

2022

B&O
SERVICE

**Mit Vertrauen
und
Verantwortung
auf dem Weg
in die Zukunft**

DNK ERKLÄRUNG 2022

Berichtsjahr	2022
Leistungsindikatoren-Set	GRI SRS
Kontakt	B&O Service AG Strategische Kooperationen Kathrin Hau / Stefan Willen Anne-Frank-Str. 64 83043 Bad Aibling Deutschland +49 8061 985 39 91 nachhaltigkeit@boservice.de

Allgemeine Informationen

Beschreiben Sie Ihr Geschäftsmodell (u. a. Unternehmensgegenstand, Produkte/Dienstleistungen)
Die Firma B&O Service entwickelte sich vom kleinen Handwerksbetrieb als Dachdecker-Unternehmen zu einem der führenden Servicedienstleister der Wohnungswirtschaft für Kleininstandhaltung und Wohnungsmodernisierung.

Vieles hat sich auf dem Weg verändert. Geblieben aber sind der ursprüngliche Gründergeist und die Überzeugung, dass der Schlüssel zum nachhaltigen Erfolg ein Dreiklang ist: Hohe Qualität, Nachhaltigkeit und Wirtschaftlichkeit. Diesen Anspruch tragen inzwischen bei der B&O Service Gruppe fast 1.800 Mitarbeitende mit und weiter.

Unsere Servicegesellschaften verteilen sich auf ganz Deutschland und Österreich. Sie haben jeweils eigene Geschäftsführer sowie pro Region einen Vorsitzenden der Geschäftsführung.

Nord - B&O Service Hamburg | B&O Service Niedersachsen

West - B&O Service NRW | B&O Service Hessen

Ost - B&O Service Berlin | B&O Die Handwerker | B&O Service Mitteldeutschland | Fritz Höppner Jun. |

Roesch HSS

Süd - B&O Service Baden - Württemberg | B&O Service Bayern | B&O Wohnungswirtschaft

Österreich - B&O Wohnungswirtschaft GmbH in Salzburg | Innsbruck

Wir thematisieren unsere wesentlichen Themen, unsere wichtigsten Anspruchsgruppen sowie Ziele und Maßnahmen für die nachhaltige Entwicklung des Unternehmens. Diese werden wir in kommenden Berichten aufgreifen und die Erfüllung der Ziele berichten.

Der Berichtszeitraum erstreckt sich auf das Geschäftsjahr 2022/23, welches dem Zeitraum vom 01.07.2022 bis zum 30.06.2023 entspricht. (GRI 102-50)

Im Teil „Allgemeine Angaben zur GRI-Berichterstattung“ haben wir als Datenteil die GRI-relevanten KPI ausgewiesen. Teils werden im Textfluss des Berichts die GRI-bezogene Daten und Angaben angemerkt und hervorgehoben.

Redaktionelle Anmerkung:

Wir setzen uns in der Kommunikation dafür ein, die Diversität in Gesellschaft und unserem Unternehmen abzubilden. Aus diesem Grund nutzen wir in diesem Bericht eine gendersensible Schreibweise. Durch das Gendern (Beispiel: Kund:innen) adressieren wir explizit alle Geschlechter. Bei Eigenbegriffen und zusammengesetzten Worten verzichten wir im Sinne der Lesbarkeit und des Verständnisses größtenteils darauf.

Redaktionsschluss: 08.08.2023

Bildnachweise: © B&O Service AG

Kontakt Nachhaltigkeit bei B&O Service:

E-Mail: nachhaltigkeit@boservice.de

Für Fragen zu diesem Bericht und zum Thema Nachhaltigkeit steht das Projektteam ESG gern zur Verfügung:

Stefan Willen

Strategische Kooperationen

Kathrin Hau

Strategische Kooperationen

ALLGEMEINE INFORMATIONEN	1
KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT	5
Kriterien 1–4 zu STRATEGIE	5
1. Strategische Analyse und Maßnahmen	5
2. Wesentlichkeit	6
3. Ziele	12
4. Tiefe der Wertschöpfungskette	16
Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT	18
5. Verantwortung	18
6. Regeln und Prozesse	19
7. Kontrolle	19
Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7	20
8. Anreizsysteme	21
Leistungsindikatoren zu Kriterium 8	22
9. Beteiligung von Anspruchsgruppen	22
Leistungsindikatoren zu Kriterium 9	24
10. Innovations- und Produktmanagement	25
Leistungsindikatoren zu Kriterium 10	28
KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE	28
Kriterien 11–13 zu UMWELTBELANGEN	28
11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen	28
12. Ressourcenmanagement	29
Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12	31
13. Klimarelevante Emissionen	34
Leistungsindikatoren zu Kriterium 13	35
KRITERIEN 14–20 ZU GESELLSCHAFT	38
Kriterien 14–16 zu ARBEITNEHMERBELANGEN	38
14. Arbeitnehmerrechte	38
15. Chancengerechtigkeit	40
16. Qualifizierung	42
Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16	44
Kriterium 17 zu MENSCHENRECHTEN	48
17. Menschenrechte	48
Leistungsindikatoren zu Kriterium 17	49
Kriterium 18 zu SOZIALES/GEMEINWESEN	51
18. Gemeinwesen	51
Leistungsindikatoren zu Kriterium 18	51



Kriterien 19–20 zu COMPLIANCE	52
19. Politische Einflussnahme	52
Leistungsindikatoren zu Kriterium 19	53
20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten	53
Leistungsindikatoren zu Kriterium 20	55

Kriterien 1–10: Nachhaltigkeitskonzept

Kriterien 1–4 zu STRATEGIE

1. Strategische Analyse und Maßnahmen

Das Unternehmen legt offen, ob es eine Nachhaltigkeitsstrategie verfolgt. Es erläutert, welche konkreten Maßnahmen es ergreift, um im Einklang mit den wesentlichen und anerkannten branchenspezifischen, nationalen und internationalen Standards zu operieren.

Nachhaltigkeitsstrategie

Die B&O Service arbeitet an der Entwicklung einer Nachhaltigkeitsstrategie und etabliert diese in allen Teilen des Unternehmens.

Wir orientieren uns bei der Strategieentwicklung an den 17 Zielen für Nachhaltige Entwicklung der UN. Dafür wurde 2022 eine bereichsübergreifende Projektgruppe gegründet, die sich regelmäßig mit den ESG-Themen auseinandersetzt, Daten erfasst und Maßnahmen vorschlägt. Wir haben im Jahr 2022 unsere erste CO₂-Bilanz (für das Geschäftsjahr 2020/21) erarbeitet. In den Bereichen Umwelt, Soziales und Wirtschaft haben wir uns erstmals klare Ziele im Bereich Nachhaltigkeit und Klimaschutz gesetzt. Diverse Maßnahmen befinden sich in der Umsetzung und weitere sind in Planung.

Die Erhöhung des nachhaltigen unternehmerischen Handelns hat in Zukunft für die B&O Service einen hohen Stellenwert. Sie wird im Geschäftsjahr 2023/24 Teil unserer Unternehmensstrategie und mit dieser stetig weiterentwickelt. Das Fundament bilden unsere Werte: Transparenz, Zuverlässigkeit, Hilfsbereitschaft, Begeisterung und Leistung.

Unsere Nachhaltigkeitspolitik fokussiert sich auf die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeiten auf Gesellschaft, Umwelt und die Ökonomie.

Relevante Handlungsfelder

Wir haben die Nachhaltigkeitsstrategie noch nicht verabschiedet, dies wird im GJ 2023/24 passieren. Aber wir arbeiten bereits daran und auch an den Zielen, an denen wir uns messen lassen wollen. Bei der Vorbereitung auf diesen Bericht haben wir relevante Handlungsfelder analysiert. Bisher ergibt sich, dass Themen, die sich auf unsere Mitarbeitenden und unsere Kundengruppen beziehen eine zentrale Rolle in unserer Nachhaltigkeitsstrategie einnehmen müssen.

Als weiterer wichtiger Punkt ergab sich aus unserer erstmals erstellten CO₂-Bilanz auf ökologischer Ebene, der Punkt des ressourcenschonenden Wirtschaftens und die Einsparung von Emissionen, speziell in unserem Fuhrpark. Zudem haben wir uns mit den 17

Nachhaltigkeitszielen der UN auseinandergesetzt und im Detail in der Wesentlichkeitsanalyse zu den für uns relevanten Zielen eine Chancen - Risiko - Einschätzung vorgenommen. Hier sehen wir die **SGD 3 - Gesundheit und Wohlergehen, SGD 4: Hochwertige Bildung, SGD 6: Sauberes Wasser und Sanitäreinrichtungen sowie die SGD 13: Maßnahmen zum Klimaschutz** als unsere wesentlichen Handlungsfelder. (Details dazu finden Sie unter dem Punkt Wesentlichkeit.)

Grundlagen der Nachhaltigkeitsstrategie

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie wird im Einklang mit verschiedenen Standards stehen. Dazu gehören:

- Die Prinzipien der Charta der Vielfalt
- Die allgemeine Erklärung zu Menschenrechten (Menschenrechts-Charta).
- Die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte.
- Das Pariser Klimabkommen sowie der EU-Green-Deal und das deutsche Klimaschutzgesetz.

Zudem orientieren wir uns bei der Entwicklung eines Nachhaltigkeitsprogrammes für die B&O Service an den 17 Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen. In drei konkreten Handlungsfeldern haben wir uns ambitionierte Ziele gesetzt, welche wir in den folgenden Kapiteln berichten. Den Auswahlprozess der für uns wesentlichen Nachhaltigkeits-Ziele haben wir im Absatz "Wesentlichkeit" genauer ausgeführt.

Dies ist der erste Nachhaltigkeitsbericht der B&O Service. Beginnend mit der Berichterstattung zum Geschäftsjahr 2022/23, werden wir einen regelmäßigen Nachhaltigkeitsbericht nach dem Rahmenwerk der Global Reporting Initiative (GRI) und des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) erstellen.

Wir planen jährlich eine Erklärung zu erstellen und über Fortschritte und Änderungen zu berichten. Ab dem Geschäftsjahr 2023/24 planen wir diesen Bericht soweit bereits möglich (Fertigstellung der Standards) nach den Vorgaben der EU-CSR (ESRS-Standards) zu erstellen und zusammen mit dem Lagebericht am Ende eines jeden Geschäftsjahres zu veröffentlichen.

Die B&O Service überprüft regelmäßig die als wesentlich definierten Kriterien und den Stand der Nachhaltigkeitsziele. Dabei aktualisieren und berücksichtigen wir Informationen aus dem Stakeholder Dialog, relevante Marktdaten, neue gesetzlich-regulatorische Entwicklungen und aktuelle Informationen zur Organisation.

2. Wesentlichkeit

Das Unternehmen legt offen, welche Aspekte der eigenen Geschäftstätigkeit wesentlich auf Aspekte der Nachhaltigkeit einwirken und welchen wesentlichen Einfluss die Aspekte der



Nachhaltigkeit auf die Geschäftstätigkeit haben. Es analysiert die positiven und negativen Wirkungen und gibt an, wie diese Erkenntnisse in die eigenen Prozesse einfließen.

Kontext und Besonderheiten des Umfelds

Mit unseren Dienstleistungen und Produkten nehmen wir als B&O Service Gruppe Einfluss auf den Alltag (das Wohnumfeld) und die Arbeit von Menschen in Gesellschaft und Wirtschaft. Unsere Kunden und unsere Mitarbeitenden sind demzufolge unsere wichtigsten Stakeholder.

Das geschäftliche Umfeld der B&O Service ist in besonderem Maße geprägt durch die Heterogenität der Märkte, in denen wir tätig sind, unserer Kundengruppe und deren Bedürfnissen sowie den jeweiligen Marktvolumina und vorhandenen Infrastrukturen. Die sozialen und ökologischen Besonderheiten unterscheiden sich entsprechend der verschiedenen Tätigkeitsbereiche und Standorte der B&O Service, die deutschlandweit agiert. Ebenso vielfältig sind somit auch die für uns potenziell wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte. Wir messen nachhaltigen Erfolg daran, dass wir uns den Themen stellen, die unsere Stakeholder bewegen.

Frühzeitig zu wissen, wer in welchem Kontext Einfluss auf unsere Dienstleistungen nehmen kann, ist erfolgsbestimmend. Vorausschauendes Denken und Handeln auf dem Feld der nachhaltigen Entwicklung in heutigen komplexen Märkten auch für unser Unternehmen unerlässlich.

Die Themen Klimaschutz, Chancengleichheit und Gesundheit entwickeln sich zu zentralen Leistungsindikatoren für die B&O Service. In einem Marktumfeld, welches von Menschen und ihrem Wohnumfeld bestimmt wird, ist dies nur konsequent, denn diese Themen bewegen die Gesellschaft.

Für die B&O Service, als kreativen technischen Dienstleister der Immobilienbranche stehen unsere Mitarbeitenden im Focus. Schaffen wir hier ein Arbeitsumfeld, in dem sich Menschen respektiert und ermächtigt fühlen, strahlt dies direkt auf unser Umfeld und unsere Leistung ab. Unser Kerngeschäft ist es, die Wohneinheiten unserer Kundengruppen zu erhalten, zu verbessern und in Teilen zu pflegen. Dies gelingt uns mit Vertrauen in unsere engagierten und gut ausgebildeten Mitarbeitenden und einer innovativen Dienstleistungsmentalität.

Als serviceorientierter Dienstleister stellen wir ebenso die Beziehungen und Anliegen unserer Kundengruppe in den Mittelpunkt unserer Aufmerksamkeit. Die Grundlage der Geschäftsbeziehungen, ist ihr Vertrauen in unser Leistungsversprechen. Wir tragen durch innovative Lösungen dazu bei, den Unternehmenswert unserer Kundengruppen zu erhalten und zu steigern. Priorität haben hier die Zusammenarbeit auf Augenhöhe und Kundenbegeisterung durch Service Excellence. Wir pflegen dauerhafte Beziehungen und sind verlässlicher Partner der Wohnungswirtschaft.

Stakeholder B&O Service



Wesentliche Nachhaltigkeitsthemen:

Die genannten Besonderheiten unseres Geschäftsumfelds spiegeln sich in unseren Erkenntnissen zur Erstellung der ersten Wesentlichkeitsanalyse der B&O Gruppe wider. Hier haben wir den Einfluss unserer Organisation auf Umwelt und Gesellschaft eingeschätzt und kritisch hinterfragt.

So sehen wir, dass die höchste Relevanz auf den Mitarbeitenden und Kundengruppen sowie unseren Nachunternehmer-Betrieben (Partnern) liegt. Genauer thematisieren wir dies in einer Inside-Out- und Outside-In-Betrachtung.

Zudem fließt hier im nächsten Bericht das Feedback aus Stakeholder-Befragungen und -Dialogen (siehe Kriterium 9 und entsprechende Leistungsindikatoren) in die Relevanzbewertung ein. Für den aktuellen Bericht haben wir die Nachhaltigkeitsberichte

unserer definierten Stakeholder (Kundengruppen und Lieferanten) gesichtet und uns an den dort wesentlichen Aussagen orientiert. So haben wir einen Querschnitt auswerten und Erkenntnisse gewinnen können.

Regelmäßige interne Mitarbeitendenbefragung liefern uns eine gute Basis für die Sicht der internen Stakeholder. Bisher ergibt sich, dass Themen, die sich auf Mitarbeitende und Kundengruppen beziehen die zentrale Rolle in unserer Nachhaltigkeitsstrategie einnehmen müssen.

Als weiterer wichtiger Punkt ergab sich aus unserer erstmals erstellten CO² Bilanz auf ökologischer Ebene, der Punkt des ressourcenschonenden Wirtschaftens und Einsparung von Emissionen, speziell in unserem Fuhrpark.

Auswahl wesentlicher Nachhaltigkeitsthemen mit Outside-In und Inside-Out Perspektive:

SDG 3: Gesundheit und Wohlergehen

Inside-Out Betrachtung Wir sind ein großer Arbeitgeber und der Großteil unserer Mitarbeitenden arbeitet im Handwerk. Deshalb sind Gesundheit und Sicherheit aller Mitarbeitenden ein wesentliches Thema. Durch Produkte, die umweltfreundlich hergestellt werden und nicht negativ auf die Umwelt wirken, tragen wir zudem zur Erreichung des Unterziels 3.9. bei.

