



B&O
SERVICE

DNK-Erklärung 2023



Berichtsjahr	2023 (Geschäftsjahr 2023/24)
Leistungsindikatoren-Set	GRI SRS
Kontakt	<p>B&O Service AG Kooperationen & Nachhaltigkeit</p> <p>Referentin Nachhaltigkeit / ESG Kathrin Hau</p> <p>Anne-Frank-Str. 64 83043 Bad Aibling Deutschland</p> <p>+49 8061 985 39 91 nachhaltigkeit@boservice.de</p>

Allgemeine Informationen

Beschreiben Sie Ihr Geschäftsmodell (u. a. Unternehmensgegenstand, Produkte/Dienstleistungen)

Die B&O Service gehört zur B&O Gruppe, die ihren Ursprung in der Dach- und Fassadensanierung hat. Heute ist B&O Service spezialisiert auf die Instandhaltung und Wohnungsmodernisierung und ist damit einer der wichtigsten Player in der Wohnungswirtschaft und Marktführer für Handwerksleistungen. Als Komplettanbieter übernehmen wir alle technischen Dienstleistungen von der Instandhaltung in Mietwohnungen über die Wohnungsmodernisierung und Wartung bis zur Behebung von Versicherungsschäden.

Derzeit verantwortet B&O Service diese Leistungen in über 600.000 Wohnungen für privatwirtschaftliche und kommunale Wohnungsunternehmen deutschlandweit und behebt eine Mio. Schäden pro Jahr. Diese hohe Zahl an Aufträgen lässt sich nur bewältigen, weil das Unternehmen neben den 1.000 eigenen Handwerkern mit knapp 1.000 ausgewählten Handwerksunternehmen zusammenarbeitet. Ein Profi-Netzwerk, das aufgrund des kontinuierlichen Wachstums ständig weiter ausgebaut wird.

Geführt wird die B&O Service von einem Vorstand mit drei Mitgliedern, darüber steht unser Aufsichtsrat. Unterhalb der B&O Service IH GmbH und der B&O Service WoMod GmbH (Neugründung 2024) mit je drei Geschäftsführern, verteilen sich unsere Servicegesellschaften auf ganz Deutschland und Teile von Österreich. Sie haben jeweils eigene Geschäftsführende.

B&O Service Hamburg | B&O Service Niedersachsen
B&O Service NRW | B&O Service Hessen
B&O Service Berlin | B&O Die Handwerker | B&O Service Mitteldeutschland | Fritz Höppner Jun. | HSS GmbH
B&O Service Baden - Württemberg | B&O Service Bayern | B&O Wohnungswirtschaft
B&O Service GmbH in Salzburg und B&O Wohnungswirtschaft in Innsbruck

Wir thematisieren unsere wesentlichen Themen, unsere wichtigsten Anspruchsgruppen sowie Ziele und Maßnahmen und erste Erfolge für die nachhaltige Entwicklung des Unternehmens. Dies ist unser zweiter freiwilliger Bericht. Der Berichtszeitraum erstreckt sich auf das Geschäftsjahr 2023/24, welches dem Zeitraum vom 01.07.2023 bis zum 30.06.2024 entspricht. (GRI 102-50) Im Teil „Allgemeine Angaben zur GRI-Berichterstattung“ haben wir als Datenteil die GRI-relevanten KPI ausgewiesen. Teils finden sie im Textbereich des Berichts diese Daten optisch hervorgehoben.

Redaktionelle Anmerkungen

Wir setzen uns in der Kommunikation dafür ein, die Diversität in der 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, Unternehmen und zusammengesetzten Worten verzichten wir im Sinne der Lesbarkeit und des Verständnisses größtenteils darauf.

Redaktionsschluss: 16.08.2024

Bildnachweise: © B&O Service AG

Kontakt Kathrin Hau | Stefan Willen

E-Mail: nachhaltigkeit@boservice.de

Für Fragen zu diesem Bericht und zum Thema Nachhaltigkeit stehen wir zusammen mit dem Projektteam ESG der B&O Service gern zur Verfügung.

Kathrin Hau

Referentin Nachhaltigkeit / ESG

Abt. Kooperationen & Nachhaltigkeit

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 im September 2023 verabschiedete Nachhaltigkeitsstrategie der B&O Service ist Teil der Unternehmensstrategie. Sie wird flankiert durch ein interdisziplinäres ESG-Projektteam. In diesem Rahmen bereiten wir uns auf das CSRD-Reporting vor, arbeiten in Fokus- und Themengruppen an Datenerfassung und der Erstellung von Maßnahmen und KPI im Bereich nachhaltige Unternehmensentwicklung. Nachhaltiges Handeln und Verantwortung für nachfolgende Generationen zu übernehmen haben bei B&O Service einen hohen Stellenwert. Das Fundament für unser Handeln bilden unsere Werte: Transparenz, Zuverlässigkeit, Hilfsbereitschaft, Begeisterung und Leistung. Unsere Nachhaltigkeitspolitik fokussiert sich auf die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit in den Bereichen Gesellschaft, Umwelt und Ökonomie.

Relevante Handlungsfelder

In Vorbereitung auf diesen Bericht haben wir unsere relevanten Handlungsfelder analysiert. Daraus hat sich ergeben, 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 aktuellen CO₂-Bilanz für 2023 auf ökologischer Ebene, ressourcenschonendes Wirtschaften und die Einsparung von Emissionen, speziell in unserem Fuhrpark.

Produkte, welche wir in Instandhaltung und Wohnungsmodernisierung für unsere Kunden verbauen, haben allein durch ihre große Menge eine erhebliche Wirkung auf unseren CCF.

Außerdem haben wir unser Profil mit Sicht auf die 17 UN-Ziele geschärft, hier sehen wir die **SGD 3 - Gesundheit und Wohlergehen, SDG 4: Hochwertige Bildung sowie SDG 13: Maßnahmen zum Klimaschutz** als unsere wesentlichen Handlungsfelder. (Details dazu finden Sie unter dem Punkt Wesentlichkeit.) In Fokusgruppen führten wir ein IRO-Assessment durch, um unsere Wesentlichkeitsanalyse mit Blick auf das kommende CSRD-Reporting zu überarbeiten und zu konkretisieren.

Grundlagen der Nachhaltigkeitsstrategie

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie steht im Einklang mit:

- den Prinzipien der Charta der Vielfalt
- der allgemeinen Erklärung zu Menschenrechten (Menschenrechts-Charta).
- den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte.
- dem Pariser Klimaabkommen sowie dem EU-Green-Deal und dem deutschen Klimaschutzgesetz.

Zudem orientieren wir uns bei der Weiterentwicklung des nachhaltigen Handelns weiterhin an den Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen, den Zielen des EU-Green Deal und dem Klimaschutzgesetz der BRD. In drei konkreten Handlungsfeldern haben wir uns bereits 2022 ambitionierte Ziele gesetzt, zu welchen wir in den folgenden Kapiteln berichten. Den Auswahlprozess der für uns wesentlichen Nachhaltigkeits-Ziele haben wir im Absatz "Wesentlichkeit" genauer ausgeführt. Dies ist der zweite Nachhaltigkeitsbericht der B&O Service. Beginnend mit der Berichterstattung zum Geschäftsjahr 2022/23, erstellen wir einen regelmäßigen Nachhaltigkeitsbericht nach dem Rahmenwerk der Global Reporting Initiative (GRI) und des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK). Dieser Bericht liegt in diesem Jahr erstmals als „Freiwilliger ESG-Bericht“ als ungeprüfter Teil dem Geschäftsbericht bei. Ab dem kommenden Jahr (GJ 2024/25) werden wir nach den ESRS berichten, da die B&O Service der CSRD-Berichtspflicht unterliegt.

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 sowie aktuelle Informationen und Veränderungen in der 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 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. Außerdem durch die Bedürfnisse unterschiedlicher Kundengruppen sowie der jeweiligen Marktvolumina und vorhandener Infrastruktur. Die sozialen und ökologischen Besonderheiten unterscheiden sich entsprechend der verschiedenen Tätigkeitsbereiche und Standorte der B&O Service, die deutschlandweit agiert. Ebenso vielfältig gestalten sich die potenziell wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte kurz-, mittel- und langfristig. Wir messen unseren Erfolg daran, dass wir in den kommenden Jahren gemeinsam mit unseren Stakeholdern nachhaltig wachsen.

Vorrausschauendes Denken und Handeln auf dem Feld der nachhaltigen Entwicklung ist auch für unser Unternehmen unerlässlich. Deshalb haben wir uns intensiv mit unserem Impact und den finanziellen Auswirkungen von ökologischen, sozialen und organisatorischen Themen auseinandergesetzt. Die Themen Klimaschutz, Chancengleichheit und nachhaltiges Wachstum entwickeln sich zu zentralen Themen der Agenda bis 2030 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. Als kreativer technischer Dienstleister legen wir unseren Fokus außerdem auf unsere Mitarbeitenden. Ohne sie, können wir unsere Dienstleistungen in der Wohnungswirtschaft nicht erbringen. Wie viele Betriebe im Handwerk, spüren auch wir den Fachkräftemangel. Deshalb ist es unerlässlich, sich als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren und ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem sich Menschen respektiert und ermächtigt fühlen.

Unser Kerngeschäft ist es, die Wohnungen unserer Kunden zu erhalten, zu verbessern und in Teilen zu pflegen. Hier setzen wir konsequent auf standardisierte Produkte, Digitalisierung und motivierte, gut ausgebildete Mitarbeitende. Als serviceorientierter Dienstleister stellen wir ebenso die Beziehungen und Anliegen unserer Kunden 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 Kunden zu erhalten und zu steigern. Priorität haben hier die Zusammenarbeit auf Augenhöhe und Kundenbegeisterung durch Service Excellence. Wir setzen auf vertrauensvolle, dauerhafte Beziehungen und sind verlässlicher Partner der Wohnungswirtschaft.

Wesentliche Nachhaltigkeitsthemen:

Die genannten Besonderheiten unseres Geschäftsumfelds spiegeln sich bereits bei Erstellung der ersten Wesentlichkeitsanalyse der B&O Service 2022 wider. Diese Wesentlichkeitsanalyse haben wir mit Blick auf das kommende CSRD Reporting neu bewertet, weitere Perspektiven und wesentliche Themen herausgearbeitet. In verschiedenen Fokusgruppen haben wir uns intensiv mit den IROs auseinandergesetzt. Die Sicht unserer externen Stakeholder und weiterer wichtiger Anspruchsgruppen fließt im Laufe des Jahres 2024 ebenfalls in diese Bewertungen ein. Für den aktuellen Bericht haben wir die Ergebnisse aus den internen Fokusgruppen, Gesprächen mit Kunden und Lieferanten, sowie Nachhaltigkeitsberichte und öffentliche Aussagen unserer Stakeholder (Kundengruppen und Lieferanten) genutzt.

Jährliche Mitarbeitendenbefragung liefern uns zudem eine gute Basis für Stimmung und aktuellen Themen im Unternehmen. Soziale Themen, Vertrauen und Transparenz sowie die wirtschaftliche Entwicklung haben hier einen hohen Stellenwert.

Ein ebenso wichtiges und wesentliches Thema ist die Einsparung von CO₂. Die aktuelle CO₂-Bilanz zeigt hier Potenzial im Bereich des Fuhrparks, im strategischen Einkauf und beim Reiseverhalten. Dieses Potenzial zu nutzen ist ein wichtiges Ziel auf unserem Weg bis 2030.

Überblick wesentlicher Nachhaltigkeitsthemen:

Ökonomie

Nachhaltiges Wachstum - Kriterium 14

Partnerschaften (regional) - Kriterium 18

Nachhaltigkeit in der Lieferkette - Kriterium 4

Ökologie

Maßnahmen zum Klimaschutz - Kriterium 11, 12, 13

Bezahlbare und saubere Energie - Kriterium 11, 12, 13

Ressourceneffizienz bei B&O und unseren Kunden und Partnern - Kriterium 11, 12

Nachhaltiger Konsum und Produktion - Kriterium 11, 12, (4)

Inside Out Perspektive ausgewählter SDG

SDG 3: Gesundheit und Wohlergehen

Inside-Out:

Wir sind ein großer Arbeitgeber und der Großteil unserer Mitarbeitenden arbeitet im Handwerk. Deshalb sind Gesundheit und Sicherheit aller Mitarbeitenden ein wesentliches Thema. Durch regelmäßig durchgeführte Sicherheitsschulungen versuchen wir unsere Mitarbeitenden zu sensibilisieren.

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:

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:

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:

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 5: Geschlechtergerechtigkeit

Inside-Out:

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie beinhaltet die Erhöhung des Anteils von Frauen in den Führungsebenen. Wie in unserem letzten Bericht angegeben, haben wir hier Nachholbedarf. Leider ist es uns nicht gelungen, im Rahmen der neu eingeführten Strukturen mit der IH GmbH und der WoMod GmbH mehr Frauen in die Geschäftsführungsebene zu befördern. Daran werden wir weiter intensiv arbeiten und diverse Biases hinterfragen müssen.

