

Inhalt



Einleitung

Willkommen	3
Whitbread auf einen Blick	4
Whitbread als eine "Force for Good"	5
Unsere Highlights	6
Unser Zielsetzungsrahmen	7
Bewertungen, Anerkennung und Mitgliedschaften	8
Die Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDGs)	9
lm Gespräch mit Dominic und Rosana	10
ESG-Prioritäten	12

Umwelt

Emissionen und Energie	15
Plan für den Übergang zu Netto-Null	16
Klimaresilienz und -vorsorge	17
Abfallmanagement	18
Wassermanagement	19





Soziales

Die Menschen stehen im Mittelpunkt unseres Wirkens	21
Vielfalt und Inklusion	22
Aus- und Weiterbildung	23
CHILDREN – ein starker Partner	24
Premier Inn Deutschland – ein starker Partner	25

Unternehmensführung

Der Aufsichtsrat	27
Vielfalt im Aufsichtsrat	28
ESG-Governance	29
Einbeziehen der Nachhaltigkeit in unsere Finanzplanung	30
Auf die richtige Art und Weise handeln	31
Menschenrechte	32
Ausblick	33



Willkommen

Dieser Bericht fasst unseren Ansatz zu den **Themen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung** (Environmental, Social and Governance, ESG) zusammen. Wir möchten Ihnen einen umfassenden und transparenten Überblick über unser Programm, die Fortschritte im Hinblick auf unsere Ziele sowie die Auswirkungen auf unsere Mitarbeitenden und Gäste, die Gemeinden vor Ort und die Umwelt vorstellen. Dies gilt auch für unseren grundlegenden Anspruch, unsere Geschäfte auf eine nachhaltige Art und Weise zu tätigen.

Der Bericht umfasst ein strukturiertes ESG-Update zu unserer "Force for Good"-Nachhaltigkeitsstrategie für 2022/23. Über den gesamten Bericht haben wir die Empfehlungen des Sustainability Accounting Standards Board (SASB) und der Taskforce on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) berücksichtigt. Ausgewählte Daten in diesem Bericht wurden von unabhängiger Seite gemäß dem Standard ISAE 3000 geprüft.









Whitbread auf einen Blick

Wer wir sind

Whitbread ist eines der größten europäischen Unternehmen im Gastgewerbe und wird seit langer Zeit im FTSE 100-Index geführt. Mit Premier Inn und seinem hochwertigen Gastronomieangebot sind wir die Nummer eins unter den Hotelbetreibern in Großbritannien und zudem einer der größten Hotelbetreiber in Deutschland.

Was wir tun

Wir stellen unseren Gästen qualitativ hochwertige und preiswerte Hotelzimmer zur Verfügung, bieten günstige Speisen und Getränke an, schaffen Werte für unsere Stakeholder und erzielen langfristige, nachhaltige Renditen für unsere Aktionäre – und dies alles im Sinne einer "Force for Good".

Unsere Vorgehensweise

Indem wir alle Aspekte unseres Hotelbetriebs selbst in die Hand nehmen, stellen wir sicher, dass wir unseren Gästen ein konsistentes, hochwertiges Hotelprodukt zu einem günstigen Preis anbieten können. Unser Angebot an Speisen und Getränken trägt zu einer hohen Kundenzufriedenheit bei und generiert zusätzliche Einnahmen, während unser "Force for Good"-Nachhaltigkeitsprogramm (FFG) unsere ESG-Agenda untermauert.

Unsere Marken

Wir sind Experten in Sachen Gastgewerbe und führen einige der beliebtesten Marken in Großbritannien, darunter Premier Inn, Beefeater, Brewer's Fayre, Bar + Block, Cookhouse and Pub und Whitbread Inns. In Deutschland und Großbritannien sowie in unseren Joint-Venture-Betrieben bieten wir hervorragende und zuverlässige Übernachtungsmöglichkeiten mit einer großen Zimmerauswahl, flexiblen Preisen und einem Frühstück für einen gelungenen Start in den Tag.





















Wo Sie uns finden

Wir beschäftigen mehr als 40.000 Mitarbeitende in Großbritannien und Deutschland.



Mehr als 840

Mehr als 83.500 verfügbare Zimmer

Mehrals 7.400 geplante Zimmer Deutschland

Mehr als 50*

Mehr als 9.000 verfügbare Zimmer

Mehr als 6.900 geplante Zimmer

* einschließlich eines Standorts in Österreich.

Unser FFG-Kernteam unterstützt die deutschen und Joint-Venture-Unternehmen bei ihrer Nachhaltigkeitsstrategie und stimmt unseren internationalen ESG-Ansatz mit unserem Kernprogramm "Force for Good" ab.



Was uns auszeichnet

"Force for Good" ist unsere seit langem etablierte unternehmensweite Nachhaltigkeitsstrategie. Sie ist uns und unseren Stakeholdern wichtig, und wir sind überzeugt davon, dass sie uns aus der Masse hervorhebt. Die "Force for Good"-Strategie mit ihren branchenführenden Zielsetzungen ist in unserem gesamten Unternehmen verankert und wird von unseren 40.000 Mitarbeitenden umgesetzt. Gemeinsam sind wir eine "Kraft des Guten".

Whitbread als eine "Force for Good"

Mit mehr als 40.000 Teammitgliedern stehen die Menschen im Mittelpunkt unseres Unternehmens, und gemeinsam bilden wir eine "Force for Good". Unsere Nachhaltigkeitsstrategie ist darauf ausgerichtet, den Menschen ein gutes Leben und Arbeiten zu ermöglichen und gleichzeitig die Umwelt zu schützen, auf die wir alle angewiesen sind.

Als eines der größten Hotelunternehmen Großbritanniens und Deutschlands und als einer der angesehensten Arbeitgeber ist es selbstverständlich, dass die Menschen im Mittelpunkt unserer Nachhaltigkeitsstrategie stehen. Wir möchten im Leben der Menschen eine "Kraft des Guten" darstellen – unabhängig davon, ob diese Menschen für uns arbeiten, bei uns übernachten oder zu unserer globalen Lieferkette beitragen.

Unsere Strategie ruht auf drei Säulen, die jeweils eine Reihe von übergreifenden Zielen, Vorgaben und Leistungsindikatoren umfassen. Wir arbeiten zudem daran, unsere Arbeit an den übergeordneten strategischen Zielen des Unternehmens auszurichten: Wachstum und Innovation in Großbritannien, umfangreiches Wachstum in Deutschland sowie Ausbau unserer Möglichkeiten, um unser Wachstum auch langfristig zu gewährleisten.

Im Jahr 2022/23 konnten wir in Bezug auf unsere bestehenden Ziele beträchtliche Fortschritte erzielen (siehe Seite 6). Zudem haben wir uns neue Ziele in ausbaufähigen Bereichen gesetzt, zum Beispiel im Hinblick auf die Wassereinsparung.



Chancen

Wir möchten, dass all unsere Teammitglieder ihr Potenzial ausschöpfen können – ohne Hürden beim Einstieg und ohne ihre jeweiligen Ambitionen einzuschränken.

Wir sind für alle da, fördern im gesamten Unternehmen die Inklusion und setzen auf mehr Vielfalt.

Wir bieten branchenführende Schulungs- und Weiterbildungsprogramme an.

Das Wohlbefinden unserer Teammitglieder wird in all unseren Geschäftsbereichen berücksichtigt.



FORCE FOR GOOD

Gemeinschaft

Wir leisten einen sinnvollen Beitrag für unsere Kunden und die Gemeinden, in denen wir tätig sind.

In den Gemeinden, in denen wir wirken, bringen wir uns auf positive Weise ein.

Durch die Zusammenarbeit mit unseren Teams und unserer Lieferkette unterstützen wir unsere Wohltätigkeitspartner beim Erreichen ihrer Ziele.

Wir fördern das Wohlergehen unserer Kunden und Mitarbeitenden.



Verantwortung

Wir handeln stets auf eine Weise, die die Menschen und den Planeten respektiert.

Wir kaufen verantwortungsvoll und integer ein.

Wir reduzieren schädliche Auswirkungen auf die Umwelt.

Wir führen unser Geschäft immer auf eine verantwortungsvolle Art und Weise.

Unsere Highlights

T We

52,5% weniger Kohlenstoffintensität gemäß Scope 1 und 2 gegenüber

dem Ausgangsjahr 2016/17

76.000 m³
Wasser durch interne Wasserprüfungen und Leckerkennungen eingespart

oziales

70% unserer Teammitglieder würden Whitbread als Arbeitsplatz empfehlen

237
Teammitglieder
haben in diesem
Jahr ihre Ausbildung
abgeschlossen

64 % der Beförderungen im Betriebsleitungsteam erfolgten intern

3 Millionen € für unsere Wohltätigkeitspartner gesammelt

Unternehmensführung

580 Millionen €

33 % Frauen im Aufsichtsrat

Auffrischungskurse zum Thema Brandschutz in Großbritannien abgeschlossen

Unser Zielsetzungsrahmen

Unser Ziel

Unsere Gäste ebenso hochwertig wie preiswert zu bewirten, ihnen dabei zu helfen, gut zu leben und zu arbeiten, und die Welt um uns herum positiv zu beeinflussen ...leitet unsere Werte...



Authentisch



Souverän



Engagiert

...und beeinflusst unsere "Force for Good"-Strategie...



Chancen



Gemeinschaft



Verantwortung

...um für unsere Stakeholder Werte zu schaffen.

Teams

Gäste

Zulieferer

Gemeinden

Aktionäre

Navigation durch unseren Nachhaltigkeitsbericht für 2022/23

In diesem Jahr haben wir unsere ESG-Berichterstattung optimiert. Sie finden die vollständigen Berichte im Folgenden ebenso wie auf unserer Website.



Jahresbericht



Plan für den Übergang zur Netto-Null



Modern Slavery Act



Green Bond- Bericht



TCFD-Bericht



Lohngefälle zwischen Frauen und Männern



Bewertungen, Anerkennung und Mitgliedschaften

Unsere Leistung in Bezug auf die ESG-Einstufungen



2022 Low ESG Risk (Geringes ESG-Risiko)2021 Low ESG Risk (Geringes ESG-Risiko)



2022 AA-Rating **2021** AA-Rating



Klima B **2022** Klima B **2021**



2022 B-2021 C

ESG-Berichtsrahmen



Bitte beachten Sie unseren aktuellen Bericht im Anhang.



Auf Seite 17 finden Sie unser TCFD-Update sowie den Link zum vollständigen Bericht.

Auszeichnungen



Gewinner der Multicultural Apprenticeship Awards in den Bereichen Einzelhandel, Tourismus und Gastgewerbe



GOLD-Auszeichnung für hervorragende Leistungen im Stonewall Workplace Equality Index 2023



Top 100 im Financial Times Diversity Leaders Index 2023



Top 25 und Auszeichnung als "fortschrittlicher Arbeitgeber" im Investing in Ethnicity Index



Zum dreizehnten Mal in Folge Auszeichnung als "Top Employer" in Großbritannien durch das Top Employers Institute

Partner- und Mitgliedschaften



Wir sind weiterhin Unterzeichner von Peas Please und wurden von externer Seite für unsere Kinderkarten ausgezeichnet.



PI Deutschland verwendet in seinen Hotels nachhaltig produzierte Bettwäsche und Handtücher, die das staatliche Textilsiegel "Grüner Knopf" führen.



Wir sind Mitglied der Sustainable Hospitality Alliance.



Wir sind Mitglied des Roundtable on Sustainable Palm Oil.

Die Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDGs)

Darstellung der SDGs der UN

Uns bei Whitbread ist bewusst, dass alle Bereiche der Gesellschaft zu den SDGs der UN beitragen müssen. Daher möchten wir diese wo immer möglich unterstützen.

