

# Brera Serviced Apartments

## COP Fortschrittsbericht 2021/2022

### März 2022

#### Eine deutsch-italienische Erfolgsgeschichte seit 2013

Gegründet im Jahr 2013 vom Italiener Matteo Ghedini sind die Brera Serviced Apartments seither auf Erfolgskurs. Das erste Haus in Nürnberg war ein spontaner Schritt in einen Markt, der heutzutage unfassbar pulsiert. Zunächst hatte Ghedini die Idee ein Studentenwohnheim an diesem Standort zu errichten, da das Thema Serviced Apartments damals noch nicht sehr verbreitet war. Aber irgendwas in ihm bewegte ihn einen anderen Weg einzuschlagen. Er gründet das erste Brera Serviced Apartments mit 41 Einheiten daher aus ganz persönlichen Gründen. Auch er war damals als Berater viel unterwegs und auf der Suche nach Lösungen für temporäre, gemütliche Privatsphäre als alternative zu einem anonymen Hotel zu haben. Und das sollte innovativ, neu und anders sein.

Die italienischen Wurzeln blieben, das Produkte entwickelte sich ständig weiter und die Standorte nahmen zu. Heute betreibt das erfolgreiche Unternehmen sechs Standorte mit insgesamt 450 Einheiten, weitere Häuser sind in der Pipeline.

Der italienische Spirit – geprägt durch den Gründer – ist ein Erfolgskriterium der Kette. Gäste finden bei Brera einen Service, der nicht nur dem Motto „stayingwithfriends“ entspricht, sondern auch die typisch italienische Gastfreundschaft widerspiegelt. Brera – der designorientiert, lebendige Stadtteil Mailands – der nicht nur Namensgeber, sondern auch Geburtsort und Lebensmittelpunkt von Matteo Ghedini ist, bestimmt maßgeblich das Design und den gesamten Gedankengang des Unternehmens.

Mit einer starken B-to-B Ausrichtung ist es das Ziel der Marke sich weiterhin durch passende Objekte zu vergrößern und den deutschen Markt maßgeblich mitzubestimmen. Das angrenzende EU-Ausland ist ein langfristiger Plan.

„Ich möchte noch für viele Reisende Unterkünfte schaffen, in denen sie sich wohl fühlen, einen Aufenthalt erleben, der ihnen das Gefühl vermittelt bei Freunden zu sein und für viele Geschäftsreisende die optimale Lösung für ihre Strapazen sein,“ so Matteo Ghedini, Gründer und CEO.

*#stayingwithfriends*

## BESCHREIBUNG DER MASSNAHMEN

### Menschenrechte

#### Die Prinzipien des Global Compact:

1. Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte achten und unterstützen.
2. Unternehmen sollen sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.

Integrität und faires Verhalten ist das Fundament unserer Unternehmenskultur und ebenso ein persönliches Anliegen unseres Geschäftsführers, der dies vorlebt und dadurch sicherstellt. Bei der Brera GmbH sind Strukturen durchlässig, jeder Mitarbeiter, ungeachtet von Hierarchien hat die Möglichkeit direkten Kontakt zur Geschäftsführung aufzunehmen, sofern sein Anliegen eine Klärung oder Meldung auf dieser Ebene erfordert.

#### Unser Beitrag zum Schutz der Menschenrechte:

- Die Berücksichtigung der Menschenrechte ist Bestandteil unserer innerbetrieblich geltenden Firmenwerte („Company Values“). Wir sichern eine einheitliche, ethische Basis für alle Mitarbeiter, als auch für die Geschäftsführung der Brera. Die Company Values sind gleichermaßen Bestandteil des Arbeitsvertrages. Die Firmenwerte werden kontinuierlich geschult, als auch neuen Mitarbeitern bei Neueinstellungen nahegelegt. Die Bewertung unseres Unternehmens auf der Plattform Kununu bestätigt uns, dass unsere Core Values im Unternehmen Bestand haben, das freut uns.
- Brera erfüllt alle Normen und Vorschriften im Bereich der Sicherheit und Gesundheit. Zur Überwachung und weiteren Verbesserung werden die Anzahl der Berufskrankheiten, Verletzungen und Abwesenheitszeiten jährlich ausgewertet.
- Brera hält sich durchgehend an den Mindestlohn, dessen Einhaltung regelmäßig durch Mitarbeiter der HR-Abteilung überprüft wird. Brera stellt sicher, dass es in dem Wirkungskreis des Unternehmens nicht zu irgendeiner Form von Zwangs- oder Fronarbeit kommt. Brera hat mit der Einrichtung einer vertrauensvollen Beschwerdestelle eine Anlaufstelle in der HR-Abteilung für die Anliegen der Mitarbeiter geschaffen.