Outside-In:

Ohne Frauen ist der Fachkräftemangel in Deutschland kaum in den Griff zu bekommen. Als Unternehmen können wir bei der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützen, allen Geschlechtern gleiche Möglichkeiten bieten und entgegen eingefahrener Rollenmustern agieren, indem wir zum Beispiel bei unseren Mitarbeitern längere Elternzeiten fördern und flexible Arbeitszeiten ermöglichen.

SDG 6: Sauberes Wasser und Sanitäreinrichtungen Inside-Out:

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:

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:

Die Senkung unserer direkten Auswirkungen auf den Klimawandel durch unseren CO₂-Ausstoß sowie die Erreichung unserer Umweltziele (Fuhrpark, Reisen, Standorte) stehen an erster Stelle unserer Nachhaltigkeitsziele. Direkte Auswirkungen hat vor allem unser Fuhrpark, denn ohne Fahrzeuge können wir unsere Dienstleistungen nicht erbringen. Wir werden bis zum Jahresende 2024 einen wissenschaftsbasierten Dekarbonisierungs-Plan erstellen, welcher klar darauf zielt, die Emissionen bis 2030 massiv zu reduzieren und bis 2050 auf Nettonull zu senken.

Outside-In

Wir können in uns möglichem Rahmen gegen die Klimakatastrophe aktiv werden. Wie wir das tun (wollen) berichten wir in den jeweiligen Kriterien. Die Auswirkungen des Klimawandels werden unser Unternehmen und unsere Stakeholder, sowie die Gesellschaft betreffen. Daher ist es nur folgerichtig, klare Ziele zum Klimaschutz zu entwickeln sowie einen Übergangsplan mit geeigneten Anpassungsmaßnahmen zu erstellen.



Wesentlichkeitsmatrix B&O Service 2022

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 unter anderem:

- eine Verbesserung des gesellschaftlichen Umfeldes,
 - die Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden und
 - neue Ideen und Perspektiven zur Gewinnung von Fachkräften im Handwerk
 - nachhaltiges Wachstum und somit wirtschaftliche Sicherheit für über 1.000 Mitarbeitende und ihre Familien.
- Ein nachhaltig wirtschaftendes Unternehmen trägt zur Erhaltung unserer Lebenswirklichkeit bei, kann mit komplexen Veränderungen umgehen und zügig reagieren. Dies ist eine große Chance in aktuell durch Krisen und Kriege bewegten Zeiten.

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 mit unseren Dienstleistungen Instandhaltung und Wohnungsmodernisierung,
- treue Bestandskunden und Gewinnung neuer Kundengruppen,
- geringere (Energie) Kosten.
- weniger Einsatz von Ressourcen und damit weniger 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 bewerten Unternehmen zunehmend an ihrem gesellschaftlichen Engagement und ihrer nachhaltigen Entwicklung. Hier voranzugehen kann eine Vorbildwirkung in Branche und Gesellschaft mit sich bringen. Uns ist bewusst, ohne eine Symbiose von Unternehmens- und Nachhaltigkeitsstrategie werden Unternehmen künftig nicht mehr erfolgreich sein. Deshalb verbinden wir unsere Ziele für nachhaltiges Wachstum mit ambitionierten Nachhaltigkeitsmaßnahmen. Unser Ziel ist es, unsere Leistungen nachhaltig, umwelt- und ressourcenschonend zu erbringen und dabei in der Branche voranzugehen.

Das bringt eine enorme Verantwortung mit sich, denn wir sind noch am Beginn des Weges. Gerade in der Bau- und Immobilienbranche gibt es im Bereich Klima und Umwelt viel zu tun, gleichzeitig besteht auch bei sozialen Themen Handlungsbedarf. In den kommenden Jahren wird uns diese tiefgreifende Transformation mit komplexen Veränderungen weiter beschäftigen.

Aber nicht nur Chancen werden sich auf dem Weg in die nachhaltige Transformation zeigen, sondern wir sehen auch die vielfältigen Risiken.

Unsere Kunden stehen ebenfalls vor einer Transformation, diese ist für die Wohnungswirtschaft und Bau- und Immobilienbranche nicht weniger tiefgreifend und herausfordernd.

Dazu kommen Krisen sowie aktuelle gesellschaftliche und politische Veränderungen. Der europaweite Rutsch in Richtung rechts wird nachhaltige Bemühungen zunichtemachen und der Wirtschaft in Deutschland und Europa schaden. Auch wenn bereits ein Umdenken eingesetzt hat, haben noch nicht alle Lenker in Unternehmen und Politik die Dringlichkeit einer nachhaltigen Transformation verstanden. So ist es wahrscheinlich, dass multiple Krisen die Gesellschaft wieder zurückwerfen bzw. bremsen. Dann werden die Auswirkungen des Klimawandels weiter zunehmen und die nächsten Generationen auf einem über 2 Grad erhitzten Planeten leben müssen.

Aktuelle Statistiken gehen davon aus, dass die DAX-Unternehmen sich momentan auf einem 4,6 Grad-Pfad befinden. Dies trifft nicht nur auf die DAX-Unternehmen zu, sondern auch auf viele andere große und mittlere Organisationen. Hier besteht für uns eine Verpflichtung gegenüber nachfolgenden Generationen zügig zu handeln und Vorbild für andere Unternehmen der Branche zu sein.

Die Prozesse in Einkauf und Personal werden ebenfalls an Komplexität gewinnen, da sozial - nachhaltige Standards eingefordert und kontrolliert werden müssen. Der demografische Wandel wird uns dabei begleiten, die richtigen Fachkräfte zu finden, was mit höheren Kosten und Aufwand bei Rekrutierung, Weiterbildung und natürlich höheren Löhnen und mehr Dialog einher gehen wird.

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 Jahr 2023 wurden allein hier fast 7.500 Tonnen CO₂-Emissionen verursacht, dies waren 70% unseres gesamten CO₂-Ausstosses. Wir wollen weiter wachsen. 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 Tätigkeiten 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, zu wachsen und den nächsten Generationen ein lebenswertes Leben zu ermöglichen.

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 sowie 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 haben wir im aktuellen Geschäftsjahr 2023/24 zusammen mit der Erstellung einer Nachhaltigkeitsstrategie

vorgenommen. Im Folgenden ein kurzer Überblick zu den Zielen sowie ein erstes Resümee zum letzten Berichtsjahr:

Umwelt – Nachhaltige Dienstleistung

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

Wir übernehmen Verantwortung als Arbeitgeber und als Partner der Wohnungswirtschaft. Dies bedeutet, dass wir uns konkrete und messbare Ziele zum Klima- und Umweltschutz setzen und diese erfüllen.

1. Wir werden unseren Fuhrpark bis 2030 teilweise und bis 2050 komplett auf klimaneutrale Fahrzeuge umstellen. In der aktuellen CO₂-Bilanz hatten wir in Scope 1 direkte Emissionen von 6.394,8 tCO₂e. Den größten Anteil hat hier der Fuhrpark.

Resümee: Ein Pilotprojekt mit E-Transportern startete im Juli 2023 in eine Testphase. Allerdings lassen hier die Rahmenbedingungen noch zu wünschen übrig. So führt beispielsweise die Lade-Infrastruktur nicht zu breiter Akzeptanz der E-Mobilität. Mit Blick auf den Dekarbonisierungsplan und das CSRD-Reporting arbeiten wir an der Einführung eines Energie-Management-Systems.

3. Soziale Verantwortung zu übernehmen, vor allem bei der Etablierung fairer (sozial und umweltgerecht) Beschaffung in der Lieferkette.

Resümee: Wir haben im Geschäftsjahr 2023/24 unsere Lieferanten einem ersten abstrakten Risikoscreening unterzogen. Da wir nur Lieferanten in EU und Deutschland haben, traten hier keine Fälle mit hohem Risiko auf. Zudem haben wir einen verbindlichen Verhaltenscodex für die B&O Service und ihre Partner verabschiedet und diesen als Teil aller Verträge etabliert.

4. Wir agieren in allen Bereichen nachhaltig und sensibilisieren durch unser Tun alle Mitarbeitenden zum nachhaltigen Handeln.

Resümee: Die 2022 ernannten Energiebeauftragten der Standorte haben sich mit weiteren Möglichkeiten zur Ressourceneinsparung beschäftigt. Ein Energie-Audit im Frühjahr 2024 zeigte zudem Sparpotenziale auf. Auch Fahrertrainings wurden an einigen Standorten bereits angeboten und durchgeführt. Die Reiserichtlinie wird in Kürze angepasst, um bei Dienstreisen Emissionen zu vermeiden. Generell setzen wir auf das Motto "Zug vor Flug und Auto". Außerdem arbeiten wir an Maßnahmen, um die Nutzung des ÖPNV für die Mitarbeitenden vor allem in den Metropolregionen und Städten attraktiver zu machen. An den ländlichen Standorten ist oft kein ÖPNV vorhanden. Potenziale sehen wir außerdem in der Schulung von Nachhaltigkeitsthemen.

5. Eine offene und wertschätzende Führungskultur zu leben.

Resümee: Wir haben im Geschäftsjahr 2023/24 unser Führungskräfteentwicklungsprogramm fortgeführt, bei dem alle Führungskräfte an einem jährlichen Refresher teilnehmen und haben uns dabei auf einen gemeinsamen Führungsstil festgelegt. Zudem bieten wir unseren Führungskräften bei Bedarf Einzelcoachings an. Im August und September 2023 haben wir deutschlandweit regelmäßige Teammeetings zwischen Monteurleitungen und ihren Teams eingeführt, um die Zusammenarbeit zu fördern. Dabei haben wir unseren Führungskräften bei der Implementierung Unterstützung in Form von Werkzeugen und Befähigung gegeben.

sowie

6. Ein konstruktives Zusammenwirken mit Sozialpartnern und Gesellschaft. Denn ohne Partnerschaften und Kooperationen sind die Klimaziele und Fortschritte im Umweltschutz nicht zu erreichen.

Resümee: Im Frühjahr 2024 ist die B&O Service der Allianz der Chancen beigetreten. Dazu sagte Thomas Wagner, Vorstand für Finanzen, Personal, Vertrieb und Nachhaltigkeit: „Mit unserem Beitritt in die Allianz wollen wir den aktuellen und zukünftigen wirtschaftlichen Wandel in Deutschland bewältigen und mitgestalten und damit unserer Verantwortung auch über unsere Unternehmensgrenze hinweg gerecht werden. Als

deutschlandweit tätiges und wachsendes Unternehmen können wir betroffenen Arbeitnehmenden eine attraktive Perspektive rund um das krisensichere Handwerk bieten.“

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 auf diesem Gebiet unseren Nachholbedarf erkannt haben. Ziel ist es Diversität auf allen Führungsebenen abzubilden. Ziele dazu wurden bereits 2023 in die Nachhaltigkeitsstrategie aufgenommen.

Resümee: Mit der Erstellung von transparenten Gehaltsbändern arbeiten wir an der Umsetzung von Equal Pay für alle Positionen und Standorte. Dabei fokussieren wir auch den Gender Pay Gap. Führungskräfte ohne Geschäftsführende: 10,9%, Mitarbeitende: 3,08%) Ohne die Geschäftsführer-Ebene (0% Frauenanteil) liegen wir bei einem Gesamt-Gender-Pay-Gap von 7,32 Prozent. Vor allem im Bereich der Chancengerechtigkeit und Gleichstellung für weibliche Führungskräfte werden wir arbeiten müssen.

2. Wir dulden keinerlei Diskriminierung und wertschätzen die Arbeit unserer Mitarbeitenden.

Dies zeigen wir durch eine faire und transparente Vergütung (Erstellung von transparenten Gehaltsbändern Handwerk abgeschlossen, Overhead läuft), Vertrauensarbeitszeit, der dauerhaften Einführung von mobilem Arbeiten (seit 2021) und vielfältigen Angeboten zur Fortbildung und persönlichen Weiterentwicklung. Neben den bereits umgesetzten Maßnahmen erarbeiten wir anhand der doppelten Wesentlichkeitsanalyse an neuen Zielen im sozialen Bereich.

3. 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. Es gibt fortlaufend Angebote zur betriebsärztlichen Vorsorge.

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 das Hinweisgebersystem der B&O Service, wo Verstöße und Beschwerden (auch anonym) gemeldet werden können.

Resümee: Im Rahmen der Sorgfaltspflichten zum Lieferkettensorgfaltsgesetz haben wir einen Bereich auf der Website der B&O Service zu den Themen Verantwortung und Nachhaltigkeit eingerichtet. Dort finden unsere Mitarbeitenden und weitere Interessierte einen Link zum Hinweisgebersystem und die Verfahrensordnung dazu. Im vergangenen Jahr gab es zwei Meldungen von außerhalb der Organisation, die umgehend bearbeitet und gelöst wurden.

