



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

Entsprechenserklärung

STADT UND LAND Wohnungsbauges. mbH

Berichtsjahr 2017

Leistungsindikatoren-Set GRI 4

Kontakt STADT UND LAND Wohnbauten-Gesellschaft mbH

Chris Landmann

Werbelinstraße 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. Das Hauptgeschäftsfeld besteht aus der Vermietung und Bewirtschaftung von eigenen Wohn- und Gewerbeimmobilien mit Schwerpunkt in den Bezirken Neukölln, Treptow-Köpenick, Tempelhof-Schöneberg, Steglitz-Zehlendorf, Charlottenburg-Wilmersdorf und Marzahn-Hellersdorf. Hinzu kommen Neuenhagen und Fredersdorf im Land Brandenburg.

Einschließlich der betreuten Immobilien bewirtschaftet der Konzern 69.414 Mieteinheiten. Zum 31. Dezember 2017 hat die STADT UND LAND einen Marktanteil von 2,2 % in Berlin und gehört zu den großen städtischen Wohnungsbaugesellschaften Berlins.

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

Der Nachhaltigkeitsbericht 2017 wurde einer "limited assurance" unterzogen. Der Bericht inklusive Prüfbericht kann von der Internetseite www.stadtundland.de heruntergeladen werden.

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.

Grundlegende Zielsetzung unserer Nachhaltigkeitsstrategie ist die positive Unternehmensentwicklung und die Erweiterung des Immobilienbestands durch Neubau und Ankauf unter Berücksichtigung sozialer und umweltorientierter Aspekte. Auf dieser Basis sind die drei strategischen Hauptziele unseres Unternehmens ausgerichtet. Nachhaltiges Wirtschaften ist hier ein integriertes Kriterium:

Erweiterung und Optimierung des Bestandsportfolios

- Grundstücke entwickeln und Wohnungsneubau vorantreiben
- Ankauf von Immobilien
- Immobilienwerte steigern

Bau von modularen Unterbringungen 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

- Altersdurchmischung in der Belegschaft verbessern
- Personalressourcen effizient einsetzen und Know-how an neue Anforderungen anpassen

Um diese Unternehmensstrategie in Bezug auf Nachhaltigkeit noch weiter zu durchdringen, haben wir uns mit unseren Stakeholdern und ihren wesentlichen Themen und Erwartungen beschäftigt.

Wir orientieren uns dabei an mehreren Rahmenwerken, die für uns als städtisches Wohnungsbaunternehmen entweder branchenspezifisch oder gesamtgesellschaftlich bedeutsam sind:

- Am Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK). Diesen wenden wir an und haben im Zuge der Berichterstellung auch die DNK-Entsprechenserklärung abgegeben.
- An der Arbeitshilfe 73 des Bundesverbands Deutscher Wohnungs- und Immobilienunternehmen e. V. (GdW) und den dort definierten sechs wohnungswirtschaftlichen Nachhaltigkeitsperspektiven.
- An der Deutschen Nachhaltigkeitsstrategie auf Basis der Agenda 2030 mit den 17 Sustainable Development Goals (SDG). Nach unserem Verständnis leistet die Wirtschaft einen wichtigen Beitrag zur Erreichung dieser Ziele, auch wenn die Ziele und Indikatoren nicht unmittelbar für jedes Unternehmen gelten. Uns dieser Verantwortung bewusst, haben wir 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.

Unsere wesentliche und grundlegende Aufgabe ergibt sich aus der mit dem Land Berlin geschlossenen Kooperationsvereinbarung: „Leistbare Mieten, Wohnungsneubau und soziale Wohnraumversorgung“ (siehe Nachhaltigkeitsbericht 2017). Hierin haben wir uns verpflichtet, unseren Bestand mit Stichtag zum 31. Dezember 2016 (42.720 Wohnungen) um ca. 7.480 Wohnungen auf rund 50.200 Wohnungen im Jahr 2021 zu erhöhen. Bis 2026 wollen wir ebenfalls zum Stichtag 31.12.2016 sogar insgesamt ca. 12.850 zusätzliche Wohnungen in den Bestand bringen. Durch diese Bestandsaufstockung soll sichergestellt werden, dass die für Berlin typische soziale Durchmischung erhalten bleibt, zuziehende Menschen 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 veranlassten uns zu einer Anpassung unserer Modernisierungs-, Instandsetzungs- und Sanierungsstrategie. Unsere neue Strategie zielt darauf ab, trotz verringerter Erträge wirtschaftlich und energieeffizient modernisieren zu können und dabei innovative Konzepte zur Energieversorgung und umweltschonende Baustoffe zu nutzen. Als Bestandhalter wollen wir den Anforderungen eines sachgerechten Umgangs sowohl mit Mietern als auch mit der Bausubstanz und den Marktanforderungen genügen.

Wie alle anderen kommunalen Wohnungsbaugesellschaften werden auch wir mit Risiken konfrontiert: Auf der einen Seite erhöhen ökologische und soziale Forderungen die Baukosten. Auf der anderen Seite sind die Entwicklungserwartungen für die Bestandsmieten und für Mieten im Rahmen von Neubauprojekten begrenzt. Auch Modernisierungsvorhaben sollen wir weitestgehend warmmietenneutral umsetzen.

Kosten- und Terminrisiken sehen wir aufgrund der aktuellen Baukostenentwicklung, die gegebenenfalls nicht vollständig durch Kompensationsmaßnahmen aufgefangen werden können, sowie durch den Ausfall von Auftragnehmern oder Probleme im technischen Ablauf. Durch ein effizientes Projektcontrolling sowie frühzeitige Berücksichtigung der Rahmenbedingungen in der Planung soll den genannten Risiken entgegengewirkt werden.

Große Chancen sehen wir in unserem aktiven Engagement in den Kiezen, um den Herausforderungen des demografischen Wandels und der Zuwanderung, insbesondere durch geflüchtete Menschen, zu begegnen. Als Arbeitgeber sehen wir uns in der Pflicht, dem starken Wachstum der STADT UND LAND in den nächsten 10 Jahren hinsichtlich der Arbeitsprozesse, Hierarchien und Kommunikationsstrukturen gerecht zu werden. Die Sicherstellung der Zukunftsfähigkeit des Unternehmens erfordert eine strukturelle und organisatorische Anpassung in vielen internen wie externen Prozessen. Dieser werden wir z. B. mit unserer Digitalisierungsstrategie gerecht.

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 4 Nachhaltigkeitsdimensionen der STADT UND LAND entnehmen Sie bitte dem Nachhaltigkeitsbericht 2017.

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.

Grundlegende Zielsetzung ist die positive Unternehmensentwicklung auf der Basis nachhaltigen Wirtschaftens. Daraus resultieren die drei strategischen Hauptziele unseres Unternehmens:

- Erweiterung und Optimierung unseres Immobilienbestandes durch Modernisierung, Sanierung, Neubau und Ankauf unter Berücksichtigung sozialer und umweltorientierter Aspekte
- Stärkung der Standorte und Quartiere
- Verbesserung der internen Strukturen und Abläufe

Im Rahmen des unter dem Kriterium "2 Wesentlichkeit" beschriebenen internen Workshops haben wir vier für die STADT UND LAND relevante Nachhaltigkeitsdimensionen definiert und diesen die von uns identifizierten Handlungsfelder aus den Bereichen Ökonomie, Ökologie und Soziales

zugeordnet:

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 nachbarschaftlichen 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.

