



# AUF DEM WEG ZUR BENEFICIAL COMPANY

GRI-Nachhaltigkeitsbericht 2021  
Drees & Sommer SE

# Auf dem Weg zur Beneficial Company

## INHALTSVERZEICHNIS

|                                                           |    |
|-----------------------------------------------------------|----|
| Über diesen Bericht                                       | 03 |
| Bericht des Vorstands                                     | 05 |
| Drees & Sommer auf einen Blick                            | 08 |
| „the blue way“                                            | 10 |
| Unsere Verantwortung                                      | 12 |
| Soziale Nachhaltigkeit: Beschäftigung                     | 15 |
| Ökologische Nachhaltigkeit: Klimapositiv                  | 23 |
| Ökonomische Nachhaltigkeit: Innovation und Profitabilität | 28 |
| Strategieansatz und Zielbild: Beneficial Company          | 33 |
| Anhang: GRI-Inhaltsindex                                  | 40 |
| Unser Beitrag zu UN Global Compact                        | 44 |
| Impressum                                                 | 46 |

# Über diesen Bericht

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

GRI 102-51

Die Erstellung eines Nachhaltigkeitsberichts gemäß den Vorgaben der Global Reporting Initiative (GRI) unterstreicht die Bedeutung des Themas für das Unternehmen. Der Bericht leistet einen Beitrag dazu, Transparenz zu schaffen. Er richtet sich an Kunden, Mitarbeiter:innen, Lieferanten, Politik, Behörden und alle anderen, die sich für Drees & Sommer interessieren und sich über die Werte, Grundsätze und das Handeln des Unternehmens informieren wollen. Den ersten Nachhaltigkeitsbericht veröffentlichte Drees & Sommer im Jahr 2011, den ersten GRI-Bericht im vergangenen Jahr. Der vorliegende Bericht schließt sich demnach dem GRI-Bericht aus dem Vorjahr an. Er basiert auf dem Geschäftsjahr 2021 und wurde nicht zur externen Prüfung vorgelegt. Die Drees & Sommer SE ist nicht berichtspflichtig, sondern hat sich freiwillig zur Erstellung eines Nachhaltigkeitsberichts entschlossen, um dem Thema die Aufmerksamkeit zu widmen, die es verdient hat.

GRI 102-50

GRI 102-56

GRI XXX-XX

Um besonders relevante Nachhaltigkeitsthemen im folgenden Text hervorzuheben, wurden diese mit entsprechenden Fähnchen markiert. Allen Markierungen zugrunde liegen die Leitlinien der Global Reporting Initiative (GRI), die sich als internationaler Standard der nachhaltigen Berichterstattung etabliert haben und laufend weiterentwickelt werden. Der Nachhaltigkeitsbericht 2021 wurde gemäß den Vorgaben der Global Reporting Initiative (GRI-Standards 2016 in Übereinstimmung Kern) erstellt.

GRI 102-12



SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS  
Die 17 globalen Nachhaltigkeitsziele der UN sind am 1. Januar 2016 in Kraft getreten. Sie dienen auf globaler Ebene als Leitwerk für eine wirtschaftliche, soziale und umweltverträgliche Transformation in Richtung einer nachhaltigen Weltgemeinschaft.

Mit seinem Engagement knüpft Drees & Sommer an die Sustainable Development Goals (SDGs) der „Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung“ der Vereinten Nationen an. Um die Ernsthaftigkeit der eigenen Nachhaltigkeitsziele zu unterstreichen, hat sich Drees & Sommer im Jahr 2021 der Global Compact Initiative der Vereinten Nationen (UNGC) angeschlossen, welche Unternehmen weltweit bei der Förderung einer verantwortungsvollen Unternehmensführung unterstützt. Die an der Initiative teilnehmenden Organisationen verpflichten sich dazu, ihre Aktivitäten und Strategien an zehn Prinzipien in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umwelt und Korruptionsprävention auszurichten. Im Rahmen dieses Nachhaltigkeitsberichts berichten wir jährlich über den Fortschritt bei der Umsetzung dieser zehn Prinzipien sowie über weitere Aktivitäten zur Förderung einer nachhaltigen Entwicklung.

WE SUPPORT



Aufbauend auf unseren weitreichenden Bestrebungen der vergangenen Jahre zur Reduktion der Treibhausgas-Emissionen sind wir 2021 zudem der Science Based Target Initiative (SBTi) beigetreten. Mit diesem Beitritt stellen wir sicher, dass die unternehmerische Klimastrategie von Drees & Sommer an den Vorgaben des Pariser Klimaabkommens 2015 ausgerichtet ist.



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

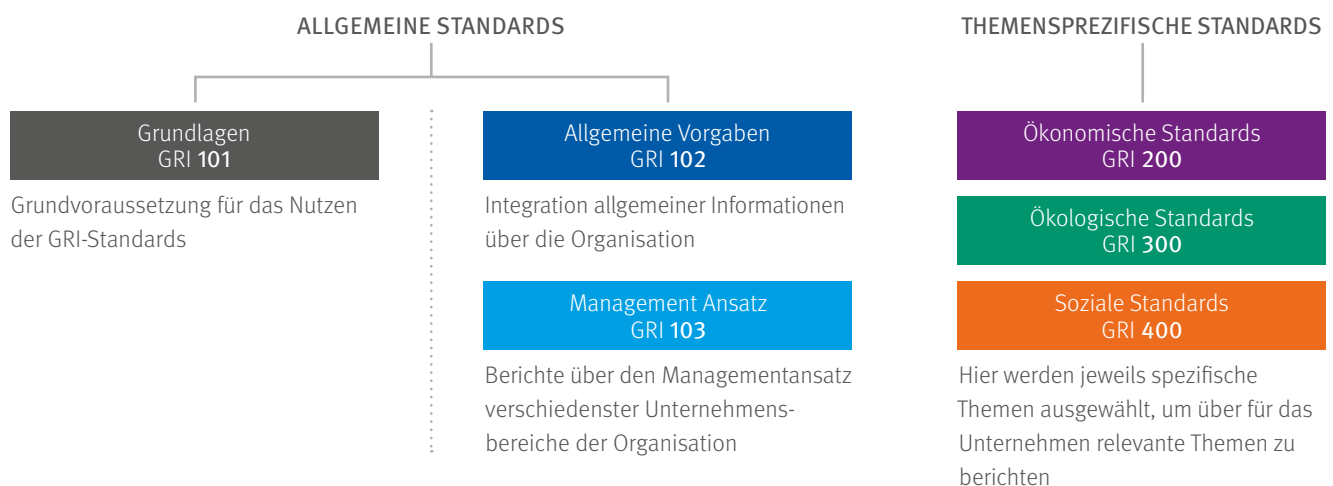
## WAS IST UNTER „GRI“ ZU VERSTEHEN?

Die GRI-Standards repräsentieren die internationale Praxis für die öffentliche Berichterstattung zu verschiedenen ökonomischen, ökologischen und sozialen Auswirkungen. Eine auf den Standards basierende Nachhaltigkeitsberichterstattung informiert über die positiven und negativen Beiträge einer Organisation zu einer nachhaltigen Entwicklung.

Die modularen, miteinander verbundenen GRI-Standards sollen als ein System zur Erstellung eines Nachhaltigkeitsberichts, der sich auf wesentliche Themen konzentriert, verwendet werden:

- › Die drei allgemeinen Standards werden von jeder Organisation angewendet, die einen Nachhaltigkeitsbericht erstellt.
- › Eine Organisation wählt außerdem themenspezifische Standards – ökonomische, ökologische oder soziale – aus, um über unternehmensrelevante Themen zu berichten.

Die Erstellung eines Berichts in Übereinstimmung mit den GRI-Standards gibt ein umfassendes Bild über die wesentlichen Themen einer Organisation, die damit verbundenen Auswirkungen sowie darüber, wie diese gehandhabt werden. Darüber hinaus kann eine Organisation ausgewählte GRI-Standards vollständig oder teilweise verwenden, um spezifische Informationen anzugeben (Global Reporting Initiative 2021).



Anwendung der GRI-Standards (Quelle: Eigene Darstellung 2021)

# Bericht des Vorstands



GRI 102-14

Der Ursprung des Begriffs Resilienz liegt im Lateinischen: das Verb „resiliere“ bedeutet abprallen, zurückspringen. Als Resilienz wird die Fähigkeit verstanden, an Krisen nicht zu zerbrechen, sie zu bewältigen und sich als anpassungs- und widerstandsfähig zu erweisen. Zur Resilienz von Drees & Sommer tragen viele Faktoren bei: das breit aufgestellte Leistungsportfolio, eine mindestens ebenso breit aufgestellte Kundenstruktur quer durch alle Branchen und die hohe Flexibilität der Mitarbeitenden.

Das spiegeln auch die Ergebnisse wider: Der Umsatz steigerte sich im Vergleich zum Vorjahr um 11 % auf 574,5 Mio. Euro, das operative Ergebnis bewegte sich mit 68,8 Mio. Euro 20 % über dem Vorjahresniveau.

## STARKE ALLIANZEN FÜR EINE DIGITALE, KLIMAGERECHTE TRANSFORMATION

Was unsere Widerstandskraft ausmacht: Statt im stillen Kämmerlein zu arbeiten oder auf die Glaskugel zu hoffen, ist ein ausgeprägter Innovations- und Veränderungswille Teil unserer Unternehmenskultur. Mithilfe von Forschungs-k Kooperationen, einer engen Zusammenarbeit mit vielversprechenden Start-ups sowie unseren Kunden und Geschäftspartnern finden wir innovative Lösungen und neue Geschäftsmodelle, um eine klimafreundliche und digitale Transformation der Real Estate Branche voranzutreiben. Dafür haben wir uns auch im vergangenen Jahr mit internationalen wie nationalen Beteiligungen verstärkt, die uns auf diesem Weg voranbringen. Hierzu zählt das britische Bauberatungsunternehmen AA Projects, mit dem wir in Großbritannien weiter wachsen und uns insbesondere auf die Beratung rund um modulare, ökologische und intelligente Gebäude konzentrieren. Mit dem österreichischen IT-Unternehmen Die Werkbank IT GmbH mit Sitz in Wien als Anbieter hochwertiger BIM-Lösungen bauen wir unsere digitale Kompetenz – insbesondere im DACH-Raum – weiter aus. Für das Leistungsbild rund um New Work und neue Arbeitswelten haben wir uns das in Hamburg ansässige Generalfachplanungs- und Beratungsunternehmen vonhaveprojekt GmbH mit an Bord geholt. Neu beigetreten ist Drees & Sommer zudem der Corporate Responsibility Initiative „United Nations Global Compact“ und gehört damit einem Netzwerk von über 12.000 Unternehmen weltweit an, die das Ziel verfolgen, eine nachhaltigere und gerechtere Weltwirtschaft zu verwirklichen. Im Mittelpunkt stehen zehn Prinzipien zu Menschenrechten, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung. Damit unterstreichen wir unseren Anspruch einer verantwortungsvollen, ökologisch und sozial ausgerichteten Unternehmensführung. Denn wollen wir hohe umweltfreundliche und soziale Anforderungen auch in unsere Kundenprojekte tragen, müssen wir selbst vorleben, was wir fordern.

## BLAUPAUSEN FÜR NACHHALTIGES BAUEN SCHAFFEN

Practice what you preach! An diese Maxime haben wir uns beim Büroneubau für den Eigenbedarf auf dem Drees & Sommer-Campus in Stuttgart gehalten, den wir im vergangenen Jahr eingeweiht haben. So weit wie nur möglich wurde das Plusenergiehaus kreislauffähig nach dem Cradle to Cradle®-Ansatz konzipiert und erzeugt mehr Energie als es im Betrieb verbraucht. Als auf Bau und Immobilien spezialisiertes Beratungsunternehmen ist der Anspruch an unser eigenes Projekt natürlich besonders hoch. Nicht nur von unseren Fachleuten aus dem Bau- und Wirtschaftsingenieurwesen. Genauso beschäftigen wir in den von uns begleiteten Bauvorhaben Expert:innen verschiedener Fachrichtungen wie Chemie, Design, Psychologie oder Ökologie. Und dass wir diese Anforderungen auch in unserem Neubau, genannt OWP12 – abgeleitet von der Adresse: Obere Waldplätze 12 – in Einklang bringen, ist in hohem Maße anspruchsvoll. Umso mehr sind wir stolz auf das Ergebnis: So würdigten sogar der baden-württembergische Ministerpräsident Winfried Kretschmann und Stuttgarts Oberbürgermeister Dr. Frank Nopper das innovative Drees & Sommer-Gebäude als Blaupause für klimafreundliches Bauen mit Strahlkraft für den gesamten Gebäudesektor.

New Work leben wir nicht nur im neuen Gebäude OWP12, sondern an allen Standorten und tragen das auch in unsere Kundenprojekte. Denn schon vor Corona hat sich in unserer Arbeitswelt ein Trend abgezeichnet, den die Pandemie beschleunigt hat: Den einen Arbeitsplatz gibt es nicht mehr – er wird mindestens durch das Home Office, mitunter auch durch das Mobile Office oder Coworking-Spaces ergänzt. Die von uns entwickelten Arbeitsplatzkonzepte bieten das, was das Homeoffice nicht oder nicht immer leisten kann: Räume für Konzentration, Kommunikation und Kooperation in den einzelnen Teams. Work from Office – Work from Home – oder, wie wir es auch in unserer neuen Guideline für die Mitarbeitenden festgehalten haben: “Work from Everywhere”, wenn es das Projektgeschäft erlaubt. Wir setzen darin auf die Eigenverantwortung unserer Kolleg:innen und auf Vertrauen als Basis, um gemeinsam den Herausforderungen der neuen Arbeitswelt zu begegnen.

### **MUST-HAVE: KLIMAGERECHTES, KREISLAUFFÄHIGES BAUEN, REVITALISIEREN UND BETREIBEN**

Für eine klimabewusste Generation bedeutet New Work genauso, dass die eigene Tätigkeit sinnstiftend ist. Die Frage nach dem Warum, dem eigenen Purpose, hat sich Drees & Sommer seit langem beantwortet: Uniting opposites to create a world we want to live in – eine lebenswerte Welt für kommende Generationen schaffen. Für uns heißt das: Die Folgen des Klimawandels, von knappen Ressourcen, der digitalen Transformation oder ökonomischer Schocks wie der Corona-Pandemie denken wir bei Drees & Sommer für unsere Kunden auch bei unseren Städten, Quartieren und Gebäuden mit.

In der Bau- und Immobilienwelt haben wir uns einen Namen gemacht, wenn es um die Klimawende und damit um die Dekarbonisierung der Wärme beim Gebäudebestand, Ressourcenverbrauch bei Neu- oder Umbau oder Energieeffizienz beim Betrieb geht. So beraten wir Städte, Kommunen und Unternehmen seit langem zu Klimaanpassungsstrategien, CO<sub>2</sub>-Reduzierung und zur Circular Economy. Als Pionier der ersten Stunde realisieren wir die dringend notwendigen Konzepte wie Urban Mining und Cradle to Cradle®. Unser Ziel ist es, die verborgenen, aber recyclingfähigen Schätze, die in unseren Städten und Immobilien schlummern, bei Planung, Bau und auch Abriss hochwertig wieder- und weiterzuverwenden und Abfall zu vermeiden. Dafür setzen wir in Leuchtturm- und Pilotprojekten flächendeckende Gebäuderohstoffkataster auf Ebene der Städte und Gemeinden um oder entwickeln digitale Gebäuderessourcenpässe auf Ebene der einzelnen Immobilie, wie es auch die neue Bundesregierung im Koalitionsvertrag vorsieht.

Allein solche politischen Vorstöße machen deutlich: Klimagerecht und kreislauffähig zu bauen, zu sanieren und zu betreiben, ist längst kein Nice-to-have mehr, sondern Must-have. Wer sich nicht selbst bewegt, der wird bewegt – durch Regulierung oder durch gesellschaftlichen wie wirtschaftlichen Druck. Zu nennen sind hier die Vorgaben der EU-Taxonomie und ESG-Kriterien. Deren Nicht-Erfüllung wird zum finanziellen Risiko. Neben dem Risiko eines Stranded Assets für die Investorenseite drohen bei Nichtbeachtung auch für die weiteren Akteure der Bau- und Immobilienwelt Nachteile bei der Refinanzierung.



„Die Frage nach dem Purpose haben wir seit langem beantwortet:  
Uniting opposites to create a world we want to live in – eine lebenswerte  
Welt für kommende Generationen schaffen.“

#### DEN BLUE WAY KONSEQUENT WEITERVERFOLGEN

Ökologie und Ökonomie in den von uns begleiteten Bau- und Immobilienprojekten zu vereinen, konsequent diesen uns eigenen *blue way* weiterzuverfolgen, wird auch unser künftiges Handeln bestimmen. In den nächsten Jahren widmen wir uns daher auch der Frage, wie wir gewachsene Strukturen in Städten nachhaltiger gestalten können. Um Bodenversiegelung und Flächenfraß zu begrenzen, gilt es, noch mehr die Stadt der kurzen Wege zu etablieren: Wohnen, Arbeit und Freizeit rücken zusammen. Konsequenter müssen vermehrt gemischt genutzte Hochhäuser in den urbanen Raum einziehen. Unser internationales und interdisziplinäres Expert:innen-Team „Highrise“ entwickelt Lösungen, wie diese Immobilien grün, intelligent und mit hoher Lebensqualität realisiert werden.

Neben diesen langfristig strategischen Aufgaben wird es uns als resilientes Unternehmen weiterhin gelingen, unsere Kunden bei unvorhergesehenen Entwicklungen maximal zu unterstützen. Der Krieg in der Ukraine hat die bereits durch Corona beeinträchtigten Lieferketten und den Materialmangel weiter verschärft. Hinzu kommen die steigende Inflation und Energieengpässe. Hier arbeitet unsere Taskforce Engpassmanagement bereits an Lösungen, wie wir die von uns begleiteten Bauvorhaben trotzdem erfolgreich zum Ziel führen können.

