Abgeordnetenhaus BERLIN

Drucksache 19/2162
13.12.2024

19. Wahlperiode

Vorlage – zur Kenntnisnahme –

Nachhaltigkeitsbericht 2024 über die Berliner Landesunternehmen

Der Senat von Berlin
Fin I A – BT 0015-4/2021-3
Tel.: 9020 (920) 1802

An das

Abgeordnetenhaus von Berlin

über

Senatskanzlei - G Sen -

V o r l a g e

- zur Kenntnisnahme -

des Senats von Berlin

Nachhaltigkeitsbericht 2024 über die Berliner Landesunternehmen

---

Der Senat legt nachstehende Vorlage dem Abgeordnetenhaus zur Besprechung vor:

Das Abgeordnetenhaus von Berlin hat in seiner 30. Sitzung der 18. Wahlperiode am 13. September 2018 den folgenden Beschluss gefasst:

„Der Senat wird aufgefordert, bei den Anstalten und Körperschaften öffentlichen Rechts sowie den Gesellschaften privaten Rechts mit mindestens 50 Mitarbeiter*innen, an welchen das Land Berlin mindestens 50,1 % der Unternehmensanteile hält, darauf hinzuwirken, dass diese ein systematisches Nachhaltigkeitsmanagement implementieren. Dazu gehören die Benennung eines/r Nachhaltigkeitsbeauftragten und die Festlegung der Zuständigkeit innerhalb der Geschäftsführung, die Bestimmung der wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte, die Aufstellung von Nachhaltigkeitsleitlinien, ein jährlich fortzuschreibendes Nachhaltigkeitsprogramm mit konkreten Zielen und Maßnahmen sowie eine zweijährliche Berichterstattung. Programm und Berichterstattung sind zu veröffentlichen.
Um eine Vergleichbarkeit herzustellen, sollen die landeseigenen Unternehmen bei ihrer Berichterstattung den Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) als Standard verwenden.

Von Landesunternehmen mit mehr als 250 Mitarbeiter*innen wird zusätzlich zur Berichterstattung erwartet, dass sie eine DNK-Entsprechenserklärung abgeben.
Der Senat wird aufgefordert, alle zwei Jahre analog zum Beteiligungsbericht einen zusammenfassenden Bericht zum Nachhaltigkeitsmanagement und zur Entwicklung zentraler Nachhaltigkeitsindikatoren der landeseigenen Unternehmen zu erstellen.
Jene landeseigenen Unternehmen, die bereits ein Nachhaltigkeitsmanagement implementiert haben, sollten ihre Erfahrungen mit anderen landeseigenen Unternehmen austauschen.
Bei den Unternehmen, an denen das Land Berlin Minderheitsanteile hält, werden die vom Land Berlin in die jeweiligen Aufsichtsräte entsandten Mitglieder aufgefordert, sich für ein systematisches Nachhaltigkeitsmanagement einzusetzen.
Der Senat wird aufgefordert, nach Ablauf eines Jahres dem Abgeordnetenhaus einen Zwischenbericht über die Implementierung des systematischen Nachhaltigkeitsmanagements in den landeseigenen Unternehmen vorzulegen.
Zusätzlich sollen die finanz- und fachpolitischen Vorgaben für die Beteiligungsunternehmen des Landes Berlin (Zielbilder) neben ökonomischen Zielen um kurz- und mittelfristige soziale und ökologische Ziele ergänzt werden.“

Hierzu wird berichtet:

Die Vorgaben des Abgeordnetenhauses zur Nachhaltigkeitsberichterstattung betreffen derzeit 30 Landesunternehmen (Unternehmen privaten Rechts, an denen das Land Berlin mehrheitlich beteiligt ist sowie bedeutende Anstalten und Körperschaften öffentlichen Rechts) sowie ferner acht Minderheitsbeteiligungen. Nachdem im Nachhaltigkeitsbericht 2022 die DNK-Erklärungen von 20 meist großen Beteiligungsunternehmen ausgewertet und abgebildet wurden, konnten in diesen Berichtszyklus 24 DNK-Erklärungen nunmehr auch von einigen mittelgroßen und kleineren Beteiligungsunternehmen aufgenommen werden. Aufgrund der Komplexität des Themas und wegen der erforderlichen zeitlichen Kapazitäten sowie personellen Ressourcen konnten die verbleibenden Unternehmen nicht in den Nachhaltigkeitsbericht 2024 aufgenommen werden, da die DNK-Erklärungen nicht rechtzeitig vorlagen.

Der Nachhaltigkeitsbericht 2024 über die Berliner Landesunternehmen enthält neben den 21 Erklärungen zum Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) für 2022 und den drei Erklärungen für 2021 einen umfangreichen Analyseteil. Nach einleitenden Betrachtungen zu den Grundlagen und Elementen des Nachhaltigkeitsmanagements der Berliner Landesunternehmen wird der neue Kennzahlenkatalog über Nachhaltigkeitsindikatoren vorgestellt, der die Nachhaltigkeitsberichterstattung der Landesunternehmen ergänzt und konkretisiert. Anschließend wird der aktuelle Stand der Implementierung eines Nachhaltigkeitsmanagements in den Landesunternehmen untersucht. Es werden zwei Analysefelder betrachtet: neben der deskriptiven Analyse der DNK-Konformität wird die Relevanz der verschiedenen Nachhaltigkeitsaspekte sowie Maßnahmen zur Verbesserung der Nachhaltigkeitsposition aus Sicht der Unternehmen untersucht. Hierbei kommt ein

Index-Modell zur Anwendung, mit dessen Hilfe eine Bewertung der Berichtinhalte erfolgt. Nach sich anschließenden zusammenfassenden Betrachtungen und einem Ausblick werden abschließend die DNK-Erklärungen abgebildet.

Durch die Einführung einer verpflichtenden Nachhaltigkeitsberichterstattung im Lagebericht gemäß den Vorgaben der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) ab dem Geschäftsjahr 2025 sind große Kapitalgesellschaften künftig zur CSRD-Berichterstattung verpflichtet. Mittelgroße Unternehmen gem. § 267 HGB sollen nach der derzeitig im parlamentarischen Verfahren befindlichen Änderung der LHO künftig für ihre Nachhaltigkeitsberichterstattung den Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) nutzen. Für kleine Unternehmen kann von der Möglichkeit Gebrauch gemacht werden, diese von der DNK-Erklärung auszunehmen. Im Ergebnis hätten die Landesgesellschaften entsprechend ihrer Größe und Leistungsfähigkeit sowie unter Beachtung von Wirtschaftlichkeitsaspekten über ihre Nachhaltigkeitsaktivitäten nach anerkannten Standards zu berichten.

Aufgrund dieser mit der CSRD-Einführung einhergehenden Systemumstellung wird der bisher in einem zweijährlichen Turnus erstellte Nachhaltigkeitsbericht über die landeseigenen Unternehmen in den jährlich veröffentlichten Beteiligungsbericht überführt. Neben der finanziellen Berichterstattung wird somit auch über nicht-finanzieller Aspekte im Rahmen einer integrierten Berichterstattung ab 2026 jährlich informiert. Es ist insgesamt durch die Einführung der CSRD eine deutliche Qualitätssteigerung bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung zu erwarten.

Berlin, den 10.12.2024

Der Senat von Berlin

K a i W e g n e r
Regierender Bürgermeister

S t e f a n E v e r s
Senator für Finanzen

Senatsverwaltung für Finanzen

BERLIN

Nachhaltigkeitsbericht 2024 über die Berliner Landesunternehmen

Nachhaltigkeitsbericht 2024
über die Berliner Landesunternehmen

Senatsverwaltung für Finanzen
- Abteilung I -
Klosterstraße 59
10179 Berlin

http://www.berlin.de/sen/finanzen

Dritter Nachhaltigkeitsbericht über die Berliner Landesunternehmen

Das Land Berlin hat sich ambitionierte Ziele auf dem Weg zur Klimaneutralität gesteckt. Mit dem Berliner Klimaschutz- und Energiewendegesetz (EWG Bln) wird eine Reduktion der Kohlendioxidemissionen bis zum Jahr 2030 um 70% und bis 2040 um 90% gegenüber den Emissionswerten von 1990 festgelegt. Bei der Verwirklichung dieser Ziele kommt den Berliner Landesunternehmen eine besondere Bedeutung zu. Im Rahmen ihrer täglichen Leistungserbringung für die Berlinerinnen und Berliner, bspw. den öffentlichen Personennahverkehr oder die Wärmeerzeugung haben die Landesunternehmen einen wesentlichen Einfluss auf ihr Umfeld.

Es liegt mir daher viel daran, nunmehr bereits den dritten Nachhaltigkeitsbericht über die Berliner Landesunternehmen präsentieren zu können.

Die Angaben des Nachhaltigkeitsberichts umfassen Informationen zu einer Vielzahl von ökologischen und sozialen Aspekten von 24 meist großen und mittelgroßen Landesunternehmen. Erstmalig wurden hierzu 20 Nachhaltigkeitsindikatoren einheitlich bei den Unternehmen erhoben und im Nachhaltigkeitsbericht dargestellt.

Von herausgehobener Bedeutung sind die Darstellungen zu den Treibhausgasemissionen: Die Landesunternehmen emittierten rund 1,9 Mio. t CO_2-Ausstoß im Jahr 2022. Das entspricht einem Anteil von ca. 12,6% im Vergleich mit den CO_2-Gesamtemissionen im Land Berlin. Die seit Mai 2024 in Landesbesitz befindliche BEW Berliner Energie und

Wärme AG emittiert rund 4,6 Mio. t CO_2, sie ist auf der Seite der Energieerzeuger für rund 35,5% der CO_2-Emissionen des Landes verantwortlich.

Die Landesunternehmen sind somit für einen wesentlichen Teil der Gesamtemissionen des Landes verantwortlich, ihre Dekarbonisierung sowohl auf der Seite der Energieerzeugung als auch des Energieverbrauchs ist von zentraler Bedeutung für die Klimaneutralität des Landes. Der Nachhaltigkeitsbericht ist damit auch eine wichtige Datengrundlage für den vom Land Berlin geplanten Klimapakt mit den Landesunternehmen.

Hierüber und über viele weitere Nachhaltigkeitsthemen, bspw. die Fortschritte bei der Einführung eines Nachhaltigkeitsmanagements und die Berichterstattung zum Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) informiert der Nachhaltigkeitsbericht über die Berliner Landesunternehmen – ich wünsche Ihnen eine spannende Lektüre.

Stefan Evers

Senator für Finanzen

Inhaltsverzeichnis

1 Nachhaltigkeitsmanagement der Berliner Landesunternehmen 9

1.1 Grundlagen 9

1.2 Nachhaltigkeitsberichterstattung über die Berliner Landesunternehmen 12

1.3 Kreis der berichtenden Landesunternehmen 14

1.4 Elemente des Nachhaltigkeitsmanagements der Landesunternehmen 15

1.5 Nachhaltigkeitsmanagement der Minderheitsbeteiligungen 19

2 Nachhaltigkeitskennzahlen der Landesunternehmen 20

2.1 Methodische Erläuterungen 20

2.2 Tabellarische Übersicht über den Kennzahlenkatalog 21

2.3 Auswertung der CO_2-Emissionsdaten zur Vorbereitung des Klimapakts 24

2.4 BEW Berliner Energie und Wärme AG 27

3 Analyse der DNK-Erklärungen der Landesunternehmen 29

3.1 Methodik und Struktur der Auswertungen 29

3.2 Berichtsinhalte 30

3.2.1 Nachhaltigkeitskonzept: Strategie 32

3.2.2 Nachhaltigkeitskonzept: Prozessmanagement 33

3.2.3 Nachhaltigkeitsaspekt Umwelt 35

3.2.4 Nachhaltigkeitsaspekt Gesellschaft 36

3.3 Relevanz von Nachhaltigkeitsthemen für die Landesunternehmen 37

3.3.1 Relevanz ökologischer Aspekte 37

3.3.2 Relevanz sozialer Aspekte 38

3.3.3 Relevanz ökologischer Maßnahmen 39

3.3.4 Relevanz sozialer Maßnahmen 40

4 Zusammenfassung und Ausblick 41

5 DNK-Erklärungen der Berliner Landesunternehmen 44

5.1 BEHALA - Berliner Hafen- und Lagerhausgesellschaft mbH 45

5.2 BEN Berlin Energie und Netzholding GmbH 105

5.3 Berliner Bäder-Betriebe (BBB) Anstalt des öffentlichen Rechts 168

5.4 Berliner Stadtreinigungsbetriebe (BSR) Anstalt des öffentlichen Rechts 228

5.5 Berliner Verkehrsbetriebe (BVG) Anstalt des öffentlichen Rechts 288

5.6 Berliner Wasserbetriebe Anstalt des öffentlichen Rechts 366

5.7 Berlinovo Immobilien Gesellschaft mbH 424

5.8 BIM Berliner Immobilienmanage-ment GmbH 509
5.9 Charité – Universitätsmedizin Berlin 574
5.10 degewo Aktiengesellschaft 638
5.11 GESOBAU AG 699
5.12 Gewobag Wohnungsbau-Aktiengesellschaft Berlin 772
5.13 Grün Berlin Gesellschaft mit beschränkter Haftung 846
5.14 HOWOGE Wohnungsbaugesellschaft mit beschränkter Haftung 922
5.15 Investitionsbank Berlin Anstalt des öffentlichen Rechts 1017
5.16 IT-Dienstleistungszentrum Berlin Anstalt des öffentlichen Rechts 1093
5.17 Kulturprojekte Berlin GmbH 1131
5.18 Messe Berlin GmbH 1182
5.19 STADT UND LAND Wohnbauten-Gesellschaft mit beschränkter Haftung 1243
5.20 Tegel Projekt GmbH 1323
5.21 Tempelhof Projekt GmbH 1374
5.22 Vivantes - Netzwerk für Gesundheit GmbH 1427
5.23 WBM Wohnungsbaugesellschaft Berlin-Mitte mit beschränkter Haftung 1483
5.24 WISTA Management GmbH 1540
6 Glossar 1596

1 Nachhaltigkeitsmanagement der Berliner Landesunternehmen

Bereits seit 2020 erstellt die Senatsverwaltung für Finanzen einen zusammenfassenden Bericht zum Nachhaltigkeitsmanagement der landeseigenen Unternehmen in einem zweijährlichen Turnus. Mit der diesjährigen Veröffentlichung wird nunmehr der dritte Nachhaltigkeitsbericht über die Berliner Landesunternehmen präsentiert. Der Nachhaltigkeitsbericht enthält neben den Erklärungen zum Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) der Jahre 2022 bzw. teilweise 2021 einen umfangreichen Analyseteil. Nach einleitenden Betrachtungen zu den Grundlagen und Elementen des Nachhaltigkeitsmanagements der Berliner Landesunternehmen wird der Kennzahlenkatalog über Nachhaltigkeitsindikatoren vorgestellt, der die Nachhaltigkeitsberichterstattung der Landesunternehmen ergänzt und konkretisiert. Anschließend wird der aktuelle Stand der Implementierung eines Nachhaltigkeitsmanagements in den Landesunternehmen untersucht. Es werden zwei Analysefelder betrachtet. Nach einer deskriptiven Analyse der DNK-Konformität werden die Relevanz der verschiedenen Nachhaltigkeitsaspekte sowie Maßnahmen zur Verbesserung der Nachhaltigkeitsposition aus Sicht der Unternehmen untersucht. Hierbei kommt ein Index-Modell zur Anwendung, mit dessen Hilfe eine Bewertung der Berichtinhalte erfolgt. Nach sich anschließenden zusammenfassenden Betrachtungen und einem Ausblick werden abschließend die DNK-Erklärungen abgebildet.

1.1 Grundlagen

Beschluss des Abgeordnetenhauses von Berlin

Mit Beschluss des Abgeordnetenhauses vom 13. September 2018 wurde der Senat aufgefordert, bei den Anstalten und Körperschaften öffentlichen Rechts sowie den Gesellschaften privaten Rechts mit mindestens 50 Mitarbeiter*innen, an welchen das Land Berlin mindestens 50,1 % der Unternehmensanteile hält, darauf hinzuwirken, dass diese ein systematisches Nachhaltigkeitsmanagement implementieren. Der Beschluss umfasst folgende weitere Punkte:

- Inhalte des Nachhaltigkeitsmanagements sind die Benennung eines/r Nachhaltigkeitsbeauftragten und die Festlegung der Zuständigkeit innerhalb der Geschäftsführung, die Bestimmung der wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte, die Aufstellung von Nachhaltigkeitsleitlinien, ein jährlich fortzuschreibendes Nachhaltigkeitsprogramm mit konkreten Zielen und Maßnahmen sowie eine zweijährliche Berichterstattung.
- Um eine Vergleichbarkeit herzustellen, sollen die landeseigenen Unternehmen bei ihrer Berichterstattung den Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) als Standard verwenden.
- Der Senat wird aufgefordert, alle zwei Jahre analog zum Beteiligungsbericht einen zusammenfassenden Bericht zum Nachhaltigkeitsmanagement und zur Entwicklung zentraler Nachhaltigkeitsindikatoren der landeseigenen Unternehmen zu erstellen.

- Jene landeseigenen Unternehmen, die bereits ein Nachhaltigkeitsmanagement implementiert haben, sollten ihre Erfahrungen mit anderen landeseigenen Unternehmen austauschen.
- Bei den Unternehmen, an denen das Land Berlin Minderheitsanteile hält, werden die vom Land Berlin in die jeweiligen Aufsichtsräte entsandten Mitglieder aufgefordert, sich für ein systematisches Nachhaltigkeitsmanagement einzusetzen.
- Die jährlichen finanz- und fachpolitischen Vorgaben für die Beteiligungsunternehmen des Landes Berlin (Zielbilder) sollen neben ökonomischen Zielen um kurz- und mittelfristige soziale und ökologische Ziele ergänzt werden.

Erklärung nach dem Deutschen Nachhaltigkeitskodex

Ausgangspunkt einer auf Nachhaltigkeit ausgerichteten Unternehmenssteuerung durch das Management ist die Bereitstellung entscheidungsrelevanter Informationen. Grundlage hierfür ist die unternehmensweite Etablierung eines Datenerhebungsprozesses sowie die Sicherstellung einer belastbaren Datenqualität für nicht-finanzielle Kennzahlen. Darüber hinaus kommt der Verwendung von Leistungsindikatoren zur Steuerung und Kontrolle verfolgter Ziele und Maßnahmen eine herausgehobene Bedeutung zu. Mit Hilfe der bereitgestellten Daten ist es möglich, eine objektive Messung der Nachhaltigkeit als Voraussetzung für die Definition von Maßnahmen zur Verbesserung der Nachhaltigkeitsposition des Unternehmens vorzunehmen.

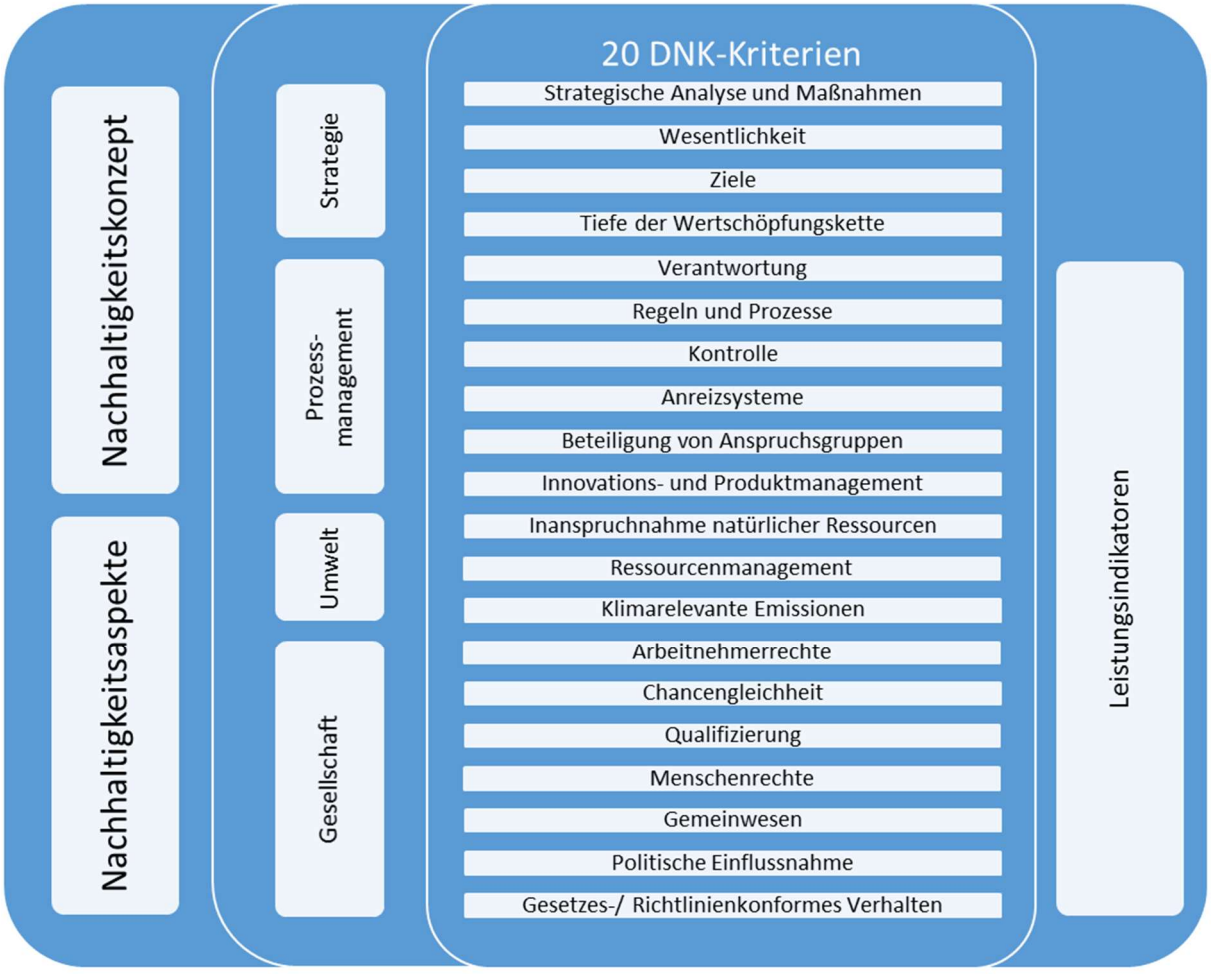
Die im Rahmen des Nachhaltigkeitskonzeptes verfolgten Ziele und Maßnahmen werden anhand nicht-finanzieller Leistungsindikatoren quantitativ bewertet. Die so erfolgte Evaluation der Nachhaltigkeitsperformance erlaubt Rückschlüsse auf die Qualität der Unternehmensführung, der Entscheidungen durch die Unternehmensleitung sowie die Zielerreichung und Wirkung definierter Maßnahmen. Startpunkt und gleichzeitig Ergebnis des gesamten Prozesses ist die Nachhaltigkeitsberichterstattung.

Für die Nachhaltigkeitsberichterstattung wird der Deutsche Nachhaltigkeitskodex (DNK) herangezogen. Der DNK stellt einen allgemein anerkannten, durch Nachhaltigkeitsexpertinnen und -experten entwickelten Standard dar, der bei Bedarf durch das Büro Deutscher Nachhaltigkeitskodex weiterentwickelt wird. Der Kodex hat zum Ziel, umfassende Informationen über die Nachhaltigkeitsaktivitäten von Unternehmen darzustellen und entsprechend die Transparenz und Bewertungsmöglichkeiten für die Anspruchsgruppen zu steigern. Er dient als Instrument zur Reflexion der eigenen unternehmerischen Nachhaltigkeitsleistung und zur strategischen Weiterentwicklung. Darüber hinaus wird durch die Anwendung eines einheitlichen Berichtsstandards und die Nutzung standardisierter Bewertungskriterien und Indikatoren eine objektive Darstellung der Nachhaltigkeitsleistungen der Unternehmen möglich und folglich eine verbesserte Vergleichbarkeit der Nachhaltigkeitsmaßnahmen sowie deren Umsetzungsgrad erreicht.

Die Nachhaltigkeitsberichterstattung nach dem DNK-Standard umfasst die

drei Themenfelder Governance (Strategie und Prozessmanagement), Ökologie (Umwelt) und Soziales (Gesellschaft). Eine DNK-Erklärung enthält qualitative sowie quantitative Angaben zu den 20 festgelegten Kriterien des Kodex. Die Unternehmen berichten über ihre Strategien, Ziele, Maßnahmen, Konzepte und Risiken. Berichtsmaßstab ist hierbei, dass die Angaben für das Verständnis des Geschäftsverlaufs, des Geschäftsergebnisses, der Lage des Unternehmens und der Auswirkungen der Unternehmenstätigkeit auf die jeweiligen Nachhaltigkeitsaspekte wesentlich sind. Ergänzt wird die DNK-Erklärung um eine kurze Beschreibung des Geschäftsmodells.

Auf der Basis der DNK-Vorgaben nehmen die Unternehmen selbstständig und auf ihr individuelles Profil, die Branche und das Umfeld zugeschnitten die Nachhaltigkeitsberichterstattung vor. Mithilfe eines Leitfadens, einer Checkliste sowie unter Verwendung eines umfangreichen Fragenkatalogs informieren die Unternehmen über verschiedene definierte Nachhaltigkeitsaspekte, die ihrerseits den 20 DNK-Kriterien zugeordnet sind. Den DNK-Kriterien sind jeweils Leistungsindikatoren zugewiesen, mit deren Hilfe eine Quantifizierung und damit Objektivierung sowie Vergleichbarkeit gewährleistet werden soll. Die Erklärungen werden stets rückwirkend für abgelaufene Geschäftsjahre abgegeben, sodass im aktuellen Bericht die Erklärungen für die Geschäftsjahre 2022 bzw. teilweise 2021 berücksichtigt werden.



Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsberichterstattung durch die CSRD

Am 14. Dezember 2022 wurde als eine zentrale Säule des europäischen Green-Deal-Projekts die Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) verabschiedet, aus der sich tiefgreifende Änderungen für das Nachhaltigkeitsmanagement und die Nachhaltigkeitsberichterstattung im Rahmen des Jahresabschlusses ergeben. Die CSRD-Berichterstattung, die für große Unternehmen ab bestimmten Größenmerkmalen sowie für kapitalmarktorientierte Unternehmen spätestens ab dem Geschäftsjahr 2025 verpflichtend im Rahmen der Lageberichterstattung zu erfolgen hat, ist sehr komplex und umfassend. Mit den European Sustainability Reporting Standards (ESRS) werden die Anforderungen an die Nachhaltigkeitsberichterstattung nach der CSRD konkretisiert.

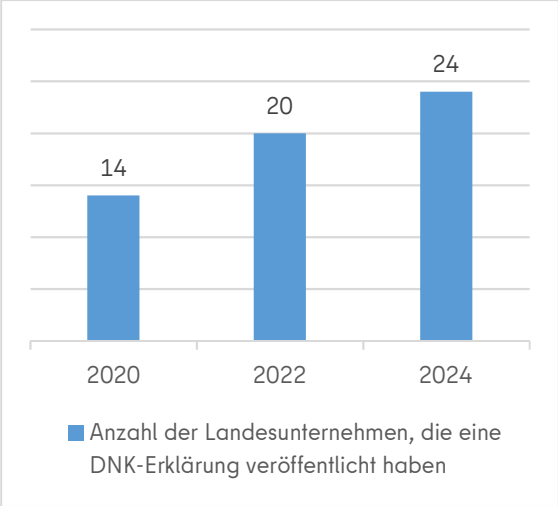
Die DNK-Berichterstattung wird im Kontext internationaler Rahmenwerke und regulatorische Anforderungen positioniert und durch den Rat für Nachhaltige Entwicklung (RNE) kontinuierlich weiterentwickelt. Derzeit erfolgt eine Aktualisierung des DNK-Standards, um die neuen EU-Vorgaben der CSRD und der ESRS zu integrieren. Unternehmen, die nach der CSRD berichtspflichtig sind und über ihre Nachhaltigkeitsleistungen auf Basis der ESRS berichten müssen, können diese Anforderungen künftig mit dem DNK erfüllen. Mit der voraussichtlichen Bereitstellung einer Berichtsvorlage ab 2025 wird die Vermeidung von Bürokratielasten intendiert sowie das Ziel verfolgt, den Zeit- und Arbeitsaufwand für die Nachhaltigkeitsberichterstattung zu reduzieren.

Da von berichtspflichtigen Unternehmen erwartet wird, dass sie auch Nachhaltigkeitsinformationen veröffentlichen, die Umwelt- und Sozialaspekte in ihren Wertschöpfungsketten betreffen, sind folglich auch kleine und mittelgroße Unternehmen, die selbst nicht berichtspflichtig sind, indirekt betroffen. Um auch diesen Unternehmen die Möglichkeit zu geben, ihre Nachhaltigkeitsinformationen auf einem angemessenen Niveau zu veröffentlichen, wird die DNK-Berichterstattung als modulare Struktur implementiert, sodass die Unternehmen den Umfang und die Tiefe ihrer Berichterstattung entsprechend ihrer individuellen Publizitätsanforderungen strukturieren können. Mit der überarbeiteten Webplattform wird eine IT-Infrastruktur zur Verfügung gestellt, die Unternehmen bei der Berichterstattung unterstützt und gleichzeitig Informationen leicht zugänglich macht. Aufgrund der Harmonisierung des DNK-Standards mit den EU-Regulierungsmaßnahmen können die Unternehmen weiterhin ihren Berichtspflichten und regulatorischen Vorgaben durch die Nutzung des DNK entsprechen.

1.2 Nachhaltigkeitsberichterstattung über die Berliner Landesunternehmen

Die mittelgroßen und großen Berliner Landesunternehmen berichten bereits seit dem Geschäftsjahr 2018 regelmäßig über ihre Nachhaltigkeitsleistungen. Hierzu veröffentlichen sie derzeit in einem zweijährlichen Turnus ihre DNK-Erklärungen. Anhand der 20 Kriterien des Kodex informieren die Unternehmen über

ihre Strategien, Ziele, Maßnahmen, Konzepte und Risiken sowie über ihr Geschäftsmodell. Im Juni 2020 wurde erstmals der zusammenfassende Nachhaltigkeitsbericht über die Berliner Landesunternehmen veröffentlicht. Dieser schafft Transparenz über alle Nachhaltigkeitsziele und Maßnahmen, die die Berliner Landesunternehmen im Rahmen ihres Nachhaltigkeitsmanagements und der veröffentlichten DNK-Erklärungen thematisieren. Im August 2022 wurde der zweite Nachhaltigkeitsbericht über die Berliner Landesunternehmen veröffentlicht, der 20 DNK-Erklärungen meist großer Unternehmen umfasste, nachdem im Vorgängerbericht 14 DNK-Erklärungen abgebildet werden konnten.



Im Rahmen des zweijährlichen Berichtszyklus wird nunmehr der Nachhaltigkeitsbericht 2024 über die Landesunternehmen vorgelegt. In Anlehnung an den Vorbericht wird dessen Struktur aufgegriffen und weiterentwickelt.

Mit der diesjährigen Veröffentlichung konnte der Kreis der berichterstattenden Unternehmen erneut erweitert werden, sodass nunmehr auch ein größeres Spektrum an mittelgroßen und kleineren Unternehmen in den Nachhaltigkeitsbericht aufgenommen werden konnte.

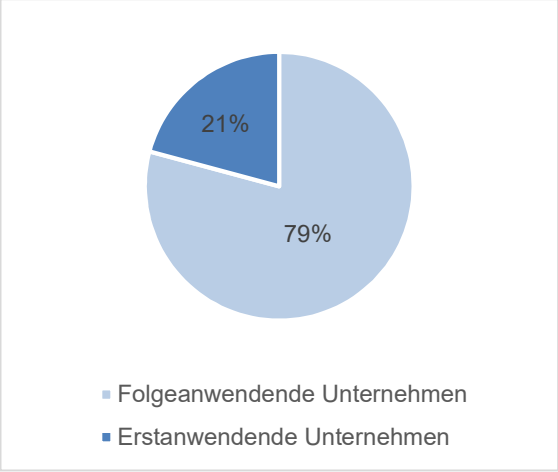
Einheitlicher Kennzahlenkatalog

Mit der Bereitstellung von ESG-Daten (Environmental, Social, Governance; ins Deutsche übersetzt: Umwelt, Soziales und Unternehmensführung) in komprimierter Form können Informationen schnell, verständlich und komfortabel abgerufen und genutzt werden. Zudem bietet ein Übersichtsblatt die Möglichkeit, Daten zu verknüpfen oder Entwicklungen im Zeitlauf sichtbar zu machen. Analysen und vergleichende Auswertungen werden erheblich vereinfacht. Daher werden die DNK-Erklärungen der Unternehmen um einen standardisierten Kennzahlenkatalog zu Nachhaltigkeitsindikatoren ergänzt. Die Kennzahlenübersicht beinhaltet unternehmensübergreifende sowie branchen- bzw. unternehmensspezifische wesentliche Kernindikatoren der Nachhaltigkeit und soll zu einer Harmonisierung und verbesserten Transparenz der Berichterstattung beitragen. Aufgrund der zunehmenden Gleichstellung von finanzieller und nicht-finanzieller Berichterstattung ist zudem eine Vereinheitlichung der Berichtsformate über das Beteiligungsportfolio intendiert. Mit dem Aufgreifen des Formats der finanziellen Berichterstattung des Jahresabschlusses sollen die Grundlagen für die Zusammenführung beider Formate und die Vereinheitlichung und Verzahnung der wesentlichen Informationen im Rahmen einer integrierten Berichterstattung geschaffen werden.

1.3 Kreis der berichtenden Landesunternehmen

Die Vorgaben des Abgeordnetenhauses zur Nachhaltigkeitsberichterstattung betreffen derzeit 30 Landesunternehmen (Unternehmen privaten Rechts, an denen das Land Berlin mehrheitlich beteiligt ist sowie bedeutende Anstalten und Körperschaften öffentlichen Rechts) sowie ferner acht Minderheitsbeteiligungen. Nachdem in den ersten beiden Nachhaltigkeitsberichten der Jahre 2020 und 2022 die DNK-Erklärungen meist großer Beteiligungsunternehmen ausgewertet und abgebildet wurden, konnten in diesen Berichtszyklus bereits 24 DNK-Erklärungen aufgenommen werden, die bis Mai 2024 in der Datenbank des DNK veröffentlicht wurden. Der Kreis der berichterstattenden Unternehmen umfasst nunmehr auch eine erweiterte Bandbreite an mittelgroßen und kleineren Unternehmen. Folgende Unternehmen haben eine aktuelle DNK-Erklärung veröffentlicht:

- BEHALA - Berliner Hafen- und Lagerhausgesellschaft mbH
- BEN Berlin Energie und Netzholding GmbH
- Berliner Bäder-Betriebe (BBB) Anstalt des öffentlichen Rechts
- Berliner Stadtreinigungsbetriebe (BSR) Anstalt des öffentlichen Rechts
- Berliner Verkehrsbetriebe (BVG) Anstalt des öffentlichen Rechts
- Berliner Wasserbetriebe Anstalt des öffentlichen Rechts
- Berlinovo Immobilien Gesellschaft mbH
- BIM Berliner Immobilienmanagement GmbH
- Charité – Universitätsmedizin Berlin
- degewo Aktiengesellschaft
- GESOBAU AG
- Gewobag Wohnungsbau-Aktiengesellschaft Berlin
- Grün Berlin Gesellschaft mit beschränkter Haftung
- HOWOGE Wohnungsbaugesellschaft mit beschränkter Haftung
- Investitionsbank Berlin Anstalt des öffentlichen Rechts
- IT-Dienstleistungszentrum Berlin Anstalt des öffentlichen Rechts
- Kulturprojekte Berlin GmbH
- Messe Berlin GmbH
- STADT UND LAND Wohnbauten-Gesellschaft mit beschränkter Haftung
- Tegel Projekt GmbH
- Tempelhof Projekt GmbH
- Vivantes - Netzwerk für Gesundheit GmbH
- WBM Wohnungsbaugesellschaft Berlin-Mitte mit beschränkter Haftung
- WISTA Management GmbH



Es zeigt sich, dass die Implementierung eines systematischen Nachhaltigkeitsmanagements insbesondere für kleinere Unternehmen der sozial- bzw. freizeitgestaltenden Branche sowie auch für Unternehmen, deren Nachhaltigkeitsberichterstattung bisher überwiegend aus einer losen Veröffentlichung ausgesuchter Einzelthemen im Geschäftsbericht oder auf ihren Webseiten bestand, eine immense Herausforderung darstellt. Aufgrund der Komplexität des Themas und wegen der erforderlichen zeitlichen Kapazitäten sowie personellen Ressourcen war es den folgenden meist mittelgroßen und kleineren Unternehmen daher nicht möglich, eine DNK-Erklärung zu veröffentlichen, obwohl sie unter die Vorgaben des Abgeordnetenhauses fallen:

- Berliner Werkstätten für Menschen mit Behinderung Gesellschaft mit beschränkter Haftung (BWB)
- Deutsche Klassenlotterie Berlin rechtsfähige Anstalt des öffentlichen Rechts
- Deutsche Film- und Fernsehakademie Berlin, GmbH
- Ferdinand-Braun-Institut gGmbH
- Friedrichstadt-Palast Betriebsgesellschaft mit beschränkter Haftung
- Kinder- und Jugendfreizeitzentrum Wuhlheide - Landesmusikakademie - gemeinnützige Betriebsgesellschaft mbH

1.4 Elemente des Nachhaltigkeitsmanagements der Landesunternehmen

Kernelement des Nachhaltigkeitsmanagements der Beteiligungsunternehmen bildet die zweijährliche Berichterstattung nach dem Deutschen Nachhaltigkeitskodex. Über den DNK-Standard hinaus ergeben sich weitere Anforderungen an das Nachhaltigkeitsmanagement der Berliner Landesunternehmen, die im Folgenden betrachtet werden:

Benennung von Nachhaltigkeitsbeauftragten

Nachhaltigkeit ist eine Querschnittsaufgabe, die in alle Bereiche eines Unternehmens hineinwirkt. Daher sollte die Zuständigkeit für dieses Thema durch die höchste Führungsebene wahrgenommen werden, um auf Basis der unternehmensweiten Weisungsbefugnis und Verantwortung ein wirksames und effizientes Nachhaltigkeitsmanagement zu gewährleisten. Dies ist bei allen derzeit zur Einführung eines systematischen Nachhaltigkeitsmanagements verpflichteten Landesunternehmen der Fall.

Gemäß Beschluss des Abgeordnetenhauses wird darüber hinaus die Benennung von Nachhaltigkeitsbeauftragten gefordert. In ihrer Rolle als Bindeglied zwischen den operativen Geschäftsbereichen eines Unternehmens und dem Management kommt ihnen eine besondere Bedeutung bei der erfolgreichen Überführung der Managementvorgaben in die betriebliche Geschäftstätigkeit zu. Aufgrund ihrer direkten Anbindung an die Geschäftsleitung sind sie das zentrale

Element bei der Umsetzung und Koordination von Nachhaltigkeitsthemen und können erforderlich werdende Umgestaltungen und Anpassungen der Unternehmensstrukturen, der Prozesslandschaft oder der Managementsysteme wirksam steuern und voranbringen. Entsprechend der hohen Priorität und der enormen Reichweite dieser Aufgabe werden die Nachhaltigkeitsbeauftragten häufig durch Stabsstellen, Arbeitskreise oder Projektteams unterstützt. Von den hier berichtenden 24 Unternehmen haben 20 Nachhaltigkeitsbeauftragte benannt; die vier weiteren Unternehmen befinden sich derzeit in der Umsetzung.

Aufstellung von Nachhaltigkeitsleitlinien

Der Abgeordnetenhausbeschluss fordert ferner die Aufstellung von Nachhaltigkeitsleitlinien durch die Landesunternehmen. Aus einem Nachhaltigkeitsleitbild wird die Nachhaltigkeitsstrategie des Unternehmens abgeleitet, welche wiederum die Basis für die Definition von Nachhaltigkeitszielen, Maßnahmen für deren Umsetzung sowie für die Entwicklung von Leistungsindikatoren zur Überprüfung der Zielerreichung bildet.

Von den hier betrachteten Unternehmen verfügen 20 über eigenständige Nachhaltigkeitsleitlinien oder Instrumente, die diesen gleichgesetzt werden können, wie bspw. Unternehmensleitlinien oder festgelegte Handlungsfelder als Orientierung und Bezugspunkt für ihr Nachhaltigkeitsmanagement. Vier weitere Unternehmen befinden sich in der Erstellung von Nachhaltigkeitsleitlinien.

Nachhaltigkeitsprogramm mit Zielen und Maßnahmen

Als weiteres Element des Nachhaltigkeitsmanagements der Landesunternehmen gibt der Abgeordnetenhausbeschluss die Erstellung und jährliche Fortschreibung eines Nachhaltigkeitsprogramms mit konkreten Zielen und Maßnahmen vor. Dieses Berichtsformat gibt regelmäßig einen komprimierten Überblick über Ziele, Maßnahmen und den geplanten Zeithorizont für die Umsetzung von Nachhaltigkeitsvorhaben. Zum einen dient es als ein Instrument der Selbstkontrolle sowie zur Steuerung und Dokumentation der Fortschritte des Nachhaltigkeitsmanagements, zum anderen ermöglicht es darüber hinaus der Öffentlichkeit und den Stakeholdern die Evaluation der Nachhaltigkeitsleistung des Unternehmens. Derzeit haben 13 Unternehmen ein Nachhaltigkeitsprogramm erstellt, die weiteren elf Unternehmen befinden sich in der Umsetzung. Die Erstellung eines Nachhaltigkeitsprogramms erfolgt aufgrund seines zusammenfassenden Charakters meist gegen Ende des Implementierungsprozesses, da hierfür im Vorfeld umfangreiche Analysearbeiten durchgeführt werden müssen. Ziel ist die Bestimmung der eigenen Nachhaltigkeitsposition, um daraus die eigenen Nachhaltigkeitsambitionen abzuleiten und Verbesserungspotenziale zu identifizieren, deren Hebung in der Folge die Nachhaltigkeitsleistung durch die fundierte Definition von realistischen Zielen, Maßnahmen und Umsetzungszeitpunkten steigert.

Erfahrungsaustausch der landeseigenen Unternehmen

Die Initiative „Mehrwert Berlin“ wurde 2009 mit zwölf Landesunternehmen gegründet, aktuell sind 26 Unternehmen Mitglied der Initiative. Die Unternehmen verbindet das Anliegen, ökonomische, ökologische sowie gesellschaftspolitische Verantwortung zu übernehmen und fortlaufend Impulse für eine positive Entwicklung des Landes Berlin zu generieren. Mit rund 53.600 Beschäftigten, einem Umsatz von rund 11,5 Mrd. € und einer Bilanzsumme von rund 74,3 Mrd. € bildet die Mehrwertinitiative ca. 93% des Beteiligungsportfolios ab und dient als wirkungsstarke Institution zur Sichtbarmachung der Wertbeiträge, den öffentliche Unternehmen für die Stadt leisten sowie der Förderung von Projekten über den unternehmerischen Auftrag der Daseinsvorsorge hinaus.

Die Initiative dient den Unternehmen als Plattform für Vernetzung und Austausch. Aufgrund der unterschiedlichen Kompetenzfelder der Unternehmen bietet dieses Format insb. für die Bearbeitung von Querschnittsthemen wie bspw. Nachhaltigkeit Vorteile. Hierzu hat sich u.a. der Arbeitskreis der CSR- bzw. Nachhaltigkeitsbeauftragten etabliert, der als Medium für den Erfahrungsaustausch, Wissenstransfer sowie als Diskussions- und Erörterungsforum genutzt wird. Aufgrund der hohen Relevanz und Dynamik ist derzeit und mittelfristig das Thema der Nachhaltigkeit besonders prioritär und bildet die inhaltliche Klammer der aktuellen Handlungen und Aktivitäten der Initiative.

Bereits seit 2019 wird dieser Rahmen für den kontinuierlichen Informationsaustausch zwischen den Beteiligungsunternehmen der Initiative genutzt, sodass auch andere Unternehmen von den Implementierungserfahrungen der im Thema Nachhaltigkeit weiter fortgeschrittenen Gesellschaften profitieren können. Neben den Nachhaltigkeitsbeauftragten der Unternehmen haben auch externe Expertinnen und Experten teilgenommen, um insbesondere Grundlagen des Nachhaltigkeitsmanagements und der DNK-Berichterstattung wie Anforderungen, Notwendigkeit und mögliche Herangehensweisen zur Etablierung und Fortentwicklung der Berichtserstattungsprozesse zu erörtern.

Finanz- und fachpolitische Vorgaben für die Beteiligungsunternehmen des Landes Berlin (Zielbilder)

Laut dem Abgeordnetenhausbeschluss sollen die jährlichen finanz- und fachpolitischen Vorgaben für die Beteiligungsunternehmen des Landes Berlin (Zielbilder) neben ökonomischen Zielen um kurz- und mittelfristige soziale und ökologische Ziele ergänzt werden.

Um den Wunsch des Abgeordnetenhauses nach Verankerung der Nachhaltigkeit in den Zielbildern konkret umzusetzen, sind in den vergangenen Jahren gesellschaftspolitische, personalpolitische sowie Umwelt- und Klimaschutzziele hinzugekommen. Aufgrund der zunehmenden Bedeutung und Dringlichkeit werden diese als Nachhaltigkeitsziele zusammengefasst und in einem separaten Block dargestellt, um einerseits den Fokus der Unternehmen verstärkt auf das

Thema Nachhaltigkeit zu lenken und die Visibilität zu erhöhen sowie andererseits die Gleichstellung mit den etablierten fachpolitischen und wirtschaftlichen Zielen zu verdeutlichen. Für eine verstärkte Berücksichtigung anti-diskriminierungspolitischer und diversitätspolitischer Ziele sind bei der Definition von Nachhaltigkeitszielen nunmehr verpflichtend Angaben zu Anzahl und Anteil von Auszubildenden, Frauen in Leitungspositionen und Beschäftigten mit Behinderung zu hinterlegen. Mit dieser tiefgreifenden und konkreten Verankerung der Nachhaltigkeit in den Zielbildern der Unternehmen wird eine Verbesserung ihrer Nachhaltigkeitsleistungen intendiert. Zudem wird hiermit den gestiegenen Anforderungen an die öffentlichen Unternehmen hinsichtlich ihrer Vorbildfunktion in allen Dimensionen der nachhaltigen Unternehmensführung Rechnung getragen.

Im Zusammenwirken der Zielbilder als Basis für die Erstellung der Wirtschaftspläne mit den hieraus abgeleiteten Zielvereinbarungen mit den Geschäftsleitungen sollen eine Stärkung nachhaltiger und verantwortungsvoller Unternehmensführung sowie eine Verankerung des Leitbilds der Nachhaltigkeit in den betrieblichen Geschäftsprozessen und individuellen Handlungen und Entscheidungen der Beteiligten erreicht werden. Die Zielbilder werden zur Realisierung von Nachhaltigkeitszielen in den Beteiligungsunternehmen kontinuierlich weiterentwickelt und durch geeignete Zielvereinbarungen mit den Geschäftsleitungen in unternehmerisches Handeln überführt.

Klimaschutzvereinbarungen

Als weiteres Element eines umfassenden Nachhaltigkeitsmanagements der Landesunternehmen nutzt das Land Berlin, vertreten durch die für Klimaschutz zuständige Senatsverwaltung, das Instrument der Klimaschutzvereinbarung gem. § 13 Berliner Klimaschutz- und Energiewendegesetz (EWG Bln). Durch den Abschluss von Klimaschutzvereinbarungen mit wichtigen Institutionen und Unternehmen werden verbindliche gegenseitige Verpflichtungen hinterlegt sowie energie- und klimapolitische Ziele formuliert. Vertraglich festgeschrieben sind definierte Reduktionsziele für CO2- und Luftschadstoff-Emissionen und das geplante Investitionsvolumen sowie ein spezifischer, evaluierungsfähiger Maßnahmenkatalog. In den Klimaschutzvereinbarungen verpflichten sich die Unternehmen, durch konkrete Aktivitäten das Erreichen der Klimaschutzziele des Landes zu unterstützen. Diese Aktivitäten werden in einem umfangreichen Maßnahmenkatalog festgelegt, der regelmäßig gemeinsam mit dem Land überprüft und bei Bedarf angepasst wird. Auf diese Weise gelingt es, konkrete Klimaschutzmaßnahmen umzusetzen.

Aktuell haben fünf Landesunternehmen sowie die Charité – Universitätsmedizin Berlin Klimaschutzvereinbarungen mit dem Land Berlin abgeschlossen:

- Berliner Stadtreinigungsbetriebe (BSR) Anstalt des öffentlichen Rechts
- Berliner Wasserbetriebe Anstalt des öffentlichen Rechts
- BIM Berliner Immobilienmanagement GmbH

- Grün Berlin GmbH
- IT-Dienstleistungszentrum Berlin Anstalt des öffentlichen Rechts

1.5 Nachhaltigkeitsmanagement der Minderheitsbeteiligungen

Die Vorgaben des Abgeordnetenhauses betreffen derzeit acht Minderheitsbeteiligungen, bei denen die Entsendung eines Aufsichtsratsmitgliedes durch das Land Berlin erfolgt. Im Zusammenwirken mit den weiteren Gesellschaftern kann bei den folgenden Unternehmen Einfluss auf die Implementierung eines Nachhaltigkeitsmanagements genommen werden:

- Amt für Statistik Berlin-Brandenburg Anstalt des öffentlichen Rechts
- Berlin Tourismus & Kongress GmbH
- Flughafen Berlin Brandenburg GmbH
- Helmholtz-Zentrum Berlin für Materialien und Energie GmbH
- MEAB Märkische Entsorgungsanlagen-Betriebsgesellschaft mbH
- Rundfunk-Orchester und -Chöre (gemeinnützige) GmbH
- VBB Verkehrsverbund Berlin-Brandenburg GmbH
- Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung gGmbH

Die vom Land Berlin entsandten Aufsichtsratsmitglieder sowie die Geschäftsleitungen sind über den Abgeordnetenhausbeschluss informiert worden. Konnte mit dem letzten Nachhaltigkeitsbericht lediglich über die Existenz oder laufende Umsetzung einzelner Nachhaltigkeitsmaßnahmen berichtet werden, ist nunmehr bei sechs Minderheitsbeteiligungen ein Nachhaltigkeitsmanagementsystem implementiert; die zwei weiteren Unternehmen befinden sich derzeit in der Umsetzung. Sechs Unternehmen informieren regelmäßig über ihr Nachhaltigkeitsmanagement bzw. befinden sich in der Erstellung eines Nachhaltigkeitsberichts. Die Benennung von Nachhaltigkeitsbeauftragten in drei Unternehmen sowie die Implementierung einer Nachhaltigkeitsstrategie bzw. eines Klimaschutzmanagements oder Klimaschutzkonzeptes ebenfalls in drei Unternehmen dokumentieren den systematischen Ansatz, den die Minderheitsbeteiligung verfolgen.

2 Nachhaltigkeitskennzahlen der Landesunternehmen

Für den Nachhaltigkeitsbericht 2024 wurde erstmalig ein Kennzahlenkatalog zu wichtigen Nachhaltigkeitsindikatoren bei den Landesunternehmen erhoben. Der Kennzahlenkatalog umfasst zum einen Umwelt- und Klimakennzahlen, darunter Treibhausgasemissionen (THG-Emissionen), Daten zum Energie- und Wasserverbrauch, zur Abfallmenge, zur Erzeugung erneuerbarer Energie, Errichtung von Ladesäulen sowie zum Fuhrpark. In einem zweiten Kennzahlenbereich werden zum anderen Sozialindikatoren erhoben, darunter Daten zur Ausbildungssituation, Beschäftigung von Menschen mit Behinderung, Gesundheitsdaten sowie Alters- und Geschlechterstruktur der Beschäftigten.

Der standardisierte Kennzahlenkatalog ermöglicht künftig die Darstellung zentraler Nachhaltigkeitsindikatoren im Zeitverlauf und erlaubt somit Rückschlüsse auf deren Entwicklung im Rahmen eines Mehrjahresvergleichs. Der Kennzahlenkatalog beinhaltet unternehmensübergreifende sowie branchen- bzw. unternehmensspezifische wesentliche Kernindikatoren und soll zu einer Harmonisierung der Berichterstattung führen.

Mit der frühzeitigen Etablierung der quantitativen Dimension von Nachhaltigkeitsdaten und Indikatoren soll zudem eine erfolgreiche Integration der Nachhaltigkeitsberichterstattung in den Lagebericht gemäß der CSRD sowie deren verpflichtende externe Prüfung unterstützt werden. Damit wird eine unternehmensbezogene Datenübersicht über nicht-finanzielle bzw. Nachhaltigkeitskennzahlen analog zu der Systematik der Finanzkennzahlen angestrebt.

2.1 Methodische Erläuterungen

Berichtszeitraum und Stichtage

In Anlehnung an den Berichtszyklus der DNK-Erklärungen beziehen sich die Kernindikatoren des Nachhaltigkeitsmanagements auf die Geschäftsjahre 2022 und teilweise 2021. Die Kennzahlen aus dem Sozialbereich wurden mit Stichtag 31.12. des jeweiligen Berichtsjahres erhoben.

Nachhaltigkeitsdaten

Als Referenzrahmen für die Darstellung der Kennzahlen dient der DNK in seiner jeweils gültigen Fassung. Die jeweiligen Einheiten sind spaltenweise dem Tabellenkopf in Kapitel 2.2 zu entnehmen.

Erfolgt der Ausweis „-“, so ist diese Position bei dem Unternehmen nicht vorhanden. Die Angabe „k.A.“ bedeutet, dass der entsprechende Wert noch nicht bereitgestellt werden kann. Zum derzeitigen Stand konnten noch nicht alle Unternehmen die Vielzahl an Nachhaltigkeitsindikatoren in Gänze erheben, sodass der Kennzahlenkatalog teilweise noch nicht vollständig ist. Aufgrund unterschiedlicher Implementierungs- und Bearbeitungsstände der Berichtssysteme der Unternehmen zur Datenerfassung und zum Monitoring ist die Ausprägung der Datenqualität innerhalb des Beteiligungsportfolios derzeit noch von unterschiedlich Güte. Durch die Einführung der

Nachhaltigkeitsberichterstattung nach CSRD sind in den nächsten Jahren deutliche Fortschritte zu erwarten.

Hinweise zur Definition einzelner Kennzahlen:

- Die THG-Emissionen werden als Summe aus Scope 1 und Scope 2 dargestellt. Scope 1 sind direkte Emissionen aus Quellen, die im Besitz des Unternehmens sind und von ihm verantwortet oder kontrolliert werden, z.B. Emissionen aus Energieträgern wie Erdgas, Öl, Kraftstoffe und Brennstoffe im Fuhrpark oder eigenen Heizungsanlagen. Scope 2 sind indirekte Emissionen aus der Erzeugung bezogener Energie bzw. der Nutzung von eingekaufter Energie, wie Strom oder Fernwärme.
- Der Energieverbrauch des Unternehmens entspricht weitestgehend der Summe aus Strom- und Heizenergieverbrauch.
- Die Anzahl der Beschäftigten wurde nach Köpfen ermittelt. Die Darstellungen zu Weiterbildungsmaßnahmen betreffen die reguläre Belegschaft, d. h. es handelt sich um Schulungsstunden sowie Aus- und Fortbildungsmaßnahmen der Beschäftigten, jedoch nicht um die Erst-Ausbildung.
- Der Frauenanteil in Führungspositionen umfasst die erste und zweite Führungsebene, d.h. die Geschäftsleitung und Führungsebene darunter.

Aufgrund der Bedeutung für Klimaneutralität und Wärmewende werden für den Sektor der Wohnungswirtschaft zusätzliche Angaben gemacht. Einerseits werden die vom Unternehmen selbst verursachten und direkt zu verantwortenden Inanspruchnahmen von Ressourcen und Emissionen dargestellt, die im Rahmen der Geschäftstätigkeit für die Erfüllung des Daseinsvorsorgeauftrags für das Land Berlin und seine Bevölkerung entstehen. Andererseits werden Verbrauchswerte und Emissionen separat für den Gebäudebestand abgebildet. Diese Teilgröße befindet sich teilweise außerhalb der Einflusssphäre des Unternehmens, da sie entscheidend durch die Anzahl und Verhaltensweisen der Mieterinnen und Mieter bestimmt wird; jedoch ist die Dekarbonisierung des Gebäudebestands ein zentrales Element für die Klimaneutralität des Landes Berlin. Mit der getrennten Darstellung wird das Ziel verfolgt, den Nachhaltigkeitsbeitrag des einzelnen Unternehmens zu dokumentieren sowie Steuerungsmöglichkeiten und Verbesserungspotenziale im eigenen Verantwortungsbereich aufzuzeigen. Zusätzlich werden wichtige branchenspezifische Kennzahlen mit Bezug zum Energieverbrauch und den CO_2-Emissionen des Gebäudebestands definiert, da sie innerhalb der Nachhaltigkeitsberichterstattung eine besonders exponierte Stellung einnehmen.

Nachrichtlich werden zudem einige spezifische Kennzahlen im Umweltbereich vorgestellt, die im Rahmen der Geschäftstätigkeit einzelner Landesunternehmen erhoben werden.

2.2 Tabellarische Übersicht über den Kennzahlenkatalog

Den nachfolgenden Tabellen können die Nachhaltigkeitsindikatoren der Landesunternehmen entnommen werden:

Kennzahlen im Umweltbereich

Unternehmensname	Treibhausgas-emissionen in t CO_2	Energieverbrauch in MWh	Energieverbrauch des Gebäudebestands in MWh	Kraftstoffverbrauch in MWh	Stromverbrauch in MWh	Stromverbrauch des Gebäudebestands in MWh	Heizenergieverbrauch in MWh	Heizenergieverbrauch des Gebäudebestands in MWh	wohnungsspezifische Umweltkennzahlen: CO_2-Emissionen des Gebäudebestands in kg CO_2/m^2	wohnungsspezifische Umweltkennzahlen: Anteil energetisch sanierter Wohnungen in %
BEHALA - Berliner Hafen- und Lagerhausgesellschaft mbH	1.143	2.400	-	1.904	1.801	-	757	-	-	-
BEN Berlin Energie und Netzholding GmbH*	171.988	419.189	-	2.791	415.824	-	3.221	-	-	-
Berliner Bäder-Betriebe (BBB) Anstalt des öffentlichen Rechts	27.578	92.818	-	k.A.	26.110	-	66.708	-	-	-
Berliner Stadtreinigungsbetriebe (BSR) Anstalt des öffentlichen Rechts	586.780**	74.689	-	47.902	46.968	-	27.721	-	-	-
Berliner Verkehrsbetriebe (BVG) Anstalt des öffentlichen Rechts	136.267	530.400	-	446.000	466.500	-	63.900	-	-	-
Berliner Wasserbetriebe Anstalt des öffentlichen Rechts	136.820***	354.100	-	14.600	298.733	-	55.367	-	-	-
Berlinovo Immobilien Gesellschaft mbH	52.090	1.968	k.A.	122	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	24	-
BIM Berliner Immobilienmanagement GmbH	672	598	-	k.A.	176	-	422	-	-	-
degewo Aktiengesellschaft	135.040	3.325	662.586	1.439	1.391	17.806	1.934	644.780	20	68
GESOBAU AG	94.687	716	340.599	k.A.	253	10.968	463	328.809	26	49
Gewobag Wohnungsbau-Aktiengesellschaft Berlin	156.830	2.515	751.413	114	1.624	22.264	891	729.149	32	33
Grün Berlin GmbH	1.522	4.902	-	18	2.567	-	2.335	-	-	-
HOWOGE Wohnungsbaugesellschaft mit beschränkter Haftung	125.512	k.A.	k.A.	374	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	17	87
Investitionsbank Berlin Anstalt des öffentlichen Rechts	329	7.283	-	13	3.700	-	3.583	-	-	-
IT-Dienstleistungszentrum Berlin Anstalt des öffentlichen Rechts	36.901	11.128	-	1.022	6.652	-	1.454	-	-	-
Kulturprojekte Berlin GmbH	133	k.A.	-	5	k.A.	-	k.A.	-	-	-
Messe Berlin GmbH	9.000	60.103	-	351	25.048	-	35.000	-	-	-
STADT UND LAND Wohnbauten-Gesellschaft mit beschränkter Haftung	81.075	2.142	379.742	218	433	11.867	1.136	367.874	24	66
Tempelhof Projekt GmbH	k.A.	80	-	1	57	-	23	-	-	-
Vivantes - Netzwerk für Gesundheit GmbH	k.A.	230.282	-	2.268	63.095	-	167.187	-	-	-
WBM Wohnungsbaugesellschaft Berlin-Mitte mit beschränkter Haftung	36.580	469	270.678	42	71	16.215	399	254.931	16	86
WISTA Management GmbH	122	1.111	-	5	193	-	917	-	-	-
Charité - Universitätsmedizin Berlin	106.491	318.370	-	2.362	128.375	-	189.995	-	-	-
Summe	**1.897.560**	**2.307.332**	**2.405.017**	**521.551**	**1.489.571**	**79.120**	**623.412**	**2.267.034**	**-**	**-**

* Über 90% der THG-Emissionen entstehen durch den Zukauf von Energie für die Kompensation der Stromnetzverluste (Verlustenergie). Durch rechtliche und regulatorische Vorgaben ist es für Netzbetreiber derzeit nicht möglich, diese Energie in Form von Grünstrom zu beschaffen oder eigene Anlagen zur Erzeugung von erneuerbarer Energie zu betreiben.

** Bei einem Großteil der hier als CO_2-Ausstoß angegebenen Emissionen handelt es sich um Emissionen sonstiger Abgase aus der Müllverbrennung, die in CO_2-Äquivalente umgerechnet wurden und somit nicht direkt vergleichbar mit den übrigen dargestellten CO2-Emissionen sind. Aufgrund unterschiedlicher Ermittlungsmethoden kann dieser Wert daher nicht direkt der amtlichen Statistik des AfS entnommen werden.

*** Ein relevanter Anteil des hier angegebenen CO_2-Ausstoßes wird in Klärwerken außerhalb der Berliner Landesgrenzen erzeugt und ist somit nicht der Berliner CO_2-Bilanz zuzurechnen.

Unternehmensname	Erzeugung erneuerbare Energien in MWh	Wasserverbrauch in m^3	Wasserverbrauch des Gebäudebestands in m^3	Abfallmenge in t	Abfallmenge davon zur Wieder-verwendung in %	Papierverbrauch in t	Fahrzeuge Fuhrpark Anzahl	Fahrzeuge Fuhrpark davon alternative Antriebe	Anzahl Ladesäulen
BEHALA - Berliner Hafen- und Lagerhausgesellschaft mbH	388	30.438	-	180	28	2	43	14	10
BEN Berlin Energie und Netzholding GmbH	-	k.A.	-	9.095	30	1	469	101	161
Berliner Bäder-Betriebe (BBB) Anstalt des öffentlichen Rechts	1.591	833.000	-	487.404	k.A.	1.656	31	4	8
Berliner Stadtreinigungsbetriebe (BSR) Anstalt des öffentlichen Rechts	6.115	384.312	-	270.212	32	7	1.800	499	223
Berliner Verkehrsbetriebe (BVG) Anstalt des öffentlichen Rechts	542	367.677	-	38.467	k.A.	52	454	168	421
Berliner Wasserbetriebe Anstalt des öffentlichen Rechts	91.303	k.A.	-	374.707	95	k.A.	1.115	192	198
Berlinovo Immobilien Gesellschaft mbH	-	1.795	k.A.	18.603	98	5	22	3	5
BIM Berliner Immobilienmanagement GmbH	855	2.995	-	21	100	3	-	-	37
degewo Aktiengesellschaft	1.818	7.975	6.303.184	69	63	5	270	13	19
GESOBAU AG	-	905	3.294.118	23	43	7	14	5	8
Gewobag Wohnungsbau-Aktiengesellschaft Berlin	-	13.272	6.206.259	19	k.A.	13	25	20	16
Grün Berlin GmbH	-	549.961	-	k.A.	k.A.	0	38	31	k.A.
HOWOGE Wohnungsbaugesellschaft mit beschränkter Haftung	1.120	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	10	51	15	49
Investitionsbank Berlin Anstalt des öffentlichen Rechts	-	10.494	-	88	23	6	4	1	5
IT-Dienstleistungszentrum Berlin Anstalt des öffentlichen Rechts	-	2.668	-	k.A.	k.A.	k.A.	9	9	10
Kulturprojekte Berlin GmbH	-	1.000	-	k.A.	k.A.	1	5	-	-
Messe Berlin GmbH	6.090	147.403	-	551	100	5	60	9	20
STADT UND LAND Wohnbauten-Gesellschaft mit beschränkter Haftung	925	2.395	3.639.987	112	64	5	40	19	13
Tempelhof Projekt GmbH	-	241	-	k.A.	k.A.	1	1	-	-
Vivantes - Netzwerk für Gesundheit GmbH	379	682.259	-	10.135	2	219	250	19	64
WBM Wohnungsbaugesellschaft Berlin-Mitte mit beschränkter Haftung	190	k.A.	2.695.221	k.A.	k.A.	6	8	2	3
WISTA Management GmbH	-	1.393	-	57	k.A.	k.A.	17	8	11
Charité - Universitätsmedizin Berlin	-	638.228	-	9.251	24	k.A.	215	5	8
Summe	**111.317**	**3.678.410**	**22.138.769**	**1.218.995**	**-**	**2.004**	**4.941**	**1.137**	**1.289**

Kennzahlen im Sozialbereich

Unternehmensname	Anzahl Beschäftigte	Übernahmequote Auszubildende in %	Anteil Menschen mit Behinderung in %	Arbeitsunfälle		Weiterbildungs-maßnahmen in Std. / Beschäftigte	Anzahl Diskriminierungsfälle
				Anzahl	davon Wegeunfälle in %		
BEHALA - Berliner Hafen- und Lagerhausgesellschaft mbH	126	100	7	18	17	1	-
BEN Berlin Energie und Netzholding GmbH	1.795	100	5	12	33	k.A.	-
Berliner Bäder-Betriebe (BBB) Anstalt des öffentlichen Rechts	839	k.A.	7	54	17	14	-
Berliner Stadtreinigungsbetriebe (BSR) Anstalt des öffentlichen Rechts	6.201	100	9	397	k.A.	12	-
Berliner Verkehrsbetriebe (BVG) Anstalt des öffentlichen Rechts	13.352	95	9	733	28	k.A.	364
Berliner Wasserbetriebe Anstalt des öffentlichen Rechts	4.636	99	9	96	30	15	-
Berlinovo Immobilien Gesellschaft mbH	448	40	3	4	50	12	1
BIM Berliner Immobilienmanagement GmbH	848	80	4	10	90	21	1
degewo Aktiengesellschaft	1.470	93	6	47	k.A.	8	-
GESOBAU AG	498	90	5	12	30	8	-
Gewobag Wohnungsbau-Aktiengesellschaft Berlin	745	100	4	8	63	16	-
Grün Berlin GmbH	265	-	3	1	-	k.A.	-
HOWOGE Wohnungsbaugesellschaft mit beschränkter Haftung	993	89	6	24	58	8	-
Investitionsbank Berlin Anstalt des öffentlichen Rechts	850	5	6	15	80	21	1
IT-Dienstleistungszentrum Berlin Anstalt des öffentlichen Rechts	1.128	96	8	12	k.A.	6	-
Kulturprojekte Berlin GmbH	128	-	3	2	100	k.A.	-
Messe Berlin GmbH	480	100	4	7	71	12	-
STADT UND LAND Wohnbauten-Gesellschaft mit beschränkter Haftung	685	100	4	5	60	8	-
Tempelhof Projekt GmbH	85	-	5	6	33	k.A.	-
Vivantes - Netzwerk für Gesundheit GmbH	18.089	89	7	1.790	50	12	2
WBM Wohnungsbaugesellschaft Berlin-Mitte mit beschränkter Haftung	416	100	5	6	50	k.A.	-
WISTA Management GmbH	221	100	2	2	-	k.A.	-
Charité - Universitätsmedizin Berlin	19.555	46	6	629	45	k.A.	k.A.
Summe	**73.853**	-	-	**3.890**	-	-	**369**

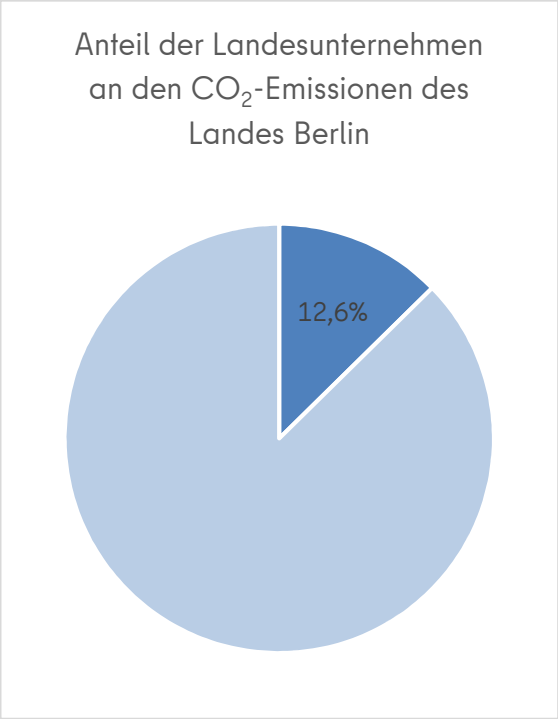
Unternehmensname	Frauenanteil in der Belegschaft in %	Beschäftigte unter 30 Jahre		Beschäftigte 30 bis 50 Jahre		Beschäftigte über 50 Jahre		Frauenanteil in Führungspositionen in %
		Anteil in %	davon Frauen in %	Anteil in %	davon Frauen in %	Anteil in %	davon Frauen in %	
BEHALA - Berliner Hafen- und Lagerhausgesellschaft mbH	28	8	20	41	21	51	34	75
BEN Berlin Energie und Netzholding GmbH	21	20	18	42	26	39	16	33
Berliner Bäder-Betriebe (BBB) Anstalt des öffentlichen Rechts	40	15	k.A.	47	k.A.	39	k.A.	32
Berliner Stadtreinigungsbetriebe (BSR) Anstalt des öffentlichen Rechts	18	12	k.A.	44	k.A.	44	k.A.	35
Berliner Verkehrsbetriebe (BVG) Anstalt des öffentlichen Rechts	21	9	24	43	23	48	18	31
Berliner Wasserbetriebe Anstalt des öffentlichen Rechts	32	10	30	35	33	55	31	59
Berlinovo Immobilien Gesellschaft mbH	59	7	55	44	58	48	61	50
BIM Berliner Immobilienmanagement GmbH	60	14	66	60	61	27	56	40
degewo Aktiengesellschaft	38	13	52	42	34	45	37	53
GESOBAU AG	56	18	67	40	57	43	50	33
Gewobag Wohnungsbau-Aktiengesellschaft Berlin	64	15	69	47	58	38	69	36
Grün Berlin GmbH	60	9	63	63	65	28	49	65
HOWOGE Wohnungsbaugesellschaft mit beschränkter Haftung	46	13	53	44	44	43	46	42
Investitionsbank Berlin Anstalt des öffentlichen Rechts	60	15	59	36	58	48	62	43
IT-Dienstleistungszentrum Berlin Anstalt des öffentlichen Rechts	43	15	32	49	44	36	47	41
Kulturprojekte Berlin GmbH	77	13	88	67	79	19	63	75
Messe Berlin GmbH	63	8	78	60	65	32	56	24
STADT UND LAND Wohnbauten-Gesellschaft mit beschränkter Haftung	54	13	57	39	44	47	61	33
Tempelhof Projekt GmbH	48	2	50	55	56	43	47	60
Vivantes - Netzwerk für Gesundheit GmbH	73	20	76	46	69	34	75	51
WBM Wohnungsbaugesellschaft Berlin-Mitte mit beschränkter Haftung	64	14	58	31	53	55	71	33
WISTA Management GmbH	45	16	66	44	45	40	39	41
Charité - Universitätsmedizin Berlin	70	27	73	45	66	27	74	41
Summe	-	-	-	-	-	-	-	-

spezifische Kennzahlen im Umweltbereich	
Kennzahl (Unternehmensname)	**Wert**
THG-Emissionen des Fahrzeugbestands ÖPNV in t CO_2 / Fahrzeug (BVG)	71
Gesamtabwassermenge Berlin in m^3 (BWB)	220.000.000
Gesamtabfallaufkommen (gesammelte oder behandelte Abfälle) in t (BSR)	1.220.700

2.3 Auswertung der CO_2-Emissionsdaten zur Vorbereitung des Klimapakts

Das Land Berlin hat sich ambitionierte Ziele auf dem Weg zur Klimaneutralität gesetzt. Das Berliner Klimaschutz- und Energiewendegesetz (EWG Bln) legt für das Land Berlin eine Reduktion der Kohlendioxidemissionen bis zum Jahr 2030 um 70%, bis 2040 um 90% und bis 2045 um 95% im Vergleich zum Jahr 1990 fest. Dies entspricht ausgehend vom Stand des Jahres 2022 einem Einsparungsbedarf von rund 7,2 Mio. t CO_2-Emissionen bis 2030 und von rund 14,5 Mio. t CO_2 bis 2045. Das EWG Bln adressiert die Landesunternehmen nicht direkt, allerdings sollen diese die Ziele des Landes unterstützen und nehmen aufgrund ihrer Vorbildfunktion und wirtschaftlichen Bedeutung eine herausgehobene Rolle bei der Erreichung der Klimaziele ein:

Die in diesem Bericht betrachteten Landesunternehmen emittieren rund 1,9 Mio. t CO_2 pro Jahr. Das entspricht einem Anteil von ca. 12,6% im Vergleich mit den CO_2-Gesamtemissionen im Land Berlin 2022 i.H.v. rund 15 Mio. t CO_2 gemäß Verursacherbilanz des Amts für Statistik Berlin-Brandenburg (AfS). Die Landesunternehmen sind somit für einen wesentlichen Teil der Gesamtemissionen des Landes verantwortlich und entsprechend von zentraler Bedeutung für die erfolgreiche Umsetzung der Klimaneutralität Berlins.[1]

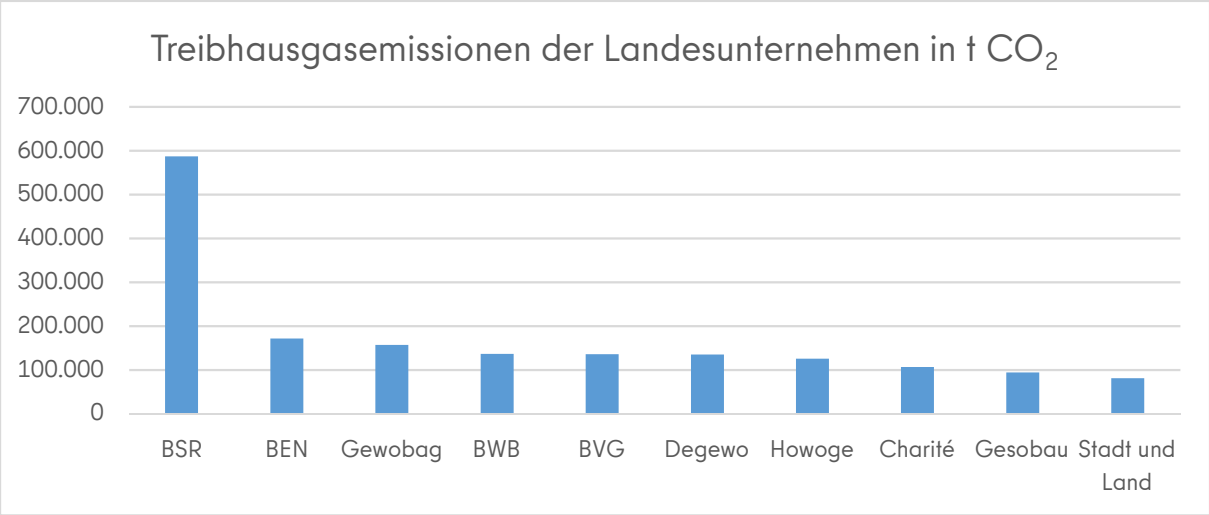


Neben der BEW Berliner Energie und Wärme AG, die aufgrund ihrer Bedeutung und ihrer Stellung als Energieerzeuger im nächsten Abschnitt separat dargestellt wird, sind mit deutlichem Abstand die Berliner Stadtreinigung AöR (BSR)[2] und danach die BEN Berliner

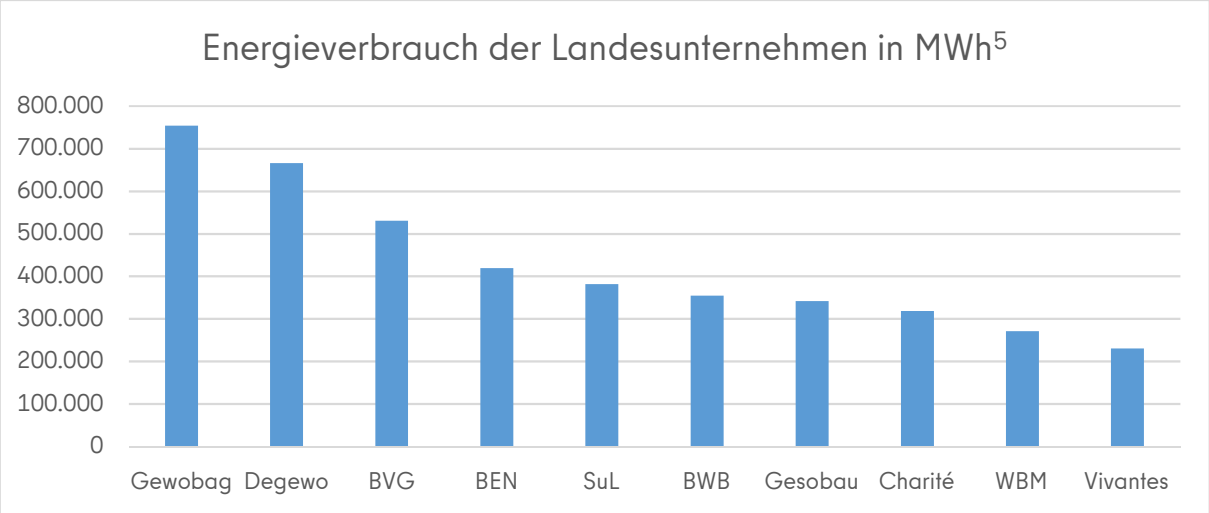
[1] Der CO_2-Ausstoß von rund 1,9 Mio. t CO_2 pro Jahr beinhaltet teilweise auch Emissionen, die außerhalb der Grenzen des Landes Berlin entstehen (z.B. Klärwerke der BWB in Brandenburg). Insofern sind die hier dargestellten Emissionen der Landesunternehmen i.H.v. rund 1,9 Mio. t CO_2 nicht unmittelbar mit den Gesamtemissionen des Landes Berlin vergleichbar. Gleichwohl illustriert die Gegenüberstellung die Bedeutung der Landesunternehmen für den Klimaschutz. Zudem ist zu beachten, dass die Daten zu einigen Unternehmen fehlen bzw. unvollständig sind (u.a. fehlen die Emissionen der in Geschäftsbesorgung verwalteten Landesliegenschaften in Treuhandvermögen bei BIM, Tempelhof und WISTA).

[2] Bei einem Großteil der hier als CO_2-Ausstoß angegebenen Emissionen handelt es sich um Emissionen sonstiger Abgase aus der Abfallverbrennung, die in CO_2-Äquivalente umgerechnet wurden und somit nicht unmittelbar vergleichbar mit den übrigen dargestellten CO_2-Emissionen sind. Aufgrund unterschiedlicher Ermittlungsmethoden kann dieser Wert daher nicht direkt der amtlichen Statistik des AfS entnommen werden.

Energie und Netzholding GmbH inkl. ihrer Tochter Stromnetz[3], die Berliner Wasserbetriebe AöR (BWB), die Berliner Verkehrsgesellschaft AöR (BVG), die Krankenhäuser[4] sowie die Wohnungsbaugesellschaften wesentliche CO_2-Emittenten des Landes Berlin.



Die Zahlen zeigen, dass die Landesunternehmen eine große Verantwortung zur Reduzierung der THG-Emissionen tragen: Neben der Nutzung von grünem Strom und grüner Wärme ist insbesondere die Verringerung des Energieverbrauchs von hoher Bedeutung, der sich im Wesentlichen aus der Summe von Stromverbrauch und Heizenergieverbrauch zusammensetzt. Der Energieverbrauch ist bei den Dienstleistern der Grundversorgung für Verkehr, Wasser und Abfälle (BVG, BWB, BSR), den Krankenhäusern und bei der BEN (hier insb. durch Verlustenergie des Stromnetzes) am höchsten.



[3] Über 90% der THG-Emissionen entstehen durch den Zukauf von Energie für die Kompensation der Stromnetzverluste (Verlustenergie). Durch rechtliche und regulatorische Vorgaben ist es für Netzbetreiber derzeit nicht möglich, diese Energie in Form von Grünstrom zu beschaffen oder eigene Anlagen zur Erzeugung von erneuerbarer Energie zu betreiben.

[4] CO_2-Emissionsdaten liegen in diesem Bericht nur für die Charité vor, nicht jedoch für Vivantes.

[5] Die Darstellungen der Energieverbräuche der Landeswohnungsunternehmen schließen den Energieverbrauch der Mieterinnen und Mieter im Gebäudebestand ein.

Durch die Fortführung und Intensivierung diverser bereits in Umsetzung befindlicher Maßnahmen soll der Energieverbrauch künftig weiter gesenkt werden:

- Insbesondere im Bereich der Wohnungs- und Gebäudewirtschaft sind erhebliche Potenziale zur Verringerung des Heizenergieverbrauchs und somit zur Reduzierung von THG-Emissionen vorhanden. Verbunden mit der Dekarbonisierung der Wärme sind hier die potenziell wirkungsstärksten Maßnahmen umsetzbar.
- Die Umstellung der Busflotte der BVG auf mit Grünstrom betriebene Fahrzeuge wird den Ausstoß von Treibhausgasen signifikant reduzieren.
- Die Verstetigung und der Ausbau der Kopplung der Sektoren und Unternehmen ist ein weiteres Kernelement für die Umsetzung der Klimaneutralität. Durch die Wärme, die bspw. bei der thermischen Abfallverwertung durch die BSR entsteht, wird Dampf erzeugt, der für die Erzeugung von Strom und Wärme genutzt wird. Die bei der Abwasserbehandlung entstehende Wärme der BWB oder die Abwärme der Server von Rechenzentren sind weitere Beispiele für die Nutzbarmachung von Wärme.

Über den eigenen Geschäftsbetrieb hinaus nehmen die Landesunternehmen außerdem eine wichtige Rolle bei der Dekarbonisierung anderer Akteure und Sektoren ein, z.B. BVG oder BEHALA in der Verkehrswende, die Stadtwerke beim Ausbau erneuerbarer Energien oder die Stromnetz Berlin beim Netzausbau für die Energie- und Wärmewende.

Die hier beispielhaft aufgeführten Maßnahmen zur CO_2-Reduktion werden derzeit in einem Klimapakt des Landes mit den Landesunternehmen gebündelt:

Der geplante Klimapakt soll die bedeutende Rolle und den Beitrag der landeseigenen Unternehmen für die energetische Transformation Berlins bis 2045 und die notwendige Anpassung an die Folgen des Klimawandels darstellen und zeigen, dass das Land Berlin als Gesellschafterin die Unternehmen bei ihren Transformationsaufgaben so unterstützt, dass sie ihre jeweiligen Klimaziele rechtzeitig und möglichst beschleunigt erreichen können.

Dazu soll sich das Land Berlin im Rahmen des Klimapakts verpflichten, zur Erreichung seiner klimapolitischen Zielsetzungen seinen Betrieben zweckgebunden und bedarfsgerecht das für ihre energetische Transformation erforderliche Eigenkapital in geeigneter Form bereitzustellen, wenn die zu finanzierenden Investitionen im Rahmen der bei den Unternehmen bestehenden Finanzierungsmöglichkeiten nicht darstellbar sind.

Der Klimapakt soll im Frühjahr 2025 abgeschlossen und damit die Finanzierung der Klimaschutzleistungen im Einflussbereich der landeseigenen Unternehmen bis 2030 abgesichert werden.

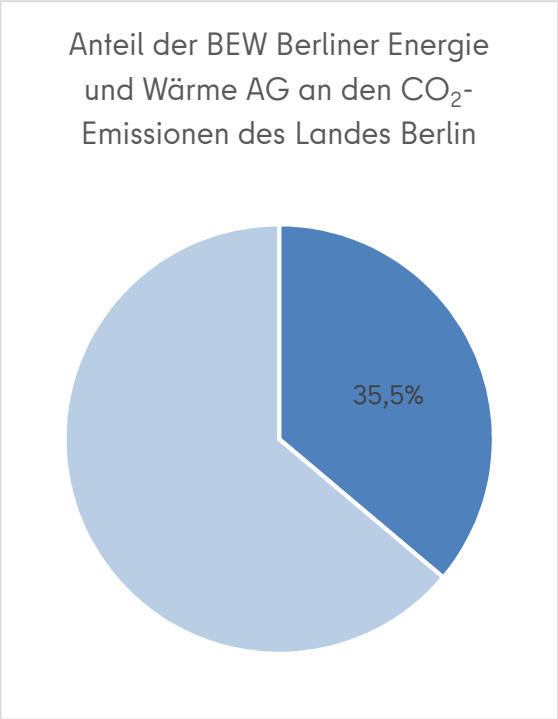
2.4 BEW Berliner Energie und Wärme AG

Um das Ziel der Klimaneutralität des Landes Berlin zu erreichen, ist neben der Reduzierung des Energieverbrauchs die Versorgung der Stadt mit grüner bzw. klimaneutraler Energie ein Schlüsselelement. Es zeigt sich die Notwendigkeit beide Bereiche – Energieverbrauch und Energieerzeugung – im Gleichschritt zu optimieren.

Neben der Umstellung des Strombezugs auf erneuerbare Energien liegt ein entscheidender Hebel zur Klimaneutralität dabei in der Dekarbonisierung der Energieerzeugung im Wärmesektor.

Auf der Seite der Energieerzeuger befindet sich mit der seit Mai 2024 in Landesbesitz befindlichen BEW ein wesentlicher Akteur auf dem Weg zur Klimaneutralität in Landeshand: Die Emissionen aus dem Primärenergieverbrauch der BEW betragen rund 4,6 Mio. t CO_2. Die Fernwärme samt der gekoppelten Stromerzeugung ist nach der Quellenbilanz des AfS für einen Anteil von ca. 35,5% der CO_2-Emissionen des Primärenergieverbrauchs des Landes Berlin von 2022 verantwortlich.[6]

Die Dekarbonisierungsplanung der BEW und die dafür nötige Finanzierung sind Schlüsselelemente für die Klimaneutralität des Landes. Eine erfolgreiche Dekarbonisierung der Fernwärme bedeutet gleichzeitig die erfolgreiche Dekarbonisierung des versorgten Gebäudebestands. Für die Umsetzung dieses langfristigen Transformationsprozesses im Fernwärmebereich sind in den kommenden Jahren immense Anstrengungen und Investitionen erforderlich.



Die Dekarbonisierung der Fernwärme soll gemäß der Vorgabe des Bundesklimaschutzgesetzes bis 2045 erfolgen. Die Gewährleistung der Versorgungssicherheit und ein angemessenes Preisgefüge der Wärmeversorgung sind dabei maßgebliche Faktoren. Vor diesem Hintergrund setzt die BEW auf ein breites Spektrum an Technologien:

Die Erschließung lokaler Quellen erneuerbarer Energien und unvermeidbarer Abwärme über Großwärmepumpen bietet ein großes Potenzial für die Dekarbonisierung der Fernwärme. Als Quellen

[6] Die Verbraucherbilanz misst die CO_2-Emissionen auf der Seite der Energieverbraucher getrennt nach Sektoren (Gewerbe, Verkehr, Haushalte), die Quellenbilanz misst die CO_2-Emissionen auf der Seite der Energieerzeuger. Die Emissionen der BEW (Fernwärme) sind daher getrennt von den anderen Unternehmen zu betrachten, um eine Doppelzählung der Emissionen aus der Energieerzeugung und dem Energieverbrauch zu vermeiden.

kommen vorwiegend Abwasser, Rechenzentren, Geothermie und Gewässer in Frage. Direkt nutzbare Abwärme lässt sich zudem aus thermischer Abfallverwertung beziehen. Darüber hinaus bildet nachhaltige Biomasse eine weitere Option im regionalen Umfeld der Stadt.

Da Berlin jedoch nicht über ausreichend lokal erschließbare Potenziale verfügt, bilden Strom aus erneuerbarer Energien und Wasserstoff überregionale Standbeine. Diese Primärenergiequellen werden über Sektorkopplung möglichst effizient eingesetzt.

Neben der Wärmeerzeugung wird auch das Fernwärmenetz effizienter und flexibler. Digitalisierung, Speicher und Anpassungen der Fernwärmetemperatur sind dabei wichtige Bausteine.

Die Dekarbonisierung erfolgt in vier Phasen:

1. Die erste Phase hat die BEW bereits 2017 mit dem Ausstieg aus der Braunkohle umgesetzt.
2. Die zweite Phase, in der sich die BEW aktuell befindet, ist der Ausstieg aus der Steinkohle bis 2030. Dabei werden über 2 Mio. t CO_2 im Vergleich zum Jahr 2024 jährlich eingespart. Die Kohle wird mit einem möglichst großen Anteil erneuerbarer Energiequellen und unvermeidbarer Abwärme ersetzt. Der verbleibende fossile Gasanteil wird bereits so geplant, dass er später auf erneuerbaren Wasserstoff umgestellt werden kann. Bauvorbereitende Maßnahmen wurden an allen betreffenden Standorten begonnen. Am Standort Reuter West befindet sich das erste Projekt zur Nutzung von geklärtem Abwasser und Dampf aus der thermischen Abfallverwertung in der Umsetzung. Weiterhin wurden an diesem Standort ein erster Wärmespeicher sowie eine Power-to-Heat-Anlage zur direkten Erzeugung von Fernwärme aus Strom in Betrieb genommen.
3. In der dritten Phase wird im Anschluss an den Kohleausstieg der Ausstieg aus dem Gas umgesetzt. Dazu werden schrittweise die Kraft-Wärme-Kopplungsanlagen auf erneuerbaren Wasserstoff umgestellt. Parallel erfolgt der Ausbau der Geothermie und weiterer erneuerbarer Wärmequellen über Großwärmepumpen. Zusätzlich werden saisonale Speicher für eine höhere Flexibilität errichtet und lokale Niedertemperaturnetzbereiche ausgerollt.
4. In der letzten Phase werden die verbliebenen Spitzenlastanlagen dekarbonisiert. Je nach Standort kann dies über erneuerbaren Wasserstoff oder Strom erfolgen.

Die Herausforderungen zur Dekarbonisierung des Fernwärmebereichs sind vielfältig. Neben technologischen Entwicklungen zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit erneuerbarer Energien sind u.a. der Geothermieausbau, die Stärkung des Ausbaus der Kraft-Wärme-Kopplungsanlagen, eine effiziente Verwertung von Biomasse, der Ausbau der Stromnetze sowie die Entwicklung von Wasserstoffinfrastrukturen entscheidend.

Die BEW wird daher mit Priorität in den Klimapakt eingebunden, um die Finanzierung der Dekarbonisierung der Fernwärme in den nächsten Jahren sicherzustellen.

3 Analyse der DNK-Erklärungen der Landesunternehmen

3.1 Methodik und Struktur der Auswertungen

Der vorliegende Bericht nimmt eine zweistufige Analyse der DNK-Erklärungen der Berliner Landesunternehmen vor und orientiert sich hierbei an den Anforderungen einer DNK-Erklärung.

Im ersten Analyseabschnitt erfolgt eine deskriptive Auswertung der DNK-Konformität (Teil 3.2). Dabei werden die Aspekte und Leistungsindikatoren hinsichtlich ihres qualitativen Gehalts untersucht, da der Rahmen der Berichterstattung bezüglich Struktur, Bestandteilen und Inhalten durch den DNK definiert ist. Grundsätzlich besteht eine Berichtspflicht zu den geforderten Bestandteilen. Nach dem Prinzip „comply-or-explain“ kann die Berichterstattung zu einem Element jedoch unterbleiben, wenn eine begründende Erklärung vorgenommen wird. Von dieser Möglichkeit haben die Unternehmen nur in seltenen Fällen Gebrauch gemacht, sodass hier die Quantität berichteter Elemente keiner weiteren Analyse bedarf.

Der zweite Teil der Auswertung (Teil 3.3) analysiert die Relevanz einzelner Nachhaltigkeitsthemen für die Unternehmen unter Einbeziehung der beiden Dimensionen - Qualität und Quantität - der betrachteten Nachhaltigkeitsaspekte.

Hinsichtlich der qualitativen Auswertungen kommt jeweils ein Index-Modell zur Anwendung, mit dessen Hilfe eine Bewertung der Berichtsinhalte erfolgt. Die Bewertung der Berichtsqualität erfolgt hierbei anhand von Umfang, Tiefe und Detailgrad der dargestellten Informationen; eine inhaltlich-fachliche Bewertung wird nicht vorgenommen.

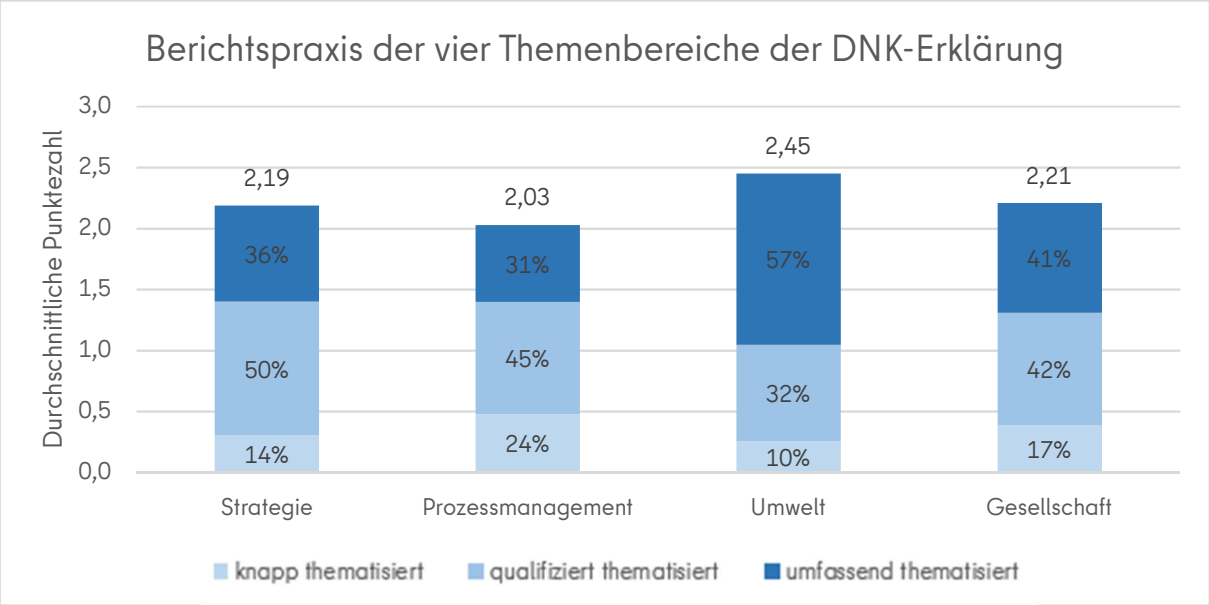
Index-Modell	
0 Punkte	Element wird nicht thematisiert.
1 Punkt	Element wird qualitativ nur knapp thematisiert.
2 Punkte	Element wird qualifiziert thematisiert (qualitative und eingeschränkte quantitative Angaben).
3 Punkte	Element wird sowohl qualitativ als auch quantitativ umfassend thematisiert.

3.2 Berichtsinhalte

Im Rahmen der Nachhaltigkeitsberichterstattung informieren die Unternehmen über ein breites Spektrum an Themen, deren Schwerpunktsetzung sich an der Geschäftstätigkeit des Unternehmens orientiert. Trotz einheitlicher Berichtsstandards, die den Rahmen für Struktur, Form und Inhalt definieren, bieten die aktuellen Regelwerke ein hohes Maß an Flexibilität und Gestaltungsspielräume bei der konkreten Ausgestaltung der nicht-finanziellen Berichterstattung. Da die Landesunternehmen Leistungen im Rahmen der Daseinsvorsorge erbringen, ist jedes von ihnen regelmäßig in einem speziellen Nachhaltigkeitsfeld beheimatet, auf dem die Ausführungen zur Nachhaltigkeit folglich besonders detailliert, umfangreich und aussagekräftig sind, da hier bereits tiefgreifende Expertise und umfassendes Datenmaterial akkumuliert wurden.

Mithilfe des Index-Modells wurde eine Bewertung der veröffentlichten DNK-Erklärungen der Landesunternehmen vorgenommen, die insbesondere für die im Bereich der Nachhaltigkeit relevanten Themengebiete Umwelt und Gesellschaft eine hohe Qualität aufzeigt. Entlang der fünf zentralen Bereiche der Nachhaltigkeitsberichterstattung des § 289c des Handelsgesetzbuchs (HGB) – Umweltbelange, Arbeitnehmerbelange, Sozialbelange, Achtung der Menschenrechte und Bekämpfung von Korruption und Bestechung – erfolgt eine umfangreiche Zuordnung von Leistungsindikatoren zu Nachhaltigkeitsaspekten. Die Berichterstattung mithilfe von Leistungsindikatoren erfordert die Darstellung quantitativer Angaben und führt aufgrund der konkreten inhaltlichen Vorgaben zu einem höheren Standardisierungsniveau, das wiederum Transparenz und Vergleichbarkeit der Nachhaltigkeitsleistungen der Unternehmen erhöht.

Die Ausführungen in den Themenbereichen Strategie und Prozessmanagement sind themenbedingt überwiegend qualitativer Natur. Der Fokus liegt auf der Beschreibung von Unternehmensspezifika sowie dem Umfeld und den Rahmenbedingungen seiner Geschäftstätigkeit; die Nutzung von Leistungsindikatoren ist in



diesem Zusammenhang von nachrangiger Bedeutung. Durch die hiermit verbundene unternehmensspezifische thematische Schwerpunktsetzung ist in weiten Teilen eine individuelle Berichterstattung zu beobachten, die aufgrund der eingeschränkten Nutzung quantitativer Angaben dementsprechend eine vergleichsweise geringere Berichtstiefe aufweist.

Im Vergleich zum Nachhaltigkeitsbericht 2022 ist die Berichtsqualität aller Themengebiete gestiegen. Dies ist insbesondere vor dem Hintergrund einer erneut ausgeweiteten Anzahl berichterstattender Unternehmen sehr erfreulich. Die Implementierung eines Nachhaltigkeitsmanagements und der korrespondierenden Berichterstattung stellt insbesondere für kleinere Unternehmen mit kleinem Verwaltungsapparat und geringen zeitlichen Kapazitäten sowie personellen Ressourcen, die über wenig Erfahrungen verfügen und nicht auf eine breite Datenbasis zurückgreifen können, eine enorme Herausforderung dar und wird durch eine anfänglich geringere Berichtsqualität reflektiert. Der Großteil der berichterstattenden Unternehmen veröffentlicht jedoch nunmehr seit vielen Jahren regelmäßig DNK-Erklärungen und kann demnach auf ein breites Spektrum an Erfahrungen, etablierte Unternehmensstrukturen und zuverlässige, konsistente Datenerhebungs- und Datenverarbeitungsprozesse zurückgreifen. Mit der stetigen Professionalisierung des Nachhaltigkeitsmanagements ist auch eine kontinuierliche Verbesserung der Berichtsqualität verbunden.

Insbesondere die Qualitätsanstiege der Themengebiete Strategie und Umwelt dokumentieren hierbei die weitreichenden Fortschritte der Unternehmen bei der Etablierung ihres Nachhaltigkeitsmanagements in den verschiedenen Dimensionen. Entsprechend wurde der grundlegende strategische Rahmen, innerhalb dessen sich das Unternehmen bewegt, geschärft – die Definition der Nachhaltigkeitsstrategie, Handlungsfelder und Ziele sowie die Bestimmung der für das Unternehmen wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte. Darüber hinaus belegt die umfangreiche Bereitstellung quantitativer Angaben für die Leistungsindikatoren im Themenbereich Umwelt eine gestiegene Datenqualität.

