



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung

STADT UND LAND Wohnbauten-Gesellschaft mbH

Berichtsjahr 2018

Leistungsindikatoren-Set GRI SRS

Kontakt STADT UND LAND Wohnbauten-Gesellschaft mbH

Chris Landmann

Werbellinstraße 12
12053 Berlin
Deutschland

030 68920

030 68926009

chris.landmann@stadtundland.de

Allgemeine Informationen

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

Die STADT UND LAND Wohnbauten-Gesellschaft mbH ist die Muttergesellschaft und leitende Einheit des kommunalen Konzerns STADT UND LAND. Gesellschafter ist das Land Berlin.

Hauptgeschäftsfeld ist die Vermietung und Bewirtschaftung eigener Wohn- und Gewerbeimmobilien zur Versorgung breiter Bevölkerungsschichten mit bezahlbarem Wohnraum.

Geografische Schwerpunkte der Tätigkeit sind die Berliner Bezirke Neukölln, Treptow-Köpenick, Tempelhof-Schöneberg, Steglitz-Zehlendorf, Charlottenburg-Wilmersdorf und Marzahn-Hellersdorf sowie Neuenhagen und Fredersdorf im Land Brandenburg.

Einschließlich der betreuten Immobilien bewirtschaftet der Konzern 68.998 Mieteinheiten. Zum 31. Dezember 2018 hat die STADT UND LAND einen Marktanteil von 2,3 % in Berlin und gehört zu den großen städtischen Wohnungsbaugesellschaften Berlins.

Ergänzende Anmerkungen (z.B. Hinweis auf externe Prüfung):

Für das Berichtsjahr 2017 wurde in 2018 erstmals eine DNK-Erklärung abgegeben und ein Nachhaltigkeitsbericht erstellt. Dieser Bericht wurde einer „limited assurance“ unterzogen. Der Bericht inklusive Prüfbericht kann von der Internetseite www.stadtundland.de heruntergeladen werden.

Für diese zweite DNK-Erklärung wurden alle Zahlen und Fakten auf das Berichtsjahr 2018 aktualisiert. Insofern zum Vorjahr keine Änderungen erfolgt sind bzw. nötig waren – wie beispielsweise bei Strategie, Managementansatz, Wesentlichkeit, Stakeholder etc. – haben wir auf den Nachhaltigkeitsbericht 2017 verlinkt.

Kriterien 1–10: Nachhaltigkeitskonzept

Kriterien 1–4 zu STRATEGIE

1. Strategische Analyse und Maßnahmen

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

Nachhaltiges Wirtschaften ist ein fester Bestandteil der Unternehmensstrategie der STADT UND LAND. Nachhaltigkeit erreichen wir durch kontinuierliche Effizienzoptimierung der Bewirtschaftung unserer Immobilienbestände und durch Wachstum mittels Neubau und Ankauf unter der Maßgabe der sozialen und ökologischen Verträglichkeit. Nachhaltigkeit ist ein integrierter Bestandteil unserer drei strategischen Hauptziele:

Erweiterung und Optimierung des Wohnungsbestandes

- Grundstücksentwicklung und Wohnungsneubau
- Ökologisch und sozial verträgliche werterhaltende und wertsteigernde Investitionen in den Wohnungsbestand

Bau von Unterbringungen für Haushalte mit geringen bis mittleren Einkommen und für Flüchtlinge

- Stärkung der Standorte und Quartiere
- Quartiere stabilisieren über Preis, Produkt und Service

- Quartiere durch Investitionen entwickeln unter Berücksichtigung energetischer Maßnahmen
- Soziale Stabilität sichern

Verbesserung der internen Strukturen und Abläufe

- Sicherung einer ausgewogenen Altersdurchmischung in der Belegschaft
- Effizienter Einsatz von Personalressourcen
- Befähigung der Mitarbeiter, notwendige Veränderungen als Chance zu begreifen

Um diese Unternehmensstrategie in Bezug auf Nachhaltigkeit noch weiter zu durchdringen, beschäftigen wir uns kontinuierlich mit den wesentlichen Themen und Erwartungen aller Beteiligten (stakeholder). Branchenspezifische und gesamtgesellschaftliche Rahmenwerke, die für uns als städtisches Wohnungsunternehmen relevant sind:

- Deutscher Nachhaltigkeitskodex (DNK): Dieser wird angewendet; die erste DNK-Erklärung wurde im Zuge der Erstellung des ersten Nachhaltigkeitsberichts für das Berichtsjahr 2017 abgegeben. Die hier vorliegende Erklärung ist die nunmehr zweite.
- Arbeitshilfe 73 des Bundesverbands Deutscher Wohnungs- und Immobilienunternehmen e. V. (GdW) und die dort definierten sechs wohnungswirtschaftlichen Nachhaltigkeitsperspektiven.
- Deutsche Nachhaltigkeitsstrategie auf Basis der Agenda 2030 mit den 17 Sustainable Development Goals (SDG). Die Wirtschaft leistet unseres Erachtens einen wichtigen Beitrag zur Erreichung dieser Ziele, auch wenn die Ziele und Indikatoren nicht unmittelbar für jedes Unternehmen gelten. Wir haben eine Zuordnung unserer Nachhaltigkeitsthemen zu den SDGs vorgenommen.

2. Wesentlichkeit

Das Unternehmen legt offen, welche Aspekte der eigenen Geschäftstätigkeit wesentlich auf Aspekte der Nachhaltigkeit einwirken und welchen wesentlichen Einfluss die Aspekte der Nachhaltigkeit auf die Geschäftstätigkeit haben. Es analysiert die positiven und negativen Wirkungen und gibt an, wie diese Erkenntnisse in die eigenen Prozesse einfließen.

Die wesentlichen Ziele unserer Geschäftstätigkeit entsprechen der mit dem Land Berlin geschlossenen Kooperationsvereinbarung „Leistbare Mieten, Wohnungsneubau und soziale Wohnraumversorgung“ (siehe [Nachhaltigkeitsbericht 2017](#)). In dieser Vereinbarung haben wir uns verpflichtet, mit Stichtag zum 31. Dezember 2016 (42.720 Wohnungen) unseren Wohnungsbestand um ca. 7.480 Wohnungen auf rund 50.200 Wohnungen im Jahr 2021 zu vergrößern. Ebenfalls zum Stichtag 31.12.2016 wollen wir um ca. 12.850 zusätzliche Einheiten bis 2026 wachsen. Dieser erweiterte Bestand soll vor allem Mieterhaushalten mit geringen bis mittleren Einkommen zugänglich gemacht werden. Die für Berlin typische soziale Durchmischung soll dadurch erhalten bleiben. Menschen, die zuziehen, sollen bezahlbaren Wohnraum finden und sozial schwache Menschen in ihren Quartieren bleiben können.

Die Situation am Berliner Wohnungsmarkt, die Kooperationsvereinbarung und die Klimaschutzvereinbarung mit dem Land Berlin schlägt sich in unserer Modernisierungs-, Instandsetzungs- und Sanierungsstrategie nieder. Trotz verringerter Erträge streben wir wirtschaftliche und energieeffiziente Modernisierungen an, bei denen innovative Konzepte zur Energieversorgung und umweltschonende Baustoffe genutzt werden. Als Bestandhalter wollen wir die Qualität der Bausubstanz auf Augenhöhe mit Marktanforderungen und ökologischen Standards bringen, gleichzeitig aber einen sozialverträglichen Umgang mit unseren Mietern zu sichern.

Wie alle anderen kommunalen Wohnungsbaugesellschaften bewegt sich unsere Geschäftstätigkeit in einem Spannungsfeld: Kapazitätsengpässe in der Bauwirtschaft sowie hohe soziale und ökologische Anforderungen steigern die Baukosten. Gleichzeitig sollen die Mieten für Bestands- und Neubauwohnungen nach oben begrenzt bleiben. Bei Modernisierungsvorhaben besteht darüber hinaus der Anspruch, möglichst warmmietenneutral zu bleiben. Insbesondere spüren wir diese Herausforderung bei der teilweise sehr geringen Beteiligung bei unseren Ausschreibungsverfahren im Bausektor.

Die aktuell hohe Auslastung der Bauwirtschaft führt zu Kosten- und Terminrisiken durch Ausfälle von Auftragnehmern oder Problemen im technischen Ablauf, die unter Umständen nicht vollständig durch Kompensationsmaßnahmen aufgefangen werden können. Um sie im Rahmen der Möglichkeiten aufzufangen, berücksichtigen wir diese Risiken in der Projektplanung und im -controlling.

Im Bereich der sozialen Nachhaltigkeit sehen wir unsere größten Einflussmöglichkeiten beim Engagement vor Ort in den Kiezen. Dort können wir den Herausforderungen des demografischen Wandels und der Zuwanderung, insbesondere durch geflüchtete Menschen, am effektivsten begegnen. Als Arbeitgeber ist es unsere Aufgabe, das für die nächsten Jahre erwartete starke Wachstum der STADT UND LAND auch in den Arbeitsprozessen, Hierarchien und Kommunikationsstrukturen abzubilden. Zur Sicherung der Zukunftsfähigkeit des Unternehmens werden Organisation, Struktur und interne wie externe Prozesse laufend optimiert, unter anderem auch im Rahmen unserer Digitalisierungsstrategie.

Chancen sehen wir vor allem im durch Zuzug entstehenden Bedarf an neuen Wohnungen. Dieser bietet Investitionspotenziale sowohl für qualitativ anspruchsvolleren Wohnraum als auch für innovative, flexiblere und gemeinschaftliche Wohnformen. Auch geringe Leerstandsquoten im Bestand tragen zur dauerhaften Sicherstellung der Ertragskraft bei.

Weitere Details zu Prognose-, Chancen- und Risikobericht sind [unserem aktuellen Geschäftsbericht auf den Seiten 36 bis 41](#) zu entnehmen. Insbesondere finden sich hier detaillierte Erläuterungen zu unserer Modernisierungs- und Neubautätigkeit sowie zur Finanzierungsstrategie und den Entwicklungserwartungen.

Im Mai 2017 haben wir im Rahmen der Vorbereitungen zur Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts und als Reaktion auf die Kooperationsvereinbarung in einem internen Workshop eine Stakeholder- und Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt. Die daraus resultierende Wesentlichkeitsmatrix und die vier Nachhaltigkeitsdimensionen der STADT UND LAND sind dem [Nachhaltigkeitsbericht 2017](#) zu entnehmen.

3. Ziele

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

Übergeordnetes Ziel ist die positive Unternehmensentwicklung durch nachhaltiges Wirtschaften. Daraus leiten sich die drei strategischen Hauptziele des Unternehmens ab:

- Erweiterung und Optimierung des Wohnungsbestandes durch Neubau und Ankauf sowie Modernisierung und Sanierung im Rahmen sozialer und ökologischer Verträglichkeit
- Stärkung der Standorte und Quartiere
- Verbesserung der internen Strukturen und Abläufe

Folgende relevante Nachhaltigkeitsdimensionen in den Handlungsfeldern Ökonomie, Ökologie und Soziales haben wir definiert:

1. Als städtische Wohnungsbaugesellschaft wird die STADT UND LAND in den kommenden Jahren ihren Wohnungsbestand unter Berücksichtigung von CO₂- und energieeffizienten Modernisierungsmaßnahmen und unter Beachtung der Produktsicherheit und -qualität fortentwickeln und durch Neubau und Ankauf weiter ausbauen.
Handlungsfelder: Bestandserhaltung- und -pflege, Produktsicherheit & -qualität, Energie- und CO₂-effizientes Modernisieren, Abfall- und Wassermanagement
2. Die STADT UND LAND steht für Stabilität und Kontinuität in den Quartieren und in der Unternehmensentwicklung. Unser Handeln ist transparent und von einem intensiven Dialog mit allen wichtigen Interessengruppen geprägt. Unser Unternehmen ist flexibel, was mit einer stetigen Anpassung von Strukturen und Prozessen im Hinblick auf Effizienz und Effektivität einher geht.
Handlungsfelder: Stabilität der Unternehmensentwicklung, transparentes Handeln und Stakeholderdialog
3. Die STADT UND LAND engagiert sich auch in den kommenden Jahren als gesellschaftlicher Akteur für die Stadt- und Quartiersentwicklung. Durch die Unterstützung zahlreicher sozialer Vereine, Projekte und Initiativen werden die Wohnqualität und das nachbarschaftliche Miteinander gezielt gefördert.
Handlungsfelder: Stadt- und Quartiersentwicklung, Servicequalität
4. Als kommunales Unternehmen mit engagierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird die STADT UND LAND auch künftig ein verantwortungsvoller Arbeitgeber sein. Die Arbeitnehmerrechte werden geachtet und die Arbeitsbedingungen im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verstetigt. Durch das Unternehmensleitbild und die Führungsgrundsätze wird die Unternehmenskultur weiter gestärkt.
Handlungsfelder: Arbeitnehmerzufriedenheit und Unternehmenskultur, Arbeitnehmerrechte und Arbeitsbedingungen, Aus- und Weiterbildung

In unserem Nachhaltigkeitsbericht 2017 sind diese Handlungsfelder in der Wesentlichkeitsmatrix auf Seite 20 dargestellt.

Wir haben mit der Erstellung unseres ersten Nachhaltigkeitsberichts und der DNK-Erklärung 2017 sowie dieser DNK-Erklärung 2018 den Professionalisierungsprozess unseres Nachhaltigkeitsmanagements gestartet. In diesen Publikationen finden sich zahlreiche (auch branchenspezifische GdW-) Kennzahlen, die wir im Laufe dieses Entwicklungsprozesses kontinuierlich verbessern wollen. Diese Kennzahlen zu den Zielen wurden mit dem ersten Nachhaltigkeitsbericht erstmalig erhoben. Die Messung der Zielerreichung erfolgt mit der Erhebung der Kennzahlen für den zweiten Bericht. Konkrete Zielwerte zu den gewählten KPIs haben wir in diesem ersten Schritt noch nicht festgelegt, planen dieses aber bereits für den zweiten Nachhaltigkeitsbericht 2019.