2. Wir kommunizieren transparent nach innen und außen, sind offen für Anregungen und neue Impulse und pflegen eine konstruktive Fehlerkultur.

Resümee: Hierzu haben wir unternehmensweite Microsoft-Teams-Kanäle eingeführt und halten zudem alle Mitarbeitenden über unser Intranet auf dem Laufenden. Unter dem Motto: "B&O bewegt" fördern wir Kommunikation und Austausch über alle Ebenen des Unternehmens.

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.

Resümee: Im vergangenen Geschäftsjahr haben wir begonnen, unsere Wertschöpfungskette auf Produktbasis zu betrachten. (Rohstoffe, Herstellung etc.) Zudem haben wir im Rahmen der Sorgfaltspflichten zum LkSG alle Lieferanten einer abstrakten Risikoprüfung unterzogen und uns hier die Gründe für "mittlere Risiken" genauer angeschaut. Nun werden wir auf Basis der Ergebnisse weitere Schritte im Dialog vorantreiben.

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.

Resümee: Wir konzentrieren uns auf den Ausbau unserer Geschäftsbeziehungen und haben uns bis 2030 auch hier ehrgeizige Ziele gesetzt. Im Rahmen der nachhaltigen Unternehmensentwicklung haben wir unsere beiden Tätigkeitsschwerpunkte (Instandhaltung und Wohnungsmodernisierung) durch die Gründung von zwei neuen Gesellschaften präserter aufgestellt.

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. Wir streben eine gleichberechtigte Ausrichtung der unternehmerischen Entscheidungen an wirtschaftlicher Stabilität und Erfolg sowie ökologischen, ökonomischen und sozialen Kriterien an. Ohne unsere Mitarbeitenden ist wirtschaftlicher Erfolg unmöglich - ohne wirtschaftlichen Erfolg können wir weder unsere sozialen noch die ökologischen Ziele erreichen. Daher arbeiten wir an allen Aspekten gleichberechtigt und zukunftsorientiert.

Resümee: Diese gleichberechtigte Ausrichtung ist uns im letzten Geschäftsjahr nur zum Teil gelungen. Wir haben erkannt, dass wir einige Prozesse zur ökologischen Transformation komplett neu gestalten müssen, um hier ins Handeln zu kommen und wirkliche Fortschritte zu erreichen. Dies braucht Zeit und Ressourcen. Auch auf der Ebene „Soziales“ stehen wir noch Herausforderungen gegenüber und nehmen diese Aufgaben mit ins neue Geschäftsjahr.

Projektteam Nachhaltigkeit

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

Zu jedem der wesentlichen Themen haben wir uns Ziele gesetzt und Maßnahmen zur Umsetzung geplant. Im Zuge eines IRO-Assessments in Vorbereitung auf die CSRD-Reportingpflicht werden wir diese anpassen und weitere Ziele definieren. 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 angepasst.

Wir wollen den Weg zur nachhaltigen Transformation transparent gestalten und werden unsere Fortschritte in jährlichen Berichten kommunizieren und auf unserer Website veröffentlichen.

Für die Steuerung und Kontrolle der Nachhaltigkeitsziele arbeiten wir standortübergreifend an der Erhebung wichtiger Datenpunkte. Hierzu haben wir erste Prozesse aufgesetzt und an den erkannten Defiziten gearbeitet.

Dies betrifft die Datenerfassung in den Bereichen Abfall, Energieverbrauch und -Erzeugung sowie Produkteinkauf im Rahmen unserer Dienstleistungen. Auch bei den sozialen Themen erfassen wir noch nicht alle Daten, die ab dem nächsten Geschäftsjahr in die CSRD-Berichterstattung einfließen sollen.

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) in den Gewerken: HLS, Elektro, Maler, Fliesen, Innenausbau, Tischler und weitere.
- * Externe Dienstleistungen: Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung, IT-Dienstleistungen, Kommunikationsagenturen und Onlinedienste, Microsoft, Apple etc.
- * Fachhändler, Hersteller, Lieferanten, von denen wir die Produkte zur Ausführung unserer Dienstleistungen und für den Betrieb unserer Standorte beziehen, beispielhaft seien genannt: JOKA, Caparol, Würth, Rexel, Sonepar, Brillux, Schlau, Sanitop, Bosch Gruppe, Raab Karcher, Viesmann, Holz Possling, Baupart, ZEG, VBH, Meesenburg, Geberit, Apple, HP und weitere
- * Wohnungsunternehmen als unsere Kunden, wie Dawonia, Howoge, TAG, LEG, hanova, GSW, ambelin, Gewoba, Fletwerk, Vonovia und weitere
- * Regionale Betriebe und Einzelhandel 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 geprüft und berücksichtigt. Wir erkennen die Risiken, die einige der von uns verwendeten Materialien beinhalten und arbeiten teils zusammen mit unseren Kunden seit dem vergangenen Geschäftsjahr an der Erstellung und möglichst Zertifizierung eines nachhaltigen Produktkataloges in der Wohnungsmodernisierung. Gerade der Bereich Bauwesen und Wohnungswirtschaft hat im Bereich Klimaschutz und Umwelt bisher eher weg- als hingesehen. Das müssen auch wir selbstkritisch eingestehen. Deshalb bewerten wir (auch im Rahmen des LkSG) unsere Lieferanten und Hersteller sowohl nach sozialen als auch nach Umweltkriterien neu. Hier nimmt die Abteilung strategischer Einkauf eine Schlüsselrolle ein. Auch weitere Prozesse werden im Sinne der nachhaltigen Entwicklung auf den Prüfstand gestellt und gegebenenfalls neu gedacht.

Zu den potenziellen Problemen und Risiken, welche wir sehen, zählen Diskriminierung, schlechte Bezahlung, Menschenrechtsverletzungen und Verstöße gegen die ILO-Kernarbeitsnormen sowie Umweltverschmutzung, vor allem bei der Erschließung der Rohstoffe und in der Produktion.

Kommunikation

Wir arbeiten weiterhin daran unsere vorgelagerten Wertschöpfungsstufen kritischer Rohstoffe hinsichtlich der Nachhaltigkeitsaspekte und unserer Ziele zu überprüfen. Da wir hier ausschließlich mit Herstellern und Lieferfirmen zusammenarbeiten, die in Europa bzw. Deutschland ansässig sind, erwarten wir die Einhaltung gängiger Regeln und Gesetze.

Dies haben wir in unserem Verhaltenscodes (Code of Conduct) festgehalten. Dieser ist für alle Mitarbeitenden der B&O Service bindend. Und wir erwarten dessen Einhaltung von allen Geschäftspartnern.

Auf dem Weg zum CSRD-Reporting

Im Rahmen der Vorbereitung auf die CSRD-Berichterstattung sowie den Bericht zum LkSG analysieren wir soziale und ökologische Probleme in unserer Wertschöpfungskette. Vor allem die vorgelagerten Produkte

nehmen wir in den Focus. Wir stehen mit unseren Geschäftspartner:innen im Dialog und werden diesen künftig verstärkt auf die Probleme in den Lieferketten lenken.

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 um. Das Thema Nachhaltigkeit (ESG) und die dazugehörige Berichterstattung ist in der Abteilung Kooperationen & Nachhaltigkeit angesiedelt. Diese arbeitet mit dem Projektteam ESG bereichsübergreifend am Nachhaltigkeitsmanagement, also beispielsweise an: Strategie, Datenerfassung, Prozessoptimierung, Zieldefinitionen, Umsetzung von Maßnahmen und Kontrolle.

Regelmäßig wird aus diesem Projekt-Team heraus an die Führungsebene berichtet, Ziele und Maßnahmen evaluiert und gegebenenfalls angepasst. Die Verantwortung für das Reporting liegt in der Abteilung Kooperationen & Nachhaltigkeit, welche direkt dem Vorstand für Finanzen, Vertrieb, Personal und Nachhaltigkeit untergeordnet ist.

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 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, Informationssicherheit, Einkauf 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 weiterhin proaktiv unsere Nachhaltigkeitsziele sowohl im Intranet als auch auf unserer Website in einem gesonderten Bereich (Verantwortung) 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 und ab dem Geschäftsjahr 2024/25 im Rahmen der CSRD-Berichterstattung durch unsere Wirtschaftsprüfer im Rahmen des Jahresabschlusses geprüft.

Zusätzlich zu betriebswirtschaftlichen Kennzahlen erfassen wir den Einsatz und den Verbrauch von nicht erneuerbaren und erneuerbaren Ressourcen (CO₂-Bilanz), Datenpunkte zu sozialen Faktoren wie etwa die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit, Unfälle, 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, Dienstreisen, gefahrene Kilometer bzw. Kraftstoffverbräuche, Wasser, Abfälle, Reisen, individuelle Mobilität und weitere.

Diese Leistungsindikatoren werden verbindlich in unserem Nachhaltigkeitstool erfasst. So sind sie nachvollziehbar, vergleichbar, 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 von 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 des Unternehmens.

In unseren Grundsätzen sind klare Werte verankert. Sie bilden die Basis unseres Tuns. Diese Werte kommunizieren wir transparent nach innen und außen, auch über einen verbindlichen Verhaltenskodex. 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. Die B&O Service sieht als zeitgemäß handelndes Unternehmen im nachhaltig ausgerichteten Wirtschaften Chancen ohne dabei die Risiken zu vernachlässigen. 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

Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden. Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss unter <https://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzerklaerung>

Heruntergeladen von <https://www.nachhaltigkeitsrat.de>

Wir durchlaufen gerade mit Focus Gruppen aus vielen Bereichen des Unternehmens den Prozess zur doppelten Wesentlichkeit und legen konkrete Maßnahmen und Ziele fest. Im Berichtsjahr gab es kein Anreizsystem in welches Nachhaltige Ziele integriert waren.

Evaluation der Ziele

Unsere Ziele in den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung werden dokumentiert und ergeben sich aus den wesentlichen Themen der B&O Service. Bisher wurden 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 für die Mitglieder des Vorstandes. 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.)

Auf dem Weg zum CSRD-Reporting

Im Rahmen des IRO-Assessments zur doppelten Wesentlichkeitsanalyse im Rahmen der CSRD-Berichterstattung befassen wir uns mit den Möglichkeiten, Nachhaltigkeitsziele in die Vergütung bzw. Bonussysteme des Unternehmens zu integrieren. Dieses ist zurzeit noch nicht abgeschlossen und daraus folgende Ziele und Maßnahmen werden erst zum Ende des Geschäftsjahres 24/25 in die Berichterstattung einfließen.

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.

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 haben bereits im letzten Geschäftsjahr unsere wichtigsten Anspruchsgruppen identifiziert, indem wir unsere Tätigkeiten und alle Kontaktpunkte im Rahmen der Wertschöpfungskette nach innen und außen betrachtet haben.

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 einer innovativen, serviceorientierten Dienstleistungsmentalität. Wir nehmen Einfluss auf den Alltag (das Wohnumfeld) und die Arbeit von Menschen in Gesellschaft und Wirtschaft. Unsere Kunden und unsere Mitarbeitenden sind demzufolge die wichtigsten Stakeholder.

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

Wir tragen durch innovative Lösungen und starke Handwerkspartner dazu bei, den Unternehmenswert unserer Kunden 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 und unserer Partnerunternehmen im Handwerk, die wir ebenfalls zu unseren

Stakeholdern zählen. Dies gilt auch für unsere vielen Lieferanten, die bundesweit Ansprechpartner für unsere Handwerkenden sind.

Für die vorliegende Wesentlichkeitsanalyse haben wir einige Punkte aus der Analyse des letzten Geschäftsjahres nachgeschärft. Diese aber prinzipiell für diesen Bericht beibehalten.

Unsere Stakeholder

Unsere wichtigsten Stakeholder haben wir in Gruppen eingeordnet. Intern sind dies die Mitarbeitenden sowie Gesellschafter und Inhaberbefugte. Dazu der Vorstand sowie der Aufsichtsrat als Kontrollorgan. Extern haben wir unsere Kundengruppe / Auftraggeber, (Unternehmen der Wohnungswirtschaft aus dem kommunalen oder privaten Bereich), sowie Lieferanten und Partnerunternehmen als relevante Stakeholder erkannt. Darüber hinaus agieren wir mit öffentlichen regionalen Institutionen, zu denen wir auch den Gesetzgeber zählen, außerdem (Branchen)Verbände und NGOs.



Stakeholder B&O Service

Stakeholder Dialoge

Zusätzlich zum internen IRO-Assessment haben wir Nachhaltigkeitsberichte der Anspruchsgruppen (Kunden, Lieferanten, Hersteller) ausgewertet. Außerdem sind Aussagen aus öffentlichen Ausschreibungen und Statements von NGOs in unsere Wertung eingeflossen. 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 zu Themen die Wirtschaft und Gesellschaft sowie insbesondere unsere Branche bewegen ist für uns ein Baustein erfolgreicher Unternehmensführung.