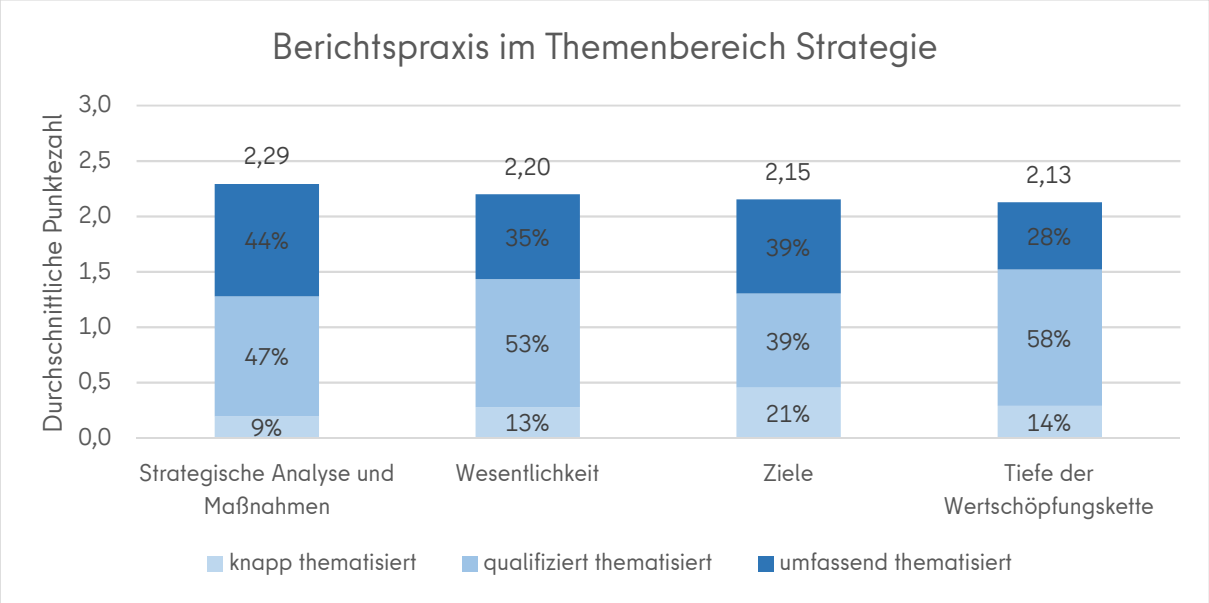
3.2.1 Nachhaltigkeitskonzept: Strategie

Zentrale Elemente bei der Implementierung eines Nachhaltigkeitsmanagements sind die Erstellung einer Strategie, die Bestimmung und Definition der wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte der Geschäftstätigkeit sowie die Ableitung von Zielen und Maßnahmen zur Verbesserung der eigenen Nachhaltigkeitsposition.

Die Verbesserung der Berichtsqualität im Themenbereich Strategie ist insbesondere auf Fortschritte bei den Nachhaltigkeitsaspekten Strategische Analyse und Maßnahmen sowie Wesentlichkeitsanalyse zurückzuführen. Nachdem im Nachhaltigkeitsbericht 2022 für 13 Unternehmen über eine Nachhaltigkeitsstrategie berichten werden konnte, haben nunmehr bereits 18 Unternehmen ihre Strategie implementiert; bei den verbleibenden sechs Unternehmen befindet sich die Erstellung der Nachhaltigkeitsstrategie noch in der Umsetzung.

Die Bestimmung der wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte ist durch alle Unternehmen erfolgt. Unter Einbeziehung der relevanten Stakeholder und häufig auch unter Beteiligung eines Expertengremiums, erfolgt eine Wesentlichkeitsanalyse, die im Ergebnis eine Relevanzmatrix liefert, aus der die wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte des Unternehmens hervorgehen.

Sowohl die Fortschritte auf dem Feld der strategischen Ausrichtung als auch die Standortbestimmung im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse sind entscheidende und notwendige Voraussetzungen, da sie Startpunkt und Basis für ein funktionierendes und effektives Nachhaltigkeitsmanagement und dessen Weiterentwicklung darstellen. Hierauf aufbauend können dann Handlungsfelder, Ziele und Maßnahmen abgeleitet werden, deren Definition wiederum Schlussfolgerungen hinsichtlich der Notwendigkeit zur Restrukturierung der internen Prozesse und Kontrollmechanismen für die Analyse der Zielerreichung zulassen.

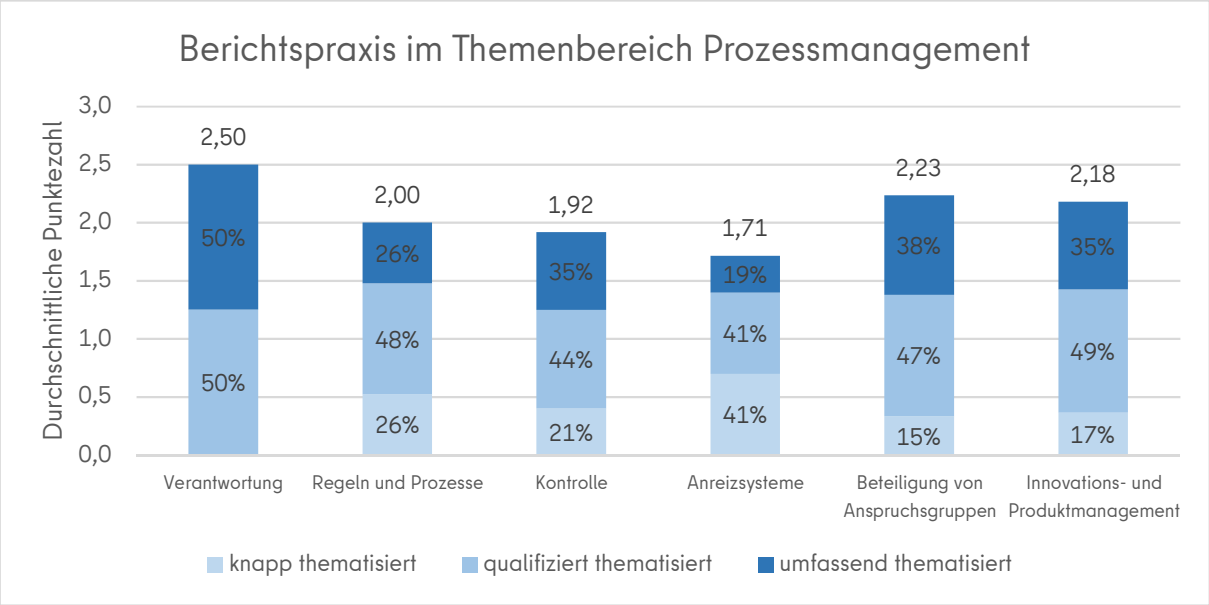


3.2.2 Nachhaltigkeitskonzept: Prozessmanagement

Das Themengebiet Prozessmanagement weist eine im Vergleich geringere Berichtstiefe auf. Nachdem für die grundlegenden Strukturen der Geschäftsorganisation im Hinblick auf Nachhaltigkeit, die Strategie sowie die Wesentlichkeitsanalyse, bereits weitreichende Fortschritte und eine hohe Berichtsqualität dokumentiert werden konnten, ist die Basis für die Weiterentwicklung der darauf aufbauenden Elemente des Nachhaltigkeitsmanagements vorhanden, für die sich eine vollumfängliche Berichterstattung bisher teils als Herausforderung darstellt, bspw. zu den Nachhaltigkeitsaspekten Kontrolle und Anreizsysteme. Auch durch vergleichsweise abstrakte Vorgaben des DNK sowie den geringeren Umfang von quantitativen Leistungsindikatoren sind die Ausführungen oftmals qualitativer Natur und haben vorwiegend beschreibenden Charakter.

Als Grundvoraussetzung für ein wirksames und zielführendes Nachhaltigkeitsmanagement wird bei allen Unternehmen die Verantwortung hierfür durch die höchste Führungsebene wahrgenommen. Das Bindeglied zwischen den operativen Geschäftsbereichen eines Unternehmens und der Geschäftsleitung sind hierbei die Nachhaltigkeitsbeauftragten, die bereits in 20 Unternehmen das Nachhaltigkeitsmanagement entwickeln und steuern und oftmals durch Stabsstellen, Arbeitskreise oder Projektteams unterstützt werden; bei den verbleibenden vier Unternehmen wird diese Position derzeit installiert.

Nachdem die Unternehmen die Verantwortlichkeiten und den formalen Rahmen für ein systematisches Nachhaltigkeitsmanagement bestehend aus Nachhaltigkeitsstrategie, -leitlinien und -programm definiert und hieraus ihre Ziele und Maßnahmen abgeleitet haben, kommt in einem nächsten Schritt der Implementierung dieser Elemente in das operative Geschäft besondere Bedeutung zu. Präzise und wirksame Durchsetzungsstrukturen sind die Voraussetzung für eine erfolgreiche Umsetzung der Nachhaltigkeit im Unternehmen. Hervorzuheben sind in diesem Zusammenhang die Fortschritte



für die hierfür notwendigen und im entsprechenden Nachhaltigkeitsaspekt dargestellten Regeln und Prozesse.

Die kontinuierliche Weiterentwicklung und Implementierung des Nachhaltigkeitsmanagements und die stetige Verbesserung der eigenen Nachhaltigkeitsposition erfordern weitere Anstrengungen, um auch die in den Nachhaltigkeitsaspekten Kontrolle der Zielerreichung und Anreizsysteme noch erkennbaren Verbesserungspotenziale zu nutzen. Hierfür können die Landesunternehmen entsprechend den Anforderung einer DNK-Erklärung auf Leistungsindikatoren zurückgreifen, mit deren Hilfe es möglich ist, die Nachhaltigkeitsleistung in qualitativer und quantitativer Form zu messen und erforderliche Steuerungsmaßnahmen herzuleiten.

Um Nachhaltigkeit im Unternehmen zu forcieren und Entscheidungsträger für ein stärkeres Engagement zu motivieren, können laut DNK-Leitfaden Anreizsysteme ein geeignetes Mittel sein. Variable Vergütungsbestandteile in den Zielvereinbarungen mit den Geschäftsleitungen können an Fortschritte bei der Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie des Unternehmens geknüpft werden. Auf diesem Weg kann die Motivation von Führungskräften und Beschäftigten gefördert werden.

Aus den DNK-Erklärungen der Unternehmen ist ersichtlich, dass die Ausführungen hinsichtlich der Anreizsysteme einen relativ geringen Detailgrad aufweisen. Obwohl Nachhaltigkeitsziele häufig bereits Bestandteil von Zielvereinbarungen sind und Nachhaltigkeitsaspekten demnach eine gesteigerte Relevanz bei der Vergütung der Geschäftsleitungen zugeschrieben werden kann, bietet die Verknüpfung ambitionierter Nachhaltigkeitsziele mit variablen Vergütungsbestandteilen in den Zielvereinbarungen großes Potenzial und stellt einen wichtigen Hebel zur zielgerichteten Anreizsetzungen für eine wirkungsvolle Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie in den Unternehmen dar.

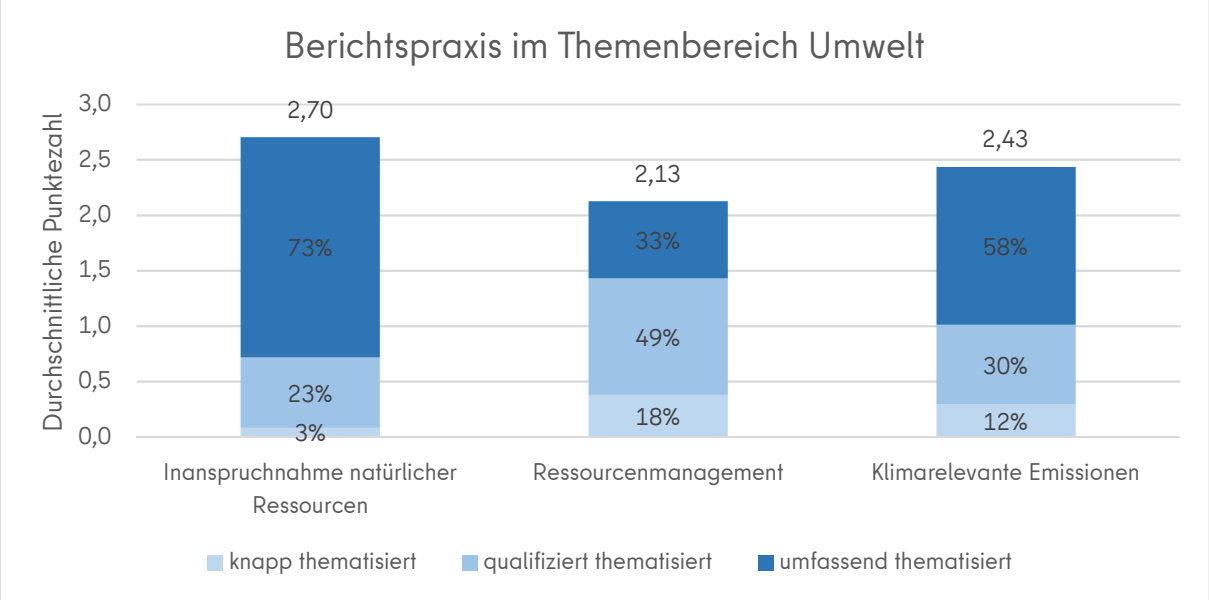
Im Themenbereich Prozessmanagement ist die größte Verbesserung der Berichtsgüte für den Nachhaltigkeitsaspekt Beteiligung von Anspruchsgruppen zu beobachten. Dies ist besonders erfreulich, da die in einem kontinuierlichen Dialog mit den relevanten internen und externen Stakeholdern erarbeiteten Informationen und Ergebnisse elementarer Bestandteil eines erfolgreichen Nachhaltigkeitsmanagements und Grundlage für die Weiterentwicklung von Nachhaltigkeitsprozessen sind.

3.2.3 Nachhaltigkeitsaspekt Umwelt

Dem Themenbereich Umwelt kommt innerhalb der Nachhaltigkeitsberichterstattung ein herausgehobener Stellenwert zu. Erfreulicherweise weist dieser Berichtsteil die höchste Berichtsqualität innerhalb der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Landesunternehmen auf. Ein breites öffentliches Interesse an detaillierten und umfassenden Informationen zu Themen aus dem Bereich Umwelt sowie die starke Sensibilisierung der Gesellschaft für ökologische Belange führt bei den Unternehmen implizit zu einer Anspruchssituation, dieser Erwartungshaltung gerecht zu werden. Zudem fördert auch die vergleichsweise hohe Anzahl an Leistungsindikatoren eine hohe Berichtsqualität.

Insbesondere über die Nachhaltigkeitskriterien bzgl. der Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen und klimarelevanter Emissionen wird qualitativ und quantitativ detailliert berichtet. Von besonders hoher Relevanz sind die Nachhaltigkeitsaspekte Energieverbrauch, THG-Emissionen, Wasserverbrauch sowie Abfallwirtschaft. Als Maßnahmen zur Verbesserung der ökologischen Nachhaltigkeitsposition sind der Einsatz nachhaltiger Technik zur Steigerung der Ressourceneffizienz und Reduzierung der Inanspruchnahmen, der weitere Ausbau und die Nutzung erneuerbarer Energien sowie die Reduzierung der THG-Emissionen bspw. durch Sanierungs- und Modernisierungsmaßnahmen im Gebäudebestand zu nennen.

Für die fortlaufende Verbesserung ihrer Nachhaltigkeitsleistung formulieren die Unternehmen Ziele, die sie mit entsprechenden Maßnahmen unterlegen. Die Anwendung von Leistungsindikatoren ermöglicht in der Folge eine Erfolgskontrolle zur Evaluation hinsichtlich der Wirksamkeit ergriffener Maßnahmen und zeigt der Geschäftsleitung Bereiche mit weiterem Verbesserungspotenzial und erhöhtem Handlungsbedarf .



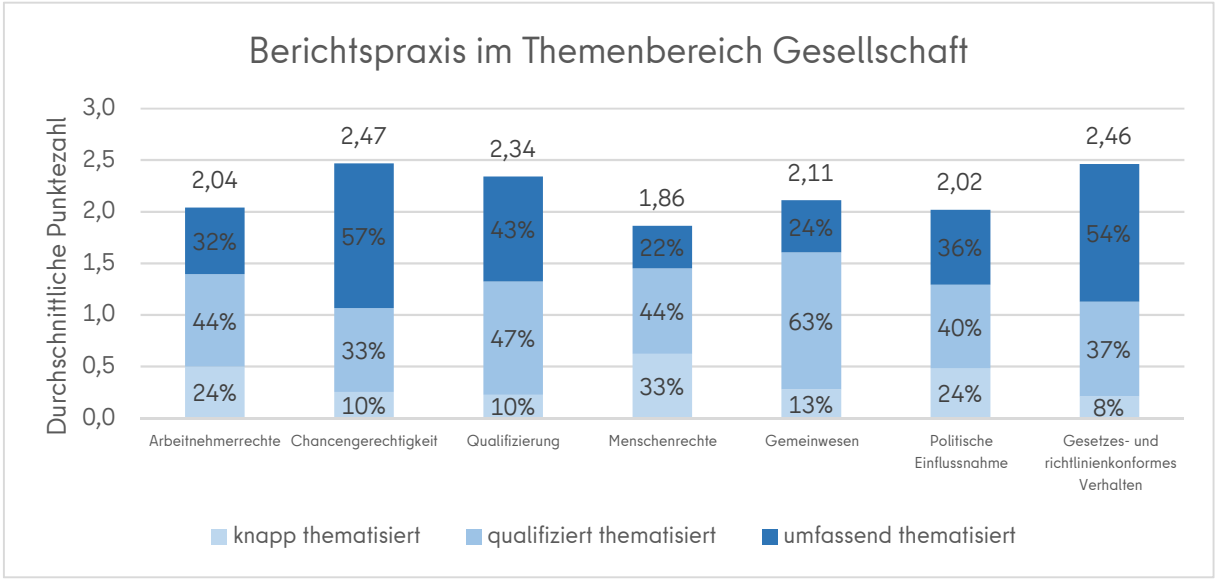
3.2.4 Nachhaltigkeitsaspekt Gesellschaft

Auch im Themenbereich Gesellschaft ist eine vergleichsweise gute Berichtsqualität zu beobachten, die ebenfalls durch die umfassende Verwendung von Leistungsindikatoren gestützt wird. Die Schwankungsbreite der Berichtsgüte ist allerdings relativ hoch. Ursache hierfür ist eine weitaus größere Anzahl an Nachhaltigkeitskriterien und ein damit einhergehendes größeres und heterogenes Themenspektrum.

Über die Nachhaltigkeitskriterien Chancengerechtigkeit und Qualifizierung werden mehrheitlich detaillierte Ausführungen vorgenommen. Diese Themen besitzen seit vielen Jahren hohe Relevanz, sodass eine weitreichende Etablierung von Prozessen und Normen zu einer hohen Integration im Unternehmen geführt haben. Eine große Bandbreite an ergriffenen Maßnahmen bestätigt das hohe Engagement der Unternehmen und sind Ausdruck eines an ihrer Verantwortung als aufmerksame und soziale Arbeitgeber ausgerichteten Handelns sowie eines ausgeprägten Bewusstseins für die kritischen Herausforderungen der Zukunft wie dem Fachkräftemangel oder der Digitalisierung.

Eine vergleichsweise geringere Berichtstiefe besteht hinsichtlich der Nachhaltigkeitskriterien Arbeitnehmer- und Menschenrechte. Häufig wird auf eine untergeordnete Relevanz verwiesen, da die Geschäftstätigkeit regional stattfindet und gesetzliche Bestimmungen sowie Berliner Vorgaben selbstverständlich umfassend eingehalten werden. Aufgrund bewährter Strukturen und Prozesse wird die Risikosituation als wenig problematisch eingeschätzt, sodass häufig allgemeine Formulierungen Verwendung finden.

Über Compliance-Themen wird hingegen nahezu lückenlos berichtet. Umfangreiche gesetzliche Anforderungen sowie die hohe Sensibilität und Priorität dieses zentralen Verantwortungsbereichs mit seiner gesamtunternehmerischen Kontroll- und Steuerungsfunktion erfordern eine weitgehende Etablierung von Regelwerken, Prozessen und Prüfmechanismen, über die regelmäßig umfassend berichtet wird.



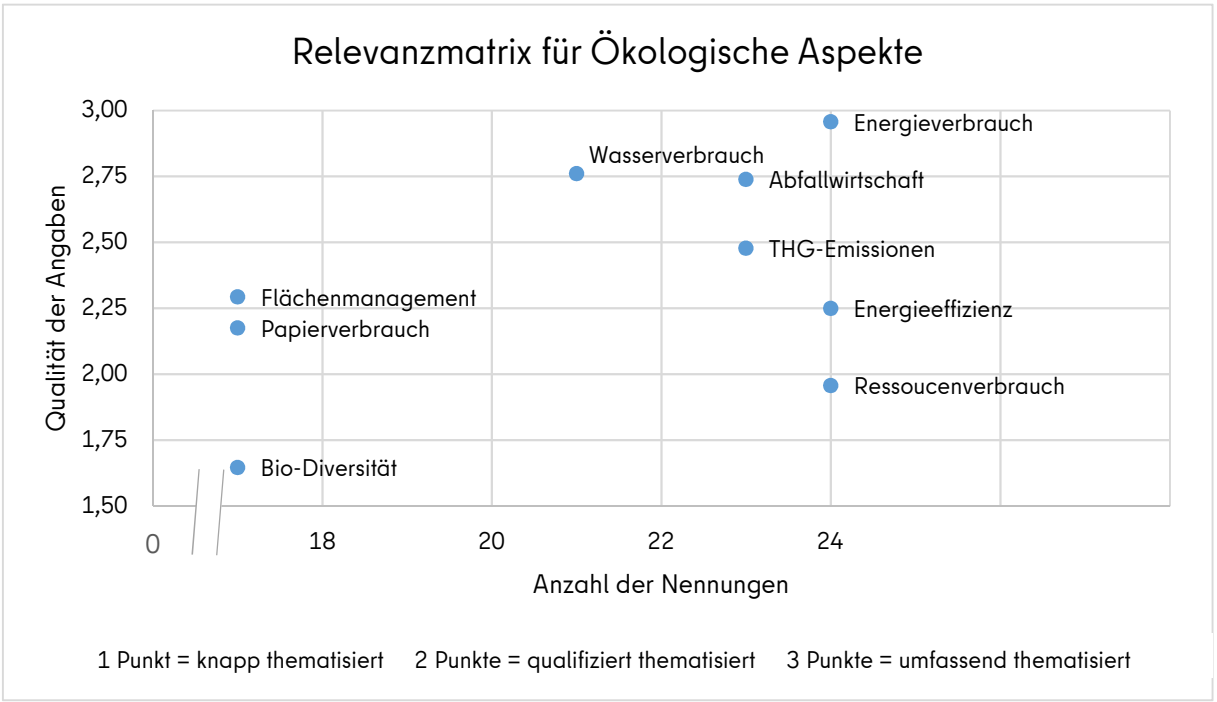
3.3 Relevanz von Nachhaltigkeitsthemen für die Landesunternehmen

Nachfolgend werden die Relevanz der verschiedenen Nachhaltigkeitsaspekte sowie Maßnahmen zur Verbesserung der Nachhaltigkeitsposition aus Sicht der Unternehmen betrachtet. Hierzu wird neben der qualitativen Beurteilung der DNK-Erklärungen mittels des Index-Modells auch die quantitative Dimension der Nachhaltigkeitsaspekte analysiert. Entscheidend ist hierbei die Häufigkeit der Behandlung eines Nachhaltigkeitsthemas innerhalb der Gesamtheit der DNK-Erklärungen.

3.3.1 Relevanz ökologischer Aspekte

Über Nachhaltigkeitsthemen, die im Umweltbereich von besonderer Relevanz sind und eine hohe öffentliche Präsenz entwickeln, wird von fast allen Unternehmen detailliert berichtet. Die DNK-Erklärungen zeigen eine tiefgehende Auseinandersetzung der Unternehmen insbesondere mit den Indikatoren Energieverbrauch, THG-Emissionen, Abfallwirtschaft und Wasserverbrauch. Dass die Angaben über THG-Emissionen hierbei leicht abfallen, zeigt die enorme Herausforderung bei der Darstellung dieser Kennzahl.

Auch zu den Themen Energieeffizienz, Flächenmanagement, Papierverbrauch und Bio-Diversität macht ein Großteil der Unternehmen qualifizierte Angaben. Die inhaltliche Akzentuierung ist abhängig von der Branchenzugehörigkeit. Aufgrund unterschiedlicher Handlungsfelder und Tätigkeitsschwerpunkte sind weitere Nachhaltigkeitsaspekte häufig nicht für alle Unternehmen gleichermaßen relevant. Beispielsweise werden von allen Wohnungsbaugesellschaften Informationen zum Flächenmanagement veröffentlicht, die Angaben zu Baumaßnahmen und Flächenversiegelung einschließen; für andere Branchen hingegen ist dieses Thema weniger relevant.



3.3.2 Relevanz sozialer Aspekte

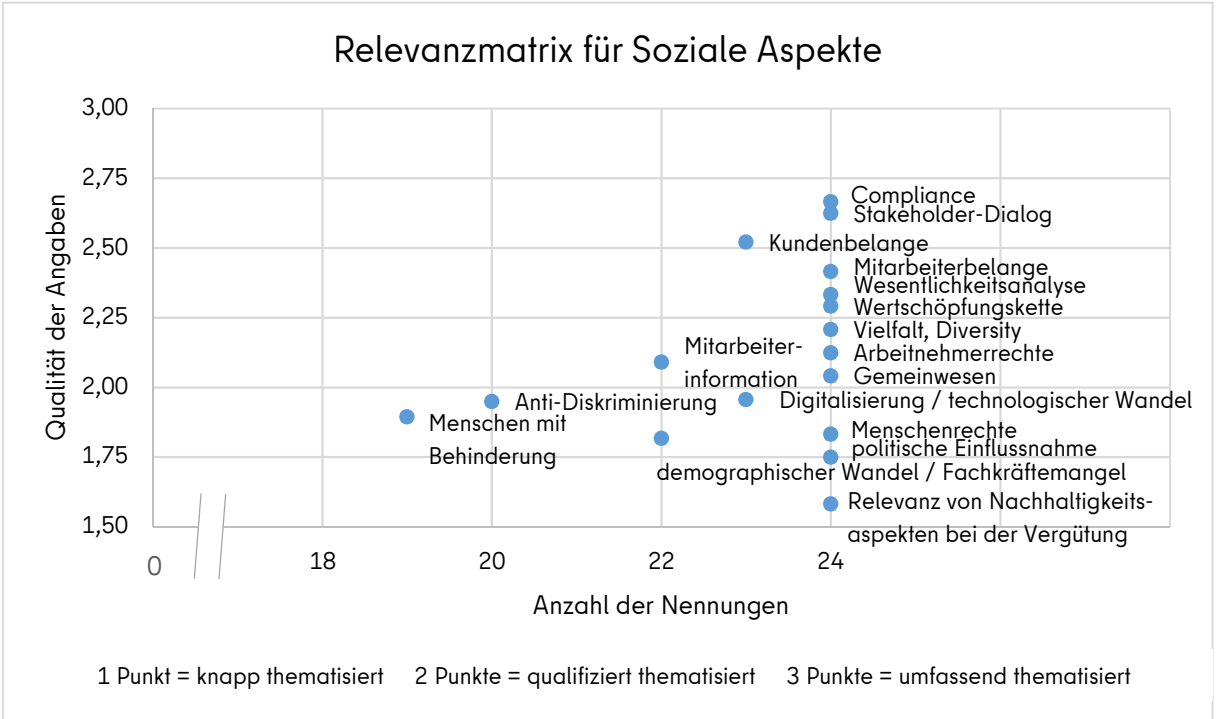
Im Bereich Gesellschaft berichten die Unternehmen wegen der Vielzahl inhaltlich sehr unterschiedlicher Nachhaltigkeitskriterien und umfassenden Nutzung von Leistungsindikatoren über ein sehr breites und heterogenes Themenspektrum.

Hervorzuheben sind die qualifizierten und umfassenden Ausführungen zu den Nachhaltigkeitsaspekten Wesentlichkeitsanalyse und Stakeholder-Dialog. In Verbindung mit der guten Berichtsqualität des Themas Compliance, deren Aufgabe die Durchsetzung und Implementierung regulatorischer Vorgaben im Unternehmen ist, ist dieses Ergebnis besonders erfreulich, da sie den Ausgangspunkt und die Basis für ein funktionierendes und erfolgreiches Nachhaltigkeitsmanagement bilden.

Auch über Aspekte, die die Kundschaft und die Belegschaft betreffen, berichten fast alle Unternehmen detailliert. Da sie den besonders relevanten und kritischen Stakeholdergruppen zuzuordnen und für ein Unternehmen von höchster Priorität für die Erfüllung des Daseinsvorsorgeauftrags sind, ist ein kontinuierlicher und tiefgreifender Dialog mit diesen Interessengruppen von grundlegender Bedeutung.

Darüber hinaus sind insbesondere die Themen Digitalisierung und der technologische Wandel sowie der demographische Wandel und der Fachkräftemangel durch die große Mehrheit der Unternehmen als kritische Zukunftsthemen identifiziert und benannt worden. Gemessen an den Risiken und dem Potenzial, das diesen Punkten zugeschrieben wird, wäre eine tiefergehende Aufmerksamkeit und Berichterstattung jedoch wünschenswert.

Obwohl bereits vielfach Nachhaltigkeitsaspekte bei der Vergütung der Geschäftsleitungen Beachtung finden, ist die nach wie vor vergleichsweise geringe Relevanz und die sehr knappe Berichterstattung als kritisch zu beurteilen.

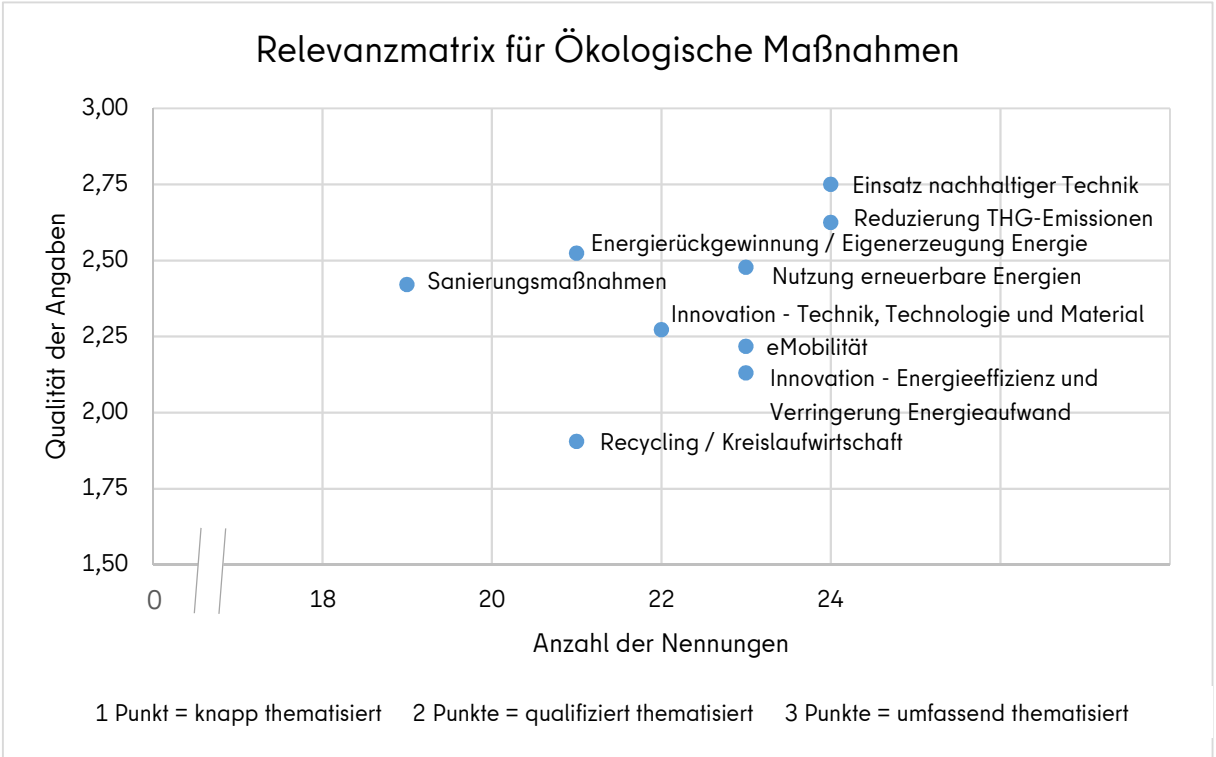


3.3.3 Relevanz ökologischer Maßnahmen

Nachdem die Unternehmen die für sie wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte identifiziert und eine Evaluation ihrer aktuellen Position innerhalb ihres relevanten Nachhaltigkeitsrahmens vorgenommen haben, sind im nächsten Schritt Aktivitäten bzw. Maßnahmen zur Verbesserung der eigenen Nachhaltigkeitsleistung festzulegen.

Hierbei kristallisiert sich eine zunehmende Professionalisierung und Fokussierung heraus. Im Mittelpunkt der Aktivitäten im Umweltbereich stehen Maßnahmen, die den Energie- und Ressourcenverbrauch mindern sowie die THG-Emissionen reduzieren. Insbesondere der Einsatz von innovativer Technik unter Nachhaltigkeitsgesichtspunkten zur Steigerung der Energieeffizienz, Reduzierung des Ressourcenverbrauchs und zur Realisierung von Quick Wins für eine schon anfangs zügige und signifikante Verbesserung der Nachhaltigkeitsbilanz sind hierbei von größter Relevanz. Die Verknüpfung dieser Themen und deren interdisziplinäre Weiterentwicklung und Abstimmung bietet großes Potenzial, um entscheidende Fortschritte bei der Realisierung definierter Nachhaltigkeitsziele zu generieren. Flankiert werden diese Bemühungen durch die Ausweitung der Energierückgewinnung und Energieerzeugung bspw. mittels Photovoltaik und Solarthermie sowie die stärkere Nutzung erneuerbarer Energien, über die ebenfalls detaillierte Angaben in den DNK-Erklärungen gemacht werden.

Aber auch über Sanierungs- und Modernisierungsmaßnahmen im Gebäude- und Anlagenbestand wird von einem Großteil der Unternehmen ausführlich berichtet, da sie einen entscheidenden Hebel für das Gelingen der Wärmewende darstellen und einen signifikanten Beitrag zur Reduzierung von THG-Emissionen liefern.

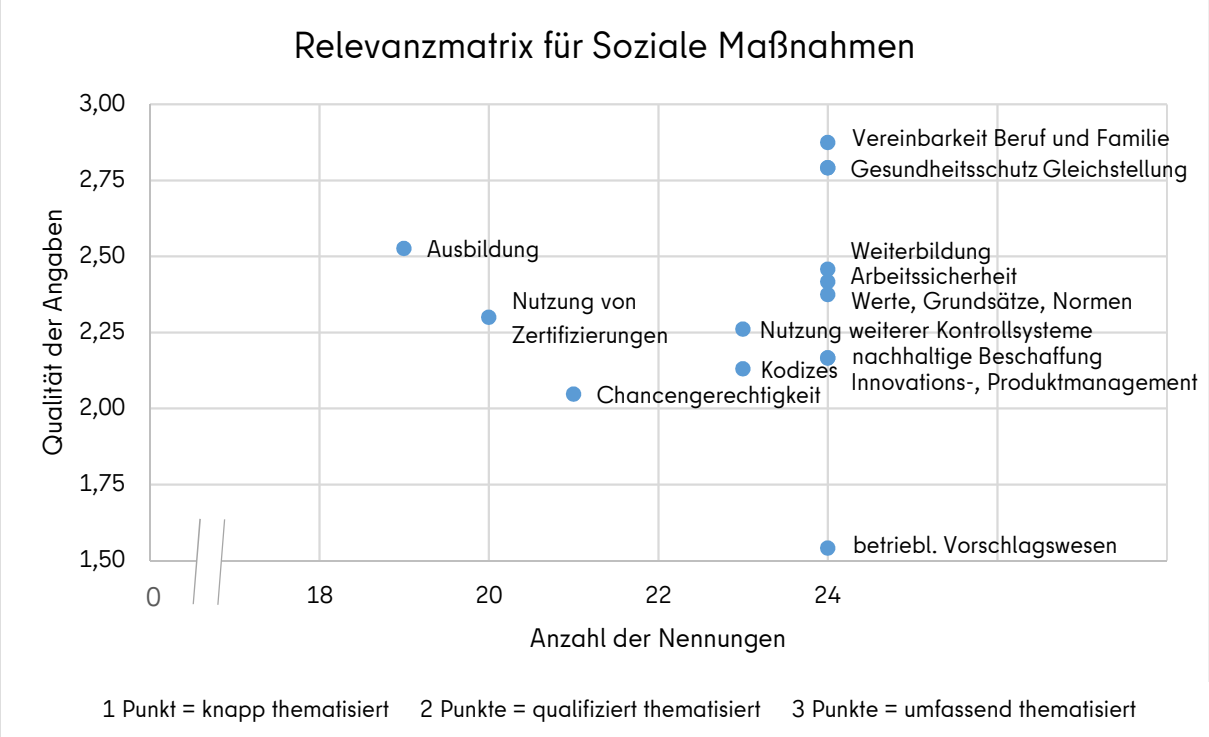


3.3.4 Relevanz sozialer Maßnahmen

Im Bereich der sozialen Maßnahmen konzentrieren sich die Aktivitäten der Unternehmen auf die Verbesserung der Nachhaltigkeitsaspekte mit Bezug zu ihren Beschäftigten. Hierbei stehen Maßnahmen zur Steigerung der Zufriedenheit der Belegschaft mit dem Ziel der Bindung und Gewinnung von Mitarbeitenden im Vordergrund wie bspw. die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und die Gleichstellung. Aber auch Aktivitäten zur Sicherung der Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten sind zentrale Elemente für die Unternehmen, um den Herausforderungen des demographischen Wandels und des Fachkräftemangels sowie der Digitalisierung zu begegnen. Hierzu werden qualifizierte bis umfassende Ausführungen zu den Themen Gesundheitsschutz, Arbeitssicherheit sowie Aus- und Weiterbildung gemacht.

Mit der Weiterentwicklung dieser als zukunftskritisch identifizierten wesentlichen Maßnahmenfelder verfolgen die Unternehmen das Ziel, ihre Position im Wettbewerb um die besten Arbeitskräfte zu stärken und ihre aktive Nachwuchs- und Fachkräftesicherung zu forcieren. Das hohe Engagement der Unternehmen im sozialen Bereich zeigt sich zudem durch die breite Unterstützung der Unternehmen der Charta der Vielfalt.

Zur Durchsetzung externer und interner Regelungen sowie zur Qualitätssicherung ihrer Leistungserbringung im Rahmen der Daseinsvorsorge berichten die Unternehmen über verschiedene Instrumente und Mechanismen. Neben den Elementen der externen Zertifizierungen und der Etablierung verschiedener Kontrollsysteme wird das Handeln des Unternehmen entlang eines Wertesystems, das Grundsätze, Kodizes und Verhaltensnormen einbezieht, beschrieben.



4 Zusammenfassung und Ausblick

Die Implementierung eines systematischen Nachhaltigkeitsmanagements bei den Landesunternehmen macht signifikante Fortschritte. Neben der insgesamt gestiegenen Berichtsqualität konnte auch der Kreis der teilnehmenden Unternehmen auf 24 ausgeweitet werden. Eine große Mehrheit der Landesunternehmen hat zudem Nachhaltigkeitsleitlinien und Nachhaltigkeitsstrategien erarbeitet.

In den vorliegenden DNK-Erklärungen der Landesunternehmen weisen insbesondere die Themenbereiche Umwelt und Gesellschaft bereits eine hohe Berichtsqualität auf. Die Ausführungen in den Bereichen Strategie und Prozessmanagement sind themenbedingt qualitativer Natur und haben vorwiegend beschreibenden Charakter. Während über die Grundlagen und vorgelagerten Elemente eines Nachhaltigkeitsmanagements – Strategie, Wesentlichkeitsanalyse und Stakeholder-Dialog sowie Ziele, Maßnahmen und Verantwortlichkeiten im Unternehmen – bereits sehr detailliert berichtet wird, ist für die sich hieran anschließenden, nachgelagerten Stufen weiteres Potenzial erkennbar. Die Darstellung der Zielerreichung, von Kontrollmechanismen sowie von Chancen und Risiken erfolgt derzeit in komprimierter Form. Neben der bereits umfassend definierten Verantwortung des Themas, wahrgenommen durch die Geschäftsleitung und Nachhaltigkeitsgremien, sind noch Fortschritte bei der Implementierung der Nachhaltigkeit in den Governance-Strukturen der Unternehmen notwendig.

Nachdem die EU mit der Verordnung (EU) 2020/852 über die Einrichtung eines Rahmens zur Erleichterung nachhaltiger Investitionen vom 18. Juni 2020 (EU-Taxonomie-Verordnung) bereits einen Meilenstein für die Umsetzung des europäischen Green-Deal-Projekts gelegt hat, wurde am 14. Dezember 2022 als weitere zentrale Säule die CSRD-Richtlinie 2022/2464 verabschiedet, aus der sich tiefgreifende Änderungen für die berichtspflichtigen Berliner Landesunternehmen ergeben.

Durch den jahrelangen Aufbau von Nachhaltigkeitsexpertise und die regelmäßige Veröffentlichung ihrer DNK-Erklärungen können die betroffenen Landesunternehmen bei der Umsetzung der CSRD-Berichterstattung auf umfangreiche Erfahrungen und etablierte Strukturen zurückgreifen. Es wird zudem erwartet, dass der Rat für nachhaltige Entwicklung durch die Weiterentwicklung des DNK kleineren Unternehmen ein an ihren jeweiligen Bedürfnissen ausgerichtetes Rahmenwerk für die Nachhaltigkeitsberichterstattung zur Verfügung stellt.

Im Vergleich zu den bisherigen Anforderungen an die Nachhaltigkeitsberichterstattung ergeben sich durch die CSRD umfangreiche inhaltliche Erweiterungen für die Offenlegung von Nachhaltigkeitsinformationen. Es sind Informationen zu allen wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekten in den Bereichen Governance, Strategie, Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen sowie Kennzahlen und Ziele darzustellen. Neben Angaben nach der EU-Taxonomie-Verordnung werden zudem detaillierte Anforderungen für die Berichterstattung über die

Themen Klimawandel, Umweltverschmutzung, Wasserressourcen, biologische Vielfalt und Ökosysteme, Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft, Wertschöpfungskette, Arbeitskräfte, Gemeinwesen, Verbraucher und Endnutzer sowie Unternehmenspolitik formuliert.

Gemäß den Vorgaben der CSRD sind große Unternehmen von öffentlichem Interesse, sog. Public Interest Entities (PIEs) ab dem Jahr 2025 für Geschäftsjahre beginnend ab dem 01.01.2024 zu einer Nachhaltigkeitsberichterstattung nach der CSRD verpflichtet. Alle sonstigen großen Unternehmen sowie sämtliche an geregelten Märkten notierte Unternehmen, mit Ausnahme von Kleinstunternehmen, sind ab dem Jahr 2026 für Geschäftsjahre beginnend ab dem 01.01.2025 zu einer CSRD-Berichterstattung verpflichtet. Die Berichterstattung soll innerhalb des Lageberichts erfolgen und verpflichtend einer externen Prüfung zunächst mit begrenzter und anschließend hinreichender Prüfsicherheit unterzogen werden.

Durch die derzeit geltende Fassung der Landeshaushaltsordnung (LHO) würden alle Landesunternehmen, unabhängig von ihrer Größe, mittelbar zur Anwendung der CSRD verpflichtet. Um die CSRD bei kleinen und mittleren Landesunternehmen nicht zur Anwendung kommen zu lassen, befindet sich derzeit eine entsprechende LHO-Änderung im parlamentarischen Verfahren.

Zukünftig sollen in Berlin lediglich große Landesunternehmen gemäß den HGB-Größenkriterien nach den Regelungen der CSRD berichten, da auch die CSRD die Anwendung lediglich für große Unternehmen im Sinne der HGB-Größenkriterien vorsieht. Die Nachhaltigkeitsberichterstattung der Unternehmen, die nicht unter die CSRD fallen, bestimmt sich zukünftig nach den Vorgaben des HGB über die Größenklassen.

Um entsprechend Aspekte wie Wirtschaftlichkeit und Verhältnismäßigkeit zu beachten, sollen mittelgroße Unternehmen gem. § 267 HGB für ihre Nachhaltigkeitsberichterstattung den DNK nutzen. Für kleine Unternehmen gem. § 267 HGB kann von der Möglichkeit Gebrauch gemacht werden, diese nach Einzelfallprüfung von der Nachhaltigkeitsberichterstattung auszunehmen. Wenn signifikante Nachhaltigkeitsbeiträge aufgrund der Geschäftstätigkeit und des Unternehmensumfelds zu erwarten sind, stellt die DNK-Berichterstattung jedoch auch für kleine Unternehmen einen zielführenden Rahmen dar, diese Potenziale zu dokumentieren. Im Ergebnis werden die Landesunternehmen nach der Änderung der LHO entsprechend ihrer Größe und Leistungsfähigkeit über ihre Nachhaltigkeitsaktivitäten nach anerkannten Standards berichten.

Da zu erwarten ist, dass die Berichtspflichten und -inhalte nach CSRD und DNK nicht deckungsgleich sein werden, beabsichtigt die Senatsverwaltung für Finanzen, den mit diesem Bericht neu implementierten Kennzahlenkatalog zu Nachhaltigkeitsindikatoren fortzuführen und weiterzuentwickeln. Damit soll eine harmonisierte Darstellung des Kennzahlensets wesentlicher Nachhaltigkeitskriterien erfolgen und Transparenz und Vergleichbarkeit geschaffen werden.

Aufgrund der mit der CSRD-Einführung einhergehenden Systemumstellung wird der bisher in einem zweijährlichen Turnus erstellte Nachhaltigkeitsbericht über die landeseigenen Unternehmen in angepasster Form in den jährlich veröffentlichten Beteiligungsbericht überführt. Neben der finanziellen Berichterstattung wird somit auch über nicht-finanzieller Aspekte im Rahmen einer integrierten Berichterstattung ab 2026 jährlich informiert. Es ist insgesamt durch die Einführung der CSRD eine deutliche Qualitätssteigerung bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung zu erwarten.

5 DNK-Erklärungen der Berliner Landesunternehmen

Deutscher NACHHALTIGKEITS Kodex

DNK-Erklärung 2022

BEHALA - Berliner Hafen - und Lagerhausgesellschaft mbH

Leistungsindikatoren-Set	GRI SRS
Kontakt	BEHALA - Berliner Hafen - und Lagerhausgesellschaft mbH Sebastian Meier Westhafenstraße 1 13353 Berlin Deutschland +49 30 39095 103 +49 30 39095 113 s.meier@behala.de

Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden Berichtsstandards verfasst:	GRI SRS

Inhaltsübersicht

Allgemeines

Allgemeine Informationen

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Strategie

1. Strategische Analyse und Maßnahmen
2. Wesentlichkeit
3. Ziele
4. Tiefe der Wertschöpfungskette

Prozessmanagement

5. Verantwortung
6. Regeln und Prozesse
7. Kontrolle

Leistungsindikatoren (5-7)

8. Anreizsysteme

Leistungsindikatoren (8)

9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

Leistungsindikatoren (9)

10. Innovations- und Produktmanagement

Leistungsindikatoren (10)

KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE

Umwelt

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen
12. Ressourcenmanagement

Leistungsindikatoren (11-12)

13. Klimarelevante Emissionen

Leistungsindikatoren (13)

Gesellschaft

14. Arbeitnehmerrechte
15. Chancengerechtigkeit
16. Qualifizierung

Leistungsindikatoren (14-16)

17. Menschenrechte

Leistungsindikatoren (17)

18. Gemeinwesen

Leistungsindikatoren (18)

19. Politische Einflussnahme

Leistungsindikatoren (19)

20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

Leistungsindikatoren (20)

Stand: 2022, Quelle: Unternehmensangaben. Die Haftung für die Angaben liegt beim berichtenden Unternehmen.

Die Angaben dienen nur der Information. Bitte beachten Sie auch den Haftungsausschluss unter www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzerklaerung

Heruntergeladen von www.nachhaltigkeitsrat.de

Allgemeines

Allgemeine Informationen

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

Die Behala ist ein innenstädtischer Binnenhafen mit den Schwerpunkten der Gewerbevermietung, sowie der Logistik mit dem Umschlag von Massen-, Stück- oder Schwergütern.

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.

Nachhaltigkeit ist schon lange stark in der Unternehmensphilosophie der BEHALA verankert. Seit 2018 berichten wir unseren Nachhaltigkeitskodex auch extern weiter. Hierzu haben wir uns auf eine nachfolgend gekennzeichnete Nachhaltigkeitsstrategie geeinigt.

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie beruht im Wesentlichen auf den 3 Säulen der Wirtschaft, Umwelt und Gesellschaft. Unter diesen 3 Säulen betrachten wir sämtliche laufenden, sowie in der Planungsphase befindlichen Prozesse.

Säule Wirtschaft

Wir richten unseren Kundenbeziehungen so aus, dass nachhaltiges Wirtschaften in allen Prozessen gelebt wird. Unsere Wirtschaftstätigkeiten beruhen sowohl jetzt als auch zukünftig auf nachhaltiges Denken und Arbeiten.

Handlungsziele:
- faire Bezahlung
- Verwendung hochwertiger Rohstoffe
- fairer Handel

Säule Umwelt

Wir richten unser ökologisches Denken an eine frühestmögliche Einführung energiesparender Technologien. Unsere Tätigkeiten innerhalb der Wertschöpfungskette werden dabei permanent mit einem Ressourcenschonenden Verbrauch abgeglichen. Durch ein installiertes Energiemanagement wird dabei unser ökologischer Fußabdruck weiterhin gesenkt.

Handlungsziele:
- Umwelt und Ressourcen schonen
- Emissionen gering halten
- bewusster Umgang mit Rohstoffen

Säule Gesellschaft

Wir richten unser gesellschaftliches Denken an einen nachhaltigen Dialog innerhalb unserer internen und externen Kommunikation, unserer Berichterstattung, sowie unseren Stakeholderdialog.

Neben diesen 3 Säulen verfolgen wir weiterhin eine nachhaltige Entwicklung entlang der 17 SDG’s der vereinten Nationen und verstehen uns hierbei als ein Baustein zur Erlangung dieser langfristigen Ziele.

Handlungsziele:
- Chancengleichheit für Alle
- Sicherheit am Arbeitsplatz
- Förderung von Bildung/Weiterbildung

Außerhalb der SDG's und den 3 Säulen der Nachhaltigkeit werden aktuell keine weiteren Nachhaltigkeitsstandards berücksichtigt.

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 BEHALA ist mit 130 Beschäftigten und einem Umschlagvolumen von 4,5 Millionen Tonnen pro Jahr einer der größten Binnenhäfen Deutschlands. Der verkehrstechnisch bestens angebundene Westhafen mit seinem leistungsstarken Containerterminal sowie der Südhafen in Spandau und der Hafen Neukölln bieten alle Voraussetzungen, auch in Zukunft logistisch nachhaltige Lösungen zu gewährleisten.

Dabei legen wir großen Wert auf die Einhaltung der öknomischen, ökologischen und sozialen Aspekte. Dies bedeutet einerseits wirtschaftliches Handeln, ohne Profitmaximierung, eine bewusste Schaffung einer umweltschonenden Arbeitsweise, sowie eine faire Behandlung unserer Mitarbeiter in jeglicher Art und Weise.

Als Landesunternehmen ist uns die Nachhaltigkeit besonders wichtig. Um besser zu verstehen, wie für uns wichtige Nachhaltigkeitsthemen von außen wahrgenommen werden, haben wir für das Berichtsjahr 2022 eine Wesentlichkeitsanalyse vorgenommen. Dabei haben wir für uns wichtige Stakeholder im ersten Schritt identifiziert und im zweiten Schritt nach deren Meinung zum Thema Nachhaltigkeit befragt.

Dabei standen für uns 4 wichtige Unterpunkte auf der Agenda.

1. Nachhaltiges Umweltbewusstsein
2. Nachhaltiges Personalmanagement
3. Verantwortungsvolle Unternehmensführung
4. Sonstige nachhaltige Punkte

Die daraus entstandene Wesentlichkeitsmatrix spiegelt eine relativ hohe Akzeptanz des Themas Nachhaltigkeit bei unseren Stakeholdern wider:

Im kommenden Bericht ist geplant die Verschiebung der einzelnen Unterpunkte für uns als auch für die externen Stakeholder einzufangen und entsprechend in der Wesentlichkeitsmatrix zu verankern.

1 – Ressourcenschutz
2 – nachhaltige Beschaffung
3 – nachhaltige MA-Bindung
4 – betriebliche Gesundheitsvorsorge
5 – nachhaltige Vergütung
6 – verantwortungsvolle Führung
7- Gesetzes und richtlinienkonformes Verhalten
8 - IT Sicherheit
9 – Diversität und Chancengleichheit
10 – Risikomanagement
11 – nachhaltige Innovationen
12 – gesellschaftliches Engagement

Innerhalb der Inside-Out-Perspektive sehen wir dabei folgende Auswirkungen:
- Ressourcenschutz
- Mitarbeiterbindung
- Arbeitnehmerrechte
- Arbeitsbedingungen
- Menschenrechte
- verantwortungsvolle Führung

Innerhalb der Outside-In-Perspektive sehen wir dabei folgende Auswirkungen:
- Anpassung an den Klimawandel
- Demografische Entwicklung
- Gesellschaftliches Engagement

Risiken und Chancen
Wir sehen maßgeblich eher Chancen als Risiken im Zusammenhang mit den relevanten Nachhaltigkeitsaspekten. Als große Chance betrachten wir die immer stärker werdende Fokussierung aller Mitarbeiter auf die Nachhaltigkeitsthemen - auch über die direkt mit der Berichterstattung befassten Mitarbeiter. Als mögliche Risiken sehen wir den weiterhin vorherrschende Arbeitskräftemangel, welcher auch Auswrkungen auf unsere Geschäftstätigkeit hat. Wir verzeichnen einen starken Rückgang an qualifizierten Bewerbungen.

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.

Die BEHALA formuliert, wie bereits die Agenda 21 (Rio- Konferenz) vorgibt, Ziele in den drei Dimensionen: Ökologie, Ökonomie und Soziales.

Diese drei Dimensionen des nachhaltigen Wirtschaftens bilden die Grundlage für zukünftige Entscheidungen und deren Transparenz gegenüber allen Teilsystemen.

Zielsetzungen der drei Dimensionen:

Wirtschaft

- Weiterentwicklung / Vertiefung der Geschäftsbeziehungen zu Geschäftspartner*innen, Mieter*innen und Dienstleistungskunden*innen
- Ausbau von Geschäftsfeldern und Eröffnung neuer Geschäftsmodelle und Märkte (Großraum- und Schwertransporte (GST), Bau und Inbetriebnahme von Mikro – Depots, Bau von Gewerbeimmobilien, Bau von Parkraum mit leistungsfähiger Ladeinfrastruktur, etc.)
- Implementierung neuer Software im Bereich der Instandhaltung
- Digitalisierung / Implementierung von Assistenzsystemen im Dienstleistungsbereich
- Zertifizierung / Auditierung in den Bereichen „Energiemanagement", „Qualität im Umgang mit Nahrungs- und Genussmitteln sowie mit Futtermitteln",

„Sicherheitsmanagement als Eisenbahnverkehrsunternehmen"

- Messeteilnahme im Bereich Transport und Logistik / Präsentation des Dienstleistungsangebots und der Projekte („ELEKTRA" / „KOMODO")
- Umsatzsteigerung

Agenda:

- Mitarbeiter*innenrekrutierung zur Verstärkung und als Ersatz des ausscheidenden Personals
- weitere Digitalisierung zur Unterstützung der Mitarbeiter*innen und zum Datenaustausch
- Modernisierungsmaßnahmen (Infrastruktur) im Westhafen
- Planung und Erweiterungsbau Containerterminal

Umwelt

- Fortsetzung der Projekte („ELEKTRA", „KOMODO")
- Beantragung und Bearbeitung neuer Projekte („A – SWARM", „INTER – GREEN")
- Ladestation für Elektroschiffe
- Umschlagplatz, Lagerfläche von Wasserstoff
- Bau von Parkraum mit Ladestationen
- Ersatz der Fahrzeuge, Maschinen und Anlagen durch emissionsarme Antriebe
- Nachhaltigkeitsbericht 2022

Agenda:

- Weiteres Engagement in F + E – Projekten zur Nachhaltigkeit

Gesellschaft

Außenwirkung gegenüber der Gesellschaft:

- Messeteilnahmen
- Teilnahme an Veranstaltungen („Tag der Logistik" / „Moabiter Energietag" / etc.)
- Führungen durch das Hafengelände
- Internetpräsens

Außenwirkung gegenüber von Kunden*innen und Partner*innen:

- Überwachung von Standards (Lenk- und Ruhezeiten)
- Messeteilnahmen
- Teilnahme an Fachveranstaltungen
- Korruptionsprävention
- Langfristige Verträge

Mitarbeiter*innen:

- Neue effiziente Organisationsstruktur
- stetiges Angebot zur Fort - und Weiterbildung zur Ausübung ihrer Tätigkeiten in ihren Arbeitsbereichen
- Betriebliches Gesundheitsmanagement (Aktivpause / Massagen)
- Steigerung der Arbeitsplatzidentifikation
- Regelmäßige Sitzungen des Ausschusses für Arbeitssicherheit mit dem Betriebsarzt, der Fachkraft für Arbeitssicherheit, den Sicherheitsbeauftragten und Vertreter*innen des Betriebsrates
- Regelmäßige Schulungen im Rahmen der Unfallverhütungsvorschriften
- Gefährdungsanalysen und Maßnahmen der Prävention

Ziele mit besonders hoher Priorität:

- Bau und Inbetriebnahme von Mikro – Depots
- Ladestation für Elektroschiffe
- Umschlag und Lagerfläche für Wasserstoff

Das Projekt KOMODO wurde erfolgreich abgeschlossen und die Probleme bei den KEP – Dienstleistern bei der Zustellung mit Fahrzeugen steigen. Das Land Berlin und die Bezirke wollen öffentlichen Raum für Mikro Depots anbieten und die Nachfrage bei den Zustellern steigt. Die Elektra ist inzwischen fertig gebaut und befindet sich in der geplante mehrjährigen Testphase.

Kontrolle der Ziele / Zuständigkeit:

- Die Kontrolle der Ziele erfolgt in den regelmäßig stattfindenden Führungskräfterunden

Zuständigkeit: Festlegung eines Nachhaltigkeitsbeauftragten - Herr Sebastian Meier.

Eine zeitliche Planung findet derzeit noch nicht für alle Ziele statt. Viele Ziele haben auch keinen zeitlichen Horizont, da sie fortwährend verbessert werden sollen. Wir werden im nächsten Bericht für quantifizierbare Ziele einen Zeithorizont entwickeln.

Ziele die schon einen Zeithorizont haben:
- Ladestation für Elektroschiffe bis 2026
- Ersatz der Fahrzeuge, Maschinen und Anlagen durch emissionsarme Antriebe bis 2030

Eine vollständige Implementierung der Nachhaltigkeitsziele auf die SDG's der UN besteht noch nicht. Es ist zum nächsten Bericht geplant, dies im gesamten Mitarbeiterkreis zu verankern, um daraus dann eine entsprechende Erklärung ableiten zu können.

4. Tiefe der Wertschöpfungskette

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

Die Wertschöpfungskette bildet alle Aktivitäten unseres Unternehmens im Vermarktungsprozess der BEHALA ab und dient auch der Überprüfung unserer Nachhaltigkeitskriterien.

Managementprozesse:
Strategieentwicklung, Nachhaltige Unternehmensführung, Controlling

Kernprozesse:
Vermietung, Logistik, Facility Management, Auftragsabwicklung

Unterstützungsprozesse:
Umweltorientierte Beschaffung, Personalmanagement, Umwelt- und Qualitätsmanagement, Marketing + Vertrieb + Kommunikation, Finanzen + Buchhaltung, Gebäudemanagement

Die Nachhaltigkeitskriterien werden aktuell entlang der Wertschöpfungskette u. a. wie folgt überprüft:

Managementprozesse: Jährliche Überprüfung der Prozesse, z. B. Jährliches Audit im Rahmen nach GMP für die Siloanlagen Jährliches Audit im Rahmen des Luftsicherheitsgesetzes

Wirtschaft: Kennziffern zur kaufmännischen Entwicklung des Unternehmens

Umwelt: Kennziffern zur Nachhaltigkeit

Gesellschaft: Spenden an soziale und gemeinnützige Organisationen

Kernprozesse:

Viele verschiedene Kennziffern werden in allen drei Bereichen überprüft (z. B: Mitarbeiter*innenfluktuation, Mitarbeiter*innen-Zufriedenheit)

Unterstützungsprozesse:

verschiedene Kennziffern werden in allen drei Bereichen überprüft (z. B. Rückgang von Emissionen)

U.a. folgende Herausforderungen stellen sich in unserer Wertschöpfungskette:

Fachkräftemangel ==> Höhere Mitarbeiter*innenorientierung

Emissionen beim Transport und beim Umschlag ==> Reduktion (Emissionsarme Fahrzeuge, Maschinen und Anlagen, Gütertransportverlagerung auf Bahn und Schiff)

Unsere Geschäftspartner*innen werden u. a. mit folgenden Instrumenten über unsere Nachhaltigkeit informiert:

1. Messeauftritte
2. Persönliche Gespräche
3. Webseite

Die Geschäftspartner*innen befinden sich hauptsächlich im vor- und nachgelagerten Logistikgewerbe, sowie im gewerblichen Immobilienbereich.

Die BEHALA hat in 2021 begonnen, die zukünftigen eigenen Bedarfe sowie auch die Bedarfe der Mieter und Kunden abzuschätzen.

Parallel dazu erfolgt die Prüfung der übergeordneten Netzsituation mit Stromnetz Berlin und auch des eigenen Mittelspannungsnetzes im Westhafen.

Im Zusammenhang mit dem Ausbau des Südhafens wurden diese Abschätzungen auch für diesen Standort durchgeführt.

Für das eigene Netz wird geprüft, wie hoch die Netzkapazitäten sind und welche Bedarfe über die vorhandene Trafostationen abgedeckt werden können.

Die Erweiterung und der Neubau von Trafostationen wird hier genauso geprüft wie auch zusätzliche Einspeisungen aus dem vorgelagerten Netz in das BEHALA – Netz, aber auch punktuelle Direkteinspeisungen aus dem vorgelagerten Netz zu einzelnen Endverbrauchern im Hafen.

Diese Prüfungen sind noch nicht abgeschlossen und wurden in 2022 fortgesetzt, sind aber noch nicht zu einem Abschluss gekommen.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Die Gesamtverantwortung für das Nachhaltigkeitsmanagement liegt bei der Geschäftsführung. Sie steuert die Umsetzung des Nachhaltigkeitsmanagements auf alle Abteilungsbereiche des Unternehmens. Für die operative Umsetzung aller für die Logistik relevanten Projekte ist der Prokurist und Leiter der Logistik verantwortlich. Dieser beteiligt die Mitarbeitenden im Rahmen der einzelnen Projekte bei der Zielerreichung und -umsetzung. Unterstützt wird er bei der Umsetzung vom Leiter der Technik sowie den weiteren Führungskräften. Die Führungsebenen sind gleichermaßen für die Anliegen des Nachhaltigkeitsmanagements in allen Bereichen sensibilisiert. Durch einen regelmäßigen anlassbezogenen Austausch mit allen Beschäftigten wird das Verantwortungsbewusstsein für die Belange der Nachhaltigkeit im Unternehmen gestärkt.

Die Ergebnisse aus den Gesprächen mit Mitarbeitenden, den Projektgruppen sowie die erfolgten Umsetzungen mit Nachhaltigkeitsbezug werden im Bereich Finanzen/Controlling zusammengeführt und regelmäßig an die Geschäftsführung sowie die Führungskräfte berichtet.

6. Regeln und Prozesse

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

- Umschlag / Lagerei Siloanlagen

Im Bereich der Rohkaffeelagerung und bei den Rohkaffeetransporten sind wir seit 2007 nach GMP zertifiziert und wir werden hier regelmäßig intern und extern auditiert. Unser Qualitätsmanagementsystem sorgt hier für eine regelmäßige Qualitätssicherung.

- Transporte / kombinierter Verkehr

Als Eisenbahnverkehrsunternehmen (EVU) verfügen wir über eine Sicherheitsbescheinigung und das Sicherheitsmanagementsystem im Bahnbereich wird regelmäßig intern und extern durch das Eisenbahnbundesamt geprüft. Für die Lagerung von Containern mit Enteisungsmitteln für Flugzeuge erfolgt eine jährliche Überprüfung des Bereiches

Containerterminal durch eine Sicherheitsgesellschaft, die die Prozesse sowie die Zulassung der beteiligten Personen im Rahmen des Luftsicherheitsgesetzes überprüft.

- Beschaffungswesen

Das Beschaffungswesen ist ein wichtiges Instrument des produktbezogenen Umweltschutzes. Der Einkauf übernimmt bei der Umsetzung nachhaltiger Konsum- und Produktionsmuster eine Vorbildfunktion. Damit wird die Bedeutung der umweltfreundlichen Beschaffung als Teil des sog. "Marrakesch-Prozesses" und als Instrument der Integrierten Produktpolitik (IPP) sichtbar. Schwerpunkte:

- Beschaffung und Verwendung von Produkten, die im Vergleich mit anderen demselben Gebrauchszweck dienenden Erzeugnissen bei der Herstellung und dem Gebrauch über Umweltvorteile verfügen
- sparsamer und rationeller Umgang mit Energie, Wasser und Material
- Maßnahmen zur Reduzierung und umweltgerechten Entsorgung von Abfällen
- Ausrichtung des Einkaufes an die Nachhaltigkeit, d. h. auch die Kosten für die Umweltbelastung und -schädigung werden mit einbezogen
- Zusammenarbeit nur mit Lieferanten und Dienstleistern, die nach den ILO-Kernarbeitsnormen (auch Kernübereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation genannt) arbeiten

Insbesondere folgende:

Übereinkommen 29 Zwangsarbeit, 1930

Übereinkommen 87 Vereinigungsfreiheit und Schutz des Vereinigungsrechtes, 1948

Übereinkommen 98 Vereinigungsrecht und Recht zu Kollektivverhandlungen, 1949

Übereinkommen 100 Gleichheit des Entgelts, 1951

Übereinkommen 105 Abschaffung der Zwangsarbeit, 1957

Übereinkommen 111 Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), 1958

Übereinkommen 138 Mindestalter, 1973

Übereinkommen 182 Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit, 1999

Weiterhin finden mit Kunden regelmäßig Besprechungen zur Verbesserung der Prozesse (KVP) statt. Ferner haben wir uns in 2022 dazu entschlossen ein Nachhaltigkeitsleitbild zu definieren und in der BEHALA zu etablieren. Hierzu haben wir anhand unserer strategischen Ausrichtung folgendes Leitbild erstellt:

Wir sind im ständigen Austausch mit unseren Mitarbeitern zur Fokussierung dieses Leitbildes auf unser tägliches Arbeiten.

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.

Die BEHALA versteht ihre Ziele als einen allgegenwärtigen tiefgreifenden Entwicklungsprozess, der sich nur schwer auf statische Leistungsindikatoren herunterbrechen lässt. Vor allem im Bereich der Ökologie schreitet die BEHALA in Form von alltagstauglichen ökologischen Forschungsprojekten stetig voran und leistet so ihren Teil zu einer energieeffizienten Gesellschaft.

Besonderes Augenmerk richtet die BEHALA auch auf den sozialen Bereich. Das Unternehmen hat verstanden, dass es ohne gute Angebote an die Mitarbeiter*innen auf lange Sicht keinen Bestand haben wird. Gute Arbeit folgt auf gute Arbeitsbedingungen.

So unterliegt die BEHALA der Tarifbindung des TVöD-VKA und weicht somit deutlich vom Standard in der Verkehrsbranche ab.

Ein Indikator für das Wohlergehen der Mitarbeiter*innen könnten daher die Personalkosten je Kopf sein, da die Tarifabschlüsse eine moderate Vergütungssteigerung mit sich ziehen.

Es gibt innerhalb der Abteilung Finanzen einen Teilbereich Controlling, der sämtliche Unternehmensdaten im Fokus hat und fortwährend überprüft, neue Möglichkeiten einstreut sowie Kosten- und Leistungsberechnungen durchführt.

Beispielsweise wird auch permanent überprüft und intern berichtet, wie sich das Verhältnis der Maschineneinsätze zu den Verbräuchen darstellt.

Zur Kontrolle verweisen wir auf alle Leistungsindikatoren dieses Berichtes, bzw. auf die Veränderungen der Leistungsindikatoren vom letzten zu diesem Nachhaltigkeitsbericht.

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.

Wir sind ein Hafen in der Hand der Stadt Berlin. Wir erfüllen wichtige logistische Funktionen für die Stadt. In unseren zentral gelegenen trimodalen Logistikzentren schlagen wir für unsere Kunden Güter aller Art um und tragen somit zur Versorgung der Bevölkerung bei.

Mit 130 Mitarbeitern und einem Umschlagsvolumen von 4 Mio. Tonnen p.a. ist die BEHALA einer der größten Binnenhäfen Deutschlands.

Wir verstehen es als unsere Aufgabe Sorge zu tragen, dass dies im Sinne der Bevölkerung auf nachhaltige Weise geschieht. Nachhaltig heißt ökologisch, ökonomisch und sozial. Dabei handeln wir nicht nur sozial gegenüber den Mitarbeiter*innen, die gute Arbeitsbedingungen vorfinden, sondern auch sozial gegenüber den Bürger*innen, die sich darauf verlassen können, dass die BEHALA ihre zugedachte Aufgabe als Teil der Stadtinfrastruktur nachhaltig erfüllt.

Weitere bedeutende Unternehmenswerte sind:

- Gemeinsame Ziele entwickeln
- Förderung von Teamwork
- bereichsübergreifende Zusammenarbeit
- eine solide Unternehmenskultur

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 BEHALA Berliner Hafen- und Lagerhausgesellschaft mbH ist eine 100%ige Beteiligungsgesellschaft des Landes Berlin und unterliegt dem Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes VKA. Der Tarifvertrag sieht ein zusätzliches Leistungsentgelt vor. Die Höhe bemisst sich nach dem Ergebnis des Jahresgesprächs. Darin reflektieren die direkten Vorgesetzten mit ihren jeweiligen Mitarbeitenden anhand eines nach ökonomischen, ökologischen und sozialen Schwerpunkten aufgegliederten Kriterienkatalogs (Systematische Leistungsbewertung) die Verhaltensweisen und Fähigkeiten des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin. Hierbei finden Punkte wie beispielsweise Teamfähigkeit, schonender Umgang mit Arbeitsmitteln bzw. Führungsverhalten bei den Führungskräften Berücksichtigung. Explizit ist hier keine Messung an der Erreichung von Nachhaltigkeitszielen vorgesehen.

Darüber hinaus können unsere Mitarbeiter*innen das betriebliche Vorschlagswesen nutzen, in dem auch u. a. qualitative Verbesserungen zum Thema Arbeitssicherheit, Nachhaltigkeit oder Arbeitsklima honoriert und prämiert werden. Die Geschäftsführung hat über die Implementierung und die Umsetzung von Nachhaltigkeitsthemen im betrieblichen Alltag regelmäßig im Aufsichtsrat zu berichten. Ggf. kommt zudem eine gesonderte Sichtung des Themas im Rahmen des Jahresabschlusses durch die Jahresabschlussprüfer in Betracht.

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 Dienstvertrag der Geschäftsführerin sieht eine Aufteilung der Vergütung in einen festen und einen variablen Bestandteil vor. Für die Beschäftigten, auch für die Führungskräfte, bemisst sich das Vergütungsgefüge nach den Regularien des Tarifvertrags, der ein monatliches festes Entgelt und eine daran prozentual orientierte Jahressonderzahlung vorsieht. Als Einmalzahlung wird ein zusätzliches sog. Leistungsentgelt gezahlt, dessen Höhe je nach dem Ergebnis des Jahresgesprächs variiert, s. o.

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.

Die Geschäftsführerin verdient das 2,5-fache im Vergleich zur niedrigsten bei der BEHALA arbeitenden Lohngruppe.

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 BEHALA steht in regelmäßigem Dialog mit ihren Anspruchsgruppen aus den verschiedensten Bereichen. Identifizierte Stakeholder sind Kunden*innen und Mieter*innen (z. B. Speditionen, Gewerbetreibende), Mitarbeiter*innen, Lieferanten, die Medien, Verbände und Institutionen, wissenschaftliche Einrichtungen, politische Entscheidungsträger sowie die interessierte Öffentlichkeit.

Die Kommunikation mit diesen Stakeholdern findet durch verschiedene, zielgruppenspezifische Kommunikationsinstrumente statt. Der Kontakt zu den Kunden*innen wird insbesondere durch persönliche Besuche und Telefonate, Teilnahme an relevanten Messen (u. a. transport logistic) und Veranstaltungen sowie der jährlichen Übersendung unseres BEHALA-Kalenders gepflegt.

Zur Information der interessierten Öffentlichkeit finden Fachführungen durch unseren Hafen statt. Wir beteiligen uns an verschiedenen Veranstaltungen wie z. B. dem

bundesweiten „Tag der Logistik". Auf unserer Webseite stellen wir neben unternehmensrelevanten Informationen darüberhinausgehende branchenübergreifende Themen dar.

Die BEHALA ist Mitglied in folgenden logistikrelevanten Verbänden, Vereinen und Organisationen:

- Logistiknetz Berlin-Brandenburg e. V.
- BÖB (Bundesverband öffentlicher Binnenhäfen e. V.)
- VDV (Verband deutscher Verkehrsunternehmen e. V.)
- BVL (Bundesvereinigung Logistik e. V.)
- Hafen Hamburg Marketing e. V.

Zur Begleitung der steigenden Komplexität von Branchenthemen und politischen Trends sind verschiedene Mitarbeiter*innen in einzelnen Ausschüssen der o. g. Vereine aktiv (z. B. BÖB-Verkehrsausschuss, VDV-Railportbetreiber). Um besonders auch regional Einfluss zu nehmen ist die BEHALA aktiv in verschiedenen Ausschüssen u. a. bei der IHK Berlin (Ausschuss Stadtentwicklung und Infrastruktur) sowie dem Logistiknetz Berlin Brandenburg (Lenkungskreis Marketing, Arbeitskreis Citylogistik). Außerdem steht die BEHALA im regelmäßigen Austausch mit den relevanten Senatsverwaltungen und den Bezirksämtern.

Zur Identifikation unserer Stakeholder erfolgte einerseits über eine monetäre Wertgrenze, welche sich bei einem gewissen Jahresumsatz bei Kunden, bzw. Jahreskosten bei Lieferanten befand. Andererseits wurden Geschäftspartner inkludiert, die weder den Kunden, noch den Lieferanten zuzuordnen sind, aber eine langjährige Zusammenarbeit zwischen Ihnen und der BEHALA besteht.

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.

Es hat bisher keine Anfragen seitens Stakeholdern gegeben.Wir erhoffen uns, dass durch die weitere Befragung unsererseits an die Stakeholder im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse hier zukünftig auch Anfragen an uns herangetreten werden.

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.

Wir sind überzeugt, dass eine nachhaltige Entwicklung ohne Innovationen nicht möglich ist. Innovationen sind die Treiber der Nachhaltigkeit. Innovationen im Bereich Nachhaltigkeit, die in den letzten Jahren bei der BEHALA umgesetzt wurden sind u. a.:

- Umstellung der Heizungsanlagen auf Fernwärme

Der Rückbau von 17 veralteten Heizölanlagen und Anschluss der Heizungen an das Fernwärmesystem von Vattenfall konnte im Zusammenhang mit dem Ausbau und der Rekonstruktion des gesamten Leitungsnetzes im Westhafen durchgeführt werden. Die Realisierung wurde abgeschlossen. Im Westhafen gibt es keine Heizölanlagen mehr. Dabei wurde abgesichert, dass zukünftige Hallenneubauten an das bestehende Fernwärmesystem angeschlossen werden können.

- Installation von Solarzellen auf Hallendächern

Im Westhafen werden auf zwei Lagerhallen sowie im Hafen Neukölln bereits Photovoltaikanlagen betrieben. Bei weiteren Neubauten von Lagerhallen wird angestrebt, bei der Planung sogleich den Einsatz von Photovoltaikanlagen einzuplanen und beim Bau zu berücksichtigen. Dies ist aktuell für die Containerreparaturhalle und die Kaltlagerhalle im Westhafen in 2023 vorgesehen.

- Einsatz emissionsarmer bzw. -freier Fahrzeuge

Bei Ersatz- oder Neubeschaffung von Transportern und PKW, hauptsächlich für den Verkehr in Berlin, berücksichtigt die BEHALA die Anschaffung von Elektrofahrzeugen bzw. gasbetriebenen Fahrzeugen. Außer der Einsparung an natürlichen Ressourcen und CO_2-Emissionen ergibt sich dann auch eine Minderung der Stickoxid- und Feinstaubemissionen im Vergleich zu üblichen Dieselfahrzeugen. Als weitere Möglichkeit wird der Einsatz von Fahrzeugen mit regenerativen Energieträgern, z. B. Hybridantrieb, in Betracht gezogen.

Bei der Ersatz- oder Neubeschaffung von großen Umschlaggeräten wie Mobilbaggern, Reach Stacker, Radladern oder Lokomotiven werden geringer spezifischer Kraftstoffverbrauch und geringe Schadstoffemissionen, Abgasbehandlung durch (SCR) Selektive Reduktion und Oxydationskatalysator, wartungsfrei (Katalysator + AdBlue® - Harnstofflösung) unter Würdigung des Standes der Technik als integraler Bestandteil bei der Beschaffung berücksichtigt.

Die Optimierung von Prozessen unter ökologischen Gesichtspunkten beginnt im Regelfall mit der Einsparung von Ressourcen jedweder Art entlang der Wertschöpfungskette. Dieser Gedanke spiegelt sich in einer Vielzahl von Maßnahmen und Entwicklungen im Logistikbereich der BEHALA mbH wider. Insbesondere setzen wir den Fokus dabei auf die kontinuierliche Verbesserung unseres ökologischen Fußabdruckes durch die Reduktion von klimaschädlichen Emissionen.

So wurde beispielsweise in diesem Jahr der Fuhrpark erneut modernisiert, in Bereichen bei denen Fahrzeuge ohne fossile Brennstoffe verfügbar waren in diese investiert und dort, wo dies zur Zeit noch nicht möglich ist, an den aktuellen Stand der Technik angepasst. Im Westhafen wurde eine Biogas-Betriebstankstelle in Betrieb genommen, hier wird für unseren Fuhrpark und den Fuhrpark unserer Kunden abfallstämmiges Biogas angeboten. Auch an Thematiken, wie der nachträgliche Einbau von Abgasnachbehandlungssystemen (z.B. am Schwerlastmodul und Diesellokomotiven) und die Erneuerung von Beleuchtungssystemen, arbeiten wir fortlaufend. Dies führt dazu, dass in den unternehmensinternen Statistiken, wie beispielsweise der Verbrauch von Diesel oder elektrischer Energie, eine fortlaufende Verbesserung zu erkennen ist.

Diese Werte werden regelmäßig überprüft und bei erkennbaren Abweichungen von Sollzuständen wird zielgerichtet nachgesteuert. Auch im sozialen Umfeld erfassen wir Ist-Zustände bspw. durch Mitarbeiterbefragungen, gemeinsame Workshops und generelles, formloses Feedback durch unsere Mitarbeiter. In den vier gewerblichen Bereichen werden in 2023 neue Vorarbeiterfunktionen besetzt, die mit entsprechender Weisungsbefugnis Aufgaben in den Bereichen wahrnehmen und operativ untereinander kommunizieren und so auf kurzem Weg zusammenarbeiten. Die BEHALA mbH pflegt eine flache Hierarchie, sodass Unstimmigkeiten jederzeit an die Vorgesetzten herangetragen werden können.

Die Grundlage des Innovationsprozesses der BEHALA mbH bildet die ausgeprägte Fachkompetenz der eigenen Mitarbeiter. Um dieses Potential fachgerecht einbinden und nutzen zu können wurde ein betriebliches Vorschlagswesen eingeführt. Das betriebliche Vorschlagswesen ist ein wichtiges Instrument, um Kenntnisse, Fähigkeiten und Ideen der Mitarbeiter der BEHALA zur reibungslosen Prozessgestaltung zu nutzen.

Aufgrund ihrer direkten Einbindung in die Arbeitsvorgänge haben jene Mitarbeiter die beste Übersicht über Fehlerquellen und ineffiziente Prozessabläufe. Im Rahmen des betrieblichen Vorschlagswesens können sie wesentlich zur Optimierung beitragen. Dabei dient die Beteilung der Mitarbeiter außerdem der Steigerung von Motivation und positiven Betriebsklima. Die Koordination der eingebrachten Vorschläge erfolgt im Auftrag der Geschäftsführung. Die Einschätzung, Bewertung und Organisation der Umsetzung eingereichter Vorschläge wird in einer Arbeitsgruppe vorgenommen, die aus mindestens einem Betriebsratsmitglied und einem Mitglied der Geschäftsführung besteht.

Des Weiteren beteiligt und integriert sich die BEHALA mbH intensiv an verschiedenen Forschungsprojekten (z.B. Elektra, Select, A-SWARM, MvI, AutonomSOWII, etc.) und sitzt in diversen Ausschüssen und Sitzungen zu aktuellen Themen der Logistik, sei es im Bahnverkehrs-, Straßenverkehrs,- oder Schifffahrtsbereich. Diese bieten ein optimales Umfeld für technische und prozessorientierte Innovationen insbesondere für die hochkomplexen und diversen Aufgaben einen Logistikunternehmens.

Die Mitarbeitenden haben bei den regelmäßig stattfindenden Teammeetings Gelegenheit sich aktiv an der unternehmerischen Entwicklung zu beteiligen und können ihre Ideen jederzeit einbringen.

Bis 2020 wurde die komplette Flotte der Flurförderzeuge der BEHALA bis 8 t Tragfähigkeit auf Geräte mit Batteriebetrieb umgestellt.

Zwei Mobilbagger wurden bis 2020 durch effizientere neue Geräte mit SCR – Katalysatoren ersetzt.

Beim Schwerlastmodultransporter wurde bis 2020 das Power Pack durch ein neues Aggregat mit SCR – Katalysator ersetzt. Hier arbeiten wir zusammen mit dem Hersteller GOLDHOFER am Einsatz von batteriebetriebenen Systemen.

In den Folgejahren ab 2021 wurde die Umstellung der noch mit Benzin bzw. Diesel betrieben PKW und Kleintransporter auf Elektro- bzw. Plug-In-Hybridantrieb vorangetrieben und fast komplett abgeschlossen.

Der Bau der ELEKTRA (als erstes emissionsfreie Schubschiff) wurde in 2021 abgeschlossen. Das Schiff wurde in den Westhafen überführt und der Probebetrieb hat 2022 begonnen.

Die drei mit Diesel betriebenen LKW wurden in 2021 durch CNG – LKW ersetzt. Die Betankung erfolgt dann an der neuen Betriebstankstelle im Westhafen mit klimaneutralem Bio-Methan.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11
Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen.

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

Finanzanlagen, welche eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen, sind nicht vorhanden.

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.

Der Betrieb eines Hafens ist grundsätzlich mit einem hohen Bedarf an Wasser, Strom und Wärme verbunden. Die gegenständliche Vollvermietung von Büro- und Gewerbeflächen auf unseren Hafenanlagen spielt dabei ebenfalls eine große Rolle, auf den Verbrauch der Medien hat die BEHALA keinen Einfluss.

Wasser:
Der Eigenverbrauch von Wasser hat sich 2022 gegenüber 2020 von 3,4 Megalitern auf 3,04 Megaliter verringert. Dies lässt sich grundsätzlich durch verstärkte Arbeit im Home-Office erklären. Der gesamte Wasserverbrauch (alle Häfen, alle Mieter) betrug im Jahr 2022 insgesamt 60,3 Megaliter.

Energie:
Der Gesamtverbrauch an verbrauchter Energie beläuft sich auf 16,1 Millionen Megajoule und liegt damit 2 Millionen Megajoule unter dem Berichtsjahr 2020. Dabei wurde für Strom 6,48 Millionen Megajoule verbraucht. Im Bereich der Fernwärme sank der Verbrauch von 2020 zu 2022 von 4,326 Millionen Megajoule auf 4,724 Millionen Megajoule. Grund hierfür ist der warme Winter 2022/23. Um wirtschaftlich zu arbeiten und den Mieter*innen einen attraktiven Strompreis (Weiterberechnung) zu gewährleisten wurde eine Kombination Mixstrom (Atomenergie/Fossile Brennstoffe/Alternative Energie (Solar/Windkraft etc.) gewählt. Der Energiebedarf auf dem Hafengelände, wird zukünftig weiter ansteigen. Grund hierfür ist die E-Mobilität, welche nicht nur im Bereich der Fahrzeuge stattfindet. Es werden Schiffe, Bagger usw. auf einen E-Antrieb umgerüstet.

Papier:
2022 wurden 775 Pakete (a 500 Blatt) Recyclingpapier verbraucht. Dies

entspricht einem Recyclinganteil von 100%. Die Größenordnung des Verbrauchs hat sich über die Jahre nicht verändert und ist jedes Jahr bei ca. 3 00.000 Blatt. Der Verbrauch an Papier wird sich weiter reduzieren, da Gehaltsabrechnungen für Fremdfirmen (alle in Papierform) sich reduziert haben und der Anteil der elektronischen Bearbeitung – ELO Elektronischer Leitz Ordner (Rechnungsbearbeitung/Vergabeakte) sich weiter durchsetzt. Andere Papierformate wie A3 werden aufgrund Ihrer Geringfügigkeit nicht extra berücksichtigt.

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.

Zukünftige Maßnahmen der BEHALA

Neben den messbaren Einsparungen an natürlichen Ressourcen ergeben sich aus dem zunehmenden Leistungsangebot der BEHALA noch weitere Einsparpotenziale.

Im Containerterminal der BEHALA werden jährlich ca. 900 Containerzüge für Berlin abgefertigt. Hierbei werden ca. 140.000 TEU (Twenty-foot Equivalent Unit) umgeschlagen und transportiert. Auf einem Containerzug werden bis zu 88 TEU befördert, dieser ersetzt bis zu 40 LKW pro Zug (35.000 zusätzliche LKW) die von der Straße auf die Schiene geholt werden.

Bei der Organisation von kompletten Transportketten wird ein Schwerpunkt auf die Nutzung des Binnenschiffes und die Bahn gelegt. Aufgrund der zentralen Lage unserer Hafenstandorte sind dabei kurze Vor- bzw. Nachläufe zu den Endempfängern gewährleistet.

Modernisierung der Straßenbeleuchtung/Gleisfeldbeleuchtung

Im Zuge der Neugestaltung des Verkehrswegebaus im Westhafen wurde die gesamte Straßen- und Außenbeleuchtung durch ein intelligent zu nutzendes Beleuchtungsmanagement ersetzt. Unter Berücksichtigung optimierter Betriebszeiten ergibt sich somit eine höhere Energie- und Betriebsmitteleinsparung sowie die sich daraus reduzierenden Wartungskosten. Die errechneten Einsparungen an Elektroenergie betragen ca. 36.500 kWh/a.

Derzeit wird geprüft, wie viel Energie eingespart werden kann, wenn die Straßenbeleuchtung auf LED umgerüstet wird.

Es ist weiterhin vorgesehen die gesamte Gleisfeldbeleuchtung von HQL-Lampen auf LED-Technik umzurüsten. Dies würde in größerem Umfang natürliche Ressourcen - hier Elektroenergie - einsparen.

Modernes Gebäudemanagement

Auch in Zukunft wird es Ziel der BEHALA sein, den Ressourceneinsatz für den Betrieb und die Bewirtschaftung von Immobilien durch Optimierung der Betriebsprozesse mit intelligent zu nutzender Gebäudetechnik und Anlagensteuerung zu verringern. Die Wärmedämmung ist neben der Heizung zentrales Element einer energieeffizienten Gebäudesanierung, da ein Großteil der Heizenergie durch eine schlechte Wärmedämmung verloren geht. Dies betrifft insbesondere die unter Denkmalschutz stehenden Lagerhallen. Bei der Grundsanierung einer der Lagerhallen zwecks Umnutzung wurden konsequent alle Maßnahmen umgesetzt, die zu einer Energieeinsparung beigetragen haben.

Die BEHALA prüft bei Neubauvorhaben (z. B. beheizbare Büro- und Hallenflächen), ob die jeweils aktuelle Energiesparverordnung (EnEV) um 30 % unterboten werden und optional eine höhere Dachlast zur Installation von Photovoltaikanlagen Umsetzung finden kann.

Bisher wurden noch kein konkreten Zielmaßnahmen etabliert. Dies wird für den nächsten Bericht vorgesehen. Wie schon an anderer Stelle berichtet, bietet der Markt aktuell noch keine Möglichkeit all unsere Umschlagsgeräte auf Elektromobilität umzustellen. Dies müssen wir auch bei längerfristigen Zielsetzungen immer im Block haben.

Wir haben es uns trotzdem schon als Ziel gesetzt, die Fahrzeugflotte so weit wie möglich auf E-Mobilität umzustellen - zum nächsten Bericht um weitere 10% der Gesamtflotte.

Aktuell sehen wir keine Risiken im Ressourcenmanagement, was jedoch in Zukunft wahrscheinlich unter Berücksichtigung des erhöhten Strombedarfes neu bedacht werden muss.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

Leistungsindikator GRI SRS-301-1: Eingesetzte Materialien
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Nicht relevant, da wir nicht produzieren.

Leistungsindikator GRI SRS-302-1: Energieverbrauch
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus nicht erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.

b. Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.

c. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen den gesamten:
i. Stromverbrauch
ii. Heizenergieverbrauch
iii. Kühlenergieverbrauch
iv. Dampfverbrauch

d. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen die/den gesamte(n):
i. verkauften Strom
ii. verkaufte Heizungsenergie
iii. verkaufte Kühlenergie
iv. verkauften Dampf

e. Gesamten Energieverbrauch innerhalb der Organisation in Joule oder deren Vielfachen.

f. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

g. Quelle für die verwendeten Umrechnungsfaktoren.

2022 - Gesamteigenverbrauch BEHALA nach Energieträgern						
Verbrauch in MJ (1 KWh = 3,6 MJ)						
		Energie aus fossilen Brennstoffen				
	Erneuerbare Energien	Steinkohle	Erdgas (CNG)	Sonstige Fossile Energieträger	Kernenergie	Summe
Strom	6.484.639	-	-	-	-	6.484.639
Diesel	-	-	-	6.440.566	-	6.440.566
Benzin	-	-	-	121.420	-	121.420
Gas	329.387	-	-	-	-	329.387
Fernwärme	204.317	397.736	2.100.375	21.794	-	2.724.222
Summe	**7.018.343**	**397.736**	**2.100.375**	**6.583.779**	**-**	**16.100.234**
	43,6%	2,5%	13,0%	40,9%	0,0%	
		56,4%				

Entwicklung %-Anteil Erneuerbare Energien am Gesamtverbrauch

2018	19,4%	
2020	23,8%	+4,4%
2021	35,4%	+11,6%Umstellung auf Ökostrom
2022	43,6%	+8,2%

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.

Veränderung Gesamtverbrauch BEHALA nach Energieträgern 2020 zu 2022
Verbrauch in MJ (1 KWh = 3,6 MJ)

		Energie aus fossilen Brennstoffen				
	Erneuerbare Energien	Steinkohle	Erdgas (CNG)	Sonstige Fossile Energieträger	Kernenergie	Summe
Strom	2.589.459	-1.240.256	-549.072	-32.298	-742.862	24.971
Diesel	-	-	-	-939.318	-	-939.318
Benzin	-	-	-	71.845	-	71.845
Gas	329.387	-	-	-	-	329.387
Fernwärme	-212.350	-278.285	-1.041.635	4.787	-	-1.527.483
Summe	2.706.496	-1.518.541	-1.590.706	-894.984	-	-2.040.597

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 Entnahmequellen.

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

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

Wasserentnahme 2022	Eigenverbrauch
	Megaliter
Trinkwasser	3,04
Schmutz	2,84

Leistungsindikator GRI SRS-306-3 (2020): Angefallener Abfall
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtgewicht des anfallenden Abfalls in metrischen Tonnen sowie eine Aufschlüsselung dieser Summe nach Zusammensetzung des Abfalls.

b. Kontextbezogene Informationen, die für das Verständnis der Daten und der Art, wie die Daten zusammengestellt wurden, erforderlich sind.

Leistungsindikator GRI SRS-306-2:				
a. Gesamtgewicht des gefährlichen Abfalls, gegebenenfalls mit einer Aufschlüsselung nach folgenden Entsorgungsverfahren:				
		2018	2020	2022
i.	Wiederverwendung	0,00	0,00	0,00
ii.	Recycling	3,77	0,05	0,00
iii.	Kompostierung	0,00	0,00	0,00
iv.	Rückgewinnung, einschließlich Energierückgewinnung	0,21	0,00	0,00
v.	Müllverbrennung (Massenverbrennung)	0,00	12,96	0,00
vi.	Salzwasserversenkung	0,00	0,00	0,00
vii.	Mülldeponie	0,00	0,00	0,00
viii.	Lagerung am Standort	0,00	0,00	0,00
ix.	Sonstige (von der Organisation anzugeben)	0,00	0,00	0,00
Summe gefährlicher Abfall		3,98	13,01	0,00
		0,00	0,00	0,00
b. Gesamtgewicht des ungefährlichen Abfalls, gegebenenfalls mit einer Aufschlüsselung nach folgenden Entsorgungsverfahren:				
		2018	2020	2022
i.	Wiederverwendung	0,00	0,00	0,00
ii.	Recycling	24,10	29,99	27,55
iii.	Kompostierung	38,50	43,15	49,47
iv.	Rückgewinnung, einschließlich Energierückgewinnung	0,00	0,00	0,00
v.	Müllverbrennung (Massenverbrennung)	74,74	79,15	103,15
vi.	Salzwasserversenkung	0,00	0,00	0,00
vii.	Mülldeponie	0,00	0,00	0,00
viii.	Lagerung am Standort	0,00	0,00	0,00
ix.	Sonstige (von der Organisation anzugeben)	0,00	0,00	0,00
Summe ungefährlicher Abfall		137,34	152,29	180,17
		0,00	0,00	0,00

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 zwei größten Emissionsquellen in unserem Unternehmen sind die Stationären Energien und die Energie für den Verkehr. Die Emissionen aus Klimaanlagen sind noch nicht erfasst.

Die Stationären Energien dienen vor allem der Versorgung unserer überwiegend vermieteten Immobilien mit Elektrizität und Wärme, während die BEHALA als Betreiber von Binnenhäfen zahlreiche Umschlagsanlagen und Transportmittel nutzt.

Auf das Nutzungsverhalten unserer Mieter haben wir nur geringen Einfluss und können nur über die Rahmenbedingungen, wie etwa moderne Gebäudeinfrastruktur und die Wahl der Bezugstarife unseren Teil zur Emissionsreduktion beitragen. Als Herausforderung gelten hierbei auch unsere zahlreichen denkmalgeschützten Gebäude. Nach umfangreichen Infrastrukturinvestitionen in 2007 konnte die BEHALA nahezu sämtliche historischen Gebäude an die Fernwärme anschließen. Alle jüngst modernisierten Gebäude weisen neben stromsparenden Anlagen auch zentrale Gebäudeverwaltungen auf.

Ab dem 01.01.2021 bezieht die BEHALA ihren Strom zu 100 % aus erneuerbaren Energien. Zusätzlich befinden sich auf einigen Dächern unserer Immobilien Photovoltaikanlagen Dritter. Es sind 2 Stück Hallen zur Photovoltaik vorgesehen.

Im Sektor Verkehr versucht die BEHALA gemäß Gesellschaftszweck als trimodaler Hafen die Verkehrswege außerhalb des Straßenverkehrs, also die Schiene und die Wasserstraßen in das Logistikzentrum einzubinden und alternative Verkehrskonzepte zu entwickeln.

Zum Jahr 2012 erfolgte beispielsweise die Konzeption des Schwergutshuttles. Denn anstatt Schwerlastgüter (z. B. Turbinen) nach der Produktion aufwändig über die Straße zum Verladehafen zu transportieren, werden sie vor Ort direkt in ein Binnenschiff „gefahren" und entlasten so die Straße und ihre Anwohner.

Zudem setzt die BEHALA verstärkt auf Elektromobilität und forscht gemeinsam mit verschiedenen Projektpartnern an alternativen Antrieben. Nach der Inbetriebnahme des E-LKW für den hafeninternen Verkehr im Jahr 2014, steht nach jahrelanger Forschung der Betrieb eines wasserstoffbetriebenen Hybrid-Schubschiffes für Binnengewässer vor dem Beginn. Hierzu befinden wir uns gerade in einer mehrjährigen Testphase.

Es wird angestrebt bis zum Jahr 2030 den gesamten Fuhrpark der BEHALA auf Elektroantrieb umzurüsten. Dabei sind wir jedoch auf die Hilfe der Zulieferer angewiesen, denn gerade für Umschlagsgeräte wie Radlader oder Bagger stehen aktuell noch keine brauchbaren Fahrzeuge zur Verfügung.

Die Co2-Emissionen wurden bisher manuell erfasst und hochgerechnet. Es ist geplant für das nächste Berichtsjahr eine Software zur Nachhaltigkeit zu implementieren, welche die Co2-Emissionen anhand der Emissionverursacher schlüsselt und automatisiert zur Verfügung stellt.

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 CO_2-Äquivalent.

b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO_2, CH_4, N_2O, FKW, PFKW, SF_6, NF_3 oder alle.

c. Biogene CO_2-Emissionen in Tonnen CO_2-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.

Jahr	Scope 1	Entwickl.	Scope 2	Entwickl.	
2018	703,2		1.510,0		
2020	550,5	-21,7%	1.181,9	-21,7%	Leistungseinbruch wg. Coronamaßnahmen
2021	553,9	+0,6%	717,8	-39,3%	Umstellung auf Ökostrom
2022	503,8	-9,1%	638,8	-11,0%	

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 CO_2-Äquivalent.

b. Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasierten indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO_2-Äquivalent.

c. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO_2, CH_4, N_2O, FKW, PFKW, SF_6, NF_3 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.

Jahr	Scope 1	Entwickl.	Scope 2	Entwickl.	
2018	703,2		1.510,0		
2020	550,5	-21,7%	1.181,9	-21,7%	Leistungseinbruch wg. Coronamaßnahmen
2021	553,9	+0,6%	717,8	-39,3%	Umstellung auf Ökostrom
2022	503,8	-9,1%	638,8	-11,0%	

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 CO_2-Äquivalenten.

b. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO_2, CH_4, N_2O, FKW, PFKW, SF_6, NF_3 oder alle.

c. Biogene CO_2 -Emissionen in Tonnen CO_2-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.

Wir berichten nicht nach Scope 3 - da wir als BEHALA die Gefahr einer Doppelbilanzierung sehen.

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 CO_2 Äquivalenten.

b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO_2, CH_4, N_2O, FKW, PFKW, SF_6, NF_3 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.

Senkung der THG-Emmissionen in Tonnen CO^2 Äquivalent

2020	2022	
1119,85	867,46	-252,39

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.

Wir legen größten Wert auf eine gute und konstruktive Beziehung zwischen Mitarbeiter*innen und Geschäftsführung. Die Wertschätzung unseres Personals hat einen hohen Stellenwert. Daher fördern wir die individuelle Entwicklung der Mitarbeiter*innen durch Schulungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten.

Im Jahr 2018 wurden Arbeitsgruppen zu diversen Themenfeldern gebildet. Ein besonderes Augenmerk lag darauf, dass alle Mitarbeiter*innen, vertreten durch Personen aus allen Unternehmensbereichen, an Optimierungsmaßnahmen beteiligt wurden. Auf Grundlage dieser wurden die Dienstpläne überarbeitet, die Ausbildung weiter strukturiert sowie die Unternehmensstruktur angepasst. Wir sind hierbei davon überzeugt, dass es sich um einen kontinuierlichen Prozess handelt, bei dem alle Mitarbeiter*innen aufgefordert sind, sich aktiv einzubringen.

Darüber hinaus bietet die Geschäftsführung einmal im Monat einen Termin an, an dem die Mitarbeiter*innen eingeladen sind, Informationen direkt aus erster Hand von der Geschäftsführung zu erhalten. Des Weiteren werden die Mitarbeitenden zum intensiven Austausch bezüglich des Nachhaltigkeitsmanagement sowohl in offiziellen Besprechungen als auch zu inoffiziellen Anlässen angeregt und können ihre Ideen einbringen.

Zudem besitzt das Unternehmen einen Betriebsrat, dessen Sitzungen alle zwei Wochen stattfinden. Einmal im Monat nimmt die Geschäftsführung an der Sitzung teil, um so den direkten und uneingeschränkten Informationsfluss zu gewährleisten.

Zu speziellen Themenkomplexen finden außerdem Betriebsversammlungen statt.

