionen aus Fuhrpark, Geschäftsreisen und eingekauften Waren und Dienstleistungen Negativer Impact (Upstream Value Chain / Own Operations)	Im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit werden Treibhausgasemissionen freigesetzt. Dazu zählen vorrangig Emissionen aus unserem Einkauf, unseren Geschäftsreisen, dem firmeneigenen Fuhrpark sowie dem Pendelverkehr unserer Mitarbeitenden.	Ausgehend von der Bilanzierung der Treibhausgasemissionen legen wir zielgerichtete Maßnahmen fest, um den negativen Fußabdruck aller Unternehmensbereiche und -prozesse zu verringern. Dabei liegt der Fokus stets auf der Vermeidung und Reduktion. Kompensationsmaßnahmen erachten wir lediglich als vorübergehende Maßnahme, unvermeidbare Emissionen aufzufangen. Alle Maßnahmen sind nach unserem strategisch verankerten Net-Zero-Ziel 2045 ausgerichtet.
Wirtschaftstätigkeit in emissionsintensiven Sektoren Negativer Impact (Downstream Value Chain)	Drees & Sommers Wertschöpfungskette basiert auf der Begleitung von ressourcenintensiven Immobilien-, Infrastruktur- und Industrievorhaben. Allein Gebäude und Infrastrukturen verursachen rund 40 % der globalen Treibhausgasemissionen. Wenngleich wir ausschließlich als Beratungsunternehmen agieren, erkennen wir unsere Mitverantwortung für die Ressourcenintensität der von uns begleiteten Projekte an.	In Bezug auf ökologische Auswirkungen liegt für uns als Dienstleistungsunternehmen der größte Hebel im Projektgeschäft. Entsprechend hat Drees & Sommer frühzeitig Green-Building-Standards in der Immobilienwirtschaft etabliert und integrierte Lösungen für Quartiere und Städte entwickelt. Heute umfassen die nachhaltigkeitsspezifischen Beratungsleistungen zudem Dekarbonisierungslösungen für die Industrie, digitale Greentech-Lösungen sowie nachhaltige Finanzprodukte. Unsere Nachhaltigkeitsleistungen werden stetig weiterentwickelt, sodass wir gemeinsam mit unseren Kunden effektive Dekarbonisierungsfahrpläne schaffen können. Durch den Ausbau spezifischer Nachhaltigkeitslösungen sind wir aktiv an der Dekarbonisierung von Immobilien, Infrastrukturen und Industrien beteiligt.

ESRS 2, DR SBM-3

DR IRO-2

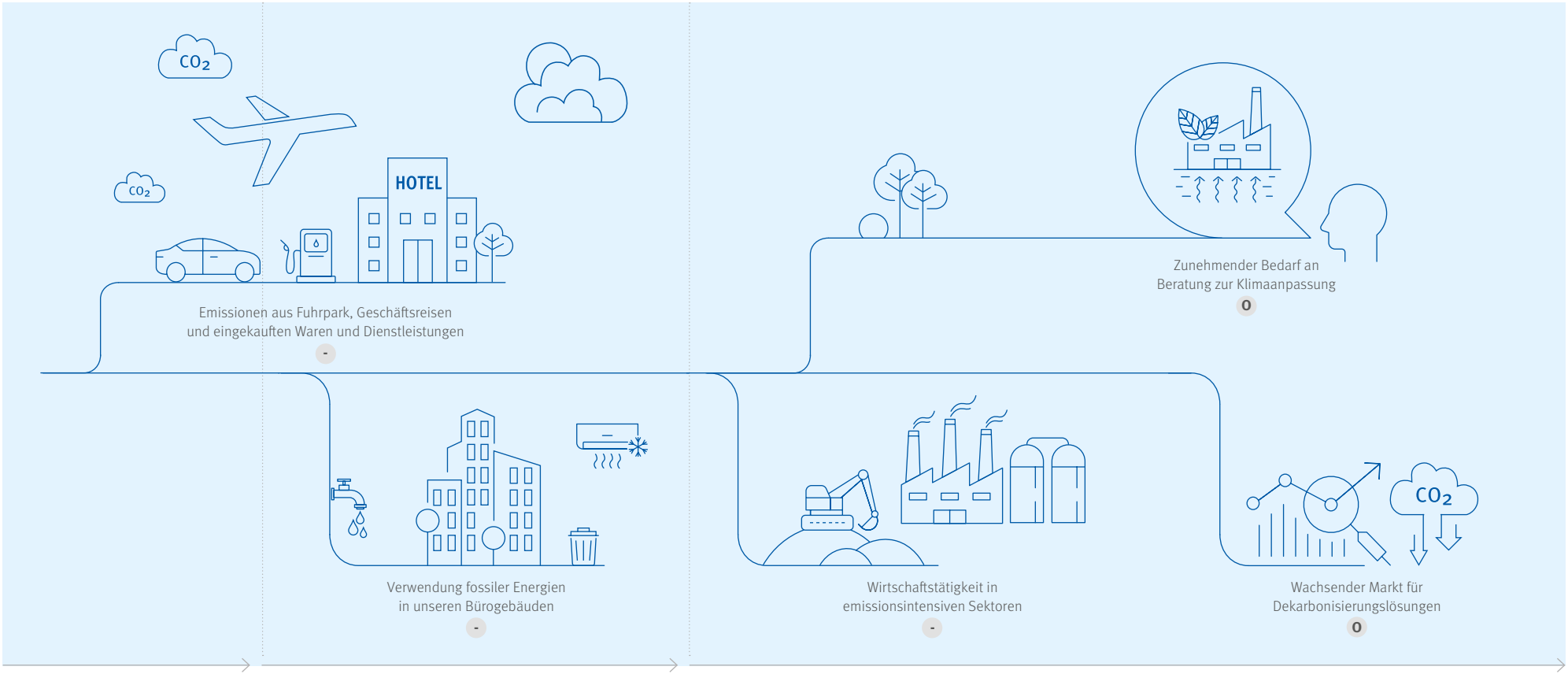
KLIMASCHUTZ	WESENTLICHE IRO	UNSER MANAGEMENTANSATZ
Wachsender Markt für Dekarbonisierungslösungen Chance (Downstream Value Chain)	Aufgrund Marktdruck, globalen Klimazielen und erhöhten regulatorischen Anforderungen steigt der Bedarf an Beratungsleistungen mit dem Ziel, Gebäude und Industrien zu dekarbonisieren. Daraus ergeben sich für uns wichtige Auftragschancen.	Um die Geschäftschance nutzen zu können, investieren wir gezielt in den Ausbau von Nachhaltigkeitsberatungslösungen und den internen Wissenstransfer zwischen Fachbereichen, mit dem Ziel, wirksame Emissionsreduktionsmaßnahmen in den Kundenprojekten umzusetzen.

ANPASSUNGEN AN DEN KLIMAWANDEL	WESENTLICHE IRO	UNSER MANAGEMENTANSATZ
Zunehmender Bedarf an Beratung zur Klimaanpassung Chance (Downstream Value Chain)	Aufgrund der Auswirkungen und Risiken des Klimawandels für Städte und Infrastrukturen steigt der Bedarf an Beratungsleistungen zur Anpassung an den Klimawandel kontinuierlich an (z. B. Hochwasserschutz, Infrastrukturberatung, Schwammstadtkonzepte). Daraus ergeben sich für Drees & Sommer Auftragschancen.	Um die Auftragschancen zu materialisieren, bauen wir unsere Expertise im Bereich Klimaanpassungsberatung kontinuierlich aus.

ENERGIE	WESENTLICHE IRO	UNSER MANAGEMENTANSATZ
Verwendung fossiler Energien in unseren Bürogebäuden Negativer Impact (Own Operations)	Drees & Sommer ist international an über 80 Standorten mit Büros vertreten. Da der Großteil unserer Büroflächen gemietet ist, haben wir allerdings nicht an allen Standorten direkten Einfluss auf die Strom- und Wärmebezugsquellen. In einigen Büros werden noch fossile Energiequellen genutzt.	An allen Standorten mit entsprechenden Handlungsoptionen greifen wir auf erneuerbare Energien zurück. Zusätzlich stehen wir mit unseren Vermietern im Austausch, um auch an den gemieteten Standorten mittelfristig nachhaltige Veränderungen voranzutreiben.

ESRS 2, DR SBM-3

Unsere wesentlichen Impacts, Risks und Opportunities



+ Positiver Impact
- Negativer Impact
(+) Potenzieller positiver Impact
(-) Potenzieller negativer Impact
R Risk (Risiko)
O Opportunity (Chance)

DR E1-4

Richtlinien

Der Schutz der Umwelt und der schonende Umgang mit natürlichen Ressourcen haben für Drees & Sommer hohe Priorität. Ziel unserer Nachhaltigkeitsstrategie ist es, den Verbrauch von natürlichen Ressourcen stetig zu reduzieren und uns an der Kreislaufwirtschaft auszurichten. Unsere Unternehmenswerte sowie gruppenweit gültige Richtlinien werden als wichtige Instrumente zur Verankerung klimafreundlicher Verhaltensweisen eingesetzt. Unsere internen Richtlinien zur Umsetzung klimafreundlicher Betriebsabläufe werden vom Vorstand verabschiedet. Sie sind für alle Mitarbeitenden über das Intranet verfügbar.

Leitbild
Unser Statement „Klima für Zukunft“ ist in unserem Unternehmensleitbild verankert. Ob in Bezug auf unsere eigenen Betriebsabläufe oder auf Kundenprojekte – wir richten unser Handeln ressourcenschonend und zukunftsorientiert aus.

Verhaltenskodex
Die in unserem Verhaltenskodex beschriebenen Grundsätze sind der Kern unserer Unternehmenswerte. Sie gelten gleichermaßen für Organmitglieder und alle Mitarbeitenden der Drees & Sommer-Unternehmensgruppe. Darin verankert haben wir auch den „Schutz der Umwelt“. Gezielt wollen wir dazu beitragen, das Bewusstsein aller Mitarbeitenden für einen schonenden Ressourcenumgang zu schärfen.

Reiserichtlinie
Unsere durch das internationale Projektgeschäft bedingten Geschäftsreisen haben einen wesentlichen negativen Impact auf unsere Treibhausgasbilanz. Zur Reduktion schädlicher Umweltwirkungen haben wir eine nachhaltigkeitsorientierte Reiserichtlinie eingeführt. Diese gibt verbindliche Regeln für alle Geschäftsreisen vor, um den CO_2-Ausstoß durch Reisen möglichst gering zu halten. Dazu zählen unter anderem Vorgaben zu gestatteten Flugstrecken und Reiseklassen sowie der Grundsatz, sofern möglich, Video- bzw. Telefonkonferenzen zu nutzen.

Beschaffungsrichtlinie
Drees & Sommer ist es ein Anliegen, hohe soziale und ökologische Standards innerhalb des gesamten Einkaufsprozesses umzusetzen. Der Einkauf von Produkten und Dienstleistungen ist ein wesentlicher Hebel, um negative Umweltwirkungen sowie Treibhausgasemissionen zu reduzieren. Die Dekarbonisierung der Lieferkette gehört weltweit zu einer der zentralen Herausforderungen von Unternehmen. Durch hohe Ansprüche an unsere Lieferanten und die nachhaltigkeitsorientierte Produktauswahl versuchen wir, auf klimafreundliche Waren zurückzugreifen. Umweltsiegel und -label geben eine Orientierung bei der Auswahl besonders nachhaltiger Produkte und Dienstleistungen. Sofern möglich, ziehen wir Cradle to Cradle®-Zertifizierungen, welche die Kreislauffähigkeit von Produkten bestätigen, anderen Labeln vor (vgl. E5 Ressourcenverbrauch und Kreislaufwirtschaft).

Geschäftspartner-Compliance-Verpflichtung
Die Geschäftspartner-Compliance-Verpflichtung findet für alle Verträge Anwendung, die die zur Drees & Sommer-Unternehmensgruppe gehörenden Gesellschaften mit ihren Zulieferern abschließen. In der Verpflichtung stellen wir klare Erwartungen an die Zusammenarbeit, so auch im Bereich Umweltschutz. Dazu zählt die Verpflichtung, die Ziele des Pariser Klimaabkommens zur Reduktion der Treibhausgasemissionen zu unterstützen, den Anteil an erneuerbaren Energien stetig zu erhöhen und Energieeffizienzmaßnahmen umzusetzen.

DR E1-1

Transitionsplan für den Klimaschutz

Zur Umsetzung eines effektiven Transitionsplans für den Klimaschutz richten wir uns nach den Vorgaben des Pariser Klimaabkommens aus. Wir wollen einen aktiven Beitrag dazu leisten, die Erderwärmung auf 1,5-Grad zu begrenzen. Bis zum Jahr 2045 streben wir als Unternehmensgruppe Net-Zero an. Einen wichtigen Meilenstein auf diesem Weg haben wir uns für das Jahr 2030 mit einem separaten Zwischenziel gesetzt. Somit richten wir uns sowohl an globalen Klimabestrebungen wie den Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen (SDG) als auch an den für Deutschland und im European Green Deal festgelegten Klimaneutralitätszielen aus.

DR E1-3

Resilienz in Bezug auf Klimawandel

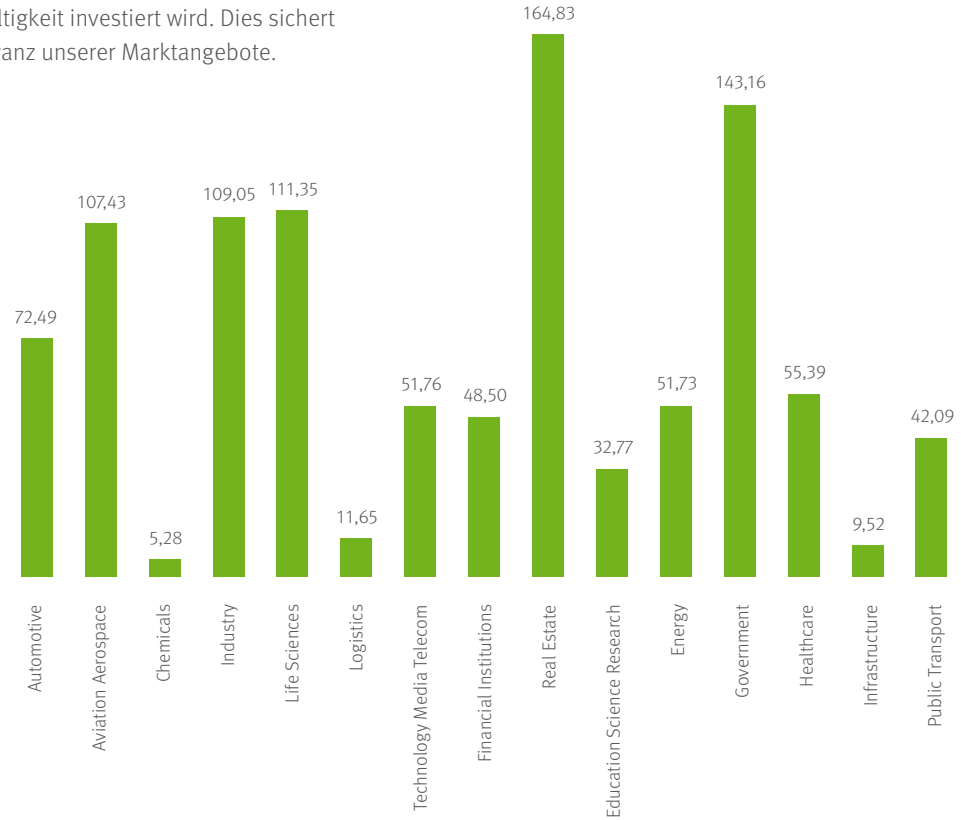
Ein Großteil unserer Büroflächen befindet sich in zentralen Stadtlagen. Die Büros sind keinen wesentlichen physischen oder transitorischen Risiken ausgesetzt, die unsere Geschäftstätigkeit maßgeblich negativ beeinflussen könnten. Unsere Mitarbeitenden sind aufgrund moderner IT-Ausstattung sowohl in unseren Büros als auch mobil einsatzfähig.

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 Know-how des gesamten Drees & Sommer-Netzwerks zurückgreifen.

Durch die Branchen- und Leistungsdiversifizierung sowie die internationale Leistungsfähigkeit erreicht Drees & Sommer eine breite Risikostreuung. Dies macht das Geschäftsmodell resilienter gegenüber Auswirkungen des Klimawandels und erhöht in Krisenzeiten die Sicherheit der Arbeitsplätze unserer Mitarbeitenden. Verstärkt wird diese Funktion, indem gezielt in zukunfts- und transformationsrelevante Branchen und in den Ausbau unser ganzheitlichen Beratungsleistungen in den Bereichen Klimaschutz und Nachhaltigkeit investiert wird. Dies sichert auch langfristig die Relevanz unserer Marktangebote.

Als Nachhaltigkeitspionier in der Immobilienbranche hat Drees & Sommer frühzeitig Green-Building-Standards in der Immobilienwirtschaft etabliert und integrierte Lösungen für Quartiere und Städte entwickelt. Heute umfassen die nachhaltigkeitsspezifischen Beratungsleistungen zudem digitale Greentech-Lösungen sowie nachhaltige Industrie- und Finanzprodukte.