Das alles ist nur möglich mit der hohen Motivation, Anpassungsfähigkeit und Resilienz unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Sie machen unseren Erfolg aus. Zu jeder Zeit wussten unsere Kunden auch im vergangenen Jahr: Ihre Bau- und Immobilienprojekte sind trotz erschwelter Pandemie-Bedingungen bei Drees & Sommer in guten Händen. Auf uns ist Verlass! Das hat unseren Kolleginnen und Kollegen enorm viel abverlangt und verdient höchste Anerkennung. Die freiwillige Corona-Sonderprämie soll hier ein kleines Zeichen unserer Wertschätzung sein. Wir bedanken uns an dieser Stelle ausdrücklich bei allen unseren Kolleginnen und Kollegen für ihren unermüdlichen Einsatz, ihren Teamgeist, ihre Loyalität und ihre herausragenden Leistungen.

Stuttgart, den 19. Mai 2022



Steffen Szeidl      Dierk Mutschler      Marc Schömbs



# Drees & Sommer auf einen Blick

Drees & Sommer ist der innovative Partner für Beraten, Planen, Bauen und Betreiben. Als führendes europäisches Beratungs-, Planungs- und Projektmanagementunternehmen begleitet Drees & Sommer private und öffentliche Bauherren sowie Investoren seit mehr als 50 Jahren in allen Fragen rund um Immobilien und Infrastruktur – analog und digital.

GRI 102-4

Drees & Sommer ist international tätig und weltweit für seine Kunden präsent. An 51 Standorten stehen unsere Expert:innen in- und ausländischen Unternehmen unterschiedlicher Branchen bei ihren Projekten zur Seite. Hinzu kommen die Projektstandorte, die sich buchstäblich auf der ganzen Welt befinden – eben überall dort, wo unsere Kunden uns gerade brauchen. Dieses enge Netzwerk aus Standorten und Experten mit Regional- und Projekterfahrung ermöglicht eine weltweit kompetente Unterstützung.

GRI 102-6

In der Drees & Sommer-Gruppe arbeiten derzeit Menschen 73 verschiedener Nationalitäten, die zusammen mehr als 51 Sprachen sprechen und in allen wesentlichen Immobilienmärkten der Welt Erfahrungen gesammelt haben. Beste Voraussetzungen, um unsere Kunden auf ihrem Wachstumskurs zu begleiten und Projekte vor Ort zum Erfolg zu führen.

## STANDORTE

### BELGIEN

Drees & Sommer Brüssel

### CHINA

Drees & Sommer Shanghai

### DÄNEMARK

Drees & Sommer Kopenhagen

### DEUTSCHLAND

Drees & Sommer Aachen

Drees & Sommer Berlin

Drees & Sommer Bremen

Drees & Sommer Dortmund

Drees & Sommer Dresden

Drees & Sommer Düsseldorf

Drees & Sommer Erfurt

Drees & Sommer Frankfurt am Main

Drees & Sommer Freiburg im Breisgau

Drees & Sommer Hamburg

Drees & Sommer Hannover

Drees & Sommer Kiel

Drees & Sommer Köln

Drees & Sommer Leipzig

Drees & Sommer Magdeburg

Drees & Sommer Mainz

Drees & Sommer Mannheim

Drees & Sommer München

Drees & Sommer Münster

Drees & Sommer Nürnberg

Drees & Sommer Potsdam

Drees & Sommer Stuttgart (Hauptsitz)

Drees & Sommer Ulm

### FRANKREICH

Drees & Sommer Paris

### GRIECHENLAND

Drees & Sommer Thessaloniki

### ITALIEN

Drees & Sommer Mailand

### LUXEMBURG

Drees & Sommer Luxemburg

### NIEDERLANDE

Drees & Sommer Eindhoven

Drees & Sommer Amsterdam

Drees & Sommer Rotterdam

### ÖSTERREICH

Drees & Sommer Wien

Drees & Sommer Linz

### POLEN

Drees & Sommer Warschau

### RUSSLAND

Drees & Sommer Moskau

### SCHWEIZ

Drees & Sommer Basel

Drees & Sommer Bern

Drees & Sommer Lausanne

Drees & Sommer Zürich

### SCHWEDEN

Drees & Sommer Malmö

### SINGAPUR

Drees & Sommer Singapur

### SPANIEN

Drees & Sommer Madrid

Drees & Sommer Malaga

### TSCHECHIEN

Drees & Sommer Prag

### UNGARN

Drees & Sommer Budapest

### USA

Drees & Sommer Atlanta

### VEREINIGTE ARABISCHE EMIRATE

Drees & Sommer Dubai

### VEREINIGTES KÖNIGREICH

Drees & Sommer Kent

Drees & Sommer London

GRI 102-3





GRI 102-5

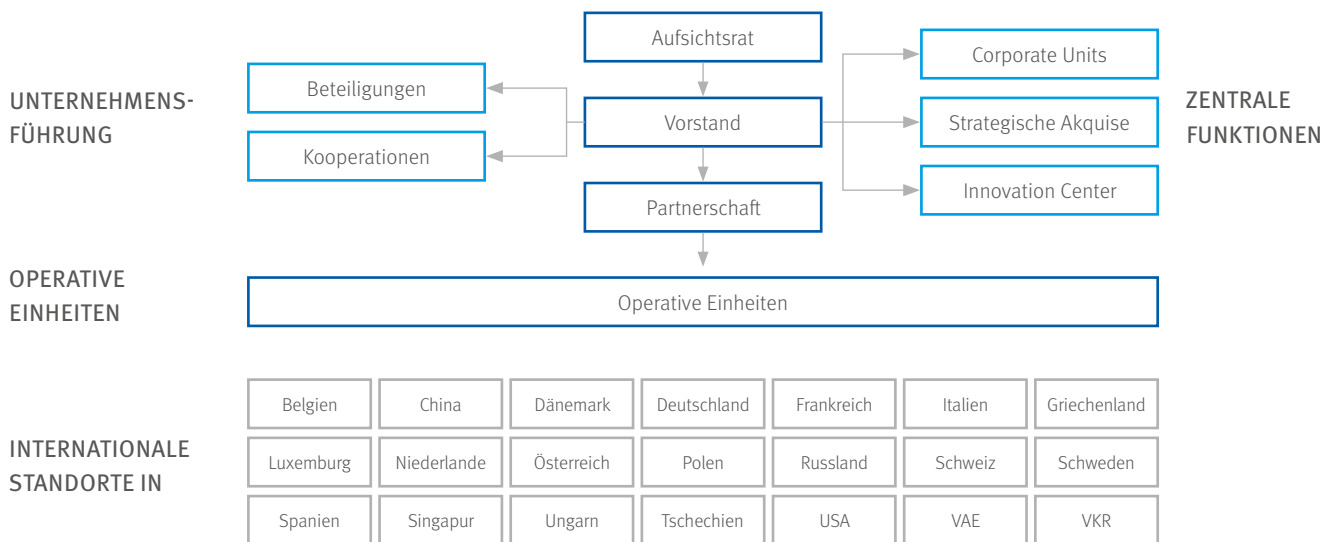
## EIGENTUMSVERHÄLTNISSE UND FÜHRUNGSSTRUKTUR

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

GRI 102-18

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

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



GRI 102-2

## AKTIVITÄTEN, MARKEN, PRODUKTE UND DIENSTLEISTUNGEN

Als führendes europäisches Beratungs-, Planungs- und Projektmanagementunternehmen bietet das Unternehmen Lösungen für erfolgreiche Gebäude, renditestarke Portfolios, leistungsfähige Infrastruktur und lebenswerte Städte. In interdisziplinären Teams unterstützen über 4.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an weltweit 51 Standorten Auftraggeber unterschiedlichster Branchen. Alle Leistungen erbringt das partnergeführte Unternehmen unter der Prämisse, Ökonomie und Ökologie zu vereinen. Diese ganzheitliche Herangehensweise heißt bei Drees & Sommer „the blue way“.

GRI 102-7

## „the blue way“

### UNSERE GRUNDHALTUNG

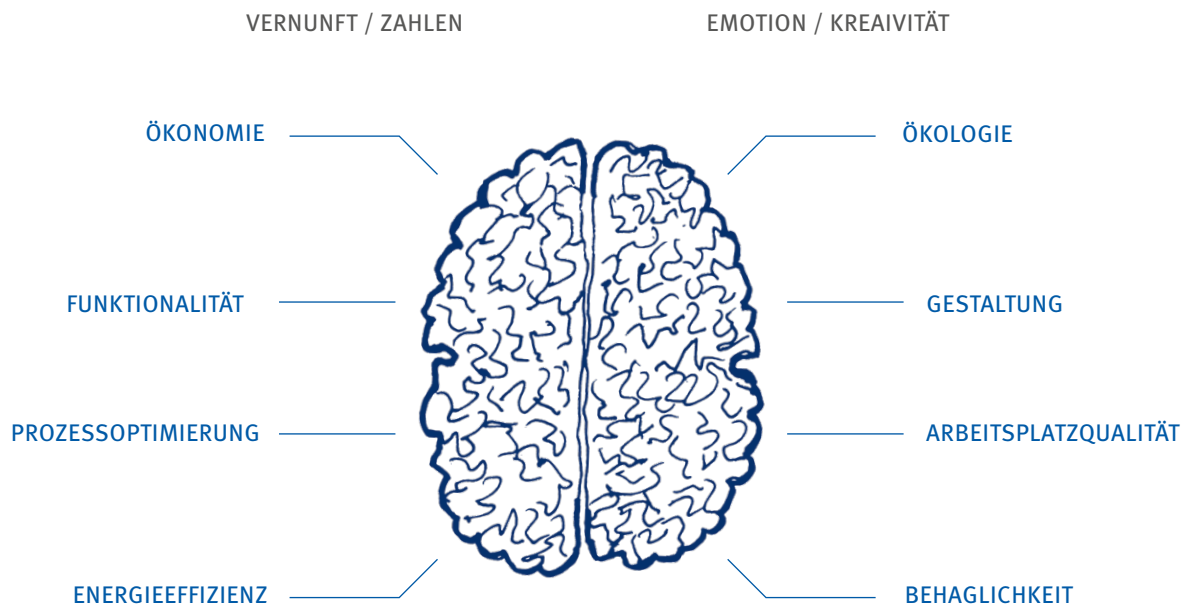
Wir denken und handeln nachhaltig und ganzheitlich. Dabei verstehen wir Nachhaltigkeit mit all ihren Facetten: Ökonomie, Ökologie und Soziales gehören für uns untrennbar zusammen.

GRI 102-2

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

GRI 102-16

# the blue way®



Unsere Zusammenarbeit basiert auf Partnerschaft und Transparenz. Wir sind ökonomisch orientiert, wollen wachsen und gute Erträge erwirtschaften. Wir teilen diese Erträge mit unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. „the blue way“ bestimmt auch das Handeln für unsere Kunden.

## „the blue way“-Meilensteine

|      |                                                                   |
|------|-------------------------------------------------------------------|
| 2021 | Fertigstellung Plusenergiegebäude Obere Waldplätze 12             |
| 2019 | DS Innovation Hub in den Waldplätzen 22, Stuttgart                |
| 2018 | Einführung des Building Material Scout (BMS)                      |
| 2018 | LCM Digital                                                       |
| 2017 | Real Estate Usability (UX)                                        |
| 2016 | Information and Communication Technology (ICT)                    |
| 2016 | Projekt SmartSite: Die Baustelle wird intelligent                 |
| 2016 | Blue City – Integrated Urban Solutions                            |
| 2016 | BIM-Blog                                                          |
| 2015 | Digital Blue                                                      |
| 2013 | Cradle to Cradle®-Einführung                                      |
| 2012 | „the blue way“ für die Energiewende                               |
| 2010 | Optimieren im Bestand                                             |
| 2008 | Kampagne Green Building                                           |
| 2007 | Drees & Sommer ist Gründungsmitglied der DGNB                     |
| 2003 | Ausgereiftes Projektkommunikationsmanagement (PKM)                |
| 1999 | Der Zeit voraus: Drees & Sommer in Stuttgart, Obere Waldplätze 11 |
| 1992 | Öko-Management beim Potsdamer Platz in Berlin                     |
| 1986 | Einführung der Gebäudesimulation                                  |



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



# Unsere Verantwortung

GRI 102-40

## NACHHALTIGKEIT AUS DER STAKEHOLDER-PERSPEKTIVE

Als Planungs- und Beratungsunternehmen steht Drees & Sommer in stetigem Kontakt mit Kund:innen, den Mitarbeitenden, Politik, Verbänden und Medien, sowie der Öffentlichkeit. Dabei setzt Drees & Sommer auf einen transparenten Dialog mit all diesen Stakeholdergruppen, zu denen auch Menschen und Organisationen zählen, die ein Interesse am Unternehmen haben oder in Projekte involviert sind. Dazu gehören neben lokalen Gemeinschaften auch Interessensverbände, Hochschulen, potenzielle zukünftige sowie ehemalige Mitarbeiter:innen. Durch einen umfassenden Dialog und vielfältige Kommunikationsformate mit den Anspruchsgruppen schafft Drees & Sommer die Basis für eine konstruktive Zusammenarbeit mit den Stakeholdergruppen.

GRI 102-15

## WESENTLICHKEITSANALYSE IDENTIFIZIERT WICHTIGE THEMEN UND ANLIEGEN

Drees & Sommer setzt auf einen transparenten Dialog sowie eine konstruktive Zusammenarbeit mit allen Stakeholdergruppen. Die sogenannte Wesentlichkeitsanalyse dient im Rahmen der Nachhaltigkeitsberichterstattung zur Identifizierung „wesentlicher“ Handlungsfelder, innerhalb derer Nachhaltigkeit gefördert werden soll. Dazu wurden die Themen in einer Online-Befragung anhand der Parameter „Mehrwert“ und „Impact“ bewertet. Wichtige Nachhaltigkeitsthemen sind jene, die die höchsten Bewertungen sowohl aus Perspektive der Stakeholdergruppen wie auch bezüglich ihrer Auswirkungen auf Umwelt, Gesellschaft und Wirtschaft erhalten haben. Eine „hohe Auswirkung“ (horizontale Achse) eines Themas ergibt sich dann, wenn ein starker Effekt im Umwelt- oder Sozialbereich gegeben ist und wenn viele Bereiche von Drees & Sommer einen Einfluss auf dieses Thema haben. Die vertikale Achse zeigt, welche Themen aus Sicht der Stakeholdergruppen für einen nachhaltigen Unternehmenserfolg besonders relevant sind und in welchem Bereich somit die größten Erwartungen an Drees & Sommer liegen. Bei der Auswahl der Perspektiven der Stakeholdergruppen wurde auf vielfältige Aspekte Wert gelegt, um sicherzustellen, dass ein aussagekräftiges Bild auf die Nachhaltigkeit bei Drees & Sommer entsteht.

GRI 102-42

GRI 102-46

Die als wesentlich identifizierten Handlungsfelder betreffen die gesamte Drees & Sommer-Gruppe und erhalten eine vollständige Berichterstattung gemäß dem internationalen Nachhaltigkeitsberichtsstandard der Global Reporting Initiative (GRI-Kernberichterstattung). Weitere relevante Nachhaltigkeitsthemen finden sich ebenfalls im Bericht wieder und werden im Rahmen der Beneficial-Company-Strategie mit Maßnahmen adressiert – jedoch erfolgt kein umfängliches Reporting im Sinne der Global Reporting Initiative. Dazu zählen beispielsweise ein nachhaltiger Einkauf oder die Reduktion des Wasserverbrauchs. Auch geht es darum, die Biodiversität an den Drees & Sommer-Standorten zu stärken.

GRI 102-44

GRI 102-47

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



Im Jahr 2021 organisierten wir mit der Themenreise eine interdisziplinäre, branchen- und länderübergreifende Dialoginitiative mit Veranstaltungen in Deutschland, Luxemburg, den Niederlanden und der Schweiz. Unter dem Titel „People Process Places“ diskutierten wir im Schulterschluss mit Sponsoren, Ideen- und Gastgebern Aspekte der analogen und digitalen Transformation. Im Zentrum der Debatte im Jahr 2021 stand das Thema Aufbruch zur nachhaltigen Transformation. Die Veranstaltungsreihe bot einen offenen Diskurs, Raum für Wissenstransfer, Expert-Talks sowie Workshop-Sessions.

Unser Start-up Hub in Berlin ist Thinktank, Kreativlabor und Spielwiese zugleich für die Ideenentwicklung und Zusammenarbeit von Drees & Sommer, Kunden und Partnern mit Start-ups und Grown-ups. Über den Hub pflegen wir unser Netzwerk zur nationalen und internationalen Start-up-Szene, zu Innovationspartnern, den Hubs anderer Corporates. So gelingt es uns gemeinsam mit unseren Partnern, aktiv Innovationen voranzubringen.

Ein weiteres wichtiges Austauschformat ist Creators, ein Innovations-Ökosystem für Stakeholder aus der Bau- und Immobilienwirtschaft: Unternehmen, Start-ups, Universitäten und Geldgeber. Neben Pitch-Events, Innovation Talks sowie Diskussionsrunden im virtuellen Raum bieten wir Programme mit Start-ups wie Hackathons oder Accelerator-Programme.

#### ANZAHL EVENTS 2021 (SUMME 65)

- › 12 x Interne Veranstaltungen
- › 9 x Digital Impacts
- › 11 x Sonstige digitale Events
- › 33 x Hybride Events

#### TEILNEHMER:INNEN 2021 (SUMME 7.558)

- › 1.489 Interne Veranstaltungen
- › 488 Digital Impacts
- › 530 Sonstige digitale Events
- › 5.051 Hybride Events



Auch intern ist es uns ein großes Anliegen, unseren Mitarbeiter:innen umfassende Möglichkeiten für den sozialen Dialog anzubieten. Das Europäische Mitarbeiterforum (EMF) beispielsweise ist zuständig in Angelegenheiten, die grenzüberschreitend sind (d. h. mehrere EU-/EWR-Länder betreffen) und Auswirkungen auf die Interessen der Arbeitnehmer:innen der Unternehmensgruppe haben. Das Gremium wird vom Vorstand über betreffende Themen unterrichtet und angehört, tauscht sich in dieser Runde aus und gibt Informationen unternehmensweit an alle Mitarbeitende weiter. Die drei Mitglieder werden für eine Amtszeit von fünf Jahren gewählt.