Mit höchster Priorität behandeln wir bei der Erweiterung und Optimierung des Wohnungsbestandes sowie beim Bau von Unterbringungen für Haushalte mit geringen bis mittleren Einkommen und für Flüchtlinge den jährlichen CO₂-Ausstoß pro Wohnung. (Vgl. Strategische Analyse und Maßnahmen: drei strategische Hauptziele)

In der mit dem Land Berlin bereits im Jahr 2011 abgeschlossenen Klimaschutzvereinbarung haben wir uns verpflichtet, diesen von 1,18 t CO₂ pro Wohnung (in 2011) auf 1,12 t CO₂ bis zum Jahr 2020 zu reduzieren. Wir möchten so dazu beitragen, dass im Rahmen der Verbesserung der internen Strukturen und Abläufe ist uns die Sicherung einer ausgewogenen Altersdurchmischung in der Belegschaft besonders wichtig, um dem Fachkräftemangel und dem demografischen Wandel wirksam vorzubeugen.

Im Zuge der Professionalisierung unseres Nachhaltigkeitsmanagements wurde zum 1. Januar 2019 die Stelle des Nachhaltigkeitsbeauftragten neu geschaffen. Diese ist im Bereich der Unternehmenskommunikation als Stabsstelle direkt der Geschäftsführung zugeordnet. Diverse Arbeitsgruppen (z.B. Energie- und CO₂-Management) berichten ihre Ergebnisse an den Lenkungskreis Nachhaltigkeit, der im Rahmen der regelmäßig tagenden Führungsrunde mit allen Bereichsleitern, zukünftig konkrete Zielsetzungen festlegen und deren Erreichungsgrad kontrollieren soll.

Nach unserem Verständnis leistet die deutsche (Wohnungs-) Wirtschaft einen wichtigen Beitrag zur Erreichung der im Rahmen der Deutschen Nachhaltigkeitsstrategie/Agenda 2030 festgelegten 17 Sustainable Development Goals – auch wenn die Ziele und Indikatoren nicht unmittelbar für jedes Unternehmen gelten. In unserem Nachhaltigkeitsbericht 2017 (vgl. Seiten 26, 44, 60, 80) haben wir eine Zuordnung der SDGs zu unseren übergeordneten Nachhaltigkeitszielen vorgenommen.

4. Tiefe der Wertschöpfungskette

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

Die STADT UND LAND ist ein kommunales Wohnungsunternehmen mit einem jährlichen Beschaffungsvolumen in zweistelliger Millionenhöhe. Als öffentlicher Auftraggeber sind wir der Stadt Berlin und ihren Bürgern zu besonderer Sorgfalt verpflichtet. Die Tiefe der Wertschöpfungs- und Lieferkette hängt stark vom jeweiligen Geschäftsfeld ab. Zum Hauptgeschäftsfeld, der Vermietung und Bewirtschaftung von eigenen Wohn- und Gewerbeimmobilien, zählen laufende, meist energieeffizienzsteigernde Modernisierungen, Instandhaltungen, Instandsetzungen und Sanierungen. Hinzu kommen zahlreiche Serviceleistungen für unsere Mieter. Zusätzlich realisieren wir Wohnungsbauprojekte, schlüsselfertige Bauträgerprojekte und kaufen Wohnungsbestände an.

Der Einkauf aller Waren und Dienstleistungen erfolgt nach einem umfangreiches transparenten Regelwerk und formalisierten, zunehmend digitalen Ausschreibungsverfahren mit detaillierten Zuschlagskriterien für Verhandlungen und die spätere Auftragsvergabe. Das Berliner Ausschreibungs- und Vergabegesetz schreibt bereits eine deutliche Nachhaltigkeitsorientierung vor, bei dem soziale und umweltbezogene Aspekte berücksichtigt werden müssen. Weitere Regelungen und umweltbezogene Vorschriften finden sich hierzu in unserem Organisationshandbuch, wie z. B. die Verpflichtung von Vertragspartnern zur umweltverträglichen Entsorgung, u. a. die Zertifizierung als Entsorgungsfachbetrieb für gefährliche Abfälle. Diese Richtlinien und Bedingungen schriftlich anzuerkennen, ist Voraussetzung für die Teilnahme unseren Vergabeverfahren. Grundsätzlich umfassen diese Regelungen:

- Abfrage des Korruptions- und des Gewerbezentralregisters
- Angebotsabgabe nach Vergabe- und Vertragsordnung für Bauleistungen (VOB) oder den „Zusätzlichen Vertragsbedingungen für Bauleistungen“
- Eigenerklärungen zu Tariftreue und Mindestlohn, Frauenförderung, Datenschutz und den ILO Arbeitsnormen etc.

Zur Vermeidung von Schwarzarbeit werden Angebotspreise entsprechend der VOB/A plausibilisiert. Ein externer Dienstleister prüft die Einhaltung von Tariftreue/Mindestlohn. Jeder Auftrag enthält eine Verpflichtung auf Einhaltung detaillierter Regelungen zu Verwendungsverboten und Verwendungsbeschränkungen von Baustoffen. Nachhaltigkeitsrelevante Kriterien sind in den Beschaffungsprofilen und strukturierten Prüfprozessen hinterlegt, die beim Ankauf von bebauten und unbebauten Grundstücken, Bestandsobjekten sowie schlüsselfertigen Bauträgerprojekten angewendet werden.

In unserer Ausschreibungspraxis und der Kommunikation mit zuliefernden Betrieben bedeutet dies, dass wir bei Zweifeln an der Angemessenheit ein Aufklärungsgespräch mit dem entsprechenden Geschäftspartner/der Geschäftspartnerin durchführen.

Details finden Sie in unserem [Nachhaltigkeitsbericht 2017](#).

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Die Geschäftsführung der STADT UND LAND trägt die Gesamtverantwortung für die Implementierung nachhaltiger Grundsätze und die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie. Die Stabsstellen und Bereichsleitungen operationalisieren die Ziele der Nachhaltigkeitsstrategie.

Die Nachhaltigkeitsberichterstattung liegt in der Verantwortung der Stabsstelle Unternehmenskommunikation.

Im Berichtsjahr 2018 haben wir alle organisationsstrukturellen und personellen Vorbereitungen getroffen, um in 2019 einen hauptverantwortlichen Nachhaltigkeitsbeauftragten als Teil der Stabsstelle Unternehmenskommunikation zu benennen.

6. Regeln und Prozesse

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

Die Basis für die Implementierung von Nachhaltigkeit sind unsere langfristige Unternehmensstrategie, die laufende Unternehmensplanung und die im CSR-Workshop herausgearbeiteten strategischen Nachhaltigkeits-Handlungsfelder des Unternehmens (DNK-Kriterium 3: Ziele).

Als kommunales Wohnungsunternehmen tragen wir eine große gesellschaftliche Verantwortung. Unsere Entscheidungen, unsere tägliche Arbeit und insbesondere der Umgang mit den uns anvertrauten öffentlichen Geldern erfordert die strenge Einhaltung von Gesetzen, Richtlinien und klaren Compliance-Regelungen.

Unser Kontrollsystem besteht aus drei Säulen:

- dem Beauftragten für Compliance- und Risiko-Management, der durch einen externen Compliance-Beauftragten unterstützt wird
- dem Risikomanagement zur Früherkennung von Fehlentwicklungen und Gefahrenpotenzialen einschließlich geeigneter Steuerungsmaßnahmen
- der Internen Revision zur Prüfung von Geschäftsprozessen, des Risikomanagements und zur Kontrolle der Führungs- und Überwachungsprozesse

Grundsätzliche Bedeutung haben weiterhin die Erklärung der Geschäftsführung zum Deutschen Corporate Governance Kodex bzw. Berliner Corporate

Governance Kodex in der jeweils gültigen Fassung. Im Jahr 2016 erfolgte erstmals ein erfolgreiches Audit unseres Compliance- und Wertemanagementsystems nach ICG-Standard (Institut für Corporate Governance in der deutschen Immobilienwirtschaft e. V.), das im Berichtsjahr 2017 überprüft und für drei Jahre bestätigt wurde.

Im Jahr 2018 wurde gemäß der ICG-Prüfungsordnung ein Selfaudit durchgeführt, in deren Ergebnis dem Vorstand des ICG mitgeteilt werden konnte, dass die Ergebnisse dieser Selbstbewertung keine Auswirkungen auf die bis 11/2020 erteilte Zertifizierung haben.

Die Interne Revision hat sich im August 2018 im Rahmen einer kontinuierlichen Qualitätssicherung und -verbesserung der Revisionstätigkeit erfolgreich einer Prüfung der Angemessenheit, Implementierung und Wirksamkeit des Internen Revisionsystems, basierend auf den internationalen Grundlagen für die berufliche Praxis der Internen Revision, gemäß dem DIIR-Revisionsstandard Nr. 3, unterzogen.

Unser Verhaltenskodex und das 2017 von allen Mitarbeitern gemeinsam entwickelte neue Unternehmensleitbild bilden darüber hinaus den Rahmen für unser unternehmerisches und gesellschaftliches Handeln. Unsere Leitlinien für Spenden und Sponsorings enthalten neun Richtwerte zur Objektivierung der Auswahl von geeigneten Vereinen, Projekten, Initiativen und Veranstaltungen. Weitere Richtlinien zum Vorgehen bei Investitionen, zum Zins- und Kreditmanagement sowie zu Datenschutz und zur IT-Sicherheit komplettieren unser Regelwerk. Auch hier enthält der Nachhaltigkeitsbericht 2017 ausführliche Informationen zu diesen Themen.

Im Zuge der Modernisierung unseres Markenauftritts und der Weiterentwicklung unseres Unternehmensleitbildes haben wir uns in einem mehrstufigen Prozess intensiv mit dem Thema Führung bei der STADT UND LAND auseinandergesetzt. Gemeinsam erarbeitet haben wir den zentralen Basisgrundsatz „Im Zentrum guter Führung steht eine ausgewogene Balance zwischen Fördern und Fordern.“ Dieser zentrale Gedanke wird deutlich in unseren fünf neuen Führungsgrundsätzen:

- Führungspersonen sind verlässliche Vorbilder.
- Führungspersonen machen ihre Mitarbeiter/-innen erfolgreich.
- Führungspersonen fördern positives Denken und proaktives Handeln.
- Führungspersonen ermöglichen temporäre und thematische Verantwortlichkeiten.
- Führungspersonen stellen den Unternehmenserfolg ins Zentrum.

7. Kontrolle

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

Bei der Erstellung des ersten Nachhaltigkeitsberichts einschließlich DNK-Erklärung haben wir uns zur Festlegung von relevanten Leistungsindikatoren und Kennzahlen an drei Quellen orientiert: An unserem Geschäftsbericht, am Rahmenwerk des DNK mit den hinterlegten GRI-Kriterien und an der GdW Arbeitshilfe 73 (Leitfaden zur Nachhaltigkeitsberichterstattung der Wohnungswirtschaft).

Kennzahlen, die bei der STADT UND LAND bereits verfügbar sind und in der regelmäßigen internen Planung und Kontrolle als Steuerungsinstrument genutzt werden, wurden ebenfalls berücksichtigt. Je nach Ziel sorgen die spezifischen Fachbereiche für die Kontrolle.

Fast alle GdW-Indikatoren haben wir den DNK-Dimensionen Umwelt und Gesellschaft zugeordnet. Den DNK-Kriterien 1–4 (Strategie), 5–6, 8–10 (Prozessmanagement), 17, 19 und 20 (Gesellschaft) können GdW-Indikatoren thematisch nicht direkt zugeordnet werden. Diese werden im Folgenden aufgeführt.

Nachhaltiges Bestandsmanagement:

- GdW BM 1 | Neubauquote 2,76 %
- GdW BM 2 | Modernisierungsintensität 11,35 €/m²/anno (inkl. Gewerbeflächen)
- GdW BM 3 | Anteil seit 1990 energetisch voll- bzw. teilmodernisierter Wohnungen ca. 58 % (ohne Neubau und Ankauf)
- GdW BM 4 | Instandhaltungsintensität 12,18 €/m²/anno (inkl. Gewerbeflächen)
- GdW BM 10 | Anteil barrierefreier/-armer Wohnungen im Bestand ca. 7,6 %

Nachhaltiges Ertrags- und Finanzmanagement:

- GdW EF 4 | Umsatzerlöse aus Vermietung 5,81 €/m²/mtl. (inkl. Gewerbeflächen)
- GdW EF 6 | Eigenmittelquote 28,27 % (EK/Bilanzsumme ohne Rückstellungen und Sonderposten)

Nachhaltiges Management von Mieter- und Mitgliederbeziehungen:

- GdW MB 2 | Marktanteil 2,3 %
- GdW MB 3 | Vermietungsquote 98,9 % (100 % abzgl. Leerstandsquote, ohne modernisierungsbedingten Leerstand)
- GdW MB 4 | Durchschnittsmiete im Bestand 6,00 €/m²/mtl.
- GdW MB 5 | Durchschnittsmiete bei Erstvermietung 7,17 €/m²/mtl.
- GdW MB 7 | Betriebskostenquote 2,30 €/m²
- GdW MB 8 | Durchschnittliche Mietvertragsdauer 12,53 Jahre (eigene Berechnung über Objektsteckbrief)
- GdW MB 9 | Mieterfluktuation 5,16 %

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

Leistungsindikator GRI SRS-102-16: Werte

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Unter den DNK-Kriterien 6 und 20 sowie im [Nachhaltigkeitsbericht 2017 auf den Seiten 10–17](#) berichten wir ausführlich über unser Leitbild, unser Wertemanagement, alle Richtlinien und Kontrollmechanismen sowie den Datenschutz und die Maßnahmen zur IT-Sicherheit. Auch die organisatorische Verantwortung und Verankerung im Unternehmen werden hier dargelegt.