Belieferte Märkte bzw. Branchendiversifizierung von Drees & Sommer (in Millionen Euro, Stand 2025)



DR E1-5

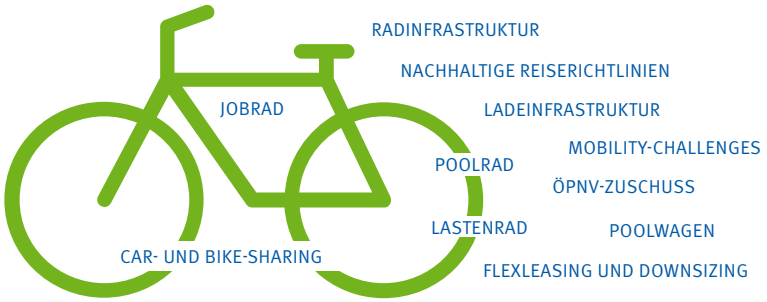
Maßnahmen in Bezug auf den Klimawandel und Energie

Ausgehend von der Bilanzierung der Treibhausgasemissionen haben wir zahlreiche Maßnahmen festgelegt, um den negativen Fußabdruck aller Unternehmensbereiche und -prozesse zu verringern. Bereits in einer ersten Transitionsphase haben wir an allen Bürostandorten mit entsprechenden Handlungsoptionen auf erneuerbaren Strom umgestellt. Dies gilt darüber hinaus auch für die von Drees & Sommer genutzten Rechenzentren-Kapazitäten, welche mit 100 % Ökostrom betrieben werden. An den im Eigentum befindlichen Bürostandorten setzen wir vermehrt Photovoltaikanlagen ein. In unserem Innovationsgebäude OWP12 in Stuttgart wird zudem Geothermie als erneuerbare Wärmequelle eingesetzt.

Mit Blick auf unsere Klimabilanz stellt Mobilität (Geschäftsreisen, Fuhrpark, Pendelverkehr) mit einem Anteil von rund 65 % den relevantesten Anteil dar. Daher hat ein internes Expert:innen-Team ein zukunftsfähiges Mobilitätskonzept mit zugehörigem Maßnahmenpaket entwickelt, welches schrittweise umgesetzt wird. Das Drees & Sommer-Mobilitätskonzept bietet vielfältige Wahlmöglichkeiten und fördert alternative Verkehrsmittel zum Auto. Die Angebote sind flexibel und emissionsarm.

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

Zur deutlichen Reduktion unserer direkten Emissionen stellen wir unseren Fuhrpark auf erneuerbare Antriebe um (spätestens bis 2030). In Einzelfällen können hybride Antriebe aufgrund des Fahrprofils für eine Übergangsphase weiterhin erforderlich sein. Darüber hinaus organisieren wir standortübergreifende Mobilitäts-Challenges (z. B. Stadtradeln), 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 unsere kontinuierlichen Investitionen in die digitale Kommunikation und Prozesse der vergangenen Jahre. Alle Mitarbeitenden sind über mobile Arbeitsplätze digital arbeitsfähig.

DR E1-6

Zielsetzungen und Governance-Ansatz zur Treibhausgasreduktion

Im Jahr 2025 haben wir die wissenschaftliche Grundlage unseres Klimapfads sowie unsere Klimaziele von der Science Based Target Initiative (SBTi) validieren lassen. Zur Umsetzung unseres ambitionierten Transitionsplans wurden zentrale Dekarbonisierungsmaßnahmen definiert. Wir streben an, im Jahr 2045 Net-Zero für unsere Unternehmensgruppe zu erreichen.

Kurzfristige Ziele

Drees & Sommer verpflichtet sich, die Treibhausgasemissionen aus Scope 1 und Scope 2 bis 2030 um 42 % (absolut) gegenüber dem Basisjahr 2023 zu reduzieren. Zudem verpflichtet sich Drees & Sommer, die Scope 3 Emissionen aus eingekauften Waren und Dienstleistungen, Investitionsgütern, energiebezogenen Aktivitäten, Geschäftsreisen und dem Pendelverkehr je Mitarbeitenden (Vollzeitäquivalent) im gleichen Zeitraum um 51,6 % zu senken.

Langfristige Ziele

Drees & Sommer verpflichtet sich, die Treibhausgasemissionen aus Scope 1 und Scope 2 bis 2045 um 90 % (absolut) gegenüber dem Basisjahr 2023 zu reduzieren. Gleichzeitig verpflichtet sich das Unternehmen, die vor- und nachgelagerten Emissionen (Scope 3) im gleichen Zeitraum um 97 % je Mitarbeitenden (Vollzeitäquivalent) zu verringern, die durch eingekaufte Waren und Dienstleistungen, Investitionsgüter, energiebezogene Aktivitäten, Geschäftsreisen und dem Pendelverkehr der Mitarbeitenden entstehen.

Die Umsetzung des nach dem 1,5-Grad Ziel ausgerichteten Klimapfads ist in unserer Unternehmensstrategie verankert. In Zusammenarbeit mit allen relevanten Abteilungen (z. B. Mobilitätsteam, Einkauf, Travel Management) koordiniert das Corporate Sustainability Team die Reduktionsmaßnahmen. Das Corporate Sustainability Team steht in direkter Berichtslinie zum Vorstand. Zusätzlich erfolgt zweimal jährlich für die gesamte Management-Ebene eine Berichterstattung über den Status der zentralen Maßnahmen im Rahmen des allgemeinen Strategie-Reportings.



Aufgrund des Wechsels zu einer neuen Bilanzierungssoftware erfolgt die Berechnung der Treibhausgasbilanz für das Jahr 2025 erst im späteren Verlauf des Jahres 2026. Um jedoch die Veröffentlichung der übrigen Angaben aus dem Nachhaltigkeitsbericht 2025 nicht zu verzögern, haben wir uns entschieden, die Treibhausgasbilanz nachträglich zu aktualisieren. Entsprechend beinhalten die Angaben unter E1-7 und E1-8 vorübergehend nur die Angaben aus den Vorjahren.

SCIENCE BASED TARGETS
DRIVING AMBITIOUS CORPORATE CLIMATE ACTION

Kurzfristiges Ziel 2030

Scope 1 + 2:	- 42 % absolut
Scope 3:	- 51,6 % je Mitarbeiter:in in den Kategorien eingekaufte Waren und Dienstleistungen, Investitionsgüter, energiebezogene Aktivitäten, Geschäftsreisen und Pendelverkehr

Net-Zero-Ziel 2045

Scope 1 + 2:	- 90 % absolut
Scope 3:	- 97 % je Mitarbeiter:in in den Kategorien eingekaufte Waren und Dienstleistungen, Investitionsgüter, energiebezogene Aktivitäten, Geschäftsreisen und Pendelverkehr

DR E1-8

Treibhausgasemissionen [in t CO_2e] in den Scopes 1, 2, 3

t CO_2e	Market-based 2023	Location-based 2023	Market-based 2024	Location-based 2024
Scope 1	5.033,0	5.033,0	5.188,5	5.188,5
Scope 2	338,6	1.324,2	464,1	1.580,7
Scope 3	25.820,5	25.820,5	27.941,3	27.941,3
Scope 3.1 Eingekaufte Güter und Dienstleistungen	10.235,0	10.235,0	9.577,9	9.577,9
Scope 3.2 Investitionsgüter	688,0	688,0	752,5	752,5
Scope 3.3 Brennstoff/-Energiebezogene Aktivitäten	1.389,6	1.389,6	1.482,7	1.482,7
Scope 3.4 Vorgelagerter Transport	0,0	0,0	0,0	0,0
Scope 3.5 Betriebsabfall	113,9	113,9	137,5	137,5
Scope 3.6 Geschäftsreisen	10.041,3	10.041,3	12.926,9	12.926,9
Scope 3.7 Pendelverkehr*	3.240,27	3.240,27	2.904,7	2.904,7
Scope 3.8 Vorgelagerte geleaste Anlagen	0,0	0,0	0,0	0,0
Scope 3.9 Nachgelagerter Transport	0,0	0,0	0,0	0,0
Scope 3.10 Weiterverarbeitung verkaufter Produkte	0,0	0,0	0,0	0,0
Scope 3.11 Nutzungsphase verkaufter Produkte	0,0	0,0	0,0	0,0
Scope 3.12 Entsorgung verkaufter Produkte	0,0	0,0	0,0	0,0
Scope 3.13 Nachgelagerte geleaste Anlagen	0,0	0,0	0,0	0,0
Scope 3.14 Franchises	0,0	0,0	0,0	0,0
Scope 3.15 Investitionen	112,4	112,4	159,2	159,2
SUMME	**31.192,1**	**32.177,7**	**33.593,9**	**34.710,5**

* Scope 3.7 Pendelverkehr: Die im Nachhaltigkeitsbericht 2023 veröffentlichten Angaben zum Pendelverkehr beinhalteten Emissionen, die aus Home Office Aktivitäten resultierten. Gemäß der Kriterien des SBTi Corporate Standards schließen wir diese jedoch seit der Bilanz 2024 aus. Die für das Jahr 2023 angegebene Bilanz wurde daher rückwirkend angepasst, um die Bilanzierungsrahmen von 2023 und 2024 zu vereinheitlichen.

Metrik: Drees & Sommer bilanziert jährlich die im Rahmen der Geschäftstätigkeit anfallenden Treibhausgasemissionen. Alle Angaben beruhen auf Tonnen CO_2-Äquivalenten [t CO_2e]. Die Treibhausgasbilanz basiert auf dem international anerkannten ‚Greenhouse Gas Protocol' und den zugehörigen Standards für Scope 1 bis 3. In die Bilanzierung wurden entsprechend des Vollkonsolidierungsansatzes des Nachhaltigkeitsberichts alle klimarelevanten Treibhausgasemissionen einbezogen, welche unter die operative Kontrolle des Unternehmens fallen. Die für die Berechnung genutzten Emissionsfaktoren stammen aus der Datenbank ecoinvent 3.6 und 3.9 (Bewertungsmethode IPCC 2013 und 2021; GWP 100a). Aufgrund des Wechsels zu einer neuen Software für die Klimabilanzierung erfolgt die Berechnung der Treibhausgasbilanz für das Jahr 2025 erst im späteren Verlauf des Jahres 2026. Die Angaben werden, sobald verfügbar, um die Bilanz 2025 ergänzt.

Im Vergleich zum Vorjahr ist unsere Treibhausgasbilanz 2024 angestiegen (+7,7 % market-based). Dies ist zum einen auf einen Mitarbeitenden- und Büroflächenzuwachs sowie auf erhöhte Emissionen aus Geschäftsreisen zurückzuführen. Die stetige Internationalisierung unseres Unternehmens sowie die weltweite Begleitung unserer Kunden bringt die Notwendigkeit mit sich, mobil zu sein. Nichtsdestotrotz erkennen wir als Beratungsunternehmen unsere Verantwortung hinsichtlich der Förderung klimafreundlicher Reisen an, um unsere Emissionen effektiv zu senken. Durch unser Mobilitätsmanagement werden Angebote und Anreizsysteme kontinuierlich weiterentwickelt.

Die im Vergleich zum Vorjahr verringerten Emissionen aus dem Pendelverkehr gehen auf veränderte Annahmen zurück. Während in den Vorjahren allgemeine Statistiken zum Pendelverhalten angewandt wurden, wurden diese Annahmen für die Bilanzierung 2024 auf Basis unternehmensspezifischer Umfragewerte präzisiert. In 2025 haben wir eine gruppenweite Mobilitätsbefragung durchgeführt. Die Ergebnisse sollen sowohl in die Treibhausgasbilanz 2025 als auch für die Weiterentwicklung unserer Mobilitätsangebote einbezogen werden.

DR E1-7

Energieverbräuche und Energiemix

WÄRME UND KÄLTE 2024	Fossile Quellen [MWh]	Nukleare Quellen [MWh]	Erneuerbare Quellen [MWh]	Total [MWh]
Verbrauch von Brennstoffen (Heizöl, LPG, Erdgas)	1.816,0	0,0	0,0	1.816,0
Verbrauch eingekaufte Wärme (Fernwärme)	918,0	0,0	0,0	918,0
Verbrauch eingekaufte Kälte (Fernkälte)	22,0	0,0	0,0	22,0
Verbrauch eingekaufter Strom	324,0	0,0	3.466,0	3.791,0
SUMME	**3.081,0**	**0,0**	**3.466,0**	**6.548,0**

Metrik: Die obenstehenden Angaben umfassen die Endenergieverbräuche aller Drees & Sommer-Büroflächen bzw. der Büroflächen unserer Tochtergesellschaften mit Mehrheitsbeteiligung aus dem Jahr 2024. Ein Teil der Angaben beruht auf Annahmen, da wir aufgrund der Mietverhältnisse nicht an allen unseren Standorten entsprechende Verbrauchsdaten zur Verfügung gestellt bekommen. Die Aktualisierung der Energieverbrauchswerte für 2025 erfolgt nachträglich, sobald die Bilanzierung für das Jahr 2025 abgeschlossen ist.

DR E1-9

Treibhausgaskompensation durch CO_2-Zertifikate

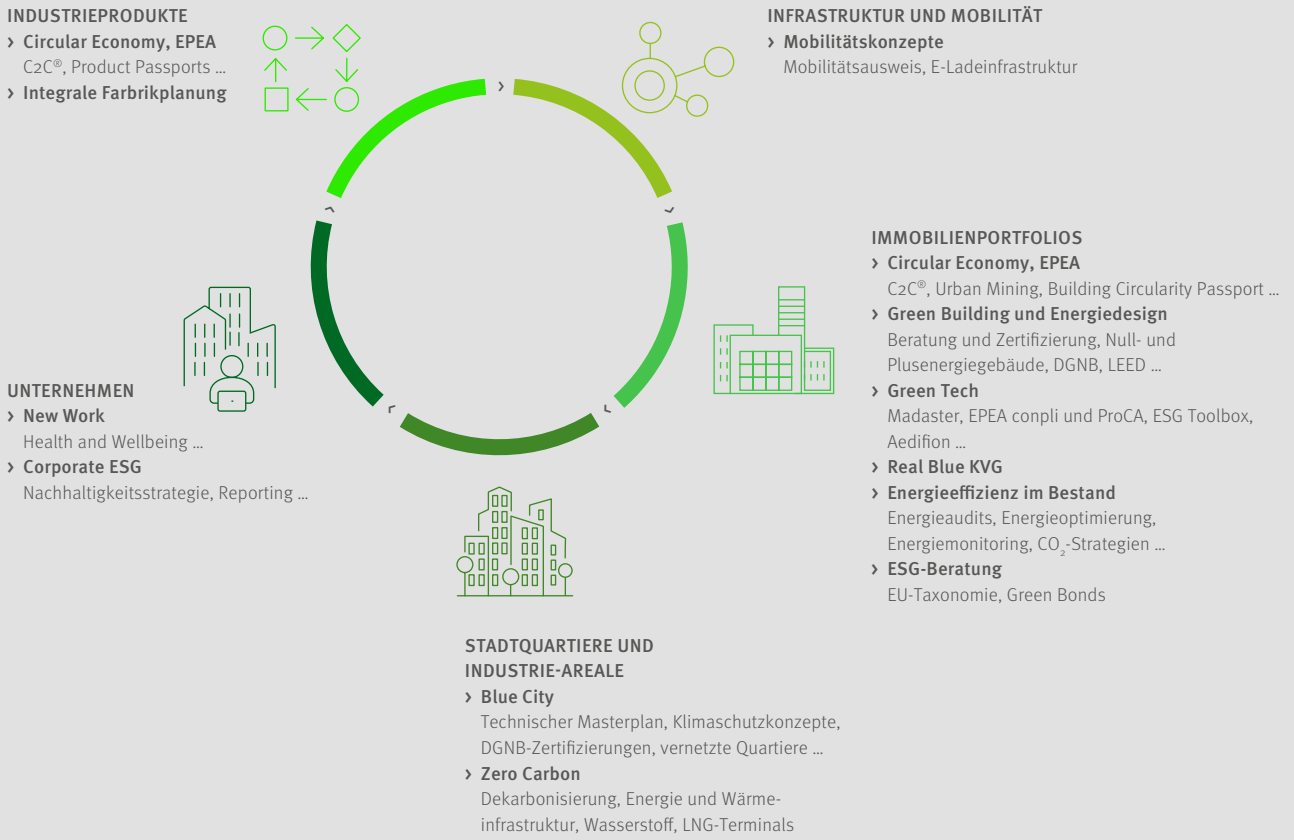
Im Berichtsjahr 2025 haben wir unsere Klimastrategie weiterentwickelt und einen Schwerpunkt auf die Investition sowie die Umsetzung von Maßnahmen zur Reduktion unserer Treibhausgasemissionen gelegt. Ziel ist es, Emissionen entlang der Wertschöpfungskette langfristig zu senken. Die Vermeidung und Reduktion von Emissionen stehen damit weiterhin im Zentrum unserer Klimastrategie.

Unser zusätzliches Wirken: Das Projektgeschäft

Neben den bereits unter E1 angeführten Klimaauswirkungen hat die gebaute Umwelt durch Versiegelung und Abbau von Primärrohstoffen ökologische Folgen, zum Beispiel den Verlust von Artenvielfalt. Gleichzeitig stellen der Bau- und Infrastruktursektor die Versorgung mit erneuerbaren Energien, Wasser, einer vernetzten, nachhaltigen Mobilität und Wohnraum sicher.

Durch die Begleitung tausender Immobilien-, Infrastruktur- und Industrieprojekte weltweit liegt demnach ein wesentlicher Hebel und Beitrag zur Dekarbonisierung der Wirtschaft in unserem Beratungsgeschäft. Geht es um die nachhaltige Transformation von Bauvorhaben, Immobilien oder Infrastrukturprojekten, unterstützt Drees & Sommer die öffentliche Hand und den Wirtschaftssektor seit Jahrzehnten: Vom Ausbau der Erneuerbaren Energien über Plusenergiehäuser bis hin zur Integration eines Circular-Economy-Ansatzes, Cradle to Cradle® genannt, zum Schutz der Ressourcen. Zahlreiche Unternehmen beauftragen bei Drees & Sommer beispielsweise sogenannte Zero-Carbon-Fahrpläne, die strategische Maßnahmenpläne für die Dekarbonisierung ihrer Geschäftsmodelle und Produktionsstätten umfassen.