Die Kennzahlen zu den Zielen wurden mit dem ersten Nachhaltigkeitsbericht erstmalig erhoben. Die Zielerreichung erfolgt mit der Erhebung der Kennzahlen für den zweiten Bericht.

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.

Als kommunales Wohnungsunternehmen und öffentlicher Auftraggeber mit einem jährlichen Beschaffungsvolumen in zweistelliger Millionenhöhe sind wir der Stadt Berlin und ihren Bürgern zu besonderer Sorgfalt verpflichtet. Abhängig vom jeweiligen Geschäftsfeld variiert die Tiefe unserer Wertschöpfungs- und Lieferkette sehr stark. Das Hauptgeschäftsfeld – die Vermietung und Bewirtschaftung von eigenen Wohn- und Gewerbeimmobilien – geht untrennbar einher mit laufenden – auch energieeffizienten – Modernisierungen, Instandhaltungen/Instandsetzungen und Sanierungen sowie zahlreichen Serviceleistungen für unsere Mieter. Gleichzeitig realisieren wir selbst Neubauprojekte, schlüsselfertige Bauträgerprojekte und kaufen Wohnungsbestände an.

Dem Einkauf aller Waren und Dienstleistungen liegt ein umfangreiches transparentes Regelwerk und formalisiertes (zunehmend elektronisches) Ausschreibungsverfahren mit detaillierten Zuschlagskriterien für Verhandlungen und die spätere Auftragsvergabe zugrunde. Die Bindung an das Berliner Ausschreibungs- und Vergabegesetz bedingt bereits eine deutliche Nachhaltigkeitsorientierung unter umfangreicher Berücksichtigung sozialer und umweltbezogener Aspekte. Im Abschnitt „Aufträge und Vergaben“ unseres Organisationshandbuchs finden sich weitere Regelungen und umweltbezogene Vorgaben, wie z. B. konkrete Verpflichtungen von Vertragspartnern im Bereich Abfall und Entsorgung, u. a. die Zertifizierung als Entsorgungsfachbetrieb für gefährliche Abfälle. Die schriftliche Anerkennung dieser Richtlinien und Bedingungen ist Voraussetzung für die Teilnahme an einem unserer Vergabeverfahren, das im Wesentlichen vorsieht:

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

Zur Vermeidung von Schwarzarbeit ist gem. VOB/A die Plausibilisierung von Angebotspreisen zwingend vorgesehen. Zusätzlich erfolgt eine stichprobenweise Prüfung der Einhaltung der Tariftreue/Mindestlohn durch einen externen Dienstleister. Die Einhaltung detaillierter Regelungen zu Verwendungsverboten und Verwendungsbeschränkungen von Baustoffen sind ebenfalls Bestandteil einer jeden Auftragserteilung. Für den Ankauf von bebauten und unbebauten Grundstücken, Bestandsobjekten sowie schlüsselfertigen Bauträgerprojekten hat die STADT UND LAND Beschaffungsprofile und strukturierte Prüfungsprozesse mit nachhaltigkeitsrelevanten Kriterien definiert.

Weitere Details finden Sie in unserem Nachhaltigkeitsbericht.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Die Gesamtverantwortung für die Implementierung nachhaltiger Grundsätze und die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie obliegt der Geschäftsführung der STADT UND LAND. Die Operationalisierung der darin formulierten Ziele erfolgt durch die Stabsstellen und Bereichsleitungen. Die Nachhaltigkeitsberichterstattung obliegt der Stabsstelle Unternehmenskommunikation.

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 Wohnungsbauunternehmen tragen wir eine große gesellschaftliche Verantwortung. Unsere Entscheidungen, unsere tägliche Arbeit und insbesondere der Umgang mit den uns anvertrauten öffentlichen Geldern erfordert das strenge Einhalten von Gesetzen, Richtlinien und klaren Compliance-Regelungen. Das Compliance-Management ist neben dem Risikomanagement und der internen Revision eine der Säulen unseres Kontrollsystems.

Zur Einhaltung der Regeln haben wir eine interne Stabsstelle eingerichtet und einen externen Compliance-Beauftragten bestellt. Das Risikomanagementsystem ermöglicht die frühzeitige Erkennung von Fehlentwicklungen und Gefahrenpotenzialen und die Definition geeigneter Steuerungsmaßnahmen sichert die Planungen und Ziele des Konzerns ab. Die Interne Revision hat das Ziel, Geschäftsprozesse zu verbessern und bewertet z. B. die Effektivität des Risikomanagements, der Kontrollen und 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 nach ICG-Standard (Initiative Corporate Governance der dt. Immobilienwirtschaft e. V.), das im Berichtsjahr 2017 überprüft und für drei Jahre bestätigt wurde.

Darüber hinaus bilden unser Verhaltenskodex sowie das 2017 von allen Mitarbeitern gemeinsam entwickelte neue Leitbild den Rahmen für unser unternehmerisches und gesellschaftliches Handeln. Die neun Richtwerte unserer Sponsoring-Leitlinie stellen eine objektive Auswahl von geeigneten Vereinen, Projekten, Initiativen und Veranstaltungen sicher. Weitere Richtlinien zum Vorgehen bei Investitionen, zum Zins- und Kreditmanagement sowie zu Datenschutz und zur IT-Sicherheit komplettieren unser Regelwerk. Im Nachhaltigkeitsbericht 2017 berichten wir ausführlich zu diesen Themen.

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 Festlegung der für die STADT UND LAND relevanten Leistungsindikatoren haben wir uns im Zuge der Erstellung unseres ersten Nachhaltigkeitsberichtes und dieser Entsprechenserklärung an drei Kennzahlen-Quellen/Publicationen orientiert. An unserem Geschäftsbericht, am Rahmenwerk des DNK mit den hinterlegten GRI-4 Kriterien und an der GdW Arbeitshilfe 73 (Leitfaden zur Nachhaltigkeitsberichterstattung der Wohnungswirtschaft). Dabei haben wir auch berücksichtigt, welche Kennzahlen bei der STADT UND LAND schon verfügbar sind und in der regelmäßigen internen Planung und Kontrolle als Steuerungsinstrument genutzt werden. Die Kontrolle der Zieleinhaltung unterliegt je nach Ziel den spezifischen Fachbereichen.

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 2,5 %
- GdW BM 2 | Modernisierungsintensität 12,79 €/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 10,76 €/m²/anno (inkl. Gewerbeflächen)
- GdW BM 10 | Anteil barrierefreier/-armer Wohnungen im Bestand ca. 7 %

Nachhaltiges Ertrags- und Finanzmanagement:

- GdW EF 4 | Umsatzerlöse aus Vermietung 5,56 €/m²/mtl. (inkl. Gewerbeflächen)
- GdW EF 6 | Eigenmittelquote 29,7 % (EK/Bilanzsumme ohne Rückstellungen und Sonderposten)
- GdW EF 12 | Net Asset Value 1,653 Mrd. EUR (14-fache Sollmiete abzgl. langfristige Verbindlichkeiten bei Kreditinstituten)

Stand: 2017, Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden.

Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss unter <http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutz>.
Heruntergeladen von <http://www.nachhaltigkeitsrat.de>

Nachhaltiges Management von Mieter- und Mitgliederbeziehungen:

- GdW MB 2 | Marktanteil 2,2 %
- GdW MB 3 | Vermietungsquote 99 % (100 % abzgl. Leerstandsquote)
- GdW MB 4 | Durchschnittsmiete im Bestand 5,78 €/m²/mtl.
- GdW MB 5 | Durchschnittsmiete bei Erstvermietung 7,13 €/m²/mtl.
- GdW MB 7 | Betriebskostenquote 2,33 €/m²
- GdW MB 8 | Durchschnittliche Mietvertragsdauer 12,33 Jahre (eigene Berechnung über Objektsteckbrief)
- GdW MB 9 | Mieterfluktuation 5,85 %

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

Leistungsindikator G4-56

Beschreiben Sie die Werte, Grundsätze sowie Verhaltensstandards und -normen (Verhaltens- und Ethikkodizes) der Organisation. [Link](#)

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 letztem Jahr 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 Compliance-relevanten Ereignissen wird vertieft und der Einzelne lernt, Situationen richtig einzuschätzen.

Branchenspezifische Ergänzungen

Kennziffern GdW Arbeitshilfe 73

Nachhaltiges Bestandsmanagement:

- GdW BM 1 | Neubauquote 2,5 %
- GdW BM 2 | Modernisierungsintensität 12,79 €/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 10,76 €/m²/anno (inkl. Gewerbeflächen)
- GdW BM 10 | Anteil barrierefreier/-armer Wohnungen im Bestand ca. 7 %

Nachhaltiges Ertrags- und Finanzmanagement:

- GdW EF 4 | Umsatzerlöse aus Vermietung 5,56 €/m²/mtl. (inkl. Gewerbeflächen)
- GdW EF 6 | Eigenmittelquote 29,7 % (EK/Bilanzsumme ohne Rückstellungen und Sonderposten)
- GdW EF 12 | Net Asset Value 1,653 Mrd. EUR (14-fache Sollmiete abzgl. langfristige Verbindlichkeiten bei Kreditinstituten)

Nachhaltiges Management von Mieter- und Mitgliederbeziehungen:

- GdW MB 2 | Marktanteil 2,2 %
- GdW MB 3 | Vermietungsquote 99 % (100 % abzgl. Leerstandsquote)
- GdW MB 4 | Durchschnittsmiete im Bestand 5,78 €/m²/mtl.
- GdW MB 5 | Durchschnittsmiete bei Erstvermietung 7,13 €/m²/mtl.
- GdW MB 7 | Betriebskostenquote 2,33 €/m²
- GdW MB 8 | Durchschnittliche Mietvertragsdauer 12,33 Jahre (eigene Berechnung über Objektsteckbrief)
- GdW MB 9 | Mieterfluktuation 5,85 %

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.

Stand: 2017, Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden.

Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss unter <http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutz>.
Heruntergeladen von <http://www.nachhaltigkeitsrat.de>

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, wird dieses System in Form von Gesprächen, die das Verhalten und die Leistungen im Fokus haben, weitergeführt. Die sogenannten Mitarbeiter-Jahresgespräche sind vertraulich, enthalten direktes Feedback zu dem leistungsbezogenen Verhalten sowie Ziele für den darauffolgenden Zeitraum.

Da Unternehmensziele und Nachhaltigkeitsziele übereinstimmen, wird die Erreichung der Nachhaltigkeitsziele bei den Zielvereinbarungen und Vergütungen mitberücksichtigt.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

Leistungsindikator G4-51a

Vergütungspolitik – Berichten Sie über die Vergütungspolitik für das höchste Kontrollorgan und die leitenden Führungskräfte. [Link](#)

Der Umgang mit monetären Anreizsystemen wird beim DNK-Kriterium 8 beschrieben. Die Vergütung der Geschäftsführung kann transparent in unserem [Geschäftsbericht](#), S. 56 und 57 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 G4-54

Nennen Sie das Verhältnis der Jahresvergütung des höchstbezahlten Mitarbeiters in jedem Land mit signifikanten geschäftlichen Aktivitäten zum mittleren Niveau (Median) der Jahresgesamtvergütung aller Beschäftigten (ohne den höchstbezahlten Mitarbeiter) im selben Land. [Link](#)

Diese Daten werden momentan nicht erhoben. Die STADT UND LAND hat keine Firmenstandorte im Ausland.

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.

Die STADT UND LAND hat aus ihrem Unternehmenszweck und ihrem politischen Auftrag heraus mit den verschiedensten Anspruchsgruppen zu tun. Deren Interessen können durchaus divergieren. Daher sind wir jederzeit dialogbereit und bemühen uns um Interessenausgleich.

Die für uns relevanten Interessensgruppen und deren wesentliche Erwartungen an die STADT UND LAND Wohnbauten-Gesellschaft mbH haben wir im Kapitel „Stakeholder“ unseres [Nachhaltigkeitsberichtes](#) 2017, Seite 16 ausführlich dargestellt. Basis war auch hier die im Rahmen eines internen Workshops im Mai 2017 durchgeführte Stakeholder- und Wesentlichkeitsanalyse (DNK-Kriterium 3). Begleitet wurde dieser Prozess von einem externen Wirtschaftsprüfungsunternehmen, das auch für die Prüfung des aufgestellten Konzernabschlusses verantwortlich zeichnet. An diesem Workshop nahmen die Geschäftsführung sowie Vertreter verschiedener Unternehmensbereiche und Stabsstellen teil, um deren breite und langjährige Erfahrung aus ihren jeweiligen Bereichen einzubringen. Diverse Projekte und Aktivitäten, die in unserem Nachhaltigkeitsbericht 2017 unter „Ausgesuchte Projekte“ in den zuvor genannten vier Dimensionen vorgestellt werden, geben einen umfassenden Einblick, welche Themen aus Sicht unserer Stakeholder und aus Unternehmenssicht relevant sind.

Neben regelmäßigen Mitarbeiterbefragungen haben insbesondere unsere Mieter vielfältige Kommunikationsmöglichkeiten. Ehrenamtliche gewählte Mieterbeiräte sowie die 88 Mitarbeiter unserer vier Servicebüros stehen als persönliche Ansprechpartner zur Verfügung.

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, die für eine Neuvermietung hergerichtet werden, werden entsprechend der Richtlinien des „Gesetzes zur Dämpfung des Mietanstiegs auf angespannten Wohnungsmärkten“ vermietet.

Im Zuge der Umsetzung des Berliner Wohnraumversorgungsgesetzes (WoVG Bln) wurde das Gremium eines Mieterrates etabliert. Mieterräte haben Anspruch auf Mitsprache bei Unternehmensentscheidungen und erhalten einen Platz im Aufsichtsrat. Unser viermal im Jahr erscheinendes Kundenmagazin erscheint seit Juli 2017 auch als App für iOS- und Android-Geräte. Unser neues Instagram-Mieterportal unter dem Hashtag #echtkommunal komplettiert

das Angebot.

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

Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

Leistungsindikator G4-27

Nennen Sie die wichtigsten Themen und Anliegen, die durch die Einbindung der Stakeholder aufgekommen sind, und wie die Organisation auf jene wichtigen Themen und Anliegen reagiert hat, einschließlich durch ihre Berichterstattung. Nennen Sie die Stakeholdergruppen, die die wichtigen Themen und Anliegen jeweils angesprochen haben. [Link](#)

Die wesentlichen Anspruchsgruppen des Unternehmens werden unter Kriterium 9 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. 16.