#### Geschlechtergleichstellung:

- Die Gleichstellung der Frau ist der Brera ein wichtiges Anliegen. Die Belegschaft besteht zu 60% aus Frauen. Frauen sind in allen Führungsebenen mit 25% oder mehr vertreten, eine weitere Förderung ist uns ein wichtiges Anliegen. Darüber hinaus unterstützen wir die Gleichstellung der Frau auf internationaler Ebene durch die Unterstützung der Voice of Women/ASTRAIA-Stiftung.
- Die Gleichstellung von LGBTQ ist für uns eine Selbstverständlichkeit, und wird sowohl im täglichen Zusammensein gelebt als auch von der Geschäftsführung als Selbstverständlichkeit eingefordert. Die Haltung der Geschäftsführung zu Gleichstellungsthemen und Sorgfaltspflichten im Hinblick auf Menschenrechten ist in der Unternehmenskultur verankert. Die Geschäftsführung ermöglicht jedem Mitarbeiter einen anonymen Kontakt zur Geschäftsführung bei meldepflichtigen Vorfällen. Das ist in den Brera Core Values beschrieben. Alle Mitarbeiter wissen, dass sie sich mit wichtigen Anliegen direkt und persönlich an einen der Geschäftsführer wenden dürfen. Sollte ein Mitarbeiter es vorziehen über eine Vertrauensperson zu gehen, sind im Unternehmen in der HR-Abteilung Ansprechpartner, die Vorfälle aufnehmen.

Uns sind keine Menschenrechtsverletzungen für den Berichtszeitraum bekannt.

*#stayingwithfriends*

## Arbeitsnormen

### Die Prinzipien des Global Compact:

3. Unternehmen sollten die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren;
4. die Beseitigung aller Formen von Zwangs- und Pflichtarbeit;
5. die effektive Abschaffung der Kinderarbeit; und
6. Beseitigung von Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf.

Brera stellt sicher, dass alle Arbeitnehmer eine Arbeitsumgebung vorfinden, in der sie sicher arbeiten können, vor Belästigungen geschützt werden, und in der ihre Gesundheit geschützt wird.

## Vereinbarungen zum Schutz vor Diskriminierung und sexueller Belästigung

Die Geschäftsführung und die Mitarbeiter orientieren sich in ihrem Handeln an den Richtlinien des Gründers, der diese Verantwortung vorlebt. Dazu zählen die Bereiche der unternehmerischen Verantwortung, der Sozialverantwortung, der Nachhaltigkeit und des Umweltschutzes. Zur Sicherstellung der Einhaltung dieser Richtlinien werden diese im Laufe der nächsten 12 Monate in schriftlicher Form zusammengefasst und als verbindliche Ethikrichtlinie festgelegt.

## Attraktive Arbeitsbedingungen

Die Brera GmbH bekennt sich gemeinsam mit seinen Mitarbeitern in den Unternehmenswerten dazu jeden Menschen wertzuschätzen und seine Rechte zu achten. In einer Kultur der gegenseitigen Wertschätzung leben wir unser Firmenmotto: **Zu Gast bei Freunden.**

Der Geist der partnerschaftlichen Zusammenarbeit und hilfsbereiten Gastfreundschaft ist Teil unserer gelebten Unternehmenskultur. Als Team verbindet uns die Lebenseinstellung der unvoreingenommenen Gastfreundschaft, die Vertrauen und Respekt voraussetzt.

## Weiterbildung

Die Brera GmbH setzt sich für die Weiterbildung der Mitarbeiter ein. Jedem Mitarbeiter steht ein jährliches Weiterbildungsbudget für die individuelle Weiterbildung zu, als auch eine Beratung durch die HR-Abteilung zu optimaler Weiterbildung.

## Innovation

Alle Mitarbeiter der Brera GmbH haben die Möglichkeit am Bereich Innovation teilzunehmen und aktiv dazu beizutragen. Es gibt die Möglichkeit der Einbringung von Innovationen über digitale Kanäle, als auch über analoge Formate. Innovationsvorschläge werden aufgenommen und in Teams aus Mitarbeitern weitergeführt und umgesetzt.

*#stayingwithfriends*

## Umweltschutz

### Prinzipien des Global Compact:

7. Unternehmen sollten einen vorsorgenden Ansatz im Umgang mit Umweltproblemen unterstützen;
8. Initiativen ergreifen, um ein größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt zu fördern; und
9. Förderung der Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien.

Der nachhaltige und aktiv orientierte Umweltschutz ist ein fester Bestandteil der Brera Unternehmensziele. Das Hauptaugenmerk liegt auf der Vermeidung, bzw. Reduzierung von Energie- und Wasserverbrauch, dem verringerten Eintrag von Emissionen in die Umwelt sowie der Minimierung von Abfall.