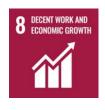
In diesem Jahr haben wir eine SDG-Wesentlichkeitsstudie durchgeführt, um die Auswirkungen unserer Programme, Initiativen und Strategien auf die 17 Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen besser zu verstehen.

Die Ergebnisse zeigten, dass wir eine Reihe von SDGs positiv beeinflussen. Auf dieser Seite finden Sie einige Beispiele für die SDGs, die wir unterstützen. Die Ergebnisse zeigen zudem auf, dass Verbesserungsmöglichkeiten bestehen. In diesem Jahr werden wir uns damit befassen, wie wir Probleme im Zusammenhang mit SDG 15 "Leben an Land" und SDG 17 "Partnerschaften zur Erreichung der Ziele" angehen können.

Worum handelt es sich bei den SDGs?

Die Ziele für nachhaltige Entwicklung sind die Blaupause für eine bessere und nachhaltigere Zukunft für uns alle. Die 17 von den Vereinten Nationen aufgestellten Ziele befassen sich mit den globalen Herausforderungen, vor denen wir stehen, darunter Armut, Ungleichheit, Klimawandel, Umweltzerstörung, Frieden und Gerechtigkeit.





Warum wir etwas bewegen können:

Dank unserer preisgekrönten Einarbeitungsprogramme, unserer branchenführenden Schulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen und unserer zahlreichen Richtlinien zum Schutz unserer Mitarbeitenden und unserer Lieferkette, unserer Erklärung zur modernen Sklaverei bis hin zu den Richtlinien für flexibles Arbeiten und das Melden von Verstößen.



Warum wir etwas bewegen können:

Im Rahmen unseres Immobilienportfolios entwickeln wir nachhaltige Gebäude (mindestens gemäß dem Standard BREEAM Excellent errichtet). Zudem erproben wir in unseren Immobilien Netto-Null-Technologien. Wir errichten in Swindon unser erstes gasloses Hotel und werden unsere Standorte systematisch auf erneuerbare Energien umrüsten, um unser Netto-Null-Ziel zu erreichen.



Warum wir etwas bewegen können:

Durch unser Engagement, Hürden beim Einstieg abzubauen und ein integrativer Arbeitgeber zu sein. Durch unsere Inklusionsnetzwerke und unsere Partnerschaften mit Hereward und dem Dewent College. Im Rahmen unseres Berichts über das geschlechts- und ethnisch bedingte Lohngefälle und eine Reihe von Maßnahmen, die sicherstellen, dass wir uns im gesamten Unternehmen für Inklusion einsetzen.



Warum wir etwas bewegen können:

Dank unserer Ziele zur Reduzierung von Lebensmittelabfällen und unnötigem Einwegplastik, unserer Verpflichtung, die wichtigsten Güter verantwortungsvoll zu beschaffen, und unserer umfangreichen Liste von Tierschutz- und verantwortungsvollen Beschaffungsrichtlinien. Durch unsere Ziele in Bezug auf verantwortungsvoll beschaffte Baumwolle, Palmöl und unser neues Wassereinsparungsziel.



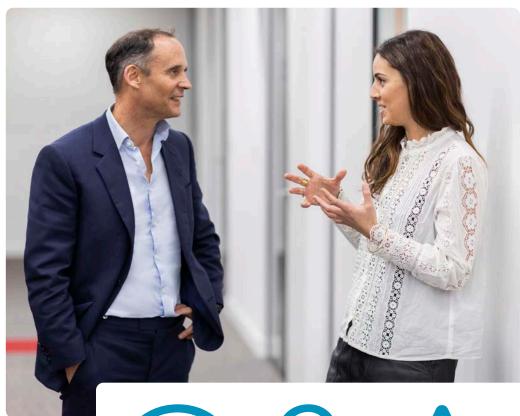
Warum wir etwas bewegen können:

Durch unser Ziel, bis 2040 Netto-Null zu erreichen, unseren Übergangsplan und unsere Verpflichtung zur SBTi-Akkreditierung. Durch eine Reihe von Richtlinien, die von Energie über Wasser bis hin zu verantwortungsbewusster Beschaffung reichen, durch das Zuteilen eines Green Bond und im Rahmen der Berichterstattung anhand eines breiten Spektrums anerkannter Rahmenwerke wie z. B. CDP, TCFD und SASB.

l û

Unternehmensführung erörtert FFG-Entwicklung

Im Gespräch mit Dominic und Rosana



Dominic PaulChief Executive Officer

Rosana Elias Head of Sustainability CEO Dominic Paul und Head of Sustainability Rosana Elias erörtern, wie unser Programm "Force for Good" im Jahr 2022/23 einen spürbar positiven Beitrag zu den ESG-Prioritäten der Gruppe geleistet hat.

Worauf sind Sie im letzten Jahr besonders stolz?

Rosana: Es gibt viele Dinge, auf die wir im Rückblick auf die letzten 12 Monate stolz sein können. Wir haben große Fortschritte beim Erreichen unserer ehrgeizigen Scope-1und Scope-2-Ziele gemacht, unsere Scope-3 Strategie auf den Weg gebracht, neue Ziele im Bereich Wasser gesetzt, die Grundlagen für unsere Biodiversitätsstrategie geschaffen und große externe Anerkennung für unsere Arbeit in den Bereichen Vielfalt und Integration erhalten. Zudem stellen wir fest, dass unser Programm bei unseren Mitarbeitenden, Kunden und Aktionären gut angenommen wird. Wir haben inzwischen 504 Millionen Pfund unseres Green Bond zugeteilt und verbessern durch unsere TCFD-Berichterstattung weiterhin unser Verständnis für die Risiken und Chancen des Klimawandels. Außerdem freue ich mich sehr. dass wir in diesem Jahr unsere wichtigsten Kennzahlen verbessern konnten, was die Stärke unseres Programms eindrucksvoll belegt. Zudem haben wir unsere Berichterstattung durch eine Reihe spezifischer ESG-Berichte optimiert, darunter unser Bericht über die Zuteilung der Green Bonds. unser TCFD-Bericht und unser erster Plan für den Übergang zu Netto-Null.

Was hat Sie beim Einstieg in unser Unternehmen am meisten am "Force for Good"-Programm beeindruckt?

Dominic: Besonders beeindruckend sind der Umfang und die Tiefe unseres Nachhaltigkeitsprogramms und das Ausmaß, in dem es in allen Kernfunktionen unseres Unternehmens verankert ist. "Force for Good" konzentriert sich zwar auf vielfältige Themen, die jedoch allesamt für unser Unternehmen äußerst bedeutsam sind. Dank einer Reihe zielgerichteter Strategien und Arbeitsgruppen sowie des Engagements aller Beteiligten in unserem Unternehmen erzielt das Programm greifbare und aussagekräftige Ergebnisse. Diese Wirkung ist es, die mich am meisten begeistert, und ich freue mich darauf, die Entwicklung in den kommenden Jahren zu beobachten.

Diese Wirkung ist es, die mich am meisten begeistert, und ich freue mich darauf, die Entwicklung in den kommenden Jahren zu beobachten.

Q&A mit der Unternehmensführung - Fortsetzung

Wodurch zeichnet sich das Programm "Force for Good" aus?

Rosana: Das Betriebsmodell der Gruppe unterscheidet uns von vielen unserer Wettbewerber, da wir Initiativen und Strategien festlegen, unterstützen und umsetzen können, um unsere wichtigsten ESG-Ziele zu erreichen. Wir besitzen und betreiben die meisten unserer mehr als 1.600 Standorte in Großbritannien und Deutschland, sodass sich selbst kleinere Veränderungen oder zentral getroffene Entscheidungen erheblich auf das gesamte Unternehmen auswirken können.



Wir möchten "Force for Good" im gesamten Unternehmen verankern, und unser Programm deckt ein breites Themenspektrum ab. Mit Unterstützung des Aufsichtsrats und der Geschäftsleitung sind wir bestrebt, unsere ehrgeizigen Ziele zu erreichen.

Wie wichtig sind die ESG-Themen, und inwieweit wirken sie sich auf Geschäftsentscheidungen aus?

Dominic: ESG ist für uns von grundlegender Bedeutung, um unsere Position als Großbritanniens führendes Hotelunternehmen zu festigen. Wir nehmen die Verantwortung, unsere Geschäftstätigkeit auf die richtige Art und Weise zu führen, sehr ernst und haben uns deshalb zu einer Reihe von Maßnahmen verpflichtet, um genau dies zu gewährleisten. Im Grunde genommen handelt es sich jedoch einfach um unternehmerisch sinnvolle Maßnahmen. So tragen z. B. unsere Programme zur Verringerung des Kohlenstoff- und Wasserverbrauchs zu Effizienz und Einsparungen bei, während sie gleichzeitig der Umwelt zugute kommen. Und unsere Programme zur Förderung von Vielfalt und Integration helfen uns dabei, mehr Teammitglieder einzustellen und zu binden, während geringere Lebensmittelabfälle der Umwelt ebenso zugute kommen wie unserer Effizienz, und so weiter. Wir wissen, dass die ESG-Themen für unsere Kunden, unsere Mitarbeitenden und unsere Aktionäre wichtig sind. Und dieser Trend wird sich im Lauf der Zeit weiter verstärken. Unsere transparente Berichterstattung gibt all unseren Stakeholdern die Gewissheit, dass wir es ernst meinen. Zudem hilft sie uns dabei, die Erwartungen unserer Aktionäre, unserer Mitarbeitenden und unserer Kunden zu erfüllen und sie für uns zu gewinnen und an zu binden. Unser "Force for Good"-Programm erstreckt sich auf viele unserer wichtigsten Geschäftsziele und ist daher in allen unseren Teams und Geschäftsentscheidungsprozessen verankert.

Sie haben gerade den Übergangsplan veröffentlicht, was steht als nächstes an?

Rosana: Im vergangenen Jahr konnten wir beobachten, wie sich die externe ESG-Landschaft weiterentwickelt hat, daher ist klar, dass Ziele allein nicht mehr ausreichen. Wir freuen uns daher, Whitbreads ersten vollständigen Plan für den Übergang zu Netto-Null veröffentlichen zu können, der in Übereinstimmung mit dem Offenlegungsrahmen der Übergangsplan-Taskforce entwickelt wurde. Die Konzentration vom "Was?" auch auf das "Wie?" zu lenken, war in diesem Jahr ein durchgängiges Thema, und ich bin stolz darauf, unsere Erkenntnisse und Fortschritte in diesem Bericht vorstellen zu können.



Wir müssen nun mit der Dekarbonisierung unserer Immobilien beginnen und sicherstellen, dass unsere neu errichteten Hotels und Restaurants so konzipiert werden, dass sie ohne Gas betrieben werden können

Wir arbeiten gemeinsam mit unseren Partnern an der Dekarbonisierung unserer Lieferkette, damit wir unsere Scope-3-Ziele erreichen können. Unser Übergangsplan zeigt auf, wie wir dieses Ziel erreichen werden.

Wie sehen Ihre Pläne für das "Force for Good"-Programm aus, wenn Sie diese mit Ihrem frischen Blick betrachten?