Seit 2016 setzen wir die wohnungswirtschaftliche Variante des Simulationsspiels „Integrity Now!“ erfolgreich zur Compliance-Schulung unserer Mitarbeiter ein. Dabei werden Praxisbeispiele unter dem Aspekt betrachtet, ob sie regelkonform sind oder der Compliance des Unternehmens widersprechen. Das Problembewusstsein zu compliancerelevanten Ereignissen wird vertieft und der Einzelne lernt, Situationen richtig einzuschätzen.

Branchenspezifische Ergänzungen

Kennziffern GdW Arbeitshilfe 73

Nachhaltiges Bestandsmanagement:

- GdW BM 1 | Neubauquote 2,76 %
- GdW BM 2 | Modernisierungsintensität 11,35 €/m²/anno (inkl. Gewerbeflächen)
- GdW BM 3 | Anteil seit 1990 energetisch voll- bzw. teilmodernisierter Wohnungen ca. 58 % (ohne Neubau und Ankauf)
- GdW BM 4 | Instandhaltungsintensität 12,18 €/m²/anno (inkl. Gewerbeflächen)
- GdW BM 10 | Anteil barrierefreier/-armer Wohnungen im Bestand ca. 7,6 %

Nachhaltiges Ertrags- und Finanzmanagement:

- GdW EF 4 | Umsatzerlöse aus Vermietung 5,81 €/m²/mtl. (inkl. Gewerbeflächen)
- GdW EF 6 | Eigenmittelquote 28,27 % (EK/Bilanzsumme ohne Rückstellungen und Sonderposten)

Nachhaltiges Management von Mieter- und Mitgliederbeziehungen:

- GdW MB 2 | Marktanteil 2,3 %
- GdW MB 3 | Vermietungsquote 98,9 % (100 % abzgl. Leerstandsquote, ohne modernisierungsbedingten Leerstand)
- GdW MB 4 | Durchschnittsmiete im Bestand 6,00 €/m²/mtl.
- GdW MB 5 | Durchschnittsmiete bei Erstvermietung 7,17 €/m²/mtl.
- GdW MB 7 | Betriebskostenquote 2,30 €/m²
- GdW MB 8 | Durchschnittliche Mietvertragsdauer 12,53 Jahre (eigene Berechnung über Objektsteckbrief)
- GdW MB 9 | Mieterfluktuation 5,16 %

8. Anreizsysteme

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

Die Unternehmensziele der STADT UND LAND werden stufenförmig bis auf die Ebene der Gruppenleiter transportiert. Die Zielerreichung wiederum wird durch Bonuszahlungen prämiert. Da die direkte Mitarbeiterführung viele weiche Faktoren enthält, werden die Ziele in Form von Gesprächen, die das Verhalten und die Leistungen im Fokus haben, weitergetragen, u. a. durch vertrauliche Mitarbeiter-Jahresgespräche mit direktem Feedback zum leistungsbezogenen Verhalten sowie Zielen für den darauffolgenden Zeitraum.

Die Unternehmensziele und Nachhaltigkeitsziele stimmen überein. Insofern sind Nachhaltigkeitsziele regelmäßig Gegenstand der Zielvereinbarungen und werden bei den Vergütungen mitberücksichtigt.

Dies gilt auch für die oberste Führungsebene.

Stand: 2018, Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden.

Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss unter <https://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzzerklaerung>.

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

Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

Leistungsindikator GRI SRS-102-35: Vergütungspolitik

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

ii. Anstellungsprämien oder Zahlungen als Einstellungsanreiz;

iii. Abfindungen;

iv. Rückforderungen;

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

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

Der Umgang mit monetären Anreizsystemen wird beim DNK-Kriterium 8 beschrieben. Die Vergütung der Geschäftsführung und des Aufsichtsrats kann transparent in unserem aktuellen Geschäftsbericht, S. 58 und 59 nachvollzogen werden. Bei der STADT UND LAND gibt es 22 außertarifliche Mitarbeiter. Für die Bereichs-/Stabsstellen- und Gruppenleiter und Spezialisten der STADT UND LAND wird ein Zielvereinbarungssystem angewandt. Die Mitarbeiter der WOBEGE und FACILITY haben leistungsbezogene Zusatzvergütungen. Allen Mitarbeitern wird eine Altersvorsorge (VBL, Entgeltumwandlung o. ä.) angeboten.

Leistungsindikator GRI SRS-102-38: Verhältnis der Jahresgesamtvergütung

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Der höchstbezahlte Mitarbeiter des Unternehmens verdient das 5,93-fache des Medianwertes aller Mitarbeiter, d.h. aller Angestellten ohne GF, aller gewerblicher MA und ohne Azubis bezogen auf alle Töchter (SUL, WOBEGE, FACILITY).

9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

Das Unternehmen legt offen, wie gesellschaftliche und wirtschaftlich relevante Anspruchsgruppen identifiziert und in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden. Es legt offen, ob und wie ein kontinuierlicher Dialog mit ihnen gepflegt und seine Ergebnisse in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden.

Wohnungen sind nicht nur ein wirtschaftliches, sondern auch soziales Gut. Wegen ihres politischen Auftrags, bezahlbaren Wohnraum für breite Bevölkerungsschichten bereitzustellen, berührt unsere Geschäftstätigkeit die Interessen verschiedenster Anspruchsgruppen. Diese können durchaus auch gegensätzlich sein. Mit hoher Dialogbereitschaft bemühen wir uns stets um einen Interessenausgleich, um Konsens und Kompromisse.

Die für uns relevanten Interessengruppen sind:

- Gesellschafter und Politik
- Mieter und Mieterverbände
- Mitarbeiter und Geschäftspartner entlang der Lieferkette
- Medien und Gesellschaft

Diese beschreiben wir einschließlich ihrer Erwartungen an die STADT UND LAND ausführlich im Kapitel „Stakeholder“ unseres Nachhaltigkeitsberichtes 2017, Seite 19. Ausgangspunkt dieser Darstellung war eine Stakeholder- und Wesentlichkeitsanalyse (DNK-Kriterium 3) im Rahmen eines internen Workshops im Mai 2017 unter Begleitung eines Wirtschaftsprüfungsunternehmens, das auch für die Prüfung des Konzernabschlusses verantwortlich zeichnet. Beteiligt waren die Geschäftsführung sowie Vertreter verschiedener Unternehmensbereiche und Stabsstellen, um deren breite und langjährige Erfahrung aus ihren jeweiligen Bereichen einzubringen. Im Nachhaltigkeitsbericht 2017 unter „Ausgesuchte Projekte“ werden diverse Projekte und Aktivitäten vorgestellt, die einen umfassenden Einblick in die aus Unternehmenssicht für unsere Stakeholder relevanten Themen geben.

Unsere Mieter haben als eine der wichtigsten Anspruchsgruppen vielfältige Kommunikationsmöglichkeiten. Ihnen stehen ehrenamtliche gewählte Mieterbeiräte und die 90 Mitarbeiter unserer vier Servicebüros als persönliche Ansprechpartner zur Verfügung. Im Zuge der Umsetzung des Berliner Wohnraumversorgungsgesetzes (WoVG Bln) haben wir einen Mieterrat etabliert, um die Mieterpartizipation weiter zu fördern und zu verstetigen. Der Mieterrat wird bei Unternehmensentscheidungen, insbesondere bei der Investitionsplanung, mit eingebunden und ein Vertreter des Mieterrates ist Mitglied des Aufsichtsrates, eine weitere Vertreterin ist ständiger Gast im Aufsichtsrat.

Stand: 2018, Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden.

Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss unter <https://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzzerklaerung>.

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

Bei allen größeren Modernisierungs- und Instandhaltungsmaßnahmen pflegen wir einen intensiven Dialog mit unseren Mietern:

- Wir nutzen einheitliche Modernisierungsankündigungen sowie Modernisierungsvereinbarungen.
- Bei komplexen Sanierungsmaßnahmen (z. B. John-Locke-Siedlung [s. S. 46]) führen wir eine individuelle Mieterberatung durch.
- Für Mieter, die aus wirtschaftlichen oder anderen sozialen Gründen eine Mieterhöhung nicht erbringen können, wird nach einer individuellen Lösung gesucht.
- Die Mieten der wohnenden Mieter werden mit Augenmaß und mehrheitlich gemäß einvernehmlicher Vereinbarung erhöht. So ist sichergestellt, dass die Mieter zu tragbaren Mieten von den Wertverbesserungen profitieren.
- Modernisierte Wohnungen werden bei Neuvermietung entsprechend der Richtlinien des „Gesetzes zur Dämpfung des Mietanstiegs auf angespannten Wohnungsmärkten“ angeboten.

Unser Kundenmagazin erscheint weiterhin quartalsweise und steht seit Juli 2017 auch als App für iOS- und Android-Geräte zur Verfügung. Für unsere Mieter sind wir seit Februar 2018 auch auf Instagram unter dem Profil @stadtundland_echt Kommunal erreichbar.

Unser Nachhaltigkeitsengagement ist maßgeblich an den Erwartungen der Anspruchsgruppen der STADT UND LAND Wohnbauten-Gesellschaft mbH ausgerichtet.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

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

- a. wichtige, im Rahmen der Einbindung der Stakeholder geäußerte Themen und Anliegen, unter anderem:
i. wie die Organisation auf diese wichtigen Themen und Anliegen – auch über ihre Berichterstattung – reagiert hat;
ii. die Stakeholder-Gruppen, die die wichtigen Themen und Anliegen im Einzelnen geäußert haben.*

Die wesentlichen Anspruchsgruppen des Unternehmens werden unter 9. Beteiligung von Anspruchsgruppen benannt. Des Weiteren wird an dieser Stelle auf die Einbindung von wichtigen Themen in Zusammenhang mit der durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse verwiesen. Diese finden Sie in unserem [Nachhaltigkeitsbericht auf S. 19](#).

10. Innovations- und Produktmanagement

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

Die Bevölkerung im Land Berlin wächst stark und Wohnraum wird immer knapper. Zusätzlicher Wohnraum in größerem Umfang kann durch die Entwicklung und Umsetzung neuer Wohnungsbaukonzepte geschaffen werden. 2017 haben wir mit dem STADT UND LAND-Typenhaus ein Konzept für serielles Bauen entwickelt, mit dem standardisierte und zu 100% förderfähige Wohnungen effizient in hoher Stückzahl und zu im Vergleich zu konventionell geplanten und gebauten Mehrfamilienhäusern deutlich geringeren Baukosten gebaut werden können. Der Prototyp entsteht derzeit im Bezirk Marzahn-Hellersdorf. Das Projekt bewegt sich auf der Zeit- und Kostenschiene im vorgesehenen Rahmen. Die geförderten Wohnungen werden für eine Einstiegs Kaltmiete von 6,50 Euro/m² verfügbar sein.

Infolge der zunehmenden Neubauaktivitäten haben wir eine innovative Neubaudatenbank entwickelt, die einen systematischen projektübergreifenden Umgang mit allen relevanten Daten bietet und Transparenz über die Neubauaktivitäten schafft, Unternehmensressourcen schont und Kosten- und Terminrisiken senkt.

Mieter der STADT UND LAND können teils preiswerten Solarstrom direkt vom eigenen Dach beziehen. Der Bau und Betrieb von Photovoltaik-Anlagen auf den Dächern zahlreicher Bestandsobjekte ist ein Beitrag zur Erreichung der Berliner Klimaschutzziele. Der gewonnene Ökostrom wird den Mietern in den jeweiligen Häusern durch einen Drittanbieter kostengünstig angeboten.

STADT UND LAND erfüllt auch den Auftrag ihres Gesellschafters, dem Land Berlin, neuen Wohnraum für geflüchtete Menschen zu schaffen. Durch den Bau modularer Unterkünfte für Geflüchtete mit entsprechendem Nachnutzungskonzept schaffen wir langfristig nutzbaren und qualitativ hochwertigen Wohnraum in Geschossbauweise.

Unser Beitrag zu innovativen Produkten und Dienstleistungen bei der Nutzung von natürlichen Ressourcen im Rahmen unserer eigenen Verwaltung wird unter Kriterium 11 beschrieben.

Derzeit ist noch kein strategisches Vorschlagswesen oder systematisches Ideenmanagement in unsere internen Prozesse implementiert. Im Rahmen der aktuell durchgeführten Professionalisierung unseres Nachhaltigkeitsmanagements ist dieses jedoch bis zur nächsten Berichterstattung geplant. Mögliche Formate zur Ideen-Generierung unter Einbeziehung aller Mitarbeiter wären die Einrichtung einer entsprechenden Plattform im Intranet und eine offene Veranstaltungsreihe.

Über die sozialen und ökologischen Wirkungen unserer Tätigkeit als kommunales Wohnungsbaununternehmen kann für 2018 noch nicht berichtet werden, weil erst im Jahr 2019 mit dem zweiten Nachhaltigkeitsbericht eine Betrachtung der Entwicklung erfolgen wird.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11

Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen. [Link](#)

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

Als bestandshaltendes Wohnungsunternehmen spielt dieser Indikator im Vergleich zu anderen Immobilienunternehmen eine untergeordnete Rolle. Unter Bezugnahme auf die Branchenergänzung zum Deutschen Nachhaltigkeitskodex, Orientierungshilfe für Wohnungsunternehmen (s. S. 37) verzichten wir auf Berichterstattung dieses Indikators.