Outside-In Betrachtung Gesundes Leben für alle - **für alle Menschen jeden Alters gewährleisten und Wohlergehen fördern** bedeutet für uns als B&O Service, in unseren Kernbereichen beste Arbeit zu leisten. Gutes Wohnen für die Mieter:innen unserer Kundengruppen zu ermöglichen. Ein Ziel dabei ist, künftig (ausschließlich) mit Produkten zu arbeiten, die Umwelt und Mensch nicht belasten (Wandfarben, Bodenbeläge uvm.).

SDG 4: Hochwertige Bildung

Inside-Out Betrachtung

Als Arbeitgeber legen wir großen Wert auf das Vertrauen in unsere Mitarbeitenden und deren Entwicklung. Dies gilt auch für künftige neue Mitarbeitende. Wir bilden aus und stellen gerade in Zeiten des Fachkräftemangels fest, wie wichtig es ist in die junge Generation zu investieren und gleichzeitig alle Altersgruppen zu fördern, indem wir generationenübergreifend entsprechende Angebote machen. Damit tragen wir zur Erfüllung des Unterziels 4.4 bei.

Outside-In Betrachtung

Der Fachkräftemangel stellt uns als Arbeitgeber an vielen Standorten in Deutschland vor große Herausforderungen. Potenzielle Mitarbeitende erwarten mehr als nur Versprechen. Sie erwarten zu Recht faire Bedingungen, transparente, wertschätzende Kommunikation und Chancengleichheit, ein zeitgemäßes Gehalt sowie die Möglichkeit sich persönlich zu entwickeln.

SDG 6: Sauberes Wasser und Sanitäreinrichtungen

Inside-Out Betrachtung

Sanitärtechnik machte einen großen Teil unserer Instandhaltungsleistungen aus. Wir verhelfen den Mietenden unserer Kundengruppen Zugang zu sauberem Wasser und intakten

Sanitäreinrichtungen zu haben bzw. diesen wiederherzustellen. Wir halten die sanitären Einrichtungen in Wohngebäuden mit unseren Dienstleistungen nachhaltig in Stand.

Outside-In Betrachtung

Der Blick von außen zeigt uns, wie wir in einem Teil unseres Kerngeschäfts durch stetige Verbesserungen zur Erhaltung von sauberem Wasser und Einrichtungen beitragen können. Sowohl in der täglichen Arbeit als auch intern durch die effiziente Nutzung von Ressourcen sowie die Beachtung bei Einkauf und Einsatz von Produkten (keine Wasserverschmutzung durch Rohstoffe bei der Gewinnung).

SDG 13: Maßnahmen zum Klimaschutz

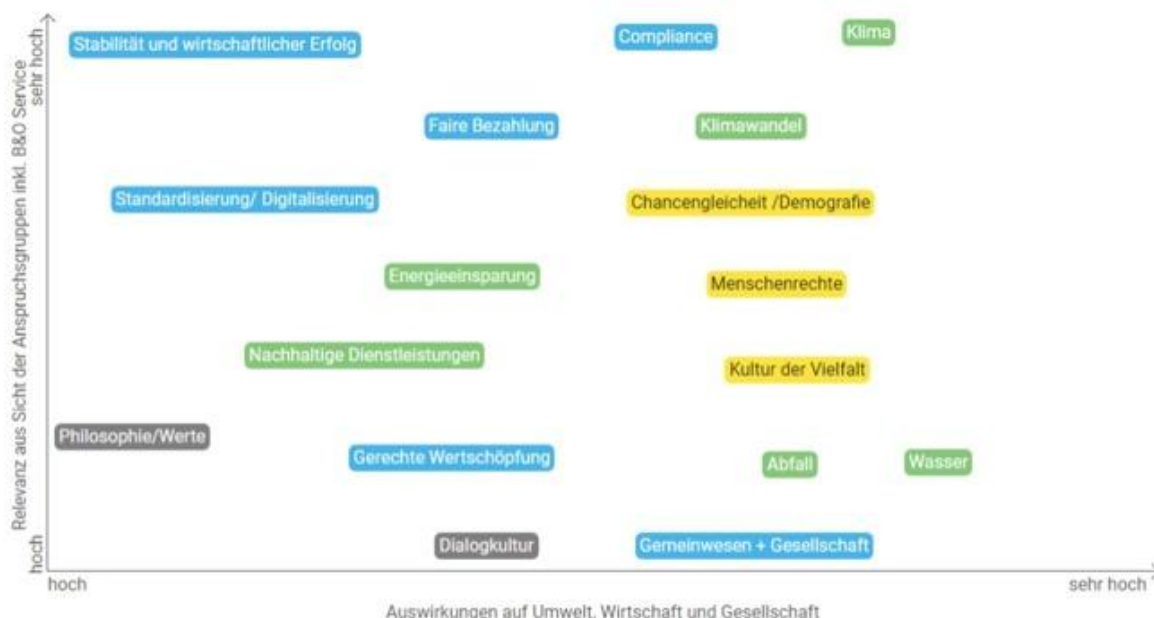
Inside-Out Betrachtung

Die Senkung unserer direkten Auswirkungen auf den Klimawandel durch unseren CO₂-Ausstoß sowie die Erreichung unserer Umweltziele (Fuhrpark, Reisen, Standorte) steht an erster Stelle der Nachhaltigkeitsziele. Direkte Auswirkungen hat vor allem unser Fuhrpark, denn ohne Fahrzeuge können wir unsere Dienstleistungen nicht erbringen. Wir wissen aber, dass wir einen Dekarbonisierungs-Plan zur Reduzierung der Treibhausgase benötigen, welcher klar darauf zielt, die Emissionen bis 2030 zu halbieren und bis 2045 auf Nettonull zu senken.

Outside-In Betrachtung

Wir können in uns möglichem Rahmen gegen die Klimakatastrophe aktiv werden. Wie wir das tun (wollen) berichten wir in den jeweiligen Kriterien. Die Auswirkungen der Klimakatastrophe werden auch unser Unternehmen treffen. Uns bereits jetzt mit den geeigneten Anpassungsmaßnahmen zu beschäftigen und Risiken und Chancen zu analysieren hilft uns dabei unser Unternehmen so gut wie möglich vorzubereiten.

Wesentlichkeitsmatrix B&O Service



Chancen und Risiken des nachhaltigen Handelns für die B&O Service:

Wir erkennen die Chancen, die sich durch nachhaltiges Wirtschaften für unsere Organisation bieten. Zu diesen Chancen gehören für uns unter anderem: Eine Verbesserung des gesellschaftlichen Umfeldes, die Zufriedenheit der Mitarbeitenden und Anreize für die Gewinnung von Fachkräften.

Ein nachhaltig wirtschaftendes Unternehmen trägt zur Erhaltung unserer Lebenswirklichkeit bei und hat künftig auch einen wirtschaftlichen Vorteil. Unter diesem Aspekt ist auch die Entwicklung am Markt und in der Gesellschaft zu betrachten.

Der klare Auftrag unserer Kundengruppe an uns ist es, den Wert ihrer Objekte (Wohnungen / Häuser) zu schützen und daran lassen wir uns messen.

Ressourcenschutz können wir als unser Kerngeschäft interpretieren. Denn unsere Dienstleistungen tragen dazu bei, dass Objekte (Wohnungen / Häuser) möglichst lange und intakt erhalten bleiben. Für uns eine der besten Formen, um natürliche Ressourcen zu schonen.

Daher können wir auf dem Gebiet des Kundennutzens folgende Chancen ausmachen: mehr Umsatz, treue und neue Kundengruppen, geringere (Energie) Kosten. Weniger Ressourcen und Kosten durch langlebigere und gut gewartete Produkte und somit weniger Abfälle (Entsorgungskosten) und CO₂-Ausstoß (Vermeidung statt Kompensation).

Das gesellschaftliche Umfeld und auch künftige Mitarbeitende werden Unternehmen danach bewerten, wie nachhaltig sie agieren. Dies kann eine Imagesteigerung und somit mehr Vorbildwirkung in Branche und Gesellschaft mit sich bringen. Ohne Integration der 3 Säulen der Nachhaltigkeit ins Managementkonzept werden Unternehmen sich künftig nicht mehr am Markt behaupten, sich nicht weiterentwickeln oder wachsen können. Dieses gesellschaftlich wichtige Thema wird ab 2023 sowohl in unsere Strategie als auch in den Alltag der Mitarbeitenden unserer Organisation Einzug halten. Dies ist nicht immer leicht, denn in diesem Handlungsfeld müssen wir uns permanent mit komplexen Veränderungen und einer tiefgreifenden Transformation befassen.

Dazu dürfen wir uns auch den Risiken für die B&O Service auf dem Weg zu einem nachhaltigen Unternehmen nicht verschließen.

So ist es möglich, dass sich das Engagement in den Wandel nicht auszahlt oder von unseren Stakeholdern nicht entsprechend honoriert wird. (Preise erhöhen sich ggf. etc.) Auch unsere Kundengruppen haben eine Transformation vor sich und die ist gerade im Wohnungswesen und in der Baubranche tiefgreifend und herausfordernd.

Auch neu auftauchende Krisen können Fortschritte im Bereich der Nachhaltigkeit schnell zurückwerfen, wie wir aktuell an der Energie-Debatte und dem Run auf billige Rohstoffe erleben. Auch in unserem Unternehmen ist die Wahrscheinlichkeit, dass die Geschäftsführung in multiplen Krisen der nachhaltigen Entwicklung weniger Bedeutung zumessen wird, sehr hoch und darf nicht unterschätzt werden.

Zudem werden unsere Einkaufsprozesse an Komplexität gewinnen, da die Anforderungen an Umwelt- und Klimaschutz und sozial-nachhaltige Standards sowohl eingefordert als auch kontrolliert werden müssen. Lieferant*innen sind eventuell nicht (sofort) verfügbar und / oder die günstigsten am Markt. Die Personaldecke eventuell zu dünn, um entsprechende Strukturen

aufbauen zu können. Auch das nötige Fachwissen müssen sich die betreffenden Units im Unternehmen erst aneignen.

Aber auch die B&O Service wird an der Erreichung ihrer Nachhaltigkeits-Ziele gemessen werden und hat sich ehrgeizige gesetzt. Wir wissen, erreichen können wir sie nur, wenn wir jetzt den Wandel anstoßen und Nachhaltigkeitsaspekte ebenso hoch gewichtet werden, wie wirtschaftliche Ziele und Erfolge. Eine große Herausforderung wird für uns die Reduzierung der Emissionen unserer Fahrzeugflotte (Fuhrpark) sein. Im Geschäftsjahr 2020/21 wurden hier fast 5.000 Tonnen CO₂-Emissionen verursacht, dies waren 65% unseres gesamten CO₂-Ausstosses. Wir wollen weiterwachsen, um dabei diese Emissionen nicht zu erhöhen, sondern entsprechend den Klimaschutzzielen zu senken fordert uns heraus.

Unmittelbar wirken sich auch neue Gesetze, steigende Energiepreise oder zunehmende Extremwetter auf unsere Arbeitsfelder aus. Bezüglich des Einsatzes von Materialien wird es immer wichtiger, auf sichere und nachhaltig erzeugte Rohstoffe mit entsprechenden Zertifizierungen zu setzen und jeden Schritt unter dem Aspekt einer kommenden Kreislaufwirtschaft zu betrachten.

Für uns bedeutet das auch, dass die Bewertung der Nachhaltigkeitsaspekte im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse sich in einem Spannungsfeld, zwischen den Anforderungen eines preisgetriebenen Marktes und den (kundenseitig) bestimmten Rahmenbedingungen sowie dem Streben nach einer nachhaltigen Leistungserbringung bewegt.

Doch wir haben bereits jetzt die Erfahrung gemacht, dass unsere Kundengruppen den Aspekt des verantwortlichen Handelns in ökologischer, ökonomischer und sozialer Hinsicht ebenfalls priorisieren und sich entsprechend an uns wenden.

Wir verstehen dies als Chance für die B&O Service uns gemeinsam mit unseren Stakeholdern nachhaltig zu entwickeln.

3. Ziele

Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und/oder quantitativen sowie zeitlich definierten Nachhaltigkeitsziele gesetzt und operationalisiert werden und wie deren Erreichungsgrad kontrolliert wird.

Ziele

Wir haben uns langfristige und auch kurz- und mittelfristige Ziele in den Bereichen Umwelt, Soziales und Wirtschaft gesetzt. Alle Ziele sind relevant und fordern uns als Unternehmen, eine Priorisierung der Nachhaltigkeitsziele werden wir im Geschäftsjahr 2023/24 zusammen mit der Erstellung einer Nachhaltigkeitsstrategie vornehmen. Im Folgenden haben wir unsere Ziele in den 3 ESG-Bereichen aufgeführt:



Umwelt – Nachhaltige Dienstleistung

Ressourcenmanagement | CO₂- Reduzierung | Klima- und Umweltschutz | Fuhrpark – Management | Dienstreisen | individuelle Mobilität

1. Wir übernehmen Verantwortung als Arbeitgeber und als Partner der Wohnungswirtschaft. Dies bedeutet, dass wir uns
2. konkrete und messbare Ziele zum Klima- und Umweltschutz setzen und diese erfüllen. *So wollen wir unseren Fuhrpark (hoher CO₂-Ausstoß) bis 2030 auf E-Mobilität umstellen. Ein Pilotprojekt als Testphase startet im Juli 2023 an den Standorten Berlin und Salzgitter. Zudem werden wir im Jahr 2023 unsere Reiserichtlinie anpassen. Um bei Dienstreisen Emissionen zu vermeiden, werden wir konsequent auf Zug vor Flug und Auto setzen und Anreize für die Nutzung des ÖPNV geben.*
3. Soziale Verantwortung zu übernehmen, vor allem bei der Etablierung fairer (sozial und umweltgerecht) Beschaffung in der Lieferkette. *Wir planen im Jahr 2023 eine Risikobetrachtung unserer Lieferkette und gehen dazu in den Dialog mit unseren Lieferanten. Ab Mitte 2023 wird es einen verbindlichen Verhaltenskodex für B&O und alle Partner:innen geben.*
4. nachhaltig agieren und durch unser Tun alle Mitarbeitenden zum nachhaltigen Handeln anregen und sensibilisieren. *Wir haben in diesem Jahr an allen Standorten Energiebeauftragte benannt, die sich vor allem um sparsamen Umgang mit den Energieressourcen kümmern. Auch Fahrertrainings zum sparsamen Fahren wurden an einigen Standorten bereits angeboten und durchgeführt.*
5. Eine offene und wertschätzende Führungskultur zu leben sowie
6. ein konstruktives Zusammenwirken mit Sozialpartnern und Gesellschaft. Denn ohne Partnerschaften und Kooperationen sind die Klimaziele und Fortschritte im Umweltschutz nicht zu erreichen.

Sozial – attraktiver Arbeitgeber

Nachhaltige Unternehmenskultur | Menschenrechte | Arbeits- und Gesundheitsschutz | Diversität | Wissen | Chancengleichheit

1. Wir bieten unseren Mitarbeitenden ein offenes, sicheres und freundliches Umfeld, in welchem Vielfalt und Gleichberechtigung herrschen. Konkret arbeiten wir hier vor allem an der Gleichstellung in Führungspositionen, da wir hier Nachholbedarf erkannt haben. *Ziel ist es die Geschlechtergleichstellung ausgeglichen zu gestalten und mehr Frauen bzw. weiblich gelesene Personen in Führungspositionen zu bringen. Quantitative Ziele dazu werden wir 2023 in unsere Nachhaltigkeitsstrategie aufnehmen und im nächsten DNK-Bericht dazu Stellung nehmen.*
2. Wir dulden keinerlei Diskriminierung und wertschätzen die Arbeit unserer Mitarbeitenden.
3. Dies zeigen wir durch eine *faire und transparente Vergütung (Erstellung von transparenten Gehaltsclustern läuft bereits), Vertrauensarbeitszeit, der dauerhaften Einführung von mobilem Arbeiten (seit 2021) und vielfältigen Angeboten zur Fortbildung*



und persönlichen Weiterentwicklung. Einige Ziele haben wir bereits umgesetzt und arbeiten weiter an Verbesserungen im sozialen Bereich.