Der CO<sub>2</sub>-Fußabdruck des Unternehmens wird vollumfänglich für Scope 1 und 2 erhoben und in unserer ersten THG-Bilanz in diesem Jahr umfänglich ermittelt und dokumentiert. Wir werden die Emissionen, die unsere Geschäftstätigkeit betreffen für unseren eigenen Betrieb stetig, entlang unserer Ziele, die wir in diesem Jahr gemeinsam ausarbeiten, reduzieren. Wir planen im nächsten Jahr ein verbindliches Klimaziel festzulegen.

### Büromanagement:

Vermeidung von Farbkopien und Reduktion des Druckvolumens

Wir nutzen FSC zertifiziertes Papier und haben die Voreinstellungen der Drucker auf schwarz-weiß umgestellt. Als junges Unternehmen, gegründet 2013, haben wir ein junges Team, eine Umstellung auf eine digitale Arbeitsweise ging von unseren Mitarbeitern aus. Den meisten Mitarbeiter ist Umweltschutz ein selbstmotiviertes Anliegen.

### Dienstreisen:

Im Corona Jahr 2020 haben wir unsere Dienstreisen drastisch reduziert. Entlang unserer Unternehmensstandards verzichten wir weitestgehend auf Autofahrten und haben Bahnfahrten für unsere Mitarbeiter etabliert. Unsere Meetings halten wir, wenn möglich über Videokonferenzen und kommen nur zu den Quartalstreffen persönlich zusammen. Die Möglichkeiten zum Home-Office und zum mobilen Arbeiten stehen unseren Mitarbeitern offen. Wir leben eine „New-Work-Kultur“ in der wir unseren Mitarbeitern Vertrauen zur Selbstorganisation entgegenbringen.

### Reduzierung von Verpackungsmüll

In unserer THG Bilanz haben wir aufgezeigt bekommen, dass ein großer Teil unserer Emissionen aus dem Abfall entsteht. Deshalb planen wir ein besonderes Augenmerk auf Verbesserungsmaßnahmen im nächsten Jahr für diesen Bereich.

#### Initiativen:

- Erweiterung der Einkaufskriterien, um eine Bewertung des Verpackungsmülls vorzunehmen
- Zusammenfassung von Bestellungen
- Reduktion der Lieferanten

*#stayingwithfriends*

Unsere Mitarbeiter sind an Umweltthemen interessiert und bringen selbstmotiviert Impulse und Aktionen zum Schutz der Umwelt ins Unternehmen, so z.B.:

- stellen wir die Mitarbeiter zur Teilnahme an Klimastreiks von der Arbeit frei
- wir bringen unseren Gästen das Thema Mülltrennung und Umweltschutz durch intensive Gespräche während des Aufenthalts nahe und weisen auf die Möglichkeiten zur Reduzierung von Verpackungsmüll hin
- wir schaffen Arbeitsgruppen zu Umweltthemen, in denen sich Mitarbeiter während der Arbeitszeit mit dem Umweltschutz beschäftigen und Projekte umsetzen

### Geplante Maßnahmen:

Wir planen im nächsten Jahr einen regelmäßigen Nachhaltigkeitsdialog mit den Mitarbeitern, um gemeinsam Verbesserungen zur Abfallvermeidung auf den Weg zu bringen. Ebenso planen wir Maßnahmen, um den Energie- und den Wasserverbrauch zu reduzieren. Eine Umstellung auf Grünstrom wird für alle Häuser evaluiert. Einen Ausbau von E-Ladestationen streben wir gemeinsam mit den Eigentümern unserer Häuser an.

*#stayingwithfriends*

## Korruptionbekämpfung

### Prinzipien des Global Compact

#### 10. Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung

Integrität ist uns ein Anliegen, das wir von allen Mitarbeitern gleichermaßen erwarten. Die strikte Einhaltung von Gesetzen, Standards und Regeln ist die Grundlage unseres demokratischen Zusammenlebens. Die Brera fordert daher von allen Mitarbeitern die konsequente Einhaltung von Rechtsnormen und Vorschriften. Jede Art von Korruption, Erpressung und Bestechung lehnen wir ab.

Korruptes Verhalten Einzelner gefährdet unsere Unternehmenskultur, sie ist das Fundament, auf dem wir stehen, deshalb werden wir uns mit all unserem Engagement und unseren Mitarbeitern dafür einsetzen, dass dieser Wert, den die Brera ausmacht auch zukünftig nicht von Einzelnen determiniert werden kann.