Im Jahr 2021 hat Drees & Sommer mithilfe eines externen Beratungsunternehmens eine anonyme Befragung zur Mitarbeiterzufriedenheit durchgeführt. 76 % der teilnahmeberechtigten Dresos haben ihre Stimme abgegeben. Dies zeigt die Bereitschaft der Kolleg:innen, an der Zukunft von Drees & Sommer „mitzubauen“ und liefert uns repräsentative Ergebnisse. Jede/r festangestellte Mitarbeiter:in ist aktiv in den Follow-up-Prozess eingebunden und trägt so zur Weiterentwicklung des eigenen Teams und des gesamten Unternehmens bei. Über die jeweilige Führungskraft erhalten die Teams einen umfassenden Überblick über die Stärken, aber auch die Entwicklungsfelder der eigenen Einheit. Gemeinsam werden daraus Handlungsfelder identifiziert und Maßnahmen abgeleitet, die es schließlich umzusetzen gilt.

Eine weitere interne Austauschplattform bietet das KVP-Tool „CLICK“, über das die Mitarbeitenden Verbesserungsvorschläge für interne Prozesse einreichen können. Den Vorschlägen werden entsprechende Verantwortliche zugeordnet, die die eingereichten Ideen prüfen. Alle Schritte der Prüfung sowie der Umsetzungsstatus werden dabei transparent und für alle einsehbar kommuniziert.

#### GRI 102-13

#### MITGLIEDSCHAFT IN VERBÄNDEN UND INTERESSENGRUPPEN

Des Weiteren ist Drees & Sommer unter anderem in folgenden Initiativen aktiv:

- › Women into Leadership
- › Deutsche Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen DGNB (Gründungsmitglied)
- › CPEA – Climate Positive Europe Alliance
- › ZIA – Zentraler Immobilien Ausschuss
- › ICG – Institut für Corporate Governance e. V.
- › Club der Gesundheitswirtschaft
- › Institut der deutschen Immobilienwirtschaft
- › BDWE – Bundesverband der Energie- und Wasserwirtschaft
- › BIM Cluster Baden-Württemberg e. V.
- › Architektenkammern (u. a. Baden-Württemberg, Hessen, Bayern, Hamburg)
- › Ingenieurkammer (u. a. Baden-Württemberg, Hessen, Bayern, Hamburg)
- › VDI – Verein Deutscher Ingenieure e. V.
- › Green Business Certification Inc
- › Frauen in der Immobilienwirtschaft
- › Deutsche Energie-Agentur GmbH
- › Hamburgische Architektenkammer
- › Industrieverband Hamburg e. V.
- › b.zb Bremer Zentrum für Baukultur
- › Förderverein Bundesstiftung Baukultur
- › Urban Land Institute London
- › RICS Membership (einzelne Mitarbeiter)

# Soziale Nachhaltigkeit: Beschäftigung

GRI 102-16

## UNSER LEITBILD

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

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

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

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

## STATEMENTS

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



GRI 102-8

## ANSTELLUNGSVERHÄLTNIS

Die Tabelle zeigt die Gesamtanzahl der Angestellten im Jahr 2021 nach Art des Arbeitsvertrags. Hierbei wird zwischen befristeten und unbefristeten Arbeitsverträgen sowie nach Geschlecht unterschieden. Aus den Zahlen geht hervor, dass Drees & Sommer einen relativ ausgeglichenen Anteil an Männern und Frauen aufweist. Insgesamt gibt es einen geringen Anteil an befristeten Arbeitsverträgen.

| VERTRAGSART | MÄNNLICH | WEIBLICH | GESAMT |
|-------------|----------|----------|--------|
| Befristet   | 230      | 160      | 390    |
| Unbefristet | 2.161    | 1.708    | 3.870  |
| Gesamt      | 2.391    | 1.868    | 4.260  |



2021 zählten weltweit 4.260 Mitarbeiter:innen zu Drees & Sommer. Im Inland war der größte Anteil vorzufinden. Weitere 657 Kolleginnen und Kollegen arbeiteten im Ausland für Drees & Sommer. Die restlichen Mitarbeitenden sind in den Beteiligungen von Drees & Sommer angestellt.

| VERTRAGSART            | AUSLAND    | BETEILIGUNGEN | INLAND       | GESAMTERGEBNIS |
|------------------------|------------|---------------|--------------|----------------|
| Befristet              | 104        | 20            | 266          | 390            |
| Unbefristet            | 553        | 173           | 3.144        | 3.870          |
| <b>Gesamteergebnis</b> | <b>657</b> | <b>193</b>    | <b>3.410</b> | <b>4.260</b>   |

Der größte Anteil der Beschäftigten von Drees & Sommer ist in Vollzeit, ein geringer Anteil in Teilzeit tätig.

| BESCHÄFTIGUNGSART | MÄNNLICH     | WEIBLICH     | DIVERS   | GESAMTERGEBNIS |
|-------------------|--------------|--------------|----------|----------------|
| Teilzeit          | 377          | 645          | 1        | 1.023          |
| Vollzeit          | 2.014        | 1.223        |          | 3.237          |
| <b>Gesamt</b>     | <b>2.391</b> | <b>1.868</b> | <b>1</b> | <b>4.260</b>   |

#### GRI 401-1

#### NEUE KOLLEG:INNEN

Im Jahr 2021 gewannen wir 850 neue Kolleginnen und Kollegen hinzu. 419 neue Mitarbeitende gehören zur Altersgruppe der 30- bis 50-Jährigen, 358 neue Mitarbeitende sind unter 30 Jahre und 73 neue Mitarbeitende sind über 50 Jahre.

| ALTERSGRUPPE          | MÄNNLICH   | WEIBLICH   | DIVERS   | GESAMTERGEBNIS |
|-----------------------|------------|------------|----------|----------------|
| < 30                  | 162        | 195        | 1        | 358            |
| 30 – 50               | 244        | 175        |          | 419            |
| > 50                  | 50         | 23         |          | 73             |
| <b>Gesamtergebnis</b> | <b>456</b> | <b>393</b> | <b>1</b> | <b>850</b>     |

Prozentuale Verteilung

| ALTERSGRUPPE          | MÄNNLICH       | WEIBLICH       | DIVERS        | GESAMTERGEBNIS  |
|-----------------------|----------------|----------------|---------------|-----------------|
| < 30                  | 19,06 %        | 22,94 %        | 0,12 %        | 42,12 %         |
| 30 – 50               | 28,71 %        | 20,59 %        |               | 49,29 %         |
| > 50                  | 5,88 %         | 2,71 %         |               | 8,59 %          |
| <b>Gesamtergebnis</b> | <b>53,65 %</b> | <b>46,24 %</b> | <b>0,12 %</b> | <b>100,00 %</b> |

**FLUKTUATION**

Während des Jahres 2021 konnten wir viele neue Kolleginnen und Kollegen gewinnen, mussten uns jedoch auch aus verschiedensten Gründen von 492 Mitarbeitenden verabschieden. Durchschnittlich zeigte sich so eine Fluktuationsrate von 13,8 %. Mit 14,4 % überwiegt hierbei die Rate der Männer, jedoch nur minimal zu der der Frauen mit 13,2 %.

**RECRUITING UND ONBOARDING**

Bei der Besetzung unserer offenen Positionen stimmen wir unser Anforderungsprofil mit dem Kompetenzprofil der Kandidaten ab. Alle im Prozess Involvierten – sowohl HR als auch die Führungskräfte – werden zum Thema Unconscious Bias geschult.

Wir möchten unseren neuen Kolleginnen und Kollegen einen angenehmen und erfolgreichen Einstieg in die Drees & Sommer-Welt ermöglichen. Sie sollen schnell ankommen und sich als Teil des Teams fühlen. Damit das so ist, unterstützen wir sie von Beginn an mit allen wichtigen Informationen und beim Aufbau ihres persönlichen Drees & Sommer-Netzwerks. Neben der Führungskraft steht den neuen Mitarbeitenden ein Pate/eine Patin zur Seite. Der Pate oder die Patin arbeitet im gleichen Fachbereich und unterstützt bei der Einarbeitung, gibt Einblick in organisatorische Themen und vermittelt die Unternehmenskultur von Drees & Sommer.

Zudem gibt es bei uns folgende Gespräche:

- › Im 100-Tage-Gespräch besprechen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit ihrer Führungskraft ihre Eindrücke und erhalten ein erstes Feedback.
- › Im jährlichen Mitarbeitergespräch reflektieren Mitarbeitende und Führungskraft die vergangenen zwölf Monate, sprechen über abgeschlossene und künftige Ziele und loten Entwicklungschancen aus.
- › Ein zusätzliches Onboarding-Beratungsgespräch mit dem HR-Businesspartner bieten wir Professionals mit vier und mehr Jahren Berufserfahrung an.
- › Wir identifizieren Mitarbeiter:innen mit einem besonderen Potenzial und fördern ihre Entwicklung gezielt mithilfe der sogenannten Potenzialanalyse.

Mit der Einführung des Jobmodells im Jahr 2020 haben wir sowohl für die bestehende Belegschaft als auch für neue Mitarbeiter:innen unternehmensweit Entwicklungsperspektiven transparent gemacht. Darin sind Erwartungsprofile an die jeweilige Stelle beschrieben, die weltweit für alle Drees & Sommer-Gesellschaften gelten. Im Rahmen der jährlichen Mitarbeitergespräche und in Ernennungsprozessen können so das Potenzial und die Leistung einheitlich beurteilt werden.

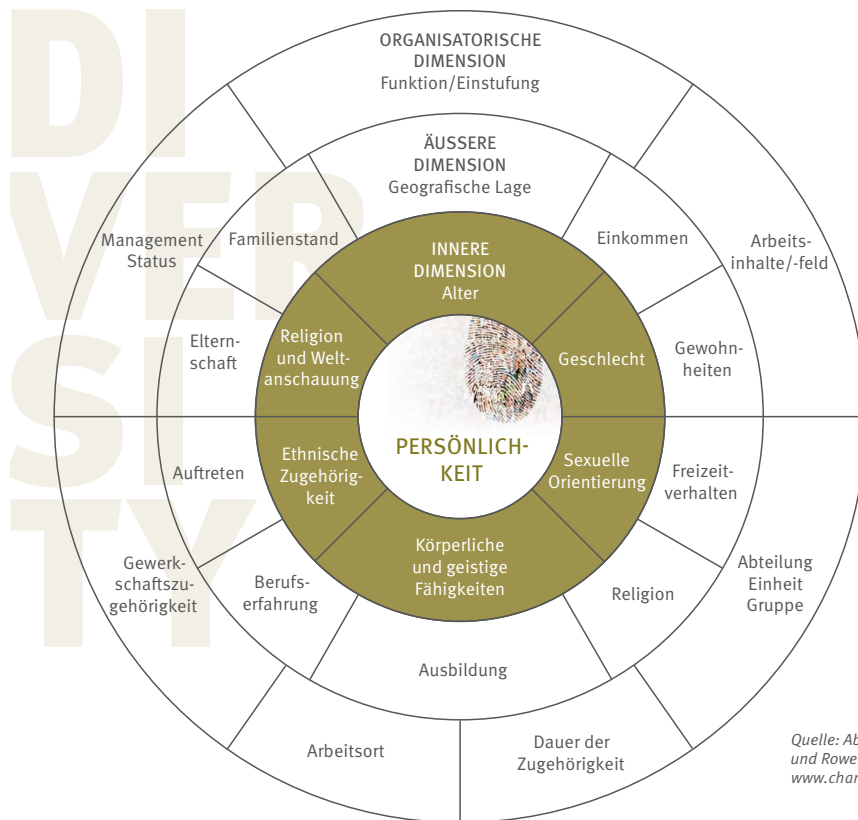
**DIVERSITÄT IN KONTROLLORGANEN UND UNTER ANGESTELLTEN**

Die Drees & Sommer SE ist als Holding die Eigentümerin der selbstständigen operativen Einheiten der Drees & Sommer-Gruppe. Oberstes Kontrollorgan ist der Aufsichtsrat. Dieser bestand 2021 aus zwei Frauen und vier Männern.

**EIN WERTSCHÄTZENDES UMFELD FÜR ALLE**

Bei Drees & Sommer gilt: Für uns sind alle Menschen gleichwertig. Das heißt, dass wir niemanden aufgrund von Merkmalen wie Alter, Geschlecht, Nationalität oder Behinderung benachteiligen oder bevorzugen wollen. Das verstehen wir unter Chancengleichheit. Uns ist es wichtig, dass alle Dimensionen von Diversity in unserem Unternehmen vertreten und eingebunden sind. Wir wollen Diversity and Inclusion konsequent leben und ein wertschätzendes Arbeitsumfeld für alle Kolleg:innen schaffen.

Ein wichtiger Erfolgsfaktor für unser Unternehmen liegt darin, Teams divers zu besetzen, Unterschiede wertzuschätzen und gezielt einzusetzen. Denn BLAU IST BUNT. Dazu wurde ein Maßnahmenpaket zur Förderung einer diversen und inklusiven Kultur innerhalb des Unternehmens beschlossen, welches sich bereits in der Umsetzung befindet. Zu den bereits eingeführten Maßnahmen gehören u. a. die Gründung eines Diversity- sowie Frauen-Netzwerks, die Verankerung gendergerechter (Bild)Sprache in der internen und externen Kommunikation sowie die Erstellung eines überarbeiteten Diversity Statements.



Der Anti-Diskriminierungsansatz ist in alle unsere wesentlichen HR-Kernprozesse integriert. Im Rahmen unseres Leadership-Programms schulen wir alle Führungskräfte (in jedem Level) zum Thema Diskriminierung mithilfe des „Unconscious Bias“-Ansatzes. Diese Themen sind ebenso in den Trainings für Personalauswahl sowie Personalgespräche verankert. Neben den Führungskräften werden weitere wichtige Entscheider:innen (wie z. B. HR und Unternehmenskommunikation) in die Trainings involviert.

Drees & Sommer ist ein global agierendes Unternehmen mit Gesellschaften in unterschiedlichen Ländern. Dies führt dazu, dass nicht in allen Ländern ähnliche Ansprüche bestehen. Hierzu zählt z. B. auch die Elternzeit. Wir sind stolz darauf, dass wir bei Drees & Sommer – auch wo es nicht gesetzlich verankert ist – die Möglichkeit der Inanspruchnahme von Elternzeit unterstützen.

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



Prozentsatz der Angestellten pro Angestelltenkategorie in jeder der folgenden Diversitätskategorien:

Nach Geschlecht

| ANGESTELLTENKATEGORIE            | MÄNNLICH       | WEIBLICH       | DIVERS        | GESAMTERGEBNIS  |
|----------------------------------|----------------|----------------|---------------|-----------------|
| P/AP (Partner/Associate Partner) | 2,47 %         | 0,12 %         |               | 2,59 %          |
| Operatives Management            | 5,63 %         | 1,41 %         |               | 7,05 %          |
| Projektverantwortliche           | 18,89 %        | 6,67 %         |               | 25,56 %         |
| Projektabwicklung                | 19,01 %        | 13,47 %        | 0,02 %        | 32,51 %         |
| Backoffice                       | 2,23 %         | 15,08 %        |               | 17,31 %         |
| Aushilfen                        | 7,53 %         | 6,62 %         |               | 14,15 %         |
| Azubi                            | 0,36 %         | 0,48 %         |               | 0,84 %          |
| <b>Gesamtergebnis</b>            | <b>56,13 %</b> | <b>43,85 %</b> | <b>0,02 %</b> | <b>100,00 %</b> |

Nach Altersgruppe

| ANGESTELLTENKATEGORIE            | < 30           | 30 – 50        | > 50           | GESAMTERGEBNIS  |
|----------------------------------|----------------|----------------|----------------|-----------------|
| P/AP (Partner/Associate Partner) | 0,00 %         | 1,56 %         | 1,03 %         | 2,59 %          |
| Operatives Management            | 0,00 %         | 4,72 %         | 2,33 %         | 7,05 %          |
| Projektverantwortliche           | 1,27 %         | 18,99 %        | 5,30 %         | 25,56 %         |
| Projektabwicklung                | 12,85 %        | 16,73 %        | 2,92 %         | 32,51 %         |
| Backoffice                       | 3,26 %         | 11,34 %        | 2,71 %         | 17,31 %         |
| Aushilfen                        | 13,07 %        | 0,82 %         | 0,26 %         | 14,15 %         |
| Azubi                            | 0,82 %         | 0,02 %         | 0,00 %         | 0,84 %          |
| <b>Gesamtergebnis</b>            | <b>31,26 %</b> | <b>54,18 %</b> | <b>14,55 %</b> | <b>100,00 %</b> |

Nach Nationalität

| ANGESTELLTENKATEGORIE            | DEUTSCH        | EUROPÄISCH     | INTERNATIONAL | GESAMTERGEBNIS  |
|----------------------------------|----------------|----------------|---------------|-----------------|
| P/AP (Partner/Associate Partner) | 85,71 %        | 8,57 %         | 5,71 %        | 100,00 %        |
| Operatives Management            | 86,10 %        | 6,95 %         | 6,95 %        | 100,00 %        |
| Projektverantwortliche           | 84,76 %        | 12,74 %        | 2,49 %        | 100,00 %        |
| Projektabwicklung                | 72,27 %        | 17,99 %        | 9,73 %        | 100,00 %        |
| Backoffice                       | 85,55 %        | 11,44 %        | 3,00 %        | 100,00 %        |
| Aushilfen                        | 87,07 %        | 10,20 %        | 2,72 %        | 100,00 %        |
| Azubi                            | 87,96 %        | 12,04 %        |               | 100,00 %        |
| <b>Gesamtergebnis</b>            | <b>81,35 %</b> | <b>13,07 %</b> | <b>5,59 %</b> | <b>100,00 %</b> |

**GRI 405-2****VERHÄLTNIS DES GRUNDGEHALTS UND DER VERGÜTUNG VON FRAUEN ZUM GRUNDGEHALT UND DER VERGÜTUNG VON MÄNNERN**

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

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

**GRI 403-6****GESUNDHEITSFÖRDERUNG UND GESUNDHEITSSCHUTZ**

Im Jahr 2021 haben wir eine externe Mitarbeiterberatung – auch als Employee Assistance Program (EAP) bekannt – eingeführt. Unter dem EAP wird eine professionelle, externe und anonyme Kurzzeitberatung zu persönlichen und beruflichen Fragestellungen verstanden, die allerdings auch bei sachbezogenen Problemen (z. B. Suche nach Kinderbetreuungsplätzen) unterstützt. Das EAP steht allen nationalen und internationalen Kolleg:innen sowie Angehörige 1. Grades und im Haushalt lebende Personen kostenfrei und 24/7 zur Verfügung. Im Zeitraum von September 2021 bis März 2022 wies das EAP eine Nutzungsrate von 6 % auf. Im externen internationalen Vergleich bewegen wir uns mit dieser Nutzungsrate im ungefähren Durchschnitt und können somit davon ausgehen, dass die Einführung der externen Mitarbeiterberatung (EAP) eine gelungene und ergänzende Maßnahme zu bestehenden Gesundheitsangeboten ist, die Drees & Sommer seinen Mitarbeitenden zur Verfügung stellt.