KRITERIEN 11–20: Nachhaltigkeitsaspekte

Kriterien 11–13 zu UMWELTBELANGEN

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

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

Unser Ressourcenverbrauch und die diesbezüglichen Einflussmöglichkeiten variieren in Abhängigkeit von den Stufen unserer Wertschöpfungskette (DNK Kriterium 4).

Abfallmanagement

Bereits 2005 installierte die STADT UND LAND ein eigenes Abfallmanagement und wurde so zum Vorreiter bei der Abfallentsorgung in der Wohnungswirtschaft. Die Qualifizierung des Abfallmanagementsystems, die Verwendung umweltfreundlicher Materialien und Stoffe sowie die Beratung und Aufklärung der Mieter und Mitarbeiter wurden seitdem konsequent weiter vorangetrieben. Die ordnungsgemäße Entsorgung von Schadstoffen sowie die Getrennsammlung von Wertstoffen in den Beständen standen bereits damals im Mittelpunkt auch interner – im Organisationshandbuch verankerter – Regelungen. Bereits vor der Beschaffung von Materialien und Geräten berücksichtigen wir Umweltgesichtspunkte, spätere Verwertung, Entsorgung und Rückgabe. Eine entsprechende und regelmäßig aktualisierte Organisationsanweisung regelt den Umgang mit gefährlichen Abfällen und die Wahrnehmung von Pflichten, die uns als Erzeuger und Besitzer von gefährlichen Abfällen erwachsen. Das gilt für Abfälle, die im Zusammenhang mit dem Geschäftsbetrieb erzeugt werden, und für gefährliche Abfälle der Mieter in den verwalteten Beständen, die nicht vom öffentlich-rechtlichen Entsorgungsträger entsorgt werden. Unsere Hauswarte kontrollieren darüber hinaus – auch in Erfüllung unserer Verkehrssicherungspflicht –, dass sogenannte „Fehlwürfe“ der Mieter und Sperrmüll, Sonderabfall, gefährliche Abfälle, wie z. B. Autobatterien oder Ölreste, in den Gebäuden und in den öffentlich zugänglichen Bereichen umgehend, konsequent und ordnungsgemäß entsorgt werden. Dazu gibt es einen Rahmenvertrag mit einem Entsorgungsfachbetrieb, der auch die erforderliche Nachweisführung sicherstellt. Bei Ausschreibungen zu Entsorgungsleistungen achten wir auf die Zertifizierung als Efb (Entsorgungsfachbetrieb).

Baubfallentsorgung Um sicherzustellen, dass dieses so wichtige Thema sachgerecht umgesetzt werden kann und die hierfür notwendigen organisatorischen Regelungen laufend aktualisiert und bei Bedarf ergänzt werden, haben wir uns für die vertragliche Bindung eines externen Büros für die Abfallberatung entschieden. Dieses Büro wird durch die Abfallverantwortliche des Bereiches Technik unterstützt, die auch mit der vorgeschriebenen elektronischen Nachweisführung über die Entsorgung gefährlicher und nicht gefährlicher Abfälle betraut ist. In ihrer Abwesenheit werden ihre Aufgaben durch einen Stellvertreter wahrgenommen. Unser Vertragspartner deckt auch den Beratungs- und Schulungsbedarf der Mitarbeiter fachgerecht ab.

Fläche und Boden: Zur Begrenzung des Flächenverbrauchs prüfen wir bei der Schaffung von neuem Wohnraum regelmäßig die Ausbaufähigkeit von Dachgeschossen sowie Aufbaumöglichkeiten an Bestandsgebäuden. Innerstädtische Nachverdichtung und effiziente umweltschonende Siedlungsentwicklung können so gleichermaßen erreicht werden, sofern die Wirtschaftlichkeit solcher Maßnahmen gegeben ist und nicht etwa durch Begrenzung der Mieten von Neubauf lächen ausgehebelt wird. Der Ankauf von bebauten und unbebauten Grundstücken, Bestandsobjekten sowie schlüsselfertigen Bauträgerprojekten erfolgt auf Grundlage von Beschaffungsprofilen, die Nachhaltigkeitskriterien aus drei Diligence-Bereichen, z. B. auf Altlasten/Schadstoffe oder Immissionsbelastung, enthalten. Nachhaltigkeitsaspekte verwendeter Materialien im Neubau sind unter Kriterium 4 Tiefe der Wertschöpfungskette beschrieben.

Energie: Um die Klimaschutz-Zielvereinbarung mit dem Land Berlin zu erfüllen, modernisieren wir laufend unseren Altbestand. Energieeffizienz,

Reduzierung der CO₂-Emissionen, Produktsicherheit und -qualität sind die Kriterien, nach denen wir alternative Techniken zur Strom- und Wärmegewinnung prüfen, auswählen und einsetzen. Modernisierungen, Instandsetzungen und Sanierungen, die gleichzeitig positive ökologische und soziale Effekte erzielen, werden vorrangig durchgeführt. Beispiele für Maßnahmen sind die Dämmung von Fassaden, der Einbau von effizienten Heizungsanlagen, die Nutzung alternativer Energien durch die Warmwasseraufbereitung mit Solarenergie oder die Installation von Photovoltaikanlagen. 19 Blockheizkraftwerke sorgen in unserem Bestand über Contracting-Modelle und spezieller Energienutzungs- und -beschaffungskonzepte für eine energie- und kosteneffiziente Versorgung unserer Mieter mit Strom und Wärme. Zusätzlich setzen wir durch Aufklärung über Heizung und Lüftung auf die positive Veränderung des Verbrauchsverhaltens unserer Mieter. Der Allgemeinstrom in unseren Beständen wird ausschließlich CO₂-neutral und umweltschonend in skandinavischen Wasserkraftwerken erzeugt. In 2018 konnten wir hierdurch ca. 4.977 Tonnen CO₂ einsparen (Geschätzter Umrechnungsfaktor: 0,474 kg CO₂/kWh). Unsere Hauptverwaltung im Bezirk Neukölln deckt seit Juni 2017 ihren Strombedarf größtenteils durch eine hauseigene Photovoltaik- und Windkraftanlage ab.

Papier: Trotz des deutlich gestiegenen Bestandswachstums durch Ankäufe und Neuprojekte konnte der Papierverbrauch durch unsere Digitalisierungsstrategie deutlich gesenkt werden: Die Einsparungen liegen seit 2010 bei rund 38 %.

Eine Erhebung von Materialverbräuchen findet zwar statt, ist aber für uns als bestandshaltendes Wohnungsunternehmen im Vergleich zum produzierenden Gewerbe von untergeordneter Bedeutung.

Wesentlich für unsere Geschäftstätigkeit sind diese Ressourcenverbräuche nicht, da wir sie – mit Ausnahme des oben genannten Allgemeinstroms in unseren Beständen und den Verbräuchen in unseren Verwaltungsstandorten – nur indirekt durch Aufklärungsmaßnahmen beeinflussen können.

Zum Beispiel bezahlen unsere Mieter ihren Wohnungsstrom direkt an den Stromlieferanten, so dass wir als Vermieter, ebenso wie bei Mieterstrommodellen, keine Daten vorliegen haben.

Konkrete Umfänge werden daher derzeit nur im genannten Maße erfasst.

Gleichwohl stellen die genannten Maßnahmen im Sinne einer zukunftsorientierten Unternehmensführung und eines verantwortungsvollen Umgangs mit Mietern und unserer Umwelt einen wichtigen Teil unserer täglichen Arbeit dar.

12. Ressourcenmanagement

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

Entsprechend der Klimaschutzvereinbarung mit dem Land Berlin steht die Verringerung des Energie- und Ressourcenverbrauchs bei der Bewirtschaftung unserer Wohnungsbestände im Mittelpunkt unserer Bemühungen. (DNK Kriterien 11: Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen und 13: Klimarelevante Emissionen). Der Allgemeinstrom ist klimaneutral und wird vollständig in umweltschonenden, skandinavischen Wasserkraftwerken erzeugt. Der Anteil erneuerbarer Energien wird durch Photovoltaik- und Solarthermie-Anlagen auf unseren Verwaltungseinheiten und Wohnobjekten laufend erhöht. Vor allem dort, wo keine Fernwärme verfügbar ist. Vor allem in Gebieten ohne Möglichkeit der Fernwärmeversorgung.

2014 haben wir in Hellersdorf eine der größten Photovoltaikanlagen auf Wohngebäuden in Deutschland in Betrieb genommen. Seitdem können die Mieter zu günstigen Konditionen Solarstrom direkt vom eigenen Dach beziehen.

Für die Bereiche Neubau, Modernisierung und Instandhaltung erläutern wir unter Kriterium 4 detailliert unsere Maßnahmen zur Vermeidung von Schadstoffeinträgen.

Konkrete Zielsetzungen sind jeweils in den genannten Maßnahmen, Beteiligungen, Verträgen und Vereinbarungen enthalten und werden von uns erfüllt. Darüber hinaus haben wir keine weiteren Zielgrößen definiert, deren Erreichungszeitpunkt und/oder -grad zu berichten wäre.

Wesentliche Risiken, die sich aus unserer Geschäftstätigkeit, aus unseren Geschäftsbeziehungen und aus unseren Produkten und Dienstleistungen ergeben und die wahrscheinlich negative Auswirkungen auf Ressourcen und Ökosysteme haben könnten, sehen wir bezogen auf

1. unsere Bautätigkeit in der Wahl von Bau- und Rohstoffen und der Energieeffizienz unserer Gebäude sowie
2. Modernisierung und Sanierung im Bestand im ausgewogenen Umgang mit dem wirtschaftlichen Zielkonflikt der höheren Baukosten durch ökologische und soziale Forderungen einerseits und der warmmietneutralen Umsetzung der Modernisierungen andererseits.

Hierzu berichten wir ausführlich in unserem [Nachhaltigkeitsbericht 2017](#) auf Seite 34.

Heizenergieverbrauch und -intensität des Unternehmens

Aktuelle Daten zu den beiden nachfolgend aufgeführten Kennzahlen befinden sich noch in der Erhebung und können erst im nächsten Berichtsjahr berichtet werden. Die genannten Daten beziehen sich daher auf 2017:

- GdW GP 1 | Heizenergieverbrauch des Unternehmens: 1.311982 kWh/a
- GdW GP 2 | Heizenergieintensität des Unternehmens in 3.564 kWh/a/Mitarbeiter

Die Berechnung gilt für die Verwaltungsstandorte der STADT UND LAND Wohnbauten-Gesellschaft mbH und die STADT UND LAND FACILITY GmbH (ohne Hauswarte). Berücksichtigt wurde nur der Heizenergieverbrauch, da die Stromversorgung ausschließlich klimaneutral erfolgt. Davon abweichend beziehen sich die GdW-Kennzahlen auf den gesamten Energieverbrauch des Unternehmens gemäß Strom und Heizkostenabrechnung bzw. die dadurch verursachten CO₂-Emissionen.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

Leistungsindikator GRI SRS-301-1: Eingesetzte Materialien

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Unter Bezug auf die Branchenergänzung zum Deutschen Nachhaltigkeitskodex, Orientierungshilfe für Wohnungsunternehmen (S. 44) berichten wir diesen Indikator nicht. Eine Erhebung von Materialverbräuchen findet zwar statt, ist aber für uns als bestandhaltendes Wohnungsunternehmen im Vergleich zum produzierenden Gewerbe von untergeordneter Bedeutung.

Leistungsindikator GRI SRS-302-1: Energieverbrauch

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus nicht erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.
- b. Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.
- c. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen den gesamten:
- Stromverbrauch
 - Heizenergieverbrauch
 - Kühlenergieverbrauch
 - Dampfverbrauch
- d. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen die/den gesamte(n):
- verkauften Strom
 - verkaufte Heizungsenergie
 - verkaufte Kühlenergie
 - verkauften Dampf
- e. Gesamten Energieverbrauch innerhalb der Organisation in Joule oder deren Vielfachen.
- f. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.
- g. Quelle für die verwendeten Umrechnungsfaktoren.

Aktuelle Daten zu den beiden nachfolgend aufgeführten Kennzahlen befinden sich noch in der Erhebung und können erst im nächsten Berichtsjahr berichtet werden. Die genannten Daten beziehen sich daher auf 2017:

- GdW GP 1 | Heizenergieverbrauch des Unternehmens: 1.311982 kWh/a
- GdW GP 2 | Heizenergieintensität des Unternehmens in 3.564 kWh/a/Mitarbeiter

Die Berechnung gilt für die Verwaltungsstandorte der STADT UND LAND Wohnbauten-Gesellschaft mbH und die STADT UND LAND FACILITY GmbH (ohne Hauswarte). Berücksichtigt wurde nur der Heizenergieverbrauch, da die Stromversorgung ausschließlich klimaneutral erfolgt. Davon abweichend beziehen sich die GdW-Kennzahlen auf den gesamten Energieverbrauch des Unternehmens gemäß Strom und Heizkostenabrechnung bzw. die dadurch verursachten CO₂-Emissionen.

Leistungsindikator GRI SRS-302-4: Verringerung des Energieverbrauchs

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Umfang der Verringerung des Energieverbrauchs, die als direkte Folge von Initiativen zur Energieeinsparung und Energieeffizienz erreicht wurde, in Joule oder deren Vielfachen.
- b. Die in die Verringerung einbezogenen Energiearten: Kraftstoff, elektrischer Strom, Heizung, Kühlung, Dampf oder alle.
- c. Die Grundlage für die Berechnung der Verringerung des Energieverbrauchs wie Basisjahr oder Basis/Referenz, sowie die Gründe für diese Wahl.
- d. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

Die Kennzahlen zu Energie- und CO₂-Intensität werden derzeit noch nicht in unserem SAP-System gepflegt, sondern manuell berechnet. Für das Berichtsjahr 2018 liegen aktuelle Zahlen dadurch erst nach Veröffentlichung dieser Erklärung vor, so dass die genannten Werte den Vergleichszeitraum 2016 zu 2017 betreffen.