4. Wir sorgen für ein sicheres Arbeitsumfeld und schützen und fördern die Gesundheit unserer Mitarbeitenden. *Dies geschieht bereits durch regelmäßige Sicherheitsprüfungen, Checks der Arbeitsplätze und regelmäßige Schulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheit. Auch im Jahr 2022 haben wir unseren Mitarbeitenden bereits betriebsärztliche Untersuchungsangebote zur Vorsorge gemacht und werden diese Angebote weiterführen und ausbauen. (z.B. Augenärztliche Vorsorge für Mitarbeitende an Bildschirmarbeitsplätzen)*

Wirtschaft - Wirtschaftlicher Erfolg und Stabilität

Wirtschaftlicher Erfolg | Fairness und Transparenz | Gesellschaft | Gemeinwesen
|Standardisierung | Digitalisierung | Rechtskonformes Handeln | Faire Bezahlung |
Compliance

1. Zur integren Unternehmensführung zählen wir einen fairen Wettbewerb, rechtskonformes Handeln sowie umfassende Compliance Regeln. Diese Regeln werden durch einen Compliance Beauftragten überwacht und geschult. Er verantwortet auch die Bearbeitung der Meldungen über eine "Whistleblower"-Plattform auf welcher Verstöße und Beschwerden (auch anonym) gemeldet werden können.
2. Wir kommunizieren transparent nach innen und außen, sind offen für Anregungen und neue Impulse und pflegen eine konstruktive Fehlerkultur. *Hierzu haben wir unternehmensweite Teams-Kanäle eingeführt und halten zudem alle Mitarbeitenden über unser Intranet auf dem Laufenden und fördern die Kommunikation untereinander und mit den Leitungsebenen.*
3. Wir arbeiten nicht nur intern an Transparenz, sondern auch in unserer Lieferkette und in der Zusammenarbeit mit Partnern und Dienstleistern. Hier achten wir insbesondere auf die Einhaltung von Menschenrechten, faire und transparente Bezahlung sowie den Schutz der Umwelt und des Klimas. *Dies ist eines unserer großen Ziele, die wir im Jahr 2023 anpacken werden.* Bisher haben wir uns darauf verlassen, dass all unsere Lieferanten in Deutschland ansässig sind und strengen gesetzlichen Regelungen unterliegen. *Die "weitere" Wertschöpfungskette von Rohstoffen über Verarbeitung und Herstellung der von uns verwendeten Produkte zur Erbringung unserer Dienstleistungen haben wir nicht detailliert betrachtet. Dies nachzuholen ist eines der großen Ziele für die kommenden Jahre.*
4. Wir fördern vertrauensvolle Beziehungen durch konsequente Kundenorientierung und werden unseren wirtschaftlichen Erfolg ausbauen und damit langfristige Stabilität gewährleisten. Ohne wirtschaftlichen Erfolg können wir die Herausforderungen der Zukunft nicht bewältigen. *Daher konzentrieren wir uns auf den Ausbau unserer Geschäftsbeziehungen und wollen noch mehr wohnungshaltende Unternehmen mit unseren nachhaltigen Dienstleistungen unterstützen.*
5. Wir fördern durchdachte Innovationen im Bereich Standardisierung und Digitalisierung unserer Dienstleistungen. *Durch die Entwicklung und Verbesserung unserer digitalisierten Lösungen können wir zur Ressourceneinsparung beitragen. Besonders unsere Software für die Wohnungsmodernisierung bietet hier Potenzial und wird stetig weiterentwickelt.*

6. Wir pflegen faire und langfristig angelegte Partnerschaften.
7. Es gibt eine gleichberechtigte Ausrichtung der unternehmerischen Entscheidungen an wirtschaftlicher Stabilität und Erfolg sowie ökologischen, ökonomischen und sozialen Kriterien. Ohne unsere Mitarbeitenden ist wirtschaftlicher Erfolg unmöglich - ohne wirtschaftlichen Erfolg können wir weder unsere sozialen und ökologischen Ziele erreichen. Daher arbeiten wir an allen drei Aspekten gleichberechtigt und zukunftsorientiert.

Projektteam Nachhaltigkeit

Begleitet wird die nachhaltige Transformation der B&O Service federführend durch das bereichsübergreifend zusammengesetzte Projektteam ESG. Es berichtet direkt an den Vorstand und steht mit diesem im Austausch.

Zu jedem der wesentlichen Themen werden in Zukunft (GJ 2023/24) kontinuierlich Ziele gesetzt und Maßnahmen zur Umsetzung geplant.

Die Zielerreichung wird in regelmäßigen Abständen im Rahmen von internen Prozessen und Steuerungselementen durch jeweils Verantwortliche und das Projektteam ESG geprüft, Defizite werden zügig benannt und Lösungsvorschläge erarbeitet. Die wesentlichen Themen werden außerdem im laufenden Stakeholder Dialog überprüft und ggf. angepasst.

Wir wollen den Weg zur nachhaltigen Transformation transparent gestalten und daher werden dieser und weitere Berichte zur Nachhaltigkeit als auch unsere Ziele und Maßnahmen ab Ende 2023 in einem Nachhaltigkeits-Bereich auf unserer Website offen zugänglich sein. Intern werden wir in regelmäßigen Abständen über Fortschritte und Ziele berichten.

Für die Steuerung und Kontrolle der Nachhaltigkeitsziele erheben wir künftig standortübergreifend genaue Daten. Bei der Arbeit an diesem Bericht für das Geschäftsjahr 2022/23 sowie bei Erstellung der ersten Klimabilanz haben wir erkannt, wo hier Defizite liegen. Beispielsweise in der Datenerfassung in den Bereichen Abfall, Energieverbrauch und - Erzeugung und im Einkauf. Für die Steuerung und Kontrolle von Nachhaltigkeitszielen im sozialen Bereich müssen wir ebenfalls unsere Datenerfassung überarbeiten.

Die B&O Service wird im Geschäftsjahr 2023/24, wesentliche Partnerunternehmen innerhalb der Lieferkette nach deren Einhaltung von Nachhaltigkeitskriterien wie Langlebigkeit und / oder Wiederverwendbarkeit ihrer Produkte befragen. In der Lieferkette kontaktieren wir wesentliche Partner:innen um sie zur Beachtung von Menschenrechten, Diversität sowie Chancengerechtigkeit und Umwelt zu befragen. Darüber hinaus wird unser Verhaltenskodex bis Ende 2024 zu einem festen Bestandteil der Verträge mit wesentlichen Geschäftspartner:innen.

Orientierung an den SDG

Aus Sicht unseres Unternehmens bilden die folgenden SDG die Schwerpunkte, auf die wir Einfluss nehmen können.



4. Tiefe der Wertschöpfungskette

Das Unternehmen gibt an, welche Bedeutung Aspekte der Nachhaltigkeit für die Wertschöpfung haben und bis zu welcher Tiefe seiner Wertschöpfungskette Nachhaltigkeitskriterien überprüft werden.

Unsere Wertschöpfungskette

Die Wertschöpfungskette der B&O Service beteiligt viele Akteure. Beispielhaft haben wir einige hier aufgeführt:

- Mitarbeitende und Handwerkende der B&O Service Gesellschaften und AG
- Partnerunternehmen (Nachunternehmen)
wie HLS-Firmen, Elektriker, Maler, Fliesenleger, Innenausbau, Tischler etc.
- Externe Dienstleister
wie Wirtschaftsprüfer, Steuerberater, IT-Dienstleister, Kommunikationsagenturen und Onlinedienste, Microsoft, Apple etc.
- Fachhändler:innen, Hersteller:innen, Lieferant:innen von denen wir die Produkte zur Ausführung unserer Dienstleistungen und für den Betrieb unserer Standorte beziehen,



wie JOKA, Caparol, Würth, Rexel, Sonepar, Brillux, Schlau, Sanitop, Bosch Gruppe, Raab Karcher, Viesmann, Holz Possling, Baupart, ZEG, VBH, Meesenburg, Geberit, Apple, HP und weitere

- Auftraggeber:innen und Kund:innen
wie Dawonia, Howoge, TAG, LEG, hanova, GSW, ambelin, Gewoba, Fletwerk, Vonovia und weitere
- Regionale Einzelhändler:innen zur Nahversorgung, Backoffice und Standorte
Getränke, Kaffee, Büroausstattung etc.
- Logistikunternehmen
wie DHL, UPS, Hermes sowie diverse Speditionen
- Entsorgungsunternehmen und Wertstoffhöfe
- Weitere: z.B. Tankstellen, Dienstleister, Leasingpartner etc.

Am Beispiel einer in der Wohnungsmodernisierung verwendeten Farbe, können wir exemplarisch einen Teil unserer Tätigkeiten in den Stufen der Wertschöpfungskette erläutern:

1. Die Rohstoffe für die Farbe werden gewonnen und zur Produktionsstätte der Farbe transportiert.
2. Die Hersteller produzieren die Farbe und liefert diese an die Händler (ggf. unser Fachhandelspartner) aus.
3. Die B&O Service bestellt die Farbe beim Händler. Ein Auftrag zum Streichen einer Wohnung / Wand etc. geht an unsere Handwerkenden.
4. Unsere Mitarbeitenden oder Händler (Logistik) transportieren die Farbe zur Baustelle.
5. Die Händler übermitteln die Rechnung der Farbe an die B&O Service, diese wird online verarbeitet und beglichen.
6. Im Rahmen der Steuerzahlung / Geschäftsabschlüssen geht diese durch Buchhaltung, ggf. Steuerberatung und Wirtschaftsprüfung.
7. Die Farbe wiederum wird von unseren Handwerkenden mit Werkzeugen und Mitteln der B&O Service in einer Wohnung verarbeitet und verbleibt dort eventuell sogar bis zum Abriss der Immobilie.
8. Die geleerten Behälter, in denen die Farbe geliefert und transportiert wurde, werden beim Entsorger oder Recyclinghof abgegeben. Dort werden sie fachgerecht entsorgt oder wieder verwendet, weil dem Recycling zugeführt.
9. Unsere Kunden erhalten eine elektronische Abrechnung über die Leistung der B&O Service und begleichen diese Rechnung ebenfalls elektronisch.

Nachhaltigkeitsaspekte

Nachhaltigkeitsaspekte innerhalb unserer Systemgrenzen werden im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie in Zukunft geprüft und berücksichtigt. Wir erkennen die Risiken, die unsere verwendeten Materialien beinhalten und arbeiten (zuerst) im Bereich Wohnungsmodernisierung auf einen nachhaltig zertifizierten Produktkatalog hin.

Bisher haben wir die Nachhaltigkeitsaspekte in der Wertschöpfungskette nicht ausreichend berücksichtigt, aber erkannt. Gerade der Bereich Bauwesen und Wohnungswirtschaft hat im Bereich Klimaschutz und Umwelt bisher eher weg- als hingesehen. Das müssen auch wir selbstkritisch eingestehen.

Im Zuge der Vorbereitung auf die ausführliche Nachhaltigkeitsberichterstattung und das Lieferkettensorgfaltsgesetz haben wir dies erkannt. Deshalb werden wir künftig alle unsere Prozesse unter Umwelt-, Klima und weiteren Nachhaltigkeitsaspekten betrachten.

Zu den potenziellen Problemen und Risiken, welche wir sehen, zählen Menschenrechtsverletzungen und Verstöße gegen die ILO-Kernarbeitsnormen sowie Umweltverschmutzung und menschenrechtliche Probleme, vor allem bei der Erschließung der Rohstoffe und in der Produktion der von uns verwendeten Produkte.

Kommunikation

Derzeit arbeiten wir daran unsere vorgelagerten Wertschöpfungsstufen kritischer Rohstoffe hinsichtlich der Nachhaltigkeitsaspekte und unserer Ziele zu überprüfen. Da wir hier ausschließlich mit Herstellern und Lieferant:innen zusammenarbeiten, die in Europa bzw. Deutschland ansässig sind, erwarten wir die Einhaltung gängiger Regeln und Gesetze. Dies schreiben wir auch in unserem Verhaltenskodex vor, welcher für die Mitarbeitenden der B&O Service ebenso Gültigkeit hat, wie für alle Geschäftspartner:innen und im GJ 2023/24 ausgegeben wird. Ziel ist es außerdem, dass der Kodex bis Ende 2024 fester Vertragsbestandteil unserer wesentlichen Partner:innen wird.

Soziale und ökologische Probleme in unserer Wertschöpfungskette vorgelagerter Produkte wurden bisher nicht analysiert. Künftig werden wir dies tun und daraus Maßnahmen ableiten, zu denen wir in den nächsten Berichten Stellung nehmen. Durch unseren Verhaltens-Kodex werden Lieferant:innen zur Einhaltung sozialer und ökologischer Mindeststandards angehalten. Wir stehen mit unseren Geschäftspartner:innen im regelmäßigen Austausch und werden diesen künftig verstärkt auf die Probleme in den Lieferketten lenken. Dazu dient uns auch der Stakeholder-Dialog, welchen wir gerade vorbereiten.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

In der B&O Service AG und den B&O Service Gesellschaften, bestimmt der Vorstand als Leitorgan die strategische und somit auch die nachhaltige Ausrichtung des Unternehmens und setzt diese in Abstimmung und unter Kontrolle eines Aufsichtsrats der B&O Gruppe um.

Das Thema Nachhaltigkeit und die dazugehörige Berichterstattung ist in der Abteilung Strategische Kooperationen angesiedelt. Diese arbeitet mit dem Projektteam ESG bereichsübergreifend am Nachhaltigkeitsmanagement, also beispielsweise an: Strategie, Datenerfassung, Prozessoptimierung und Kontrolle der Nachhaltigkeitsziele der B&O Service.

Regelmäßig wird aus dem ESG-Projekt-Team heraus an die Führungsebene berichtet und die Ziele und Maßnahmen kontrolliert und gegebenenfalls angepasst.

6. Regeln und Prozesse

Das Unternehmen legt offen, wie die Nachhaltigkeitsstrategie durch Regeln und Prozesse im operativen Geschäft implementiert wird.

Die operative Umsetzung der zur Erreichung der Nachhaltigkeitsziele definierten Maßnahmen erfolgt durch die Verantwortlichen in den jeweiligen Bereichen und den Servicegesellschaften an den Standorten der B&O Service.

Die Nachhaltigkeitsstrategie entspricht den Werten und Leitlinien des Unternehmens und die definierten Punkte finden sich in den Leitlinien für interne Prozesse wieder. (z.B. Compliance, Reiserichtlinie, Datenschutz etc.)

Als Orientierung dienen nationale und internationale Standards und Rahmenwerke wie der Deutsche Nachhaltigkeitskodex, der Ethical Trading Initiative Base Code oder die Charta der Vielfalt und die ILO-Menschenrechtsgrundlagen. Außerdem das Pariser Klimaschutzabkommen, der EU-Green Deal und das deutsche Klimaschutzgesetz. Zudem haben wir uns an den 17 Nachhaltigkeitszielen der UN orientiert und unseren Beitrag zu den von uns beeinflussbaren Zielen definiert.

Da wir die Transformation transparent, offen und gemeinsam mit allen unseren Stakeholdern gestalten möchten, werden wir aktiv unsere Nachhaltigkeitsziele sowohl im Intranet als auch auf unserer Website in einem gesonderten Bereich kommunizieren und regelmäßig updaten.

7. Kontrolle

Das Unternehmen legt offen, wie und welche Leistungsindikatoren zur Nachhaltigkeit in der regelmäßigen internen Planung und Kontrolle genutzt werden. Es legt dar, wie geeignete Prozesse Zuverlässigkeit, Vergleichbarkeit und Konsistenz der Daten zur internen Steuerung und externen Kommunikation sichern.

Leistungsindikatoren

Unsere Leistungsindikatoren werden transparent intern und extern kommuniziert, auf Verbesserungsmöglichkeiten und Potenziale geprüft und künftig im Rahmen der CSRD-Berichterstattung auch extern geprüft.

Zusätzlich zu betriebswirtschaftlichen Kennzahlen erfassen wir künftig z.B. auch den Einsatz und den Verbrauch von nicht erneuerbaren und erneuerbaren Ressourcen, Zahlen zu sozialen Themen wie etwa die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit, Fluktuationsquote, Frauenquote und den Gender Pay Gap. Zu den sozialen Indikatoren zählen auch Fort- und Weiterbildungen, Kooperationen und Verbesserungen bei Diversität und Gleichstellung. Ökologische Kennzahlen sind u.a. Energieverbräuche, CO²-Emissionen, gefahrene Kilometer und Kraftstoffverbräuche, Wasser, Abfälle, Flugreisen, individuelle Mobilität und weitere.