- Wir haben bewährte Prozesse etabliert und lückenlose Dokumentationen innerhalb unserer internen Prozesse. Grundsätzliches ethisches Verhalten der Belegschaft abgeleitet von den hohen ethischen Standards des Gründers, verstärkt durch Gesprächskreise und Reviews, die pro Quartal mit allen Mitarbeitern über alle Ebenen hinweg geführt werden. Wir sind im stetigen Austausch mit unseren Mitarbeitern und schaffen Transparenz durch gegenseitige Feedbackgespräche. Wir führe diese Gespräche mit unseren Mitarbeitern und messen die Zufriedenheit im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit durch Kundenbewertungen.
- Wir planen im nächsten Jahr die Einrichtung einer Vertrauensstelle zur Meldung von potenziellen Korruptionsfällen („Whistle-Blower“).

Uns sind bisher keine Missstände gemeldet worden.

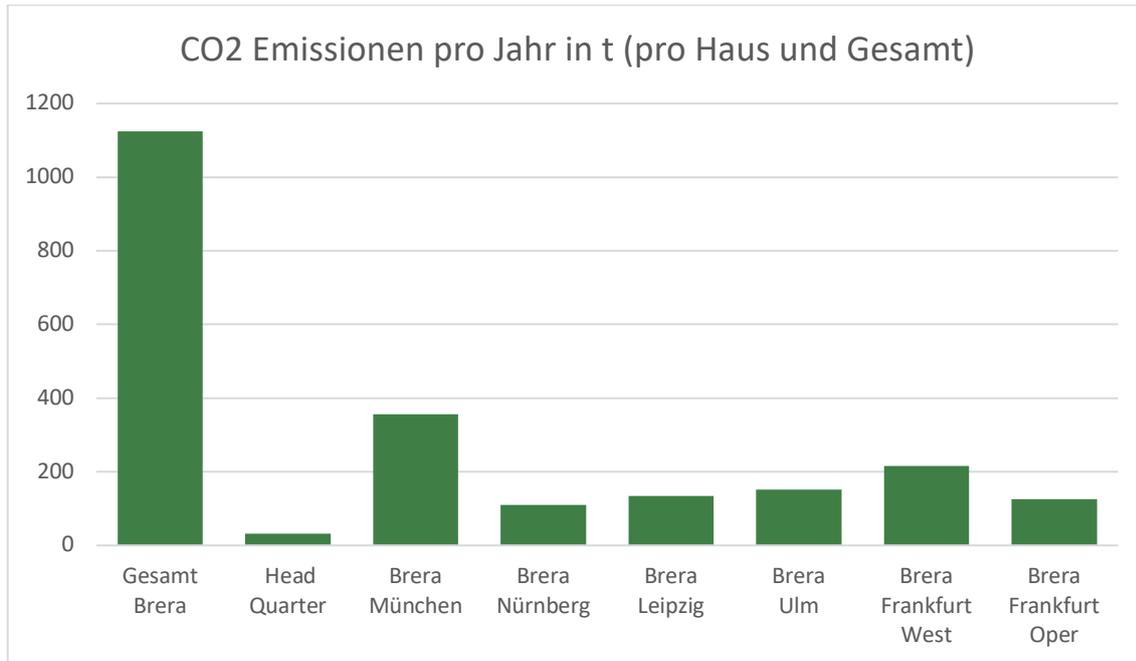
*#stayingwithfriends*

## MESSUNG DER ERGEBNISSE

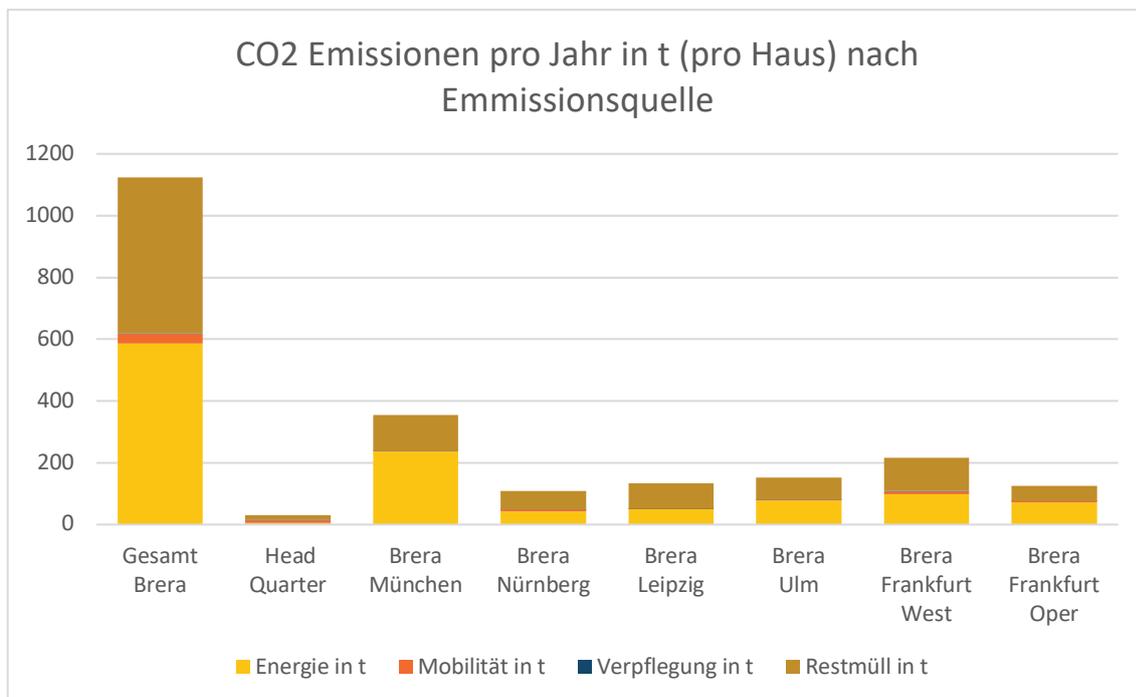
Nachfolgend die Ergebnisse unserer bisherigen Messungen:

### CO2 Fußabdruck

Unsere THG Bilanz gibt Auskunft zum CO<sub>2</sub> Ausstoß gesamt, und pro Haus/Head Quarter:

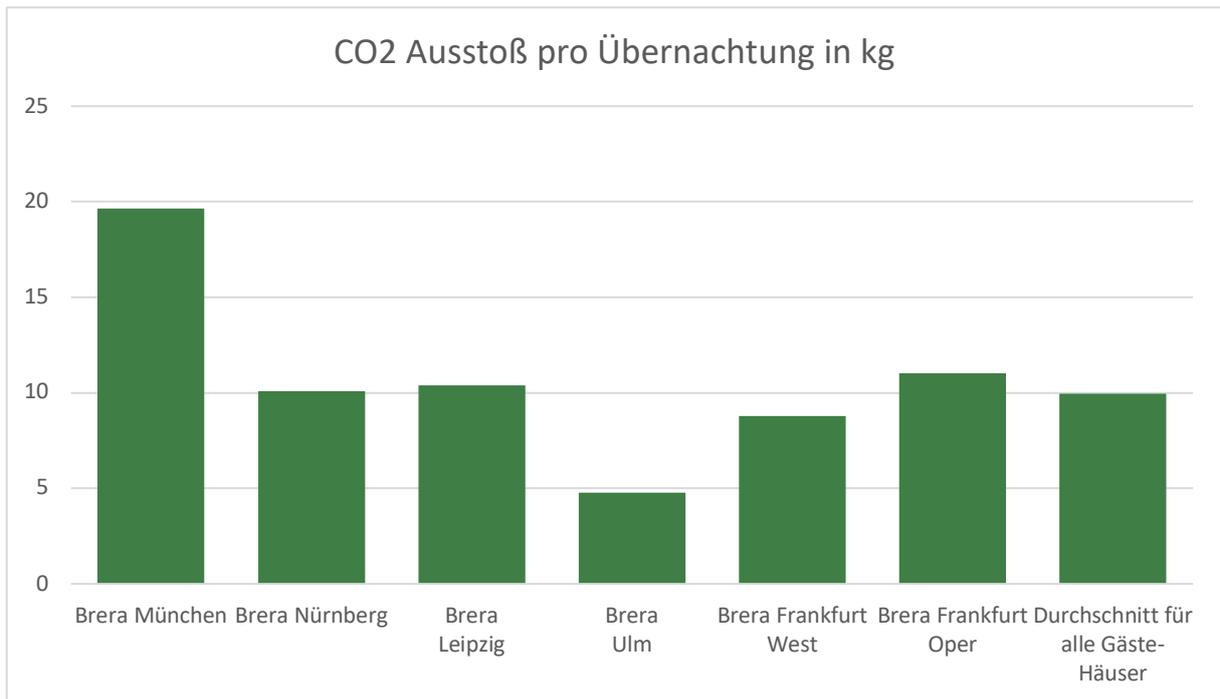


Diesen gesamten CO<sub>2</sub> Ausstoß spaltet sich auf die verschiedenen Emissionsquellen auf:

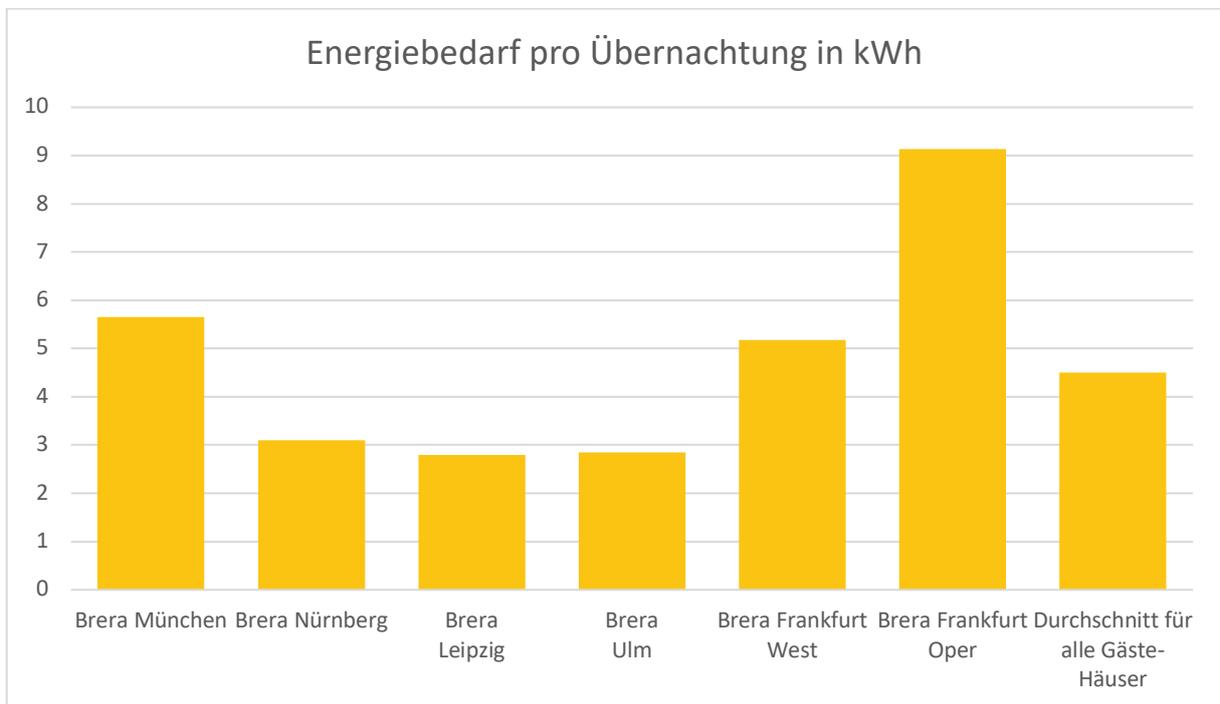


*#stayingwithfriends*

Darüber hinaus haben wir den CO<sup>2</sup> Ausstoß pro Übernachtung evaluiert:

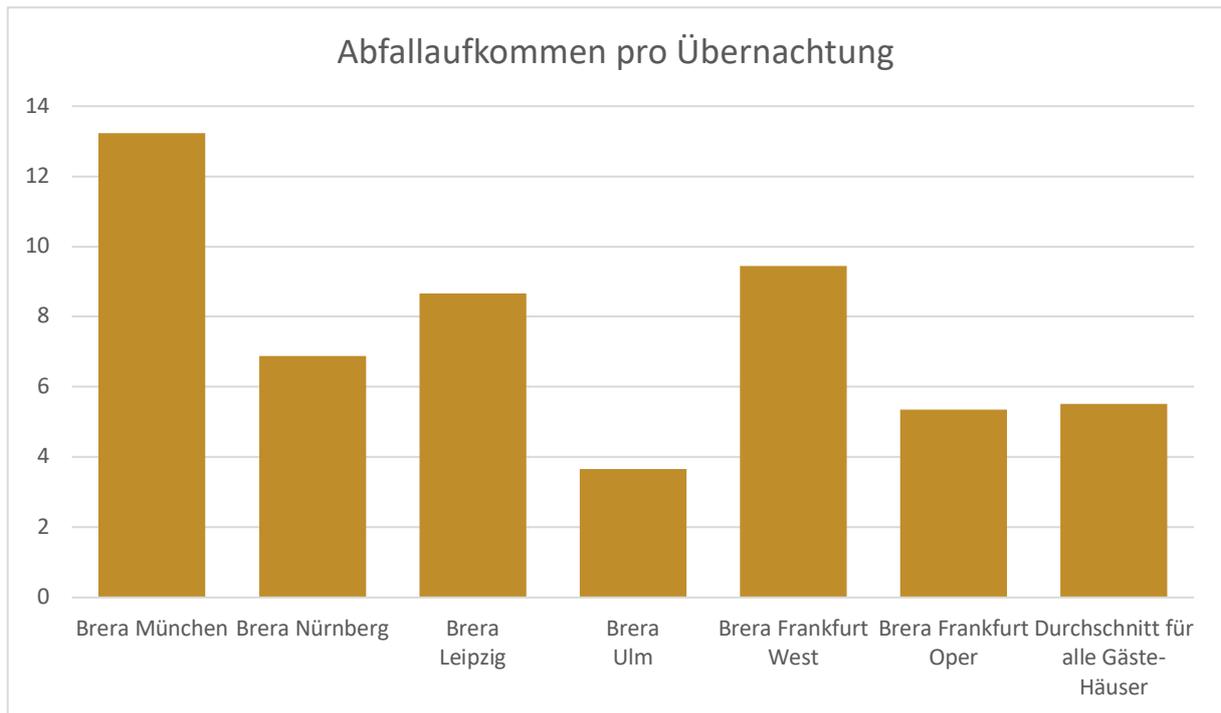


Der Energiebedarf pro Übernachtung:

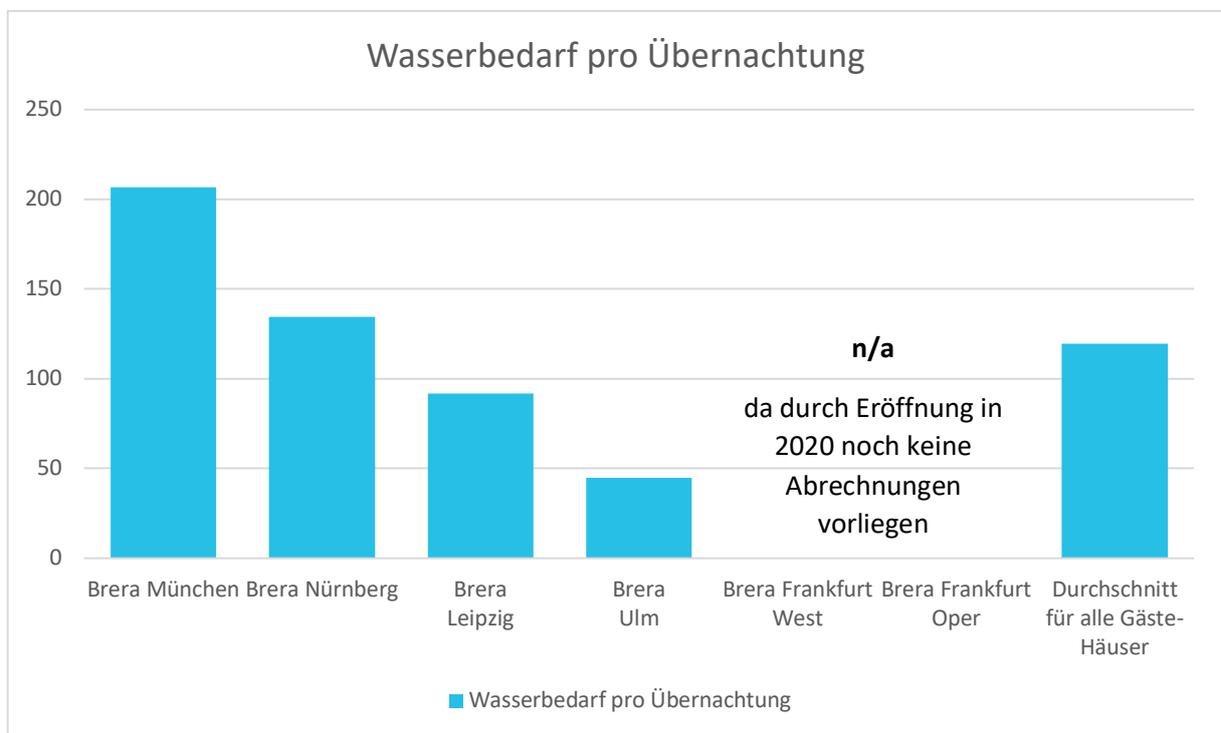


*#stayingwithfriends*

Das Abfallaufkommen pro Übernachtung:



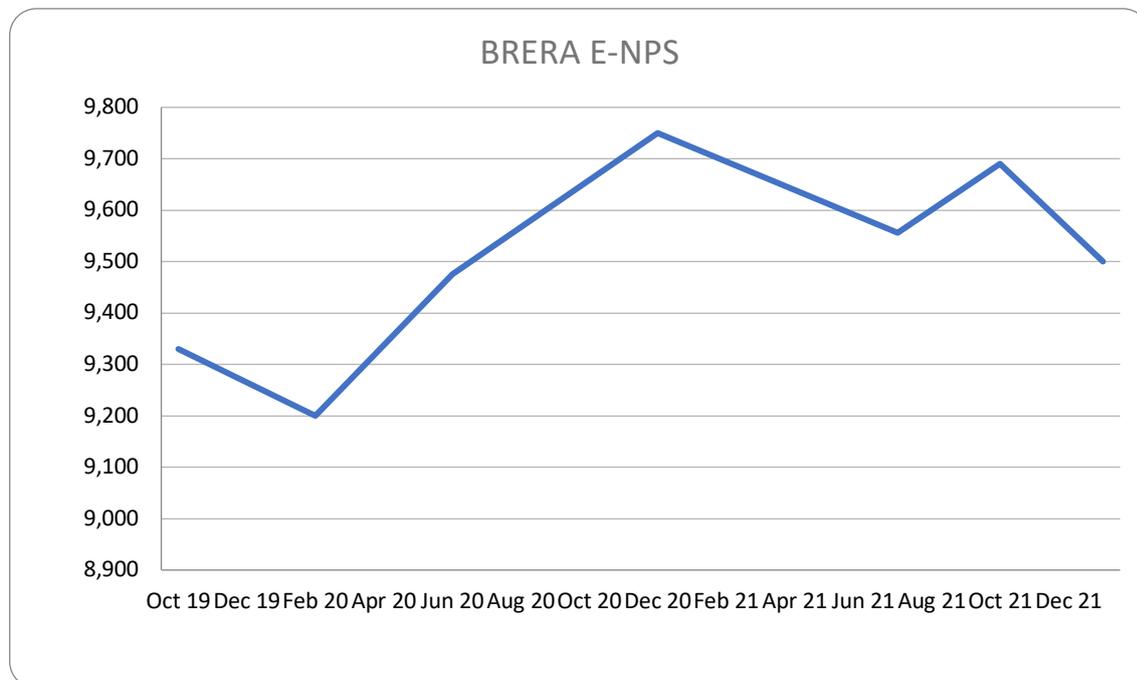
Der Wasserbedarf pro Übernachtung



*#stayingwithfriends*

## Mitarbeiterzufriedenheit

Die Mitarbeiterzufriedenheit (E-NPS) wird quartalsweise anonym abgefragt. Die Mitarbeiterzufriedenheit liegt konstant über einen Wert von 9 (von 10).



Als Kennzahl messen wir zusätzlich die Anzahl und Gründe von Fehltagen durch Berufskrankheiten, Verletzungen und Abwesenheitszeiten. Daraus versuchen wir weitere Rückschlüsse auf Mitarbeiterzufriedenheit und Handlungsbedarfe abzuleiten.

Wir sind bestrebt, die Frauenquote insgesamt zu halten, und die Frauenquote in den Führungsebenen weiter anzuheben.

## Schulungen

Wir schulen regelmäßig unsere Core Values mit unseren Mitarbeitern, um sicherzustellen, dass diese immer wieder bewusst gemacht werden. Als Messkennzahl geben wir die Anzahl an Schulungen unserer Firmenwerte an.

## Compliance

Wir planen die Erstellung einer Ethikrichtlinie im Rahmen unseres Compliance Management Aufbaus. Als Vergleichskennzahl werden wir die Anzahl unserer entsprechenden Schulungen angeben.

*#stayingwithfriends*

## Ausblick

Das ist unser erster COP Bericht. Wir haben uns für das kommende Jahr wichtige Meilensteine vorgenommen. Dazu zählen die Verbesserung unserer CO2-Bilanz durch Reduktion und das Setzen eines verbindlichen Klimaziels für die Brera GmbH. Im nächsten Jahr werden wir mit einer Wesentlichkeitsanalyse die Bedarfspunkte noch besser ermitteln, sodass wir zielgerichteter Maßnahmen umsetzen können. Wir werden außerdem unsere Ethikrichtlinien formalisieren und bei Mitarbeitern, Lieferanten und Partnern verbindlich einfordern. Das gesellschaftliche Engagement werden wir durch gemeinschaftliche Aktionen der Brera Mitarbeiter im sozialen Bereich stärken.

Wir werden den eingeschlagenen Weg mit Engagement konsequent fortsetzen. Dabei setzen wir auf verantwortliches Wachstum und Partnerschaften. Wir werden nachhaltiges Wissen gemeinsam mit unseren Mitarbeitern, unseren Lieferanten, Kunden und Partnern austauschen, mit dem Ziel kontinuierlich die Auswirkungen des Klimawandels entlang unserer eigenen Geschäftstätigkeit zu minimieren. Die Brera GmbH möchte im Rahmen ihrer Möglichkeiten zu einer inklusiven Gesellschaft beizutragen und gesundes wirtschaftliches Wachstum unterstützen.

*#stayingwithfriends*