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.

Das starke Bevölkerungswachstum im Land Berlin erfordert nicht nur zusätzlichen Wohnraum sondern auch die Entwicklung innovativer Wohnungsbaukonzepte. Eines der wichtigsten Projekte 2017 war somit auch die Entwicklung des STADT UND LAND-Typenhauses – mit standardisierten Wohnungstypen und einer hundertprozentigen Förderfähigkeit.

Unsere innovative Neubaudatenbank ermöglicht uns einen systematischen projektübergreifenden Umgang mit allen relevanten Daten und erhöht so die Transparenz der Neubauaktivitäten, schont Unternehmensressourcen und senkt Kosten- und Terminrisiken.

In der gemeinsamen Absichtserklärung der sechs kommunalen Wohnungsbaugesellschaften und den Berliner Stadtwerken soll unseren Mietern preiswerter Solarstrom direkt vom eigenen Dach zugänglich gemacht werden. Auch um die Berliner Klimaschutzziele zu erzielen, wollen wir auf den Dächern Sonnenkraftwerke bauen. Der gewonnene Ökostrom wird den Mietern in den Häusern kostengünstig angeboten.

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

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

Über die sozialen und ökologischen Wirkungen unserer Tätigkeit als kommunales Wohnungsbaunternehmen kann in 2017 nicht berichtet werden, weil die relevanten Daten erstmalig erhoben wurden und erst in 2019 mit dem zweiten Nachhaltigkeitsbericht eine Betrachtung der Entwicklung möglich ist.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11

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

Wir berichten diesen Indikator – mit Bezug auf die Branchenergänzung zum Deutschen Nachhaltigkeitskodex, Orientierungshilfe für Wohnungsunternehmen (s. S. 37) – nicht, da dieser für uns als bestandhaltendes Wohnungsunternehmen im Vergleich zu anderen Immobilienunternehmen eine untergeordnete Rolle spielt.

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.

Abhängig von den Stufen unserer Wertschöpfungskette (DNK Kriterium 4) variieren unser Ressourcenverbrauch und die diesbezüglichen Einflussmöglichkeiten.

Abfallmanagement: Rahmenverträge mit der Berliner Stadtreinigung als öffentlich-rechtlichem Entsorgungsträger stellen nach deutschem Recht die umweltgerechte Entsorgung haushaltsüblicher und regelmäßig anfallender Abfälle sicher. Seit 2005 entwickeln unsere beiden Abfallverantwortlichen die Verbesserung des Abfallmanagementsystems, die Verwendung umweltfreundlicher Materialien und Stoffe sowie die Beratung und Aufklärung der Mieter und Mitarbeiter konsequent weiter. Aktuell erfassen wir noch keine Gewichtsdaten des Abfalls der Mieter und unserer Verwaltung. Die ordnungsgemäße Entsorgung von Schadstoffen und die Trennsammlung von Wertstoffen im Geschäftsbetrieb und in unseren Beständen sind im Organisationshandbuch verankert und die Organisationsanweisungen werden regelmäßig aktualisiert, um den ordnungsgemäßen Umgang mit gefährlichen Abfällen und die Wahrnehmung von Pflichten, die uns als Erzeuger und Besitzer von gefährlichen Abfällen erwachsen, sicherzustellen. Unsere Hauswarte kontrollieren dies regelmäßig – auch in Erfüllung unserer Verkehrssicherungspflicht. Einschließlich der ggf. erforderlichen Nachweisführung. Beim wichtigen Thema der Bau-Abfallentsorgung haben wir uns für die vertragliche Bindung eines Externen Büros für die Abfallberatung entschieden. Unser Vertragspartner deckt auch den Beratungs- und Schulungsbedarf der Mitarbeiter ab.

Fläche und Boden: Die Ausbaufähigkeit von Dachgeschossen bzw. deren Aufbau prüfen wir schon seit längerer Zeit und schaffen damit neuen Wohnraum. Innerstädtische Nachverdichtung und effiziente umweltschonende Siedlungsentwicklung erfolgen so effizient und umweltschonend. Dabei ist die Wirtschaftlichkeit durch die Begrenzung der Mieten der Neubauflächen zu prüfen. Für den Ankauf von bebauten und unbebauten Grundstücken, Bestandsobjekten sowie schlüsselfertigen Bauträgerprojekten haben wir Beschaffungsprofile definiert nach denen jedes Vorhaben auch unter Berücksichtigung nachhaltigkeits-relevanter Kriterien aus drei Diligence-Bereichen z.B. auf Altlasten/Schadstoffe oder Immissionsbelastung geprüft wird. Auf Nachhaltigkeitsaspekte hinsichtlich verwendeter Materialien im Neubau gehen wir unter Kriterium 4 Tiefe der Wertschöpfungskette eingegangen.

Energie: Zur Erreichung unserer Klimaschutz-Zielvereinbarung mit dem Land Berlin werden wir unseren Altbestand in den kommenden Jahren unter Berücksichtigung von CO₂- und energieeffizienten Modernisierungsmaßnahmen und unter Beachtung der Produktsicherheit und -qualität fortentwickeln sowie geeignete alternative Techniken zur Strom- und Wärmegewinnung nutzen. Alle Modernisierungs-, Instandsetzungs- und Sanierungsmaßnahmen mit hohem ökologischem und sozialem Nutzen wollen wir vorrangig durchführen. Objekt- und einzelfallabhängig kommen hier z. B. die Dämmung von Fassaden oder der Einbau von effizienten Heizungsanlagen ebenso zum Einsatz wie die Nutzung alternativer Energien durch die Warmwasseraufbereitung mit Solarenergie oder die Installation von Photovoltaikanlagen. In unserem Bestand werden derzeit 19 BHKW's über Contracting-Modelle in Form spezieller Energienutzungs- und -beschaffungskonzepte betrieben. Zusätzlich versuchen wir das Verbrauchsverhalten der Mitarbeit der Mieter durch entsprechende Aufklärung positiv zu beeinflussen. In unseren Beständen kommt für den Allgemeinstrom ausschließlich klimaneutraler Grünstrom zum Einsatz. Dieser stammt vollständig aus umweltschonenden, skandinavischen Wasserkraftwerken. Bei seiner Erzeugung aus erneuerbaren Energien entstehen keine klimaschädlichen CO₂-Emissionen. Hierdurch konnten wir sowohl für 2016 wie auch für 2017 je 5.093 Tonnen CO₂ einsparen.