Dominic: Die ESG-Strategie von Whitbread hat sich über viele Jahre hinweg entwickelt und ist als solche bereits gut ausgearbeitet. Ich denke, dass unsere auf einer umfassenden Wesentlichkeitsbeurteilung beruhende "Force for Good"-Strategie stimmig ist. Wir müssen bei der Umsetzung unserer Ziele vorankommen und uns gleichzeitig an den sich schnell verändernden ESG-Anforderungen orientieren, um den bevorstehenden Trends und Vorschriften einen Schritt voraus zu sein. Wir möchten stets sicherstellen, dass wir in Bezug auf alle drei Säulen auf die besten Vorgehensweisen hinarbeiten, und ich glaube nicht, dass sich das ändern wird. Für mich wird es vor allem darum gehen, unsere Teams in die Lage zu versetzen, die ehrgeizigen Ziele zu erreichen, die wir uns in den letzten Jahren gesetzt haben. Hierzu müssen wir Projekte ermitteln, die nicht nur überzeugende Nachhaltigkeitswerte liefern, sondern zudem echte wirtschaftliche Vorteile und Chancen bieten. Als nachhaltiges Unternehmen müssen wir unsere Geschäftstätigkeit auf effiziente und verantwortungsvolle Weise für die Zukunft sichern, unsere Risiken wirksam mindern, die Erwartungen unserer Stakeholder erfüllen und sicherstellen, dass diese wo immer möglich positive Auswirkungen zeitigt. Ich bin gespannt und freue mich darauf, in den nächsten 12 Monaten mit den Teams zusammenzuarbeiten. um all dies weiter voranzutreiben.



ESG-Prioritäten

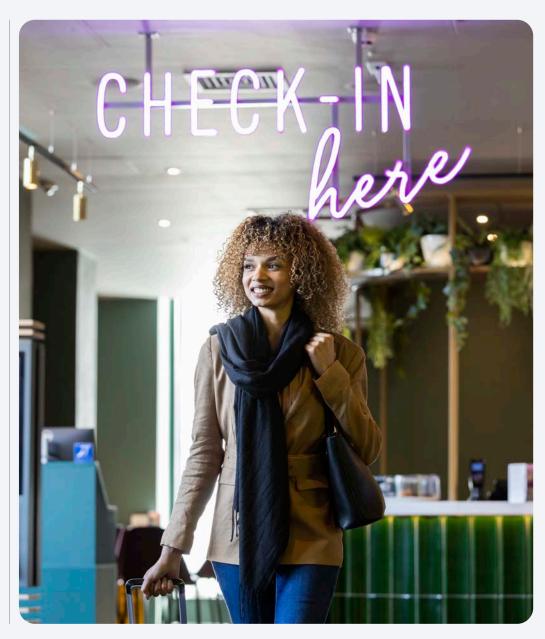
In einer sich schnell verändernden externen ESG-Landschaft müssen wir sicherstellen, dass wir uns auf die wichtigsten und dringlichsten Themen konzentrieren, dass unsere Ziele ebenso anspruchsvoll wie realistisch sind und dass wir auf Chancen reagieren, ein tatsächlich nachhaltiges Unternehmen aufzubauen, das für unsere Stakeholder einen Mehrwert schafft, wo immer dies möglich ist. All diese Überlegungen fließen in unsere jährliche Wesentlichkeitsbewertung ein.

Im Rahmen dieses Prozesses werden die theoretischen Analysen mit den Beiträgen der Stakeholder kombiniert, um sicherzustellen, dass die Stimmen unserer wichtigsten Stakeholder-Gruppen, einschließlich unserer Gäste, Teammitglieder, Aktionäre, NGO-Partner und Lieferanten, berücksichtigt werden. Wir berücksichtigen zudem die Kernthemen, die sowohl in der Berichterstattung der Peer-Group als auch in breiteren Berichtsrahmen wie z. B. SASB. Global Reporting Initiative (GRI) und Corporate Sustainability Assessment (CSA) enthalten sind. Die Ergebnisse zeigen, dass die wichtigsten Themen weitgehend mit denen des letzten Jahres übereinstimmen, wobei Treibhausgasemissionen, verantwortungsvolle Beschaffung und die Sicherheit unserer Mitarbeitenden höchste Priorität behalten. Hinzugekommen sind Vielfalt und Inklusion, was die überfällige Konzentration auf dieses Thema widerspiegelt. Dies gilt auch für ethische Geschäftspraktiken und die Einhaltung gesetzlicher Vorschriften. was unserer Erfahrung mit den Erwartungen der Stakeholder sowie dem Umfang der bei uns eingehenden Berichtsanfragen entspricht.

Wie in diesem Bericht dargelegt, verfügen wir über ausgereifte Programme, mit denen wir auf unsere wesentlichsten Probleme reagieren können. Einige andere Themen in diesem Zusammenhang wurden noch nicht in dem von uns gewünschten Ausmaß angegangen, doch auch hier konnten deutliche Fortschritte erzielt werden. So haben wir beispielsweise neue Wassereinsparungsziele festgelegt und eine Bewertung der Biodiversität durchgeführt. Zudem haben wir uns die Zeit genommen, die Nachhaltigkeit in unser Markenangebot einzubetten. Darüber hinaus haben wir damit begonnen, unsere Auswirkungen auf die Gemeinden vor Ort detaillierter als je zuvor zu ermitteln und zu verstehen.

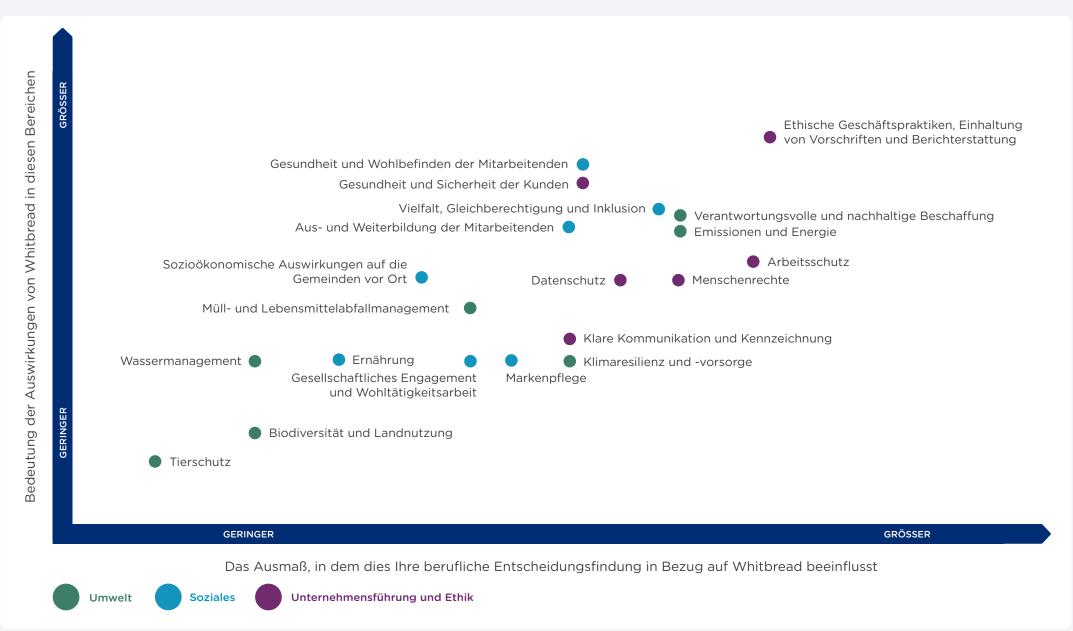
Im Jahr 2022/23 haben wir unseren konsistenten Ansatz weiterverfolgt und ähnliche Fragen und Formulierungen wie im Vorjahr verwendet. Um den immer anspruchsvolleren Nachhaltigkeitsanforderungen in Großbritannien und der EU Rechnung zu tragen, werden wir unseren Ansatz überprüfen, um ihn stärker an den Grundsätzen der doppelten Wesentlichkeit auszurichten, indem wir Themen berücksichtigen, die sich sowohl auf unser Unternehmen als auch auf all jene auswirken, die wir maßgeblich beeinflussen. Unsere vollständige Wesentlichkeitsbewertung für 2022/23 finden Sie auf der nächsten Seite.





ESG-Prioritäten - Fortsetzung

Wesentlichkeitsmatrix für 2022







Umwelt

Wesentliche Themen



Emissionen und Energie: Mit mehr als 895 Standorten in Großbritannien und Deutschland verfügen wir über eine beträchtliche CO₂-Bilanz und bemühen uns daher, unser Ziel zu erreichen, bis 2040 die Netto-Null zu erreichen.



Klimaresilienz und -vorsorge: Der Klimawandel stellt für viele Bereiche unserer Geschäftstätigkeit ein Risiko dar. Dies zu verstehen und in eine widerstandsfähige Infrastruktur zu investieren, ist wichtig für den langfristigen Fortbestand unserer Geschäftstätigkeit.



Abfallmanagement: Wir erzeugen mehr als 45.000 Tonnen Abfall pro Jahr, was 680 Tonnen Kohlenstoff entspricht. Wir haben uns zum Ziel gesetzt. keine Abfälle auf Deponien zu entsorgen und Abfälle wo immer möglich zu reduzieren, wiederzuverwenden und zu recyceln.



Wassermanagement: Wir verbrauchen mehr als 3,5 Millionen m³ Wasser pro Jahr, wobei einige unserer Standorte in Regionen mit Wasserknappheit angesiedelt sind. Wir haben uns das ehrgeizige Ziel gesetzt, den Wasserverbrauch pro Übernachtungsgast bis 2030 um 20 % zu senken.

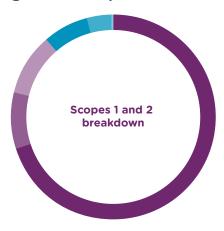


Emissionen und Energie

Scope-1- und 2-Emissionen

Wir haben uns zum Ziel gesetzt, die Kohlenstoffemissionen gemäß Scope 1 und 2 bis 2040 auf Null zu reduzieren und die Emissionen in der gesamten Wertschöpfungskette bis 2050 um 64 % zu senken.

Kohlenstoffemissionen gemäß Scope 1 und 2



Scope 1

- Gas and LPG 70% (50,149 TCO₂e)
- F-gas **9%** (6,222 TCO₂e)
- Company cars and logistics fleet **10%** (7,003 TCO₂e)

Scope 2

- Non-renewable electricity **7%** (5,229 TCO₂e)
- District heating 4% (2,789 TCO₂e)
- Electric car charging **0%** (20 TCO₂e)

Hierbei handelt es sich um Intensitätsziele, die sich an den wissenschaftlich fundierten Reduktionen orientieren, die erforderlich sind, um die globale Erwärmung auf 1,5 °C zu reduzieren. Wir haben der Initiative Science Based Targets (SBTi) Netto-Null-Ziele vorgelegt, die uns im Anschluss an deren Überprüfung zu kurz- und langfristigen unternehmensweiten Emissionsreduzierungen im Einklang mit dem wissenschaftlich fundierten Netto-Null-Ziel verpflichten. Diese Ziele werden von der SBTi geprüft, um sicherzustellen, dass sie mit einem maximalen Erwärmungsszenario von 1,5 Grad übereinstimmen, und wir hoffen. die Validierung in der ersten Hälfte des nächsten Jahres zu erhalten.

Zudem haben wir vor kurzem unseren ersten Übergangsplan veröffentlicht, der einen Überblick über die bisher geleistete Arbeit, unsere Errungenschaften, unseren Gleitpfad und unseren Aktionsplan gibt und mit dem wir sicherstellen möchten, unsere Emissionsreduktionsziele zu erreichen. Eine Übersicht finden Sie auf Seite 16.

Wir nutzen in unseren britischen Betrieben (98 % der gesamten britischen Liegenschaften) und in allen unseren deutschen Liegenschaften 100 % erneuerbare Energien. Wir verfügen über eine Reihe von Projekten zur Senkung des Energieverbrauchs, die von gezielten Effizienzmaßnahmen und Programmen zu Verhaltensänderungen bis hin zu alternativen Energiequellen auf Grundlage erneuerbarer Energien reichen. So prüfen wir z. B. in bestimmten Hotels Luft-Wärme-Pumpen, haben in Großbritannien Sonnenkollektoren installiert und planen deren Installation in Deutschland.