Diese Leistungsindikatoren werden verbindlich in einem neu angeschafften Nachhaltigkeitsmanagementsystem erhoben und gespeichert. So sind sie nachvollziehbar, vergleichbar und dauerhaft erfasst und Fortschritte jederzeit messbar.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

Leistungsindikator GRI SRS-102-16: Werte

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. *eine Beschreibung der Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen der Organisation.*

Die Firma B&O entwickelte sich vom 1958 gegründeten Dachdecker-Unternehmen zu einem der führenden Servicedienstleister in der Wohnungswirtschaft. Seit dem Jahr 2004 hat sich die B&O Service auf die Instandhaltung und Wohnungsmodernisierung für private, kommunale und genossenschaftliche Auftraggeber der Wohnungswirtschaft spezialisiert.

Der klare Fokus auf die Wohnungswirtschaft und eine lange, vertrauensvolle Zusammenarbeit mit Mitarbeitenden und Partnerunternehmen bestimmen die Unternehmensphilosophie der B&O Service. Diese verfolgt den Grundsatz langfristig stabilen Wirtschaftens und verantwortungsvollem Handeln als Voraussetzung für eine sichere Zukunft unseres Unternehmens.

In unseren Grundsätzen sind klare Werte verankert. Sie bilden die Basis unseres Tuns. Diese Werte kommunizieren wir transparent nach innen und auch über einen verbindlichen Verhaltenskodex, der bereits entwickelt wird nach außen an unsere Geschäftspartnerinnen und -Partner.

Wesentliche und langfristige unternehmerische Entscheidungen im Unternehmen werden mit Blick auf die Wirkung in den Feldern Soziales, Umwelt und Gesellschaft getroffen. Unsere Dienstleistungen bieten das Potenzial, die nachhaltige Entwicklung in der Wohnungswirtschaft

und dem Gebäudesektor zu unterstützen.

Auch die B&O Service sieht als zeitgemäß handelndes Unternehmen im nachhaltig ausgerichteten Wirtschaften Chancen, ohne die Risiken auszublenden. Als Organisation können wir durch zukunftsfähige Innovationen, Standardisierung, Digitalisierung und ein nachhaltig ausgerichtetes Geschäftsmodell, welches in Richtung Kreislaufwirtschaft gedacht und weiterentwickelt wird zu einer zukunftsfähigen Gesellschaft beitragen.

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie steht im Einklang mit verschiedenen Standards, die national und international Anwendung finden. Wie den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, den 17 Nachhaltigkeitszielen der UN, den Prinzipien der Charta der Vielfalt und dem Pariser Klimaschutzabkommen.

8. Anreizsysteme

Das Unternehmen legt offen, wie sich die Zielvereinbarungen und Vergütungen für Führungskräfte und Mitarbeiter auch am Erreichen von Nachhaltigkeitszielen und an der langfristigen Wertschöpfung orientieren. Es wird offengelegt, inwiefern die Erreichung dieser Ziele Teil der Evaluation der obersten Führungsebene (Vorstand/Geschäftsführung) durch das Kontrollorgan (Aufsichtsrat/Beirat) ist.

Nachhaltige Ziele

Wir stehen noch am Anfang bei der Entwicklung eines Nachhaltigkeitsmanagements. Im Zuge der Weiterentwicklung werden wir dieses Thema aufnehmen und ein Konzept erarbeiten, wie die Erreichung unserer Nachhaltigkeitsziele auch über das Vergütungssystem abgebildet werden kann. Im Berichtsjahr gab es kein Anreizsystem in welchem bereits Nachhaltigkeitsziele integriert sind.

Evaluation der Ziele

Die Ziele im Bereich Nachhaltigkeit werden durch das Projektteam ESG überwacht. Bisher haben wir keine persönlichen Ziele im Bereich Nachhaltigkeit vereinbart, weder auf Führungsebene noch auf Mitarbeitenden-Ebene. Die allgemeine Zielerreichung wird in Mitarbeitenden-Gesprächen mit dem Vorgesetzten evaluiert. Dies kann auch künftig ein Modell sein, um Nachhaltigkeitsziele zu bewerten.

Die Vergütung des Vorstandes wird durch den Aufsichtsrat festgelegt, bisher sind Nachhaltigkeitsziele kein Teil der Evaluation. Die Veröffentlichung der Gesamtbezüge des Vorstandes und die Bezüge ehemaliger Mitglieder bzw. deren Angehöriger unterbleibt in diesem Bericht aus Gründen der Vertraulichkeit. (§ 286 Abs. 4 HGB.)

Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

Leistungsindikator GRI SRS-102-35: Vergütungspolitik

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Vergütungspolitik für das höchste Kontrollorgan und Führungskräfte, aufgeschlüsselt nach folgenden Vergütungsarten:

i. Grundgehalt und variable Vergütung, einschließlich leistungsbasierter Vergütung, aktienbasierter Vergütung, Boni und aufgeschoben oder bedingt zugeteilter Aktien;

ii. Anstellungsprämien oder Zahlungen als Einstellungsanreiz;

iii. Abfindungen;

iv. Rückforderungen;

v. Altersversorgungsleistungen, einschließlich der Unterscheidung zwischen Vorsorgeplänen und Beitragssätzen für das höchste Kontrollorgan, Führungskräfte und alle sonstigen Angestellten.

b. wie Leistungskriterien der Vergütungspolitik in Beziehung zu den Zielen des höchsten Kontrollorgans und der Führungskräfte für ökonomische, ökologische und soziale Themen stehen.

Dieser Leistungsindikator zur Vergütungspolitik wird aus Gründen der Vertraulichkeit und aus Wettbewerbsgründen nicht veröffentlicht. (§ 286 Abs. 4 HGB) Veröffentlichte Daten aus dem Geschäftsbericht können nach dessen Offenlegung für das aktuelle Geschäftsjahr dort nachgelesen werden. (Bundesanzeiger)

Leistungsindikator GRI SRS-102-38: Verhältnis der Jahresgesamtvergütung

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Verhältnis der Jahresgesamtvergütung der am höchsten bezahlten Person der Organisation in jedem einzelnen Land mit einer wichtigen Betriebsstätte zum Median der Jahresgesamtvergütung für alle Angestellten (mit Ausnahme der am höchsten bezahlten Person) im gleichen Land.

Dieser Leistungsindikator zur Vergütungspolitik wird aus Gründen der Vertraulichkeit und aus Wettbewerbsgründen nicht veröffentlicht. (§ 286 Abs. 4 HGB)

9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

Das Unternehmen legt offen, wie gesellschaftliche und wirtschaftlich relevante Anspruchsgruppen identifiziert und in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden. Es legt

offen, ob und wie ein kontinuierlicher Dialog mit ihnen gepflegt und seine Ergebnisse in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden.

Unser Kerngeschäft ist es, die Wohneinheiten unserer Kunden zu erhalten, zu verbessern und in Teilen zu modernisieren. Dies gelingt uns mit Vertrauen in unsere engagierten und gut ausgebildeten Mitarbeitenden und unserer innovativen, serviceorientierten Dienstleistungsmentalität.

Für die vorliegende Wesentlichkeitsanalyse haben wir die Nachhaltigkeitsberichte der Anspruchsgruppen, Kunden und Lieferanten ausgewertet. Außerdem die Aussagen in öffentlichen Ausschreibungen und Statements von NGOs. Für die Ermittlung legislativer Interessen wurden die Maßnahmenpläne auf Bundes- und Länder- und EU-Ebene analysiert und deren Schwerpunkte in die Bewertung einbezogen. Der offene Diskurs von Themen die Wirtschaft und Gesellschaft sowie insbesondere unsere Branche bewegen ist für uns ein Baustein erfolgreicher Unternehmensführung.

Unsere Stakeholder

Unsere wichtigsten Stakeholder haben wir im Vorfeld in Gruppen eingeordnet. Intern sind dies die Mitarbeitenden sowie Gesellschafter und Inhaberfamilie. Dazu der Vorstand sowie der Aufsichtsrat als Kontrollorgan. Extern haben wir unsere Kund:innen, Lieferant:innen sowie Partnerunternehmen als relevante Stakeholder festgelegt. Darüber hinaus öffentliche regionale Institutionen, zu denen wir auch den Gesetzgeber zählen, außerdem (Branchen)Verbände und NGOs.



B&O Service - Anspruchsgruppen

Stakeholder Dialoge

Für die vorliegende Wesentlichkeitsanalyse haben wir die Nachhaltigkeitsberichte der Anspruchsgruppen, Kundengruppen und Lieferanten- und Herstellergruppen ausgewertet. Außerdem die Aussagen in öffentlichen Ausschreibungen und auch die Stellungnahmen zu gesellschaftlichen und Umweltthemen von NGOs. Für die Ermittlung legislativer Interessen

wurden die Maßnahmenpläne auf Bundes- und Länder- und EU-Ebene analysiert und deren Schwerpunkte in die Bewertung einbezogen.

Der offene Diskurs von Themen in Wirtschaft und Gesellschaft sowie insbesondere in unserem Tätigkeitsfeld ist für uns ein Baustein erfolgreicher Unternehmensführung.

Wir nutzen bereits verschiedene Formate der Kommunikation und bauen diese weiter aus. Dazu gehören:

- Branchendialoge, Messen und Konferenzen (div. Jahrestagungen, Expo Real etc.)
- Verbandsarbeit (EFL, GDW, etc.)
- Führungskräfte tagungen, Quartalsmeetings, Mitarbeitenden-Versammlungen
- Betriebsversammlungen an den Standorten und eine jährliche Mitarbeitendenbefragung
- Eigene Formate an den Standorten (Girls- and Boys Day, Ausbildungsmessen, Besuche in Schulen etc.)
- Treffen mit unseren Lieferanten- und Kundengruppen sowie der Austausch mit unseren Partnerunternehmen
- Webseite und Intranet
- Medien und Veröffentlichungen (Geschäftsbericht, Pressemitteilungen, Fachbeiträge, interner Podcast, Intranet, Teams-Kanäle, social Media etc.)

Im kommenden Jahr (GJ2023/24) werden wir den Austausch weiter fördern. Eine der Ideen dazu ist die Gründung eines Dialog-Kreises mit Mitgliedern unserer Anspruchsgruppen für regelmäßige Treffen und den Diskurs zu unseren nachhaltigen Handlungsfeldern und - Möglichkeiten.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

*Leistungsindikator GRI SRS-102-44: Wichtige Themen und Anliegen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:*

a. wichtige, im Rahmen der Einbindung der Stakeholder geäußerte Themen und Anliegen, unter anderem:

i. wie die Organisation auf diese wichtigen Themen und Anliegen – auch über ihre Berichterstattung – reagiert hat;

ii. die Stakeholder-Gruppen, die die wichtigen Themen und Anliegen im Einzelnen geäußert haben.

Da wir erst am Anfang stehen, haben wir noch keine intensiven Stakeholder-Dialoge führen können. Wir haben uns aber mit dem Aussagen unserer Stakeholder beschäftigt und diese in der Betrachtung unserer wesentlichen Themen einbezogen.

Wichtigste Stakeholder sind unsere Mitarbeitenden. Diese befragen wir jährlich im September

in einer anonymen Mitarbeiterbefragung und ergänzen diese in Zukunft (ab 2023) mit Fragen zur Nachhaltigkeit.

Wichtige Themen aus vorherigen Datenerhebungen sind aus Sicht der Mitarbeitenden:

- Mitarbeiterzufriedenheit, B&O als attraktiver Arbeitgeber
- Unternehmenskultur und (transparente) Kommunikation bei der B&O Service
- Digitalisierung und Standardisierung
- Austausch zu aktuellen Themen
- Modelle des modernen und flexiblen Arbeitens (mobiles Arbeiten, Workation, flexible Arbeitszeitmodelle, New Work)
- Lage im Handwerk und andauernder Fachkräftemangel

Viele Schlüsselthemen und Anliegen unserer Stakeholder haben wir in unsere Wesentlichkeitsanalyse (Wesentlichkeitsmatrix) aufgenommen und entsprechend priorisiert.

*Prozentuale Abdeckung - Beschäftigte mit Jahresgesprächen pro Jahr:
2022 - 68,85%*

10. Innovations- und Produktmanagement

Das Unternehmen legt offen, wie es durch geeignete Prozesse dazu beiträgt, dass Innovationen bei Produkten und Dienstleistungen die Nachhaltigkeit bei der eigenen Ressourcennutzung und bei Nutzern verbessern. Ebenso wird für die wesentlichen Produkte und Dienstleistungen dargelegt, ob und wie deren aktuelle und zukünftige Wirkung in der Wertschöpfungskette und im Produktlebenszyklus bewertet wird.

Auswirkungen unserer Dienstleistungen

Wesentliche ökologische Wirkungen unserer Dienstleistung sind CO₂-Emissionen und Ressourcenverbrauch durch unseren Fuhrpark bei der Erbringung unserer Dienstleistungen. Dieser Verbrauch wird regelmäßig erfasst und in unserem Nachhaltigkeitsbericht sowie in der CO₂-Bilanz beschrieben. Weitere (potenziell negative) Auswirkungen unserer Dienstleistungen auf Umwelt und Gesellschaft sind:

- andere CO₂-Emissionen (Energieverbrauch an den Standorten, Dienstreisen, Heizungen, Klimaanlage, individuelle Mobilität etc.)
- Eintrag von Gefahrenstoffen in die Umwelt
- Auswirkungen auf die menschliche Gesundheit durch Gefahrstoffe
- Wasserverbrauch, (Ab- und Schmutzwasser)
- Abfall (auch Gefahrgut, wie Farben, Putze, Silikone, Asbest bei Sanierungen u. w.)
- Sachschäden und / oder Personenschäden (Arbeits- und Gesundheitsschutz)

Innovationen bei B&O Service

Das Innovationsmanagement innerhalb der B&O Service verfolgt das Ziel, Prozesse und Dienstleistungen so zu verbessern, dass wir unsere Kundengruppen und Mitarbeitenden nachhaltig begeistern, stabilen wirtschaftlichen Erfolg erzielen und Abläufe digitalisieren und standardisieren.

Die Umwelt- und Klimaaspekte durch Wirkung unserer Dienstleistungen erfassen und bewerten wir bisher noch nicht explizit. In Zukunft werden wir dies im Rahmen unserer Systeme für Innovation, Qualität, Umwelt- und Menschenrechte sowie Sicherheit - Arbeits- und Gesundheitsschutz tun. Im Rahmen der im Geschäftsjahr 2023/24 geplanten Stakeholder Befragungen, die in unsere Wesentlichkeitsanalyse einfließen, sollen alle Nachhaltigkeitsaspekte erfasst und evaluiert werden. Zudem fließen die Ergebnisse aus Mitarbeitendenbefragung und Kundengruppen-Befragungen in die Planungen für Innovation und Weiterentwicklung ein.

Bisher haben wir auf sozialer und unternehmerischer Ebene umgesetzt:

- Wo es machbar ist, ermöglichen wir unseren Mitarbeitenden mobiles Arbeiten inkl. der Möglichkeit zu Workation.
- Wir nehmen am Projekt Jobrad teil, um unseren Mitarbeitenden unter anderem einen CO2-freien Weg zur Arbeit zu ermöglichen.
- Wir bieten zahlreiche Fort- und Weiterbildungen über eine digitale, für alle Mitarbeitenden zugängliche Plattform an, um die persönliche und fachliche Entwicklung unserer Beschäftigten zu unterstützen. Hier haben wir im Rahmen der Mitarbeitendenbefragung erkannt, dass diese Möglichkeiten besser und breiter kommuniziert werden sollten.
- Durch einen hohen Digitalisierungsgrad haben wir weitgehend papierfreie Büros.
- Durch eigenentwickelte Software für Auftragsabwicklung arbeiten auch unsere Handwerkenden papierfrei und können alle Prozesse digital erledigen.
- Wir arbeiten weiterhin an einer transparenteren und offenen Unternehmenskommunikation und nutzen hierfür offene Teams-Kanäle und das Intranet.
- Wir erarbeiten ein transparentes Lohncluster, das alle Mitarbeitenden jederzeit via Intranet einsehen können.
- An unseren Standorten haben wir in diesem Jahr Energiebeauftragte ernannt, welche sowohl die Mitarbeitenden informieren und für energiesparendes Verhalten sensibilisieren als auch alle Möglichkeiten zur Einsparung durch das Unternehmen schaffen. Die Umstellung auf LEDs, Fahrertrainings zum sparsamen Fahren und Beladen, schaltbare Steckdosenleisten, Perlatoren für Wasserhähne und vieles mehr wurden bereits umgesetzt.

Auf dem Gebiet der Umwelt- und Klimabelange haben wir ebenfalls bereits einiges schaffen können und arbeiten daran, das Unternehmen auf den Weg zur Klimatransformation zu

führen.