Ab November 2014 wurde unsere Hauptverwaltung in der Werbellinstraße 12 in Neukölln kernsaniert. Bis zum Wiedereinzug im März 2016 wurden insgesamt sieben Ausweichstandorte mit unterschiedlichen Vertragslaufzeiten bezogen. Die Abrechnung der Wasserverbräuche erfolgte darüber hinaus in einigen dieser Objekte sowie in der Werbellinstraße 12 (ab März 2016) und der Adele-Sandrock-Straße 10 (generell) nicht kalenderjährlich, sondern jeweils von September bis Ende August des Folgejahres. Beide Umstände zusammen ermöglichen uns derzeit nur die Hochrechnung einer periodengerechten Abgrenzung für das Berichtsjahr 2017, da einige Abrechnungen erst im 4. Quartal 2018 erfolgen. Insbesondere ein Vorjahresvergleich ist nicht seriös und valide darstellbar. Für den nächsten Berichtszeitraum werden wir diesen Themen besondere Aufmerksamkeit widmen. Allerdings ist die Relevanz aus drei Gründen nur bedingt gegeben:

- Eine Senkung des Wasserverbrauchs ist angesichts des hohen Grundwasserspiegels in Berlin nicht sinnvoll.
- Im Vergleich zu den ca. 3 Mio. m² des von uns verwalteten Wohnungsbestandes machen die 11.081 m² eigengenutzter Bürofläche nur 0,34 % aus. Entsprechend klein ist hier unsere Stellschraube.
- Die Hauptverwaltung deckt seit Juni 2017 einen Großteil ihres Strombedarfs durch die hauseigene Photovoltaik und Windkraftanlage ab.

Unter den DNK-Kriterien 11–13 stellen wir ausführlich unsere Aktivitäten zur Reduzierung der Energieverbräuche und damit des CO₂-Ausstoßes dar.

Papier: Im Rahmen unserer Digitalisierungsstrategie haben wir mehrere Konzepte entwickelt, die nicht nur den Herausforderungen des Bestandswachstums an unsere IT gerecht werden und Effizienzgewinne bringen sollen. Vielmehr soll dadurch auch der Papierverbrauch deutlich gesenkt werden. Seit 2010 gab es eine Papierersparnis im Gesamtunternehmen in Höhe von 38 %.

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.

Vor allem der durch die Bewirtschaftung des Wohnungsbestandes entstehende Energie- und Ressourcenverbrauch ist hier relevant für unsere Bemühungen. Die entsprechenden Ziele sind untrennbar mit der Klimaschutzvereinbarung mit dem Land Berlin verbunden (DNK Kriterien 11 Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen und 13 Klimarelevante Emissionen). Bereits heute kommt für den Allgemeinstrom in unseren Beständen ausschließlich klimaneutraler Grünstrom zum Einsatz. Dieser stammt vollständig aus umweltschonenden, skandinavischen Wasserkraftwerken. Durch den Ausbau von Photovoltaik und Solarthermie auf unseren Verwaltungseinheiten ebenso wie auf unseren Wohnobjekten soll der Anteil erneuerbarer Energien in unserem Wohnungsbestand kontinuierlich erhöht werden. Vor allem dort, wo keine Fernwärme verfügbar ist.

2012/2013 haben wir eine der größten Photovoltaikanlagen auf Wohngebäuden in Deutschland errichtet. Im Rahmen der Kooperation „Sieben auf einen Streich“ haben die kommunalen Wohnungsbaugesellschaften, die Berliner Stadtwerke und das Land beschlossen, ihre Mieter kostengünstig mit Solarstrom direkt vom eigenen Dach zu versorgen. Zusätzlich dient sie der Erreichung der Berliner Klimaschutzziele.

Unter Kriterium 4 erläutern wir in den entsprechenden Planungsrichtlinien detailliert unsere Maßnahmen zur Vermeidung von Schadstoffeinträgen im Neubau sowie bei Modernisierung und Instandhaltung.

Heizenergieverbrauch und -intensität des Unternehmens

- GdW GP 1 | Heizenergieverbrauch des Unternehmens 1.311.982 kWh/a
- GdW GP 2 | Heizenergieintensität des Unternehmens 3.546 kWh/a/Mitarbeiter

Die Berechnung gilt für die STADT UND LAND Wohnbauten-Gesellschaft mbH und die STADT UND LAND FACILITY GmbH (ohne Hauswarte). Berücksichtigt wurde nur der Heizenergieverbrauch, da an unseren eigengenutzten Standorten ausschließlich klimaneutraler Grünstrom zum Einsatz kommt. 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 G4-EN1

Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen. [Link](#)

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

Leistungsindikator G4-EN3

Energieverbrauch innerhalb der Organisation. [Link](#)

- GdW GP 1 | Heizenergieverbrauch des Unternehmens 1.311.982 kWh/a
- GdW GP 2 | Heizenergieintensität des Unternehmens 3.546 kWh/a/Mitarbeiter

Berechnung für die STADT UND LAND Wohnbauten-Gesellschaft mbH und die STADT UND LAND FACILITY GmbH (ohne Hauswarte). Berücksichtigt wurde nur der Heizenergieverbrauch, da an unseren eigengenutzten Standorten ausschließlich klimaneutraler Grünstrom zum Einsatz kommt. Davon abweichend beziehen sich die GdW-Kennzahlen auf den gesamten Energieverbrauch des Unternehmens gemäß Strom und Heizkostenabrechnung bzw. die dadurch verursachten CO₂-Emissionen.

Leistungsindikator G4-EN6

Verringerung des Energieverbrauchs. [Link](#)

Die Kennzahlen zu Energie- und CO₂-Intensität werden derzeit noch nicht in unserem SAP-System gepflegt, sondern manuell berechnet. Für das Berichtsjahr 2017 liegen aktuelle Zahlen dadurch erst nach Veröffentlichung der Entsprechenserklärung vor.

Leistungsindikator G4-EN8

Gesamtwasserentnahme nach Quellen. [Link](#)

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

Leistungsindikator G4-EN23

Gesamtgewicht des Abfalls nach Art und Entsorgungsmethode. [Link](#)

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 Optimierung der Mülltrennung ist bei der STADT UND LAND bereits seit vielen Jahren ein wichtiges Anliegen.

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 größte Herausforderung in Bezug auf die Emissionen liegt in dem teilweise mäßigen energetischen Zustand der noch mit Öl und Gas beheizten Ankaufobjekte. Auch wird ein Drittel unseres Bestandes mit diesen beiden Endenergieträgern versorgt.

Kontinuierlich arbeiten wir an der Erreichung der Ziele aus der im Jahr 2011 mit dem Land Berlin abgeschlossenen Klimaschutzvereinbarung. Der jährliche Ausstoß von damals 1,18 t CO₂ pro Wohnung soll auf 1,12 t CO₂ bis zum Jahr 2020 reduziert werden.

Wir haben drei Handlungsfelder identifiziert, um unsere CO₂-Emissionen kontinuierlich zu senken:

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

Durch Maßnahmen im Bereich der energetischen Modernisierung oder der modernisierenden Instandsetzung kann Endenergie oder nicht erneuerbare Primärenergie wie Heizöl und Gas eingespart werden. Objekt- und einzelfallabhängig kommen hier z. B. die Dämmung von Fassaden, Dächern, Kellerdecken, der Einbau von Wärmeschutzverglasungen und effiziente Heizungsanlagen zum Einsatz. In unserem Bestand betreiben wir insgesamt 25 thermische Solaranlagen zur Warmwasseraufbereitung.

Dadurch, dass der Allgemeinstrom in unseren Beständen ausschließlich als klimaneutraler Grünstrom zum Einsatz kommt, entstehen bei seiner Erzeugung aus erneuerbaren Energien keine klimaschädlichen CO₂-Emissionen.