In diesem Jahr haben wir unsere Kohlenstoffemissionen im Vergleich zum Ausgangsjahr 2016/17 um 52.5 % reduziert. Es ist erfreulich zu beobachten. wie sich die im gesamten Unternehmen eingeführten Initiativen zur Reduzierung von Gas auswirken, insbesondere die Umstellung auf elektrische Restaurantgrills. In diesem Jahr haben wir an 118 Standorten 236 neue Grills installiert, womit sich die Gesamtzahl der neuen Grills seit Beginn dieses Projekts im Jahr 2018 auf 756 erhöht hat. Wir gehen davon aus, dass dies im letzten Jahr 4 bis 5 % unserer gesamten Kohlenstoffreduzierung ausgemacht hat.

52,5% geringere Kohlenstoffintensität gegenüber dem Ausgangsjahr



In Aktion
Unser "rein elektrisches" Hotel

Im Jahr 2022 haben wir mit der Errichtung unseres ersten rein elektrisch betriebenen Premier Inn-Hotels im Stadtzentrum von Swindon begonnen. Das fünfstöckige Hotel mit 195 Zimmern ist das erste Premier Inn, das ohne einen Anschluss an die Erdgasversorgung konzipiert wurde. Stattdessen wird es einschließlich der Heizung vollständig mit Strom aus erneuerbaren Energiequellen und von Photovoltaikzellen vor Ort versorgt.

Zudem werden eine Reihe von Energieund Wärmerückgewinnungssystemen, darunter Luft-Wärme-Pumpen und eine neue Warmwassertechnologie, in das thermisch effiziente Hotelgebäude integriert.

Wir freuen uns darauf, das Hotel im kommenden Geschäftsjahr zu eröffnen.

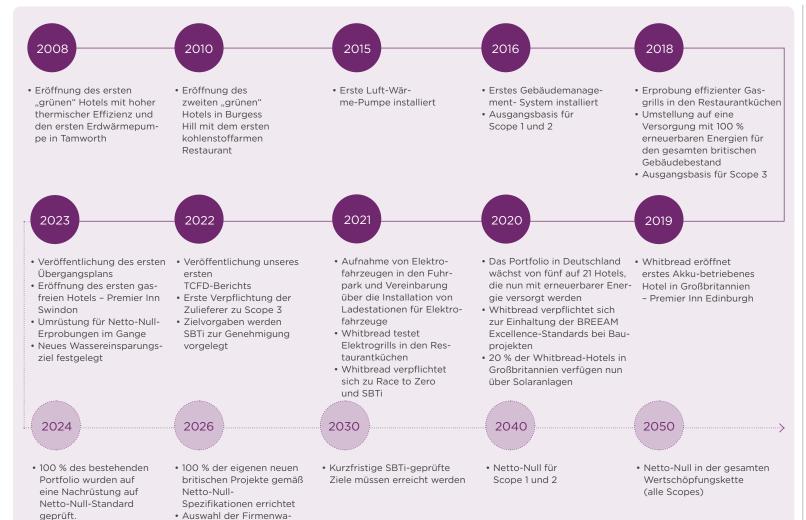
genflotte: 100 % EF
• Strom für sämtliche
Liegenschaften zu 100 %
aus erneuerbaren Energie-

auellen

Umwelt



Plan für den Übergang zu Netto-Null



Bei unserem ersten Plan für den Übergang zur Netto-Null handelt es sich um unseren Fahrplan für das Erreichen der Netto-Null für alle Scopes bis 2050. Unser Plan wurde an den Offenlegungsrahmen der Übergangsplan-Taskforce angepasst, und die Dekarbonisierungspläne sind nun im gesamten Unternehmen verankert. Wir verfolgen einen dreistufigen Prozess:

1. Verringerung der Emissionen: Erreicht durch kontinuierliche Effizienzsteigerungen zur Verringerung des Verbrauchs fossiler Brennstoffe, von der Ausrüstung an unseren Standorten bis hin zur Errichtung neuer Standorte mit Netto-Null-Spezifikationen ab 2027.

2. Umstellung auf erneuerbare Energien:

Unsere nächste Herausforderung besteht in der Dekarbonisierung unserer bestehenden Anlagen, insbesondere durch das schrittweise Abschaffen von Gasanlagen. Wir haben in 40 Hotels Luft-Wärme-Pumpen getestet, und unser nächster Schritt besteht in einer "Netto-Null-Prüfung" aller Liegenschaften.

3. Beseitigung der Restemissionen: Wir werden daran arbeiten, unsere Emissionen so weit wie möglich zu reduzieren. Sollten dennoch Restemissionen verbleiben, werden wir Maßnahmen ergreifen, um diese der Atmosphäre zu entziehen und dauerhaft zu speichern.

Uns ist bewusst, dass es sich hierbei um einen iterativen Plan handelt, da wir unsere bestehenden Anlagen besser verstehen müssen und sich die Technologien sowie die Dekarbonisierungsstrategie der Regierungen weiterentwickeln. Wir freuen uns jedoch darauf, über unsere zukünftigen Fortschritte zu berichten. Den vollständigen Plan für den Übergang zur Netto-Null finden Sie hier:







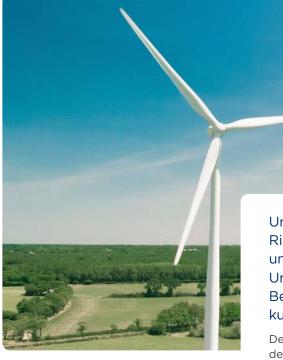
Klimaresilienz und -vorsorge



Abstecken des Rahmens

Wir haben unseren ersten vollständigen TCFD-Bericht im Jahr 2022 veröffentlicht. In diesem Zusammenhang wurde eine detaillierte Analyse der Risiken und Chancen des Klimawandels durchgeführt.

Die klimabezogenen Risiken und Chancen wurden von den entsprechenden Akteuren innerhalb des Unternehmens ermittelt, bewertet und anhand ihrer Auswirkungen und Wahrscheinlichkeiten eingestuft. Die einzelnen Aspekte wurden extern bewertet und unabhängig verifiziert, bevor eine Analyse des Szenarios sowie ein Quantifizierungsprozess durchgeführt wurden. Hierbei fanden drei zukünftige Temperaturszenarien sowie kurz-, mittel- und langfristige Zeithorizonte Berücksichtigung.



TCFD-Bericht





Unternehmen müssen auf den Klimawandel und die damit verbundenen Risiken und Chancen vorbereitet sein. Wir haben uns bemüht, diese Risiken und Chancen zu verstehen, um für den langfristigen Fortbestand des Unternehmens Sorge zu tragen. Auf Grundlage unseres jüngsten TCFD-Berichts sind wir der Ansicht, dass unser Unternehmen gegenüber den kurz- und mittelfristigen Auswirkungen des Klimawandels bestehen kann.

Der Klimawandel birgt zwar Risiken für die derzeitigen Geschäftsmodelle nicht nur unserer Branche, er bietet jedoch auch Chancen für Unternehmen, die in einem wettbewerbsorientierten Umfeld entschlossen handeln. Wir arbeiten daran, unsere Branche in eine nachhaltige Zukunft zu führen, und berichten über unsere Fortschritte.

Whitbread hat sich bereits vor der Einführung der TCFD mit dem Klimawandel befasst, sodass wir die klimabedingten finanziellen Risiken und Chancen für unser Unternehmen einordnen können.

Eine Prognose der finanziellen Auswirkungen des Klimawandels auf unser Unternehmens ist kein einfaches Unterfangen. Natürlich bestehen Risiken, doch es gibt auch Chancen. Wir konzentrieren uns auf beides. Insgesamt gehen wir davon aus, dass die Auswirkungen des Klimawandels für unser Unternehmen kurz- (0 bis 2 Jahre) bis mittelfristig (2 bis 5 Jahre) nicht wesentlich sein werden, was zum Teil darauf zurückzuführen ist, dass wir über vielfältige risikomindernde Maßnahmen und Chancen verfügen.

Eine Liste all unserer klimabezogenen Risiken und Chancen sowie der abschwächenden Maßnahmen für die einzelnen Bereiche finden Sie ebenso in unserem jüngsten Bericht wie weitere Einzelheiten zum TCFD-Verfahren.



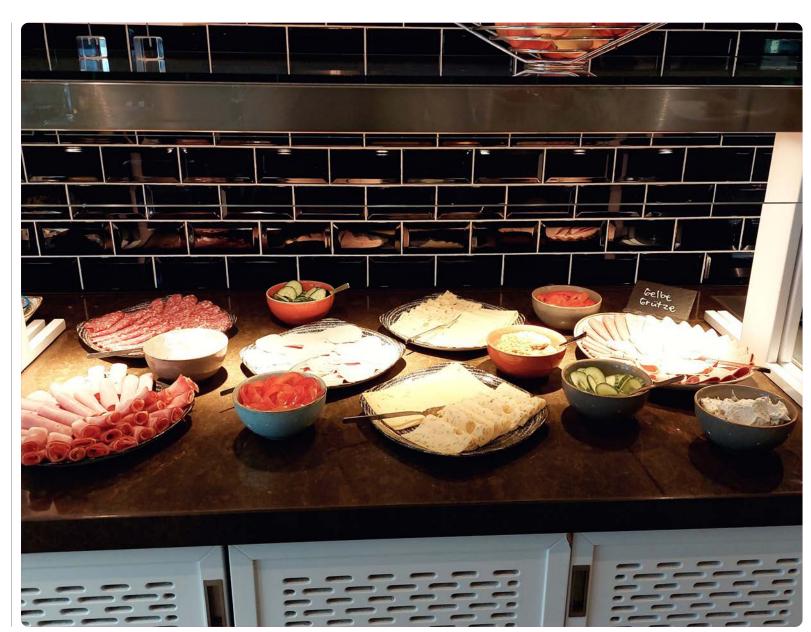


Abfallmanagement

Reduzierung von Einwegplastik

In den Jahren 2022/23 konnten wir weitere Fortschritte bei der Umsetzung unseres Plans erzielen, bis 2025 auf alle unnötigen Einwegkunststoffe zu verzichten. Ebenso wie unsere Wettbewerber haben wir festgestellt, dass es eine große Herausforderung darstellt, die erforderlichen aussagekräftigen Daten zu erhalten, um die weniger offensichtlichen Komponenten unserer Wertschöpfungskette wie z. B. Sekundär- und Tertiärverpackungen zu erfassen.

Dank der Zusammenarbeit und des Engagements branchenübergreifender Gruppen wurde deutlich, dass die Ziele hinsichlich des Verzichts auf Einwegkunststoffe äußerst schwer zu erreichen sind und dies nicht nur in Hotels, sondern im gesamten Gastgewerbe. Wir haben daher beschlossen, unseren Rahmen teilweise neu zu definieren und am UK Plastics Pact auszurichten, sodass wir uns auf die gemeinsamen 14 "problematischen" Kunststoffe konzentrieren und deren Beseitigung priorisieren. Währenddessen werden wir uns weiterhin der größeren Herausforderung stellen, Daten zu Einwegkunststoffen in der gesamten globalen Wertschöpfungskette zu erfassen.





Wassermanagement

Whitbread konzentriert sich seit langem auf das Wassermanagement. Wir haben uns in diesem Jahr das ehrgeizige Ziel gesetzt, den Wasserverbrauch pro Übernachtungsgast bis 2030 um 20 % zu senken. Erreicht werden soll dies durch eine Minimierung des Wasserverbrauchs im gesamten Unternehmen, wobei wir uns weiterhin für den verantwortungsvollen Umgang mit Wasser in Regionen einsetzen, die unter Wassermangel leiden.

Wir berichten jedes Jahr über den Wasserverbrauch unser gesamten Liegenschaften, einschließlich aller Marken und Gebäudemanagement-Standorte in Großbritannien. Dieser Bericht ist Teil unseres SASB-Berichts.