Das Unternehmen hält sämtliche Arbeitnehmerrechte (u. a. nationale und internationale Standards, Arbeitsbedingungen, Achtung der Rechte der Gewerkschaften sowie Achtung der Rechte der Gewerkschaften, Achtung der Rechte der Arbeitnehmer*innen auf Informationen, Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit) ein.

Die BEHALA hat drei Standorte in Berlin und keine weiteren Niederlassungen im In - und Ausland.

Risiko: Die Erhöhung der Zufriedenheit der Mitarbeiter*innen wird möglicherweise nicht dazu führen, dass ausnahmslos alle Mitarbeiter*innen uneingeschränkt zufrieden sind, da die Bedürfnisse teilweise stark divergieren. Die Projekte müssen trotz kooperativem Führungsstil gesteuert werden, oftmals bei vielen Themen zeitgleich, dies kann sich diffizil gestalten.

Konkrete Zielsetzungen setzen wir uns bezüglich der Arbeitnehmerrechte nicht, da wir bzgl. dieses Themenkomplexes stark aufgebaut sind - trotzdem schauen wir in regelmäßigen Abständen auf die Einhaltung der 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.

Die BEHALA setzt sich aktiv für Chancengleichheit ein, so dass Benachteiligungen aus rassistischen Gründen oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität verhindert werden. Alle Mitarbeitenden können ihre Talente einbringen. Das Unternehmen bekennt sich darüber hinaus auch zu den Zielen der Gleichstellung und Frauenförderung.

Wir beschäftigten Menschen unterschiedlicher Nationalitäten, Altersgruppen, Kulturen und Religionen. Auch wurden bei uns geflüchtete Menschen ausgebildet und in den Betrieb integriert. Ferner sind bei uns Menschen unterschiedlichen Geschlechts und mit unterschiedlichen sexuellen Neigungen tätig. Ferner verfügen unsere Mitarbeitenden über die verschiedensten fachlichen Hintergründe.

Unser Ziel ist es, die Vielfalt in unserem Unternehmen zu erhöhen und allen Mitarbeitenden dabei faire Chancen zur Weiterbildung zu ermöglichen. Dazu zählt auch, dass wir Teams mit einer ausgeglichenen Altersstruktur bilden wollen, um einen entsprechenden Wissen Transfer zu erhalten.

Die Einhaltung des Tarifvertrags des öffentlichen Dienstes VKA gewährt eine gerechte und angemessene Bezahlung aller im Unternehmen tätigen

Mitarbeitenden.

Des Weiteren bieten wir verschiedenste Personalentwicklungsmaßnahmen sowohl für Young Professionals als auch für Beschäftigte ab 40 Plus an. Es findet eine regelmäßige Führungskräfteentwicklung im Hinblicke auf Konfliktmanagement, Kommunikation und wertschätzendem Umgang mit Vielfalt unter dem Aspekt der Chancengleichheit statt. Des Weiteren bietet das Unternehmen einmal in der Woche einen kostenfreien Englischunterricht für alle Mitarbeitenden sowie einen Deutschkurs für unsere Auszubildenden an.

Wir legen in unserer Personalentwicklungspolitik einen deutlichen Fokus auf Recruiting und Ausbildung.

Wir sorgen für Transparenz bei der Ausschreibung und der Standardisierung von Rekrutierungsverfahren in allen Bereichen der Stellenbesetzung, so dass wir bei der Einstellung von Beschäftigten nicht bewusst Gruppen von Menschen benachteiligen. Wir tragen bei der Personalgewinnung und der Werbung Sorge, dass unser Unternehmen frei von diskriminierenden und sexistischen Inhalten ist und dass keine geschlechterstereotypen Aussagen transportiert oder befördert werden, insbesondere hinsichtlich der Berufsausübung.

Zudem beteiligen wir uns im Rahmen unserer jeweiligen Möglichkeiten an den bestehenden Angeboten (z.B. Girls' Day, EnterTechnik, Patenprogramme für Schülerinnen) und neu zu entwickelnden Angeboten und Programmen zur Information und Gewinnung insbesondere von Mädchen und Schülerinnen in technischen Berufen.

Da der Anteil an Frauen, die technische Berufe ausüben oder sich darin ausbilden lassen, noch immer zu gering ist, ist die BEHALA Mitunterzeichnerin der Absichtserklärung des Berliner Senats zur Steigerung des Frauenanteils in technischen Ausbildungsberufen bei den Berliner Landes- und Beteiligungsunternehmen.

Darüber hinaus beteiligt sich die BEHALA aktiv an den Initiativen der ortsansässigen und der branchenrelevanten Verbände. Dazu gehören bisher u. a. die Teilnahme am „Tag der Logistik" der BVL (Bundesvereinigung Logistik) sowie an den Ausbildungsinitiativen des LNBB (Logistiknetz Berlin Brandenburg) und des Unternehmensnetzwerks Moabit.

Um die Kompetenz im Gender & Diversity Management zu verbessern, wurden für vielfältige Führungs- und Personalentwicklungsseminare zu einem überwiegenden Anteil Trainerinnen engagiert. Die gemischt durchgeführten Seminare unter Leitung einer Trainerin erwiesen sich bei den Zielgruppen als ausgesprochen erfolgreich.

Die Mitarbeitenden haben bei den regelmäßig stattfindenden Teammeetings Gelegenheit sich aktiv an der unternehmerischen Entwicklung zu beteiligen und

können ihre Ideen jederzeit einbringen. In den vergangenen Jahren wurden Arbeitsgruppen zu diversen Themenfeldern gebildet. Ein besonderes Augenmerk lag dabei darauf, alle Mitarbeiter*innen, vertreten durch Personen aus allen Unternehmensbereichen, an Optimierungsmaßnahmen zu beteiligen. Somit haben alle Mitarbeitenden die Chance ihre Expertise in die strategischen Entwicklungen des Unternehmens einzubringen und echten Einfluss auf unternehmerische Entscheidungen zu nehmen. Das Unternehmen strebt altersgemischte Teams mit Personen unterschiedlicher Herkunft an, um einen möglichst hohen Wissenstransfer zu erreichen.

Im Bereich der Organisationsentwicklung sorgen wir für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch Flexible Arbeitszeitmodelle sowie der Möglichkeit von mobilem Arbeiten und steigern somit auch die Arbeitgeberattraktivität.

Wir versuchen für die unterschiedlichen, lebensphasenorientierten Bedürfnisse unserer Beschäftigten individuell passende Lösungen zu finden. Dazu gehört die Möglichkeit der Teilzeitarbeit, die je nach familiärer Situation der Beschäftigten individuell angepasst werden können. Außerdem gehören zudem Vertrauensarbeitszeit und damit auch Gleitzeit sowie flexible Endzeiten zur Umsetzung unserer familienfreundlichen Strategie Für alle Teilzeitmodelle gilt bei uns, dass der Aus- und Wiedereinstieg klar geregelt ist.

Im gewerblichen Bereich arbeiten wir im Zwei- bzw. Dreischichtbetrieb. Dazu wurden feststehende Jahresschichtpläne erstellt, so dass die Mitarbeitenden im Voraus ihre privaten Belange planen können. Schichttausche sind jederzeit unter den Mitarbeitenden möglich, vom Arbeitgeber angeordnete Schichttausche haben einen vierwöchigen Vorlauf, damit die Mitarbeitenden die privaten Belange entsprechend anpassen können.

Bei akut auftretenden familiären Notsituationen wird gemeinsam mit den Beschäftigten sowie dem Betriebsrat nach individuellen Lösungen gesucht.

Eine Betriebsvereinbarung zur Flexiblen Arbeitszeit liegt vor, die Betriebsvereinbarung zum Mobilen Arbeiten wird zurzeit mit dem Betriebsrat verhandelt.

Das Risiko, dass es zu Stoßzeiten und durch Kunden-Wünsche zu nicht Arbeitnehmer*innen freundlichen Rahmenbedingungen wie Zeitdruck oder stressigen Situationen kommen kann, ist gegeben. Hier ist das Unternehmen bemüht, im Einvernehmen mit unseren Kunden und Kundinnen eine realistische Zeitplanung zu erstellen, auch zum Schutz eigener Ressourcen.

Der Ausschuss für Arbeitssicherheit, die Fachkraft für Arbeitssicherheit sowie Betriebsärzte*innen und Sicherheitsbeauftrage beraten hinsichtlich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und der Unfallverhütung das Unternehmen. Präventiv bietet das Unternehmen regelmäßige Massagen (inhouse) sowie eine aktive

Minipause an, immer unter Beachtung der jeweiligen pandemischen Regelungen. Ferner finden in regelmäßigen Abständen Gesundheitstage statt. Die Gefährdungsbeurteilungen werden regelmäßig an den aktuellen Stand angepasst. Es liegt ein Pandemie- sowie ein Hygieneplan vor, welche ebenfalls regelmäßig überprüft werden. Die von der Bundesregierung geforderten Schutzmaßnahmen werden gemäß Infektionsschutzgesetz, der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung sowie der SARS-CoV-2-Infektionsschutzmaßnahmenverordnung umgesetzt. Das Unternehmen verzichtete zudem während der gesamten pandemischen Lage auf Kurzarbeit und beschäftigte die Mitarbeitenden regulär weiter.

Ferner finden regelmäßige Wiedereingliederungsgespräche mit langzeiterkrankten Mitarbeitenden unter Beteiligung der Betriebsärzte*innen, des Betriebsrats, der Schwerbehindertenvertretung sowie der Fachkraft für Arbeitssicherheit statt. Arbeitsunfälle werden regelmäßig ausgewertet und die Mitarbeitenden darüber unterrichtet. Darüber hinaus finden regelmäßige Betriebsbegehungen des Arbeitssicherheitsausschusses statt.

Die Schwerbehindertenvertretung unterstützt Menschen mit Behinderung und bietet dazu Beratungen an und ist die Schnittstelle zwischen Arbeitgeber, der Agentur für Arbeit, dem Integrationsamt sowie der verschiedenen Ämter und Krankenkassen. Der behindertengerechte Umbau von Umschlagsgeräten wird unterstützt. Präventiv wurden in Arbeitsbereichen, die mit hohem und teilweise einseitigen Kraftaufwendungen umgehen müssen, Exoskelette zur Verfügung gestellt. Es wird dafür Sorge getragen, eine möglichst umfangreiche Barrierefreiheit herzustellen.

Es werden regelmäßige Mitarbeiterbefragungen durchgeführt, letztmalig zur psychischen Belastung und zur Einführung des mobilen Arbeitens.

Ziel ist es in absehbarer Zeit eine Betriebsvereinbarung zum Gesundheitsmanagement sowie für ein partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz abzuschließen. Es wird angestrebt die Betriebsvereinbarung bis Mitte 2023 abzuschließen. Dazu will die Behala auch den Compliance Beauftragten (extern) thematisch involvieren. Bis Ende 2022 wurde diesbezüglich noch keiner gefunden.

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 BEHALA bietet allen Beschäftigten die Teilhabe an Fortbildungen. Die Unternehmenszugehörigkeit unserer Beschäftigten liegt weit über dem deutschen Durchschnitt. Im zurückliegenden Berichtszeitraum 2020 und 2021 haben 5 Mitarbeitende ihr 25 und 4 Mitarbeitende ihr 40-jähriges Dienstjubiläum begannen. Gründe für die langjährige Verbundenheit ist die hohe Identifikation der Mitarbeitenden mit dem Unternehmen und seinen Zielen, das umfangreiche Angebot an Weiterbildungen, die vielseitigen beruflichen Einsatzmöglichkeiten sowie die guten Sozialleistungen. Um einen möglichst hohen Wissenstransfer zu ermöglichen haben wir in den verschiedensten Bereichen Tandempartner für neu hinzugekommene Beschäftigte eingesetzt.

Aufgrund des demografischen Wandels und dem damit verbundenen Wegfall der Generation der Babyboomer ab dem Jahr 2024 und einem hohen Fachkräftemangel wurde eine Qualifizierungsmatrix implementiert, um rechtzeitig einem Wissensverlust entgegenzusteuern, bzw. Mitarbeitende für neu entwickelte Geschäftsfelder rechtzeitig zu qualifizieren.

Im Falle des Fachkräftemangels im Bereich der Triebfahrzeugführer haben wir gemeinsam mit der Agentur für Arbeit und unter Gewährung von Fördermitteln Beschäftigte zum Triebfahrzeugführer ausgebildet.

Im Rahmen unseres Schwerlastumschlags benötigen wir Mitarbeitende mit dem Führerschein der Klasse C-CE. Auch hier bilden wir unsere eigenen Beschäftigten weiter.

Allen gewerblichen Beschäftigten wurde die Möglichkeit gegeben einen PKW-Führerschein zu erwerben.

Die BEHALA deckt alle ihre Geschäftsfelder mit eigenen Mitarbeitenden ab. Sofern neue Geschäftsfelder entstehen, erhalten die Beschäftigten entsprechend ihrer Möglichkeiten qualifizierte Weiterbildungsangebote.

Neben individuell benötigten Fortbildungen und regelmäßigen Weiterbildungen (wie z. B. zur Qualifikationsaufrechterhaltung öBL, Triebfahrzeugführer, Berufskraftfahrer, Ersthelfer) finden regelmäßige interne und externe Schulungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz statt.

Auch die Softskills werden (z. B. in Führungskräftefortbildungen) gefördert. Das Qualifizierungsangebot wird durch einen freiwilligen Englisch-Kurs sowie einen Deutsch-Kurs für Auszubildende und Mitarbeiter*innen mit Migrationshintergrund abgerundet. Die Seminare und Fortbildungen fanden im Jahr 2022 zum größten Teil über online Meetings statt.

Auch nebenberufliche Weiterbildungen/Studien werden nach einheitlichen Regeln durchgeführt.

Wir bilden Fachkräfte für Hafenlogistik, Kaufmann/Kauffrauen für Büromanagement und Mechatroniker aus. Das bestehende Gesundheitsmanagement soll in Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat strukturiert weiter ausgebaut werden. Es findet 1 x wöchentlich eine Aktiv-Pause statt.

Zusätzlich haben die Mitarbeiter*innen die Möglichkeit zweimal im Monat kostenfrei eine Massage zu erhalten, welche in den Räumen des Betriebes stattfindet. (Durch die Pandemie ist dies alles leider ausgefallen.)

Konkrete Zielsetzungen für das nächste Berichtsjahr:
- Schaffung mehrerer Projektgruppen zu den Themen: Nachhaltigkeit, Risikomanagement, Arbeiten im Team u.ä.

Zielsetzungen, welche die originäre Qualifikation der Mitarbeiter beinhaltet können wir nicht darlegen, da wir uns hier wie schon bei den Arbeitnehmerrechten auf dem Maximum des Möglichen befinden.

Risiko: Es gibt Schwierigkeiten bei der Rekrutierung neuer Auszubildender und Fachkräfte. Das Berufsbild ist teilweise sehr spezifisch, da es wenige Unternehmen in Berlin mit einer Hafenumschlagstätigkeit gibt.

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.

18 Unfälle in 2022
Keine arbeitsbedingten Erkrankungen in 2022

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.

Es ist ein Betriebsrat eingerichtet, der die Mitarbeiter*innen vertritt. Dieser nimmt unter anderem an den regelmäßigen ASA-Sitzungen (=Arbeitssicherheitsausschuss) und Begehungen teil.

Ebenfalls sind in den Bereichen Sicherheitsbeauftragte eingesetzt, denen die Teilnahme ebenfalls ermöglicht wird. Die ASA-Sitzungen finden einmal im Quartal statt.

Leistungsindikator GRI SRS-404-1 (siehe G4-LA9): Stundenzahl der Aus- und Weiterbildungen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Durchschnittlich 15 Stunden
7 Frauen (1 gewerblich/ 6 kaufmännisch)
Durchschnittsalter 48,2 Jahre

21 Männer (17 gewerblich / 4 kaufmännisch)
Durchschnittsalter 43,7 Jahre

Leistungsindikator GRI SRS-405-1: Diversität
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Prozentsatz der Personen in den Kontrollorganen einer Organisation in jeder der folgenden Diversitätskategorien:
i. Geschlecht;
ii. Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;
iii. Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

b. Prozentsatz der Angestellten pro Angestelltenkategorie in jeder der folgenden Diversitätskategorien:
i. Geschlecht;
ii. Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;
iii. Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

GF: Geschäftsführerin und Prokurist (deutsch)
Führungskräfte: Abteilungsleiter (Personal, Immobilien, Technik) deutsch 3 Bereichsleiter (deutsch)

Arbeiter/Angestellte 127 (durchschnittlich)

91 männlich (1 bulgarisch, 1 afghanisch, 1 syrisch),
35 weiblich (deutsch) Azubi: 8 männlich (1 ungarisch, 7 deutsche), 1 weiblich (deutsch)

Nach Alter:
unter 30 Jahre – 10 Mitarbeiter (davon Azubi)
30 – 50 Jahre - 52 Mitarbeiter
Über 50 Jahre - 64 Mitarbeiter

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.

Diskrimierungsvorfälle 2022: keine

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.

Der Schutz der Menschenrechte sowie die Verhinderung von Kinder- und Zwangsarbeit gehören zu den Grundwerten der BEHALA. Deren Einhaltung ist für uns in der Zusammenarbeit essenziell.

Daher achten wir die Menschenrechte, verhalten uns menschenrechtskonform und erwarten dieses Verhalten von unseren Vertragspartnern. Wir vergeben Leistungen an Bieter*innen, die in einer Eigenerklärung die Einhaltung der Menschenrechte bestätigen. Dazu müssen die Bieter*innen bei der Angebotsabgabe die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben bestätigen. So regeln z. B. die ILO-Kernarbeitsnormen die Sozialstandards im Rahmen der Welthandelsordnung, welche menschenwürdige Arbeitsbedingungen und einen hinreichenden Schutz gewährleisten sollen, u. a. das Verbot von Kinderarbeit. Eine Beauftragung ohne eine entsprechende Bestätigung (Eigenerklärung) ist ausgeschlossen.

Übereinkommen 29 Zwangsarbeit, 1930
Übereinkommen 87 Vereinigungsfreiheit und Schutz des Vereinigungsrechtes, 1948
Übereinkommen 98 Vereinigungsrecht und Recht zu Kollektivverhandlungen, 1949
Übereinkommen 100 Gleichheit des Entgelts, 1951
Übereinkommen 105 Abschaffung der Zwangsarbeit, 1957
Übereinkommen 111 über Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), 1958
Übereinkommen 138 Mindestalter für die Zulassung von Beschäftigung, 1973
Übereinkommen 182 Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit, 1999

An unseren drei Standorten in Berlin bestehen keinerlei Bedenken bezüglich einer Nichteinhaltung der Menschenrechte. Daher besteht derzeit keine Notwendigkeit, ein separates Konzept zum Thema Menschenrechte zu entwickeln.

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“.

Die BEHALA hat ihre Standorte in Berlin/ Deutschland. Aufgrund der geringen Risikolage wird der Indikator nicht erhoben.

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.

Nicht relevant. Daher wird eine Prüfung im Hinblick auf Menschenrechte oder

menschenrechtliche Auswirkungen nicht vorgenommen.

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.

Die BEHALA vergewissert sich im Vorfeld der Zusammenarbeit, dass die Lieferanten zu den gelebten Werten der Gesellschaft passen. Eine weitergehende Überprüfung wird nicht vorgenommen.

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 BEHALA vergewissert sich im Vorfeld der Zusammenarbeit, dass die Lieferanten zu den gelebten Werten der Gesellschaft passen. Eine weitergehende Überprüfung wird aufgrund mangelnder Wesentlichkeit nicht vorgenommen. Erhebliche negative soziale Auswirkungen sind nicht bekannt.

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.

Einmal jährlich werden unterschiedliche soziale Einrichtungen im regionalen Umfeld mit Spenden unterstützt. Mit Schulen im regionalen Umfeld finden ebenfalls regelmäßige Austausche statt z. B. in Bezug auf Schulpraktika, Betriebsführungen oder Ausbildungsoptionen. Seit 2010 besteht eine Partnerschaft mit einer Schule in unmittelbarer Nachbarschaft.

An zwei Hafenstandorten werden Flächen an die Berliner Werkstätten für Menschen mit Behinderung GmbH zur Verfügung gestellt. Dort werden adäquate Therapie- und Betreuungsmöglichkeiten umgesetzt.

Für alle anfallenden Dienstleistungen haben Unternehmen aus den umliegenden Regionen Vorrang.

Darüber hinaus beteiligt sich die BEHALA aktiv an den Initiativen der ortsansässigen und der branchenrelevanten Verbände. Dazu gehören bisher u. a. die Teilnahme am „Tag der Logistik" der BVL (Bundesvereinigung Logistik) sowie an den Ausbildungsinitiativen des LNBB (Logistiknetz Berlin Brandenburg) und des Unternehmensnetzwerks Moabit.

Auf Nachfrage bieten wir auch anderen Verbänden oder Schulen Unterstützung bei Veranstaltungen, Führungen u. ä. an. Ferner beteiligen wir uns an bundesweiten Aktionen wie z. B. Stadtradeln für gutes Klima oder dem Berliner Firmenlauf.

Die Behala beteiligt sich an folgenden Kooperationen:
Mitgliedschaften Bereich Logistik:
VDV Verband Deutscher Verkehrsunternehmen
BÖB Bundesverband öffentlicher Binnenhäfen e. V.
HHM Hafen Hamburg Marketing e. V.
LNBB LogistikNetz Berlin-Brandenburg e.V.
Elbe Allianz e. V.
BVL Bundesvereinigung Logistik
DGG Deutsche GVZ-Gesellschaft mbH

sonstige FDTM
Freunde und Förderer des Deutschen Technikmuseums Berlin e. V.

mehrwert Initiative (Zusammenschluss von Landesunternehmen, seit 2022)
im Rahmen der Mitgliedschaften aktive Teilnahme an verschiedenen

Ausschüssen:

VDV	EöH - Eisenbahnen öffentlicher Häfen
VDV	Railportbetreiber/Schwergut
BÖB	ARGE Elbe/Oder
	Ausschuss für Betrieb und Technik
	Ausschuss für Öffentlichkeitsarbeit
	Ausschuss für Wirtschaft und Verkehr
LNBB	AG Bahnlogistik
	AG Citylogistik
	Lenkungskreis Marketing
IHK	Ausschuss für Stadtentwicklung
	Verkehrsausschuss
Mehrwert Initiative	GF-Runde, Nachhaltigkeit, Kommunikatoren, Personal

Beteiligung an verschiedenen Forschungsprojekten mit unterschiedlichen Projektpartnern:

A-SWARM Partner:
SVA Potsdam, Uni Rostock, Veinland GmbH, infineon, TU Berlin - ELEKTRA Partner: TU Berlin, Schiffswerft Barthel, HGK Shipping, Ballard, Anleg, SER, EST

- MvI Partner:
TU Berlin, avacon - Autonom SOW II Partner: Alberding, BÖB, DLR, TU Berlin, Lutra

Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

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

a. den zeitanteilig abgegrenzten, unmittelbar erzeugten und ausgeschütteten wirtschaftlichen Wert, einschließlich der grundlegenden Komponenten der globalen Tätigkeiten der Organisation, wie nachfolgend aufgeführt. Werden Daten als Einnahmen-Ausgaben-Rechnung dargestellt, muss zusätzlich zur Offenlegung folgender grundlegender Komponenten auch die Begründung für diese Entscheidung offengelegt werden:
i. unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert: Erlöse;
ii. ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert: Betriebskosten, Löhne und Leistungen für Angestellte, Zahlungen an Kapitalgeber, nach Ländern aufgeschlüsselte Zahlungen an den Staat und Investitionen auf kommunaler Ebene;
iii. beibehaltener wirtschaftlicher Wert: „unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert“ abzüglich des „ausgeschütteten wirtschaftlichen Werts“.

b. Der erzeugte und ausgeschüttete wirtschaftliche Wert muss getrennt auf nationaler, regionaler oder Marktebene angegeben werden, wo dies von Bedeutung ist, und es müssen die Kriterien, die für die Bestimmung der Bedeutsamkeit angewandt wurden, genannt werden.

Das Unternehmen unterliegt den gesetzlichen und verordnungsrechtlichen Anforderungen eines Landesunternehmens in Bezug auf die Dokumentation und Transparenz von Wirtschaftsdaten.

Unter Berücksichtigung wettbewerbsorientierter Interessen sehen wir von detaillierten Zuordnungen von Erlösen, Kosten usw. ab. Die Anforderungen an Dokumentation und Transparenz erfüllen wir durch Veröffentlichung der Daten des Jahresabschlusses gem. § 325 HGB im elektronischen Bundesanzeiger. Damit wird i. W. der allgemeine Geschäftsverkehr bedient. Die für das Jahr 2022 veröffentlichten Daten sind abrufbar. Die Veröffentlichung der Daten für das Jahr 2023 wird fristgerecht vorbereitet. Für den internen Informationsfluss im Verhältnis zu unserer Beteiligungsverwaltung stellen wir regelmäßig Berichte zu den vorgegebenen unterschiedlichen Schwerpunkten zur Verfügung. Die Zusammenfassung erfolgt im Beteiligungsbericht des Landes Berlin. Die Beteiligungsberichte sind auf der Internetseite der Senatsverwaltung für Finanzen abrufbar.

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.

Die BEHALA spendet weder an politische Parteien oder Politiker*innen noch betreibt sie Lobby-Aktivitäten. Die wesentlichen Zahlungen von Mitgliedsbeiträgen beschränken sich auf folgende branchenrelevante Vereine: Logistiknetz Berlin-Brandenburg e. V., Bundesverband öffentlicher Binnenhäfen e. V., Verband deutscher Verkehrsunternehmen e. V. und Hafen Hamburg Marketing e. V.

Bei neuen Gesetzgebungsverfahren werden die Interessen der BEHALA durch die entsprechenden Verbände wie u. a. VDV, BÖB und IHK vertreten.

Aktiv beteiligt hat sich die BEHALA durch die Teilnahme an entsprechenden Arbeitskreisen bei folgenden aktuellen Gesetzen:
- Erweiterung des Berliner Mobilitätsgesetzes um die Themen „Neue Mobilität" und „Wirtschaftsverkehr"
  (Teilnahme am Workshop „Wirtschaftsverkehr" bei der Senatsverwaltung für Umwelt, Verkehr und
  Klimaschutz)
- Neuauflage des Integrierten Wirtschaftsverkehrskonzeptes
  (Teilnahme in den Arbeitsgruppen „Logistikstandorte und – knoten" und „Großraum- und
  Schwertransporte" bei Sen UVK)

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.

Die BEHALA tätigt keinerlei politische Spenden. Als Landesunternehmen ist die BEHALA zur Neutralität verpflichtet.

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.

Unser Management basiert auf klaren, unverrückbaren Werten. Denn nur wer auf Basis von klaren Werten führt und handelt, kann dauerhaft Wert schaffen.

Mit der Richtlinie zur Korruptionsprävention bringen wir unser Bekenntnis zu Kernwerten wie Integrität, Fairness, Nachhaltigkeit und Partnerschaftlichkeit auf den Punkt.

Unsere Kunden*innen vertrauen darauf, dass unser Unternehmen rechtlich einwandfrei und regelkonform handelt – immer und überall auf der Welt. Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter der BEHALA ist persönlich dafür verantwortlich, dass die Verhaltensgrundsätze und Werte des Unternehmens ohne Abstriche gelebt werden. So helfen Sie mit, unser Unternehmen vor Korruption zu schützen.

Alle neu eingestellten Beschäftigten erhalten eine Antikorruptionsunterweisung

und müssen dazu das Formular Verbot der Annahme von Belohnungen, Geschenken und sonstigen Vorteilen unterzeichnen.

Die Verpflichtung zu einem gesetzes- und richtlinienkonformen Verhalten ist bei der Geschäftsführung, den Führungskräften und allen anderen Beschäftigten im Unternehmen bewusst verankert. Im Organisationshandbuch werden die Auswirkungen auf die Organisation und das Verhalten des/der Einzelnen konkretisiert, z. B. in Bezug auf Delegationsstruktur, Unterschriftsberechtigung oder Risikomanagement. Eine Ausprägung ist das umfassend implementierte Vier-Augen-Prinzip. Jede/-r Beschäftigte ist aufgerufen, Verstöße bei einer Person ihres/seines Vertrauens anzusprechen, z. B. bei den Führungskräften, der Geschäftsführung, dem Betriebsrat, der Datenschutzbeauftragten, der Arbeitssicherheitsbeauftragten etc. Bei einem Verstoß sind je nach Einzelfall adäquate arbeitsrechtliche Maßnahmen zu treffen.

Die Geschäftsführung unterliegt einer per Gesetz, Verordnung, Gesellschaftsvertrag, Dienstvertrag und internen Maßgabe reglementierten engmaschigen Berichts- und Genehmigungspflicht gegenüber dem Aufsichtsrat. In den jährlich vier ordentlichen oder bei Bedarf zusätzlich außerordentlichen Aufsichtsratssitzungen wird der Aufsichtsrat u. a. über die Lage des Unternehmens in Kenntnis gesetzt. Im Rahmen der Genehmigungserfordernisse sowie der umfassenden Berichterstattung findet regelmäßig in diesem aus unterschiedlichen Kompetenzträger*innen zusammengesetzten Gremium eine intensive Erörterung statt. Im Zuge des Jahresabschlusses oder auch unterjährig werden die Anregungen des Aufsichtsrats zu gesonderten Prüfungen aufgegriffen, z. B. in Bezug auf digitale Sicherheit, Rechtmäßigkeit der Beschaffungsvorgänge, Umsetzung der Anforderungen zum Datenschutz.

In ihren regelmäßigen Beratungsrunden werden Geschäftsführung und Führungskräfte insbesondere zum Aspekt der Korruption sensibilisiert. Dies findet z. B. anlassbezogen auf Beschaffungsvorgänge durch detaillierte Erörterung der Grundgedanken des Vergaberechts statt.

Der Anspruch der Geschäftsführung ist auf die Erfüllung der Anforderungen in Bezug auf gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten gerichtet. Dabei handelt es sich nicht um eine statische Ansammlung von Parametern, die in einem fest definierten Zeitfenster zu erreichen sind. Vielmehr unterliegen diese wie alle anderen juristischen Rahmenbedingungen einer stetigen Dynamik.

Die Gesellschaft hält in ihrem Eigentum Immobilien mit Hafenanlagen und Gebäuden sowie Lager- und Umschlagtechnik an den Standorten Westhafen, Hafen Neukölln, Südhafen Spandau, Nonnendammallee und Viktoriaspeicher.

Die Geschäftsführung der BEHALA leitet die Geschäfte eigenverantwortlich. Sie informiert den Aufsichtsrat regelmäßig über den Geschäftsverlauf, die Strategie

sowie potenzielle Chancen und Risiken. Als Kontrollorgan überwacht der Aufsichtsrat die Geschäftsführung und unterstützt sie bei Entscheidungen von grundlegender Bedeutung

Ein besonderes Augenmerk legt die BEHALA auf die Kontrolle bestehender Risiken. Es findet eine kontinuierliche Überwachung der Risikolage des Unternehmens statt. Bei Auftreten etwaiger Implikationen sondiert die Geschäftsführung den Sachverhalt und setzt die jeweils erforderlichen Maßnahmen zur Risikobegrenzung beziehungsweise Risikovermeidung um.

Das Risikokataster wird periodisch überprüft, aktualisiert und ggf. um weitere Positionen ergänzt. Die Ergebnisse werden im Risikobericht zusammengefasst und quartalsweise dem Aufsichtsrat vorgelegt. Zur Vermeidung von Risiken, insbesondere im Hinblick auf die Erhaltung der Bausubstanz bzw. die Verkehrssicherungspflicht, werden bei auftretendem Sanierungsbedarf erforderliche Maßnahmen eingeleitet und fortlaufend abgetragen.

Zur Vermeidung von Forderungsausfällen werden monatlich die offenen Posten kontrolliert und die Begleichung individuell und nachhaltig eingefordert. Wesentliche Ausfallrisiken wurden in der Vergangenheit nicht gesehen.

Risiken der Finanzierung werden aufgrund regelmäßig aktualisierter Liquiditätsplanungen überwacht. Finanzwirtschaftliche Risiken sind aufgrund der geordneten wirtschaftlichen Verhältnisse, der hohen Eigenkapitalquote und der vorhandenen liquiden Mittel nicht ersichtlich.

Im Berichtszeitraum hat es in keinem der 5 Standorte Korruptionsverdachtsfälle oder Compliance Verstöße gegeben.

Unternehmensintern haben wir Regeln und Firmenrichtlinien aufgestellt, u. a. zum Datenschutz, zum Risikomanagement, zur Korruptionsbekämpfung oder zum Umgang mit Spenden und Sponsoring, die sich aus den maßgeblichen gesetzlichen Bestimmungen ableiten und für alle Beschäftigten im Organisationshandbuch einsehbar sind.

Der zurückliegende Berichtszeitraum stand insbesondere im Zeichen der Umsetzung der Datenschutzgrundverordnung.

Wir beabsichtigten in den nächsten 24 Monaten unsere Compliance-Grundsätze in einem Code of Conduct zusammenzufassen, der für alle Beschäftigten verbindlich ist. Dies war schon für diesen Bericht anberaumt, nur leider hat sich die Suche nach einem externen Compliance Beauftragten verzögert. Für das Berichtsjahr 2024 wird dies nachgeholt.

Der Aufsichtsrat und die Geschäftsführung der BEHALA haben eine Entsprechenserklärung zum Berliner Corporate Governance Kodex unterzeichnet.

Die Einkaufsprozesse der BEHALA umfassen im Wesentlichen die Bereiche Bauleistungen, Baumaterialien und Sachkosten (indirekte Materialien und Leistungen). Wir sind bestrebt, mit Geschäftspartnern langfristig zusammenzuarbeiten, und bauen daher ein strukturiertes Lieferantenmanagement auf, dessen Grundlage die Allgemeinen Einkaufsbedingungen und einzelvertragliche Regelungen sind.

Mit unserem Geschäftspartnerkodex für Nachunternehmer und Lieferanten formulieren wir klare Erwartungen an Integrität, Gesetzestreue und ethisches Verhalten. Wesentlich ist für uns, dass der Geschäftspartnerkodex von Lieferanten und Nachunternehmern nicht nur verbindlich akzeptiert wird, sondern auch tagtäglich auf den BEHALA Baustellen gelebt wird. Der Kodex beinhaltet unter anderem die Verpflichtung zum Ausschluss von Schwarzarbeit, zur Zahlung des gesetzlichen Mindestlohns und zur Einhaltung der gültigen deutschen Regelungen zu Arbeitssicherheit und Menschenrechten und der gültigen Umweltgesetzgebung.

Darüber hinaus achten wir darauf, dass Abbruchmaterialien und Bauschutt fach- und umweltgerecht entsorgt werden und minimieren das Risiko der Verwendung gefährlicher oder giftiger Stoffe, indem die Beschaffung von Baumaterial größtenteils zentral über den Einkauf von BEHALA abgewickelt wird.

Zum Schutz von Mitarbeitern und Mietern sichern wir die Unbedenklichkeit von Materialien mit einem systemischen Gefahrstoffmanagementsystem vom TÜV Rheinland (TOGs®) ab, in dem alle Informationen zentral erfasst, dokumentiert und bewertet werden. Dadurch haben wir innerhalb des VTS eine optimale Grundlage für Gefährdungsbeurteilungen sowie Betriebs- und Handlungsanweisungen.

Mit Unterzeichnung verpflichten sich unsere Geschäftspartner – und ihre Nachunternehmer – zu wirtschaftlich und rechtlich konformem Verhalten und dazu, unsere Richtlinien zur Korruptionsprävention einzuhalten.

Korruptionstatbestände werden bei BEHALA unter keinen Umständen geduldet. Bei entsprechenden Regelverstößen behalten wir uns eine Einschränkung oder gar eine vollständige Beendigung der Geschäftsbeziehung vor. Zusätzlich wird die BEHALA in Jahr 2023 eine Ausschreibung lancieren, um einen externen Compliance Berater zu finden. Über die nächsten 2 Jahre werden hierbei diverse Schulungen für unsere Mitarbeiter und Stichproben durchgeführt. Zusätzlich wird ebenfalls ein noch zu bestimmender interner Compliance Beauftragter geschult.

Indem wir bei Einkaufsprozessen die Compliance-Regeln zum Einkauf t berücksichtigen, fördern wir die Transparenz und Sicherheit im Unternehmen.

Aktuell führen wir noch keine systematischen Kontrollen vor Ort durch, überwachen Risiken jedoch über ein aktives Dokumentenmanagement als Teil unseres Lieferantenmanagements.

Unser Bauleiter sind zudem in unmittelbarem Kontakt mit Nachunternehmern und haben den Überblick über die ausführenden Personen vor Ort auf den Baustellen. So können sie im Rahmen der Zusammenarbeit die Einhaltung des Geschäftspartnerkodex weitestgehend überprüfen.

Darüber hinaus führt der Einkauf Jahresgespräche mit wesentlichen Nachunternehmen. Im Berichtszeitraum wurden über den zentralen Einkauf keine Verstöße von Lieferanten und Dienstleistern gegen Arbeitsstandards, die Einhaltung der Menschenrechte oder Korruptionsbestimmungen festgestellt.

Ein einheitliches System zur Lieferantenbewertung befindet sich derzeit im Aufbau. Ziel ist es, wichtige Lieferanten sowohl durch den Einkauf als auch durch die Fachabteilungen im Konzern bewerten zu lassen, um so Transparenz und einen systematischen Überblick über die Performance und die Entwicklung der Lieferanten zu erhalten. Ein Leistungsindikator soll im Zuge des Lieferantenbewertungssystems mit entwickelt werden.

Da sich BEHALA in einem streng regulierten und kontrollierten Rechtsrahmen innerhalb der Europäischen Union bewegt, werden mögliche Herausforderungen im Bereich Menschenrechte als nicht wesentlich angesehen. Für diesen Themenkomplex existiert daher kein expliziter Leistungsindikator. Dem Einkauf kommt durch eine entsprechende Lieferantenauswahl allerdings eine Wächterfunktion zu, sodass die Einhaltung der Grundrechte und Gesetze gewährleistet wird.

Darüber hinaus wird BEHALA sich zukünftig freiwillig dem Nationalen Aktionsplan der Bundesregierung anschließen und entsprechende Maßnahmen ergreifen.

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.

Es wurden sämtliche Betriebsstätten geprüft. Aufgrund des unternehmensweiten verinnerlichten 4-Augen-Prinzips sehen wir aktuell keine Korruptionsrisiken.

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.

Bestätigte Korruptionsfälle liegen nicht vor, so dass keine Maßnahmen zu ergreifen waren. Für 2023 ist die Einrichtung eines externen Compliance-Beauftragten geplant.

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

a. Erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich, und zwar:
i. Gesamtgeldwert erheblicher Bußgelder;
ii. Gesamtanzahl nicht-monetärer Sanktionen;
iii. Fälle, die im Rahmen von Streitbeilegungsverfahren vorgebracht wurden.

b. Wenn die Organisation keinen Fall von Nichteinhaltung der Gesetze und/oder Vorschriften ermittelt hat, reicht eine kurze Erklärung über diese Tatsache aus.

c. Der Kontext, in dem erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen auferlegt wurden.

Dazu liegen keine Erkenntnisse vor, deshalb können wir keine Angaben machen.

Deutscher NACHHALTIGKEITS Kodex

DNK-Erklärung 2022

Stromnetz Berlin GmbH - BEN Berlin Energie und Netzholding GmbH

Leistungsindikatoren-Set	GRI SRS
Kontakt	Magdalena Thunig
	Deutschland
	magdalena.thunig@stromnetz-berlin.de

Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden Berichtsstandards verfasst:	GRI SRS

Inhaltsübersicht

Allgemeines

Allgemeine Informationen

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Strategie

1. Strategische Analyse und Maßnahmen
2. Wesentlichkeit
3. Ziele
4. Tiefe der Wertschöpfungskette

Prozessmanagement

5. Verantwortung
6. Regeln und Prozesse
7. Kontrolle

   Leistungsindikatoren (5-7)
8. Anreizsysteme

   Leistungsindikatoren (8)
9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

   Leistungsindikatoren (9)
10. Innovations- und Produktmanagement

    Leistungsindikatoren (10)

KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE

Umwelt

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen
12. Ressourcenmanagement

    Leistungsindikatoren (11-12)
13. Klimarelevante Emissionen

    Leistungsindikatoren (13)

Gesellschaft

14. Arbeitnehmerrechte
15. Chancengerechtigkeit
16. Qualifizierung

    Leistungsindikatoren (14-16)
17. Menschenrechte

    Leistungsindikatoren (17)
18. Gemeinwesen

    Leistungsindikatoren (18)
19. Politische Einflussnahme

    Leistungsindikatoren (19)
20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

    Leistungsindikatoren (20)

Stand: 2022, Quelle: Unternehmensangaben. Die Haftung für die Angaben liegt beim berichtenden Unternehmen.

Die Angaben dienen nur der Information. Bitte beachten Sie auch den Haftungsausschluss unter www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzerklaerung

Heruntergeladen von www.nachhaltigkeitsrat.de

Allgemeines

Allgemeine Informationen

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

Stromnetz Berlin ist der größte städtische Strom-Verteilungsnetzbetreiber in der Europäische Union. Im Juli 2021 hat die BEN Berlin und Netzholding GmbH (BEN) im Auftrag des Landes Berlin die Stromnetz Berlin GmbH vom Vattenfall-Konzern erworben. Das Netzgebiet von Stromnetz Berlin umfasst das gesamte Berliner Stadtgebiet, in dem rund 2,3 Millionen Kund*innen (insgesamt 3,6 Millionen Einwohner*innen) mit Strom versorgt werden. Seit dem Kauf durch das Land Berlin im Jahr 2021 ist Stromnetz Berlin wieder zu 100 % im Besitz des Landes Berlin. Als Verteilungsnetzbetreiber steht die Stromversorgung der Berliner Kund*innen an oberster Stelle. Zu einer guten Versorgungsqualität gehören daher auch der Schutz unserer kritischen Infrastruktur sowie umfangreiche Maßnahmen der IT-Sicherheit.

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.

Im Juli 2021 hat die BEN Berlin und Netzholding GmbH (BEN) im Auftrag des Landes Berlin die Stromnetz Berlin GmbH vom Vattenfall-Konzern erworben. Wie andere Berliner Landesunternehmen ist die BEN dazu verpflichtet, alle zwei Jahre eine Erklärung nach dem Deutschen Nachhaltigkeitskodex („DNK-Erklärung") abzugeben, erstmalig im Jahr 2023.

Seit dem Übergang zum Land Berlin, hat die Stromnetz Berlin intensiv an der Entwicklung einer eigenen Nachhaltigkeitsstrategie gearbeitet und dabei die neue Rolle als landeseigenes Unternehmen und den Beitrag zu den Nachhaltigkeitszielen des Landes Berlin besonders in den Fokus gerückt. Da die Stromnetz Berlin derzeit das einzige Tochterunternehmen der BEN ist, ist in der folgenden DNK-Erklärung häufig nur von „Stromnetz Berlin" die Rede, auch wenn die BEN als Konzern gemeint ist.

Dieses Leitbild für eine nachhaltige Stadtentwicklung hat sich Stromnetz Berlin zum Ziel gesetzt:

"Wir sorgen als zuverlässiger und serviceorientierter Netzbetreiber für eine stabile Stromversorgung unserer Kund*innen. Durch Innovationen und Kooperationen unterstützen wir die Energiewende und fördern aktiv Klimaschutz, Umwelt- und Sozialverträglichkeit entlang unserer gesamten Wertschöpfungskette. Wir stehen als kommunales Unternehmen für eine regionale Verankerung in Berlin mit einem integrativen, wertschätzenden Miteinander, das sich auch in unserem gesellschaftlichen Engagement widerspiegelt."

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie ist auf Grundlage der für Stromnetz Berlin wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte in vier Handlungsfelder aufgeteilt:

Kundenorientiert und verlässlich die Energiewende beschleunigen: Wir sichern die verlässliche Stromversorgung der Stadt Berlin durch unseren Einsatz für eine resiliente, kontinuierlich wachsende Netzinfrastruktur. Wir unterstützen unsere Stakeholder*innen bei der Erreichung ihrer Klimaziele und beschleunigen die Energiewende durch digitalisierte Lösungen, welche eine intelligente Steuerung des Netzes ermöglichen und seine Flexibilität erhöhen. Wir erreichen höchste Kundenorientierung und Serviceleistung durch effiziente und transparente Prozesse.

Umwelt- und klimaschonend gestalten: Wir schützen natürliche Ressourcen und die Biodiversität entlang unserer gesamten Wertschöpfungskette. Wir achten bei der Planung und Umsetzung unserer Baumaßnahmen und in unseren Gebäuden auf Umweltschutz sowie einen effizienten Energie- und verantwortungsbewussten Rohstoffeinsatz. Wir investieren in aktiven Klimaschutz in unserem Kerngeschäft sowie in der Zusammenarbeit mit den Partnern in unserer Lieferkette.

Sicher und befähigt zusammenarbeiten: Wir sorgen dafür, dass an jedem einzelnen Arbeitsplatz und insbesondere bei der Errichtung und Erhaltung der Netzinfrastruktur die Arbeitssicherheit höchste Priorität hat. Wir entwickeln die sozialen und fachlichen Kompetenzen unserer Mitarbeitenden kontinuierlich weiter und gestalten eine integrative, gesunde und attraktive Unternehmenskultur, in der sich jeder Mensch willkommen fühlt. Wir fördern Diversität und schaffen eine Nachhaltigkeitskultur, mit der sich alle Beschäftigten identifizieren können.

Verantwortungsbewusst und kooperativ Ziele erreichen: Wir engagieren uns über die gesetzlichen Anforderungen hinaus und setzen uns für die kooperative Weiterentwicklung von Nachhaltigkeitsthemen im Land Berlin ein. Wir bieten diverse Partizipationsformate an und stärken Partnerschaften für mehr Verantwortung in unseren Lieferketten. Wir übernehmen gesellschaftliche Verantwortung durch die Unterstützung gemeinnütziger Projekte in der Region.

Diese Handlungsfelder bilden die Basis unserer Nachhaltigkeitsstrategie. In allen Handlungsfeldern verfolgen wir bereits vielfältige Ziele und Maßnahmen, welche wir kontinuierlich nachschärfen werden.

Die Nachhaltigkeitsstrategie baut auf der Unternehmensstrategie auf, welche wichtige Nachhaltigkeitsaspekte integriert hat, und erweitert diese um spezielle Nachhaltigkeitsthemen. Dabei greift sie auch vorhandene Leitbilder aus den Bereichen Compliance, Personal, Asset Management, Einkauf und der Unternehmenspolitik auf. Die festgelegte Unternehmenspolitik bildet das zentrale Dokument des zertifizierten Integrierten Managementsystems für Arbeitssicherheit, Umweltschutz, Energiemanagement und Assetmanagement. Im Bereich Personal und Einkauf orientieren wir uns an den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO).

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.

Das Umfeld des BEN-Konzerns

Die BEN Berlin Energie und Netzholding fokussiert ihre Geschäftstätigkeit als Holding auf das Halten und Verwalten von Vermögen sowie den Erwerb, die Veräußerung und das Halten von Beteiligungen an anderen Unternehmen, die dem Energiesektor zuzuordnen sind, sowie das Erbringen unternehmensübergreifender Dienstleistungen für Tochter- und sonstige Beteiligungsgesellschaften sowie für Dritte.

Die aktuell alleinige Tochter Stromnetz Berlin GmbH bewegt sich als Stromverteilungsnetzbetreiber und damit ein der Stromnetzentgeltverordnung unterliegendes Unternehmen, innerhalb eines regulierten Umfelds.

Das Umfeld von Stromnetz Berlin

Als reguliertes Unternehmen haben eine Reihe von ökologischen und soziökonomischen Vorgaben der EU- und Bundespolitik einen erheblichen Einfluss auf unser Handeln. Stromnetz Berlin ist als landeseigenes Unternehmen darüber hinaus im Wesentlichen an der Umsetzung der politischen Vorgaben des Landes Berlin zu den Themen Energiewende und Klimaschutz beteiligt. Dabei geht es darum, die Ausbauziele von Erneuerbaren Energien als zuständiger Netzbetreiber durch einen bedarfsgerechten Netzausbau zu unterstützen und in Kooperationen mit anderen landeseigenen Unternehmen und Infrastrukturbetreibern die Transformation des Energiesystems in Berlin zu realisieren, insbesondere in den Bereichen PV-Ausbau, Elektromobilität oder Sektorenkopplung. Gleichzeitig wächst die Stadt,

u.a. auch um neue Großkund*innen mit besonderen Anforderungen an Netzanschluss und Versorgungsqualität.

Berlin hat sich das Ziel gesetzt, bis 2045 zu einer klimaneutralen Stadt zu werden. Zentrales Instrument der Berliner Klimaschutzpolitik ist das Berliner Energie- und Klimaschutzprogramm (BEK 2030) von 2018 inklusive des Masterplans Solarcity. Hier werden Ziele von 25 % für die Solarstromerzeugung in Berlin definiert. Die Stromnetz Berlin unterstützt diese Ziele durch vielfältige Maßnahmen wie die Optimierung und Digitalisierung der Anschlussprozesse und die Bereitstellung eigener Dachflächen für den Ausbau von Photovoltaikanlagen. Auch bei der Umsetzung der Machbarkeitsstudie „Berlin Paris-konform machen", die eine Weiterentwicklung des BEK darstellt, unterstützt Stromnetz Berlin das Land Berlin bei der Zielerreichung in den Feldern, die durch den Netzbetreiber beeinflussbar sind.

Der Trend, zunehmend kleinere dezentrale Erzeugungsanlagen wie PV, Windräder und Blockheizkraftwerke in unser Verteilungsnetz zu integrieren, setzt sich kontinuierlich fort. Perspektivisch wird auch ein deutlicher Zubau von Wärmepumpen erwartet. Dadurch wird Stromnetz Berlin zu einem wesentlichen Akteur, der zum Gelingen der Energiewende in Berlin beitragen kann.

Wesentliche Nachhaltigkeitsthemen

Als erste Bausteine der Nachhaltigkeitsstrategie wurden in 2022 eine Status-quo- und eine Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt, in deren Zuge Anforderungen ausgewertet, Benchmarks durchgeführt sowie interne und externe Stakeholder*innen zu relevanten Nachhaltigkeitsaspekten befragt wurden.
Die Themen Versorgungssicherheit und Kundenorientierung, Lösungen zur Energiewende, Nachhaltige Lieferkette, Ethisches Wirtschaften und Nachhaltigkeitskultur sind zählen dabei zu den Inside-Out Prioritäten. Bei der Outside-In Perspektive wurden die ersten drei genannten Themen und die Nachhaltige Lieferkette ebenso priorisiert, hinzu kommen noch die Themen Attraktive Arbeitsbedingungen und Klimaschutz.
Zusammenfassend wurden folgende Nachhaltigkeitsaspekte aus Sicht der Stakeholder*innen im Sinne der doppelten Materialität (outside-in und inside-out) als wesentlich definiert:

- Versorgungssicherheit und Kundenorientierung
- Lösungen zur Energiewende
- Ethisches Wirtschaften
- Attraktive Arbeitsbedingungen
- Nachhaltige Lieferkette
- Klimaschutz
- Nachhaltigkeitskultur

Die wesentlichen Themen wurden in vier Handlungsfelder gegliedert, welche

unter dem Kriterium 1 „Strategie" beschrieben werden. Versorgungssicherheit und Kundenorientierung sowie Lösungen zur Energiewende bilden dabei in allen Dimensionen die Top-Themen.

Durch die Bereitstellung des Verteilnetzes in Berlin steht ein positiver Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung der Stadt im Kern unserer unternehmerischen Tätigkeit. Eine zunehmende Ausrichtung auf Nachhaltigkeit sehen wir als Chance.

Eine hohe Versorgungssicherheit und -zuverlässigkeit und die sich fortlaufend entwickelnde Netzinfrastruktur bilden das Rückgrat einer fossilfreien Energiewende. Gleichzeitig bilden sie die Voraussetzung für unseren Geschäftserfolg. Gemäß dem UN- Nachhaltigkeitsziel 9 „Industrie, Innovation und Infrastruktur" leisten wir durch die Bereitstellung dieser Infrastruktur einen positiven Beitrag zur Entwicklung der Gesellschaft und tragen zur Daseinsvorsoge bei. Durch attraktive Arbeitsbedingungen fördern wir das Wohlergehen unserer Mitarbeitenden. Eine gute Nachhaltigkeitsleistung und ein hoher Reifegrad der Nachhaltigkeitskultur bieten darüber hinaus im zunehmenden Wettbewerb um Fachkräfte einen wesentlichen Vorteil. Durch den Fokus auf Klimaschutz und weitere Umweltthemen werden die negativen Auswirkungen unserer Tätigkeiten auf die Umwelt minimiert und es können Kostenersparnisse generiert werden. Die priorisierten Nachhaltigkeitsaspekte Klimaschutz und die Weiterentwicklung einer nachhaltigen Lieferkette bilden die Leitplanken, in deren Rahmen wir den Ausbau des Verteilnetzes vorantreiben. Eine nachhaltige Lieferkette trägt dabei zur erhöhten Resilienz des Geschäftsmodells bei. Ethisches Wirtschaften und die Einhaltung von gesetzlichen Regelungen gelten als selbstverständlich. Hier können wir als kommunales Unternehmen eine Vorbildfunktion für die Gesellschaft einnehmen.

Zentrale Herausforderungen einer zunehmenden Priorisierung von Nachhaltigkeitsaspekten bei einem gleichzeitig beschleunigten Netzausbau sehen wir dabei vor allem in der Bereitstellung von zusätzlichen finanziellen und personellen Ressourcen sowie der Implementierung von Nachhaltigkeitsaspekten in der Lieferkette, insbesondere vor dem Hintergrund von Lieferengpässen und regulatorischen Hemmnissen.

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.

Stromnetz Berlin verfolgt in allen vier Nachhaltigkeitshandlungsfeldern bereits

seit vielen Jahren Ziele und setzt vielfältige Maßnahmen um, welche unter den folgenden DNK-Kriterien detaillierter beschrieben werden.

Im Rahmen des jährlich stattfindenden Strategieprozesses werden in Workshops unter Einbindung der Führungskräfte und ggf. Expert*innen für alle Bereiche im Unternehmen Ziele und Meilensteine definiert und die Meilensteinerreichung gemonitort und nachgehalten. Viele der strategischen Meilensteine haben einen Nachhaltigkeitsbezug. Zusätzlich werden in Zukunft im Rahmen des Strategieprozesses auf Basis der Wesentlichkeitsanalyse und der im Jahr 2022 entwickelten Nachhaltigkeitsstrategie kontinuierlich weitere Nachhaltigkeitsziele definiert und Maßnahmen angestoßen. Die Ziele und Maßnahmen zur Nachhaltigkeit werden im Jahr 2023 in einem Nachhaltigkeitsprogramm zusammengefasst. Hierfür ist die Nachhaltigkeitsbeauftragte zuständig. Eine Priorisierung der Nachhaltigkeitsziele fand bisher nicht statt.

Quantitative Angaben zu Zielen finden sich in den jeweiligen Unterkategorien der DNK-Erklärung. Einige der wichtigsten Ziele und Maßnahmen der 4 Handlungsfelder sind:

Kundenorientiert und verlässlich die Energiewende beschleunigen

- Erweiterung und Ausbau des Netzes, Rollout von modernen Messeinrichtungen, Kennzahlen wie der SAIDI (mittlere Nichtverfügbarkeit), CAIDI (mittlere Unterbrechungsdauer) und SAIFI (mittlere Unterbrechungshäufigkeit) unterstützen und steuern die Umsetzung.
- Investitionsvolumen zum Erhalt und Ausbau des Netzes von 264,8 Mio. € in 2022.
- Kontinuierliche Erweiterung von Angeboten im neuen digitalen Kundenportal, ambitionierte Ziele zu Anschlusszeiten und Messung der Kundenzufriedenheit mittels Befragungen.
- Ab 2023: Geplante Errichtung von mehreren Photovoltaikanlagen auf eigenen Liegenschaften, auch in Kooperation mit den Berliner Stadtwerken.

Umwelt- und klimaschonend gestalten

- Klimaschutz:
  - Ab 2023: Erarbeitung eines Klimaschutzkonzeptes inkl. systematischer Erfassung von CO_2-Äquivalenten und Entwicklung CO_2-Reduktionsziel.
  - Umstellung Fuhrpark auf E-Mobility: 100 % der gemäß Nutzungsanforderung infrage kommenden PKWs bis Ende 2023 (inkl. Plug-In-Hybride), fortlaufende Weiterentwicklung des Konzeptes zur Umstellung weiterer Fahrzeuge.
  - Begehungen, Abstimmung und Umsetzung von Maßnahmen zur

Energieeinsparung an den Betriebsstandorten.
    - Ab 2024 bei Neubeschaffung vorrangig SF6-freie Schaltanlagen im Bereich Mittelspannung, sofern bauartbedingt möglich.

- Biodiversität und Ressourcenschonung:
    - In 2023 Umsetzung eines Pilotprojekts am ehemaligen Umspannwerk Treptow zur insektenfreundlichen Bepflanzung, Standortanalyse zur Ermittlung weiterer Potenziale.
    - Honigbienen an 17 Standorten.

Sicher und befähigt zusammenarbeiten

- Kontinuierliche Maßnahmen zur Vermeidung von Unfällen und zur Erhaltung der Gesundheit der Mitarbeitenden. Unfallhäufigkeit LTIF ≤ 2.
- Zielquote für den Frauenanteil in den nächsten Jahren bis 2029 in Führungspositionen auf 50 %, in der Gesamtbelegschaft auf 25 % sowie in der Ausbildung auf 20 % zu erhöhen, ebenso die Anzahl der Menschen mit Schwerbehinderung bzw. diesen gleichgestellte über 5 % zu halten sowie die Anzahl der Menschen mit Migrationshintergrund auszuweiten (noch ohne Quote).

Verantwortungsbewusst und kooperative Ziele erreichen

- Nachhaltige Lieferkette: Vorbereitung zur Umsetzung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes mit Durchführung einer Risikoanalyse im Hinblick auf umwelt- und menschenrechtliche Aspekte.

Stromnetz Berlin orientiert sich bei der Entwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie an den UN Sustainable Development Goals (SDGs). Dazu wurde in einem internen Workshop im Jahr 2023 analysiert, auf welche UN-Nachhaltigkeitsziele Stromnetz Berlin die größten Auswirkungen hat. Sowohl positive Auswirkungen im Sinne von Beiträgen zum Erreichen der SDGs, als auch negative Auswirkungen durch soziale oder ökologische Risiken der Geschäftstätigkeiten wurden in diesem Rahmen untersucht.

Anhand dieser Analyse wurden die SDGs 9 „Industrie, Innovation und Infrastruktur", 7 „Bezahlbare und saubere Energie" und 13 „Maßnahmen zum Klimaschutz" priorisiert. Den SDGs 5 „Geschlechtergleichheit", 8 „Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum", 4 „Hochwertige Bildung" und 12 „Nachhaltige(r) Konsum und Produktion" wurde eine hohe Bedeutung zugemessen. Zu den jeweiligen SDGs wurden die wesentlichen Auswirkungen und Maßnahmen identifiziert und die SDGs in die Nachhaltigkeitsstrategie integriert.

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.

Wertschöpfung in der BEN Berlin Energie und Netzholding GmbH

Die Wertschöpfungstiefe der BEN Berlin Energie und Netzholding GmbH umfasst aktuell die Themen Finanzierung, Konsolidierung des Konzerns sowie die Unterstützung bei der Interessensvertretung gegenüber der Politik, Abstimmung mit der Verwaltung sowie die inhaltliche Betreuung von wissenschaftlichen Studien mit der Hilfe von externen Dienstleistern. Eine Ausweitung der Themen ist mit dem sukzessiven Auf- und Ausbau der Holding verbunden.

Wertschöpfung im Berliner Verteilnetz

Stromnetz Berlin ist für das Berliner Stromverteilungsnetz verantwortlich und transportiert jährlich über 12.000 GWh Strom vom Übertragungsnetz bis zum Hausanschluss und den Berliner Bürger*innen, Gewerbe- und Industriestandorten. Das Netz besteht aus Teilnetzen in den Spannungsebenen Hochspannung (110 kV), Mittelspannung (10 kV) und Niederspannung – zusammen ca. 35 400 km Leitungen, 71 Umspannwerke und 17 Netzknoten. Stromnetz Berlin versorgt so knapp 2,41 Mio. Haushalts- und Gewerbekund*innen mit Strom. Dies erfordert die Zusammenarbeit mit über 600 Lieferanten im Netzgebiet und über 1 Mio. jährlicher Wechselprozesse. Das Leistungsspektrum reicht von Ingenieurstätigkeiten wie der Planung neuer Umspannwerke, dem Netzbetrieb und der Instandhaltung, der Herstellung von Netzanschlüssen, der Umsetzungsplanung für kleinere Netzbaustellen, der Netzabrechnung bis zur Ablesung oder dem Tausch der Zähler bei unseren Kund*innen vor Ort.

Nachhaltigkeitsaspekte treten in allen Stufen der Wertschöpfungskette auf, von der Beschaffung der Waren und Dienstleistungen, über die Betriebs- und Bautätigkeiten, Kundenmanagement bis hin zur Entsorgung am Ende der Wertschöpfungskette.
Zur detaillierten Betrachtung der sozialen und umweltbezogenen Auswirkungen der Geschäftstätigkeit wird ab 2023 eine Risikoanalyse hinsichtlich der Auswirkung der Geschäftstätigkeit auf Menschenrechte und Umweltstandards anhand des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes durchgeführt und daraus Maßnahmen zum Umgang mit Risiken abgeleitet. Ebenso wird ab 2024 im Rahmen des Klimaschutzkonzeptes eine Analyse der CO2-Emissionen in der Lieferkette erfolgen. Bereits jetzt setzen wir intern in unseren Arbeits- und Umweltmanagementsystemen und in der Lieferkette durch Schulungen, vertragliche Regelungen und den Lieferantenkodex hohe soziale und ökologische Anforderungen um.

Lieferantenmanagement

Allein 2022 investierte Stromnetz Berlin 265 Mio. Euro in die Netzinfrastruktur der Hauptstadt - diese Investitionen wäre ohne die nachhaltigen Beziehungen zu Lieferanten und Dienstleistern nicht möglich. Ein signifikanter Anteil der Investitionen wurde dabei durch Dienstleister und Lieferanten umgesetzt. Die zentralen Dienstleistungsgewerke zur Umsetzung der Investitionen sind Netzmontagen, Tiefbau, Hochbau und Ingenieursdienstleistungen. Dazu kommt die Beschaffung von Komponenten und Leistungen rund um die Netzinfrastruktur, wie beispielsweise Kabel sowie Kabel- und Leitungszubehör, Schaltanlagen, (intelligente) Messsysteme, Transformatoren, Isolatoren, Kunststoffrohre oder Mess-, Schutz- und Leittechnik. Darüber hinaus kauft Stromnetz Berlin IT-Produkte sowie Betriebs- und Geschäftsausstattung ein und hat weitere Dienstleister unabhängig vom primären Geschäftszweck kontrahiert. Hierunter fallen beispielsweise Personaldienstleistungen, Kommunikationsdienstleistungen und Facility Services. Die Lieferanten haben ihren Sitz überwiegend in Europa, die meisten verfügen über einen deutschen Hauptsitz, so dass sie deutschen und EU-Normen unterliegen.

Lieferantenkodex und Nachhaltigkeit im Einkauf

Nachhaltigkeit ist schon heute ein integraler Bestandteil des Einkaufsprozesses. Der Verhaltenskodex für Lieferanten der Stromnetz Berlin spiegelt unsere Anforderungen und Erwartungen an bestehende und potenzielle Lieferanten und Dienstleister wider. Im Zuge der Umsetzung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes wird er im Jahr 2023 weiter geschärft. Die Stromnetz Berlin fordert als Grundlage zur Aufnahme einer Geschäftsbeziehung bereits seit neun Jahren erfolgreich von ihren Lieferanten und Dienstleistern ein, den Kodex anzuerkennen – dieser räumt Stromnetz Berlin das Recht ein, anlassbezogen Audits bei den Lieferanten durchzuführen.

Die Einkaufsrichtlinie regelt die Verantwortlichkeiten im Einkaufsprozess.

Aktuell implementiert Stromnetz Berlin die zur Umsetzung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes erforderlichen Risikomanagementprozesse und überprüft dabei die Risiken hinsichtlich der Einhaltung von Menschenrechten und Umweltrecht bei den wichtigsten Lieferanten und Dienstleistern. Die bereits genannten Dienstleistungsgewerke Tiefbau, Hochbau, Netzmontagen und Ingenieursdienstleistungen machen einen hohen Anteil der jährlichen Ausgaben aus. Schon heute gelten hier strenge Vorschriften für Arbeitssicherheit, Gesundheit und Umweltschutz, auf die die Dienstleister auch vertraglich verpflichtet werden. Darüber hinaus verpflichtet Stromnetz Berlin seine Dienstleister zu regelmäßigen Arbeitssicherheitsschulungen und führt Baustellenkontrollen durch, um Sicherheit, Lohndumping etc. auf den Baustellen vorzubeugen. Jährlich werden so über 1000 sogenannte Safety Walks auf Baustellen durchgeführt.

Alle Beschaffungsvorgänge bei Stromnetz Berlin entsprechen darüber hinaus den strengen Vorschriften des Vergaberechts.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Die Verantwortung für die strategische Steuerung und Kontrolle der nachhaltigen Entwicklung der Stromnetz Berlin liegt bei der Geschäftsführung. Zur Unterstützung wurde der Lenkungskreis Nachhaltigkeit aufgestellt. Im Lenkungskreis sind die Geschäftsführung und die Führungskräfte aus den wichtigsten Nachhaltigkeitsschnittstellen vertreten. Der Lenkungskreis trifft die wichtigsten strategischen Entscheidungen in Bezug auf die nachhaltige Ausrichtung des Unternehmens und dient dem unternehmensweiten Austausch. Auf operativer Ebene tauschen sich Mitarbeitende zu Nachhaltigkeitsthemen im Arbeitskreis für Nachhaltigkeit regelmäßig aus. 2021 hat Stromnetz Berlin eine Nachhaltigkeitsbeauftragte benannt, die das Nachhaltigkeitsmanagement koordiniert. Dazu gehört die kontinuierliche Entwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie und des -programms und die Nachhaltigkeitsberichterstattung. Die Nachhaltigkeitsbeauftragte hat einen direkten Berichtsweg zur Geschäftsführung und ist der Strategieabteilung zugeordnet.

6. Regeln und Prozesse

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

Stromnetz Berlin hat vielfältige Managementsysteme, Leitlinien sowie Verfahrens- und Arbeitsanweisungen implementiert. Diese unterstützen die Steuerung von Nachhaltigkeitsaspekten sowie die Umsetzung und kontinuierliche Verbesserung von Maßnahmen zur Reduktion von negativen Auswirkungen auf Menschen und Umwelt. Zentrales Steuerungselement ist das integrierte Managementsystem, in dem Anforderungen des Qualitätsmanagements (ISO 9001), Umweltmanagements (ISO 14001), Arbeits- und Gesundheitsschutzsystems (ISO 45001), Energiemanagements (ISO 50001), Assetmanagements (ISO 55001) und des Informationssicherheitssystems (ISO 27001) gebündelt sind und welches jährlich extern bewertet und zertifiziert wird, um eine regelkonforme Unternehmensführung zu gewährleisten.

Daneben ist ein Compliance-Management implementiert, das Richtlinien zur Korruptionsbekämpfung, den Integritäts- und Verhaltenskodex und die Richtlinie zum Hinweis-Meldesystem beinhaltet. Die Richtlinie Recht enthält Regeln dafür, wie im Unternehmen rechtlich relevante Vorgänge, behandelt werden sollen. Sie eröffnet die Möglichkeit, einem anderen Unternehmensbereich zu verbieten, Maßnahmen zu ergreifen, die gegen geltende Gesetze oder andere gesetzliche Vorschriften verstoßen oder mit den internen Richtlinien der Stromnetz Berlin unvereinbar sind. Dies gilt insbesondere bei Maßnahmen, die als strafbar oder ordnungswidrig gelten.

Im Bereich Personal begleiten zusätzlich verschiedene Ausschüsse und Arbeitsgruppen die Einhaltung bestehender Regeln und Prozesse, z.B. im Bereich Gesundheitsmanagement, Arbeitssicherheit oder Diversity. Richtlinien existieren hier intern beispielsweise zur gendersensiblen Sprache und Gestaltung von Ausschreibungsunterlagen.

Die Einkaufsprozesse und -verantwortlichkeiten sind in der Einkaufsrichtlinie festgelegt. Zusätzlich wenden wir einen Lieferantenkodex an.

Zur Sicherstellung der Umsetzung der rechtlichen und internen Regelungen finden im gesamten Unternehmen regelmäßig Schulungen zu spezifischen Themen statt.

Die betrieblichen Abläufe und Prozesse werden in angemessener Abstimmung mit dem Betriebsrat und der im Mai 2022 gewählten Frauenvertreterin gestaltet.

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.

Die wichtigsten Leistungsindikatoren zur Steuerung der Unternehmensleistung von Stromnetz Berlin werden im internen Performance-Management-System abgebildet. Die Indikatoren gewährleisten die Steuerung des Unternehmens und die Erreichung der Unternehmensziele. In jährlich stattfindenden Performance-Dialogen werden die Kennzahlen aktualisiert und die Zielerreichung bewertet.

Zur Steuerung und Kontrolle von Nachhaltigkeitszielen werden im Wesentlichen Kennzahlen zur Versorgungssicherheit zur Qualität des Assetbestandes, zum Personalbestand und zu Umweltbelangen erhoben. Hierzu zählen

beispielsweise die durchschnittliche Ausfallzeit der Stromversorgung (SAIDI), das Alter technischer Betriebsmittel, die Höhe der Ersatzinvestitionen, die Krankheitsquote, Arbeitszeiten, Personalstärke und Unfallhäufigkeit, die Elektrifizierung des Fuhrparks und die Höhe der CO_2-Emissionen.

Die Leistungsindikatoren unterliegen dem Prozess der Unternehmenssteuerung. Diese beinhaltet für jede Kennzahl folgende Schrittfolge:

1. Planung: Festlegen der Kennzahlenhöhe für das nächste Geschäftsjahr über ein in der Aufbauorganisation verankertes Bottom-up-top-down-Verfahren.
2. Reporting: quartalsweise Berichterstellung der Kennzahlen.
3. Steuerung: quartalsweise Managementgespräche zwischen Bereichsleiter*innen und Geschäftsführung und – bei Erfordernis – Festlegen von Gegensteuerungsmaßnahmen.

Jede Kennzahl ist fest definiert hinsichtlich Datenquelle, Definition, Berechnungslogik und Ampellogik. Es finden sowohl Zeitvergleiche statt als auch Vergleiche mit der Planung und mit Prognosen. Somit sind eine hohe Zuverlässigkeit, Vergleichbarkeit und Konsistenz sichergestellt.

Innerhalb des regelmäßigen Austausches in unterschiedlichen Formaten informiert die Stromnetz Berlin die BEN über den Stand der Umsetzung sowie die Zielerreichung mit Blick auf das Thema Nachhaltigkeit. In diesem Rahmen nimmt die BEN ihre übergeordnete Kontrollfunktion als Holding wahr.

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.

Zur Wahrung und zum Schutz der Integrität und der Regelkonformität der Stromnetz Berlin, ihrer Beschäftigten und Vertragspartner*innen wurde ein Compliance-Management-System (CMS) aufgebaut (siehe Kritierium 20.). Dieses besteht unter anderem aus zentralen Richtlinien für alle Beschäftigte wie etwa dem Integritäts- und Verhaltenskodex, dem Compliance-Programm oder der Richtlinie für Korruptionsprävention. Alle Beschäftigten erhalten regelmäßig Schulungen zum Thema Compliance. Insbesondere die Führungskräfte des Unternehmens sind verpflichtet und geschult, sich für regelgetreues Verhalten einzusetzen (“tone at the top”). Zudem werden Compliance-relevante Erwartungen an Geschäftspartner*innen bei Vertragsunterzeichnung über einen Verhaltenskodex für Lieferanten formuliert.

Darüber hinaus werden im Laufe des Jahres 2023 die Unternehmenswerte der

Stromnetz Berlin neu definiert.

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.

Das Zielvereinbarungssystem bei Stromnetz Berlin enthält eine leistungsorientierte Vergütungskomponente. Ziele der Geschäftsführung werden jährlich mit dem Aufsichtsrat abgestimmt und enthalten mindestens ein Ziel zur Nachhaltigkeit. Basierend auf dem Grad der Zielerreichung entscheidet der Aufsichtsrat über die variable Vergütung der Geschäftsführung.

Die Vergütung der außertariflichen Führungskräfte und Mitarbeitenden sowie der Leitenden Angestellten enthält fixe und variable (leistungsabhängige sowie vom Unternehmenserfolg abhängige) Gehaltsbestandteile. Die variable leistungsabhängige Komponente orientiert sich an den Unternehmenszielen, welche Nachhaltigkeitsziele beinhalten wie zum Beispiel die Entwicklung des Klimaschutzkonzeptes. Diese Ziele werden in den Abteilungen verortet, in denen die Verantwortung für die Bearbeitung liegt, und über die verschiedenen Unternehmensebenen hinweg kaskadiert. Im Rahmen von Zielvereinbarungen werden diese Ziele jährlich mit den jeweiligen Führungskräften festgelegt und unterjährig überprüft. Der Zielvereinbarungs- und Erreichungsprozess wird vom Bereich Personal begleitet.

Im Rahmen des Ideenmanagements haben Mitarbeitende die Möglichkeit, Vorschläge einzureichen, die auf die Nachhaltigkeitsziele von Stromnetz Berlin einzahlen (siehe 10. Innovations- und Produktmanagement).

In Zielvereinbarungen der BEN Berlin Energie und Netzholding für die Geschäftsführung und die folgenden Führungsebenen können auch Umwelt- und Nachhaltigkeitsziele vereinbart werden. Die Zielvereinbarungen werden jährlich neu verhandelt. Ab den Jahren 2023/2024 soll ein entsprechendes Zielvereinbarungssystem entwickelt werden.

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.

Angaben zur Vergütung der Geschäftsführung sowie der Mitglieder des Aufsichtsrates sind im Kriterium 08 "Anreizsysteme" beschrieben sowie Anhang zum Jahresabschluss 2022 als Bestandteil des Geschäftsberichts 2022 auf Seite 66/67 abgebildet. Der Geschäftsbericht ist einsehbar: Geschäftsberichte - Stromnetz Berlin

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 Indikator wird derzeit nicht erhoben. Der Wert erfüllt keine steuernde Funktion für uns.

Die Vergütung der Angestellten erfolgt grundsäzlich nach Tarifvertrag bzw. Betriebsvereinbarung.

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.

Zur Beteiligung von Anspruchsgruppen findet ein enger Austausch zwischen der BEN Holding und der Stromnetz Berlin statt.

Um die Beteiligung von Banken als Anspruchsgruppen sicherzustellen, wird von der BEN ab 2024 eine Strategie für eine nachhaltige Finanzierung entworfen und umgesetzt werden. Zunehmend sind dabei Elemente der ESG-Finanzierung zum Einsatz zu bringen, sowie die Kriterien der Nachhaltigkeit und des Umweltschutzes umfassend zu beachten.

Zur Ermittlung der für die Stromnetz Berlin relevanten Anspruchsgruppen wurde im Bereich Kunden- & Marktbeziehungen eine Stakeholder-Analyse durchgeführt. Darin wurden 47 Stakeholder*innen berücksichtigt. Die Stakeholder*innen werden untergliedert in interne Stakeholder*innen, Kund*innen, Stakeholder*innen aus Gesellschaft und Politik und Business-Stakeholder*innen. Zu den wichtigsten Anspruchsgruppen zählen unter anderem die Berliner Senatsverwaltungen, Regulierungsbehörden, Kund*innen, Dienstleistungsunternehmen und Mitarbeitende. Für besonders wichtige Stakeholder*innen wurden im Rahmen der Stakeholder-Analyse Maßnahmen festgelegt, um Arbeitsbeziehungen zu etablieren bzw. zu stabilisieren. Zum Austausch mit den Stakeholder*innen sind verschiedene Dialogformate etabliert.

Gruppierung der Stakeholder*innen und Dialogformate:

Stakeholder*innen	**Dialogformat**
Kund*innen	Webseite, Internetportal, Kundenservice
Marktpartner	Webseite, Internetportal, Dialogformate
Dienstleister, Anlagenhersteller, Lieferanten	Informationsschreiben, Informationsveranstaltungen
Öffentlichkeit	Medienformate (u.a. Pressekonferenz), Soziale Medien (u.a. Twitter, YouTube), Bürger*innenrat von Stromnetz Berlin, Baustellenkommunikation,
Kooperationspartner*innen	Austauschformate, Gremien, Projektarbeit
Verbände und Interessengruppen	Mitarbeit in Arbeitsgruppen und Gremien, Stellungnahmen
Mitarbeitende	Informationsveranstaltungen, Beteiligungsformate
Politik	Verschiedene Austauschformate

Kommunikation mit den Stakeholder*innen am Beispiel „Bezirke inkl. Ämter und Behörden":

Aufgrund der erforderlichen Genehmigungen gibt es täglich zahlreiche Kontakte mit den zwölf Berliner Bezirksämtern. Darüber hinaus finden zu Beginn der jeweiligen Legislaturperiode in allen Bezirken Antrittsbesuche bei den Bezirksbürgermeister*innen und zuständigen Stadträt*innen statt. Es finden zudem zwei- bis dreimal jährlich sog. Stadt-Netz-Gestalter-Treffen statt, die auf Amtsleitungsebene und darunter folgenden Leitungsebenen sowie auf Ebene der Verwaltungsmitarbeitenden einen fachlichen Austausch zu wechselnden Themen befördern sollen. Dieser Austausch wird individuell fortgesetzt. Daraus erwächst u.a. die stärkere Beachtung von Themen wie z.B. dem Baumschutz. Dies wiederum mündet in konkrete Maßnahmen wie z.B. ökologische Baubegleitung und Handschachtung in Wurzelnähe.

Einbindung der Öffentlichkeit am Beispiel des Bürger*innenrats von Stromnetz Berlin:

Der Bürger*innenrat vertritt die Interessen der Berliner*innen. 12 Mitglieder wurden per Los aus den eingegangenen Bewerbungen bestimmt, pro Berliner Bezirk ein Mitglied. 12 Mitglieder wurden auf Basis ihrer Bewerbungsunterlagen von Stromnetz Berlin mit dem Ziel ausgewählt, den Bürger*innenrat möglichst divers und bevölkerungsrepräsentativ zu besetzen. Der Bürger*innenrat trägt Anregungen, Vorschläge und Kritik an Stromnetz Berlin heran. Das Gremium bestimmt seine Agenda zu Themen des Netzbetriebs eigenständig und berücksichtigt im eigenen Ermessen Themenvorschläge von einzelnen Bürger*innen, Initiativen, Organisationen und Stromnetz Berlin. Die Arbeit des Bürger*innenrats wird transparent auf der Seite www.stromnetz.berlin/ichbindabei dokumentiert.

In 2022 wurde als Basis für die Entwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie eine Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt. Dafür wurden die Ergebnisse der Stakeholderanalyse ausgewertet und zusätzlich interne und externe Interviews durchgeführt, um die Sicht und Anforderungen der Stakeholder*innen hinsichtlich des Nachhaltigkeitsmanagements von Stromnetz Berlin detaillierter zu ermitteln. Intern wurden sowohl Führungskräfte aus dem Lenkungskreis Nachhaltigkeit als auch Mitarbeitende aus verschiedensten Abteilungen und Ebenen zu den wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen befragt. Darüber hinaus fanden Interviews mit externen Stakeholder*innen statt, z.B. mit Berliner Senatsverwaltungen, Lieferanten, Kund*innen sowie Marktpartnern (Wohnungsbaugesellschaften und Einspeiser). Die Wesentlichkeitsanalyse wird in Zukunft in regelmäßigen Abständen unter Einbeziehung von weiteren internen und externen Stakeholder*innen durchgeführt.

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.

Auf Basis der Stakeholderanalyse im Bereich Kunden- & Marktbeziehungen findet eine bedarfsorientierte Kommunikation mit den jeweiligen Stakeholder*innen statt. In einem Stakeholder-Management-Board, einem alle sechs Wochen tagenden Gremium, werden bereichsübergreifend die Anliegen der Stakeholder*innen und erforderliche Maßnahmen besprochen.

Die wichtigsten Nachhaltigkeitsthemen wurden darüber hinaus in der Wesentlichkeitsanalyse erarbeitet und werden zum Kriterium 02 „Wesentlichkeit" dieser DNK-Erklärung näher erläutert.

Im Laufe des Jahres 2024 wird die Wesentlichkeitsanalyse erneuert und die Befragung ausgeweitet, so dass in Zukunft konkrete Anliegen der Stakeholder an dieser Stelle detaillierter dargestellt werden können.

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.

Unsere wesentlichen Auswirkungen wurden im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse untersucht und unter DNK-Kriterium 02 „Wesentlichkeit" dargestellt.

Ein Baustein im Innovationsprozess der Stromnetz Berlin ist das Ideenmanagement. Alle Mitarbeitenden können Vorschläge beispielsweise zur Prozessoptimierung, Kosteneinsparungen oder verbesserter Nachhaltigkeitsleistung machen.

Eingereichte Vorschläge werden von einem Gremium in verschiedenen Kategorien bewertet und ein Fachgutachten erstellt. Bei positiver Bewertung wird eine Prämie ausgezahlt. Trägt der Vorschlag zur Erhöhung des Umweltschutzes bei, kann eine Zusatzprämierung zur ermittelten Prämie erfolgen. Alle Regelungen bezüglich des Ideenmanagements sind in Betriebsvereinbarungen geregelt, die allen Mitarbeitenden im Intranet zur Verfügung stehen.

Um weitere Innovationsprojekte anzustoßen, neue Impulse zu gewinnen und auf dem neusten Stand der Wissenschaft und Technik zu sein, kooperiert SNB regelmäßig mit Hochschulen und führt verschiedene Studienarbeiten durch. Dabei werden zunehmend Nachhaltigkeitsthemen aufgegriffen, wie die CO_2-Bilanzen von Betriebsmitteln und Optimierungsmöglichkeiten.

Aktuell verfolgt Stromnetz Berlin verschiedene Innovationsprojekte:

Ausbau der Ladeinfrastruktur

Um die Auswirkungen des eigenen Fuhrparks auf die Umwelt zu minimieren, hat Stromnetz Berlin frühzeitig damit begonnen, die betriebseigene Flotte auf elektrische Antriebe umzustellen. Derzeit werden vornehmlich PKWs bis Ende 2023 auf elektrische Antriebe umgestellt. An den eigenen, nicht-öffentlichen Standorten wird ergänzend entsprechende Ladeinfrastruktur aufgebaut und über ein modernes Backend-System betrieben. Dabei wird auch ein Lademanagement zur Optimierung der Ladevorgänge eingesetzt. Darüber hinaus ist die Stromnetz Berlin als Partner im Aufbau eines unternehmensübergreifenden Car-Sharings auch für die Ladepunkte im Projekt Smart eFleets tätig.

Fernsteuerung von Ortsnetzstationen

Eine Innovation, die bei Stromnetz Berlin derzeit umgesetzt wird, ist die Fernsteuerung von Ortsnetzstationen. Durch die Fernsteuerung wird ermöglicht, dass bei einer Störung der Fehler aus der Zentrale heraus identifiziert und teilweise auch von dort behoben werden kann. Durch die schnelle Reaktion werden Ausfallzeiten verringert, die Effizienz gesteigert und durch den Wegfall von unnötigen Fahrten CO_2 eingespart.

Messwertübertragung von Ortsnetzstationen

Derzeit wird eine neue Technologie zur digitalen Datenübertragung aus dem

Niederspannungsnetz entwickelt, um so einen besseren Einblick in das Verhalten der Kund*innen und der tatsächlichen Auslastung der Ortsnetzstationen zu erlangen. Diese ermöglicht eine genauere Steuerung, Planung und Weitentwicklung des Stromnetzes. So können die Ingenieur*innen den Auslastungsgrad in Echtzeit beobachten, neue Anforderungen direkt identifizieren und eine genauere Einschätzung vornehmen, ob und wann eine Investition nötig ist. Vor allem vor dem Hintergrund der fortschreitenden dezentralen Einspeisung führt diese neue Technologie zu einer passgenauen, effizienteren Steuerung des Netzes.

SF6-freie Schaltanlagen

Aktuell betreibt die Stromnetz Berlin ca. 2.500 Ortsnetzstationen und 69 Umspannwerke, in denen Schwefelhexafluorid (SF_6) als Isolier- und Löschmedium eingesetzt wird. Trotz der sehr guten elektrischen Eigenschaften ist SF_6 eines der am stärksten wirksamen Treibhausgase, dessen Wirkung die von CO_2 um den Faktor 23.500 übersteigt. Um dieses Umweltrisiko bei einem Gasaustritt zu minimieren und die derzeit in Überarbeitung befindlichen gesetzlichen Vorgaben der F-Gas-Verordnung der EU umzusetzen, arbeiten wir an Innovationen, um die Schaltanlagen SF_6-frei zu gestalten. Im Mittelspannungsbereich arbeitet Stromnetz Berlin mit Herstellern von Schaltanlagen gemeinsam an Alternativlösungen und sammelt erste Erfahrungen mit Pilotanlagen. Ziel ist, ab 2024 für Schaltanlagen in Ortsnetzstationen bei Neubeschaffung auf alternative Lösungen zugreifen zu können und schrittweise den Bestand von SF_6-isolierten Anlagen zu reduzieren. Die Substitution von SF_6 ist im Hochspannungsbereich aufgrund baulicher Anforderungen und fehlender Marktalternativen deutlich schwieriger. Derzeit erfüllt nur ein Anlagenhersteller die benötigten technischen und baulichen Anforderungen. Hier bereitet Stromnetz Berlin ein Konzept für eine erste Pilotanlage vor.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11
Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen.

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

Die Stromnetz Berlin GmbH besitzt eine Minderheitsbeteiligung an einem Unternehmen für Leitungsauskünfte. Diese Beteiligung stellt keine Finanzanlage

im eigentlichen Sinne dar.
Finanzanlagen sind nicht Geschäftszweck der Stromnetz Berlin GmbH und werden daher auch nicht getätigt. Entsprechend finden Auswahlprüfungen nicht statt.

Branchenspezifische Ergänzungen

Gestalter der Energiewende

Investitionen zum Erhalt und Ausbau des Netzes	264,8 Mio. Euro
Anzahl E-Ladesäulen	161
Anteil Elektrofahrzeuge	101 von 469 Fahrzeugen
Anteil Hybridfahrzeuge	84 von 469 Fahrzeugen

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.

Als Verteilungsnetzbetreiber nehmen wir Einfluss auf die Umwelt und damit auf natürliche Ressourcen insbesondere durch den Netzbetrieb und die Instandhaltung. Ressourcenverbrauch entsteht bei der Errichtung von Umspannwerken und Netzstationen, im Tiefbau bei der Erneuerung und Wartung des Stromnetzes und bei Verwaltungstätigkeiten. In Anspruch genommene natürliche Ressourcen sind Metalle und Kunststoffe in Form von Transformatoren und Netzkabeln, Boden und Energie in Form von Strom, Wärme und Kraftstoffen. Abfälle entstehen vor allem durch die Bautätigkeit und die Wartung der Netze.
Die genutzten Ressourcen wie Metalle und Kunststoffe oder Kabel werden derzeit noch nicht in Tonnagen erfasst. Angaben zu Energieverbräuchen und Abfällen finden sich in den folgenden Kategorien.

Um unsere Tätigkeiten systematisch umwelt- und ressourcenschonend zu gestalten, haben wir ein umfassendes Umwelt- und Energiemanagementsystem implementiert, das umweltbezogene Daten analysiert und auswertet. Auf dieser Basis setzen wir uns kontinuierlich Ziele und arbeiten an Maßnahmen, um die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf die Umwelt zu reduzieren.

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.

Ziele und konkrete Maßnahmen im Ressourcenmanagement sind bei Stromnetz Berlin in den Umwelt- und Energiemanagementsystemen nach ISO 14001 und ISO 50001 festgehalten. Dort erfassen und bewerten wir die wesentlichen umweltrelevanten Risiken unserer Geschäftstätigkeit. Dazu zählen u.a. SF6-Verluste, Ölschäden und Emissionen durch Lärm. Im Rahmen unseres Umwelt- und Energieprogramms sind die Maßnahmen aufgeführt, die auf einen schonenden Umgang mit Ressourcen einzahlen und zur Risikominimierung führen.

Im Fokus stehen insbesondere die Weiterentwicklung und Steigerung der Wiederverwertung des Bodenaushubs und eine Steigerung der betrieblichen Energieeffizienz durch die Durchführung von Umwelt- und Energieaudits. Zusätzlich hat die Stromnetz Berlin eine externe Begutachtung ihrer Liegenschaften durchführen lassen, um Energiesparpotenziale bei den Betriebsverbräuchen zu ermitteln. Die Umsetzung vorgeschlagener Konzepte, bspw. Substitution durch LEDs, Bewegungs- bzw. Tageslichtsteuerung, erfolgt nach Prüfung der Wirtschaftlichkeit. Eine Reduzierung von Umwelteinflüssen durch Lärm und elektromagnetische Felder wird fortlaufend umgesetzt.

Konkrete Ziele im Bereich Ressourceneffizienz sind:

- Umstellung Fuhrpark auf E-Mobility: 100 % der gemäß Nutzungsanforderung infrage kommenden PKWs bis Ende 2023*, fortlaufende Weiterentwicklung des Konzeptes zur Umstellung weiterer Fahrzeuge.
- Begehungen, Abstimmung und Umsetzung von Maßnahmen zur Energieeinsparung an den Betriebsstandorten.

Weitere Ziele werden ab 2023 für die Bereiche Ressourcenschonung und Energiemanagement festgelegt und in den kommenden Jahren berichtet.

Ressourcenschonung beim Leitungsbau

Beim Leitungsbau werden im Rahmen der Bautätigkeiten große Mengen Boden

ausgehoben. Jährlich fallen beim Stromnetz Berlin zwischen 10.000 und 15.000 Tonnen Bodenmaterial aus Leitungsbaustellen an. Die Baustellen werden mit weiteren Infrastrukturunternehmen und deren Leitungsbautätigkeiten koordiniert, um den Einfluss auf die Umwelt durch die Bautätigkeit möglichst gering zu halten. Zur Schonung der Ressourcen arbeiten wir entlang der Abfallhierarchie, um Bodenabfälle möglichst zu vermeiden oder wiederzuverwerten. Die Wiederverwendung von Bodenaushub im Rahmen von Leitungsbaumaßnahmen wird der sonstigen Verwertung oder Entsorgung von Bodenaushub grundsätzlich vorgezogen. Nicht mehr verwendungsfähiger Boden wird ordnungsgemäß verwertet und ersetzt. Um die CO_2-Belastung durch Transportfahrzeuge zu reduzieren, werden Verwertungsanlagen in der Nähe bevorzugt. Zukünftig wird das Bodenmanagement aufgrund schwindender Deponiekapazitäten und steigender Entsorgungskosten an Bedeutung zunehmen.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

Leistungsindikator GRI SRS-301-1: Eingesetzte Materialien
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Stromnetz Berlin ist kein produzierendes Gewerbe. Welche Materialien und Betriebsmittel in größeren Mengen verwendet werden, ist unter Kriterium 11 genannt. Bislang gibt es hierzu keine quantitative Erfassung.
Für die Erstellung des Klimaschutzkonzeptes wird ab 2024 eine Analyse der CO2-Emissionen in der Lieferkette erfolgen, hier ist eine genauere Betrachtung der eingekauften Waren vorgesehen.

Leistungsindikator GRI SRS-302-1: Energieverbrauch
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus nicht erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.

b. Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.

c. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen den gesamten:
i. Stromverbrauch
ii. Heizenergieverbrauch
iii. Kühlenergieverbrauch
iv. Dampfverbrauch

d. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen die/den gesamte(n):
i. verkauften Strom
ii. verkaufte Heizungsenergie
iii. verkaufte Kühlenergie
iv. verkauften Dampf

e. Gesamten Energieverbrauch innerhalb der Organisation in Joule oder deren Vielfachen.

f. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

g. Quelle für die verwendeten Umrechnungsfaktoren.

Brennstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus nicht erneuerbaren Quellen

Kategorie	Wert in MJ	Wert in MWh	Anmerkungen
Diesel	10.334.964	2.871	Umrechnungsfaktor für Diesel 9,96 kWh/Liter
Benzin	232.399	65	
Heizöl	2.073.600	576	Ein Mittelwert für den Heizöl (leicht/schwer) Umrechnungsfaktor wurde angenommen: 10 kWh/Liter
Summe Brennstoffverbrauch	**12.640.963**	**3.511**	

Zugekaufte Energie

Kategorie	Wert in MJ	Wert in MWh	Anmerkungen
Stromverbrauch	1.496.966.400	415.824	
davon Betriebsverbrauch		18.978	
davon Ausgleich von Netzverlusten		396.846	
Fernwärme	9.522.583	2.645	
Gesamte zugekaufte Energie	**1.506.488.983**	**418.469**	

Aufgrund von Unbundling erzeugt und verkauft Stromnetz Berlin keine Energie.

Gesamter elektrischer Energieverbrauch innerhalb der Organisation: 415.824 MWh
Gesamter thermischer Energieverbrauch innerhalb der Organisation: 6.156 MWh
Gesamter Energieverbrauch innerhalb der Organisation: 421.980 MWh

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.

Keine Vergleichsmöglichkeiten zu Vorjahren wegen erstmaliger systematischer Erfassung der Werte für das Berichtsjahr 2022.

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 Entnahmequellen.

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

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

Die Wasserentnahme im Unternehmen ist kein wesentlicher Nachhaltigkeitsaspekt und wurde bislang nicht systematisch erfasst. Für den kommenden DNK-Bericht ist eine Erfassung geplant.

Leistungsindikator GRI SRS-306-3 (2020): Angefallener Abfall
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtgewicht des anfallenden Abfalls in metrischen Tonnen sowie eine Aufschlüsselung dieser Summe nach Zusammensetzung des Abfalls.

b. Kontextbezogene Informationen, die für das Verständnis der Daten und der Art, wie die Daten zusammengestellt wurden, erforderlich sind.

Kategorie	**Wert**
Gefährliche Abfälle Beseitigung	4.599 t
davon Boden	1.550 t
davon Bauschutt	2.737 t
davon sonstige gefährliche Abfälle	312 t
Gefährliche Abfälle Verwertung	1.918 t
davon Boden	620 t
davon Bauschutt	155 t
davon sonstige gefährliche Abfälle	1.143 t
Nichtgefährlicher Abfall*	2.461 t
Haushaltsähnlicher Abfall	117,15 t
Gesamter Abfall	**9.095,15 t**

* 84% Boden, 6% Bauschutt, 10% sonstiger nicht gefährlicher Abfall

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 Erfassung der Energieverbräuche erfolgt im Energiemanagementsystem. Derzeit erstellt Stromnetz Berlin auf Basis der Energiekennzahlen und weiterer relevanter Eingangsdaten ein konsistentes CO_2-Monitoringsystem und ein Klimaschutzkonzept. y

Über 90 % der klimarelevanten Scope-1 und Scope-2-Emissionen entstehen durch den Zukauf von Energie für die Kompensation der Stromnetzverluste (Verlustenergie). Durch rechtliche und regulatorische Vorgaben ist es für Netzbetreiber derzeit nicht möglich, diese Energie in Form von Grünstrom zu beschaffen oder eigene Anlagen zur Erzeugung von erneuerbarer Energie zu betreiben. Somit können diese Emissionen derzeit nicht reduziert werden. Technologische Lösungen zur Steigerung der Effizienz und zur Senkung der Netzverluste wurden bereits in den vorangegangenen Jahren umgesetzt.

Weitere klimarelevante Emissionen fallen bei Stromnetz Berlin durch die Nutzung von Strom- und Wärmeenergie für die Betriebsgebäude, im Fuhrpark und in Form flüchtiger SF6-Emissionen in den Netzstationen an.

Im Bereich der beeinflussbaren Emissionen setzen wir bereits zahlreiche Maßnahmen zur Reduktion ein. Seit 2022 beziehen wir Grünstrom für unsere Betriebsverbräuche. Dies führt zu einer CO_2-Einsparung von jährlich ca. 10.000 Tonnen CO_2. Im Bereich der PKWs stellen wir den Fuhrpark kontinuierlich auf Elektro- und Hybridantriebe um. Ende 2023 sollen alle PKW (ausgenommen LafSa-Fahrzeuge: Notfall-Wagen für langanhaltende flächendeckende Stromausfälle) umgestellt sein. Für die Umstellung der weiteren Fahrzeuge wird ein Konzept erarbeitet und fortlaufend umgesetzt.

Die Substitution von SF6 stellt für uns eine große Herausforderung dar. Hier arbeiten wir zusammen mit Herstellern von Schaltanlagen an Lösungen zur Umstellung auf SF6-freie Schaltanlagen (siehe Kriterium 10. Innovations- und Produktmanagement).

Zur Steigerung und zum Monitoring der Energieeffizienz haben wir ein zertifiziertes Energiemanagementsystem implementiert. Die Energieverbräuche und mögliche Verbesserungsmaßnahmen werden dort kontinuierlich betrachtet und Ziele und Maßnahmen entwickelt und umgesetzt (siehe Kriterium 12. Ressourcenmanagement). Zusätzlich zu den schon genannten Maßnahmen werden wir im Einsatz befindliche Klimageräte mit handelsüblichen Kältemitteln durch Pumpe-Kaltwasser-Anlagen und Kompaktklimageräte ersetzen, um die Verwendung von Kältemitteln weiter zu reduzieren.

In 2023 wird die Stromnetz Berlin ein Klimaschutzkonzept erarbeiten, das ein CO_2-Monitoring und einen Transformationspfad zur Senkung der CO_2-Emissionen enthalten soll und eine wichtige Grundlage für weitere Aktivitäten darstellen wird.

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 CO_2-Äquivalent.

b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO_2, CH_4, N_2O, FKW, PFKW, SF_6, NF_3 oder alle.

c. Biogene CO_2-Emissionen in Tonnen CO_2-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.

Kategorie	**Wert in 2022**
SF6-Verluste*	1.965 t CO_2e
Summe Scope 1	**1.965 t CO_2e**

Quelle der Emissionsfaktoren: Schwefelhexafluorid Anwendungen, Klimawirkung, Emissionsentiwckung und Maßnahmen zur Minderung (bundestag.de)

* Laut IPCC soll der Umrechnungsfaktor von 22 auf 25,2 für das Jahr 2022 erhöht werden. Demnach wurde hier mit 25,2 umgerechnet.

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 CO_2-Äquivalent.

b. Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasierten indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO_2-Äquivalent.

c. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO_2, CH_4, N_2O, FKW, PFKW, SF_6, NF_3 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.

Kategorie	**Wert in 2022**
Netzverluste	169.453 t CO_2e
Strom Umspannwerke	0 t CO_2e*
Strom Büro	0 t CO_2e*
Fernwärme Büro**	570 t CO_2e
Summe Scope 2	**170.023 t CO_2e**

* Für die Bürogebäude und die Umspannwerke wird Grünstrom bezogen
** Berücksichtigung der Fernwärme, mit Nahwärme beheizte Standorte werden nicht berücksichtigt.

Quelle der Emissionsfaktoren: BAFA (2022)

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 CO_2-Äquivalenten.

b. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO_2, CH_4, N_2O, FKW, PFKW, SF_6, NF_3 oder alle.

c. Biogene CO_2 -Emissionen in Tonnen CO_2-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.

Kategorie	**Wert in 2022**
Fuhrpark	
davon Strom*	0 t CO_2e
davon Diesel**	725 t CO_2e
davon Benzin**	94 t CO_2e
Summe Scope 3	**820 t CO_2e**

* Für die E-Ladesäulen wird Grünstrom bezogen

Quelle der Emissionsfaktoren: BAFA (2022)

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 CO_2 Äquivalenten.

b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO_2, CH_4, N_2O, FKW, PFKW, SF_6, NF_3 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.

Durch die Beschaffung von Grünstrom für die Bürogebäude, Umspannwerke sowie die E-Ladesäulen konnten im Jahr 2022 9.404,06 t CO_2e eingespart werden. Die Datenerfassung wurde im Jahr 2022 zum ersten Mal systematisch durchgeführt, für zukünftige Berechnungen wird das Jahr 2022 als Basisjahr angesetzt.

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.

Die Stromnetz Berlin ist ausschließlich in Deutschland tätig und unterliegt den gesetzlichen Bestimmungen des Landes Berlin, des Bundes und der Europäischen Union. Gesetzliche sowie tarifliche Regelungen im Bereich der Arbeitnehmerrechte werden entsprechend konsequent eingehalten (siehe auch Kapitel 6. Regeln und Prozesse).