Neben der Erhöhung des Anteils an energetisch modernisierten Gebäuden werden wir in Zukunft auch Photovoltaik- und Solarthermieanlagen und Blockheizkraftwerke weiter forcieren. Auch das CO₂-Monitoring für unsere eigenen Verwaltungseinheiten wollen wir in den nächsten Jahren konkretisieren und ausbauen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

Leistungsindikator G4-EN15

Direkte THG-Emissionen (Scope 1). [Link](#)

Nachhaltiges Bestandsmanagement:

- GdW BM 5/6 | Energieintensität des Gebäudebestands 149,07 kWh/m²/a (nur Bestand mit zentralen Wärmeerzeugungsanlagen)
- GdW BM 8/9 | CO₂-Intensität im Gebäudebestand 1,53 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

Berechnung für die STADT UND LAND Wohnbauten-Gesellschaft mbH und die STADT UND LAND FACILITY GmbH (ohne Hauswarte). Berücksichtigt wurde nur der Heizenergieverbrauch, da an unseren eigengenutzten Standorten ausschließlich klimaneutraler Grünstrom zum Einsatz kommt. Davon abweichend beziehen sich die GdW-Kennzahlen auf den gesamten Energieverbrauch des Unternehmens gemäß Strom und Heizkostenabrechnung bzw. die dadurch verursachten CO₂-Emissionen.

Stand: 2017, Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden.

Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss unter <http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutz>.
Heruntergeladen von <http://www.nachhaltigkeitsrat.de>

Leistungsindikator G4-EN16
Indirekte energiebezogene THG-Emissionen (Scope 2). [Link](#)

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 elektrischen 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 G4-EN17
Weitere indirekte THG-Emissionen (Scope 3). [Link](#)

Als relevante Größe für diesen Indikator haben wir den Fuhrpark des Konzerns STADT UND LAND identifiziert. Dieser umfasst 25 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. Die Grundlagen für den Umstieg auf Elektromobilität sind gelegt, die ersten Hybridfahrzeuge im Einsatz. In 2017 wurden am Standort der WOBEGE in der Winkelmannstraße 3–5 in Johannisthal vier Elektroladesäulen installiert. Die Lieferung der ersten vier smart EQ erfolgt voraussichtlich aufgrund langer Lieferfristen erst im Herbst 2018. Sukzessive werden die aktuell elf im Bestand befindlichen smart fortwo durch smart EQ ersetzt werden.

Konkrete Werte zu den indirekten THG-Emissionen wurden im Berichtsjahr 2017 nicht erhoben.

Leistungsindikator G4-EN19
Reduzierung der THG-Emissionen. [Link](#)

Die Kennzahlen zu Energie- und CO₂-Intensität werden derzeit noch nicht in unserem SAP-System gepflegt, sondern manuell berechnet. Für das Berichtsjahr 2017 liegen aktuelle Zahlen dadurch erst nach Veröffentlichung dieses Berichts vor.

Die CO₂-Intensität im Gebäudebestand wurde von 1,63 t/WE/a in 2014 auf 1,53 t/WE/a* reduziert.

* Nur Bestand mit zentralen Wärmeerzeugungsanlagen

Branchenspezifische Ergänzungen

Kennziffern GdW Arbeitshilfe 73

Nachhaltiges Bestandsmanagement:

- GdW BM 5/6 | Energieintensität des Gebäudebestands 149,07 kWh/m²/a (nur Bestand mit zentralen Wärmeerzeugungsanlagen)
- GdW BM 8/9 | CO₂-Intensität im Gebäudebestand 1,53 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

Berechnung für die STADT UND LAND Wohnbauten-Gesellschaft mbH und die STADT UND LAND FACILITY GmbH (ohne Hauswarte). Berücksichtigt wurde nur der Heizenergieverbrauch, da an unseren eigengenutzten Standorten ausschließlich klimaneutraler Grünstrom zum Einsatz kommt. 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 unterstreichen wir durch strategische Maßnahmen und tägliches Handeln. 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 tätig ist, gilt das deutsche Arbeitsrecht, an das wir uns in allen Bereichen konsequent halten. Darüber hinaus sind auch in den Kernarbeitsnormen der International Labor Organization (ILO) Regelungen gegen Kinder- und Zwangsarbeit, zur Sicherstellung der Vereinigungsfreiheit sowie gegen Diskriminierung grundlegender Bestandteil. (siehe auch Kriterium 17 Menschenrechte). Diesen fühlen wir uns verpflichtet.

Unser Betriebsrat vertritt alle Angestellten des Unternehmens außer Geschäftsführung und Prokuristen. Zudem stehen eine Jugend- und Auszubildendenvertretung für die Wahrung der Interessen der Arbeitnehmer der STADT UND LAND. Zahlreiche Betriebsvereinbarungen – unter anderem zur Flexibilisierung der Arbeitszeiten, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie des betrieblichen Gesundheitsmanagements – stärken die Rechte aller Mitarbeiter.

Die Mitarbeiter des Unternehmens waren in den Prozess zur Ermittlung der relevanten Stakeholder und der Wesentlichkeit von Nachhaltigkeitsthemen durch die Bereichsleitungen und Vertretungen der Belegschaft eng eingebunden.

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.

Unser Leitbild mit unserer Vision und den acht Leitsätzen transportiert unsere wesentlichen Werte. Insbesondere in zwei Punkten kommt unsere Grundüberzeugung als verantwortungsvoller Arbeitgeber 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.“

Um den Anforderungen aus Beruf und Familie gerecht zu werden, haben wir als moderner Arbeitgeber zahlreiche Betriebsvereinbarungen abgeschlossen und bieten unseren Mitarbeitern damit viele Freiräume. Mit Gleitzeit- und Teilzeitangeboten oder der Tätigkeit im Home-Office können Arbeitszeiten so gelegt werden, dass auch das Privatleben nicht zu kurz kommt. Dies ist vor allem für Mütter und Väter oder auch pflegende Angehörige interessant. Für die Bewältigung von Belastungs- und Krisensituationen können unsere Mitarbeiter auf die Leistungen eines Familienservices zurückgreifen.

STADT UND LAND bekennt sich seit Jahren klar und deutlich zur Vielfalt und hat bereits 2010 die „Charta der Vielfalt“ unterschrieben. So soll ein Arbeitsumfeld geschaffen werden, in welchem 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. und dessen Initiative „Berlin braucht Dich!“. Hier haben sich Menschen zusammengeschlossen, die sich für die berufliche Integration von Jugendlichen mit Einwanderungsgeschichte starkmachen. 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!“ stellt sich der Aufgabe, die duale Ausbildung interkulturell zu öffnen. Jugendliche aus Familien mit Migrationshintergrund sollen beim Übergang von der Schule in die Ausbildung unterstützt werden.

Für unsere Beschäftigten gilt der Tarifvertrag 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.

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.

Die STADT UND LAND ist aktiv an der Verbesserung des Überganges von der Schule in den Beruf beteiligt. In Zusammenarbeit mit verschiedenen Wirtschaftskreisen veranstalten wir Tage zur Berufsorientierung für Schüler/innen der verschiedensten Klassenstufen. So haben schon Schüler aus den 7. und 9. Klassen die Möglichkeit, in diesen eintägigen bis dreiwöchigen Betriebspraktika herauszufinden, ob eine Ausbildung bei STADT UND LAND attraktiv ist. Wir finden so schon früh potenzielle Auszubildende. Auch bei Veranstaltungen zur Berufsorientierung, Ausbildungsmessen oder Karrieretagen an Schulen und Hochschulen engagieren wir uns.