Durch die nachhaltigkeitsorientierte Ausrichtung und Weiterentwicklung unseres Leistungsportfolios sind wir aktiv an der Transformation der Immobilienbranche sowie von Industrien beteiligt. Im Rahmen unserer Beratungsmandate unterstützen wir unsere Kundinnen und Kunden dabei, nachhaltige Lösungen in ihren Projekten umzusetzen. Der wachsende Bedarf für Dekarbonisierungslösungen und Beratung zur Klimaanpassung stellt für uns entsprechend eine wesentliche Chance dar:



Project Navigator Sustainability

Projekte mit nachhaltigem Mehrwert
Die doppelte Wesentlichkeitsanalyse hat uns bestätigt: Nachhaltigkeit ist für uns nicht nur Verantwortung, sondern auch eine klare Chance für unser Business. Mit jedem Projekt, das wir begleiten, können wir die nachhaltige Transformation aktiv vorantreiben.

Mit dem **Project Navigator Sustainability** heben wir diese Potenziale gezielt – für die Entstehung nachhaltiger Immobilien, Infrastruktur- und Industrieprojekte ebenso wie für die Weiterentwicklung unserer Beratungsleistungen. Der Navigator-Ansatz verankert damit Nachhaltigkeit konsequent von Beginn an in unseren relevanten Bauprojekten: nicht als starres Konzept, sondern als individueller Ansatz, zugeschnitten auf die Anforderungen der Kunden.

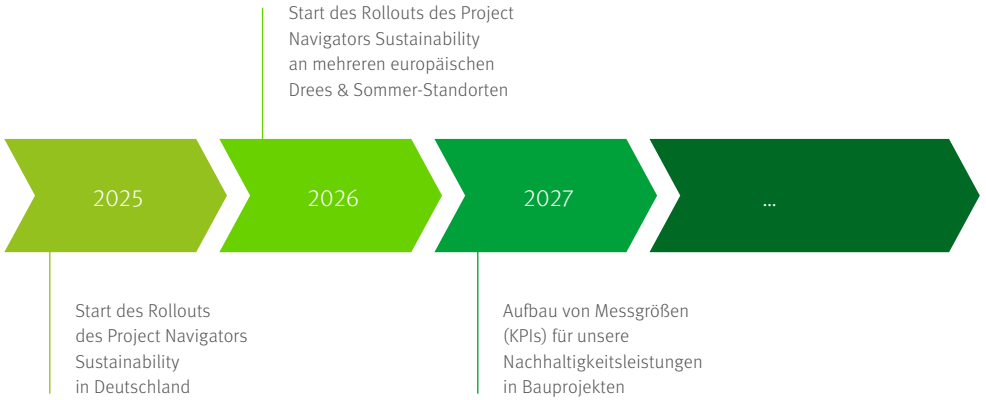
Indem wir regulatorische Vorgaben, Standortbedingungen sowie Unternehmensverpflichtungen und -ziele zusammenführen und komplexe Anforderungen verständlich machen, schaffen wir frühzeitig Orientierung. So unterstützen wir unsere Kunden und Kundinnen dabei, Nachhaltigkeit systematisch in Projekten zu verankern und die richtige Balance zwischen Ökologie und Wirtschaftlichkeit zu finden. Das Ergebnis sind zukunftsfähige Gebäude und konkrete Wirkung für die Transformation der Bau- und Immobilienbranche.

Wie funktioniert der Project Navigator Sustainability?
Der Project Navigator Sustainability funktioniert einfach, schnell und praxisnah: Bereits zu Beginn eines Projekts prüfen wir gemeinsam mit unseren Kundinnen und Kunden, wie sich Nachhaltigkeit wirtschaftlich und strategisch sinnvoll integrieren lässt. Anhand weniger gezielter Fragen analysieren wir, welche Nachhaltigkeitsanforderungen sich aus den individuellen Rahmenbedingungen ergeben und welche Performance das Projekt erreichen sollte, um ökologische und wirtschaftliche Ziele in Einklang zu bringen. So schaffen wir frühzeitig Orientierung und Sicherheit.

Auf Basis der Antworten ordnet der Project Navigator Sustainability das Projekt hinsichtlich des erforderlichen Nachhaltigkeitsniveaus ein und leitet konkrete Empfehlungen für die nächsten Schritte ab. Dadurch wird Nachhaltigkeit nicht als Zusatzaufgabe verstanden, sondern als Mehrwert für das Projekt.

Der Vorteil für unsere Kundinnen und Kunden: Das Projekt orientiert sich über die gesamte Laufzeit hinweg an der damit entwickelten projektspezifischen Nachhaltigkeitsstrategie. Gleichzeitig lassen sich regulatorische und gesellschaftliche Risiken reduzieren sowie Reputation und Zukunftsfähigkeit gezielt stärken.

IMPLEMENTIERUNGSFAHRPLAN PROJECT NAVIGATOR SUSTAINABILITY



E5 RESSOURCENNUTZUNG UND KREISLAUFWIRTSCHAFT

Was wir unter Kreislaufwirtschaft verstehen: Produkte neu denken

Cradle to Cradle® (C2C) ist ein Designprinzip, das in den 1990er-Jahren von Prof. Dr. Michael Braungart, William McDonough und EPEA Hamburg entwickelt wurde. Es steht für Innovation, Qualität und gutes Design. Übersetzt heißt es „Von der Wiege zur Wiege“ und beschreibt die sichere und potenziell unendliche Zirkulation von Materialien und Nährstoffen in Kreisläufen. Alle Inhaltsstoffe sind chemisch unbedenklich und kreislauffähig. Müll im heutigen Sinne gibt es nicht mehr, sondern nur noch nutzbare Nährstoffe.

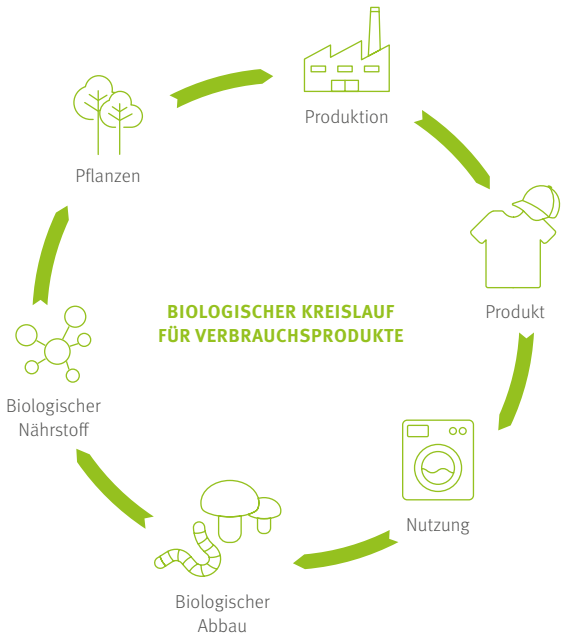
Verbrauchsgüter (z. B. Reinigungsmittel) auf der einen Seite sind biologisch abbaubar und kehren als Nährstoffe in den biologischen Kreislauf zurück. Gebrauchsgüter auf der anderen Seite werden so gestaltet, dass sie nach ihrer Nutzung sortenrein in ihre Ausgangsstoffe zerlegt und einem technischen Kreislauf zurückgeführt werden. Dabei bleibt ihre stoffliche Güte erhalten, ein Downcycling mit Qualitätsverlust wird vermieden.

Für Gebäude bedeutet dies, dass sie damit zu Rohstoffdepots werden, welche die Ressourcen nach dem Ende der Nutzungszeit wieder freigeben und sie zur Grundlage neuer Produkte werden.

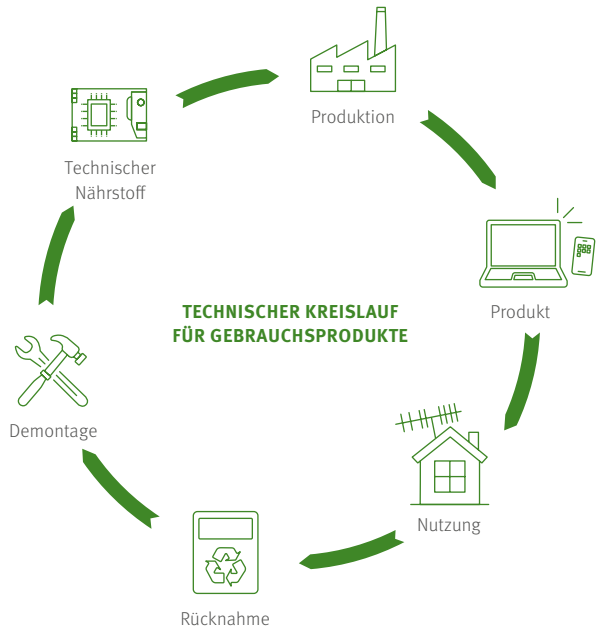


ESRS 2, DR SBM-3

DR IRO-2



Verbrauchsgüter sind Teil eines biologischen Kreislaufs. Als biologisch abbaubare Produkte stellen sie Nährböden für neue natürliche Rohstoffe dar.



Gebrauchsgüter sind Teil eines technischen Kreislaufs. Die technischen Nährstoffe zirkulieren in geschlossenen Systemen auf einem beständig hohen Qualitätsniveau.

Seit 2019 gehen daher Drees & Sommer und die frühere EPEA Internationale Umweltforschung GmbH gemeinsame Wege – mit dem Ziel, die Cradle to Cradle®-Designprinzipien für die Circular Economy in allen Branchen zu etablieren. Das Materialwissen von EPEA bildet die Grundlage, um Produkte von der molekularen bis zur modularen Ebene zu optimieren. Dies ist nicht nur aus ökologischer, sondern auch aus ökonomischer Sicht attraktiv.

Traditionell versuchen Unternehmen, ihre negativen Einflüsse zu reduzieren, ihr Produkt, ihre Dienstleistung weniger schlecht zu machen – es wird eine „Null-Emission“ oder „Frei-von“ Strategie angestrebt. Dabei sollte es nicht darum gehen, weniger schlecht zu sein, sondern sich positive Ziele zu setzen, also „mehr gut“ zu sein. In der Zukunft hat ein erfolgreiches Geschäftsmodell positiven Einfluss auf Umwelt, Gesellschaft und die Wirtschaft. Dies wird durch das Mindset von Cradle to Cradle® ermöglicht.

Wesentliche Impacts, Risks und Opportunities

Im Rahmen unserer Doppelten Wesentlichkeitsanalyse haben wir im Themenbereich „E5 Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft“ zwei wesentliche IROs identifiziert. Gebäude- und Infrastrukturentwicklungen sowie Industrien sind mit einem hohen Rohstoff- und Energieeinsatz verbunden. Als ein in ressourcenintensiven Sektoren tätiger Dienstleister erkennen wir unsere Teilverantwortung für diesen negativen Impact an. Gleichzeitig ergibt sich daraus eine bedeutende strategische Chance: Die stetig wachsende Nachfrage nach kreislauffähigen Lösungen auf Gebäude- und Produktebene bietet uns die Möglichkeit, einen maßgeblichen Beitrag zur Transformation der Bau- und Immobilienbranche sowie verschiedener Industrien hin zu einer Kreislaufwirtschaft zu leisten.

ESRS 2, DR SBM-3

DR IRO-2

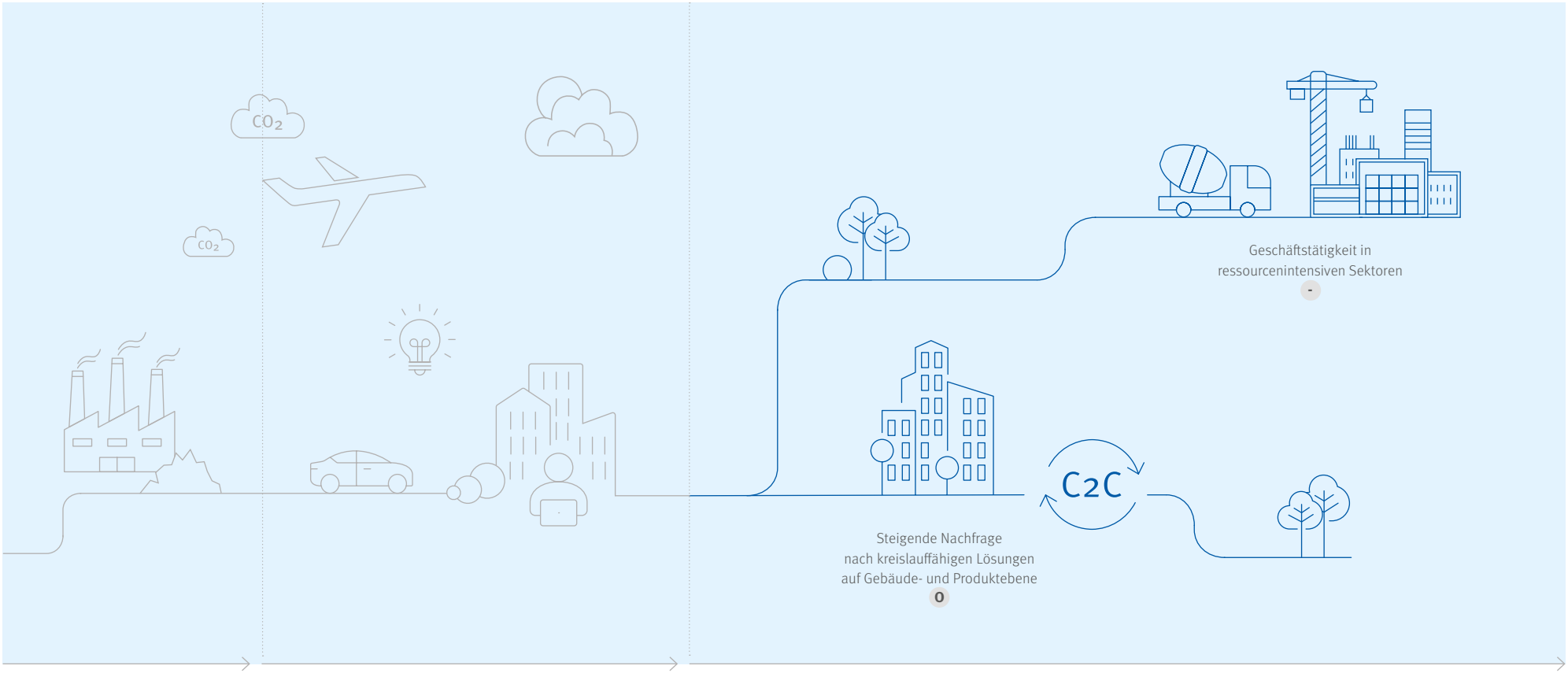
Unsere wesentlichen Impacts, Risks und Opportunities
In der nachfolgenden Tabelle sind alle im Bereich „E5 Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft" identifizierten wesentlichen Impacts, Risks und Opportunities (IRO) beschrieben. Zudem wird zu allen wesentlichen IROs der jeweils angewandte Managementansatz aufgeführt.

Als Dienstleistungsunternehmen sind wir für einen verhältnismäßig geringen Ressourceneinsatz verantwortlich. Stattdessen entstammen unsere wesentlichen Auswirkungen im Bereich Ressourcennutzung aus der Downstream Value Chain aufgrund der generellen Ressourcenintensität der von uns betreuten Branchen. Dies prägt die strategische Ausrichtung unseres Unternehmens, indem wir uns gezielt für die Umsetzung zirkulärer Produkte und Gebäude nach dem Cradle to Cradle®-Designprinzip einsetzen. Entsprechend entwickeln wir unser Geschäftsmodell kontinuierlich zur Integration der erforderlichen Expertisen weiter. Mit unseren umfassenden und integrativen Beratungsleistungen zum zirkulären Bauen verfügen wir am Markt bereits heute über ein Alleinstellungsmerkmal, welches finanzielle Geschäftschancen bereithält.

RESSOURCENZUFLÜSSE	WESENTLICHE IRO	UNSER MANAGEMENTANSATZ
Geschäftstätigkeit in ressourcenintensiven Sektoren Negativer Impact (Downstream Value Chain)	Die gebaute Umwelt ist für einen hohen Materialeinsatz verantwortlich.	Als Bindeglied zwischen Investor:innen, Bauherren, Architekt:innen und Produktherstellern trägt Drees & Sommer dazu bei, kreislauffähige Lösungen nach dem Cradle to Cradle®-Designprinzip in Planung, Bau, Betrieb und Produktentwicklung umzusetzen. Seit 2019 gehört die EPEA GmbH – Part of Drees & Sommer, die frühere EPEA Internationale Umweltforschung GmbH, zu unserem Unternehmen. Unser Ziel ist es, die Cradle to Cradle®-Designprinzipien zur Umsetzung der Circular Economy in allen Branchen zu etablieren.
Steigende Nachfrage nach kreislauffähigen Lösungen auf Gebäude- und Produktebene Chance (Downstream Value Chain)	Getrieben von Ressourcenverknappung, gesellschaftlichen Forderungen und regulatorischen Vorgaben ist der Druck auf Unternehmen, kreislauffähige Produkte zu entwickeln, hoch. Das Materialwissen der EPEA GmbH – Part of Drees & Sommer bildet die Grundlage, um Produkte von der molekularen bis zur modularen Ebene zu optimieren. Als akkreditierter Assessment Body des Cradle to Cradle® Products Innovation Institute generieren wir Auftragschancen sowohl auf Produkt- als auch auf Immobilienebene.	Um die beschriebenen Marktchancen größtmöglich zu nutzen und damit den positiven Impact auf die gebaute Umwelt deutlich zu erhöhen, streben wir an, die Kompetenzen unserer Materialexpertinnen und -experten durch internen Wissenstransfer auch in unserem breiten Kerngeschäft zu verankern.