Im Jahr 2022/23 stieg der Wasserverbrauch im Vergleich zum Vorjahr an, da sich der gewöhnliche Verbrauch im Anschluss an die Pandemie erhöht hatte. Im Vergleich zum Ausgangsjahr 2019/20 konnten wir eine Reduzierung von 4,37 % erreichen. Dies konnte wurde durch fortlaufende Bemühungen im Zusammenhang mit dem Ermitteln und Beheben von Lecks und internen Unwirtschaftlichkeiten sowie durch Innovationen erreicht werden, darunter:

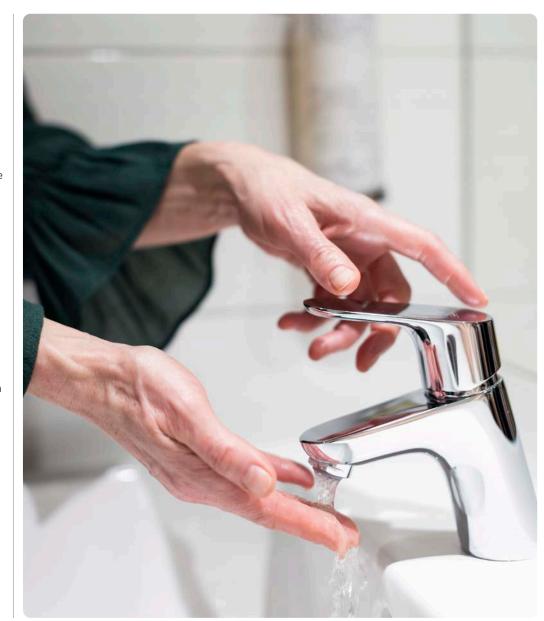
- Nachrüstung von WC-Ventilen;
- Installation von Durchflussbegrenzern an Wasserhähnen und
- Bereitstellung von Duschköpfen, die den neuen Zimmerspezifikationen entsprechen.

Wassereinsparung pro Übernachtungsgast bis 2030.

Unsere neuen Ziele stellen nicht nur eine Reaktion auf umweltbezogene Prioritäten dar, sondern sie untermauern zudem unsere Netto-Null-Strategie, da wir weniger Gas für warmes Wasser verbrauchen. Diese Initiativen verfügen zudem über einen wirtschaftlichen Nutzen, da wir die Wasserund Energierechnungen senken können.

Wir werden unsere Bemühungen auch weiterhin auf Regionen konzentrieren, die unter Wassermangel leiden. Doch unser Ziel, den Wasserverbrauch um 20 % zu senken, wird dazu beitragen, diese Bemühungen zu beschleunigen und zu verstärken, während wir im gesamten Bestand wassersparende Technologien einführen. In den nächsten Monaten werden wir unseren Einführungsplan ausarbeiten, um unser neues Einsparungsziel zu erreichen.

Nachrüstungen bei Wasserhähnen, Duschen und WC-Ventilen haben eine Wassereinsparung von 20 % ergeben.





Wesentliche Themen



Vielfalt und Inklusion: Mit Hotels und Restaurants in ganz Großbritannien und Deutschland möchten wir sicherstellen, dass wir auf allen Ebenen des Unternehmens so vielfältig sind wie die Gemeinden, in denen wir tätig sind.

Soziales



Aus- und Weiterbildung: Mit einer Belegschaft von mehr als 40.000 Mitarbeitenden und einer großen Vielfalt an Stellen von Köchen und Hausdamen bis hin zu Support-Center-Aufgaben in den Bereichen IT, Handel und Finanzen - ist es von entscheidender Bedeutung, dass wir unseren Teams die Fähigkeiten vermitteln, die sie für ihre Arbeit benötigen, und sie gleichzeitig dabei unterstützen, in ihrer beruflichen Laufbahn voranzukommen.



Sozioökonomische Bedeutung und gesellschaftliches Engagement:

Im Rahmen unserer Präsenz in Gemeinden in Großbritannien und Deutschland möchten wir einen positiven Einfluss ausüben, indem wir Arbeitsplätze schaffen, gemeinnützige Arbeit leisten und unsere nationalen Wohltätigkeitspartner unterstützen.

Die Menschen stehen im Mittelpunkt unseres Wirkens



Angesichts unserer mehr als 40.000
Teammitglieder stehen die Menschen im Mittelpunkt unseres Unternehmens, und wir geben allen die Möglichkeit, sich weiterzuentwickeln und zu wachsen – ohne Hürden beim Einstieg und ohne die jeweiligen Ambitionen einzuschränken.



Dass wir in Großbritannien zum 13. Mal in Folge vom Top Employer's Institute als "Top Employer" ausgezeichnet wurden, ist Beleg für unser Engagement für die Mitarbeitenden ebenso wie für unsere Unternehmenskultur. Dies ist ein bedeutsamer Meilenstein, und wir freuen uns, dass unsere Vorgehensweise auch externe Anerkennung findet.



Gewinner

der Multicultural Apprenticeship Awards in den Bereichen Einzelhandel, Tourismus und Gastgewerbe



GOLD-

Auszeichnung für hervorragende Leistungen im Stonewall Workplace Equality Index 2023



Top 100 im Stonewall Workplace Equality Index 2023



To 100
im Financial Times Diversity
Leaders Index 2023



Vielfalt und Inklusion



9 Hotels
in Deutschland haben das Zertifikat
"Reisen für Alle" für höchste Standards

in punkto Barrierefreiheit erhalten.

Unsere Verpflichtungen in Bezug auf Vielfalt und Inklusion haben sich seit 2020 nicht verändert und geben uns eine Reihe konkreter Maßnahmen an die Hand, zu deren Umsetzung wir uns verpflichtet haben – positive Maßnahmen, die bei Whitbread für viele unterrepräsentierte Communities Veränderungen herbeigeführt haben. Dies gilt sowohl in Bezug auf unsere

Wir sind stolz auf die externe Anerkennung, die wir in den letzten 12 Monaten erhalten haben. Dies bestätigt die harte Arbeit, die Bemühungen und die Bedeutung unserer

Teams als auch auf unsere Gäste.

Verpflichtung zu Vielfalt und Inklusion im gesamten Unternehmen, sowohl im operativen Bereich als auch in unseren Support-Zentren. Uns ist bewusst, dass die Förderung der Inklusion ein fortlaufender Prozess ist und dass wir nach wie vor eine Menge Arbeit vor uns haben.

Gemeinsam sind wir entschlossen, einen positiven Wandel herbeizuführen, der es uns ermöglicht, integrativer zu sein und nachzuweisen, dass wir Unterschiedlichkeit zu schätzen wissen.







Aus- und Weiterbildung

Wo immer Sie bei Whitbread arbeiten: Wir werden Sie bei Ihrer beruflichen Entwicklung unterstützen. Dies umfasst eine Qualifizierungsmaßnahme zu Beginn Ihrer Tätigkeit, gefolgt von Weiterbildungsmöglichkeiten auf allen Ebenen des Unternehmens im Rahmen von Programmen, Ausbildungsangeboten und selbstorganisierten Lernlösungen.

Ein herzliches Whitbread-Willkommen allen neuen Teammitgliedern

Im Jahr 2022/23 konnten wir 23.300 neue Teammitglieder in unseren Premier Inn- und Restaurant-Standorten begrüßen. Dank einer kompetenzbasierten Einarbeitung werden sie in die Lage versetzt, sich souverän und sicher um unsere Gäste zu kümmern. Wir haben unser Einarbeitungsverfahren vereinfacht, sodass die Teammitglieder mit den wichtigsten Aufgaben das erforderliche

1,1 Millionen

von unseren Betriebsteams abgeschlossene Kurse

Platz 30

in der Top 100 des Bildungsministeriums für ausbildende Arbeitgeber Kompetenzniveau schneller und auf weniger komplexe Art und Weise erreichen können.

Ein neues 2022/23 eingeführtes Pilotprogramm entsprang dem Mangel an erfahrenen Köchen in Großbritannien. Es richtete sich an neue, unerfahrene Mitarbeitende des Küchenteams, die nach einem intensiven 20-tägigen Schulungsprogramm in einer unserer Chef Skills Academies vor Ort als Köche mit den erforderlichen Fähigkeiten an ihre Arbeitsplätze zurückkehrten. Dieses Programm wies eine hohe Verbleibquote aus, und wir werden seinen Beitrag zu unserer fortlaufenden Personalbeschaffungsstrategie überprüfen.

Rund 17.000 Restaurantmitarbeitende nahmen an Schulungen zu den neuen Speisekarten teil. Hierbei wurden die Präsenzseminare in unseren Kompetenzakademien mit digitalem Lernen und Schulungen vor Ort kombiniert.

Investitionen in die Führungskräfte im gesamten Unternehmen

Im Laufe des letzten Jahres haben wir erheblich in unsere Betriebs- und Support-Centre-Leiter:innen investiert. Unsere Hotelund Restaurant-Geschäftsführer:innen begannen eine 12-monatige Weiterbildung mit einem Programm, das sich auf "Leading for Tomorrow" konzentriert, um ihre Führungsfähigkeiten weiterzuentwickeln und sich darauf vorzubereiten, zukünftige Führungsrollen einzunehmen. Dieses Programm wird in den nächsten 12 Monaten auf 650 Standortleiter:innen ausgeweitet.

In unserem Support Centre werden alle Teammitglieder im Rahmen der halb- und ganzjährigen Leistungsbeurteilungen Gespräche über Karrieremöglichkeiten erhalten. Um die Weiterbildung unserer Kollegen im Support-Zentrum fortzusetzen, wurde eine Reihe von Präsenz- und Online-Schulungsmöglichkeiten angeboten, einschließlich einer breiten Palette von Geschäfts- und Führungskompetenzen

sowie persönlicher Fortbildung. So wurde beispielsweise in Zusammenarbeit mit der Hult Ashridge Business School in 12-monatige Weiterbildungsprogramme für unsere Leistungsträger investiert, um unseren leitenden Angestellten ideale Weiterbildungsmöglichkeiten zu bieten.



In unserem Betriebs- und Support-Zentrum bieten wir Lehrstellen an und geben unseren Mitarbeitenden so die Möglichkeit, staatlich anerkannte Qualifikationen zu erwerben – vom Einstieg bis hin zum Fachabschluss –, damit sie ihre Kenntnisse für ihren Bereich weiterentwickeln oder sich auf die nächste Position vorbereiten können.

Dank unseres Konzepts, auf Hürden beim Einstieg zu verzichten, können wir für alle betrieblichen Funktionen Ausbildungsplätze anbieten. Auf diese Weise konnten wir die Zahl der Auszubildenden im operativen Bereich nach der Pandemie wieder erhöhen, unsere Umlage effizient einsetzen und unseren betrieblichen Talentpool zukunftssicher gestalten. Unsere jüngste Auswertung hat ergeben, dass 46 % der Auszubildenden innerhalb eines Jahres nach ihrem Abschluss

befördert wurden oder zusätzliche Aufgaben übernommen haben.

Im Lauf des vergangenen Jahres konnten wir die Zahl der Ausbildungsplätze in unseren Support-Zentren erhöhen, sodass unsere Mitarbeitenden ihre technischen Kenntnisse erweitern und eine Qualifikation erwerben können, um ihre Fähigkeiten in Bereichen wie z. B. Kundenservice, Projektmanagement und Personalwesen anzuerkennen.

Wir sind stolz darauf, dass unsere Ausbildungsarbeit gewürdigt wurde, u. a. durch die Aufnahme in die Liste der Top-100-Arbeitgeber (Platz 30) des Bildungsministeriums, Platz 1 für das Gastgewerbe bei Rate My Apprenticeship und den Titel "Retail, Hospitality and Tourism Employer of the Year 2022" bei den Multicultural Apprentice Awards.