Die betrieblichen Abläufe und Prozesse werden in angemessener Abstimmung mit dem Betriebsrat und der im Mai 2022 gewählten Frauenvertreterin gestaltet.

Das Unternehmen verfügt über gewerkschaftlich abgeschlossene Tarifverträge. Darüber hinaus gibt es diverse Betriebsvereinbarungen (BV) zur Ausgestaltung fairer, familienfreundlicher und flexibler Arbeitsbedingungen (z.B. BV zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie, BV Arbeitszeit, BV Mobiles Arbeiten)

Die Stromnetz Berlin trägt als Arbeitgeber Verantwortung für ihre Mitarbeitenden. Das beinhaltet das Angebot von fairen, familienfreundlichen und flexiblen Arbeitsbedingungen. Eine Vielzahl von Betriebsvereinbarungen und Regelungsabreden wahren die Rechte der Arbeitnehmer*innen, beispielsweise wurde mit dem Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung zum mobilen Arbeiten sowie Betrieblichen Eingliederungsmanagement abgeschlossen.

Durch die gesetzlichen Bestimmungen, das Compliance Management, welche die Einhaltung überwacht, die tarifvertraglichen Regelungen und die Aktivitäten des Betriebsrates existieren bei Stromnetz Berlin keine erheblichen Risiken für Verstöße gegen Arbeitnehmerrechte.

Alle Mitarbeitenden werden regelmäßig zu Unternehmensthemen informiert und eingebunden. Die Geschäftsführung führt eine monatliche Informations- und Fragerunde und regelmäßig Roadshows durch, um mit den Mitarbeitenden ins Gespräch zu kommen. Außerdem werden in einer jährlichen Mitarbeiterbefragung alle Arbeitnehmer*innen zu ihrem Arbeitgeber Stromnetz Berlin befragt. Die Ergebnisse werden auf Abteilungsebene diskutiert und Maßnahmen zur Verbesserung abgeleitet und umgesetzt.

Derzeit werden neue Werte für die Unternehmenskultur erarbeitet. Dabei werden die Mitarbeitenden in verschiedenen Partizipationsformaten ebenfalls eingebunden.

Sexuelle Belästigungen oder Diskriminierung jedweder Form sind absolut inakzeptabel und werden entsprechend geahndet.
Als Ansprechpartner*innen für alle Beschäftigten stehen gemäß einer Betriebsvereinbarung die Kolleg*innen der paritätisch besetzten Beschwerdestelle zur Verfügung. Betroffene können sich, so sie es wünschen, unter Wahrung ihrer Anonymität gegenüber dem Unternehmen an das Gremium oder ausschließlich an einzelne Mitglieder wenden.

Im Rahmen des Ideenmanagements können Mitarbeitende Vorschläge auch zum Nachhaltigkeitsmanagement und Umweltschutz einbringen, die ggf. auch prämiert werden (siehe auch Kriterium 10. Innovations- und Produktmanagement).

Konkrete Zielsetzungen für die Bereiche Arbeitssicherheit, Gesundheitsmanagement, Chancengleichheit und Menschenrechte sind in den Kriterien 15., 16. und 17. beschrieben.

Beteiligung von Mitarbeitenden am Nachhaltigkeitsmanagement

Das Nachhaltigkeitsmanagement wird bei Stromnetz Berlin gemeinsam mit den Mitarbeitenden entwickelt. In der Wesentlichkeitsanalyse wurden durch Befragungen die wesentlichen Aspekte ermittelt. Durch den Koordinationskreis Nachhaltigkeit werden Initiativen vorangetrieben und kommuniziert. Im Rahmen der Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitskultur werden regelmäßig weitere Austauschformate und Befragungen zu Nachhaltigkeitsthemen durchgeführt werden.

Aktionen

Bei Stromnetz Berlin werden vielfältige Aktionen durchgeführt, die einen positiven Beitrag zu Nachhaltigkeitsthemen leisten, z.B. die regelmäßig durchgeführten Gesundheitstage für alle Mitarbeitenden oder Spendensammlungen für soziale Einrichtungen.

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.

Stromnetz Berlin ist überzeugt von Vielfalt und Inklusion. Dabei setzt Stromnetz Berlin auf Transparenz, Vernetzung und Unterstützung unserer Mitarbeitenden und bietet darauf basierend eine große Bandbreite an Angeboten und Maßnahmen, um Diversität und Inklusion fest in der Unternehmenskultur zu verankern. Verschiedene Diversity-Formate bieten den Mitarbeitenden Möglichkeiten sich auszutauschen, zu vernetzen und Ideen einzubringen.

In Auswahlprozessen für zu besetzende Stellen wird darauf geachtet, dass sich möglichst alle Geschlechter in den Bewerbungsverfahren wiederfinden. Aktuell sind 25 % Frauen in Führungspositionen besetzt. Stromnetz Berlin hat sich als Ziel gesetzt, die Zielquote für den Frauenanteil in den nächsten Jahren bis 2029 in Führungspositionen auf 50 %, in der Gesamtbelegschaft auf 25% sowie in der Ausbildung auf 20% zu erhöhen. Daher sind Bewerbungen von Frauen besonders erwünscht. Neben der Weiterführung der Diversity-Formate gehören zu den Aktivitäten zur Erreichung der Diversity-Ziele, die Angabe von Gehaltsspannen bei Stellenausschreibungen und die Einführung und Etablierung einer Frauenvertreterin. Für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben hat Stromnetz Berlin einige Maßnahmen geschaffen. Dazu gehören flexible Arbeitszeiten und die Möglichkeit, innerhalb Deutschlands mobil zu arbeiten. Außerdem sind Teilzeitvereinbarungen möglich. Elternzeiten werden positiv aufgenommen, eine Kooperation mit einem externen Familienservice wurde geschlossen und die Mitarbeitenden haben die Möglichkeit, Auszeiten zu nehmen.

Ebenso hat sich Stromnetz Berlin zum Ziel gesetzt, die Anzahl der Menschen mit Schwerbehinderung bzw. diesen gleichgestellte über 5% zu halten sowie die Anzahl der Menschen mit Migrationshintergrund auszuweiten (noch ohne Quote).

Bei Stromnetz Berlin werden alle Mitarbeitenden nach Tarifvertrag vergütet, mit Ausnahme der außertariflich Beschäftigten und leitenden Angestellten. Jede Stelle hat eine Stellenbeschreibung, in der Tätigkeiten, Anforderungen, Qualifikationen und die Soll-Vergütung beschrieben sind. Die Soll-Vergütung wird anhand der Anforderungen und Ausprägungen an die Stelle nach

Tarifvertrag festgelegt. Eingruppierungsgrundsätze geben den Rahmen für Einstellungen vor. Diese richten sich nach Qualifikation und Berufserfahrung. Damit stellt Stromnetz Berlin sicher, dass alle Mitarbeitenden eine gerechte Bezahlung erhalten und damit Chancengleichheit hergestellt wird.

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.

Personalentwicklung

Die Abteilung Personalentwicklung & Unternehmenskultur ist verantwortlich für die Identifikation von Entwicklungsthemen und -feldern für Bereiche, Teams und Individuen, das Design von adäquaten Lösungen, die Beratung zu allen Personalentwicklungsthemen und die Evaluation durchgeführter Maßnahmen. Die persönliche Entwicklung der Mitarbeitenden ist in der Unternehmenskultur verankert. Zu den vielfältigen Maßnahmen gehören Teamentwicklungen, Workshops, Konfliktanalysen, Mediationen, Trainings, Coachings sowie die Entwicklungsprogramme Grid Potential Program für angehende Führungskräfte sowie Technician Potential Program für Techniker*innen mit Abschluss oder in der Ausbildung zum/zur staatlich geprüften Techniker*in. Die standardisierte Auswahl- und Potenzialdiagnostik hilft bei der Potenzialerkennung der Mitarbeitenden und ihrer gezielten Entwicklung. Um Wissen an Kolleg*innen weiterzugeben, wurde ein Wissenstransferprozess implementiert. In den jährlich stattfindenden Mitarbeiterentwicklungsgesprächen erörtern Führungskraft und Mitarbeiter*in die nächsten Ziele zur persönlichen Weiterentwicklung. Zur Unterstützung der fachlichen Weiterentwicklung werden finanzielle Anreize geschaffen, zum Beispiel mit einer Studienförderung oder im Rahmen der Technikerausbildung.
Mit diesen Maßnahmen begegnen wir dem Fachkräftemangel in Deutschland aktiv. Wir fördern unsere Mitarbeitenden in Ihrer Weiterentwicklung und binden sie somit auch an uns. Außerdem bilden wir jährlich unseren Nachwuchs in sechs Ausbildungsberufen bzw. Dualen Studiengängen aus. Alle Auszubildenden bzw. duale Student*innen werden bei einer Übernahmeempfehlung nach erfolgreich abgeschlossener Ausbildung übernommen.

Arbeitssicherheit

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sind zwei zentrale Kernelemente unserer Unternehmenskultur, die wir kontinuierlich messen und weiterentwickeln. Hierzu nutzen wir eine Arbeitssicherheits- und Gesundheitskulturleiter mit einer Stufung von 1 bis 5 und ermitteln den

erreichten Reifegrad durch Befragungen unserer Mitarbeitenden. Im Jahr 2022 erreichten wir mit den Werten 4,22 (Arbeitssicherheit) und 4,29 (Gesundheit) unser selbst gesetztes Ziel von ≥4,2. Für das Jahr 2023 streben wir wieder einen Zielwert von >4,2 an.

Wir streben nach einem unfall- und krankheitsfreien Arbeiten bei Stromnetz Berlin. Dies gilt sowohl für unsere Mitarbeitenden als auch für die Mitarbeitenden unserer Vertragsfirmen. Bei der Erfassung von Unfallereignissen orientiert sich Stromnetz Berlin am internationalen Industriestandard und kategorisiert alle Betriebs- und Wegeunfälle in Ereignisse mit Ausfallzeit (Lost Time Incident = LTI) sowie ohne Ausfallzeit (Medical Treatment Case = MTC). Die Unfallhäufigkeit bezogen auf eine Million Arbeitsstunden (LTIF) lag im Jahr 2022 bei 3,8. Damit haben wir unser selbst gesetztes Ziel von ≤2,0 nicht erreicht. Derzeit wird an alternativen Schulungsmethoden gearbeitet, um kurzfristig dieses Ziel zu erreichen.

Geringfügige Verletzungen (First Aid Case = FAC) werden zentral im elektronischen Verbandbuch erfasst und bewertet. Auch Beinaheunfälle und unsichere Situationen erfassen wir zentral und werten sie aus. Zu allen Ergebnissen werden unsere Mitarbeitenden mittels monatlicher Reports informiert.

Gesundheitsmanagement

Die Gesundheit der Mitarbeitenden ist eine Grundvoraussetzung für den Unternehmenserfolg. Ziele des Gesundheitsmanagements liegen in der Verhinderung von Unfällen und Krankheiten, dem langfristigen Erhalt sowie der Förderung der physischen und psychischen Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden. Über viele Jahre hinweg wird bereits ein ganzheitliches betriebliches Gesundheitsmanagement in der Stromnetz Berlin gelebt. Hier arbeiten u.a. der Bereich Arbeitssicherheit, der Arbeitsmedizinische Dienst, die interne Sozialberatung und der Personalbereich zusammen. Darüber hinaus arbeiten wir mit einem externen Unternehmen auf dem Feld Employee Assistance Program zusammen. Seit 2021 haben wir einen Kooperationsvertrag mit der Krankenkasse BKKâˆ™VBU, die das Unternehmen auf dem Gebiet des Betrieblichen Gesundheitsmanagements unterstützt.

Den Beschäftigten werden zahlreiche Angebote aus den Präventionsbereichen Bewegung, Ernährung, Stress und Schlaf zur Verfügung gestellt und Aktionen wie mehrere größere Gesundheitstage angeboten.

Das Gesundheitsmanagement wird aus dem Steuerungskreis Gesundheit gesteuert und durch Gesundheitsbeauftragte unterstützt.

Unser Gesundheitsmanagement wird regelmäßig zertifiziert. 2022 wurde das Engagement unseres Gesundheitsmanagements zum wiederholten Mal mit dem Deutschen Siegel Unternehmensgesundheit in der höchsten Stufe "Gold" ausgezeichnet.

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.

Anzahl und Rate Todesfälle aufgrund von arbeitsbedingten Verletzungen: Es gab keine Todesfälle aufgrund von arbeitsbedingten Verletzungen.
Anzahl und Rate arbeitsbedingte Verletzungen mit schweren Folgen (ohne Todesfälle)

Anzahl arbeitsbedingte Verletzungen mit schweren Folgen (Mitarbeitende)	1
Anzahl arbeitsbedingte Verletzungen mit schweren Folgen (Mitarbeiternde die keine Angestellten sind)	0
Rate arbeitsbedingte Verletzungen mit schweren Folgen (Mitarbeitende)*	0,426957225

* Fälle pro 1 Mio. Arbeitsstunden

	2022	2021	2020
Anzahl meldepflichtiger Unfälle	12	9	16
davon Betriebsunfälle	8	2	8
davon Wegeunfälle	4	7	8
Anzahl nicht meldepflichtiger Unfälle	15	14	6
Wichtigste Arten arbeitsbedingter Verletzungen	Stolpern, Rutschen, Stürzen		

Geleistete Arbeitsstunden

Geleistete Arbeitsstunden (Mitarbeitende)	2.342.155 Stunden
Geleistete Arbeitsstunden (Mitarbeitende, die keine Angestellten sind)	14.551 Stunden
Gesamte geleistete Arbeitsstunden	**2.356.706 Stunden**

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.

Stromnetz Berlin verfolgt eine ausgeprägte Kommunikationsstrategie zur Beteiligung aller Mitarbeitenden im Arbeits- und Gesundheitsschutz. Die Berichterstattung zu Zielen, Obergrenzen, erreichten Werten, Unfallereignissen und -auswertungen sowie aktuelle Themen erfolgen für alle Beteiligten über diverse Informationskanäle wie z.B. Info-Displays, Newsletter, Plakate und Aushänge. Alle Mitarbeitenden haben die Möglichkeit unsichere Situation und Beinaheunfälle über ein bereitgestelltes IT-Tool zu melden. Darüber hinaus können sie alle Themen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz über den internen Social-Media-Kanal kommunizieren. Verbesserungsvorschläge im Arbeits- und Gesundheitsschutz werden auch ohne direkten wirtschaftlichen Nutzen im Ideenmanagement prämiert. Weiterhin können alle Mitarbeitenden im, seit vielen Jahren eingesetzten, „Anreizsystem unfallfreie Tage" eine Prämie bei Unfallfreiheit erhalten. Die Ergebnisse und Beschlüsse aus Unfallanalysen, Arbeitsschutzausschüssen und Treffen der Sicherheits- und Gesundheitsbeauftragten werden ebenso über die oben genannten Kanäle kommuniziert.

Leistungsindikator GRI SRS-404-1 (siehe G4-LA9): Stundenzahl der Aus- und Weiterbildungen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Durchschnittliche Stundenanzahl für Aus- und Weiterbildung für Mitarbeitende

Anzahl weibliche Mitarbeitende	357 HC
Anzahl männliche Mitarbeitende	1.311 HC
Anzahl Mitarbeitende gesamt*	**1.668 HC**
Stundenanzahl für Aus- und Weiterbildung weibliche Mitarbeitende	1.138 Stunden
Stundenanzahl für Aus- und Weiterbildung männliche Mitarbeitende	4.042 Stunden
Stundenanzahl für Aus- und Weiterbildung gesamt	**5.180 Stunden**
Durchschnittliche Stundenanzahl Aus- und Weiterbildung weibliche Mitarbeitende	3,2 Stunden/HC
Durchschnittliche Stundenanzahl Aus- und Weiterbildung männliche Mitarbeitende	3,1 Stunden/HC
Durchschnittliche Stundenanzahl Aus- und Weiterbildung Mitarbeitende gesamt	**3,1 Stunden/HC**

HC = Headcount
* Stichtag 31.12.2022

Aus- und Weiterbildung 2022 in Stunden

Kategorie	**männlich**	**weiblich**	**Gesamt**
Auszubildende	130	13	143
Führungskraft	83	60	143
Mitarbeitende	3.811,75	1.048	4.859,75
Sonstige	17	17	34
Gesamt	**4.041,75**	**1.138**	**5.179,75**

Aus- und Weiterbildung 2022 Anzahl Mitarbeitende

Kategorie	männlich	weiblich	Gesamt
Auszubildende	30	5	35
Führungskraft	23	9	32
Mitarbeitende	712	170	882
Sonstige	10	8	18
Gesamt	**775**	**192**	**967**

Leistungsindikator GRI SRS-405-1: Diversität
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Prozentsatz der Personen in den Kontrollorganen einer Organisation in jeder der folgenden Diversitätskategorien:
i. Geschlecht;
ii. Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;
iii. Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

b. Prozentsatz der Angestellten pro Angestelltenkategorie in jeder der folgenden Diversitätskategorien:
i. Geschlecht;
ii. Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;
iii. Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

Kontrollorgan - Aufsichtsrat

	<30 Jahre alt	30 - 50 Jahre alt	>50 Jahre alt	Gesamt
Gesamt	0	2 (17%)	10 (83%)	12
weiblich	0	1	3	4 (33%)
männlich	0	1	7	8 (67%)

Anzahl Beschäftigte nach HGB per 31.12.2022			
Gruppe	männlich	weiblich	Gesamt
Auszubildende	116	11	127
Mitarbeitende	1.217	323	1.540
Führungskraft	94	34	128
Gesamt	**1.427**	**368**	**1.795**

Anzahl Beschäftigte (inkl. Azubis) nach HGB per 31.12.2022		
Lebensalter	**Headcount**	**Anteil in %**
unter 30 Jahre	**353**	**20%**
männlich	288	82%
weiblich	65	18%
30 bis 50 Jahre	**745**	**42%**
männlich	553	74%
weiblich	192	26%
über 50 Jahre	**697**	**39%**
männlich	586	84%
weiblich	111	16%
Gesamt	**1.795**	**100%**

Anzahl Beschäftigte (exkl. Azubis) nach HGB per 31.12.2022		
Lebensalter	**Headcount**	**Anteil in %**
unter 30 Jahre	**226**	**14%**
männlich	172	76%
weiblich	54	24%
30 bis 50 Jahre	**745**	**45%**
männlich	553	74%
weiblich	192	26%
über 50 Jahre	**697**	**42%**
männlich	586	84%
weiblich	111	16%
Gesamt	**1.668**	**100%**

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.

Stromnetz Berlin setzt eine Politik der Nulltoleranz gegenüber Diskriminierungen jeglicher Art konsequent um. Im Berichtsjahr 2022 wurden keine Fälle von Diskriminierung bei der Stromnetz Berlin bekannt.

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.

Einsatz für Nachhaltigkeit in der Lieferkette

Die Umsetzung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes, das ab 2024 für Stromnetz Berlin gelten wird, ist das bestimmende Nachhaltigkeitsthema in der Lieferkette. In Rahmen dessen wird bereits ab 2023 eine Risikoanalyse für Dienstleistungen, Warengruppen und Produkte in puncto umwelt- und menschenrechtlicher Aspekte durchgeführt.

Unser Anspruch an verantwortungsbewusstes Handeln reicht jedoch darüber hinaus: Nachhaltige Maßstäbe bei der Beschaffung der von uns benötigten Waren und Dienstleistungen sollen angelegt und ökologische sowie soziale

Standards gegebenenfalls erhöht werden. Präqualifizierungsverfahren mit bereits heute hohen Ansprüchen an Arbeitssicherheit und Umweltschutz an unsere Lieferanten und Dienstleister sowie die partnerschaftliche und faire Zusammenarbeit bilden hierfür eine solide Grundlage. Als Berliner Landesunternehmen setzen wir uns voll und ganz für den Schutz der Menschenrechte und für ein verantwortungsvolles und rechtmäßiges Verhalten unserer Lieferanten ein. Wir schätzen das Risiko von Menschenrechtsverletzungen im eigenen Unternehmen als äußerst gering ein. Im Berichtsjahr 2022 hat Stromnetz Berlin Einkäufe in Höhe von ca. 297 Mio. Euro getätigt. 42 % der Einkäufe erfolgten bei Unternehmen mit einem Hauptsitz in Berlin oder Brandenburg. Stromnetz Berlin unterhält aktive Geschäftsbeziehungen zu über 800 Lieferanten. Bei den einzelnen Warengruppen dominieren die Kategorien handwerkliche und industrielle Dienstleistungen, Netzmontage, Informationstechnik sowie Hoch- und Tiefbau, elektrische Komponenten und technische und beratende Dienstleistungen.

Fokus Nachhaltigkeit – auch beim Einkauf

Die einzelnen Prozessschritte und Verantwortlichkeiten im Einkauf sind in einer Einkaufsrichtlinie geregelt. Sie beschreibt die strategischen, taktischen und operativen Beschaffungsprozesse und beinhaltet auch erforderliche Arbeitsanweisungen. Im Vordergrund stehen dabei rechtliche Anforderungen im Beschaffungsprozess, Nachhaltigkeitskriterien, Compliance-Anforderungen, die Wirtschaftlichkeit bei Ausschreibungen sowie umwelt- und arbeitssicherheitsrelevante Themen. Stromnetz Berlin verfügt nicht nur über einen internen Verhaltenskodex (Code of Conduct), sondern auch über einen Verhaltenskodex für Lieferanten, auf den unsere Geschäftspartner vertraglich festgelegt werden.

Für Stromnetz Berlin konnten bislang keine wesentlichen Risiken mit negativen Auswirkungen auf die Menschenrechte identifiziert werden. Daher sind noch keine konkreten Zielsetzungen definiert oder erreicht worden.

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 Geschäftstätigkeit und damit auch unsere Investitionstätigkeit findet in erster Linie innerhalb der Metropolregion Berlin statt. Daher stufen wir das Risiko für Menschenrechtsverletzungen aus unserer Geschäftstätigkeit als gering ein.

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.

Aktuell wird das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz vollumfänglich implementiert und umgesetzt. Die Berichterstattung hierzu erfolgt ab dem Geschäftsjahr 2024.

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.

Derzeit werden ca. 50 Lieferanten im Bereich Kabelleitungstiefbau und Netzmontage rollierend fachlich und technisch im Qualifizierungssystem über spezifische Kriterienkataloge geprüft. Für weitere Lieferanten von

Netzmaterialien ist dieses Qualifizierungssystem derzeit im Aufbau.
Im kommenden Jahr planen wir eine Vereinheitlichung der Auditierungsprozesse für einen verantwortungsbewussten Einkauf. Sollten im Rahmen von Auditierungen Probleme zu Umwelt- oder Sozialstandards bekannt werden, gilt es, diese in Gesprächen zu thematisieren und gemeinsam Lösungswege und Maßnahmen zu erarbeiten.

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.

Siehe Antwort zu vorangegangenem Leistungsindikator.

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.

Stromnetz Berlin beschäftigt knapp 1700 Mitarbeitende und bildete 2022 127 Auszubildende (Stand 31.12.2022) aus und leistet damit einen großen Beitrag für die Gesellschaft.

Als Partner der Stadtgesellschaft leisten wir darüber hinaus mit unserem gesellschaftlichen Engagement einen Beitrag zur Lebensqualität in Berlin.

Soziales Engagement

2022 wurden die Einrichtungen bzw. Projekte Mithelfen – Ukraine-Hilfe Berlin e.V., ASB Wünschewagen e.V., Berliner Tiertafel e.V., Wir Berlin gGmbH sowie Straßenkinder e.V. durch finanzielle Spenden unterstützt. Wiederkehrend zur kalten Winterzeit sammeln Kolleg*innen jährlich Kleidung und sonstige Bedarfsgüter, um sich für die Berliner Stadtmission und deren Versorgung von Obdachlosen zu engagieren. Ebenso beliebt ist unsere unternehmensinterne Aktion zur Weihnachtszeit, bei der Mitarbeitende zuvor genannte Wünsche von Kindern und Jugendlichen sozialer Einrichtungen wie dem Kinder- und Jugendhaus Bolle oder dem Kinderhospiz Berliner Herz erfüllen können.

Jugendförderung

Ein besonders beliebtes Projekt ist unser jährliches Stromkastenstyling, das seit 2009 besteht. Hier bekommen Berliner Kinder und Jugendliche ab der 5. Klasse unter Anleitung im Rahmen einer einwöchigen Projektwoche die Möglichkeit, Stromkästen und Netzstationen in ihrem Kiez künstlerisch zu gestalten. Seit Beginn des Projektes bis heute wurden somit über die Hälfte der 17.500 Stromkästen in der Stadt verschönert.

Seit vielen Jahren unterstützen wir das Kreativ- und Bildungszentrum „Gelbe Villa", das Mädchen und Jungen im Alter von 6 bis 16 Jahren auf kreative Weise mit Technikthemen vertraut macht.

Volle Power für Vielfalt

Wir sehen Vielfalt als Bereicherung und stehen für Chancengleichheit und Wertschätzung in der Gesellschaft ein. Wir sind inzwischen langjähriger Partner beim Berliner CSD e.V. und beim Lesbisch-schwulen Stadtfest.

Umweltschutz

Zur Förderung der Biodiversität stellen wir Imker*innen seit Jahren ausgewählte Flächen auf unseren Umspannwerksgeländen zur Verfügung, damit sie dort Bienenstöcke aufstellen und ihre Völker pflegen können.

Verbundenheit mit Berlin

Unter dem Motto #100ProzentBerlin konnten sich 2022 Berliner*innen um einen Sitz im Bürger*innenrat von Stromnetz Berlin bewerben. Aus den 193 Bewerbungen sind 24 Personen verschiedener Generationen ausgewählt worden. Seit Mai 2022 bringen sie nun ihre Erfahrungen und Perspektiven mit

ein und ermöglichen uns, unsere Leistungen kontinuierlich zu verbessern und an den Bedürfnissen der Berliner*innen auszurichten.

Durch unsere Kooperationen möchten wir die nächste Generation für Technik begeistern, Jung und Alt für mehr Nachhaltigkeit sensibilisieren sowie für mehr Vielfalt, Anerkennung und Wertschätzung in der Gesellschaft werben.

Seit 2010 arbeiten wir gemeinsam mit den weiteren großen Energie- und Infrastrukturunternehmen Berlins im langfristigen Co-Working- und Co-Creation-Projekt InfraLab Berlin. Das InfraLab ist eine Innovationswerkstatt, die Raum für Gedankenexperimente, Austausch und Ideenschöpfungen bietet. Ziel ist die Weiterentwicklung visionärer Ideen für ein nachhaltiges Berlin und eine bessere Lebensqualität für alle Berlinerinnen und Berliner. In Zusammenarbeit mit Politik, Industrie und Wissenschaft arbeiten neben Stromnetz Berlin die Unternehmen Berliner Stadtreinigung, Berliner Verkehrsbetriebe, Berliner Wasserbetriebe, GASAG, NBB Netzgesellschaft Berlin Brandenburg, Veolia und Vattenfall an gemeinsamen Projekten, zum Beispiel zu den Themen Energieeffizienz, E-Mobilität oder Infrastrukturen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

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

a. den zeitanteilig abgegrenzten, unmittelbar erzeugten und ausgeschütteten wirtschaftlichen Wert, einschließlich der grundlegenden Komponenten der globalen Tätigkeiten der Organisation, wie nachfolgend aufgeführt. Werden Daten als Einnahmen-Ausgaben-Rechnung dargestellt, muss zusätzlich zur Offenlegung folgender grundlegender Komponenten auch die Begründung für diese Entscheidung offengelegt werden:
i. unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert: Erlöse;
ii. ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert: Betriebskosten, Löhne und Leistungen für Angestellte, Zahlungen an Kapitalgeber, nach Ländern aufgeschlüsselte Zahlungen an den Staat und Investitionen auf kommunaler Ebene;
iii. beibehaltener wirtschaftlicher Wert: „unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert“ abzüglich des „ausgeschütteten wirtschaftlichen Werts“.

b. Der erzeugte und ausgeschüttete wirtschaftliche Wert muss getrennt auf nationaler, regionaler oder Marktebene angegeben werden, wo dies von Bedeutung ist, und es müssen die Kriterien, die für die Bestimmung der Bedeutsamkeit angewandt wurden, genannt werden.

Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert in Mio. Euro

Erlöse	1.263
Löhne und Leistungen für Angestellte	165
Zahlungen an Kapitalgeber	61
Zahlungen an den Staat (Deutschland)	159
Investitionen auf kommunaler Ebene	265
Unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert	61
ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	61

Branchenspezifische Ergänzungen

Versorgungssicherheit und Beitrag zum Gemeinwohl

Durchschnittliche Versorgungsunterbrechung je angeschlossener Letztverbraucher*in (SAIDI)	10,3 Minuten
Anteil des Einkaufsvolumens, das an Auftragnehmende in der Region vergeben wird	42%
Investitionsvolumen in das Netz	264,8 Mio. Euro
Anzahl geförderte Projekte	12
Volumen für Spenden und Sponsoring	70.000 Euro
Anzahl mit Strom versorgter Haushalte bzw. Betriebe	2,41 Mio.

Attraktive Arbeitsbedingungen

Anzahl Auszubidender und Studierende	127
Anzahl der Übernahme	33
davon befristet	31
davon unbefristet	2
Übernahmequote	100%

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.

Stromnetz Berlin ist der größte städtische Stromverteilungsnetzbetreiber in Deutschland und trägt hohe Verantwortung für die sichere Versorgung der Hauptstadt. Zugleich unterstützen wir Berlin darin, klimaneutral zu werden und bereiten das Stromnetz auf veränderte Anforderungen vor. Hierzu plant Stromnetz Berlin in den nächsten fünf Jahren ca. 2 Milliarden Euro in das Stromverteilnetz der Hauptstadt zu investieren. Gesetz- und Verordnungsgeber haben dabei maßgeblichen Einfluss auf unsere Geschäftstätigkeit: durch Zielvorgaben für den Ausbau und damit für den Netzanschluss entsprechender Technologien, z.B. Ladeinfrastruktur für Elektrofahrzeuge, Wärmepumpen und Photovoltaik-Anlagen einerseits und die Gestaltung von Investitionsbedingungen in der Anreizregulierung andererseits.

Die wesentlichsten Gesetzesvorhaben, die wir jüngst begleitet haben, sind das im Juli 2022 in Kraft getretene „Gesetz zu Sofortmaßnahmen für einen beschleunigten Ausbau der erneuerbaren Energien und weiteren Maßnahmen im Stromsektor" (Osterpaket) sowie das im Oktober 2022 in Kraft getretene „Gesetz zur Änderung des Energiesicherungsgesetzes und anderer energiewirtschaftlicher Vorschriften". Mit diesen Gesetzen sind auch für Netzbetreiber relevante Änderungen u.a. im EEG, EnWG, MsbG sowie in zahlreichen energiewirtschaftlichen Verordnungen erfolgt.

Auf europäischer Ebene wird aktuell u.a. die F-Gase Verordnung aktiv begleitet, in der wesentliche Regelungen für den Weiterbetrieb und auch den Ersatz von gasisolierten Schaltanlagen verschärft werden sollen. Perspektivisch werden die Kommunale Wärmeplanung und die damit verbundenen rechtlichen Anpassungen auch im Fokus von Stromnetz Berlin stehen, da zukünftig zunehmend Wärmepumpen und andere elektrische Heizsysteme an die Stromnetze angeschlossen werden müssen.

Stromnetz Berlin ist zu diesen Themen aktuell in den Gremien des BDEW (Bundesverband der Energie- und Wasserwirtschaft) aktiv. Nachdem das Land Berlin Eigentümer der Stromnetz Berlin wurde, engagiert sich das Unternehmen seit Ende 2022 im Rahmen einer Konzernmitgliedschaft auch im Verband Kommunaler Unternehmen (VKU). Stromnetz Berlin bringt seine technische, rechtliche und regulatorische Expertise in die Verbandsarbeit ein, um beratend auf mögliche Auswirkungen von Regulierungsvorhaben hinzuweisen und ggf. auf Anpassungen hinzuwirken. Entsprechend wirkt Stromnetz Berlin an Stellungnahmen der Branchenverbände BDEW und VKU mit.

Stromnetz Berlin ist parteipolitisch neutral und hat keine finanziellen Zuwendungen an Parteien geleistet. Entsprechende Zuwendungen sind nach dem Gesellschaftsvertrag der Stromnetz Berlin und ihren Compliance-Richtlinien nicht gestattet.

Stromnetz Berlin ist als öffentliches Unternehmen im Austausch mit den zuständigen Landes- und Bundesbehörden; entsprechend ist die Stromnetz Berlin im Lobbyregister eingetragen. Auf Landesebene arbeitet Stromnetz Berlin gemeinsam mit der Muttergesellschaft BEN Berlin Energie und Netzholding GmbH mit den Fachbehörden (Land und Bezirke) zusammen und gibt u.a. Auskunft zu Anfragen aus dem Abgeordnetenhaus.

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.

Als kommunales Unternehmen tätigt Stromnetz Berlin grundsätzlich keine Spenden an politische Parteien.

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.

Gesetzes- und regelkonformes Verhalten sind die Handlungsgrundlagen der Stromnetz Berlin. Die Geschäftsführung richtet das Unternehmen danach aus. Eine Kontrolle erfolgt durch den Aufsichtsrat. Die BEN entsendet dazu als Gesellschafterin ein Mitglied aus ihrer Gesellschaft sowie insgesamt fünf Mitglieder aus den für Finanzen, für Energie sowie für Stadtentwicklung zuständigen Senatsverwaltungen; die Arbeitnehmerseite wird durch zwei von der Gewerkschaft ver.di vorgeschlagene Mitglieder sowie durch vier nach den Bestimmungen des Drittelbeteiligungsgesetzes von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitsnehmers gewählte Mitglieder vertreten.

Stromnetz Berlin unterliegt als reguliertes Unternehmen der Energiewirtschaft einer Vielzahl gesetzlicher und behördlicher Vorgaben. Als öffentliches Unternehmen gilt Stromnetz Berlin als öffentlicher Auftraggeber; im Bereich der Energieversorgung gilt das Unternehmen zudem als Sektorenauftraggeber. Beides determiniert die Beschaffungsprozesse des Unternehmens. Als Betreiber

einer kritischen Infrastruktur unterliegt das Unternehmen zudem einer zunehmend komplexen KRITIS-Regulatorik.

Regelkonformes Verhalten ist bei der Stromnetz Berlin tief verwurzelt und findet breite Akzeptanz unter den Mitarbeitenden. Die rechtliche Beratung erfolgt überwiegend unternehmensintern durch die Rechtsabteilung. Nach der Richtlinie Recht ist die Rechtsabteilung der Stromnetz Berlin grundsätzlich bei allen rechtlich relevanten Vorgängen einzubeziehen. Beim Auftreten einer rechtlichen Fragestellung, beispielsweise bei der Einleitung eines Geschäftsvorhabens, Meinungsverschiedenheiten mit einem Vertragspartner usw. muss die Rechtsabteilung kontaktiert werden und die Zustimmung zu vorgeschlagenen Maßnahmen muss eingeholt werden, bevor die Maßnahmen ergriffen werden. Die Rechtsabteilung wendet allgemeine professionelle Standards an, um eine unvoreingenommene, praxisorientierte Beratung durchzuführen. Sie berät grundsätzlich nur durch Justiziarinnen und Justiziare mit der Befähigung zum Richteramt, die in der Regel bei der Rechtsanwaltskammer als Rechts- und/oder Syndikusrechtsanwälte zugelassen sind.

Für die einschlägigen Gesetze und Verordnungen hat die Stromnetz Berlin im integrierten Management-System (IMS) für alle Geschäftsbereiche ein sog. Rechtskataster aufgebaut. Hierbei wurden Anforderungen an Managementsysteme nach verschiedenen ISO-Normen, wie etwa der DIN ISO 14001 (Umweltmanagement) oder DIN ISO 45001 (Arbeits- & Gesundheitsschutz-System), soweit möglich in einer einheitlichen Struktur zusammengefasst.

Die Geschäftstätigkeit der Stromnetz Berlin unterliegt insbesondere den Bestimmungen des Energiewirtschaftsgesetzes (EnWG). Ferner beeinflussen eine Vielzahl weiterer Verordnungen das Handeln des Unternehmens, insbesondere die Anreizregulierungsverordnung (ARegV), die Stromnetzentgeltverordnung (StromNEV), die Stromnetzzugangsverordnung (StromNZV), die Niederspannungsanschlussverordnung (EEG) sowie das EEG und das KWKG. Die Überwachung der Einhaltung dieser Regelungen erfolgt vornehmlich durch die Bundesnetzagentur (BNetzA) als zuständige Regulierungsbehörde.

So wird durch die BNetzA der diskriminierungsfreie Zugang zum Netz für alle Marktteilnehmenden überwacht.

Die Sicherstellung dieses diskriminierungsfreien Netzbetriebs wird durch ein Gleichbehandlungsprogramm gemäß § 7a Abs. 5 EnWG sichergestellt. Das Netz des Unternehmens steht allen Netznutzern zu gleichen Bedingungen zur Verfügung. Um dies zu gewährleisten, werden diskriminierungsrelevante Prozesse regelmäßig überprüft und Schulungen sowie Sensibilisierungen der Mitarbeitenden periodisch durchgeführt. Die Überwachung und die Durchführung der Schulungen wird durch die Gleichbehandlungsbeauftragte

gemäß § 7a Abs. 5 EnWG koordiniert. Sie ist Ansprechpartnerin für alle Fragestellungen zum Thema der energiewirtschaftsrechtlichen Gleichbehandlung (Entflechtung/Unbundling) und legt der BNetzA jährlich einen Bericht über das Gleichbehandlungsmanagement innerhalb des BEN-Konzerns vor.

Neben den Anforderungen des diskriminierungsfreien Netzzugangs gilt es auch andere rechtliche Anforderungen umzusetzen, beispielsweise im Bereich des Bau-, Straßen-, Umweltrechts usw.

Schließlich hat die Stromnetz Berlin ein Compliance-Management-System (CMS) aufgebaut. Dieses besteht unter anderem aus zentralen Richtlinien für alle Beschäftigte, wie etwa dem Integritäts- und Verhaltenskodex, dem Compliance-Programm oder der Richtlinie zum Hinweis-Meldesystem. Die Stromnetz Berlin hat sich zum Ziel gesetzt, dieses bestehende CMS freiwillig nach der DIN ISO 37301 zertifizieren zu lassen.

Als Teil des CMS liegt bei der Stromnetz Berlin ein besonderes Augenmerk auf der Korruptionsprävention. Korruption wird hierbei als Oberbegriff verstanden, der den Missbrauch einer Vertrauensstellung zur Erlangung materieller oder immaterieller Vorteile umschreibt, auf die kein rechtlich begründeter Anspruch besteht. Besonders relevant sind hierbei Bestechung und Bestechlichkeit sowie die Vorteilsgewährung und –annahme. Korruptionsprävention betrifft bei der Stromnetz Berlin alle Mitarbeitenden. Insbesondere Führungskräfte und Beschäftigte mit direktem oder indirektem Kontakt zum externen Wettbewerb werden jedoch durch die Richtlinie für Korruptionsprävention adressiert. Für die Sensibilisierung zu diesem Thema werden regelmäßig Präsenzschulungen durchgeführt. Eine weitergehende Kommunikationsstrategie ist geplant.

Bereits jetzt werden alle Beschäftigten regelmäßig über die Regelungen und Anpassungen der Compliance-Richtlinien informiert und auf etwaige Compliance-Risiken aufmerksam gemacht. Dies wird durch wiederkehrende Schulungen erreicht. Perspektivisch soll zusätzlich ein E-Learning für die Beschäftigten eingerichtet werden. Insbesondere die Führungskräfte des Unternehmens sind verpflichtet und geschult, sich für regelgetreues Verhalten einzusetzen (“tone at the top”).

Der Chief Compliance Officer der Stromnetz Berlin ist verantwortlich für alle Fragen rund um das Thema Compliance. Zur Unterstützung haben die Bereiche zudem Compliance-Kontaktpersonen ernannt. Im Rahmen des Hinweis-Meldesystems verfügt Stromnetz Berlin darüber hinaus über Ombudspersonen als externe Ansprechpartner*innen. Dieses Meldesystem steht allen Beschäftigten und Dritten zur Verfügung.

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.

Es wurden 100% der Betriebsstätten der Stromnetz Berlin GmbH auf Korruptionsrisiken geprüft. Es wurden keine Korruptionsfälle ermittelt.

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.

Es liegen keine bestätigten Korruptionsfälle vor.

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

a. Erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich, und zwar:
i. Gesamtgeldwert erheblicher Bußgelder;
ii. Gesamtanzahl nicht-monetärer Sanktionen;
iii. Fälle, die im Rahmen von Streitbeilegungsverfahren vorgebracht wurden.

b. Wenn die Organisation keinen Fall von Nichteinhaltung der Gesetze und/oder Vorschriften ermittelt hat, reicht eine kurze Erklärung über diese Tatsache aus.

c. Der Kontext, in dem erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen auferlegt wurden.

Es wurden keine Bußgelder oder nicht-monetäre Sanktionen im Bereich Compliance, Unbundling und Datenschutz erhoben.

Deutscher NACHHALTIGKEITS Kodex

DNK-Erklärung 2022

Berliner Bäder-Betriebe

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

Kontakt

Berliner Bäder-Betriebe
Anstalt öffentlichen Rechts

Nachhaltigkeitsbeauftragte
Jasmin Meiswinkel

Sachsendamm 61
10829 Berlin
Deutschland

+49 30 787 32 942
jasmin.meiswinkel@berlinerbaeder.de

Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden Berichtsstandards verfasst:	GRI SRS

Inhaltsübersicht

Allgemeines

Allgemeine Informationen

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Strategie

1. Strategische Analyse und Maßnahmen
2. Wesentlichkeit
3. Ziele
4. Tiefe der Wertschöpfungskette

Prozessmanagement

5. Verantwortung
6. Regeln und Prozesse
7. Kontrolle
Leistungsindikatoren (5-7)
8. Anreizsysteme
Leistungsindikatoren (8)
9. Beteiligung von Anspruchsgruppen
Leistungsindikatoren (9)
10. Innovations- und Produktmanagement
Leistungsindikatoren (10)

KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE

Umwelt

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen
12. Ressourcenmanagement
Leistungsindikatoren (11-12)
13. Klimarelevante Emissionen
Leistungsindikatoren (13)

Gesellschaft

14. Arbeitnehmerrechte
15. Chancengerechtigkeit
16. Qualifizierung
Leistungsindikatoren (14-16)
17. Menschenrechte
Leistungsindikatoren (17)
18. Gemeinwesen
Leistungsindikatoren (18)
19. Politische Einflussnahme
Leistungsindikatoren (19)
20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten
Leistungsindikatoren (20)

Stand: 2022, Quelle: Unternehmensangaben. Die Haftung für die Angaben liegt beim berichtenden Unternehmen.

Die Angaben dienen nur der Information. Bitte beachten Sie auch den Haftungsausschluss unter www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzerklaerung

Heruntergeladen von www.nachhaltigkeitsrat.de

Allgemeines

Allgemeine Informationen

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

Die Berliner Bäder-Betriebe (im Folgenden: BBB) sind gemäß Gesetz über die Anstalt öffentlichen Rechts Berliner Bäder-Betriebe (Bäder-Anstaltsgesetz – BBBG) mit dem Betrieb, der Unterhaltung und Verwaltung von Schwimmbädern des Landes Berlin betraut. Die Durchführung der Aufgaben erfolgt auf der Grundlage des BBBG mit dem Ziel einer kostengünstigen, benutzer- und umweltfreundlichen Leistungserbringung entsprechend der gesetzlichen Vorgaben.

Die Infrastruktur an Hallenbädern, Sommer- und Strandbädern dient insbesondere der sportlichen Betätigung und Erholung der Bevölkerung, sichert die unentgeltliche Nutzung durch Schulen, Kindertagesstätten und förderungswürdige Sportorganisationen und steht darüber hinaus auch dem Hochleistungssport zur Verfügung.

Die Betriebspflicht liegt zum 31.12.2022 bei 62 Bädern. Die BBB unterscheiden den Betrieb der Schwimmbäder in 33 Hallenbäder, 24 Freibäder und 5 Kombibäder. Von den BBB werden 50 Bäder selbst und 2 Bäder durch Nutzungsüberlassung betrieben. 10 Bäder sind an private Unternehmen verpachtet.

Insgesamt besuchten 2022 rund drei Millionen Schwimm-, Kurs- und Saunagäste die Berliner Bäder. Etwa ein Drittel aller Badegäste nutzte die Leistungen der Berliner Bäder entgeltfrei im Rahmen von Schul- und Vereinsschwimmen, Kindertagesstätten und Horten. Die Besuchszahlen haben sich gegenüber dem Vorjahr deutlich erhöht. Eine Vergleichbarkeit der Zahlen ist auf Grund der Corona-Pandemie in den Jahren 2020 und 2021 nicht gegeben. Auf Grund von gesetzlichen Vorgaben mussten Bäder in 2020 und 2021 teilweise gänzlich geschlossen werden oder es bestanden weitreichende Zutrittsbeschränkungen.

Seit 1. Januar 2022 bildet der Bädervertrag zwischen dem Land Berlin und den BBB die betriebswirtschaftliche Grundlage für den Auftrag zum Betrieb der Bäder. Der Vertrag regelt die verlässliche und auskömmliche Finanzierung des Leistungsangebotes und der Bäderinfrastruktur und stellt sowohl Sanierungsvorhaben als auch die Bestellung von Wasserzeiten durch das Land

auf eine zukunftssichere und nachhaltig planbare Grundlage.

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.

Als kommunales Unternehmen des Landes Berlin und als verlässlicher Partner in der Daseinsvorsorge nehmen die BBB sowie die BBB Infrastruktur GmbH & Co. KG (im Folgenden: BBB Infra) eine wichtige Rolle in der Stadtgesellschaft ein. Gerade vor dem Hintergrund der wachsenden Stadt steht das Unternehmen immer wieder vor neuen Herausforderungen, aber auch vor der Chance, sich neben zunehmenden Besucherströmen aktiv für den Klimaschutz und eine nachhaltige Stadtentwicklung einzusetzen.

Strategisch verankert ist das Thema Nachhaltigkeit im Bädervertrag, der zwischen dem Land Berlin, den BBB und der BBB Infra 2022 abgeschlossen wurde. Dieser dient mit seiner langfristigen Perspektive dem Zweck, die Entwicklung und den Betrieb dieser Bäder in Zukunft zu verstetigen. Vor diesem Hintergrund verfolgen die Vertragspartner das gemeinsame Ziel der nachhaltigen Sicherstellung eines attraktiven, inklusiven berlinweiten Bäder-Angebots, das im Sinne der Daseinsvorsorge den öffentlichen Interessen entspricht und den Bedürfnissen aller Berlinerinnen und Berliner auch vor dem Hintergrund der wachsenden Stadt gerecht wird. Das Bäderangebot soll in gleichem Maße dem Erziehungsauftrag des Schulschwimmens, dem organisierten Vereinssport und der allgemeinen Öffentlichkeit zugutekommen.

Als Unternehmen der Daseinsvorsorge sind Wirtschaftlichkeit und Kostenbewusstsein bei der Erfüllung des Auftrages oberste Prämissen. Zudem fördern die BBB insbesondere gute Arbeitsbedingungen und Weiterbildungen der Beschäftigten sowie Chancengleichheit und den Fortschritt der Digitalisierung. Umweltschonendes Betreiben sowie der energieeffiziente Bau von Bädern gehören zum Verständnis der BBB und der BBB Infra.

Als Leitplanken für die strategische Weiterentwicklung dienen der BBB der Deutsche Nachhaltigkeitskodex (DNK) sowie die UN-Ziele für eine nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals / SDGs). Mit Abgabe der DNK-Entsprechenserklärungen für die Geschäftsjahre 2018 und 2020 haben sich die BBB auf den Weg gemacht: Hierin wurden die bisherigen Maßnahmen im Bereich der Nachhaltigkeit erfasst und eine Vielzahl an Stellschrauben identifiziert, an denen gearbeitet werden kann und wird.

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.

Positive und negative Auswirkungen der Geschäftstätigkeit der BBB auf Nachhaltigkeitsthemen (Inside-Out-Perspektive)
Die BBB sind in einem Umfeld tätig, das stark durch den öffentlichen Auftrag der Daseinsvorsorge geprägt ist. So stellen die BBB Wasserflächen für das Schulschwimmen, Kindertagesstätten sowie den Vereinssport zur Verfügung und tragen damit zur Erfüllung des Bildungsauftrags bzw. sport- und gesundheitspolitischer Zielstellungen bei. Zudem bieten die BBB der Öffentlichkeit ein abwechslungsreiches Angebot zu sozial verträglichen Tarifen an. Das Ziel ist es, dabei stets die Bedürfnisse der Berliner Bevölkerung in ihrer gesamten Vielfalt im Blick zu behalten und die BBB sowohl an gesellschaftliche als auch an klimatische Veränderungen anzupassen.
Außerdem leisten die BBB als attraktiver Arbeitgeber einen positiven Beitrag zur Nachhaltigkeit und legen Wert darauf, zu einer inklusiven, gleichberechtigten und hochwertigen Bildung beizutragen. Deswegen werden junge Menschen ausgebildet und ihnen beim Einstieg ins Berufsleben geholfen. Auch die Integration von Geflüchteten ist für die BBB ein wichtiges Thema.

Durch den Betrieb der Hallen- und Sommerbäder haben die BBB einen hohen Energie- und Wasserbedarf. Deshalb ist es für die BBB von großer Bedeutung, die Wasser- und Energieverbräuche zu reduzieren, um negative Auswirkungen auf die Umwelt zu minimieren. Weitere Informationen zum Ressourcenverbrauch und Möglichkeiten zur Reduktion werden unter den Kriterien 11 und 12 beschrieben.

Positive und negative Auswirkungen von wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen auf die Geschäftstätigkeit der BBB (Outside-In-Perspektive)
Grundsätzlich können Änderungen politischer, rechtlicher und gesetzlicher

Rahmenbedingungen Chancen und Risiken sowohl für das Leistungsportfolio als auch für die Ergebnissituation der BBB umfassen.

Im operativen Geschäftsverlauf besteht die Chance einer überdurchschnittlichen Entwicklung des Sommerwetters, was sich in gegenüber der Planung höheren Besucherzahlen und damit einhergehenden steigenden Umsätzen niederschlagen könnte. Die Planung der Umsätze der Sommerbäder basiert auf einem Standardsommer. Hier liegen zugleich auch Chancen bei künftig ansteigenden Temperaturen und einer potentiell verlängerten Sommersaison die Umsätze zu steigern. Es besteht aber auch das Risiko, dass das Wetter im Sommer schlechter ist als in einem Standardsommer und die Besucherzahlen sowie die Umsätze zurückgehen. Diese üblichen Chancen und Risiken aus Wetterentwicklungen werden zusätzlich beeinflusst durch das Weglassen der fossilen Beheizung der Sommerbäder. Des Weiteren besteht Unsicherheit aufgrund der allgemeinen Wirtschaftslage bezüglich des Besucherniveaus. Risiken bestehen zudem aus etwaigen behördlichen Anordnungen im Rahmen der Corona-Pandemie.

Weitere Risiken bestehen durch die zur Energieeinsparung eingeleiteten Maßnahmen wie z. B. die Senkung der Wassertemperatur. Es ist wahrscheinlich, dass diese Maßnahmen zu Besucher- und damit Umsatzreduzierungen in kaum abschätzbarem Umfang führen. Eine möglicherweise erforderlich werdende Verlängerung der Hallenbadsaison bei gleichzeitig reduzierter Sommersaison ist ergebnisseitig nicht berücksichtigt.

Bei allen laufenden und neuen Sanierungs- und Bauvorhaben bestehen auf Grund von angespannten Lieferketten (insbesondere wegen Pandemie und Ukrainekrieg), der geringen Verfügbarkeit von Planungs- und Baubüros sowie der Schwierigkeiten bei der Personalrekrutierung insbesondere im Bereich der Bau-Ingenieurinnen und Bau-Ingenieure deutliche Risiken für erhebliche Umsetzungsverzögerungen und Kostensteigerungen. Neben möglichen Auswirkungen auf das Wasserflächenangebot mit entsprechenden Umsatz- bzw. Zuschusseinbußen, sind erhöhte Zuschussbedarfe für die Energiekosten, Sanierungs- und Bauvorhaben sowie Reputationsschäden in der Öffentlichkeit denkbar. Gegensteuerungsmaßnahmen können durch die BBB nur im begrenzten Umfang eingeleitet werden. Demnach könnten dringende, noch nicht begonnene Vorhaben in die weitere Zukunft verschoben werden.

Auf Grund des hohen Sanierungsstatus in vielen Bädern besteht außerdem das Risiko, dass es zu ungeplanten zeitweisen oder dauerhaften Ausfällen dieser kommen kann. Dies könnte Auswirkungen auf die verfügbaren Wasserflächen haben und möglicherweise nicht durch die Einleitung umfassender organisatorischer Maßnahmen kompensiert werden. Diese Risiken können sowohl zu einer Einschränkung der Erfüllung des Auftrags der Daseinsvorsorge als auch zu Umsatzrückgängen führen, sollte eine Kompensation über anderen Bäder nicht gelingen.

Da die derzeit explodierenden Energiekosten als Treiber einen maßgeblichen Einfluss auf die Inflation haben, liegt hier ein hohes potentielles Kostenrisiko für die BBB. Insbesondere betroffen sind nachgelagerte Bauleistungen, Personal und sonstige Betriebsaufwendungen.

Wesentlichkeit
Unter Berücksichtigung der geltenden Standards des DNK, der UN-Ziele für nachhaltige Entwicklung und der Analyse der positiven und negativen Auswirkungen von wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen auf die Geschäftstätigkeit der BBB (Outside-In-Perspektive) und positiven und negativen Auswirkungen der Geschäftstätigkeit der BBB auf Nachhaltigkeitsthemen (Inside-Out-Perspektive) wurde von einer Expertengruppe folgendes Ergebnis erarbeitet: Die faktisch gegebene Energieintensität von Bädern ist eine besondere Herausforderung für die Umsetzung einer ökologisch orientierten Nachhaltigkeit, auch in Verbindung mit dem bestehenden hohen Sanierungs- und Instandhaltungsstau der Bäderinfrastruktur, der dafür sorgt, dass die Bäder hinsichtlich des Energieverbrauchs nicht zeitgemäß aufgestellt sind und zudem der Denkmalschutz Grenzen setzt. Neben der Infrastruktur ist eine erfolgreiche Personalentwicklung die Voraussetzung für eine langfristige Erfüllung des Auftrags der Daseinsvorsorge.
Daraus ergeben sich für die BBB die folgenden 3 wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte: Nachhaltiges Bauen und Sanieren von Bädern, Nachhaltiges Betreiben von Bädern und Nachhaltige Personalentwicklung.

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.

In der Unternehmensstrategie und im Bädervertrag der BBB ist das Ziel verankert, ein attraktives und inklusives Bäderangebot in Berlin nachhaltig sicherzustellen. Um dieses Ziel zu erreichen, orientieren sich die Nachhaltigkeitsziele der BBB an den 3 Dimensionen „Ökologie", „Soziales" und „Ökonomie" und an den UN-Zielen für nachhaltige Entwicklung / SDGs. Die BBB haben die Ziele nicht priorisiert, sondern alle Ziele werden gleichrangig angestrebt.

Ökologie
Der Betrieb von Schwimmbädern ist naturgemäß mit einem hohen Bedarf an Wasser, Strom und Wärme verbunden. Das Ziel ist deshalb die Minimierung der hierfür notwendigen Ressourcen. Dazu setzen die BBB u.a. auf den Einbau von energieeffizienter und innovativer Technik, die energetische Verbesserung

der Gebäudehüllen sowie ein Energiemanagement, um die Energie und Wasserverbräuche kontinuierlich zu kontrollieren und zu optimieren.

Als kommunales Unternehmen des Landes Berlin und als verlässlicher Partner in der Daseinsvorsorge nehmen die BBB eine wichtige Rolle in der Stadtgesellschaft ein. Gerade vor dem Hintergrund der wachsenden Stadt steht das Unternehmen immer wieder vor neuen Herausforderungen, aber auch vor der Chance, sich neben zunehmenden Besucherströmen aktiv für den Klimaschutz und eine nachhaltige Stadtentwicklung einzusetzen und somit einen Beitrag zur Erreichung des 11. UN-Ziels „Nachhaltige Städte und Gemeinden" zu leisten.

Gemäß der Berlin-Strategie 2030 soll sich Berlin bis zum Jahr 2030 u.a. zur Smart City entwickeln und bis 2045 klimaneutral werden. Die BBB werden diese Entwicklung durch ihre Klimaziele unterstützen und darüber hinaus zum 13. UN-Ziel „Maßnahmen zum Klimaschutz" beitragen.

Ausgehend vom Basisjahr 2015 haben die BBB ihre CO_2-Emissionen um 14.303 Tonnen (35 %) gesenkt und haben damit ihr gesetztes Ziel für 2022 erreicht, um Berlin auf dem Weg zur Klimaneutralität 2045 zu unterstützen.

Ziel ist es, in den Folgejahren die CO_2-Emissionen weiterhin zu senken, insbesondere durch fortlaufende Maßnahmen zur Reduzierung des Energieverbrauchs oder zur Steigerung der Energieeffizienz (z. B. Erneuerung von Umwälzpumpen, Errichtung von Photovoltaik-Anlagen, Errichtung / Erneuerung von Solarabsorberanlagen, Erwerb von Abdeckungen für die Becken der Sommerbäder).

Soziales

Als wichtiger Arbeitgeber legen die BBB Wert darauf, zu einer inklusiven, gleichberechtigten und hochwertigen Bildung beizutragen. Deswegen werden junge Menschen ausgebildet und ihnen beim Einstieg ins Berufsleben geholfen. Ziel ist es, die Anzahl von Auszubildenden von 48 im Berichtsjahr 2022 auf 59 bis Ende 2023 zu erhöhen.

Ohne die Beschäftigten ist ein Betrieb der Bäder nicht möglich. Daher ist den BBB die kontinuierliche Verbesserung der Gesundheit ihrer Beschäftigten sehr wichtig. Ziel ist es, die Krankenquote bis Ende 2023 um 4 % zu senken, ausgehend vom Krankenstand per 31.12.2018. Bis Ende 2022 wurde dieses Ziel fast erreicht. Mehr zu den Zielen und Maßnahmen in Bezug auf die Gesundheit der Beschäftigten ist in Kapitel 16 „Qualifizierung" zu finden.

Die aktive Unterstützung der Gleichberechtigung von Frauen ist den BBB sehr wichtig. Der Frauenanteil in der Belegschaft soll auf mindestens 50 % gesteigert werden. Um dieses Ziel zu erreichen, wurden in den vergangenen Jahren eine ganze Reihe von Maßnahmen initiiert. Mehr dazu ist in Kapitel 15

„Chancengleichgeit" beschrieben.

Governance / Unternehmensführung
Gemeinsam mit den Stakeholdern gestalten die BBB die Zukunft des Unternehmens und tragen zu einer verantwortungsbewussten Wertschöpfung für Berlin bei. Die BBB stehen in einem aktiven Austausch mit den Stakeholdern, um Handlungen und Entscheidungen nach innen wie nach außen nachvollziehbar zu gestalten. Dabei stellen die BBB hohe Ansprüche an Transparenz und Zusammenarbeit und haben die Kundinnen und Kunden immer im Fokus.

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 Wertschöpfungskette der BBB umfasst die Entwicklung, Instandhaltung und das Betreiben von Schwimmbädern.

Auf allen der genannten Wertschöpfungsstufen spielen Nachhaltigkeitsaspekte eine bedeutende Rolle, vor allem die ökologischen Aspekte. Bei der Entwicklung der Bäder haben die BBB eine niedrige Wertschöpfungstiefe, da sie sich weitestgehend auf die Bauherrenfunktion beschränken. Bereits bei der Planung von Bädern werden Nachhaltigkeitsaspekte beachtet, u.a. die Berücksichtigung von energetischen Einsparpotentialen bei Sanierungen und Neubaumaßnahmen, die Antizipation von zukünftigen Nachfrageentwicklungen oder die intelligente Flächennutzung durch Hybridgebäude, wie es beispielsweise bei der Schwimmhalle Holzmarkstraße geplant ist.
In Bezug auf die soziale Verantwortung gegenüber den Kundinnen und Kunden hat das Betreiben der Bäder einen wichtigen Stellenwert: Über die differenzierte Tarifsatzung werden unterschiedliche soziale Kundengruppen berücksichtigt. Auf diese Weise möchten die BBB im Sinne der Daseinsvorsorge möglichst vielen Berlinerinnen und Berlinern das Schwimmen in den Bädern ermöglichen. Des Weiteren bemühen sich die BBB ihre Bäder weitgehend barrierefrei zu gestalten, um auch Menschen mit Behinderungen den Zugang zu ermöglichen. Die Tarifsatzung der BBB schließt auch die unentgeltliche Nutzung für Kindertagesstätten und Vereine sowie Schulen während des obligatorischen Schwimmunterrichts ein.

Aus der Geschäftstätigkeit der BBB ergeben sich auf den einzelnen Stufen der Wertschöpfungskette auch nachhaltigkeitsbezogene Risiken, beispielsweise der Umgang mit gesundheitsgefährdenden Stoffen. Insbesondere bei Sanierungsvorhaben fallen regelmäßig ehemals verwendete Baustoffe wie

Asbest, polyzyklische aromatische Kohlenwasserstoffe (PAK) und künstliche Mineralfasern (KMF) an. Diese werden entsprechend ausgetauscht und ordnungsgemäß entsorgt.

Durch die Einhaltung des Berliner Ausschreibungs- und Vergabegesetzes können die BBB neben wirtschaftlichen Kriterien auch umweltbezogene, soziale oder beschäftigungspolitische Belange bei der Vergabe von Aufträgen heranziehen und so sicherstellen, dass sich auch zuliefernde Betriebe und andere Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartner in der Wertschöpfungskette entsprechend des Nachhaltigkeitsverständnisses der BBB verhalten. Weitere Ausführungen zu diesem Thema sind unter Kriterium 17 „Menschenrechte“ zu finden.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Als 100-prozentiger Eigentümer der BBB hat das Land Berlin wesentlichen Einfluss auf die strategische Positionierung des Unternehmens. In den vergangenen Jahren rückten in diesem Zusammenhang auch sozial- und umweltpolitische Zielbilder in den Fokus, die die nachhaltige Entwicklung des Unternehmens maßgeblich vorantreiben.

Der Vorstand leitet die BBB eigenverantwortlich und trägt mit Unterstützung des Managements die Verantwortung für die Unternehmensstrategie und die nachhaltige Entwicklung des Unternehmens. Beraten und kontrolliert wird der Vorstand von dem Aufsichtsrat. Diese Governance ist den BBB mit dem Bäder-Anstaltsgesetz (BBBG) vorgegeben. Die Mitglieder des Aufsichtsrats werden gemäß § 7 Absatz 1 des BBBG bestellt und abberufen.

Unterstützt wird der Vorstand in Nachhaltigkeitsfragen durch die Referentenstelle für strategisches Qualitäts- und Nachhaltigkeitsmanagement.

6. Regeln und Prozesse

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

Die folgenden wesentlichen Leitlinien und Verhaltensstandards verankern Nachhaltigkeit als zentralen Bestandteil des operativen Geschäfts der BBB:

In dem Berliner Corporate Governance Kodex werden die wichtigsten Grundsätze für die Leitung und Überwachung von Unternehmen unter Berücksichtigung national und international anerkannter Standards beschrieben. In einer gemeinsamen jährlichen Entsprechenserklärung des Vorstandes und des Aufsichtsrates der BBB zum Berliner Corporate Governance Kodex werden die Einhaltung der Grundsätze bestätigt bzw. Ausnahmen begründet.

Weiterhin bündelt das Organisations- und Managementhandbuch geschäftsinterne Reglements und Abläufe und bildet somit die Basis für

Rechtssicherheit und gute Zusammenarbeit im Unternehmen. Diese beinhalten u.a. eine Vereinbarung zum partnerschaftlichen Verhalten am Arbeitsplatz, die u.a. jede Form von Mobbing oder Diskriminierung strengstens untersagt.

Darüber hinaus verfügen die BBB über eine Reihe von Managementsystemen. Dies sind im Einzelnen:

- Qualitätsmanagement System, zertifiziert nach den Standards der „Service Qualität Deutschland"
- Compliance Management System, nicht gesondert zertifiziert, jedoch regelmäßig Bestandteil der §53 HGrG (IDW PS 720) Prüfung durch Jahresabschlussprüfer
- Risikomanagement System, nicht gesondert zertifiziert, jedoch regelmäßig Bestandteil der §53 HGrG (IDW PS 720) Prüfung durch Jahresabschlussprüfer
- Planung und Steuerungssystem, nicht gesondert zertifiziert, jedoch regelmäßig Bestandteil der §53 HGrG (IDW PS 720) Prüfung durch Jahresabschlussprüfer

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.

Um die Nachhaltigkeitsziele der BBB zu erreichen, erheben die BBB eine Reihe von Kennzahlen, die zur Unternehmenssteuerung genutzt und in verschiedenen internen und externen Berichten veröffentlicht werden (z. B. Gesundheitsbericht und Frauenförderplan).

Zur Überwachung der ökologischen Ziele werden die Energie- und Wasserverbräuche systematisch erfasst und ausgewertet: Der Wasserverbrauch wird von den Berliner Wasserbetrieben und eigenen Wassergewinnungsanlagen sowie der Einleitung von Schmutz- und Niederschlagswasser ins Netz der Berliner Wasserbetriebe gemessen.
Der Energieverbrauch (Erdgas, Fernwärme, Strom) wird mit der Erfassung regelmäßiger – meist monatlicher – Verbrauchsdaten aus Versorgerabrechnungen und eigener Medienverbrauchszähler standortbezogen dargestellt und ausgewertet. Die Verbräuche können zu einem großen Teil auch bestimmten Verbrauchsgruppen wie z. B. der Badewasseraufbereitung oder der Lüftung zugeordnet werden. Falls nötig, werden die Verbrauchsdaten auch entsprechend witterungs- und nutzungsbereinigt.

Neben den ökologischen werden auch die sozialen Kennzahlen regelmäßig erhoben und analysiert. Beispielsweise erhält jede Führungskraft der BBB monatlich eine Übersicht über den Krankenstand in ihrem Bereich, um diesen zu bewerten und ggf. Maßnahmen zu ergreifen.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

Leistungsindikator GRI SRS-102-16: Werte
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Die Verhaltensregeln der obersten Führungsebene sind im Berliner Corporate Governance Kodex geregelt. Die dazugehörige Entsprechenserklärung ist auf der Homepage der BBB öffentlich einsehbar: https://www.berlinerbaeder.de/fileadmin/user_upload/Geschaeftsberichte_BBB/BCGK_BBB/BCGK_Erklaerung_BBB_AoeR_2022_unterz.pdf

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.

Vorstand und Personalrat haben in 2021 eine Dienstvereinbarung zum tariflichen Leistungsentgelt nach § 18 TVöD-V abgeschlossen. Demnach erhalten Beschäftigte in Abhängigkeit von der Erreichung der vereinbarten Ziele ab 2022 eine Leistungsprämie.
In den Vorstandszielen ist das Thema Nachhaltigkeit auch ein fester Bestandteil, was sich in den folgenden 3 Zielen wiederspiegelt: Erreichung der vereinbarten Wasserzeiten, Weiterentwicklung und Optimierung der Organisation mit dem Schwerpunkt „Digitale Transformation" und die Standortentwicklung mit dem Abbau des Sanierungsstaus und dem Neubau von Bädern zur effizienten Bewirtschaftung.

Auch unabhängig von ihrer Vergütung wollen die BBB ihren Beschäftigten

Anreize für eine nachhaltige Lebensweise bieten. Zu diesem Zweck wurde auch der neue Bürostandort der Verwaltung so gewählt, dass er mit den öffentlichen Verkehrsmitteln sehr gut erreichbar ist und zentral für alle Beschäftigten und Bäder liegt, um möglichst lange Fahrwege zu vermeiden. Außerdem wurde im August 2020 die Möglichkeit der finanziellen Bezuschussung eines VBB-Firmentickets bei den BBB eingeführt. Dies soll die Beschäftigten dazu bewegen, für ihren Arbeitsweg und auch in ihrer Freizeit die umweltfreundlicheren öffentlichen Verkehrsmittel anstelle des Autos zu wählen. Die Anzahl der Nutzung dieses Angebots steigt stetig und lag Ende 2022 bei 89 Beschäftigten. Für die Verwendung im Rahmen von Dienstgängen wurden außerdem zwei übertragbare VBB-Umweltkarten angeschafft, die es auch Beschäftigten ohne ein eigenes Ticket ermöglichen sollen, Dienstgänge ohne zusätzlichen Verwaltungsaufwand mit dem ÖPNV durchzuführen. Um auch in den Bädern eine umweltfreundliche Fortbewegung bei Dienstgängen zu ermöglichen, wurden dort in den letzten Jahren teilweise E-Bikes beschafft. Durch die Teilnahme an Wettbewerben wie „Wer radelt am meisten?" sollen die Beschäftigten zudem spielerisch zu mehr Nachhaltigkeit im Alltag motiviert werden.

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.

Die Offenlegung in Bezug auf die Vergütungspolitik folgt den gesetzlichen Vorgaben nach BBBG. Die Bezüge des Vorstandes werden jährlich im Geschäftsbericht der BBB veröffentlicht und sind demnach jederzeit auf der Homepage der BBB einsehbar (S. 32):

https://www.berlinerbaeder.de/fileadmin/user_upload/Geschaeftsberichte_BBB/Layout_GB_2022_low.pdf

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.

Die Jahresvergütung der am höchsten bezahlten Person betrug 2022 das 6,1-fache des Medians der Vergütung aller tariflich Beschäftigten der BBB.

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.

Als kommunales Unternehmen stehen die BBB im permanenten Austausch mit einer Vielzahl gesellschaftlicher Akteure. Zu den internen Anspruchsgruppen zählen dabei die Beschäftigten sowie die Arbeitnehmervertretungen. Zu den externen Anspruchsgruppen gehören vor allem die Badegäste, die neben Privatkundinnen und -kunden auch Schulen und Vereine einschließen, das Land Berlin bzw. die Senatsverwaltungen, der Aufsichtsrat, die Regionalen Beiräte sowie Geschäftspartner, Zulieferer, Behörden und die allgemeine Öffentlichkeit. Diese Anspruchsgruppen leiten sich aus dem gesellschaftlichen Auftrag der Daseinsvorsorge, der rechtlichen Einordnung als Anstalt öffentlichen Rechts sowie der Berichtspflichten ab.

Um einen kontinuierlichen Dialog mit den Anspruchsgruppen zu gewährleisten, nutzen die BBB verschiedene Kanäle und Austauschformate:

Die Beschäftigten werden u.a. über wöchentliche interne Newsletter, Monatsbriefe (Versand erfolgt monatlich mit der Gehaltsabrechnung persönlich an alle Mitarbeitenden), die Mitarbeiterzeitung oder im Rahmen vom jährlichen Mitarbeiterfest informiert.

Im November 2022 hat der Vorstand zusammen mit Senatorin Iris Spranger bereits zum zweiten Mal auf der Teilhabeveranstaltung über die aktuelle Lage der BBB und die geplanten Vorhaben informiert. Veranstaltet wird die Teilhabeveranstaltung für die Mitglieder der Regionalen Beiräte, des Aufsichtsrats sowie für Vertretungen der Sportverbände, Senatsverwaltungen und politischen Gremien. Diese im Bädervertrag festgelegten Teilhabeveranstaltungen finden alle zwei Jahre statt und haben das Ziel, unternehmerische Entscheidungen transparent zu machen und eine Beteiligung zu ermöglichen.

Vertreterinnen und Vertreter der Presse werden regelmäßig über Pressemitteilungen, Pressekonferenzen oder im Rahmen der Kontaktpflege informiert.

Um die Kundinnen und Kunden immer auf dem Laufenden zu halten und sie auch im Rahmen der umfangreichen Sanierungsarbeiten regelmäßig über aktuelle Entwicklungen zu informieren, veröffentlichen die BBB regelmäßig das Gästemagazin „Berliner Bäder – Das Magazin". Die Zeitschrift liegt als Printausgabe in den Bädern aus und ist auch digital über die Homepage der BBB zu lesen. Anlässlich des 25-jährigen Jubiläums wurde die Unternehmensbroschüre „25 Jahre BBB", in der die vergangenen 25 Jahre beleuchtet werden, Anfang 2022 veröffentlicht. Das 80 Seiten umfassende Heft wirft einen Blick zurück auf die Anfänge der BBB, sie stellt die verschiedenen Nutzergruppen vor sowie einige Kolleginnen und Kollegen, die den Betrieb der 62 Berliner Bäder möglich machen. Und sie zeigt auf, welche Pläne die BBB für die kommenden Jahre haben. Neben dem Gästemagazin und der Unternehmensbroschüre werden aktuelle Informationen zu den Sanierungsarbeiten im Baustellentagebuch auf der Website dokumentiert.

Für die persönliche Beratung können sich die Kundinnen und Kunden im Kundenzentrum in der Schwimmhalle Fischerinsel von Montag bis Freitag an Mitarbeitende der BBB wenden. Außerdem stehen eine täglich erreichbare Servicehotline, ein Kontaktformular auf der Homepage der BBB und verschiedene Social-Media-Kanäle zur Information und Kommunikation zur Verfügung.
Da die Zufriedenheit der Kundinnen und Kunden für die BBB höchste Priorität hat, werden in den Bädern regelmäßig Kundenumfragen durchgeführt, zuletzt in den Sommerbädern im Sommer 2022. Diese werden systematisch ausgewertet und dienen als Basis für die Weiterentwicklung und Verbesserung der Angebote und Dienstleistungen. Die BBB nehmen die Anliegen der Stakeholder als Ausgangspunkt für Maßnahmen zur kontinuierlichen Verbesserung. So wurde beispielsweise der Online-Shop optimiert und stärker an die Bedürfnisse der Kundinnen und Kunden angepasst.

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.

Zu a. und ii.) Kundinnen und Kunden:

- Senkung der Wassertemperatur in den Hallenbädern ab Mai 2022
- Nicht-Öffnung der Saunen ab Herbst 2022
- Sicherheit in den Sommerbädern
- Einführung des Onlineshops
- Kursverkauf über den Onlineshop

Beschäftigte:

- Information und Kommunikation
- Führungsverhalten

Zu i.)
Die Erkenntnisse aus dem fortlaufenden Austausch mit den Anspruchsgruppen bilden die Grundlage für die erfolgreiche Unternehmensentwicklung der BBB. Die BBB nehmen die Anliegen der Stakeholder als Ausgangspunkt für Maßnahmen zur kontinuierlichen Verbesserung. So wurde beispielsweise der Onlineshop optimiert und stärker an die Bedürfnisse der Kundinnen und Kunden angepasst.

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.

Um dem Ziel „attraktives und inklusives Bäderangebot" gerecht werden zu können, ist auch in der Daseinsvorsorge eine Anpassung des Angebots an gesellschaftliche Entwicklungen erforderlich. Vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklungen sowie der Trends bei Sport- und Freizeitbedürfnissen müssen dazu die Angebote rund um den Kernauftrag „Schwimmen" ergänzt werden. Bei entsprechender Angebotsgestaltung können mehr Besuche und höhere Eigenumsätze generiert werden. Beispiele dafür sind:

- Das Kursangebot soll insbesondere die Bedürfnisse spezifischer Kundengruppen, wie z. B. Familien und Kinder sowie Senioren, zielgerichtet adressieren.
- Das gastronomische Angebot in den Bädern soll attraktiver werden und den Anforderungen in den jeweiligen Bädern auch im Hinblick auf Gesundheit und Ernährungstrends besser entsprechen. Vorbereitend ist dies ggf. bei Sanierungen zu berücksichtigen.
- Badspezifisch können zusätzliche Angebote im Bereich Kultur, Sportwettbewerbe und Events gemacht werden.

Zur Umsetzung dieser Ziele wurde im Rahmen der „Strategie BBB 2030" wieder ein Marketing-Team als Teil der Abteilung Betrieb implementiert. Auch das Kundenzentrum ist nun dem Marketing-Team zugeordnet, sodass die Ausrichtung ganz nach den Zielgruppen der BBB erfolgen kann und den verschiedenen Bedürfnissen pro Bad und Standort gerecht werden kann.

In Bezug auf Innovationen wird bei den BBB stets ein Einsatz neuer Technologien und Verfahren geprüft. So wird in der in den Jahren 2020 bis 2021 neu errichteten Interims-Schwimmhalle in Kreuzberg eine neue Filtertechnik angewendet. Der Einsatz von Glasperlen anstatt Kies-/oder Sandschüttung als Filtermaterial für die Badewassertechnik, dient dem Versuch der Filteroptimierung. Durch eine homogenere Oberfläche löst sich beim Rückspülen bei den Glasperlen der Schmutz besser, ist dadurch leichter zu reinigen und das Filtermaterial lässt eine gleichmäßigere Durchströmung zu. Dies soll auch zu einer Verringerung der Keimbildung führen.

Aktuell ist außerdem ein gemeinsames Projekt mit einer landeseigenen

Immobiliengesellschaft geplant. Im Rahmen dieser Zusammenarbeit soll ein Gebäudekomplex im Sinne eines Hybridbaus entstehen, der sowohl eine Schwimmhalle und überbauend Studentenwohnungen und Gewerbeeinheiten umfasst, um so den urbanen Raum effizienter zu nutzen und einer weiteren Flächenversiegelung vorzubeugen.

Darüber hinaus sind die BBB aktives Mitglied der Initiative „Mehrwert Berlin", einem Zusammenschluss von über 20 öffentlichen Unternehmen des Landes Berlin, die sich gemeinsam für eine nachhaltige Zukunftsgestaltung der Stadt Berlin einsetzen.

Eine direkte Beteiligung der Beschäftigten an Innovationsprozessen im Unternehmen ist ausdrücklich erwünscht. Beschäftigte können sich jederzeit mit ihren Ideen an ihre Führungskraft wenden. Außerdem gibt es bereits seit 2015 Qualitätszirkel in Bädern und Abteilungen. In den 4x jährlich stattfindenden Qualitätszirkeln gibt es die Möglichkeit eines Erfahrungsaustauschs unter den teilnehmenden Qualitätscoaches und der Entwicklung von neuen Ideen für eine effiziente und nachhaltige Organisation.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11
Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen.

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

Die BBB unterhalten keine Finanzanlagen.

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.

Da der Betrieb von Schwimmbädern naturgemäß mit einem hohen Bedarf an Wasser, Strom und Wärme verbunden ist, spielen diese Ressourcen für das Unternehmen eine besonders wichtige Rolle. Darüber hinaus ist die Inanspruchnahme von Flächen zu nennen, sowie in geringem Maße auch der Papierverbrauch des Unternehmens, insbesondere der Verwaltung.

Wasser
Die BBB decken ihren Wasserbedarf ausschließlich durch den öffentlichen Wasserversorger. Im Jahr 2022 wurden insgesamt 833 Megaliter Wasser verbraucht.

Energie
Der Gesamtenergieverbrauch verteilt sich für das Berichtsjahr 2022 wie folgt: 66.708 MWh Heizung und 26.110 MWh Strom. Der Energieverbrauch wird hauptsächlich durch die Beheizung, Klimatisierung und Nutzung der verwalteten Gebäude (Schwimmhallen) sowie durch die prozesstechnischen Anlagen der Schwimmbadwasseraufbereitung verursacht. Hierzu gehört die Umwälzung sowie Filterung des Beckenwassers sowie die Rückspülung der Filteranlagen. Weitere gewichtige Energieverbraucher sind die zur Entfeuchtung und Schadstoffabfuhr betriebenen Lüftungsanlagen, die Trinkwarmwasseranlagen sowie die Beleuchtung.

Der Wasserverbrauch ist gegenüber dem Vorjahr um 20 % und der Stromverbrauch um 2 % gestiegen. Wesentliche Ursachen sind die ganzjährige Öffnung der Bäder durch Wegfall der pandemiebedingten Schließungen und der längere Betrieb der Sommerbäder (insbesondere das Prinzenbad, welches bis zum 04.11.2022 geöffnet war). Der Wärmeverbrauch

ist gesunken, da die Sommerbäder seit Mai 2022 um bis zu 2°C weniger beheizt wurden und seit Mitte August 2022 gar nicht mehr beheizt wurden und in den Hallenbädern die Wasser- und Halleninnentemperaturen gesenkt wurden.

Fläche
Die BBB Infra GmbH & Co. KG (Schwestergesellschaft der BBB AöR) ist Eigentümerin der an die BBB AöR unterverpachteten, großen Grundstücksflächen im Berliner Stadtgebiet, mit Ausnahme von fünf im Landeseigentum stehenden Schwimmbadgrundstücken. Mit dem Wachstum der Stadtbevölkerung steigt auch der Bedarf an öffentlichen Wasserflächen zum Schwimmen, so dass mittel- und langfristig von einem erhöhten Bedarf an Wasserflächen im ganzen Berliner Stadtgebiet auszugehen ist.

Papier
Im Berichtsjahr 2022 wurden von den BBB 1.600 Pakete (à 500 Blatt) Recyclingpapier und 56 Pakete (à 500 Blatt) normales Frischfaserpapier bestellt. Dies entspricht einem Recyclingpapieranteil von 96,62 %. Seit der letzten Berichterstattung konnte eine Reduzierung um 7,26 Prozentpunkte erreicht werden. Alle Angaben beziehen sich auf DIN A4 Standardkopierpapier. Andere Papierformate werden aufgrund ihrer geringfügigen Bedeutung nicht erfasst und berücksichtigt. Das vermehrte Arbeiten m Büro im Vergleich zum Jahr 2020 hat zu einer leichten Erhöhung des Papierverbrauchs (12 %) geführt.

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.

Übergeordnete Zielsetzung der BBB ist das nachhaltige Sicherstellen eines attraktiven und inklusiven Bäderangebotes in Berlin. Basis für die Erfüllung des Auftrages der BBB ist das Bäder-Standortportfolio. Die für die nachhaltige Entwicklung der Bäderinfrastruktur erforderlichen Vorhaben sind Gegenstand der sogenannten Vorhabenplanung der BBB, die die Grundlage für das Angebot der jährlich bereitzustellenden Wasserzeiten bildet.

Im Berichtsjahr 2022 wurden in mehreren Schwimmbädern grundlegende Sanierungen mit energetischem Anteil durchgeführt bzw. begonnen:

- Schwimmhalle Ernst-Thälmann-Park | Erneuerung Schwimmbadtechnik (fertiggestellt)
- Stadtbad Neukölln | Sanierung Fenster (fertiggestellt)
- Stadtbad Spandau Nord | Sanierung Hallendecke und Erneuerung Lüftungs- und Heizungstechnik (fertiggestellt)
- Stadtbad Tiergarten | grundhafte energetische Sanierung (Fertigstellung 2023)
- Paracelsus-Bad | grundhafte energetische Sanierung (geplante Fertigstellung 2024)

Im Vordergrund dieser Projekte steht die grundhafte Sanierung / Modernisierung von Schwimmbädern einschließlich der für ihren Betrieb erforderlichen technischen Anlagen. Hierunter fallen insbesondere die Erweiterung der Nutzungsmöglichkeit (z. B. Herstellung von Barrierefreiheit), die nachhaltige Steigerung der Energieeffizienz, die deutliche Verlängerung der wirtschaftlichen Nutzungsdauer sowie Maßnahmen zur Erhöhung der Attraktivität der Bäder.

Neben energetischen Sanierungsmaßnahmen steht auch der Ausbau erneuerbarer Energien auf dem Programm. An zehn Bäderstandorten wurden bereits Anlagen zur Produktion von Strom oder Wärme aus Solarenergie installiert. Weitere Standorte zur Ergänzung von Photovoltaik-Anlagen werden gerade – unter Berücksichtigung von Aspekten der statischen Verträglichkeit und des Denkmalschutzes – überprüft. Viele Schwimmhallen wurden bereits überprüft und aus statischen/konstruktiven Gründen als ungeeignet eingestuft. In den Schwimmhallen Buch, Kaulsdorf und Zingster Straße ist eine Montage von PV-Anlagen in Teilbereichen des Daches (Flachdach) möglich. Die Umsetzung ist für 2024 geplant.

Insgesamt wurden durch den Einsatz von Solarabsorber- und Kollektoranlagen im Jahr 2022 rund 927 MWh Wärme erzeugt und ein Bezug aus fossilen Quellen entsprechend vermieden. Des Weiteren wurde in der Sport- und Lehrschwimmhalle Schöneberg durch die Nutzung von Wärme aus Abwasser rund 363 MWh fossile Energieerzeugung vermieden. Durch Eigenerzeugungsanlagen wurden ca. 664 MWh Elektroenergie erzeugt (davon 75 MWh durch Photovoltaik und 589 MWh durch Kraft-Wärme-Kopplung) und damit ein Teil des entsprechenden Eigenbedarfes gedeckt.

Auch die Biodiversität ist bei den BBB ein wichtiges Thema. Um einen Beitrag zum Erhalt der Biodiversität im Berliner Stadtraum beizutragen, werden – im Einklang mit dem Bundesnaturschutzgesetz und der Baumschutzverordnung Berlin – vor allem heimische Gehölze oder spezielle Bienennährgehölze eingesetzt. Dazu tragen auch seltene, hier nicht heimische Bäume bei: Im Sommerbad Kreuzberg stehen seltene Baumarten, wie einige auffällig blühende japanische Schnurbäume, ein Taschentuchbaum und ein Mammutbaum. Wenn neue Bäume gepflanzt werden, wird darauf geachtet, dass sie an den

Klimawandel angepasst sind und Hitze überstehen. Des Weiteren wurden in den letzten beiden Jahren tausende Frühblüherzwiebeln in Beeten vor und in den Sommerbädern sowie vor Hallenbädern eingesetzt. Das ist nicht nur gut für die ersten Bienen im Frühling, sondern freut auch Badegäste und Passanten.

In 2022 startete die schrittweise Umgestaltung von Vorplätzen vor Bädereingängen. Dabei werden Flächen entsiegelt und die Eingangsbereiche für die Gäste verschönert. Vor dem Kombibad Spandau Süd zum Beispiel wurden die alten Pflastersteine durch einen wasser- und luftdurchlässigen Belag ersetzt, in dem Regenwasser versickern kann. Neu sind auch Sitzbänke, Blumen rund um die Bäume und ein Trinkbrunnen der Berliner Wasserbetriebe. Außerdem wurden moderne Fahrradstellplätze für 200 Fahrräder errichtet.

Um die Ressource Wasser bestmöglich zu nutzen, wird bei geplanten Ablassungen des Beckenwassers – wenn möglich – das Wasser in ein umliegendes Gewässer abgelassen. So speiste beispielsweise das Wasser aus der Schwimmhalle Helene-Weigel-Platz den benachbarten Springpfuhl, einen kleinen See ohne Zu- und Abfluss. Das Beckenwasser wurde Mitte 2022 geleert, um das neue Edelstahlbecken zu überprüfen und kleinere Reparaturen durchzuführen. Damit das Wasser für die Tiere und Pflanzen im See unbedenklich ist, wurde die Chlorzufuhr gestoppt und das Chlor konnte sich allmählich verflüchtigen. Dazu gibt es bereits seit vielen Jahren eine Kooperation zwischen dem Bezirk und den BBB. Auch das Wasser aus dem Sommerbad Olympiastadion versickert nicht einfach in der Kanalisation, sondern wird in den nahe gelegenen Murellenteich – einem kleinen Gewässer ohne natürlichem Zufluss – geleitet.

Um möglichst viel Papier zu sparen, wollen die BBB in den nächsten Jahren einen großen Schritt in Richtung eines „papierlosen Büros" gehen. Zu diesem Zweck werden interne Prozesse überprüft und sukzessive auf elektronische Kommunikation und Ablage umgestellt. Überall dort, wo nicht gänzlich auf Papier verzichtet werden kann, wird noch stärker Recyclingpapier eingesetzt.

Die größten Risiken in Bezug auf das Ressourcenmanagement liegen im Bereich des Baus und der Sanierung der Bäder. Als Zuschussbetrieb sind die BBB bei der Durchführung von energetischen Bau- und Sanierungsmaßnahmen auf die Bewilligung finanzieller Zuschüsse angewiesen. Im Betrieb der Bäder besteht außerdem das Risiko, dass es durch fehlerhaften Umgang mit Gefahrenstoffen zu negativen Auswirkungen auf Ökosysteme kommt. Um dies zu verhindern, nehmen die Beschäftigten regelmäßig an entsprechenden Präventionsschulungen teil.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

Leistungsindikator GRI SRS-301-1: Eingesetzte Materialien
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

i. eingesetzte nicht erneuerbaren Materialien;

Folgende Mengen an Chemikalien und Filterkohle wurden in 2022 verwendet:

Artikel	Einheit	Menge
Chlorgranulat	kg	690
Flockungsmittel 54	kg	32.036
Marmorkies	kg	27.875
Natriumcarbonat	kg	575
Schwefelsäure 37 % pH-Minus	kg	17.625
Schwefelsäure 50 % pH-Minus	kg	32.080
Natronlauge 33 % pH-Plus	kg	43.243
Natronlauge 45 % pH-Plus	kg	1.200
Natronlauge 50 % pH-Plus	kg	80.640
Salzsäure 30 %	kg	140
Salzsiedetabletten	kg	31.500
Soda	kg	225
Chlor, flüssig, 500 kg Fass	kg	83.000
Chlor, flüssig, 65 kg Leihflasche	kg	34.060
Filterkohle	kg	58.060

ii. eingesetzte nicht erneuerbaren Materialien;

1.600 Pakete (à 500 Blatt) Recyclingpapier
56 Pakete (à 500 Blatt) normales Frischfaserpapier

Leistungsindikator GRI SRS-302-1: Energieverbrauch
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus nicht erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.

b. Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.

c. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen den gesamten:
i. Stromverbrauch
ii. Heizenergieverbrauch
iii. Kühlenergieverbrauch
iv. Dampfverbrauch

d. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen die/den gesamte(n):
i. verkauften Strom
ii. verkaufte Heizungsenergie
iii. verkaufte Kühlenergie
iv. verkauften Dampf

e. Gesamten Energieverbrauch innerhalb der Organisation in Joule oder deren Vielfachen.

f. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

g. Quelle für die verwendeten Umrechnungsfaktoren.

a. und b.) Keine Erfassung, da unbedeutende Mengen.

c.)
i.) Stromverbrauch: 26.110 MWh (ohne Eigenerzeugung inkl. Verwaltung)
ii.) Heizenergieverbrauch: 66.708 MWh (Fernwärme und Gas)
iii.) Kein
iv.) Kein

d.)
i.) Kein
ii.) Keine
iii.) Keine
iv.) Kein

e.) Summe aus c. = 92.818 MWh

f.) Erfassung und Auswertung über Energieabrechnungen.

Leistungsindikator GRI SRS-302-4: Verringerung des Energieverbrauchs
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Umfang der Verringerung des Energieverbrauchs, die als direkte Folge von Initiativen zur Energieeinsparung und Energieeffizienz erreicht wurde, in Joule oder deren Vielfachen.

b. Die in die Verringerung einbezogenen Energiearten: Kraftstoff, elektrischer Strom, Heizung, Kühlung, Dampf oder alle.

c. Die Grundlage für die Berechnung der Verringerung des Energieverbrauchs wie Basisjahr oder Basis/Referenz, sowie die Gründe für diese Wahl.

d. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

a) Der Energieverbrauch ist von 102.002 Mwh im Jahr 2021 auf 92.818 Mwh im Jahr 2022 gesunken, was einer Verringerung des Energieverbrauchs um 9 % bedeutet. Hauptursache dafür waren die im folgenden beschriebenen Maßnahmen:

Sommerbäder	Reduktion der Wassertemperatur um bis zu 2°C ab Mai und Abschaltung der Wassertemperatur ab August 2022
	Abschaltung der Attraktionen[1]ab August 2022
Hallenbäder im Sommer	Minimierung der Beheizung Wasser / Luft (keine Vorbereitung zur Wiederinbetriebnahme / Fortsetzung Sommerschlaf[2])
Hallenbäder im Herbst / Winter	Reduktion der Wassertemperatur um max. 1°C ab Mai und Reduktion der Wassertemperatur auf 26°C und der Halleninnentemperatur auf 28°C ab August 2022
	Nicht-Öffnung der Saunen ab Herbst 2022
	Abschaltung der Attraktionen ab August 2022

b) Die einbezogenen Energiearten sind Strom und Heizung.

[1] Rutschenanlagen, Wassersprudelattraktionen, Wasserpilze

[2] Modus Sommerschlaf: In diesem Modus werden die Standorte auf die notwendigsten Medienverbräuche reduziert. Es werden dennoch Medienkosten anfallen, da das Gebäude und techn. Anlagen geschützt werden müssen. Bei Schließung und Abschaltung vereinzelter Standorte bestehen bauliche Risiken z. B. Sport- und Lehrschwimmhalle Schöneberg.

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 Entnahmequellen.

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

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

a.)
i.) Kein
ii.) Kein

iii.) Kein
iv.) Kein
v.) 833 Megaliter Wasser

b. und c.) Diese Leistungsindikatoren wurden bisher nicht erfasst.

Leistungsindikator GRI SRS-306-3 (2020): Angefallener Abfall
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtgewicht des anfallenden Abfalls in metrischen Tonnen sowie eine Aufschlüsselung dieser Summe nach Zusammensetzung des Abfalls.

b. Kontextbezogene Informationen, die für das Verständnis der Daten und der Art, wie die Daten zusammengestellt wurden, erforderlich sind.

Angefallener Abfall: 487.404 kg.
Eine Aufschlüsselung nach Zusammensetzung des Abfalls ist bisher noch nicht erfolgt, wird jedoch gerade geplant.

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.

Da der hohe Energiebedarf der BBB die größte CO_2-Emissionsquelle darstellt, konzentrieren sich die wesentlichen Ziele und Maßnahmen auf diesen Bereich. Weitere CO_2-Emissionen, die sich beispielsweise aus der Nutzung des Fuhrparks ergeben, werden aufgrund ihrer vergleichsweise geringfügigen Bedeutung (Fuhrpark-Größe 2022: 31 Fahrzeuge) nicht erhoben.

In 2022 betrugen die gesamten CO_2-Emissionen resultierend aus dem Energiebedarf 26.696 t. Davon entfallen 4.087 t auf Scope 1 Emissionen und 23.223 t auf Scope 2 Emissionen. Scope 3 Emissionen können aufgrund der Komplexität der Medienströme und der zugeordneten Prozesse aktuell noch nicht erfasst und bewertet werden.

Zur Berechnung der Emissionen wurden Emissionsfaktoren genutzt, die vom Umweltbundesamt regelmäßig aktualisiert und veröffentlicht werden.

Die BBB verfolgen das Ziel, die mit dem Energieverbrauch verbundenen jährlichen CO_2-Emissionen bis Ende 2026 um insgesamt mindestens 4.000 t im Vergleich zum Basisjahr 2015 zu reduzieren. Mit einer Einsparung der CO_2-Emissionen um 14.303 t ausgehend vom Basisjahr 2015 wurde dieses Ziel erreicht. Auf diese Weise unterstützen die BBB das Land Berlin auf dem Weg zur Klimaneutralität.

Da der größte Handlungsspielraum für die BBB in der energetischen Sanierung und Modernisierung der Bäder liegt, haben die BBB in den letzten Jahren bereits diverse Maßnahmen zur Steigerung der Energieeffizienz, Energieeinsparung und Ressourceneffizienz umgesetzt, siehe auch die unter Kriterium 12 beschriebenen energetischen Sanierungen.

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 CO_2-Äquivalent.

b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO_2, CH_4, N_2O, FKW, PFKW, SF_6, NF_3 oder alle.

c. Biogene CO_2-Emissionen in Tonnen CO_2-Äquivalent.

d. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
i. der Begründung für diese Wahl;
ii. der Emissionen im Basisjahr;
iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.

e. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.

f. Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.

g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

a.) 3.473 t CO_2-Emissionen Gas und 614 t selbst erzeugte Energie (PV, Solarabsorber, BHKW)

b.) Nur CO_2

c.) 441 t CO_2-Emissionen (für 16,8 % Biogasanteil für das Jahr 2022)

e.) „CO_2-Emissionsfaktoren für fossile Brennstoffe" vom Umweltbundesamt (Aktualisierung 2022)

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 CO_2-Äquivalent.

b. Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasierten indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO_2-Äquivalent.

c. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO_2, CH_4, N_2O, FKW, PFKW, SF_6, NF_3 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.

a.) 23.223 t CO_2-Emissionen (Strom- und Fernwärmebezug)

c.) Nur CO_2

e.) „CO_2-Emissionsfaktoren für fossile Brennstoffe" vom Umweltbundesamt (Aktualisierung 2022)

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 CO_2-Äquivalenten.

b. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO_2, CH_4, N_2O, FKW, PFKW, SF_6, NF_3 oder alle.

c. Biogene CO_2 -Emissionen in Tonnen CO_2-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.

Eine systematische Erfassung der indirekten THG-Emissionen (Scope 3) ist auf Grund der Komplexität bisher nicht erfolgt.

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 CO_2 Äquivalenten.

b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO_2, CH_4, N_2O, FKW, PFKW, SF_6, NF_3 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.

Diese Leistungsindikatoren wurden bisher nicht erfasst.

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.

Das deutsche Arbeitsrecht bildet die Grundlage für die Einhaltung der Arbeitnehmerrechte im Unternehmen, da die BBB nicht international tätig sind. Als Anstalt öffentlichen Rechts wenden die BBB den Tarifvertrag TVöD-V an. Dieser regelt allgemeine Vorschriften, Arbeitszeit, Eingruppierung und Entgelt, Urlaub und Arbeitsbefreiung sowie Befristung und Kündigung des Arbeitsverhältnisses. Des Weiteren unterliegen die BBB den Regelungen des Landesgleichstellungsgesetzes Berlin und dem Personalvertretungsrecht Berlin.

Selbstverständlich werden alle vorgeschriebenen Standards zu Arbeitnehmerrechten eingehalten. Weitergehende Zielstellungen wurden nicht formuliert.

Grundsätzlich nehmen Personalrat, Frauen-, Jugendauszubildenden- und Schwerbehindertenvertretung in vertrauensvoller Zusammenarbeit mit der Dienststelle der BBB die Interessenvertretung der Beschäftigten wahr. Eine Vertrauensperson ist Ansprechpartner für interne und externe Hinweisgebende im Zusammenhang mit der Einhaltung der Regeln für gute Unternehmensführung. In 2020 wurde zudem eine Beschwerdestelle eingerichtet, die den Beschäftigten zur Verfügung steht, wenn sie selbst Diskriminierung erleben oder beobachten.

Darüber hinaus achten die BBB auf einen umfassenden betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz. Die Beschäftigten werden im Rahmen regelmäßiger Arbeitsschutzunterweisungen zu wichtigen Themen wie z. B. dem Umgang mit Gefahrenstoffen im Schwimmbad oder der Nutzung von Schutzbekleidung unterwiesen. Auf diese Weise sollen arbeitsbedingte Erkrankungen sowie Verletzungen vermieden und sichere Arbeitsbedingungen für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geschaffen werden.

Auch die direkte Beteiligung der Beschäftigten an Veränderungsprozessen im Unternehmen ist ausdrücklich erwünscht. Ideengeberinnen und Ideengeber können sich stets an ihre Führungskraft wenden. Außerdem werden die Beschäftigten im Rahmen des Gesundheitsmanagements und der Arbeitssicherheit aktiv aufgerufen, Ideen und Vorschläge zu äußern, z. B. zum Fitbleiben per E-Mail an die Personalabteilung unter gesundundmunter@berlinerbaeder.de.
Des Weiteren werden relevante Akteurinnen und Akteure möglichst frühzeitig in Projekte miteinbezogen. Dies geschieht üblicherweise durch die Durchführung gemeinsamer Workshops, wie beispielsweise zum Projekt „Sichere Sommersaison". Auch innerhalb der regelmäßig stattfindenden Qualitätszirkel können sich die Beschäftigten direkt an Veränderungsprozessen im Unternehmen beteiligen. 1x jährlich wird eine interne Schulung zum Qualitätscoach angeboten, um auch neuen oder neu interessierten Beschäftigten diese Möglichkeit der Weiterbildung anzubieten.

Im Berichtsjahr 2022 war in den Bädern eine Krankenquote von 9,4 % zu verzeichnen, in der Verwaltung von 4,8 %. Die BBB streben an, die Krankenquote um 4%-Punkte zu reduzieren. Ausgangspunkt für die Zielquote war der Krankenstand per 31.12.2018 von 12,6 %. Es ergaben sich Zielwerte für die Krankenquote für die Beschäftigten in den Bädern von 9 % und 4,5 % für die Beschäftigten in der Verwaltung (ohne Berücksichtigung von erkrankten Beschäftigten ohne Lohnfortzahlung). Die gesetzten Zielquoten konnten demnach in 2022 nahezu erreicht werden.