ESRS 2, DR SBM-3

Unsere wesentlichen Impacts, Risks und Opportunities



+ Positiver Impact
- Negativer Impact
(+) Potenzieller positiver Impact
(-) Potenzieller negativer Impact
R Risk (Risiko)
O Opportunity (Chance)

DR E5-1

Richtlinien

Als Dienstleistungsunternehmen basiert unser eigener wesentlicher Ressourcenverbrauch vor allem auf der Beschaffung von Büromaterialien, der Ausstattung unserer Arbeitsplätze und Büros sowie der Verpflegung unserer Mitarbeitenden.

Für zentrale Bereiche verfügen wir daher über interne Richtlinien, die den nachhaltigen Umgang mit Ressourcen in unserem Unternehmen gezielt fördern und eine klare Orientierung für verantwortungsbewusstes Handeln bieten. Einige dieser bereichsspezifischen Richtlinien zur Förderung kreislauffähigen Wirtschaftens werden nachfolgend exemplarisch vorgestellt.

Beschaffungsrichtlinie
Um nachhaltige Einkaufsprozesse sicherzustellen, haben wir unsere weltweit gültige Beschaffungsrichtlinie 2024 grundlegend überarbeitet. Unter anderem regelt die Richtlinie, dass wir Cradle to Cradle®-zertifizierte Produkte, welche die Kreislauffähigkeit bestätigen, sofern verfügbar anderen Nachhaltigkeitslabeln vorziehen. Zur Vermeidung von Nachhaltigkeitsrisiken durchlaufen zudem alle Lieferanten eine regelmäßige Risikoanalyse, deren Ergebnisse von einem Gremium bestehend aus Verantwortlichen der Bereiche Legal, Compliance, Nachhaltigkeit, Risikomanagement, Finance und Einkauf bewertet werden.

Abfallrichtlinie
Bereits die Auswahl kreislauffähiger Produkte (vgl. Beschaffungsrichtlinie) verfolgt das Ziel, gemäß dem C2C®-Prinzip die Entstehung von Abfall möglichst vollständig zu vermeiden. Dies ist jedoch bisher nur für einige wenige der benötigten Produkte umsetzbar.

Unser wesentliches Abfallaufkommen ist auf haushaltsnahe Büro- und Kantinenabfälle zurückzuführen. Kritischen Abfallarten wie Elektroschrott wird im Rahmen unserer Abfallrichtlinie besondere Aufmerksamkeit gewidmet, um deren umweltgerechte Sammlung, Trennung und Entsorgung sicherzustellen. Die Abfallrichtlinie gilt unternehmensweit.

Office-Design-Guideline
Wir leben, was wir beraten: Unsere neuen Büros erhalten – soweit möglich und sinnvoll – Cradle to Cradle®-Materialien und -Möbel. In unserer Office-Design-Guideline hat Drees & Sommer Maßnahmen festgelegt, um die nachhaltige Büroausstattung standardmäßig umzusetzen. Die Guideline umfasst den Einsatz nachwachsender und erneuerbarer Ressourcen, demontierbarer Konstruktionen, intelligenter Verbindungen und verwertbarer Materialverbünde, sodass Materialien zirkulieren können und gar kein Abfall entsteht.

Maßnahmen im Zusammenhang mit der Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

DR E5-2, DR E5-4

Ressourcenzuflüsse

Um den Ressourcenverbrauch im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit zu minimieren und uns für die Umsetzung einer Kreislaufwirtschaft einzusetzen, haben wir eine Vielzahl von Maßnahmen beschlossen. Ein zentraler Bestandteil ist der Einsatz von Lösungen, die den Lebenszyklus von eingekauften Produkten verlängern und Materialien im Kreislauf halten.



So nutzen wir für die Ausstattung unserer Büroräume unter anderem Leasing- und Rücknahmesysteme verschiedener Hersteller, beispielsweise für Teppiche und Möbel. Bei der Auswahl orientieren wir uns entsprechend der Beschaffungsrichtlinie bevorzugt an Cradle to Cradle®-zertifizierten Produkten. Dadurch tragen wir nicht nur dazu bei, natürliche Ressourcen zu schützen, sondern auch gesunde Arbeitsbedingungen für alle Mitarbeitenden zu schaffen.

Da wir einen Großteil unserer Büroflächen mieten, verfügen wir in Bezug auf bauliche Maßnahmen nicht in allen Bürogebäuden über umfassende Handlungsoptionen. In den im Eigentum befindlichen Büros setzen wir jedoch höchste Nachhaltigkeitsstandards um. So dokumentieren wir eingesetzte Materialien und Rohstoffe in sogenannten Circularity Passports, welche eine umfassende Übersicht zu Materialwerten, Gesundheitsaspekten, CO_2-Fußabdruck, Materialherkunft, Recyclingfähigkeit und Trennbarkeit liefern.

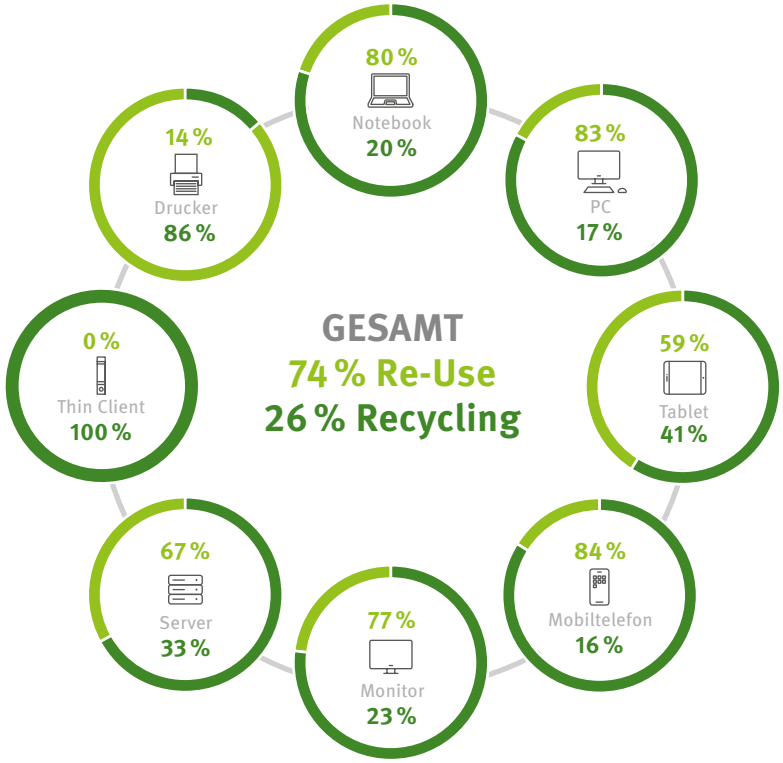


Ein weiterer zentraler Bestandteil unserer ressourcenschonenden Maßnahmen ist der bewusste Umgang mit Werbemitteln. Gemeinsam mit den Nachhaltigkeitsexpert:innen der EPEA GmbH – Part of Drees & Sommer prüfen wir alle Produkte hinsichtlich Herkunft, Materialzusammensetzung, Rezyklierbarkeit und Verpackungsaufwand. Sofern C2C®-konforme Alternativen verfügbar sind, werden die bisherigen Werbemittel gegen kreislauffähige Produkte ausgetauscht. Zudem wurde der Bestellprozess optimiert: Neue Werbemittel bestellen wir zunächst in kleinen Mengen, um die tatsächliche Nachfrage realistisch einzuschätzen. Erst bei Bedarf erfolgt eine Nachbestellung.

Ergänzend zu unseren Maßnahmen im Bereich Werbemittel legen wir auch bei Veranstaltungen, in der Kantine sowie bei Messeauftritten großen Wert auf Ressourcenschonung und Kreislauffähigkeit. Für die Planung nachhaltiger Events, egal ob zentral oder lokal, unterstützt uns eine unternehmensspezifische Event-Checkliste, die eine nachhaltige Umsetzung erleichtert. Unser Expo Real-Messestand wird bereits seit 2019 nach dem C2C®-Designkonzept gestaltet. Alle Materialien und Produkte wurden auf Schadstoffe, Herstellungsprozesse und C2C®-Zertifikate geprüft.



Wir wollen sicherstellen, dass ausgemusterte IT-Geräte aufgrund ihres hohen Ressourceneinsatzes möglichst lange einsetzbar sind. Seit 2019 arbeiten wir daher mit dem gemeinnützigen Unternehmen AfB social & green IT (Arbeit für Menschen mit Behinderung) zusammen, das IT-Equipment recycelt und weitervermarktet. Im Jahr 2025 hat AfB knapp 2.400 ausgemusterte IT- und Mobilgeräte von Drees & Sommer bearbeitet. Dies entspricht einem Gesamtgewicht von 8,3 Tonnen, knapp 3 Tonnen mehr als im vorherigen Jahr. Durch die Wiederverwendung von Laptops, Monitoren und Smartphones konnten nicht nur Energie, Wasser und CO_2-Emissionen eingespart, sondern gleichzeitig Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung unterstützt werden.



Aufteilung in Re-Use (Wiedervermarktung) und Recycling der übergebenen Geräte

- Recycling
- Re-Use (Wiedervermarktung)
- Keine Geräte abgegeben

Quelle: AfB gemeinnützige GmbH

Nach sorgfältiger Datenvernichtung, Hardware-Prüfung, Reparatur, Aufrüstung und Reinigung konnten 74 % der von Drees & Sommer ausgemusterten Geräte wiedervermarktet und 26 % recycelt werden.

Unser zusätzliches Wirken: Das Projektgeschäft

Die Bau- und Immobilienbranche zählt zu den ressourcenintensivsten Sektoren weltweit und trägt damit wesentlich zu globalen Umweltbelastungen bei. Als Unternehmen, das seine Geschäftstätigkeit in dieser Branche ausübt, ist uns bewusst, dass auch unsere Beratungstätigkeit mit einem hohen Material- und Energieverbrauch in Verbindung steht. Gleichzeitig ergibt sich daraus ein erhebliches Potenzial, die negativen Wirkungen der gebauten Umwelt zu verringern und somit einen positiven Beitrag zu leisten.

Drees & Sommer hat früh erkannt, dass nachhaltige Lösungen im Bau entscheidend sind, um die negativen Auswirkungen auf den Klimawandel und die Verfügbarkeit von Ressourcen zu begrenzen. Bereits seit vielen Jahren setzen wir Maßstäbe, indem wir Green-Building-Standards etablieren, integrierte Konzepte für nachhaltige Quartiere und Städte entwickeln sowie digitale Greentech-Lösungen anbieten. Mit dieser zunehmend nachhaltigkeitsorientierten Ausrichtung unseres Leistungsportfolios verfügen wir über unser wirkungsvollstes Einflusspotenzial auf Ressourcenströme.

In unseren Mandaten begleiten wir Kund:innen dabei, Gebäude, Infrastrukturen und Produkte ressourceneffizient, gesundheitsverträglich und kreislauffähig zu gestalten. Sowohl aufgrund regulatorischer Entwicklungen als auch aufgrund eines wachsenden Bewusstseins für ökologische und ökonomische Vorteile steigt die Nachfrage nach kreislauffähigen Lösungen branchenweit spürbar.

Indem wir diese Nachfrage bedienen und unsere Lösungen aktiv weiterentwickeln, ermöglichen wir unseren Kunden und Kundinnen den Wandel zu zirkulären Geschäfts- und Bauprozessen und leisten damit einen Beitrag, um die aus der traditionellen, linearen Wirtschaftsweise resultierenden Umweltauswirkungen der von uns betreuten Branchen zu minimieren. Als Unternehmen sichern wir uns damit auch langfristig unsere Zukunftsfähigkeit.

SOCIAL



ESRS 2, DR SBM-3

S1 EIGENE BELEGSCHAFT

Als Dienstleistungsunternehmen ist unsere Belegschaft unsere wichtigste Ressource und steht im Zentrum unserer Geschäftstätigkeit. Wir tragen als Arbeitgeber eine große Verantwortung gegenüber unseren Mitarbeitenden. Gleichzeitig hängt der Erfolg unseres Unternehmens maßgeblich von der Motivation, Kompetenz und Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden ab.

Im Rahmen unserer Doppelten Wesentlichkeitsanalyse haben wir insgesamt sechs Impacts, Risks und Opportunities im Bereich „S1 Eigene Belegschaft“ identifiziert, die mit Themen wie Personalentwicklung, Arbeitsbedingungen, Mitarbeitendenbindung und Wohlbefinden zusammenhängen. Durch eine gezielte Adressierung dieser IROs können wir unsere Belegschaft langfristig stärken und den größtmöglichen Mehrwert im Rahmen unserer Dienstleistungen für den Kunden erbringen.



ESRS 2, DR SBM-3

DR IRO-2

Unsere wesentlichen Impacts, Risks und Opportunities
In der nachfolgenden Tabelle sind alle im Bereich „S1 Eigene Belegschaft“ identifizierten wesentlichen Impacts, Risks und Opportunities (IRO) beschrieben. Zudem wird zu allen wesentlichen IROs der jeweils angewandte Managementansatz aufgeführt.

Unsere People-Strategie ist fest in der Unternehmensstrategie verankert. Der Mensch steht bei uns klar im Fokus. Als Beratungsunternehmen ist unsere eigene Belegschaft entscheidend für die Qualität unserer Leistungen und die Zukunftsfähigkeit unseres Geschäftsmodells. Daher fließen Mitarbeitendenbelange sowie Personalrisiken stets in alle unternehmerischen Entscheidungen ein und prägen unsere langfristige Ausrichtung.

ARBEITSBEDINGUNGEN	WESENTLICHE IRO	UNSER MANAGEMENTANSATZ
Zufriedenheit der Mitarbeitenden und Angebot sinnstiftender Tätigkeiten Positiver Impact (Own Operations)	Als Dienstleistungsunternehmen sind engagierte, motivierte und erfüllte Mitarbeitende entscheidend für unseren Erfolg. Wir haben erkannt, dass die Zufriedenheit unserer Teams maßgeblich davon abhängt, ob sie ihre Arbeit als sinnstiftend erleben, sich wertgeschätzt fühlen und aktiv an der Gestaltung unserer Unternehmenskultur teilhaben können. Gesellschaftlich relevante Projekte und ein transparentes, mitarbeitendenorientiertes Arbeitsumfeld tragen wesentlich dazu bei, langfristige Bindung, Motivation und hohe Arbeitsqualität sicherzustellen.	Kontinuierlich arbeiten wir daran, unsere Mitarbeitendenzufriedenheit durch gezielte Maßnahmen zur Mitarbeitendenentwicklung und -bindung zu erhöhen.
Hohe Arbeitsbelastung Negativer Impact (Own Operations)	Im Rahmen des projektbezogenen Arbeitens kann es vorübergehend zu erhöhtem Arbeitsaufkommen für unsere Belegschaft kommen. Eng getaktete Projektphasen, wechselnde Anforderungen und eine hohe Kundenorientierung können somit vorübergehend zu Belastungsspitzen führen. Dieser Umstand stellt ein relevantes Risiko für die individuelle Beanspruchung und das langfristige Wohlbefinden unserer Mitarbeiter:innen dar und muss daher als negativer Impact gezielt adressiert werden.	Unsere Mitarbeitenden sind unser höchstes Gut, weshalb wir das körperliche und geistige Wohlbefinden sowie die Gesundheit und Ausgeglichenheit unserer Teams schützen. Eine flexible Arbeitsgestaltung und das Angebot eines umfassenden Benefit-Programms zur Unterstützung des Wohlbefindens unserer Mitarbeiter:innen dienen als zentrale Elemente, um Phasen mit hoher Arbeitsbelastung entgegenzusteuern.
Fachkräfte als unsere wichtigste Ressource Chance (Own Operations)	Die Leistungsfähigkeit und Reputation unseres Unternehmens hängen entscheidend von der Expertise und Motivation unserer Belegschaft ab. Ihre Fähigkeiten ermöglichen es uns, Projekte erfolgreich umzusetzen, Vertrauen bei Kund:innen und in der Gesellschaft aufzubauen und unsere Marktposition nachhaltig zu stärken.	Unsere Mitarbeitenden werden nach Qualifikation und eigenen Interessensschwerpunkten im Projektgeschäft sowie in internen Arbeitsbereichen eingesetzt. So können wir sicherstellen, dass die Zufriedenheit unserer Kunden und Kundinnen durch die persönlich wie auch fachlich bestmögliche Besetzung von Projekten gewährleistet wird.

ESRS 2, DR SBM-3

DR IRO-2

HEALTH AND SAFETY	WESENTLICHE IRO	UNSER MANAGEMENTANSATZ
Sicherheit am Arbeitsplatz Potenzieller negativer Impact (Own Operations)	Aufgrund der projekt- und baustellenorientierten Tätigkeiten vieler unserer Mitarbeitenden besteht ein erhöhtes Risiko im Bereich der Arbeitssicherheit. Insbesondere auf Baustellen können Arbeitsumgebungen komplex, dynamisch und schwer vollständig kontrollierbar sein. Dies birgt die Gefahr arbeitsbedingter Unfälle.	Als verantwortungsbewusstes Unternehmen setzen wir uns regelmäßig mit möglichen Risiken für unsere Mitarbeitenden auseinander, führen gezielt Gefährdungsbeurteilungen durch und ergreifen entsprechende Präventionsmaßnahmen zum Schutz unserer Mitarbeitenden. Unser robustes Managementsystem deckt ca. 90 % unserer Mitarbeiter:innen ab. Durch gezielte Schulungen werden Sicherheitsrisiken zusätzlich minimiert.