Social



CHILDREN - ein starker Partner

Die spendenfinanzierte Kinderhilfsorganisation Children for a better World e. V. (CHILDREN) mit Sitz in München ist seit Herbst 2021 Partner von Premier Inn Deutschland. Ziel des 1994 gegründeten Vereins ist es, die Kinderarmut in Deutschland zu bekämpfen, indem man gemeinsam mit 72 Partnereinrichtungen vor allem Kinder und Jugendliche aus sozialen Brennpunkten in ihrer Entwicklung fördert, um sie auf vielfältige Weise in die Lage zu versetzen, ihr volles Potenzial zu entfalten:



Mittagstische

In Deutschland sind aktuell etwa 2.9 Millionen Kinder und Jugendliche (mehr als jedes fünfte Kind) von Armut betroffen. Sie ernähren sich meist ungesund, sind häufiger krank, mangelernährt oder übergewichtig. In der Schule können sie sich weniger konzentrieren und erzielen dadurch schlechtere Leistungen. Die Pandemie und die drastischen Preissteigerungen infolge des Kriegs in der Ukraine haben die Probleme noch verstärkt. Die CHILDREN-Mittagstische ermöglichen den Kindern jeden Tag eine ausgewogene Mahlzeit - oft die erste am Tag. Wichtigstes Prinzip ist die Beteiligung der Kinder: Sie planen, kaufen ein und kochen selbst, um zu lernen, sich gesund zu ernähren und durch kleine Erfolgserlebnisse in einer vertrauten Gemeinschaft ihr Selbstvertrauen zu stärken. 2022 hat CHILDREN mehr als 4.600 Kinder und Jugendliche mit über 460.000 gesunden Mahlzeiten gestärkt.

Entdeckeraktivitäten

Kinder und Jugendliche aus sozialen Brennpunkten leiden häufig an Interessen- und Bewegungsmangel. Durch gemeinsame Aktivitäten wird ihnen in den bundesweiten CHIL DREN-Partnereinrichtungen die Möglichkeit geboten, ihre gewohnte Lebenswelt zu verlassen. Freude an Sport, Kultur und Gesellschaft zu entwickeln und ihre eigenen Talente zu entdecken. 2022 hat CHILDREN rund 500 Entdeckeraktivitäten für mehr als 4,200 Kinder unterstützt und darüber hinaus im Rahmen seines Zukunftsfonds arme Kinder und Jugendliche bei der Bewältigung der (Langzeit-)Folgen der Corona-Pandemie unterstützt.

Ukraine-Soforthilfe

Mit Beginn des Krieges in der Ukraine im Februar 2022 fanden viele geflüchtete Kinder und ihre Familien den Weg in CHILDREN-Partnereinrichtungen. Mit seiner Ukraine-Soforthilfe stellte der Verein seinen Partnereinrichtungen finanzielle Mittel für die Aufnahme, Betreuung und Integration der geflüchteten Kinder zur Verfügung. In den Einrichtungen können die Kinder am Mittagstisch und an den Entdeckeraktivitäten teilnehmen, Deutsch lernen und andere Jugendliche kennenlernen.

Partizipation

Mit seinem Programm "CHILDREN Jugend hilft!" unterstützt der Verein soziale Projekte von Jugendlichen finanziell sowie inhaltlich und fördert auf diese Weise nachhaltig das soziale Engagement junger Menschen. Zudem entscheiden die Heranwachsenden in Kinderbeiräten eigenständig über die Vergabe von Fördergeldern.

Auszeichnungen

CHILDREN ist vielfach ausgezeichnet worden, unter anderem mit dem Deutschen Stifterpreis, dem Preis des Westfälischen Friedens und dem PwC Transparenzpreis.



Social



Premier Inn Deutschland - ein starker Partner

Im Finanzjahr 2022/23 (4. März 2022 bis 2. März 2023) hat Premier Inn Deutschland insgesamt 395.297 Euro an CHILDREN gespendet. Basis dieses großartigen Erfolgs ist die Aktion "Save the Planet", in deren Rahmen Premier Inn Germany für jeden Verzicht eines Gastes auf eine Zimmerreinigung den Gegenwert einer warmen Mahlzeit an CHILDREN spendet.

Darüber hinaus setzten Teammitglieder im Berichtszeitraum durch eigene Initiativen Zeichen gegen die Kinderarmut in Deutschland und unterstützten mit viel Herzblut und kreativen Ideen CHILDREN-Partnereinrichtungen in ganz Deutschland:

DO-41 KHILIYAN EUPETINA

- Aus Anlass der Eröffnung des Premier Inn Mannheim City Centre am 17. Mai 2022 spendete das dortige PI-Team im Zuge der Renovierung gut erhaltenes Mobiliar an das Jugendhaus Herzogenried, welches mit den Einrichtungsgegenständen das eigene Jugendcafé neu gestalten konnte – für die CHILDREN-Partnereinrichtung nach eigener Darstellung "Highlight des Jahres".
- Beim Mammutmarsch in Heidelberg am 4. Juni 2022 sammelten sechs Hotel Manager und Mitarbeitende aus dem Frankfurter Support Centre von Premier Inn sowie deren Unterstützer mehr als 1.500 Euro für CHILDREN.
- Im Sommer 2022 unterstützten
 Teammitglieder vom PI Dresden City
 Zentrum das Betreuer-Team des
 Stadtteilzentrums EMMERS, einer
 CHILDREN-Partnereinrichtung, bei der
 Umsetzung eines HipHop-Workshops
 und spendeten zum Weltkindertag am
 20. September 2022 drei selbst
 gebackene Kuchen sowie Süßigkeiten
 für die Kinder im EMMERS.
- Zwei Tage vor Eröffnung des Premier Inn Hamburg City Klostertor am 15. Juli 2022 lud das Team Kinder und Jugendliche der CHILDREN-Partnereinrichtung Spielgelände Gleiwitzer Bogen e. V. sowie deren Eltern und Betreuer als Gäste zu einer Übernachtung ins Hotel ein. Für die Kleinsten hatte das PI-Team im Innenhof angemietete Spielgeräte installiert. Mit Spielgeld durften die jungen Gäste als jüngste Hotel-Tester in der Geschichte von PI Germany ihr Essen und ihre Getränke selbst bezahlen sowie die Hotel-Aufzüge und Zimmerkarten testen. Für die meisten Kinder und Jugendlichen war es ihr allererster Besuch in einem Hotel und eine einmalige Gelegenheit, ihre Alltagskompetenzen zu trainieren.
- Im Rahmen der Frankfurter Buchmesse fand am 20. Oktober 2022 im Premier Inn Frankfurt Messe eine Benefizlesung statt, bei der 430 Euro für CHILDREN gesammelt wurden.
- Zu Halloween am 31. Oktober 2022
 luden die Teams der drei Nürnberger
 PI-Hotels Kinder der CHILDRENPartnereinrichtung Aktivspielplatz
 Gostenhof ins gruselig dekorierte Hotel
 ein. Darüber hinaus sammelten die
 Teams in der Vorweihnachtszeit
 Kleidung sowie Spiele und kauften
 Geschenke für die im Gostenhof
 betreuten Kinder und Jugendlichen.



- Die Teams Marketing und Commercial von Premier Inn Deutschland besuchten Ende November 2022 das PI Nürnberg City Opernhaus, um gemeinsam mit 13 Kindern vom Aktivspielplatz Gostenhof zu basteln und Plätzchen zu backen.
- Mitglieder des Sales-Teams statteten der CHILDREN-Partnereinrichtung Kinder im Zentrum (KiZ) Gallus e. V. im Januar 2023 einen Besuch ab, um mit den dort betreuten Kindern zu basteln und zu lesen.



Unternehmensführung

Wesentliche Themen

Umwelt



Ethische Geschäftspraktiken: Mit einer Reihe von Stakeholdern, darunter unsere Teammitglieder, Aktionäre, Kunden und die Gemeinden vor Ort, verpflichten wir uns, unsere Geschäftstätigkeit auf nachhaltige Art und Weise zu führen.



Sicherheit und Arbeitsschutz: Mit mehr als 40.000 Mitarbeitenden und Millionen von Gästen pro Jahr stellen die Sicherheit und das Wohlergehen unserer Teammitglieder und Gäste eine unverhandelbare Priorität dar.



Datenschutz: Der Schutz von Daten und Systemen ist von entscheidender Bedeutung für die Nachhaltigkeit und Wettbewerbsfähigkeit unseres Unternehmens sowie in Bezug auf das Vertrauen unserer Kunden, Teammitglieder, Zulieferer und Investoren.



Menschenrechte: Wir haben Einfluss auf Tausende von Menschen sowohl in unserem Unternehmen als auch in aller Welt. Die Achtung der Menschenrechte sollte Teil des Arbeitsalltags eines jeden sein, in allen Ländern und in unserer gesamten Lieferkette.



Klare Kommunikation und Kennzeichnung: Wir müssen dafür Sorge tragen, dass unsere Gäste fundierte Entscheidungen treffen können. Dies gilt von der Preisgestaltung für die Produkte bis hin zu den Nährwerten. Daher ist eine deutliche Kennzeichnung unerlässlich. Denselben Ansatz verfolgen wir bei unserer ESG-Berichterstattung - um die Transparenz zu optimieren und den Dialog mit den Stakeholdern zu fördern.

ŵ

Unternehmensführung - Ethische Geschäftspraktiken:



Die Struktur unserer Unternehmensführung bildet eine wesentliche Voraussetzung für die Umsetzung unserer strategischen Prioritäten und die Schaffung langfristiger Werte für all unsere Stakeholder. Nur durch eine solide Unternehmensführung, eine effiziente Führung durch den Aufsichtsrat und die vollständige Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsstrategie können wir die angestrebten Veränderungen verwirklichen.

Der Aufsichtsrat ist für die Leitung der Gruppe verantwortlich und hat verschiedene Ausschüsse eingerichtet, die ihn bei der Erfüllung seiner Aufgaben unterstützen sollen, damit wir unsere strategischen Ziele erreichen und langfristige Erfolge verzeichnen können.

Der Aufsichtsrat besteht aus 12 Mitgliedern, darunter der Vorsitzende und der Chief Executive Officer. Das vornehmliche Ziel des Aufsichtsrats besteht darin, den langfristigen Erfolg des Unternehmens zu gewährleisten, indem er die Führung, die Geschäftstätigkeit und das Risikomanagement des Unternehmens beaufsichtigt, um nachhaltige Werte für unsere Stakeholder zu schaffen.

Es ist von entscheidender Bedeutung, dass der Aufsichtsrat über ein breites Spektrum an Fähigkeiten, Hintergründen und Erfahrungen verfügt, um eine umfassende Bewertung aller in Betracht kommenden Angelegenheiten durchführen zu können und zu einer positiven Kultur des gegenseitigen Respekts und konstruktiver Herausforderungen beizutragen. Im vergangenen Jahr ergaben sich im Aufsichtsrat mehrere Veränderungen, unter anderem ein Wechsel an der Spitze: Alison Brittain trat am 17. Januar 2023 als CEO der Gruppe zurück und wurde durch Dominic Paul ersetzt.

Im Laufe des Jahres durften wir zwei nicht geschäftsführende Direktoren ernennen: Dame Karen Jones und Dame Cilla Snowball, die beide auf eine herausragende Karriere in ihren jeweiligen Fachgebieten zurückblicken dürfen und über umfangreiche Erfahrungen in ESG-Fragen verfügen. Weitere Einzelheiten zu diesen Veränderungen finden Sie im Abschnitt "Unternehmensführung" des Jahresberichts.

Prüfungsausschuss

Alle Mitglieder des Prüfungsausschusses sind unabhängige, nicht geschäftsführende Direktoren und wurden aufgrund ihrer individuellen Erfahrungen im Finanz- und Wirtschaftsbereich in den Ausschuss berufen. Sie treten vierteljährlich zusammen und sind für die Überwachung der Finanzberichterstattung, des Prüfverfahrens und des internen Kontrollsystems des Unternehmens zuständig.