Dem Fachkräftemangel begegnet die STADT UND LAND auch mit einer attraktiven Ausbildung und der Weiterbeschäftigung junger Mitarbeiter. Im Berichtszeitraum waren 34 junge Menschen in unterschiedlichen Bereichen der STADT UND LAND in Ausbildung, 12 % davon mit Migrationshintergrund. Unsere Abbruchquote liegt bei 0 %. Im Anschluss an die Ausbildung bietet die STADT UND LAND mindestens einen auf 1 Jahr befristeten Anstellungsvertrag an. Zum Inhalt der Ausbildung zählen auch Nachhaltigkeitsthemen der STADT UND LAND, z. B. im Bereich Technik die Klimaschutzvereinbarung, die Strategie zur Asbestbeseitigung und unsere Neubaustandards.

Die berufliche Qualifikation der Mitarbeiter im Unternehmen nimmt ebenso einen hohen Stellenwert ein. Im Jahr 2017 wurden 150 Bildungsmaßnahmen angeboten. Das Unternehmen hat dafür ca. 327 T€ und ca. 651 Tage zur Verfügung gestellt. Beispielhaft für eine gute und stetige Weiterbildung sowie individuell strukturierte Personalentwicklungsprogramme im Unternehmen sind die sehr erfolgreich abgeschlossenen beruflichen Qualifikationen zur geprüften Fachwirtin im Einkauf und die Ausbildung als Interner Revisor zu nennen. Im Rahmen des Cross-Mentorings wurden auch 2017 junge Führungskräfte von erfahrenen Führungskräften aus anderen städtischen Unternehmen in der Entwicklung unterstützt und beraten. Gleichzeitig haben Mitarbeiter der STADT UND LAND als Mentor Führungskräfte aus anderen Unternehmen unterstützt.

In Kooperation mit Hochschulen wurde eine Projektwoche angeboten. Begleitet von Fachbereichen wurden aktuelle Themen gewählt und durch die Masterstudenten bearbeitet. Neben den praktischen Erfahrungen für die Studenten gab es in den Projekten auch Impulse für das Unternehmen und ein Mehrwert ist entstanden.

Das Recruiting neuer Mitarbeiter ist eine Teamleistung bei STADT UND LAND. Hier arbeiten Personal- und Fachabteilung eng zusammen. Im ersten Schritt wird zusammen mit den Führungskräften ein präzises Anforderungsprofil erarbeitet. So haben Vorgesetzter und zukünftiger Mitarbeiter von Anfang an eine klare Vorstellung der gemeinsamen Zusammenarbeit. Die STADT UND LAND unwirbt 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 Erhaltung der Gesundheit der Mitarbeiter der STADT UND LAND ist für die Zukunftsfähigkeit des Unternehmens von zentraler Bedeutung. Die diesbezüglichen Maßnahmen und Programme haben wir bereits 2014 begonnen und bieten allen Mitarbeitern ein vielseitiges Gesundheitsprogramm. Ob Yoga, Pilates, Aqua-Fit oder Rückentraining: Ihr persönliches Fitnessprogramm können alle Mitarbeiter der STADT UND LAND frei und individuell wählen.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

Leistungsindikator G4-LA6

Art der Verletzung und Rate der Verletzungen, Berufskrankheiten, Ausfalltage und Abwesenheit sowie die Gesamtzahl der arbeitsbedingten Todesfälle nach Region und Geschlecht. [Link](#)

- Arbeitsunfälle mit Krankschrift: 4
- Ausfalltage bezogen auf Arbeitsunfälle: 26

Die Abwesenheitsquote (gerechnet in Abwesenheitsstunden) ist zu finden unter Indikator PE 11.

Leistungsindikator G4-LA8

Gesundheits- und Sicherheitsthemen, die in förmlichen Vereinbarungen mit Gewerkschaften behandelt werden. [Link](#)

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 G4-LA9

Durchschnittliche jährliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Mitarbeiter nach Geschlecht und Mitarbeiterkategorie. [Link](#)

- GdW PE 10 | Weiterbildungsintensität: 1,2 Tage/Mitarbeiter

Leistungsindikator G4-LA12

Zusammensetzung der Kontrollorgane und Aufteilung der Mitarbeiter nach Mitarbeiterkategorie in Bezug auf Geschlecht, Altersgruppe, Zugehörigkeit zu einer Minderheit und andere Diversitätsindikatoren. [Link](#)

STADT UND LAND:

- Geschäftsführung: 1 Frau, 1 Mann (50 % w/50 % m)
- 2. Führungsebene (Stabstellen- und Bereichsleiter): 5 Frauen, 7 Männer, (42 % w/58 % m)
- 3. Führungsebene (Gruppenleiter): 9 Frauen, 14 Männer (39 % w/61 % m)

WOBEGE:

- Geschäftsführung: 1 Frau (100 % w)
- 2. Führungsebene: 2 Frauen, 2 Männer (50 % w/50 % m)

FACILITY:

- Geschäftsführung: 1 Mann
- 2. Ebene: 2 Männer

KONZERN:

- Mitarbeiter weiblich: 342 - in % 58,70
- Mitarbeiter männlich: 241 - in % 41,30
- Mitarbeiter mit Schwerbehinderung: 29 - in % 5,3
- Frauen in Führungspositionen: 18 - in % 40,0

Als Frauen in Führungspositionen werden bei der STADT UND LAND die erste, zweite und dritte Führungsebene gezählt. Bei den Tochtergesellschaften die erste und zweite Führungsebene. Das prozentuale Verhältnis der Frauen in Führungspositionen bezieht sich auf die Anzahl der Führungspositionen gesamt.

Leistungsindikator G4-HR3

Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen. [Link](#)

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: 551 zzgl. 34 Auszubildende
- GdW PE 2 | Altersstruktur der Mitarbeiter:
 - bis 25 Jahre: 49 (8,4 %)
 - 26–35 Jahre: 80 (13,7 %)
 - 36–45 Jahre: 95 (16,3 %)
 - 46–55 Jahre: 191 (32,8 %)
 - älter 56 J.: 168 (28,8 %)
- GdW PE 3 | Anteil weiblicher / männlicher Mitarbeiter:
 - Mitarbeiter weiblich 342 - in % 58,70
 - Mitarbeiter männlich 241 - in % 41,30
- GdW PE 4 | Anteil der Mitarbeiter mit Behinderung: 5,3%
- GdW PE 5 | Qualifikationsstruktur der Belegschaft:
 - Hochschulabschluss/Bachelor: 112 (19,2 %)
 - Fachschule/Meister/Techniker: 60 (10,3 %)
 - Anerkannte Berufsausbildung: 340 (58,3 %)
 - Unbekannt/ohne: 71 (12,2 %)
- GdW PE 6 | Unternehmenszugehörigkeit:
 - < 5 Jahre: 168 (28,8 %)

- 5–9 Jahre: 89 (15,3 %)
- 10–14 Jahre: 22 (3,8 %)
- 15–19 Jahre: 35 (6,0 %)
- 20–24 Jahre: 59 (10,1 %)
- 25–29 Jahre: 101 (17,3 %)
- 30–34 Jahre: 68 (11,7 %)
- 35–39 Jahre: 32 (5,5 %)
- > 39 Jahre: 9 (1,5 %)
- GdW PE 8 | Ausbildungsquote: ca. 6 %
- GdW PE 9 | Übernahmequote: 100 %
- GdW PE 10 | Weiterbildungsintensität
 - 1,2 Tage / Mitarbeiter
(Die Weiterbildungstage umfassen sowohl externe als auch interne Weiterbildungsmaßnahmen)
- GdW PE 11 | Abwesenheitsquote: 7 % (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.