Für Beschäftigte, die ihre Arbeitsaufgaben aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr erfüllen können, werden im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements aber auch außerhalb dieser Maßnahme passende Tätigkeiten unter Beteiligung der Arbeitnehmervertretungen gesucht.

Bei der Auswahl der Lieferantinnen und Lieferanten sowie Dienstleistungsunternehmen richten sich die BBB nach dem Berliner Ausschreibungs- und Vergabegesetz. Dieses regelt durch eindeutige Vorgaben – z. B. die Zahlung des gesetzlichen Mindestlohns – die Einhaltung von Arbeitnehmerrechten in Zuliefererbetrieben. Eine ausführliche Darstellung zu diesem Thema folgt in Kriterium 17.

Es wurden keine wesentlichen Risiken identifiziert, die sich aus der Geschäftstätigkeit der BBB in Bezug auf Arbeitnehmerrechte ergeben.

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.

Angemessene Bezahlung aller Beschäftigten
Das für die BBB geltende Tarifrecht basiert auf einer diskriminierungsfreien Eingruppierung, da die Tätigkeiten (Tätigkeitsbeschreibungen) gemäß der Tätigkeitsmerkmale der Entgeltordnung zum TVöD-V bewertet und angewendet werden. Dies bedeutet, dass die BBB dem Anspruch folgen, alle Beschäftigten bei gleicher oder gleichwertiger Tätigkeit gleich zu entlohnen. Die Vergleichsgruppen im Sinne des EntgTranspG sind in einheitlichen Entgeltstrukturen gemäß TVöD-V festgelegt. Die Feststellung der Stellenwertigkeit erfolgt geschlechtsneutral über ein analytisches Bewertungsverfahren.

Gleichstellung
Gleichstellung ist für alle Beschäftigten der BBB gleichermaßen bindend. Vorstand und Führungskräfte setzen sich für Chancengleichheit ein und fördern Beschäftigte aller Geschlechter entsprechend ihrer fachlichen Kompetenzen und persönlichen Potentiale. Die Frauenvertretung wirkt außerdem auf die Einhaltung des Landesgleichstellungsgesetzes hin und setzt sich aktiv für die Frauenförderung im Unternehmen ein. In den seit 2016 erstellten und fortgeschriebenen Frauenförderplänen sind Qualifizierungsziele und -maßnahmen zur Förderung von weiblichen Beschäftigten hinterlegt.

Die BBB hatten zum 31.12.2022 eine Beschäftigtenzahl inklusive Auszubildende von insgesamt 839 Beschäftigten (Vorjahr: 799), darunter 334 Frauen (Vorjahr: 325). Die Frauenquote in Führungspositionen lag zum 31.12.2022 in den Bädern bei 43,6 % und im Bereich der Verwaltung bei 34,8 %. Um einen Frauenanteil von 50 % für das gesamte Unternehmen zu erreichen, werden bei den BBB diverse Maßnahmen umgesetzt, die in den nächsten Absätzen beispielhaft beschrieben werden.

Die BBB bieten den Ausbildungsberuf des Fachangestellten für Bäderbetriebe und des Mechatronikers/der Mechatronikerin an und bilden zusätzlich im Rahmen des dualen Studiums in den Studiengängen „Bauingenieurwesen" und „Gesundheitsmanagement" aus. Hier sind zum Stichtag insgesamt 47 Auszubildende/Dualstudenten beschäftigt; davon 21 Frauen. Dies entspricht einem Frauenanteil von 44,7 %.

Für die Ausbildung wird insbesondere durch die Teilnahme am Girlsday und verschiedenen Ausbildungsmessen sichergestellt, dass das Berufsbild der Fachangestellten für Bäderbetriebe auch für Mädchen bzw. Frauen gesondert platziert wird. Die Ausschreibungen zum Ausbildungsberuf der Fachangestellten haben die BBB zudem in den Formulierungen so überarbeitet, dass sich durch diese gleichermaßen auch Mädchen bzw. Frauen angesprochen fühlen sollen.

2022 wurden wieder frauenspezifische Veranstaltungen angeboten, wozu unter anderem Workshops zum Thema „Innere Stärke" und „Work-Life-Balance", die insbesondere Frauen unterstützen sollen, gehörten.

Zur stärkeren Aufklärung der Führungs- und Fachkräfte für sensible Themen wie z. B. sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, startete die BBB in 2022 Angebote, die eine schrittweise gemeinsame Annäherung und Auseinandersetzung ermöglichen. Hierfür erarbeiten die BBB gemeinsam mit betroffenen Kolleginnen und Kollegen erste Umsetzungsideen, die dann verstetigt werden sollen.

Darüber hinaus fanden weitere laufende Maßnahmen statt. So konkretisieren die BBB bei Ausschreibungen und Besetzungen von freien Stellen und in der Ausbildung wie folgt: „Die Berliner Bäder-Betriebe haben sich Chancengleichheit und die berufliche Förderung von Frauen zum Ziel gesetzt. Deshalb sind wir besonders an Bewerbungen von Frauen interessiert." Mit diesem Vorgehen wollen BBB erreichen, dass Frauen explizit angesprochen und ermutigt werden, sich zu bewerben. Durch ein strukturiertes und standardisiertes Auswahlverfahren, welches auf vorher festgelegten Kriterien bezüglich der auszuführenden Tätigkeit beruhen, wollen die BBB organisatorisch sicherstellen, dass Frauen die gleichen Chancen erhalten. Darüber hinaus ist die Frauenvertretung zu allen Vorstellungsgesprächen eingeladen.
Um die Anforderungen insbesondere an die Positionen, in denen Frauen bei den BBB unterrepräsentiert sind, transparenter darzustellen, sind die BBB dabei, Karrierepfade mit den dazugehörigen benötigten Kompetenzen zu entwickeln. Diese beruhen auf einem intern entwickelten Kompetenzmodell. Damit werden die Anforderungen, um die Entwicklung von internen Mitarbeiterinnen zu unterstützen, transparent dargestellt.

Für mehr Karrieremöglichkeiten, insbesondere für Frauen, wurden zur Unterstützung der Badleitungen Stellvertreterpositionen in den Bädern eingeführt, wobei hier nicht nur eine Stellvertretung, sondern zwei bis drei Stellvertretungen pro Bad eingeführt werden, so dass hier die Möglichkeit der sukzessiven Entwicklung gegeben sein wird.

Vielfalt und Integration
Die vielfältige Belegschaft der BBB ist eine Bereicherung für das Unternehmen.

Bei den BBB arbeiten Menschen aus über 20 Nationen, die tagtäglich ihr Bestes geben und so nachhaltig zum Erfolg des Unternehmens beitragen. Durch die Unterzeichnung der „Charta der Vielfalt" im Jahr 2010 verpflichten sich die BBB, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von Vorurteilen ist und allen Beschäftigten unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Orientierung Wertschätzung und Respekt entgegenbringt.

Dies beginnt bereits bei der Personalauswahl. Anfang 2019 wurde die Dienstvereinbarung „Stellenbesetzung und Funktionsübertragung" zwischen Personalrat und Dienststelle unter Beteiligung der Frauenvertretung abgeschlossen. Ziel dieser Dienstvereinbarung ist die Sicherstellung einer einheitlichen Vorgehensweise und die effiziente Durchführung von transparenten, diskriminierungsfreien Stellenbesetzungen und Funktionsübertragungen. Auch im Geschäftsalltag soll eine Antidiskriminierungsrichtlinie, die jede(r) neue Beschäftigte bei Einstellung unterzeichnen muss, sicherstellen, dass es nicht zu Mobbing oder anderem rechtswidrigen Verhalten kommt.

Bei Verstößen gegen diese Antidiskriminierungsrichtlinie können sich die betroffenen Beschäftigten an verschiedene Anlaufstellen wenden. Dies sind vor allem der/die Vorgesetzte, der Personalrat, die Frauen- oder Schwerbehindertenvertretung sowie die bestellte Vertrauensperson im Unternehmen. In 2020 ist zudem die Einrichtung einer zentralen Beschwerdestelle gemäß des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes erfolgt.

Seit Oktober 2018 engagiert sich das Unternehmen auch im Bündnis gegen Homophobie und möchte so ein Zeichen gegen jegliche Form von Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung setzen.

Anlässlich des Tages der Vielfalt, der am 31. Mai 2022 bundesweit zum zehnten Mal stattfand, starteten die BBB eine Social-Media-Kampagne mit Fotomotiven aus den eigenen Reihen. Auf Facebook und Instagram wurden zwölf Beschäftigte der BBB vorgestellt, die stellvertretend für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des landeseigenen Unternehmens stehen. Parallel dazu wehen an allen Bädern, wo dies möglich ist, Regenbogen-Fahnen. Die Kampagne auf Facebook und Instagram dauerte zwölf Wochen, jede Woche wurde eine neue Person vorgestellt – sowohl aus den Bädern als auch der Verwaltung. Gekrönt wurde die Aktion Ende August vom Queer Summer Splash, einer traditionellen Party für die lesbisch-schwul-queere Community, die im Sommerbad Kreuzberg – erstmals nach zwei Jahren Corona-Pause – wieder stattfand.

Ein anderes zentrales Thema ist die Integration von Geflüchteten. Schon längst haben die BBB erkannt, dass Interkulturalität und Weltoffenheit Schlüsselfaktoren sind, um zukunftsfähig zu bleiben. Aus diesem Grund engagieren die BBB sich u.a. im Projekt „Berlin braucht dich!" des Berliner

Senats und möchten auf diesem Weg die Teilhabe von Jugendlichen mit Migrationshintergrund am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt erhöhen.

Inklusion
Die Zusammenarbeit von Menschen mit und ohne Behinderungen stellt für die BBB eine Selbstverständlichkeit dar. Im Berichtsjahr 2022 lag der Anteil schwerbehinderter Beschäftigter und ihnen gleichgestellter Personen bei 7,4 %. Eine Schwerbehindertenvertretung vertritt die Interessen dieser Beschäftigten und steht ihnen beratend zur Seite. Für die Zukunft streben Schwerbehindertenvertretung und Dienststelle außerdem den Abschluss einer Inklusionsvereinbarung mit konkreten Zielvereinbarungen an.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf
Die BBB bieten ihren Beschäftigten vielfältige Maßnahmen, um ihr Berufs- und Privatleben optimal in Einklang zu bringen. Zum einen werden bei der Arbeitszeit- und Schichtplanung die persönlichen Situationen der Beschäftigten mit einbezogen. Zum anderen gibt es in der Verwaltung eine Dienstvereinbarung zur Gleitzeit. Diese wurde Anfang 2018 ausgeweitet, so dass nun auch ab 6 Uhr (anstatt wie vorher ab 7 Uhr) und – nach vorheriger Absprache – auch am Samstag gearbeitet werden kann.

Die Dienstvereinbarung „Arbeitszeit in den Bädern" wird gegenwärtig neu verhandelt. Ziel ist es nach wie vor, den Beschäftigten in den Bädern die Möglichkeit zur eigenverantwortlichen Steuerung der Arbeitszeiten im Rahmen von Jahresarbeitszeitkonten – unter Berücksichtigung der tariflichen und gesetzlichen Bestimmungen sowie den Anforderungen der betrieblichen Abläufe – zu ermöglichen.

Außerdem unterstützen die BBB Teilzeitmodelle. Grundsätzlich sind alle Stellen für die Teilzeit geeignet und sind entsprechend auszuschreiben.

Auch durch die Inanspruchnahme von Eltern- und Pflegezeit entstehen den Beschäftigten keine Nachteile. Unterstützung sollen sie durch Gespräche vor und während der Eltern- oder Pflegezeit sowie während des Wiedereintritts in den Beruf erhalten.

Ein weiteres Instrument zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist die anteilige Tätigkeit im mobilen Arbeiten für Beschäftigte in der Verwaltung. Seit 2018 gibt es für die Beschäftigten die Möglichkeit, an einem festen Tag in der Woche oder flexibel nach Bedarf von Zuhause aus zu arbeiten. Dies soll ihnen durch das Einsparen von Wegzeiten ermöglichen, familiäre Pflichten zu koordinieren und gleichzeitig die Arbeitsaufgaben zu erfüllen. Auch für die Führungskräfte in den Bädern sind anteilige Tätigkeiten im mobilen Arbeiten möglich.

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.

In einer durch hohe Bevölkerungsdynamiken gekennzeichneten Hauptstadtregion stehen die BBB vor großen Herausforderungen. Dies betrifft den Arbeitsalltag aller Beschäftigten, deren Qualifikation, Motivation und Gesundheit – nicht zuletzt auch vor dem Hintergrund des demografischen Wandels. Trotz des zunehmenden Arbeitskräftemangels und den Folgewirkungen der Pandemiejahre konnte die Beschäftigtenzahl sowohl in den Bädern als auch in der Verwaltung entsprechend der Soll-Stellenplanung weiter ausgebaut werden. Zum Stichtag 31.12.2022 sind bei den BBB inklusive der Auszubildenden insgesamt 839 Beschäftigte (2021: 799) tätig.

Der Altersdurchschnitt der Belegschaft lag zum 31.12.2022 fast unverändert gegenüber dem Vorjahr bei 45,4 Jahren (2021: 45,7). Schon heute sind die künftigen planbaren Personalabgänge aufgrund des Regelrenteneintritts bekannt. Dazu kommt ein weiterer Anteil aufgrund persönlicher Entscheidungen, u.a. auch die Nutzung der 63er-Regelung zum vorzeitigen Renteneintritt. In dieser planbaren Fluktuation besteht auch die Chance, das Unternehmen durch neue und engagierte Talente zu bereichern.

Ausbildung
2022 haben die BBB 11 Auszubildende und 2 Einstiegsqualifikanten eingestellt. Insgesamt wurden zum 31.12.2022 43 Auszubildende zur Fachkraft für Bäderbetriebe sowie jeweils ein dualer Student/in in den Studiengängen „Bauingenieurwesen" und „Gesundheitsmanagement" ausgebildet. Den Auszubildenden wird bei erfolgreichem Abschluss der Ausbildung mit guten Leistungen eine sofortige, unbefristete Übernahme in Aussicht gestellt. In 2022 konnten insgesamt 14 Auszubildende die Ausbildung erfolgreich abschließen. Außerdem konnten 29 Schülerpraktika in den Bädern durchführt werden. Die Ausbildungskooperationen mit der STADT UND LAND Wohnbauten-Gesellschaft mbH wurden erfolgreich weitergeführt sowie die Ausbildungskooperation mit dem ITDZ nach einer dreijährigen Pause wiederaufgenommen.

Für die Gewinnung des Fachkräftenachwuchses wurde eine Vielzahl von Recruitingkanälen genutzt, darunter Ausbildungsmessen, Bewerbungstage in den Bädern und (Schülerinnen- und Schüler-) Praktika. Des Weiteren wird in den sozialen Medien wie z. B. Azubi-Online-Portalen über das Berufsbild

ausführlich informiert und die Berliner Bäder als Ausbildungsbetrieb intensiv beworben.

Weiterbildung
Grundsätzlich finden bei den BBB alle gesetzlich und betrieblich notwendigen Weiterbildungen für Führungs- und Fachkräfte regelmäßig statt. Die Angebote beinhalten Pflichtschulungen, die die Beschäftigten in den sicherheits- und gesetzlich relevanten Themen immer wieder sensibilisieren und fit halten.

Darüber hinaus bieten die BBB ihren Beschäftigten Inhouse-Angebote und Einzelmaßnahmen an, um sich weiterzuentwickeln und soziale und fachliche Kompetenzen zu erweitern und aufrechtzuerhalten. Inhouse stehen Angebote für Führungskräfte, Angebote für Fachkräfte, Angebote für die Gesundheit sowie zusätzliche Angebote für die Auszubildenden (über die Ausbildungsangebote hinausgehend) zur Verfügung. Das Thema Gesundheit nimmt bei den BBB einen immer wichtigeren Stellenwert ein, so dass in diesem Themenbereich immer mehrere Angebote gemacht werden, z. B. „Innere Stärke", „Work-Life-Balance" oder „Gesunde Führung".

Des Weiteren gibt es bei den BBB Angebote zur Aufstiegsqualifizierung, wie z. B. die Unterstützung der Durchführung des Meisterlehrgangs sowie der Vorbereitungslehrgang vom Rettungsschwimmer zur Fachkraft oder die Ausbildung zum Ausbilder.

Für die Auszubildenden reicht der klassische Rahmenlehrplan nicht mehr aus, so dass auch ein Englischkurs, Gesundheitsschulungen und Themen wie „Umgang mit Prüfungsangst" und „Lernen zu lernen" angeboten werden.

Alle Angebote werden immer wieder mit den Bedarfen abgestimmt und angepasst.

Das in 2019 begonnene Transformationsprogramm „W.I.R." wurde auch 2022 fortgesetzt, um intern die Voraussetzungen zur Umsetzung der „Strategischen Leitlinien BBB 2030" zu schaffen. Neben der Verabschiedung der strategischen Leitlinien war die In-Kraft-Setzung einer angepassten Aufbauorganisation zum 01.04.2021 ein wesentlicher Meilenstein. Die Schwerpunkte in 2022 lagen im Wesentlichen in der Erarbeitung einer Konzeption für die künftige IT-Architektur der BBB und der Fortsetzung des Projekts zur Unternehmenskultur.

Gesundheit
Grundsätzlich können alle Beschäftigten die Schwimmbäder kostenlos nutzen und so in ihrer Freizeit etwas für ihre Gesundheit tun. Darüber hinaus gibt es ein Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM), das auf folgenden drei Säulen fußt:

1.) gesundheitsfördernde Aktivitäten
2.) Arbeits- und Prozessgestaltung

3.) Führungsverhalten

Im Bereich der gesundheitsfördernden Aktivitäten bieten die BBB für die Auszubildenden beispielsweise Ernährungs- und Stressberatungen an. Außerdem gibt es seit 2018 für alle Beschäftigten die Möglichkeit Gesundheitschecks und Grippeschutzimpfungen durch den Betriebsarzt in Anspruch zu nehmen. In 2019 wurde erstmals auch ein Angebot zur Raucherentwöhnung ins Programm aufgenommen.

Zum Thema Sucht besteht bei den BBB eine Dienstvereinbarung und -anweisung. Zwei Beschäftigte unterstützen als Suchtbeauftragte mit kollegialer Beratung alle Beschäftigten, die Hilfe benötigen oder jemanden kennen, der/die Unterstützung bedarf.
Mit dem Umzug der Verwaltung Mitte 2022 und der 100%igen Umstellung auf Stehtische wurde den Beschäftigten ein Ergonomie-Check angeboten, bei dem der Arbeitsplatz begutachtet wurde und es Tipps für die Beschäftigten gab, um ihre Bürotätigkeiten rückenschonend, augenschonend und bewegungsaktiver zu gestalten. Außerdem wurde im Sommer in Kooperation mit einer Krankenkasse ein kleiner Fitness-Wettbewerb mit einer Handkraftmessung und Reaktionstest in der Verwaltung angeboten.

Auch 2022 gab es für die Beschäftigten wieder die Gelegenheit, an mehreren großen Sportveranstaltungen für Berliner Unternehmen teilzunehmen (Avon Frauenlauf, Teamstaffel der Berliner Wasserbetriebe).

Nach Verabschiedung der BGM-Strategie hat der Vorstand der BBB Anfang 2020 einen Maßnahmenplan beschlossen, der mittelfristig in einer Zertifizierung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements nach DIN SPEC 91020 münden soll. Zuvor planen die BBB erneut eine Gefährdungsbeurteilung für psychische Belastungen durchzuführen, um weitere Verbesserungspotentiale im Rahmen des BGMs zu identifizieren.

Aufgrund der o.g. Maßnahmen sowie der strengen Einhaltung des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst (siehe u.a. § 5 TVöD „Qualifizierung“) wurden in Bezug auf das Thema Qualifizierung keine nennenswerten Risiken identifiziert.

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.

a.)
i.) Keine
ii.) Keine
iii.) Im Berichtsjahr 2022 wurden insgesamt 54 Vorfälle dokumentiert, davon 34 Arbeitsunfälle und 17 Wegeunfälle.
iv.) Zu den häufigsten Unfallursachen gehören Stolper- und Sturzunfälle mit leichten bis mittelschweren Verletzungen wie Prellungen, Verstauchungen, Platz- und Schnittwunden, Hautabschürfungen sowie Hämatomen.

b.) Arbeitsbedingte Verletzungen werden bisher nur für Angestellte der BBB erfasst.

Indikator SRS 403-10
a.)
i.) Keine
ii.) Keine
iii.) Keine

b.) Arbeitsbedingte werden bisher nur für Angestellte der BBB erfasst.

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.

a.) Bei den BBB werden quartalsweise Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses (ASA) gemäß § 11 Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit durchgeführt. Der ASA, unter Beteiligung von Vorstand, Fachkraft für Arbeitssicherheit, Abteilungsleitungen, Vertretungen der Sicherheitsbeauftragten sowie Teilnehmerinnen und Teilnehmern aus

verschiedenen Fachbereichen, behandelt BBB relevante Themen, die den Arbeits- und Gesundheitsschutz betreffen. Zudem gibt es eine externe Beratung durch einen Betriebsarzt. Die Fachkraft für Arbeitssicherheit und der Betriebsarzt führen regelmäßige Begehungen der Betriebsstätten durch.

b.) Die gesetzlichen Vorgaben zur Durchführung der Arbeitsschutzausschüsse werden erfüllt.

Leistungsindikator GRI SRS-404-1 (siehe G4-LA9): Stundenzahl der Aus- und Weiterbildungen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

i.) Weiterbildungen und Einzelschulungen in Tagen: 1.419, davon 623 weibliche und 795 männliche Teilnehmerinnen und Teilnehmer

ii.) Fachkräfte 1.178 Tage, Führungskräfte 201, Azubis 67

Leistungsindikator GRI SRS-405-1: Diversität
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Prozentsatz der Personen in den Kontrollorganen einer Organisation in jeder der folgenden Diversitätskategorien:
i. Geschlecht;
ii. Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;
iii. Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

b. Prozentsatz der Angestellten pro Angestelltenkategorie in jeder der folgenden Diversitätskategorien:
i. Geschlecht;
ii. Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;
iii. Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

Diversitätskategorien:
i.) Geschlecht:

Angestelltenkategorien: 1. Beschäftigte (Fachkräfte und Auszubildende) 2. Führungskräfte	
Kategorie	Anteil in %
Beschäftigte	90,65
Führungskräfte	9,35

Geschlecht	
Kategorie	Anteil in %
Beschäftigte	92,34
davon männlich	58,23
davon weiblich	41,77
Führungskräfte	7,66
davon männlich	67,8
davon weiblich	32,2

ii.) Altersgruppe (unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt):

Altersstruktur	
Kategorie	Anteil in %
Beschäftigte	90,65
minderjährig	0,65
30-50 Jahre alt	46,56
über 50 Jahre alt	38,83
unter 30 Jahre alt	14,61
Führungskräfte	9,35
30-50 Jahre alt	54,17
über 50 Jahre alt	45,83

iii.) Andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen):

Schwerbehinderung	
Kategorie	Anteil in %
Schwerbehinderte Gesamt	7,4
Schwerbehinderte Beschäftigte	96,49
Schwerbehinderte Führungskräfte	3,51

Nationalitäten	
Kategorie	Anteil in %
andere Nationalität	8,83
deutsche Nationalität	91,17
Beschäftigte	
andere Nationalität	6,05
deutsche Nationalität	93,95
Führungskräfte	
deutsche Nationalität	100

Teilzeitbeschäftigte	
Kategorie	Anteil in %
Beschäftigte	90,65
Teilzeit	15,58
Vollzeit	75,06
Führungskräfte	9,35
Teilzeit	1,04
Vollzeit	8,31

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.

a.) Keine

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 BBB beziehen ihre Waren und Dienstleistungen nahezu ausschließlich aus Deutschland und anderen Ländern der Europäischen Union, wo der Schutz der Menschenrechte durch nationale und europäische Gesetze geregelt ist.

Die Auswahl der Lieferantinnen und Lieferanten sowie Dienstleistungsunternehmen erfolgt stets nach dem europäischen Vergaberecht und der Berliner Landesgesetzgebung. Für gesellschaftlich verträgliches Handeln definiert das Berliner Ausschreibungs- und Vergabegesetz klare Auflagen für öffentliche Unternehmen. So fordern die BBB von ihren Lieferantinnen und Lieferanten sowie Auftragnehmerinnen und Auftragnehmern die Einhaltung der Korruptionsprävention, der Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), der Vorgaben zur Tariftreue bzw. zur Zahlung eines Mindestentgeltes von aktuell 13,00 EUR/h brutto und der Vorschriften zur Frauenförderung. Des Weiteren werden Umweltschutzanforderungen in Abhängigkeit vom jeweiligen Beauftragungsgegenstand vertraglich vereinbart.

Über die genannten Vorgaben hinaus gibt es bei den BBB im Bereich Umwelt- und Sozialstandards aktuell keine weiteren Mindestanforderungen bzw. Zielsetzungen, da negative Auswirkungen auf Menschenrechte, die durch die Geschäftstätigkeiten der BBB verursacht wurden, nicht bekannt sind und eine Nichterfüllung von Auflagen der BBB zum Schutz der Menschenrechte nicht bekannt ist.

Die Einführung von Grundsätzen für Lieferbetriebe, welche ökologische, soziale und ökonomische Nachhaltigkeitsaspekte berücksichtigen, wird geprüft. In diesem Zusammenhang wird auch die Mitarbeit im Arbeitskreis „Nachhaltige Beschaffung" des Bundesverbandes Materialwirtschaft, Einkauf und Logistik e.V. (BME) angestrebt.

Risiken aus bezogenen Produkten bzw. Dienstleistungen, die negative Auswirkungen auf das Thema Menschenrechte haben könnten, gibt es aus Sicht der BBB nicht. Dennoch besteht ein Restrisiko, das sich beispielsweise aus der Inanspruchnahme von Leiharbeitnehmerschaft ergeben kann und deswegen auch in die stichprobenhaften Kontrollen einbezogen wird.

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“.

Alle, wie in Kriterium 17 beschrieben.

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.

Die Standorte der BBB liegen ausschließlich in Berlin. Die Einhaltung der Menschenrechte ist auf Grund gesetzlicher und betrieblicher Vorgaben sichergestellt.

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.

Alle Lieferanten müssen die Einhaltung der in Kriterium 17 genannten Vorgaben bestätigen.

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.

Auf Grund der in Kriterium 17 genannten Verteilung der Aufträge der BBB sind wesentliche negative menschenrechtliche Auswirkungen nicht zu erwarten. Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen wurden bisher nicht festgestellt.

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.

Die BBB haben das Ziel der nachhaltigen Sicherstellung eines attraktiven, inklusiven berlinweiten Bäder-Angebots, das im Sinne der Daseinsvorsorge den öffentlichen Interessen entspricht und den Bedürfnissen aller Berliner und Berlinerinnen – auch vor dem Hintergrund der wachsenden Stadt – gerecht wird. Das Bäderangebot soll in gleichem Maße dem Erziehungsauftrag des Schulschwimmens, dem organisierten Vereinssport und der allgemeinen

Öffentlichkeit zugutekommen. Das Gesetz über die Anstalt öffentlichen Rechts Berliner Bäder-Betriebe (Bäder-Anstaltsgesetz), der Bädervertrag mit dem Land Berlin und das Bäderkonzept in ihren jeweils gültigen Fassungen bilden insoweit die Basis für den Beitrag zum Gemeinwesen und geben die Ziele und Maßnahmen diesbezüglich vor.

Als aktives Mitglied der Berliner Stadtgesellschaft möchten die BBB auch über ihr Kerngeschäft hinaus gesellschaftliche Verantwortung übernehmen. Aus diesem Grund engagieren die BBB sich u.a. im Projekt „Bleib Cool am Pool!": In der Vergangenheit gab es während der Sommersaison in einigen Sommerbädern gelegentlich gewalttätige Auseinandersetzungen, die zumeist von jugendlichen Badegästen hervorgerufen wurden. In diesem Zusammenhang entwickelte die Gesellschaft für Sport und Jugendsozialarbeit (GSJ) das gewaltpräventive Konfliktlotsenprojekt „Bleib cool am Pool!", dessen Umsetzung bereits seit 2011 von den BBB aktiv unterstützt wird. Ziel des Projekts ist es, in einer zweieinhalb-monatigen Schulung Konfliktlotsinnen und Konfliktlotsen auszubilden, die sich anschließend gewaltpräventiv, deeskalierend und integrativ in ausgewählten Schwimmbädern einsetzen. Die Konfliktlotsinnen und Konfliktlotsen unterschiedlicher kultureller Hintergründe, Religionen, Altersgruppen und Geschlechter sollen als Vorbilder für verschiedene Gesellschaftsgruppen dienen und für einen friedlichen Badebetrieb sorgen. Doch auch sie selbst profitieren von dem Projekt, indem sie durch ihr Engagement gesellschaftliche Anerkennung und Wertschätzung erhalten. Daher ist es erfreulich, dass der Kooperationsvertrag zwischen der Gesellschaft für Sport und Jugendsozialarbeit, der Polizei und den BBB auch für das Jahr 2023 erneuert werden konnte.

Dass die Bäder nicht nur Orte für Sport und Erholung sind, sondern auch kulturell genutzt werden können, zeigt sich z. B. in der Kooperation mit der Shakespeare Company Berlin. Am Insulaner hat im Juni 2022 das neue Freiluft-Theater der Shakespeare Company Berlin seinen Betrieb aufgenommen. Der hölzerne Neubau wurde auf einem nicht genutzten Areal des Steglitzer Freibades gleich neben dem Eingang errichtet.

Um auf das Thema Umweltschutz aufmerksam zu machen, haben die BBB in Zusammenarbeit mit der BSR und der Stiftung Naturschutz Berlin an 3 Abenden im Juli die Straßentheater-Performance „Wastewatch 2022 – die Müllschwimmer von Berlin" gezeigt. Mit theatralischen und choreografischen Mitteln zeigten die Darstellerinnen und Darsteller die Müll-Problematik auf, indem sie aus den städtischen Gewässern echte Umweltsünden fischen. Spielerisch wurden anschließend unter Einbeziehung des Publikums Möglichkeiten der Müllvermeidung und -trennung aufgezeigt.

Darüber hinaus sind die BBB aktives Mitglied der Initiative „Mehrwert Berlin", einem Zusammenschluss von über 20 öffentlichen Unternehmen des Landes Berlin, die sich gemeinsam für eine nachhaltige Zukunftsgestaltung der Stadt Berlin einsetzen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

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

a. den zeitanteilig abgegrenzten, unmittelbar erzeugten und ausgeschütteten wirtschaftlichen Wert, einschließlich der grundlegenden Komponenten der globalen Tätigkeiten der Organisation, wie nachfolgend aufgeführt. Werden Daten als Einnahmen-Ausgaben-Rechnung dargestellt, muss zusätzlich zur Offenlegung folgender grundlegender Komponenten auch die Begründung für diese Entscheidung offengelegt werden:
i. unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert: Erlöse;
ii. ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert: Betriebskosten, Löhne und Leistungen für Angestellte, Zahlungen an Kapitalgeber, nach Ländern aufgeschlüsselte Zahlungen an den Staat und Investitionen auf kommunaler Ebene;
iii. beibehaltener wirtschaftlicher Wert: „unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert“ abzüglich des „ausgeschütteten wirtschaftlichen Werts“.

b. Der erzeugte und ausgeschüttete wirtschaftliche Wert muss getrennt auf nationaler, regionaler oder Marktebene angegeben werden, wo dies von Bedeutung ist, und es müssen die Kriterien, die für die Bestimmung der Bedeutsamkeit angewandt wurden, genannt werden.

a.) Die BBB schlossen das Geschäftsjahr 2022 mit einem Jahresergebnis von -555 TEUR ab. Weitere wesentliche Finanzkennzahlen sind dem Geschäftsbericht ab Seite 20 zu entnehmen, der auf der Homepage der BBB öffentlich einsehbar ist:
https://www.berlinerbaeder.de/fileadmin/user_upload/Geschaeftsberichte_BBB/Layout_GB_2022_low.pdf

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.

Die Geschäftstätigkeit der BBB wird maßgeblich durch das Bäder-Anstaltsgesetz und die Haushaltsbestimmungen des Landes Berlin (z. B. Landeshaushaltsordnung) bestimmt. Daneben unterliegen die BBB den wettbewerblichen und vergaberechtlichen Bestimmungen für öffentliche Auftraggeber, u.a. dem Berliner Ausschreibungs- und Vergabegesetz.

Als kommunales Unternehmen des Landes Berlin sind die BBB zu parteipolitischer Neutralität verpflichtet. Die BBB sind nicht in Lobbylisten eingetragen und es werden keine Zuwendungen oder Spenden an Parteien oder Politikerinnen und Politiker getätigt.

Dennoch bringen sich die BBB in den politischen Meinungsbildungsprozess ein. Dies geschieht zum einen über Verbände und die Mitarbeit in der „mehrwert Berlin"-Gruppe und zum anderen über Stellungnahmen und Gespräche mit Politik, Verwaltung und Interessenvertreterinnen und Interessenvertretern. Exemplarisch kann hier die Organisation der Teilhabeveranstaltung im November 2022 genannt werden, die unter Kriterium 9 bereits näher erläutert wurde. Dabei orientieren sich die BBB sowohl an einschlägigen Verhaltenskodizes als auch an dem Status als Unternehmen im Eigentum des Landes Berlin.

Des Weiteren sind die BBB Mitglied in verschiedenen, z. T. berufs- und branchenspezifischen Verbänden und Vereinigungen. Zu nennen sind hier insbesondere die Deutsche Gesellschaft für das Badewesen e. V. (DGfdB), die European Waterpark Association e. V. (EWA), der Deutsche Saunabund e. V., der Kommunale Arbeitgeber-Verband Berlin (KAV) und der Bundesverband deutsche Schwimmmeister e. V. Für die Mitgliedschaften wird jährlich ein fünfstelliger Betrag aufgewendet.

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.

a.) 0 EUR
b.) 0 EUR

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.

Jede Form von rechtswidrigem Verhalten und Korruption schadet dem Ansehen sowie der Integrität der BBB und ist daher zu vermeiden. Dieser Anspruch ist auch im Leitbild des Unternehmens verankert und bildet einen wesentlichen Bestandteil des täglichen Handelns.

Die Abteilung „Governance" unterstützt und überwacht die Fachbereiche bei der Planung und Steuerung aller Vorkehrungen, die das rechtskonforme Verhalten der BBB, seiner Organe und Beschäftigten gewährleisten. Sie ist direkt dem Vorstand unterstellt und berichtspflichtig.
Im April 2021 wurde die Abteilung neu organisiert und beinhaltet nun neben den Überprüfungen des regelkonformen Handelns aller Unternehmenseinheiten, der Beratung im Hinblick auf entsprechende Prozessoptimierungen und der Koordination des Risikomanagements zur Abwehr existenzbedrohender Entwicklungen auch die Beauftragten der BBB (Datenschutz und IT-Sicherheit, Arbeitssicherheit, Nachhaltigkeit). Dieser

Ansatz wird nun weiter ausgebaut und Ziele werden erarbeitet.

Im Rahmen der Korruptionsprävention sind die Führungskräfte verpflichtet, als Teil eines installierten Regelprozesses jährlich eine Erklärung über das Bestehen persönlicher oder geschäftlicher Beziehungen zu Vertragspartnerinnen und Vertragspartnern des Unternehmens abzugeben und diese offenzulegen. Weiterhin müssen alle Beschäftigten eventuelle Nebentätigkeiten angeben. Bei Interessenskonflikten können diese untersagt werden.

Die Beschäftigten der Vergabestelle sind zudem verpflichtet, ab einem Auftragsvolumen von 15.000,00 EUR im Rahmen von Vergabeverfahren nachweislich Abfragen zu potentiellen Vertragspartnerinnen und Vertragspartnern im Berliner Korruptionsregister vorzunehmen. Als weitere Schutzmaßnahme ist die Leitung „Governance" in die Entscheidung über die Vergabe von Lieferungen und Leistungen ab netto 25.000,00 EUR sowie von Bauleistungen ab netto 50.000,00 EUR einzubeziehen. Dies schließt grundsätzlich auch die Wahl des Vergabeverfahrens ein.

Zusätzlich wurde eine Verfahrensanweisung zum Umgang mit Zuwendungen und Geschenken erstellt, die allen Beschäftigten jährlich zur Kenntnis gegeben wird.

Über diese Maßnahmen hinaus werden alle Beschäftigten der BBB sowohl regelmäßig als auch anlassbezogen für Compliance-Themen sensibilisiert. Bei aktuell aufkommenden Compliance-Vorfällen werden die Beschäftigten gezielt auf die bestehenden internen Regelungen hingewiesen und deren Einhaltung eingefordert.

Bei Verdacht auf mögliche Gesetzes- oder Regelverstöße können sich interne und externe Hinweisgeberinnen und Hinweisgeber unter Zusicherung der Anonymität an eine Vertrauensperson wenden, die vom Vorstand ernannt wurde.

Da die BBB in Bezug auf die Einhaltung von Gesetzen- und Richtlinien bereits über eine Vielzahl von Instrumenten verfügen, ist primäres Ziel vor allem eine konsequente Umsetzung der vorhandenen Maßnahmen. Gesetzesänderungen und -neuerungen werden regelmäßig berücksichtigt sowie notwendige Regelungen aktuell gehalten bzw. ergänzt.

Neben dem Compliance Management verfügen die BBB auch über ein Risikomanagementsystem, welches der Risikoerkennung und -steuerung dient.

Die BBB sind bestrebt, positive und negative Entwicklungen für das Unternehmen frühzeitig zu identifizieren und rechtzeitig geeignete Gegenmaßnahmen einzuleiten. Die interne Planungs- und Prognoserechnung sowie die Erstellung von Monats- und Quartalsabschlüssen sind demnach ein wichtiger Bestandteil des Risikomanagements. Mittels monatlicher Analysen zu

Plan-/Ist-Abweichungen können frühzeitig Entwicklungen und Einflüsse auf die Unternehmensentwicklung erkannt werden und rechtzeitig ggf. Steuerungsmaßnahmen eingeleitet werden. Der Vorstand berichtet regelmäßig an das Abgeordnetenhaus (über SenFin) und den Aufsichtsrat der BBB und der BBB Infra im Rahmen der Gremiensitzungen zur Lage der BBB.

Das interne Kontrollsystem ist durch die Implementierung von Kontrollen, die die Wirksamkeit der integrierten Prozesskontrollen überwachen, im Revisionshandbuch entsprechend dokumentiert. Auf diese Weise wird das Risiko minimiert, dass es durch Arbeits- und Prozessfehler sowie Manipulationen zu unberechtigtem Mittelabfluss oder zu Verletzungen legaler oder vertraglicher Verpflichtungen kommt.

Sowohl das Compliance- als auch das Risikomanagement sind nicht gesondert zertifiziert, werden jedoch im Rahmen der Prüfung nach § 53 Haushaltsgrundsätze-Gesetz (HGrG) (IDW PS 720) regelmäßig durch den Jahresabschlussprüfer geprüft.

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.

a.) Bei den BBB werden alle Betriebsstätten bzw. Bäder auf Korruptionsrisiken geprüft. Eine gesonderte Betrachtung erfolgt nicht.

b.) Bei den BBB gelten die Geschäftsprozesse bzgl. der Vergabe von Dienst- und Bauleistungen als potentiell besonders korruptionsanfällig. Zudem ist das Kassenwesen anfällig für regelwidriges Verhalten durch Beschäftigte.

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.

a.) In 2022 keine. Letzter Vorfall in 2012. Es handelte sich um eine/n Beschäftigte/n des Einkaufs. Der Schaden war für das Unternehmen finanziell geringfügig (1 TEUR).

b.) In 2022 keine. Letzter Vorfall in 2012, der auch zu einer Kündigung des/der Betroffenen führte.

c.) Keine

d.) Keine

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

a. Erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich, und zwar:
i. Gesamtgeldwert erheblicher Bußgelder;
ii. Gesamtanzahl nicht-monetärer Sanktionen;
iii. Fälle, die im Rahmen von Streitbeilegungsverfahren vorgebracht wurden.

b. Wenn die Organisation keinen Fall von Nichteinhaltung der Gesetze und/oder Vorschriften ermittelt hat, reicht eine kurze Erklärung über diese Tatsache aus.

c. Der Kontext, in dem erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen auferlegt wurden.

a.+b.) Keine

c.) Entfällt.

Deutscher NACHHALTIGKEITS Kodex

DNK-Erklärung 2022

Berliner Stadtreinigung AöR

Leistungsindikatoren-Set	GRI SRS
Kontakt	Berliner Stadtreinigungsbetriebe Anstalt des öffentlichen Rechts Nachhaltigkeitsbeauftragter Dr. Markus Spitznagel Ringbahnstr. 96 12103 Berlin Deutschland +49 (0) 30 - 7592 - 4900 +49 (0) 30 - 7592 - 2262 Nachhaltigkeit@BSR.de

Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden Berichtsstandards verfasst:	GRI SRS

Inhaltsübersicht

Allgemeines

Allgemeine Informationen

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Strategie

1. Strategische Analyse und Maßnahmen
2. Wesentlichkeit
3. Ziele
4. Tiefe der Wertschöpfungskette

Prozessmanagement

5. Verantwortung
6. Regeln und Prozesse
7. Kontrolle
Leistungsindikatoren (5-7)
8. Anreizsysteme
Leistungsindikatoren (8)
9. Beteiligung von Anspruchsgruppen
Leistungsindikatoren (9)
10. Innovations- und Produktmanagement
Leistungsindikatoren (10)

KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE

Umwelt

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen
12. Ressourcenmanagement
Leistungsindikatoren (11-12)
13. Klimarelevante Emissionen
Leistungsindikatoren (13)

Gesellschaft

14. Arbeitnehmerrechte
15. Chancengerechtigkeit
16. Qualifizierung
Leistungsindikatoren (14-16)
17. Menschenrechte
Leistungsindikatoren (17)
18. Gemeinwesen
Leistungsindikatoren (18)
19. Politische Einflussnahme
Leistungsindikatoren (19)
20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten
Leistungsindikatoren (20)

Stand: 2022, Quelle: Unternehmensangaben. Die Haftung für die Angaben liegt beim berichtenden Unternehmen.

Die Angaben dienen nur der Information. Bitte beachten Sie auch den Haftungsausschluss unter www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzerklaerung

Heruntergeladen von www.nachhaltigkeitsrat.de

Allgemeines

Allgemeine Informationen

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

Die Berliner Stadtreinigung (BSR) ist ein öffentliches Unternehmen in der Rechtsform einer Anstalt des öffentlichen Rechts. Nach dem Berliner Betriebe-Gesetz (BerlBG) ist die BSR insbesondere für folgende hoheitliche Aufgaben zuständig:

- Abfallentsorgung für Berlin gemäß § 5 Kreislaufwirtschafts- und Abfallgesetz Berlin
- Straßenreinigung und Winterdienst für Berlin
- die Reinigung von öffentlichen Grün- und Erholungsanlagen sowie landeseigenen Waldflächen mit besonderer Bedeutung für die Stadtsauberkeit
- Wahrnehmung sonstiger Aufgaben, die insbesondere der Sauberhaltung des Stadtgebietes sowie der Erfüllung der Verkehrssicherungspflicht dienen.

Die hoheitlichen Leistungen finanziert die BSR gemäß BerlBG über Gebühren und eine anteilige Kostenerstattung des Landes Berlin in der Reinigung.
Im Rahmen der Abfall- und Wertstoffwirtschaft und des Umweltschutzes können daneben weitere Geschäfte und Tätigkeiten aller Art übernommen werden. Das gewerbliche Geschäft ist darauf ausgerichtet, Gewinne zu erzielen und damit einen Ergebnisbeitrag für das Land Berlin zu leisten. Details zu den Geschäftsergebnissen und zur wirtschaftlichen Lage sind im Geschäftsbericht 2022 veröffentlicht. Weiterhin dient das gewerbliche Geschäft der Verlängerung der Wertschöpfungstiefe sowie der Erschließung neuer Geschäftsfelder. Die aktuellen Schwerpunkte liegen dabei auf der Sammlung, Sortierung und Verwertung wertstoffhaltiger Abfälle, insbesondere von Gewerbeabfall, Papier, Glas, Speiseresten sowie Elektro- und Elektronikaltgeräten, der Bodenreinigung, der Vermarktung von Gebrauchtwaren und der Förderung von Zero-Waste sowie Re-Use-Maßnahmen.

Neben dem Berliner Betriebegesetz ist der zwischen dem Land und der BSR abgeschlossene Unternehmensvertrag (Laufzeit 2016-2030) einschlägig. Er spezifiziert Aufgaben und Leistungen und soll zugleich eine hohe Lebensqualität für die Bürgerinnen und Bürger Berlins bei im bundesweiten Vergleich niedriger Gebühren gewährleisten. In einer Zusatzerklärung verständigten sich die Vertragsparteien darauf, dass die BSR unter anderem die

Reinigung von durch die Senatsverwaltung festgelegten Parkanlagen und Forstgebieten übernehmen. Im Rahmen der „Gesamtstrategie Saubere Stadt" des Landes wird die gesetzliche Zuständigkeit der BSR um die Entsorgung illegaler Müllablagerungen (einschließlich Bau- und Abbruchabfällen) auf öffentlichen Straßen erweitert. Einer entsprechenden Änderung des Berliner Kreislaufwirtschafts- und Abfallgesetztes hat der Berliner Senat im Dezember 2022 zugestimmt.

Moderne Kreislaufwirtschaft bedeutet für uns ein grundlegendes Umdenken von Politik, Wirtschaft und Bevölkerung. Nachhaltigkeit ist eines unserer Leitprinzipien.

Im Rahmen des Abfallwirtschaftskonzeptes des Landes Berlin (2020-2030) bekennt sich die BSR klar zum Leitbild Zero Waste, i.e. Null Verschwendung. Wir tragen maßgeblich mit dazu bei, diese Vision Schritt für Schritt zu verwirklichen. Abfälle vermeiden, Gebrauchtes wiederverwenden, Stoffkreisläufe schließen: Mit Leidenschaft fördern wir einen nachhaltigen Umgang mit Ressourcen – und entwickeln innovative Ideen für „Null Verschwendung". Wir stehen für Innovationsfreude, Nutzung von digitalen Möglichkeiten und gezielte Einbindung von Partnern, z.B. die Kooperation mit Tiptapp, einer in Jahr 2022 eingeführten App, mit der sich Privatpersonen vernetzen und gegenseitig beim Transport sperriger oder schwerer Abfälle zum Recyclinghof helfen können. Zero Waste, Re-Use, Abfalltrennung und Recycling – das sind Themen, über die wir im Rahmen unserer Umweltbildungsprogramme schon seit Jahren mit den Jüngsten an den Schulen ins Gespräch kommen. 2022 haben wir unser Angebot weiter ausgebaut. Beim Thema Re-Use - Wiederverwenden statt Wegwerfen - geht die BSR mit dem im August 2020 gegründeten Gebrauchtwarenkaufhaus „NochMall" voran, wodurch die Re-Use Menge im Jahr 2022 verdoppelt werden konnte. Beim Thema „Mehrweg to go" zeigen wir mit der Berliner Initiative „Better World Cup" auf eigenen Social-Media-Kanälen konkrete Wege aus der Wegwerfgesellschaft auf. Zum Thema Zero Waste hat die BSR im Jahr 2023 gemeinsamen mit dem Land Berlin eine landeseigene Zero-Waste-Agentur eingerichtet, welche aktiv dazu beitragen soll, die Abfallvermeidung, Wiederverwendung und den weiteren Aufbau einer Kreislaufwirtschaft voranzutreiben.

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.

In der Unternehmensstrategie stehen die drei klassischen Säulen der Nachhaltigkeit gleichberechtigt nebeneinander. Ziele wie Zero Waste und Klimaschutz, soziales Engagement, Kundenzufriedenheit und die Verantwortung für die Mitarbeiter:innen haben den gleichen Stellenwert wie Wirtschaftlichkeit, Entsorgungssicherheit und Gebührenstetigkeit. Nachhaltigkeit ist das Leitprinzip unseres gesamten unternehmerischen Handelns. WIRTSCHAFTLICH, ÖKOLOGISCH, MENSCHLICH – die Unternehmensstrategie ist eine echte Nachhaltigkeitsstrategie.

Aus voller Überzeugung treiben wir die Transformation zu einer klimaneutralen Abfall- und Ressourcenwirtschaft sowie Stadtsauberkeit voran und füllen den ganzheitlichen Ansatz des europäischen Green Deal mit Leben. Die BSR

versteht sich heute als aktive Gestalterin von Lebensqualität in Berlin – basierend auf den Kerngeschäftsfeldern Ganzheitliche Stadtsauberkeit sowie Abfall- und Ressourcenwirtschaft. Sechs Leitsätze mit einer Perspektive bis zum Jahr 2030 stellen für uns den Kompass zur Weiterentwicklung dar: An erster Stelle steht der Anspruch, mit dem Produkt- und Leistungsangebot in der Abfall- und Ressourcenwirtschaft und in der Stadtreinigung weiterhin dort zu sein, wo die Kund:innen die BSR brauchen. Da, wo es sinnvoll ist, setzt die BSR gezielt auf Kooperationen, um ihre Leistungen bestmöglich zu erbringen. Ein stetiger Gebührenverlauf bleibt weiterhin der Maßstab des Handelns. Zusätzlich entwickelt die BSR aktiv bei neuen Leistungen oder signifikanten Leistungsausweitungen Lösungen für eine nachhaltige Finanzierung. In Bezug auf die Abfall- und Ressourcenwirtschaft versteht sich die BSR als maßgebliche Akteurin der Zero-Waste-Stadt Berlin, d. h. Ressourcen sollten nicht unnötig verschwendet werden. Und in der Stadtreinigung und im Winterdienst gilt für die BSR ein ganzheitlicher Ansatz, d. h. die wachsende Stadt mit all ihren Herausforderungen undNutzer:innen gesamthaft in den Blick zu nehmen. Die BSR verpflichtet sich zudem ganz klar dem Ziel der Klimaneutralität und unterstützt die Ziele des europäischen Green Deals. Wir sind attraktive Arbeitgeberin und machen Berlin gemeinsam besser, grüner und sauberer. Wir fördern die Zusammenarbeit und streben Synergien innerhalb der BSR-Gruppe an. Der Aufsichtsrat und der Vorstand der Berliner Stadtreinigungsbetriebe Anstalt des öffentlichen Rechts erklären, dass den Empfehlungen des von ihnen beschlossenen Corporate Governance Kodex entsprochen wurde und in Zukunft entsprochen werden soll. Die Berliner Stadtreinigung ist seit 1997 mit allen Organisationseinheiten mit abfallwirtschaftlichen Tätigkeiten als Entsorgungsfachbetrieb zertifiziert. Darüber hinaus hat die BSR 1997 ein Managementsystem gemäß den Vorgaben der internationalen Norm zum Umwelt- und Qualitätsmanagement (DIN EN ISO 9001, 14001) aufgebaut und zu einem Qualitäts-, Umwelt- und Arbeitsschutzmanagementsystem QUAMS erweitert.

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.

Welche Themen wesentlich sind, arbeiteten die Nachhaltigkeitsexperten der größten kommunalen Unternehmen der Abfallwirtschaft und Stadtreinigungen heraus. Das Vorgehen schloss eine Befragung von Wissenschaftlern und eine Auswertung von Nachhaltigkeitsberichten mit ein. In einem Stakeholder-Dialog diskutierten die Unternehmen dann 2015 diese Aspekte mit einem

hochrangigen Kreis von externen Stakeholdern: Nachhaltigkeitsexperten, Vertretern der Zivilgesellschaft, Wissenschaft und der Politik, von Verbänden sowie Kunden und Verbraucherschützern. Die Stakeholder ergänzten, hinterfragten und bewerteten die wesentlichen Aspekte. Weitere Details sind im Branchenleitfaden zum DNK für Unternehmen der Abfallwirtschaft und Stadtreinigung veröffentlicht.

Wir bewegen uns in einem Umfeld, das durch Krisen und rasante Veränderungen geprägt ist. Megatrends wie Klimawandel, Digitalisierung, Urbanisierung und Fachkräftemangel stellen uns vor neue Herausforderungen, dazu 2022 der russische Angriffskrieg auf die Ukraine.

Die Chancen und Risiken unserer wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte haben unmittelbaren Einfluss auf die Geschäftstätigkeit der BSR:

- Energieeffizienz und Energieversorgungssicherheit sind zentrale Themen, und zwar einerseits bei der Defossilisierung unseres Fuhrparks und der Liegenschaften und dem Ausbau der erneuerbaren Energien und andererseits bei der Nutzung der Energie aus dem MHKW für Strom und Fernwärme (Klimaneutralitätsstrategie bis 2045).
- Das gilt auch für die konsequente Anwendung der 5-stufigen Abfallhierarchie. Sie führt direkt zu den Angeboten für Wiederverwendung, Recycling und weiteren, auch neuen Entsorgungsangeboten, z.B. Kieztage, NochMall [Bezug zu: Schließung der Stoffkreisläufe, Abfallvermeidung]. Diese Angebote wiederum haben nicht zuletzt auch Einfluss auf das Stadtbild, d.h. die [Stadtsauberkeit].
- Zentrale Aspekte der Sammlung und Behandlung der Abfälle sind sichere und schadlose Entsorgung, Verringerung der Treibhausgasemissionen und Verwirklichung der Kreislaufwirtschaft. Die Reduktion der Restabfallmengen und des Kohlenstoffanteils im Abfall durch z.B. eine weitergehende Aufbereitung für Sperrmüll und Altholt oder eine

Vorschaltanlage für Restabfall sind wichtige Bestandteile unserer Stoffstrom- und Anlagenstrategie [Klima- und Umweltschutz].
- Im Zuge des demografischen Wandels gewinnt auch die Beschäftigtenbindung und -gewinnung zunehmend an Bedeutung. Der Fachkräftemangel ist ein Top-Risiko in unserem Risikomanagementsystem [Mitarbeiterorientierung].
- Und nicht zuletzt ist Top-Ziel unseres Unternehmensvertrags mit dem Land Berlin, die Belastung der Kund:innen durch niedrige und stetige Gebühren gering zu halten. [Kundenorientierung].

Die BSR wird 2026 für 2025 berichtspflichtig nach der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD). Derzeit führen wir die dafür erforderliche Wesentlichkeitsanalyse gemäß den Anforderungen der CSRD durch.

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.

Das Land Berlin und die BSR haben einen zweiten Unternehmensvertrag mit einer Laufzeit bis 2030 geschlossen. Die BSR verpflichtet sich, alle erforderlichen Anstrengungen zu unternehmen, um eine Spitzenposition unter den besten fünf Großstädten in Deutschland bei Gebühren für Abfallwirtschaft und Reinigung beizubehalten. Zur Sicherung der Zukunftsfähigkeit der BSR und damit auch zur Sicherstellung der Leistungsfähigkeit im Sinne der Ziele des Landes Berlin wendet die BSR in Abstimmung mit ihren Eigentümern eine ausgewogene Vorgehensweise an: 1. stetige Überprüfung der eigenen Performance und Effizienz, 2. Fokus auf die Sicherung der Qualität des Kerngeschäfts, 3. vorausschauende Investitionen in die Zukunft (z.B. Klimaschutz, Digitalisierung) und 4. transparente Offenlegung externer Einflussfaktoren (z.B. neue gesetzliche Rahmenbedingungen und ihre Auswirkungen auf das Unternehmen). Mit der 3. Klimaschutzvereinbarung reduzieren wir die CO_2-Emissionen um weitere 67.000 Tonnen bis 2025. Ende 2022 wurde die Klimaneutralitätsstrategie der BSR verabschiedet:

- Durch die Behandlung der Stoffströme arbeiten wir bilanziell klimaneutral.
- Klare Zwischenziele für 2030 orientieren sich am Berliner Energie- und Klimaschutzprogramm: eine 41 %ige CO_2-Reduktion im Fuhrpark (Sektor Verkehr), -46 % bei den Liegenschaften (Sektor Gebäude) und -66 % bei den Anlagen (Sektor Wirtschaft).
- Bis spätestens 2045 wollen wir vollständig und dauerhaft klimaneutral sein.

Ziel der Anlagen- und Stoffstromstrategie bleibt der Ausbau von Abfallvermeidung und Wiederverwendung. Wir folgen klar der 5-stufigen Abfallhierarchie: Vermeidung – Vorbereitung zur Wiederverwendung – Recycling – Sonstige Verwertung, z.B. energetisch – Beseitigung. Ziele bis 2030 sind u.a.:

- Errichtung einer modernen Sperrmüll-Aufbereitungsanlage zur Abtrennung von Wertstoffen
- Aufbereitung und Zuführung des Deponiegases in den Gaskreislauf zum Ersatz fossiler Rohstoffe
- Erzeugen klimafreundlicher Wärme aus nicht stofflich verwertbaren Abfällen

2023 werden wir gemeinsam mit dem Land Berlin mit einer Zero-Waste-Agentur, angesiedelt bei der BSR, eine europaweite und internationale Vorreiterrolle einnehmen. Verlässliche Partnerin – planbare Gebühren: dieses Ziel haben wir auch 2022 erreicht. Für die Periode 2023/2024 steigen die Gebühren für Müllabfuhr und Straßenreinigung vergleichsweise moderat um insgesamt rund 7%. Dabei wird eine durchschnittliche Gebührensteigerung von 2,- EUR je Haushalt und Monat nicht überschritten, womit die Gebühren weiter zu den niedrigsten im deutschen Großstädtevergleich gehören.
Die Priorisierung der Nachhaltigkeitsziele erfolgt anhand rechtlicher und unternehmerischer Vorgaben. Ziele und Maßnahmen werden in konkreten Planungsprozessen festgelegt, herunter gebrochen und kontrolliert. Darüber berichten wir in unseren regelmäßig erscheinenden Nachhaltigkeitsberichten und im jährlichen Geschäftsbericht.
Unsere Ziele haben Bezug insbesondere zu den SDG-Nummern 5, 11, 12 und 13.

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 Unternehmen der Abfallwirtschaft und Stadtreinigung sind wir darauf angewiesen, die Gegebenheiten vor Ort bestmöglich zu nutzen, um unsere Aufgaben zu erfüllen. Wir verstehen uns als Partnerin des Landes und der Bürger:innen und sind stets bemüht, die uns zur Verfügung gestellten Ressourcen bestmöglich zu nutzen, um eine saubere und lebenswerte Stadt zu schaffen.

Unsere eigentliche Wertschöpfungskette umfasst das Einsammeln und Befördern von Abfällen, teilweise die Behandlung und Entsorgung, die

Straßenreinigung und den Winterdienst. Dazu der Einkauf von Anlagen, Fahrzeugen und sonstiger benötigter Ausrüstung, das Betreiben von Liegenschaften und das Fuhrparkmanagement. Diese Leistungen sind mit teilweise auch negativen Umwelt- und sozialen Wirkungen verbunden, die es zu erfassen, zu bewerten und ggf. zu vermindern gilt.

Das Einsammeln und Befördern sowie die Entsorgung von Abfällen, die durch die BSR durchgeführt wird, die Straßenreinigung und den Winterdienst erbringen wir ausschließlich in Berlin und grundsätzlich mit eigenem Personal, das dem deutschen öffentlichen Tarifrecht unterliegt und zudem Anspruch auf sämtliche Sozialleistungen, die zwischen den Tarifparteien im Unternehmen vereinbart wurden, hat.

Sämtliche extern durchgeführten Leistungen werden öffentlich ausgeschrieben und unterliegen den Bestimmungen für Ausschreibungen öffentlicher Unternehmen. In allen Ausschreibungen sind Vorgaben z.B. zu Mindestlöhnen, Anti-Korruptionsregeln und Frauenförderung enthalten.
Die Verwaltungsvorschrift Beschaffung und Umwelt des Landes Berlin für die Anwendung von Umweltschutzanforderungen bei Beschaffung von Liefer-, Bau- und Dienstleistungen wurde in die internen Prozesse implementiert. Damit wird sichergestellt, dass sich die Beschaffung an einem angemessenen Preis-Leistungs-Verhältnis und ökologischen Erwägungen orientiert.
Unsere Auftragnehmer von Entsorgungsleistungen müssen Entsorgungsfachbetriebe sein oder Gleichwertigkeit nachweisen und werden regelmäßig in Audits auf die Einhaltung der Vorgaben überprüft.

Seit 2009 erstellt die BSR eine jährliche, differenzierte Klima- und Ressourcenbilanz ihrer wesentlichen Abfallströme. Deren Analyse in Verbindung mit der Klimaneutralitätsstrategie ermöglicht uns, Nachhaltigkeit, Klima- und Ressourcenschutz maßgeblich in die Ausrichtung künftiger Entsorgungswege einzubeziehen. Zusätzlich werden hier auch Stoffströme der Töchter einbezogen.

Außerhalb unserer Wertschöpfungskette aber wesentlich für die Auswirkungen auf Umwelt und Gesellschaft sind die Zusammensetzung der überlassenen Abfälle und das Verhalten der Berliner:innen. Dies beeinflussen wir auf vielfältige Weise positiv: Wir führen Kampagnen zu Abfallvermeidung und -trennung, ReUse, Littering, Mehrwegnutzung u.v.m. durch. Wir nutzen mit der App TipTapp digitale Möglichkeiten zur Verbesserung der Kreislaufwirtschaft und bieten mit dem Gebrauchtwarenkaufhaus NochMall Möglichkeiten für Re-Use.

Branchenspezifische Ergänzungen

Nennen Sie den Prozentsatz neuer Lieferanten, die hinsichtlich ökologischer Kriterien / Arbeitspraktiken / gesellschaftlicher Auswirkungen überprüft wurden.

Alle Lieferanten von Entsorgungsleistungen werden in regelmäßigen Audits überprüft. Weitere Angaben unter Kriterium 4.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Die Zuständigkeit für das Thema Nachhaltigkeit liegt beim Gesamtvorstand, siehe dazu die Präambel und Auszüge des Corporate Governance Kodex der BSR:
In einer jährlichen gemeinsamen Erklärung, zuletzt am 21.12.2022, erklären der Aufsichtsrat und der Vorstand der Berliner Stadtreinigungsbetriebe Anstalt des öffentlichen Rechts, dass den Empfehlungen des von ihnen beschlossenen Corporate Governance Kodex der Berliner Stadtreinigungsbetriebe Anstalt öffentlichen Rechts in der Fassung vom 06. April 2011 entsprochen wurde und in Zukunft entsprochen werden soll.
Der Vorstand leitet das Unternehmen in eigener Verantwortung. Die Mitglieder des Vorstands tragen gemeinsam die Verantwortung für die Unternehmensleitung. Der Aufsichtsrat bestellt, überwacht und berät den Vorstand und ist in Entscheidungen, die von grundlegender Bedeutung für das Unternehmen sind, unmittelbar eingebunden. Seit 2022 steht der Stabsbereich Strategie und Unternehmensentwicklung dem Vorstand bei der Weiterentwicklung und Umsetzung der Unternehmensstrategie unterstützend zur Seite. Dort sind auch das Nachhaltigkeitsmanagement und der Nachhaltigkeitsbeauftragte angesiedelt. Das Nachhaltigkeitsmanagement ist verantwortlich für das Abstimmen und Verfolgen der Nachhaltigkeitsziele der BSR, das Überwachen der Zielerreichung und Einleiten von Maßnahmen zur Gegensteuerung sowie die Nachhaltigkeitsberichterstattung.

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder wird vom Aufsichtsrat unter Einbeziehung von etwaigen Konzernbezügen in angemessener Höhe auf der Grundlage einer Leistungsbeurteilung festgelegt. Die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder umfasst fixe und variable Bestandteile. Die variable Vergütung enthält einmalige sowie jährlich wiederkehrende, an den geschäftlichen Erfolg gebundene Komponenten mit langfristiger Anreizwirkung und Risikocharakter. Die variable Vergütung wird auf der Basis von Zielvereinbarungen festgelegt. Die Vergütungen der zweiten Führungsebene (Geschäftseinheitenleiter:innen) enthalten ebenfalls variable Bestandteile auf der Grundlage von Zielvereinbarungen. Sie wird regelmäßig zu Nachhaltigkeitsthemen und -zielen befragt und hat Ansprechpartner:innen für die jeweiligen Bereiche festgelegt. Diese stehen in Abstimmung mit dem Nachhaltigkeitsmanagement im Stabsbereich Strategie und Unternehmensentwicklung und sind beispielsweise für die Erhebung der Nachhaltigkeitskennzahlen zuständig.

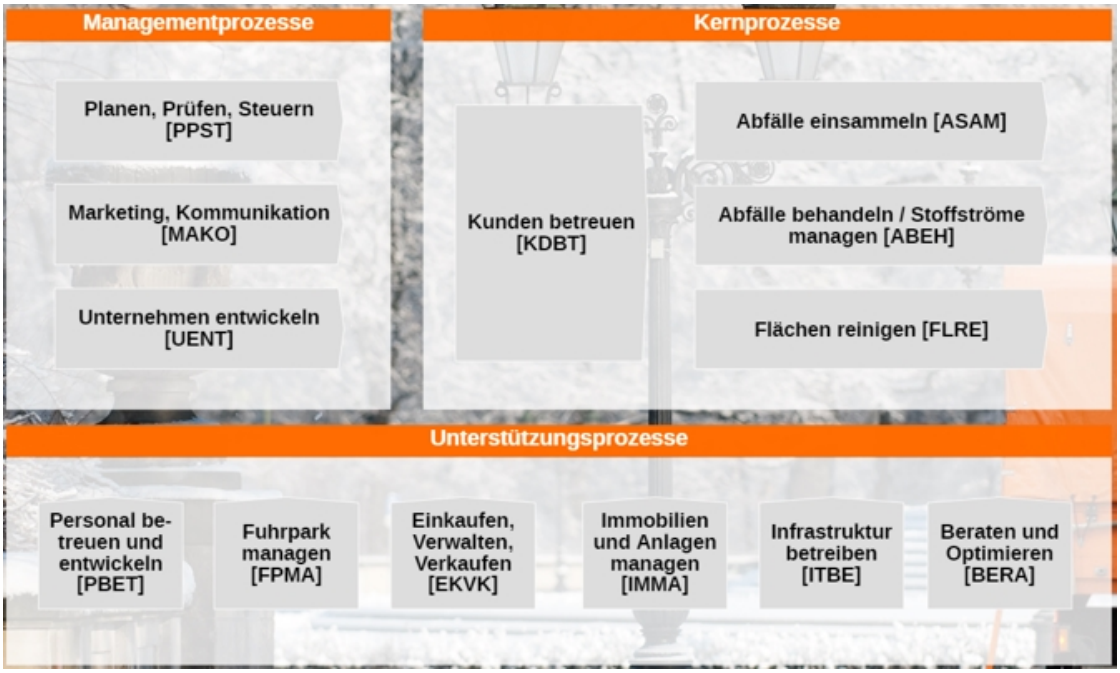
6. Regeln und Prozesse

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

Die Berliner Stadtreinigung ist seit 1997 mit allen Organisationseinheiten mit abfallwirtschaftlichen Tätigkeiten als Entsorgungsfachbetrieb zertifiziert. Darüber hinaus hat die BSR 1997 ein Managementsystem gemäß den Vorgaben der internationalen Norm zum Umwelt- und Qualitätsmanagement (DIN EN ISO 9001, 14001) aufgebaut und zu einem Qualitäts-, Umwelt- und Arbeitsschutzmanagementsystem QUAMS erweitert. Das Compliance-Management wurde neu aufgestellt inkl. einem eingängigen Leitfaden und ist in Kriterium 20 umfassend beschrieben.

Als Grundlage für Rechtssicherheit und gute Zusammenarbeit benötigt die BSR schriftliche Spielregeln. Dies sind die Prozessbeschreibungen und das Organisationshandbuch, Arbeitsanweisungen, Formulare und Anlagen sowie verbindliche schriftliche Anweisungen der verantwortlichen Führungskräfte.

In der Prozesslandkarte sind alle wesentlichen Prozesse der BSR beschrieben:



Die Wirtschaftsplanung ist ein wiederkehrender Prozess und wird jedes zweite Jahr für die im darauffolgenden Jahr beginnende Gebührenperiode durchgeführt, die den Zeitraum von zwei Jahren umfasst. Wesentliches Ziel der Planung ist die Einhaltung der Gebührenstetigkeit aus dem Unternehmensvertrag. Darin integriert erfolgt eine Energie- und

Umweltplanung. Mit Abschluss der Planung wird dem Vorstand und dem Aufsichtsrat ein Wirtschaftsplan für die kommenden zwei Jahre zur Genehmigung vorgelegt.

Auf Grundlage des Unternehmensvertrags, darauf aufbauenden Zielbildern, Klimaschutzvereinbarung, Frauenförderplan, den Unternehmens- und Teilstrategien, der Wirtschaftsplanung und weiteren Vorgaben wird ein detailliertes Nachhaltigkeitsprogramm mit klar formulierten Zielen und Maßnahmen erarbeitet und im Nachhaltigkeitsbericht veröffentlicht. Das Nachhaltigkeitsprogramm ist gegliedert in die Bereiche Nachhaltige Unternehmensführung (Governance), Umwelt (Environment) Beschäftigte und Gesellschaft (Social). Die Erreichung der vereinbarten Ziele wird vom Nachhaltigkeitsmanagement regelmäßig überprüft.

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.

Zur Steuerung der Aktivitäten im Hinblick auf die Unternehmensziele und die Umsetzung der Unternehmensstrategie nutzen die BSR verschiedene Leistungsindikatoren. Diese werden kontinuierlich ausgewertet und im Berichtswesen der BSR abgebildet.

Zu den Steuerungsgrößen der unternehmerischen Aktivitäten der BSR gehören unter anderem:

- Finanzielle Leistungsindikatoren wie Gebührenstetigkeit, Jahresüberschuss, Beteiligungserträge und Investitionen.
- Nichtfinanzielle Leistungsindikatoren wie Vollzeitstellen, Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung, Entleerungen, Reinigungskilometer, CO_2-Ausstoß und Beschwerdestatistik.

Zur Steuerung unserer Nachhaltigkeitsleistung nutzen wir ein umfangreiches Set von Kennzahlen. Wir messen und dokumentieren unter anderem unsere Treibhausgasemissionen, unseren Wasser- und Rohstoffverbrauch und die Menge der verbrauchten und erzeugten Energie. Zur Steuerung und Kontrolle unserer betrieblichen (Nachhaltigkeits-)Prozesse nutzen wir u. a. das integrierte Qualitäts-, Umweltschutz- und Arbeitssicherheitsmanagementsystem QUAMS, das den internationalen Normen ISO 9000 ff. und 14.000 ff. folgt. Zusammen mit der Wirtschaftsplanung erfolgt eine Energie- und Umweltplanung. Übergeordnete Umweltziele wie die Reduzierung der

Treibhausgasemissionen werden in den Klimaschutzvereinbarungen mit dem Land Berlin, über die ein jährliches Monitoring erstellt wird, festgelegt. Vorstand und Aufsichtsrat haben Ende 2022 die Klimaneutralitätsstrategie der BSR verabschiedet. Auf dem Weg zur Klimaneutralität bis spätestens 2045 wurden auch ambitionierte Zwischenziele bis 2030 vereinbart. Die Umsetzung wird durch das im Dezember 2022 eigens installierte Klimaschutzbüro gewährleistet, in welchem auch der Nachhaltigkeitsbeauftragte lokalisiert ist. Abfallwirtschaftliche sowie personelle und soziale Zielsetzungen sind Bestandteil des Nachhaltigkeitsberichts, der ca. alle drei Jahre erscheint. Nachhaltigkeitskennzahlen werden zudem in den jährlichen Geschäftsberichten veröffentlicht; jährlich erscheinen auch Abfallbilanzen und Emissionsberichte. Die BSR erstellt zudem eine jährliche Klima- und Ressourcenbilanz ihrer Abfallströme.

Wesentliche Leistungsindikatoren werden in unseren Nachhaltigkeitsberichten veröffentlicht und regelmäßig aktualisiert. Die Prüfung der Daten erfolgt durch das Nachhaltigkeitsmanagement.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

Leistungsindikator GRI SRS-102-16: Werte
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Die Verhaltensregeln der obersten Führungsebene sind im Corporate Governance Kodex geregelt.

In einem gemeinsamen Prozess wurden Führungsgrundsätze erarbeitet und allen Beschäftigten zugänglich gemacht. Ebenso wurde ein Leitbild für alle Beschäftigten erarbeitet. Die grundlegenden Werte unseres Unternehmens und ein Verhaltenskodex für alle Beschäftigten sind auch im Internet veröffentlicht.

Ein frühzeitiges Erkennen und der systematische Umgang mit möglichen Risiken sind Voraussetzungen für deren Bewältigung und damit für den Unternehmenserfolg. Dieser Erkenntnis trägt der Vorstand der Berliner Stadtreinigung Rechnung, indem er die innerhalb des Unternehmens vorhandenen Maßnahmen zur Risikosteuerung in einem für die BSR einheitlichen und durchgängigen Risikomanagement-System zusammenfasst. Der Begriff Risikomanagement beschreibt dabei den planvollen Umgang mit Risiken. Dieses System dient auch als Basis einer effizienten Information des Aufsichtsrates über die aktuelle Risikosituation bzw. das Risikopotenzial im Unternehmen BSR.

Das Ziel der Compliance-Arbeit bei der BSR ist die Sicherstellung der Einhaltung der rechtlichen, normativen und betrieblichen Vorgaben. Die Führungskräfte haben ihren Verantwortungsbereich nachweislich so zu organisieren, dass durch die definierten Prozesse die Einhaltung der rechtlichen, normativen und betrieblichen Vorgaben hinreichend sichergestellt ist. Die internen Vorgaben werden zentral über ein Dokumentenmanagementsystem bzw. die Prozesslandkarte zur Verfügung gestellt. Dienstvereinbarungen, wie z.B. die Vereinbarung über partnerschaftliches Verhalten und gegen Rassismus bei der BSR stehen im Intranet allen Beschäftigten zur Verfügung. Gemeinsam haben wir ein Zielbild entwickelt, das die Strategie der BSR weiter konkretisiert:

- Wir sind mit unserem Produkt- und Leistungsangebot da, wo die Kund:innen und Bürger:innen uns brauchen und setzen gezielt auf Kooperationen, die wir aktiv auf den Weg bringen.
- Wir unterstützen nachhaltig die Ziele des europäischen Green Deals und werden die Klimaneutralität durch zielgerichtete, innovative und wirtschaftliche Maßnahmen zur CO_2-Reduzierung fördern.
- Für uns bleibt stetiger Gebührenverlauf der Maßstab unseres Handelns. Zusätzlich entwickeln wir aktiv bei neuen Leistungen oder signifikanten Leistungsauswertungen Lösungen für eine nachhaltige Finanzierung.
- Wir nehmen Abfall- und Ressourcenwirtschaft ernst und sind maßgebliche Akteurin der Zero-Waste-Stadt Berlin.
- Wir denken und gestalten Stadtsauberkeit ganzheitlich und gewährleisten auch bei Schnee, Eis und Glätte zuverlässig Mobilität auf den relevanten Verkehrsflächen in Berlin.
- Wir sind attraktive Arbeitgeberin und machen Berlin #gemeinsam besser, grüner und sauberer. Gemeinsam sind wir stärker. Wir fördern die Zusammenarbeit und streben Synergien innerhalb der BSR-Gruppe an.

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 Vergütung der Vorstandsmitglieder wird vom Aufsichtsrat unter Einbeziehung von etwaigen Konzernbezügen in angemessener Höhe auf der

Grundlage einer Leistungsbeurteilung festgelegt. Kriterien für die Angemessenheit der Vergütung bilden insbesondere die Aufgaben des jeweiligen Vorstandsmitglieds, seine persönliche Leistung, die Leistung des Vorstands sowie die wirtschaftliche Lage, der Erfolg und die Zukunftsaussichten des Unternehmens unter Berücksichtigung seines Vergleichsumfelds.

Die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder umfasst fixe und variable Bestandteile. Die variable Vergütung kann einmalige sowie jährlich wiederkehrende, an den geschäftlichen Erfolg gebundene Komponenten mit langfristiger Anreizwirkung und Risikocharakter enthalten. Die variable Vergütung wird auf der Basis von Zielvereinbarungen festgelegt. Die Ziele leiten sich aus den zentralen Forderungen der BSR-Strategie ab: Niedrige und stetige Gebühren zu gewährleisten und eine hohe Kundenorientierung bei den Dienstleistungen und der Qualität sicher zu stellen sowie die ökologische Verantwortung für nachfolgende Generationen und die soziale Verantwortung für die Beschäftigten und die Stadt Berlin zu erfüllen.
Konkrete (Nachhaltigkeits-)ziele werden in jährlich aktualisierten Zielbildern mit der Eigentümerin, dem Land Berlin, vereinbart. Die Zielerreichung wird von den jeweils zuständigen Gremien Vorstand bzw. Aufsichtsrat überprüft. Beispiele sind die Anzahl jährlich angebotener Ausbildungsplätze, der Anteil von Frauen in Leitungspositionen, die Reduzierung CO_2-Emissionen gemäß Klimaschutzvereinbarung oder die erzeugte elektrische Energie aus Photovoltaik.

Die Bezüge der Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder sind im Anhang des Geschäftsberichts 2022 (ab S.10) veröffentlicht.

Die Bezahlung der Beschäftigten erfolgt gemäß dem deutschen, öffentlichen Tarifrecht. Mit guten Vorschlägen können auch sie von der Entwicklung der BSR profitieren. Dazu sind in einer Dienstvereinbarung Regelungen verankert worden. Sie sollen mit verbesserten Anreizen die Beschäftigten zum Mitmachen motivieren.

Für Dienstwagenberechtigte sind alternative Mobilitätspakete verfügbar: Dienstwagen, Bahnpaket, ÖPNV-Paket und Zweiradpaket. Als Dienstwagen werden klimaschonende vollelektrische Fahrzeuge oder mindestens Plugin-Hybride beschafft.

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 Aufsichtsrat der BSR ist paritätisch zusammengesetzt, d.h. er besteht aus jeweils acht Arbeitgebervertreter:innen (vom Senat benannt) und Arbeitnehmervertreter:innen (vom BSR-Gesamtpersonalrat benannt). Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder wird durch Beschluss der Gewährträgerversammlung festgelegt. Dabei sollen der Vorsitz und der stellvertretende Vorsitz im Aufsichtsrat sowie der Vorsitz und die Mitgliedschaft in den Ausschüssen berücksichtigt werden. Die Vergütung an die Mitglieder des Aufsichtsrats wird jährlich im Geschäftsbericht veröffentlicht.

Die Gesamtvergütung der außertariflich Beschäftigten einschließlich des Vorstands umfasst fixe und variable Bestandteile. Die variable Vergütung kann einmalige sowie jährlich wiederkehrende, an den geschäftlichen Erfolg gebundene Komponenten mit langfristiger Anreizwirkung und Risikocharakter enthalten. Die variable Vergütung wird auf der Basis von Zielvereinbarungen festgelegt. Die Ziele leiten sich aus den zentralen Forderungen der BSR-Strategie ab: Niedrige und stetige Gebühren zu gewährleisten und eine hohe Kundenorientierung bei den Dienstleistungen und der Qualität sicher zu stellen sowie die ökologische Verantwortung für nachfolgende Generationen und die soziale Verantwortung für die Beschäftigten und die Stadt Berlin zu erfüllen. Die Zielerreichung des Vorstands wird durch den Aufsichtsrat evaluiert. Im Berichtjahr waren u.a. die Entwicklung einer Klimaneutralitätsstrategie und der Aufbau eines Klimaschutzbüros wesentliche Nachhaltigkeitsziele.

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.

Die Berliner Stadtreinigungsbetriebe (BSR) unterstützen die Vergütungstransparenz öffentlicher Unternehmen durch die seit mehreren Jahren sichergestellte Offenlegung der Gesamtbezüge des Vorstands, Aufsichtsrates und Beirates. Dies entspricht gleichermaßen den Anforderungen aus § 65a Landeshaushaltsordnung (LHO) Berlin bzw. § 18 Abs. 6 Berliner Betriebe Gesetz. Hinsichtlich der Bildung weitergehender Kenngrößen und Vergütungsvergleiche sind im DNK- Berichtszeitraum 2022 keine weitergehenden Befassungen erfolgt. Seitens des Landes Berlin werden zum Verhältnis der Jahresgesamtvergütung in den Landesunternehmen Bewertungen vorgenommen und im jeweils aktuellen Nachhaltigkeitsbericht des Landes Berlin über die Berliner Landesunternehmen öffentlich dargelegt.

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 BSR versteht sich als aktive Gestalterin von Lebensqualität in Berlin und Partnerin des Landes. Unsere zentralen Stakeholder sind neben unseren eigenen Beschäftigten das Land Berlin als Eigentümerin, die Bürgerinnen und Bürger sowie weitere Kundengruppen wie z.B. die Wohnungswirtschaft aber auch Umweltverbände und andere NGOs. Für die angemessene Einbindung der jeweiligen Anspruchsgruppen hat das Unternehmen ein Stakeholdermanagement aufgebaut. Dieses identifiziert die Anspruchsgruppen jeweils themenorientiert. So sind beispielsweise bei Bauvorhaben andere Anspruchsgruppen betroffen als bei der Umsetzung konkreter Maßnahmen aus dem Abfallwirtschaftskonzept des Landes.

Neben dem paritätisch besetzten Aufsichtsrat mit Mitgliedern aus Politik, Industrie, Wohnungswirtschaft sowie den Gewerkschaften wurde ein Beirat

berufen, der den Vorstand und den Aufsichtsrat in Fachfragen berät. Seine Mitglieder repräsentieren ebenfalls wesentliche Stakeholdergruppierungen wie Wissenschaft, Gewerkschaften, Politik und Wohnungswirtschaft. Großkunden lädt die BSR regelmäßig zu Kundenforen ein, wir sind auf Veranstaltungen zu den Themen Umweltbildung, Zero Waste oder BSR als attraktive Arbeitgeberin wie dem Umweltfestival oder Jobmessen vertreten.

Um das Leistungs- und Serviceangebot bedürfnisorientiert weiterentwickeln zu können, pflegt die BSR den direkten Kontakt zu ihren Kund:innen. Um gezielt Kundenbedürfnisse und Feedback aufzunehmen, führt die BSR regelmäßig Befragungen durch. Unter anderem wird viermal jährlich ein Monitoring zur quantitativen und qualitativen Messung von Kundenzufriedenheit, Bekanntheit der Leistungen und Image durchgeführt. Dazu werden pro Jahr 2.000 Berliner Bürger:innen zufällig ausgewählt und telefonisch befragt - je 800 im Mai und November und je 200 im Februar und August.
Das Kundenmagazin „inforange" erscheint 3-mal im Jahr und informiert die Kund:innen detailliert zu Themen rund um Abfallwirtschaft und Stadtsauberkeit. Für eine gute Abfalltrennung in den Haushalten bietet die BSR Müllplatzschilder und Informationsmaterialien an. Diese sind auf der Webseite bestellbar. Hausmeister und Architekten haben die Möglichkeit, sich bei kostenlosen Schulungen anzumelden. Hier wird ihnen zielgruppenspezifisches Wissen rund um Abfall und optimale Standplätze vermittelt. Ein neues Angebot für die Nachhaltigkeit sind die BSR-Kieztage, die in Berlin in Kooperation mit den jeweiligen Bezirksämtern ganzjährig stattfinden. Hier können die Bürger:innen kostenfrei auf dem Tausch- und Verschenkmarkt gutes Gebrauchtes mitnehmen und altes Kaputtes in den Sperrmüll geben.
Die BSR hat im Geschäftsjahr 84 % aller eingehenden Beschwerden innerhalb von 5 Werktagen bearbeitet. Wie in anderen Jahren auch bezogen sich ca. 94 % aller Beschwerden auf nicht geleerte Mülltonnen und überfüllte Papierkörbe.
Die BSR hat 2017, 2019 und 2022 umfangreiche Beschäftigtenbefragungen durchgeführt. Nach der Befragung 2022 befinden sich 125 Maßnahmen in der Nachverfolgung, davon wurden 61 bereits umgesetzt, weitere 12 wurden umgewidmet bzw. werden nicht weiterverfolgt. 336 abgeschlossene Maßnahmen aus früheren Befragungen wurden aus der Nachverfolgung entlassen.

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.

Wesentliche politische Themen, und damit auch die des Landes als Eigentümerin, waren in 2022 die Studie Kohleausstieg, das Abfallwirtschaftskonzept oder das Berliner Energie- und Klimaschutzprogramm. Für den Austausch mit politischen und strategischen Stakeholdern werden unterschiedliche Formate genutzt, um die Dienstleistungen und Angebote der BSR zu kommunizieren und Anliegen aufzunehmen. Entlang von Themen werden die identifizierten Stakeholder systematisch in einem Stakeholdermanagement erfasst. Stellungnahmen zu konkreten Gesetzgebungsverfahren des Landes Berlin an das Abgeordnetenhaus oder den Senat dokumentiert die BSR jeweils durch den sog. Beteiligungsbeitrag im Berliner Lobbyregister. Das Lobbyregistergesetz ist mit Beginn der 19. Wahlperiode des Abgeordnetenhauses von Berlin in Kraft getreten. Als landeseigenes Unternehmen wird die BSR von den jeweiligen Senatsverwaltungen auch in die Beantwortung Schriftlicher Anfragen oder Petitionen des Abgeordnetenhauses involviert. Diesen Auskunftsersuchen kommt die BSR frist- und sachgerecht nach. Fragen zur Leistungserbringung werden durch unser Beschwerdemanagement möglichst zeitnah gelöst. Im Übrigen zeigen die Bürger:innen- und Kundenbefragungen eine große Zufriedenheit mit den Leistungen. Die Anliegen der Beschäftigten wurden im Rahmen von drei Befragungen erhoben, Maßnahmen abgeleitet und zum großen Teil bereits abgearbeitet. Siehe dazu auch die Angaben in Kriterium 9

Branchenspezifische Ergänzungen

Ergebnisse von Umfragen zur Kundenzufriedenheit

Im Rahmen der Marktforschung erheben wir viermal jährlich die Meinung der Berliner:innen zu unseren Produkten und Serviceangeboten. 2022 waren 81 %

aller Bürger:innen mit der BSR zufrieden. Die Befragungen ergaben eine sehr hohe Zufriedenheit bei Entsorgungsleistungen (84 %, Vorjahr 83 %) und mit den Stadtsauberkeitsleistungen (73 %, Vorjahr 74 %). Das Vertrauen auf eine umweltfreundliche Entsorgung durch die BSR lag bei 92 %, Vorjahr 94 %.

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.

Bereits seit 2010 fördert und entwickelt das Ideenlabor als "Anwalt der Ideen" eine offene Innovationskultur im Unternehmen und verfolgt zudem das Ziel, verstärkt Impulse außerhalb der BSR aufzugreifen und diese für das Unternehmen zukunftsgestaltend zu nutzen. Seit kurzem agiert es unter der Bezeichnung "Innovationsnetzwerk" und besteht aus rund 20 Beschäftigten aus allen Bereichen und Hierarchieebenen.
Idee Orange ist das System für Verbesserungsvorschläge. Aus dem ständigen Wandel im Unternehmen resultieren laufend neue Herausforderungen, die nur durch die Einbeziehung der Mitarbeiter bewältigt werden können. Das Prinzip von Idee Orange heißt: „Vorschlagen. Verbessern. Verdienen.“. Und das bedeutet, dass gute Ideen auch gutes Geld wert sind. Denn neben der Möglichkeit aktiv an der Entwicklung unseres Unternehmens teilzunehmen, stellen Prämien in Höhe bis zu 30 % des Nutzens einen hohen Anreiz dar. Einen Bonus gibt es für Verbesserungsvorschläge, die nachweisbar Arbeits-, Gesundheits-, und/oder Umweltschutz fördern.

Wesentliche insbesondere ökologische Wirkungen unserer Dienstleistungen sind CO_2-Emissionen und Ressourcenverbräuche der Behandlung unserer Abfallströme, des Liegenschaftsbetriebs und des Fuhrparks. Diese werden regelmäßig erfasst und bewertet. Mit der Klimaneutralitätsstrategie wurde das Ziel festgeschrieben, spätestens bis 2045 klimaneutral zu werden und bislang mit konkreten Maßnahmen bis 2030 hinterlegt. Dazu gehören die Dekarbonisierung des Fuhrparks und der Liegenschaften sowie der Ausbau der erneuerbaren Energien. Maßnahmen im Stoffstrombereich sind klima- und ressourcenfreundlichere Verwertung der gesammelten Abfälle, die Effizienzsteigerung der Anlagen und eine verbesserte Abtrennung von Wertstoffen.

Der neue Recyclinghof in der Gradestraße dient als Modell für die künftige Gestaltung: nutzerfreundliche Rampenbauweise, damit Trennung von Kunden- und Entsorgungsverkehr und Nutzung von Verdichtungssystemen zur Verringerung des Transportvolumens. Und dazu Flächen für die Sammlung von Materialien für die

Wiederverwendung im Gebrauchtwarenkaufhaus NochMall.
Die Digitalisierung gewinnt sowohl im Kundenverkehr als auch in den innerbetrieblichen Abläufen an Bedeutung:

- Großkund:innen können ihre Verträge mit der BSR digital abschließen
- Mit der App „TipTapp" können sich Bürger:innen vernetzen und in Eigeninitiative Fahrten zu BSR-Recyclinghöfen zu organisieren
- Die Digi-Gully-App erleichtert den Reinigungsteams die Arbeit: die Teams werden live über verstopfte Gullys informiert und sind schneller vor Ort. Defekte oder fehlende Gullydeckel werden unmittelbar an die Einsatzleitung gemeldet und die Berliner Wasserbetriebe direkt informiert.

Umfangreiche Kooperationen fanden und finden in vielen Bereichen statt, z.B. bei der Entwicklung hin zum klimaneutralen Fuhrpark, bei der Beschaffung von Entsorgungsleistungen oder von Arbeitskleidung auch unter ökologischen und sozialen Kriterien und im Diversity- und Gleichstellungsmanagement.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11
Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen.

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

Eine Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren erfolgt bisher nicht. Im Zuge der künftigen Berichtspflicht der BSR nach der CSRD und der Einführung der EU-Taxonomie erfolgt auch eine Prüfung der Finanzanlagen nach Umwelt- oder sozialen Faktoren.

Branchenspezifische Ergänzungen

Berichten Sie das Abfallaufkommen in Tonnen pro Einwohner

778.000 Tonnen Haus- und Geschäftsmüll bei 3.850.809 Einwohnern (31.12.2022), d.h. 202 kg Haus- und Geschäftsmüll je Einwohner im Jahr 2022. Tendenziell ist ein Abwärtstrend der Haus- und Geschäftsmüllmenge zu erkennen. Zum Vergleich: Im Jahr 2018 waren es 223,2 kg je Einwohner, 2011 waren es 254,2 kg.

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.

In- und Outputmengen an Energie, Wasser, Emissionen und Abfällen werden jährlich erfasst und publiziert. Seit 2009 werden jährlich CO_2- und Ressourcenbilanzen der von der BSR entsorgten Abfallströme von der Sammlung bis zum letztendlichen Verbleib erstellt.
Der fünfte Nachhaltigkeitsbericht mit detaillierten Angaben ist 2022 erschienen.
Zu wesentlichen Wirkungen und Einflussmöglichkeiten siehe auch Kriterien 12 und 13 sowie Indikatoren zu den Kriterien 11 bis 13.
Die jährliche BSR-Entsorgungsbilanz dient der Information der Öffentlichkeit und der Erfüllung der gesetzlichen Informationspflicht gemäß KrWG und KrW-/AbfG Bln. Gleichzeitig ist sie Datengrundlage für die Umsetzung abfallwirtschaftlicher Maßnahmen. Im Mittelpunkt steht die Transparenz der Mengenströme. Die Entsorgungsbilanz enthält Informationen über Art und Herkünfte der von den BSR angenommenen Abfälle sowie über deren Entsorgungswege:
Das Gesamtaufkommen der an die BSR überlassenen Abfälle sank 2022 leicht und lag bei 1218,9 TMg (Tausend Megagramm = Tausend Tonnen). Der Anteil der Schadstoffe war mit rd. 1,9 TMg vernachlässigbar. 381 TMg aller überlassenen Siedlungsabfälle wurden einem gesonderten Verwertungsweg zugeführt (in etwa gleichbleibend wie im Vorjahr). 858,7 TMg wurden einer Restabfallbehandlung unterzogen (-6% gegenüber dem Vorjahr). Die biogenen Abfälle (hauptsächlich Biogut, Laubsäcke, Straßenlaub und Baum- und Strauchschnitt) lagen mit 171,8 TMg 3% unter der Menge des Vorjahrs. Über die Biotonne wurden in Berlin 119 TMg gesammelt (-6% gegenüber dem Vorjahr). 56% des Bioguts wurde den BSR Biogas- und Kompostierungsanlagen in Ruhleben und Hennickendorf zugeführt, der Rest wurde in verschiedenen externen Anlagen kompostiert. Die Menge an Altholz und Sperrmüll (über haushaltsnahe Sammlung, Recyclinghöfe und

Fremdanlieferungen an den BSR Entsorgungsanlagen) ist im Vergleich zum Vorjahr mit 114,7 TMg um 9% gesunken. Von der gesamten Sperrmüllmenge von 62,4 TMg wurden rd. 52,86 TMg direkt der Sperrmüllaufbereitung in der Gradestraße zugeführt, der Rest wurde hauptsächlich im MHKW Ruhleben thermisch behandelt. Von den 858,7 TMg Restabfall wurden 523,9 TMg im MHKW Ruhleben thermisch behandelt. In den in Berlin-Pankow und Berlin-Reinickendorf gelegenen MPS-Anlagen wurden 263,6 TMg zu Ersatzbrennstoffen aufbereitet. Rd. 17,5 TMg wurden in der MA-Anlage in Grünau aufbereitet. Der Rest verteilte sich auf weitere Vorbehandlungs- und thermische Anlagen. Die der BSR überlassene Siedlungsabfallmenge stammte zu 56,7% (rd. 1.079 TMg) aus Berliner Haushalten und Kleingewerbebetrieben. Das ist ein Rückgang von knapp 5% im Vergleich zum Vorjahr. Bei den Müllmengen aus Haushalt und Kleingewerbe handelte es sich wiederum zu rd. 78% (840,9 TMg) um Hausmüll (inkl. Geschäftsmüll) und Sperrmüll.

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.

Echte Kreislaufwirtschaft leistet einen wesentlichen Beitrag zum Klima- und Ressourcenschutz – und ist unverzichtbar für nachhaltige Fortschritte im Sinne des europäischen Green Deal und der Energiewende. Darüber hinaus gewinnt auch ihr Beitrag zur Versorgungssicherheit zunehmend an Bedeutung. Ein Aspekt, den wir in unserer Anlagen- und Stoffstromstrategie berücksichtigen:

- Unser strategisches Ziel bleibt der Ausbau von Abfallvermeidung und Wiederverwendung. Wir folgen klar der 5-stufigen Abfallhierarchie: Vermeidung – Vorbereitung zur Wiederverwendung – Recycling – Sonstige Verwertung, z.B. energetisch – Beseitigung.
- Nicht alle Abfälle lassen sich vermeiden. Um Wertstoffe im Kreislauf zu halten, treiben wir den Aus- und Umbau von Anlagen zur stofflichen Verwertung voran.
- Aus den nicht mehr stofflich verwertbaren Bestandteilen wollen wir künftig noch mehr klimafreundliche Wärme für Berlin zur Verfügung stellen – ein Beitrag zur Dekarbonisierung der Berliner Fernwärme und zur Versorgungssicherheit.

Eine wichtige Rolle spielen dabei auch die Recyclinghöfe, wo Bürger:innen zum Beispiel Sperrmüll und Elektroschrott anliefern können. Laut

Abfallwirtschaftskonzept sollen die Recyclinghöfe künftig noch stärker zur Umsetzung der Zero-Waste-Ziele beitragen. Wir haben daher mit umfassenden Modernisierungen begonnen, um unsere Standorte fit für die Zukunft zu machen. Konkrete Ziele und Maßnahmen sind in unserem Nachhaltigkeitsprogramm im Abschnitt Umwelt / Abfallwirtschaft veröffentlicht. Durch einen „differenzierten Winterdienst" erreichen wir die bestmögliche Balance zwischen Verkehrssicherheit, Umweltschutz und Wirtschaftlichkeit. Damit schonen wir die Umwelt und minimieren Kosten.

Für Kehrmaschinen und Spülfahrzeuge, zur Fahrzeugwäsche und zur Herstellung von Salzlauge für den Winterdienst nutzen wir Brunnenwasser. 2022 wurden 133.800 m³ Trinkwasser und damit 221.000 € eingespart.

Die Treibhausgas- und Ressourcenbilanz der BSR-Gruppe aus dem Jahr 2022 zeigt, dass wir durch die Entsorgung von1,417 Mio. Tonnen Siedlungsabfällen, davon 852.300 Tonnen Haus- und Geschäftsmüll, insgesamt 599.427 Tonnen Treibhausgase (gemessen in CO_2-Äquivalenten) und 10.119 Terajoule fossile Primärenergie eingespart haben. Darüber hinaus wurden 60.086 Tonnen Eisenerz, 7,007 Tonnen Bauxit, 55.130 Tonnen Mineralstoffe und 351.252 Tonnen Holz eingespart. Wesentliche Risiken hinsichtlich der Rückgewinnung von Ressourcen aus Abfällen bestehen nicht. Durch Ausbau des (stofflichen) Recyclings ist eine Erhöhung der Einsparung von Ressourcen zu erwarten.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

Leistungsindikator GRI SRS-301-1: Eingesetzte Materialien
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

i) nicht erneuerbare Materialien

MHKW Ruhleben (2022, t)

Branntkalk	1.035
Kalkhydrat	1.538
Ammoniak (25%)	776
Herdofen-Koks	117

Streumittel (2022, t)

Auftaumittel NaCl	6.339
CaCl2-Lösung	3.316
Splitt	827

ii) erneuerbare Materialien

Papier (2022, kg)

RC-Papier Blauer Engel (4.151.000 Blatt, 2017)	7.257
Trennt-Magazin, 2x12.000 Stück, RC-Papier Blauer Engel	3.593
BSR-Intern, 12x6.000 Stück, RC-Papier Blauer Engel	5.950
Nachhaltigkeitsbericht 2019-2021	komplett digitalisiert
Geschäftsbericht 2022	komplett digitalisiert
Gesamt Blauer Engel (%)	98

Leistungsindikator GRI SRS-302-1: Energieverbrauch
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus nicht erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.

b. Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.

c. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen den gesamten:
i. Stromverbrauch
ii. Heizenergieverbrauch
iii. Kühlenergieverbrauch
iv. Dampfverbrauch

d. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen die/den gesamte(n):
i. verkauften Strom
ii. verkaufte Heizungsenergie
iii. verkaufte Kühlenergie
iv. verkauften Dampf

e. Gesamten Energieverbrauch innerhalb der Organisation in Joule oder deren Vielfachen.

f. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

g. Quelle für die verwendeten Umrechnungsfaktoren.

a) Kraftstoffverbrauch aus nicht erneuerbaren Quellen

2022 (GJ)	**172.447**
2022 (MWh)	**47.902**
Diesel (l)	4.648.763
Ottokraftstoff (l)	44.767
Diesel stationär (l)	122.807
Erdgas für Kfz (kg)	5.058

b) Kraftstoffverbrauch aus erneuerbaren Quellen

2022 (GJ)	**100.840**
2022 (MWh)	**28.011**
Biogas (kg)	1.803.307
Strom MWh	628

c)

i) Stromverbrauch 2022	**MWh**	**GJ**
Strom gesamt	46.968	169.086
MHKW Ruhleben	28.815	103.734
Liegenschaften (Netz) inkl. Strom für Fuhrpark	16.075	57.870
Liegenschaften (Eigenerzeugung BHKW)	2.078	7.481

ii) Heizenergieverbrauch 2022	**MWh**	**GJ**
Wärmeenergie gesamt	27.721	99.796
Erdgas	9.669	29.635
Heizöl für Stützfeuerung MHKW Ruhleben	4.184	11.398
Heizöl für Liegenschaften	1.190	11.496
Fernwärme	6.639	23.767
Holzhackschnitzel	3.494	5.522
Flüssiggas	70	210
Eigenverbrauch selbst erzeugter Wärme aus Solarenergie	k.D.	k.D.
Eigenverbrauch selbst erzeugter Wärme aus BHKW	2.476	8912

iv) Dampfverbrauch MHKW	**MWh**	**GJ**
Verbrauch gesamt	189.372	681.738

d)

i) verkaufter Strom	**MWh**	**GJ**
Strom gesamt	31.096	111.945
BHKW Deponiegasverwertung	24.333	87.598
BHKW Liegenschaften	648	2.333
PV	323	1.163
Wind	5.792	20.851

ii) verkaufte Wärmeenergie	MWh	GJ
Wärmeenergie gesamt	12.227	44.017

iv) Dampflieferung aus MHKW	MWh	GJ
gesamt	578.530	2.082.708

e) Energieverbrauch der Organisation

	MWh	GJ
gesamt	339.346	1.221.647

Leistungsindikator GRI SRS-302-4: Verringerung des Energieverbrauchs
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Umfang der Verringerung des Energieverbrauchs, die als direkte Folge von Initiativen zur Energieeinsparung und Energieeffizienz erreicht wurde, in Joule oder deren Vielfachen.

b. Die in die Verringerung einbezogenen Energiearten: Kraftstoff, elektrischer Strom, Heizung, Kühlung, Dampf oder alle.

c. Die Grundlage für die Berechnung der Verringerung des Energieverbrauchs wie Basisjahr oder Basis/Referenz, sowie die Gründe für diese Wahl.

d. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

a, b) Verringerung des Energieverbrauchs
Der Stromverbrauch ist von 2010 bis 2022 von 188.687 GJ auf 169.086 GJ zurückgegangen (-3,5%). Strom wird ausschließlich aus erneuerbaren Quellen beschafft.
Der Wärmeverbrauch ist von 2010 bis 2022 von 154.962 GJ auf 99.796 GJ zurückgegangen (-35,1%).
Der Kraftstoffverbrauch insgesamt ist von 2010 bis 2022 von 346.532 GJ auf 273.287 GJ zurückgegangen (-21,1%), der Verbrauch von Kraftstoffen aus nicht erneuerbaren Quellen auf 172.447 GJ (-50,2%).
Der Dampfverbrauch ist von 2010 bis 2022 von 562.655 GJ auf 681.738 GJ gestiegen (+21,2%).

c) als Basisjahr wurde 2010 gewählt

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 Entnahmequellen.