Vergütungsausschuss

Die Hauptaufgabe des Vergütungsausschusses besteht darin, die Vergütung aller geschäftsführenden Direktoren und des Vorsitzenden festzulegen sowie die Vergütungsstruktur und -höhe für das leitende Management vorzuschlagen und zu überwachen.

Der Aufsichtsrat

Der Aufsichtsrat ist für den langfristigen Erfolg des Unternehmens verantwortlich und stellt sicher, dass wirksame Kontrollen vorhanden sind, mithilfe derer die Risiken bewertet und navigiert werden können. Alle Aufsichtsratsmitglieder sind für die Bereiche Strategie, Leistung, Risiko und Personal verantwortlich. Hierfür ist es entscheidend, eine überzeugende Führungsstruktur zu schaffen und aufrechtzuerhalten, um den langfristigen Erfolg des Unternehmens zu fördern und für alle Stakeholder dauerhafte Werte zu schaffen.

Ø

Nominierungsausschuss

Der Nominierungsausschuss hat die Aufgabe, die Zusammensetzung des Vorstands zu überprüfen und gegebenenfalls dessen Verjüngung zu planen. Der Ausschuss ist dafür verantwortlich, die Mitglieder des Vorstands jährlich zu bewerten und dabei ein ausgewogenes Verhältnis von Fähigkeiten, Wissen, Unabhängigkeit, Erfahrung und Vielfalt anzustreben.

Exekutivausschuss

Der Exekutivausschuss tritt alle zwei Wochen zusammen und wird von Dominic Paul geleitet. Er ist befugt, das Tagesgeschäft der Gruppe zu leiten, dies jedoch mit Ausnahme der Angelegenheiten, die dem Aufsichtsrat vorbehalten sind.

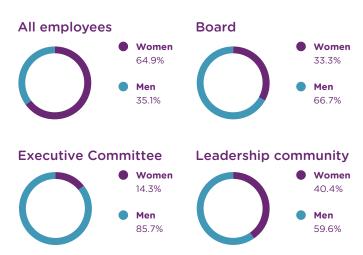
Unternehmensführung - Ethische Geschäftspraktiken - Fortsetzung

Vielfalt im Aufsichtsrat

Ein vielfältiger Aufsichtsrat mit verschiedenen Ansichten, Erkenntnissen, Perspektiven und Meinungen optimiert die Entscheidungsfindung und ist für die Aktionäre und andere wichtige Stakeholder des Unternehmens von Vorteil. Der Aufsichtsrat ist für Einstellungsentscheidungen verantwortlich und unterstützt gemäß unserer Aufsichtsratsrichtlinie zur Vielfalt die Empfehlungen des Parker Review zur ethnischen Vielfalt sowie das Ziel des FTSE Women Leaders Review (vormals Hampton-Alexander).

Innerhalb unserer Führungsriege erzielen wir beträchtliche Fortschritte beim Erreichen unseres Ziels, bis Ende 2023 einen Anteil von 8 % zu erreichen, da sich bereits 6,7 % unserer Führungskräfte als Schwarze, Asiaten oder gemischte Ethnien identifizieren. Weitere Einzelheiten zu unseren Verpflichtungen und Netzwerken im Bereich Vielfalt und Integration finden Sie im Abschnitt "Chancen" dieses Berichts.

Nach dem Ausscheiden von Alison Brittain liegt der Frauenanteil im Aufsichtsrat nun bei 33 %, und wir sind bestrebt, das geforderte Ziel bis zum Jahr 2025 zu erreichen. Der Nominierungsausschuss hat sich intensiv mit diesem Thema befasst, und wir sind bestrebt, die Einhaltung der Vorgaben zu gewährleisten. Im Januar 2023 konnten wir Dame Karen Jones und Dame Cilla Snowball als neue unabhängige, nicht geschäftsführende Vorstandsmitglieder begrüßen, womit die Strategie einer Förderung der Geschlechtervielfalt im Aufsichtsrat ebenso fortgesetzt wird wie die Erweiterung des verfügbaren Kompetenzspektrums.



¹ As an inclusive organisation, we recognise all gender identities and understand that not all our team members will identify as male or female.



Unternehmensführung - Ethische Geschäftspraktiken - Fortsetzung

ESG-Governance

Eine wirksame Aufsicht durch den Aufsichtsrat stellt sicher, dass die ESG-Themen nicht nur im gesamten Unternehmen verankert sind, sondern dass diese tatsächlich priorisiert werden. Die meisten unserer vordringlichen Ziele werden von unseren engagierten Teammitgliedern erreicht. Daher müssen wir unsere Kolleg:innen umfassend über die positiven Veränderungen informieren, die sie in unseren Gemeinden bewirken.

"Force for Good" wurde vollständig in unserer Geschäftstätigkeit und Unternehmensführung verankert.

Unser Inhaber-Geschäftsmodell versetzt uns in die einzigartige Position, echte Veränderungen bewirken zu können.

Dimension



mehr als 50 Hotels in Deutschland

Wesentliche Auswirkung

Kontrolle

Wir sind für alle betrieblichen Aspekte verantwortlich.

Möglichkeit, Veränderungen zu bewirken

Verantwortung

ESG ist im gesamten Unternehmen vollständig in die Vergütung eingebettet

Klare Verantwortlichkeit

Herbeiführen bedeutsamer Veränderungen

Verankern von ESG in unsere Unternehmens- und Führungsstruktur

Der Aufsichtsrat

Der Aufsichtsrat überwacht regelmäßig die ESG-Strategie. Er führt alljährlich zwei gründliche Prüfungen durch, um die "Force for Good"-Strategie, die Ziele, die Nachhaltigkeitstrends und deren Wesentlichkeit eingehend zu erörtern. Der Exekutivausschuss Der Sponsor informiert den Aufsichtsrat monatlich über die wichtigsten Entwicklungen des Programms.



Vergütungsausschuss

Der Vergütungsausschuss legt jährlich die Vergütungsziele und -richtlinien fest. Er verfolgt aktiv die Fortschritte beim Erreichen dieser Ziele und entscheidet am Jahresende, ob diese erreicht wurden.



Risikoausschuss

Dank des Risikoausschusses können wir unsere Risikointerdependenzen wirksam überwachen und hiermit verbundene neue Risiken ermitteln, da er Informationen aus dem gesamten Unternehmen sammelt, die Ergebnisse auswertet und diese direkt an den Exekutiv- und Prüfungsausschuss weiterleitet. Der Ausschuss ist zudem für die Umsetzung des Hauptrisikoregisters verantwortlich.

Eindeutige Prozesse



Exekutivausschuss

Der Exekutivausschuss legt alle Nachhaltigkeitsziele fest, genehmigt diese und verabschiedet die Strategie. Er tritt monatlich zusammen und erörtert regelmäßig die Fortschritte bei den wichtigsten Nachhaltigkeitsthemen sowie die sich abzeichnenden Trends, um diese dem Aufsichtsrat vorzulegen.



ESG-Lenkungsgruppe

Unsere ESG-Lenkungsgruppe wird vom Sponsor des Exekutivausschusses geleitet und vom Nachhaltigkeitsteam unterstützt. Es handelt sich um eine vielfältige Gruppe von Personen mit unterschiedlichem Fachwissen, darunter zu Themen wie z. B. Nachhaltigkeit, Betrieb, Personal, IB, Beschaffung, Immobilien und viele weitere mehr. Die Lenkungsgruppe trifft sich vierteljährlich, um die Fortschritte beim Erreichen der Ziele zu erörtern und voranzutreiben.



Interne Fachausschüsse und Lenkungsgruppen

Whitbread verfügt über eine breite Palette spezifischer Arbeitsgruppen, die regelmäßig zusammentreten, um Fortschritte beim Verwirklichen unserer Ziele in allen Unternehmensbereichen zu erreichen, z. B. in den Bereichen Kohlendioxid, Lebensmittelabfälle, Ernährung, Spendenaktionen, Integration und viele andere mehr.









Eindeutige Leistungskennzahlen



Berichterstattung

die von der jeweiligen Geschäftsfunktion umgesetzt werden



Chancen Personal

Aussagekräftige Richtlinien

Betrieb Kommunikation Alle Führungskräfte



Gemeinschaft

Betrieb Teams für Neueröffnungen Personal Alle Führungskräfte



Verantwortung

Nachhaltigkeitsteam Beschaffung Bauwesen Betrieb

Unternehmensführung - Ethische Geschäftspraktiken - Fortsetzung

Einbeziehen der Nachhaltigkeit in unsere Finanzplanung

Unser Green Bond-Gefüge ist eine Bestätigung unserer Nachhaltigkeitsstrategie. Es gewährleistet die Einbeziehung unseres "Force for Good"-Programms sowohl in unseren strategischen als auch in unseren finanziellen Entscheidungen.

Unser Green Bond wird vom Lenkungsausschuss für nachhaltige Finanzen (Sustainable Finance Steering Committee, SFSC) verwaltet, dessen Vorsitz der Group Finance Director innehat und der vom Head of Sustainability geleitet wird. Zu den Mitgliedern dieses Ausschusses zählen der Chefsyndikus, der Group Commercial Director und der Managing Director der Premier Inns und Restaurants sowie der Group Operations Director. Der Ausschuss wird von den Mitaliedern des Nachhaltigkeitsteams, des Finanzteams, des Immobilien- und Bauteams sowie des Beschaffungsteams unterstützt und trifft sich mindestens zweimal im Jahr.





504 Millionen £ unserer Green Bonds zugeteilt

Das SFSC ist verantwortlich für:

Abschließende Genehmigung der jährlichen Aktualisierungen

Sicherstellen, dass alle vorgeschlagene Anleihemission die erforderlichen Anforderungen gemäß des Rahmenwerks erfüllen

Auswahl der Projekte

Verwalten der Erlöse

Berichterstattung über die Verwendung der Erträge und deren Auswirkungen





Green Bond für Investitionen in die zukünftige Resilienz

Die Anleihe in Höhe von 550 Millionen Pfund (ca. 633 Mio. €) unterstützt die Entwicklung, den Betrieb und die Beschaffung umweltfreundlicher Produkte. Seit 2021 haben wir 504 Millionen Pfund für folgende Projekte bereitgestellt:

Grünes Bauen: 234 Millionen Pfund

Investitionen und Ausgaben für Immobilien, die gemäß den Standards BREEAM (mindestens sehr gut), LEED (Platin) oder EPC (mindestens B) errichtet, ausgestattet oder betrieben werden, sodass sieben Standorte entstehen, die den oben angeführten hohen Umweltstandards entsprechen.

Grüner Betrieb: 234 Millionen Pfund

Ausgaben für erneuerbare Energien im gesamten Bestand sowie das Verringern von Deponieabfällen durch Recycling

Durch erneuerbare Energien sowie die Vermeidung und Kontrolle von Umweltverschmutzung wurden 64.810 Tonnen CO₂-Emissionen eingespart.

Nachhaltige Beschaffung: 36 Millionen Pfund

100 % der Lieferanten von Einrichtungsgegenständen, Holz und Papierverbrauchsmaterialien halten unsere Holzrichtlinie ein.

100 % aller zugeteilten Verbrauchsmaterialien sowie Fisch werden gemäß international anerkannter Nachhaltigkeitsstandards beschafft.

Ausblick

Der SFSC wird nun die verbleibenden 46 Millionen Pfund des Green Bond innerhalb des Rahmenwerks an förderungswürdige Projekte zuweisen. Ausführliche Informationen über die Zuweisung sowie Fallstudien, Auswirkungen und Zusicherungen finden Sie in unserem Bericht zur Zuweisung und den Auswirkungen des Green Bonds.