Darüber hinaus bieten wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unterschiedliche Angebote. Diese variieren teilweise je nach Standort und länderspezifischen Besonderheiten:



**Sport und Gesundheit:** Wer regelmäßig Sport treibt, kann sich leichter fit und gesund halten. Deshalb belohnen wir diejenigen, die dauerhaft und regelmäßig sportlich aktiv sind – im Verein oder im Fitness-Studio –, mit einem Gesundheitsbonus. Außerdem bieten wir zusätzlich gesundheitsfördernde Benefits an, wie z. B. das Job-Rad.



Neben einer marktüblichen **Vergütung** bieten wir attraktive Zusatzleistungen. So unterstützen wir Mitarbeitende beispielsweise durch besondere Konditionen für die finanzielle Absicherung im Alter und im Falle einer Berufsunfähigkeit. Für Eltern nicht schulpflichtiger Kinder gibt es einen Zuschuss zu den Betreuungskosten.



Drees & Sommer bietet eine betriebsärztliche **Vorsorge** an. Durch diese können mögliche Gesundheitsbeschwerden, die durch die Tätigkeit an Bildschirmarbeitsplätzen entstehen können, verhindert oder frühzeitig erkannt werden. Die Vorsorge beinhaltet eine allgemeine Befragung und Beratung sowie eine Untersuchung des Sehvermögens und wird von Betriebsärzten durchgeführt.



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



Darüber hinaus wurden allen Führungskräften sogenannte „**Leadership Nuggets**“ (Live Online-Micro-Learning-Session) zu den Themen „Remote Leadership & Emotionale Führung“ und „Resilienz & Gesunde Führung“ angeboten. Die Belastungen und veränderten Arbeitsbedingungen während der COVID-19 Pandemie haben noch einmal deutlich gemacht, dass die beiden Themenkomplexe von hoher Bedeutung sind und wir damit einen wichtigen Beitrag zur nachhaltigen Führungskräfteentwicklung leisten. Die Schulungen sind nach einer erfolgreichen Pilotierung in 2021 nun fester Bestandteil des Leadership-Programms bei Drees & Sommer.

## UMFASSENDES ANGEBOT AN SOZIALEN LEISTUNGEN FÜR UNSERE MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER

Unsere Arbeitswelt befindet sich im Umbruch. Wir arbeiten digital, mobil, interdisziplinär und länderübergreifend. Stetig gibt es neue Anforderungen. DRESOMORE ist unser ganzheitlicher Ansatz, mit dem wir der komplexer werdenden Welt begegnen.

Arbeiten ist daher mehr als „Schreibtisch plus IT“: Mit DRESOMORE stellen wir den Menschen – also unsere Mitarbeiter:innen – in den Mittelpunkt. Als Arbeitgeber tun wir „mehr“, um mit ihnen und für sie die bestmögliche Arbeitswelt zu gestalten. Als lebendige Plattform bündelt DRESOMORE alle Leistungen rund um unsere Arbeitswelt. Sie besteht aus den drei Clustern Business, Balance und Benefits. Dazu zählen die Aspekte Führung, mobiles Arbeiten, Familie und Karriere, Health und Security, Mitarbeiterberatungsprogramm, Räume und Ausstattung, IT-Equipment und Mobilität.

# DRESOMORE

### BUSINESS

Wir bieten inspirierende Arbeitswelten mit großen Möglichkeiten, den Arbeitsalltag flexibel zu gestalten. Zusammen mit fachlicher und überfachlicher Weiterbildung sorgen wir dafür, dass wir auch zukünftig die richtigen Ergebnisse an den richtigen Orten erschaffen – und damit führend bleiben.

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

### BALANCE

Der Mensch steht immer im Fokus. Wir fördern deshalb körperliche und geistige Fitness für die Gesundheit und Ausgeglichenheit unserer Mitarbeiter. Sie sind unser höchstes Gut – nur mit Ihnen schaffen wir ein Klima für die Zukunft.

- Externe Mitarbeiterberatung
- Regelmäßiger Gesundheitscheck
- Gesundheitsbonus
- Bewegte Pause
- Ergonomische Arbeitsplätze
- Cafeteria und Frühstücksservice
- Frisches Obst
- Kantine Standort Stuttgart
- Wasser, Tee und Kaffee
- Teamworkshops
- Kollegen- und Networkingteams

### BENEFITS

Wir bieten über den Schreibtisch hinaus viele Vorteile, Vergünstigungen und Zusatzleistungen. Damit schaffen wir vielfältigste Mehrwerte von

- Firmen-Pkw
- Firmenrad-Leasing
- Busshuttle Standort Stuttgart
- ÖPNV-Zuschuss
- SHARENOW for Business
- Mitarbeiterangebote
- Mitarbeiterbeteiligungsprogramm
- Prämie und Sonderurlaub
- Jubiläumssprämien
- Kitazuschuss
- 24. + 31.12. arbeitsfrei
- Gruppenvertrag zur Berufsunfähigkeitsversicherung
- Finanzielle Unterstützung im Langzeitkrankheitsfall
- Betriebliche Altersvorsorge

*Die einzelnen Zusatzleistungen werden je nach Standort, Position und Ausstattung angeboten und basierend auf den geschäftlichen Erfordernissen und örtlichen Vorschriften stetig erweitert.*

## GRI 403-1

### ARBEITSSCHUTZMANAGEMENTSYSTEM (AMS)

Für Drees & Sommer hat der Schutz und die Gesundheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter höchste Priorität. In unserem Statement „SICHER MEHRWERT“ sowie in der vom Vorstand verabschiedeten „Grundsatzerklärung zu Arbeitssicherheit und Gesundheit bei Drees & Sommer“ sind Rahmenbedingungen und Werte von Drees & Sommer zum Arbeits- und Gesundheitsschutz festgehalten. Diese dienen allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als Orientierung für ihr tägliches Handeln. Drees & Sommer befolgt sämtliche gesetzlichen Bestimmungen zum Thema Sicherheit und Gesundheit.

Im Arbeitsschutz-Handbuch sind alle wesentlichen Inhalte des Arbeitsschutz-Management-Systems (AMS) dokumentiert, das sich an der ISO 45001 orientiert. Die Zertifizierung nach dieser Norm erfolgte ohne Abweichung im November 2021.

Das AMS gilt in einem ersten Schritt für alle deutschen Standorte und der Unternehmensgruppe zugehörigen deutschen Firmen. Damit sind alle dort beschäftigten Mitarbeitende (entspricht 84 % aller Mitarbeiter:innen) und deren Tätigkeiten berücksichtigt. Die größten Gefahren sehen wir allerdings nicht in unseren Büros, sondern unterwegs und auf den von uns betreuten Baustellen/Projektbüros. Deshalb legen wir ein besonderes Augenmerk auf Reise- und Verkehrssicherheit sowie auf die Mitarbeitenden, die auf Baustellen beschäftigt sind. Diese werden intensiv geschult und auf allen Baustellen sind entsprechende Gefährdungsbeurteilungen im Einsatz.

Für 2022 sind weitere Systemoptimierungen vorgesehen. Mittelfristig sollen alle unsere internationalen Standorte/ Firmen in das bestehende AMS integriert werden.

Wir verfolgen mit unseren Angeboten in allen Bereichen unseres täglichen Arbeitsalltags den Ansatz der Vorsorge, um unseren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen einen Arbeitsplatz mit Zukunft, Komfort und größtmöglicher Sicherheit bieten zu können.

Zur Transparenz im Bereich Arbeitssicherheit möchten wir in unserem Nachhaltigkeitsbericht zukünftig über Unfallkennzahlen berichten. Bislang werden diese für alle deutschen Standorte erhoben, an denen mit 84 % die meisten Mitarbeiter:innen beschäftigt sind. Ziel ist es jedoch, die entsprechenden Kennzahlen in den kommenden Jahren auch an unseren Standorten im Ausland zu registrieren und zu berichten.

Im Jahr 2021 wurden an unseren deutschen Standorten insgesamt 18 Unfälle gemeldet. Dies entspricht einer Unfallhäufigkeit (Anzahl der Unfälle pro 1 Million Arbeitsstunden) von 2,8. Tödliche Unfälle wurden im Berichtsjahr keine verzeichnet.

GRI 102-9

## SOZIALE VERANTWORTUNG IN DER LIEFERKETTE

Als Beratungsunternehmen verfügen wir im Vergleich zu produzierenden Unternehmen über keine umfangreichen, direkten Lieferketten. Es ist uns jedoch ein ernsthaftes Anliegen, hohe soziale und ökologische Standards innerhalb unseres gesamten Einkaufsprozesses zu verankern. Daher verpflichten wir alle unsere Lieferanten, sowie die von ihnen zur Erfüllung der vertraglich geforderten Leistung oder Lieferung beauftragten Subunternehmer zur Einhaltung jeglicher standortbezogenen und arbeitsrechtlichen Gesetzgebung.

GRI 102-41

Zum 1. Januar 2023 wird das Lieferketten-Sorgfaltspflichtengesetz (LkSG) für Drees & Sommer als Unternehmen mit mehr als 3.000 Mitarbeiter:innen in Kraft treten. Derzeit werden durch ein internes Expert:innenteam aus den Bereichen Legal and Compliance, Einkauf, Nachhaltigkeits-, Qualitäts- und Risikomanagement sämtliche Maßnahmen zur erfolgreichen Implementierung der gesetzlichen Anforderungen getroffen. Spätestens zum Jahr 2023 wird Drees & Sommer daher:

- › ein Risikomanagement implementieren, das menschenrechtliche Compliance gewährleistet
- › personelle Zuständigkeiten festlegen und eine:n Menschenrechtsbeauftragten benennen
- › ein Beschwerdeverfahren für Betroffene oder Personen, die Kenntnis von Betroffenen haben, implementieren
- › alle Lieferketten im Hinblick auf menschen- oder umweltrechtliche Risiken überprüfen
- › geeignete Anpassungen in den Lieferketten bzw. den vertraglichen Grundlagen vornehmen
- › Präventions- und Abhilfemaßnahmen definieren
- › identifizierte Risiken, die darauf gründende Strategie und die Umsetzungen dokumentieren und zum Jahresende in einem Bericht zusammenfassen
- › eine Grundsatzerklärung des Vorstandes auf der Homepage veröffentlichen



# Ökologische Nachhaltigkeit: Klimapositiv

GRI 305-4

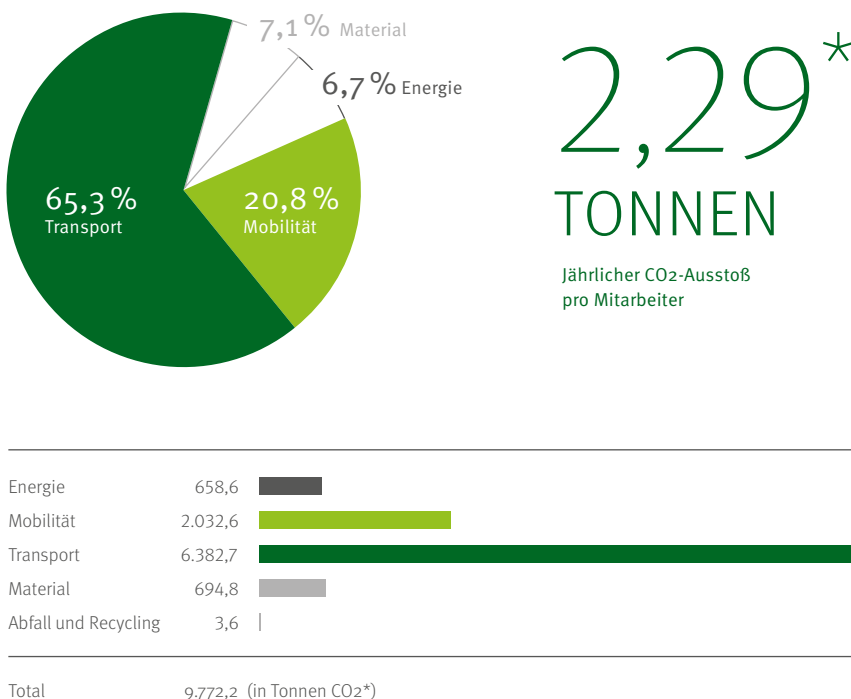
## TREIBHAUSGASBILANZ 2021 – GLOBAL

Im Rahmen seiner Nachhaltigkeitsstrategie bilanziert Drees & Sommer die CO<sub>2</sub>-Emissionen, die aus der Energieversorgung der Standorte und des betrieblichen Verkehrsaufkommens entstehen. Für die Berechnung greifen wir auf die Expertise der myclimate Stiftung zurück. Die Treibhausgasbilanz basiert auf dem international anerkannten Standard „The Greenhouse Gas Protocol: A Corporate Accounting and Reporting Standard“ und umfasst die klimarelevanten Treibhausgase, welche unter die „operative Kontrolle“ des Unternehmens fallen. Die Datengrundlage für die Berechnungen stammen aus ecoinvent 2.2 und der Bewertungsmethode IPCC 2007 (GWP 100a).

Pro Mitarbeiter:in lag der CO<sub>2</sub>-Ausstoß im Jahr 2021 bei 2,29 Tonnen, das entspricht einem Rückgang von rund 22 % im Vergleich zum Vorjahr. Die Gesamtbilanz der Unternehmensgruppe blieb im Vergleich zum Vorjahr mit 9.772,2 Tonnen ähnlich hoch (+ 1 % vs. 2020). Somit ist der Rückgang der pro Kopf Emissionen hauptsächlich auf die deutlich gestiegene Personalzahl (+ 30 %) und das während der Pandemie vorherrschende mobile Arbeiten sowie die digitale Meeting-Kultur zurückzuführen.

Die folgende Tabelle fasst die globalen Treibhausgasemissionen von Drees & Sommer nach Ursprungsquelle zusammen. Mit 86 % entfällt der größte Anteil der Emissionen wie im Vorjahr auf gebuchte Geschäftsreisen (Mobilität) und den unternehmenseigenen Fuhrpark (Transport). Die restlichen Emissionen verteilen sich auf die Kategorien Energie, Material und Abfall. Die aus der Energieversorgung unserer Bürostandorte stammenden Emissionen gingen aufgrund des verbreiteten mobilen Arbeitens während der Pandemie um knapp 25 % zurück. Unter den Materialverbräuchen wurde für die Berechnung der Treibhausgasbilanz 2021 erstmals der Einkauf unserer IT-Geräte berücksichtigt, wodurch der Wert mit 694,8 Tonnen deutlich höher liegt als noch im Vorjahr (+ 234 %).

### Treibhausgasemissionen aufgetrennt nach Kategorien



\* Alle Werte sind in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalenten angegeben und berücksichtigen die relevanten Treibhausgase nach IPCC 2007.

GRI 305-1

Treibhausgasemissionen werden gemäß des Greenhouse Gas Protocol in drei „Scopes“ unterteilt. Durch diese Kategorisierung kann unterschieden werden, wo die Emissionen entstehen – beim Unternehmen selbst oder bei vor- oder nachgelagerten Prozessen zur Herstellung und dem Transport von Gütern:

GRI 305-2

- › Scope 1: Alle direkten Emissionen aus eigenen oder kontrollierten Quellen (z.B. Geschäftsreisen mit Firmenwagen).
- › Scope 2: Alle indirekten Emissionen aus der Nutzung eingekaufter Energie, die von der Firma verbraucht wird.

GRI 305-3

- › Scope 3: Alle anderen indirekten Emissionen, die bei der Erzeugung von Rohstoffen, Produkten oder Dienstleistungen entstehen, welche durch das Unternehmen genutzt werden (z. B. Dienstreisen per Mietwagen oder Flugzeug).

Unter Scope 1, 2 und 3 wurden im Berichtsjahr 2021 47 %, 2 % und 51 % der gesamten Treibhausgasemissionen ausgewiesen. Diese Verteilung entspricht ungefähr den Vorjahresergebnissen.

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

- › Scope 1: Heizwärme Gebäude, Firmenwagen
- › Scope 2: Strom Gebäude, Fernwärme/-kälte
- › Scope 3: Geschäftsreisen (Zug, Flug, Mietwagen), Papier, eingekaufte IT-Geräte, Wasser, Nutzung Rechenzentrum

Es ist geplant, den Bilanzrahmen zukünftig zu erweitern.

#### Treibhausgasemissionen der Unternehmensgruppe nach Scopes

|         |         |                               |
|---------|---------|-------------------------------|
| Scope 1 | 4.551,6 | 47 %                          |
| Scope 2 | 209,0   | 2 %                           |
| Scope 3 | 5.011,6 | 51 %                          |
| Total   | 9.772,2 | (in Tonnen CO <sub>2</sub> *) |

\* Alle Werte sind in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalenten angegeben und berücksichtigen die relevanten Treibhausgase nach IPCC 2007.