So ging im August 2022 das Projektteam Nachhaltigkeit (ESG-Team) an den Start.

Mitarbeitende aus verschiedenen Unternehmensbereichen arbeiten hier an

Nachhaltigkeitsstrategie und -management.

Wir gehen im kommenden Jahr in den Dialog mit Lieferant:innen und Herstellern, um Hintergründe zu unseren Produkten zu erfahren. (sozial und Umwelt/Klima)

Zudem arbeiten wir an einen Verhaltenskodex zu sozialen, menschenrechtlichen und Umweltthemen. Dieser wird für alle Mitarbeitenden und Geschäftspartner:innen der B&O Service bindend sein. Bis Ende 2024 wird dieser Kodex Teil aller wesentlichen Verträge.

Wir stehen mit unserer Dienstleistung (Klein)Instandhaltung aktiv für Reparieren statt Ersetzen.

Unsere Software in der Wohnungsmodernisierung wird ständig weiterentwickelt und bietet die Möglichkeit alle Produkte und deren Verwendung umfassend abzubilden. Sie kann uns und unseren Kundengruppen dabei helfen auf dem Weg zur Kreislaufwirtschaft alle verbauten Teile und Materialien letztendlich wiederzuverwenden bzw. fachgerecht zu recyceln.

Wir arbeiten aktuell an der Weiterentwicklung unserer Produkte, um einen nachhaltig zertifizierten Produktkatalog in der Wohnungsmodernisierung anbieten zu können.

Im Juli 2023 startet ein Pilotprojekt mit E-Transportern anstelle von Dieselfahrzeugen für unsere Handwerkenden. Damit wollen wir testen, wie wir den Fuhrpark langfristig CO₂-frei betreiben können.

Unseren CO₂-Ausstoß in Scope 1 und 2 der letzten 3 Geschäftsjahre haben wir kompensiert. Damit haben wir sowohl Solar- und Windkraftprojekte unterstützt als auch die Renaturierung der Moore gefördert. Dies werden wir auch weiterhin tun, um unsere nicht vermeidbaren CO₂-Emissionen zu kompensieren.

Zudem laufen intern Projekte im Bereich der Digitalisierung und Optimierung, um unsere Dienstleistungen serviceexcellent und nachhaltig weiterzuentwickeln.

Um transparent über unsere Ansätze und Erfolge auf dem Gebiet der Nachhaltigkeit zu kommunizieren und im Austausch mit allen Stakeholdern zu bleiben werden wir im kommenden Geschäftsjahr einen separaten Bereich auf unserer Website dem Thema "Nachhaltige Transformation" widmen und hier aktiv in den internen und externen Austausch gehen.

Nachhaltige Zukunft

Mit der Planung eines nachhaltigen Produktkataloges beginnen wir das Thema Nachhaltigkeit und Umwelt- und Klimaschutz in unsere Produkte zu integrieren. Dazu stehen wir bereits mit verschiedenen Partner:innen im Austausch.

Unser Ziel ist es, in den kommenden beiden Jahren einen ersten nachhaltig zertifizierten Produktkatalog für die Wohnungsmodernisierung als Premiumprodukt zu entwickeln und unseren Kundengruppen in der Wohnungswirtschaft aktiv anzubieten.

Da gerade der Bau- und Gebäudesektor enormen Aufholbedarf im Rahmen der Klimaziele hat, hoffen wir damit einen gesellschaftlich relevanten Beitrag leisten zu können.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11

Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen.

(Hinweis: der Indikator ist auch bei einer Berichterstattung nach GRI SRS zu berichten)

Die B&O Service hat bisher keine Auswahlprüfungen bei Finanzanlagen durchgeführt. In Zukunft werden wir soziale und Umweltfaktoren in diese Prüfungen aufnehmen.

KRITERIEN 11–20: Nachhaltigkeitsaspekte

Kriterien 11–13 zu UMWELTBELANGEN

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

Das Unternehmen legt offen, in welchem Umfang natürliche Ressourcen für die Geschäftstätigkeit in Anspruch genommen werden. Infrage kommen hier Materialien sowie der Input und Output von Wasser, Boden, Abfall, Energie, Fläche, Biodiversität sowie Emissionen für den Lebenszyklus von Produkten und Dienstleistungen.

Als Dienstleister beanspruchen wir indirekt natürliche Ressourcen und mit dem Betrieb unserer Standorte auch direkt.

Direkt ist für die B&O Service insbesondere der mobilitätsbezogenen Ressourcenverbrauch relevant, bei dem Kraftstoffe und Energie verbraucht sowie Treibhausgase emittiert werden.

Als Dienstleister für die Wohnungswirtschaft mit Instandhaltungs- und Bauleistungen definiert die B&O Service vor allem Baustoffe für den Innenausbau sowie Energie (Strom, Gas, Wärme) als die wesentlichen in Anspruch genommenen Ressourcen.

Für die Bereiche in denen wir sie bereits erfassen, werden detailliertere Angaben unter den Leistungsindikatoren 11 bis 13 aufgeführt.

Für die verwendeten Baustoffe und Materialien können derzeit keine genaueren Angaben gemacht werden. Hier arbeiten wir gerade an einer genauen Erfassung der gekauften und verbauten Produkte und ihrer Herkunft (Rohstoffe und Ressourcen) und werden dies in den

kommenden Nachhaltigkeitsberichten nachholen. Auch der Energie- und Wasserverbrauch an unseren Standorten wurde bisher nicht zentral erfasst und kann nur in Schätzwerten ausgewertet werden. (Wie beispielsweise auch bei Erstellung unserer ersten Klimabilanz.)

Wir sind uns bewusst, dass wir unseren Umgang mit Ressourcen bisher nicht genauer betrachtet und gemessen haben und werden dies künftig tun. Zudem werden wir unsere ökologischen Auswirkungen, in Vereinbarung mit den sozialen und wirtschaftlichen Möglichkeiten und Bedingungen zügig minimieren. Dazu haben wir bereits Ziele gesetzt und bewerten die Auswirkungen unserer Maßnahmen dazu regelmäßig über ein Nachhaltigkeitsmanagementsystem.

Durch unsere Dienstleistung, vor allem in der Wohnungsmodernisierung tragen wir dazu bei, Wohnraum energetisch zu sanieren und damit die Flächenversiegelung (durch Neubau) zu minimieren. Durch unser Prinzip Reparatur vor Austausch in der pauschalen (Klein)Instandhaltung tragen wir aktiv dazu bei, natürliche Ressourcen zu schonen.

12. Ressourcenmanagement

Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und quantitativen Ziele es sich für seine Ressourceneffizienz, insbesondere den Einsatz erneuerbarer Energien, die Steigerung der Rohstoffproduktivität und die Verringerung der Inanspruchnahme von Ökosystemdienstleistungen gesetzt hat, welche Maßnahmen und Strategien es hierzu verfolgt, wie diese erfüllt wurden bzw. in Zukunft erfüllt werden sollen und wo es Risiken sieht.

Ressourceneffizienz

Ein Großteil der durch die B&O Service entstehenden Umweltauswirkungen wird durch unsere Fahrzeugflotte und die dort verbrauchten Kraftstoffe erzeugt. Um die Verschwendung von Kraftstoff zu vermeiden, sind unsere Mitarbeitenden bereits dazu angehalten, den Motor bei Verlassen des Fahrzeuges abzuschalten sowie unnötige Fahrten zu vermeiden. Zudem arbeiten wir aktiv an einer sinnvollen Auslastung durch Tourenoptimierung, um unnötige Wege und Fahrten zu vermeiden. Hier konnten wir 2022 bereits erste Erfolge sehen.

Da der Verbrauch unseres Fuhrparks einen Großteil unserer Treibhausgasemissionen verursacht, sensibilisieren wir die Fahrer:innen z.B. mit Fahrertrainings zum kraftstoffsparenden Fahren und Beladen.

Zudem testen und fördern wir die Nutzung alternativer Antriebe, speziell der Elektromobilität, um die Flotte bis 2030 auf E-Mobilität umzustellen. Ein Pilotprojekt dazu startet im Juli 2023. Auch die Möglichkeit von Lastenrädern in großen Städten ziehen wir in Betracht. Durch eine zentrale (Über-Nacht) Auslieferung der benötigten Materialien könnte dies sinnvoll unterstützt werden.

In unserer Dienstreiseregulung streben wir künftig eine klare No-Fly-Politik an. Die Nutzung des ÖPNV, nach dem Motto "Bahn vor Flug und Mietwagen" wird in einer Änderung der

Richtlinie im GJ 2023/24 verbindlich festgehalten. Durch unsere deutschlandweite Präsenz mit vielen Standorten haben wir betriebsbedingt viele Dienstreisen und es ist uns durchaus bewusst, dass unsere Mitarbeitenden und Führungskräfte (zu) viele Emissionen durch Flüge auf Strecken unter 800 km verursachen. Durch die Umstellung auf Online-Meetings und Nutzung digitaler Möglichkeiten konnten wir einige davon in den letzten drei Jahren bereits einsparen. Während der Covid19-Pandemie etablierten wir flächendeckend die Möglichkeit zum mobilen Arbeiten (wo möglich) in unserer Organisation und konnten so auch Emissionen durch individuelle Mobilität einsparen.

Unsere Mitarbeitenden werden seit Oktober 2021 durch unsere Zusammenarbeit mit Job-Rad dazu angeregt auf dem Arbeitsweg auf das Auto zu verzichten. Wir überdenken zudem die Möglichkeit der Förderung der öffentlichen Verkehrsmittel, an den Standorten, wo dies einen Effekt hat. In ländlichen Gegenden ist es schwerer umsetzbar, da oft der ÖPNV keine wirkliche Alternative bietet die Standorte zu erreichen. In den Städten können wir damit sicherlich Erfolge im Rahmen der individuellen Mobilität der Mitarbeitenden erzielen. Im Geschäftsjahr 2023/24 werden wir hier weitere Projekte einführen.

Durch unsere Geschäftstätigkeit entstehen zudem verschiedene Arten von Abfällen. Eine Aufstellung genauer Abfallmengen ist uns in diesem Bericht (noch) nicht möglich, da sie bisher nicht zentral erfasst werden. Dies gilt ebenso für unseren Verbrauch von Wasser an unseren Standorten. (Werte, welche wir berichten können, sind unter den Leistungsindikatoren für die Kriterien 11-12 zu finden). Hier werden wir im GJ 2023/24 Maßnahmen ergreifen, um diese Werte zu erfassen und ab dem kommenden Jahr konkret berichten.

Im Bereich Abfall verfolgen wir unter anderem folgende Ziele bis zum Jahr 2026:

- Systematische Erfassung über alle Standorte hinweg, aller Abfälle und Entsorgungsarten. (2023/24)
- Reduzierung der Abfallmenge. (Nach Bestandsaufnahme werden wir hier konkrete Ziele setzen.)
 - Bei Verpackungen durch Dialog mit den Lieferant:innen.
 - Bei Restmüll durch strikte Mülltrennung an den Standorten.
- Reduzierung der Menge an gefährlichen Abfällen durch den Einsatz umweltfreundlicher und zertifizierter Produkte so weit machbar. Im kommenden GJ 2023/24 werden wir im Bereich Wohnungsmodernisierung einen ESG-konformen Produktkatalog für unsere Kund:innen entwickeln.
- Kontinuierliche Steigerung der Recyclingquote und Wiederverwertung soweit möglich im Rahmen einer Kreislaufwirtschaft. (bis 2028 und im Weiteren bis 2050)

Risikobetrachtung

Ein ineffizienter Verbrauch von Rohstoffen und natürlichen Ressourcen stellt für uns ein Kostenrisiko dar und schädigt die Umwelt, weshalb wir kontinuierlich daran arbeiten, dieses Risiko durch geeignete Maßnahmen zu reduzieren. Die Ausarbeitung eines tiefergehenden Konzeptes zur Risikoanalyse bei der Nutzung von Ressourcen befindet sich derzeit in Planung

und wird im GJ 2023/24 fertiggestellt und natürlich in unserem nächsten Bericht zur Nachhaltigkeit enthalten sein.

Weder im letzten Geschäftsjahr noch in den Vorjahren wurden Bußgelder oder Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Verordnungen gegen die B&O Service verhängt.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

Leistungsindikator GRI SRS-301-1: Eingesetzte Materialien

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. *Gesamtgewicht oder -volumen der Materialien, die zur Herstellung und Verpackung der wichtigsten Produkte und Dienstleistungen der Organisation während des Berichtszeitraums verwendet wurden, nach:*

i. *eingesetzten nicht erneuerbaren Materialien;*

ii. *eingesetzten erneuerbaren Materialien.*

Nicht zutreffend - Keine eigene Herstellung von Produkten

Wir verpacken selbst keine Produkte und erhalten Verpackungsmaterialien ausschließlich beim Kauf der Produkte, welche für unsere Dienstleistungen verwendet werden. Diese entsorgen wir sachgerecht und entsprechend gesetzlichen Regelungen.

Leistungsindikator GRI SRS-302-1: Energieverbrauch

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. *Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus nicht erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.*

b. *Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.*

c. *In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen den gesamten:*

i. *Stromverbrauch*

ii. *Heizenergieverbrauch*

iii. *Kühlenergieverbrauch*

iv. *Dampfverbrauch*

d. *In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen die/den gesamte(n):*

i. *verkaufte Strom*

ii. *verkaufte Heizungsenergie*

iii. *verkaufte Kühlenergie*

iv. verkauften Dampf

e. Gesamten Energieverbrauch innerhalb der Organisation in Joule oder deren Vielfachen.

f. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

g. Quelle für die verwendeten Umrechnungsfaktoren.

Kraftstoffverbrauch | a | b

Wir können den Verbrauch nicht berichten, da wir ihn bisher nicht standortübergreifend erfasst haben.

Aus Schätzungen für unsere CO₂-Bilanz können wir berichten, dass wir in Scope 1 einen CO₂-Verbrauch von 4.866,2 tCO₂ hatten. In der mobilen Verbrennung waren es 4.690 tCO₂ und somit 65,2% des gesamten CO₂ Ausstoßes der B&O Service.

Energieverbrauch | c | d | e

Verbrauchswerte Strom, Heizenergie, Kühlenergie- und Dampfverbrauch

Bisher können wir nur mit Schätzwerten arbeiten, da wir nicht alle Werte erfassen. Auch hier können wir hier Scope 2 aus den von ConClimate teils geschätzten Werten berichten mit einem CO₂-Ausstoß für Strom und Fernwärme von 296 tCO₂.

Wir können den Energieverbrauch gesamt, nach erneuerbaren und nicht erneuerbaren Quellen als auch die weiteren Verbrauchswerte noch nicht berichten. Wir planen dies im nächsten Nachhaltigkeitsbericht zu tun.

Leistungsindikator GRI SRS-302-4: Verringerung des Energieverbrauchs

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Umfang der Verringerung des Energieverbrauchs, die als direkte Folge von Initiativen zur Energieeinsparung und Energieeffizienz erreicht wurde, in Joule oder deren Vielfachen.

b. Die in die Verringerung einbezogenen Energiearten: Kraftstoff, elektrischer Strom, Heizung, Kühlung, Dampf oder alle.

c. Die Grundlage für die Berechnung der Verringerung des Energieverbrauchs wie Basisjahr oder Basis/Referenz, sowie die Gründe für diese Wahl.

d. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

Da dies unser erster Bericht ist, können wir hier noch keine Verringerungen aufführen. Wir werden dies im nächsten Nachhaltigkeitsbericht tun.

Leistungsindikator GRI SRS-303-3: Wasserentnahme

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamte Wasserentnahme aus allen Bereichen in Megalitern sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtmenge nach den folgenden Quellen (falls zutreffend):

i. Oberflächenwasser;

ii. Grundwasser;

iii. Meerwasser;

iv. produziertes Wasser;

v. Wasser von Dritten.

b. Gesamte Wasserentnahme in Megalitern aus allen Bereichen mit Wasserstress sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtmenge nach den folgenden Quellen (falls zutreffend):

i. Oberflächenwasser;

ii. Grundwasser;

iii. Meerwasser;

iv. produziertes Wasser;

v. Wasser von Dritten sowie eine Aufschlüsselung des Gesamtvolumens den in i-iv aufgeführten Entnahmekategorien.

c. Eine Aufschlüsselung der gesamten Wasserentnahme aus jeder der in den Angaben 303-3-a und 303-3-b aufgeführten Quellen in Megalitern nach den folgenden Kategorien:

i. Süßwasser (≤ 1000 mg/l Filtrattrockenrückstand (Total Dissolved Solids (TDS)));

ii. anderes Wasser (> 1000 mg/l Filtrattrockenrückstand (TDS)).

d. gegebenenfalls erforderlicher Kontext dazu, wie die Daten zusammengestellt wurden, z. B. Standards, Methoden und Annahmen.