Unternehmensführung - Ethische Geschäftspraktiken - Fortsetzung

Auf die richtige Art und Weise handeln

Verhaltenscodex

Unser Verhaltenskodex beruht auf unseren gemeinsamen Grundwerten. Der Kodex legt die Grundsätze für unsere Zusammenarbeit fest. Er ist öffentlich zugänglich und wird allen Mitarbeitenden klar vermittelt. Bei der Einstellung durchlaufen die neuen Mitarbeitenden von Whitbread eine verpflichtende Schulung, die alle zwei Jahre aufgefrischt werden kann. Unsere Teams müssen zusätzlich maßgeschneiderte Schulungen zu bestimmten Hochrisikobereichen wie z. B. Informationssicherheit. Datenschutz. Bestechungsbekämpfung und Kartellrecht absolvieren. Zudem führen wir gezielte Schulungen für Teammitglieder durch, die in risikorelevanteren Geschäftsbereichen arbeiten, z.B. im Beschaffungswesen und in der Lieferkette. Den Kodex zu kennen, zu verstehen und umzusetzen, ist für uns von grundlegender Bedeutung, damit wir auch weiterhin im Einklang mit den bewährten Methoden arbeiten können.

Die Einhaltung des Kodex wird durch eine Richtlinie für das Melden von Verstößen untermauert, die für alle Whitbread-Mitarbeitenden gilt und über das Intranet und unsere Website zugänglich ist. Unsere unabhängige und vertrauliche Hotline ist 24 Stunden am Tag und 365 Tage im Jahr erreichbar. Der Kodex gilt auch für unsere Zulieferer, Gäste, Auszubildenden, Auftragnehmer, Drittvertriebsunternehmen und Joint-Venture-Partner.

Link zum Verhaltenskodex.

24/7

Unsere Hotline für das Melden von Verstößen ist alltäglich 24 Stunden lang erreichbar.

Unsere Werte



Authentisch

Wir kümmern uns tatsächlich um unsere Gäste.



Souverän

Wir streben danach, unser Bestes zu geben.



Engagiert

Wir arbeiten füreinander.

Korruptions- und Bestechungsbekämpfung

Whitbread ist leidenschaftlich bemüht, jede Form von Korruption und Bestechung zu verhindern. Unsere Richtlinien zur Korruptions- und Bestechungsbekämpfung setzen unsere strengen Standards weltweit um und werden durch Schulungen und unser tägliches Verhalten bestärkt. Sie gelten für alle unsere Mitarbeitenden in allen Märkten sowie für alle Personen oder Unternehmen, die in unserem Auftrag arbeiten. Wir alle in der Whitbread-Gruppe sind dafür verantwortlich, Bestechungsfälle zu verhindern, aufzudecken und zu melden.



Wir ermutigen alle, ihre Anliegen zu melden. Dies wird durch entsprechende Hotlines erleichtert, über die Verstöße namentlich oder anonym gemeldet werden können. Wenn wir von einem Bestechungsfall Kenntnis erhalten, stellen wir sicher, dass die Angelegenheit schnell und wirksam erledigt wird.

Risikomanagement

Wir legen großen Wert auf die fortlaufende Weiterentwicklung und Vielseitigkeit unseres Risikomanagement-Verfahrens. Auf diese Weise wird sichergestellt, dass wir Risiken, die uns beim Erreichen unserer Ziele sowie beim Umsetzen unserer Strategie beeinträchtigen könnten, erkennen und sinnvoll bewerten können, um anschließend Maßnahmen zu ergreifen, mit denen diese Risiken auf ein akzeptables Niveau reduziert werden. Wir führen eine gründliche Top-Down-Risikobewertung durch, um die wesentlichen Risiken sowie jegliche Veränderungen unseres

Risikoprofils zu ermitteln und jährlich zu bewerten. Die zur Bewältigung dieser Risiken erforderlichen Maßnahmen werden regelmäßig überwacht und überprüft. Um aufkommende Risiken so früh wie möglich zu erkennen, erfassen und überprüfen wir mindestens einmal jährlich die Risikothemen und -trends der Branche, der Berufsverbände sowie der Peer-Netzwerke. Diese werden anschließend ggf. im Rahmen des Risikomanagements bearbeitet. Dieser Prozess gewährleistet eine Abstimmung zwischen unserer Auffassung von akzeptablen Risiken und den strategischen Prioritäten der Gruppe.

Der Aufsichtsrat trägt die letztendliche Verantwortung für das Risikomanagement und bestimmt die Art und das Ausmaß der Risiken, die wir einzugehen bereit sind, während die Geschäftsleitung die erkannten Risiken proaktiv steuert.



Verweis auf ARA und das vollständige Risikorahmenwerk.

Unternehmensführung

Menschenrechte

Whitbread möchte ein Umfeld schaffen, in dem sich unsere Mitarbeitenden fair und respektvoll behandelt fühlen. Wir verpflichten uns, ein Verständnis für eine integre Arbeit zu entwickeln, um sicherzustellen, dass wir auf die richtige Art und Weise handeln und die Erwartungen unserer Gäste ebenso wie unsere eigenen Standards erfüllen.

Die Achtung der Menschenrechte sollte Teil des Arbeitsalltags eines jeden sein, in allen Ländern und in unserer gesamten Lieferkette. Wir verpflichten uns, diese Rechte im Einklang mit den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte sowie der Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit zu achten.



Wir dulden keine erzwungenen oder unethischen Beschäftigungspraktiken und keinen Menschenhandel. Zudem halten wir uns an die Grundsätze des Modern Slaverv Act. Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern, dass sie diese Standards ebenfalls einhalten. Diese Erwartung wird zu Beginn einer jeden Geschäftsbeziehung deutlich vermittelt. Wir sind entschlossen. die Menschenrechte überall dort zu achten. wo sie unsere Geschäftstätigkeit berühren. Zudem verfolgen wir bei Verstößen eine Null-Toleranz-Politik. Wir verfügen über eine Reihe von Richtlinien, die die funktionalen Verfahren unseres gesamten Unternehmens abdecken, um sicherzustellen, dass wir Risiken in Bezug auf die Menschenrechte ermitteln, überwachen und abmildern. Diese werden in den folgenden Richtlinien dargelegt:

Erklärung zum Modern Slavery Act

Menschenrechtsrichtlinie

Richtlinie zu Anpassungen am Arbeitsplatz



Soziales

Wir arbeiten seit mehreren Jahren mit Stop the Traffik zusammen, um die Menschenrechte und Arbeitnehmerrechte in der gesamten Lieferkette zu schützen. Dies umfasst eine Risikobewertung für die verschiedenen Länder und Branchen. Dieser Schritt dient als Grundlage für unsere Prüfstrategie, und wir arbeiten mit externen Beratern zusammen, um Prüfungen in unserer gesamten Lieferkette durchzuführen. Wir setzen auf eine SMETA-4-Säulen-Prüfung, die die Menschenrechte sowie einige Umweltthemen umfasst. Da wir Engagement Prüfungen vorziehen, arbeiten wir bei Verstößen mit unseren Zulieferern zusammen, um einen Fahrplan und Abhilfemaßnahmen zu erstellen, die ein angemessenes Maß an Konformität gewährleisten.

2022/23 haben wir in Zusammenarbeit mit Stop the Traffik eine unternehmensweite Folgenabschätzung in Bezug auf die Menschenrechte durchgeführt. Hierbei wurden sowohl unsere Geschäftstätigkeit und die Wertschöpfungskette in Großbritannien und Deutschland als auch unsere Joint-Venture-Partner überprüft. Im Rahmen der Analyse wurden unsere wichtigsten Risiken in Bezug auf die Menschenrechte ermittelt. Zudem wurde eine Reihe von Empfehlungen für das Ausrichten an den bewährten Risikominderungsmethoden ausgesprochen.

Anhand dieser Ergebnisse wurde mit einer Lückenanalyse begonnen, im Rahmen derer wir unsere bestehenden Richtlinien, Prozesse und kritischen Kontrollpunkte mit Branchen-Benchmarks vergleichen und potenzielle Verbesserungsmöglichkeiten ermitteln. Wir möchten diese Analyse in den kommenden Monaten abschließen und daran arbeiten, die ermittelten Lücken im weiteren Verlauf des Jahres zu schließen.

Unternehmensführung

Ausblick

Wenn wir auf das zurückblicken, was wir in den letzten 12 Monaten erreicht haben. können wir auf vieles stolz sein. Doch wie stets liegen weitere Aufgaben und Chancen vor uns. Wir haben Ziele festgelegt, die Wesentlichkeit bewertet und die Konzentration auf unsere Prioritätsbereiche gelenkt, und mit unserem Übergangsplan sind wir nun mitten in der Umsetzungsphase unserer Strategie. Wir kennen unser Ziel, und wir wissen, wie wir erfolgreich vorgehen können. Im kommenden Jahr werden wir unsere wichtigsten Programme fortführen und uns auf eine Reihe von vorrangigen Projekten konzentrieren. Diese priorisierten Bereiche decken nicht nur unsere wichtigsten Probleme ab, sondern auch die drei Säulen unserer grundlegenden Geschäftsstrategie:

Wachstum und Innovation in den britischen Kernmärkten

- Durchführung einer flächendeckenden "Netto-Null-Reifeprüfung", um die Strategie für ein systematisches Ersetzen von Gaskesseln durch elektrische Luft-Wärme-Pumpen, die mit erneuerbaren Energien betrieben werden, zu entwickeln
- Erproben unserer Netto-Null-Sanierung (gemäß unserem Übergangsplan)
- Eingehende Analyse unseres Speisenangebotes und Baumaterialien, um Möglichkeiten zur Reduzierung der Scope-3-Emissionen zu ermitteln
- Aufbau auf unseren Zielsetzungen in Bezug auf die Biodiversität, um eine flächendeckende Strategie zu entwickeln, die einen umweltfreundlichen Ansatz verfolgt
- Vermittlung zusätzlicher
 Nachhaltigkeitsinformationen an
 unsere Gäste und Kunden im
 Rahmen unserer zentralen
 Marketingkampagne "Rest Easy"
 sowie der Markenaktivierung
 vor Ort

Konzentration auf unsere Stärken für Wachstum in Deutschland

- Weiterentwicklung der deutschen "Force for Good"-Strategie, um sicherzustellen, dass unsere Ziele auf den Markt abgestimmt sind und unsere größere Reichweite widerspiegeln
- Erstellung eines Berichts- und Regulierungsrahmens in Bezug auf die Erfüllung bestehender und künftiger ESG-bezogener EU-Anforderungen
- Entwicklung maßgeschneiderter Anlagen für das Deutschland-Geschäft, um die Netto-Null zu erreichen und gleichzeitig die Kontrolle über die Energiekosten zu behalten
- Über das derzeitige
 Energiemesssystem hinaus wollen
 wir zusätzliche Kontroll- und
 Überwachungsmöglichkeiten
 entwickeln, um den Energieverbrauch
 zu steuern und zu reduzieren
- Aufbauend auf unserer erfolgreichen Zusammenarbeit mit der lokalen Wohltätigkeitsorganisation "CHILDREN", wollen wir zusätzliche soziale und gemeinnützige Initiativen für unsere Hotelmitarbeitenden im gesamten Unternehmen entwickeln

Sicherstellung des langfristigen Wachstums

- Einführung einer Technologie zum Erreichen unseres Wassereinsparungsziels
- Erfassung von detaillierten Daten auf Produktebene, um unsere Ziele erreichen zu können
- Ermittlung und Umsetzung der strategischen Hebel zur Reduzierung unserer Lebensmittelabfälle
- Verankern von KPI-Metriken in den funktionsübergreifenden Zielen, um die Einbettung unserer "Force for Good"-Strategie weiter zu formalisieren
- Zuweisung des verbliebenen Green Bond-Betrags und Prüfung weiterer grüner Finanzierungsmöglichkeiten