„Die internationale Initiative mit Schweizer Wurzeln gehört weltweit zu den Qualitätsführern von freiwilligen CO<sub>2</sub>-Kompensationsmaßnahmen. Mit Projekten höchster Qualität treibt myclimate weltweit messbaren Klimaschutz und eine nachhaltige Entwicklung voran. Emissionen werden reduziert, indem fossile Energiequellen durch erneuerbare Energien ersetzt, lokale Aufforstungsmaßnahmen mit Kleinbauern umgesetzt und energieeffiziente Technologien implementiert werden.“

Website: [myclimate.org](https://myclimate.org)

## MESSEN, VERMEIDEN, KOMPENSIEREN

Drees & Sommer legt ausgehend von diesen Berechnungen zahlreiche Maßnahmen fest, um Emissionen aus fossilen Energieträgern in allen Unternehmensbereichen und -prozessen zu vermeiden und zu reduzieren:

- › Wir beziehen unseren Strom an den deutschen Bürostandorten und an den firmeneigenen Ladesäulen bereits seit 2012 vollständig aus erneuerbaren Energien.
- › Für klimafreundliche Geschäftsreisen haben wir 2019 eine Reiserichtlinie eingeführt, die unter anderem festlegt, dass Mitarbeitende soweit möglich Bahnfahrten statt Kurzstreckenflüge nutzen.
- › Zur Förderung von klimafreundlicher Mobilität unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben wir 2021 ein vollumfängliches nachhaltiges Mobilitätskonzept entwickelt.

Der Großteil unserer Maßnahmen zum klimapositiven Unternehmen erweist sich auch in wirtschaftlicher Hinsicht als positiv. So amortisiert sich die Investition von rund 35.000 Euro für das Umrüsten auf Zapfanlagen für das Trinkwasser am Standort Stuttgart, statt Mehrwegplastikflaschen zu verwenden, bereits nach 18 Monaten.

Klar ist, dass eine ganzheitliche Nachhaltigkeitsstrategie nur gelingen kann, wenn sie Einzug in alle Bereiche eines Unternehmens erhält. Das erfordert auch einen kritischen Blick auf unsere Werbemittel, welche wir seit Mitte 2020 Schritt für Schritt gegen nachhaltige Alternativen austauschen. Gemeinsam mit den Nachhaltigkeitsexpert:innen der EPEA GmbH – Part of Drees & Sommer werden dabei alle Produkte hinsichtlich des Herkunftsorts, der Materialien, der Rezyklierbarkeit und des Verpackungsmülls überprüft. Sofern Alternativen bestehen, die dem Cradle to Cradle®-Prinzip (C2C) entsprechen, werden die betroffenen Werbemittel gegen diese ausgetauscht. Zusätzlich wurde der Bestellprozess optimiert. Nach der Einführung neuer Werbemittel bestellen wir zunächst kleine Mengen, um die Nachfrage beurteilen zu können. Erst wenn es sinnvoll ist, bestellen wir neue Werbemittel nach. Dadurch verhindern wir, dass ungenutzte Werbemittel jahrelang im Keller liegen oder beispielsweise das Mindesthaltbarkeitsdatum überschritten wird. Alle von uns erzeugten Printmedien werden bereits jetzt vollständig C2C-zertifiziert gedruckt.

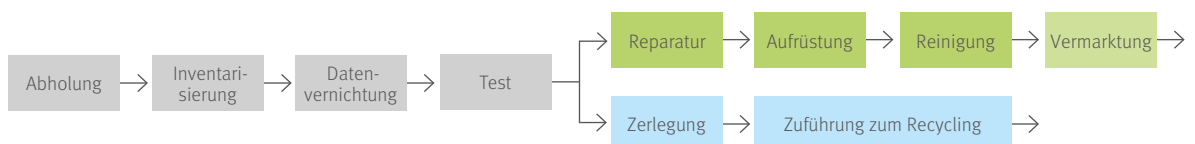
GRI 417-1

Des Weiteren setzen wir in den Bereichen Veranstaltungen, Kantine, Catering und Reinigung weitestgehend biologische und umweltfreundliche Produkte ein. Bei Um- oder Neubauten wie auch bei Messeauftritten arbeiten wir mit kreislauffähigen Baustoffen, Möbeln und Innenausstattungen. Zuletzt haben wir die Umsetzbarkeit dieser Konzepte auf der Immobilienmesse Expo Real mit einem abfallfreien Messestand nach dem Cradle to Cradle®-Prinzip gezeigt.



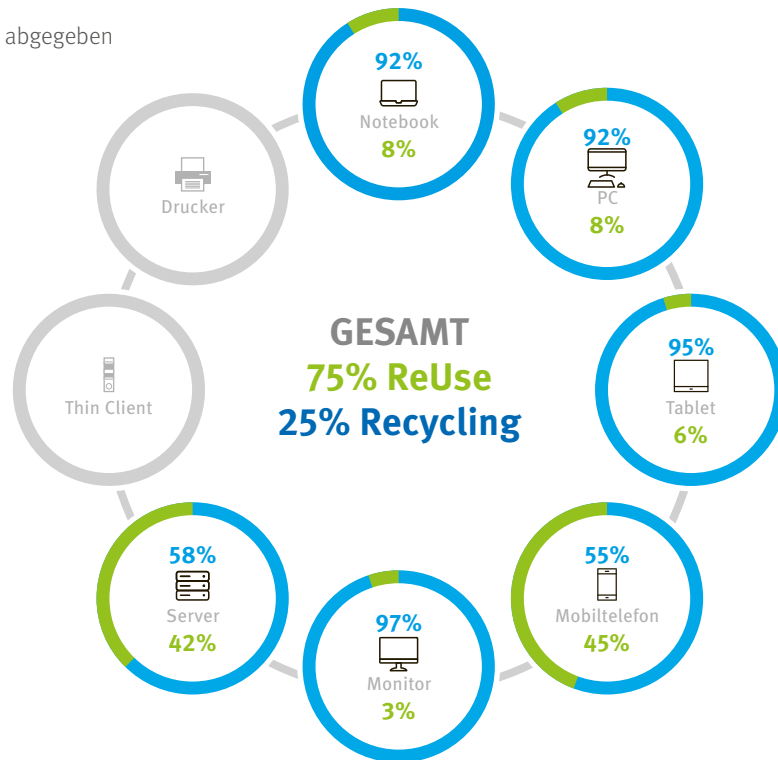
Seit 2019 arbeiten wir mit dem gemeinnützigen Unternehmen AfB social & green IT (Arbeit für Menschen mit Behinderung) zusammen, das IT-Equipment recycelt und wiederverkauft. 2021 hat AfB 3.063 von uns ausgemusterte IT- und Mobilgeräte mit einem Gesamtgewicht von 5,7 Tonnen bearbeitet. Die ausgemusterten Firmen-Laptops, -PCs und -Smartphones sparen Energie, Wasser und CO<sub>2</sub>-Äquivalente ein und schaffen Arbeitsplätze für schwerbehinderte Personen. Die eingesparten CO<sub>2</sub>-Äquivalente von 122,3 Tonnen entsprechen etwa 58 Flugreisen von New York nach Berlin.

## REUSE UND RECYCLING IN UNSEREM ZERTIFIZIERTEN PROZESS:



AfB konnte nach Datenvernichtung, Hardware-Test, Ersatzteilbeschaffung, Reparatur, Aufrüstung und Reinigung 41 % der von Drees & Sommer ausgemusterten Geräte wieder vermarkten. Dadurch wird ein Beitrag zum Umweltschutz und zur Inklusion geleistet.

- ReUse (Wiedervermarktung)
- Recycling
- keine Geräte abgegeben



#### KOMPENSATION ÜBER DIE NICHT VERMEIDBAREN EMISSIONEN HINAUS

Drees & Sommer hat im Jahr 2021 seine CO<sub>2</sub>-Emissionen so weit reduziert und kompensiert, dass wir eine klimapositive Bilanz vorweisen können. Zwar tragen dazu noch Klimaschutzzertifikate wesentlich bei, doch die Kompensationen werden schrittweise reduziert. Grundsätzlich kompensieren wir momentan Treibhausgase äquivalent zu 15.000 Tonnen CO<sub>2</sub>. Für eine positive Klimabilanz und die Stabilisierung der weltweiten Biodiversität finanzieren wir zusätzlich das Pflanzen von jährlich 75.000 Bäumen.

#### ARBEITSWEGE UND DIENSTREISEN CO<sub>2</sub>-ARM GESTALTEN

Hinsichtlich unserer Klimabilanz ist unsere Mobilität ein gewichtiger Faktor: 65 % unseres gesamten Verbrauchs verursachen Firmen-Pkw und 21 % sonstige gebuchte Geschäftsreisen (Flüge, Mietwagen, Bahnreisen). Daher hat ein Dresco-internes Expert:innen-Team 2021 ein zukunftsfähiges Mobilitätskonzept mit zugehörigem Maßnahmenpaket entwickelt, welches seit Anfang 2022 schrittweise umgesetzt wird.

Mit Mobilität meinen wir alle Wege, die unsere Mitarbeiter:innen zurücklegen, um von zu Hause zum Arbeitsplatz, zu Kunden, in Projektbüros, auf die Baustellen oder zu betrieblichen Veranstaltungen zu kommen. Um noch mehr zu erreichen, gehen wir sogar einen Schritt weiter: Wir machen auch Angebote für die Freizeit, für Familienangehörige und das private Mobilitätsverhalten – etwa, wenn besondere Ansprüche zur Urlaubszeit bestehen. Unser Ziel ist es, 2025 eine 100 % emissionsfreie Firmen-Pkw-Flotte zur Verfügung zu stellen und funktionierende, flexible Mobilitätsangebote zu haben.

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



\*Angebot kann an den unterschiedlichen Standorten variieren

Überdies bewähren sich seit der Corona-Pandemie unsere kontinuierlichen Investitionen in die digitale Kommunikation, Prozesse und Methoden der vergangenen Jahre. Mehr als 4.000 Mitarbeitende waren in den letzten Monaten gleichzeitig und über mobile Arbeitsplätze digital arbeitsfähig. Geschäftsreisen, die mit hohen CO<sub>2</sub>-Emissionen verbunden sind, werden deutlich weniger.

#### ENERGIEVERBRAUCH REDUZIEREN UND ERNEUERBARE ENERGIEN FÖRDERN

Ergänzend zur Kompensation der nicht vermeidbaren Emissionen sowie zu Klimaschutzmaßnahmen, die den Fuhrpark von Drees & Sommer als auch die Dienstreisen betreffen, werden weitere umfangreiche Maßnahmen realisiert, die zur direkten und indirekten Reduktion des Energieverbrauchs und/oder zur Steigerung des Energiebezugs aus erneuerbaren Quellen führt. Dazu zählt vor allem der konsequente Einkauf von grünem Strom, der Einsatz von Cradle to Cradle®-Produkten oder der Ausbau von Photovoltaik-Anlagen an verschiedenen Standorten des Unternehmens. Der Strom, den wir für unsere deutschen Standorte beziehen, stammt aus 100 % Wasserkraft und Windenergie und wird größtenteils zeitgleich in das Verbrauchsnetz eingespeist. So ist garantiert, dass dort der Anteil von „grünem Strom“ auch erhöht wird. Nicht an allen unseren Bürostandorten haben wir allerdings direkten Einfluss auf die Strom- und Wärmebezugsquellen, da wir einen Großteil unserer Büroflächen mieten. Wir stehen jedoch mit unseren Vermietern in einem engen Austausch, um auch an den gemieteten Standorten nachhaltige Veränderungen voranzutreiben.

GRI 302-1

| ELEKTRIZITÄT        | JAHR 2019     | JAHR 2020     | JAHR 2021     |
|---------------------|---------------|---------------|---------------|
| Strom erneuerbar    | 2.248.468 kWh | 1.914.375 kWh | 2.145.622 kWh |
| Strom konventionell | 75.012 kWh    | 49.474 kWh    | 43.042 kWh    |

| WÄRME UND KÄLTE | JAHR 2019   | JAHR 2020   | JAHR 2021   |
|-----------------|-------------|-------------|-------------|
| Erdgas          | 924.270 kWh | 917.919 kWh | 600.250 kWh |
| Fernwärme       | 639.911 kWh | 715.390 kWh | 754.425 kWh |

|        |          |          |          |
|--------|----------|----------|----------|
| Heizöl | 24.232 L | 28.332 L | 33.266 L |
|--------|----------|----------|----------|

# Ökonomische Nachhaltigkeit: Innovation und Profitabilität

GRI 102-7

## GEWINN-UND-VERLUST-RECHNUNG

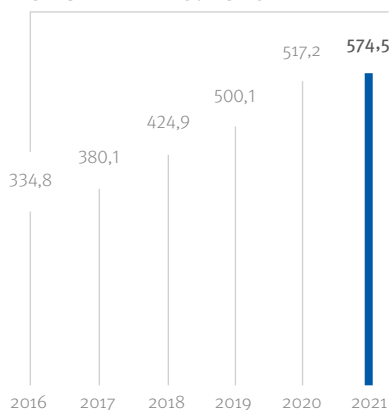
Der Konzernumsatz ist um 57,3 Mio. Euro gewachsen und beträgt 574,5 Mio. Euro (Vorjahr 517,2 Mio. Euro). Die Aufwendungen sind im Berichtsjahr um 45,8 Mio. Euro auf 504,3 Mio. Euro angestiegen (Vorjahr 458,5 Mio. Euro). Das operative Ergebnis ist um 11,6 Mio. Euro auf 68,8 Mio. Euro gestiegen, der Jahresüberschuss beträgt 46,4 Mio. Euro.

## BILANZ

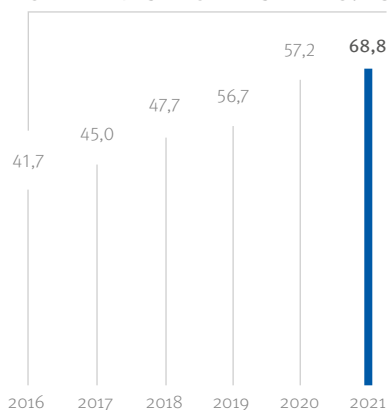
Die Überleitung des Bilanzgewinns in Höhe von 62,7 Mio. Euro zum Eigenkapital ergibt zusammen mit dem gezeichneten Kapital, den Kapitalrücklagen sowie den Gewinnrücklagen ein Eigenkapital von 100,9 Mio. Euro. Die Eigenkapitalquote liegt bei 28,2 %. Die Rückstellungen für Pensionen, Steuern und variable Vergütung sind um 7,7 Mio. Euro auf 100,6 Mio. Euro gestiegen. Die Verbindlichkeiten z. B. für Lieferanten, Subunternehmer und Steuern sind um 17,8 Mio. Euro auf 46,4 Mio. Euro und die erhaltenen Anzahlungen auf Bestellungen sind abrechnungsbedingt um 31,0 Mio. Euro auf 86,3 Mio. Euro gestiegen. Die Verbindlichkeiten gegenüber Kreditinstituten steigen um 10,3 Mio. Euro auf 16,3 Mio. Euro. In 2021 wurden im Rahmen der Mitarbeiterbeteiligung weitere Genussrechte ausgegeben. Diese werden als Anleihen in Höhe von 7,2 Mio. Euro dargestellt.

Insgesamt ergibt sich für das Jahr 2021 eine Bilanzsumme von 357,9 Mio. Euro (Vorjahr 281,6 Mio. Euro).

UMSATZ IN MIO. EURO



OPERATIVES ERGEBNIS IN MIO. EURO



**574,5** MIO. EURO  
UMSATZ

**68,8** MIO. EURO  
OPERATIVES ERGEBNIS

**28,2 %**  
EIGENKAPITALQUOTE

ÜBER  
**4.200**  
MITARBEITENDE

**51**  
INTERNATIONALE STANDORTE

## 100 % DER PROJEKTE STARTEN MIT EINER DIGITALISIERUNGSSTRATEGIE

Die Rolle der Digitalisierung ist nicht ergänzend zum Thema Nachhaltigkeit, sondern integrativ zu betrachten. Schließlich ist in der Zukunft kein Fortschritt in Sachen Nachhaltigkeit ohne Digitalisierung denkbar. Daher ist Digitalisierung ein wesentlicher Baustein unserer Nachhaltigkeitsstrategie. Neue Chancen, Perspektiven und Möglichkeiten bieten sich mit der Digitalisierung in der Baubranche. Themen, wie: Machine Learning, Künstliche Intelligenz, Automatisierung, 3D-Druck, Robotik, Internet of Things, BIM und VR bieten uns und unseren Kunden die Möglichkeit, den Bau effektiver, kostengünstiger, innovativer, sicherer und nachhaltiger zu gestalten. Auch der Erfolg im Umgang mit ESG-Kriterien steht und fällt mit der Verfügbarkeit der erforderlichen Daten. Wir haben es uns deshalb zur Aufgabe gemacht, Digitalisierung innerhalb unserer Projekte voranzutreiben. Folglich sollen alle Projekte mit einer Digitalisierungsstrategie starten. Im Rahmen unserer Umsetzungsstrategie haben wir dazu ein interdisziplinäres Digital Strategy Board gegründet, welches den digitalen Integrationsprozess begleitet. Gleichzeitig treiben unsere Expert:innen aus dem Digital Core Business den unternehmensweiten Wissenstransfer, Innovationsentwicklungen sowie die Ausweitung der Kompetenz für den Einsatz digitaler Tools in der Projektarbeit voran. Zu diesen Tools gehören u. a. die 2021 eingeführte Sustainability Performance Toolbox, welche Unternehmen dabei hilft, ihre ESG-Aktivitäten zu steuern oder der Building Material Scout, in dem alle materialbezogenen Informationen zu Produkten und Baustoffen gesammelt und sortiert werden. Die Plattform ermöglicht Bauherren, Architekten, Planern und Bauunternehmen, sich über kreislauffähige und gesunde Bauprodukte zu informieren, mit den Herstellern in Kontakt zu treten und das Datenmanagement für Bauprojekte zu organisieren.