Zum Leistungsindikator GRI SRS-303-3 Wasserentnahme können wir (noch) nicht berichten, da wir die Werte zum Verbrauch bisher nicht zentral erfassen. Wir planen dies im nächsten Nachhaltigkeitsbericht (GJ 2023/24) zu tun.

Leistungsindikator GRI SRS-306-3 (2020): Angefallener Abfall

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtgewicht des anfallenden Abfalls in metrischen Tonnen sowie eine Aufschlüsselung dieser Summe nach Zusammensetzung des Abfalls.

b. Kontextbezogene Informationen, die für das Verständnis der Daten und der Art, wie die Daten zusammengestellt wurden, erforderlich sind.

Zum Leistungsindikator GRI SRS-306-3 Angefallener Abfall können wir (noch) nicht berichten, da wir die Werte zum Verbrauch bisher nicht zentral erfassen. Wir planen dies im nächsten Nachhaltigkeitsbericht (GJ 2023/24) zu tun.

13. Klimarelevante Emissionen

Das Unternehmen legt die Treibhausgas(THG)-Emissionen entsprechend dem Greenhouse Gas (GHG) Protocol oder darauf basierenden Standards offen und gibt seine selbst gesetzten Ziele zur Reduktion der Emissionen an.

Aspekt 1

Im Geschäftsjahr 2020/21 haben wir erstmals eine Klimabilanz berechnen lassen und dabei folgende Emissionsquellen identifiziert.

- * Kraftstoffe in unserem Fuhrpark sind die größte Emissionsquelle (Scope 1)
- * Ebenfalls einen hohen Wert in der Klimabilanz (Scope 3), erreichen unsere eingekauften Güter und Dienstleistungen. Dazu kommen der Stromverbrauch für Gebäude und E-Mobilität (Scope 2) sowie
- * Geschäftsreisen und die individuelle Mobilität unserer Mitarbeitenden (Scope 3).

Aspekt 2

Unser Unternehmen unterstützt das Pariser Klimaabkommen und das damit verbundene Ziel die globale Erderwärmung auf unter 2° / 1,5°C zu halten. Dafür orientieren wir uns an den Science based targets und haben das Ziel bis 2030 unseren CO²-Ausstoß wie gesetzlich vorgegeben um 50% zu reduzieren.

Ansetzen werden wir gemäß der Empfehlungen der SBT mit den sogenannten "Quick Wins":

- Dazu gehört die Umstellung aller Standorte auf Öko-Strom im Geschäftsjahr 2023/24.
- Die Überarbeitung der Dienstreiserichtlinie mit einer No-Fly-Policy. (Bahn konsequent vor Flug und Auto priorisieren, keine Flüge für Entfernungen unter 800 km.)
- Priorisierung von Elektromobilität in der Dienstwagenrichtlinie.
- Tourenoptimierung, Beladungsprüfung, Sensibilisierung bei der Fahrzeugflotte für unsere Dienstleistungen.
- Konsequente Datenerfassung in allen Bereichen, um Potenziale zu erkennen und zu nutzen Ressourcen und somit CO₂ Emissionen einzusparen.

Längerfristig auch:

Ein Pilotprojekt zur Ausstattung des Fuhrparks mit E-Fahrzeugen im Jahr 2023 soll uns Aufschluss darüber geben, wie wir unseren Fuhrpark langfristig klimafreundlicher gestalten können.

Für die Top Ten unserer eingekauften Warengruppen erstellen wir ebenfalls im GJ 2023/24 eine Einschätzung zum PCF und arbeiten im Bereich Wohnungsmodernisierung auf einen klimaneutralen Produktkatalog hin.

Die individuelle Mobilität unserer Mitarbeitenden unterstützen wir bereits mit dem Jobrad-Programm und wollen diese weiter in Richtung klimafreundliche Mobilität unterstützen.

Aspekt 3

Intern haben wir seit dem Jahr 2022 ein ESG-Projektteam, welches sich regelmäßig trifft und Vorschläge ausarbeitet sowie die Umsetzung vorgeschlagener Maßnahmen vorantreibt. Erste konkrete Maßnahmen haben wir bereits im Aspekt 2 - Zielsetzung beschrieben.

Nicht vermeidbare Emissionen werden durch Kompensation ausgeglichen. Hier arbeiten wir mit ConClimate zusammen und haben bereits die letzten 3 Geschäftsjahre kompensiert.

Aspekt 4

hier können wir noch nicht berichten, da alle Projekte neu auf den Weg gebracht worden sind.

Aspekt 5

Unsere Bilanzierung der Treibhausgasemission im Geschäftsjahr 2020/21 erfolgte im Einklang mit dem Greenhouse-Gas-Protocol (GHG). Für die Ermittlung der CO₂-Äquivalent-Emissionsfaktoren wurden Daten aus dem Stoffstromanalyse-Modell GEMIS, Datenbank Ecoinvent verwendet.

Für das Geschäftsjahr 2023/24 planen wir die Erstellung einer weiteren Klimabilanz mit einer besseren Datenbasis als Grundlage.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

*Leistungsindikator GRI SRS-305-1 (siehe GH-EN15): Direkte THG-Emissionen (Scope 1)
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:*

- a. Bruttovolumen der direkten THG-Emissionen (Scope 1) in Tonnen CO₂-Äquivalent.*
- b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.*
- c. Biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-Äquivalent.*
- d. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:*
 - i. der Begründung für diese Wahl;*
 - ii. der Emissionen im Basisjahr;*
 - iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.*



e. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.

f. Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.

g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

Die mit Hilfe von ConClimate erstellte Klimabilanzierung ergab direkte Emissionen (Scope 1) im Geschäftsjahr 2020/21 in Höhe von 4.866,2 tCO₂e.

Berechnungsmodell GWP100, IPCC 2013

Die eingekauften Güter und Dienstleistungen beziehen sich nur auf Wasser (0,8 t) und IT-Geräte (67,2 t)

Nachunternehmerleistungen sind nicht inkludiert

Kraftstoff und energiebezogene Emissionen werden aus der Vorkette der Energieerzeugung über Sekundärdaten berechnet

*Leistungsindikator GRI SRS-305-2: Indirekte energiebezogenen THG-Emissionen (Scope 2)
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:*

a. Bruttovolumen der indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalent.

b. Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasieren indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalent.

c. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.

d. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:

i. der Begründung für diese Wahl;

ii. der Emissionen im Basisjahr;

iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die ZUR Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.

e. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.

f. Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.



g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Die Summe der energiebedingten indirekten Emissionen (Scope 2) betrug für das Geschäftsjahr 2020/21 296,0 tCO₂e.

Berechnungsmodell GWP100, IPCC 2013

Die eingekauften Güter und Dienstleistungen beziehen sich nur auf Wasser (0,8 t) und IT-Geräte (67,2 t)

Nachunternehmerleistungen sind nicht inkludiert

Kraftstoff und energiebezogene Emissionen werden aus der Vorkette der Energieerzeugung über Sekundärdaten berechnet

Leistungsindikator GRI SRS-305-3: Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Bruttovolumen sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3) in Tonnen CO₂-Äquivalenten.

b. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.

c. Biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-Äquivalent.

d. Kategorien und Aktivitäten bezüglich sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3), die in die Berechnung einbezogen wurden.

e. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:

i. der Begründung für diese Wahl;

ii. der Emissionen im Basisjahr;

iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.

f. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.

g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Die Summe sonstiger indirekter Emissionen (Scope 3) betrug für das Geschäftsjahr 2020/21 2.017,0 tCO₂e.

Berechnungsmodell GWP100, IPCC 2013

Die eingekauften Güter und Dienstleistungen beziehen sich nur auf Wasser (0,8 t) und IT-Geräte (67,2 t)

Nachunternehmerleistungen sind nicht inkludiert

Kraftstoff und energiebezogene Emissionen werden aus der Vorkette der Energieerzeugung über Sekundärdaten berechnet

Leistungsindikator GRI SRS-305-5: Senkung der THG-Emissionen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Umfang der Senkung der THG-Emissionen, die direkte Folge von Initiativen zur Emissionsenkung ist, in Tonnen CO₂-Äquivalenten.*
- b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.*
- c. Basisjahr oder Basis/Referenz, einschließlich der Begründung für diese Wahl.*
- d. Kategorien (Scopes), in denen die Senkung erfolgt ist; ob bei direkten (Scope 1), indirekten energiebedingten (Scope 2) und/oder sonstigen indirekten (Scope 3) THG-Emissionen.*
- e. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.*

Diesen Wert können wir noch nicht berichten, da wir erst für das GJ 2023/24 erneut eine Klimabilanz erstellen werden. Diese werden wir in unseren nächsten Bericht aufnehmen.

Kriterien 14–20 zu GESELLSCHAFT

Kriterien 14–16 zu ARBEITNEHMERBELANGEN

14. Arbeitnehmerrechte

Das Unternehmen berichtet, wie es national und international anerkannte Standards zu Arbeitnehmerrechten einhält sowie die Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Unternehmen und am Nachhaltigkeitsmanagement des Unternehmens fördert, welche Ziele es sich hierbei setzt, welche Ergebnisse bisher erzielt wurden und wo es Risiken sieht.

Ziele und Maßnahmen

Wir schaffen ein sicheres Arbeitsumfeld an unseren Standorten und sorgen so für Wirtschaftswachstum in den Regionen. Durch die Schaffung von Arbeitsplätzen, Steuerzahlung

in Deutschland und unserer Teilnahme am Diskurs in der Branche zu einer zukunftsfähigen Wirtschaft in Deutschland tragen wir zu (nachhaltigem) Wachstum und guten Arbeitsbedingungen bei.

Outside-In Betrachtung

Wir übernehmen gesellschaftliche Verantwortung und befragen unsere Stakeholder aktiv nach ihrem Blick bei diesem Kriterium auf unsere Organisation.

Unsere Ziele und bisherigen Erfolge:

- Im GJ 2023/24 planen wir die Einführung eines umfassenden Code of Conduct für Mitarbeitende und unsere Geschäftspartner:innen.
- Wir gewährleisten eine faire Bezahlung der Mitarbeitenden, durch transparente Gehaltscluster. Wir verstärken unsere Bemühungen Einkommensungleichheiten zu beenden und die Gehälter und Löhne regelmäßig anzupassen.
- Im GJ 2023/24 führen wir (auch im Rahmen des LkSG) eine Prüfung der bezogenen Warengruppen und Produkte durch. Dazu gehen wir in den Dialog mit Lieferant:innen und unseren Kundengruppen zur Stärkung der Menschenrechte in unserer Lieferkette.
- Wir bekennen uns zur Förderung von Inklusion und Diversität in der Organisation.
- Bei der Ausstattung und Versorgung unserer Standorte und Büros setzen wir auf regionale Versorgung und Dienstleistung.
- Wir bemühen uns künftig um mehr Sensibilisierung der Mitarbeitenden zu nachhaltigem Konsum und schonendem Umgang mit Ressourcen.

Unsere Mitarbeitenden

Durch Prüfmechanismen und Richtlinien im Rahmen des Personalwesens und der Arbeitssicherheit wird sichergestellt, dass die Prinzipien eingehalten und Risiken minimiert werden.

Um ein attraktiver Arbeitgeber zu sein bieten wir unseren Mitarbeitenden faire und transparente Arbeitsbedingungen. Dafür haben wir folgende Projekte bereits umgesetzt und weitere sind in Planung.

- betriebliche Altersvorsorge mit Arbeitgeber-Zuschuss,
- Vergünstigungen bei Einkäufen über Partnerschaften,
- Jobrad-Programm,
- 30 Tage Jahresurlaub / individuell Möglichkeit zu unbezahltem Urlaub
- Urlaubsgeld ab 2023,
- Richtlinie für flexibles und mobiles Arbeiten inklusive Workation. So erleichtern wir u.a. die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Mitarbeitenden Dialog

Wir haben im August 2022 ein bereichsübergreifendes ESG-Projektteam gegründet, um die Nachhaltigkeit in unserer Organisation zu bewerten und ein Nachhaltigkeitsmanagement für

die B&O Service einzuführen. Es bereitet zudem die kommende EU-CSRD Berichterstattung und eine umfassende Datenerfassung vor.

Im GJ 2023/24 werden wir das Thema im Unternehmen kommunizieren, um mit allen Mitarbeitenden gemeinsam in eine nachhaltige Transformation zu gehen. Wir möchten Impulse und Anregungen aus allen Richtungen aufnehmen, um nachhaltige Veränderungen zu ermöglichen.

Durch flache Hierarchien und verbesserte interne Kommunikation fördern wir den direkten Austausch zwischen Mitarbeitenden und Führungskräften und ermöglichen so die aktive Mitwirkung in Entscheidungsprozessen.

Jedes Jahr führen wir seit 2021 im September eine Mitarbeitendenbefragung durch und arbeiten intensiv an den sich daraus ergebenden Themen. Auch über Feedback-Gespräche und offene unternehmensweite Teams-Kanäle können alle Mitarbeitenden Impulse geben und so Einfluss auf die (nachhaltige) Entwicklung des Unternehmens nehmen.

Tätigkeitsorte B&O Service

Die B&O Service arbeitet ausschließlich in Deutschland und Österreich. Wir setzen hier auf strenge Regeln und Gesetze im Bereich Arbeitsschutz, Umwelt und Menschenrechte und halten diese selbstverständlich ein. Wir erwarten dies auch von all unseren Geschäftspartnerschaften.

Risiken im Bereich Arbeitnehmerrechte

Zu den wesentlichen Risiken zählen wir z.B. fehlende Qualifikationen und damit verbundene Prozessrisiken. Außerdem die Fluktuation und den Fachkräftemangel in Zeiten des demografischen Wandels sowie Ausfälle durch (Arbeits)Unfälle oder Krankheit. All dem versuchen wir aktiv vorzubeugen, indem wir Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeitenden fördern.

Durch die Entwicklung zu einem attraktiven Arbeitgeber auch im Bereich der nachhaltigen Entwicklung hoffen wir auch darauf, dass junge Fachkräfte Lust haben in einem nachhaltig wirtschaftenden Unternehmen zu arbeiten. Zudem legen wir den Fokus auf Ausbildung und intern angebotene Qualifikationsmöglichkeiten sowie eine proaktive transparente Kommunikation.

15. Chancengerechtigkeit

Das Unternehmen legt offen, wie es national und international Prozesse implementiert und welche Ziele es hat, um Chancengerechtigkeit und Vielfalt (Diversity), Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Mitbestimmung, Integration von Migranten und Menschen mit Behinderung,

angemessene Bezahlung sowie Vereinbarung von Familie und Beruf zu fördern, und wie es diese umsetzt.

Ausgewogenheit und Vielfalt

Die B&O Service hat im Berichtsjahr einen Frauenanteil im gesamten Unternehmen von 23,26%. Wir arbeiten daran, diesen zu erhöhen. Besonders in Führungspositionen sind wir uns der Defizite bewusst. Im Vorstand der B&O Service ist keine Frau besetzt und auch auf Geschäftsführungsebene gibt es nur 1 Frau und 11 Männer.

Wir streben hier in Zukunft ein ausgewogeneres Verhältnis an und werden dies in unserer Nachhaltigkeitsstrategie (GJ 2023/24) thematisieren. Bereits jetzt haben wir diverse Teams mit branchenbedingt einem höheren Anteil Männer als Frauen.

Dies haben wir im Blick, denn eine Vielfalt von Stimmen fördert neue Ideen und bringt das Unternehmen voran. **Eines unserer Ziele ist es den Anteil von Frauen und weiblich gelesenen Personen in Führungspositionen bis 2030 auf +30% zu erhöhen.**

Zu einer positiven und sozial nachhaltigen Unternehmenskultur gehören Chancengleichheit und Diversität. Wir wollen als Arbeitgebermarke ein breites Spektrum an Talenten für uns gewinnen. Daher erfolgt die Auswahl unserer Mitarbeitenden ausschließlich auf der Einschätzung von Qualifikation, Kompetenz und Motivation. Wir ermöglichen unabhängig von Geschlecht, Alter, religiöser Orientierung, Herkunft etc. allen Menschen gleiche Chancen und sprechen uns grundsätzlich gegen jede Form der Diskriminierung aus. Die Verpflichtung zur diskriminierungsfreien Gestaltung der betrieblichen Personalpolitik ist auch in unseren Unternehmenswerten fest verankert.