Wir nutzen bereits diverse 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 (Geschäftsberichte, Pressemitteilungen, Fachbeiträge, interner Podcast, Intranet, MS-Teams-Kanäle, social Media etc.)

Im nächsten Geschäftsjahr wollen wir den Austausch weiter intensivieren. Besonders intern ist es wichtig alle Standorte und Tätigkeitsbereiche einzubeziehen. 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 über das bereichsübergreifende Projektteam hinaus.

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:
- wie die Organisation auf diese wichtigen Themen und Anliegen – auch über ihre Berichterstattung – reagiert hat;
 - die Stakeholder-Gruppen, die die wichtigen Themen und Anliegen im Einzelnen geäußert haben.

Wir haben uns mit Aussagen unserer Stakeholder zu wesentlichen Themen beschäftigt und diese in unser Wesentlichkeitsanalyse einbezogen. Die wichtigste Gruppe der Stakeholder sind unsere Mitarbeitenden. Diese befragen wir jährlich im September in einer anonymen Mitarbeiterbefragung. Um Vergleichbarkeit dieser Befragungen zu gewährleisten können die Fragen nicht verändert werden. Wir arbeiten hier an einem Weg, mehr Details zu den Nachhaltigkeitsthemen zu erfahren und den Dialog dazu offen und transparent zu führen.

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
- * Modelle des modernen und flexiblen Arbeitens (mobiles Arbeiten, Workation, flexible Arbeitszeitmodelle, New Work)
- * Lage im Handwerk und andauernder Fachkräftemangel
- * Digitalisierung und Standardisierung
- * Austausch zu aktuellen Themen

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

**Prozentuale Abdeckung - Beschäftigte mit Jahresgesprächen pro Jahr
2023 - 100 Prozent**

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.

Auswirkung unserer Tätigkeiten

Wesentliche ökologische Wirkungen unserer Tätigkeit sind CO₂-Emissionen und Ressourcenverbrauch durch unseren Fuhrpark bei der Erbringung unserer Dienstleistungen. Dieser Verbrauch wird regelmäßig erfasst und in diesem Bericht sowie der CO₂-Bilanz des Unternehmens 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 (Mikroplastik durch Fahrzeuge, Abfälle in der Wohnungsmodernisierung)
- * Auswirkungen auf die menschliche Gesundheit durch Gefahrstoffe
- * Wasserverbrauch, (Ab- und Schmutzwasser)
- * Abfall (auch Gefahrgut, wie Farben, Putze, Silikone, Asbest bei Sanierungen usw.)
- * 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.

B&O Service betreibt keine Grundlagenforschung in Bezug auf die verwendeten Materialien oder bei Reparaturen und Instandhaltungen. Jedoch werden sämtliche Prozesse fortwährend überprüft und es wird nach Verbesserungsmöglichkeiten gesucht. Einen Schwerpunkt hierbei bilden die Möglichkeiten der Digitalisierung. Wir setzen beispielsweise bei der Abwicklung von Sanierungsmaßnahmen auf die Software bo.om, mit der man Grundrisse, Schadensdokumentationen und Regieberichte einfach vor Ort erstellen und direkt weiterverarbeiten kann. bo.om nutzt hierfür die Augmented-Reality-Technologie mit der Software magicplan©.

Die Umwelt- und Klimaaspekte durch Wirkung unserer Dienstleistungen erfassen und bewerten wir bisher noch nicht ausreichend und können daher auch noch keine Erfolge beziffern. Dazu haben wir im vergangenen Geschäftsjahr die Weichen gestellt. Im Rahmen unserer Prozesse für Innovation, Qualität, Umwelt- und Menschenrechte sowie Sicherheit - Arbeits- und Gesundheitsschutz werden wir künftig genaue Daten erheben, um hier quantitativ berichten zu können. Im Rahmen der Stakeholder Befragungen und des IRO-Assessments werden nun die Nachhaltigkeitsfaktoren evaluiert. Zudem fließen die Ergebnisse aus Mitarbeitendenbefragung und Kundenbefragungen in die Planungen für Innovation und Weiterentwicklung ein.

Bisher wurden 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 (2023) erkannt, dass diese Möglichkeiten besser und breiter kommuniziert werden können.
- 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 weiter an transparenter und offener Unternehmenskommunikation und nutzen hierfür offene MS-Teams-Kanäle und das Intranet.
- Im Rahmen des Entgelttransparenzgesetzes arbeitet HR an transparenten Lohnbändern für alle Mitarbeitenden. Für unsere Handwerkenden ist dies bereits abgeschlossen.
- Durch die Umstellung von bisher 15 Standorten auf Ökostrom beim bundesweiten Anbieter Lichtblick und Sensibilisierung der Mitarbeitenden konnten wir im Vergleich zur letzten Klimabilanz ca. 100 Tonnen CO₂e in Scope 2 einsparen. Dies ist auch auf die seit 2022 ab unseren Standorten tätigen Energiebeauftragten zurückzuführen. Sie informieren und sensibilisieren zu energiesparendem Verhalten. Zudem sondieren sie an den Standorten die Möglichkeiten zur Energieeinsparung. Die Umstellung auf LEDs, Fahrertrainings zum sparsamen Fahren und Beladen, schaltbare Steckdosenleisten, Perlatoren für Wasserhähne und vieles mehr wurden bereits umgesetzt. Die Ergebnisse wurden im Bericht zum Energie-Audit (2024) festgehalten und weiteres Potenzial aufgedeckt. Gemeinsam gehen wir hier nun in die Umsetzung weiterer Prozesse und werden in den kommenden beiden Geschäftsjahren ein Energiemanagementsystem einführen.

Auf dem Gebiet der Umwelt- und Klimabelange arbeiten wir weiterhin daran, das Unternehmen erfolgreich zur

Klimatransformation zu führen.

Seit 2022 gibt es ein Projektteam Nachhaltigkeit (ESG-Team). Mitarbeitende aus verschiedenen Unternehmensbereichen arbeiten hier daran neue Prozesse und Routinen zu etablieren und Maßnahmen und Ziele nicht nur festzulegen, sondern diese auch zu überwachen. Zum Ende des Kalenderjahres 2023 wurde die Verantwortung für das Nachhaltigkeitsreporting in der Abteilung Kooperationen & Nachhaltigkeit verankert. Im vergangenen Geschäftsjahr fokussierte sich die Arbeit auf die Vorbereitung zur CSRD-Berichterstattung und die Etablierung der dazu notwendigen Strukturen.

2023 verabschiedete die B&O Service einen Verhaltenskodex zu sozialen, menschenrechtlichen und Umweltthemen. Dieser ist für alle Mitarbeitenden der B&O Service bindend und Teil aller wesentlichen Verträge (Geschäftspartnerschaften, Lieferanten, Hersteller etc.).

Wir stehen mit unserer Dienstleistung Instandhaltung aktiv für Reparieren statt Ersetzen. So tragen wir zur Einsparungen von Ressourcen bei.

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 verbaute Teile und Materialien letztendlich wiederzuverwenden und/oder diese zu recyceln. (Siehe oben bo.om)

Im Juli 2023 startete ein Pilotprojekt mit E-Transportern anstelle von Dieselfahrzeugen für unsere Handwerkenden. Damit wollen wir testen, wie der Fuhrpark langfristig CO₂-frei betrieben werden kann. Erste Ergebnisse zeigen allerdings, dass wir hier nicht die optimalen Rahmenbedingungen haben und auf einen Ausbau der Ladeinfrastruktur und weitere Entwicklung der E-Mobilität angewiesen sind, bevor wir die komplette Fahrzeugflotte umstellen 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 auszugleichen.

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 wollen wir im kommenden Geschäftsjahr den Bereich "Verantwortung und Nachhaltigkeit" 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 unser Produkt Wohnungsmodernisierung zu integrieren. Dazu stehen wir bereits mit verschiedenen Unternehmen im Austausch.

Unser Ziel ist es, in den kommenden beiden Jahren einen ersten nachhaltig zertifizierten Produktkatalog für die Wohnungsmodernisierung zu entwickeln und unseren Kundengruppen 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. Im Rahmen der CSRD-Berichterstattung werden wir diesen Punkt im GJ 2024/25 dauerhaft verankern und in die Berichterstattung 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.

Mobilitätsbezogene Ressourcen

Direkt ist für die B&O Service insbesondere der mobilitätsbezogenen Ressourcenverbrauch relevant, bei dem Kraftstoffe und Energie verbraucht sowie Treibhausgase emittiert werden. Außerdem nutzen und verbrauchen wir natürliche Ressourcen im Betrieb unserer Standorte und indirekt in den Produkten zur Ausführung unserer Dienstleistungen.

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 diese Ressourcen bereits erfasst haben, werden detailliertere Angaben unter den Leistungsindikatoren 11 bis 13 aufgeführt.

Produktbezogene Ressourcen

Für die von uns im Rahmen unserer Tätigkeiten verwendeten Baustoffe und Materialien können nur teilweise genaue Angaben gemacht werden. Es gestaltet sich schwierig für alle Artikel EDP-Datenblätter, bzw. konkrete Angaben zu Rohstoffen und Produktion zu bekommen. Hier arbeiten wir weiterhin daran die notwendigen Prozesse zu etablieren um alle verbaute Produkte und deren Herkunft (Rohstoffe und Ressourcen) zu erfassen. Der Verbrauch von Energie und Wasser an unseren Standorten kann teilweise nur als Schätzwert auf Basis der Größe und der Mitarbeitenden-Zahl ausgewertet werden. Auch hier sind wir dabei die notwendigen Prozesse zur genauen Messung zu etablieren. Da wir zum großen Teil Mieter sind, sind wir auf Auskünfte der Vermieter angewiesen z.B. über Nebenkostenabrechnungen, die sehr zeitverzögert erstellt werden.

Da für das Kerngeschäft nicht existenziell, haben wir einen großen Nachholbedarf festgestellt, was die Erfassung verbrauchter Ressourcen angeht. Im Zuge der Vorbereitung auf das Reporting zur CSRD arbeiten wir hier sowohl an der Erfassung konkreter Datenpunkte als auch an Maßnahmen um unseren ökologischen Impact, in Vereinbarung mit den sozialen und wirtschaftlichen Möglichkeiten und Bedingungen zügig zu minimieren.

Durch unsere Dienstleistung, vor allem in der Wohnungsmodernisierung tragen wir dazu bei, Wohnraum zu sanieren und zu modernisieren, um den Bestand zu erhalten. Damit wirken wir Flächenversiegelung durch Neubau entgegen. Durch unser Prinzip Reparatur vor Austausch in der pauschalen 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 mit den verbrauchten Kraftstoffen erzeugt. Um die Verschwendung von Kraftstoff zu vermeiden, sind unsere Mitarbeitenden bereits dazu angehalten, den Motor bei Verlassen des Fahrzeuges oder Stehzeiten abzuschalten sowie unnötige Fahrten zu vermeiden. Durch digitale Tourenoptimierung werden unnötige Wege und Fahrten vermieden und Strecken optimiert. Hier konnten wir in den letzten Jahren bereits Erfolge sehen. Da der Verbrauch unseres Fuhrparks einen Großteil unserer Treibhausgasemissionen verursacht, sensibilisieren wir die Fahrer:innen z.B. mit Fahrtrainings zum kraftstoffsparenden Fahren und Beladen. Zudem testen und fördern wir die Nutzung alternativer Antriebe, speziell der Elektromobilität. Eine große Fahrzeugflotte komplett auf E-Mobilität umzustellen ist eine Herausforderung der wir uns in den kommenden Jahren stellen werden. Wichtig ist hier ein Ausbau der Ladeinfrastruktur, um die Akzeptanz zum Umstieg bei den Handwerkenden zu erhöhen. Ein Pilotprojekt mit E-Transportern läuft seit Juli 2023 an zwei Standorten. Auch die Möglichkeit des Einsatzes von Lastenrädern in kompakten Quartieren, welche wir betreuen, ist eine Option,

über die wir nachdenken. Durch eine zentrale (Über-Nacht) Auslieferung des notwendigen Materials ist dies durchaus eine ernstzunehmende Möglichkeit.

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. Eine neue Reiserichtlinie wird künftig hier neue Prioritäten setzen. „Keine Flüge unter 900 km“ sowie „Zug vor Flug und Auto“. Dafür fehlt in Teilen der Führungsebene noch die Akzeptanz, da die DB ihre „bekanntesten“ Schwächen hat und einige Standorte nicht in Ballungsgebieten mit ÖPNV-Erreichbarkeit liegen. Durch die Umstellung auf Online-Meetings und Nutzung digitaler Möglichkeiten konnten wir in den letzten drei Jahren bereits Emissionen einsparen. Während der Covid19-Pandemie etablierten wir flächendeckend die Möglichkeit zum mobilen Arbeiten (wo möglich) und konnten so Emissionen durch individuelle Mobilität verringern.