Die Energieintensität des Gebäudebestands verringerte sich - bezogen auf den Bestand mit zentralen Wärmeerzeugungsanlagen - von 149,07 auf 131,04 kWh/m²/a.

Leistungsindikator GRI SRS-303-3: Wasserentnahme

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

i. Oberflächenwasser;

ii. Grundwasser;

iii. Meerwasser;

iv. produziertes Wasser;

v. Wasser von Dritten.

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

i. Oberflächenwasser;

ii. Grundwasser;

iii. Meerwasser;

iv. produziertes Wasser;

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

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

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

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

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

Die Reduzierung des Wasserverbrauchs ist für uns als Berliner Wohnungsunternehmen nicht relevant. Vgl. Kriterium 11.

Leistungsindikator GRI SRS-306-2: Abfall

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtgewicht des gefährlichen Abfalls, gegebenenfalls mit einer Aufschlüsselung nach folgenden Entsorgungsverfahren:

i. Wiederverwendung

ii. Recycling

iii. Kompostierung

iv. Rückgewinnung, einschließlich Energierückgewinnung

v. Müllverbrennung (Massenverbrennung)

vi. Salzabwasserversenkung

vii. Mülldeponie

viii. Lagerung am Standort

ix. Sonstige (von der Organisation anzugeben)

b. Gesamtgewicht ungefährlicher Abfälle, gegebenenfalls mit einer Aufschlüsselung nach folgenden Entsorgungsverfahren:

i. Wiederverwendung

ii. Recycling

iii. Kompostierung

iv. Rückgewinnung, einschließlich Energierückgewinnung

v. Müllverbrennung (Massenverbrennung)

vi. Salzabwasserversenkung

vii. Mülldeponie

viii. Lagerung am Standort

ix. Sonstige (von der Organisation anzugeben)

c. Wie die Abfallentsorgungsmethode bestimmt wurde:

i. Direkt von der Organisation entsorgt oder anderweitig direkt bestätigt

ii. Vom Entsorgungsdienstleister zur Verfügung gestellte Informationen

iii. Organisatorische Standardmethoden des Entsorgungsdienstleisters

Rahmenverträge mit berechtigten und/oder zertifizierten Entsorgungsfirmen (z. B. Berliner Stadtreinigung als öffentlich-rechtlichem Entsorgungsträger) stellen nach deutschem Recht die umweltgerechte Entsorgung haushaltsüblicher und regelmäßig anfallender Abfälle sicher. Die Gewichtsdaten des Abfalls der Mieter sowie durch die Verwaltung werden derzeit noch nicht gesondert erfasst. Die Mülltrennung wird bei der STADT UND LAND bereits seit vielen Jahren kontinuierlich optimiert.

13. Klimarelevante Emissionen

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

Die größten Handlungsspielräume zur Reduzierung der Emissionen bestehen im teilweise wenig energieeffizienten Zustand der mit Öl und Gas beheizten Ankaufobjekte, die ein Drittel unseres Bestandes ausmachen. Der jährliche Ausstoß von damals 1,18 t CO₂ pro Wohnung (2011) soll gemäß der im Jahr 2011 mit dem Land Berlin abgeschlossenen Klimaschutzvereinbarung auf 1,12 t CO₂ bis zum Jahr 2020 reduziert werden.

Hierzu haben wir drei Handlungsfelder identifiziert:

1. Energetische Modernisierung und Instandsetzung
2. Heizungsanlagen, Brennstoffe und Contracting
3. Aufklärung und Motivation

Energetische Modernisierungen und modernisierende Instandsetzungen senken den Energieverbrauch insgesamt und führen zu Einsparungen nicht erneuerbarer Primärenergie wie Heizöl und Gas. Je nach Objekt dämmen wir Fassaden, Dächer und Kellerdecken, bauen Wärmeschutzverglasungen ein, installieren energieeffiziente Heizungsanlagen und betreiben thermische Solaranlagen zur Warmwasseraufbereitung (aktuell 28 im Bestand).

Die Kennzahlen zu Energie- und CO₂-Intensität werden derzeit noch nicht in unserem SAP-System gepflegt, sondern manuell berechnet. Für das Berichtsjahr 2018 liegen aktuelle Zahlen dadurch erst nach Veröffentlichung dieser Erklärung vor.

Die genannten Werte beziehen sich daher auf den Vergleichszeitraum 2016 / 2017:

Die Energieintensität des Gebäudebestands verringerte sich – bezogen auf den Bestand mit zentralen Wärmeerzeugungsanlagen – von 149,07 auf 131,04 kWh/m²/a.

Ebenso wurde die CO₂-Intensität im Gebäudebestand von 1,53 auf 1,46 t CO₂/Mieteinheit/a gesenkt.

(ebenfalls nur Bestand mit zentralen Wärmeerzeugungsanlagen)

Der Allgemeinstrom in unseren Beständen besteht ausschließlich aus als klimaneutralem Grünstrom, bei dessen Erzeugung aus erneuerbaren Energien keine klimaschädlichen CO₂-Emissionen freigesetzt werden. Der Anteil an energetisch modernisierten Gebäuden wird in Zukunft ebenso wie die Zahl der Photovoltaik- und Solarthermieanlagen sowie Blockheizkraftwerke weiter erhöht. Das CO₂-Monitoring für unsere eigenen Verwaltungseinheiten wird weiter konkretisiert und ausgebaut.

Für die Berechnung nutzen wir die Methodik des CO₂-Monitoring des BBU (Verband Berlin-Brandenburgischer Wohnungsunternehmen e. V.). Betrachtet wird der jährliche Energieverbrauch für Heizung, Warmwasser und Hausstrom. Die Bezugsfläche ist die Wohnfläche. Sie ist gleichzeitig auch die wohnungswirtschaftliche Kenngröße für die Betriebskosten. Alle Energieträger bzw. die jeweilige Art der Wärmelieferung werden mit ihren spezifischen CO₂-Faktoren bewertet. Hierfür werden vorrangig lokale Faktoren angesetzt, die von den Energieversorgern zur Verfügung gestellt werden, soweit sie zertifiziert sind. Liegen diese Faktoren nicht vor, werden CO₂-Faktorenangaben des Umweltbundesamtes herangezogen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

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

- a. Bruttovolumen der direkten THG-Emissionen (Scope 1) in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- c. Biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- d. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
 - i. der Begründung für diese Wahl;
 - ii. der Emissionen im Basisjahr;
 - iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- e. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- f. Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.
- g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

Aktuelle Daten zu den nachfolgend aufgeführten Kennzahlen befinden sich noch in der Erhebung und können erst im nächsten Berichtsjahr berichtet werden. Die genannten Daten beziehen sich daher auf 2017:

Nachhaltiges Bestandsmanagement:

- GdW BM 5/6 | Energieintensität des Gebäudebestands 131,04 kWh/m²/a (nur Bestand mit zentralen Wärmeerzeugungsanlagen)
- GdW BM 8/9 | CO₂-Intensität im Gebäudebestand 1,46 t CO₂/Mieteinheit/a (nur Bestand mit zentralen Wärmeerzeugungsanlagen)

Nachhaltiges Management unternehmensinterner Geschäftsprozesse:

- GdW GP 4 | CO₂-Emissionen aus Heizenergieverbrauch des Unternehmens: 212.305,25 kg/a
- GdW GP 5 | CO₂-Intensität aus Heizenergieverbrauch des Unternehmens: 574 kg/a/Mitarbeiter

Die Berechnung gilt für die Verwaltungsstandorte der STADT UND LAND Wohnbauten-Gesellschaft mbH und die STADT UND LAND FACILITY GmbH (ohne Hauswarte). Berücksichtigt wurde nur der Heizenergieverbrauch, da die Stromversorgung ausschließlich klimaneutral erfolgt. Davon abweichend beziehen sich die GdW-Kennzahlen auf den gesamten Energieverbrauch des Unternehmens gemäß Strom und Heizkostenabrechnung bzw. die dadurch verursachten CO₂-Emissionen.

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

- a. Bruttovolumen der indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- b. Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasieren indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- c. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- d. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
 - i. der Begründung für diese Wahl;
 - ii. der Emissionen im Basisjahr;
 - iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- e. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- f. Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.
- g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Für unsere Geschäftstätigkeit sind die indirekten THG-Emissionen (Scope 2) von nachrangiger Bedeutung, da wir nicht zum produzierenden Gewerbe mit emissionsstarken Wertschöpfungsketten zählen. Dort sind Emissionen, die vor allem durch die Erzeugung von bezogenem elektrischem Strom entstehen,

zum Teil größer als die direkten Emissionen. Trotzdem ist sich das Unternehmen der Verantwortung bewusst und bezieht für die Verwaltung klimaneutralen Grünstrom aus skandinavischen Wasserkraftwerken.

Leistungsindikator GRI SRS-305-3: Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Bruttovolumen sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3) in Tonnen CO₂-Äquivalenten.
- b. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- c. Biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- d. Kategorien und Aktivitäten bezüglich sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3), die in die Berechnung einbezogen wurden.
- e. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
 - i. der Begründung für diese Wahl;
 - ii. der Emissionen im Basisjahr;
 - iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- f. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Als relevante Größe für diesen Indikator haben wir den Fuhrpark des Konzerns STADT UND LAND identifiziert. Dieser umfasst 36 Fahrzeuge, die von unserer Tochter WOBEGE Wohnbauten und Beteiligungsgesellschaft mbH verwaltet werden. Grundsätzlich gilt für unseren Fuhrpark: so minimalistisch wie möglich, dabei aber wertig und vor allem zeitgemäß.

Im Jahre 2018 haben wir die von uns genutzten Tank- und Servicekarten der DKV Euro Service – dem Marktführer bei der Optimierung und Steuerung gewerblicher Fuhrparks – bereits zu 50% auf die DKV-Card Climate umgestellt. Damit fährt unsere Flotte bereits zu 50 Prozent CO₂-neutral, denn wir investieren pro Liter einen zusätzlichen Betrag in zertifizierte Klimaschutzprojekte.

Darüber hinaus haben wir im Jahr 2018 eine Betriebsvereinbarung zur Förderung des öffentlichen Personennahverkehrs geschlossen. Bis zunächst Ende 2022 erhalten alle Beschäftigten der STADT UND LAND einen Zuschuss in Höhe von 80 % (Auszubildende 100%) zur VBB-Umweltkarte.

Die Grundlagen für den Umstieg auf Elektromobilität sind gelegt, die ersten Hybridfahrzeuge und Elektrofahrzeuge im Einsatz. In 2017 wurden am Standort der WOBEGE in der Winkelmannstraße 3–5 in Johannisthal vier Elektroladesäulen installiert. Die Lieferung von vier smart EQ erfolgte im Herbst 2018. Sukzessive wird der bestehende Fuhrpark durch Hybrid- oder Elektrofahrzeuge ersetzt werden. Konkrete Werte zu den indirekten THG-Emissionen wurden im Berichtsjahr 2018 nicht erhoben.

Leistungsindikator GRI SRS-305-5: Senkung der THG-Emissionen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Die Kennzahlen zu Energie- und CO₂-Intensität werden derzeit noch nicht in unserem SAP-System gepflegt, sondern manuell berechnet. Für das Berichtsjahr 2018 liegen aktuelle Zahlen dadurch erst mit Veröffentlichung des zweiten Berichts im Jahr 2019 vor. Die CO₂-Intensität im Gebäudebestand wurde von 1,53 t/WE/a* in 2016 auf 1,46 t/WE/a* reduziert.

* Nur Bestand mit zentralen Wärmeerzeugungsanlagen

Branchenspezifische Ergänzungen

Kennziffern GdW Arbeitshilfe 73

Nachhaltiges Bestandsmanagement:

- GdW BM 5/6 | Energieintensität des Gebäudebestands 131,04 kWh/m²/a (nur Bestand mit zentralen Wärmeerzeugungsanlagen)
- GdW BM 8/9 | CO₂-Intensität im Gebäudebestand 1,46 t CO₂/Mieteinheit/a (nur Bestand mit zentralen Wärmeerzeugungsanlagen)

Nachhaltiges Management unternehmensinterner Geschäftsprozesse:

Die beiden nachfolgend aufgeführten Kennzahlen werden wir im August 2019 berichten, da uns entsprechende Abrechnungen für das Jahr 2018 erst dann vorliegen.

- GdW GP 4 | CO₂-Emissionen aus Heizenergieverbrauch des Unternehmens in kg/a
- GdW GP 5 | CO₂-Intensität aus Heizenergieverbrauch des Unternehmens in kg/a/Mitarbeiter

Die Berechnung gilt für die Verwaltungsstandorte der STADT UND LAND Wohnbauten-Gesellschaft mbH und die STADT UND LAND FACILITY GmbH (ohne Hauswarte). Berücksichtigt wurde nur der Heizenergieverbrauch, da die Stromversorgung ausschließlich klimaneutral erfolgt. Davon abweichend beziehen sich die GdW-Kennzahlen auf den gesamten Energieverbrauch des Unternehmens gemäß Strom und Heizkostenabrechnung bzw. die dadurch verursachten CO₂-Emissionen.

Kriterien 14–20 zu GESELLSCHAFT

Kriterien 14–16 zu ARBEITNEHMERBELANGEN

14. Arbeitnehmerrechte

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

Unsere Mitarbeiter sind das Herz unseres Unternehmens. Sie sind Wissens- und Kompetenzträger, Teamplayer und vor allem Menschen, die gemeinsam an den Zielen der STADT UND LAND arbeiten. Sie identifizieren sich mit unserem Konzern, unserem Leitbild, unseren Quartieren, unseren Kunden. Unsere Wertschätzung bringen wir durch strategische Maßnahmen und tägliches Handeln zum Ausdruck. Besonders wichtig sind die kontinuierliche Information und der offene Austausch über alles, was im Konzern entschieden, umgesetzt und verändert wird.