Wir wollen als vielfältiges Unternehmen wahrgenommen werden und entsprechend Fachkräfte mit vielfältigen Erfahrungen und Hintergründen anziehen. Auch für ältere Mitarbeitende, junge Auszubildende und Studierende sowie Väter und Mütter sind wir ein attraktiver zuverlässiger Arbeitgeber. Wir haben ein ausgewogenes Verhältnis in der Altersstruktur unserer Mitarbeitenden und leben ein respektvolles Miteinander.

Die Fluktuationsrate lag 2022 bei 18,3 %, dies ist im Vergleich zum Branchendurchschnitt (Baugewerbe 2021 Statista: 36,6%) ein guter Wert.

Indem wir Möglichkeiten zum mobilen Arbeiten geschaffen haben (In den Bereichen, wo es möglich ist.) und weitgehend flexible Arbeitszeiten anbieten ermöglichen wir all unseren Mitarbeitenden und besonders Eltern eine gute Vereinbarkeit von Leben, Familie und Beruf.

Insbesondere Führungskräfte, Personal- und Kommunikationsverantwortliche haben in unserem Unternehmen eine Vorbildfunktion für wertschätzenden Umgang und gelebte Vielfalt. Sie werden unterstützt und sensibilisiert z.B. durch Schulungen / Kommunikations- und Führungskräfte-Training. Wir fördern Innovation und neue Ideen. Gerade um bei der Neu- und Weiterentwicklung unserer Produkte neue Aspekte und Nachhaltigkeitsstandards einließen zu lassen. Wir pflegen eine offene und transparente Fehlerkultur und lernen miteinander aus Erfahrungen.



Erfahrungen und Ziele

Bisher haben wir durch flexible Arbeitszeitmodelle und die Möglichkeiten zur mobilen Arbeit inkl. Workation - Angebot die Work-Life-Balance unserer Mitarbeitenden positiv beeinflussen können. Wir wollen wissen, was unsere Mitarbeitenden bewegt. Deshalb führen wir seit 2021 regelmäßige Mitarbeitenden-Befragungen durch. Das Feedback zeigt uns, dass wir mit den bisher umgesetzten Maßnahmen bereits auf einem guten Weg sind. Neben den bereits erwähnten haben wir auch begonnen transparente Gehaltscluster für das Unternehmen zu erstellen. Diese werden im GJ 2023/24 erstellt sein und dann für alle Mitarbeitenden transparent verfügbar.

Bisher haben wir darüber hinaus keine quantitativen Ziele definiert, werden dies aber im Zuge unserer Nachhaltigkeitsstrategie im neuen Geschäftsjahr 2023/24 tun und im nächsten Bericht dazu Stellung nehmen.

Bisher gab es keinen gemeldeten Vorfall oder Verdachtsfall von Diskriminierung im Unternehmen.

16. Qualifizierung

Das Unternehmen legt offen, welche Ziele es gesetzt und welche Maßnahmen es ergriffen hat, um die Beschäftigungsfähigkeit, d. h. die Fähigkeit zur Teilhabe an der Arbeits- und Berufswelt aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, zu fördern und im Hinblick auf die demografische Entwicklung anzupassen, und wo es Risiken sieht.

Förderung und Weiterbildung

Die B&O Service bietet ein umfangreiches Fort- und Weiterbildungsangebot an, um die fachliche und persönliche Entwicklung aller Mitarbeitenden bestmöglich zu unterstützen und zu fördern. Dies werden wir künftig noch stärker in die interne Unternehmenskommunikation einbinden, um alle Mitarbeitenden umfänglich zu informieren und darauf aufmerksam zu machen.

Im Jahr 2022 lag die Ausbildungsquote bei 4,33%, diese wollen wir bis zum Jahr 2030 auf 6,5% steigern. Dies können wir erreichen, indem wir die Ausbildungsvergütung attraktiv gestalten, bei guten Leistungen bereits zu Beginn der Ausbildung eine unbefristete Übernahme garantieren und unsere Zusammenarbeit mit Schulen weiter ausbauen. Auch ein Projekt zur Unterstützung der Auszubildenden im Sinne von „Ausbildungspaten“ kann das Ankommen im Unternehmen erleichtern und Orientierung bieten.

In den letzten Jahren haben wir erfolgreich ein Führungskräfteentwicklungsprogramm etabliert, welches die Kompetenzen unserer Führungskräfte ausbaut und das Verständnis für interne Abläufe und Prozesse fördern soll.

Ziele

Mit der Erstellung eines transparenten Gehaltsclusters arbeiten wir an der Umsetzung von Equal Pay für alle Positionen und Standorte.

Dabei fokussieren wir auch den Gender Pay Gap, der 2022 gesamt bei 18,49% liegt. (Führungskräfte: 26,5%, Mitarbeitende: 4,57%)

Dabei können wir folgende Möglichkeiten nutzen, um eine gerechte Bezahlung zu erreichen und mehr Frauen für die Arbeit in einem Handwerksunternehmen zu begeistern:

- Genderneutrale- und sensible Stellenausschreibungen,
- die Einführung einer Policy zur klaren Bevorzugung von Frauen bei gleicher Qualifikation,
- Einbinden von Trainings zum Unconscious-Bias in unser Schulungsangebot (v.a. an HR und Führungskräfte adressiert),
- die Möglichkeit von Jobsharing-Modellen auch in Führungspositionen um weibliche Führungskräfte zu gewinnen (Work-Life-Blending),
- die Etablierung von Mentoringprogrammen von und für Frauen und weiblich gelesene Personen.

Die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeitenden fördern wir bereits auf vielfältige Weise und führen regelmäßig Schulungen zur Arbeitssicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz durch. Diese werden wir, ebenso wie die Angebote zur Gesundheitsvorsorge und Krankheitsvorbeugung auf freiwilliger Basis weiter verbessern.

Für alle Mitarbeitenden bestehen umfangreiche interne sowie externe Weiter- und Fortbildungsmöglichkeiten (persönliche Kompetenzförderung z.B. Stressbewältigung; fachliche Kompetenzen z.B. IT-Qualifikation, Führungskräfteentwicklung).

Die Jahresgespräche zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden dienen zusätzlich dazu, individuelle Leistung, Ziele und Entwicklungsmöglichkeiten zu reflektieren.

Ziele

Für die Zukunft gibt es bereits gute Vorschläge aus dem Projektteam ESG, die wir bei der Maßnahmenplanung einbeziehen werden. Zum Beispiel Praktikums- und Traineeprogramme, Mentoringprogramme, vorbeugende Untersuchungen je nach Tätigkeit durch Kooperationen mit dem Gesundheitswesen ausbauen, besondere Rücksichtnahme auf ältere Mitarbeitende im Rahmen des Einsatzes und mehr.

Zielerreichung

Bisher hatten wir keine bereichsübergreifende und an sozialer Nachhaltigkeit orientierte Ziel- und Maßnahmenplanung über die Personalentwicklung hinaus. Daher haben wir in den vorangegangenen Aspekten berichtet, was unser Unternehmen bereits auf den Weg bringen konnte. In den kommenden Berichten werden wir uns an den neu gesetzten Zielen messen lassen, diese konkretisieren und zur Umsetzung berichten.



Risikobetrachtung

Im Rahmen der bisher durchgeführten Risikoanalyse leiten wir sowohl aus der eigenen Geschäftstätigkeit als auch mit der aus Geschäftsbeziehungen, Produkten und Dienstleistungen die wesentlichen Risiken für die Mitarbeitenden in Bezug auf die Digitalisierung der Arbeitsprozesse, der demografischen Entwicklung, der aufgrund der Marktsituation entstandenen neuen Perspektiven (Preissteigerungen am Bau im Immobilienmarkt) und psychische Belastung der Mitarbeiter ab.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

Leistungsindikator GRI SRS-403-9: Arbeitsbedingte Verletzungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Für alle Angestellten:

i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;

ii. Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);

iii. Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;

iv. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;

v. Anzahl der gearbeiteten Stunden.

b. Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:

i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;

ii. Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);

iii. Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;

iv. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;

v. Anzahl der gearbeiteten Stunden.

Die Punkte c-g des Indikators SRS 403-9 können Sie entsprechend GRI entnehmen und an dieser Stelle freiwillig berichten.

Leistungsindikator GRI SRS-403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Für alle Angestellten:

i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;

ii. Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;

iii. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen;



b. Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:

i. Anzahl der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;

ii. Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;

iii. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen.

Die Punkte c-e des Indikators SRS 403-10 können Sie entsprechend GRI entnehmen und an dieser Stelle freiwillig berichten.

Es gab im Berichtsjahr keine Schwerstverletzten oder Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen. Gemeldet wurden 125 Arbeitsunfälle bis 31.12.2022. Die höchste Zahl waren Prellungen und Quetschungen, Schnittverletzungen, Muskel- und Bänderverletzungen.

Leistungsindikator GRI SRS-403-4: Mitarbeiterbeteiligung zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Die berichtende Organisation muss für Angestellte und Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden, folgende Informationen offenlegen:

a. Eine Beschreibung der Verfahren zur Mitarbeiterbeteiligung und Konsultation bei der Entwicklung, Umsetzung und Leistungsbewertung des Managementsystems für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz und zur Bereitstellung des Zugriffs auf sowie zur Kommunikation von relevanten Informationen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gegenüber den Mitarbeitern.

b. Wenn es formelle Arbeitgeber-Mitarbeiter-Ausschüsse für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gibt, eine Beschreibung ihrer Zuständigkeiten, der Häufigkeit der Treffen, der Entscheidungsgewalt und, ob und gegebenenfalls, warum Mitarbeiter in diesen Ausschüssen nicht vertreten sind.

In Deutschland sind Arbeitsschutzausschüsse gesetzlich vorgeschrieben, daher werden auch bei der B&O Service alle Mitarbeitende durch einen solchen vertreten. Teilnehmende unseres Arbeitsschutzausschusses/ Komitees sind die Geschäftsführer:innen der Gesellschaften, Betriebsärzten, Fachkräften für Arbeitssicherheit, Sicherheitsbeauftragten nach §22 des Siebten Sozialgesetzbuches, technische Betriebsleiter:innen und Abteilungsleiter:innen. Die Treffen finden vier Mal im Jahr statt.

Leistungsindikator GRI SRS-404-1 (siehe G4-LA9): Stundenzahl der Aus- und Weiterbildungen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. durchschnittliche Stundenzahl, die die Angestellten einer Organisation während des Berichtszeitraums für die Aus- und Weiterbildung aufgewendet haben, aufgeschlüsselt nach:

- i. Geschlecht;*
- ii. Angestelltenkategorie.*

Im Jahr 2022 erhielten 68,85 % der Mitarbeitenden eine Beurteilung (Jahresgespräch) sowie ihrer beruflichen Entwicklung. Bei den Führungskräften waren es 76,13%. Es wurden 305 Fortbildungen von Mitarbeitenden und 278 Fortbildungen von Führungskräften über die Schulungsplattform der B&O Service AG gebucht. (Andere Möglichkeiten zu beispielsweise externen/ selbst gebuchten Fortbildungen oder Onlineschulungen wurden zu diesem Zeitpunkt nicht erfasst, dies werden wir künftig ändern.) Die erfasste Weiterbildungsquote lag im Unternehmen bei 33%.

Interne Schulungen werden grundsätzlich vom Unternehmen bezahlt bzw. ein Kostenanteil wird übernommen. Bei externen Fort- und Weiterbildungen werden Kostenübernahmen mit den Mitarbeitenden individuell vereinbart.

GRI 404-1 Mitarbeitende und Aus- und Weiterbildung	gesamt	männlich	weiblich	divers
Weiterbildung				
technisch/fachlich	305	218	87	0
sozial/Führung	278	227	51	0
Dauer der Fortbildungen				
> 40 Stunden	271	206	41	0
< 40 Stunden	336	239	97	0
Onlinekurse	-	-	-	-
Anzahl der Führungskräfte bzw. MA in Führungsverantwortung, die eine Weiterbildung in Anspruch genommen haben	278	227	51	0

Leistungsindikator GRI SRS-405-1: Diversität

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Prozentsatz der Personen in den Kontrollorganen einer Organisation in jeder der folgenden Diversitätskategorien:

- i.** Geschlecht;
- ii.** Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;
- iii.** Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).



b. Prozentsatz der Angestellten pro Angestelltenkategorie in jeder der folgenden Diversitätskategorien:

i. Geschlecht;

ii. Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;

iii. Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

B&O Service hat einen Frauenanteil im gesamten Unternehmen von 23,26 Prozent.

Im Vorstand der B&O Service ist keine Frau besetzt, auf Geschäftsführungsebene gibt es 1 Frau und 11 Männer.

Das Verhältnis von Frauen und Männern ist bei der Besetzung zu Führungspositionen noch nicht so ausgewogen, wie wir es anstreben. (Frauen, 23,37%; Männer 76,63%). Hier kennen wir unsere Defizite und arbeiten daran.

a.

Die Altersstruktur der Führungskräfte setzt sich wie folgt zusammen:

unter 30 Jahre: 7,61% - davon weiblich: 42,86% | männlich: 57,14%

zwischen 30 und 50 Jahren - 69,02% - davon weiblich: 24,41% | männlich: 74,02% (inkl. 2 Vorstände)

über 50 Jahre - 23,37% - davon weiblich: 13,95% | männlich: 86,05%

b.

Mitarbeitende unter 30 Jahren, weiblich: 27,87% | männlich: 72,13%

Mitarbeitende zwischen 30 und 50 Jahren, weiblich: 23,92% | männlich: 76,08%

Mitarbeitende über 50 Jahren, weiblich: 19,37% | männlich: 80,63%

Mitarbeitende mit Behinderung: 3,83% gesamt, davon weiblich: 28,07% | männlich: 71,92%

Leistungsindikator GRI SRS-406-1: Diskriminierungsvorfälle

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle während des Berichtszeitraums.

b. Status der Vorfälle und ergriffene Maßnahmen mit Bezug auf die folgenden Punkte:

i. Von der Organisation geprüfter Vorfall;

ii. Umgesetzte Abhilfepläne;

iii. Abhilfepläne, die umgesetzt wurden und deren Ergebnisse im Rahmen eines routinemäßigen internen Managementprüfverfahrens bewertet wurden;

iv. Vorfall ist nicht mehr Gegenstand einer Maßnahme oder Klage.

Wir haben klare Richtlinien und verfolgen sämtliche Hinweise, Beschwerden, Klagen auf Diskriminierung und leiten ggf. entsprechende disziplinarische sowie personelle Maßnahmen ein. Ein Beschwerdesystem / Hinweisgebersystem ist vorhanden.

Im Berichtsjahr gab es keine Klagen und Hinweise.

Kriterium 17 zu MENSCHENRECHTEN

17. Menschenrechte

Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Strategien und Zielsetzungen für das Unternehmen und seine Lieferkette ergriffen werden, um zu erreichen, dass Menschenrechte weltweit geachtet und Zwangs- und Kinderarbeit sowie jegliche Form der Ausbeutung verhindert werden. Hierbei ist auch auf Ergebnisse der Maßnahmen und etwaige Risiken einzugehen.

Wir schaffen ein sicheres Arbeitsumfeld an unseren Standorten und sorgen so für Wirtschaftswachstum in den Regionen. Durch die Schaffung von Arbeitsplätzen, Steuerzahlung in Deutschland und unserer Teilnahme am Diskurs in der Branche zu einer zukunftsfähigen Wirtschaft in Deutschland tragen wir zu (nachhaltigem) Wachstum und guten Arbeitsbedingungen bei. Mit unseren Lieferanten und Partnerunternehmen arbeiten wir bereits lange zusammen und die Beziehungen beruhen auf gegenseitigem Respekt und Offenheit. Wir bekennen uns zur Achtung und Einhaltung der Menschenrechte weltweit.

Menschenrechte in unserer Wertschöpfungskette

Bisher haben wir auch aus o.g. Gründen in unserer Lieferkette keine Risikoanalyse zur Einhaltung von menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten etabliert. Wir haben uns allerdings nun für das neue Geschäftsjahr 2023/24 das Ziel gesetzt, dies zu tun und in der Folge Ziele auf Basis einer Analyse sozialer Risiken zu entwickeln. Diese sollen durch ein Monitoringsystem überwacht und evaluiert werden. Um negativen sozialen Auswirkungen innerhalb der Lieferkette bzw. Wertschöpfungskette entgegenzuwirken, verfolgen wir in Zukunft zwei Ansätze innerhalb derer Maßnahmen umgesetzt werden:

1. Internes Management (Sensibilisierung, Aufklärung und Reporting);
2. Lieferkettenmanagement: Lieferantenbewertung, Sensibilisierung und Verpflichtung, Audits und Standards, Maßnahmen zur Lieferantenentwicklung.)