AUSBILDUNG UND KOMPETENZENTWICKLUNG	WESENTLICHE IRO	UNSER MANAGEMENTANSATZ
Weiterbildung und -entwicklung Positiver Impact (Own Operations)	Kontinuierliche Weiterbildung und persönliche Entwicklung sind entscheidende Faktoren für die Leistungsfähigkeit, Zufriedenheit und Zukunftsfähigkeit unserer Mitarbeitenden. Nur wenn unsere Teams die Möglichkeit haben, ihre Kompetenzen stetig auszubauen, können sie innovative Lösungen entwickeln, ihre beruflichen Ziele erreichen und langfristig erfolgreich in einem dynamischen Markt bestehen. Dies macht sowohl die fachliche als auch die persönliche Weiterbildung und -entwicklung zu einem positiven Impact, den wir als Unternehmen aktiv fördern.	Wir investieren gezielt in die Weiterentwicklung und Motivation unserer Belegschaft. Ziel ist es, individuelle Stärken frühzeitig zu identifizieren, einzusetzen und auszubauen. Durch das Angebot umfassender Weiterbildungsmöglichkeiten werden unsere Mitarbeiter:innen kontinuierlich gefördert. Die transparente Kommunikation gegenüber unseren Mitarbeitenden sowie in unseren HR-Prozessen verankerte Entwicklungsgespräche zwischen Führungskraft und Mitarbeitenden sorgen für eine gemeinschaftliche Weiterentwicklung im Sinne aller Beteiligten.

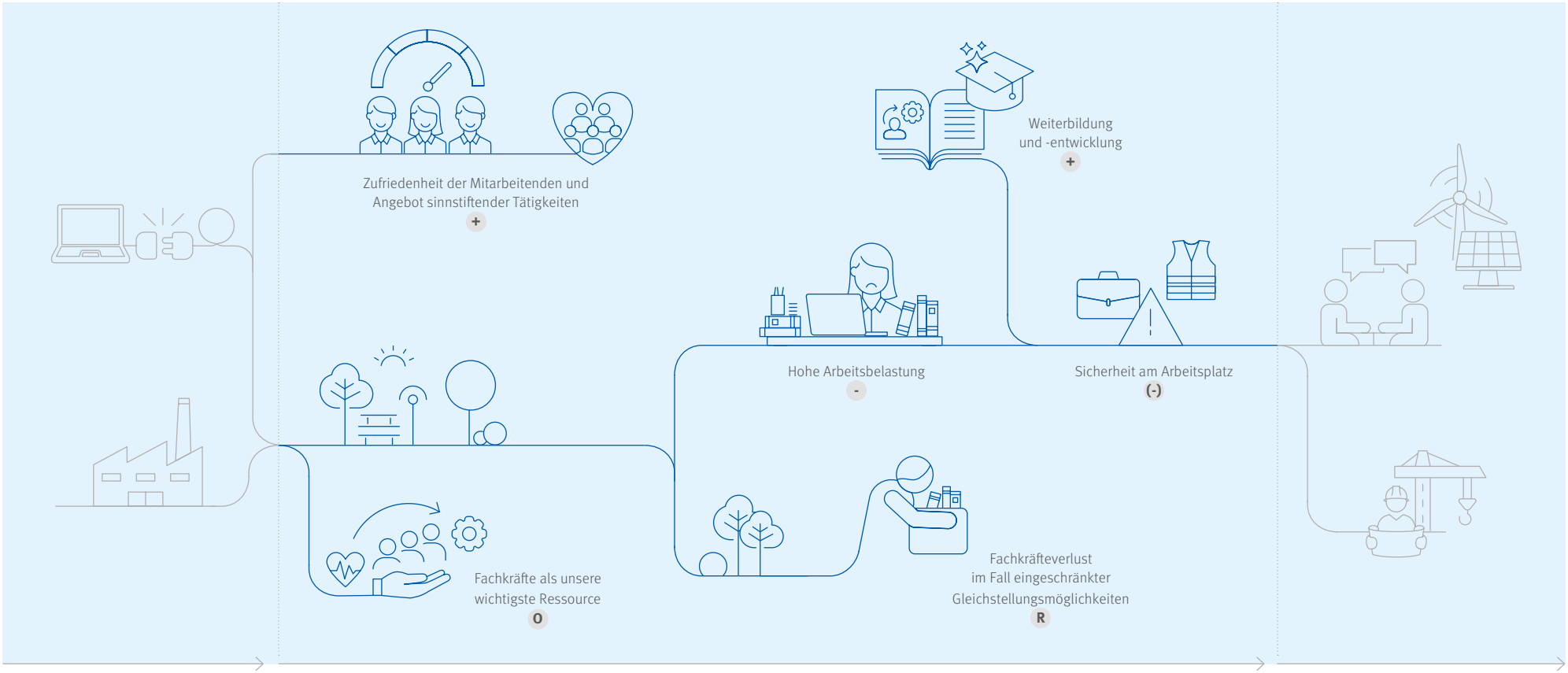
ESRS 2, DR SBM-3

DR IRO-2

DIVERSITÄT UND GLEICHBERECHTIGUNG	WESENTLICHE IRO	UNSER MANAGEMENTANSATZ
Fachkräfteverlust im Fall eingeschränkter Gleichstellungsmöglichkeiten Risiko (Own Operations)	Ein unzureichend ausgeprägter Fokus auf Chancengleichheit kann dazu führen, dass Mitarbeiter:innen ihre Entwicklungsmöglichkeiten im Unternehmen nicht voll ausschöpfen oder sich extern orientieren. Dadurch entstehen Aufwände für Recruiting, Onboarding und Übergangsphasen, in denen die Produktivität naturgemäß schwankt. Darüber hinaus können Wissensabfluss, Projektverzögerungen oder eine geringere Wahrnehmung als attraktiver Arbeitgeber zusätzliche indirekte Kosten generieren.	Das Streben nach Diversität und Inklusion ist fest in unserer Unternehmensstrategie verankert. Ein zentrales Team begleitet die erfolgreiche Umsetzung unterschiedlicher Programme und Aktivitäten, die Führungskräfte und Mitarbeitende gleichermaßen für diese Themen sensibilisieren und befähigen. Auf diese Weise stärken wir das gemeinsame Bewusstsein und fördern Gleichberechtigung nachhaltig im gesamten Unternehmen.

ESRS 2, DR SBM-3

Unsere wesentlichen Impacts, Risks und Opportunities



+ Positiver Impact
- Negativer Impact
(+) Potenzieller positiver Impact
(-) Potenzieller negativer Impact
R Risk (Risiko)
O Opportunity (Chance)

DR S1-1

Richtlinien

Der Erfolg unseres Unternehmens basiert in erster Linie auf den Menschen, die bei uns arbeiten. Ihre Gesundheit, Förderung und Weiterentwicklung stehen für uns im Mittelpunkt. Daher schaffen wir neben den geltenden gesetzlichen Rechtsvorschriften Rahmenbedingungen, die eine nachhaltige und verantwortungsvolle Zusammenarbeit ermöglichen. In allem, was wir tun, helfen uns neun Statements als Leitbild, die Orientierung für die Zusammenarbeit und das Arbeiten bei Drees & Sommer geben.

Unsere unternehmensweiten Richtlinien stehen allen Mitarbeitenden über das Intranet zur Verfügung und bilden einen verbindlichen Orientierungsrahmen. Darüber hinaus sind ausgewählte Richtlinien auch über die Drees & Sommer-Website öffentlich zugänglich.

Alle Richtlinien, darunter auch die folgenden themenspezifischen, werden von der obersten Führungsebene verabschiedet.

Grundsatzerklärung Menschenrechte
In unserer Grundsatzerklärung Menschenrechte verpflichten wir uns öffentlich, Menschenrechte und Umweltschutz entlang unserer gesamten Wertschöpfungskette zu achten und Verstößen konsequent entgegenzuwirken bzw. nachzugehen. Grundlage hierfür ist unsere Menschenrechtsstrategie, die in der Grundsatzerklärung festgehalten ist. Wir respektieren international anerkannte Menschenrechte, setzen geltende gesetzliche Vorgaben um und stellen sicher, dass unser wirtschaftliches Handeln diese Prinzipien schützt.

Diversity and Inclusion Statement
In unserem Statement betonen wir die Bedeutung von Vielfalt innerhalb unserer Teams und die Wichtigkeit eines wertschätzenden, inklusiven Arbeitsumfeldes für alle Mitarbeiter:innen. Wir engagieren uns aktiv dafür, Chancengleichheit zu fördern und ein Umfeld zu schaffen, in dem jede Person ihre Potenziale entfalten kann.

Anti-Diskriminierungsrichtlinie
Unsere Anti-Diskriminierungsrichtlinie umfasst ein ganzheitliches Maßnahmenpaket zur Förderung eines respektvollen und diskriminierungsfreien Arbeitsumfelds. Sie beinhaltet sowohl präventive als auch strukturelle Maßnahmen, die darauf abzielen, Diskriminierung frühzeitig entgegenzuwirken und klare Rahmenbedingungen für ein wertschätzendes Miteinander zu schaffen. Ein besonderer Fokus liegt auf der Sensibilisierung von Führungskräften und Mitarbeitenden, um ein gemeinsames Verständnis für Vielfalt, Chancengleichheit und respektvolles Verhalten zu stärken.

Ferner stellt die Richtlinie transparente Hinweise zu internen Anlaufstellen sowie externe Meldekanäle bereit, um Betroffene niedrigschwellig zu unterstützen. Ergänzend bietet sie praktische Hilfestellungen zur Verwendung geschlechter- und diskriminierungssensibler Sprache.

Arbeitsschutzhandbuch
Zum Schutz unserer Mitarbeitenden wurde Ende 2024 ein gruppenweiter Arbeitssicherheitsstandard (Health and Safety Groupwide Standard) für Drees & Sommer eingeführt. Dort sind alle wesentlichen Rahmenbedingungen unseres Arbeitsschutz-Management-Systems (AMS) dokumentiert. Strukturen und Prozesse werden darüber definiert, landesspezifische Besonderheiten finden lokal Berücksichtigung. Das AMS von Drees & Sommer gilt für alle deutschen Standorte und alle der Unternehmensgruppe zugehörigen deutschen Firmen. Der Standort Stuttgart ist nach ISO 45001 zertifiziert.

Travel Safety Guideline
Die gruppenweit geltende Travel Safety Guideline erhöht die Sicherheit all unserer Mitarbeitenden bei Geschäftsreisen im Ausland. Buchungen über das zentrale Reisebüro werden automatisch bei einem externen Anbieter registriert, welcher länderspezifische Risiko- und Sicherheitsinformationen, aktuelle Hinweise vor und während der Reise sowie eine 24/7-Notfallhotline bietet.

Mobiles Arbeiten
Die Richtlinie definiert die Voraussetzungen und Rahmenbedingungen für mobiles Arbeiten innerhalb der Drees & Sommer-Unternehmensgruppe. Sie wird unter Berücksichtigung der jeweils geltenden nationalen gesetzlichen Anforderungen umgesetzt. Für einzelne Länder bestehen länderspezifische Abweichungen und Ergänzungen, die verbindlich im Anhang zur Richtlinie geregelt sind.

DR S1-2

Einbindung der eigenen Belegschaft

Es ist uns ein zentrales Anliegen, unseren Mitarbeitenden zur unternehmerischen Mitgestaltung umfassende Möglichkeiten für den sozialen Dialog sowie für die Anbringung von Feedback und eigener Vorschläge zu bieten. Mithilfe eines externen Anbieters führt Drees & Sommer regelmäßig unternehmensweit eine anonyme Befragung zur Mitarbeitendenzufriedenheit durch. Alle Mitarbeiter:innen werden aktiv in den Follow-up-Prozess eingebunden. Mit der jeweiligen Führungskraft diskutieren die Teams die (anonymisierten) Ergebnisse hinsichtlich der Stärken, aber auch der Entwicklungsfelder der eigenen Einheit. Die identifizierten Herausforderungen bilden die Grundlage für die Ableitung eines umfangreichen Maßnahmenpakets.

In unserem mehrsprachigen Social Intranet bieten wir allen Mitarbeitenden neben dem Teilen relevanter Inhalte auch die Möglichkeit für Abstimmungen, Diskussionen und Kommentare. Beteiligungsmöglichkeiten bieten zudem zentral sowie lokal organisierte Austauschformate (z. B. Townhall-Meetings, Sprechstunden). Über „CLICK“, ein Tool zur Umsetzung eines KVP (Kontinuierlicher Verbesserungsprozess), können Vorschläge für interne Prozessoptimierungen gemacht werden. Eingereichte Ideen werden von zugeordneten Verantwortlichen geprüft, wobei die jeweiligen Prüfschritte sowie der Umsetzungsstatus transparent kommuniziert werden. Für die Diskussion und gemeinsame Umsetzung nachhaltigkeitsspezifischer Themen organisieren wir darüber hinaus regelmäßig Austauschformate im Beneficial-Company-Netzwerk. Darin tauschen wir uns über lokale Initiativen aus und planen standortübergreifende Aktivitäten zur Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie.

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

DR S1-5

Merkmale der eigenen Belegschaft

Allen folgenden Berechnungen für „Ø Headcount“ liegen Pro-Kopf-Zahlen zugrunde, basierend auf den Mitarbeitendenzahlen der vier Quartalsenden.

Ø Headcount	2024	2025
Weiblich	2.828,8	2.859,5
Männlich	3.263,3	3.373,0
Divers	0,3	0,0
GESAMTERGEBNIS	**6.092,3**	**6.232,5**
FLUKTUATIONSRATE	**13,4 %**	**13,4 %**

Metrik: Berücksichtigt wurden alle Personen mit einem aktiven oder ruhenden Arbeitsverhältnis (einschließlich Abwesenheiten wie Elternzeit oder Sabbatical) sowie Auszubildende, Studierende, Praktikant:innen und Aushilfen (gilt für Aufschlüsselung nach Geschlecht und nach den zehn größten Ländern). Aktuell liegen keine geschlechterspezifischen Angaben für VVA (USA) vor.

Gemäß der Finanzberichterstattung wurde der Vorstand nicht berücksichtigt. Die Fluktuationsrate misst den Anteil der dauerhaft angestellten Mitarbeitenden, die das Unternehmen innerhalb des Berichtszeitraums durch eine arbeitnehmer- oder arbeitgeberseitige Kündigung, einschließlich Aufhebungsvereinbarungen, verlassen haben. Nicht einbezogen werden Austritte aufgrund befristeter Vertragsenden sowie natürliche Abgänge wie Renteneintritt oder Todesfälle. Die Fluktuationsrate umfasst alle Mehrheitsbeteiligungen (› 50 %). Studierende, Praktikant:innen, Aushilfen und Auszubildende werden nicht berücksichtigt.

Ø Headcount	2025
Deutschland	5.110,3
Großbritannien	286,8
Schweiz	226,0
Österreich	149,3
Luxemburg	124,8
USA (VVA)	102,5
Niederlande	72,8
Spanien	70,0
Griechenland	35,5
Italien	35,5
SONSTIGE LÄNDER	**120,3**
GESAMT	**6.333,5**

Aufgrund gerundeter Werte können minimale Abweichungen entstehen.

DR S1-8

Diversität auf oberster Führungsebene

Drees & Sommer SE Ø Headcount	2024	2025
Befristet	226,5	230,0
Unbefristet	4.444,0	4.577,8
GESAMT	**4.670,5**	**4.807,8**

Metrik: Für die Ermittlung der Mitarbeitendenzahl nach Vertragsart wurden alle Personen mit einem aktiven oder ruhenden Arbeitsverhältnis von Drees & Sommer SE (einschließlich Abwesenheiten wie Elternzeit oder Sabbatical) sowie Auszubildende, Studierende, Praktikant:innen und Aushilfen berücksichtigt. Zukünftig sollen Angaben für die gesamte Unternehmensgruppe erfolgen. Ausgenommen ist der Vorstand.

Partner und Associate Partner	Ø Headcount Frauen	Durchschnittlicher Anteil in % Frauen	Ø Headcount Männer	Durchschnittlicher Anteil in % Männer
2024	14,0	9,6 %	132,0	90,4 %
2025	15,5	10,5 %	132,8	89,5 %

Metrik: Für die Erhebung der Geschlechterverteilung wurden alle Mitarbeitenden der obersten zwei Führungsebenen (Partner und Associate Partner) berücksichtigt. Einbezogen wurden ausschließlich festangestellte Mitarbeitende mit einem aktiven oder ruhenden Arbeitsverhältnis beziehungsweise in Abwesenheit (z. B. Elternzeit oder Sabbatical). Gemäß der Finanzberichterstattung wurde der Vorstand nicht berücksichtigt.