Da die STADT UND LAND ausschließlich in Berlin und Brandenburg tätig ist, gilt das deutsche Arbeitsrecht, an das wir uns in allen Bereichen konsequent halten. Ebenfalls verpflichtet sind wir den Kernarbeitsnormen der International Labor Organization (ILO) Regelungen gegen Kinder- und Zwangsarbeit, zur Sicherstellung der Vereinigungsfreiheit sowie gegen Diskriminierung (siehe auch Kriterium 17: Menschenrechte).

Unser Betriebsrat vertritt alle Angestellten des Unternehmens außer Geschäftsführung und Prokuristen. Eine Jugend- und Auszubildendenvertretung wahrt zusätzlich die Interessen junger und sich im Ausbildungsverhältnis befindenden Arbeitnehmer der STADT UND LAND. Die Rechte der Mitarbeiter werden durch zahlreiche Betriebsvereinbarungen gestärkt, u. a. zur Flexibilisierung der Arbeitszeiten, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie des betrieblichen Gesundheitsmanagements.

In den Prozess zur Ermittlung der relevanten Stakeholder und der Wesentlichkeit von Nachhaltigkeitsthemen wurden alle Mitarbeiter durch die Bereichsleitungen und Vertretungen der Belegschaft eng eingebunden.

Konkrete Zielsetzungen sind jeweils in den genannten Maßnahmen, Normen und Vereinbarungen sowie gesetzlichen Vorgaben enthalten und werden von uns erfüllt. Darüber hinaus haben wir keine weiteren Zielgrößen definiert, deren Erreichungszeitpunkt und/oder -grad zu berichten wäre.

Die Beteiligung der Mitarbeitenden am Nachhaltigkeitsmanagement des Unternehmens wird derzeit noch nicht gefördert. Im Zuge der Professionalisierung unseres Nachhaltigkeitsmanagements wird sich eine Arbeitsgruppe mit diesem Thema befassen und Lösungsvorschläge erarbeiten.

Aus unserer Geschäftstätigkeit, unseren Geschäftsbeziehungen und aus unseren Produkten und Dienstleistungen ergeben sich keine negativen Auswirkungen auf die Arbeitnehmerrechte.

15. Chancengerechtigkeit

Das Unternehmen legt offen, wie es national und international Prozesse implementiert und welche Ziele es hat, um Chancengerechtigkeit und Vielfalt (Diversity), Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Mitbestimmung, Integration von Migranten und Menschen mit Behinderung, angemessene Bezahlung sowie Vereinbarung von Familie und Beruf zu fördern, und wie es diese umsetzt.

Unsere wesentlichen Werte sind in unserem Leitbild mit unserer Vision und den acht Leitsätzen enthalten. In zwei Punkten kommt unsere Grundüberzeugung als verantwortungsvoller Arbeitgeber besonders zum Ausdruck:

1. „Wir ENGAGIEREN uns. Der Mensch steht immer im Mittelpunkt unseres Handelns – sei es als Kollege, Mitarbeiter oder als Kunde. Wir verhalten uns stets sozial und unterstützen Menschen auch in schwierigen Situationen. Denn wir sind überzeugt: So sorgen wir für mehr Lebensqualität in unseren Quartieren.“
2. „Wir sind WERTSCHÄTZEND. Wir glauben an das Potenzial jedes Einzelnen, erkennen individuelle Stärken an und fördern diese. Die Bedürfnisse, Anliegen und Ideen unserer Kollegen nehmen wir ernst. Wir hören einander zu und kritisieren konstruktiv.“

Zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie gibt es zahlreiche Betriebsvereinbarungen, die unseren Mitarbeitern viele Freiräume bieten. Durch Gleitzeit, Teilzeit und Home-Office kann die Arbeit zeitlich und räumlich flexibel an die individuellen Bedürfnisse angepasst werden. Ein Angebot, das vor allem für Mütter und Väter oder auch pflegende Angehörige wichtig ist. Zur Bewältigung besonderer Belastungs- und Krisensituationen steht unseren Mitarbeitern auf ein Familienservice zur Verfügung.

STADT UND LAND bekennt sich seit Jahren klar und deutlich zur Vielfalt und hat bereits 2010 die „Charta der Vielfalt“ unterschrieben. Diese strebt ein Arbeitsumfeld an, in dem alle Mitarbeiter Wertschätzung erfahren, unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität.

Wir unterstützen den Verein BQN Berlin e. V., der sich der beruflichen Integration von Jugendlichen mit Einwanderungsgeschichte widmet. Die Mitglieder kommen aus den Bereichen Wissenschaft, Verwaltung, Politik, Justiz und Medien. Die Ziele des Vereins sind in der integrationspolitischen Leitinitiative der Stadt Berlin enthalten. „Berlin braucht Dich!“ ist eine Initiative des Vereins mit dem Ziel, die duale Ausbildung interkulturell zu öffnen. Sie unterstützt Jugendliche aus Familien mit Migrationshintergrund beim Übergang von der Schule in die Ausbildung.

Für unsere Beschäftigten gilt der Vergütungstarifvertrag der Deutschen Immobilienwirtschaft. So ist die angemessene Bezahlung verbindlich festgelegt, ebenso die Teilhabe an Tarifierhöhungen. Sollten Diskriminierungsfälle auftreten, stehen den Mitarbeitern der STADT UND LAND die beiden Compliance-Beauftragten zur Verfügung.

Konkrete Zielsetzungen sind jeweils in den genannten Maßnahmen, Beteiligungen, Verträgen und Vereinbarungen sowie den gesetzlichen Vorgaben enthalten und werden von uns erfüllt. Darüber hinaus haben wir keine weiteren Zielgrößen definiert, deren Erreichungszeitpunkt und/oder -grad zu berichten wäre. Stellvertretend für die von uns erfüllten Ziele ist die Anzahl der nach § 154 Absatz 1 SGB IX von privaten und öffentlichrechtlichen Arbeitgebern mit mindestens 20 Arbeitsplätzen zu beschäftigende Anzahl schwerbehinderter Menschen zu nennen. Mit 5,3 % im Jahr 2017 übererfüllen wir die gesetzlich geforderte Quote von 5%.

16. Qualifizierung

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

STADT UND LAND setzt sich aktiv für die Verbesserung des Überganges von der Schule in den Beruf ein. Gemeinsam mit verschiedenen Wirtschaftskreisen veranstalten wir Tage zur Berufsorientierung für Schüler/innen. Schülern aus den 7. und 9. Klassen bieten wir die Möglichkeit, in eintägigen bis dreiwöchigen Betriebspraktika herauszufinden, ob eine Ausbildung bei STADT UND LAND für sie in Frage kommt. Auch auf Veranstaltungen zur Berufsorientierung, Ausbildungsmessen oder Karrieretagen an Schulen und Hochschulen engagieren wir uns und bringen uns beim Nachwuchs ins Gespräch.

Dem Fachkräftemangel begegnen wir zusätzlich mit einer attraktiven Ausbildung und anschließender Weiterbeschäftigung junger Mitarbeiter. Im Berichtszeitraum waren 38 Auszubildende in unterschiedlichen Bereichen des Unternehmens im Einsatz, 21 % davon mit Migrationshintergrund. Zwei von ihnen mit einem Flüchtlingsstatus. Unsere Abbruchquote liegt bei 0 %. Im Anschluss an die Ausbildung bietet die STADT UND LAND mindestens einen auf 1 Jahr befristeten Anstellungsvertrag an. Nachhaltigkeitsthemen sind fester Bestandteil der Ausbildung, z. B. im Bereich Technik die Klimaschutzvereinbarung, die Strategie zur Asbestbeseitigung und unsere Neubaustandards.

Die berufliche Weiterbildung unserer Mitarbeiter hat einen hohen Stellenwert. Das Unternehmen hat im Geschäftsjahr 2018 ca. 225 T€ in fachspezifische Anpassungsqualifizierungen investiert. Beispielhaft für eine gute und stetige Weiterbildung sowie individuell strukturierte Personalentwicklungsprogramme im Unternehmen ist ein sehr erfolgreich abgeschlossenes Masterstudium im Bereich Immobilienmanagement zu nennen. Ein Schwerpunkt in 2018 war die Führungskräfteentwicklung mithilfe von Management-Audits. Ziel war es, die neuen Führungsgrundsätze zu etablieren und die Prozesse weiterhin zu professionalisieren.

Kontakt zum Nachwuchs suchen wir auch durch Kooperationen mit Hochschulen. Im Rahmen einer Projektwoche, die von verschiedenen Fachbereichen

begleitet wurden, bearbeiteten Masterstudenten beispielsweise aktuelle Themen. Sie konnten dadurch praktische Erfahrung erwerben, während unser Unternehmen die Möglichkeit hatte, neue Lösungsansätze kennenzulernen.

Beim Recruiting neuer Mitarbeiter arbeiten die Personalabteilung und die Fachabteilungen eng zusammen. Ein präzises Anforderungsprofil sorgt für die Vorgesetzten und die zukünftigen Mitarbeiter von Anfang für eine klare Vorstellung von der Zusammenarbeit. STADT UND LAND sucht potenzielle Mitarbeiter in Jobbörsen, Fachportalen und sozialen Netzwerken. Im Auswahlverfahren werden teilstrukturierte Interviews und Tests eingesetzt. Auch in der Einarbeitungsphase und Probezeit begleitet die Personalabteilung die neuen Mitarbeiter und die Fachabteilung. Anforderungen, die sich z. B. aus der DSGVO ergeben, werden selbstverständlich erfüllt.

Die Mitarbeitergesundheit ist für die Zukunftsfähigkeit des Unternehmens entscheidend. Seit 2014 bieten wir allen Mitarbeitern ein vielseitiges und individuell zusammenstellbares Gesundheitsprogramm, u. a. mit Yoga, Pilates, Aqua-Fit oder Rückentraining.

Im Oktober 2018 fand unter dem Motto „Gesundheit beginnt bei mir“ für alle Mitarbeiter/-innen des STADT UND LAND-Konzerns unser zweiter Gesundheitstag statt, der von mehr als 130 Mitarbeiter/-innen aktiv genutzt wurde. Das abwechslungsreiche Programm mit vielen interessanten Angeboten zu den Themen Gesundheit, Ernährung und Bewegung wurde unterstützt durch die Barmer Ersatzkasse, von machfit, dem pme familienservice und dem einfach leben retten e. V.

Konkrete Zielsetzungen sind jeweils in den genannten Maßnahmen, Beteiligungen, Verträgen und Vereinbarungen sowie den gesetzlichen Vorgaben enthalten und werden von uns erfüllt. Darüber hinaus haben wir keine weiteren Zielgrößen definiert, deren Erreichungszeitpunkt und/oder -grad zu berichten wäre.

Wir führen keine explizite Risikobewertung durch bezüglich der wesentlichen Risiken, die sich aus unserer Geschäftstätigkeit, aus unseren Geschäftsbeziehungen und aus unseren Produkten und Dienstleistungen ergeben und wahrscheinlich negative Auswirkungen auf die Qualifizierung haben. Den beiden unternehmens- und branchenübergreifenden Hauptrisiken – demografischer Wandel und Fachkräftemangel – begegnen wir mit den genannten Maßnahmen und stellen uns damit zukunftsorientiert auf.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

Leistungsindikator GRI SRS-403-9: Arbeitsbedingte Verletzungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Für alle Angestellten:

- i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;
- ii. Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);
- iii. Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;
- iv. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;
- v. Anzahl der gearbeiteten Stunden.

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

- i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;
- ii. Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);
- iii. Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;
- iv. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;
- v. Anzahl der gearbeiteten Stunden.

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

Leistungsindikator GRI SRS-403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Für alle Angestellten:

- i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;
- ii. Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;
- iii. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen;

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

- i. Anzahl der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;
- ii. Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;
- iii. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen.

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

Im Berichtszeitraum gab es weder bei den Angestellten, noch bei Mitarbeiter/-innen, die keine Angestellten sind Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen oder Erkrankungen. Gleiches gilt für arbeitsbedingte Verletzungen mit schweren Folgen.

Arbeitsbedingte Verletzungen
Arbeitsbedingte Erkrankungen

- Arbeitsunfälle mit Krankschrift: 19
- Ausfalltage bezogen auf Arbeitsunfälle: 243

Die Abwesenheitsquote (gerechnet in Abwesenheitsstunden nach GdW-Indikator PE 11) beträgt 6,81 % (in Abwesenheitsstunden)

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

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

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

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

Inhalte zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement werden unter Kriterium 16 aufgeführt. Zahlreiche Betriebsvereinbarungen unter anderem zur Flexibilisierung der Arbeitszeiten, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie des betrieblichen Gesundheitsmanagements stärken die Rechte aller Mitarbeiter.

Leistungsindikator GRI SRS-404-1 (siehe G4-LA9): Stundenzahl der Aus- und Weiterbildungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

- Geschlecht;
- Angestelltenkategorie.

Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten

- GdW PE 10 | Weiterbildungsintensität: 9,25 Stunden/Mitarbeiter

Leistungsindikator GRI SRS-405-1: Diversität

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

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

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

Als Frauen in Führungspositionen werden im STADT UND LAND-Konzern die erste, zweite und dritte Führungsebene gezählt. Das prozentuale Verhältnis der Frauen in Führungspositionen bezieht sich auf die Anzahl der Führungspositionen insgesamt.