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, um unsere Standorte zu erreichen. In den Städten können wir damit sicherlich Erfolge im Rahmen der individuellen Mobilität der Mitarbeitenden erzielen.

Durch unsere Geschäftstätigkeit entstehen verschiedene Arten von Abfällen. Eine Aufstellung der Abfallmengen sind unter den Leistungsindikatoren für die Kriterien 11-12 zu finden). Hier arbeiten wir daran, die Erfassung der Daten zu optimieren und ausgehend von den erfassten Daten die Abfallmengen jährlich zu reduzieren.

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. (Im Rahmen des IRO-Assessments erarbeiten wir gerade konkrete Ziele.)
 1. Bei Verpackungen durch Dialog mit den Lieferant:innen.
 2. Bei Restmüll durch strikte Mülltrennung an den Standorten.
 3. Reduzierung der Menge an gefährlichen Abfällen durch den Einsatz umweltfreundlicher und zertifizierter Produkte.
 4. Kontinuierliche Steigerung der Recyclingquote und Wiederverwertung soweit möglich im Rahmen einer zukünftigen Kreislaufwirtschaft. (bis 2030 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.

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. *verkauften 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 | 1.806.419 Liter (Benzin, Benzin mit Bioanteil, Diesel)

| b | 888,32 kWh (aus Grünstrom)

Energieverbrauch

| c |

i. Stromverbrauch: 179.679 kWh

ii. Heizenergieverbrauch: 347.028 kWh

iii Kühlenergieverbrauch: nicht zutreffend

iv. Dampfverbrauch: nicht zutreffend

| d | nicht zutreffend, da kein Verkauf von Strom etc.

| e | Gesamtenergieverbrauch: 526.707 kWh

| f | Für den angegebenen Kraftstoffverbrauch wurden die Werte aus Tankkarten anonymisiert ausgewertet. Strom- und Heizenergieverbräuche werden entsprechend der Abrechnungen mit Versorgern ausgewertet.

| g | entfällt, da alle Werte wie ermittelt angegeben werden.

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.

| a | Wir können nicht für alle Energiearten Verringerungen berichten, da die durch Maßnahmen verringerten Werte nicht überall gemessen wurden.

| b | Strom zwischen 18 und 39 Prozent, je nach Standort | Heizung 34 Prozent laut Abrechnung der Energieversorger /Vergleich 2021/22 und 2022/23.

| c | Unsere erste CO₂-Bilanz 2020 beruhte zu großen Teilen auf Schätzungen, daher nutzen wir diese nicht als Basisjahr. Mit der aktuellen CO₂-Bilanz für 2023 haben wir genauere Messwerte ermitteln können und daher das Jahr 2023 als Basisjahr definiert.

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 Filtratrockenrückstand (Total Dissolved Solids (TDS)));
- ii.** anderes Wasser (> 1000 mg/l Filtratrockenrückstand (TDS)).

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

Zum Leistungsindikator GRI SRS-303-3 Wasserentnahme berichten wir nicht, da wir keine größeren Wasserentnahmestellen und Mengen nutzen. Das Thema Wasser betrifft uns nur im Rahmen des täglichen Bedarfs an unseren Standorten und geht über die normale Haushaltsnutzung kaum hinaus. Verwendung: Toiletten, Küchen, Trinkwasser.

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.

| **a** | Gesamtgewicht: 2.400 t | davon sind ein Großteil gemischte Bau- und Abbruchabfälle, Dämmmaterialien und Mischholz zur Verwertung.

| **b** | Die Daten wurden aus den Abfallbilanzen der Entsorgungsunternehmen entnommen und ausgewertet.

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.

Wichtigste Emissionsquellen

Im Geschäftsjahr 2023/24 haben wir unsere zweite Klimabilanz erstellt und dabei folgende Emissionsquellen identifiziert.

1. Kraftstoffe in unserem Fuhrpark sind die größte Emissionsquelle (Scope 1)
2. Ebenfalls einen hohen Wert in der Klimabilanz, erreichen unsere eingekauften Güter und Dienstleistungen (Scope 3).

Im Vergleich zu den erstgenannten Quellen fallen der Stromverbrauch für Gebäude und E-Mobilität (Scope 2) weniger ins Gewicht. Trotzdem sind wir auch an dieser Stelle aktiv geworden und haben mit einem Wechsel zu einem zertifizierten Ökostromanbieter für unsere Standorte hier CO₂ einsparen können.

3. Positiv beeinflussen können wir ebenfalls die Emissionen für Dienstreisen sowie die individuelle Mobilität unserer Mitarbeitenden (Scope 3).

Ziele für klimarelevante Emissionen

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 zu reduzieren.

Begonnen hat B&O Service in den letzten beiden Geschäftsjahren entsprechend der Empfehlungen der SBT mit den sogenannten "Quick Wins":

Kurz- und mittelfristig:

Dazu gehörte die Umstellung des Großteils (19) unserer Standorte auf zertifizierten Öko-Strom. Weitere Standorte werden je nach Laufzeitende der Vorverträge folgen.

Die Überarbeitung der Dienstreiserichtlinie mit Platzierung einer No-Fly-Policy. (Bahn konsequent vor Flug und Auto, keine Flüge unter 800 km.)

Priorisierung von Elektromobilität in der Dienstwagenrichtlinie. Konkret bedeutet das, es werden nur noch Elektro- bzw. Hybrid-Kfz als Dienstwagen möglich sein.

Tourenoptimierung, Beladungsprüfung, Sensibilisierung bei der Fahrzeugflotte für unsere Dienstleistungen.

Eine konsequente Datenerfassung in allen Bereichen ist entscheidend, um weitere Potenziale zu identifizieren, Ressourcen effektiv zu nutzen und dadurch CO₂-Emissionen zu reduzieren. Sensibilisierung der Mitarbeitenden auf energiesparendes Verhalten zu achten. (Geräte, Licht, Heizung am Ende des Arbeitstages ausschalten, Fahrertrainings etc.) Zudem wurden alle Standorte mit LED-Leuchten und Bewegungsmeldern (Licht) ausgestattet.

Die individuelle Mobilität unserer Mitarbeitenden unterstützt die B&O Service bereits mit der Teilnahme am Jobrad-Programm.

Langfristig:

Ein Pilotprojekt zur Ausstattung des Fuhrparks mit E-Fahrzeugen, welches aktuell noch läuft, soll Aufschluss darüber geben, wie der Fuhrpark klimafreundlich betrieben werden kann.

Für die Top Ten unserer eingekauften Warengruppen arbeiten wir an der Erfassung des PCF und im Bereich Wohnungsmodernisierung bereits an einem neuen Produktkatalog, der hohe Klima-, Umwelt-, und Soziale Standards erfüllt.

2022 wurde ein bereichsübergreifendes ESG-Projektteam gegründet, welches sich regelmäßig trifft, Vorschläge ausarbeitet sowie die Umsetzung vorgeschlagener Maßnahmen vorantreibt. Gelenkt werden die Aktivitäten des Teams durch die Abteilung Kooperationen & Nachhaltigkeit. Hier liegt auch die Verantwortung für das Nachhaltigkeitsreporting.

Erste konkrete Maßnahmen und deren Umsetzung wurden bereits beschrieben.

Nicht vermeidbare Emissionen werden durch Kompensation ausgeglichen. In Zusammenarbeit mit ConClimate wurden bereits die nicht vermeidbaren Emissionen der letzten drei Geschäftsjahre aus Scope 1 und 2 kompensiert.

Stand der Zielerreichung

Die Umstellung auf zertifizierten Öko-Strom an den Standorten, wo es möglich ist (Mietverträge) wurde erfolgreich durchgeführt. Weitere Standorte folgen mit Ablauf von Altverträgen. Bei der Gründung neuer Standorte bzw. Umzügen von Büros wird bereits vorab auf die Bedingungen vor Ort geachtet und nachhaltige Angebote bevorzugt. (PV mit Mieterstrom, Klima Resilienz, eigene Wahl der Anbieter für Strom und Heizung etc.). Das Projekt E-Mobilität läuft seit Juli 2023. Die Projekte, um Prozesse zur Datenerfassung von Verbräuchen und Abfällen zu messen laufen seit Ende 2023 und zeigen bei der Erstellung der aktuellen Klimabilanz erste positive Ergebnisse. Trotz erster Erfolge sind wir uns bewusst, dass wir hier noch viel Arbeit vor uns haben.

Bezugsgrößen und Systemgrenzen

Als methodische Grundlage zur Ermittlung und Darstellung des CCF für das Geschäftsjahr 2023/24 der B&O Service dienen die Bilanzierungsstandards des Greenhouse Gas (GHG) Protocol. Für die Ermittlung der CO₂-Äquivalent-Emissionsfaktoren wurden Daten aus der Datenbank Ecoinvent verwendet. Die Klimabilanz wurde mit dem Klimamodul des Nachhaltigkeitstools "Leadity" erstellt.

Systemgrenzen Klimabilanzierung B&O Service

Basisjahr 2023

(Aufgrund der Pandemielage in den Jahren 2020/21 sind die Daten aus der ersten Klimabilanz 2021 nicht repräsentativ. Zudem beruhte diese Bilanz zum großen Teil auf Schätzungen. Daher wählen wir das Jahr 2023 als Basisjahr und somit Ausgangspunkt für den Climate Transition Plan.)

Die organisatorische Systemgrenze umfasst:

B&O Service AG

B&O WoMod GmbH B&O IH GmbH B&O Service Bayern GmbH (GJ 2023/24 neu)

B&O Assistance GmbH

B&O Die Handwerker GmbH

B&O Service Berlin GmbH (inklusive Berlin HSS GmbH, Fritz Höppner jun. GmbH)

B&O Service BW GmbH

B&O Service Hamburg GmbH

B&O Service Hessen GmbH

B&O Service Mitteldeutschland GmbH

B&O Service Niedersachsen GmbH

B&O Service NRW GmbH

Erstellt werden diese und künftige Klimabilanzen nach dem Operativen Kontrollansatz.

Die Operativen Systemgrenzen sind in den folgenden Leistungsindikatoren (13) abgebildet.

Nicht in der CO₂-Bilanz enthalten sind:

Leasinggüter (Upstream) - Bei Finanzierungsleasing und bei operativem Leasing (Miete) mit Operational Control-Ansatz fließen Emissionen in relevante Scopes und sind somit dort abgebildet.

Ausgangslogistik - nicht zutreffend (Dienstleistung)

Nutzung verkaufter Produkte - Nutzungsphase schwer zu erfassen und (vorerst) nicht zwingend zu berichten.

Entsorgung verkaufter Produkte - End-of-Life wird zunehmend wichtiger werden vor dem Hintergrund der Circular Economy, kann aber momentan nicht umfassend ermittelt und berechnet werden.

Leasinggüter (Downstream) - nicht zutreffend, Da nur relevant für Unternehmen, die eigene Produkte vermieten oder als Leasinggeber fungieren.

Franchises - nicht relevant für B&O, da keine Franchisenehmer

Investitionen - nicht relevant, da keine Fremdinvestoren bzw. Finanzdienstleister involviert sind

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.

| a | Direkte Emissionen (Scope 1) im Jahr 2023 in Höhe von 6.394,8 tCO₂e.

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

| b | CO₂

| c | nicht relevant

| d | Als Basisjahr wurde 2023 gewählt. Begründung: Aufgrund der Pandemielage in den Jahren 2020/21 sind die Daten aus der ersten Klimabilanz 2021 nicht repräsentativ. Zudem beruhte diese Bilanz zum großen Teil auf Schätzungen. Daher wählen wir das Jahr 2023 als Basisjahr und somit Ausgangspunkt für den Transition Plan.

| e | Berechnungsmodell GWP100, IPCC 2013, Klimabilanz erstellt mit: Software leadity, Modul Klimabilanz

| f | Diese und künftige Klimabilanzen erstellen wir nach dem Operativen Kontrollansatz.

| g | Systemgrenzen, Standards, Datenerhebung Scope 1

Emissionsquelle je Standort für: Mobile Verbrennung (Fuhrpark) - Datenquelle Tankkarten Abrechnungen Heizöl / Erdgas / Flüssiggas (Beheizung) - Datenquellen Rechnungen Versorger, ggf. Schätzung auf Fläche (69,2 kWh pro m² als Standardgebäude Energieinstitut 2021)

Diesel (falls vorhanden für Notstromaggregate)

Kältemittelverluste durch Leckagen - Datenquelle: Wartungsprotokolle, Schätzung über Anlagenfüllgewicht (7% Leckage, GHG-Protokoll, HFC-Tool)

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.