DR S1-10

Sozialschutz

Länder ohne Sozialversicherung für die aufgeführten Lebensereignisse	2024	2025
Krankheit	Singapur, V.A.E	Singapur, V.A.E
Arbeitslosigkeit, beginnend ab dem Zeitpunkt, zu dem der Arbeitnehmende für das Unternehmen tätig ist	Singapur	USA (VVA), Singapur
Arbeitsunfall und dadurch verursachte Behinderung	—	—
Mutterschutzurlaub	—	—
Ruhestand	—	USA (VVA)

DR S1-16

Vorfälle von Diskriminierung und andere Menschenrechtsverletzungen

Bestätigte Vorfälle	2024	2025
Anzahl der Fälle von Diskriminierung am Arbeitsplatz	0,0	1,0
Anzahl der Menschenrechtsverletzungen im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft	0,0	0,0
Gesamtsumme der Geldbußen, Strafen und Schadensersatzzahlungen	0,0 Euro	0,0 Euro

DR S1-11

Menschen mit Behinderung

Anteil der Menschen mit Behinderung	Ø Headcount	Anteil in %
2024	54,8	1,2 %
2025	53,0	1,1 %

Metrik: Berücksichtigt wurden alle Personen mit einem aktiven oder ruhenden Arbeitsverhältnis von Drees & Sommer SE (einschließlich Abwesenheiten wie Elternzeit oder Sabbatical) sowie Auszubildende, Studierende, Praktikant:innen und Aushilfen. Zukünftig sollen Angaben für die gesamte Unternehmensgruppe erfolgen.

DR S1-3

Maßnahmen in Bezug auf die Arbeitsbedingungen

Unser Anspruch ist es, ein Arbeitsumfeld zu gestalten, das individuelle Bedürfnisse berücksichtigt und Mitarbeitende bestmöglich in ihrer beruflichen und persönlichen Lebenssituation begleitet. Bei Drees & Sommer legen wir großen Wert darauf, attraktive, sichere und moderne Arbeitsbedingungen zu schaffen, die unseren Mitarbeitenden ein hohes Maß an Flexibilität, Entwicklungsmöglichkeiten und Unterstützung bieten.

Ein zentrales Element hierfür ist unser ganzheitlicher Ansatz DRESOMORE, der alle Leistungen rund um unsere moderne Arbeitswelt bündelt. Die Angebote sind in die drei Cluster „Business, Balance und Benefits“ gegliedert und reichen von Karriereentwicklung über unterstützende Familienservices, ergänzende Gesundheitsleistungen bis hin zu vielfältigen Mobilitätslösungen. Aufgrund länderspezifischer Regelungen variieren die Angebote nach Standorten.

Ein weiterer Schwerpunkt in unserem Bestreben, die Arbeitsbedingungen unserer Mitarbeiter:innen kontinuierlich zu optimieren, liegt auf einer modernen, selbstbestimmten Arbeitsgestaltung. Flexible Arbeitszeitmodelle, mobiles Arbeiten und ein Vertrauensarbeitszeitmodell ermöglichen unseren Mitarbeitenden, Beruf und Privatleben individuell zu vereinbaren und eigenverantwortlich zu arbeiten.

Der Einstieg neuer Mitarbeiter:innen wird bei Drees & Sommer strukturiert begleitet. Neben der unmittelbaren Unterstützung durch Führungskräfte sowie Patinnen und Paten bieten wir ein umfangreiches Onboarding-Programm. Dazu gehören Schulungsinhalte, ein 100-Tage-Gespräch zum Austausch erster Erfahrungen mit der Führungskraft sowie ein zusätzliches Onboarding-Beratungsgespräch für Professionals mit mindestens vier Jahren Berufserfahrung.

Des Weiteren fördern wir aktiv das soziale Engagement unserer Mitarbeitenden. In ehrenamtlichen Projekten können Mitarbeitende sich sowohl im Rahmen von Zeitspenden als auch durch finanzielle Unterstützung von Initiativen engagieren.

Durch die beschriebenen Maßnahmen setzen wir uns als Arbeitgeber für ein unterstützendes, flexibles und wertschätzendes Arbeitsumfeld ein, das unter Berücksichtigung einer gesunden Work-Life-Balance die Zufriedenheit, Motivation und langfristige Bindung unserer Mitarbeiter:innen nachhaltig fördert.

DR S1-3

Maßnahmen in Bezug auf Gesundheit und Sicherheit

Die Sicherheit, Gesundheit und das Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden haben für Drees & Sommer höchste Priorität. Wir möchten sichere Arbeitsbedingungen gewährleisten, arbeitsbedingte Risiken minimieren und eine Unternehmenskultur fördern, in der Gesundheits- und Sicherheitsbewusstsein verankert sind.

Im Rahmen unseres internationalen Arbeitsschutzmanagementsystems, das ca. 90 % unserer Mitarbeitenden weltweit abdeckt, werden tätigkeitsbasierte Gefährdungen und Belastungen ermittelt, beurteilt und entsprechende Maßnahmen abgeleitet.

Die größten Gefahren sind gemäß unserer Gefährdungsbeurteilungen und Unfallanalysen nicht in unseren Büros, sondern unterwegs und auf den von uns betreuten Baustellen. Um potenziellen Gefährdungen wirksam vorzubeugen, wurden klare Zuständigkeiten und Prozesse definiert.

Regelmäßige interne Audits überprüfen die Einhaltung der Vorgaben, decken Optimierungspotenziale auf und stellen sicher, dass Sicherheitsstandards konsistent umgesetzt werden.

Zum Schutz unserer Mitarbeitenden haben wir ein umfassendes Schulungsprogramm umgesetzt, das Erstunterweisungen, jährliche Arbeitsschutzunterweisungen sowie spezifische Trainings für Führungskräfte und Projektverantwortliche beinhaltet, um über gesetzliche Anforderungen hinaus die Sicherheitskultur nachhaltig zu stärken.

DR S1-13

Kennzahlen zu Arbeitsschutz und Sicherheit

Unfallkennzahlen	2024	2025
Anzahl Todesfälle aufgrund von Arbeitsunfällen	0,0	0,0
Anzahl Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Gesundheitsprobleme	0,0	0,0
Anzahl meldepflichtiger Arbeitsunfälle	33,0	43,0
Häufigkeit meldepflichtiger Arbeitsunfälle (LTIF)	1,55	2,36
Anzahl der Fälle von meldepflichtigen arbeitsbedingten Erkrankungen	0,0	0,0
Anzahl der durch Arbeitsunfälle, meldepflichtige Arbeitsunfälle und arbeitsbedingte Erkrankungen verlorenen Arbeitstage	250,0	266,0

Metrik: Während sich die Angaben für das Berichtsjahr 2024 ausschließlich auf die Drees & Sommer SE beziehen, konnten für den aktuellen Berichtszeitraum 2025 erstmals Kennzahlen für die gesamte Drees & Sommer Gruppe erhoben und berichtet werden. Zur Ermittlung der Unfallhäufigkeit (LTIF) wurde die Anzahl der Arbeitsunfälle mit mindestens einem Ausfalltag im Berichtsjahr herangezogen und auf die insgesamt effektiv geleisteten Arbeitsstunden bezogen. Die Kennzahl wird berechnet, indem die Anzahl der Unfälle mit Ausfallzeit mit dem Faktor 1.000.000 multipliziert und durch die effektiv geleisteten Arbeitsstunden dividiert wird.

Über die sicherheitsrelevanten Maßnahmen hinaus fördern wir die physische und psychische Gesundheit unserer Mitarbeitenden. Im Rahmen von DRESOMORE Balance bieten wir vielfältige Präventions- und Gesundheitsangebote an – darunter einen Gesundheitsbonus sowie den Zugang zu Sport- und Bewegungsangeboten. Zu den zentralen Bestandteilen unserer Gesundheitsstrategie zählt auch ergonomisches Arbeiten.

An allen Standorten stellen wir daher ergonomisch ausgestattete Arbeitsplätze bereit. Durch betriebsärztliche Vorsorgeangebote können mögliche Gesundheitsbeschwerden, die durch die Tätigkeit an Bildschirmarbeitsplätzen entstehen können, frühzeitig erkannt und verhindert werden. Die Untersuchungen werden von Betriebsärzt:innen durchgeführt.

Die digitale Gesundheitsplattform Evermood bietet eine niedrigschwellige und flexible Unterstützung in den Bereichen mentale Gesundheit, Stressprävention und persönliche Weiterentwicklung.

Das Angebot wurde von den Mitarbeitenden sehr positiv angenommen, was sich in einer hohen Zufriedenheit von 4,8 von 5 Punkten sowie deutlich gestiegenen Nutzungszahlen widerspiegelt – insgesamt 14.200 Anwendungen im Jahr 2025. Ergänzend förderte Drees & Sommer in Kooperation mit Evermood die Gesundheit und das Wohlbefinden der Mitarbeitenden mit einer digitalen Gesundheitswoche. Der Fokus lag auf: „Sommerlicher Energie für Körper und Geist“ mit Angeboten zu Bewegung, Ernährung, Entspannung und mentaler Stärke. Die digitale Umsetzung des Formates ermöglichte allen Mitarbeitenden einen niedrigschwelligen, ortsunabhängigen Zugang zu gesundheitsfördernden Maßnahmen.

Allen Mitarbeitenden weltweit steht darüber hinaus ein Employee Assistance Program (EAP) zur Verfügung, das professionelle und vertrauliche Unterstützung in herausfordernden beruflichen oder privaten Situationen bietet.

Das Angebot vielfältiger Maßnahmen leistet einen wesentlichen Beitrag zu einem gesunden Arbeitsumfeld, indem es die Gesundheit, Resilienz und Lebensqualität unserer Mitarbeitenden nachhaltig fördert.

DR S1-3

Maßnahmen im Bereich Ausbildung und Kompetenzentwicklung

Die stetige berufliche und persönliche Weiterentwicklung ist für die Zufriedenheit unserer Mitarbeiter:innen sowie für unseren langfristigen Unternehmenserfolg gleichermaßen wichtig. Grundlage für die Entwicklung jedes Einzelnen ist ein individueller Entwicklungsplan, in dem gemeinsam mit der Führungskraft Ziele, Kompetenzen und Weiterbildungsbedarfe festgelegt werden. Auf dieser Basis fördern wir auch berufsbegleitende Qualifizierungen wie Masterprogramme oder Zertifikatsstudiengänge. 2025 haben 100 % unserer Mitarbeitenden (ausgenommen Mitarbeitende in Abwesenheit wie Elternzeit, Langzeitkrankheit etc.) an einem Entwicklungsgespräch mit ihrer Führungskraft teilgenommen.

Unternehmensweit angewandte Jobmodelle, inkl. spezifischer Job-Familien-Steckbriefe, schaffen Transparenz hinsichtlich Erwartungsprofilen, Entwicklungsperspektiven und Leistungsanforderungen. Leistungseinschätzungen, Zielvereinbarungen und Entwicklungspläne werden dokumentiert und sind jederzeit für Führungskräfte und Mitarbeitende einsehbar. Mindestens einmal jährlich findet ein umfassendes Mitarbeitendengespräch statt, ergänzt durch unterjährige Review-Gespräche zur Überprüfung und Anpassung der vereinbarten Entwicklungsziele.

Unsere interne Lernplattform „MyAcademy“ stellt das zentrale Angebot für Trainings und Qualifizierungen dar. Mitarbeitende können dort auf eine breite Auswahl an Weiterbildungsformaten zugreifen, darunter virtuelle Lernangebote, Workshops und mehrtägige Präsenzveranstaltungen. Sofern kein internes Angebot verfügbar ist, haben Mitarbeitende die Möglichkeit, externe Weiterbildungen in Anspruch zu nehmen. Die durchschnittliche Anzahl an Trainingsstunden je Mitarbeiter:in lag 2025 bei rund 19,29 Stunden. Insgesamt haben 2025 87 % unserer Mitarbeiter:innen an einem internen oder externen Training teilgenommen.

DR S1-12

Kennzahlen zu Ausbildung und Kompetenzentwicklung

Mitarbeitende (Headcount), die an einer Schulung teilgenommen haben	2024	2025
Weiblich	2.247	2.471
Männlich	2.857	2.973
GESAMT	**5.284**	**5.444**

Metrik: Zur Ermittlung der Trainingsstunden je Mitarbeiter:in wurden die insgesamt absolvierten Trainingsstunden der Festangestellten der Drees & Sommer Gruppe im Berichtsjahr herangezogen. Der prozentuale Anteil der Mitarbeitenden, die an einer Schulung teilgenommen haben, wird auf Basis des durchschnittlichen Headcounts des Jahres 2025 sowie des Headcounts der an Schulungen teilnehmenden Mitarbeitenden ermittelt.

Durch das Zusammenspiel individueller Entwicklungsmaßnahmen, vielfältiger Lernformate und einer unterstützenden Führungskultur schaffen wir die Grundlage für eine nachhaltige Lernumgebung, in der lebenslanges Lernen zu einem festen Bestandteil unserer Unternehmensentwicklung wird.

DR S1-3

Maßnahmen in Bezug auf Diversität und Inklusion

Die Förderung von Diversität und Inklusion ist in unserer Unternehmensstrategie sowie unserem Leitbild verankert. Ein dediziertes Team – das Diversity and Inclusion Core Team – treibt die organisatorische und inhaltliche Weiterentwicklung von Maßnahmen kontinuierlich voran und stellt sicher, dass Vielfalt, Chancengleichheit und ein inklusives Miteinander in allen Bereichen berücksichtigt werden. Ziel ist es, ein Arbeitsumfeld zu gewährleisten, in dem jede Person unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Identität oder Hintergrund ihr Potenzial entfalten kann und Wertschätzung erfährt.

Seit 2023 gehört Drees & Sommer zu den Unterzeichnern der Charta der Vielfalt. Darüber hinaus haben wir in den vergangenen Jahren bereits zahlreiche Maßnahmen ergriffen, um Diversität bei uns im Unternehmen nachhaltig zu stärken. Dazu zählen der Aufbau eines Diversity- sowie Frauen-Netzwerks. Diversity-Aspekte wurden in unsere Corporate-Language-Schulungen integriert und beinhalten zentrale Hinweise für einen vielfaltsbewussten Umgang mit Sprache. Zudem wurde das Thema Unconscious Bias im Leadership-Programm der unternehmensinternen „MyAcademy“ integriert. Führungskräfte erhalten gezielte Trainings, um unbewusste Vorurteile zu erkennen und abzubauen. Weitere Lernangebote wie „Diversity als Erfolgsfaktor“, Trainings zur interkulturellen Zusammenarbeit oder spezielle Rhetoriktrainings für Frauen unterstützten auch im Jahr 2025 die persönliche und fachliche Weiterentwicklung unserer Mitarbeitenden.

Personalprozesse werden seit 2025 durch die Diversity and Inclusion Topic Owner:innen nochmal stärker geprüft. In jeder Business Unit übernimmt eine Person aus der Gruppe der People Partners oder HR Business Partners diese Rolle. Die Topic-Owner:innen führen gemeinsam die diskriminierungskritischen Analysen durch, entwickeln Lösungsideen, setzen diese um und tauschen sich untereinander aus.

Um die Awareness für Herausforderungen nachhaltig zu stärken, etablieren wir regelmäßig interne Programme und Veranstaltungsreihen. Ein wesentlicher Bestandteil ist die Event-Reihe „DiversiTEA and Talk“, die unseren Mitarbeitenden die Chance bietet, sich quartalsweise zu internen Projekten auszutauschen, die einen Bezug zu Diversität und Inklusion aufweisen und demonstrieren, dass dieses Thema bereits heute Einzug in unseren Projektalltag findet.

Um Maßnahmen umzusetzen und zentrale Botschaften zu teilen, gibt es lokale Diversity Ambassadors, die das zentrale Diversity and Inclusion Team unterstützen und lokale Aktionen begleiten.

Im Jahr 2025 wurde die „Diversity and Inclusion Toolbox“ für unsere Mitarbeitenden eingeführt. Sie bündelt einfache, wirkungsvolle Tools und Impulse, um Vielfalt im Arbeitsalltag sichtbar zu machen und ein inklusives Miteinander zu stärken. Sie umfasst unter anderem „Simple Actions of Inclusion“, eine Checkliste für vielfaltsgerechte Meetings, E-Learnings, das „Stand up for Diversity“-Kartenset sowie weitere praxisnahe Formate für den Einsatz im Arbeitsalltag.

Wir sind überzeugt, dass Vielfalt ein entscheidender Faktor für unseren Erfolg ist. Durch die beschriebenen Maßnahmen adressieren wir unser Ziel, Strukturen zu festigen, die allen Mitarbeitenden ein inklusives Arbeitsumfeld ermöglichen. Wir planen in den kommenden Jahren weitere Schritte, wie die Erweiterung von Mentoring-Programmen und den Ausbau von Angeboten zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

ESRS 2, DR SBM-3

S2 BESCHÄFTIGTE ENTLANG DER WERTSCHÖPFUNGSKETTE



Die Grundlage unserer Tätigkeit bildet eine zuverlässige und partnerschaftliche Zusammenarbeit entlang der Wertschöpfungskette. Die Sicherstellung eines verantwortungsvollen Umgangs mit Beschäftigten unserer Partner ist dabei elementar für unser Verständnis von nachhaltigem Wirtschaften. Entsprechend setzen wir voraus, dass unsere Partner die für uns maßgeblichen arbeits- und sozialbezogenen Standards einhalten. Diese Anforderungen sind integraler Bestandteil unserer Unternehmenswerte und bestimmen die Zusammenarbeit über die gesamte Wertschöpfungskette hinweg. Die Abweichung von zentralen Mindeststandards, insbesondere seitens Subunternehmen in Ländern mit schwach regulierten Arbeitsschutzbestimmungen, kann zum einen rechtliche, wirtschaftliche und reputationsschädigende Folgen haben und zum anderen die Stabilität unserer Projekte beeinträchtigen. Entsprechend wurden daraus resultierende finanzielle Auswirkungen im Rahmen der Doppelten Wesentlichkeitsanalyse als potenzielles Risiko erfasst.