1. Geschäftsführungsebene:
1 Frau, 1 Mann (50 % w/50 % m)

2. Führungsebene (Stabstellen- und Bereichsleiter, GF WOBEGE, GF FACILITY, Prokurist WOBEGE):
7 Frauen, 8 Männer, (46,7 % w/53,3 % m)

3. Führungsebene (Gruppenleiter, Bereichsleiter WOBEGE + FACILITY, SB-Leiter):
13 Frauen, 17 Männer (43,3 % w/56,7 % m)

Belegschaft insgesamt:

- 606 inkl. 38 Auszubildende, davon 353 Frauen, 253 Männer (58,25 % w / 41,75 % m)
- Mitarbeiter mit Schwerbehinderung: 28 (4,62 %)
- Frauen in Führungspositionen: 21 (44,7 %)
- Altersstruktur:

Stand: 2018, Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden.

Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss unter <https://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzzerklaerung>.

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

- bis 25 Jahre: 57 (9,4 %)
- 26–35 Jahre: 85 (14,02 %)
- 36–45 Jahre: 112 (18,48 %)
- 46–55 Jahre: 179 (29,54 %)
- älter 56 J.: 173 (28,55 %)

Leistungsindikator GRI SRS-406-1: Diskriminierungsvorfälle
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle während des Berichtszeitraums.

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

i. Von der Organisation geprüfter Vorfall;

ii. Umgesetzte Abhilfepläne;

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

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

In der Berichtsperiode wurde kein Fall von Diskriminierung aufgrund ethnischer, nationaler oder sozialer Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, sexueller Orientierung, Religion oder politischer Ansichten bekannt. Weitere Informationen sind unter den Kriterien DNK 15 Chancengerechtigkeit und DNK 20 Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten zu finden.

Branchenspezifische Ergänzungen

Kennziffern GdW Arbeitshilfe 73

- GdW PE 1 | Anzahl der Mitarbeiter: 606 inkl. 38 Auszubildende
- GdW PE 2 | Altersstruktur der Mitarbeiter:
 - bis 25 Jahre: 57 (9,4 %)
 - 26–35 Jahre: 85 (14,02 %)
 - 36–45 Jahre: 112 (18,48 %)
 - 46–55 Jahre: 179 (29,54 %)
 - älter 56 J.: 173 (28,55 %)
- GdW PE 3 | Anteil weiblicher / männlicher Mitarbeiter:
 - Mitarbeiter weiblich 353 - in % 58,25
 - Mitarbeiter männlich 253 - in % 41,75
- GdW PE 4 | Anteil der Mitarbeiter mit Behinderung: 4,62%
- GdW PE 5 | Qualifikationsstruktur der Belegschaft:
 - Promotion/Hochschulabschluss/Bachelor: 122 (20,13 %)
 - Fachschule/Meister/Techniker: 57 (9,41 %)
 - Anerkannte Berufsausbildung: 349 (57,59 %)
 - Unbekannt/ohne: 78 (12,87 %)
- GdW PE 6 | Unternehmenszugehörigkeit:
 - < 5 Jahre: 201 (33,17 %)
 - 5–9 Jahre: 86 (14,19 %)
 - 10–14 Jahre: 32 (5,28 %)
 - 15–19 Jahre: 32 (5,28 %)
 - 20–24 Jahre: 51 (8,42 %)
 - 25–29 Jahre: 87 (14,36 %)
 - 30–34 Jahre: 81 (13,37 %)
 - 35–39 Jahre: 25 (4,13 %)
 - > 39 Jahre: 11 (1,82 %)
- GdW PE 8 | Ausbildungsquote: 6,3 %
- GdW PE 9 | Übernahmequote: 100 %
- GdW PE 10 | Weiterbildungsintensität
 - 1,25 Tage / Mitarbeiter

(Die Weiterbildungsstage umfassen sowohl externe als auch interne Weiterbildungsmaßnahmen)

- GdW PE 11 | Abwesenheitsquote: 6,81 % (in Abwesenheitsstunden)

Kriterium 17 zu MENSCHENRECHTEN

17. Menschenrechte

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

Die STADT UND LAND ist in erster Linie regional tätig. Insofern ist diese Thematik für uns von nachrangiger Bedeutung, da die Produkte, die durch die von uns beauftragten Unternehmen beschafft oder zur Unterhaltung unserer Immobilien benötigt werden in der Regel aus Deutschland oder dem europäischen Wirtschaftsraum stammen. Es findet deutsches Arbeitsrecht Anwendung, in dem die Einhaltung von Menschenrechten bereits auf hohen Standards basiert.

Dass die Lieferketten z. B. bei Materialien für Baumaßnahmen, doch über den deutschen bzw. europäischen Wirtschaftsraum hinausgehen, ist nicht mit letzter Sicherheit auszuschließen. Wir fordern daher von unseren Lieferanten und Geschäftspartnern u. a. Eigenerklärungen zu Tariftreue und Mindestlohn, Frauenförderung, Datenschutz und den ILO Arbeitsnormen. Regelungen gegen Kinder- und Zwangsarbeit, zur Sicherstellung der Vereinigungsfreiheit sowie gegen Diskriminierung sind grundlegender Bestandteil dieser Normen. Weitere Erläuterungen dazu finden sich auch unter den Kriterien 4 Tiefe der Wertschöpfungskette und 14 Arbeitnehmerrechte. Zur Vermeidung von Schwarzarbeit ist gem. VOB/A die Plausibilisierung von Angebotspreisen zwingend vorgesehen, damit auf Angebote mit einem unangemessen hohen oder niedrigen Preis (z. B. auffälliger Abstand zu den Folgeangeboten) kein Zuschlag erfolgt. Zusätzlich erfolgt eine stichprobenweise Prüfung der Einhaltung der Tariftreue und des Mindestlohns durch einen externen Dienstleister.

Da wir uns an alle relevanten Vorgaben zur Einhaltung der Menschenrechte in unserem Einflussbereich halten, haben wir keine messbaren Zielsetzungen oder einen geplanten Zeitpunkt der Zielerreichung bezogen auf das eigene Unternehmen, etwaige Tochtergesellschaften sowie zuliefernde Betriebe und Dienstleister festgelegt.

Ebenso wenig ergeben sich aus unserer Geschäftstätigkeit, aus unseren Geschäftsbeziehungen und aus unseren Produkten und/oder Dienstleistungen wesentliche Risiken, die negative Auswirkungen auf Menschenrechte haben.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

*Leistungsindikator GRI SRS-412-3: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Investitionsvereinbarungen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:*

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

b. Die verwendete Definition für „erhebliche Investitionsvereinbarungen“.

Unsere Geschäftsstandorte liegen ausschließlich in Deutschland. Daher berichten wir diesen Indikator – unter Bezugnahme auf die Branchenergänzung zum Deutschen Nachhaltigkeitskodex, Orientierungshilfe für Wohnungsunternehmen (S. 63) – nicht umfassend. Relevante Ausführungen zum Thema Menschenrechte finden sich unter Kriterium 17 und im [Nachhaltigkeitsbericht 2017](#).

*Leistungsindikator GRI SRS-412-1: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Betriebsstätten
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:*

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

Unsere Geschäftsstandorte liegen ausschließlich in Deutschland. Daher berichten wir diesen Indikator unter Bezugnahme auf die Branchenergänzung zum Deutschen Nachhaltigkeitskodex – Orientierungshilfe für Wohnungsunternehmen (S. 64) – nicht umfassend. Relevante Ausführungen zum Thema Menschenrechte finden sich unter Kriterium 17 und im [Nachhaltigkeitsbericht 2017](#).

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

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

Unsere Geschäftsstandorte liegen ausschließlich in Deutschland. Daher berichten wir diesen Indikator unter Bezugnahme auf die Branchenergänzung zum

Deutschen Nachhaltigkeitskodex – Orientierungshilfe für Wohnungsunternehmen (S. 64) – nicht umfassend. Relevante Ausführungen zum Thema Menschenrechte finden sich unter Kriterium 17 und im [Nachhaltigkeitsbericht 2017](#).

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

- a. Zahl der Lieferanten, die auf soziale Auswirkungen überprüft wurden.*
- b. Zahl der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen ermittelt wurden.*
- c. Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen, die in der Lieferkette ermittelt wurden.*
- d. Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt und infolge der Bewertung Verbesserungen vereinbart wurden.*
- e. Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt wurden und infolgedessen die Geschäftsbeziehung beendet wurde, sowie Gründe für diese Entscheidung.*

Die STADT UND LAND ist ausschließlich in Berlin und im südlichen sowie östlichen Berliner Umland tätig. Neben der selbstverständlichen Einhaltung des Grundgesetzes und dem damit verbundenen Schutz von Menschenrechten verpflichten wir Auftragnehmer bei größeren Aufträgen durchgängig zur Einhaltung der ILO Kernarbeitsnormen. Bestandteil dieser Normen sind Regelungen gegen Kinder- und Zwangsarbeit, zur Sicherstellung der Vereinigungsfreiheit sowie gegen Diskriminierung. Verstöße sind im Berichtszeitraum nicht bekannt geworden. Weitere Informationen dazu finden sich unter den DNK-Kriterien 14 und 17.

Kriterium 18 zu SOZIALES/GEMEINWESEN

18. Gemeinwesen

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

Unser Selbstverständnis und unsere gesellschaftliche Verantwortung geht über das Angebot bezahlbarer Mietwohnungen deutlich hinaus. Dazu heißt ist in unseren Leitlinien: „Wir engagieren uns als gesellschaftlicher Akteur für die Stadt- und Quartiersentwicklung. Durch die Unterstützung zahlreicher sozialer Vereine, Projekte und Initiativen fördern wir die Wohnqualität und das nachbarschaftliche Miteinander.“ Vor Ort persönlich beraten und unterstützen wir unsere Mieter und die Menschen in unseren Quartieren in vielen Lebensbereichen und Problemsituationen.

Der demografische Wandel führt zu einem steigenden Anteil der Senioren an unserer Mieterschaft. Diesen Menschen möchten wir auch im Alter mit angemessenem Wohnraum versorgen und betreiben hierfür 14 seniorenfreundliche Wohnanlagen und bieten Senioren-Wohngemeinschaften und -Nachbarschaften. Unsere Tochtergesellschaft SOPHIA Berlin GmbH leistet Hilfestellungen im Alltag: Ihre Mitarbeiter organisieren Einkaufshilfen, Pflegekräfte oder Handwerker. Gemeinsam mit der AOK Nordost unterstützen wir Mieter, deren Wohnungen barrierefrei umgebaut werden müssen. Eine eigene Seniorenbeauftragte sorgt seit 2007 dafür, dass diese und zahlreiche weiteren Angebote für Senioren auch ankommen.

Mit unserem Corporate Citizenship-Engagement in den Bereichen Bildung, Integration, Soziales und Nachbarschaft sowie Sport und Kultur leisten wir weitere Förderbeiträge zum Gemeinwesen. Seit 2011 sorgen Leitlinien mit 9 Kriterien für die objektive und transparente Vergabe von Fördermitteln. Besonders hervorzuheben sind hier die Punkte „Regionalität – Wir fördern ausschließlich Zwecke, die aus der Hauptstadtregion kommen und in die Region fließen“ sowie „Nähe – Wir fördern bevorzugt Zwecke aus den Quartieren und Nachbarschaften unserer Wohnbestände.“ Mit Sponsoring, Spenden und Mitgliedschaften unterstützen wir gezielt Projekte, Initiativen und soziale oder mildtätige Vereine. Dazu zählen beispielsweise Stiftungen, die sich im lokalen Konzernschwerpunkt Neukölln um die Förderung des Sports, der Jugendarbeit und der Kultur kümmern. In unseren Kiezen unterstützen wir über 30 Soziale Träger auf vielfältige Weise, z. B. in den Bereichen Betreutes Jugendwohnen, Betreutes Wohnen für schwangere und junge Mütter und Väter oder minderjährige Flüchtlinge. Seit 2011 ist die STADT UND LAND Hauptsponsor des integrativen Musiktheaterprojekts BeVoice, das 2017 mit dem 1. Preis des BBU-Zukunftsawards ausgezeichnet wurde. Das Projekt trägt zur Stabilisierung ganzer Quartiere bei, indem es das friedliche Zusammenleben verschiedener Generationen und Nationalitäten sowie die Integration vor Ort fördert. Bei den beteiligten Schülern sorgt es nachweislich für bessere Schulabschlüsse. Im November 2018 wurde das Projekt nicht nur im Bezirk Neukölln, sondern erstmalig auch im Bezirk Tempelhof-Schöneberg durchgeführt.

Das in der Kooperationsvereinbarung verankerte Ziel „Wohnraum erhalten“ heißt für uns auch, Kündigungen und Räumungen aufgrund von Zahlungsverzug zu vermeiden. Durch die geschulten Mietschuldnerberater unserer Tochtergesellschaft SOPHIA konnte die Zahl der Kündigungen und Räumungen signifikant gesenkt werden.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

Leistungsindikator GRI SRS-201-1: Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. den zeitanteilig abgegrenzten, unmittelbar erzeugten und ausgeschütteten wirtschaftlichen Wert, einschließlich der grundlegenden Komponenten der globalen Tätigkeiten der Organisation, wie nachfolgend aufgeführt. Werden Daten als Einnahmen-Ausgaben-Rechnung dargestellt, muss zusätzlich zur Offenlegung folgender grundlegender Komponenten auch die Begründung für diese Entscheidung offengelegt werden:
- unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert: Erlöse;
 - ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert: Betriebskosten, Löhne und Leistungen für Angestellte, Zahlungen an Kapitalgeber, nach Ländern aufgeschlüsselte Zahlungen an den Staat und Investitionen auf kommunaler Ebene;
 - beibehaltener wirtschaftlicher Wert: „unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert“ abzüglich des „ausgeschütteten wirtschaftlichen Werts“.
- b. Der erzeugte und ausgeschüttete wirtschaftliche Wert muss getrennt auf nationaler, regionaler oder Marktebene angegeben werden, wo dies von Bedeutung ist, und es müssen die Kriterien, die für die Bestimmung der Bedeutsamkeit angewandt wurden, genannt werden.