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

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

a) Wasser 2022, m³

gesamt	**384.312**
Oberflächenwasser (MHKW)	117.210
Trinkwasser (inkl. Standrohren)	116.534
Brunnenwasser	150.568
Regenwasser für Straßenreinigung	keine separate Erfassung

b) keine

c) nur Süßwasser

Leistungsindikator GRI SRS-306-3 (2020): Angefallener Abfall
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtgewicht des anfallenden Abfalls in metrischen Tonnen sowie eine Aufschlüsselung dieser Summe nach Zusammensetzung des Abfalls.

b. Kontextbezogene Informationen, die für das Verständnis der Daten und der Art, wie die Daten zusammengestellt wurden, erforderlich sind.

Selbst erzeugter Abfall 2022	t	Entsorgungswege
gesamt	270.212	
a) davon gefährlich	14.848	
b) davon nicht gefährlich	255.365	
Schlacken, Aschen (MHKW)	98.283	Verwertung Deponiesanierung
Rauchgasreinigungsrückstände (MHKW)	12.096	Verwertung Untertagedeponie
Eisenschrott (MHKW)	9.767	Recycling Stahlindustrie
Nichteisenmetalle (MHKW)	1.539	Recycling Metallindustrie
Bauabfälle (ohne Schrott)	134	Teilw. Recycling Baustoffe
Output Sperrmüllaufbereitungsanlage (AAS)	60.895	Recycling und thermische Verwertung
Output Biovergärungsanlage	75.427	Landwirtschaftliche Verwertung
Sonstige Abfälle	12.071	diverse

In der BSR-Entsorgungsbilanz sind Informationen über Art und Herkünfte der von den BSR angenommenen Abfälle sowie über deren Entsorgungswege enthalten.

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.

Das Land Berlin hat sich zum Ziel gesetzt, spätestens bis zum Jahr 2045 klimaneutral zu werden. Die Gesamtsumme der Kohlendioxidemissionen (CO_2-Emissionen) soll spätestens bis 2045 auf null verringert werden, ein Ziel, das auch die BSR verfolgt. Dafür wurde im Dezember 2022 eine

Klimaneutralitätsstrategie zur kontinuierlichen Reduzierung der CO_2-Emissionen verabschiedet.
Die wichtigsten Emissionsquellen sind die Verbrennung von Abfällen bzw. Ersatzbrennstoffen, die Deponien, der Fuhrpark sowie der Betrieb der Liegenschaften. Die Mengen werden jährlich erfasst sowie teilweise in Monitoringberichten zur Klimaschutzvereinbarung und in Geschäftsberichten, vollständig im Nachhaltigkeitsbericht veröffentlicht. Die Zwischenziele 2030 für den Energiebedarf sind abgeleitet aus dem Berliner Energie- und Klimaschutzprogramm (BEK) 2022. Die Sektorziele für die Reduzierung der CO_2-Emissionen betragen bis 2030 gegenüber dem Jahr 2020: Fuhrpark -41%, Liegenschaften -46%, Anlagen -66%. Neben der Defossilisierung von Liegenschaften und Fuhrpark ist der weitere Ausbau der erneuerbaren Energien im Bereich Biogas, Photovoltaik und Windenergie fester Bestandteil unserer Klimaneutralitätsstrategie. 2022 ging wie geplant eine Photovoltaikanlage auf unserem neuen Recyclinghof in der Gradestraße in Betrieb. Damit haben wir ein rundes Dutzend Solaranlagen am Netz, außerdem eine eigene 128 Meter hohe Windkraftanlage, die 2022 rund 5.800 Megawattstunden Strom produzierte. Durch die immer effizientere Behandlung der Stoffströme arbeitet die BSR heute bilanziell klimaneutral. Wir untersuchen zusammen mit dem renommierten Institut für Energie- und Umweltforschung (IFEU) jährlich alle Abfallströme und bewerten deren Relevanz für Klima und Energieverbrauch wissenschaftlich. Die Treibhausgas- und Ressourcenbilanz der BSR-Gruppe aus dem Jahr 2022 zeigt, dass wir durch die Entsorgung von 1,416 Mio. Tonnen Siedlungsabfällen, davon 852.300 Tonnen Restabfall, insgesamt rund 599.400 Tonnen Treibhausgase (gemessen in CO_2-Äquivalenten) und 10.119 Terajoule fossile Primärenergie eingespart haben. Die BSR hat 2007 als erstes landeseigenes Unternehmen mit dem Land Berlin eine Klimaschutzvereinbarung abgeschlossen. Bis 2015 konnten wir die jährlichen CO_2-Emissionen um 237.000 Tonnen reduzieren, bis 2025 soll mit der 3. Klimaschutzvereinbarung eine weitere CO_2-Entlastung von 67.000 Tonnen pro Jahr erreicht werden.

Das Basisjahr für die Einsparungen der Klimaschutzvereinbarungen ist 2015 mit einer Laufzeit bis 2025. Das Basisjahr für die Klimaneutralitätsstrategie ist 2020, im Nachhaltigkeitsbericht 2018. Bezugsgrößen sind im Nachhaltigkeitsbericht aufgeführt, z.B. für Strom- und Wärmeverbräuche die Beschäftigtenzahl. So ist z.B. der Wärmeverbrauch von 2018 auf 2021 witterungsbereinigt und ohne das MHKW um 13% gestiegen, pro Beschäftigte:n aber um 8% gesunken. Der Kraftstoffverbrauch ist um 0,8% gestiegen, umsatzbezogen aber um 14,5% gesunken.

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 CO_2-Äquivalent.

b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO_2, CH_4, N_2O, FKW, PFKW, SF_6, NF_3 oder alle.

c. Biogene CO_2-Emissionen in Tonnen CO_2-Äquivalent.

d. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
i. der Begründung für diese Wahl;
ii. der Emissionen im Basisjahr;
iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.

e. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.

f. Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.

g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

a, b) Direkte THG Emissionen 2022 (t CO2-Äquivalent)

	t	Gase
gesamt	**559.343**	
MHKW Ruhleben	494.308	CO_2
Deponien	29.238	CO_2, CH_4
Benzin	103	CO_2
Diesel	12.635	CO_2
Erdgas	2.052	CO_2
Erdgas BHKW	1.864	CO_2
Heizöl Liegenschaften	322	CO_2
Heizöl Stützfeuerung	1.142	CO_2
Flüssiggas	16	CO_2
Holzhackschnitzel	1.293	CO_2
Biogas Fuhrpark	5.612	CO_2, CH_4
Biogas für BHKW	425	CO_2, CH_4
Biogas West direkte Emissionen Methan Lachgas	2.208	CO_2, N_2O
Biogas West direkte Emissionen CO_2	3.500	CO_2, CH_4
HeKo direkte Emissionen aus Vergärung und Kompostierung	4.625	CO_2, CH_4

c) davon biogen (t CO2-Äquivalent)

	t	Gase
gesamt	**384.919**	
MHKW Ruhleben	338.018	CO_2
Deponien	29.238	CO_2, CH_4
Holzhackschnitzel	1.293	CO_2
Biogas Fuhrpark	5.612	CO_2, CH_4
Biogas für BHKW	425	CO_2, CH_4
Biogas West direkte Emissionen Methan Lachgas	2.208	CO_2, N_2O
Biogas West direkte Emissionen CO_2	3.500	CO_2
HeKo direkte Emissionen aus Vergärung und Kompostierung	4.625	CO_2, CH_4

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 CO_2-Äquivalent.

b. Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasierten indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO_2-Äquivalent.

c. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO_2, CH_4, N_2O, FKW, PFKW, SF_6, NF_3 oder alle.

d. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
i. der Begründung für diese Wahl;
ii. der Emissionen im Basisjahr;
iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.

e. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.

f. Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.

g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Indirekte energiebezogene THG-Emissionen 2022 (t CO_2-Äquivalent)

gesamt	**27.437**
gekaufter Strom	25.857
gekaufte Fernwärme	1.580

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 CO_2-Äquivalenten.

b. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO_2, CH_4, N_2O, FKW, PFKW, SF_6, NF_3 oder alle.

c. Biogene CO_2 -Emissionen in Tonnen CO_2-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.

Kategorien	t
Gesamt	**98.725**
Vorgelagert	98.629
1. Eingekaufte Güter und Dienstleistungen	82.317
davon Waren	3.495
davon Dienstleistungen	78.822
2. Kapitalgüter	
3. Brennstoff- und energiebezogene Emissionen (nicht in Scope 1 oder 2 enthalten)	8.151
4. Transport und Verteilung (vorgelagert)	
5. Abfall (selbst erzeugt)	926
6. Geschäftsreisen	
7. Pendeln der Arbeitnehmer	7.224
8. Angemietete oder geleaste Sachanlagen	
Nachgelagert	96
9. Transport und Verteilung (nachgelagert)	
10. Verarbeitung der verkauften Produkte	
11. Nutzung der verkauften Produkte	
12. Umgang mit verkauften Produkten an deren Lebenszyklusende	
13. Vermietete oder verleaste Sachanlagen (nicht betriebsnotwendige Grunstücke)	96
14. Franchise	
15. Investitionen	

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 CO_2 Äquivalenten.

b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO_2, CH_4, N_2O, FKW, PFKW, SF_6, NF_3 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 gesamten CO_2-Emissionen im Scope 1 konnten von 2018 bis 2022 um 1,6% gesenkt werden. Der Rückgang der fossilen CO_2-Emissionen betrug

7,6%, während die biogenen um 1,4% gestiegen sind. Maßgeblich ist hier v.a. der Ersatz von dieselgetriebenen durch biogasgetriebene Fahrzeuge. Die Scope 2-Emissionen sind im selben Zeitraum um 0,1% gestiegen. In der Energiekrise auf Grund der Auswirkungen des russischen Angriffskriegs auf die Ukraine setzte der Senat von Berlin für die öffentliche Verwaltung das Ziel, von September 2022 bis April 2023 zehn Prozent Energie zu sparen. Dadurch wurde die Dynamik innerhalb der BSR mit Ad-hoc-Maßnahmen zum Energie sparen beschleunigt. Durch diese Ad-hoc-Maßnahmen konnten bei der BSR im betreffenden Wärme- und Gebäudestrombereich im Zeitraum: Oktober bis Dezember 2022 4.700 MWh (-14%) eingespart werden. Von 2021 zu 2022 konnten insgesamt 8.800 MWh (4% der Gesamtenergie) eingespart werden. Weitere Angaben finden sich in Kriterium 13.

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.

Die BSR selbst ist ausschließlich in Berlin und Brandenburg tätig und beschäftigt ausschließlich Mitarbeiter:innen, die dem deutschen, öffentlichen Tarifrecht unterliegen. Vorgeschriebene Standards zu Arbeitnehmerrechten werden vollumfänglich eingehalten, so dass hier keine weiteren Zielstellungen formuliert wurden.
Risiken zur Nichteinhaltung bestehen in der vor- und nachgelagerten Lieferkette, z.B. Beschaffung von Arbeitskleidung oder Entsorgung von Elektronikschrott, wobei die Einhaltung der Arbeitnehmer:innenrechte wichtiger Bestandteil der von uns geschlossenen Verträge ist.

Der zweite Unternehmensvertrag (2015 – 2030) ist Anerkennung für die Leistung unserer Beschäftigten. Durch neu übertragene Aufgaben wie die Parkreinigung und Ausweitung von Leistungen wie in der Bioabfallsammlung stieg deren Anzahl (ohne Auszubildende) seit 2015 um 19 % auf 6.201 zum Stichtag 31.12. Der Frauenanteil bei den gewerblich Beschäftigten stieg um fast 20% auf insgesamt 10%, darunter auch erstmals Müllwerkerinnen.

Mit aktiver Personalpolitik sichern wir die Leistungsfähigkeit unserer Belegschaft. Dazu gehört, dass wir bis 2022 jährlich durchschnittlich 350 Menschen ausbilden oder in Beschäftigungsinitiativen einsetzen. Und auch künftig gestalten wir die Arbeitsbedingungen in unserem Unternehmen alters- und leistungsgerecht. Zugleich eröffnen wir weiterhin Jenen berufliche Perspektiven, die es aus persönlichen Gründen nicht leicht auf dem Arbeitsmarkt haben. Entsprechende Initiativen führen wir fort.

Bei der BSR haben die Beschäftigtenvertretungen bei allen betrieblichen Entscheidungen durch gesetzliche Mitbestimmungs-, Mitwirkungs- und Beteiligungsrechte ein gewichtiges Wort mitzusprechen. Personalratsgremien, Frauenvertreterinnen, Schwerbehindertenvertretung und Jugendvertretungen

vertreten die Interessen der gesamten Belegschaft bzw. einer bestimmten Beschäftigtengruppe.

Der Aufsichtsrat bei den BSR ist paritätisch zusammengesetzt. Die Arbeitgebervertreter:innen werden vom Senat, die Arbeitnehmervertreterinnen vom BSR-Gesamtpersonalrat bestellt. Aufsichtsratsvorsitzende ist die/der Senator/in für Wirtschaft, Energie und Betriebe.

Die Zukunftssicherung der BSR unterstützen das Vorschlagswesen und das Ideenmanagement. Speziell ausgerichtet auf Nachhaltigkeit, Klimaschutz und Energieeinsparung ist die Beschäftigteninitiative "Gutes Klima". Beschäftigte unterschiedlicher Bereiche arbeiten hierarchiefrei zusammen. Zusätzlich wurden 12 Freiwillige zu Klimalotsen ausgewählt und ausgebildet, die vor Ort die Beschäftigten beraten. Auf diesen Wegen bekommen alle die Möglichkeit, sich mit ihrem Wissen und Erfahrungen sowie ihren Ideen und Anregungen aktiv in die positive Entwicklung des Unternehmens einzubringen. Zusätzlich zu „Gutes Klima" existiert seit 2022 die Initiative „Gutes Klima Jugend" für Auszubildende und dual Studierende. Sie befasst sich mit Klimaschutz und Nachhaltigkeit im Ausbildungskontext und fördert das klimaschützende und nachhaltige Verhalten der Auszubildenden.

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.

Die BSR beschäftigt ausschließlich Mitarbeiter:innen, die dem deutschen, öffentlichen Tarifrecht unterliegen und somit angemessen bezahlt werden. Frauen und Männer erhalten die gleiche Bezahlung für die gleiche Tätigkeit.

Die BSR ist nicht nur orange, sondern bunt und vielfältig. Und sie wird in den nächsten Jahren noch vielfältiger werden. Vielfalt ist vielschichtig. Jeder Mensch ist einzigartig. Es gibt sichtbare und weniger sichtbare Unterschiede: Alter, Geschlecht, Behinderung und physische Fähigkeiten, sexuelle Identität, Religion, Herkunft, Lebenseinstellungen, interkulturelle Wurzeln, Familienstand und Elternschaft sind nur einige Dimensionen von Vielfalt. Diese Einzigartigkeit und menschliche Vielfalt unserer Beschäftigten als etwas sehr Positives zu begreifen, ist eines der Ziele des Vielfaltsmanagements. Gelebte Vielfalt ist ein Treiber für eine Unternehmenskultur, die für Offenheit und Wertschätzung steht. Im Gegensatz zur Monokultur entstehen neue Ideen und andere

Perspektiven und wir machen die Erfahrung, dass wir voneinander lernen können.

Wie gehen wir miteinander um? Ist wertschätzender, kollegialer und partnerschaftlicher Umgang schon selbstverständlich? Was kann jede und jeder Einzelne dafür tun? Das sind Themen, über die wir eine Dienstvereinbarung abgeschlossen haben und mit denen wir uns in Workshops und Seminaren beschäftigen.
Frauenförderung, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Arbeit in verschiedenen Lebensphasen, das Miteinander von Beschäftigten mit unterschiedlichen kulturellen Hintergründen, die Zusammenarbeit von behinderten, von denen wir rund 600 bei der BSR beschäftigen, und nicht behinderten Menschen sind nur einige der Themen, die bei uns Vielfaltsmanagement ausmachen. Diversity hat viele kleine Mosaiksteine und muss von allen gelebt werden; Führungskräfte haben dabei eine Vorbildfunktion. Die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird durch Integration neuer Arbeitsformen wie „Neues Normal", hybride Arbeitsformen, mobiles Arbeiten, flexible Arbeitszeitmodelle und Führung in Teilzeit gefördert.

Wir sind in verschiedenen inner- und außerbetrieblichen Netzwerken aktiv. Wir haben die „Charta der Vielfalt" unterzeichnet und sind im Rahmen des Audit Beruf und Familie® bereits seit 2008 als familienfreundliches Unternehmen zertifiziert. Viele Ziele haben wir bereits erreicht, deshalb wurden im Frauenförderplan bis 2023 vorwiegend Weiterentwicklungen vereinbart. Konkret heißt das:

- den gewerblichen Frauenanteil in der Straßen- und Grünflächenreinigung auf mindestens 28 % zu steigern,
- Frauen die Beschäftigung als Müllwerkerin zu ermöglichen, mit einem Anteil von mindestens 5 %,
- die Anzahl der kraftfahrenden Frauen im Gedinge mindestens zu verdoppeln,
- den Anteil von Frauen in der 2. und 3. Führungsebene bei mindestens 40 % zu halten und
- in den mittleren Führungsebenen (4. und 5. Ebene) den Anteil von Frauen auf mindestens 30 % zu steigern.

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.

Rund 44 % unserer Beschäftigten sind über 50 Jahre alt. Besonders spürbar wird die demografische Entwicklung bei Beschäftigten mit teilweise hohen körperlichen Belastungen. Das Betriebssicherungsprogramm ermöglicht gewerblich Beschäftigten bei Müllabfuhr und Straßenreinigung, bereits zehn Jahre vor ihrer eigentlichen Altersrente in die Teilzeit einzusteigen.
Für Beschäftigte, die ihre Tätigkeit aufgrund gesundheitlicher Einschränkungen nicht mehr voll ausüben können, suchen wir aber auch andere Tätigkeiten und gestalten Arbeitsplätze entsprechend um. Innerhalb unserer betrieblichen Gesundheitsförderung bieten wir besondere Unterstützung für ältere und kranke Mitarbeiter.
Zur Personalentwicklung bei der BSR wurde eine Dienstvereinbarung geschlossen mit dem Ziel, die Beschäftigungs- und Leistungsfähigkeit aller Beschäftigten durch kontinuierliche Qualifizierungs- und Personalentwicklungsmaßnahmen zu fördern und ein hohes Qualifikationsniveau durch ein die Arbeit begleitendes, lebenslanges Lernen zu sichern und die Bereitschaft der Beschäftigten zur Qualifizierung auszuprägen. Die Personalentwicklung der BSR arbeitet nach einem Zielbild, das sich einem zielgerichteten und passgenauen wie wirtschaftlichen Vorgehen verpflichtet. Auslöser für Qualifizierungen sind organisatorische, technische und rechtliche Veränderungen sowie die Analyse von Engpassqualifizierungen aus der Nachfolgeplanung (mind. 4 bis zu 10 Jahren in der Vorschau). Wir bilden junge Menschen in attraktiven und zukunftsfähigen Berufen aus. Wir bieten eine engagierte Begleitung in qualitativ hochwertigen Ausbildungs- und dualen Studiengängen an. Für unser Engagement wurden wir wiederholt ausgezeichnet, unter anderem mit dem Siegel „Exzellente Ausbildungsqualität" der Berliner Industrie- und Handelskammer. Unseren Absolvent:innen bieten wir damit ein solides Fundament für einen erfolgreichen Start ins Berufsleben. Die BSR ermöglicht in mehreren Projekten die betriebliche Eingliederung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit besonderem Förderbedarf, die aufgrund ihrer sozialen Verhältnisse oder mangelhaften schulischen Bildung kaum Aussichten auf einen Ausbildungs- oder Arbeitsplatz haben, in den Arbeitsprozess. Unser Engagement für sozial benachteiligte Gesellschaftsgruppen trägt dazu bei, unserer sozialen Verantwortung gerecht zu werden und dient unter anderem zur Unterstützung der Nachwuchsgewinnung.
Der Bedarf an Beschäftigten führt zu einem Risiko, dem nicht allein durch

Qualifizierung zu begegnen ist. Die Stärkung der Arbeitgebermarke BSR hilft, Auszubildende und Dual Studierende im Unternehmen zu halten und neue Beschäftigte zu gewinnen. Durch die genannten Maßnahmen aber auch durch die Steigerung der Beschäftigtenzahl ist es uns gelungen, das Durchschnittsalter der Beschäftigten von 47,5 Jahren 2018 auf 46,4 Jahre 2022 zu senken.

In Strategien, Dienstvereinbarungen, Förderplänen etc. sind konkrete Ziele definiert, die regelmäßig vom Personalcontrolling überprüft werden.

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.

Unfallbilanz 2022

Anzahl Unfälle (gesamt)	696
1.000-Personen-Quote (nur AU)	64
Arbeitsunfallbedingte Ausfalltage	9.480

Es kam 2022 zu keinen Todesfällen auf Grund arbeitsbedingter Unfälle.

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.

Um effizient arbeiten zu können, werden bei der BSR zentral vier Arbeitsschutzausschusssitzungen (ASA) pro Jahr durchgeführt. Zusätzlich gibt es für folgende Bereiche bei Bedarf Arbeitsschutzausschussberatungen (ASB):

- Reinigung,
- Müllabfuhr,
- Abfallbehandlung/Stoffstrommanagement,
- Fuhrparkmanagement und
- Verwaltung einschließlich Betriebsgastronomie

Die Arbeitsweise der Arbeitsschutzausschüsse und der Arbeitsschutzausschussberatungen sind jeweils in einer Geschäftsordnung zu regeln. Dem Arbeitsschutzausschuss gehören folgende Mitglieder an:
• vom Vorstand beauftragte Führungskraft: Geschäftseinheitenleitung der GE Gesundheitsmanagement
• zwei Personalratsmitglieder des Gesamtpersonalrats (GPR)
• leitende Betriebsärztin oder Betriebsarzt (BD)
• leitende Fachkraft für Arbeitssicherheit (AS)
• je ein/e Sicherheitsbeauftragte/r nach § 22 des Siebten Sozialgesetzbuch der Geschäftseinheiten VM, VR, VA, PF, FI
• Gesamtfrauenvertretung
• Gesamtschwerbehindertenvertretung.

Die Dienstvereinbarung ist ein wichtiges Regelinstrument innerhalb des Personalvertretungsrechts (§§ 74, 75 Personalvertretungsgesetz Berlin). Sie wird schriftlich zwischen der Dienststelle und der Mitarbeitervertretung (dem

Personalrat/ dem Gesamtpersonalrat) abgeschlossen. In erster Linie dient die Dienstvereinbarung der Regelung von Beteiligungsrechten.
Bei der BSR sind unter anderen folgende Dienstvereinbarungen in Kraft: Flexible Arbeitszeit und Zusatzvereinbarungen, Frauenförderplan, Übernahme von Auszubildenden und von dual Studierenden, Sozialleistungen, Vorschlagwesen, Förderung u. Integration leistungsgeminderter Mitarbeiter(innen), Betriebsgastronomie, Schutzkleidung, Suchtmittel, Nichtraucherschutz, partnerschaftliches Verhalten u. Erklärung MA-Schutz u. Konfliktmanagement, Vereinbarung zur betrieblichen Gesundheitsförderung, Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements.

Leistungsindikator GRI SRS-404-1 (siehe G4-LA9): Stundenzahl der Aus- und Weiterbildungen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Beschäftigtenzahl (Anzahl Arbeitsverträge)	6.201

Fortbildung / Trainingstage

gesamt	9.737
Angestellte	3.351
Arbeiter	6.385

233 Auszubildende und dual Studierende insgesamt 2022
70 neue Auszubildende und dual Studierende 2022

Gewerblich-technische Ausbildung

Berufskraftfahrer/-in	15
Industriemechaniker/-in	8
Kfz-Mechatroniker/-in	9
Mechatroniker/-in	4
Fachkraft im Gastgewerbe	2

Kaufmännische Ausbildung

Industriekaufleute	8
Informatikkaufleute	6
Kaufleute für Büromanagement	7
Kaufleute für Digitalisierungsmanagement	0

Duales Studium

Industrie	3
Informatik	1
Wirtschaftsinformatik	2
BWL/Dienstleistungen	2
Bauingenieurwesen	2
BWL/Immobilienwirtschaft	1

Leistungsindikator GRI SRS-405-1: Diversität
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Prozentsatz der Personen in den Kontrollorganen einer Organisation in jeder der folgenden Diversitätskategorien:
i. Geschlecht;
ii. Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;
iii. Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

b. Prozentsatz der Angestellten pro Angestelltenkategorie in jeder der folgenden Diversitätskategorien:
i. Geschlecht;
ii. Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;
iii. Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

a.

i. Der Aufsichtsrat als höchstes Kontrollgremium der BSR ist unmittelbar in Entscheidungen eingebunden, die von grundlegender Bedeutung für die BSR sind, und setzt sich aus 5 Vertreterinnen und 3 Vertretern der Anteilseigner- sowie jeweils 4 Vertreterinnen und Vertretern der Arbeitnehmerseite zusammen.
Weitere Diversitätskategorien werden nicht erhoben.

b.

i. Geschlecht	Frauen
Stand jew. Dezember, keine Auszubildenden	*%*
Frauenquote BSR gesamt	18
Frauenanteil Verwaltung	49
Frauenanteil höchste Entgeltgruppe	40
Frauenanteil Führungskräfte	44
Frauenanteil gewerblich Beschäftigte	10
Frauenanteil Reinigung gesamt	15
Frauenanteil gewerblich Beschäftigte in der Straßenreinigung	14

ii. Altersverteilung	%
< 20	0,4
21 - 30	11,3
31 - 40	25,4
41 - 50	18,5
51 - 60	34,9
61 - 65	9,4
Ø- Alter	46,4

Weitere Diversitätskategorien werden nicht erhoben.

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.

2022 keine Klagen gemäß Allgemeinem Gleichstellungsgesetz

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 BSR wendet die Bestimmungen für Ausschreibungen öffentlicher Unternehmen an. In allen Ausschreibungen sind Vorgaben z. B. Mindestlohn, Frauenförderung, ILO-Kernarbeitsnormen durch die Allgemeinen Einkaufsbedingungen enthalten. Somit ist die Zielsetzung eindeutig die jederzeit vollständige Einhaltung der Menschenrechte.
Die BSR kauft Waren und Dienstleistungen nahezu ausschließlich in der Europäischen Union ein, in der die Menschenrechtsproblematik vergleichsweise gering ist. Rund 70% der Aufträge werden an die regionale Wirtschaft vergeben. Zusätzlich sind eine Reihe von Eigenerklärungen zu zurückliegenden Verstößen gegen sowie zur Einhaltung von Rechtsvorschriften zu leisten. Auftragnehmer:innen von Entsorgungsleistungen werden in regelmäßigen Audits auf die Einhaltung der Vorgaben überprüft.

In den Allgemeinen Einkaufsbedingungen sind Nachhaltigkeits-/Umweltschutzanforderungen definiert: „Die Ausführung von Lieferungen und Leistungen sind unter geringstmöglichen Auswirkungen auf die Schutzgüter Mensch und Umwelt sowie unter geringstmöglichem Ressourceneinsatz zu erbringen". Die BSR nutzt hier die Berliner Verwaltungsvorschrift Beschaffung und Umwelt.
So werden z.B. bei der Beschaffung von Holzhackschnitzeln für eine Biomasse-Heizung Zertifikate gefordert. Entsorgungs- und Transportleistungen vergibt die BSR nur an zertifizierte Entsorgungsfachbetriebe. Sie bezieht die Länge der Transportwege als Vergabekriterium ein. Sämtliche Arbeitsstoffe werden vor der Beschaffung geprüft, um eine Gefährdung von Mensch und Umwelt zu minimieren.

Die Zielerreichung bezüglich der Einhaltung von Menschenrechten lässt sich derzeit nicht eindeutig belegen, da von uns über die genannten Audits hinaus keine eigenen Untersuchungen durchgeführt werden. Allerdings sind bisher auch keine Fälle von Menschenrechtsverletzungen bekannt geworden.

Als wesentliche Risiken sind jeweils die Exporte von Elektroschrott und / oder Kunststoffabfällen durch beauftragte Entsorger in Drittländer zu nennen.

Untergeordnet auch der Bezug von Arbeitskleidung, die aber auf Grund der Qualitätsanforderungen weitgehend in Europa bezogen wird. Im Rahmen der Umsetzung des Lieferkettengesetzes im Jahr 2022 werden die entsprechenden Prozesse bei der BSR überprüft und eventuelle neue Anforderungen implementiert.

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“.

Alle, wie in Kriterium 17 beschrieben

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.

Die Standorte der BSR liegen ausschließlich in Berlin und Brandenburg. Diese Standorte wurden nicht explizit auf Einhaltung der Menschenrechte geprüft, die Einhaltung ist aber auf Grund gesetzlicher und betrieblicher Vorgaben sichergestellt.

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.

Alle Lieferanten müssen die Einhaltung der in Kriterium 17 genannten Vorgaben bestätigen. Lieferanten von Entsorgungsleistungen werden regelmäßig überprüft.

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.

Aufgrund der genannten Verteilung der Aufträge der BSR sind wesentliche negative menschenrechtliche Auswirkungen nicht zu erwarten. Allerdings ist eine entsprechende Kontrolle in den meisten Fällen bisher nicht implementiert. Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen wurden bisher nicht festgestellt.

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 Engagement für ein sauberes Berlin:

Regelmäßig informieren wir mit modernen und humorig-eingängigen Kampagnen über unsere ökologischen Dienstleistungen – denn wir wollen, dass diese Angebote noch besser bekannt, akzeptiert und genutzt werden. Außerdem unterstützen wir vorbildliche Initiativen und Projekte. Wir engagieren uns dafür, dass Kinder in Kitas und Grundschulen spielerisch für Umwelt- und Abfallthemen sensibilisiert werden. 2022 haben wir 25 Veranstaltungen (Besuche unserer Anlagen /Fridolin wird Kompostmacher, Abfalltrennschule) durchgeführt. An unseren Fortbildungen für Multiplikatoren haben 89 Kitas mit 150 Erzieher:innen teilgenommen. In den Fortbildungen haben die Erzieher:innen Schatzkisten und Ergänzungskisten für rund 2000 Kinder erhalten. In den Schulen wurden inklusive dem Projekt Zero Waste an Schulen zum Thema Elektro(nik)geräte 143 Projektstunden mit 2.353 Schüler:innen durchgeführt. Im Jahr 2021 erhielten alle 441 Berliner Grundschulen unseren Bildungskoffer „Sauberkeit in der Stadt". 2022 wurden weitere 70 Bildungskoffer und Mappen versandt. Auch nutzen wir, wo immer möglich, moderne und interaktive Medien, um möglichst viele Menschen zu erreichen, z.B. mit der Webseite https://klimamacher.berlin/ .

Schon seit Jahren unterstützt die BSR Berliner:innen, die ihren Kiez sauber halten wollen. Mit den neuen BSR-Kieztagen bringen wir den Recyclinghof gemeinsam mit den Bezirken quasi direkt zu den Bürger:innen und wirken gleichzeitig illegalen Müllablagerungen entgegen. Die Berliner:innen können hier alte oder kaputte Gegenstände entsorgen oder gut erhaltenes auf dem Tausch- und Verschenkmarkt abgeben. Bleibt davon am Ende des Kiez-Tages etwas übrig, wird es zur weiteren Vermarktung an die NochMall weitergegeben. Ab 2023 stellt die BSR jedem Bezirk ein Termin-Kontingent für mind. zwei Kieztage pro Monat zur Verfügung.

Wer richtig trennt, tut Gutes für Umwelt und Klima. Das ist auch die zentrale Botschaft von „Trenntstadt Berlin" gemeinsam mit unseren Partnern Alba, Berlin Recycling und der Stiftung Naturschutz. Die Gelder für die Trenntstadt kommen von den dualen Systemen und werden durch die Stiftung Naturschutz Berlin über den Förderfonds Trenntstadt verteilt.
Die BSR fördert darüber hinaus soziale Projekte. 2022 wurden für 171 Projekte 519.526 € (ohne Sachspenden (Giveaways)) aufgewendet.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

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

a. den zeitanteilig abgegrenzten, unmittelbar erzeugten und ausgeschütteten wirtschaftlichen Wert, einschließlich der grundlegenden Komponenten der globalen Tätigkeiten der Organisation, wie nachfolgend aufgeführt. Werden Daten als Einnahmen-Ausgaben-Rechnung dargestellt, muss zusätzlich zur Offenlegung folgender grundlegender Komponenten auch die Begründung für diese Entscheidung offengelegt werden:
i. unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert: Erlöse;
ii. ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert: Betriebskosten, Löhne und Leistungen für Angestellte, Zahlungen an Kapitalgeber, nach Ländern aufgeschlüsselte Zahlungen an den Staat und Investitionen auf kommunaler Ebene;
iii. beibehaltener wirtschaftlicher Wert: „unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert“ abzüglich des „ausgeschütteten wirtschaftlichen Werts“.

b. Der erzeugte und ausgeschüttete wirtschaftliche Wert muss getrennt auf nationaler, regionaler oder Marktebene angegeben werden, wo dies von Bedeutung ist, und es müssen die Kriterien, die für die Bestimmung der Bedeutsamkeit angewandt wurden, genannt werden.

Die Angaben sind in der Gewinn- und Verlustrechnung zum Geschäftsbericht 2022 enthalten.

Branchenspezifische Ergänzungen

Anzahl Reinigungskilometer und Anzahl Räumkilometer

Wir reinigten im Geschäftsjahr 2022 1,6 Mio. Kilometer Fahrbahnen und Gehwege und führten rd. 6,8 Mio. Papierkorbentleerungen durch. Dabei sammelten und verwerteten wir 41.500 t Kehricht, 8.600 t Papierkorbabfälle und 40.000 t Laub. Zusätzlich erfolgten rd. 217.000 Gully-Reinigungen.
Wir räumen und streuen im Winter 18.000 Kreuzungen und befreien 11.000 Kilometer Straßen und Autobahnen von Schnee und Eis. Die Gesamtleistung

2022 belief sich auf 98 Tsd. Streu- und 748 Räumkilometer. Insgesamt wurden 42 Streckenstreuungen und Sprüheinsätze durchgeführt. Es wurden in der gesamten Wintersaison im Stadtgebiet lediglich 6.339 Mg NaCl und 3.316 Mg $CaCl_2$ ausgebracht. Aufgrund häufiger Grenzwetterlagen mit Temperaturen um den Gefrierpunkt blieb der Aufwand an Kontrolltätigkeiten auf dem Niveau eines durchschnittlichen Winters.
Die Pilotprojekte zur Park- und Forstreinigung durch die BSR wurden 2022 erfolgreich fortgesetzt. Diese Leistung ist nun als Regelleistung der BSR in das Straßenreinigungsgesetz überführt worden.

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.

Als Träger öffentlicher Belange wird die BSR an Gesetzgebungs- und untergeordneten Verfahren in Berlin beteiligt, so unter anderem an der Neuauflage des Abfallwirtschaftskonzeptes, am Berliner Klimaschutz- und Energiewendegesetz, an der Fortentwicklung des Berliner Energie- und Klimaschutzprogramms, dem Straßenreinigungsgesetz oder an der Weiterentwicklung der Wärmestrategie des Landes. Stellungnahmen zu konkreten Gesetzgebungsverfahren des Landes Berlin an das Abgeordnetenhaus oder den Senat dokumentiert die BSR jeweils durch den sog. Beteiligungsbeitrag im Berliner Lobbyregister. Das Berliner Lobbyregistergesetz ist mit Beginn der 19. Wahlperiode des Berliner Abgeordnetenhauses in Kraft getreten. Die BSR ist nicht im Lobbyregister des Bundestages eingetragen, da sie die Kriterien dafür nicht erfüllt.

Die BSR vertritt ihre Interessen unter anderem in folgenden Verbänden und Vereinen: Verband kommunaler Unternehmen e.V. (VKU), Europäischer Verband der öffentlichen Dienstleistungen (SGI Europe), deutsche Sektion von SGI Europe, Entsorgergemeinschaft der Deutschen Entsorgungswirtschaft e.V. (EdDE), Kommunaler Arbeitgeberverband (KAV Berlin), Industrie- und Handelskammer zu Berlin (IHK), Verein Berliner Kaufleute und Industrieller e.V. (VBKI), Interessengemeinschaft der Thermischen Abfallbehandlungsanlagen in Deutschland e.V. (ITAD), Deutsche Gesellschaft für Abfallwirtschaft e.V. (DGAW), Gütegemeinschaft Kompost Berlin-

Brandenburg-Sachsen-Anhalt e.V. Die Auswahl der Verbände erfolgt nach der Relevanz für unser Kerngeschäft, unsere Rolle als öffentlicher Arbeitgeber sowie nach regionalen Gesichtspunkten.

Die BSR ist parteipolitisch neutral und gibt keine politischen Spenden.

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.

Die BSR ist parteipolitisch neutral und gibt keine politischen Spenden.

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.

Die Compliance Strategie der BSR orientiert sich an den "7 Säulen" eines Compliance-Management-Systems (CMS), gem. IDW PS 980: 1) Compliance-Kultur und Verhaltenskodex: Umfasst eine Unternehmenskultur, die Compliance und Integrität fördert, sowie die Entwicklung unseres Verhaltenskodexes, der die ethischen Standards und Verhaltensweisen für Beschäftigte, Führungskräfte und Vorstand definiert.

2) Risikoanalyse und -bewertung: Potenzielle Risiken werden identifiziert, analysiert und bewertet. Die Compliance Risikoanalyse findet jährlich mit allen Fachbereichen und Organisationseinheiten statt.

3) Compliance-Ziele und -Programme: Umfasst die Festlegung von klaren Compliance-Zielen, die Ausarbeitung von Maßnahmen und Programmen zur Erreichung dieser Ziele sowie die Zuweisung von Verantwortlichkeiten für die Umsetzung und Überwachung.

4) Compliance-Verantwortlichkeiten und -Organisation: Beinhaltet die Ernennung des Compliance-Beauftragten der BSR sowie die Festlegung weiterer Prozesse, um eine effektive Zusammenarbeit hinsichtlich verschiedener übergeordneter Compliance-relevanter Sachverhalte sicherzustellen. 5) Compliance-Kommunikation und -Training: Wirksame Kommunikation und Schulung sind entscheidend. Entwicklung von Kommunikationsstrategien und Schulungsprogrammen stellen sicher, dass alle Beschäftigten die Bedeutung von Compliance verstehen. Die Beschäftigten der BSR werden regelmäßig zu Themen der Compliance geschult. 6) Compliance-Monitoring und -Überwachung: Konzentriert sich auf die regelmäßige Überwachung und Bewertung der Compliance-Aktivitäten im Unternehmen. Es wurden Kontrollen und Berichtssysteme eingerichtet, um Abweichungen von den Compliance-Standards zu erkennen. 7) Compliance-Verbesserung und -Berichterstattung: Kontinuierliche Verbesserung des CMS anhand von Feedback und Erfahrungen. Zudem werden regelmäßige Berichte erstellt, um die Compliance-Leistung zu dokumentieren und gegebenenfalls Stakeholder zu informieren.

Wir streben die Zertifizierung unseres CMS, welches sich seit 2022 in der Implementierung befindet, an, ein geplanter Zwischenschritt ist zunächst ein Readiness-Assessment. Inhaltliche Ziele sind neben der Erfüllung gesetzlicher Anforderungen (bspw. LkSG, HinSchG, DSGVO, KRITIS-V etc.) ebenfalls die Implementierung interner Kontrollen sowie die allgemeine Sicherstellung ethischen Verhaltens. Im Rahmen der jährlichen Compliance Risikoanalyse wurden 14 für die BSR relevante Compliance-Risikogebiete identifiziert, i.E. Antikorruption, Arbeitsschutz, Arbeitsrecht, Geldwäsche, Corporate Governance, Gebühren-, Steuer-, Verkehrsrecht, Betreiberverantwortung, IT-Recht und Informationssicherheit, Datenschutz, Vergabe-, Umweltrecht, Nachhaltigkeit. Jedes dieser Rechtsrisikogebiete verfügt über verschiedene identifizierte Risikoszenarien, welche jährlich neu bewertet werden. In Summe ergeben sich Stand 04/24 169 identifizierte Risikoszenarien.

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.

100%
Alle Geschäftseinheiten wurden geprüft.

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.

a.-d.: keine

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

a. Erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich, und zwar:
i. Gesamtgeldwert erheblicher Bußgelder;
ii. Gesamtanzahl nicht-monetärer Sanktionen;
iii. Fälle, die im Rahmen von Streitbeilegungsverfahren vorgebracht wurden.

b. Wenn die Organisation keinen Fall von Nichteinhaltung der Gesetze und/oder Vorschriften ermittelt hat, reicht eine kurze Erklärung über diese Tatsache aus.

c. Der Kontext, in dem erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen auferlegt wurden.

0
Gegen die BSR wurden keine signifikanten Bußgelder oder nicht monetäre Strafen verhängt.

Deutscher NACHHALTIGKEITS Kodex

DNK-Erklärung 2022

Berliner Verkehrsbetriebe AöR

Leistungsindikatoren-Set	GRI SRS
Kontakt	Berliner Verkehrsbetriebe (BVG) AöR Abteilung Unternehmensentwicklung / V-UE1 (IPLZ 10100) Hr. Polenz Holzmarktstraße 15-17 10179 Berlin Deutschland +49 30 256 292822 Nachhaltigkeit@BVG.de

Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden Berichtsstandards verfasst:	GRI SRS

Deutscher NACHHALTIGKEITS Kodex

BVG

Inhaltsübersicht

Allgemeines

Allgemeine Informationen

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Strategie

1. Strategische Analyse und Maßnahmen
2. Wesentlichkeit
3. Ziele
4. Tiefe der Wertschöpfungskette

Prozessmanagement

5. Verantwortung
6. Regeln und Prozesse
7. Kontrolle
Leistungsindikatoren (5-7)
8. Anreizsysteme
Leistungsindikatoren (8)
9. Beteiligung von Anspruchsgruppen
Leistungsindikatoren (9)
10. Innovations- und Produktmanagement
Leistungsindikatoren (10)

KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE

Umwelt

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen
12. Ressourcenmanagement
Leistungsindikatoren (11-12)
13. Klimarelevante Emissionen
Leistungsindikatoren (13)

Gesellschaft

14. Arbeitnehmerrechte
15. Chancengerechtigkeit
16. Qualifizierung
Leistungsindikatoren (14-16)
17. Menschenrechte
Leistungsindikatoren (17)
18. Gemeinwesen
Leistungsindikatoren (18)
19. Politische Einflussnahme
Leistungsindikatoren (19)
20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten
Leistungsindikatoren (20)

Stand: 2022, Quelle: Unternehmensangaben. Die Haftung für die Angaben liegt beim berichtenden Unternehmen.

Die Angaben dienen nur der Information. Bitte beachten Sie auch den Haftungsausschluss unter www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzerklaerung

Heruntergeladen von www.nachhaltigkeitsrat.de

Allgemeines

Allgemeine Informationen

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

Die Berliner Verkehrsbetriebe (BVG) wurden 1929 gegründet und sind Deutschlands größter kommunaler Mobilitätsdienstleister. Die Kernaufgaben des in hundertprozentigem Eigentum des Landes Berlin befindlichen Unternehmens bestehen im straßen- und schienengebundenen öffentlichen Personennahverkehr, dem Betreiben von Fährverbindungen und dem Unterhalt bzw. Ausbau der Verkehrsinfrastruktur. Mit über 15.370 Beschäftigten im BVG-Konzern (ohne Azubis / Stand 31.12.2022) und in den Geschäftsjahren wiederholt beförderten mehr als einer Milliarde Fahrgäste (sofern nicht pandemiebedingt deutlich reduziert) ist die BVG der starke Partner des Landes Berlin, um in einer wachsenden Metropole nachhaltige Mobilität zuverlässig, umweltfreundlich und kostengünstig zu realisieren. Die BVG hält über die BVG-Beteiligungsholding GmbH & Co. KG u.a. die hundertprozentigen Beteiligungen

- am Tochterunternehmen BT Berlin Transport GmbH, das im Auftrag der BVG ebenfalls Fahrleistungen in Berlin erbringt,
- an der IOB Internationale Omnibusbahnhof-Betreibergesellschaft mbH sowie
- an der URBANIS GmbH, deren Kerngeschäft in der Vermietung von Verkaufseinrichtungen auf U-Bahnhöfen besteht.

Gemäß dem 2020 wiederholt mit dem Land Berlin geschlossenen Verkehrsvertrag erbringt die BVG bis zum Jahr 2035 zu 100 % die Verkehrsdienstleistungen der Verkehrsträger U-Bahn, Straßenbahn und Omnibus.

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.

Der Anspruch nachhaltigen Wirtschaftens ist für die BVG ein strategisches Ziel, das in Abstimmung mit dem Land Berlin als 100 % kommunalem Eigentümer in finanz- und fachpolitischen Zielbildern fixiert ist.

Die nachhaltige Unternehmensführung ist folgerichtig Teil aktueller wie auch mittel- und längerfristiger Unternehmensplanung der BVG. Dieser Anspruch wird dabei im Dreiklang von wirtschaftlicher, ökologischer und sozialer Verantwortung kontinuierlich verfolgt.
Die BVG hat 2022 eine neue Unternehmensstrategie, #ErsteWahlBVG, entwickelt. Der ÖPNV ist integraler Bestandteil der Mobilität in Berlin. Das Ziel der BVG ist es, die Men schen in Berlin für eine Mobilität ohne eigenes Auto zu begeistern.
Daher lautet die Vision: Unsere BVG ist die erste Wahl für jeden Weg in Berlin. Diese Vision soll durch die folgende Mission umgesetzt werden: Wir denken, können und machen die beste Mobi lität. Für Mensch und Klima. Mit Herz und Verstand. Für die BVG ist es die „beste" Mobilität, wenn sie die Menschen schnell an ihr Ziel bringt, den Alltag der Menschen vereinfacht, sicher ist und nachhaltig gestaltet wird.
Die strategische Arbeit wird sich dementsprechend an den vier Dimensionen Schnell, Einfach, Sicher und Nachhaltig ausrichten. Jede dieser vier Dimensionen wird immer aus zwei Perspektiven betrachtet: aus Sicht der Kund*innen und aus Sicht des Teams BVG. In diesem menschenzentrierten Zweiklang zu den vier Dimensionen liegt die Besonder heit der neuen Strategie.
Die BVG verfügt folgerichtig über ein aus der Unternehmensstrategie abgeleitetes und jährlich fortzuschreibendes Nachhaltigkeitsprogramm. Für den Zeitraum 2023 - 2024 können nachfolgende Handlungsfelder beispielhaft als thematische Schwerpunkte der BVG-Unternehmensentwicklung genannt werden:

Wirtschaftlichkeit

- Erfüllung Verkehrsvertrag mit dem Land Berlin 2020-2035

- Erhöhung der Stammkund*innen-/Abonnent*innenzahl der BVG
- Erhalt & Ausbau der Verkehrsinfrastruktur
- Sicherung langfristiger Finanzierung der Verkehrsleistungen und der sozial-ökologischen Transformation des Unternehmens

Umwelt & Klimaschutz

- Gestaltung des ressourcenschonenden und ökologisch vorteilhaften öffentlichen Personennahverkehrs (ÖPNV = Klimaschutz), u.a. durch Netzerweiterung und verbesserte Erschließung
- Ablösung fossiler Energieträger (u.a. fortgesetzter Umbau der Omnibusflotte und des betrieblichen Fuhrparks auf E-Mobilität)
- Kontinuität Erschließung Energieeffizienz-Potentiale
- Stärkung des Umweltverbundes von Fußgänger*innen, Fahrrad, Sharing-Angeboten und ÖPNV
- Innovative Beiträge zur intermodalen Vernetzung verschiedenster Mobilitätsangebote mit Perspektive Smart City & „Klimaneutrales Berlin 2045"

Soziales & Gesellschaft

- Barrierefreiheit des ÖPNV-Angebots
- Attraktiver Arbeitgeber (Stärkung kommunaler Dienstleistungen für wachsende Metropole Berlin, Sicherung Vereinbarkeit Beruf und Familie)
- Gesundheitsmanagement Arbeitgeber BVG
- Diversity- und Inklusions-Management des Unternehmens

Das Nachhaltigkeitsmanagement der BVG orientiert sich seit 2005 am etablierten Nachhaltigkeitsstandard der Global Reporting Initiative (GRI). Empfehlungen der ISO 26000 wurden durch die BVG aufgegriffen und seit 2016 mit dem BVG-Beitritt zum UN Global Compact mit dessen zehn Prinzipien der Themenbereiche Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umwelt und Korruptionsprävention inhaltlich im Nachhaltigkeitsmanagement aufgenommen.

Im Berichtszeitraum 2022 wurden in allen genannten Handlungsfeldern die BVG-Nachhaltigkeitsstrategie durch konkrete Maßnahmen ausgestaltet. Zunehmend werden für die BVG die schwerpunktmäßigen Befassungen im Nachhaltigkeitsmanagement auch durch konkrete Anforderungen des Gesetzgebers bestimmt.

Einen Schwerpunkt der unternehmerischen Befassung bildeten im Berichtszeitraum die inhaltlich intensivierten und zunehmend zeitlich vorgezogenen Anforderungen des Umwelt- und Klimaschutzes wie insbesondere auch die Sicherung der Wirtschaftlichkeit des Unternehmens.

Weitere Positionierungen, wie beispielsweise das Bekenntnis des Unternehmens zu den UN Women's Empowerment Principles (WEP), verdeutlichen die von der BVG unterstützten Zielsetzungen in der sozialen Dimension.

Die BVG unterliegt nicht der seit 2017 für bestimmte Unternehmen geltenden EU-Berichtspflicht zur Offenlegung nicht-finanzieller Informationen. Die bislang vom Unternehmen eigeninitiativ eingegangene Fokussierung auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung und deren transparente Kommunikation entspricht dem Verständnis des BVG Managements wie auch dem Anspruch des Eigentümers Land Berlin.

Im Hinblick auf fortgesetzte Initiativen der EU-Kommission zur Stärkung der CSR-Berichterstattung befasste sich die BVG hierzu frühzeitig mit selbigen (siehe auch Kriterium 2 Wesentlichkeit). Diese Kontinuität der Ausgestaltung einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung ist vorteilhaft und wird anerkannt, beispielsweise durch das von der BVG erlangte CSR-Gütesiegel des europäischen Dachverband öffentlicher Unternehmen (CEEP) zur gesellschaftlichen Verantwortung öffentlicher Unternehmen. Das Gütesiegel wird Unternehmen verliehen, die in besonders vorbildlicher Art und Weise das Prinzip der Corporate Social Responsibility umsetzen und damit nachhaltige Unternehmensentwicklungen verantwortlich gestalten.

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 Berliner Verkehrsbetriebe (BVG) sind der starke Partner des Landes Berlin, um nachhaltige Mobilität zuverlässig, umweltfreundlich und kostengünstig zu realisieren. Mit der im Berichtszeitraum insbesondere auf Umstieg (zur Nutzung ÖPNV wie auch auf postfossilen Antrieb der Flotten) und Vernetzung der Angebote ausgerichteten Unternehmensstrategie bietet die BVG nachhaltige Mobilität zukunftsorientiert aus einer Hand an.
Mit dem etablierten BVG-Nachhaltigkeitsmanagement werden neben der Inside-Out Perspektive gleichermaßen Lösungsbeiträge zu gesellschaftlichen Herausforderungen aus dem Fokus Outside - In aufgegriffen.
Im Unternehmen BVG kennzeichnen insbesondere folgende Nachhaltigkeitsthemen seit 2005 das Nachhaltigkeitsmanagement:

Wirtschaftliche Dimension

- Stabilität wirtschaftlicher Leistungsfähigkeit
- Kontinuität umfänglicher Investitionen
- Nachhaltige Beschaffung von Waren & Dienstleistungen
- Compliance

Ökologische Dimension

- Energie (Energieträger, Verbrauch)

- Emissionen (insbesondere Klimagase)
- Abfall und Abwasser
- Ressourcenschonung
- Minderung des Flächenverbrauchs
- Ökologisch verträgliche Flächennutzung (Biodiversität / Grüngleis)

Sozial-gesellschaftliche Dimension

- Sicherung Beschäftigung
- Soziale Sicherheit der Beschäftigten
- Sozialverträglichkeit der Verkehrstarife
- Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Gesundheitsmanagement
- Barrierefreiheit
- Vereinbarkeit Beruf und Familie
- Diversity
- Gleichbehandlung
- Frauenförderung
- Engagementförderung (Corporate Volunteering)
- Korruptionsbekämpfung

Im Dezember 2022 wurde die EU-Richtlinie zur unternehmerischen Nachhaltigkeitsberichterstattung bzw. „Corporate Sustainability Reporting Directive" (CSRD) veröffentlicht. Diese EU-Richtlinie bedingt die Integration von Nachhaltigkeitsthemen in den Geschäftsbericht mit belegbarbaren qualitativen und quantitativen Daten. Ab dem Geschäftsjahr 2025 ist dies auch für die BVG mit neuen und konkreten Aktivitäten im Nachhaltigkeitsmanagement des Unternehmens verbunden. Mit der für die BVG relevanten CSRD muss das Unternehmen auch den Anforderungen aus der EU-Taxonomie-Verordnung entsprechen.

Um die zukünftige Umsetzung neuer Berichtspflichten zur unternehmeri schen Nachhaltigkeitsleistung im Lagebericht bestmöglich zu gewährleisten, wurde 2022 mit der Evaluierung der relevanten (wesentlichen) Themen begonnen. Die BVG bereitet sich damit auf die für 2023 vorgesehene Wesentlichkeitsanalyse entsprechend der CSRD vor.
Maßgebliche positive Beiträge zur Lösung gesellschaftlicher Herausforderungen (Fokus Inside - Out) aus Beiträgen nachhaltiger Entwicklung der BVG-Mobilitätsdienstleistungen sind u. a.

- Halbierung leistungsbezogener Umweltbelastung (Emissionen)… durch ÖPNV im Vergleich zum bislang mit fossilen Energieträgern realisierten motorisierten Individualverkehr
- Massive Minderung des städtischen Flächenverbrauchs … im Vergleich zur Anzahl der beförderten Personen
- Sozial attraktive Arbeit … in der Kommunalwirtschafts-Unternehmen Land Berlin mit der BVG als einem der größten und nachgefragten Berliner Arbeitgeber mit attraktiven beruflichen Angeboten und sozialer Sicherheit

Die bei der Erbringung der BVG-Mobilitätsdienstleistungen möglicherweise wirksam

werdenden negativen Effekte (Fokus Inside - Out) wie beispielsweise CO_2-Emissionen aus Einsatz fossiler Energieträger, etwaige negative soziale Implikationen in der Lieferkette aus maßgeblich preisfokussierten Beschaffungen u. ä. sind im Unternehmen zunehmend identifiziert und teilweise bereits massiv reduziert worden. Beispielhaft kann hier die Minderung BVG-eigener CO_2-Emissionen (Scope 1-2) im Vergleich der Geschäftsjahre 2022/2013 um ca. 70 Prozent genannt werden.
Zunehmend wird das Nachhaltigkeitsmanagement der BVG in der Perspektive Outside - In erweitert. Für dessen weitergehende Präzisierung ist für die BVG die Durchführung der nach der CSRD geforderten „Doppelten Wesentlichkeitsanalyse" von maßgeblicher Bedeutung, bei der die Auswirkungen der einzelnen Nachhaltigkeitsthemen einerseits auf den Unternehmenswert und andererseits auf Mensch und Natur identifiziert werden. Diese für 2023 vorgesehene Aktivität ermöglicht es weiterhin, die entsprechend für die BVG-relevanten Leistungsindikatoren abzuleiten und ein gestärktes Nachhaltigkeitsmanagement auszuprägen.

Es ist im Unternehmen vorgesehen, in 2023 dies im Rahmen einer „Doppelten Wesentlichkeitsanalyse" umfänglich mit der Befragungen von Interessensgruppen (intern sowie extern) zu verbinden und auch hieraus einen unternehmerischen Mehrwert zu generieren. Nachhaltigkeitsziele im Bereich der Mobilität (Fokus Verkehrswende) sind ohne einen gut ausgebauten und funktionierenden öffentlichen Verkehr auf Straße und Schiene nicht zu erreichen. Dessen langfristig gesicherte Finanzierung ist dabei von wesentlicher Bedeutung. Für die Metropole Berlin setzt die Zielstellung „Klimaneutrales Berlin 2045" den Handlungsrahmen.
Hierzu hat der Berliner Senat die Fortschreibung des Berliner Energie- und Klimaschutzprogramms für die Umsetzungsphase 2022-2026 beschlossen, der in konkret bestimmten Handlungsfeldern auch mit von der BVG unterstützten Einzelmaßnahmen hinterlegt ist. Ebenso werden die spezifischen Vorteile des ÖPNV auch im Kontext wachsender Städte und Smart Cities herausgestellt.
Bei der bislang erfolgten unternehmerischen Befassung mit den 17 SDGs bezüglich Umsetzungsaktivitäten der BVG wird deutlich, dass insbesondere die Ziele

- SDG 4 Hochwertige Bildung
- SDG 5 Gleichberechtigung der Geschlechter
- SDG 7 Erneuerbare Energie
- SDG 11 Nachhaltige Städte und Gemeinden
- SDG 13 Maßnahmen zum Klimaschutz
- SDG 17 Partnerschaften, um die Ziele zu erreichen

Gestaltungsmöglichkeiten in der Wertschöpfungskette eines kommunalen Mobilitätsdienstleisters bieten. Im Hinblick auf die vom Land Berlin im Jahr 2022 initiierte Fortschreibung der Nachhaltigkeitsstrategie Berlins wird der konkrete Beitrag der BVG zu einzelnen SDGs präzisiert werden.

BVG Fortschrittsbricht 2022 zum UN Global Compact / Seite 8 CSR-orientierte Wertschöpfungskette Nahverkehrsunternehmen

Die BVG setzte im Berichtszeitraum 2022 hinsichtlich der bislang angewandten Methodik zur

Wesentlichkeitsanalyse der genannten BVG Nachhaltigkeitsthemen insbesondere bilateral geführte Stakeholder-Gespräche fort. Diese Befragungen mit externen Partner, wie z.B. Vertragspartner, Senatsverwaltungen des Landes Berlin, Gewerkschaften, BVG Kundenrat, NGO und Verbände, ergänzen bis 2022 die auch intern der BVG vollzogene Fachabfragen zu den als wesentlich eingeschätzten Nachhaltigkeitsthemen.
Format sind projektbezogene Gespräche und lokale Dialoge mit relevanten Akteur*innen im Land Berlin wie auch in Berliner Bezirken, mit politischen Vertreter*innen wie lokalen Netzwerken. Chancen ergeben sich für die BVG aus der Bewertung, in der wachsenden Metropole Berlin mit Dienstleistungen des öffentlichen Personennahverkehrs zunehmend maßgeblicher Ausgestalter des sowohl für das Land Berlin wie auch für das Kommunalunternehmen BVG selbst geltenden dreidimensionalen Nachhaltigkeitsanspruchs zu sein.

Nachhaltigkeitsbericht 2022 über die Berliner Landesunternehmen / Land Berlin / Senatsverwaltung für Finanzen

Mit perspektivisch weiter steigenden Fahrgastzahlen, den für die BVG-Bahnen bereits 2022 praktisch klimaneutral erbrachten Verkehrsleistungen im Kerngeschäft der BVG, neuen ergänzende Mobilitätsdienstleistungen (wie den bereits seit Jahren etablierten Sharing-Produkt und plattformbasierten Informations- und Vertriebskanälen) verdeutlichen sich Chancen für die BVG hinsichtlich einer Verkehrswende im Berliner Mobilitätsmarkt.
Risiken für die Wertschöpfung der BVG können sich gleichermaßen aus auferlegten ökologischen Anforderungen, erheblichen Mehrkosten beim Flottenumbau wie auch aus möglichen Lieferengpässen bei vollumfänglicher Durchsetzung aller wünschenswerten Nachhaltigkeitskriterien bei der öffentlichen Beschaffung ergeben. Die Prozessverantwortlichkeit für diesbezüglich strategiekonforme Wesentlichkeitsanalysen ist in der BVG-Unternehmensorganisation in der zusammenführenden Prozessverantwortlichkeit des Stabes Unternehmensentwicklung abgebildet.

Weitere Details zu Prognosen wie auch für die BVG relevanten Chancen und Risiken sind den Darstellungen im BVG Geschäftsbericht 2022 zu entnehmen.

BVG Geschäftsbericht 2022 / v. a. Chancen und Risiken Seite 40-44 bzw. Prognosen Seite 45

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.

Wesentliche Fortschritte 2022 zur vorherigen DNK-Erklärung Berichtsjahr 2020:

- fortschreitende Ausgestaltung des Nachhaltigkeitsanspruches durch diesbezügliche

Maßnahmen auch unter Pandemie-Bedingungen realisiert
- strategische Aufwertung der Nachhaltigkeitsziele des Unternehmens
- Kontinuität der Nachhaltigkeits-Befassung Vorstand & Aufsichtsrat BVG mit Klimabilanz bzw. Klimaneutralitätspfad der BVG
- konzentrierte Vorbereitung zukünftig intensivierter Nachhaltigkeits-Steuerung und -Reporting (u.a. aus CSRD-Anforderung)

Die Berliner Verkehrsbetriebe (BVG) werden als kommunales Verkehrsunternehmen u.a. über vereinbarte Unternehmensziele geführt. Der Anspruch einer nachhaltigen Entwicklung ist für das Unternehmen Teil dieser auch strategischen Ziele und operationalisiert sich im Rahmen der jährlichen sowie mehrjährigen Unternehmensplanung. Insbesondere die mit dem Zielbild einer nachhaltigen Wirtschaft verbundenen Handlungs-/ Planungszeiträume haben sich im Vergleich zu den 1990er Jahren zwischenzeitlich deutlich verändert. Für Aspekte wie die Klimafolgenanpassung des Unternehmens reicht der betrachtete Zeitraum nunmehr Jahrzehnte voraus. Dagegen haben sich zunächst fokussierte Zielstellungen wie die der Klimaneutralen Metropole Berlin 2050 zwischenzeitlich intensiviert und werden nunmehr auch seitens der BVG mit Fokus auf das Jahr 2045 unterstützt.

Verkehrsvertragliche Vereinbarungen mit dem Land Berlin zur Sicherstellung eines leistungsstarken wie auch ökologisch und sozial verantwortlichen öffentlichen Nahverkehrs sind zunehmend und detailliert im Berichtsjahr bis zum Jahr 2035 reichend vereinbart worden. In diesem Kontext wird die schrittweise Umstellung des Angebots auf alternative Antriebe bzw. nicht fossile Antriebsenergien für den BVG-Omnibusverkehr bis Ende 2030 in besonderem Maße intensiviert verfolgt.

Die für das Berichtsjahr 2022 nachhaltigkeitsrelevanten Unternehmensziele fokussieren fortgesetzt in den einzelnen Nachhaltigkeits-Dimensionen auf nachfolgende Aspekte:

Wirtschaftliche Dimension:

- wirtschaftlich erfolgreiches Verkehrsunternehmen (HGB Jahresergebnis)
- Kreditvolumen
- Höhe der Investitionen
- jährliche Erhöhung Abonnent*innenzahl
- Erhöhung Leistungsdaten Personen-/Nutzkilometer sowie Auslastung

Ökologische Dimension

- Minderung der CO_2e-Emissionen (Umstellung auf neue Berichtsanforderungen aus CSRD)
- jährliche 10%ige Minderung der Stickoxid-Emissionen Omnibusverkehr BVG
- Verbesserung des spezifischen (verkehrsleistungsbezogenen) Energieverbrauchs
- Inhaltliche Aufarbeitung umwelt-/ klimabilanziell vor- und nachgelagerter BVG-Wertschöpfungsstufen (insbesondere auch aus Verkehrsinfrastruktur-Neubauten)

Sozial-gesellschaftliche Dimension

- Positionierung attraktiver Arbeitgeber BVG

- Stärkung Frauenquote
- Stärkung Diversität
- Sicherung Barrierefreiheit im BVG-Nahverkehrssystem

Die Ziele einer nachhaltigen BVG-Unternehmensentwicklung sind im Dreiklang ihrer wirtschaftlichen, umwelt-/klimaschutzseitigen wie auch sozialgesellschaftlichen Dimensionen grundsätzlich gleichrangig.
Mit Blick auf eine insbesondere auch langfristig zu sichernde Erfolgsfähigkeit und Zielerreichung nachhaltigen Wirtschaftens wird in Abstimmung mit dem Eigentümer Land Berlin wie auch den seitens der BVG eingegangener Verpflichtungen (beispielsweise im Rahmen des UN Global Compact) den Zielen

- Sicherung wirtschaftlich erfolgreiches Verkehrsunternehmen (Stärkung Daseinsvorsorge)
- Minderung CO_2e-Emissionen (Stärkung Klimaschutz / Sicherung Klimaanapassung)
- Steigerung Fahrgastzahlen ÖPNV Berlin (attraktive & lebenswerte Metropole Berlin)

eine besonders hohe Priorität eingeräumt.

Für den im Klimaschutz besonders relevanten Zeitraum bis 2030 wurden im Unternehmen beispielsweise für den Ausbau der Elektromobilität im Omnibusbereich Meilensteine mit ökologischen Vorteilen definiert, um sowohl dem Eigentümer Land Berlin sowie allen Anspruchsgruppen und Geschäftspartner*innen einen im Nachhaltigkeitsanspruch klaren Handlungs- und Entwicklungspfad der BVG aufzuzeigen.
Das Berliner Mobilitätsge setz sieht vor, dass bis spätestens 2030 sämtliche zu erbringenden Leistungen des ÖPNV durch Fahrzeuge erbracht werden sollen, die vollständig alternative Antriebe bzw. nicht fossile Antriebsenergien nutzen. Zur Erreichung des ambitionierten 2030-Ziels laufen Planungen und Beschaffungsvorbereitungen für weitere notwendige Infrastruktur- und Elektrobusvorhaben.
Durch den Eigentümer Land Berlin werden jährlich qualifizierte Leit- und Zielbilder zur Wirtschaftsplanung seiner kommunalen Unternehmen vorgegeben, die auch 2022 zunehmend den gemeinsamen Anspruch einer nachhaltigen Entwicklung bzw. insbesondere die Erreichung gesteckter ökologischer / klimaschutzorientierter Ziele verdeutlichen. Das Land Berlin hat im Berichtszeitraum 2022 mit der Neufassung der seiner Nachhaltigkeitsstrategie begonnen, in dessen Erarbeitungsprozess sich die BVG zur Sicherung eines kohärenten Gesamtvorgehens aktiv einbringt. Bereits jetzt stehen maßgebliche ökologische Meilensteine zur Klimaneutralität in zeitlichem Einklang der Handlungen des Landes Berlin und dessen Kommunalunternehmen.

Die inhaltliche Verknüpfung der BVG-Nachhaltigkeitsziele mit den UN Sustainable Development Goals (SDG) ist bereits im DNK-Kriterium 2 dargelegt. Die BVG bringt ihre Erfahrungen aus den mehrjährigen SDG-Befassungen auch lokal ein. Beispielhaft kann hierfür die Mitte 2022 realisierte BVG-Unterstützung bei der Herausarbeitung der von den Berliner Kommunalunternehmen gemeinsam mit dem Land Berlin verfolgten SDG-Aktivitäten im Rahmen der Mehrwert-Initiative Berlin genannt werden.

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 Berliner Verkehrsbetriebe (BVG) erbringen die Verkehrsdienstleistungen der Verkehrsträger U-Bahn, Straßenbahn, Omnibus und Fähre im Rahmen eines in 2020 wiederholt mit dem Land Berlin abgeschlossenen Verkehrsvertrages. Die BVG ist als voll integrierter ÖPNV-Leistungsanbieter mit Blick auf die verschiedenen Wertschöpfungsstufen umfänglich tätig – von der Planung des Nahverkehrsangebotes über das Marketing und den Vertrieb, der Vorhaltung erforderlicher Die Berliner Verkehrsbetriebe (BVG) erbringen die Verkehrsdienstleistungen der Verkehrsträger U-Bahn, Straßenbahn, Omnibus und Fähre im Rahmen eines in 2020 wiederholt mit dem Land Berlin abgeschlossenen Verkehrsvertrages.
Die BVG ist als voll integrierter ÖPNV-Leistungsanbieter mit Blick auf die verschiedenen Wertschöpfungsstufen umfänglich tätig – von der Planung des Nahverkehrsangebotes über das Marketing und den Vertrieb, der Vorhaltung erforderlicher Infrastrukturen, der Realisierung der öffentlichen Verkehrsdienstleistungen bis hin zu innovativen Entwicklungsprojekten zukünftiger Mobilitätsbausteine und Mobilitätsplattformen.

Die fortgesetzte Ausgestaltung des Nachhaltigkeitsmanagements hat in den vergangenen Jahren vielfach die erneute Befassung mit der zuvor im Wesentlichen seit Jahrzehnten konstanten BVG Wertschöpfungskette erfordert. Im Rahmen der jährlichen Fortschrittsberichterstattung (CoP) zum UN Global Compact ist durch die BVG schematisch die Wertschöpfungskette des Unternehmens dargelegt und mit zugeordneten nachhaltigkeitsrelevanten Themen und Aktivitäten hinterlegt worden.

Fortschrittsbericht 2022 der Berliner Verkehrsbetriebe zum UN Global Compact / Seite 8
CSR-orientierte Wertschöpfung Nahverkehrsunternehmen

Das Nachhaltigkeitsmanagement der BVG ist im Kern mit seinen Zielen und initiierten Maßnahmen im Wesentlichen auf die eigene Geschäftstätigkeit/-prozesse ausgerichtet. Bisherige interne Bewertungen zu Klimaschutzleistungen betrachteten beispielsweise insbesondere die vom Unternehmen direkt erzeugten Emissionen oder konnten menschenrechtliche Risiken aus der Geschäftstätigkeit der BVG im Land Berlin weitestgehend ausgeschlossen werden. Somit kommt der Vorbereitung der für die BVG ab dem Geschäftsjahr 2023 relevanten Anwendung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz ein hoher Stellenwert zu. Hiernach sind deutsche Unternehmen verpflichtet, ihrer Verantwortung für die Achtung von Menschenrechten und Umweltstandards in ihren globalen Lieferketten besser nachzukommen.

Nachhaltigkeitskriterien (siehe auch DNK-Kriterium 2) sind in allen Wertschöpfungsstufen der BVG angesprochen. Dabei sind Kriterien der wirtschaftlichen Dimension durchgängig in

allen Wertschöpfungsstufen relevant. Im Berichtszeitraum 2022 haben sich sozial-gesellschaftliche Aspekte - über die bislang wesentliche Fokussierung auf BVG-Beschäftigte und sozial-verantwortliche Tätigkeiten für unsere Kund*innen und Fahrgäste- nunmehr mit Ausblick auf das LkSG in die Lieferketten hinein deutlich verstärkt.
Ökologische Aspekte sind umfänglich bei der für die Mobilitätsdienstleistungen erforderlichen gesamten Lieferkette relevant. Eine Beschränkung einzelner Nachhaltigkeitskriterien auf einzelne Wertschöpfungsstufen der BVG-Verkehrsdienstleistungen ist nicht gegeben. Im Berichtsjahr 2022 wurden in einzelnen Wertschöpfungsstufen weitergehende Handlungsbedarfe (beispielsweise hinsichtlich zukünftig an Standards orientierten / normierter Bilanzierungserfordernisse) identifiziert.

Möglichkeiten zur Verbesserung der Nachhaltigkeitsleistung der BVG wurden erarbeitet und können hier beispielhaft genannt werden:

Tabelle Beispiele Übersicht Handlungsbedarfe / Lösungsansätze Nachhaltigkeit in Wertschöpfungsstufe

Wertschöpfungsstufe	Handlungsbedarf	Lösungsansätze
Mobilitätsdienstleistungen	Stärkung des Berliner ÖPNV-Systems mit langfristigem Klimaschutzvorteil	Herstellung / Inbetriebnahme neuer U-Bahn Züge 2023/2024 (Lieferung von bis zu 1500 Wagen) für den zukünftigen Einsatz in der Metropole Berlin bei einem Gesamtvolumen von bis zu drei Milliarden Euro
Mobilitätsdienstleistungen	Wirtschaftlich unrentable Nachrüstung emissionsmindernder Techniken in älteren Fahrzeugen zur Durchsetzung erforderlicher Klimaschutzziele	siehe auch Handlungsleitfaden im Rahmen des Forschungsvorhabens „Steigerung Energieeffizienz im kommunalen Verkehrsunternehmen (BMVI 2020)
Mobilitätsdienstleistungen	ÖPNV Netzausbau / -Erweiterung	Ausbau insbesondere des Straßenbahnnetzes bei bis zum Jahr 2035 vorgesehenen Neubaustrecken in einer Gesamt länge von bis zu 91 km Realisierung Neubaustrecke vom Hauptbahnhof zum U-Bahnhof Turmstraße mit Streckeneröffnung im ersten Halbjahr 2023
Planung & Beschaffung	Stärkung der Nachhaltigkeitskriterien in der öffentlichen Beschaffung / Anwendung nachhaltiger Beschaffung nach VwVBU	Stärkung fachlicher (Warengruppenspezifischer) Anleitung der Beschäftigten zu einer nachhaltigkeitsorientierten Beschaffungen (u.a. Erklär-Video Intranet BVG)
Personal	Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)	Im Rahmen des BGM sind Maßnahmen der Gesundheits-förderung (z.B. Fitnessangebote) im Gesundheitsportal bvg.machtfit.de für alle Tarif-Beschäftigten verfügbar und werden vom Unternehmen zunehmend finanziell unterstützt

Durch die Modernisierung des Vergaberechts zur öffentlichen Auftragsvergabe ergaben sich für BVG im Berichtszeitraum weitergehende Möglichkeiten, über wirtschaftliche Aspekte hinaus umweltbezogene, soziale und/oder beschäftigungspolitische Belange bei Ausschreibung und Vergabe heranzuziehen. Zunehmend werden im Vergabeverfahren hierzu sowohl seitens der BVG gegenüber den Lieferanten inhaltliche Optionen aus nachhaltigen Vergabekriterien dargelegt wie zunehmend auch seitens der Lieferanten bereits aktiv auf beispielsweise vorteilhafte Klimaschutzeffekte ihrer Produkte und Dienstleistungen eingegangen wird.

Erkenntnisse aus diesen zunehmend nachhaltigkeitsfokussierten Vergabeprozessen sind in die von der BVG unterstützte und im Berichtszeitraum veröffentlichte Erarbeitung handlungsorientierter nachhaltiger Vergabekriterien als Praxisanleitungen für Einkäufer*innen im Verkehrssektor eingeflossen. Dieser Leitfaden wurden in kooperativer Zusammenarbeit mit anderen Verkehrsunternehmen im Rahmen des Branchenverbandes öffentlicher Verkehrsunternehmen (VDV) realisiert.

Insbesondere durch die im Berichtszeitraum fortgesetzte aktive Mitarbeit der BVG im deutschen Netzwerk des UN Global Compact wurde dessen fachliche Unterstützung insbesondere hinsichtlich Sorgfaltspflichten in Lieferketten intensiv genutzt und der Erfahrungsaustausch mit gleichermaßen befassten Unternehmen intensiviert.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Die ÖPNV-Leistungen der BVG werden als elementare Daseinsvorsorge zur Sicherung der Mobilität für die Berliner und Berlinerinnen sowie der Gäste der Metropole Berlin verstanden. Rechtliche Grundlagen hierzu sind im Personenbeförderungsgesetz und dem Berliner-Betriebe-Gesetz festgelegt. Das Land Berlin als 100 prozentiger Eigentümer der BVG AöR setzt über Zielbilder wirtschaftliche und fachpolitische Leitlinien für die strategische Positionierung der BVG. Diese Zielbilder haben in den vergangenen Jahren zunehmend sozialpolitische wie auch umwelt- und klimaschutzseitige Aspekte abgebildet und geben damit dem Anspruch einer nachhaltigen Entwicklung ein deutlich größeres Gewicht.

Die DNK-Erklärung der BVG ist folgerichtig auch in den 2022 erneut vom Land Berlin veröffentlichten Nachhaltigkeitsbericht der Berliner Beteiligungsunternehmen eingeflossen. Dies unterstreicht die zentrale Rolle der landeseigenen Unternehmen wie BVG, beispielsweise bei der langfristigen Zielerreichung der Klimaneutralität des Landes Berlin.

Nachhaltigkeitsbericht 2022 Land Berlin

Der Vorstand führt die Geschäfte der BVG. Die nachhaltige Unternehmensentwicklung wird durch die Vorstandsvorsitzende verantwortet. Entsprechend der gesetzlichen Vorgaben wird der Vorstand in seinen Aufgaben durch den Aufsichtsrat sowie die Gewährträgerversammlung der BVG beraten und kontrolliert. Dem Vorstand und Aufsichtsrat der BVG stehen ein Beirat und ein Kundenrat zur Seite. Maßgebliche gesellschaftliche und politische Institutionen beraten als Beirat die genannten Gremien in Fachfragen des Gemeinwohls und der Daseinsvorsorge. Der Kundenrat unterstützt die Dienstleistungsentwicklung der BVG, insbesondere aus Kund*innen-Perspektive.

Auf der operativen Führungsebene werden die in den internen Fachgremien vereinbarten nachhaltigkeitsbezogenen Themenstellungen als Teil der Regelarbeit oder auch als Fachprojekte umgesetzt.
Zunehmend werden nachhaltigkeitsrelevante BVG-Unternehmensprozesse und (vom Gesetzgeber wie auch intern formulierte) Ziele der sozial-ökologischen Transformation des Unternehmens hinsichtlich hier gleichermaßen sicherzustellender Compliance- und Governance-Anforderungen betrachtet und jährlich überprüft.

6. Regeln und Prozesse

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

Wesentliche Fortschritte 2022 zur vorherigen DNK-Erklärung Berichtsjahr 2020:

- deutliche Ausweitung von Nachhaltigkeitsaktivitäten (hinsichtlich Intensität, Themenumfang etc.) in Unternehmensprozessen aufgrund Kapazitätszuwachs Nachhaltigkeits-qualifizierter Beschäftigter
- Fortschreibung des Nachhaltigkeitsmanagements im Hinblick auf (auch langfristig auszugestaltende) Erfüllung Nachhaltigkeitsstrategie als auch Adaption neuer (gesetzgeberseitiger) Anforderungen

Mit dem seit 2006 im Unternehmen geführten Nachhaltigkeitsmanagement ist der Anspruch einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung Teil der Strategie der BVG und fester Bestandteil des operativen Geschäfts. Der nachhaltigen Unternehmensentwicklung der BVG zuzuordnende Themenstellungen sind regelmäßig Gegenstand der Vorstandssitzungen. Gleichermaßen wurde im Berichtszeitraum zukünftige Handlungserfordernisse (z.B. aus dem LkSG) und zu initiierte Maßnahmen im Spektrum des Nachhaltigkeitsmanagements den Aufsichtsgremien der BVG berichtet.

Im Zuge der jährlichen Wirtschaftsplanung werden beispielsweise Maßnahmen zur Stärkung des ÖPNV (z.B. Sicherung Fahrpersonal, Erneuerung Fahrzeugflotte) mit dem hieraus resultierenden Klimaschutz-Beitrag intensiviert. Zusammen mit erforderlichen Fortschreibungen der für Umwelt- und Klimaschutz relevanten unternehmensinternen Prozesse werden diese sowohl kurzfristig, in einem bis zu zehn Jahre umfassenden Planungshorizont und darüber hinaus beispielsweise hinsichtlich Klimaneutralitätsziel bis 2045 abgebildet. Die fachliche Ausgestaltung der vom Nachhaltigkeitsmanagement erfassten Themen ist jeweils konkret benannten Organisationseinheiten zugeordnet. Die dafür häufig erforderliche interdisziplinäre Zusammenarbeit wird in verschiedenen Formen (Fachgremien, Ausschüsse, Projektteams etc.) sichergestellt. Maßgebliche (nachhaltigkeitsrelevante) Entscheidungen werden intern als Vorstandsverfügungen dokumentiert und/oder in internen Regelwerken abgebildet (z.B. Vergabehandbücher). Diese Unterlagen sind allen Beschäftigten zugänglich.

Die strukturierte Führung des Nachhaltigkeitsanspruchs im BVG-Management reicht von der strategischen Zielfixierung nachhaltiger Mobilitätsdienstleistungen bis zur Ausgestaltung in strategiekonformen internen Umsetzungsplänen (Roadmaps). Auch über jährlich präzisierte Leistungsvereinbarungen der Führungskräfte wird der Nachhaltigkeitsanspruch des Unternehmens inhaltlich wie auch als Teil der Führungskräfte-Vergütung geführt.

Die Zielstellungen wie auch (Zwischen-)Ergebnisse des Nachhaltigkeitsmanagement der BVG fließen umfassend in die interne und externe Kommunikation des Unternehmens ein (z.B. Unternehmens-Website, Geschäfts-/ Lagebericht, Nachhaltigkeits-spezifische Reports,

Mitarbeiter*innen-Information über Intranet bzw, internes Mitarbeiter*innen-Magazin etc.).

BVG Unternehmenswebseiten Nachhaltigkeit (2022)

BVG Fakten zum Umwelt- und Klimaschutz (2020)

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.

Die Berliner Verkehrsbetriebe haben seit 2006 mit Etablierung des Nachhaltigkeitsmanagements kontinuierlich grundlegende BVG-Leistungsindikatoren der Nachhaltigkeit sowohl für die interne Steuerung wie auch in der externen Kommunikation genutzt.

Tabelle Grundlegende Leistungsindikatoren Nachhaltigkeit BVG

	Grundlegende Leistungsindikatoren Nachhaltigkeit BVG(Beispiele)
Finanzielle Leistungsindikatoren	Jahresergebnis
	Höhe der Investitionen
	Kreditvolumen
Nicht-finanzielle Leistungsindikatoren	Zuverlässigkeit
	Abonnent*innenzahl
	Verkehrsleistungen (Personenkilometer, Nutzkilometer)
	Auslastung
Personal	Beschäftigte
	Auszubildende
	Frauenquote
Energieverbrauch	Energieverbrauch Fahrzeugflotte
	Energieverbrauch Infrastruktur
Abfälle	Gefährliche Abfälle
Emissionen	CO_2e-Emissionen

Durch deren kontinuierliche Auswertung auf verschiedenen Fach- / Führungsebenen steuert die BVG ihre Aktivitäten im Hinblick auf die Unternehmensziele.

Die für die externe Kommunikation dieser Indikatoren genutzten Kommunikationskanäle haben sich in den vergangenen Jahren verändert (z.B. umfassendere Darstellung im BVG Lage- und Geschäftsbericht, kontinuierliche BVG Fortschrittsmitteilung zum UN Global Compact etc.). Allen Darstellungen der BVG liegt dabei der Anspruch einer systematischen und transparenten Darlegung der BVG-Nachhaltigkeitsleistungen und deren Fortschritt zu Grunde.

Die BVG fokussierte im Berichtszeitraum stärker auf Nachhaltigkeitsindikatoren, die für die Steuerung der Nachhaltigkeitsleistung der BVG in besonderem Maß relevant sind. Hierzu zählen als besonders markante Kennzahlen für den Nachhaltigkeitsanspruch beispielsweise CO_2e-Emisionen in den vor- und nachgelagerten Unternehmensprozessen.

Im Hinblick auf die zukünftige Umsetzung der CSRD im Unternehmen BVG ist von einer deutlichen Veränderungen (bspw. hinsichtlich Normen-Konformität, Steuerungsrelevanz) der im Unternehmen geführten Nachhaltigkeitsindikatoren auszugehen.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

Leistungsindikator GRI SRS-102-16: Werte
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Die Leistungen der Berliner Verkehrsbetriebe (BVG) sind Teil der Daseinsvorsorge im Land Berlin und dienen dem Gemeinwohl. Corporate Governance beschreibt den Bewertungsmaßstab für das gesamte System der Leitung und Überwachung eines Unternehmens, einschließlich seiner Organisation, der geschäftspolitischen Grundsätze sowie der internen und externen Kontrollmechanismen. Die BVG betrachtet Corporate Governance als Unternehmenswert und stärkt diesen durch verantwortungsbewusste Führung und Kontrolle diesbezüglich relevanter Unternehmensprozesse. Die Kontrolltätigkeit des Aufsichtsrates sowie die Offenheit und Transparenz der Unternehmenskommunikation sind wesentliche Aspekte funktionierender Corporate Governance, um das Vertrauen der breiten Öffentlichkeit in das Unternehmen und damit die Marke BVG zu stärken. Um die Transparenz bei den wirtschaftlich bedeutenden Gesellschaften mit überwiegender Landesbeteiligung und bei den Anstalten des öffentlichen Rechts zu erhöhen, wurde bei ihnen nach dem Vorbild des „Deutschen Corporate Governance Kodex" ein speziell auf die Besonderheiten öffentlicher Beteiligungsunternehmen ausgerichteter Kodex eingeführt.

Seit 2006 gilt im Unternehmen der Corporate Governance Kodex BVG AöR, der sich am für das Land Berlin etablierten Corporate Governance Kodex orientiert. Über dessen Erfüllung berichteten Vorstand und Aufsichtsrat jährlich in Form veröffentlichter Entsprechenserklärungen. Der Vorstand und der Aufsichtsrat der BVG messen dabei den Grundsätzen einer verantwortungsvollen und transparenten Unternehmensführung einen hohen Stellenwert bei. In der Aufsichtsratssitzung am 6. Mai 2022 wurde die Entsprechenserklärung zum Corporate Governance Kodex der BVG inkl. Effizienzüberprüfung 2021 vom Vorstand und vom Aufsichtsrat für das Jahr 2021 verabschiedet.

Corporate Governance ist (wie auch andere Wertesysteme und Richtlinien des Handelns der Berliner Verkehrsbetriebe) nur erfolgreich, wenn sie intern und extern konsequent kommuniziert wird. Daher werden die Beschäftigten der BVG regelmäßig über die Regelwerke im Unternehmen informiert, inhaltliche Schwerpunkte dieser Regelwerke umfassend erläutert und Verantwortlichkeiten festgelegt. Entsprechende Regelwerke stehen allen Mitarbeitenden im Intranet zur Verfügung.
Dazu zählen beispielsweise:

- Corporate Governance Kodex
- Leitlinien der Führung und Zusammenarbeit

- Compliance Management System
- Umweltleitlinien der BVG

In diesem Zusammenhang sind auch Regelwerke zur Korruptionsprävention und Korruptionsbekämpfung für die BVG relevant; Ausführungen hierzu sind im DNK-Kriterium 20 dargelegt.

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 Berliner Verkehrsbetriebe (BVG) verfügen über ein Führungskräfte-Vergütungssystem, das die strukturierte Umsetzung des Nachhaltigkeitsanspruchs im BVG-Management einschließt. Dieses geht von der strategischen Zielfixierung nachhaltiger Mobilitätsdienstleistungen aus und stellt die Verknüpfung dieses Anspruches mittels jährlich präzisierter Indikatoren sicher. Über diese integrierte Steuerung ist der Nachhaltigkeitsanspruch unmittelbar mit der leistungsorientierten Bezahlung der Führungskräfte des Unternehmens verknüpft.

Die Erfüllung dieser mit Indikatoren fixierten Zielstellungen wird regelmäßig vom Vorstand der BVG bzw. den Bereichsleitungen überwacht und ausgesteuert. Nachhaltigkeitsrelevante Zielstellungen, wie beispielsweise die Sicherung des geplanten Wirtschaftsergebnisses, die Verbesserung der unternehmerischen Klimabilanz oder auch die Erhöhung der Frauenquote im Unternehmen, sind Bestandteil dieses Anreiz- und Führungssystems und werden vom Vorstand auch gegenüber dessen Kontrollorgan (Aufsichtsrat) berichtet.

Im Berichtzeitraum wurde die Berichterstattung an den Aufsichtsrat der BVG u.a. hinsichtlich der Umwelt- und Klimaschutzleistungen des Unternehmens verstärkt. Hierzu wurde dem Aufsichtsrat beispielsweise Mitte 2022 in deutlich erweitertem Umfang zur Klimabilanz der BVG und hierauf ausgerichteter Aktivitäten der fortgesetzten Emissionsreduzierung berichtet.

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.

Die Gesamtbezüge des Vorstands, Aufsichtsrates und Beirates der BVG werden jährlich transparent dargestellt. Für das Berichtsjahr sind diese im BVG Geschäftsbericht 2022 / Seite 81-84 veröffentlicht.

Die Gesamtbezüge der Mitglieder des Beirats betrugen im Berichtsjahr 3 Tausend EUR, Aufwand für BVG-Umweltkarten fiel im Gesamtwert von 6 Tausend EUR an.

BVG Geschäftsbericht 2022 / Seiten 81 - 84

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.

Die Berliner Verkehrsbetriebe (BVG) unterstützen die Vergütungstransparenz öffentlichen Unternehmen durch die seit mehreren Jahren sichergestellte Offenlegung der Gesamtbezüge des Vorstands, Aufsichtsrates und Beirates. Dies entspricht gleichermaßen

den Anforderungen aus § 65a Landeshaushaltsordnung (LHO) Berlin bzw. § 18 Abs. 6 Berliner Betriebe-Gesetz. Hinsichtlich der Bildung weitergehender Kenngrößen und Vergütungsvergleiche sind im DNK-Berichtszeitraum 2022 keine weitergehende Befassungen erfolgt.

Seitens des Landes Berlin werden zum Verhältnis der Jahresgesamtvergütung in den Landesunternehmen Bewertungen vorgenommen und im jeweils aktuellen Nachhaltigkeitsbericht des Landes Berlin öffentlich dargelegt.

Nachhaltigkeitsbericht 2022 Land Berlin

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 Berliner Verkehrsbetriebe (BVG) halten Berlin im öffentlichen Auftrag des Landes Berlin mobil und sind ein bedeutender wirtschaftlicher Akteur und Arbeitgeber der Stadt. Dabei wird sowohl von der Stadtgesellschaft als auch vom Eigentümer, dem Land Berlin, höchstmögliche Transparenz und eine Vorbildfunktion für nachhaltiges Handeln (wirtschaftlich-ökologisch-sozial) erwartet.

In diesem Rahmen ergeben sich die Notwendigkeit und auch das Selbstverständnis, im kontinuierlichen Austausch mit einer Vielzahl von Anspruchsgruppen zu stehen.
Mit den Anspruchsgruppen ist die BVG zielgruppenspezifisch über verschiedene Kanäle und Austauschformen in Kontakt. Zu den internen Anspruchsgruppen der BVG gehören die Mitarbeiter*innen, Bewerber*innen, das Land Berlin als Anteilseigner und Aufgabenträger der BVG sowie der BVG-Aufsichtsrat und der Beirat. Zu den externen Anspruchsgruppen zählen neben der allgemeinen Öffentlichkeit Kunden*innen, Behörden und Verwaltung, Verbände, NGOs, Interessensgruppen und Gewerkschaften sowie zahlreiche Wirtschaftsakteure, z.B. Unternehmen der Verkehrsbranche, Zulieferer sowie Banken und Versicherungen.

Der Ausbau der von der BVG genutzten Methodik zur Identifikation der für die Anspruchsgruppen wesentlichen Themen wurde im Berichtsjahr fortgesetzt. Dies war im Hinblick auf die von BVG langfristig bereits verfolgte verantwortliche Zusammenarbeit mit den Stakeholdern des Unternehmens wie auch mit Blick auf den zukünftig nach der CSRD systematisch auszugestaltenden Dialog mit Interessens- und Anspruchsgruppen erforderlich. Mit ihren Kunden*innen tritt die BVG über zahlreiche Kanäle in den Austausch. Besonders zu nennen ist hier der Kundenservice-Bereich, in dem die Kundenzentren und das Beschwerdemanagement integriert sind und in dem regelmäßige Umfragen zur

Kundenzufriedenheit durchgeführt werden. Hinzu kommen ein regelmäßig zusammenarbeitender Kundenrat der BVG sowie gemeinsam mit Verbänden durchgeführte Austauschformate mit mobilitätseingeschränkten Fahrgästen. Bei Infrastrukturprojekten und Baumaßnahmen und den entsprechenden Informationen für Bürger*innen, Kunden*innen und Betroffene unterstützen die den Berliner Senat bei Beteiligungsverfahren.

Erkenntnisse aus dem kontinuierlichen Stakeholder-Dialog stellen für die erfolgreiche Unternehmensentwicklung der BVG einen wesentlichen Wert dar. Sie setzen Impulse für die Geschäftsentwicklung der BVG, beispielsweise über die thematisch befassten Fachstäbe und Unternehmensbereiche. Das Unternehmen BVG bringt seine Erfahrungen bei der Ausgestaltung einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung aktiv sowohl in lokalen, bundesweit tätigen als auch beispielsweise im Rahmen des UN Global Compact global engagierten Dialogformaten ein.

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.

zu a)
Generell zu den Themen:

- Kunden*innen-Zufriedenheit
- Angebotsqualität und -quantität
- Fahrzeugbeschaffung
- Barrierefreiheit
- Umwelt- und Klimaschutzmaßnahmen
- Wirtschaftliche Entwicklung der BVG
- Sicherheit, Sauberkeit und Gesundheitsschutz
- Datenschutz und IT-Sicherheit
- BVG als Arbeitgeber
- Diversity-Management des Unternehmens
- Anfragen durch Mitglieder des Berliner Abgeordnetenhauses und der Berliner Senatsverwaltungen zu sämtlichen Belangen des Unternehmens

Im Jahr 2022 im Besonderen zu den Themenstellungen:

- Ticketpreise und -bedingungen (9-Euro-Ticket, Deutschlandticket, 29-Euro Aboaktion)
- Sauberkeit und Sicherheit (insb. Corona-Pandemie, Maskenpflicht)
- Verkehrsgestaltung im Straßenverkehr (z.B. Radfahrstreifen)
- On-Demand Verkehre

zu i.)

- Regelmäßiger und/oder anlassbezogener Austausch mit Anspruchsgruppen durch die zuständigen Ansprechpartner*innen der BVG, u.a. der Abteilung Public Affairs der BVG, Beauftragte für Menschen mit Behinderungen, Beirat der BVG, Kundenrat der BVG, Beschwerdemanagenent
- Schriftliche Stellungnahmen

zu ii.)

- Kunden*innen und Fahrgäste
- Verbände und Interessensgruppen
- Mitglieder des Abgeordnetenhauses von Berlin
- Senat von Berlin
- Senatsverwaltungen des Landes Berlin und weitere Behörden im Land Berlin
- Abgeordnete des Deutschen Bundestages, Bundesministerien und -behörden
- Europäische Institutionen (Europäisches Parlament, EU-Kommission)

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.

Der ÖPNV trägt – wie in den anderen Kriterien bereits dargelegt – mit seinem Leistungsangebot vollumfänglich zu einer nachhaltigen Metropole Berlin bei. Das gilt für die Berliner Verkehrsbetriebe in allen drei Dimensionen unternehmerischen Handels (Wirtschaft, Umwelt/Klima, Soziales/Gesellschaft), die mit dem Anspruch einer nachhaltigen Entwicklung ausgestaltet werden.

Der Berichtszeitraum 2022 war über die Folgen der Covid-19-Pandemie hinaus von weiteren Krisen geprägt, die einerseits das Produktmanagement massiv insbesondere aufwandsseitig beeinflussten, darüber hinaus aber gleichermaßen die Vorzüge des nachhaltigen öffentlichen Verkehrsangebotes verdeutlichten. Umwelt- und Klimaschutz sind maßgeblicher Treiber der im Berichtszeitraum fortgesetzten Dekarbonisierung des Berliner ÖV und hinsichtlich der hierfür fortgeschriebenen betrieblichen Geschäftsprozesse ebenso Innovationstreiber.

Insbesondere drei Entwicklungen verändern hierbei gegenwärtig Mobilitätsdienstleistungen in der Metropole Berlin:

- Sicherung postfossiler Mobilität / Ausbau Elektromobilität
  - Zuwachs E-Omnibus-Flotte
  - umfassender Aufbau Ladeinfrastruktur
  - Stärkung Angebot Verkehrsleistung elektrischer Bahnen (auch durch Neubaustrecken)
  - individuelle E-Mobilität (bspw. E-Bike, E-Roller etc.)

- Digitalisierung der Mobilitätsprozesse
  - Bereitstellung & Nutzung Mobilitätsdaten
  - Mobilitätsplattform Jelbi-App für Berlins Öffentliche und Sharing Angebote (einschließlich Mobilitätsbudget)
  - digitale Leit- und Sicherungstechnik
  - digitale / mobile Informationssysteme
  - Vertrieb (bspw. E-Ticket)

- Autonomes Fahren
  - E-Shuttle (KI-unterstützter Einsatz und Überwachung des Betriebs vollautomatisierter, fahrerloser Fahrzeuge aus einer Leitstelle heraus)

Investitionen in innovative Mobilitätsprodukte und -dienstleistungen sind regelmäßig mit dem Anspruch verknüpft, die öffentlichen Mobilitätsangebote der BVG wie auch damit verknüpfte Nachhaltigkeit zu stärken. Die Beschaffung umweltfreundlicher Fahrzeuge (z.B. E-Pkw und E-Busse), der Fokus auf Ausbau von elektrischen Bahnen (U Bahn / Straßenbahn) und die Erhöhung des Komfort für die ÖPNV-Kunden*innen (z.B. Sicherung leistungsstarken Internet-Zuganges in BVG-Fahrzeugen und Infrastruktur, Ausbau der Barrierefreiheit in der Verkehrsinfrastruktur und ihre Sicherung in den Fahrzeugflotten) können hier genannt werden. Durch erfolgreiches Innovations- und Produktmanagement (z.B. Stärkung digitaler Vertriebsplattformen) stärkt die BVG den ÖPNV in Berlin langfristig. Die Zusammenarbeit der BVG mit Universitäten / Forschungseinrichtungen hat sich vor dem Hintergrund der zuvor genannten Entwicklungstrends wie auch zur Knowhow-Sicherung mit Kontinuität fortgesetzt und sowohl im Umfang als auch in der Intensität erneut verstärkt.

Die BVG hat im Berichtszeitraum beispielsweise ...

- das Projekt zur Nutzung von fahrerlosen autonomen Kleinbussen für den Linienbetrieb am Standort Berlin-Tegel erfolgreich abgeschlossen,

- ein Forschungsvorhaben in einem größeren städtischen Raum im Nordwesten Berlins initiiert, in dem eine Flotte fahrerloser Shuttles bis Ende 2025 intensiv erprobt werden soll,
- innovationsunterstützende Zusammenarbeit mit Fahrzeug-, Leit- und Sicherungstechnikherstellern intensiviert (Stichwort European Train Control System ETCS, Communication-Based Train Control CBTC) und
- Zusammenarbeit von Berliner Ver- und Entsorgern im InfraLab Berlin e.V. auf dem Co-Working / -Creation Standort Engelnest nähe Berlin S-Südkreuz ausgebaut (u.a. mit Fokus Stärkung Klimaschutz-Engagement in der Perspektive auf Klimaneutrales Berlin).

Die BVG setzt sich in diesen Zusammenhang kontinuierlich mit neuen Technologien, insbesondere hier für den Verkehrssektor relevanten Entwicklungen, auseinander. Deren dynamische Entwicklung erfordert für die Mobilitätsbranche neue Vorgehensweisen, beispielsweise Pilot-Vorhaben zur Erprobung der technischen Anwendbarkeit und zur Beurteilung der Wirtschaftlichkeit einer Technologie. Beispielhaft kann hier das seinerzeitige Pilot-Projekt Ersatz des Kältemittel R134a in Klimaanlagen der BVG Omnibusflotte durch eine hinsichtlich Klimaschutz vorteilhaftere Lösung genannt werden. Diese konnten mit der Nutzung von CO_2-Klimaanlagen für die im Aufbau befindliche E-Busflotte der BVG gefunden werden.