ESRS 2, DR SBM-3

DR IRO-2

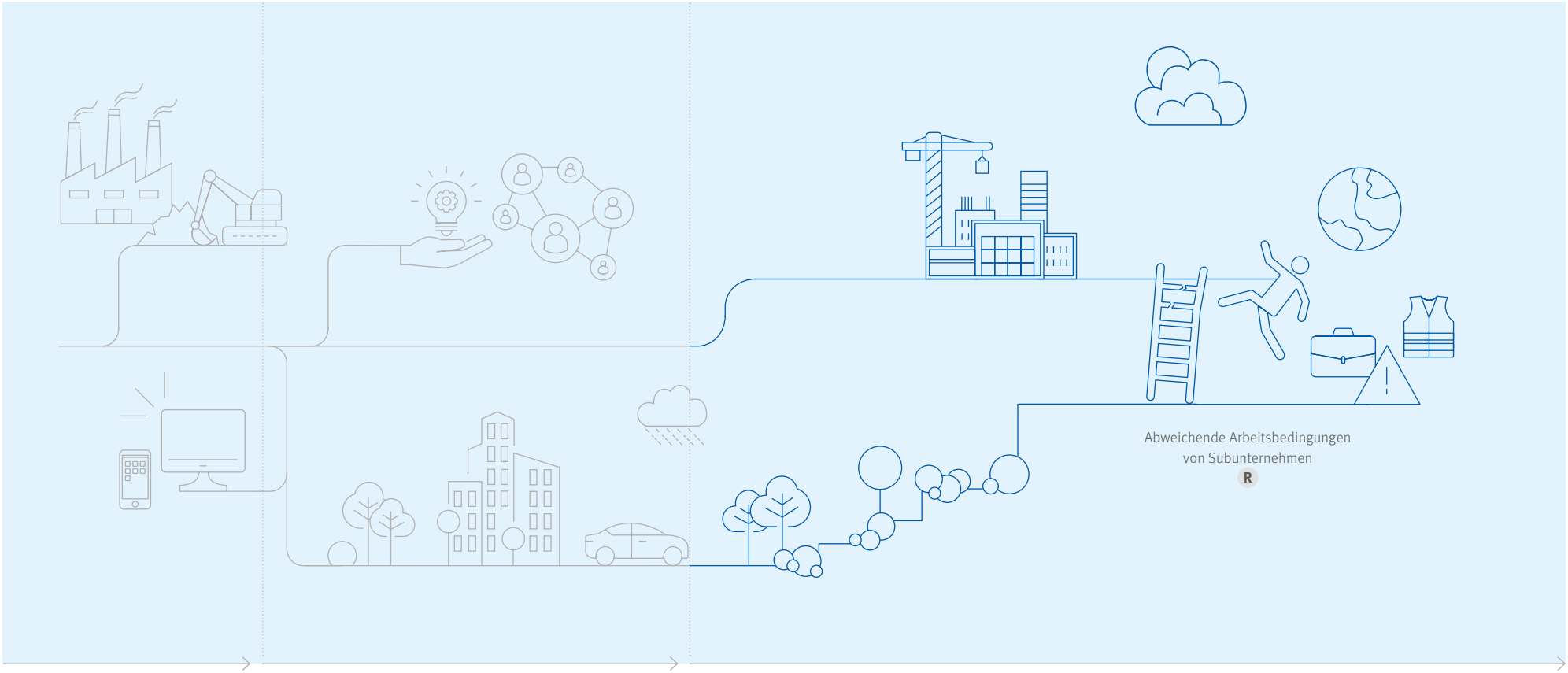
Unsere wesentlichen Impacts, Risks und Opportunities
In der nachfolgenden Tabelle sind alle im Bereich „S2 Beschäftigte entlang der Wertschöpfungskette“ identifizierten wesentlichen Impacts, Risks und Opportunities (IRO) beschrieben. Zudem wird zu allen wesentlichen IROs der jeweils angewandte Managementansatz aufgeführt.

Unsere Arbeit beruht auf einer verlässlichen Zusammenarbeit mit externen Partnern. Der verantwortungsvolle Umgang mit den dort eingesetzten Arbeitskräften ist für uns ein zentraler Bestandteil nachhaltigen Wirtschaftens. Wir erwarten daher, dass unsere Partner die für uns geltenden arbeits- und sozialbezogenen Standards einhalten. Diese Erwartungen sind in unseren Werten und Grundsätzen und somit auch in unserem Geschäftsmodell eingebettet. Sie bestimmen die Art der Zusammenarbeit entlang unserer gesamten Wertschöpfungskette.

ARBEITSBEDINGUNGEN	WESENTLICHE IRO	UNSER MANAGEMENTANSATZ
Abweichende Arbeitsbedingungen von Subunternehmen Risiko (Downstream Value Chain)	Potenziell besteht ein Risiko, dass eingesetzte Subunternehmen die von uns im Rahmen der Zusammenarbeit geforderten Arbeitsstandards nicht einhalten. So können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Ländern mit schwach regulierten Arbeitsschutzbestimmungen teils hohen negativen Auswirkungen auf ihre Gesundheit und Sicherheit ausgesetzt sein. Dies kann auch für Drees & Sommer zu Reputationsschäden führen, das Vertrauen von Auftraggebern beeinträchtigen und schlimmstenfalls zu Auftragsverlusten oder Projektverzögerungen führen. Daraus ergibt sich für unser Unternehmen ein finanzielles Risiko, welches wir im Rahmen unseres Risikomanagementansatzes einbeziehen.	Projektabwicklungen in Ländern mit schwacher Arbeitsschutzregulierung unterliegen bei Drees & Sommer vor Auftragsentscheid grundsätzlich einer erhöhten Risikoprüfung. Auch der Einsatz von Subunternehmen wird in diesem Rahmen im Besonderen geprüft, um hohe soziale und ökologische Standards entlang der gesamten Wertschöpfungskette einzuhalten. Zudem fordern wir von eingesetzten Subunternehmen wie auch Lieferanten die Unterzeichnung und Einhaltung unserer Geschäftspartner-Compliance-Verpflichtung. Weitere Präventionsmaßnahmen (z. B. Zulieferer-Self-Assessment, Confirmation Letter) minimieren die Risiken für umweltbezogenes und menschenrechtliches Fehlverhalten entlang unserer Wertschöpfungskette. Festgestellte Risiken werden umgehend durch entsprechende Präventions- oder ggf. Abhilfemaßnahmen adressiert.

ESRS 2, DR SBM-3

Unsere wesentlichen Impacts, Risks und Opportunities



+ Positiver Impact
- Negativer Impact
(+) Potenzieller positiver Impact
(-) Potenzieller negativer Impact
R Risk (Risiko)
O Opportunity (Chance)

DR S2-1

Richtlinien

Über die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben hinaus schaffen wir mittels Richtlinien und Vereinbarungen verlässliche Strukturen, die eine konsequente Umsetzung der von Drees & Sommer festgelegten Mindeststandards ermöglichen. Dabei orientieren wir uns an international geltenden Leitprinzipien (vgl. ESRS 2). Die Verabschiedung dieser Richtlinien erfolgt durch die oberste Führungsebene. Sie stehen allen Mitarbeitenden über das Intranet zur Verfügung und leisten einen wesentlichen Beitrag dazu, Verantwortung und Nachhaltigkeit als zentrale Bestandteile unserer Unternehmenskultur zu festigen. Alle relevanten Arbeitsbereiche werden spezifisch geschult.

Geschäftspartner-Compliance-Verpflichtung
In der Zusammenarbeit mit unseren Zulieferern (Dienstleistern, Warenlieferanten, Beratern, Subunternehmern) erwarten wir, dass alle geltenden Gesetze, Vorschriften und Standards eingehalten werden. Aufgrund dessen ist unsere Geschäftspartner-Compliance-Verpflichtung integraler Bestandteil aller Verträge, die die zur Drees & Sommer-Unternehmensgruppe gehörenden Gesellschaften mit ihren Zulieferern abschließen. Sie definiert unsere Erwartungen und Grundsätze für eine vertrauensvolle, partnerschaftliche Zusammenarbeit.

Mit der Unterzeichnung verpflichten sich unsere Zulieferer dazu, die festgelegten Compliance-Grundsätze in der Zusammenarbeit mit Drees & Sommer umzusetzen, die Einhaltung fortlaufend zu überprüfen und die Anforderungen auch an ihre Subunternehmer und Lieferanten weiterzugeben. Festgestellte schwere Verstöße gegen diese Standards können zur Beendigung der Zusammenarbeit führen.

Grundsatzerklärung Menschenrechte
Unser Ziel ist es, die Achtung von Menschenrechten sowie den Schutz der Umwelt entlang unserer Wertschöpfungskette 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.

DR S2-2, DR S2-3

Maßnahmen und Ressourcen im Zusammenhang mit Arbeitnehmern in der Wertschöpfungskette

Um das Risiko abweichender Arbeitsbedingungen bei Zulieferern entlang unserer Wertschöpfungskette zu minimieren, betreiben wir ein umfassendes Lieferketten-Risikomanagement. Mitarbeitende in relevanten Arbeitsbereichen werden regelmäßig zu den Anforderungen des deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) geschult.

Bereits vor Vertragsabschluss prüfen wir potenzielle Lieferanten und Subunternehmen auf menschen- und umweltrechtliche Risiken. Zur Sicherstellung der Einhaltung unserer Mindeststandards setzen wir im Rahmen zielgerichteter Präventionsmaßnahmen Confirmation Letters und Self-Assessment Fragebögen ein. Unsere Lieferanten und Subunternehmer werden im Rahmen von regelmäßigen und bei Bedarf ad-hoc Risikoanalysen im Hinblick auf menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken überprüft.

Für die systematische Steuerung und Kontrolle der Lieferketten-Compliance haben wir die Funktion einer Menschenrechtsbeauftragten eingeführt. Identifizierte Risiken sowie ergriffene Maßnahmen werden dokumentiert und in die interne Berichterstattung an die Geschäftsleitung einbezogen.

Zur Meldung von potenziellen menschenrechts- und umweltbezogenen Risiken oder Verstößen wurde eine anonyme Beschwerdestelle eingerichtet.

GOVERNANCE



ESRS 2, DR SBM-3

G1 UNTERNEHMENSPOLITIK



Eine verantwortungsvolle Unternehmensführung umfasst bei Drees & Sommer werteorientiertes Handeln, eine transparente Kommunikation sowie die Erfüllung internationaler Standards, die über gesetzliche Vorgaben hinausgehen können. Außerdem streben wir zur langfristigen Sicherung unseres Unternehmenserfolgs an, unsere Beratungstätigkeit an der größtmöglichen Nachhaltigkeitswirksamkeit auszurichten.

Bei der Durchführung der Doppelten Wesentlichkeitsanalyse konnten wir zwei potenzielle Risiken im Bereich Unternehmenspolitik identifizieren. Grundsätzlich sind wir als branchenübergreifend und international tätiges Unternehmen typischen rechtlichen und Compliance-Risiken ausgesetzt, welche sich negativ auf unsere Integrität sowie unsere Reputation auswirken können. Zudem sind wir überzeugt, dass unsere nachhaltigkeitsorientierten Unternehmenswerte ein wesentlicher Faktor für den langfristigen Erfolg unseres Unternehmens darstellen. So besteht im Fall inkonsequenten Vorlebens einer mensch- und umweltorientierten Unternehmenskultur oder gegenläufiger Unternehmensentwicklungen das Risiko, wichtige Fachkräfte zu verlieren.

ESRS 2, DR SBM-3

DR IRO-2

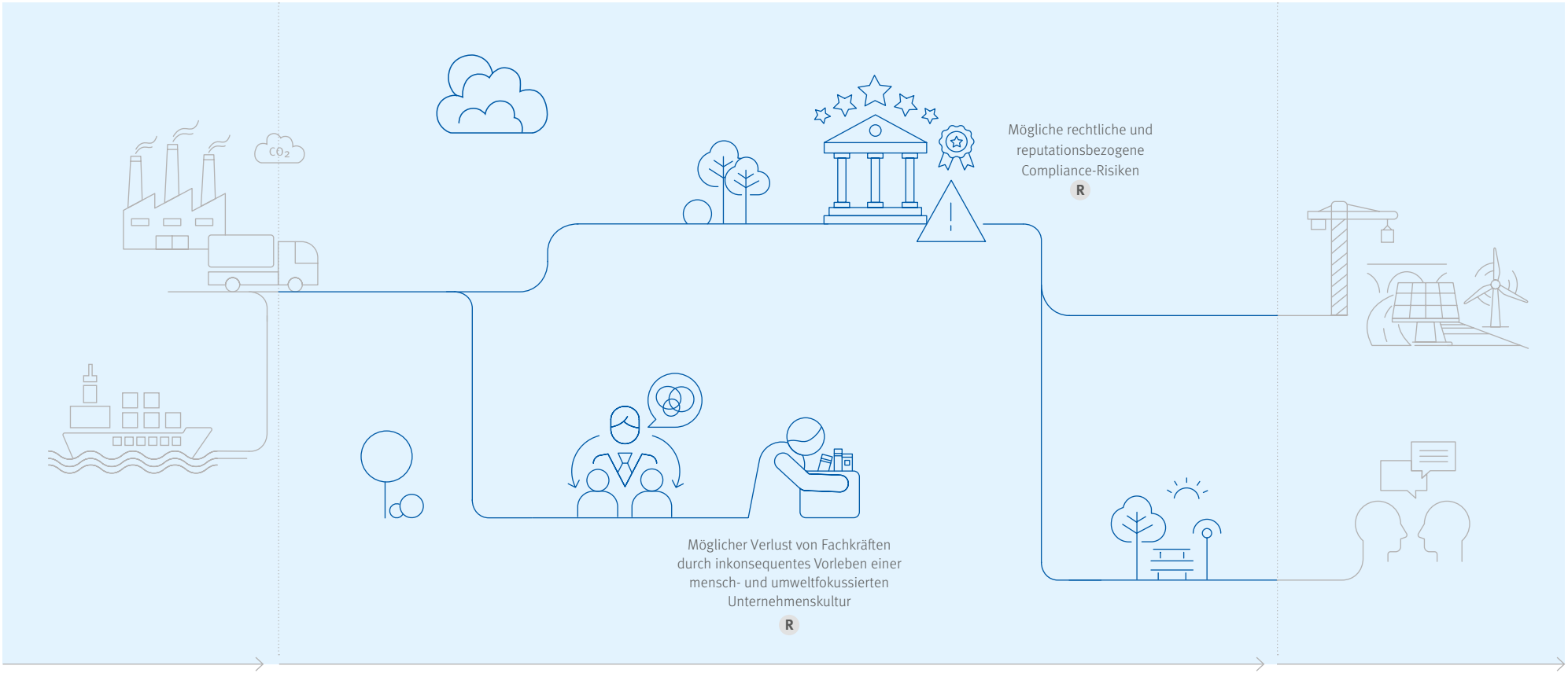
Unsere wesentlichen Impacts, Risks und Opportunities
In der nachfolgenden Tabelle sind alle im Bereich „G1 Unternehmenspolitik“ identifizierten wesentlichen Impacts, Risks und Opportunities (IRO) sowie die jeweiligen Managementansätze dargestellt.

Unser Geschäftsmodell basiert auf klar definierten Werten, die unser unternehmerisches Handeln leiten. Diese Werte gelten verbindlich für die gesamte Organisation und bilden den Rahmen für verantwortungsvolle Entscheidungen. Wir erwarten auch von unseren Geschäftspartnern die Einhaltung der für uns maßgeblichen Standards. Damit sind unsere Werte sowohl intern als auch in der externen Zusammenarbeit verankert.

CORPORATE CULTURE	WESENTLICHE IRO	UNSER MANAGEMENTANSATZ
Mögliche rechtliche und reputationsbezogene Compliance-Risiken Risiko (Own Operations)	Es besteht das Risiko, dass Einzelne gegen rechtliche Vorgaben oder ethische Standards verstoßen. Solche Vorfälle können zu rechtlichen Konsequenzen, Bußgeldern oder Vertragsstrafen führen und gleichzeitig die Reputation von Drees & Sommer in der Öffentlichkeit, bei Kunden und Geschäftspartnern maßgeblich beeinträchtigen. Dies birgt ein finanzielles Risiko, welches den wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens beeinträchtigen kann.	Zur Minimierung des Risikos von Verstößen gegen gesetzliche Vorgaben und ethische Standards setzt Drees & Sommer auf ein umfassendes und extern zertifiziertes Compliance-Management-System. Wirksame Präventions-, Kontroll- und Überwachungsmechanismen sowie ein anonymes Hinweisgebersystem, welches sowohl unseren eigenen Mitarbeitenden als auch Externen zur Verfügung steht, sollen mögliche Missstände verhindern bzw. aufdecken, um entsprechende Maßnahmen zeitnah einzuleiten.
Möglicher Verlust von Fachkräften durch inkonsequentes Vorleben einer mensch- und umweltfokussierten Unternehmenskultur Risiko (Own Operations)	Wenn Nachhaltigkeit nicht oder inkonsequent im Unternehmensalltag gelebt würde, könnte dies die Motivation und Bindung der Mitarbeitenden beeinträchtigen. Hochqualifizierte Fachkräfte könnten das Unternehmen verlassen, was die Stabilität und Leistungsfähigkeit beeinträchtigen kann. Damit stellen potenzielle Abweichungen von unserer wertebasierten Unternehmenskultur ein relevantes finanzielles Risiko für Drees & Sommer dar.	Wir setzen auf die konsequente Nachhaltigkeitstransformation unseres Unternehmens, die weit über die Erfüllung von gesetzlichen Vorgaben hinausgeht. Als Pionier in der Immobilienbranche übertragen wir unsere Unternehmenswerte gezielt auch auf unsere Projekte, sodass diese einen klaren gesellschaftlichen und ökologischen Nutzen erzeugen. Auf diese Weise schaffen wir ein Arbeitsumfeld, das Fachkräfte anspricht, motiviert und langfristig bindet.