Wir haben intern bereits seit einem Jahr ein Meldesystem für Hinweisgeber eingerichtet und dies im Berichtsjahr auch nach außen geöffnet und kommuniziert. Bis 2024 wird unser Verhaltenskodex (Code of Conduct) zum festen Vertragsbestandteil mit unseren wesentlichen Lieferanten und Lieferantinnen.

Ziele und Maßnahmen

Da die B&O Service ausschließlich in Deutschland und Österreich und auch unsere direkten Lieferanten, Partnerunternehmen und Kund:innen ihren Sitz in Deutschland bzw. Europa haben, gehen wir davon aus, dass die Vorschriften und Gesetze bezüglich der Menschenrechte streng sind und Verletzungen zügig ahndet bzw. die Kontrollmechanismen solche weitgehend

unmöglich machen. Daher haben wir bisher keine besonderen Ziele und Strategien zu diesem Thema etabliert.

Dennoch beschäftigen wir uns mit dem Thema Menschenrechte. Wir arbeiten bereits an der Erstellung (teilweise Einführung) von Verhaltenskodizes für Mitarbeitende und wesentliche Geschäftspartner:innen. (Lieferanten und Partnerfirmen sowie Dienstleistern). (CoC wird Vertragsbestandteil bis Ende GJ 2023/24)

Zudem ist eines der bereits umgesetzten Ziele eine faire und transparente Entlohnung durch Entwicklung transparenter Gehaltscluster. So wollen wir Einkommensungleichheiten beenden und die Gehälter und Löhne regelmäßig transparent anpassen. Abgeschlossen wird dieser Prozess im GJ 2023/24.

Risikobetrachtung

Wir haben gerade erst begonnen eine erste Risikoeinschätzung für unsere komplette Lieferkette zu erstellen und werden über die Ergebnisse im nächsten DNK-Bericht Auskunft geben.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

Leistungsindikator GRI SRS-412-3: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Investitionsvereinbarungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. *Gesamtzahl und Prozentsatz der erheblichen Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden.*

b. *Die verwendete Definition für „erhebliche Investitionsvereinbarungen“.*

Bisher prüfen wir bei Investitionen (noch) nicht auf menschenrechtliche Aspekte.

Leistungsindikator GRI SRS-412-1: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Betriebsstätten

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. *Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, an denen eine Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde, aufgeschlüsselt nach Ländern.*

Unsere Geschäftsstandorte sind zu 100% in Deutschland bzw. Europa, Österreich. Aufgrund der strengen Vorgaben und Gesetze auf nationaler und europäischer Ebene ergeben sich hier keine wesentlichen Risiken für Menschenrechte. An allen unseren Geschäftsstandorten führen wir risikoabhängige und/ oder anlassbezogene Compliance-Prüfungen durch.



*Leistungsindikator GRI SRS-414-1: Auf soziale Aspekte geprüfte, neue Lieferanten
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:*

a. *Prozentsatz der neuen Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien bewertet wurden.*

Bisher haben wir unsere Lieferanten noch nicht auf soziale Aspekte geprüft. Wir werden dies aber künftig tun und im nächsten Bericht darüber Auskünfte erteilen.

*Leistungsindikator GRI SRS-414-2: Soziale Auswirkungen in der Lieferkette
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:*

a. *Zahl der Lieferanten, die auf soziale Auswirkungen überprüft wurden.*

b. *Zahl der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen ermittelt wurden.*

c. *Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen, die in der Lieferkette ermittelt wurden.*

d. *Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt und infolge der Bewertung Verbesserungen vereinbart wurden.*

e. *Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt wurden und infolgedessen die Geschäftsbeziehung beendet wurde, sowie Gründe für diese Entscheidung.*

Wir beziehen unsere Waren zur Ausführung unserer Dienstleistungen bei Händlern und Lieferanten in Deutschland und Europa. Daher haben wir bisher noch keine Risikoeinschätzung und Sozialbewertungen in unserer Lieferkette vorgenommen. Im Rahmen des LKSG wird dies aber nun erfolgen und wir werden die Daten künftig in unsere Nachhaltigkeitsberichterstattung einbeziehen.

Kriterium 18 zu SOZIALES/GEMEINWESEN

18. Gemeinwesen

Das Unternehmen legt offen, wie es zum Gemeinwesen in den Regionen beiträgt, in denen es wesentliche Geschäftstätigkeiten ausübt.

Durch rechtskonformes Verhalten und jeglicher Beachtung von Vorgaben, Gesetzen und Regularien leisten wir bereits einen Beitrag. Eine funktionierende Gesellschaft unterstützt die B&O Service Gruppe auch durch die Zahlung von Steuern in Deutschland, an unseren Standorten. Korruption und Rechtsbruch unterbinden wir sowohl im Unternehmen als auch im Verhältnis zu unseren Geschäftspartner:innen.

Wir leben im Unternehmen Diversität und widersprechen radikalem und rassistischem Gedankengut. Neben langfristigen größeren Partnerschaften an unseren Standorten bei den jeweiligen Gesellschaften, engagieren wir uns vielfältig bei kleineren Projekten und Aktionen.

Wir sind stolz auf das soziale und gesellschaftliche Engagement unserer Mitarbeitenden. Beispielsweise gingen die Kolleginnen und Kollegen des Standortes Bochum gemeinsam zur Blutspende beim DRK. Zudem haben sich alle Spender:innen bei der DKMS registrieren lassen. Auch mit Spendenaktionen zum Beispiel für den JAV Leipzig (Jugend- und Altenverein e.V.), via PSD HerzFahrt in Berlin oder der Unterstützung von Schulen bei Projektwochen beteiligen sich die Mitarbeitenden und die B&O Service an gemeinnützigen Aktionen für eine lebenswerte Gesellschaft.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

Leistungsindikator GRI SRS-201-1: Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. *den zeitanteilig abgegrenzten, unmittelbar erzeugten und ausgeschütteten wirtschaftlichen Wert, einschließlich der grundlegenden Komponenten der globalen Tätigkeiten der Organisation, wie nachfolgend aufgeführt. Werden Daten als Einnahmen-Ausgaben-Rechnung dargestellt, muss zusätzlich zur Offenlegung folgender grundlegender Komponenten auch die Begründung für diese Entscheidung offengelegt werden:*

i. *unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert: Erlöse;*

ii. *ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert: Betriebskosten, Löhne und Leistungen für Angestellte, Zahlungen an Kapitalgeber, nach Ländern aufgeschlüsselte Zahlungen an den Staat und Investitionen auf kommunaler Ebene;*

iii. beibehaltener wirtschaftlicher Wert: „unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert“ abzüglich des „ausgeschütteten wirtschaftlichen Werts“.

b. Der erzeugte und ausgeschüttete wirtschaftliche Wert muss getrennt auf nationaler, regionaler oder Marktebene angegeben werden, wo dies von Bedeutung ist, und es müssen die Kriterien, die für die Bestimmung der Bedeutsamkeit angewandt wurden, genannt werden.

Unsere Geschäftsentwicklung veröffentlichen wir im Detail im Lagebericht des Geschäftsjahres 2022/23.

Kriterien 19–20 zu COMPLIANCE

19. Politische Einflussnahme

Alle wesentlichen Eingaben bei Gesetzgebungsverfahren, alle Einträge in Lobbylisten, alle wesentlichen Zahlungen von Mitgliedsbeiträgen, alle Zuwendungen an Regierungen sowie alle Spenden an Parteien und Politiker sollen nach Ländern differenziert offengelegt werden.

Gesellschaftliche Verantwortung

Die Verantwortung für die Aktivitäten der B&O Service im Bereich Public Affairs hat der Vorstand sowie in den Gesellschaften die Geschäftsführer:innen inne. Die B&O Service vertritt ihre politischen Interessen im Wesentlichen über die aktive Mitgliedschaft in Fach- und Branchenverbänden.

Die B&O Service ist nicht in Lobbylisten eingetragen. Das Unternehmen leistet grundsätzlich weder Zuwendungen an Regierungen noch Spenden an Parteien und Politiker.

Relevant für uns sind alle Gesetzgebungsverfahren die mit der Wohnungswirtschaft, dem Bauwesen und dem Handwerk im weitesten Sinne zu tun haben. Als Arbeitgeber betreffen uns Änderungen im Verwaltungsrecht und im Bereich der sozialen Gesetzgebung sowie die EU-Gesetzgebung.

Mitgliedschaften der B&O Service:

IHK (diverse Deutschland)

HWK (diverse Deutschland)

Wirtschaftsrat der CDU e.V.

Bundesverband deutscher Wohnungs- und Immobilienunternehmen e.V. (GDW)

Verband baden-württembergischer Wohnungs- und Immobilienunternehmen e.V. (VBW)

Verband der süddeutschen Wohnungswirtschaft (VDW)

Verband norddeutscher Wohnungsunternehmen e.V. Hamburg - Mecklenburg-Vorpommern - Schleswig-Holstein

Verband der norddeutschen Wohnungswirtschaft (VDW)
Bayern Verband bayerischer Wohnungsunternehmen (Baugenossenschaften und –
gesellschaften) e.V.(VDW)
Verband der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft in Niedersachsen und Bremen (VDW)
Verband der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft Sachsen (VDW)
Verband Berlin-Brandenburgischer Wohnungsunternehmen BBU
European Federation for Living EFL

Wir arbeiten nicht parteipolitisch und unterstützen weder mit Spenden noch mit anderen
Zuwendungen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

Leistungsindikator GRI SRS-415-1: Parteispenden

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. *Monetären Gesamtwert der Parteispenden in Form von finanziellen Beiträgen und Sachzuwendungen, die direkt oder indirekt von der Organisation geleistet wurden, nach Land und Empfänger/Begünstigtem.*

b. *Gegebenenfalls, wie der monetäre Wert von Sachzuwendungen geschätzt wurde.*

Wir unterstützen aktiv keine politische Partei, weder mit Spenden noch mit anderen
Zuwendungen.

20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Standards, Systeme und Prozesse zur Vermeidung von rechtswidrigem Verhalten und insbesondere von Korruption existieren, wie sie geprüft werden, welche Ergebnisse hierzu vorliegen und wo Risiken liegen. Es stellt dar, wie Korruption und andere Gesetzesverstöße im Unternehmen verhindert, aufgedeckt und sanktioniert werden.

Compliance

Wir orientieren uns am vierstufigen Standardmodell eines Compliance Management System.

1. Kodifizierung von Unternehmenswerten,

2. Implementierung von Detailregelungen (z.B. Verfahrensanweisungen und Richtlinien sowie Prozessbeschreibungen) um die Werte umzusetzen,
 3. Systematisierung von getroffenen Detailregelungen,
 4. Zuweisung von Verantwortlichkeiten.
- Wir arbeiten mit einem Beschwerdemechanismus/ Hinweisgebersystem über das Beanstandungen auch zum Thema Compliance gemeldet werden können.

Die Einhaltung von einschlägigen Rechtsvorschriften und Standards wird im Zuge von internen und externen Richtlinien sowie durch technische und organisatorische Überwachungen regelmäßig überprüft.

Verantwortlichkeiten

Wir haben in unserem Unternehmen die Rolle eines Compliance Verantwortlichen eingerichtet. Seine Aufgaben sind u.a. die Beratung des Managements in Bezug auf Compliance relevanten Fragestellungen, Ansprechpartner (Eingangskanal) für Meldungen aus dem Meldesystem und persönlich sowie die Koordination von Ermittlungen bei Verstößen. Zudem die Organisation von Schulungen zu Compliance-Themen, Betreuung des Non Compliance Risikos im Risikomanagement und die Kommunikation von Compliance-Fällen. Außerdem haben wir einen separaten Tax Compliance Beauftragten, welcher sich um steuerliche Belange und Risiken kümmert.

Richtlinien zu gesetzeskonformem Verhalten

Interne Vorgaben und Dienstvereinbarungen sowie alle Richtlinien werden zentral im Intranet zur Verfügung gestellt. Zusätzlich gibt es Handbücher, Compliance Schulungen und die Mitarbeitenden werden im täglichen Umgang für die Themen Compliance und Korruption sensibilisiert. Ebenso für den Umgang mit sensiblen Daten und den Datenschutzvorschriften. Ziel der Compliance-Arbeit ist die Sicherstellung der Einhaltung der rechtlichen, normativen und betrieblichen Vorgaben. Dies ist uns bisher gelungen und wir haben keine Verstöße gegen gesetzliche und interne Compliance-Vorgaben verzeichnen können.

Im kommenden Geschäftsjahr haben wir das Ziel, auch im Zuge des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes, unsere internen Unternehmensprozesse sowie Prozesse der Lieferkette zu analysieren und in dazu eine Risikobewertung in der Lieferkette zu erstellen, welche nicht nur menschenrechtliche und soziale Kriterien, sondern auch das gesetzeskonforme Verhalten bewertet.

Risiken und Gegenmaßnahmen

Risiken können in verschiedenen Unternehmensbereichen auftreten. Besonders sensibel sind die Bereiche, in denen es um persönliche Daten und vertrauliche Informationen geht. Sowie die Bereiche Finanzen (Tax-Compliance), Personalwesen, Controlling, Einkauf und Vertrieb. Im Falle der Steuergesetzgebung können das z.B. sein: Risiko der Verletzung steuerlicher Erklärungs Pflichten oder Strafrechtliche Risiken für Mitarbeitende und / oder die

Geschäftsführung bei versäumten Fristen und Erklärungen. Auch bei der Archivierung von Unterlagen können Fehler auftreten, die gegebenenfalls schwere Auswirkungen haben. (Vertragsmanagement z.B.) Bei einer Teilnahme an Ausschreibungen können Geschäftsrisiken anlassbezogen auftreten. (z.B. fehlerhafte Kommunikation, Datenzugang oder ähnliches) Daher gibt es neben den oben genannten allgemeinen Maßnahmen weitere. Dazu gehört die Bestimmung von zuständigen Personen auf allen Ebenen inklusive Vertretung und Kontrollfunktionen, die qualifikationsgerechte Aufgabenverteilung, Richtlinien zur Durchführung verantwortlicher und risikobehafteter Arbeiten Rechtzeitige interne Kontrollen und klare Kommunikation sowie regelmäßige interne und externe Fortbildungen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

*Leistungsindikator GRI SRS-205-1: Auf Korruptionsrisiken geprüfte Betriebsstätten
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:*

a. Gesamtzahl und Prozentsatz der Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden.

*b. Erhebliche Korruptionsrisiken, die im Rahmen der Risikobewertung ermittelt wurden.
Unsere Standorte werden bei Verdachtsfällen eingehend geprüft und alle Führungskräfte und Mitarbeitenden für die Themen sensibilisiert.*

Leistungsindikator GRI SRS-205-3: Korruptionsvorfälle

Die berichtende Organisation muss über folgende Informationen berichten:

a. Gesamtzahl und Art der bestätigten Korruptionsvorfälle.

b. Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Angestellte aufgrund von Korruption entlassen oder abgemahnt wurden.

c. Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Verträge mit Geschäftspartnern aufgrund von Verstößen im Zusammenhang mit Korruption gekündigt oder nicht verlängert wurden.

d. Öffentliche rechtliche Verfahren im Zusammenhang mit Korruption, die im Berichtszeitraum gegen die Organisation oder deren Angestellte eingeleitet wurden, sowie die Ergebnisse dieser Verfahren.

Im Berichtsjahr gab es keine gemeldeten bzw. bekannten Korruptionsvorfälle. Es sind und waren keinerlei rechtliche Verfahren anhängig.

Leistungsindikator GRI SRS-419-1: Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich, und zwar:

i. Gesamtgeldwert erheblicher Bußgelder;



ii. Gesamtanzahl nicht-monetärer Sanktionen;

iii. Fälle, die im Rahmen von Streitbeilegungsverfahren vorgebracht wurden.

b. Wenn die Organisation keinen Fall von Nichteinhaltung der Gesetze und/oder Vorschriften ermittelt hat, reicht eine kurze Erklärung über diese Tatsache aus.

c. Der Kontext, in dem erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen auferlegt wurden.

Im Berichtsjahr gab es keine Fälle von Nichteinhaltung der Gesetze.