Da nicht mit letzter Sicherheit auszuschließen ist, dass unsere Lieferkette, z. B. bei Materialien für Baumaßnahmen, doch über den deutschen bzw. europäischen Wirtschaftsraum hinaus geht, sind wir uns unserer Verantwortung bewusst und fordern u. a. Eigenerklärungen zu Tariftreue & 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.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

Leistungsindikator G4-HR1

Gesamtzahl und Prozentsatz der signifikanten Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder unter Menschenrechtsaspekten geprüft wurden. [Link](#)

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 G4-HR9

Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, die im Hinblick auf Menschenrechte oder menschenrechtliche Auswirkungen geprüft wurden. [Link](#)

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 G4-HR10

Prozentsatz neuer Lieferanten, die anhand von Menschenrechtskriterien überprüft wurden. [Link](#)

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 G4-HR11

Erebnliche tatsächliche und potenzielle negative menschenrechtliche Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen. [Link](#)

Die STADT UND LAND ist ausschließlich in Berlin und im südlichen 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.

Bereits in den Leitlinien der STADT UND LAND wird deutlich, dass unser Selbstverständnis und unsere gesellschaftliche Verantwortung über das Wohnen hinaus gehen: „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.“ Persönlich präsent, zahlreichen Maßnahmenmix für alle Altersgruppen und im permanenten Dialog beraten und unterstützen wir unsere Mieter und die Menschen in unseren Quartieren in vielen Lebensbereichen und Problemsituationen.

Die demografische Entwicklung macht auch von unseren Haustüren nicht halt – die Anzahl der Senioren innerhalb unserer Mieterschaft ist in den letzten Jahren deutlich gestiegen. Diesen Menschen möchten wir auch im Alter gerecht werden. Daher betreiben wir 14 seniorenfreundliche Wohnanlagen, mehrere Senioren-Wohngemeinschaften und -Nachbarschaften. Die Mitarbeiter unserer Tochtergesellschaft SOPHIA GmbH leisten Hilfestellungen im Alltag: sie organisieren Einkaufshilfen, Pflegekräfte oder Handwerker. Gemeinsam mit der AOK Nordost unterstützen wir Mieter, deren Wohnungen barrierefrei umgebaut werden müssen. Darüber hinaus bieten wir vielfältige Angebote für Senioren. Damit diese auch bei unseren Mietern ankommen, hat die STADT UND LAND seit 2007 als besonderen Mieterservice eine Seniorenbeauftragte.

Ein weiterer Bereich unseres Engagements für unsere Mieter und Quartiere stellt unser Corporate Citizenship-Engagement in den Förderbereichen Bildung, Integration, Soziales und Nachbarschaft sowie Sport und Kultur dar. Die STADT UND LAND hat bereits 2011 Leitlinien für die Vergabe von Fördermitteln mit 9 Kriterien entwickelt. Diese bieten einen langfristig stabilen Entscheidungsrahmen, fördern die Objektivierung von Entscheidungen und erhöhen deren Transparenz. 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. Die STADT UND LAND unterstützt z.B. drei 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.

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

Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

Leistungsindikator G4-EC1

Direkt erwirtschafteter und verteilter wirtschaftlicher Wert. [Link](#)

Die klassischen Finanzkennzahlen sind unter Kriterium DNK 7 Kontrolle zu finden. Weiterführende Informationen können dem [Konzernabschluss](#) der STADT UND LAND 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:
 - Tempelhof-Schöneberg: 3,9 %
 - Neukölln: 5,1 %
 - Treptow-Köpenick: 8,2 %
 - Marzahn-Hellersdorf: 12,0 %
- GdW QM 2 | Finanzielle Förderung lokaler Nachbarschaften 8 EURO/WE
- GdW QM 4 | Soziale Kooperationen, Werbe-/Kooperationsverträge 30

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 und dem BBU 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 G4-S06

Gesamtwert der politischen Spenden, dargestellt nach Land und Empfänger/Begünstigtem. [Link](#)

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 berichten wir ausführlich zum Thema des gesetzes- und richtlinienkonformen Verhaltens. Die Einhaltung aller gesetzlich relevanten Regeln und darüber hinaus der freiwillig gesetzten Verpflichtungen, Vorschriften und Richtlinien wird durch das Compliance-Management – neben dem Risikomanagement und der internen Revision eine der Säulen unseres Kontrollsystems – sichergestellt. Zur Einhaltung der Regeln haben wir eine interne Stabsstelle eingerichtet und einen externen Compliance-Beauftragten bestellt, die für – auch anonyme – Meldungen nicht regelkonformen Verhaltens zuständig sind. Insbesondere beschreibt unser Verhaltenskodex die Regeln und ethischen Standards.

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 (Initiative 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 insgesamt 187 Mitarbeiter an Schulungen und Workshops zum Thema Compliance teil, unter anderem auch an der wohnungswirtschaftlichen Variante des Simulationsspiels „Integrity Now!“.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

Leistungsindikator G4-SO3

Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, die im Hinblick auf Korruptionsrisiken hin geprüft wurden, und ermittelte erhebliche Risiken. [Link](#)

Im Jahr 2017 hat die Interne Revision zwei Prüfungen zu „Aufträgen und Vergaben“ durchgeführt. Die jeweils durch die Stabsstelle „Strategischer Einkauf“ (GF-SE) begleiteten Ausschreibungen betrafen die STADT UND LAND und das Tochterunternehmen WOBEGE. Prüfungsgrundlage war die betreffende Arbeitsanweisung im Organisationshandbuch, in der die internen Regelungen zu Aufträgen und Vergaben festgeschrieben sind. Im Rahmen einer der Prüfungen wurde ein möglicher Interessenskonflikt nach § 6 VgV (Verordnung über die Vergabe öffentlicher Aufträge) festgestellt.

Die Interne Revision hat empfohlen, im Zusammenhang mit der bevorstehenden Aktualisierung des Verhaltenskodex und der Organisationsanweisung „Vermeidung von Interessenkonflikten im Konzern STADT UND LAND (Korruptionsprävention)“ die Offenlegung möglicher Interessenkonflikte verpflichtend zu regeln. Die Umsetzung der Empfehlung wird im Rahmen des Maßnahmenverfolgungsplanes von der Internen Revision nachgehalten. Informationen zu Schulungen in Hinblick auf Korruptionsbekämpfung sind unter Kriterium 20 zu finden.

Leistungsindikator G4-SO5

Bestätigte Korruptionsfälle und ergriffene Maßnahmen. [Link](#)

Im Berichtsjahr 2017 wurden keine Korruptionsfälle bekannt.

Leistungsindikator G4-SO8

Monetärer Wert signifikanter Bußgelder und Gesamtzahl nicht monetärer Strafen wegen Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften. [Link](#)

Stand: 2017, Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden.

Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss unter <http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutz>.
Heruntergeladen von <http://www.nachhaltigkeitsrat.de>



Es lagen keine relevanten Fälle in der Berichtsperiode vor.