Indirekte energiebedingte Emissionen (Scope 2) im Jahr 2023 in Höhe von **180,26 tCO₂e**. Kraftstoff und energiebezogene Emissionen werden aus der Vorkette der Energieerzeugung über Sekundärdaten berechnet.

| c | CO₂

| d | Als Basisjahr wurde 2023 gewählt. Begründung: Aufgrund der Pandemielage in den Jahren 2020/21 sind die Daten aus der ersten Klimabilanz 2021 nicht repräsentativ. Zudem beruhte diese Bilanz zum großen Teil auf Schätzungen. Daher wählen wir das Jahr 2023 als Basisjahr und somit Ausgangspunkt für den Transition Plan.

| e | Berechnungsmodell GWP100, IPCC 2013, Klimabilanz erstellt mit: Software leadity, Modul Klimabilanz

| f | Diese und künftige Klimabilanzen erstellen wir nach dem Operativen Kontrollansatz.

| g | Systemgrenzen, Standards und Datenerhebung Scope 2

Emissionsquelle je Standort für:

Strom - Datenquelle Stromabrechnungen, Schätzung (basierend auf Fläche (70 kWh pro m² im Standardgebäude, Energieinstitut 2021)

Fernwärme / Fernkälte - Datenquelle Betriebskostenabrechnung, Schätzung basierend auf Fläche (69,2 kWh pro m² als Standardgebäude Energieinstitut 2021)

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.

| a | Sonstige indirekte Emissionen (Scope 3) im Jahr 2023 in Höhe von 1.823,1 tCO₂e.
(ohne eingekaufte Produkte und Dienstleistungen, IT-Hardware)

| b | CO₂

| c | nicht relevant

| d | Systemgrenzen, Standards, Datenerhebung Scope 3

Eingekaufte Güter und Dienstleistungen - Datenquelle Einkauf, Rechnungen, Schätzungen (basierend auf Materialeinkaufsvolumen je Gewerk / Warengruppe),

IT-Hardware über Stückzahl je Gerätekategorie

Rohstoffe (Einkaufsvolumina unterteilt nach Gewerk/ Warengruppe alle Lieferanten

Verpackung eigene - entfällt wg. zu geringem Aufkommen

IT-Hardware, Einkäufe im Bilanzjahr

Büromaterial, Einkäufe je Standort

Eingekaufte Dienstleistungen - Datenquelle Dienstleistungen via Standort und Rechnungsauswertung,

Schätzungen für Nachunternehmer basierend auf Emissionen der B&O Service und dem Verhältnis von Eigen-

und Fremdleistungen Kapitalgüter - Datenquelle Emissionen aus der Produktion von beschafften

Investitionsgütern nach Anlageklassen im Anlagenspiegel

Geschäftsreisen - Datenquelle Reisebuchungen (ohne Mietwagen, da km-Erfassung (noch) nicht möglich (Anbieter)

Pendeln der Mitarbeitenden - Datenquelle Schätzungen basierend auf Anzahl Mitarbeitende-Overhead ohne Firmenwagen

Entsorgung / Abfall - Datenquelle Fibu, Einkauf, Rechnungen und Abfallbilanzen der Entsorger (operativ) sowie der Abfallmengen an den Standorten

Vorgelagerte energiebezogene Emissionen (Kraftstoff- und energiebezogene Aktivitäten -

Vorkette der Strom- und Wärmeerzeugung (Bei Aufnahme in Bilanz nach noch zu bestimmenden Datenquellen bzw. Schätzungen)

Wasser - Datenquelle (unzuverlässig) Betriebskostenabrechnungen bzw. Schätzung auf Basis Fläche / Anzahl Mitarbeitende)

| e | Als Basisjahr wurde 2023 gewählt. Begründung: Aufgrund der Pandemielage in den Jahren 2020/21 sind die Daten aus der ersten Klimabilanz 2021 nicht repräsentativ. Zudem beruhte diese Bilanz zum großen Teil auf Schätzungen. Daher wählen wir das Jahr 2023 als Basisjahr und somit Ausgangspunkt für den Transition Plan.

| f | Berechnungsmodell GWP100, IPCC 2013, Klimabilanz erstellt mit: Software leadity, Modul Klimabilanz

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 Emissionssenkung 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.

Wie bereits erläutert ist 2023 das Basisjahr. Daher können wir zu diesem Punkt noch nicht berichten.

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.

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

Unsere Ziele und bisherigen Erfolge:

* Im GJ 2023/24 haben wir einen umfassenden Code of Conduct für Mitarbeitende und Partnerschaften eingeführt und diesen als festen Vertragsgestaltung etabliert. * Wir gewährleisten eine faire Bezahlung der Mitarbeitenden, durch die Einführung transparenter Gehaltsbänder bei unseren Handwerkenden. Wir verstärken unsere Bemühungen Einkommensungleichheiten zu beenden und die Gehälter und Löhne regelmäßig anzupassen. Im GJ 2023/24 wurde damit begonnen, die Gehaltsbänder im Overhead neu zu gestalten, diese werden nach Fertigstellung transparent für alle Mitarbeitenden zugänglich sein.

* Im GJ 2023/24 haben wir im Rahmen des LkSG eine abstrakte Lieferkettenprüfung durchgeführt. Der größte Teil unserer Lieferanten kommt aus Deutschland bzw. Europa, so dass hier nur wenige eine weitere Prüfung

erfordern. Mit einigen Lieferanten (mittleres Risiko) gehen wir in den Dialog, um Problemfelder zu erkennen.

* 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 Dienstleistungen.

* Wir arbeiten an der Sensibilisierung unserer 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,

* Richtlinie für flexibles und mobiles Arbeiten inklusive Workation. So erleichtern wir u.a. die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Mitarbeitenden Dialog

Ein bereichsübergreifendes ESG-Projektteam bewertet seit 2022 den Stand der nachhaltigen Entwicklung unserer Organisation.

Um Impulse und Anregungen aus allen Richtungen aufzunehmen, die nachhaltige Veränderungen ermöglichen erarbeitet unser Kommunikationsteam ein Konzept zur internen und externen Nachhaltigkeitskommunikation.

Eines der Ziele für 2024/25 ist ein Schulungskonzept über alle Ebenen zu Nachhaltigkeitsthemen.

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

Im September führt die B&O Service jährlich eine Mitarbeitendenbefragung durch. Themenschwerpunkte, die sich daraus ergeben werden, kommuniziert. Auch über Feedback-Gespräche und offene unternehmensweite Microsoft-Teams-Kanäle können alle Mitarbeitenden Impulse geben und zur (nachhaltigen) Entwicklung des Unternehmens beitragen.

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 Geschäftspartnern. Unsere Ansprüche und Regeln haben wir in einem Verhaltenskodex festgehalten, der Teil unserer Vertragswerke ist.

Risiken im Bereich Arbeitnehmerrechte

Zu den wesentlichen Risiken zählen wir z.B. fehlende Qualifikationen und damit verbundene Prozessrisiken. Außerdem Fluktuation und Fachkräftemangel in Zeiten des demografischen Wandels sowie Ausfälle durch Unfall oder Krankheit.

Wir versuchen aktiv vorzubeugen, indem wir Sicherheit und Gesundheit aller Mitarbeitenden fördern.

Durch die Entwicklung zu einem attraktiven Arbeitgeber nachhaltigen Unternehmensführung sind wir sicher, junge Fachkräfte gewinnen zu können. Zudem legen wir den Fokus auf eine gute Ausbildung in unserem Betrieb und bieten den Mitarbeitenden umfassende Möglichkeiten zur Fort- und Weiterbildung an.

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 Frauen-Anteil im gesamten Unternehmen von 24,2 %. Besonders in Führungspositionen sind wir uns der Defizite bewusst. Im Vorstand der B&O Service ist keine Frau besetzt und auch auf Ebene der Geschäftsfeldleitung gibt es ebenfalls kaum Frauen. Nur 24,6 % der Führungskräfte über alle Führungsebenen sind weiblich. Wir streben hier in Zukunft ein ausgewogenes Verhältnis an. Daher haben wir diesen Punkt in unserer Nachhaltigkeitsstrategie thematisiert, aber nicht konkretisiert, da bisher hier kein Handlungsbedarf durch die Führungsebene gesehen wurde. 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. Die Abteilung HR arbeitet hier bereits an Maßnahmen zum Ziel, den Frauenanteil in Führungspositionen, nicht nur auf der mittleren Ebene zu steigern. Quantitative Aussagen können wir leider dazu bisher nicht treffen, da wir quantitative Ziele und entsprechend konkrete Maßnahmen erst nach dem laufenden IRO-Assessment im Rahmen der CSRD-Berichtspflicht definieren werden.

Zu einer positiven und sozial nachhaltigen Unternehmenskultur gehören Chancengleichheit und Diversität. Wir wollen als Arbeitgebermarke ein breites Spektrum an Talenten für uns gewinnen. Daher beruht 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 in unseren Unternehmenswerten fest verankert.

Wir wollen als vielfältiges Unternehmen wahrgenommen werden und entsprechend Fachkräfte mit vielfältigen Erfahrungen und Hintergründen anziehen. Beispielsweise beteiligt sich die B&O Service am Programm "She goes IT" vom Bundesverband der IT-Anwender VOICE. Das Programm unterstützt Mädchen und junge Frauen

mit einem vierstufigen Programm dabei in der IT Fuß zu fassen und ihre Karriere zu gestalten.

Auch für ältere Mitarbeitende, junge Auszubildende und Studierende sowie Väter und Mütter ist die B&O Service ein attraktiver zuverlässiger Arbeitgeber. Wir haben ein ausgewogenes Verhältnis in der Altersstruktur unserer Mitarbeitenden und leben ein respektvolles Miteinander.

Die **Fluktuationsrate lag 2023 bei 17,3 %**, 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.

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 auf einem guten Weg sind. Neben den bereits erwähnten erarbeiten wir für alle Tätigkeitsbereiche transparente Gehaltsbänder.

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 2023 lag die **Ausbildungsquote bei 3,93%**, sie ist etwas niedriger als im letzten Jahr, Trotzdem streben wir eine Steigerung auf 6,5% im Jahr 2030 an und konnten hier bereits im aktuellen Ausbildungsjahr 2024 Erfolge erzielen. 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 von transparenten Gehaltsbändern arbeiten wir an der Umsetzung von Equal Pay für alle Positionen und Standorte. Dabei fokussieren wir auch den Gender Pay Gap.

2023: Führungskräfte inklusive Geschäftsführende: 70,97%, Führungskräfte ohne Geschäftsführende: 10,9%, Mitarbeitende: 3,08%. Ohne die Geschäftsführer-Ebene (0% Frauenanteil) liegen wir bei einem Gesamt-Gender-Pay-Gap von 7,32 Prozent.

Das sind alarmierende Zahlen im Bereich der Chancengerechtigkeit und Gleichstellung.

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

- mehr Frauen in die Führungsebenen bringen und dabei die oberen Ebenen nicht auslassen, wie das bisher geschieht, so gibt es Role-Models, an denen sich nachfolgend mehr Frauen orientieren können.
- Genderneutrale- und sensible Stellenausschreibungen,
- die Einführung einer Policy zur klaren Bevorzugung von Frauen bei gleicher Qualifikation,
- Einbinden von verpflichtenden Trainings zum Unconscious-Bias in unser Schulungsangebot (v.a. an HR, Geschäftsführende und Führungskräfte adressiert),
- die Möglichkeit von Jobsharing-Modellen auch in Führungspositionen um weibliche Führungskräfte zu gewinnen (Work-Life-Blending, Unterstützung von Eltern),
- 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.

Für die Zukunft gibt es bereits gute Vorschläge aus dem Projektteam ESG, die wir in die 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.

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 **140 Arbeitsunfälle bis 31.12.2023.**

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 B&O Service alle Mitarbeitende durch einen solchen vertreten.

Teilnehmende unseres Arbeitsschutzausschusses/ Komitees sind die Geschäftsführer:innen der Gesellschaften, Betriebsärzte, Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Sicherheitsbeauftragte 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 2023 erhielten **100 % der Mitarbeitenden** eine Beurteilung (Formate: Jahresgespräch, Probezeitendgespräch, 60-Tage-Gespräch) ihrer beruflichen Entwicklung. Bei den Führungskräften waren es

ebenfalls 100 %.

Es wurden **327 Fortbildungen von Mitarbeitenden** und **436 Fortbildungen von Führungskräften** über die Schulungsplattform der B&O Service AG gebucht. (extern gebuchte/ selbst oder via Abteilung gebuchte Fortbildungen wurden nicht erfasst.)

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

Leider haben wir hier keine Möglichkeit die durchschnittliche Stundenzahl pro Mitarbeitende und Angestelltenkategorie zu berichten, da diese nicht erfasst wurden. Angeboten wurden 703 Fortbildungen unter 40 Stunden und 60 Fortbildungen über 40 Stunden Dauer. Weitere Details findet der geneigte Leser in untenstehender Tabelle.