ESRS 2, DR SBM-3

Unsere wesentlichen Impacts, Risks und Opportunities



+ Positiver Impact
- Negativer Impact
(+) Potenzieller positiver Impact
(-) Potenzieller negativer Impact
R Risk (Risiko)
O Opportunity (Chance)

DR G1-1

Richtlinien

Zur Prävention der identifizierten Risiken und zur Stärkung einer werteorientierten Unternehmensführung stützt sich Drees & Sommer auf ein breites Fundament verbindlicher interner Regelwerke, welche über gesetzliche Vorgaben hinausgehen können.

Diese Richtlinien gelten für alle Mitarbeitenden und Führungskräfte sowie Organe unternehmensweit und bilden einen zentralen Bestandteil unserer Unternehmensführung. Sie dienen als Orientierung für ein verantwortungsvolles und integres Verhalten, geben klare nachhaltige und ethische Geschäftspraktiken vor und fördern eine wertebasierte Unternehmenskultur.

Die geltenden Richtlinien sind unseren Mitarbeitenden über das Intranet zugänglich, während ausgewählte Regelwerke zusätzlich öffentlich über unsere Unternehmenswebsite bereitgestellt werden. Die Freigabe sämtlicher Richtlinien erfolgt durch die oberste Führungsebene.

Verhaltenskodex
Die in unserem Verhaltenskodex beschriebenen Grundsätze sind der Kern unserer Unternehmenswerte. Der Verhaltenskodex ist eine betriebliche Regelung, zu deren Einhaltung sich unsere Mitarbeitenden im Rahmen ihres Anstellungsverhältnisses ausdrücklich verpflichten.

Korruptionsbekämpfung
Unsere Antikorruptions-Richtlinie dient dazu, klare Grundsätze für rechtmäßiges und integres Verhalten im Unternehmen festzusetzen und jegliche Form von Korruption zu verhindern. Die Richtlinie zeigt die möglichen rechtlichen, wirtschaftlichen und reputationsbezogenen Folgen auf und beschreibt konkrete Maßnahmen zur effektiven Korruptionsprävention.

Kartellrecht
Die Richtlinie zum Kartellrecht legt für alle Mitarbeitenden Vorgaben für rechtmäßiges Verhalten im Wettbewerb fest. Dabei zeigt sie auf, welche Vereinbarungen und Verhaltensweisen wettbewerbsbeschränkend und verboten sind. Ergänzend werden die möglichen rechtlichen und wirtschaftlichen Folgen von Kartellrechtsverstößen sowie konkrete Verhaltensregeln für den Arbeitsalltag beschrieben.

Interessenkonflikte
Im beruflichen Alltag kann es zu Situationen kommen, in denen persönliche Interessen von Mitarbeitenden mit den Interessen von Drees & Sommer kollidieren. Um solche Konstellationen frühzeitig zu erkennen und angemessen zu adressieren, schafft unsere Richtlinie zu Interessenkonflikten einen klaren Orientierungsrahmen. Ziel der Richtlinie ist es, das Bewusstsein für potenzielle Interessenkonflikte zu schärfen und alle Mitarbeitenden zu einer aktiven, verantwortungsbewussten Umsetzung der Vorgaben zu motivieren. Sie beschreibt typische Ausprägungen von Interessenkonflikten, die bei uns eine besondere Relevanz haben. Dazu zählen Nebentätigkeiten und private Beteiligungen, der sorgfältige Umgang mit vertraulichen Informationen sowie geschäftliche Beziehungen zu nahestehenden Personen.

Spenden, Sponsoring, Mitgliedschaften
Spenden- und Sponsoring-Aktivitäten sowie die Unterstützung von Mitgliedschaften unserer Mitarbeitenden in Berufsvereinigungen sind in unserer Unternehmenstätigkeit von erhöhter Relevanz. Um einen transparenten und verantwortungsvollen Umgang im Rahmen dieser Aktivitäten sicherzustellen, bietet unsere unternehmensinterne Richtlinie klare Leitplanken für potenzielle Konfliktsituationen. Sie definiert untersagte Formen und legt verbindliche Freigabeprozesse fest.

DR G1-2

Maßnahmen

Bereits seit 2016 ist das Compliance-Management-System (CMS) bei Drees & Sommer durch das Institut für Corporate Governance (ICG) in der Immobilienwirtschaft e.V. zertifiziert. Bei der Prüfung durch das ICG wird die Angemessenheit der Einrichtung von unternehmensspezifischen Compliance-Prozessen und -Instrumenten, die integres Verhalten fördern und präventiv im Hinblick auf unrechtmäßige und unerwünschte Handlungen wirken, evaluiert. Zentraler Bestandteil des CMS ist die regelmäßige Durchführung einer weltweiten Risikoeinschätzung, welche neben der Berücksichtigung lokaler gesetzlicher Anforderungen auf die individuelle Bewertung von Compliance-Kernrisiken abzielt. Im Juli 2025 hat das ICG das Compliance-Management-System von Drees & Sommer nach einem eingehenden Prüfungsprozess erneut zertifiziert. Die aktuelle Zertifizierung der ICG gilt bis zum 30.06.2028.

Eine Maßnahme, um eventuelle Missstände aufzudecken und mögliche Verstöße zu verfolgen, ist die Einrichtung eines Hinweisgebersystems. Sowohl intern als auch extern Betroffene können Hinweise auf mögliche Compliance-Verstöße anonym an eine Ombudsstelle richten. Zusätzlich steht es allen Mitarbeitenden frei, sich direkt an die für Compliance verantwortlichen Personen, wie Führungskräfte oder die zentralen Compliance Officer, zu wenden. Die Meldestellen stehen allen Mitarbeitenden von Drees & Sommer weltweit zur Verfügung. Als Unternehmen bietet es uns die Chance, potenzielle Missstände innerhalb der Organisation frühzeitig zu erkennen und aufzuklären. Informationen zu den Meldewegen und dem Verfahren bei Hinweisen finden sich in der Hinweisgeber-Policy von Drees & Sommer.

Eine weitere Maßnahme, um eine werteorientierte Unternehmenskultur zu festigen und mögliche Compliance-Risiken vorzubeugen, besteht darin, alle Mitarbeitenden umfassend zu Compliance-Themen zu schulen, um die Aufklärung über Rechte, Pflichten und Meldewege sicherzustellen.

Im Rahmen des kontinuierlichen Compliance-Risikoanalysenprozesses wurde Diskriminierung als fünftes Kernrisiko bei Drees & Sommer identifiziert. Als Ergebnis wurden eine neue Anti-Diskriminierungs-Richtlinie und eine entsprechende Pflicht-Schulung erarbeitet, die Anfang 2026 unternehmensweit ausgerollt werden.

Um neben der Erfüllung Compliance-bezogener Standards Nachhaltigkeit als Grundsatz unseres Handelns entsprechend unserer strategischen Ausrichtung zu festigen, setzen wir auf zielgerichtete Sensibilisierungs- und Schulungsmaßnahmen. In diesem Zusammenhang wurde im Jahr 2025 eine unternehmensweite Nachhaltigkeitsschulung eingeführt. Diese stellt u. a. den Zusammenhang zwischen Governance und Nachhaltigkeit heraus. Darüber hinaus dient die Schulung dazu, bestehende Richtlinien bei Drees & Sommer zu betonen und ihre Relevanz im Kontext nachhaltigen Handelns einzuordnen.

Ergänzend wurde im Sommer 2025 im Rahmen einer internen Präsenzveranstaltung für alle Mitarbeitenden weltweit, den Blue Days, Nachhaltigkeit als eines von drei Fokusthemen platziert. Ziel war es, die unterschiedlichen Aspekte von Nachhaltigkeit zu vermitteln und nachhaltiges Handeln erlebbar zu machen.

DR G1-4

Kennzahlen zu Korruptions- und Bestechungsfällen

Compliance-Verstöße werden bei Drees & Sommer nicht toleriert. Um ein hohes Bewusstsein für regelkonformes Verhalten zu gewährleisten, werden alle Mitarbeitenden bei Unternehmenseintritt umfassend zu den geltenden Verhaltensrichtlinien unterrichtet. Somit sind 100 % unserer Mitarbeitenden durch Schulungsmaßnahmen abgedeckt, wodurch insbesondere die Korruptionsprävention gefördert wird.

Nach sorgfältiger Prüfung wurden im Berichtszeitraum keine Korruptions- oder Bestechungsfälle festgestellt.

ERKLÄRUNG ZUR SORGFALTSPFLICHT

DR GOV-3

Die nachhaltige Sorgfaltspflicht (Sustainability Due Diligence) ist ein integraler Bestandteil unseres unternehmerischen Handelns und dient dazu, verantwortungsvolles Verhalten in unserer eigenen Geschäftstätigkeit sowie entlang der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette sicherzustellen. Unser Ansatz zielt darauf ab, potenzielle negative Auswirkungen auf Menschen, Umwelt und Integrität frühzeitig zu erkennen, zu adressieren und somit zu verhindern.

In diesem Nachhaltigkeitsbericht legen wir transparent dar, wie wir unserer nachhaltigen Sorgfaltspflicht verantwortungsbewusst nachkommen. Die folgende Tabelle gibt einen strukturierten Überblick über den bei Drees & Sommer implementierten Sorgfaltsprozess, Richtlinien und zuständige Verantwortlichkeiten. Weiterführende Informationen sind unter den in der rechten Spalte angeführten Seitenangaben zu finden.

KERNELEMENTE DER SORGFALTSPFLICHT	KURZBESCHREIBUNG	SEITE
a) Einbettung der Sorgfaltspflicht in Governance, Strategie und Geschäftsmodell	Nachhaltigkeit ist fest in der Unternehmensstrategie und den Governance-Strukturen verankert. Zentrale Maßnahmen werden ergriffen, um die nachhaltige Transformation des Geschäftsmodells voranzutreiben.	05, 17, 46, 61 – 62
b) Einbeziehung der betroffenen Interessengruppen in alle wichtigen Schritte der Sorgfaltspflicht	Im Rahmen unserer Sorgfaltsprozesse pflegen wir einen fortlaufenden Dialog mit zentralen Stakeholdern, darunter Mitarbeitenden, Beschäftigten in der Lieferkette, Kunden, öffentlichen Interessensgruppen.	11 – 13, 47
c) Identifizierung und Bewertung negativer Auswirkungen	Unsere negativen Auswirkungen wurden im Rahmen einer Doppelten Wesentlichkeitsanalyse ermittelt. Die Durchführung erfolgte unter Koordination des Corporate Sustainability Teams durch ein fachbereichsübergreifendes Steering Committee. Dadurch wurde eine ausgewogene und fundierte Bewertung ermöglicht. Der Prozess sowie die Bewertungsergebnisse wurden nachvollziehbar dokumentiert und in diesem Bericht zusammengefasst.	05, 15, 21 – 22, 34, 42 – 44, 54, 59
d) Maßnahmen zur Bekämpfung dieser negativen Auswirkungen ergreifen	Wir haben zahlreiche Maßnahmen etabliert, um unseren negativen Auswirkungen gezielt entgegenzuwirken. Die Umsetzung und Weiterentwicklung dieser Maßnahmen ist Teil eines kontinuierlichen Prozesses, mit dem wir unsere Verantwortung wahrnehmen und nachhaltige Verbesserungen anstreben.	18, 26, 37, 49 – 52, 56, 62
e) Die Wirksamkeit dieser Bemühungen verfolgen und kommunizieren	Wir kommunizieren unsere KPIs jährlich mithilfe dieses Reports, um Transparenz zu gewährleisten. So schaffen wir eine verlässliche Grundlage für den offenen Dialog und fördern ein gemeinsames Verständnis unserer Entwicklung und Ziele.	08, 12 – 13, 16

ESRS-INDEX

ESRS-INDEX

Anwendungserklärung:
Drees & Sommer SE hat die in diesem Bericht angeführten Nachhaltigkeitsangaben unter Bezugnahme auf den European Sustainability Reporting Standard (ESRS) für den Zeitraum 01.01. – 31.12.2025 getätigt.

Der nachfolgende ESRS-Index bietet eine Übersicht über die im Rahmen der Doppelten Wesentlichkeitsanalyse identifizierten Themengebiete und zeigt auf, auf welchen Seiten die jeweils zu berichtenden Datenpunkte zu finden sind.

ESRS 2: Allgemeine Angaben

CODE	KURZBEZEICHNUNG	SEITE
DR BP-1	Grundlage für die Vorbereitung	04
DR GOV-1	Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane in Bezug auf Nachhaltigkeit	05
DR GOV-3	Erklärung zur Sorgfaltspflicht	63
DR GOV-4	Risikomanagement und interne Kontrollen für die Nachhaltigkeitsberichterstattung	05
DR SBM-1	Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette	06 – 10
DR SBM-2	Interessen und Ansichten der Stakeholder	11 – 12
DR SBM-3	Unsere Strategie und Auswirkungen auf Nachhaltigkeitsbelange	21 – 23, 33 – 35, 41 – 45, 53 – 55, 58 – 60
DR IRO-1	Prozessbeschreibung zur Identifizierung und Bewertung wesentlicher Impacts, Risks und Opportunities	13 – 14
DR IRO-2	Wesentliche Impact, Risks und Opportunities	15 – 16, 21 – 22, 33 – 34, 42 – 44, 54, 59
GDR-P	Richtlinien	17 – 18
GDR-A	Maßnahmen und Ressourcen	18
GDR-M	Metriken	18

ESRS E1: Klimawandel

CODE	KURZBEZEICHNUNG	SEITE
DR E1-1	Transitionsplan für den Klimaschutz	24
DR E1-3	Resilienz in Bezug auf Klimawandel	25
DR E1-4	Richtlinien im Zusammenhang mit dem Klimawandel	24
DR E1-5	Maßnahmen in Bezug auf Klimawandel und Energie	26
DR E1-6	Zielsetzungen und Governance-Ansatz zur Treibhausgasreduktion	27
DR E1-7	Energieverbräuche und Energiemix	29
DR E1-8	Treibhausgasemissionen in den Scopes 1, 2, 3	28
DR E1-9	Treibhausgaskompensation durch CO_2-Zertifikate	29

ESRS E5: Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

CODE	KURZBEZEICHNUNG	SEITE
DR E5-1	Richtlinien zur Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	36
DR E5-2	Maßnahmen und Ressourcen im Zusammenhang mit der Ressourcennutzung und der Kreislaufwirtschaft	37
DR E5-4	Ressourcenzuflüsse	37

ESRS S1: Eigene Belegschaft

CODE	KURZBEZEICHNUNG	SEITE
DR S1-1	Richtlinien	46
DR S1-2	Einbindung der eigenen Belegschaft	47
DR S1-3	Maßnahmen	49 – 52
DR S1-5	Merkmale der eigenen Belegschaft	47 – 48
DR S1-8	Diversitätskennzahlen	48
DR S1-10	Sozialschutz	48
DR S1-11	Menschen mit Behinderung	49
DR S1-12	Kennzahlen zu Ausbildung und Kompetenzentwicklung	51
DR S1-13	Kennzahlen zu Arbeitsschutz und Sicherheit	50
DR S1-16	Vorfälle von Diskriminierung und andere Menschenrechtsverletzungen	49

ESRS S2: Beschäftigte entlang der Wertschöpfungskette

CODE	KURZBEZEICHNUNG	SEITE
DR S2-1	Richtlinien in Bezug auf Arbeitnehmer in der Wertschöpfungskette	56
DR S2-2	Einbindung der Beschäftigten in der Wertschöpfungskette, Vorhandensein von Kanälen für die Beschäftigten in der Wertschöpfungskette, um Bedenken oder Bedürfnisse zu äußern, und Ansätze zur Abhilfe	56
DR S2-3	Maßnahmen und Ressourcen im Zusammenhang mit Arbeitnehmern in der Wertschöpfungskette	56

ESRS G1: Unternehmenspolitik

CODE	KURZBEZEICHNUNG	SEITE
DR G1-1	Richtlinien zum Geschäftsverhalten	61
DR G1-2	Maßnahmen im Zusammenhang mit dem geschäftlichen Verhalten	62
DR G1-4	Kennzahlen zu Korruptions- und Bestechungsfällen	62

Kontakt

Corporate Sustainability
sustainability@dreso.com

Impressum

Drees & Sommer SE
Obere Waldplätze 13
70569 Stuttgart
Telefon +49 711 1317-0
info@dreso.com
www.dreso.com

© Drees & Sommer Juni 2026

Bildnachweis

Titel: © Nikada – gettyimages.com
Seite 03: © Jackyenjoyphotography – gettyimages.com
Seite 08: © Moment Makers Group – gettyimages.com
Seite 12: © Tom Werner – gettyimages.com
Seite 19: © Daniel Bosma – gettyimages.com
Seite 20: © unsplash.com
Seite 32: © ArtistGNDphotography – gettyimages.com
Seite 40: © South_agency – gettyimages.com
Seite 41: © South_agency – gettyimages.com
Seite 53: © Drazen – gettyimages.com
Seite 57: © FreshSplash – gettyimages.com
Seite 58: © Cecilie_Arcurs – gettyimages.com