Gestärkt wird dieses Vorgehen innerbetrieblich weiterhin durch das im Unternehmen etablierte Vorschlags-/ Verbesserungswesen und hier eingebrachte Ideen bzw. ermöglichte praktische Umsetzungen durch die Beschäftigten der BVG. Der Nutzen bzw. die Auswirkungen der BVG-Mobilitätsdienstleistungen hinsichtlich der angestrebten nachhaltigen Entwicklung sind weitgehend identifiziert. Hierbei werden methodische Handlungsempfehlungen zur Datenerhebung (beispielsweise vom Branchenverband Verband öffentlicher Verkehrsunternehmen (VDV) oder dem Global Compact Netzwerk Deutschland) genutzt. Wesentliche wirtschaftliche Wirkungen der zunehmend vom Nachhaltigkeitsanspruch geprägten BVG-Unternehmensentwicklung werden jährlich regelmäßig im BVG Geschäftsbericht öffentlich ausgewiesen.

BVG Geschäftsbericht 2022 / Seiten 12-13

Soziale wie auch ökologische Wirkungen werden sowohl durch BVG wie auch durch das Land Berlin als Eigentümer der BVG ausgewiesen.

Fortschrittsbericht 2022 der Berliner Verkehrsbetriebe zum UN Global Compact / Seiten 16ff

Land Berlin / Senatsverwaltung für Mobilität, Verkehr, Klimaschutz und Umwelt - Mobilitätswende

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11
Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen.

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

Die BVG unterhält keine solche Finanzanlagen, so dass dieser Indikator hinsichtlich Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren für BVG nicht relevant ist.

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.

Die Berliner Verkehrsbetriebe (BVG) tragen täglich durch die Angebote im öffentlichen Personennahverkehr dazu bei, die Metropole Berlin sauberer, klimafreundlicher und lebenswerter zu machen. Wer die BVG anstelle des Autos wählt, entscheidet sich damit direkt für Umwelt- und Klimaschutz. Öffentliche Verkehrsunternehmen verstehen sich als Problemlöser in Sachen Umwelt- und Klimaschutz. Die BVG erbringt diese Mobilitätsangebote mit dem Anspruch, daraus entstehende Auswirkungen auf die Umwelt im Dreiklang des Nachhaltigkeitsanspruches zu minimieren.

Durch definierte Verantwortlichkeiten in der Organisation der BVG ist sichergestellt, dass die Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen erfasst, hinsichtlich etwaiger Belastungen minimiert und – wo immer möglich – vom Zuwachs aus der Erhöhung der Verkehrsleistungen in der wachsenden Metropole entkoppelt wird.

Zu den hier im Unternehmen betrachteten Ressourcen zählen beispielsweise

- Luft(-qualität)
- Wasser
- Abfälle verschiedener Arten
- Flächen für Verkehrsinfrastruktur / Betrieb / Liegenschaften
- (Druck-)Papier

Insbesondere durch eine dem Vorstand der BVG direkt zugeordnete Stabsabteilung und deren Zusammenarbeit mit den Fachabteilungen der Bereiche ist die unternehmensinterne Expertise zur Erfassung und Bewertung der in Anspruch genommenen Ressourcen sichergestellt. Für die BVG erlangen deren Beiträge zum Schutz der Biodiversität zunehmende Bedeutung. Folgerichtig wurde dieser Aspekt unter Mitwirkung der BVG im Netzwerk Berliner Kommunalunternehmen im Berichtszeitraum 2022 behandelt und hinsichtlich zukünftiger Biodiversitäts-Leitlinien bearbeitet.

Um auch in nachfolgenden Berichtszeiträumen den Anspruch an eine ökologisch verantwortliche nachhaltige Unternehmensführung der BVG weiter voranzubringen, sind im Unternehmen im Berichtszeitraum 2022 weitergehende organisatorische Maßnahmen inittiert worden. Mit Blick auf zukünftige BVG-Berichterstattungsanforderungen nach CSRD wird ab dem Geschäftsjahr 2025 die BVG-Umweltleistung /-Bilanzierung unter umfassenderer Betrachtung der in der BVG-Wertschöpfungskette eingesetzten natürlichen Ressourcen erfolgen.
Bereits mit der im Jahr 2023 im Rahmen der CSRD-Vorbereitung vorgesehenen "doppelte Wesentlichkeitsanalyse" wird der Aspekt der Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen intensiver beleuchtet werden.

In den Leistungsindikatoren zum Kriterium 11 ist die bislang als wesentlich bestimmte Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen dargelegt.

Stärkung Kreislaufwirtschaft
Die Prinzipien einer schonenden Verwendung von Rohstoffen und möglichst umfangreichen Wiederverwendung oder Verwertung innerhalb der BVG zählen zum Selbstverständnis umweltverantwortlichen Handelns im Unternehmen. Die Berliner Verkehrsbetriebe erstellen jährlich eine Abfallbilanz mit Angaben über Art, Menge und Herkunft der angefallenen Abfälle sowie über deren Verwertungs- bzw. Beseitigungsstatus. Die statistische Aufarbeitung der jährlichen Abfallbilanz erfolgt für die „Gefährlichen Abfälle", deren Abfallmengen im Unternehmen systematisch elektronisch erfasst werden sowie für andere „Abfälle".

Mit Blick auf die Nutzung des Abfalls als Ressource innerhalb der BVG und als CO_2-neutraler Energieträger wurde die Abfallwirtschaft der BVG im Berichtszeitraum im Sinne der Ressourcenschonung weiter ausgeprägt. Vor dem Hintergrund der umweltpolitischen Ziele des Landes Berlin und verstärkt durch die Umsetzung der abfallrechtlichen Vorgaben aus der Abfall-Hierarchie des deutschen Kreislaufwirtschaftsgesetzes konnte die Verwertungsquote der BVG bei gefährlichen Abfällen deutlich erhöht werden.

Vergleich 2020 zu 2019 = 65,0 %
Vergleich 2021 zu 2020 = 68,9 %
Vergleich 2022 zu 2021 = 69,7 %

Die anfallenden Abfälle der BVG werden über moderne Recyclinganlagen und -verfahren, über Sortieranlagen, Bioabfallanlagen und durch Müllverbrennungsanlagen entsorgt. Somit werden auch die vom Abfallwirtschaftskonzept des Landes Berlin für die Verwertung, Recycling und Vermeidung von anfallenden Abfällen gesetzten Rahmenbedingungen innerhalb der BVG kontinuierlich sichergestellt.

Optimierung Wasserverbrauch
Die Berliner Verkehrsbetriebe decken den Wasserbedarf ausschließlich durch den öffentlichen Wasserversorger. In einem Geschäftsjahr werden rund 370 Mio. Liter Wasser benötigt. Um den permanenten Wasserverbrauch weiterhin zu reduzieren werden in verschiedenen Betriebswerkstätten Wasseraufbereitungsanlagen mit verbesserter Mess- und Regeltechnik zur Fahrzeugreinigung eingesetzt.

Reduzierung Papiereinsatz

Um den BVG-bedingten Ressourcenverbrauch zu minimieren verwendet die BVG bereits seit Ende 2013 ausschließlich Druckerpapier mit dem Umweltzeichen „Blauer Engel". Durch fortschreitende Digitalisierung der Unternehmenskommunikation wie auch pandemiebedingt hat sich im Berichtszeitraum 2022 der Papiereinsatz weiter reduziert. Es ist im Folgezeitraum vorgesehen, die bislang auch als Printausgabe erscheinende Magazin der Mitarbeiter*innen der BVG sowie das Kundenmagazin auf digitale Kommunikationskanäle zu reduzieren.

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.

Die BVG verfolgt insbesondere seit 2010 ein konsequent realisiertes Programm zur Umweltentlastung und Ressourcenschonung.

Für den Einsatz der in diesem Zusammenhang im ÖPNV besonders relevanten Nutzung elektrischer Energie sind folgende Ziele gesetzt:

Zielstellung	**Status**	**Veränderung zur vorherigen DNK-Erklärung**	**Ausblick**
Ökostrom: Minderung der CO_2-Emissionen aus elektrischer Energie um 100 % (Scope1) im Vergleich der Jahre 2010/2020	Zielstellung vorfristig erreicht seit 1.1.2014 Einsatz von 100 % erneuerbarer elektrischer Energie (100% Ökostrom)	fortgesetzt defakto Null CO_2e-Emissionen aus Einsatz elektrischer Energie	dauerhafte Fortsetzung Nutzung Ökostrom (100% elektrischer Energie aus erneuerbaren Energiequellen) Ökostrom für Fahrbetrieb, Verkehrsinfrastruktur und Liegenschaften
	mehrjährige Testphase E-Mobilität im Omnibusbereich		schrittweise

Ausbau Elektromobilität: Ablösung der Nutzung des fossilen Energieträgers Diesel im Bereich Omnibus durch Hochlauf Umrüstung Omnibusflotte auf E-Mobilität	erfolgreich beendet fortgesetzter Hochlauf Umrüstung Omnibusflotte auf E-Mobilität 2022 wurde für 30 Fahrzeuge allein auf einem Betriebshof die Ladeinfrastruktur fertiggestellt. ab 2020 realisierte Umstellung von 1/3 des Fuhrpark BVG (Nutz- & Servicefahrzeuge) auf Elektromobilität	Aufbau E-Bus Flotte BVG seit 2014ff mit 138 E-Omnibusse im Linien-einsatz (Status 2022)	Umstellung des Bus-Angebots auf alternative Antriebe bzw. nicht fossile Antriebsenergien bis zum 31. Dezember 2030 Im Rahmen des Projekts „Erweiterte Hochlaufphase" werden weitere 90 Elektro-Eindecker mit Depotladung bis Mitte 2023 in Betrieb gehen
Stärkung Energieeffizienz: Sicherung kontinuierlicher und systematischer Maßnahmen zur Verbesserung der energetischen Situation (Energieeffizienz)	Etabliertes Energiecontrolling für Liegenschaften der BVG 2019 BVG Re-Auditierung Energieaudit nach DIN EN 16247-1 fortgesetzte Prüfung Anwendung DIN EN 50001 für BVG (Entscheidung bis Ende 2023 vorgesehen)	Aufbau unternehmensübergreifender Zusammenarbeit in Berliner Energieeffizienz-Netzwerken	Fortsetzung Prüfung Anwendung DIN EN 50001 für BVG Realisierung BVG Energieaudit im Jahr 2023 fortgesetzte Fokussierung auf Zusammenarbeit mit Berliner Energieagentur und Netzwerk kommunaler Unternehmen 2022ff

Grundsätzlich ergibt sich aus der Geschäftstätigkeit der BVG eine deutliche Umweltentlastung im Vergleich zum bislang im Wesentlichen durch fossile Brennstoffe motorisierten Individualverkehr. Die im Vergleich hierzu festzustellenden direkten und indirekten Risiken für Umwelt und Ressourcen sind aus der Tätigkeit der BVG bedeutend geringer (mindestens halbiert). Diese Risiken sind insbesondere die mit der Verkehrsdienstleistung der BVG verbundenen direkten CO_2e-Emissionen (insbesondere aus Verbrauch Diesel, Heizöl, Erdgas), Stickoxid-Emissionen, emittierte Feinstäube wie auch Lärmbelastung.
Für alle zuvor genannten Umweltauswirkungen der BVG sind Minderungs-Programme initiiert, in Umsetzung bzw. bereits abgeschlossen (beispielsweise zur Reduzierung Stickoxide im Diesel-Omnibusverkehr). Weitergehende Ausführungen (z.B. zur Stärkung Elektromobilität) sind im BVG Geschäftsbericht 2022 dargestellt.

BVG Geschäftsbericht 2022 / Seite 10

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

Leistungsindikator GRI SRS-301-1: Eingesetzte Materialien
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Die BVG ist kein Produktionsunternehmen und setzt entsprechend keine Materialien zur Herstellung und Verpackung von Produkten ein. Erfasst werden lediglich der jährliche Druckerpapierverbrauch und der jährliche Lösemittelverbrauch.

	2022	**2020**	**2018**
Druckerpapierverbrauch [in kg]	51.900	50.500	53.238
Lösemittelverbrauch [in kg]	92.513	58.090	61.072

Die hier dargelegte jahresbezogene Darstellung des Lösemittelverbrauches weicht in Teilen von Daten in vorherigen DNK-Berichten ab, da beispielsweise die Zuordnung der Gefahrstoffe zur Darstellung der Lösemittelbilanz hinsichtlich der Berechnungsmethodik mit den zuständigen Umweltämtern neu abgestimmt wurde. Der überproportionale Anstieg des Lösemittelverbrauchs im Vergleich der Jahre 2020/2022 ergibt sich u.a. aus einer verbesserten Datenqualität, da nunmehr beispielsweise die Erfassung der bei externen Reinigungsfirmen eingesetzten Lösemittel (z. B. für Graffitibeseitigung bei U-Bahn und Omnibus) sichergestellt ist.
In Teilen war auch die Umstellung von wasser- auf lösemittelbasierende Reinigungsmitteln innerhalb der U-Bahnwerkstätten erforderlich, was auch zu einem Anstieg des Lösemittelverbrauches beigetragen hat.

Die BVG hat im Berichtszeitraum 2022 eine intensive Prüfung hinsichtlich eines zukünftig ganzheitlichen Umweltmanagementsystem vorgenommen, welches sich an der EMAS-Verordnung orientiert und die im Unternehmen bestehenden Umweltmanagementaktivitäten zusammenführt.

Eine abschließende unternehmerische Entscheidung über den Aufbau eines solchen

Managementsystems wurde in 2022 nicht getroffen. Hierbei waren auch etwaige zukünftige Erfordernisse hinsichtlich eines im Unternehmen verfügbaren Energiemanagementsystem von Relevanz.

Leistungsindikator GRI SRS-302-1: Energieverbrauch
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus nicht erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.

b. Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.

c. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen den gesamten:
i. Stromverbrauch
ii. Heizenergieverbrauch
iii. Kühlenergieverbrauch
iv. Dampfverbrauch

d. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen die/den gesamte(n):
i. verkauften Strom
ii. verkaufte Heizungsenergie
iii. verkaufte Kühlenergie
iv. verkauften Dampf

e. Gesamten Energieverbrauch innerhalb der Organisation in Joule oder deren Vielfachen.

f. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

g. Quelle für die verwendeten Umrechnungsfaktoren.

Gesamtenergieverbrauch 2022

Mit der DNK-Erklärung 2022 wird die Darstellung des Gesamtenergieverbrauchs auf eine normenkonforme Struktur umgestellt. Diese orientiert sich u.a. an den Anforderungen der Norm DIN EN ISO 50001.

	Gesamt-energieverbrauch [in GWh]	**Anteil am Gesamt** [in Prozent]
Strom	466,5	47,8
Fernwärme	53,2	5,4
Erdgas	3,6	0,4
Heizöl Leicht	7,2	0,7
Diesel	446,0	45,7
Benzin	k.A.	k.A.
Gesamt	**976,4**	**100**

davon Gesamtverbrauch erneuerbare Energie 2022:
Bezug von Ökostrom: 465,9 GWh (100% Ökostrom) sowie
Erzeugung durch Photovoltaik: 0,6 GWh

Anteil erneuerbarer Energie am Gesamtenergieverbrauch 2022: 47,8% (Vergleich Jahr 2020: 46,1%)

Der Anteil der erneuerbaren Energie für die von der BVG genutzten Energieträger Fernwärme, Erdgas, Heizöl Leicht, Diesel und Benzin wird nicht erhoben.

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.

Jedes Jahr verbraucht die BVG über 1 TWh Energie in Form verschiedener Energieträger. Dabei ist insbesondere die Erbringung von Mobilitätsdienstleistungen in einem städtischen Umfeld von einer Vielzahl sehr dynamischer Einflussfaktoren abhängig. Im Unternehmen

realisierte Energieeinsparungen sind im Berichtszeitraum beispielsweise die kontinuierlich realisierte Rückspeisung von Bremsenergie bei den elektrischen Bahnen oder auch die intensivierte Nutzung von Leichtbauweise bei der Beschaffung der zukünftigen Omnibusflotte. Daraus resultierende Verringerungen des Energieverbrauches werden bisher nicht im Detail erfasst. In Maßnahmen zur Verringerung des Energieverbrauches werden insbesondere elektrischer Strom, Diesel, Heizöl und Fernwärme betrachtet.

Aktuelle politische Anforderungen wie das Berliner Mobilitätsgesetz und das fortgeschriebene Klimaschutz- und Energiewendegesetz fordern gleichermaßen öffentliche Berliner Unternehmen auf, angemessen zum Erreichen der Klimaschutzziele des Landes Berlin beizutragen und entsprechende Maßnahmen vorzunehmen, die eine stetige Steigerung der Energieeffizienz sowie Minderung der Treibhausgasemissionen nach sich ziehen. Das entspricht grundsätzlich dem Selbstverständnis des Unternehmens BVG.
Eine weitergehende Herausforderung stellt für das Unternehmen BVG die vielfach formulierte Vorbildrolle der öffentlichen Hand dar, die sowohl auf den Umfang der eingeleiteten Klimaschutzmaßnahmen, deren transparente öffentliche Darlegung wie auch eine möglichst beschleunigte Umsetzung (d.h. frühere Ergebniserreichung) der Klimaschutzbeiträge des Unternehmens abzielt.

Die in regelmäßigen BVG-Energieaudits nach EN 16247 ermittelten energetischen Einsparpotentiale (zuletzt im Jahr 2018 für das Geschäftsjahr 2019, nächstes geplantes Energieaudit im Jahr 2023 für das Geschäftsjahr 2022) werden insbesondere bei Erneuerungsinvestitionen realisiert. Durch Vielzahl und Dynamik der bei der Erbringung der Verkehrsdienstleistungen auf den Energieverbrauch wirkenden Einflussfaktoren ist eine direkte Messung der erreichten Minderungen bei Abschluss der Maßnahmen im Bereich der Verkehrsdienstleitungen meistens nicht möglich.

Im Berichtsjahr in Bearbeitung befindliche Energieeffizienzmaßnahmen haben in Summe ein theoretisches Einsparungsvolumen <1 GWh pro Jahr. Darüber hinaus trägt die BVG mit Praxiserfahrungen zur Steigerung von Energieeffizienz im kommunalen ÖPNV bei. Dieses Engagement wird beispielsweise im Rahmen eines 2019 abgeschlossenen gleichnamigen Forschungsvorhaben vom Bundesministerium für Verkehr und Infrastruktur (BMVI) deutlich. BVG-Erfahrung aus Vorhaben zur Steigerung der Energieeffizienz sind folgerichtig in den praxisnahen Handlungsleitfaden des BMVI zur Energieeffizienz im kommunalen ÖPNV eingebracht worden.

Handlungsleitfaden BMVI Energieeffizienz kommunaler ÖPNV [2019]

Abschlussbericht BMVI Energieeffizienz kommunaler ÖPNV [2019]

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 Entnahmequellen.

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

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

Wasserverbrauch 2022

	2022	**2020**	**2018**
Wasserverbrauch [in Megaliter]	367,7	357,1	395,8

Im Jahr 2022 hat die BVG 367.677 Kubikmeter Frischwasser von Versorgungsunternehmen bezogen und verwendet. Die Erfassung / Messung des Frischwassers erfolgt über installierte Wasserzähler. Es ist Ziel der BVG, insbesondere eine Entkopplung der Wasserverbräuche vom Leistungszuwachs der vom Unternehmen erbrachten Verkehrsdienstleistungen zu sichern. Dies konnte im Vergleich der letzten DNK-

Berichtszeiträume nicht immer sichergestellt werden. Die BVG entnimmt kein zusätzliches Wasser, weder aus gefährdeten Fließgewässern und Seen noch aus gefährdeten Grundwasserbereichen.

Um Wasserverbräuche zu reduzieren, werden in verschiedenen Betriebswerkstätten der Bereiche Omnibus, Straßenbahn und U-Bahn Wasseraufbereitungsanlagen mit verbesserter Mess- und Regeltechnik zur Fahrzeugreinigung eingesetzt und der unternehmerische Verantwortung für die Minderung des Wasserverbrauches zunehmende Aufmerksamkeit zuteil. Das verwendete Frischwasser wird über das öffentlichen Kanalsystem rückgeführt und der Wiederaufbereitung zugeführt. Die BVG versteht sich als engagierter Akteur, um zum in 2022 vom Land Berlin initiierten Masterplan Wasser konkret beizutragen.

Masterplan Wasser: Zukunftsstrategie für Berlins Wasserwirtschaft – Land Berlin

Sämtliches Wasser stammt von den Berliner Wasserbetrieben (produziertes Wasser).

Leistungsindikator GRI SRS-306-3 (2020): Angefallener Abfall
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtgewicht des anfallenden Abfalls in metrischen Tonnen sowie eine Aufschlüsselung dieser Summe nach Zusammensetzung des Abfalls.

b. Kontextbezogene Informationen, die für das Verständnis der Daten und der Art, wie die Daten zusammengestellt wurden, erforderlich sind.

Abfälle [in t]	**2022**	**2020**	**2018**
Gefährliche Abfälle	20.819,8	21.720,9	14.487,0
Nicht gefährliche Abfälle	17.647,0	15.592,9	9.503,0
Abfallaufkommen gesamt	38.466,9	37.313,9	23.990,0
davon gefährliche Bauabfälle	18.304,3	17.882,8	12.947,0
davon nicht gefährliche Bauabfälle	8.452,3	5.814,2	2.829,8
Verwertungsquote [%]	83,6	79,6	85,0

Redaktioneller Hinweis: Rundungsbedingt können Abweichungen bei der Summenbildung entstehen.

Abfallaufkommen gesamt ist die Summe aus gefährlichen und nichtgefährlichen Abfällen. Gefährliche Bauabfälle sind eine Teilmenge der gefährlichen Abfälle. Nichtgefährliche

Bauabfälle sind eine Teilmenge der nichtgefährlichen Abfälle.

In der BVG werden alle gefährlichen Abfälle am Entstehungsort der jeweiligen Liegenschaft gesammelt. Die Sammlung bzw. Zwischenlagerung erfolgt gemäß der nationalen Gesetzgebung. Die Erhebung der Abfallmengen erfolgt über eine Software. Innerhalb der Organisation werden die nationalen Entsorgungsmöglichkeiten und deren verschiedenen Umweltauswirkungen beachtet.
Die Geschäftsprozesse der BVG werden zunehmend auf Abfallminimierung, Wiederverwendung, Recycling und der Rückgewinnung von Stoffen ausgerichtet. Dieses Vorgehen erhält den Vorgang gegenüber anderen Entsorgungsoptionen (z.B. Mülldeponie), um etwaige negative ökologischen Auswirkungen zu minieren.
Die Ermittlung der Verwertungsquote ist auf die Summe des Abfallaufkommens bezogen. Verwertungsmethode bzw. die Einstufung zu den jeweiligen Abfallarten richtet sich nach den eventuellen Deklarationsanalysen (Abfallbeprobungen), ob gefährliche oder nicht gefährliche Abfälle vorliegen bzw. entsprechend der Abfall-Hierarchie-Pyramide nach KrWG. Mit der Analyse wird auch das Abfallentsorgungsverfahren (beispielsweise ob eine Verwertung oder Beseitigung vorliegt) ermittelt.

Die Schwankungen der Mengen (betreffend der Abfallarten) sind auf unterschiedliche Ursachen zurückzuführen.

Wesentliche Punkte im Berichtszeitraum sind u.a.

- Abfalltätigkeiten bei Bautätigkeiten z.B. U-Bahnbereich (plan – außerplanmäßig) sowie deren Abfalleinstufen (Gleisschotter/Analytik)
- Standortplanung /-vorbereitung für Betriebshöfe zur Umsetzung E-Mobilität (Vorbereitung Bodensanierungen)
- Entsorgung von Fahrzeugen (U-Bahn/ Omnibus/ gefährliche Abfälle/ behördliche Einstufungen) – bedingt durch Erneuerung Fuhrparkflotte
- Instandhaltungsaufkommen sowie geänderte Instandhaltungsstrategien in Werkstätten der Bereiche

Die allgemeine Bestimmung der Abfallentsorgungsmethode ist weiterhin für die BVG gültig.

Branchenspezifische Ergänzungen

GRI- Angaben nach 306-3: Erheblicher Austritt schädlicher Substanzen

Aufgrund der Geschäftstätigkeit ist dieser Indikator für die BVG nicht relevant und wird wertmäßig auch nicht erhoben.

GRI- Angaben nach 306-4:Transport von gefährlichem Abfall

Die BVG als berichtende Organisation übergibt generell den gefährlichen Abfall an einen externen Lieferanten (Beförderer), der nicht in der BVG-Organisation angesiedelt ist. Dabei

werden die nationalen Gesetze (z.B. KrWG, sowie europäische Regelungen (z.B. ADR für den Gefahrguttransport) beachtet.

Der in der Organisationseinheit anfallende gefährliche Abfall wird nicht exportiert.

Transport	**Gefährlicher Abfall** [in t]
	20.811,90

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.

Insgesamt hat die BVG im Jahr 2022 136.267 Tonnen CO_2e (Scope 1-2) emittiert, wobei der weitaus größte Teil (ca. 90 %) aus dem Dieselkraftstoff der Omnibusflotte resultiert. Durch den beschriebenen Bezug von aus schließlich Ökostrom (durch Herkunftsnachweise konkret je im Unternehmen eingesetzter kWh Strom belegt) konnten die CO_2e-Emissionen für diesen Energieeinsatz auf „Null" Tonnen reduziert werden.

Hierdurch stellt sich die CO_2e-Bilanz der BVG - mit Bezug zum Vergleichsjahr 2010 - wiederholt um über 300.000 Tonnen CO_2e p.a. reduziert dar. Diese Dekarbonisierung ist einer der maßgeblichen Faktoren für die zukünftige Sicherung eines klimaneutralen Betriebes. Auch zukünftig wird eine weitere CO_2e-Reduzierung durch verschiedene Maßnahmen (u.a. fortgesetzte Dekarbonisierung Omnibus, wiederholte Prüfung Energieeffizienzmaßnahmen einschließlich neu bewerteter wirtschaftlicher Auswirkungen) innerhalb der BVG angestrebt.

Schwerpunkte bilden dabei die

- fortgesetzte Beschaffung von Strom aus allein erneuerbaren Energiequellen, d.h. 100 % Ökostrom (bei wiederholter Prüfung der im Beschaffungsprozess anwendbaren / fortgeschriebenen qualitativen Anforderungen an den Ökostrombezug, bspw. regionale Erzeugung)
- intensiv fortgesetzte Ablösung bislang genutzter fossiler Energieträger (beispielsweise insbesondere durch reduzierte Nutzung von Diesel im Bereich Omnibus durch die schrittweise Umstellung auf E-Mobilität, Minderung Heizöleinsatz durch Fernwärmeversorgung)

- Erschließung von verhaltensbedingten sowie technisch realisierbaren Energieeffizienzpotentialen
- weitergehende Nutzung von regional verfügbarer Wärme aus Berliner Anlagen der Kraft-Wärme-Kopplung (KWK).

Von besonderer Bedeutung ist für die BVG das Berliner Mobilitätsgesetz, da hier erstmals ein deutsches Bundesland den Vorrang des Umweltverbundes aus öffentlichem Personennahverkehr (ÖPNV), Fuß- und Radverkehr festgeschrieben hat. In diesem Landesgesetz ist festgelegt, dass die Leistungserbringung im ÖPNV bis spätestens Ende 2030 hinsichtlich aller Linienbusse mit Dieselantrieb auf einen vollständigen Betrieb mit alternativen Antrieben beziehungsweise nicht fossilen Antriebsenergien (bspw. durch saubere und leise E-Omnibusse) umgestellt werden soll.

Berliner Mobilitätsgesetz - Land Berlin

Somit sind hier für die BVG maßgebliche Ziele gesetzt, die mit dem vom Land Berlin initiierten langfristigen Anspruch an ein „Klimaneutrales Berlin 2045" einen für das Unternehmen inhaltlich umfassenderen Zielfokus bilden. Inhaltlich knüpft das Berliner Mobilitätsgesetz an das Berliner Klimaschutz- und Energiewendegesetz an, in dem festgelegt ist, dass die klimaschädlichen CO_2-Emissionen bis 2030 um mindestens 70 Prozent und bis 2040 um mindestens 90 Prozent gegenüber dem Vergleichsjahr 1990 sinken sollen. Die BVG ist mit Stand 2022 auf dieser Ziellinie, insbesondere bei der Betrachtung von CO_2e (Scope 1-2). Es ist vorgesehen, dass insbesondere bis zum Meilenstein 2030 die CO_2e -Reduzierung im Unternehmen kontinuierlich fortgesetzt wird.

Berliner Klimaschutz- und Energiewendegesetz – Land Berlin

Bei der BVG geführte Umweltkennzahlen (wie beispielsweise Gramm CO_2e je Personenkilometer) ermöglichen insbesondere Vergleiche zur mit fossilen Energieträgern realisierten Individualmobilität (Pkw). Sie verdeutlicht direkt den Umweltentlastungsbeitrag des ÖPNV, insbesondere auch bei steigenden Leistungen und höherer Inanspruchnahme dieses klimafreundlichen Mobilitätsangebots.

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 CO_2-Äquivalent.

b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO_2, CH_4, N_2O, FKW, PFKW, SF_6, NF_3 oder alle.

c. Biogene CO_2-Emissionen in Tonnen CO_2-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.

Direkte THG-Emissionen (Scope 1)

Die direkten Treibhausgasemissionen resultieren bei den Berliner Verkehrsbetrieben maßgeblich aus:

- Verbrauch Dieselkraftstoff Omnibusse
- Heizölverbrauch Liegenschaften
- Erdgasverbrauch Liegenschaften
- Nutzung Fernwärme
- Verbrauch Dieselkraftstoff Hilfsfahrzeuge/Notstrom etc.
- Emissionen aus mobilen Kältemittelanlage
- Verbrauch Kraftstoff Fuhrpark Service-Fahrzeuge

Teile der Verkehrsleistung der BVG werden durch Subunternehmen (insbesondere Omnibus) erbracht. Mit Blick auf die im Berliner Nahverkehr erbrachten Gesamtleistungen fließen deren Energieverbräuche und daraus resultierenden Treibhausgasemissionen folgerichtig in die Gesamtbetrachtung ein.

Unter dieser Betrachtungsweise sind 2022 136.267 Tonnen CO_2e (Scope 1-2) durch die BVG emittiert worden.

Die im Jahr 2022 gegenüber dem DNK-Vorbericht Jahr 2020 erneut festzustellende Minderung dieser Gesamt-Emissionen BVG (Scope1) um 6 % ist wesentlich auf sowohl auf den fortgesetzten Ausbau der E-Omnibusflotte als auch der zu diesem Zeitpunkt pandemiebedingten ÖPNV-Leistungsreduzierung und geringeren Auslastung des BVG-Verkehrssystems zurückzuführen.

Die für die Ermittlung genutzten Umrechnungsfaktoren (Scope 1) sind:

- Diesel 1 l à 2,67 kg CO_2e (EN 16258 / Scope 1)
- Kraftstoffverbrauch Subunternehmer Schätzung
- Heizenergie Heizöl 1 kWh à 0,27 kg CO_2e (interner Faktor)
- Heizenergie Erdgas 1 kWh à 0,20 kg CO_2e (EN 16258 / Scope 1)
- Kältemittel R134a 1 kg à 1.430 kg CO_2e (EU (VO) 517/2014)

Weitere Angaben zu Treibhausgasemissionen Geschäftsjahr 2021 sind ebenso im BVG Fortschrittsbericht 2022 zum UN Global Compact zu finden.

Fortschrittsbericht 2022 der Berliner Verkehrsbetriebe zum UN Global Compact / Seiten 32-34 / 49-51

Redaktioneller Hinweis: Im Zeitraum 2022 wurde in der BVG die Umstellung der Emissionsbilanzierung auf zukünftig geltende Anforderungen intensiviert. Dadurch kann es -bilanzierungsbedingt- zu unterschiedlichen Emissionsangaben für gleiche Zeiträume kommen. Hier sind die in jedem Fall jeweils genannten bilanziellen Betrachtungsweisen sowie zugrunde gelegten definitorischen Angaben zu beachten.

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 CO_2-Äquivalent.

b. Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasierten indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO_2-Äquivalent.

c. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO_2, CH_4, N_2O, FKW, PFKW, SF_6, NF_3 oder alle.

d. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
i. der Begründung für diese Wahl;
ii. der Emissionen im Basisjahr;
iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.

e. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.

f. Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.

g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)

Die Treibhausgasemissionen (Scope 2) resultieren u.a. aus indirekten energiebedingten Emissionen aus

- Dieselherstellung für Omnibus-Flotte
- Heizölerzeugung
- Erdgasherstellung
- Dieselherstellung für Hilfsfahrzeuge/Notstrom etc.
- Erzeugung Fernwärme
- Erzeugung Kältemittel für mobile Kältemittelanlagen
- fossiler Kraftstoffherstellung konventioneller Fuhrpark
- Erzeugung erneuerbaren Energien für U-Bahn, Straßenbahn, Liegenschaften, E-Bus, E-Fuhrpark

Unter dieser Betrachtungsweise sind 2022 7.980 Tonnen CO_2 (Scope 2) durch BVG emittiert worden.

Hierfür genutzte Umrechnungsfaktoren (Scope 2) sind:

- Diesel 1 l à 3,24 kg CO_2-Äquivalente (CO_2e). (EN 16258 (Scope 2))
- Heizenergie Heizöl 1 kWh à 0,27 kg CO_2e (interner Faktor, für Scope 2 liegt kein spezieller Faktor vor)
- Heizenergie Erdgas 1 kWh à 0,23 kg CO_2e (EN 16258 (Scope 2))
- Heizenergie Fernwärme 1 kWh à 0,15 kg CO2e (interner Faktor)
- Kältemittel R134a 1 kg à 1.430 kg CO_2e (EU (VO) 517/2014)
- Strom 1 kWh à 0 kg CO_2e (100 % Ökostrom durch Herkunftsnachweise)

Die Emissionen der Omnibusflotte (Stickoxide, Kohlenwasserstoffe, Kohlenmonoxid, Feinstaub) werden mithilfe der Software HBEFA 4.2 berechnet. Das Handbuch Emissionsfaktoren (HBEFA 4.2) wird vom Umweltbundesamt veröffentlicht. Es ermöglicht Berechnungen der Schadstoffbelastungen des Straßenverkehrs. Den berechneten Werten liegen umfangreiche Messungen und Untersuchungen zugrunde, sodass die mithilfe von HBEFA berechneten Emissionen (annähernd) das Abgasverhalten in realer Fahrsituation wiedergeben.

Die CO_2-Bilanz der BVG wird in CO_2-Äquivalenten angegeben, d. h. andere Treibhausgase werden in das Treibhausgaspotenzial von CO_2 umgerechnet. Als Umrechnungsfaktoren werden die in der DIN EN 16258 genannten Faktoren verwendet.
Im Berichtszeitraum 2022 wurde die Emissionsbilanzierung durch die BVG durch Betrachtung von Scope 1-2 THG-Emissionen realisiert. Damit ist nunmehr nur eine bedingte Vergleichbarkeit der Emissionsangaben der BVG zu früheren Veröffentlichung gegeben, da hier maßgeblich allein die während der Verbrennung der Treibstoffe entstehenden Emissionen (Scope 1) dargelegt wurden.

Im Berichtszeitraum 2022 wurde die Vorbereitung Normen-/ Standard-konformer Emissions-Bilanzverfahren intensiv weiter verfolgt. Es ist vorgeehen, ab dem Geschäftsjahr 2023 die Emissionsbilanzierung entsprechend GHG Protocol sicherzustellen.

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 CO_2-Äquivalenten.

b. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO_2, CH_4, N_2O, FKW, PFKW, SF_6, NF_3 oder alle.

c. Biogene CO_2 -Emissionen in Tonnen CO_2-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.

Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)

Im Berichtszeitraum 2022 wurde die Emissionsbilanzierung durch die BVG unter Berücksichtigung von Scope 1-2 THG-Emissionen realisiert.

Intensiv fortgesetzt wurde im Berichtszeitraum die Befassung mit Scope 3 THG-Emissionen. Abweichend von der ursprünglich für Ende 2022 seitens der BVG vorgesehenen Veröffentlichung der, um Scope 3 Abschätzung erweiterten, Emissionsbilanzierung wurde bei der Aufbereitung zugänglicher Scope 3-Daten deutlich, dass hier bislang keine hinreichende Datenqualität verfügbar ist bzw. Abschätzungen nur mit nicht zielführenden Toleranzen vorgenommen werden können.

Seitens der BVG werden deswegen im Folgezeitraum bis Ende 2024 die Vorbereitungsaktivitäten hinsichtlich einer weiterhin verfolgten Scope 3-Betrachtungen nochmals intensiviert, um zukünftig die Klimagas-Bilanz der BVG in einer vollständigen Betrachtung von Scope 1-3 THG-Emissionen ausweisen zu können.

Somit wurde im Berichtszeitraum 2022 die Vorbereitung Normen-/ Standard-konformer

Emissions-Bilanzverfahren intensiv weiter verfolgt. Es ist vorgeehen, ab dem Geschäftsjahr 2023 die Emissionsbilanzierung entsprechend GHG Protocol sicherzustellen.

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 CO_2 Äquivalenten.

b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO_2, CH_4, N_2O, FKW, PFKW, SF_6, NF_3 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.

Senkung der THG-Emissionen

Die Senkung der CO_2-Emissionen des Unternehmens seit 2010 um ca. 2/3 ist ein realisierter und jährlich beständiger Beitrag für ein „Klimaneutrales Berlin 2045".

- Durch den Bezug von ausschließlich Ökostrom seit 2014 (durch Herkunftsnachweise belegt) konnten die CO_2-Emissionen, welche aus der Stromherstellung resultieren, auf null Tonnen reduziert werden. Hierdurch konnte die CO_2-Bilanz der BVG (im Vergleich zum BVG-internen Basis Jahr 2010) um jährlich etwa 300.000 t CO_2 reduziert werden.
- Ablösung bislang genutzter fossiler Energieträger (aufgrund kontinuierlicher Beschaffung von Elektro-Omnibussen 2015-2030ff und Umrüstung auf Elektro-Fuhrpark Servicefahrzeuge BVG)
- Nutzung von regional verfügbarer Wärme aus Berliner Anlagen der Kraft-Wärme-Kopplung (KWK) (fortschreitende Umstellung von Heizöl auf Fernwärme)
- Austausch Kältemittel R134a (Nutzung von CO_2-Klimaanlagen für E-Busflotte der BVG)
- Intensivierung (Eigen-)Nutzung Photovoltaik-/ Solarthermie-Anlagen / KWK-Anlagen

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.

Die BVG AöR realisiert mit über 15.370 Beschäftigten Verkehrsdienstleistungen des öffentlichen Personennahverkehrs im Land Berlin. Die BVG zählt zu den größten Arbeitgebern der Region und ist entsprechend des Berliner Betriebe-Gesetzes nicht außerhalb der Region und nicht außerhalb Deutschlands tätig. Das deutsche Arbeitsrecht ist hier Grundsatz für die im Unternehmen sichergestellte Einhaltung der Arbeitnehmerrechte. Es existieren hierfür keine konkreten weitergehenden Zielstellungen. Die im Kriterium 1 dargelegten Nachhaltigkeitsschwerpunkte, wie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie etc., können über gesetzliche Arbeitnehmerrechte hinausgehende Angebote für die Beschäftigten generieren.

Alle geltenden Gesetze und für das Unternehmen relevante Vorschriften werden eingehalten. Als Teil der Berliner Landesunternehmen der Daseinsvorsorge mit klar definiertem Auftrag und Beiträgen zum Gemeinwohl (Verkehrsvertrag Land Berlin - BVG im Zeitraum 2020-2035) ist es für den Eigentümer wie auch für das Management der BVG gleichermaßen Selbstverständnis, dass alle Regelungen zu zentralen Menschenrechten und hier insbesondere Arbeitnehmerrechten sichergestellt sind.

Die Beteiligung der Beschäftigten der BVG an der Realisierung der vom Nachhaltigkeitsanspruch geleiteten Verkehrsdienstleistungen ist in allen Wertschöpfungsstufen des Unternehmens ausdrücklich unterstützt. Basisinformationen sind allen Beschäftigten über verschiedene Kanäle zugänglich. Hier sind insbesondere die von ca. 10.000 Beschäftigten genutzte Mitarbeiter*inneninformations-App, das Intranet wie auch das unternehmensinterne Magazin für die BVG-Beschäftigten „PROFIL" zu nennen. In all diesen Informationskanälen werden regelmäßig Nachhaltigkeitsaspekte aus der Unternehmenstätigkeit aufgegriffen. Das betriebliche Vorschlagswesen honoriert von den Beschäftigten eingebrachte Verbesserungen. Neu eingestellte Mitarbeiter*innen werden in speziellen Begrüßungs-Veranstaltungen mit der Unternehmensstrategie und dem hier integrierten Nachhaltigkeitsmanagement bekannt gemacht.

Die BVG ist den Kernarbeitsnormen der International Labor Organization (ILO) mit Regelungen gegen Kinder- und Zwangsarbeit, zur Sicherstellung der Vereinigungsfreiheit sowie gegen Diskriminierung verpflichtet. Bei der Vergabe von beispielsweise Dienstleistungsaufträgen wird sorgfältig auf die Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen und weiterer Sozialstandards (z.B. Förderung von Frauen) durch die Geschäftspartner geachtet.

Die BVG hat sich auch vor diesem Hintergrund bereits 2016 zum UN Global Compact bekannt und berichtet regelmäßig zu den dort ausgewiesenen Prinzipien Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung. Das Aufgreifen globaler Nachhaltigkeitsherausforderungen ist für die BVG mit Blick auf die Anforderungen an zukünftig postfossile Mobilität und umfängliche Investitionen in neue und hinsichtlich Klimagasen emissionsfreie Fahrzeugflotten folgerichtig. Diese werden zunehmend im globalen Weltmarkt, d.h. außerhalb Deutschlands und Europas, produziert. Mit Blick auf zukünftig intensivierte Unternehmensverantwortung hinsichtlich der Lieferketten der BVG wurden auch 2020 thematische Angebote, u.a. durch das Deutsche Global Compact Netzwerk, zur Umsetzung der im Nationalen Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte (NAP) ausgewiesenen Gestaltungserfordernisse seitens der BVG wahrgenommen. Somit sind gute Voraussetzung für die in 2022 intensivierte Befassung & Umsetzung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes gegeben.

Die Kontinuität einer nachvollziehbar auf die Beschäftigten ausgerichteten Personalpolitik zahlt sich aus. Auch 2022 wurde die BVG erneut als Top-Arbeitgeber auszeichnet und zählt zu den besten Arbeitgebern Deutschlands. Bereits zum sechsten Mal in Folge konnte das begehrte Zertifikat vom international renommierten Top Employers Institute erlangt werden. Im Vergleich zu anderen Unternehmen hat die BVG u.a. besonders gut im Themenfeld Diversity und Inklusion abgeschnitten.

Sozialpartnerschaft
Die betriebliche Sozialpartnerschaft im Dialog zwischen Arbeitnehmervertretungen und dem Unternehmen ist für die BVG Grundlage einer erfolgreichen Unternehmensleistung und -entwicklung. Ein frühzeitiger und vertrauensvoller Dialog eröffnet dabei die Chance, Vorschläge und Anregungen aus verschiedenen Blickrichtungen für ein gutes und gemeinsam getragenes Ergebnis zu nutzen. Es entspricht den Erfahrungen der BVG, dass ein sozialpartnerschaftliches Miteinander die Basis für wirtschaftlichen Erfolg und das kulturelle Handeln im Unternehmen bildet.

Aus der Geschäftstätigkeit der BVG können negative Auswirkungen auf die Gesundheit der Beschäftigten entstehen, beispielsweise durch die psychische Belastung am Arbeitsplatz. Diese sind im Unternehmen BVG identifiziert und werden aktiv durch entgegenwirkende Maßnahmen (beispielsweise durch das unternehmensweit sichergestellte betriebliche Gesundheitsmanagement) minimiert.
Detailliertere Erläuterungen hierzu sind im BVG Fortschrittsbericht (CoP) zum UN Global Compact 2022 Prinzipien 1 – 6 dargelegt.

Fortschrittsbericht 2022 der Berliner Verkehrsbetriebe zum UN Global Compact / Prinzipien 1-6

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.

Angemessene Bezahlung aller Beschäftigten

Die Beschäftigten der Berliner Verkehrsbetriebe (BVG) werden einheitlich nach Tarifvertrag (TV-N Berlin) bezahlt.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die BVG ist seit 2009 mit dem audit berufundfamilie zertifiziert. Im Jahr 2021 wurde die erneute Auditierung erlangt und damit weitergehende Gestaltungsperspektiven für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gesetzt. Die BVG sieht sich in einer sozialen Verantwortung für die Familien ihrer Mitarbeiter und hat dabei Kinder und Pflegebedürftige im Blick

Die systematische und kontinuierliche Ausprägung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zeigt sich in einer Vielzahl von Aktivitäten und Bausteinen, die für den Berichtszeitraum 2022 beispielhaft aufgezeigt werden können:

- Integration des Themas Vereinbarkeit von Beruf und Familie in die allgemeinen und bereichsspezifischen Managementhandbücher
- Integration eines Bausteins „Familien- und lebensphasenbewusstes Führen" in das dokumentierte Basis-Profil für Führungskräfte
- Ergänzung des BVG-Leitfadens für Mitarbeiter*innen-Gespräche um den Familienaspekt
- Neues Angebot Pflegeunterstützung Teilzeitplus (Einführung eines Teilzeitmodells, welches die Bedürfnisse von Mitarbeiter*innen mit pflegebedürftigen Angehörigen berücksichtigt)
- Eltern-Kind-Büro für die Verwaltungsbeschäftigte bzw. für die Kolleg*innen aus dem Fahrdienst werden Betreuungs-Sonderdienste angeboten
- externe Referenten informieren zielgruppengerecht über das Thema Pflege

Im Unternehmen BVG gehen praktisch gleich viele Männer und Frauen in die geförderte Elternzeit zur Kinderbetreuung und -erziehung.

Soziale Integration und Migration

Die erfolgreiche Aufnahme von Flüchtlingen in unsere Gesellschaft ist nachweislich insbesondere mit einem geförderten Start in die Arbeitswelt verbunden. Auch hier engagiert sich das Unternehmen BVG weiterhin. Unternehmerische Maßnahmen wie die

Einstiegsqualifizierung für Flüchtlinge bzw. Praktika zur beruflichen Orientierung haben sich bewährt. Mitarbeiter*innen der BVG haben darüber hinaus in der Freizeit soziale Integration aktiv unterstützt. Auch dieses Engagement führte dazu, dass im Jahr 2022 das Unternehmen Aktivitäten der Beschäftigten im Kontext von Corporate Volunteering fortgesetzt unterstützt hat.

Inklusion

Im Bundesland Berlin arbeiten 7,1% der Beschäftigten auf Schwerbehinderten-Arbeitsplätzen, bei der BVG sind 9,5% der Beschäftigten schwerbehindert.

Die BVG hat auch 2022 die längerfristige Zusammenarbeit mit einem Berliner Berufsbildungswerk hinsichtlich einer erfolgreichen Inklusion in die Arbeitswelt weiter ausgeprägt. Dieses Engagement dient speziell der gemeinsamen Ausbildung von jungen Menschen mit Behinderung.

Diversity

In Berlin leben Menschen aus fast 200 Nationen, im Unternehmen BVG arbeiten Menschen aus über 80 Nationen. Vielfalt in verschiedene Perspektiven, der Weltanschauung und in der sexuellen Identität sind im Unternehmen BVG keine Fremdwörter. In der BVG arbeiten Frauen, Männer und diverse Personen, mit verschiedensten Lebensentwürfen, in 240 verschiedenen Berufen. Daher wird seit 2020 in unserer externen und internen Kommunikation eine genderumfassende und diskriminierungsfreie Sprache verwendet.

Im Berichtszeitraum 2022 zeigten die Berliner Verkehrsbetriebe wiederholt gemeinsam mit dem BVG-Regenbogennetzwerk Flagge gegen Homo- & Transphobie. Das schließt öffentlichkeitswirksame Aktivitäten wie das Hissen der Regenbogenflagge vor dem Roten Rathaus sowie auf 17 Gebäuden und Betriebshöfen der BVG ein. Bereits seit 2010 nimmt der*die amtierende Vorstandsvorsitzende der BVG an der Veranstaltung am Roten Rathaus teil. Das offizielle Hissen der Regenbogenflagge ist mehr als ein Symbol. Berlin als vielfältige Hauptstadt bekennt sich so zu einer menschlichen, fairen, und von gegenseitigem Respekt geprägten Gesellschaft.

Das Unternehmen ist Unterzeichner der „Charta der Vielfalt / Für Diversity in der Arbeitswelt". Auch 2022 hat die BVG durch konkrete Aktionen zum bundesweiten Diversity-Tag unterstützend beigetragen. Sie unterstützt schwul-lesbische Netzwerke im Unternehmen und trägt im Unternehmen wie auch in der Region gleichermaßen dazu bei, dass das Gleichheitsprinzip zunehmend von allen respektiert wird.

Die BVG bewegt ganz Berlin – unabhängig von Alter, Geschlecht, Herkunft, Körperform, physischer Mobilität, Religion, sexueller Ausrichtung oder kultureller Prägung. Das Unternehmen ist ein Abbild von Berlins Vielfalt. Seit 2022 prägt das neue Sitzmuster der Vielfalt zunehmend sichtbar die Fahrzeugflotten der BVG und setzt ein starkes Symbol für Vielfalt und Akzeptanz. Ab 2023 werden Neufahrzeuge mit dem neuen Muster ausgeliefert. Die Umrüstung vorhandener Fahrzeuge auf das neue Sitzmuster wird schrittweise vorgenommen.

Für Konflikte hinsichtlich Diversity wurde im Unternehmen eine Beschwerdestelle entsprechend dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz eingerichtet, die im Bedarfsfall allen Beschäftigten zur Verfügung steht (siehe auch Indikatoren zum Kriterium 14-16, speziell GRI-SRS 406-1)

Konkrete Zielsetzungen bestehen für die genannten Maßnahmen und Vereinbarungen bzw. sind durch gesetzliche Vorgaben definiert. Für die Förderung der Vereinbarkeit Beruf und Familie sind beispielsweise Zielstellungen in dem intern der BVG veröffentlichten Handlungsprogramm transparent dargestellt, deren Erfüllung Gegenstand des zyklisch wiederholten externen Audits berufundfamilie sind.

Es sind zum Kriterium 15 keine weiteren Zielgrößen definiert, deren inhaltliche bzw. terminliche Erreichung hier darzustellen ist.

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.

Für die Erstellung der mit dem Land Berlin vereinbarten öffentlichen Verkehrsleistungen wie auch aus dem Wachstum der Metropole Berlin sich ergebenden weitergehenden Anforderungen sind qualifizierte Fach- und Führungskräfte für die BVG unverzichtbar.
Mit dem gleichermaßen auch für die BVG wirksam werdenden demographischen Wandel und Gestaltungserfordernissen der Digitalisierung von Wirtschaft und Gesellschaft werden BVG-Zielsetzungen wie die

- Sicherung fachspezifischen Wissens in der BVG,
- kontinuierlich intern und extern unterstützte Aus- und Weiterbildung oder auch die
- Bindung der Beschäftigten mittels Positionierung des Unternehmens als attraktiver Arbeitgeber

zunehmend intensiver verfolgt.

Eine daraus abgeleitete, beispielsweise zeitliche, Quantifizierung der Ziele wird im Unternehmen nicht erhoben. Vielmehr wurden im Unternehmen aus dem Verständnis der digitalen & technologischen Dynamik wie auch der hier wirkenden multi-kriterialen Einflussfaktoren Prozessanpassungen vorgenommen, die für die proaktive Ausgestaltung von Qualifizierung und Beschäftigungsfähigkeit förderlich sind.

Ausbildung
Die Berufsausbildung ist zentraler Baustein einer nachhaltigen Personalentwicklung. Das praktizierte Duale System der beruflichen Bildung ist dabei eine wesentliche Säule für die Deckung des Fachkräftebedarfs des Unternehmens. Die duale Berufsausbildung ist durch das Berufsbildungsgesetz (BBiG) sowie die einzelnen Ausbildungsverordnungen der jeweiligen Berufe geregelt. Darin sind die Rahmenbedingungen der Ausbildung festgelegt,

wie etwa die Ausbildungsinhalte oder die Rechte und Pflichten der an der Berufsausbildung der Beteiligten.
Mit der Einstellung von 159 Auszubildende in 13 IHK-Ausbildungsberufen im Jahr 2022 wurde die unternehmerische Bedeutung der Berufsausbildung unterstrichen. Mit dem in diesem Bericht dargelegten Neubau des Ausbildungszentrums der BVG wird sich die Anzahl der Auszubildenden perspektivisch erhöhen. Als großer Arbeitgeber in Berlin unterstreicht die BVG mit dieser Leistung ihr Verständnis von Verantwortung für Generationen. Die BVG ist im Berichtszeitraum erneut von der IHK für ihre Berufsausbildung mit dem Zertifikat „Exzellente Ausbildungsqualität" ausge zeichnet worden.

Sicherung des Ausbildungs-Nachwuchses

Zur Sicherung der betrieblichen Ausbildung pflegt die BVG grundsätzlich engen Kontakt mit Schulen, präsentiert sich auf Bildungsveranstaltungen und Messen, betreut Schüler- und Hochschulpraktikanten und beteiligt sich am deutschlandweiten Berufsorientierungstag „Girls'Day". Mit dem im Berichtszeitraum deutlichen Rückgang Pandemie-bedingter Einschränkungen wurden 2022 Bildungs-Präsenzveranstaltungen erneut intensiviert und ebenso digitale Veranstaltungsformate fortgeführt.
Im Rahmen der von der Berliner Kommunalwirtschaft getragenen Initiative „mehrwert Berlin" engagiert sich die BVG in Zusammenarbeit mit zahlreichen Unternehmen, Sekundarschulen und dem Beruflichen Qualifizierungsnetzwerk (BQN) für Projekte, die den Übergang von der Schule in den Beruf, vor allem für junge Menschen aus Migrantenfamilien, gezielt unterstützen und fördern.

Neubau Ausbildungszentrum

Im Dezember 2020 erfolgte der Spatenstich für den Neubau des Ausbildungszentrums der BVG. Die BVG als eines der größten Nahverkehrsunternehmen Deutschlands investiert im großen Stil, um mit eigenen Nachwuchskräften die Herausforderungen der Mobilitätswende zu meistern. Dabei steht die Ausbildung von Nachwuchskräften im Unternehmen schon seit vielen Jahren weit oben auf der Prioritätenliste. Es ist vorgesehen, die Ausbildungskapazitäten gegenüber den Vorjahren mit der Fertigstellung des neuen Ausbildungszentrums im Jahr 2023 nochmals deutlich aufzustocken.
Im Berichtszeitraum ist im Hinblick insbesondere auf den demografischen Wandel zunehmend deutlich geworden, die dauerhafte Sicherung der Qualifikation der Mitarbeiter*innen und ebenso den Nachwuchs an Fachkräften zu gewährleisten. Dafür ist es von besonderer Bedeutung, unter Berücksichtigung der Veränderungen im Zusammenhang mit der „Arbeitswelt 4.0", für eine moderne und flexible Berufsausbildung auf dem aktuellen Niveau technischer Entwicklungen Sorge zu tragen. Zusätzlich wird im Rahmen der sozialen und gesellschaftlichen Verantwortung die BVG die duale Ausbildung im Land Berlin durch berufsvorbereitende und ausbildungsintegrierende Maßnahmen weiter zu etablieren und Menschen mit Vermittlungs hemmnissen eine berufliche Perspektive zu eröffnen.

Weiterbildung

Die BVG bietet ein breites Portfolio interner Weiterbildungsangebote für alle Beschäftigten an. Um die Beschäftigungsfähigkeit aller Beschäftigten sicherzustellen, insbesondere auch hinsichtlich Erfordernissen im Rahmen der fortschreitenden Digitalisierung von Prozessen, wurden die Seminare und Schulungen der internen Weiterbildung grundlegend überarbeitet

und u.a. den demografischen Anforderungen angepasst. Die BVG stellt sicher, dass Weiterbildungsbedarfe, die intern nicht geleistet werden können, durch Wahrnehmung externer Weiterbildungsprogramme abgedeckt werden.

Gesundheitsmanagement

Das im Unternehmen etablierte betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) steht beispielgebend für eine Ausgestaltung von Unternehmensverantwortung. Im Fokus steht dabei unternehmensweit Initiativen anzustoßen bzw. weiterzuentwickeln, die die Gesundheit der Mitarbeiter*innen von Seiten des Betriebes unterstützen sowie die Eigenverantwortung jedes Einzelnen fördern und fordern. Mit der Umsetzung des BGM werden in der BVG folgende Ziele verfolgt:

- Erhalt und Verbesserung von Gesundheit und beruflich erforderlichen Leistungsfähigkeit
- Schaffung und Erhalt gesundheitsförderlicher und leistungserhaltender Arbeitsbedingungen im Rahmen der wirtschaftlich vertretbaren Möglichkeiten
- Förderung einer Arbeitsorganisation, welche gesundheitsbeeinträchtigende Aspekte reduziert
- Etablierung einer gesundheitsbewussten Unternehmens- und Führungskultur als Basis für das betriebliche Gesundheitsmanagement und die Bereitschaft, der Gesundheit der Beschäftigten eine bedeutende Rolle einzuräumen
- Förderung und Entwicklung der Gesundheitskompetenz der Beschäftigten als Grundlage für die Übernahme von Selbstverantwortung

Zielgruppen des BGM sind Beschäftigte aller Hierarchieebenen sowie Auszubildende aller Unternehmensbereiche der BVG. Der Erfolg des BGM der BVG basiert auf der engen Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Unternehmensbereichen wie Gesundheitsmanagement, Arbeitsschutz und Personalentwicklung und den betrieblichen Bereichen der BVG, die in gemeinsamen Konzepten jeweils auf die verschiedenen Berufsgruppen bezogene Seminare, Beratungen und Freude am Beruf unterstützende Aktionen anbieten. Die Aktivitäten des BGM werden innerhalb wie auch außerhalb des Unternehmens wertgeschätzt. So erhielt die BVG bereits öffentliche Anerkennung durch national bedeutungsvolle Corporate Health Awards.

Die BVG realisiert punktuell eine Risikobewertung bezüglich der wesentlichen Risiken, die sich aus der Geschäftstätigkeit, aus Geschäftsbeziehungen der BVG und aus Produkten und Dienstleistungen ergeben und ggf. Auswirkungen auf die Qualifizierung haben. Hier kann für die BVG beispielsweise der bis 2030 angestrebte Umstieg auf E-Omnibusse genannt werden, der für bestimmte Berufsgruppen neue Qualifizierungserfordernisse definiert.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

Leistungsindikator GRI SRS-403-9: Arbeitsbedingte Verletzungen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

b. Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:
i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;
ii. Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);
iii. Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;
iv. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;
v. Anzahl der gearbeiteten Stunden.

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

Leistungsindikator GRI SRS-403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Für alle Angestellten:
i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;
ii. Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;
iii. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen;
b. Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:
i. Anzahl der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;
ii. Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;
iii. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen.

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

freiwillig berichten.

Es werden kontinuierlich alle Arbeits- und Wegeunfälle mit Ausfallzeiten >1 Tag registriert und dokumentiert. Aus diesen Daten wird quartalsweise eine Unfallstatistik erstellt. Ferner wird eine Unfallanalyse nach festgelegten Unfallursachen erstellt, aus der die Häufungen prozentual sowie die Änderungen zum Vergleichszeitraum des Vorjahres ersichtlich werden. Die Statistik basiert auf einer Quotendarstellung, die auf die Mitarbeitenden-Zahl (Köpfe) bezogen wird. Aus dem Unfallgeschehen werden Präventionsmaßnahmen abgeleitet (z.B. zur Minimierung von Unfällen durch Trittunsicherheiten).

Aufgrund der auch im Jahr 2022 pandemiebedingt temporär deutlich veränderten Betriebsabläufe (u.a. hoher Anteil von mobil - d.h. nicht am betrieblichen Arbeitsplatz - arbeitenden Beschäftigten) entsprechen nachfolgend dargelegte spezifischen Daten aus dem Berichtsjahr 2022 nicht in allen Werten & Angaben einem vergleichbar regulären Geschäftsjahr.

Die nachfolgenden Angaben beziehen sich auf das Berichtsjahr 2022:

Jahr 2022	**Anzahl**	**Rate**
a. Für alle Angestellten (GRI SRS-403-10 spezifische Anzahl der BVG-Beschäftigten / hier BVG AöR ohne Azubi):	13.352	
i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen	0	0%
ii. Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen) (meldepflichtige Arbeitsunfälle AU, meldepflichtige Wegeunfälle WU)	AU: 527 WU: 206	27,53% 10,76%
iii. Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen (Unfallursachen, meldepflichtige und nicht meldepflichtige Unfälle)		
Verkehrsunfall oder Fahrgastunfall	87	4,54%
Kontrollgänge	11	0,57%
AU Trittunsicherheit	256	13,37 %
WU Trittunsicherheit	114	5,95%
Schock	202	10,55%
Fehlhandlung	179	9,35%
Angriffe	168	8,78%

WU Verkehrsunfall	106	5,54%
Mängel in der Technik	27	1,41%
Strom	8	0,42%
Sonstige	106	5,54%
Rollstuhl / Rampe	37	1,93%
Verkehrsunfall oder Fahrradunfall	79	4,13%
iv. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen		
Hinweis: Aussagen bzgl. Ausfallzeiten vs. Erholungszeiten werden beim Arbeitsschutz nicht erfasst	k. A.	k. A.
v. Anzahl der gearbeiteten Stunden	19.144.136	
b. Für alle Mitarbeiter*innen, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:	ggf. Fremdfirmenkoordination mit Stichprobenkontrollen	
c. Die arbeitsbedingten Gefahren, die das Risiko von Verletzungen mit schweren Folgen bergen, einschließlich:		
i. wie diese Gefahren bestimmt worden sind:	Gefährdungsbeurteilung nach ArbSchG, DGUV V1 Gefährdungsbeurteilung psychische Erkrankung, Gefährdungsbeurteilung Corona	
ii. welche dieser Gefahren im Berichtszeitraum Verletzungen mit schweren Folgen verursacht oder	Schockunfälle, Trittunsicherheiten, Fehlhandlungen, Angriffe	
iii. ergriffene oder eingeleitete Maßnahmen zur Beseitigung dieser Gefahren und zur Minimierung von Risiken unter Anwendung der Hierarchie von Kontrollmaßnahmen	Unfallnachuntersuchungen durch Verantwortliche, Unterweisung der Beschäftigten, Einsatz von PSA	
d. Sämtliche ergriffene oder eingeleitete Maßnahmen zur Beseitigung sonstiger arbeitsbedingter Gefahren und zur Minimierung von Risiken unter Anwendung der Hierarchie von Kontrollmaßnahmen.	spezielle fachliche Unterweisungen, Messungen und abgeleitete Maßnahmen, Infos zu Maßnahmen über Intranet	
e. Ob die Raten auf der Grundlage von 200.000 oder 1.000.000 gearbeiteten Stunden berechnet wurden.	1.000.000	

f. Ob und, falls ja, warum Mitarbeiter*innen von dieser Angabe ausgeschlossen wurden, einschließlich der Arten	entfällt
g. Gegebenenfalls erforderlicher Kontext dazu, wie die Daten zusammengestellt wurden, z. B. Standards, Methoden und Annahmen	Innerbetriebliche Regelungen zur Eingabe in ein Personalsystem zur Generierung von Unfallanzeigen, Statistiken, Abfragen

zu a)
i.: keine Todesfälle
ii.: 3 Corona BK anerkannt aus der Werkstatt im Jahr 2022
iii.: keine Angabe, da nichtzutreffend

zu b) keine Angabe, da nichtzutreffend

zu c)
i.: Gefährdungsbeurteilung (GB) nach §5 ASG
ii.: nicht relevant
iii.: Mutterschutz für alle Arbeitsplätze; STOP ... Substitution chemischer Gefahrstoffe: Technisch-Organisatorisch-Persönlich

zu d) und e) keine Angabe, da nichtzutreffend

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.

zu a) **Mitarbeitendebeteiligung im Arbeitsschutz**

- Möglichkeit von Anfragen an die Stabsabteilung Arbeits-, Brand- und Umweltschutz der BVG
- Erstellung von Gefährdungsbeurteilungen mit Verantwortlichen und Personalräten
- Betroffene Mitarbeitende werden durch die Sicherheitsbeauftragten vor Ort vertreten, die auch in Arbeitsschutzausschüssen vertreten sind
- ASA's sind entsprechend ASiG §11 organisiert und werden 4x im Jahr durchgeführt
- MA werden Schulungsangebote zur fachlichen Qualifikation und Erhalt dieser gemacht
- Wesentliche, den Arbeitsschutz betreffende, Inhalte sind über das Intranet der BVG transparent zugänglich – dazu gehören Protokolle von ASA Sitzungen, Fachkommissionen, Schulungskatalog etc.

zu b) **Beteiligung von Mitarbeitenden**

- Gremienbeteiligungen in Sicherheitssitzungen, Sicherheitskreisen, AG für Persönliche Schutzausrüstung, Kleiderkommission (Dienstkleidung)
- Arbeit der Gremien erfolgt unter Beteiligung von Arbeitnehmervertretungen und haben beratende Funktion. Grundlegende Entscheidungen erfolgen über Beteiligungsverfahren (PersVG), Dienstvereinbarungen. Viele Gremien haben sich eine Geschäftsordnung gegeben.
- Unfalluntersuchungen werden dokumentiert und in einem Integrierten Personal-Wirtschaftssystem (IPW) erfasst. Aus dem IPW können Unfallstatistiken und Unfallanalysen erstellt werden, um zielgerichtete Verbesserungsmaßnahmen ableiten zu können. Ziel ist die Einhaltung der gesetzlichen Anforderungen zur Umsetzung eines präventiv wirkenden Arbeitsschutzes im Unternehmen.

Leistungsindikator GRI SRS-404-1 (siehe G4-LA9): Stundenzahl der Aus- und Weiterbildungen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Aufgrund der im Jahr 2022 intensivierten Neueinstellungen als auch aufgrund zuvor pandemiebedingter Einschränkungen ist die Aus- und Weiterbildung im Berichtszeitraum 2022 gegenüber der vorherigen DNK-Berichterstattung deutlich angestiegen. Dies spiegelt jedoch -insbesondere vor dem Hintergrund der im mobilen Arbeiten genutzten webbasierten Aus- und Weiterbildungsangebote - nicht die Inanspruchnahme von derartigen Angeboten wider. Es wird unternehmensseitig eingeschätzt, dass somit Aus- und Weiterbildungen im Unternehmen bereits einen signifikanten Anteil an der

Gesamtarbeitszeit haben und mit Blick auf beispielsweise Technologiewechsel wie auch IKT-Entwicklungen für die Verkehrsunternehmen eine wesentliche Bedeutung behalten werden.

Eine weitergehende Aufschlüsselung auf Angestelltenkategorie erfolgt in der BVG nicht und wird Teil der Vorbereitung der Berichts-Anforderungen aus der CSRD ab dem Geschäftsjahr 2025 werden.

Kennzahlenermittlung Aus- und Weiterbildungsdauer 2022

Bildungs-anbieter	Anzahl Veranstal-tungen (VA)	Teilneh-mende (TN)	TN männlich	TN weiblich	TN divers	VA-Tage
Interne Seminare	3.666	16.000	Im Berichtszeit-raum nicht für alle Veranstaltungen vollständig erfasst	Im Berichtszeit-raum nicht für alle Veranstaltungen vollständig erfasst	Erfassung in Vorbereitung	k. A.
Externe Fort- und Weiter-bildung	652	1.391	938	453	Erfassung in Vorbereitung	16.358

Leistungsindikator GRI SRS-405-1: Diversität
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Prozentsatz der Personen in den Kontrollorganen einer Organisation in jeder der folgenden Diversitätskategorien:
i. Geschlecht;
ii. Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;
iii. Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

b. Prozentsatz der Angestellten pro Angestelltenkategorie in jeder der folgenden Diversitätskategorien:
i. Geschlecht;
ii. Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;
iii. Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

a. Prozentsatz der Personen in den Kontrollorganen (Führungsebenen)

i. Geschlecht

	Frauen	Männer	Divers	
Führung BVG AöR	26%	74%	0%	

ii. Altersgruppen unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt

	<30	30-50	>50	
Führung BVG AöR	1%	46%	52%	

iii. gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren wie z.B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen

Führung BVG AöR		
andere Nationalität	3%	
deutsch	97%	

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

i. Geschlecht

Kategorien	Frauen	Männer	Divers
1 sonstiger Verkehr	21%	79%	0%
2 sonstige Funktion	26%	74%	0%
3 Verwaltung	55%	45%	0%
4 Technik/Werkstätten	11%	89%	0%
5 Fahrer	15%	85%	0%
6 Angebot und Vertrieb	45%	55%	0%
Σ BVG AöR	**21%**	**79%**	**0%**

ii. Altersgruppen unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt

Kategorien	<30 in %	30-50 in %	>50 in %
1 sonstiger Verkehr	3%	35%	62%
2 sonstige Funktion	15%	37%	48%
3 Verwaltung	8%	43%	50%
4 Technik/Werkstätten	14%	39%	47%
5 Fahrer	6%	49%	44%
6 Angebot und Vertrieb	5%	30%	65%
Σ BVG AöR	**9%**	**43%**	**48%**

iii. gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren wie z.B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen

Kategorien	deutsch	andere Nationalitäten
1 sonstiger Verkehr	97%	3%
2 sonstige Funktion	90%	10%
3 Verwaltung	97%	3%
4 Technik/Werkstätten	96%	4%
5 Fahrer	88%	12%
6 Angebot und Vertrieb	95%	5%
Σ BVG AöR	**93%**	**7%**

Hinweise:

- in der Kategorie 1 sonstiger Verkehr befinden sich u.a. die Bahnhofsaufsichten, Verkehrsmeister*innen, Weichensteller*innern, Fahrzeug-/Personaldisponent*innen, Zugprüfer*innen, Gruppenleiter*innen, Dienstzu- /-verteiler*innen
- in der Kategorie 2 sonstige Funktion befinden sich u.a. die Fahrer*innen zur Ausbildung BO/BS/BU,PCC Programme (Trainees, Förderprogramm, Hochschulpraktikanten, Werkstudenten), Mitarbeiter*innen im Ordnungs- und Sicherheitsdienst, Bahnhofsbetreuer*innen
- in der Kategorie 3 Verwaltung befinden sich u.a. die Haupt- und Sachbearbeiter*innen, Pförtner*innen, Verwaltungsangestellte, Bereichs-, Abteilungs- und Sachgebietsleiter*innen, Referent*innen
- in der Kategorie 4 Technik/Werkstätten befinden sich u.a. Elektromonteur*innen, Fahrzeugelektriker*innen, Fahrzeugschlosser*innen, Kraftfahrzeugmechatroniker*innen
- in der Kategorie 5 Fahrer*innen Fahrpersonal BO/BS/BU
- in der Kategorie 6 Angebot und Vertrieb befinden sich u.a. Mitarbeitende in der Kundenbetreuung, Verkehrszähler*innen

Enthaltene Differenzen von +/-1 in der Tabelle resultieren aus Rundungen der Nachkommastellen von präzise hinterlegten Werten. Durch die Aufsummierung innerhalb des Tabellenwerks können auch geringfügig größere Differenzen entstehen.

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.

zu a)
Im Berichtsjahr 2022 sind 364 Diskriminierungsbeschwerden gegenüber BVG eingereicht worden.

zu b)
i.-iv) Davon betrafen 7 Vorfälle Diskriminierungen durch die Arbeitgeberin, Vorgesetzte oder andere Beschäftigte bzw. standen im Zusammenhang mit Bewerbungsverfahren. In Verbindung mit der Erbringung von Dienstleistungen im öffentlichen Nahverkehr (bspw. in der Abwicklung der Beförderung oder bei Fahrgastkontrollen) erreichten die BVG 357 Beschwerden. Diesbezügliche Maßnahmen der BVG sind bspw. das Führen von Gesprächen bis hin zu Mediationen mit bzw. zwischen den betroffenen Personen (Täter als auch Opfer) und waren - sofern notwendig - von disziplinarischer / arbeitsrechtlicher Tragweite.
Darüber hinaus werden Kampagnen der BVG nunmehr inhaltlich vertiefend geprüft, inwiefern sie Beschwerdepotential enthalten könnten.

ebenso zu b)
i.-iv) Alle Vorgänge sind abgeschlossen.

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.

Der Schutz der Menschenrechte ist in Deutschland Teil der anerkannten Grundrechte. Sie bestimmen gleichermaßen die Leitlinien der Führung und Zusammenarbeit im Unternehmen BVG selbst wie auch Werte in der Zusammenarbeit mit Kund*innen, Stakeholdern oder auch Geschäftspartner*innen.

Vor diesem Hintergrund werden im und für das Unternehmen konkrete Aktivitäten beispielsweise mit Blick auf Recht auf Schutz der Familie, Rechte in der Arbeit oder auch zum Recht auf Schutz der Privatsphäre realisiert. Hierzu zählende Themenstellungen sind in den Kriterien 14 - 16 dargelegt. Das Unternehmen wird mit seiner Öffentlichkeitsarbeit, die kontinuierlich ebenso im Unternehmen gelebte Menschenrechte herausstellt, wahrgenommen. Neubeschäftigte entscheiden sich auch vor diesem Hintergrund für einen Tätigkeit in der BVG AöR.

Als Mobilitätsdienstleister in der weiterhin wachsenden Metropole Berlin kann die BVG u.a. mit einer barrierefreien Fahrzeugflotte und weitgehend hierauf ausgerichteten Verkehrsinfrastruktur Teilhabe und damit Ausprägung konkreter sozialer Verantwortung erlebbar gestalten.
Zu den von der BVG realisierten Aktivitäten im Kontext etwaiger menschenrechtlicher Risiken in der Geschäftstätigkeit wird auf das Bekenntnis des Unternehmens zum UN Global Compact verwiesen, insbesondere zu den Prinzipien 1- 2 und der von BVG hierzu erfolgenden Berichterstattung.

Fortschrittsbericht 2020/21 der BVG zum UN Global Compact / v.a. Seiten 14-23, 24-30

Die BVG verfügt über ein etabliertes Chancen-Risiko-Managementsystem (CRM), mit dem regelmäßig der Vorstand des Unternehmens befasst ist. Das CRM stellt bislang das maßgebliche Managementtool zur Handhabung etwaiger Risiken im Unternehmen dar, die - auch im Hinblick auf den Nachhaltigkeitsanspruch des Unternehmens - in den BVG-Geschäftsprozessen identifiziert werden.

Anknüpfend an die in vorherigen Berichtszeiträumen bereits für die BVG erfolgte Befassungen mit Anforderungen aus dem NAP Nationalen Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte sind diese Aspekte verantwortlicher Unternehmensführung im Juni 2021 beschlossenen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) zusammengeführt worden und bestimmen zukünftig maßgeblich inhaltliche Anforderungen und Vorgehen hinsichtlich Menschenrechte im Beschaffungsprozess. Schwerpunkt der Aktivitäten zur Vorbereitung

auf die Erfüllung der Anforderungen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG), in dessen Anwendungsbereich die BVG ab dem 1.1.2023 fällt, ist es, hierauf ausgerichtete umfassende Prozesse und Strategien zur Sicherung von Sorgfaltspflichten zu entwickeln, die sich auf den eigenen Geschäftsbereich sowie die Lieferkette der BVG erstrecken.

Hier ist es für die BVG von Vorteil, bereits über Jahre im Zusammenwirken mit den Senatsverwaltungen des Landes Berlin die Umsetzung der Verwaltungsvorschrift für Beschaffung und Umwelt (VwVBU) realisiert zu haben, um beispielsweise bei der Vergabe von Liefer-/Dienstleistungen sowie Bauleistungen nachhaltigkeitsrelevante Vergabekriterien einfließen zu lassen. So werden in allen Vergaben u.a. Frauenfördermaßnahmen, ökologische Mindestanforderungen und Beschaffungsbeschränkungen (wie z.B. Vorgaben zur Verpackung, Bewertung der Lebenszykluskosten und Vorgaben zu chemischen Stoffen und Schwermetallen gemäß VwVBU) geprüft.
Darüber hinaus sind seitens der BVG Anforderungen an Mindestlohn/Tariftreue und Verhinderung von Benachteiligungen gemäß Berliner Ausschreibungs- und Vergabegesetz (BerlAVG / ab EU-Schwellenwert) relevant. Im Bereich Bau arbeitet die BVG mit dem BNB Silber Standard und hier definierten Anforderungen.

Bisherige interne Bewertungen zu menschenrechtliche Risiken aus der Geschäftstätigkeit der BVG sehen diese maßgeblich außerhalb des europäischen Wirtschaftsraumes. Somit kommt der Vorbereitung des für die BVG ab dem Geschäftsjahr 2023 relevanten Anwendung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz ein hoher Stellenwert zu. Hiernach sind deutsche Unternehmen verpflichtet, ihrer Verantwortung für die Achtung von Menschenrechten und Umweltstandards in ihren globalen Lieferketten besser nachzukommen.

Darunter fallen insbesondere:

- Analyse menschenrechtlicher Risiken
- Ergreifen von Präventions- und Abhilfemaßnahmen
- Schaffung von Beschwerdemöglichkeiten sowie
- Pflicht zum Bericht über die Aktivitäten.

Das Gesetz legt klare Anforderungen an die Sorgfaltspflichten von Unternehmen fest und soll damit Rechtssicherheit für Unternehmen und Betroffene schaffen. Die Sorgfaltspflichten erstrecken sich grundsätzlich auf die gesamten Lieferketten der BVG. Für die BVG, aber auch ihre Tochtergesellschaften, wirken sich die neuen Vorschriften direkt aus. Die wertegetriebene Unternehmensstrategie, insbesondere Anspruch an eine nachhaltige Unternehmensführung, ist inhaltlich direkt mit der Umsetzung dieses neuen Gesetzes verknüpft. Sämtliche Einkaufs- und Beschaffungsprozesse der BVG sind hier relevant, sowohl aus der Stellung der BVG als Teil der Daseinsvorsorge in Berlin und als Unternehmen von öffentlichem Interesse sowie auch aufgrund der regelmäßig im dreistelligen Millionen Euro-Bereich liegenden Einkaufsvolumen der BVG.

Die Vorbereitung zur Implementierung der Vorgaben des Gesetzes verlangt das Aufsetzen neuer Standards innerhalb der BVG mit Gültigkeit ab 01.01.2023. Zur Gewährleistung der Konformität mit dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz ist im Berichtszeitraum 2022 ein

Projekt zur Vorbereitung der LkSG-Implementierung aufgesetzt worden. Diese Vorbereitungsarbeiten sind insbesondere auf

- ein strengeren Organisations-, Dokumentations- und Sicherheitsanforderungen genügendes Lieferketten-Management-System
- zukünftige Lieferanten-Verträge inklusive Menschenrechtsschutzerklärungen sowie auf
- ein angemessenes und wirksames Risikomanagement zur Überprüfung der Lieferketten sowie umfangreiche Compliance-Maßnahmen zur Einhaltung der Sorgfaltspflichten

ausgerichtet.

Die folgenden Maßnahmen wurden im Berichtszeitraum 2022 vorbereitet, um die vollumfängliche Erfüllung des LkSG ab 2023 zu ermöglichen:

- Grundsatzerklärung: Es wurde eine Grundsatzerklärung vorbereitet und erarbeitet, die planmäßig im auf den Berichtszeitraum folgenden Jahr 2023 verabschiedet werden wird.
- Risikomanagement: Es wurde mit der Vorbereitung von Prozessen für das Risikomanagement begonnen, insbesondere mit der Erarbeitung einer Methodik und der Schaffung von Datengrundlagen für die Risikoanalyse.
- Beschwerdemechanismus: Das vorhandene Hinweisgebersystem der BVG wurde auf seine LkSG-Konformität geprüft und angepasst. Ferner wurden Workflows erarbeitet sowie unternehmensinterne Schnittstellen geschaffen, um menschenrechtliche und umweltbezogene Beschwerden zu bearbeiten. Außerdem wurde die Verfahrensordnung in deutscher und englischer Sprache erarbeitet, sodass diese Anfang Januar 2023 veröffentlicht werden kann.

Mit diesen im Berichtsjahr realisierten Aktivitäten wurden sowohl Anforderungen des Gesetzgebers hinsichtlich LkSG erfüllt und als auch notwendige Voraussetzungen für im Rahmen der BVG-Strategie bzw. aus dem Risikomanagement des LkSG abgeleitete konkrete Zielsetzungen hinsichtlich der Unternehmensverantwortung bei der Einhaltung der Menschenrechte ab dem Geschäftsjahr 2023 vorzunehmen.

Dabei werden weitergehende Zielstellungen und bislang erreichte (Zwischen-)Ziele -wie beispielsweise die realisierte Erhöhung der Frauenquote im Unternehmen BVG (Zielstellung 27% im Jahr 2025) von 20,3% (2020) auf 21,0% (2022)- ebenso ausgewiesen werden.

Auch vor diesem Hintergrund haben sich mit Blick auf zukünftige Anforderungen an Lieferkettensorgfaltspflichten die Zusammenarbeit der BVG mit Berliner Landesunternehmen wie auch im Netzwerk des Branchenverband Deutscher Verkehrsunternehmen (VDV) intensiviert. Maßgebliche Unterstützung in der Vorbereitung des LkSG erfährt die BVG auch aus deren Mitarbeit im Rahmen des deutschen Netzwerkes zum UN Global Compact.

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“.

zu a)
Das für das kommunale Unternehmen und Sektorenauftraggeber BVG relevante Berliner Ausschreibungs- und Vergabegesetz (BerlAVG) setzt klare Anforderungen an die Lieferanten. Diese sind in den Besonderen Vertragsbedingungen (BVB) der BVG geregelt und umfassen die Themen Einhaltung des Mindestlohns/Tariflohns, Verhinderung von Benachteiligung und Frauenfördermaßnahmen. Die Anwendung des BerlAVGs wird durch stichprobenartige Kontrollen sichergestellt.

Die Gesamtzahl aller „erheblichen Investitionsvereinbarungen“ wird nicht erhoben.
Ab dem Geschäftsjahrr 2023 ist die Erhebung dieses Leistungsindikators vorgesehen.

zu b)
Als „erhebliche Investitionsvereinbarungen“ im Sinne des GRI SRS-412-3 gelten Verträge im Volumen ab 25.000 EUR.

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.

zu a)
Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette wurden im Berichtszeitraum nicht festgestellt. Der Leistungsindikator GRI SRS-412-1 wird aus den genannten Gründen nicht erhoben. Im Hinblick auf zukünftige Anforderungen aus

dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz geht die BVG davon aus, dass dem Gesamtkomplex des Risikomanagements im gesamten Lieferkettenmanagement eine umfangreichere prozessuale Befassung zukommen wird.

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.

zu a)
Der im Leistungsindikator GRI SRS-414-1 genannte Prozentsatz der neuen Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien bewertet wurden, wird im Unternehmen nicht erhoben. Im Berichtszeitrum führte die BVG selbst diesbezüglich noch keine Audits der Liefernden und Partner*innen durch. Die BVG geht davon aus, hierzu zukünftig weitergehende Bewertungen und ggf. Zusammenarbeit mit entsprechenden Partnern bei der Überprüfung fairer Bedingungen in der Lieferkette einzugehen.

Ab dem Geschäftsjahrr 2023 ist die Erhebung dieses Leistungsindikators vorgesehen.

Aktuell führt die BVG selbst noch keine Audits der Liefernden und Partner*innen durch. Für das Jahr 2023 ist der Beitritt zum Low Emission Vehicle Programme von Electronics Watch geplant. Die Nichtregierungsorganisation Electronics Watch unterstützt Beschaffungsverantwortliche bei der Überprüfung von fairen Bedingungen in den Lieferketten der Elektroindustrie.

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.

zu a) bis e)
Die im Leistungsindikator GRI SRS-414-2 genannten Angaben zu sozialen Auswirkungen in der Lieferkette waren im Berichtszeitraum fortgesetzter Gegenstand der inhaltlichen Befassung, insbesondere in Bezug auf die Vorbereitung zur Erfüllung der Anforderungen des LkSG. Diesbezüglich notwendige prozessuale Regelungen waren im Berichtszeitraum im Unternehmen noch nicht abgeschlossen. Vor diesem Hintergrund wurde der Leistungsindikator GRI SRS-414-2 nicht erhoben.

Ab dem Geschäftsjahrr 2023 ist die Erhebung dieses Leistungsindikators vorgesehen.

Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette wurden im Berichtszeitraum 2022 nicht festgestellt.

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.

Die Berliner Verkehrsbetriebe sind in der Metropole Berlin der starke Partner, um nachhaltige Mobilität zuverlässig, umweltfreundlich und kostengünstig zu realisieren. Das ist Kern unseres Anspruches und konkreter Beitrag für die Daseinsvorsorge und für ein zukunftsorientiertes Gemeinwesen. Die BVG, in Zusammenarbeit mit einem weiteren Berliner Unternehmen des ÖPNV, unterstützten wiederholt Berlinerinnen und Berliner, die sich ehrenamtlich für andere Menschen einsetzen. Insgesamt stellen die beiden Berliner Verkehrsunternehmen dafür jährlich 17.000 kostenlose Einzelfahrscheine zur Verfügung, damit Engagierte, die nicht bereits über ein Abonnement oder eine Zeitkarte verfügen, an die Orte kommen, wo sie ehrenamtliche Arbeit leisten.

Im Zusammenhang mit dem Angriffskrieg auf die Ukraine initiierte die BVG und ihre Beschäftigten Spendenaktionen zugunsten Betroffener. Konkrete Unterstützung leistete die BVG zudem im Auftrag des Landes Berlin durch die Einrichtung neuer Buslinien zur Beförderung ukrainischer Geflüchteter zwischen Berliner Haupt bahnhof und dem Ankunftszentrum für Flüchtlinge im Land Berlin. Um den Nahverkehr in den ukrainischen Städten Kiew und Lwiw aufrecht zu erhalten, hat die BVG mit Fahrzeugen und Ersatzteilen unterstützt.

Das Unternehmen bringt in einer anderen Perspektive seine Erfahrungen und Erkenntnisse aus der Gestaltung des Mobilitätsmarktes schwerpunktmäßig in lokale Netzwerke ein. Diese Unterstützung reicht in die in der Metropole Berlin angesiedelte Forschung und Lehre hinsichtlich konkreter Projekte und öffentlicher Veranstaltungen wie auch in längerfristige Zusammenarbeits-Vereinbarungen hinein.
Klimapolitische Gestaltungserfordernisse wie auch diesbezügliche Möglichkeiten mit klarem Bezug zur Mobilität in der Metropole Berlin wurden 2022 in der übergreifenden Zusammenarbeit von regionalen Ver- und Entsorgern für eine unterstützte Klimabildung an Berliner Schulen auch 2022 fortgesetzt zur Verfügung gestellt.

Sichtbarkeit für die Herausforderungen Klimaschutz und Klimaanpassung wurde durch mehrere, auffallend die Erderwärmung signalisierende KlimaTram-Züge ab Herbst 2022 geschaffen. Das Gemeinwesen zu stärken war Anlass für die BVG, den bundesweite Aktionstag „Schichtwechsel bringt Sichtwechsel" zu unterstützen, der Beschäftigten Einblicke in die Arbeitswelt von Menschen mit Behinderungen und umgekehrt bietet.
Weitere Ausführungen sind den veröffentlichten Geschäfts- bzw. Lageberichten der BVG zu entnehmen.

BVG Geschäftsbericht 2022 / Seiten 12

Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

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

a. den zeitanteilig abgegrenzten, unmittelbar erzeugten und ausgeschütteten wirtschaftlichen Wert, einschließlich der grundlegenden Komponenten der globalen Tätigkeiten der Organisation, wie nachfolgend aufgeführt. Werden Daten als Einnahmen-Ausgaben-Rechnung dargestellt, muss zusätzlich zur Offenlegung folgender grundlegender Komponenten auch die Begründung für diese Entscheidung offengelegt werden:
i. unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert: Erlöse;
ii. ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert: Betriebskosten, Löhne und Leistungen für Angestellte, Zahlungen an Kapitalgeber, nach Ländern aufgeschlüsselte Zahlungen an den Staat und Investitionen auf kommunaler Ebene;
iii. beibehaltener wirtschaftlicher Wert: „unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert“ abzüglich des „ausgeschütteten wirtschaftlichen Werts“.

b. Der erzeugte und ausgeschüttete wirtschaftliche Wert muss getrennt auf nationaler, regionaler oder Marktebene angegeben werden, wo dies von Bedeutung ist, und es müssen die Kriterien, die für die Bestimmung der Bedeutsamkeit angewandt wurden, genannt werden.

Das handelsrechtliche Jahresergebnis 2022 der BVG AöR ist gegenüber dem Vorjahr 2021 (0 Mio. EUR) auf 4,8 Mio. EUR gestiegen.
Wesentliche Finanzkennzahlen sind dem jährlich veröffentlichten BVG Lage- und Geschäftsberichten zu entnehmen. Für das Berichtsjahr 2022 sind die im Leistungsindikator GRI SRS-201-1 genannten Angaben im BVG Geschäftsbericht 2022 dargelegt.

BVG Geschäftsbericht 2022 / Seite 14-30

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.

Die BVG wird von einer Vielzahl gesetzlicher Rahmenbedingungen insbesondere auf Landes-, Bundes- und europäischer Ebene beeinflusst. Zu nennen sind hier beispielhaft die Rahmenbedingungen für die Finanzierung des ÖPNV, dessen infrastrukturellen und leistungsseitigen Ausbau und die vertrieblichen Bedingungen des ÖPNV. Vor diesem Hintergrund bringt sich die BVG – oft auch auf Aufforderung durch Politik und Verwaltung – in den demokratischen Meinungsbildungsprozess über Verbände, teilweise auch direkt, ein. Dies erfolgt über Stellungnahmen, schriftliche Eingaben und Gespräche mit Politik und Verwaltung.

Die BVG orientiert sich dabei sowohl nach einschlägigen Verhaltenskodizes der Interessensvertretung als auch an ihrem Status als Unternehmen im Eigentum des Landes Berlin. Das Unternehmen ist der parteipolitischen Neutralität verpflichtet. Die BVG beteiligt sich entsprechend ihrer „Konzernrichtlinie zur Korruptionsprävention und Korruptionsbekämpfung" grundsätzlich nicht an finanziellen Spenden oder Sponsoring.

Das Unternehmen BVG ist Mitglied in verschiedenen, z.T. branchen- und berufsspezifisch spezialisierten, Verbänden, wobei insbesondere der Verband Deutscher Verkehrsunternehmen (VDV), der Internationale Verband für öffentliches Verkehrswesen (UITP), der Kommunale Arbeitgeberverband Berlin (KAV Berlin), das Deutsche Verkehrsforum (DVF) sowie Bitkom e.V. zu nennen sind. Für ihre Mitgliedschaften wendet die BVG jährlich insgesamt einen mittleren sechsstelligen Betrag auf.

Im Übrigen wird für die im Kriterium 19 relevanten Verhaltenskodizes auf die Darlegungen im Kriterium 20 Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten verwiesen.

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.

Die BVG ist der parteipolitischen Neutralität verpflichtet und spendet nicht an politische Parteien.

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.

Korruptionsprävention und Korruptionsbekämpfung

Die Berliner Verkehrsbetriebe sind im Hinblick auf den Einkauf von Waren und Dienstleistungen auch über die Wirtschaft Berlins hinaus ein bedeutendes Wirtschaftsunternehmen. Im Geschäftsjahr 2022 wurden von der BVG beispielweise Investitionen in Höhe von 367,3 Mio. EUR getätigt. Diesen Baustein für anhaltenden wirtschaftlichen Erfolg zu sichern, ist für die BVG wesentlich. Auch vor diesem Hintergrund ist klar, dass jede Art von Korruption dem Ansehen wie auch der Integrität des Unternehmens schadet.
Bei der BVG gilt seit April 2010 eine Richtlinie zur Korruptionsprävention und -bekämpfung, welche im Jahr 2019 u.a. vor dem Hintergrund der Ernennung des Compliance-Officer überarbeitet wurde. Seitdem ist das Thema Korruptionsprävention und -bekämpfung ein fester Bestandteil des übergreifenden Compliance Managementsystems. Eine für BVG-Beschäftigte sowie Geschäftspartner*innen erreichbare externe Ombudsperson nimmt seit 2010 Hinweise auf mögliche Korruptionshandlungen oder Hinweise hinsichtlich eines

Verdachts auf einen Compliance-Verstoß entgegen und beantwortet Fragen zu jeglicher Ausprägung von Korruption sowie weiterer Compliance-Themen, auch zum Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz. Die Aufgabe der Ombudsperson ist in der Richtlinie zum Hinweisgebersystem beschrieben, die zuletzt im Jahr 2021 aktualisiert wurde. Dieses Angebot wurde auch im Jahr 2022 wahrgenommen.

Die Beschäftigten der BVG unterstützen ihrerseits dabei auch aktiv die Korruptionsprävention, beispielsweise durch Hinweise auf mögliche Interessenskonflikte.
Mit dem im 1. Halbjahr 2016 vom Vorstand der BVG erklärten Bekenntnis zu den Prinzipien des UN Global Compact wurde dieser Anspruch untermauert. Im Rahmen eines transparenten Prozesses wird das gesamte Unternehmen regelmäßig im Rahmen der jährlichen Compliance-Risikoanalyse im Hinblick auf korruptionsgefährdete Arbeitsgebiete überprüft.
Eine solche Analyse von Korruptionsrisiken und Optimierungspotentialen wurde zuletzt im Jahr 2022 umfänglich realisiert. Im Berichtszeitraum gingen bei der Ansprechperson der BVG für Korruptionsprävention und -bekämpfung bzw. bei der genannten Ombudsperson, u. a. Anfragen von Beschäftigten zur Zulässigkeit der Annahme von Vergünstigungen ein. Die Antworten wurden den Beschäftigten, und in der Regel auch deren Vorgesetzten, zugesandt. Darüberhinausgehender Handlungsbedarf hat sich nicht ergeben.
Eine nachhaltige Korruptionsprävention wird auch durch die im Jahr 2022 fortgesetzten Schulungen für Führungskräfte sowie Beschäftigte besonders gefährdeter Bereiche deutlich. Dieses Angebot wurde im Jahr 2022 durch ein Web Based Training ergänzt und ist ebenso Bestandteil des regelmäßig fortgeschriebenen unternehmensinternen Schulungskataloges.

Compliance

Die BVG verfügt über ein Compliance Managementsystem und hat dieses am International Standard on Auditing (IDW) PS 980 zu Grundsätzen ordnungsmäßiger Prüfungen von Compliance Managementsystemen ausgerichtet. Für das Unternehmen ist ein Compliance-Officer benannt, der direkt an den Vorstand berichtet. Das Compliance Management der BVG wird im Rahmen der Prüfung nach § 53 Haushaltsgrundsätze-Gesetz (HGrG) kontrolliert.
Im Jahr 2019 wurde eine Compliance-Richtlinie etabliert, die zuletzt im Jahr 2021 überarbeitet wurde. Diese stellt die Grundverfassung für die Compliance-Organisation der BVG sowie deren Tochtergesellschaften dar. Sie erstreckt sich sowohl auf alle Leitungs- und Mitarbeitenden-Ebenen sowie alle Compliance-relevanten gesetzlichen, vertraglichen und unternehmensinternen Regelwerke. Ergänzt wird die Compliance-Richtlinie durch die ebenfalls im Jahr 2019 etablierte Richtlinie zum Hinweisgebersystem.

Qualitatives Ziel ist die Prävention, Aufdeckung und Sanktionierung von Compliance-Verstößen. Zu den compliance-relevanten Themen gehört auch die Korruptionsprävention und -bekämpfung. Für die qualitative Zielerreichung wurde eine Strategie festgelegt, die bspw. Präventionsmaßnahmen in Form eines Mehr-Augen-Prinzips sowie Schulungsmaßnahmen, aber auch den Umgang mit Interessenkonflikten oder die Annahme und Gewährung von Belohnungen und Geschenken umfasst. Zur Aufdeckung, Prüfung und ggf. Sanktionierung von Compliance-Verstößen und Korruption wurde ein Hinweisgebersystem eingerichtet.

Das quantitative Ziel liegt bei „Null" Korruptions- oder Bestechungsvorfällen. Dieses Ziel entspricht auch dem Ist-Zustand im Berichtsjahr, da keine Korruptions- oder Bestechungsvorfälle vermeldet werden konnten.

Um alle Beschäftigten hinsichtlich Compliance-relevanter Aspekte zu erreichen, nutzt die BVG alle ihr zur Verfügung stehenden Informationsmedien. So erfolgt die Information sowohl verbal, ausgehend vom Vorstand der BVG über alle Führungsebenen kaskadenartig an alle Beschäftigen, als auch über das BVG-Intranet und Printmedien (Broschüren, Flyer, Mitarbeiter*innen-Zeitung). Um die Akzeptanz bei den Beschäftigen für das Themen Compliance sowie Korruptionsprävention und -bekämpfung zu erhöhen, wurde im Jahr 2021 die überarbeitete Geschenkerichtlinie veröffentlicht.
Auch im Jahr 2022 wurde die Compliance-Risikoanalyse durchgeführt und dabei auch die Maßnahmenumsetzung zur Minimierung von Risiken weiterverfolgt. Ein mögliches Verhalten, das nicht gesetzes- und richtlinienkonform ist, stellt für die BVG grundsätzlich ein Risiko dar.

Vor diesem Hintergrund wird den internen wie auch externen Kontrollsystemen ein hoher Stellenwert beigemessen.

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.

zu a)
Ausgehend von der aktualisierten Risikoanalyse wurde die BVG AöR im Jahr 2022 hinsichtlich Korruptionsrisiken geprüft. Tochtergesellschaften wurden dabei nur hinsichtlich ihrer möglichen Betroffenheit aus Korruptionsrisiken der BVG AöR berücksichtigt. Eine eigene Risikoanalyse gibt es für diese noch nicht.

zu b)
Erhebliche Korruptionsrisiken wurden nicht festgestellt.

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.

Die nachfolgenden Angaben beziehen sich auf das Geschäftsjahr 2022 und sind der Korruptions-Berichterstattung 2022 entnommen:

zu a)
Keine, im Berichtszeitraum 2022 sind keine bestätigten Korruptionsvorfälle festgestellt worden.

zu b)
Keine, im Berichtszeitraum 2022 ist aufgrund von Korruption kein Beschäftigter entlassen oder abgemahnt worden.

zu c)
Es gab keine Vorfälle dieser Art, Geschäftspartnerverträge wurden nicht aufgrund von Korruption gekündigt oder aus diesem Grund eine Verlängerung unterlassen.

zu d) Öffentlich-rechtliche Verfahren im Zusammenhang mit Korruption gegen die BVG AöR oder deren Angestellte gab es im Berichtszeitraum 2022 nicht.

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

a. Erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich, und zwar:
i. Gesamtgeldwert erheblicher Bußgelder;
ii. Gesamtanzahl nicht-monetärer Sanktionen;
iii. Fälle, die im Rahmen von Streitbeilegungsverfahren vorgebracht wurden.

b. Wenn die Organisation keinen Fall von Nichteinhaltung der Gesetze und/oder Vorschriften ermittelt hat, reicht eine kurze Erklärung über diese Tatsache aus.

c. Der Kontext, in dem erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen auferlegt wurden.

zu a) bis c)
Für BVG AöR sind im Berichtszeitraum keine erheblichen Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich ausgesprochen worden. Seitens BVG AöR wurde kein Fall von Nichteinhaltung der Gesetze und/oder Vorschriften ermittelt.

Deutscher NACHHALTIGKEITS Kodex

DNK-Erklärung 2021

Berliner Wasserbetriebe

Leistungsindikatoren-Set	GRI SRS
Kontakt	Berliner Wasserbetriebe

Nina Thorbeck
Nachhaltigkeitsbeauftragte

Neue Jüdenstraße 1
10179 Berlin
Deutschland

030/8644-4442
030/8644-104442
nina.thorbeck@bwb.de

Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden Berichtsstandards verfasst:	GRI SRS

Inhaltsübersicht

Allgemeines

Allgemeine Informationen

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Strategie

1. Strategische Analyse und Maßnahmen
2. Wesentlichkeit
3. Ziele
4. Tiefe der Wertschöpfungskette

Prozessmanagement

5. Verantwortung
6. Regeln und Prozesse
7. Kontrolle
Leistungsindikatoren (5-7)
8. Anreizsysteme
Leistungsindikatoren (8)
9. Beteiligung von Anspruchsgruppen
Leistungsindikatoren (9)
10. Innovations- und Produktmanagement
Leistungsindikatoren (10)

KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE

Umwelt

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen
12. Ressourcenmanagement
Leistungsindikatoren (11-12)
13. Klimarelevante Emissionen
Leistungsindikatoren (13)

Gesellschaft

14. Arbeitnehmerrechte
15. Chancengerechtigkeit
16. Qualifizierung
Leistungsindikatoren (14-16)
17. Menschenrechte
Leistungsindikatoren (17)
18. Gemeinwesen
Leistungsindikatoren (18)
19. Politische Einflussnahme
Leistungsindikatoren (19)
20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten
Leistungsindikatoren (20)

Stand: 2021, Quelle: Unternehmensangaben. Die Haftung für die Angaben liegt beim berichtenden Unternehmen.