Die Betrachtung des Themenfeldes Digitalisierung ist zum aktuellen Zeitpunkt noch nicht in den GRI-Standards vertreten, somit ist ergänzend zu erwähnen, dass wir von Drees & Sommer unsere Ziele über die Vorgaben der GRI-Standards hinaus formulieren. Für die Zukunft gilt es, passende Indikatoren für dieses Themenfeld zu erarbeiten.

### GRI 417-1

## NACHHALTIGES, FÜHRENDES UND INNOVATIVES BUSINESS

Als Gründungsmitglied der Deutschen Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen und Green-Building-Pionier leistet Drees & Sommer mit innovativen, praxisnahen Nachhaltigkeitskonzepten einen zentralen Beitrag zur Weiterentwicklung der Zertifizierung. Das Engagement von Drees & Sommer ist vielseitig. Zahlreiche Mitarbeiter:innen sind als Auditoren tätig, engagieren sich in Arbeitskreisen und Veranstaltungen bis hin zu Entscheidungsgremien. So setzt sich Drees & Sommer auch im Präsidium der DGNB für Nachhaltigkeit in der Baubranche ein. Mit diesem Engagement wird nicht nur das Thema Nachhaltigkeit in der Branche vorangetrieben, sondern auch ein wesentlicher Beitrag in Sachen Transparenz, Vergleichbarkeit und Qualitätssicherung geleistet. Darüber hinaus gibt es zahlreiche weitere Aktivitäten, die Drees & Sommer kontinuierlich verfolgt, um sicherzustellen, dass Nachhaltigkeit glaubwürdig, transparent und ganzheitlich umgesetzt wird. Dazu zählt seit 2019 auch die mehrheitliche Beteiligung an der EPEA GmbH.



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



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

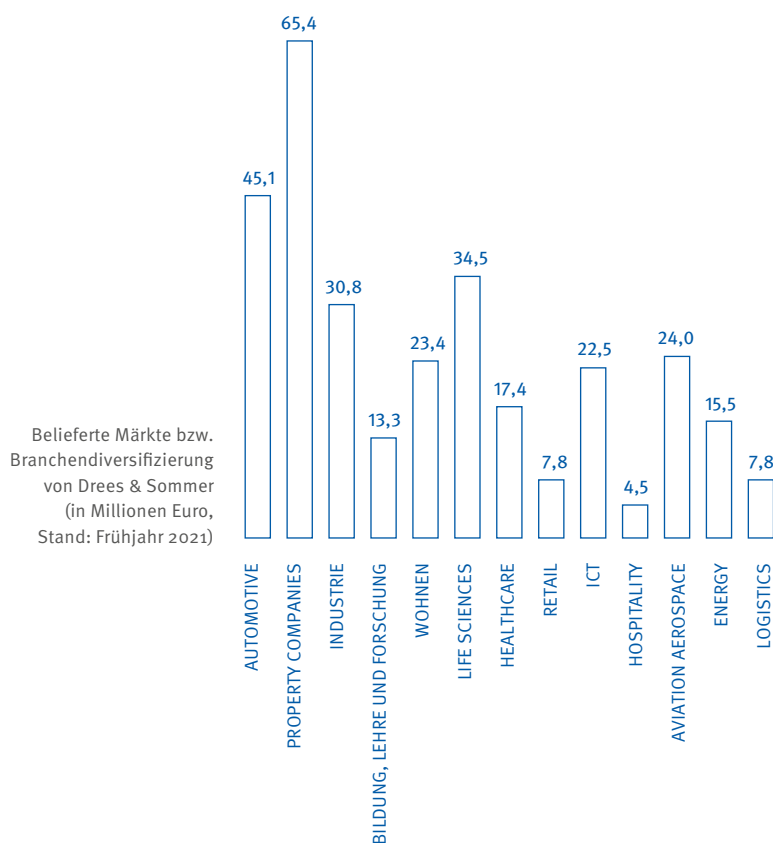
Wir haben einen hohen Anspruch an die Glaubwürdigkeit, Nachvollziehbarkeit und Qualität unserer ESG-Beratungsleistungen. Mit der Verankerung von ESG als interne Querschnittskompetenz haben wir uns darüber hinaus zum Ziel gesetzt, einheitliche Standards und die Qualitätssicherung im Rahmen unserer ESG-Beratungsleistungen zu verankern. Durch interne Schulungen, Sprechstunden und die Erarbeitung einer ESG-Wissensplattform wird das ESG-Know-how innerhalb der Unternehmensgruppe erweitert und Verantwortlichkeiten unter den verschiedenen Fachbereichen verteilt.

Für unsere Kund:innen sowie weitere Stakeholder haben wir auf unserer Homepage außerdem eine ESG-Themen-seite eingerichtet. Darüber stellen wir unseren Stakeholdern umfangreiche Informationen zu geltenden ESG-Regularien sowie ein Glossar zu den wichtigsten ESG-Begriffen zur Verfügung.

#### GRI 102-6

#### BRANCHEN UND MÄRKTE: SICHTBARKEIT ERHÖHEN

Drees & Sommer hat für jeden Wirtschaftszweig die richtigen Expertinnen und Experten. Sie kennen sich mit den jeweiligen Herausforderungen ihrer Branche aus und behalten dabei auch künftige Trends und Themen im Blick. So können sie rasch individuelle Lösungen entwickeln – und bei Bedarf auf das fachliche Know-how des gesamten Drees & Sommer-Netzwerks zurückgreifen.



Wichtiger Bestandteil der Unternehmenssteuerung ist die Entwicklung unserer Leistungen in Bezug auf die Kernbranchen unserer Kunden, also die belieferten Märkte. Somit können wir gezielter auf Branchenentwicklungen und deren Trends eingehen. Darüber hinaus zeigt die Diversifizierung, dass Drees & Sommer breit aufgestellt ist und dadurch eine gewisse Risikostreuung erreicht. Dies macht das Unternehmen resilienter und erhöht insbesondere in Krisenzeiten die Sicherheit der Arbeitsplätze. Verstärkt wird diese Funktion, indem Drees & Sommer bewusst zukunfts- und transformationsrelevante Branchen unterstützt, beispielsweise ICT oder Energie.



## 100 % DER PROJEKTE STARTEN MIT EINER NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

Um unsere Welt auch für die folgenden Generationen lebenswert zu gestalten, muss in vielen Bereichen unseres Lebens umgedacht werden. Sei es die Art, uns fortzubewegen, uns zu ernähren, zu reisen oder eben auch die Art und Weise, auf die wir Gebäude bauen: wir müssen umdenken und handeln. Wir von Drees & Sommer integrieren dabei schon seit Jahren das Thema Nachhaltigkeit in unsere Projekte. Gemeinsam mit unseren Kund:innen entwickeln wir nachhaltige Lösungen, die nicht nur einen Beitrag zur Umwelt leisten, sondern auch zeigen, dass Nachhaltigkeit ebenso innovativ wie gestalterisch anspruchsvoll sein kann. Um dieses wesentliche Nachhaltigkeitsthema in Zukunft voranzutreiben, steuern zu können und sicherzustellen, dass in Zukunft 100 % unserer Projekte mit einer Nachhaltigkeitsstrategie starten, haben wir ESG innerhalb der Unternehmensgruppe als Querschnittskompetenz verankert. Diese trägt aktiv zum Wissenstransfer sowie zur Steigerung des Bekanntheitsgrades innerhalb der Organisation bei.

### GRI 102-2

## UNSERE ESG-LÖSUNGEN AM MARKT

Profitabilität durch Beneficial Business haben wir uns nicht nur intern auf die Fahne geschrieben. Mithilfe unserer umfassenden Beratungsleistungen im Nachhaltigkeitsbereich unterstützen wir unsere Kund:innen auf dem Weg in eine klimapositive, lebenswerte und vielfältige Zukunft. Unsere Beratungsmandate umfassen bereits mehr als:

640 ENERGIE-AUDITS

20 ESG-ROADMAPS / ESG-STRATEGIEN

2.700 GREEN DUE DILIGENCES / EU-TAXONOMY CHECKS

475 GREEN-BUILDING-ZERTIFIZIERUNGEN

10 GREEN-BONDS-BERATUNGEN

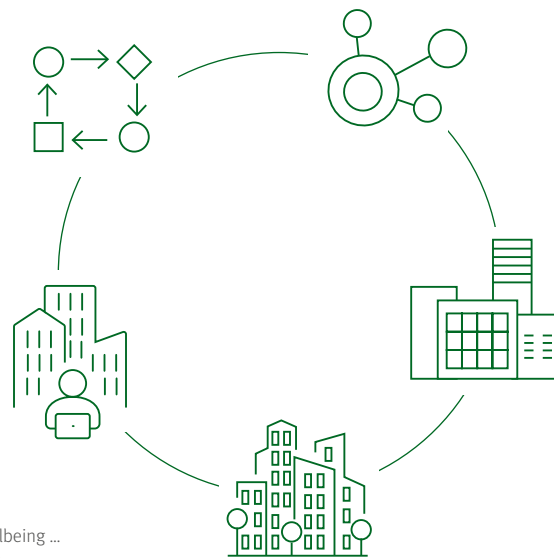
590 CRADLE TO CRADLE®-BERATUNGEN (EPEA GMBH – PART OF DREES & SOMMER)

### INDUSTRIEPRODUKTE

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

### INFRASTRUKTUR UND MOBILITÄT

- › Mobilitätskonzepte  
Mobilitätsausweis, E-Ladeinfrastruktur ...



### IMMOBILIENPORTFOLIOS

- › Circular Economy, EPEA  
C2C, Urban Mining, Building Circularity Passport ...
- › Green Building und Energiedesign  
Beratung und Zertifizierung, Null- und Plusenergiegebäude, DGNB, LEED ...
- › Green Tech  
Madaster, Building Material Scout, ESG Toolbox, Aedifion ...
- › Real Blue KVG
- › Energieeffizienz im Bestand  
Energieaudits, Energieoptimierung, Energiemonitoring, CO2-Strategien ...
- › ESG-Beratung  
EU-Taxonomie, Green Bonds ...

### UNTERNEHMEN

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

### STADTQUARTIERE UND INDUSTRIEAREALE

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

### NEUE SUSTAINABILITY PERFORMANCE TOOLBOX

Im Jahr 2021 hat Drees & Sommer mit der Sustainability Performance Toolbox eine digitale Plattform entwickelt, welche Unternehmen dabei hilft, ihre ESG-Aktivitäten zu steuern. Die Toolbox beinhaltet alle relevanten Nachhaltigkeitssysteme und bietet somit Orientierung zu bestehenden ESG-Regularien und Offenlegungspflichten – sowohl für Neubau- und Sanierungsprojekte, An- und Verkäufe, als auch Portfolien und Finanzprodukte.



### SUSTAINABLE FINANCE

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

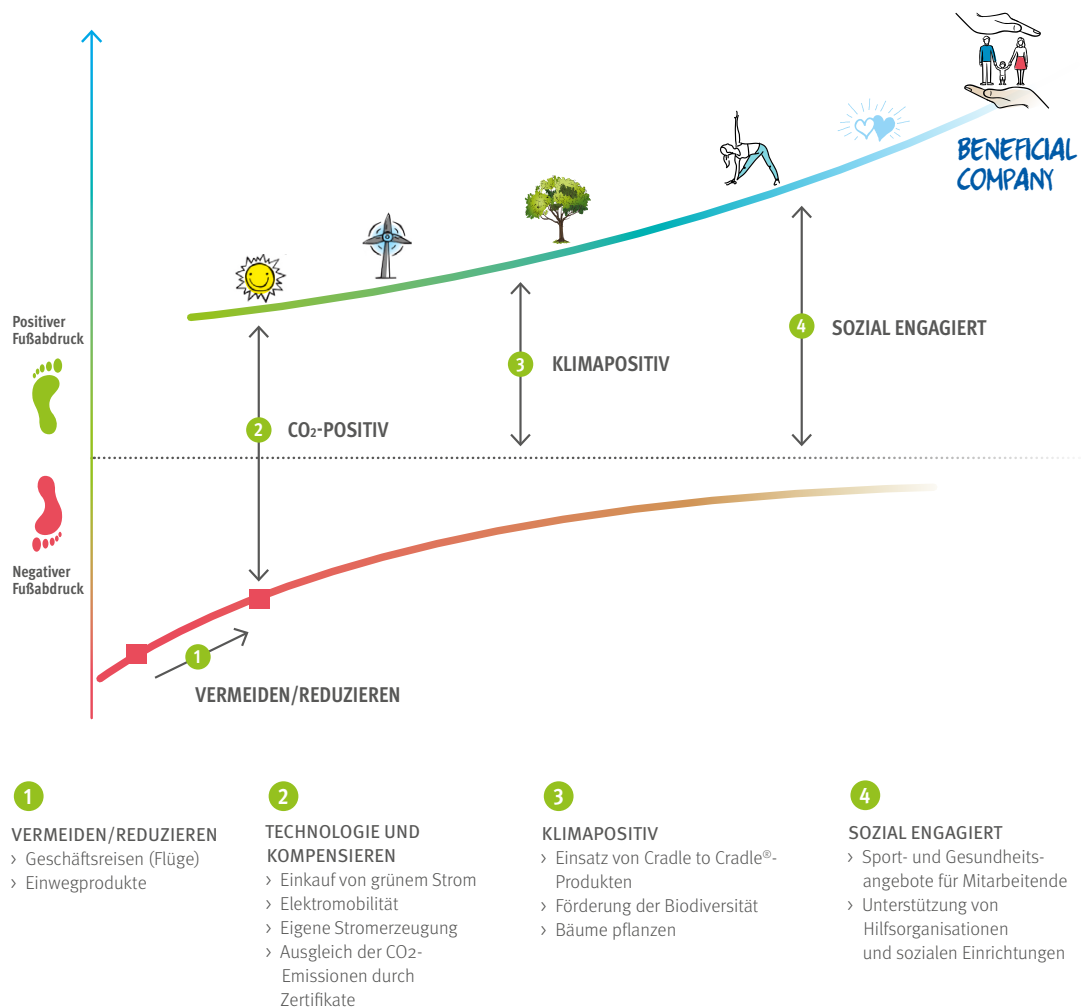
# Strategieansatz und Zielbild: Beneficial Company

GRI 102-11

GRI 103-1

GRI 103-3

Bei der Planung und Umsetzung der vielfältigen Nachhaltigkeitsmaßnahmen von Drees & Sommer verfolgen wir einen stringenten Ansatz mit einem klaren Ziel: Beneficial Company zu werden. Die klimapositive Bilanz ist nur einer von vielen Schritten. Auf dem „blue way“ von Drees & Sommer sind darüber hinaus klare Maßnahmen gesetzt, um sukzessive die Treibhausgasemissionen zu reduzieren und durch attraktive Angebote nachhaltige Alternativen zu etablieren. Dabei geht es für uns nicht nur um Fortschritte in Sachen Klimaschutz und gesellschaftlichem Engagement, sondern auch darum, in möglichst vielen unserer Beratungsprojekte Nachhaltigkeit zu verankern und unsere Kunden auf ihrem Weg in Richtung nachhaltiger Unternehmensführung zu begleiten. Mit unserem ESG und Sustainability Cluster wird diese Vision bereits in zahlreichen Projekten umgesetzt. Zukünftig wird es auch darum gehen, Projekte, die auf den ersten Blick keinen oder einen geringen Nachhaltigkeitsbezug haben, so zu unterstützen und inspirieren, dass in möglichst vielen Fällen die Grundidee der Beneficial Company integriert werden kann.



Unserem strategischen Ansatz der Beneficial Company liegt schließlich die Vision zu Grunde, nicht nur weniger negativ, sondern so positiv wie möglich zu wirken. Wir sehen hier neben der großen Aufgabe der Bewältigung der Klima- und Ressourcenkrise auch zahlreiche Herausforderungen im sozialen Bereich, die von der Gestaltung einer diversitätsfreundlichen Umgebung über sichere, gesunde und flexible Arbeitswelten bis hin zur Wahrnehmung von Sorgfaltspflichten in den Lieferketten einen Hebel zur Umsetzung nachhaltiger und verantwortungsvoller Unternehmensführung darstellen. Drees & Sommer engagiert sich in diesen Bereichen ganzheitlich. Dabei widmen wir uns den bestehenden Herausforderungen strategisch, ambitioniert, pragmatisch und immer mit dem Ziel, auch andere von diesem Weg zu überzeugen.