GRI 404-1 Mitarbeitende und Aus- und Weiterbildung	gesamt	männlich	weiblich	divers
Weiterbildung				
technisch/fachlich	327	258	69	0
sozial/Führung	436	365	71	0
Nachhaltigkeit	0	0	0	0
Dauer der Fortbildungen				
> 40 Stunden	60	50	10	0
< 40 Stunden	703	573	130	0
Onlinekurse internes Angebot	9	9	0	0
Onlinekurse externes Angebot	98	50	48	0
Anzahl der Führungskräfte bzw. MA in Führungsverantwortung, die eine Weiterbildung in Anspruch genommen haben	320	268	52	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 **24,19 Prozent**. Im Vorstand der B&O Service ist keine Frau besetzt, es gibt 3 männliche Vorstände. Auf Geschäftsführungsebene gibt es 2 Frauen und 18 Männer (neu seit 2024), vorher: 1 Frau und 11 Männer. Das Verhältnis von Frauen und Männern ist bei der Besetzung zu Führungspositionen ebenfalls keineswegs ausgewogen. (Frauen, 24,65%; Männer 75,35%) Hier kennen wir unsere Defizite und arbeiten daran.

| a | Die Altersstruktur der Führungskräfte setzt sich wie folgt zusammen:
unter 30 Jahre: 12 gesamt - davon weiblich: 3 | männlich: 9
zwischen 30 und 50 Jahren - 144 - davon weiblich: 39 | männlich: 105 (inkl. 3 Vorstände)
über 50 Jahre - 62 - davon weiblich: 11 | männlich: 51

| b | Mitarbeitende unter 30 Jahren, weiblich: 71 | männlich: 221
Mitarbeitende zwischen 30 und 50 Jahren, weiblich: 191 | männlich: 555
Mitarbeitende über 50 Jahren, weiblich: 108 | männlich: 401
Mitarbeitende mit Behinderung: 54 gesamt, davon weiblich: 14 | männlich: 40

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 Abhilfepäne;
 - iii.** Abhilfepäne, 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 und sowohl im Intranet als auch auf unserer Internetseite im Bereich Verantwortung und Nachhaltigkeit transparent verlinkt.
Im Berichtsjahr gab es keine Klagen und Hinweise auf Diskriminierungsvorfälle.

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

Im Geschäftsjahr 2023/24 haben wir unsere Lieferkette mit einer Risikoanalyse zur Einhaltung von menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten geprüft. Indikatoren der ersten abstrakten Risikoprüfung nach Ländern und Branchen waren:

Ökosystemleistungen, Klimawandel, Biodiversität (EPI), Abfallmanagement, Luftqualität (EPI), Wasser, Grundlegender Wasserstress, Dürrierisiko, Grundrechte, Regulatorisches Umfeld für Unternehmen, Korruptionsbekämpfung, Politischer Pluralismus und Teilhabe, Mindestlöhne, Arbeitsunfälle, Gesundheit, Zugang zu Gesundheitsversorgung, Globaler Gesundheitssicherheits-Index, Kinderarbeit, Globaler Sklaverei-Index, Eigentumsrechte und regelbasierte Verwaltung, Koalitionsfreiheit, Missbrauch durch Sicherheitskräfte, Nichtdiskriminierung, Politische Rechte und Wahlmöglichkeiten, Glaubens- und Religionsfreiheit, Geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede (OECD), Gleichberechtigung der Geschlechter sowie weitere Menschenrechtsindikatoren.

Bei dieser ersten Risikoprüfung haben wir 426 von 3809 Lieferanten mit mittlerem Risiko identifiziert. 3383 Lieferanten erhielten "unbedenklich" in dieser Prüfung. Entsprechend werden wir nun die Risiken analysieren und mit den betroffenen Lieferanten gegebenenfalls in den Dialog treten. Mit dem Lieferanten-Tool unserer Software für Nachhaltigkeit monitoren wir bestehende Lieferbeziehungen und führen vor Aufnahme neuer Geschäftsbeziehungen ein Lieferantenscreening durch. Um negativen sozialen Auswirkungen innerhalb der Lieferkette bzw. Wertschöpfungskette entgegenzuwirken, verfolgen 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.)

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 geahndet bzw. die Kontrollmechanismen solche weitgehend unmöglich machen. Daher haben wir bisher keine weiteren spezifischen Ziele und Strategien zu diesem Thema etabliert.

Dennoch beschäftigten uns sowohl die Themen Menschenrechte in der Lieferkette wie auch die Auswirkungen auf Umwelt und Klimaschutz der von uns gekauften Produkte. Daher haben wir einen Code of Conduct veröffentlicht, der alle Mitarbeitenden der B&O Service sowie alle unsere Geschäftspartner:innen verpflichtet. Um Einkommensungleichheiten zu beenden und Gehälter und Löhne regelmäßig transparent anzupassen entwickelt das Unternehmen transparente Gehaltscluster.

Risikobetrachtung

Im Rahmen der ersten Risikoprüfung zum Lieferkettensorgfaltsgesetz, die im Text bereits ausführlich erläutert wurde, haben wir weitere Risiken in den Focus genommen. So betrachten wir gerade die Produktkataloge für unsere Dienstleistungen Instandhaltung und Wohnungsmodernisierung unter den Punkten Klima und Umwelt genauer. Wir streben hier eine reduzierte Produktpalette an, was zu Kostensenkungen führen wird und dazu mehrheitlich bzw. längerfristig ausschließlich Produkte zu verwenden, die als nachhaltig zertifiziert wurden.

Erklärung im Sinne des NAP Wirtschaft und Menschenrechte

1. Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte

a.) *Berichten Sie, ob Ihr Unternehmen über eine eigene Unternehmensrichtlinie zur Achtung der Menschenrechte verfügt und ob diese Richtlinie die ILO-Kernarbeitsnormen umfasst.*

b.) *Hat die Unternehmensleitung die Grundsatzerklärung verabschiedet?*

c.) *Beschreiben Sie die interne und externe Kommunikation Ihres Unternehmens zur Grundsatzerklärung.*

d.) *Auf welcher Ebene ist die Verantwortung für menschenrechtliche Belange verankert? (CSR-RUG Checkliste 1b)*

e.) *Welche Reichweite hat die Richtlinie (welche Standorte, auch Tochterunternehmen etc.)*

Unternehmensrichtlinie und Grundsatzerklärung zu Menschenrechten

Seit vielen Jahren steht die B&O Service als Dienstleister der Wohnungswirtschaft für Qualität in der Instandhaltung und Wohnungsmodernisierung. Mit unseren Leistungen beeinflussen wir das tägliche Leben vieler Mietenden in ihrer unmittelbaren Wohnumgebung und übernehmen damit Verantwortung für Menschen und ihre Umwelt. Daher ist der verantwortungsvolle Umgang mit Mensch, Umwelt und Ressourcen ein fester Teil unseres Selbstverständnisses. Die B&O Service bekennt sich zu rechtmäßigem Verhalten und einer

werteorientierten Unternehmensführung in allen Vertragsbeziehungen und übernimmt Verantwortung entlang der Lieferketten. Wir setzen auf langjährige Partnerschaften, in denen Geschäftstätigkeiten integer und verantwortungsbewusst ausgeübt und anwendbare Gesetze zur Achtung der menschenrechts- und umweltbezogenen Belange befolgt und geachtet werden. Mit der folgenden Grundsatzerklärung bekennen wir uns klar zur Achtung der Menschen- und Umweltrechte. Die Leitprinzipien unseres Handelns werden in unserer Verhaltensrichtlinie (Code of Conduct) konkretisiert. Die dort formulierten Anforderungen gelten für alle Mitarbeitenden der B&O Service und ihrer Gesellschaften und adressieren ebenso all unsere Geschäftspartner:innen.

Grundsatzerklärung B&O Service für soziale Verantwortung und Menschenrechte

Jede und jeder Einzelne von uns ist gefordert, diese Grundsatzerklärung in der Praxis anzuwenden und gemeinsam in eine nachhaltige menschenwürdige Zukunft zu gehen.

Grundsatzerklärung für soziale Verantwortung und Menschenrechte Als Unternehmen mit hohen Ansprüchen an Compliance, Sorgfalt und Integrität ist es uns ein besonderes Anliegen, menschenrechtliche Risiken in unseren Tätigkeitsfeldern sowie in unserer Lieferkette zu identifizieren und diesen angemessen entgegenzuwirken.

Hierbei nehmen wir Bezug auf und orientieren uns an:

- den Prinzipien des United Nations Global Compact.
- der international gültigen Menschenrechtscharta, inklusive der relevanten Rechte aus den UN-Zivil- und Sozialpaketen,
- der Erklärung der ILO über Kernarbeitsnormen,
- den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, inklusive der UN-Frauenrechtskonvention und der UN-Kinderrechtskonvention,
- den gültigen OECD-Leitsätzen, sowie
- den Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen und deren Umsetzung anhand des Nationalen Aktionsplans Wirtschaft und Menschenrechte (NAP)

Selbstredend befolgen die B&O Service AG und ihre Gesellschaften überall und jederzeit die vor Ort geltenden Gesetze und Regelwerke. Diese Grundsatzerklärung und der Code of Conduct der B&O Service fassen die wesentlichen Prinzipien unseres Handelns zusammen. Zum Geschäftsbereich der B&O Service zählen folgende Servicegesellschaften, die bundesweit und in Österreich angesiedelt sind.

Deutschland:

B&O Service Hamburg GmbH;

B&O Service Niedersachsen GmbH;

B&O Service NRW GmbH;

B&O Service Hessen GmbH;

B&O Service Berlin GmbH;

B&O Die Handwerker GmbH;

B&O Service Mitteldeutschland GmbH;

Fritz Höppner Jun. GmbH;

Berlin HSS GmbH;

B&O Service Baden-Württemberg GmbH;

B&O Service Bayern GmbH;

B&O Wohnungswirtschaft GmbH

Österreich:

B&O Wohnungswirtschaft GmbH

Für diese Gesellschaften gibt die Geschäftsführung der B&O Service AG zu ihrer Menschenrechtsstrategie nachfolgende Grundsatzerklärung ab.

Wir messen Menschenrechten jederzeit und uneingeschränkt den höchsten Stellenwert bei und bekennen uns zur Einhaltung der Menschenrechte.

Die Grundsatzerklärung inklusive Verfahrensbeschreibung wurde vom Vorstand verabschiedet und intern sowie extern kommuniziert. Sie ist im Intranet verfügbar und auch auf unserer Website im Bereich "Verantwortung und Nachhaltigkeit" als Download verfügbar.

Ebenso findet sich dort eine Verfahrensordnung, der Code of Conduct der B&O Service sowie unsere Nachhaltigkeitsstrategie und ein Link zum Hinweisgebersystem.

Gemäß der Richtlinie über das Risikomanagement in der Lieferkette überwacht eine Menschenrechtsbeauftragte das Risikomanagement und arbeitet eng mit dem/der Compliance-Beauftragte:n zusammen.

Dieses Risikomanagement setzt sich im Wesentlichen aus dem übergreifenden Risikomanagement, dem Compliance-Management sowie dem LkSG-spezifischen Risikomanagement der Abteilung strategische Kooperationen und dem Steuerkreis LkSG zusammen.

Ergänzend werden weitere Fachbereiche die Maßnahmen des Risikomanagements begleiten und den Steuerkreis LkSG bilden. Bezüglich eigener Geschäftsbereiche sind das die Abteilungen strategischer Einkauf, Personal sowie Mitarbeitende, welche die Themen Nachhaltigkeit und Gesundheit-/Arbeitsicherheit betreuen. Die Menschenrechtsbeauftragte berichtet in ihrer Rolle gegenüber dem Vorstand und den Aufsichtsgremien im Rahmen eines jährlichen Menschenrechts-Berichts (ggf. gemeinsam mit dem/der Compliance Beauftragten) zum Compliance-Bericht. Die Menschenrechtsbeauftragte prüft jährlich und/oder anlassbezogen die Wirksamkeit der Präventionsmaßnahmen, der eingeleiteten Abhilfemaßnahmen und des Beschwerdeverfahrens (Hinweisgebersystem) und überwacht das Risikomanagement. Hierbei wird sie von dem/der Compliance Beauftragten unterstützt, welche im Rahmen von Compliance-Audits jährlich und/oder anlassbezogen diese Systeme überprüft.

2. Verfahren zur Ermittlung tatsächlicher und potenziell nachteiliger Auswirkungen auf die Menschenrechte

a.) *Berichten Sie, ob und wie Ihr Unternehmen menschenrechtliche Risiken analysiert (durch Ihre Geschäftstätigkeit, durch Geschäftsbeziehungen, durch Produkte und Dienstleistungen, an Standorten, durch politische Rahmenbedingungen) (Kriterium 17, Checkliste Aspekt 4)*

b.) *Werden besonders schutzbedürftige Personengruppen in die Risikobetrachtung mit einbezogen?*

c.) *Wie hoch werden die menschenrechtlichen Risiken und die eigenen Einflussmöglichkeiten diesen zu begegnen eingeschätzt?*

d.) *Wie werden menschenrechtliche Risiken in das Risikomanagement Ihres Unternehmens integriert?*

Gemäß der Richtlinie über das Risikomanagement in der Lieferkette überwacht eine Menschenrechtsbeauftragte das Risikomanagement und arbeitet eng mit dem/der Compliance-Beauftragte:n zusammen.