Die klassischen Finanzkennzahlen sind unter Kriterium DNK 7 Kontrolle zu finden. Weiterführende Informationen können dem aktuellen Konzernabschluss der STADT UND LAND (v.a. auf den Seiten 28-29, 46-48, 55) entnommen werden. Kennzahlen und Ausführungen in Bezug auf unser Quartiers- bzw. Kiezmanagement sind dem Kriterium 18 Gemeinwesen zu entnehmen.

Branchenspezifische Ergänzungen

Kennziffern GdW Arbeitshilfe 73

Nachhaltiges Quartiersmanagement

- GdW QM 1 | Quartiers- bzw. stadtteilbezogener Marktanteil: Marzahn-Hellersdorf: 11,8 %
Treptow-Köpenick: 8,2 % Neukölln: 5,1 % Tempelhof-Schöneberg: 3,8 % Steglitz-Zehlendorf: 0,6 % Charlottenburg-Wilmersdorf: 0,1 % Lichtenberg 0,1 %
- GdW QM 2 | Finanzielle Förderung lokaler Nachbarschaften 8,01 EURO/WE
- GdW QM 4 | Soziale Kooperationen, Werbe-/Kooperationsverträge 40

Kriterien 19–20 zu COMPLIANCE

19. Politische Einflussnahme

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

Der Konzern ist parteipolitisch neutral und leistet keine Spenden an politische Parteien und an Organisationen oder Stiftungen, die in einer engen Beziehung zu politischen Parteien stehen. Weder mittelbar noch durch die Gewährung finanzieller Mittel. Zudem unterstützen wir keine Veranstaltungen, in denen politischen Parteien oder Organisationen ein Forum geboten wird. Die Mitverantwortung des Unternehmens und seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für das Gemeinwesen erkennt die STADT UND LAND ausdrücklich an. Sie begrüßt deshalb staatsbürgerliches, politisch-demokratisches, gesellschaftliches, soziales und umweltorientiertes Engagement.

Über unsere Mitgliedschaften in den Branchenverbänden AGW, GdW, BBU und dem ZIA erfolgt die Vertretung unserer Interessen, z. B. bei Gesetzgebungsverfahren. Unter Kriterium 18 Gemeinwesen erläutern wir unser gesellschaftliches Engagement in unseren Quartieren, mit dem wir zu einer Verbesserung des soziokulturellen Klimas, der Freizeitmöglichkeiten, der Sport- und Jugendförderung und der sozialen Hilfe für bedürftige Menschen beitragen. Dadurch erfolgt eine indirekte Förderung in Form von Geld-, Sach- oder Dienstleistungen zur Unterstützung der Arbeit des Berliner Senats und wir tragen gleichzeitig zur Erreichung unserer Unternehmensziele bei. Neutralität und Objektivität werden dabei durch unsere Corporate Citizenship-Leitlinien sichergestellt. Insbesondere durch die Umsetzung des Wohnraumversorgungsgesetzes und der Kooperationsvereinbarung werden im städtischen Wohnungsbestand sozialverträgliche, bezahlbare Mieten gesichert und gewährleistet, sodass auch einkommensschwächere Haushalte nachhaltig mit Wohnraum versorgt und nicht verdrängt werden. Auch dies stellt eine indirekte Unterstützung dar.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

Leistungsindikator GRI SRS-415-1: Parteispenden
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Monetären Gesamtwert der Parteispenden in Form von finanziellen Beiträgen und Sachzuwendungen, die direkt oder indirekt von der Organisation geleistet wurden, nach Land und Empfänger/Begünstigtem.
- b. Gegebenenfalls wie der monetäre Wert von Sachzuwendungen geschätzt wurde.

Über die STADT UND LAND-Leitlinien für Spenden und Sponsorings hinaus finden sich explizite Regelungen zum Verhalten gegenüber der Politik in unserem Verhaltenskodex. Wir halten den Dialog mit Ämtern, Entscheidungsträgern, gewählten Körperschaften und politischen Parteien für unverzichtbar. Der Konzern ist jedoch parteipolitisch neutral und gibt keine Spenden an politische Parteien und an Organisationen oder Stiftungen, die in einer engen Beziehung zu politischen Parteien stehen. Weder mittelbar noch durch die Gewährung finanzieller Mittel.

Zudem unterstützen wir keine Veranstaltungen, in denen politischen Parteien oder Organisationen ein Forum geboten wird. Bei der STADT UND LAND sind keine Mitarbeiter gegen Entgelt beschäftigt, die hauptberuflich öffentliche Ämter ausüben oder hauptberuflich öffentliche Mandate innehaben. Mit Vertretern dieses Personenkreises werden keine Beraterverträge oder ähnliche entgeltliche Vereinbarungen abgeschlossen.

Die Mitverantwortung des Unternehmens und seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für das Gemeinwohl erkennt die STADT UND LAND ausdrücklich an. Sie begrüßt deshalb staatsbürgerliches, politisch-demokratisches, gesellschaftliches, soziales und umweltorientiertes Engagement.

20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

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

Unter DNK Kriterium 6 REGELN UND PROZESSE und im Nachhaltigkeitsbericht 2017 (Seite 11ff) berichten wir ausführlich zum Thema des gesetz- und richtlinienkonformen Verhaltens. Die Einhaltung aller gesetzlich relevanten Regeln und darüber hinaus der freiwillig gesetzten Verpflichtungen, Vorschriften und Richtlinien wird durch das Compliance-Management sichergestellt. Dieses ist neben dem Risikomanagement und der internen Revision eine der drei Säulen unseres Kontrollsystems. Die Einhaltung der Regeln sicherzustellen, ist Aufgabe einer internen Stabsstelle und eines externen Compliance-Beauftragten. Diese nehmen (auch anonyme) Meldungen nicht regelkonformen Verhaltens entgegen. Die Regeln und ethischen Standards sind insbesondere in unserem Verhaltenskodex beschrieben.

Gemäß § 15 Abs. 1 des Gesellschaftsvertrages in der Fassung vom 1. Dezember 2009 verpflichtet sich die STADT UND LAND, eine Erklärung der Geschäftsführung entsprechend § 161 AktG in Verbindung mit den Bestimmungen des Gesellschafters Land Berlin zum Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) abzugeben. Insofern sind wir dem Berliner Corporate Governance Kodex in der jeweils gültigen, von der für die Beteiligungsführung zuständigen Stelle des Landes Berlin herausgegebenen Fassung verpflichtet. Diese Erklärung ist Bestandteil des Konzernlageberichts.

Die DSGVO haben wir zum Anlass genommen, unsere bestehenden Datenschutzstandards gemeinsam mit dem externen Datenschutzbeauftragten zu überprüfen und zu verbessern. Auch die interne Datenschutzdokumentation wurde seitdem vollständig überarbeitet und aktualisiert.

Im Jahr 2016 erfolgte erstmals ein erfolgreiches Audit nach ICG-Standard (Institut für Corporate Governance der dt. Immobilienwirtschaft e. V.). Im Berichtsjahr, 2017 wurde überprüft, ob die Empfehlungen aus dem Erstaudit umgesetzt wurden. Dafür wurden Prozesse und Dokumente analysiert und Mitarbeiter interviewt. Ein wichtiger Teil der Überprüfung galt der Korruptionsprävention.

Es ging zudem darum, ob das neue Unternehmensleitbild in geeigneter Form in der Mitarbeiterschaft kommuniziert wurde. Die Zertifizierung wurde bestätigt und gilt nun für weitere drei Jahre. Damit ist belegt, dass wir das ICG-WerteManagementsystem erfolgreich in unsere Geschäftsprozesse implementiert haben. Eine unserer Grundüberzeugungen ist die kontinuierliche Weiterentwicklung, und so haben wir uns neue Ziele gesteckt, um ausgewählte Prozesse im Unternehmen kontinuierlich zu verbessern. Die sehr gut bewerteten bisherigen Schulungsmaßnahmen sollen durch E-Learning ergänzt, der Verhaltenskodex und die Regeln der Korruptionsprävention überprüft werden. Auch nutzen wir die Zeit zwischen den Audits – wie vom ICG in seiner Auditierungs- und Zertifizierungsordnung gefordert – zur Selbstbewertung des Compliance-Management-Systems. Die Geschäftsführung der STADT UND LAND informiert regelmäßig den Aufsichtsrat zu compliancerelevanten Themen. Dieser wurde 2016 zu Compliance-Themen in der Immobilienwirtschaft geschult. Unsere Compliance-Regelungen sind für alle Mitarbeiter, für die Geschäftsführung und den Aufsichtsrat handlungsweisend.

Im Berichtsjahr nahmen mehr als 520 Mitarbeiter*innen des Konzerns an einer E-Learning-Schulung teil. Zudem erhielt der interne Compliance-Beauftragte auf einer Betriebsversammlung die Gelegenheit, zu diesem Thema zu informieren. Im Rahmen von Workshops wurden wie im Vorjahr mehr als 60 Führungskräfte, Azubis und Mitarbeiter*innen aus den Servicebüros sowie des Tochterunternehmens WOBEGE geschult. Dabei wurde auch die wohnungswirtschaftliche Variante des Simulationsspiels „Integrity Now!“ eingesetzt.

Konkrete Zielsetzungen sind jeweils in den genannten Maßnahmen, Beteiligungen, Verträgen und Vereinbarungen sowie den gesetzlichen Vorgaben enthalten und werden von uns erfüllt. Darüber hinaus haben wir keine weiteren Zielgrößen definiert, deren Erreichungszeitpunkt und/oder -grad zu berichten wäre.

Wesentliche Risiken mit wahrscheinlich negativen Auswirkungen auf die Bekämpfung von Korruption und Bestechung, ergeben sich aus unserer

Geschäftstätigkeit, aus unseren Geschäftsbeziehungen und aus unseren Produkten und Dienstleistungen nicht. Alle Beschäftigten in allen Bereichen verhalten sich rechtlich einwandfrei, sind sich ihrer gesellschaftlichen Verantwortung bewusst und fühlen sich den oben genannten Maßnahmen und Initiativen verpflichtet. Auch aus der näheren Vergangenheit sind uns keine Verstöße bekannt.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

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

- a. Gesamtzahl und Prozentsatz der Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden.
- b. Erhebliche Korruptionsrisiken, die im Rahmen der Risikobewertung ermittelt wurden.

Im Jahr 2018 hat die Interne Revision eine konzernweite Prüfung zum Umgang mit Rahmenverträgen aus dem Prozess „Aufträge und Vergaben“ durchgeführt. Mit dem Wegfall der Rahmenverträge gelten für die Beauftragung der Instandhaltungsaufträge bei der WOBEGE wieder die Vergabevorschriften gemäß OHB. Aufträge ohne schriftliche Kostenangebote können zu Intransparenz führen und zeigen unerwartete Kostensteigerungen nicht plausibel und nachhaltig auf.

Die Interne Revision hat dem Fachbereich empfohlen, geeignete interne Kontrollmaßnahmen über das IKS zu entwickeln, um die Einhaltung der Ordnungsmäßigkeit im Vergabeverfahren zu gewährleisten. Gleichzeitig sollte die Dokumentation über das Formular sichergestellt werden. Informationen zu Schulungen in Hinblick auf Korruptionsbekämpfung sind unter Kriterium 20 zu finden.

Im Berichtsjahr wurden über 20 Prüfungsthemen durch die Interne Revision bearbeitet. Auf dem Prüfungsplan standen u.a. die konzernweite Prüfung des Risikomanagementsystems und der Anschaffungsnahen Herstellungskosten, das Vertragsmanagement sowie die Baurevision für das Objekt Alt-Biesdorf. Eine spezielle Überprüfung der Betriebsstätten auf Korruptionsrisiken ist im Berichtsjahr nicht erfolgt. Einige Hinweise auf mögliche Regelverstöße sind im Berichtszeitraum eingegangen. Diese haben sich jedoch nach entsprechender Prüfung im Rahmen des etablierten internen Regelwerks nicht als Sachverhalte herausgestellt, die im Sinne der internen Compliance-Richtlinien hätten verfolgt werden müssen.

*Leistungsindikator GRI SRS-205-3: Korruptionsvorfälle
Die berichtende Organisation muss über folgende Informationen berichten:*

- a. Gesamtzahl und Art der bestätigten Korruptionsvorfälle.
- b. Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Angestellte aufgrund von Korruption entlassen oder abgemahnt wurden.
- c. Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Verträge mit Geschäftspartnern aufgrund von Verstößen im Zusammenhang mit Korruption gekündigt oder nicht verlängert wurden.
- d. Öffentliche rechtliche Verfahren im Zusammenhang mit Korruption, die im Berichtszeitraum gegen die Organisation oder deren Angestellte eingeleitet wurden, sowie die Ergebnisse dieser Verfahren.

Im Berichtsjahr 2018 wurden keine Korruptionsfälle oder andere Vorteilsnahmen bekannt.

*Leistungsindikator GRI SRS-419-1: Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:*

- a. Erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich, und zwar:
 - i. Gesamtgeldwert erheblicher Bußgelder;
 - ii. Gesamtanzahl nicht-monetärer Sanktionen;
 - iii. Fälle, die im Rahmen von Streitbelegungsverfahren vorgebracht wurden.
- b. Wenn die Organisation keinen Fall von Nichteinhaltung der Gesetze und/oder Vorschriften ermittelt hat, reicht eine kurze Erklärung über diese Tatsache aus.
- c. Der Kontext, in dem erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen auferlegt wurden.

Es lagen keine relevanten Fälle in der Berichtsperiode 2018 vor.