#### GRI 103-2

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



#### UNSER ZIEL: BENEFICIAL COMPANY

Als Beneficial Company geben wir Gesellschaft und Umwelt mehr zurück als wir von ihr durch unsere unternehmerische Arbeit verbrauchen. In diesem Zuge leisten wir dauerhaft positive Beiträge und stiften auf diesen Gebieten den größtmöglichen Nutzen. Voraussetzungen für Beneficial Companies sind unter anderem:

- › Erfüllung gesellschaftlicher Vorbildfunktion
- › CO<sub>2</sub> einsparen
- › Orientierung an den Sustainable Development Goals (SDGs)
- › Bäume pflanzen
- › Anwendung zukunftsweisender Konzepte wie Cradle to Cradle® oder Blue City

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

| ESG         | BENEFICIAL COMPANY<br>ZIEL 2030                                                | HANDLUNGSFELDER                                                                                            | UMSETZUNGSSTRATEGIE                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|-------------|--------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ENVIRONMENT | Klimapositiv                                                                   |  1. MATERIELLE RESSOURCEN | <ul style="list-style-type: none"> <li>– Abfallmenge reduzieren und Nährstoffkreisläufe schließen</li> <li>– Nachhaltiger Einkauf</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                 |
|             |                                                                                |  2. ENERGIE UND KLIMA     | <ul style="list-style-type: none"> <li>– Kompensation über die nicht vermeidbaren Emissionen hinaus</li> <li>– Wissenschaftsbasierte und nachvollziehbare Strategieentwicklung</li> <li>– Energieverbrauch reduzieren</li> <li>– Anteil erneuerbarer Energie erhöhen</li> <li>– Aktive Nutzung von CO<sub>2</sub> aus der Atmosphäre</li> </ul>                              |
|             |                                                                                |  3. MOBILITÄT             | <ul style="list-style-type: none"> <li>– Arbeitsweg CO<sub>2</sub>-arm gestalten</li> <li>– Dienstreisen CO<sub>2</sub>-arm gestalten</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                             |
|             |                                                                                |  4. WASSER                | <ul style="list-style-type: none"> <li>– Wasserverbrauch reduzieren</li> <li>– Abwassermenge in öffentliches Netz reduzieren</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                      |
|             |                                                                                |  5. BIODIVERSITÄT       | <ul style="list-style-type: none"> <li>– Biodiversität an Drees &amp; Sommer-Standorten erhöhen</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| SOCIAL      | Vorzeige-Arbeitgeber                                                           |  6. MITARBEITENDE       | <ul style="list-style-type: none"> <li>– Diversität</li> <li>– Flexibilität</li> <li>– Gesundheitsvorsorge</li> <li>– Weiterbildung</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                               |
|             | Gesellschaftliche Vorbildfunktion                                              |  7. GESELLSCHAFT        | <ul style="list-style-type: none"> <li>– Soziale Nachhaltigkeit in der Wertschöpfungskette</li> <li>– Umsetzung von sozialen Projekten für Gesellschaft und Umwelt</li> <li>– Aufnahme von sozialen Projekten und strategisch ausgerichtete Fortführung</li> <li>– Einhaltung von Nachhaltigkeit bei externen Dienstleistern (u. a. bei Tarif- und Mindestlöhnen)</li> </ul> |
| GOVERNANCE  | Verantwortungsvolle und transparente Unternehmensführung als Selbstverständnis |  8. LEADERSHIP          | <ul style="list-style-type: none"> <li>– Verantwortungsvolle Unternehmensführung</li> <li>– Glaubwürdige und transparente Kommunikation</li> <li>– Sichtbarkeit am Markt erhöhen</li> </ul>                                                                                                                                                                                  |
|             | Nachhaltiges, führendes und innovatives Business                               |  9. PROFITABILITÄT      | <ul style="list-style-type: none"> <li>– 100 % der Projekte starten mit Digitalisierungsstrategie</li> <li>– 100 % der Projekte starten mit Nachhaltigkeitsstrategie</li> <li>– Nachhaltige Innovationen</li> <li>– Sustainable Finance</li> </ul>                                                                                                                           |

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

#### GRI 103-2

Zur Umsetzung unserer Beneficial-Company-Strategie haben wir konkrete Maßnahmen definiert, über die wir zukünftig im Rahmen eines Beneficial Company Action Plan berichten werden. Auf den folgenden Seiten dokumentieren wir, welche konkreten Maßnahmen geplant sind, sich in der Umsetzung befinden bzw. bereits abgeschlossen wurden. Der Beneficial Company Action Plan ist ein dynamisches Instrument zur Steuerung unseres Nachhaltigkeitsmanagements, für jedes Handlungsfeld wurden entsprechende Maßnahmen definiert. Ergänzend zu den hier offen gelegten Aktivitäten messen wir den Fortschritt in den Handlungsfeldern über individuelle Kenngrößen.

| HANDLUNGSFELDER       | UMSETZUNGSSTRATEGIE                                             | MASSNAHMEN 2021/2022                                                                                                                                                                                                                                                                               |    |
|-----------------------|-----------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Materielle Ressourcen | Abfallmenge reduzieren und Nährstoffkreisläufe schließen        | Zusammenarbeit mit AfB, Recycling von IT-Geräten                                                                                                                                                                                                                                                   | ✓+ |
|                       |                                                                 | Prüfung einer einheitlichen Abfallrichtlinie                                                                                                                                                                                                                                                       | ○  |
|                       | Nachhaltiger Einkauf                                            | Erarbeitung eines Formulars / einer Checkliste zur Lieferantenbewertung                                                                                                                                                                                                                            | ○  |
|                       |                                                                 | Konzeption einer Risikoanalyse für nachhaltige Beschaffung                                                                                                                                                                                                                                         | ○  |
|                       |                                                                 | Fortlaufende Überprüfung und Austausch der Werbemittel gegen nachhaltige Alternativen                                                                                                                                                                                                              | ➔  |
| Energie und Klima     | Kompensation über die nicht-vermeidbaren Emissionen hinaus      | Pflanzung von 75 Tsd. Bäumen                                                                                                                                                                                                                                                                       | ✓  |
|                       |                                                                 | Kauf von CO <sub>2</sub> -Zertifikaten im Umfang von 15.000t CO <sub>2</sub>                                                                                                                                                                                                                       | ➔  |
|                       | Wissenschaftsbasierte und nachvollziehbare Strategieentwicklung | Beitritt zur Science Based Target Initiative                                                                                                                                                                                                                                                       | ✓  |
|                       |                                                                 | Erarbeitung eines unternehmensweiten Klimazieles im Rahmen der Science Based Target Initiative im Laufe der nächsten zwei Jahre                                                                                                                                                                    | ○  |
|                       | Energieverbrauch reduzieren                                     | Eröffnung eines neuen klimapositiven Bürogebäudes am Hauptsitz in Stuttgart, das im Standardbetrieb mehr Energie erzeugt als verbraucht wird. Umsetzung erster Grünfassade an einer Nordwand in Deutschland sowie Einsatz einer hoch-effizienten Vakuumfassade sowie PV-Panele an Fassade und Dach | ✓  |
|                       |                                                                 | Erstellung einer standortübergreifenden Guideline zum Stromsparen im Betrieb (Aussschalten VK-Anlagen, Licht, etc.)                                                                                                                                                                                | ○  |
|                       |                                                                 | Anteil an eingesetzten LED-Lampen erhöhen                                                                                                                                                                                                                                                          | ➔  |
|                       | Anteil erneuerbarer Energie erhöhen                             | Erarbeitung einer Strategie zur Erhöhung des Anteils an erneuerbaren Energien an den internationalen Bürostandorten                                                                                                                                                                                | ○  |
|                       |                                                                 | Prüfung von Öko-Strom Bezug für die von Drees & Sommer genutzten Rechenzentren                                                                                                                                                                                                                     | ○  |
|                       | Aktive Nutzung von CO <sub>2</sub> aus der Atmosphäre           | Auseinandersetzung mit Möglichkeiten zur aktiven Nutzung von CO <sub>2</sub>                                                                                                                                                                                                                       | ○  |
| Mobilität             | Arbeitsweg CO <sub>2</sub> -arm gestalten                       | Erarbeitung eines nachhaltigen Mobilitätskonzeptes (Angebot eines nachhaltigen Mobilitäts-Mix für Mitarbeitende)                                                                                                                                                                                   | ✓  |
|                       |                                                                 | Umsetzung des nachhaltigen Mobilitätskonzeptes, inkl. sukzessivem Austausch des Fuhrparks durch Fahrzeuge mit Elektro-/Hybrid-Antrieben                                                                                                                                                            | ➔  |
|                       |                                                                 | Förderung von mobilen Arbeiten (Verabschiedung neuer Richtlinie zum mobilen Arbeiten)                                                                                                                                                                                                              | ✓+ |
|                       | Dienstreisen CO <sub>2</sub> -arm gestalten                     | vermehrtes Angebot digitaler und hybrider Events                                                                                                                                                                                                                                                   | ✓+ |
|                       |                                                                 | Reduktion größerer interner Präsenz-Meetings                                                                                                                                                                                                                                                       | ✓+ |
|                       |                                                                 | Vermeidung von Flugreisen durch attraktive Alternativangebote                                                                                                                                                                                                                                      | ✓+ |
| Wasser                | Wasserverbrauch reduzieren                                      | Prüfung des Austauschs / des Einbaus von elektrisch gesteuerten Wasserhähnen in den Büros                                                                                                                                                                                                          | ○  |
|                       | Abwassermenge in öffentliches Netz reduzieren                   | Zysterneneinbau in Neubaugebäude zur Bewässerung der Grünfassaden                                                                                                                                                                                                                                  | ✓  |
| Biodiversität         | Biodiversität an Drees & Sommer-Standorten erhöhen              | Erstellung eines Biodiversitätskonzeptes                                                                                                                                                                                                                                                           | ✓  |
|                       |                                                                 | Roll Out des Biodiversitätskonzeptes an allen Standorten                                                                                                                                                                                                                                           | ○  |
|                       |                                                                 | Durchführung von Umweltprojekten zur Förderung der Biodiversität                                                                                                                                                                                                                                   | ✓+ |

- neue Maßnahme
- ✓ Ziel des Berichtsjahres umgesetzt
- ✓+ Ziel des Berichtsjahres umgesetzt, Maßnahme wird fortgesetzt
- ➔ in Umsetzung

| HANDLUNGSFELDER | UMSETZUNGSSTRATEGIE                                                                            | MASSNAHMEN 2021/2022                                                                                                                                                       |    |
|-----------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Mitarbeitende   | Diversität                                                                                     | Erstellung und Verabschiedung eines neuen Diversity-Statements                                                                                                             | ✓  |
|                 |                                                                                                | Einführung eines Frauen- und Diversity-Netzwerkes                                                                                                                          | ✓  |
|                 |                                                                                                | Erarbeitung eines Handbuchs zu gendergerechter (Bild)Sprache (intern und extern, u. a. zur Anwendung im Recruitingprozess)                                                 | ✓  |
|                 |                                                                                                | Trainings für Führungskräfte zum Abbau unbewusster Vorurteile (Unconscious Bias)                                                                                           | ○  |
|                 |                                                                                                | Einführung von Mentoring-Programmen für neue Mitarbeitende                                                                                                                 | ○  |
|                 |                                                                                                | Einführung Generationen-Tandems                                                                                                                                            | ○  |
|                 |                                                                                                | Perspektivisch: Beitritt zur Charta der Vielfalt                                                                                                                           | ○  |
|                 | Flexibilität                                                                                   | Förderung von Teilzeitmodellen                                                                                                                                             | ✓+ |
|                 |                                                                                                | Zuschuss Betreuungskosten für nicht schulpflichtige Kinder                                                                                                                 | ✓+ |
|                 |                                                                                                | Implementierung eines langfristigen Angebots für mobiles Arbeiten                                                                                                          | ✓+ |
|                 |                                                                                                | Vertrauensarbeitszeit                                                                                                                                                      | ✓+ |
|                 | Gesundheitsvorsorge                                                                            | Einführung eines anonymen Beratungsangebots für Mitarbeitende in privaten und beruflichen Belastungssituationen (EAP)                                                      | ✓  |
|                 |                                                                                                | Bereitstellung ergonomischer Arbeitsplätze für Mitarbeitende                                                                                                               | ✓  |
|                 |                                                                                                | Finanzielle Förderung von Sportkursen                                                                                                                                      | ✓+ |
|                 |                                                                                                | Erstellung eines Arbeitsschutz-Handbuchs                                                                                                                                   | ✓  |
|                 |                                                                                                | Erfolgreiche Zertifizierung für das Arbeitsschutzmanagementsystem ISO 45001                                                                                                | ✓  |
|                 |                                                                                                | Förderung einer betrieblichen Berufsunfähigkeitsversicherung                                                                                                               | ✓+ |
|                 |                                                                                                | Finanzielle Unterstützung im Langzeitkrankheitsfall                                                                                                                        | ✓+ |
|                 |                                                                                                | Förderung der betrieblichen Altersvorsorge                                                                                                                                 | ✓+ |
|                 | Weiterbildung                                                                                  | Einführung eines Sportprogramms zur Mittagszeit („Bewegte Pause“)                                                                                                          | ✓  |
|                 |                                                                                                | Umsetzung eines umfangreichen Schulungsangebots für Mitarbeitende in der DS Academy (auch zu den Themen ESG und Cradle to Cradle)                                          | ➔  |
|                 |                                                                                                | Förderung von Master- und Zertifikatsstudiengängen von Mitarbeitenden                                                                                                      | ✓+ |
| Gesellschaft    | Soziale Nachhaltigkeit in der Wertschöpfungskette                                              | Beitritt zum UN Global Compact-Netzwerk und Verpflichtung zur Förderung der 10 Prinzipien in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umwelt und Korruptionsprävention | ✓  |
|                 |                                                                                                | jährliche Berichterstattung über Fortschritt der Umsetzung der 10 Prinzipien der UN Global Compact Initiative                                                              | ○  |
|                 |                                                                                                | Erstellung eines Verhaltenskodex für Lieferanten                                                                                                                           | ○  |
|                 | Umsetzung von sozialen Projekten für Gesellschaft und Umwelt                                   | Umsetzung ökologischer und sozialer Projekte                                                                                                                               | ✓+ |
|                 | Aufnahme von sozialen Projekten und strategisch ausgerichtete Fortführung                      | Gründung einer langfristigen Organisation zur Förderung sozialer und ökologischer Projekte                                                                                 | ○  |
|                 | Einhaltung von Nachhaltigkeit bei externen Dienstleistern (u. a. bei Tarif- und Mindestlöhnen) | Vorbereitung für die Umsetzung der Anforderungen aus dem Sorgfaltspflichtengesetz                                                                                          | ○  |
|                 |                                                                                                | Erstellung einer Checkliste zur Lieferantenabfrage                                                                                                                         | ○  |
|                 |                                                                                                | Benennung einer/s Whistleblower- und Menschenrechtsbeauftragten                                                                                                            | ○  |

- neue Maßnahme
- ✓ Ziel des Berichtsjahres umgesetzt
- ✓+ Ziel des Berichtsjahres umgesetzt, Maßnahme wird fortgesetzt
- ➔ in Umsetzung

| HANDLUNGSFELDER | UMSETZUNGSSTRATEGIE                                     | MASSNAHMEN 2021/2022                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |    |
|-----------------|---------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Leadership      | Verantwortungsvolle Unternehmensführung                 | Aufbau eines Corporate Sustainability Managements                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | ✓  |
|                 |                                                         | Personelle Erweiterung des Corporate Sustainability Teams                                                                                                                                                                                                                                                                                           | ➔  |
|                 |                                                         | Erstellung eines öffentlichen Maßnahmenplans (der vorliegende Beneficial Company Action Plan) zur Nachverfolgung unserer Anstrengungen im Nachhaltigkeitsbereich                                                                                                                                                                                    | ➔  |
|                 |                                                         | Erstellung eines Sustainability Statements                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | ○  |
|                 |                                                         | Ausbau des Weiterbildungsangebots zu Leadership-Themen                                                                                                                                                                                                                                                                                              | ➔  |
|                 | Glaubwürdige und transparente Kommunikation             | Implementierung eines Europäischen Mitarbeiterforums                                                                                                                                                                                                                                                                                                | ✓  |
|                 |                                                         | Interner Informationsfluss durch Mitarbeiter-Magazin „Durchblick“                                                                                                                                                                                                                                                                                   | ✓+ |
|                 |                                                         | Aktive Einbindung der Mitarbeiter:innen in das Umweltmanagement (durch KVP-System „Click“)                                                                                                                                                                                                                                                          | ✓+ |
|                 |                                                         | Aufbau einer internen sozialen Plattform „DresoNet“                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | ○  |
|                 |                                                         | Aktive Mitarbeit in der Climate Positive Europe Alliance                                                                                                                                                                                                                                                                                            | ✓+ |
|                 | Sichtbarkeit am Markt erhöhen                           | Aktivitäten zum Informations- und Wissensaustausch im Bereich Nachhaltigkeit im Rahmen von Veranstaltungen, Messen und Pressearbeit: Erstellung von Themenseiten auf der Drees & Sommer-Homepage zu unseren ESG-Lösungen und ESG-Beratungsleistungen, inkl. Veröffentlichung eines Glossars mit den wichtigsten Begriffen im Bereich Nachhaltigkeit | ✓  |
|                 |                                                         | Regelmäßige Veranstaltungsformate zum Expert:innen-Austausch und zur Einbindung unserer Stakeholder (z. B. Digital Impacts)                                                                                                                                                                                                                         | ✓+ |
|                 |                                                         | Einführung des Podcasts Blue Waves                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | ✓+ |
|                 |                                                         | Platzierung von Nachhaltigkeitsprojekten/-themen in der Presse und auf Veranstaltungen                                                                                                                                                                                                                                                              | ✓+ |
|                 |                                                         | Unterstützung/ Teilnahme an nachhaltigen Initiativen/ Organisationen                                                                                                                                                                                                                                                                                | ✓+ |
| Profitibilität  | 100% der Projekte starten mit Digitalisierungsstrategie | Einsatz digitaler Tools zur Erreichung effizienter Projektarbeit (Bsp. LCM Digital, Madaster, Building Material Scout, ESG Toolbox,...)                                                                                                                                                                                                             | ✓+ |
|                 |                                                         | Integration von IT-Knowhow, Innovationsentwicklungen und Projektabwicklungskompetenz durch „Digital Strategy Board“ und Expert:innenteam „Digital Core Business“                                                                                                                                                                                    | ✓+ |
|                 |                                                         | Ausbau des digitalen Leistungsangebots                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | ➔  |
|                 | 100% der Projekte starten mit Nachhaltigkeitsstrategie  | Verankerung von ESG als Querschnittskompetenz                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | ➔  |
|                 | Nachhaltige Innovationen                                | Eröffnung eines neuen Bürogebäudes am Hauptsitz in Stuttgart mit zahlreichen Nachhaltigkeitsinnovationen (Grünfassade an Nordwand, Innovatives TGA-Modul, Vakuum-Fassade, PV-Fassade, Biodiversitätskonzept, etc.)                                                                                                                                  | ✓  |
|                 |                                                         | Entwicklung neuer Beratungsleistungen für unsere Kunden zur Förderung der Pariser Klimaziele (z. B. Erarbeitung einer innovativen Sustainable Performance Toolbox, Leistungsangebot Optimieren im Bestand)                                                                                                                                          | ➔  |
|                 |                                                         | Roll Out Sustainability Performance Toolbox                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | ✓  |
|                 |                                                         | Innovationsförderung über Dreso Innovation Center                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | ➔  |
|                 | Sustainable Finance                                     | Ausbau Sustainable Finance Leistungsangebot (z. B. Green-Bond-Beratung)                                                                                                                                                                                                                                                                             | ➔  |
|                 |                                                         | Erste Transaktion der Real Blue Kapitalverwaltungs-GmbH                                                                                                                                                                                                                                                                                             | ✓  |

- neue Maßnahme
- ✓ Ziel des Berichtsjahres umgesetzt
- ✓+ Ziel des Berichtsjahres umgesetzt, Maßnahme wird fortgesetzt
- ➔ in Umsetzung



# Die Beneficial Company partnerschaftlich voranbringen

## GRI 102-18

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

### DREES & SOMMER-PARTNER:INNEN

PROF. DR. MICHAEL BAUER, MARTIN BECKER, MIRCO BEUTELSPACHER, FRANK BORNMANN, JÜRGEN BRANDSTETTER, CLAUS BÜRKLE, MICHEL DE HAAN, KLAUS DEDERICH, SIMON DIETZFELBINGER, MANUEL DORN, JÖRG EWALD-LINCKE, CHRISTOPH GAWLIK, PROF. PHILLIP W. GOLTERMANN, PROF. DR. THOMAS HARLFINGER, THOMAS HÄUSSER, SASCHA HEMPEL, STEFAN HESELSCHWERDT, KLAUS HIRT, THOMAS HOFBAUER, THOMAS JAISSE, BJÖRN JESSE, DIRK KAHL, SASCHA KILB, DR. MARKUS KOCH, BORIS MATISIC, DR. PETER MÖSLE, DIERK MUTSCHLER, RAINER PREISSHOFEN, FRANK REUTHER, RALPH SCHEER, ANDREAS SCHELE, MARC SCHÖMBS, DANIEL SEIBERT, PROF. DR. HANS SOMMER, PHILIPP SPÄTH, STEFFEN SZEIDL, PATRICK THEIS, VEIT THURM, GABRIELE WALKER-RUDOLF, MARKUS WEIGOLD, JÖRG WOHLFARTH, RINO WOYCZYK

## Anhang: GRI-Inhaltsindex

**GRI 102-54**

Dieser Bericht wurde in Übereinstimmung mit den Vorgaben der Global Reporting Initiative (GRI-Standards 2016 Option „Kern“) erstellt. Die zu berichtenden Themen sind im nachfolgenden GRI-Inhaltsindex aufgeführt.