Dieses Risikomanagement setzt sich im Wesentlichen aus dem übergreifenden Risikomanagement, dem Compliance-Management sowie dem LkSG-spezifischen Risikomanagement der Abteilung strategische Kooperationen und dem Steuerkreis LkSG zusammen.

Ergänzend werden weitere Fachbereiche die Maßnahmen des Risikomanagements begleiten und den Steuerkreis LkSG bilden.

Bezüglich eigener Geschäftsbereiche sind das die Abteilungen strategischer Einkauf, Personal sowie Mitarbeitende, welche die Themen Nachhaltigkeit und Gesundheit-/Arbeitssicherheit betreuen.

Die Menschenrechtsbeauftragte berichtet in ihrer Rolle gegenüber dem Vorstand und den Aufsichtsgremien im Rahmen eines jährlichen Menschenrechts-Berichts (ggf. gemeinsam mit dem/der Compliance Beauftragten) zum Compliance-Bericht.

Die Menschenrechtsbeauftragte prüft jährlich und/oder anlassbezogen die Wirksamkeit der Präventionsmaßnahmen, der eingeleiteten Abhilfemaßnahmen und des Beschwerdeverfahrens (Hinweisgebersystem) und überwacht das Risikomanagement. Hierbei wird sie von dem/der Compliance Beauftragten unterstützt, welche im Rahmen von Compliance-Audits jährlich und/oder anlassbezogen diese Systeme überprüft.

3. Maßnahmen zur Wirksamkeitskontrolle / Element: Beschwerdemechanismus

a.) *Gibt es Schulungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu Menschenrechten?*

b.) *Berichten Sie, ob und wie die Einhaltung von Menschenrechten geprüft wird.*

c.) *Beschreiben Sie interne Beschwerdemechanismen und klare Zuständigkeiten im Unternehmen oder erläutern Sie, wie der Zugang zu externen Beschwerdeverfahren sichergestellt wird.*

d.) *Gelten Whistle-Blowing-Mechanismen auch für Zulieferer?*

Prävention

Basierend auf den Ergebnissen der Risikoanalyse sowie den darin identifizierten Risiken entwickeln wir präventive Maßnahmen zur Risikominimierung. Diese werden in den internen Regeln zu Einkaufsprozessen als auch gegenüber unseren Geschäftspartner:innen verankert.

Dazu gehören:

- Schulungen der Mitarbeitenden in Form von Präsenz- und/oder Onlineformaten zu den gesetzlichen Anforderungen hinsichtlich Menschen- und Umweltrechten und internen Vorgaben (Compliance) der B&O Service.
 - Kontrollen im eigenen Geschäftsbereich und entlang der Lieferkette.
 - Ein bindender Code of Conduct ist Teil aller Verträge mit der B&O Service.
-

Wir unterstützen die Implementierung geeigneter Maßnahmen bei unseren Geschäftspartner:innen und orientieren uns fortlaufend an den gesetzlichen Entwicklungen und den Rahmenbedingungen am Markt. Wir halten den Code of Conduct aktuell und entwickeln diesen gemäß aktueller (gesetzlicher) Vorgaben und Erkenntnisse weiter. Wir erwarten von unseren Lieferanten die dort genannten Anforderungen einzuhalten und diese auch in ihren Lieferketten zu adressieren.

Beschwerdeverfahren

Um unseren Beschäftigten, Geschäftspartner:innen und externen Dritten jederzeit die Möglichkeit zu geben, auf vermutete Verstöße hinzuweisen und Abhilfe einzufordern, setzen wir auf ein seit 2021 installiertes Beschwerdeverfahren. Unser webbasiertes Hinweisgebersystem unter <https://boservice.hintbox.de/> steht jederzeit allen Hinweisgeber:innen offen, welche Regelverstöße (auch anonym) melden möchten.

Hinweise werden durch die/den Compliance Beauftragten und die Menschenrechtsbeauftragte bearbeitet. Die Hinweisgeber werden über die Bearbeitung und das Ergebnis informiert.

Bei allen Maßnahmen schützen wir die Identität der/die Hinweisgeber:innen sowie auch die berechtigten Interessen der Lieferanten und die Rechte von Mitarbeitenden, insbesondere bezüglich des Schutzes von Daten und Geschäftsgeheimnissen. Wird ein (vermuteter) Verdachtsfall im guten Glauben gemeldet, hat der/die Hinweisgeber:in – unabhängig davon, ob sich der Verdacht bestätigt – keinerlei Nachteile zu befürchten. Alternativ zum Beschwerdesystem können alle Hinweise auch durch direkte Kontaktaufnahme der Menschenrechtsbeauftragten bzw. Verantwortlichen für Compliance mitgeteilt werden.

Alle Mechanismen gelten sowohl für die Mitarbeitenden der B&O Service als auch für Zulieferer und alle weiteren internen oder externen Meldenden.

Abhilfe

Erkannte und gemeldete Risiken werden konsequent geprüft und notwendige Schritte zur Minimierung und/oder Beseitigung der Risiken werden gemeinsam mit den zuständigen Leitungsebenen und betroffenen Bereichen eingeleitet. Wir verpflichten unsere Lieferanten bei Aufklärungsmaßnahmen mitzuwirken. Dies formulieren wir auch in unserem Code of Conduct. Bei bestätigtem Verdacht folgen dem Verstoß verhältnismäßige und angemessene Maßnahmen in Zusammenarbeit mit allen Beteiligten. Die definierten Ziele und Aufgaben werden von uns überprüft, dokumentiert und natürlich berichtet.

Berichterstattung

Wir berichten über alle geplanten und umgesetzten Risikoprüfungen und Präventionsmaßnahmen sowie zur Umsetzung und den Ergebnisse von Abhilfemaßnahmen. Außerdem setzen wir uns mit Monitoring und Ergebnis kritisch auseinander und lassen dabei gewonnene Erkenntnisse in die Verbesserung des Risikomanagements einfließen.

Jährliche Prüfungen umfassen:

- Präventions- und Abhilfemaßnahmen nach §§ 6 Abs. 5, 7 Abs. 4 LkSG sowie das Beschwerdeverfahren nach § 8 Abs. 5 LkSG
- Die Prüfung der Gesellschaften / Geschäftsbereiche hinsichtlich Social Compliance Risiken und der Wirksamkeit der ergriffenen Maßnahmen zur Vermeidung von Umwelt- und Menschenrechtsverletzungen.

4. Menschenrechtliche Sorgfaltspflicht in der Wertschöpfungskette

- a.)** Gibt es einen Verhaltenskodex für zuliefernde Unternehmen, der die vier ILO-Kernarbeitsnormen umfasst?
- b.)** Berichten Sie, ob und wie eine Prüfung von menschenrechtlichen Risiken vor dem Eingehen einer Geschäftspartnerschaft durchgeführt wird.
- c.)** Werden zuliefernde Unternehmen zu Menschenrechten geschult?
- d.)** Mit welchen Prozessen stellt Ihr Unternehmen die Einhaltung von Menschenrechten bei zuliefernden Unternehmen sicher?
- e.)** Ergreifen Sie (gemeinsam mit zuliefernden Unternehmen) Maßnahmen im Konfliktfall oder kooperieren Sie mit weiteren Akteuren? Wenn ja: welchen?
- f.)** Welche Konzepte gibt es zur Wiedergutmachung? Berichten Sie über Fälle im Berichtszeitraum.

Die B&O Service hat im aktuellen Geschäftsjahr einen Code of Conduct erstellt, welcher für alle Mitarbeitenden des Unternehmens und alle unsere Geschäftspartner Gültigkeit hat.

Auszug aus dem Verhaltenskodex:

"Die B&O Service vertritt den Grundsatz strikter Legalität für alle Handlungen, Maßnahmen sowie Verträge und erwartet dies auch von allen GP. Geltende Gesetze, Vorschriften und nationale wie internationale Vorgaben sind jederzeit einzuhalten. Die in diesem Kodex beschriebenen Sozial- und Umweltstandards sowie die Governance-Regeln basieren auf den Prinzipien des United Nations Global Compact, der international gültigen Menschenrechtscharta, der Erklärung der ILO über Kernarbeitsnormen (1998), den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte sowie den OECD-Leitsätzen (2011)."

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

Bisher haben wir daher weder bei zuliefernden Unternehmen Menschenrechte geschult noch besondere Maßnahmen abseits der durchgeführten abstrakten Risikoprüfung ergriffen.

Sollte ein Meldefall auftreten oder uns sonstige Verletzungen der im Code of Conduct vereinbarten Regeln zur Kenntnis kommen, werden wir dies bei betreffenden Geschäftspartner:innen natürlich verändern und die nötigen Maßnahmen für Abhilfe, Schulung und Prävention ergreifen. Bisher gab es im Berichtszeitraum und davor keine Fälle, die wir berichten können.

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“.

Als erhebliche Investitionen betrachten wir im Berichtsjahr ausschließlich Softwareprojekte, in welche hohe Summen an Investitionen fließen. Hier werden bisher Verträge noch nicht explizit auf Menschenrechtsaspekte geprüft. Ab dem aktuellen Geschäftsjahr 2024/25 werden wir dies bei Investitionen prüfen und dazu im nächsten Bericht Stellung nehmen.

*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.

Im Rahmen der abstrakten Risikoprüfung zum Lieferkettensorgfaltsgesetz wurden im Berichtsjahr ebenfalls alle Standorte der B&O Service, also 100% in diese Prüfung einbezogen und an den internen Steuerkreis Lieferkette sowie das BAFA berichtet.

*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.

Im Rahmen der abstrakten Risikoprüfung haben wir 2024 alle neuen Lieferanten in diesen Prozess einbezogen. Daher haben wir hier in einem ersten Schritt nach Land / Branche alle neuen Lieferanten anhand von sozialen Kriterien bewertet.

*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.*

Im Rahmen der abstrakten Risikoprüfung hat die B&O Service in diesem Geschäftsjahr 3.809 Lieferanten nach Land und Branche bewertet. Bei allen waren auch soziale Auswirkungen in diesen beiden Kategorien enthalten. Die Prüfung hat ein mittleres Risiko bei 426 Lieferanten ergeben. Potenzielle Risiken sehen wir bei unmittelbaren Lieferantinnen vor allem Branchenbezogen. In der Branche Bau werden oftmals Subunternehmen beschäftigt und keine ausreichend hohen Löhne, bzw. Mindestlöhne gezahlt.

Wir werden dies weiter im Blick behalten und im Rahmen der bis Dezember 2024 zu erstellenden Ziele und Maßnahmen aufgrund der Risikoanalysen in Vorbereitung auf das CSRD-Reporting weitere Schritte vorbereiten und Präventionsmaßnahmen einführen.

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. Hier finden zum

Beispiel Spendenaktionen statt, wie für den JAV Leipzig (Jugend- und Altenverein e.V.) oder auch die Unterstützung von Schulen bei Projektwochen. Immer wieder beteiligen sich die Mitarbeitenden und die B&O Service an gemeinnützigen Aktionen, sei es standortbezogen oder in kleinem oder größerem Rahmen und unterstützen mit ihrem Engagement die Entwicklung einer lebenswerten 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 2023/24. Dieser wird momentan durch unsere Wirtschaftsprüfer geprüft und im Monat Oktober 2024 im Bundesanzeiger veröffentlicht.

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

Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden. Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss unter <https://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzerklaerung>

Heruntergeladen von <https://www.nachhaltigkeitsrat.de>

Die Verantwortung für die Aktivitäten der B&O Service im Bereich Public Affairs hat der Vorstand sowie in den Gesellschaften die Geschäftsführenden 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 Fédération 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 aktuellen Geschäftsjahr haben wir im Zuge des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes, unsere internen Unternehmensprozesse sowie Prozesse der Lieferkette analysiert und bereits dazu eine abstrakte Risikobewertung der Lieferkette erstellt. Diese betrachtet länder- und branchenspezifisch sowohl

menschenrechtliche und soziale Kriterien als auch das gesetzeskonforme Verhalten.

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 Erklärungspflichten 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 und regelmäßige interne Kontrollen und klare Kommunikation sowie 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.

Im zu berichtenden Geschäftsjahr wurden alle Standorte und Gesellschaften im Rahmen der Risikoprüfung im Rahmen der Sorgfaltspflicht des LkSG (Lieferkettensorgfaltspflichtgesetz) auch auf Korruptionsrisiken geprüft. Erhebliche Korruptionsrisiken sind: Korruption und Geldwäsche sowie Interessenkonflikte.

*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 gemeldeten bzw. bekannten Vorfälle. Es wurden keine Bußgelder oder Sanktionen auferlegt.