**GRI 102-55**

Der Berichtszyklus erfolgt jährlich im Rahmen des Jahresberichtes. Die Drees & Sommer SE ist nicht berichtspflichtig, sondern hat sich freiwillig zur Erstellung eines Nachhaltigkeitsberichts entschlossen, um dem Thema die Aufmerksamkeit zu widmen, die es verdient.

**GRI 102-53**

Bei Fragen zu den Berichtsinhalten wenden Sie sich bitte an: Johanna Wild (johanna.wild@dreso.com).

### GRI 102: ALLGEMEINE ANGABEN

| CODE       | KURZBEZEICHNUNG ZUR JEWEILIGEN ANGABE                                     | KOMMENTAR                                       | SEITE              |
|------------|---------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|--------------------|
| GRI 102-1  | Name der Organisation                                                     |                                                 | 1                  |
| GRI 102-2  | Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen                        |                                                 | 9, 10              |
| GRI 102-3  | Hauptsitz der Organisation                                                |                                                 | 8                  |
| GRI 102-4  | Betriebsstätten                                                           |                                                 | 8                  |
| GRI 102-5  | Eigentumsverhältnisse und Rechtsform                                      |                                                 | 9                  |
| GRI 102-6  | Belieferte Märkte                                                         |                                                 | 8, 30              |
| GRI 102-7  | Größe der Organisation                                                    |                                                 | 9, 28              |
| GRI 102-8  | Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeiter:innen             |                                                 | 15 – 20            |
| GRI 102-9  | Lieferkette                                                               |                                                 | 22                 |
| GRI 102-10 | Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette         | Keine signifikanten Änderungen erfolgt.         |                    |
| GRI 102-11 | Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip                                       |                                                 | 33, 35             |
| GRI 102-12 | Externe Initiativen                                                       |                                                 | 3, 4               |
| GRI 102-13 | Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen                         |                                                 | 14                 |
| GRI 102-14 | Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers                               |                                                 | 5 – 7              |
| GRI 102-15 | Wichtige Auswirkungen, Risiken und Chancen                                |                                                 | 12                 |
| GRI 102-16 | Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen                         |                                                 | 10, 15, s. Website |
| GRI 102-18 | Führungsstruktur                                                          |                                                 | 9, 39              |
| GRI 102-40 | Liste der Stakeholder Gruppen                                             |                                                 | 12 – 14            |
| GRI 102-41 | Tarifverträge                                                             |                                                 | 22                 |
| GRI 102-42 | Ermittlung und Auswahl der Stakeholder                                    |                                                 | 12                 |
| GRI 102-43 | Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern                                |                                                 | 12 – 14            |
| GRI 102-44 | Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen                              |                                                 | 12, 35             |
| GRI 102-45 | Im Konzernanschluss enthaltene Entitäten                                  |                                                 | s. Website         |
| GRI 102-46 | Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen |                                                 | 12                 |
| GRI 102-47 | Liste der wesentlichen Themen                                             |                                                 | 12                 |
| GRI 102-48 | Neudarstellung von Informationen                                          | Keine Neudarstellung von Informationen erfolgt. |                    |
| GRI 102-49 | Änderungen bei der Berichterstattung                                      | Keine Änderung der Berichterstattung erfolgt.   |                    |

## GRI 102: ALLGEMEINE ANGABEN

| CODE       | KURZBEZEICHNUNG ZUR JEWEILIGEN ANGABE                                    | KOMMENTAR | SEITE   |
|------------|--------------------------------------------------------------------------|-----------|---------|
| GRI 102-50 | Berichtszeitraum                                                         |           | 3       |
| GRI 102-51 | Datum des letzten Berichts                                               |           | 3       |
| GRI 102-52 | Berichtszyklus                                                           | jährlich  |         |
| GRI 102-53 | Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht                                   |           | 40      |
| GRI 102-54 | Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards |           | 3, 40   |
| GRI 102-55 | GRI-Inhaltsindex                                                         |           | 40 – 43 |
| GRI 102-56 | Externe Prüfung                                                          |           | 3       |

## GRI 103: MANAGEMENTANSATZ

| CODE      | KURZBEZEICHNUNG ZUR JEWEILIGEN ANGABE                     | KOMMENTAR | SEITE       |
|-----------|-----------------------------------------------------------|-----------|-------------|
| GRI 103-1 | Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung |           | 33 – 35     |
| GRI 103-2 | Der Managementansatz und seine Bestandteile               |           | 34, 36 – 38 |
| GRI 103-3 | Beurteilung des Managementansatzes                        |           | 33 – 35     |

## GRI 205: KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG

| CODE      | KURZBEZEICHNUNG ZUR JEWEILIGEN ANGABE                                               | KOMMENTAR                                                                                                                                                                                                                                                           | SEITE |
|-----------|-------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|
| GRI 205-1 | Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden                          |                                                                                                                                                                                                                                                                     | 45    |
| GRI 205-2 | Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung | Bei Unternehmens Eintritt sind alle Mitarbeitenden zur Bestätigung unseres geltenden Verhaltenskodex verpflichtet. Compliance-Verstöße werden bei Drees & Sommer nicht geduldet. Alle Mitarbeitenden werden regelmäßig zu geltenden Verhaltensrichtlinien geschult. | 45    |
| GRI 205-3 | Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen                             | Im vergangenen und aktuellen Berichtszeitraum gab es keine bestätigten Korruptionsfälle.                                                                                                                                                                            |       |

### GRI 302: ENERGIE

| CODE      | KURZBEZEICHNUNG ZUR JEWEILIGEN ANGABE       | KOMMENTAR | SEITE |
|-----------|---------------------------------------------|-----------|-------|
| GRI 302-1 | Energieverbrauch innerhalb der Organisation |           | 27    |

### GRI 305: EMISSIONEN

| CODE      | KURZBEZEICHNUNG ZUR JEWEILIGEN ANGABE              | KOMMENTAR | SEITE  |
|-----------|----------------------------------------------------|-----------|--------|
| GRI 305-1 | Direkte THG-Emissionen (Scope 1)                   |           | 24     |
| GRI 305-2 | Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2) |           | 24     |
| GRI 305-3 | Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)        |           | 24     |
| GRI 305-4 | Intensität der THG-Emissionen                      |           | 23, 24 |

### GRI 401: BESCHÄFTIGUNG

| CODE      | KURZBEZEICHNUNG ZUR JEWEILIGEN ANGABE                         | KOMMENTAR | SEITE  |
|-----------|---------------------------------------------------------------|-----------|--------|
| GRI 401-1 | Neu eingestellte Angestellte und Angestellten-<br>fluktuation |           | 16, 17 |

### GRI 403: ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ

| CODE      | KURZBEZEICHNUNG ZUR JEWEILIGEN ANGABE                           | KOMMENTAR | SEITE  |
|-----------|-----------------------------------------------------------------|-----------|--------|
| GRI 403-1 | Managementsystem für Arbeitssicherheit und<br>Gesundheitsschutz |           | 21, 22 |
| GRI 403-6 | Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter                        |           | 20     |

### GRI 404: AUS- UND WEITERBILDUNG

| CODE      | KURZBEZEICHNUNG ZUR JEWEILIGEN ANGABE                                                 | KOMMENTAR                                                                                     | SEITE |
|-----------|---------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|-------|
| GRI 404-1 | Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und<br>Weiterbildung pro Jahr und Angestellten | Eine Datenerhebung zum Umfang von<br>Schulungsmaßnahmen befindet sich in<br>der Vorbereitung. |       |

### GRI 405: DIVERSITÄT UND CHANCENGLEICHHEIT

| CODE      | KURZBEZEICHNUNG ZUR JEWEILIGEN ANGABE                                                                     | KOMMENTAR | SEITE   |
|-----------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|---------|
| GRI 405-1 | Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten                                                      |           | 17 – 19 |
| GRI 405-2 | Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen<br>zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern |           | 20      |

#### GRI 417: MARKETING UND KENNZEICHNUNG

| CODE      | KURZBEZEICHNUNG ZUR JEWEILIGEN ANGABE                                                  | KOMMENTAR                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | SEITE  |
|-----------|----------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| GRI 417-1 | Anforderungen für die Produkt- und Dienstleistungs-<br>informationen und Kennzeichnung | Drees & Sommer zertifiziert nach allen gängigen internationalen Nachhaltigkeitsstandards. Das Engagement als Kennedy bei Madaster sowie die mehrheitliche Beteiligung an EPEA – Part of Drees & Sommer stehen beispielhaft für den hohen Anspruch an die Transparenz und Vergleichbarkeit von Produkten und Dienstleistungen. | 25, 29 |

#### GRI 419: SOZIOÖKONOMISCHE COMPLIANCE

| CODE      | KURZBEZEICHNUNG ZUR JEWEILIGEN ANGABE                                                  | KOMMENTAR                                                                                                                                                                                               | SEITE |
|-----------|----------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|
| GRI 419-1 | Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich | Im vergangenen und aktuellen Berichtszeitraum wurden keine Bußgelder oder Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/ oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich erhoben. |       |

# Unser Beitrag zu UN Global Compact

In folgender Tabelle wird dargestellt, wie Drees & Sommer zur Förderung der 10 Prinzipien des UN Global Compact beiträgt. Dazu referenzieren wir auf die entsprechenden Stellen im GRI-Nachhaltigkeitsbericht, in dem über den Fortschritt unserer Maßnahmen berichtet wird.

| VERWEIS    | PRINZIPIEN                                                                                            | UNSERE HALTUNG                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 22         | <b>MENSCHENRECHTE UND ARBEITSNORMEN</b><br><br>PRINZIP 1<br>Schutz der internationalen Menschenrechte | Drees & Sommer misst der Wahrung und Förderung von Menschenrechten, Arbeitnehmer:innenrechten, fairen Arbeitsbedingungen sowie der Verhinderung von Zwangs- und Kinderarbeit den höchsten Stellenwert bei.<br><br>Die Verantwortlichkeit für Menschenrechtsfragen liegt innerhalb der Unternehmensgruppe beim Chief Compliance Officer. Im Rahmen der Vorbereitung für die Umsetzung des Lieferketten-Sorgfaltspflichtengesetzes ist die Etablierung eines/r Menschenrechtsbeauftragten in Vorbereitung.<br><br>Als Beratungsunternehmen verfügen wir zwar im Vergleich zu produzierenden Unternehmen über keine umfangreichen, direkten Lieferketten. Es ist uns jedoch ein ernsthaftes Anliegen, hohe soziale und ökologische Standards innerhalb unseres gesamten Einkaufsprozesses zu verankern. Daher verpflichten wir alle unsere Lieferanten sowie die von ihnen zur Erfüllung der vertraglich geforderten Leistung beauftragten Subunternehmer zur Einhaltung jeglicher standortbezogenen und arbeitsrechtlichen Gesetzgebung. |
| 22         | PRINZIP 2<br>Ausschluss von Menschenrechtsverletzungen                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| 18, 22     | PRINZIP 3<br>Wahrung der Vereinigungsfreiheit                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| 22         | PRINZIP 4<br>Beseitigung aller Formen von Zwangsarbeit                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| 22         | PRINZIP 5<br>Abschaffung der Kinderarbeit                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| 17, 18, 19 | PRINZIP 6<br>Beseitigung von Diskriminierung                                                          | Ein wichtiger Erfolgsfaktor für unser Unternehmen liegt darin, Teams divers zu besetzen, Unterschiede wertzuschätzen und gezielt einzusetzen. Der Anti-Diskriminierungsansatz ist in alle unsere wesentlichen HR-Kernprozesse integriert. Im Rahmen unseres Leadership-Programms schulen wir alle Führungskräfte (in jedem Level) mithilfe des „Unconscious Bias“-Ansatzes zum Thema Diskriminierung. Ebenso ist Diskriminierung in Trainings zur Personalauswahl und Führung von Personalgesprächen verankert. Neben den Führungskräften werden weitere wichtige Entscheidung:innen (z. B. aus dem Personalwesen und der Unternehmenskommunikation) in die Trainings involviert.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |

| VERWEIS    | PRINZIPIEN                                                                        | UNSERE HALTUNG                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|------------|-----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 4, 33 – 35 | <b>UMWELT</b><br><br><b>PRINZIP 7</b><br>Vorsorgender Umweltschutz                | <p>Um dem vorsorgenden Umweltschutz sowie der verantwortungsbewussten Unternehmensführung gerecht zu werden, verfolgen wir bei Drees &amp; Sommer einen stringenten Ansatz mit einem klaren Ziel: Beneficial Company zu werden. Unserem strategischen Ansatz liegt die Vision zu Grunde, nicht nur weniger negativ, sondern so positiv wie möglich zu wirken. Dabei widmen wir uns den bestehenden sozialen und ökologischen Herausforderungen strategisch, ambitioniert, pragmatisch und immer mit dem Ziel, auch andere von diesem Weg zu überzeugen.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| 25 – 27    | <b>PRINZIP 8</b><br>Initiativen zur Förderung des Umweltbewusstseins              | <p>Die Umsetzung unserer Beneficial Company Strategie wird mithilfe eines zielgerichteten Action Plans dokumentiert.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| 29, 31, 32 | <b>PRINZIP 9</b><br>Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien   | <p>Als Nachhaltigkeitspionier tragen wir bereits seit über 15 Jahren im umfangreichen Maße zur Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien bei. Unsere Nachhaltigkeitsberatung umfasst u. a. folgende Bereiche: ESG-Beratung, Green Building Beratung, Cradle to Cardle-Beratung und Circular Economy (EPEA GmbH – Part of Drees &amp; Sommer), Energieberatung und Blue City.</p> <p>Im Drees &amp; Sommer Innovation Center treiben wir aktiv Innovationen zu den Themen Nachhaltigkeit, Digitalisierung und Wirtschaftlichkeit innerhalb der Immobilienbranche voran. Unsere Innovation Hubs bieten Orte für die Zusammenarbeit mit Unternehmen, Start-ups und Kooperationspartnern und schaffen somit Raum für die Entstehung innovativer Ideen.</p>                                                                                                              |
| 22         | <b>KORRUPTIONS-PRÄVENTION</b><br><br><b>PRINZIP 10</b><br>Korruptionsverhinderung | <p>Drees &amp; Sommer hat einen Verhaltenskodex und Statements ausgegeben, die die Werte des gemeinsamen Umgangs sowie die Wichtigkeit eines integren Verhaltens der Mitarbeitenden nach innen und außen repräsentieren. Beide Regelwerke sind fester Bestandteil des Arbeitsverhältnisses der Mitarbeitenden.</p> <p>In umfassenden Schulungsmaßnahmen werden alle Mitarbeitende regelmäßig über geltende Verhaltensrichtlinien unterrichtet und das Bewusstsein zur Korruptionsvermeidung gefördert. Nach Bedarf werden darüber hinaus zusätzliche Informationen über den Vorstand oder die Geschäftsleitungen an die Mitarbeitenden übermittelt, die zu integrem Handeln auffordern und aufzeigen, dass Compliance-Verstöße bei Drees &amp; Sommer nicht geduldet werden.</p> <p>Im aktuellen sowie im vergangenen Berichtszeitraum wurden keine Korruptionsfälle registriert.</p> |

## IMPRESSUM

Drees & Sommer SE  
Obere Waldplätze 13  
70569 Stuttgart

Telefon +49 711 1317-0  
[info@dreso.com](mailto:info@dreso.com)  
[www.dreso.com](http://www.dreso.com)

© Drees & Sommer Juli 2022

## BILDNACHWEISE

Titel: © EnginKorkmaz – gettyimages.com