Die Angaben dienen nur der Information. Bitte beachten Sie auch den Haftungsausschluss unter www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzerklaerung

Heruntergeladen von www.nachhaltigkeitsrat.de

Allgemeines

Allgemeine Informationen

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

Die Berliner Wasserbetriebe sind Deutschlands größtes Unternehmen für Trinkwasserversorgung und Abwasserentsorgung. Seit über 160 Jahren haben wir als Unternehmen der kommunalen Daseinsvorsorge den Auftrag, den Bürger:innen in der Region Berlin und Brandenburg Trinkwasser in hoher Qualität zu fairen Gebühren zugänglich zu machen und das Abwasser zu reinigen. Jeweils rund 3,8 Millionen Berliner:innen und 83.500 Brandenburger:innen (2020: 82.000) bezogen ihr Trinkwasser im Jahr 2021 von den Berliner Wasserbetrieben. Wir reinigten das Abwasser von etwa 4,4 Millionen Menschen in Berlin und im Berliner Umland.

Die Aufgaben der Berliner Wasserbetriebe umfassen auch die klimaverträgliche Energieerzeugung und -versorgung sowie die Erbringung von Energiedienstleistungen. Um eine klimaschonende Entwicklung der Metropole Berlin zu fördern, bauen wir mit unserem rechtlich eigenständigen Tochterunternehmen, den Berliner Stadtwerken, die Versorgung mit erneuerbaren Energien in der Region aus. Dabei verfolgen wir auch aktuelle Entwicklungen und Trends wie Elektromobilität und Repowering von Windkraftanlagen. Die Berliner Stadtwerke sind gemäß dem Berliner-Betriebe-Gesetz für eine verbraucherfreundliche, effiziente, sozial- und klimaverträgliche Erzeugung und Versorgung mit Elektrizität, Gas und Wärme auf der Basis erneuerbarer Energien verantwortlich. Das Unternehmen plant, bis 2028 finanzielle Mittel in Höhe von über 250 Millionen Euro zu investieren – vorrangig in Windkraft- und Photovoltaikanlagen sowie nachhaltige Wärme- und Kälteversorgung.

Ergänzende Anmerkungen:

Berichtsinhalte und -grenzen
Wir kommunizieren alle zwei Jahre in unserem Nachhaltigkeitsbericht Herausforderungen, Leistungen und Ziele der Berliner Wasserbetriebe AöR. Die dargestellten quantitativen Daten betreffen die Berichtsjahre 2020 und 2021, qualitative Informationen haben wir bis zum Redaktionsschluss am 01. Oktober 2022 aufgenommen. Verbundene Unternehmen und Beteiligungen sind in der Regel nicht Gegenstand unserer Nachhaltigkeitsberichterstattung und werden nur in thematisch relevanten Einzelfällen qualitativ behandelt.

Redaktionelle Hinweise
Der Nachhaltigkeitsbericht der Berliner Wasserbetriebe erscheint sowohl in gedruckter Form als auch online auf unserer Website www.bwb.de. Unseren kommenden Nachhaltigkeitsbericht planen wir in der zweiten Jahreshälfte 2024 zu veröffentlichen.

Weitere Informationen

Deutscher NACHHALTIGKEITS Kodex

Berliner Wasserbetriebe

Der aktuelle Nachhaltigkeitsbericht der Berliner Wasserbetriebe lässt sich online auf unserer Website https://www.bwb.de/ einsehen. Eine externe Prüfung der Berichtsinhalte findet nicht statt.

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.

Mit unserer Zukunftsstrategie 2030 „Ressourcen fürs Leben" und ihren sechs Dimensionen haben wir die künftigen Anforderungen an uns selbst formuliert und die Weichen für unseren Beitrag zu einem nachhaltigen und klimaresilienten Berlin gestellt. Richtungsweisend für unser Handeln sind dabei auch die Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen (SDGs) mit Fokus auf „Sauberes Wasser und Sanitäreinrichtungen", „Bezahlbare und saubere Energie", „Nachhaltige Städte und Gemeinden" sowie „Maßnahmen zum Klimaschutz". Wir verstehen diese Ziele als eine dauerhaft relevante Aufgabenstellung für unsere Geschäftsfelder Wasserversorgung, Abwasserentsorgung und Energie. Dabei konzentrieren wir unsere Maßnahmen auf die nachhaltige Bewirtschaftung des Wasserkreislaufs, die Erhöhung der Energieeffizienz, die Förderung erneuerbarer Energien und die Senkung von Umweltbelastungen.

Für die sechs Dimension der Zukunftsstrategie 2030 wurden strategische Unternehmensziele festgelegt, deren Erreichung wir bis 2030 anstreben. Dabei haben wur uns an den SDGs orientiert (weitere Informationen zu Standards unter Kriterium 2). Die Zuordnung ist im Nachhaltigkeitsbericht 2022 (Seite 11-13) zu finden. Nachfolgend ist eine Auswahl dargestellt:

Wirtschaftlicher und regulatorischer Rahmen
Grundlage unseres Handelns ist ein wirtschaftlicher und regulatorischer Rahmen. Mit dem im Jahr 2020 in Kraft getretenen Unternehmensvertrag mit dem Land Berlin ist die Fortentwicklung der Berliner Wasserbetriebe als kommunales Unternehmen gesichert. Der Unternehmensvertrag bietet Planungssicherheit und eine langfristige Perspektive für die Tätigkeit der Wasserbetriebe und unserer Beschäftigten bis zum Ende des Jahres 2030. Wir planen bis zum Jahr 2031 rund 5,9 Milliarden Euro in eine resiliente Infrastruktur zu investieren, um unsere Netze und Werke in einem qualitativ hochwertigen und stabilen Zustand zu erhalten und entsprechend den neuen Anforderungen weiterzuentwickeln.

Eine veränderte Umwelt

Eine intakte Natur ist Voraussetzung für unser hochwertiges Trinkwasser aus der Region. Die Reinigung des Abwassers, welches wieder in den Wasserkreislauf und damit in die Umwelt zurückgeleitet wird, ist dabei unser größter Hebel. Bis 2027 statten wir unsere Klärwerke komplett mit weitergehenden Reinigungsstufen aus. Treiber einer veränderten Umwelt ist insbesondere der Klimawandel, der mit seinen Starkregenereignissen und Trockenwetterphasen auch unsere Infrastruktur fordert. Um einen signifikanten Beitrag zu einem klimaneutralen Berlin zu leisten, treiben wir mit unseren Stadtwerken aktiv die Energiewende voran und sind mittlerweile der größte Solaranlagenbauer der Stadt. Bis 2030 beabsichtigen wir klimaneutral zu arbeiten und direkte Treibhausgasemissionen komplett zu vermeiden.

Die wachsende Stadt
Unsere Stadt wächst – und mit ihr der Bedarf an hochwertigem Trinkwasser und einer effizienten Abwasserreinigung. Gleichzeitig fördert der Klimawandel extreme Wetterereignisse wie Hitzewellen oder Starkregen, die unser Abwassersystem auf die Probe stellen. Mit dezentralem Regenwassermanagement und Stauraumkanälen begegnen wir diesen Herausforderungen ganz konkret. Und natürlich setzen wir heute und in der Zukunft auf höchste Wasserqualität, die wir durch engmaschige Kontrollen sicherstellen. Die Berliner Wasserbetriebe streben an, bis 2030 bei 100 Prozent der Stadtquartiersentwicklungen Konzepte zur Regenwasserbewirtschaftung zu entwickeln und zu gestalten.

Eine beschleunigte Welt
In einer beschleunigten Welt spielen für die Berliner Wasserbetriebe automatisierte und digitale Prozesse eine zentrale Rolle. Smarte Technologien unterstützen uns in allen Unternehmensbereichen. Ein Beispiel: Um unser Netz mit seinen 9.700 Kilometern Länge im Blick zu behalten, erfassen wir permanent seinen Zustand mithilfe von Robotern. Mit AUZUKA gehen wir noch einen Schritt weiter: moderne Ansätze des maschinellen Lernens und die neuartige 3-D-Kamerainspektion ersetzen die manuelle Schadenserfassung durch ein autonomes Assistenzsystem.

Im Dialog mit unseren Stakeholdern und Kund:innen
Wir gestalten unsere Prozesse und Leistungen im Dialog mit unseren Stakeholdern und Kund:innen. Neben der Grunderwartung unserer Kund:innen und Endverbraucher:innen einer lückenlosen Versorgung stellen wir neue Anforderungen an den Kundenservice fest. Rund um die Uhr verfügbare Online-Dienste und schnelle Reaktionszeiten werden als selbstverständlich betrachtet. Der Bedarf an Information und Transparenz zu unseren Aktivitäten in der Stadt steigt. Diese Entwicklungen geben uns Impulse für einen Kundenservice auf höchstem Niveau. Um dem digitalen Wandel weiter Rechnung zu tragen, beabsichtigen wir, alle Kundenanlagen bis 2030 mit intelligenten Zählern auszustatten.

Unser Unternehmen im Wandel
Ein verstärkter Fach- und Führungskräftemangel, eine älter werdende Belegschaft, neue Kompetenzanforderungen und die Digitalisierung verändern unsere Arbeitswelt. Unser Unternehmen befindet sich im Wandel. Wichtige Impulse für einen Wandel des Unternehmens kommen auch von unseren Beschäftigten hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, flexibler Arbeitszeitgestaltung und Arbeitsplatzkonzepten sowie

fachlicher und persönlicher Entwicklungsperspektiven. Im Kontext dieser neuen Arbeitswelten bieten die Berliner Wasserbetriebe Lösungen an, die zu einer dauerhaften und hohen Zufriedenheit unserer Beschäftigten beitragen. Ein ganzheitlicher Wissenstransfer und lebenslanges Lernen sind erforderlich, um kreative Ideen zu schöpfen und in die Praxis umzusetzen. Um dies auch im Kontext des digitalen Wandels zu ermöglichen, bauen wir einen Aus- und Weiterbildungscampus für digitales Lernen in Berlin-Lichtenberg. In einem ersten Projekt wird hierfür das Gebäude eines alten Pumpwerks in Berlin-Lichtenberg zu einem modernen Lernort umgebaut. Im Vordergrund stehen hier Robotik, Automatisierung und Programmierung. In einem zweiten Projekt erfolgen die Errichtung eines neuen Zentralbaus und der sukzessive Bau eines zweiteiligen Hallenkomplexes.

Zur erfolgreichen Umsetzung der Zukunftsstrategie 2030 haben die Berliner Wasserbetriebe konkrete Maßnahmen entwickelt und somit die Ressourcen des Unternehmens klar fokussiert. Die Zielerreichung wird anhand strategischer Kennzahlen regelmäßig überprüft und durch eine Balanced Scorecard gesteuert.

Eine Übersicht über unsere Ziele und geplante Maßnahmen gibt unser Nachhaltigkeitsbericht 2022 auf den Seiten 14-17.

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.

Im Jahr 2021/2022 wurde die Wesentlichkeitsanalyse der Berliner Wasserbetriebe aktualisiert. Auf der Grundlage geltender Standards wie derjenigen des GRI, des DNK und der SDGs wurden in einem mehrstufigen Prozess die wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte der Berliner Wasserbetriebe ermittelt. Um die Stakeholderrelevanz zu ermitteln, wurden zunächst relevante Anspruchsgruppen mithilfe einer Online-Umfrage zu den Nachhaltigkeitsaspekten der Berliner Wasserbetriebe befragt. An der Umfrage nahmen insgesamt 509 Personen teil, 264 beendeten sie vollständig. In einem weiteren Schritt wurden 20 vertiefende Interviews mit externen und internen Stakeholdern sowie zwei interne Workshops mit Fokussierung auf die Geschäftsrelevanz durchgeführt. Zu den extern erreichten Stakeholdern gehörten unter anderem private Endverbraucher:innen, die Berliner Verwaltung, der Kund:innenbeirat, Rat für nachhaltige Entwicklung, der Verband für Gemeinwohlökonomie, der Tagesspiegel sowie Vattenfall und Energieberatungsunternehmen. Mit diesem Vorgehen wurde der Anspruch an die doppelte Wesentlichkeit erfüllt. Abschließend wurde der Fokus der Geschäftsführung in Bezug auf die wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte ermittelt und mit den Ergebnissen der Stakeholderbefragung in einer Wesentlichkeitsmatrix zusammengeführt. Diese bildet die Grundlage für unser Nachhaltigkeitsmanagement der kommenden Jahre. Geplant ist,

die Matrix alle ein bis zwei Jahre intern zu verifizieren und nach drei bis fünf Jahren eine erneute Wesentlichkeitsanalyse durchzuführen.

Seit über 160 Jahren haben wir als Unternehmen der kommunalen Daseinsvorsorge den Auftrag, Trinkwasser in hoher Qualität zu fairen Gebühren anzubieten und das Abwasser zu reinigen. Jeweils rund 3,8 Millionen Berliner:innen und 83.500 Brandenburger:innen (2020: 82.000) bezogen ihr Trinkwasser im Jahr 2021 von den Berliner Wasserbetrieben. Wir reinigten das Abwasser von etwa 4,4 Millionen Menschen in Berlin und im Berliner Umland. Dabei spielen Nachhaltigkeitsaspekte in allen Stufen des Wasserkreislaufs eine zentrale Rolle. Schließlich basiert unser Auftrag und damit unser Geschäftsmodell auf dem Anspruch, hochwertiges Trinkwasser für heutige und kommende Generationen bereitzustellen und ist damit abhängig von einer intakten Umwelt und einem funktionierenden Wasserkreislauf (Outside-in-Perspektive). Unser besonderes Augenmerk gilt folglich dem gleichermaßen ökologisch, ökonomisch und sozial nachhaltigen Management des Wasserkreislaufs. Als Akteur der Wasserversorgung und Abwasserentsorgung nutzen wir unseren Hebel, um die Ressource Wasser zu schützen. So sorgen wir mit unseren Klärwerken und Infrastruktur dafür, dass das gebrauchte Wasser wieder in möglichst einwandfreier Form zurück in die Natur fließt (Inside-out-Perspektive).

Das Berliner Trinkwasser ist ein reines Naturprodukt. Durch den menschlichen Gebrauch besteht das Risiko, dass Medikamente, Reinigungsmittel oder ähnliche Substanzen in den Wasserkreislauf gelangen. Einige Schadstoffe, die in den Wasserkreislauf eingetragen werden, können durch die heutigen Reinigungsverfahren nicht vollständig abgebaut werden. Um hier auf potenzielle negative Auswirkungen auf den Wasserkreislauf zu reagieren, greifen wir auf unsere interne Forschung zurück und nutzen neueste Technologien. So können wir beispielsweise auf unerwünschte Stoffe in immer feinerer Konzentration in unserem Wasser reagieren. Negative Auswirkungen für die Berliner Gewässer können sich auch durch Abwassereinleitungen und Freizeitnutzung ergeben. Viele Gewässer sind in einem mäßigen ökologischen Zustand. Seit vielen Jahren wird deswegen die Eutrophierung durch gezielte Phosphoreliminierung erfolgreich verringert und weitere Verfahren werden untersucht.

Bis 2027 statten die Berliner Wasserbetriebe all ihre Klärwerke mit einer Flockungsfiltration zur

weiter gehenden Phosphoreliminierung als vierte Reinigungsstufe aus. Das Klärwerk in Ruhleben wird auf den neuesten Stand gebracht und erhält neben der Flockungsfiltration eine UV-Desinfektion, damit trotz Einleitung in den Spreearm das Baden in den nachfolgenden Gewässern möglich ist. Der neue Mischwasserspeicher im Klärwerk Waßmannsdorf mit seinen 50.000 Kubikmetern Stauraum und der noch im Bau befindliche Speicher im Klärwerk Schönerlinde leisten einen wichtigen Beitrag zum Schutz der Berliner Gewässer. Das Klärwerk Stahnsdorf südlich von Berlin wird sogar komplett neu gebaut. Auch Spurenstoffe stellen eine Belastung dar, der wir zukünftig durch Ozonung begegnen werden. Im Klärwerk Schönerlinde im Nordosten Berlins haben die Berliner Wasserbetriebe mit dem Bau der ersten großtechnischen Ozonanlage begonnen. Diese weitergehende Reinigungsstufe für biologisch bisher nicht abbaubare Spurenstoffe basiert auf eigener Forschung.

Wir passen uns gesellschaftlichen Veränderungen an und bilden als attraktiver Arbeitgeber junge Fachkräfte aus. Für einen reibungslosen Betrieb sorgen unsere 4.634 (2020: 4.560) Beschäftigten. Damit zählen die Berliner Wasserbetriebe zu den größten Arbeitgebern der Region. Unsere Investitionen in Anlagen und Netze sichern langfristig die Versorgung. Dabei wird Wirtschaftlichkeit nicht nur kurz gedacht. Neben dem Anschaffungspreis bewerten wir auch Qualität, Langlebigkeit und Folgekosten, wie den Energieverbrauch. So schaffen wir nachhaltig Versorgungssicherheit und haben Klimaschutz und Wirtschaftlichkeit gleichermaßen im Blick. Durch einen immer effizienteren Energieeinsatz und durch selbst produzierte erneuerbare Energien tragen wir messbar zum Klimaschutz und zum Gelingen der Energiewende bei. Gleichzeitig reduzieren wir unsere Betriebskosten. Unsere Kund:innen von heute verlieren wir nicht aus dem Blick. Sie profitieren davon, dass wir unsere Produkte und unseren Service weiter verbessern und immer effizienter wirtschaften. Somit sorgen wir dafür, dass Wasser ein für alle bezahlbares Gut bleibt und schützen durch unser Handeln die Umwelt, das Klima und die natürlichen Ressourcen Berlins und der Region.

Potenzielle Risiken für die Berliner Wasserbetriebe ergeben sich beispielsweise durch den Klimawandel, der sich durch eine Zunahme von Starkregen und Trockenwetterphase unmittelbar auf die Wasserversorgung und Abwasserentsorgung auswirken kann. Gleichzeitig birgt diese Entwicklung für die Berliner Wasserbetriebe die Chance, mit geeigneten Vorsorgemaßnahmen für die Klimafolgen, einen signifikanten Beitrag für die nachhaltige Entwicklung Berlins beizutragen. Auch durch die zunehmende Digitalisierung ergeben sich Herausforderungen und Chancen. Mit dem Einsatz digitaler Technologien können die Wasserbetriebe ihrer Rolle als wichtiger Akteur einer intelligenten Stadt gerecht werden und einen wichtigen Beitrag für Berlin als lebenswerte Stadt der Zukunft leisten und sich als Branchenführer für Digitale Technologien in der Wasserwirtschaft positionieren.

Insgesamt geht es den Berliner Wasserbetrieben darum, Entwicklungen und sich abzeichnende Trends innerhalb und außerhalb des Unternehmens kontinuierlich zu beobachten und hinsichtlich Chancen und Risiken für eine nachhaltige Entwicklung des Unternehmens zu bewerten. Auf dieser Grundlage können wir rechtzeitig die richtigen Entscheidungen für die erfolgreiche Ausführung unseres Auftrages, einer nachhaltigen Wasserversorgung, Abwasserentsorgung sowie Energieversorgung, und somit zum Nutzen der Gesellschaft treffen. Einen strategischen Grundstein dafür haben wir mit unserer Zukunftsstrategie 2030 geschaffen (siehe 1. Strategische Analyse und Maßnahmen).

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.

Richtungsweisend für unser Handeln sind die Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen mit Fokussierung auf „Sauberes Wasser und Sanitäreinrichtungen", „Bezahlbare und saubere Energie", „Nachhaltige Städte und Gemeinden" sowie „Maßnahmen zum Klimaschutz". Wir verstehen diese Ziele als eine dauerhaft relevante Aufgabenstellung für unsere Geschäftsfelder Wasserversorgung, Abwasserentsorgung und Energie. Dabei konzentrieren wir unsere Maßnahmen auf die nachhaltige Bewirtschaftung des Wasserkreislaufs, die Erhöhung der Energieeffizienz, die Förderung erneuerbarer Energien und die Senkung von Umweltbelastungen.

Um den Fortschritt im Bereich Nachhaltigkeit zu messen, setzen wir uns in allen sechs strategischen Dimensionen der Berliner Wasserbetriebe konkrete Ziele und definieren Maßnahmen zu deren Erreichung. Die Unternehmensziele wurden im Rahmen unserer Zukunftsstrategie mit einem Zeithorizont bis zum Jahr 2030 erarbeitet und werden jährlich auf ihre Aktualität überprüft und ggf. den veränderten Bedingungen angepasst. Die Unternehmensziele werden federführend von der Organisationseinheit Strategie und Unternehmensentwicklung (SU) erarbeitet, mit dem Vorstand und den Leitungen der Organisationseinheiten abgestimmt und vom Vorstand beschlossen. Sie stehen im Kontext mit der Managementpolitik des Unternehmens und berücksichtigen die Anforderungen und Erwartungen der Stakeholder. Eine Messung des Zielerreichungsgrades erfolgt mithilfe der Balanced Scorecard (BSC). Auf Grundlage der Unternehmensziele und -strategien werden für jede strategische Dimension Kennzahlen, Maßnahmen und angestrebte Ergebnisse festgelegt, die gleichermaßen priorisiert und verfolgt werden.

Bis 2030 werden unter anderem die folgenden Ziele (Auswahl) aus unseren sechs strategischen Dimensionen gleichrangig angestrebt:

Wirtschaftlicher und regulatorischer Rahmen

- Unsere Wasser- und Abwassergebühren liegen im Vergleich mit den 30 größten Städten Deutschlands im preisgünstigsten Drittel.
- Wir investieren bis 2031 rund 5,9 Milliarden Euro in eine resiliente Infrastruktur.

Eine veränderte Umwelt

- Wir arbeiten ab spätestens 2030 klimaneutral und vermeiden vollständig direkte CO_2-Emissionen.
- Durch die Berliner Stadtwerke erreichen wir 103 MW installierte elektrische Leistung in erneuerbare Energien bis 2025.

Die wachsende Stadt

- Wir erhöhen die Rohwasserförderung der Wasserwerke bis 2030 von 233,2 Mio. m³ auf 252 Mio. m³ im Jahr.
- Wir erhöhen die Reinigungsleistung Klärwerke bis 2030 von 664.000 auf 708.500 m³ pro Tag.

Eine beschleunigte Welt

- Sämtliche Geschäftsprozesse sind digital abgebildet und mittels Steuerungskenngrößen und Ergebniskenngrößen mess- und steuerbar.
- Notwendige Kompetenzen/Qualifikationen der Beschäftigten sind in einem Fünf-bis-Zehn-Jahres-Horizont bekannt.

Im Dialog mit unseren Stakeholdern und Kund:innen

- Wir verbessern das Ergebnis unserer Stakeholderanalyse 2019 kontinuierlich.
- Wir setzen bis 2030 intelligente Zähler in allen Kundenanlagen ein.

Unser Unternehmen im Wandel

- Wir erreichen eine Beschäftigtenzufriedenheit von 100 % (regelmäßige Beschäftigtenbefragung).
- Wir erreichen eine Ausbildungsquote > 7 %.

Eine Übersicht über Ziele und Maßnahmen gibt die Tabelle auf den Seiten 14-17 in unserem Nachhaltigkeitsbericht 2022.

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 Wertschöpfung der Berliner Wasserbetriebe findet entlang des Wasserkreislaufes statt. Dabei spielen Nachhaltigkeitsaspekte für die Berliner Wasserbetriebe an allen Stufen des Wasserkreislaufs eine zentrale Rolle. Schließlich basiert unser Auftrag auf dem Anspruch, hochwertiges Trinkwasser für heutige und kommende Generationen bereitzustellen. Das Wasser für Berlin gewinnen wir aus rund 650 Tiefbrunnen. Diese fördern Grundwasser aus einer Tiefe von 30 bis 140 Metern in unsere Wasserwerke. Dort wird das Wasser belüftet und gefiltert, also naturnah aufbereitet. Ganz ohne Chemie entsteht so Trinkwasserqualität bester Güte. Von den Wasserwerken aus pumpen wir das Trinkwasser über das 7.828 (2020: 7.827) Kilometer lange Rohrnetz und die rund 280.000 Hausanschlüsse bis zu unseren Kund:innen. Das gebrauchte Wasser und Regenwasser sammeln wir über die Kanalisation und leiten es in unsere Klärwerke. Täglich entfernen wir mit unseren Reinigungsverfahren unerwünschte Stoffe aus rund 710.000 Kubikmetern Abwasser. Das gereinigte Abwasser führen wir schließlich über unsere Vorfluter, die Flüsse, wieder dem natürlichen Wasserkreislauf zu.

Hohe Phosphorkonzentrationen können natürliche Abbauprozesse in Gewässern gefährden und

damit das biologische Gleichgewicht stören. Aber auch Mikroschadstoffe wie Rückstände aus Arzneimitteln oder aus Haushaltschemikalien und Mikroplastik sowie Krankheitserreger und multiresistente Keime können das Abwasser zusätzlich belasten. Aus diesem Grund statten die Berliner Wasserbetriebe bis 2027 all ihre Klärwerke mit einer Flockungsfiltration zur weiter gehenden Phosphoreliminierung als vierte Reinigungsstufe aus. Die Klärwerk Schönerlinde und Ruhleben erhalten außerdem zusätzliche Reinigungsanlagen auf Basis von Ozon sowie UV-Desinfektion. Damit setzen die Berliner Wasserbetriebe auch die Wasserrahmenrichtlinie der EU für Berlin um. Die wachsende Stadt Berlin bringt für die Wasserbetriebe Herausforderungen mit sich. Um die damit verbundenen steigenden Abwassermengen der Region aufzufangen, erweitern die Berliner Wasserbetriebe die Kapazitäten ihrer Klärwerke. Den Anfang hat im April 2017 das Klärwerk Waßmannsdorf gemacht – das derzeit größte Investitionsprojekt der Berliner Wasserbetriebe. Ein erster Meilenstein ist mit der Fertigstellung eines neuen Mischwasserspeichers erreicht worden, der seit November 2019 in Betrieb ist. Zwei zusätzliche Beckenlinien sind seit Sommer 2022 in Betrieb, die Inbetriebnahme einer Prozesswasserbehandlung hat im Herbst 2022 begonnen. Eine Klärschlammverwertungsanlage befindet sich im Bau.
Die nachhaltige Gestaltung des urbanen Wasserkreislaufs, die naturnahe Aufbereitung und der Schutz des Grundwassers in Wasserschutzgebieten sind unser Fundament für einen nachhaltigen Umgang mit der natürlichen und lebensnotwendigen Ressource Wasser. Um grundsätzlich die hohe Qualität von Trinkwasserver- und Abwasserentsorgung zu sichern, sind die Berliner Wasserbetriebe nach einem anerkannten Qualitäts- und Umweltmanagementsystem nach den Normen DIN EN ISO 9001 und 14001 zertifiziert. Wir überprüfen unsere Nachhaltigkeitskriterien in unserer Wertschöpfungskette, damit auch künftige Generationen in Berlin über Wasser bester Güte verfügen. Aus diesem Grund ist nachhaltiges Handeln auf höchster Ebene verankert und Teil unserer Unternehmensstrategie.

Die Berliner Wasserbetriebe stehen als kommunales Unternehmen im permanenten Austausch mit einer Vielzahl von gesellschaftlichen Akteur:innen. Dazu zählen Kund:innen, Beschäftigte, Behörden, Politik, Verbände und Medien. Im Nachhaltigkeitsbericht 2022 (ab Seite 53) wird das Stakeholder-Management vorgestellt. Beispielhaft für unsere Kommunikation zu ökologischen Herausforderungen ist unser umfangreiches Angebot für Lehrkräfte und Schüler:innen zu den Themen Wasserkreislauf und nachhaltiger Ressourcenschutz auf dem Online-Portal klassewasser.de. Darüber hinaus arbeiten wir intensiv mit nationalen und internationalen Partner:innen gemeinsamen an nachhaltigen Lösungen entlang des Wasserkreislaufs. Im europäischen Verbundprojekt „digital-water.city" arbeiten wir mit Städten wie Mailand, Kopenhagen, Paris und Sofia an digitalen Technologien für die integrierte Bewirtschaftung von Wasserinfrastrukturen. Ein weiteres aktuelles Projektbeispiel ist SENSARE. Hier wollen wir zusammen mit Partner:innen, unter anderem der Berliner Stadtreinigung und den Berliner Verkehrsbetrieben, den Verkehr auch bei starkregenbedingten Überflutungen sicherstellen und Gefahrenkarten beispielsweise für die Feuerwehr entwickeln. Ergebnisse und Details zu diesen und weiteren Projekten entlang des Wasserkreislaufs werden auf der Website der Berliner Wasserbetriebe kommuniziert.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Um unserem gesellschaftlichen Auftrag in unserem täglichen Handeln gerecht zu werden, haben wir klare Regeln, Prozesse und Zuständigkeiten definiert. Unser Vorstand leitet die Berliner Wasserbetriebe eigenverantwortlich, die Verantwortung für Nachhaltigkeit und Strategie trägt der Vorstandsvorsitzende. Beraten und kontrolliert wird der Vorstand von unserem Aufsichtsrat. Dieses duale Führungssystem ist den Berliner Anstalten des öffentlichen Rechts gesetzlich vorgegeben. Die Mitglieder des Aufsichtsrats werden von einer Gewährträgerversammlung bestellt und abberufen, die das Land Berlin repräsentiert. Vorstand und Aufsichtsrat beschließen auch die Satzung der Berliner Wasserbetriebe. Vorstand und Aufsichtsrat stehen zudem zwei Beiräte zur Seite. Sie vertreten wichtige gesellschaftliche und politische Institutionen und beraten in Fachfragen des Gemeinwohls und der Daseinsvorsorge.

6. Regeln und Prozesse

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

Mit der Erarbeitung einer Zukunftsstrategie 2030 auf der Unternehmensebene im Jahr 2020 und den Geschäftsfeld- und Funktionalstrategien für die Berliner Wasserbetriebe wurde die Grundlage gelegt, den Prozess der Steuerung der Strategieumsetzung mittels einer Balanced Scorecard weiterzuentwickeln. Die auf Basis der strategischen Analyse erarbeitete Vision und das strategische Zielbild stellen den Ausgangspunkt für die Maßnahmenentwicklung sowie deren Abbildung in der Balanced Scorecard dar. Diese bildet das Tool, um die strategischen Ziele zu operationalisieren und den Umsetzungsgrad der Strategie und die Zielerreichung anhand eines Sets aus Kenn- und Zielgrößen messbar zu machen. Sie ist somit Bestandteil des strategischen Managementprozesses.

Die Maßnahmenentwicklung erfolgt Top-Down von der Vorstandsebene auf Bereichsebene und nachgelagerte Ebenen. Die strategischen Ziele bilden die Grundlage für die Festlegung der Bereichsziele und sind maßgebend für die Wirtschafts- und Personalplanung. Die Wirkung jeder Maßnahme wird für jeden Beschäftigten immer im Kontext der strategischen Dimensionen nachvollziehbar und erlebbar sein. Der Wirkungshorizont der Maßnahmen ist auf fünf Jahre entsprechend der Wirtschaftsplanung angelegt und wird einer jährlichen Review unterzogen. Die Steuerung des Prozesses erfolgt durch die Organisationseinheit Strategie und Unternehmensentwicklung.

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.

Das strategische Steuerungselement der Berliner Wasserbetriebe ist die Balanced Scorecard (BSC). Sie basiert auf den sechs strategischen Dimensionen der Berliner Wasserbetriebe. Auf Grundlage der Unternehmensziele und -strategien werden dort für jede Perspektive Kennzahlen, Maßnahmen und angestrebte Ergebnisse hinterlegt, die eine Messung des Zielerreichungsgrades möglich machen (siehe 6. Regeln und Prozesse). Durch die nachhaltige Ausrichtung der Zukunftsstrategie mit ihren sechs strategischen Dimensionen wird sichergestellt, dass neben ökonomischen aus ökologische und soziale Indikatoren Berücksichtigung finden.

Eine Übersicht über Ziele und Zielmessung gibt unser Zielprogramm auf den Seiten 14-17 in unserem Nachhaltigkeitsbericht 2022.

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.

Diverse Leitlinien und Verhaltensstandards verankern Nachhaltigkeit als festen Bestandteil unseres operativen Geschäfts. Vorstand und Führungskräfte berücksichtigen bei ihren Entscheidungen ökologische und soziale Aspekte gleichberechtigt neben ökonomischen. Sie handeln nach Grundsätzen, die wir in unserer Managementpolitik bündeln. Unsere Verhaltensgrundsätze sind auf unserer Website öffentlich einsehbar. In unserem Corporate Governance Kodex beschreiben wir die wesentlichen Grundsätze für die Leitung und Überwachung der Berliner Wasserbetriebe unter Berücksichtigung international und national anerkannter Standards. Für alle Beschäftigten gilt ein Verhaltenskodex, in dem die Grundsätze für verantwortungsvolles und rechtmäßiges Handeln festgeschrieben sind. Unsere sechs leitenden Unternehmenswerte Integrität, Nachhaltigkeit, Verantwortung, Innovation, Transparenz und Vielfalt bilden dabei das Fundament unseres Handelns und werden gestützt von unseren 2021 entwickelten Nachhaltigkeitsleitlinien.

Das Managementsystem der Berliner Wasserbetriebe erfüllt die Anforderungen der Normen ISO 9001:2015 (Qualitätsmanagementsystem), 14001:2015 (Umweltmanagementsystem) und ISO 45001:2018 (Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagementsystem).

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.

In Zielvereinbarungen für die Vorstandsmitglieder und die Leiter der Organisationseinheiten (HE1) und Hierarchieebene zwei (HE2) werden Umwelt- und Nachhaltigkeitsziele vereinbart. Diese Zielvereinbarungen werden jährlich neu verhandelt.
Die Zielerreichung der Vorstandsmitglieder wird jährlich durch den Aufsichtsrat kontrolliert, die der Hierarchieebenen 1 und 2 durch die jeweiligen Fachvorstände. Eine Messung des Zielerreichungsgrades erfolgt mithilfe der Balanced Scorecard (BSC). Im Jahr 2021 wurde eine Dienstvereinbarung zur Einführung von leistungs- und erfolgsorientierten Entgelten entwickelt, um die Motivation und die Produktivität der Beschäftigten zu fördern sowie besondere Leistungen anzuerkennen. Nachhaltiges Handeln ist aufgrund des Tätigkeitsbereiches der Berliner Wasserbetriebe essenzieller Bestandteil des Geschäftszwecks. Deutlich wird dies anhand unserer Aktivitäten. Ein funktionierender Wasserkreislauf, der in ökologischer, ökonomischer wie sozialer Hinsicht den allerhöchsten Anforderungen entspricht, ist die Basis für die Erfüllung der Kernaufgabe der Berliner Wasserbetriebe. Die Trinkwasserver- und Abwasserentsorgung ist so organisiert, dass auch künftige Generationen von einer hohen Gewässerqualität durch naturnah aufbereitetes Trinkwasser profitieren können. Mit der Trinkwasserver- und Abwasserentsorgung liegt ein wichtiger Teil der Daseinsvorsorge für die Bevölkerung in Berlin und Teilen von Brandenburg in unserer Hand. Damit tragen wir eine hohe Verantwortung und sind in allen Bereichen zu nachhaltigem Handeln verpflichtet. Daraus resultiert eine intrinsische Motivation unserer Beschäftigten für nachhaltiges Handeln.

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.

Die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich aus einem fixen Jahresgehalt und einer variablen Erfolgsvergütung zusammen. Die variable Erfolgsvergütung wird für das abgelaufene Geschäftsjahr nach Feststellung des Jahresabschlusses durch den Wirtschaftsprüfer nach Maßgabe der erfüllten Zielvorgaben und der Gesamtperformance vom Personalausschuss des Aufsichtsrats festgelegt. Über die Vergütungsstruktur berät der Aufsichtsrat im Plenum und überprüft diese regelmäßig. Die Vergütung des Aufsichtsrats richtet sich nach den Bestimmungen des Berliner Betriebe-Gesetzes. Über die Höhe der Vergütung entscheidet die Gewährträgerversammlung durch Beschluss. Die Aufteilung der Vorstandsbezüge für 2021 gemäß § 18 Abs. 6 BerlBG und § 285 Nr. 9a HGB findet sich im Geschäftsbericht 2021 der Berliner Wasserbetriebe (Seite 56 f.).

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.

Die Jahresvergütung der am höchsten bezahlten Person der Organisation betrug 2021 das 6,2-fache des Medianes der Vergütung aller tariflich Beschäftigten der Berliner Wasserbetriebe.

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.

Einen aktiven Dialog mit unseren Stakeholdern zu schaffen, verstehen wir als eine grundlegende Aufgabe unseres Unternehmens, um zur zielgerichteten Gestaltung und Weiterentwicklung der Stadt Berlin beizutragen. Mit der Etablierung eines Kund:innenbeirats haben wir ein Austauschformat für unsere Kund:innen geschaffen, die mit uns ihre Anliegen rund ums Berliner Wasser diskutieren und ein Stück Zukunft mitgestalten möchten. 2021 wurde ein neuer Kund:innenbeirat gewählt, der unsere direkten und indirekten Kund:innen repräsentiert und damit auch die Berliner Bürger:innen. Die Auswirkungen des Klimawandels, die Trockenheit und der Umgang mit Wasser werden zentrale Themen sein, mit denen sich die neuen Beiräte beschäftigen werden. Aber auch die Qualität der Abwasserreinigung, die Nutzung des Abwassers und Regenwassers sowie unsere kundenrelevanten Angebote sind den Menschen dieser Stadt wichtig und werden über das Gremium thematisiert. Die Berliner Stadtwerke engagieren sich in der Region im Sinne der Bewohner:innen für eine verbrauchernahe Energieerzeugung und umweltfreundliche Versorgungskonzepte auf der Basis erneuerbarer Energien. Der Beirat, der vom Berliner Abgeordnetenhaus gewählt wurde, berät die Geschäftsführung in allen Belangen, in denen die Aufgaben der Berliner Stadtwerke das Gemeinwohl und die Daseinsvorsorge berühren.

Die Berliner Wasserbetriebe stehen als kommunales Unternehmen im permanenten Austausch mit einer Vielzahl von gesellschaftlichen Akteur:innen. Zu unseren Anspruchsgruppen zählen Kund:innen, Beschäftigte, Behörden, Politik, Verbände und Medien. Die Identifizierung der Stakeholder erfolgte 2019 im Rahmen der strategischen Analyse anhand mehrerer Fragestellungen: Wen brauchen wir um unsere Geschäftstätigkeit zu erfüllen? Wer ist durch unsere Geschäftstätigkeit betroffen? Wer ist unsere Zielgruppe? Im Nachhaltigkeitsbericht 2022 (ab Seite 53) wird das Stakeholder-Management und die Anspruchsgruppen vorgestellt.

Als Landesunternehmen stellen viele Akteur:innen der Stadt und der Region Anforderungen an uns. Alle zwei Jahre befragen wir deshalb unsere Stakeholder in Bundes,- Landes- und Bezirkspolitik, den Medien, Verbänden und Zivilgesellschaft, um zu erfahren, wie sie unsere Arbeit bewerten. Bei der Befragung 2021 gingen wir in zwei Schritten vor: Zu Beginn haben Stakeholder Aussagen über unsere Arbeit in einer Online-Befragung bewertet. Mit etwa 30 Stakeholdern haben wir im Anschluss vertiefende Interviews geführt, um Einschätzungen u.a. zu Kommunikation, Kerngeschäft, Unternehmensstrategie und dem Management der Berliner Wasserbetriebe abzufragen. Die Ergebnisse zeigen: 85 Prozent der Befragten halten uns für eine zentrale Akteurin auf dem Weg zur klimaneutralen Stadt, über 90 Prozent gar für unverzichtbar für eine intelligente Stadt. Unser Engagement für die Stadt erfährt bei 85 Prozent der Befragten Zustimmung. Gemessen werden wir vor allem an Nachhaltigkeit, Versorgungssicherheit und Gemeinwohl-Orientierung. In Zeiten, in

denen der Mangel an Fachkräften immer spürbarer wird, setzt laut den Befragten unser Ausbildungsprogramm für Geflüchtete am richtigen Punkt an. Selbstverständlich gab es auch Wünsche und Anregungen für Verbesserungen, an deren Umsetzung wir arbeiten, wie beispielsweise die Errichtung weiterer öffentlicher Trinkbrunnen, die Schaffung besserer digitaler Lösungen für unsere Kund:innen und einen verstärkten Einsatz für ein plastikfreies Berlin. Die Stakeholderanalyse gibt uns so wichtige Impulse für unseren kontinuierlichen Dialog mit Politik, Zivilgesellschaft und darüber hinaus. Diesen Dialog pflegen wir und bauen ihn unter anderem mit regemäßigen Dialogveranstaltungen, Vor-Ort-Terminen, einem speziellen Newsletter oder Positionspapieren weiter aus.

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 wichtigsten Themen und Anliegen, die durch die Einbindung der internen und externen Stakeholder aufgekommen sind, werden zum einen grundlegend in der Wesentlichkeitsanalyse ermittelt (siehe 2. Wesentlichkeit). Zum anderen dient unsere Zukunftsstrategie 2030 als Antwort auf globale Herausforderungen und den Bedürfnissen unsere Anspruchsgruppen. Diese haben wir auch mit den Erwartungen unserer Stakeholder in einer Befragung 2021 abgeglichen (siehe 9. Beteiligung von Anspruchsgruppen).

Aufgrund des Geschäftszwecks ist es nicht zu erwarten, dass die Wesentlichkeitsanalyse zukünftig grundlegend andere Themen hervorbringt. Zu den wichtigsten Themen gehören Sicherstellung der zuverlässigen Ver- und Entsorgung, der Klimawandel sowie der demografische Wandel und die Digitalisierung.

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.

Wir verkaufen seit über 160 Jahren Trinkwasser und reinigen Abwasser. Unser grundlegendes Geschäftsmodell wird sich auch in Zukunft nicht verändern. Aber natürlich spielen automatisierte und digitale Prozesse auch bei uns eine zunehmend große Rolle. Die computergestützte Steuerung von Pumpen ist heute ebenso Standard wie die elektronische Überwachung von Wartungsintervallen. Fernauslesbare Zähler bringen Effizienzgewinne im Einsatz von Personal und in der Administration – für Versorger und Großkunden. Privatkund:innen profitieren ebenfalls von den smarten Zählern, die beispielsweise aus der Ferne Auskunft über bislang unentdeckte Wasserverluste geben können. Die Digitalisierung kann zudem bei der Bewältigung anderer Herausforderungen wie etwa dem effizienten Ressourcenmanagement und der Einhaltung strengerer Grenzwerte und verbesserter Umweltstandards helfen. Nicht zuletzt kann die Wasserwirtschaft auch unter Einsatz digitaler Technologien ihrer Rolle als zentrale Akteurin einer Smart City gerecht werden – zum Beispiel durch den Einsatz digitaler Zwillinge, Simulationen und Building Information Modelling (BIM). Als Arbeitgeber bilden wir junge Fachkräfte aus. Gleichzeitig begegnen wir durch ein effizientes Talent- und Bildungsmanagement und einem gezielten Wissenstransfer demografischen Herausforderungen wie dem Fachkräftemangel.

Der technische und naturwissenschaftliche Fortschritt spiegelt sich in unserer strategischen Ausrichtung wider. Die Berliner Wasserbetriebe sind der einzige deutsche Wasserversorger und Abwasserentsorger mit einer eigenen Forschungsabteilung. Unser Leitbild besteht darin, eine nachhaltige und resiliente Infrastruktur zu betreiben. Wir vernetzen uns im InfraLab Berlin e.V. mit allen Berliner Infrastrukturunternehmen, um Smart City Projekte in enger Zusammenarbeit mit der Politik umzusetzen. Die Berliner Wasserbetriebe haben eine Digitale Agenda mit konkreten Zielen formuliert, um in unseren Geschäftsprozessen vorhandene Potenziale durch den Einsatz digitaler Technologien und innovativer Methoden konsequent zu nutzen. Wir streben an, die aus diesen Zielen abgeleiteten Maßnahmen bis zum Jahr 2025 umzusetzen und somit die digitale Transformation des Unternehmens konsequent voranzutreiben. Im Mittelpunkt steht dabei die Gestaltung schlanker, effizienter und transparenter Prozessen, die Vorteile für unsere Kund:innen bieten und gleichzeitig einen wichtigen Beitrag zur finanziellen Nachhaltigkeit des Unternehmens leisten.

Beispielhaft für unsere Forschung ist das Kanalalterungsmodell SEMA Berlin: Gemeinsam mit dem Kompetenzzentrum Wasser Berlin haben die Wasserbetriebe die beiden SEMA-Berlin-Simulatoren entwickelt, die über komplexe datenbasierte Statistik und mit Nutzung von Modellen maschinellen Lernens die Alterung von Abwasserkanälen simulieren. Etwa 250.000 Datensätze wurden für das Kanalalterungsmodell SEMA Berlin ausgewertet. Mit den Ergebnissen lassen sich Sanierungsschwerpunkte im Netz besser verorten und Investitionen genauer steuern. Das

preisgekrönte Kanalalterungsmodell wurde im Berichtszeit-raum in die Praxis überführt und mit Erkenntnissen aus der betrieblichen Anwendung weiterhin optimiert.

Unsere Beschäftigten wissen am besten, welche Werkzeuge sie in ihrem Arbeitsalltag am sinnvollsten verwenden können und wo sie Verbesserungspotenziale sehen. Aus diesem Grund ist bei den Berliner Wasserbetrieben ein beteiligungsorientiertes Ideenmanagement etabliert. Im Jahr 2021 wurden 182 Ideen (2020: 232) eingereicht. Weitere Informationen im Nachhaltigkeitsbericht 2022 und unter Kriterium 14.

Eine Übersicht über unsere Forschungsprojekte gibt unsere Webseite.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11
Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen.

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

Die Berliner Wasserbetriebe tätigen keine Finanzanlagen als Kapitalanlage im Rahmen der finanziellen Unternehmenssteuerung. Das Unternehmen investiert beispielsweise nicht in Aktien, Investmentfonds oder Schuldverschreibungen. Dementsprechend wird keine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren vorgenommen. Es werden lediglich Tages- und kurzfristige Termingelder im Rahmen der täglichen Liquiditätssteuerung bei Banken angelegt. Die Finanzanlagen, die das Unternehmen im Jahresabschluss zum 31.12.2021 in Höhe von rund 70 Mio. Euro ausweisen, beziehen sich im Wesentlichen auf operative Tochtergesellschaften der Berliner Wasserbetriebe. Dabei entfallen allein auf die Berliner Stadtwerke GmbH, die ausschließlich Ökostrom produzieren und vertreiben, knapp 63 Mio. Euro. Außerdem entfallen auf eine gemeinnützige Tochtergesellschaft, den Ausbildungscampus der Berliner Wasserbetriebe GmbH, 0,5 Mio. Euro. Gegenstand der Gesellschaft ist die Förderung der Erziehung, Volks- und Berufsbildung einschließlich der Studierendenhilfe und die Förderung der Gleichberechtigung der Geschlechter.

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.

Sauberes Trinkwasser basiert auf geschütztem Grundwasser. Wasserschutzgebiete mit einer Fläche von insgesamt 221 Quadratkilometern schützen das Grundwasser vor Verunreinigungen. Um frühzeitig einen möglichen Eintrag schädlicher Stoffe in das Grundwasser zu erkennen, entnehmen wir dem Grundwasser regelmäßig Proben. Ressourcenmanager:innen und Schutzzonenbeauftragte kümmern sich um die Belange der Wasserschutzgebiete. In bestimmten Gebieten entsteht auf natürlichem Weg nicht ausreichend neues Grundwasser, um die Wasserentnahme durch unsere Brunnen auszugleichen. Deswegen reichern wir das Grundwasser in der Nähe der betroffenen Brunnen mit vorgereinigtem Oberflächenwasser an. In natürlichen Teichen, Gräben und Erdbecken stauen wir Wasser, das dann allmählich in den Boden versickert. Die Bodenschichten wirken als natürliche Filter, die das Wasser physikalisch und biologisch reinigen.

Das gebrauchte Wasser beeinflusst die Güte der Flüsse und Seen und somit auch indirekt die Trinkwasserqualität. Aus diesem Grund muss es umfassend gereinigt werden, bevor wir es wieder dem natürlichen Wasserkreislauf zuführen können. Das Abwasser aus Haushalten und Industrie sowie Fremd- und Regenwasser enthalten unter anderem Feststoffe wie Speisereste, Fette, Sand, Reifenabrieb sowie gelöste Stoffe und auch Schwermetallverbindungen. Durch ein mehrstufiges Reinigungsverfahren werden Schmutzstoffe aus dem Wasser entfernt, bevor wir das gereinigte Abwasser in Flüsse und Seen einleiten. Im Jahr 2021 haben unsere sechs Klärwerke zusammengenommen 260,5 (2020: 257,7) Millionen Kubikmeter Abwasser gereinigt. Das Abwasser durchläuft dabei zunächst eine mechanische Reinigungsstufe mit Rechen, Sandfang und Vorklärbecken zur Abscheidung von Feststoffen. Gelöste Stoffe wie Phosphor- und Stickstoffverbindungen entfernen wir in der darauf folgenden biologischen Reinigungsstufe. Dabei regen wir Bakterien und andere Mikroorganismen mithilfe von wechselnden Sauerstoffkonzentrationen dazu an, die biologisch abbaubaren Stoffe zu beseitigen.

Das Berliner Trinkwasser zu fördern und Abwasser zu behandeln, benötigt viel Energie. Im Jahr 2021 haben wir insgesamt 391,5 (2020: 385,7) Gigawattstunden Energie verbraucht. Mit über 82

Prozent macht Strom den größten Anteil an unserem Energiebedarf aus. Im Jahr 2021 haben wir unternehmensweit für den Eigenbedarf 93,575 (2020: 86,836) Gigawattstunden grünen Strom produziert, den wir größtenteils für die Abwasserentsorgung genutzt haben.

Weitere Informationen zum direkten und indirekten Energieverbrauch, der Gesamtwasserentnahme, aufgeteilt nach Quellen, den Energieeinsparungen und Initiativen zu einer höheren Energieeffizienz sowie der Verringerung des Energiebedarfs und Informationen über Abwassereinleitungen entnehmen Sie bitte dem Nachhaltigkeitsbericht 2022 ab Seite 70.

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.

Das Berliner Trinkwasser stammt aus der Region. Die Sicherstellung einer nachhaltigen Wasserversorgung und Abwasserentsorgung für heutige und künftige Generationen begreifen die Berliner Wasserbetriebe als ihre gesellschaftliche Verantwortung und als einen wesentlichen Bestandteil ihres Selbstverständnisses. Vor dem Hintergrund des Klimawandels ist zu erwarten, dass es auch in Zukunft häufiger zu langanhaltenden Trockenphasen mit hohen Temperaturen kommt, die im Zusammenspiel mit dem Wachstum der Einwohnerzahlen Berlins einen hohen Druck auf das System der Berliner Trinkwasserversorgung ausüben. Die durch den Klimawandel verursachte Zunahme von Dürreperioden bei ausbleibenden Niederschlägen und einem höheren Wassergebrauch in den Dürreperioden führen zu einer geringeren Grundwasserneubildung und somit zur quantitativen Beeinflussung der Trinkwasserressource. Um negative Auswirkungen auf die örtlichen Wasserressourcen zu begrenzen, haben wir im Jahr 2021 Investitionen in Höhe von insgesamt 440,05 (2020: 444,31) Millionen Euro getätigt. Allein in unser Abwassernetz – Druckleitungen und Kanäle – haben wir 118,48 (2020: 142,74) Millionen Euro investiert. In unser Trinkwassernetz flossen 78,54 (2020:60,46) Millionen Euro.

Daneben bedarf die Förderung des Berliner Trinkwassers und die Behandlung des Abwassers eines hohen Energieeinsatz. Um die damit einhergehenden Treibhausgasemissionen zu verringern, reduzieren wir fortwährend unsere CO_2-Emissionen und haben uns das Ziel gesetzt, bis 2030 klimaneutral zu arbeiten. Das bedeutet für uns konkret:

- Wir senken unsere direkten und energiegebundenen indirekten CO_2-Emissionen über unsere technischen Anlagen auf Netto-Null.
- Wir senken weitere Treibhausgasemissionen wie Lachgas und Methan auf ein wirtschaftlich nicht vermeidbares Minimum.
- Wir stellen bei unser Planung Vermeidung vor Verminderung vor Kompensation.

- Wenn wir kompensieren, investieren wir in möglichst regionale Klimaschutzprojekte.

Eine Übersicht über ausgewählte Ziele, die wir uns in Bezug auf ökologische Aspekte gesetzt haben, gibt die folgende Tabelle. Die Ziele wurden Im Jahr 2020 vom Vorstand verabschiedet. Der erste Stand zur Zielerreichung wurde mit der aktuellen Berichtsperiode berichtet (siehe Nachhaltigkeitsbericht Seite 16-19).

Dimension	**Strategische Ziele (Auswahl)**	**Maßnahmen (Auswahl)**	**Zielmessung 2022 (Auswahl)**
Wirtschaftlicher und regulatorischer Rahmen	Wir investieren in eine resiliente Infrastruktur.	Anpassung des Zustands sowie der Kapazitäten der Netze und Werke an neue Anforderungen	2020 und 2021 Investitionen in Höhe von 736,9 Mio. Euro
Eine veränderte Umwelt	Wir sichern eine nachhaltige Wasserversorgung und Abwasserentsorgung für heutige und künftige Generationen.	- Umsetzung von Maßnahmen aus dem Berliner Energie- und Klimaschutzprogramm	Mischwasserspeicher Klärwerk Waßmannsdorf in Betrieb genommen
Eine veränderte Umwelt	Wir arbeiten klimaneutral.	Neue Klimaschutzvereinbarung ab 2025	Direkte Treibhausgasemissionen bis 2030 komplett vermeiden (von 2016 bis 2020 Reduktion der Emissionen um jährlich 7.538 Tonnen CO_2)
Die wachsende Stadt	Berlin entwickelt sich weiter – wir ermöglichen Wachstum.	Ausbau der Reinigungsleistung der Klärwerke	Erhöhung der Reinigungsleistung Klärwerke bis 2030 von 664.000 auf 708.500 Kubikmeter pro Tag
Eine beschleunigte Welt	Wir sind Branchenführer im Bereich Technologie.	Automatisierung/Digitalisierung der Betriebsprozesse	Automatisierungsgrad der verfahrenstechnischen Prozesse wird stetig gesteigert (Benchmark)
Im Dialog mit Kund:innen und Stakeholdern	Wir gestalten die Zukunft unseres Unternehmens im Dialog mit unseren Stakeholdern.	Entwicklung Gesamtkonzept zur strategischen Ausrichtung des Engagements für die lebenswerte Stadt Berlin	Ergebnis der Stakeholderanalyse kontinuierlich verbessern (Basis: Analyse 2019)
Unser Unternehmen im Wandel	Wir sind ein attraktiver Arbeitgeber.	Positionierung als attraktive Arbeitgebermarke	100 Prozent Zufriedenheit der Beschäftigten bei der regelmäßigen Beschäftigtenbefragung (2021: 68,89 %); Gesundheitsquote 95 Prozent (2021: 93 %); Frauenquote 50 Prozent (2021: 31,4 %)

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

Leistungsindikator GRI SRS-301-1: Eingesetzte Materialien
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Für die Trinkwasserförderung und Abwasserentsorgung wurde die Nutzung von Materialien bisher nicht als wesentliches Thema eingeschätzt. Eine Überprüfung der Wesentlichkeit im Jahr 2021 hat ergeben, dass die Bedeutung für diesen Aspekt gestiegen ist. Zu den verwendeten Materialien gehören beispielsweise Betriebs- und Hilfsstoffe, wie Flockungsmittel, aber auch Verbrauchsmaterialien wie Papier. Belastbare Daten zum Anteil erneuerbarer und nicht erneuerbarer Materialien liegen derzeit nicht vor.

Leistungsindikator GRI SRS-302-1: Energieverbrauch
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus nicht erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.

b. Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.

c. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen den gesamten:
i. Stromverbrauch
ii. Heizenergieverbrauch
iii. Kühlenergieverbrauch
iv. Dampfverbrauch

d. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen die/den gesamte(n):
i. verkauften Strom
ii. verkaufte Heizungsenergie
iii. verkaufte Kühlenergie
iv. verkauften Dampf

e. Gesamten Energieverbrauch innerhalb der Organisation in Joule oder deren Vielfachen.

f. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

g. Quelle für die verwendeten Umrechnungsfaktoren.

Energieverbrauch innerhalb der Organisation

in GWh	2021	2020	2019
Energieeinsatz gesamt	391,5	385,7	386,2
Energiebedarf Strom (Netzbezug und Eigenproduktion)	321,9	309,7	311,4
davon Strom Netzbezug	228,4	222,8	222,4
davon Strom Eigenproduktion und Selbstbehalt	93,6	86,8	89,0
Energiebedarf Erdgas	26,1	27,5	20,8
Energiebedarf Fernwärme	13,3	14,7	15,8
Energiebedarf Diesel	10,2	10,9	13,3
Energiebedarf Heizöl	19,7	22,4	24,2
Energiebedarf Benzin	0,25	0,57	0,7
Energieverkauf	9,0	9,2	10,2

Im Jahr 2021 haben wir für den unternehmensweiten Eigenbedarf 93,575 (2020: 86,836) Gigawattstunden grünen Strom produziert, den wir größtenteils für die Abwasserentsorgung genutzt haben. Darüber hinaus haben wir 9.004 (2020: 9.167) Gigawattstunden selbst erzeugte Energie in das öffentliche Stromnetz eingespeist.

Energieintensität

in kWh/m3	2021	2020	2019
Trinkwasserbereitstellung (Rohwasserentnahme bis Zapfstelle Kunde)*	0,45	0,45	0,45
Abwasserreinigung*	0,58	0,58	0,625
Abwasserförderung**	0,164	0,164	0,158

** spezifischer Stromverbrauch ** spezifischer Förderenergieverbrauch (Strom und Diesel)*

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.

Im Jahr 2021 haben wir insgesamt 371,49 (2020: 385,71) Gigawattstunden Energie verbraucht. Im Vergleich zum Vorjahr stieg unser Gesamtenergiebedarf demnach um etwa 1,4 Prozent. Dies ist unter anderem auf einen erhöhten Energiebedarf aus Strom zurückzuführen. Mit über 82 Prozent macht Strom den größten Anteil an unserem Energiebedarf aus.

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 Entnahmequellen.

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

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

Durch die Wasserentnahme wesentlich betroffene Wasserquellen

Rohwasserfördermengen in Mio. m3	2021	2020	2019	Wasserschutzgebietsflächen in m²
Friedrichshagen	51,3	55,7	60,0	74.640.950
Wuhlheide/Kaulsdorf*	15,7	16,4	16,8	42.884.557
Tegel	60,8	55,1	47,1	25.110.687
Stolpe	22,4	24,1	24,3	37.184.680
Spandau	25,3	29,1	30,3	22.242.223
Kladow	3,0	3,0	3,3	1.497.637
Beelitzhof	34,6	35,2	36,0	10.989.981
Tiefwerder	14,3	15,7	15,4	6.708.663

**zusammengefasste Darstellung, weil Schutzzonen überlappend*

Leistungsindikator GRI SRS-306-3 (2020): Angefallener Abfall
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtgewicht des anfallenden Abfalls in metrischen Tonnen sowie eine Aufschlüsselung dieser Summe nach Zusammensetzung des Abfalls.

b. Kontextbezogene Informationen, die für das Verständnis der Daten und der Art, wie die Daten zusammengestellt wurden, erforderlich sind.

Abfall

in t	2021	2020	2019
Gewicht Abfall gesamt*	475.435	571.742	501.844
davon nicht gefährlicher Abfall zur Verwertung	304.573	385.610	305.012
davon nicht gefährlicher Abfall zur Beseitigung	1.288	2.022	1.969
davon gefährlicher Abfall zur Verwertung	997	137	1.113
davon gefährlicher Abfall zur Beseitigung	16.067	15.661	20.743
Klärschlamm (Originalsubstanz nach Entwässerung)	333.062	350.990	359.210
davon intern entsorgt	187.634	211.332	214.577
davon extern entsorgt*	145.428	139.658	144.633
Anzahl Abfallarten	77	85	78
davon nicht gefährlicher Abfall	35	39	38
davon gefährlicher Abfall	42	46	40

** In der Gesamtabfallmenge ist auch intern entsorgter Klärschlamm enthalten, der nicht in den Teilmengen aufgeführt ist (dort nur dessen Asche). Weitere Abweichungen ergeben sich aus Nachberechnungen.*

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.

Das Berliner Trinkwasser zu fördern und Abwasser zu behandeln, benötigt viel Energie. Im Jahr 20121 haben wir insgesamt 371,5 (2020: 385,71) Gigawattstunden Energie verbraucht. Der Energieverbrauch unserer Anlagen geht mit direkten und indirekten CO_2-Emissionen einher. Direkte Emissionen (Scope 1) entstehen durch die eigenen Prozesse der Berliner Wasserbetriebe – etwa durch den Einsatz unserer Kraftfahrzeuge oder durch Beheizung der Gebäude. Diese betrugen im Jahr 2021 etwa 13.270 (2020: 14.720) Tonnen CO_2. Zugekaufter Strom aus zum Teil noch fossilen Quellen sowie Fernwärme verursachen indirekte Emissionen (Scope 2). Die Berliner Wasserbetriebe kaufen für den Stromanteil aus nicht erneuerbaren Energien Grünstromzertifikate ein und berechnen die Emissionen bilanziell nach dem Bundesstrommix. Rund 134.760 (2020: 132.330) Tonnen indirekte Emissionen wurden so bilanziert. Den Referenzrahmen bei der Berechnung gaben die Emissionsfaktoren aus dem Statistischen Bericht Energie- und CO_2-Bilanz Berlin von 2012 (entsprechend der Vorgabe zum Monitoring unserer Klimaschutzvereinbarung) vor. Zudem erfolgte

eine Witterungsbereinigung. Zukünftig ist geplant auf Grundlage des GHG-Protocols zu berichten.

Um unseren Beitrag zu den ehrgeizigen Klimaschutzzielen des Landes Berlin zu leisten, werden wir unsere Emissionen aus fossilen Energien weiter verringern – bis zum Jahr 2025 um 14.000 Tonnen CO_2 bezogen auf das Basisjahr 2014. Dafür vermeiden wir wo möglich Energieaufwände und reduzieren unseren Primärenergieverbrauch durch energetische Optimierungen und Effizienzverbesserungen. Daneben setzen wir auf die Eigenproduktion erneuerbarer Energien – insbesondere durch die thermische Verwertung des Klärschlamms, aber auch durch Windenergie und Photovoltaik. Im Jahr 2021 haben wir für den Eigenbedarf 93,575 (2020:86,836) Gigawattstunden grünen Strom produziert, den wir größtenteils für die Abwasserentsorgung genutzt haben. Darüber hinaus haben wir 9.004 (2020: 9.167) Gigawattstunden eigenerzeugte Energie in das öffentliche Stromnetz eingespeist. Ein weiterer Baustein ist der Bezug klimaneutraler Fernwärme. Die Berliner Wasserbetriebe haben im Jahr 2021einen neuen Fernwärmeliefervertrag abgeschlossen. Mit dem neuen Vertrag wurden erstmals ökologische Qualitätsanforderungen festgeschrieben. In diesem Rahmen wird der Fernwärmeversorger die durch die Versorgung entstehenden CO_2-Emissionen kompensieren und hierfür in Klimaschutzprojekte investieren, die nach dem anerkannten Gold Standard zertifiziert sind.

Unsere Tochter, die Berliner Stadtwerke, sind eine wichtige Partnerin für das Land Berlin, um das Ziel der Klimaneutralität zu erreichen und eine nachhaltige Energiewende umzusetzen. Die Berliner Stadtwerke versorgen die Berliner Haushalte mit 100 Prozent Ökostrom und positionieren sich darüber hinaus als Hauptakteur bei der energetischen Sanierung (Strom und Wärme) der öffentlichen Liegenschaften sowie als Partner bei der Entwicklung und Umsetzung von Quartierslösungen.

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 CO_2-Äquivalent.

b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO_2, CH_4, N_2O, FKW, PFKW, SF_6, NF_3 oder alle.

c. Biogene CO_2-Emissionen in Tonnen CO_2-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.

Direkte Treibhausgasemissionen (Scope 1)*

in Tausend Tonnen CO_2	2021	2020	2019
Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	13,27	14,72	14,48

**Bei der Berechnung wurden die Emissionsfaktoren aus dem Statistischen Bericht Energie- und CO_2-Bilanz Berlin von 2012 (entsprechend der Vorgabe zum Monitoring unserer Klimaschutzvereinbarung) verwendet. Zudem erfolgt eine Witterungsbereinigung.*

Direkte Emissionen (Scope 1) entstehen durch die eigenen Prozesse der Berliner Wasserbetriebe –

etwa durch den Einsatz unserer Kraftfahrzeuge oder durch Beheizung der Gebäude. Diese betrugen im Jahr 2021 etwa 13.270 (2020: 14.720) Tonnen CO_2.

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 CO_2-Äquivalent.

b. Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasierten indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO_2-Äquivalent.

c. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO_2, CH_4, N_2O, FKW, PFKW, SF_6, NF_3 oder alle.

d. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
i. der Begründung für diese Wahl;
ii. der Emissionen im Basisjahr;
iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.

e. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.

f. Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.

g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Indirekte energiebezogene Treibhausgasemissionen (Scope 2)*

in Tausend Tonnen CO_2	**2021**	**2020**	**2019**
Indirekte energiebezogene THG-Emissionen (Scope 2), vor Kompensation	134,76	132,33	132,25

**Bei der Berechnung wurden die Emissionsfaktoren aus dem Statistischen Bericht Energie- und CO_2-Bilanz Berlin von 2012 (entsprechend der Vorgabe zum Monitoring unserer Klimaschutzvereinbarung)*

verwendet. Zudem erfolgt eine Witterungsbereinigung.

Zugekaufter Strom aus zum Teil noch fossilen Quellen sowie Fernwärme verursachen indirekte Emissionen (Scope 2). Die Berliner Wasserbetriebe kaufen für den Stromanteil aus nicht erneuerbaren Energien Grünstromzertifikate ein und berechnen die Emissionen bilanziell nach dem Bundesstrommix. Rund 134,76 (2020: 132.330) Tonnen indirekte Emissionen wurden so bilanziert.

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 CO_2-Äquivalenten.

b. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO_2, CH_4, N_2O, FKW, PFKW, SF_6, NF_3 oder alle.

c. Biogene CO_2 -Emissionen in Tonnen CO_2-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.

Die Berliner Wasserbetriebe erarbeiten derzeit die sonstigen indirekten Treibhausgasemissionen. Scope 3 Emissionen sollen so zukünftig erhoben werden. Dabei orientieren wir uns an den 15 Kategorien des GHG-Protocols. Bis Ende 2022 wurde eine Übersicht zum aktuellen Kenntnisstand erstellt. Um bekannte Lücken zu füllen und belastbare Daten zu erhalten, muss ein entsprechender Prozess aufgebaut und etabliert werden. Dazu wird, neben der umfangreichen Datenermittlung, auch die Methode mit einem entsprechenden Berechnungstool entwickelt. Ein wichtiger Baustein ist hierbei der Austausch mit anderen Unternehmen der Branche. Diese Arbeit ist noch nicht abgeschlossen. Bisher konnten aber schon die Emissionen einzelne Kategorien, wie Abfall, Pendeln

der Arbeitnehmer:innen sowie Teile eingekaufter Güter und Dienstleistungen berechnet werden. Wir erwarten, dass wir ab der nächsten Berichtsperiode über einige der 15 Kategorien berichten können.

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 CO_2 Äquivalenten.

b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO_2, CH_4, N_2O, FKW, PFKW, SF_6, NF_3 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.

Im Berichtszeitraum sind die direkten THG-Emissionen (Scope 1) von 14.720 Tonnen CO_2 im Jahr 2020 auf 13.270 Tonnen CO_2 im Jahr 2021 zurückgegangen. Die Indirekten THG-Emissionen (Scope 2) sind von 132.330 im Jahr 2020 auf 134.760 Tonnen CO_2 im Jahr 2021 gestiegen. Die Berliner Wasserbetriebe kaufen für den Stromanteil aus nicht erneuerbaren Energien Grünstromzertifikate ein und berechnen die Emissionen bilanziell nach dem Bundesstrommix. Um unseren Beitrag zu den ehrgeizigen Klimaschutzzielen des Landes Berlin zu leisten, werden wir unsere Emissionen aus fossilen Energien weiter verringern – bis zum Jahr 2025 um 14.000 Tonnen CO_2 bezogen auf das Basisjahr 2014. Wir streben an, bis 2030 klimaneutral zu arbeiten und unsere direkten THG-Emissionen auf null zu senken.

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.

Für einen reibungslosen Betrieb der Berliner Wasserbetriebe sorgen unsere 4.634 (2020:4.560) Beschäftigten. Damit zählen die Berliner Wasserbetriebe zu den größten Arbeitgeber:innen der Region. Die Berliner Wasserbetriebe sind nur in Deutschland tätig und beschäftigen alle Mitarbeiter:innen an Standorten in Berlin und Brandenburg. Wir halten uns an alle geltenden Gesetze und Vorschriften. Das schließt insbesondere Gesetze und Regeln zur Wahrung der Menschenrechte, faire Arbeitsbedingungen und andere arbeitsrechtliche Bestimmungen ein. Negative Auswirkungen auf Arbeitnehmerrechte, die durch die Geschäftstätigkeiten der Berliner Wasserbetriebe verursacht wurden, sind nicht bekannt.

Neben den gesetzlichen Rechten unserer Beschäftigten achten wir beispielsweise besonders auf einen ganzheitlichen betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz. Dieser soll nicht nur vor Verletzungen und arbeitsbedingten Erkrankungen schützen, sondern auch dafür sorgen, dass die Arbeitsbedingungen insgesamt den körperlichen und geistigen Leistungsvoraussetzungen des Beschäftigten entsprechen und ihn in seiner persönlichen Entwicklung fördert. Um diesen Ansatz in das gesamte Unternehmen zu integrieren, ist bei den Berliner Wasserbetrieben ein Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagementsystem eingeführt, das nach der DIN ISO 45001 zertifiziert ist. Durch regelmäßige interne Fachaudits wird sichergestellt, dass Fehlentwicklungen oder Abweichungen frühzeitig erkannt und gegebenenfalls beseitigt werden können.

Darüber hinaus bieten wir unseren Mitarbeitenden eine weit über die gesetzlichen Anforderungen hinausgehende umfassende Betriebliche Gesundheitsvorsorge. Mit vielfältigen Angeboten unterstützen wir die Beschäftigten sämtlicher Hierarchieebenen bei der Gestaltung eines gesundheitsfördernden Lebensstils. Prävention ist in diesem Zusammenhang von entscheidender Bedeutung. So sensibilisieren wir bereits Berufseinsteiger:innen für gesundheitsrelevante Themen. Interaktive Gesundheitstage machen Gesundheit in unterschiedlichen Bereichen erlebbar und regen dazu an, selbst aktiv zu werden. Dabei wird das Angebot stetig erweitert. Nicht nur unsere Beschäftigten sind von unserem Gesundheitsprogramm überzeugt, sondern auch die Jury des renommierten Corporate Health Award, die uns 2021 wiederholt mit Gold ausgezeichnet hat. Die Berliner Wasserbetriebe haben sich das Ziel gesetzt, die Gesundheit ihrer Beschäftigten zu

unterstützen. Hierfür streben die Wasserbetriebe an, die Gesundheitsquote ihrer Beschäftigten bis 2030 auf mindestens 95 Prozent (2021: 93 %) zu steigern. Weitere Ziele im Bereich der Arbeitnehmerrechte beziehen sich auf den Bereich Diversity. So tragen die Einhaltung des AGG und die Umsetzung der Anforderungen des PartMigG, des LGG und LADG Berlin zur Stärkung der Arbeitnehmerrechte entscheidend bei. Weitere Ziele siehe auch Nachhaltigkeitsbericht 2022 (Seite 17).

Mit der Trinkwasserver- und Abwasserentsorgung liegt ein wichtiger Teil der Daseinsvorsorge für die Bevölkerung in Berlin und Teilen von Brandenburg in unserer Hand. Damit tragen wir eine hohe Verantwortung und sind in allen Bereichen zu nachhaltigem Handeln verpflichtet. Die Beteiligung der Beschäftigten an der Umsetzung der Nachhaltigkeitsziele wird unter anderem auch mit dem Ideenmanagement unterstützt. Hier können Beschäftigte Verbesserungsvorschläge einreichen, wobei die Nachhaltigkeit der Vorschläge ein Bewertungskriterium darstellt.

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.

Vielfalt und Chancengerechtigkeit

Als kommunales Unternehmen ist uns Chancengleichheit besonders wichtig. Rund 281 Menschen haben die Berliner Wasserbetriebe 2021 eingestellt, darunter sind neben den ausgelernten Azubis auch mehr als 203 externe Einstellungen (2020: 154). Dabei spielen die vielfältigen Profile der Bewerber:innen für die Berliner Wasserbetriebe eine entscheidende Rolle. Wir sind divers und begreifen Vielfalt als Chance. Unsere Beschäftigten eröffnen den Berliner Wasserbetrieben mit ihren unterschiedlichen Fähigkeiten, Erfahrungen und Herangehensweisen neue Möglichkeiten. Wir bieten ihnen eine sinnstiftende Tätigkeit, die Spaß macht und genügend Spielraum lässt, das eigene Talent einzubringen und dafür Anerkennung zu erfahren.

Als Unterzeichner der „Charta der Vielfalt" ist für uns ein wertschätzender Umgang mit unseren Beschäftigten selbstverständlich – unabhängig von geschlechtlicher Identität, Nationalität, Herkunft, Religion, Weltanschauung, Behinderung, sexueller Orientierung oder Alter. Hierfür schaffen wir die passenden Rahmenbedingungen. Ein Diversity Management ist etabliert und seit September 2019 steht unsere eigene Diversity-Beauftragte allen Beschäftigten als Ansprechpartnerin zur Verfügung. Eine in unsere Ausbildungsprogramme integrierte Diversity-Schulung ermöglicht es Auszubildenden, als Multiplikator:innen für das Thema aufzutreten. Mit der Teilnahme am Christopher Street Day auf der Spree oder der aktiven Beteiligung in Diversity-Netzwerken tragen wir das Thema zudem verstärkt nach außen.

8,7 (2020: 9,0) Prozent unserer Belegschaft sind Menschen mit Behinderung oder Gleichgestellte, denen wir durch Inklusion und technische Hilfsmittel ein eigenverantwortliches und barrierefreies Arbeiten ermöglichen.

Bei uns haben auch Bewerber:innen mit weniger guten Voraussetzungen eine Chance auf einen Ausbildungsplatz. Mit unserem Programm „Horizonte" bieten wir jährlich zwölf Jugendlichen mit schwierigen Bildungsbiografien oder mit Fluchthintergrund durch eine vorausgehende Einstiegsqualifizierung die Chance auf einen Ausbildungsplatz. Das Programm richtet sich seit 2022 noch gezielter auch an junge Frauen. In einem achtmonatigen Praktikum lernen die Horizonte-Teilnehmenden technische Grundfertigkeiten, erhalten begleitenden Sprach- und naturwissenschaftlichen Unterricht und werden von speziell dafür zuständigen Ausbilder:innen betreut. Seit Projektstart haben 81 Teilnehmer:innen die achtmonatige Einstiegsqualifizierung bei den Berliner Wasserbetrieben durchlaufen – 51 von ihnen haben anschließend eine Ausbildung im Unternehmen begonnen. Das ergibt eine Erfolgsquote von etwa zwei Dritteln. Sieben dieser jungen Menschen haben die Ausbildung bereits erfolgreich beendet und arbeiten nun bei den Berliner Wasserbetrieben.

Gleichstellung

Für uns als Unternehmen mit vielen Beschäftigten im technisch-gewerblichen Bereich ist eine paritätische Verteilung der Geschlechter eine Herausforderung, der wir uns gerne stellen. Gezielte Frauenförderung heißt für uns auch strategische Personalplanung. Eine zentrale Rolle spielt hierbei die Umsetzung der Tarifvereinbarungen. Durch die detaillierte Beschreibung aller Funktionen und der damit verbundenen Anforderungen ist es uns gelungen, die Vergütung transparent und vergleichbar zu gestalten. Dadurch können wir Entgeltungleichheiten zwischen den Geschlechtern ausschließen.

Ein weiterer Fokus liegt auf der Erhöhung des Anteils weiblicher Beschäftigter und Führungskräfte im Rahmen unseres Frauenförderplans 2019 – 2024. Wir möchten den Frauenanteil gezielt in den Bereichen erhöhen, in denen Frauen noch unterrepräsentiert sind. Im Berichtszeitraum lag der Frauenanteil über alle Hierarchieebenen bei rund 30 Prozent. Von den Führungskräften, die direkt dem Vorstand unterstehen, waren im Berichtsjahr 54,2 (2020: 50,0) Prozent Frauen. Im Aufsichtsrat sitzen derzeit sieben Männer und neun Frauen. Unser Engagement wird auch extern anerkannt. Die Berliner Wasserbetriebe belegten 2020 und 2021 den zweiten Platz im bundesweiten Frauen-Karriere-Index.

Die Berliner Wasserbetriebe haben zudem die Charta „Gleichstellung gewinnt" unterschrieben. Die Kampagne setzt sich in der Berliner Wirtschaft dafür ein, der beruflichen Gleichstellung von Frauen mehr Aufmerksamkeit zu widmen. Zu den Themen der Charta gehören neben der Gleichstellung bei der Entlohnung auch flexible Arbeitszeiten und Frauen in Führungspositionen.

Im Herbst 2020 starteten die Berliner Wasserbetriebe ein Talentprogramm speziell für Frauen. Unter dem Motto #EinfachMachen durchliefen 45 Teilnehmerinnen in 18 Monaten verschiedene Module mit dem Ziel, ihre Karrierepotenziale zu erkennen, sowie Stärken und Perspektiven zu reflektieren und weiterzuentwickeln. Weitere positive Effekte sind umfassende Netzwerkmöglichkeiten und der Erfahrungsaustausch mit anderen Teilnehmerinnen. Das Programm wurde 2021 mit dem Impact of

Diversity Award in der Kategorie Gender Inclusion ausgezeichnet. Die Jury begründete ihre Wahl unter anderem damit, dass sich das Female-Leadership-Programm der Berliner Wasserbetriebe an alle Frauen im Unternehmen richtet – unabhängig von Betriebszugehörigkeit, Unternehmensbereich oder Empfehlung für das Programm. Einzig ihre eigene Motivation, sich für das Programm zu bewerben, zählt.

Berufs- und Privatleben vereinbaren

Die Zufriedenheit und die Gesundheit unserer Beschäftigten gehen Hand in Hand mit einer gelebten Work-Life-Balance. Unsere Beschäftigten können je nach Tätigkeit, Arbeitszeit und –ort flexibel gestalten, beispielsweise indem sie klassische Angebote wie Teilzeit- und Telearbeit wahrnehmen. Eine Dienstvereinbarung regelt das mobile und damit ortsungebundene Arbeiten im Unternehmen. Für kurzfristige Bedarfe stehen zwei Eltern-Kind-Büros zur Verfügung. Darüber hinaus lässt sich die Arbeitszeit über unser Wertkontenprogramm „My Time" individuell an bestimmte Lebensphasen anpassen. Das ermöglicht es unseren Beschäftigten, Teile des Gehalts anzusparen und später als bezahlte Freizeit einzulösen. Flexible Arbeitsbedingungen der Beschäftigten erhöhen die Anforderungen an unsere Führungskräfte. Um diese bei der Umsetzung zu unterstützen und sie entsprechend zu qualifizieren, wurde auch 2021 das Seminar „Führen in flexiblen Arbeitswelten" angeboten. Dieses unterstützt Führungskräfte dabei, verschiedene Interessen der Teammitglieder im Kontext flexibler Arbeitsmodelle zu managen. Das Engagement der Berliner Wasserbetriebe erfährt auch außerhalb des Unternehmens Anerkennung. Verdeutlicht wird das durch die Zertifizierung durch das „audit berufundfamilie", dessen Rezertifizierung im Jahr 2021 erfolgreich durchlaufen wurde.

Eine Übersicht über Ziele und Maßnahmen, die wir uns in diesem Bereich setzen, gibt unsere Zieltabelle im Nachhaltigkeitsbericht 2021 (Seite 14-17).

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.

Herausforderung demografischer Wandel

Rund 22 Jahre lang bringen sich unsere Beschäftigten durchschnittlich mit Engagement und Fachwissen bei den Berliner Wasserbetrieben ein. Ein langer Zeitraum, in dem sich Technologien, Prozesse und Rahmenbedingungen und damit auch das individuelle Arbeitsumfeld grundlegend wandeln. Viele unserer Beschäftigten werden in den kommenden Jahren altersbedingt aus dem Unternehmen ausscheiden – es steht ein Generationenwechsel bevor. Mit dem gezielten Aufbau von branchenspezifischen und zukunftsfähigen Kompetenzen bereiten wir uns auf diese Entwicklungen vor. Im Fokus stehen Ausbildungsprogramme für Berufseinsteiger und ein effizientes Talent- und Bildungsmanagement. Ein gezielter Wissenstransfer sorgt dafür, dass Erfahrungen und

Know-how im Unternehmen bleiben – etwa durch eine vorübergehende Doppelbesetzung von Schlüsselpositionen mit erfahrenen und jungen Beschäftigten.

Aus- und Weiterbildung

Der demografische Wandel birgt für die Berliner Wasserbetriebe das Risiko eines erhöhten Personalabgangs in den nächsten Jahren. Hinzu kommt die immer schwerer werdende Gewinnung von Fach- und Führungskräften auf dem Arbeitsmarkt. Um dem zu begegnen, setzen wir zunehmend auf junge Fachkräfte, die wir teilweise im eigenen Unternehmen ausbilden. Unsere Ausbildungsquote lag 2021 und 2020 mit 6,7 Prozent deutlich über dem Bundesdurchschnitt. Unser Ziel ist es, in diesem Bereich 7 Prozent zu erreichen. Jedes Jahr beginnen mehr als 80 junge Menschen eine Ausbildung bei den Berliner Wasserbetrieben. Wir übernehmen unsere Auszubildenden grundsätzlich für zwölf Monate. Laut unserer Dienstvereinbarung zur Ausbildung und Übernahme bieten wir außerdem leistungsabhängig für bis zu 50 Prozent der jungen Talente nach Abschluss der Ausbildung einen unbefristeten Arbeitsvertrag an. Die Aussichten auf eine anschließende Festanstellung sind insbesondere in den technischen Berufen sehr gut. Insgesamt wurden 2021 bei den Berliner Wasserbetrieben 63 (2020: 84) Zeitverträge (davon 51 Auslerner:innen; 2020: 84, davon 71 Auslerner:innen) in unbefristete Verträge umgewandelt. Unter kontinuierlicher Prüfung unserer jeweils aktuellen fachlichen und unternehmerischen Bedarfe sowie zukünftiger Herausforderungen passen wir unser Ausbildungsprogramm an. Unser Ziel ist es, einen Großteil unseres Fachkräftebedarfs durch die Übernahme von Auszubildenden und Dual Studierenden zu decken.

Um auf dem Arbeitsmarkt weiter wettbewerbsfähig zu sein und die Attraktivität der Berliner Wasserbetriebe als Ausbildungsbetrieb weiter zu erhöhen, bauen wir ein Aus- und Weiterbildungszentrums für digitales Lernen. In einem ersten Projekt wird hierfür das Gebäude des alten Pumpwerks in Berlin-Lichtenberg zu einem modernen Lernort umgebaut. Im Vordergrund stehen hier Robotik, Automatisierung und Programmierung. In einem zweiten Projekt erfolgen die Errichtung eines neuen Zentralbaus und der sukzessive Bau eines zweiteiligen Hallenkomplexes. Somit wird der gesamte Standort neu gestaltet. Dieses Projekt erfüllt alle Anforderungen nachhaltigen Bauens. Regenerative Energien, der Einsatz nachwachsender Rohstoffe und ein ökologisches Regenwassermanagement stehen hier im Fokus.

Ein breites, bedarfsorientiertes Entwicklungs- und Trainingsangebot ermöglicht eine individuelle Weiterbildung und -entwicklung der Beschäftigten. Unsere Angebote umfassen Fachthemen wie Umwelt- oder Gesundheitsschutz, methodische Kompetenzen, IT- oder auch Kommunikationsschulungen. Individuelle Maßnahmen besprechen die Führungskräfte gemeinsam mit den Beschäftigten in jährlichen Gesprächen. Darin ermitteln sie Weiterentwicklungspotenziale und halten möglichen Entwicklungsbedarf fest. Das Thema „E-Learning" spielt dabei eine immer größere Rolle und wird weiterhin konsequent ausgebaut. Die Lernplattform „AQUA.learn" der Berliner Wasserbetriebe sorgt seit 2019 für eine moderne und offene Lernkultur. Das System fördert das digitale, selbstorganisierte Lernen und steht den Beschäftigten zeit- und ortsunabhängig zur Verfügung. Im Jahr 2021 absolvierte jeder unserer Beschäftigten durchschnittlich 1,3 (2020: 0,9) Weiterbildungstage.

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.

Arbeitssicherheit und Gesundheit

	2021	2020	2019
Anzahl meldepflichtiger Unfälle	90	82	137**
davon Betriebsunfälle	58	58	92**
davon Wegeunfälle	32	24	45**
Anzahl nicht meldepflichtiger Arbeitsunfälle	71	64	97**
1.000-MA-Quote*	11,98	12,37	19,62
Anzahl der Schulungen	44	30	49
Teilnehmer an Schulungen	350	163	441
Gesundheitsquote (in %)	93,0	92,2	90,7

**Anzahl der Unfälle je 1.000 Beschäftigte*

*** Korrektur gegenüber vorhergehender DNK-Erklärung aufgrund nachträglicher Anerkennung/nicht Anerkennung durch Berufsgenossenschaft*

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.

Um einen ganzheitlichen Arbeits- und Gesundheitsschutz in das Unternehmen zu integrieren, haben die Berliner Wasserbetriebe ein Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagementsystem etabliert, das nach der DIN ISO 45001 zertifiziert wurde. Durch regelmäßige interne Fachaudits wird sichergestellt, dass Fehlentwicklungen oder Abweichungen frühzeitig erkannt und gegebenenfalls beseitigt werden können. Zu den Schwerpunkten 2021 gehörte die weitere Sensibilisierung zum Brandschutz im Gebäudebetrieb. Das führte dazu, dass der Brandschutz bei geplanten Umbauten frühzeitig mitgedacht und Räumungsübungen vermehrt durchgeführt wurden.

Ein weiterer Schwerpunkt war die Unterstützung und Beratung zum Arbeitsschutz beim „Mobilen Arbeiten". Hierzu wurden Muster-Gefährdungsbeurteilungen und -Betriebsanweisungen bereitgestellt. Diese Hinweise wurden in die jährlichen Unterweisungen, insbesondere in den verwaltenden Bereichen, integriert. Im Jahr 2021 war die Corona-Pandemie ein Hauptthema im Arbeits- und Gesundheitsschutz. Im Mittelpunkt standen dabei die Mitarbeit im Krisenstab und die Anpassung der Gefährdungsbeurteilung, der Betriebsanweisung und des betrieblichen Schutzmaßnahmenkonzeptes in Zusammenarbeit mit dem Betriebsärztlichen Dienst. Schwerpunkte waren zudem die Beratung zur Auswahl medizinischer Gesichtsmasken, FFP2-Atemschutzmasken sowie Vor-Ort-Begehungen zur Umsetzung weiterer technischer und organisatorischer Schutzmaßnahmen. Mit Blick auf die sich verändernde Arbeitswelt steigt auch die Anzahl der Anträge für Telearbeitsplätze. Hierzu finden seit Pandemiebeginn im April 2020 intensive Beratungen in Bezug auf die Einrichtung und Ergonomie statt. Auch die jährlichen Unterweisungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz mussten insbesondere in den Verwaltungsbereichen in eine neue Form gebracht werden. Sie finden nun bei Bedarf auch virtuell statt. Somit konnte trotz der pandemiebedingten Einschränkungen die gesetzliche Pflicht erfüllt werden.

Leistungsindikator GRI SRS-404-1 (siehe G4-LA9): Stundenzahl der Aus- und Weiterbildungen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Ausbildung

	2021	**2020**	**2019**
Ausbildungsberufe und Studiengänge	23	23	22
Auszubildende	279	276	262
Ausbildungsquote (in %)	6,7	6,7	6,5

Weiterbildung

	2021	2020	2019
Weiterbildungstage	5.774	3.857	10.698
davon Anteil weibliche Beschäftigte (in %)	31,2	30,3	31,5
davon Anteil Führungskräfte (in %)	22,2	23,2	16,4
Durchschnittliche Weiterbildungstage je Beschäftigten	1,3*	0,9*	2,4

Leistungsindikator GRI SRS-405-1: Diversität
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Prozentsatz der Personen in den Kontrollorganen einer Organisation in jeder der folgenden Diversitätskategorien:
i. Geschlecht;
ii. Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;
iii. Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

b. Prozentsatz der Angestellten pro Angestelltenkategorie in jeder der folgenden Diversitätskategorien:
i. Geschlecht;
ii. Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;
iii. Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

Zusammensetzung Kontrollorgane und Beiträte

	2021	2020	2019
Personen im Aufsichtsrat gesamt	16	16	16
davon weiblich	9	9	9
davon männlich	7	7	7
Personen im Vorstand	3	3	3
davon weiblich	1	1	1
davon männlich	2	2	2
Personen im Beirat	10	10	10
davon weiblich	4	4	4
davon männlich	6	6	6
Personen im Kund:innenbeirat	15*	15	15
davon weiblich	7	6	6
davon männlich	8	9	9

** die Angaben beziehen sich auf den 2021 neu gewählten Kunden:innenbeirat*

Personen in Führungspositionen und mit direkter Berichtspflicht zum Vorstand

	2021		2020		2019	
	Anzahl	**in %**	**Anzahl**	**in %**	**Anzahl**	**in %**
Personen in Führungspositionen (HE1 – HE4)	383	100	385	100	381	100
davon Frauen	120	31,3	119	30,9	118	31
davon Männer	263	68,7	266	69,1	263	69
Personen mit direkter Berichtspflicht zum Vorstand (HE1)	24	100	26	100	25	100
davon Frauen	13	54,2	13	50,0	12	48,0
davon Männer	11	45,8	13	50,0	13	52,0

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.

Die Berliner Wasserbetriebe haben verschiedene Instrumente und Anlaufstellen implementiert, um auftretenden Konflikten und Diskriminierungen zu begegnen. Die Dienstvereinbarung über partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz ist dabei zentrales Element und regelt das betriebsinterne Vorgehen bei Beschwerdefällen im Kontext Diskriminierung und Mobbing. Betroffene können sich an das Team Partnerschaftliches Verhalten wenden, das berät, begleitet und auf Wunsch der betroffenen Person ermittelt, ob eine Diskriminierung vorliegt und ein entsprechendes weiteres Vorgehen vorschlägt. Darüber hinaus steht unseren Beschäftigten eine externe und eine interne Mitarbeitendenberatung zur Verfügung, die bei diversen Problemstellungen im Berufs- und Privatleben unterstützt. Die interne Mitarbeitendenberatung vertritt stets das Mandat der zu beratenden Person, richtet ihre Beratung danach aus und respektiert den Wunsch nach Anonymität. Daneben besteht die Möglichkeit, Personalentwicklungsinstrumente wie Coaching, Teamentwicklungsmaßnahmen oder Mediation in Anspruch zu nehmen. In den letzten zwei Jahren gab es zwei Fälle, die im Zusammenhang mit Diskriminierungsvorwürfen standen. Beide Fälle konnten erfolgreich außergerichtlich geklärt werden. Um grundsätzlich Vorfällen dieser Art vorzugeben werden Führungskräfte und Beschäftigte regelmäßig durch Beiträge über die internen Kommunikationskanäle zu Diversity- und Antidiskriminierungsrelevanten Themen informiert und sensibilisiert. Dadurch wird sichergestellt, dass das Thema bei Untersuchungen und Überarbeitungen der Geschäftsprozesse durchgängig präsent ist und berücksichtigt wird. Darüber hinaus begleitet die Diversitybeauftragte die Mitarbeiter:innen und Führungskräfte mit ihrer Fachexpertise bei der themen- und abteilungsspezifischen Betrachtung und unterstützt die Teams, wenn notwendig. Falls Diskriminierungsgefährdungen festgestellt werden, werden in Zusammenarbeit der Fachteams mit dem Diversitymanagement Maßnahmen entwickelt und Änderungen vorgenommen, die diesen Gefährdungen entgegenwirken. Zudem wurden themenspezifische Workshops in den Fachabteilungen- und Teams durchgeführt.

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 Berliner Wasserbetriebe kaufen Waren und Dienstleistungen nahezu ausschließlich in der Europäischen Union ein, in der die Wahrung der Menschenrechte und die Verhinderung von Kinderarbeit durch lokale und europäische Gesetze geregelt sind. Als einer der größten Auftraggeber in Berlin und Umgebung tragen wir eine besondere Verantwortung bei der Auswahl unserer Lieferant:innen und Dienstleister:innen. Die Beschaffung der Berliner Wasserbetriebe richtet sich nach dem europäischen Vergaberecht und der Berliner Landesgesetzgebung. Für gesellschaftlich verträgliches Handeln definiert das Berliner Ausschreibungs- und Vergabegesetz (BerlAVG) klare Vorgaben: So fordern wir von unseren Auftragnehmer:innen die Einhaltung der Vorgaben zur Korruptionsprävention, der Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), der Vorgaben zur Tariftreue beziehungsweise zur Zahlung des jeweils gültigen Mindestentgeltes und der Vorschriften zur Frauenförderung. Unsere Beschaffungsprozesse werden zudem darauf ausgerichtet, dass ab 01. Januar 2023 geltende Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten (LkSG) umzusetzen.

In diesem Zusammenhang wurde im Jahr 2022 eine Risikoanalyse der Lieferanten durchgeführt. Im Ergebnis wurden keine risikobehafteten Lieferanten identifiziert, für die weitere Präventions- oder Abhilfemaßnahmen notwendig sind. In den künftigen Ausschreibungen werden die Lieferanten zusätzlich über die neuen Vertragsbedingungen zur Einhaltung des Verhaltenskodex der BWB und damit der Menschenrechte und des Umweltschutzes verpflichtet.

Die Basis für nachhaltiges ökologisches Handeln bildet die Allgemeine Verwaltungsvorschrift für die Anwendung von Umweltschutzanforderungen bei der Beschaffung von Liefer-, Bau- und Dienstleistungen (Verwaltungsvorschrift Beschaffung und Umwelt, VwVBU). Wir beschaffen entsprechend nur Geräte mit der besten Effizienzklasse. Bei Fahrzeugen werden unter Berücksichtigung der Lebenszykluskosten strenge CO_2-Emissionswerte gefordert. Darüber hinaus verpflichten die Berliner Wasserbetriebe ihre Auftragnehmer zur Einhaltung der Vorgaben der VwVBU. Die dort verankerten Forderungen gehen weit über die gesetzlichen Verpflichtungen hinaus.

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“.

Die Berliner Wasserbetriebe kaufen Waren und Dienstleistungen nahezu ausschließlich in Deutschland und weiteren Ländern der Europäischen Union ein. In diesen Ländern werden die Menschenrechte durch lokale und europäische Gesetzgebung geschützt. Soziale und ökologische Nachhaltigkeitskriterien sind Teil des Berliner Ausschreibungs- und Vergabegesetzes (BerlAVG) und damit für die Berliner Wasserbetriebe verpflichtend. Bei der Vergabe von Bau-, Liefer- oder Dienstleistungen ist darauf hinzuwirken, dass keine Waren Gegenstand der Leistung sind, die unter Missachtung der in den ILO-Kernarbeitsnormen festgelegten Mindeststandards gewonnen oder hergestellt worden sind. Menschrechtsaspekte müssen somit bei allen Vergabeprozessen berücksichtigt werden. Menschenrechtliche Aspekte werden nicht überprüft, da nahezu alle Investitionsvereinbarungen in Deutschland und weiteren Ländern der Europäischen Union geschlossen werden und hier nicht von einer Verletzung der Menschenrechte auszugehen ist. Die Beschaffungsprozesse werden darauf ausgerichtet, dass ab 01. Januar 2023 geltende Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten (LkSG) umzusetzen. Eine Überprüfung von Investitionsvereinbarungen auf Menschenrechtsaspekte wurde 2020 und 2021 nicht durchgeführt (0%)

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.

Als Dienstleistungsunternehmen im Bereich der Daseinsfürsorge ist die Geschäftstätigkeit des Unternehmens hoheitlich und regional begrenzt. Es wurden daher keine Geschäftsstandorte auf die Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung geprüft (0%).

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.

Für gesellschaftlich verträgliches Handeln definiert das Berliner Ausschreibungs- und Vergabegesetz (BerlAVG) klare Vorgaben: So fordern wir von unseren Auftragnehmer:innen die Einhaltung der Vorgaben zur Korruptionsprävention, der Kernarbeitsnormen der internationalen Arbeitsorganisation (ILO), der Vorgaben zur Gebührentreue beziehungsweise zur Zahlung desgeltenden Mindestentgeltes bzw. des definierten Tariflohnes und der Vorschriften zur Frauenförderung. Gem. § 16 BerlAVG müssen stichprobenhafte Kontrollen durchgeführt werden. Für die Überprüfung der FVV (§13 LGG) muss alle zwei Jahre eine Statistik an den Senat weitergereicht werden. Im Zeitraum vom 01. Juli 2018 bis zum 30. Juni 2020 wurden 117 Nachweise von 2.119 Aufträgen mit Verpflichtung zur Frauenförderung und somit 5,52 Prozent der Aufträge geprüft. Im Zeitraum vom 01. Juli 2020 – 30. Juni 2022 wurden 128 Nachweise von 2.212 Aufträgen geprüft. Das waren 5,78 Prozent.

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.

Erhebliche tatsächliche oder potenzielle negative menschenrechtliche Auswirkungen in der Lieferkette wurden für den Berichtszeitraum nicht geprüft. Die Beschaffungsprozesse werden darauf ausgerichtet, dass ab 01. Januar 2023 geltende Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz über die

unternehmerischen Sorgfaltspflichten (LkSG) umzusetzen.

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.

Ihre gesellschaftliche Verantwortung nehmen die Berliner Wasserbetriebe unter anderem als Mitglied branchenrelevanter externer Initiativen und Interessenverbände war. Um die steigende Komplexität von Branchenthemen und politischen Trends zu begleiten, engagieren sich das Unternehmen und unsere Beschäftigten in rund 100 Verbänden, Vereinen und Organisationen – auch international. Die Berliner Wasserbetriebe zählen seit dem Global Water Summit 2019 weltweit zu den führenden Versorgungsunternehmen: den Leading Utilities of the World (LUOW). Wesentliche Kriterien für die Aufnahme in diesen Kreis sind die Innovationskraft des Unternehmens und die Bereitschaft, sich mit neuen Aufgaben auseinanderzusetzen. Bisher gehören rund 35 Ver- und Entsorger zu den LUOW.

Das Engagement der Berliner Wasserbetriebe ist vielfältig und umfasst beispielsweise Projekte und Initiativen zum Natur- und Gewässerschutz und die Umweltbildung. Gemeinsam mit anderen Infrastrukturunternehmen sind die Berliner Wasserbetriebe Teil eines Netzwerks (InfraLab), das die Themen Digitalisierung, Klimafreundlichkeit, Kreislaufwirtschaft und effiziente Energieversorgung aus erneuerbaren Energien im Fokus hat. Die Berliner Wasserbetriebe bringen sich hier unter anderem mit Projekten für eine Smart City Berlin, etwa durch E-Mobilität oder das Carsharing-Modell „Smart eFleets" ein. Ebenso ist das Unternehmen Teil der Mehrwert-Initiative und übernimmt damit gemeinsam mit anderen öffentlichen Unternehmen in Berlin Verantwortung für die ökonomische, ökologische und gesellschaftliche Entwicklung der Stadt. Gemäß ihren Sponsoringrichtlinien unterstützen die Berliner Wasserbetriebe Projekte, Vereine und Initiativen in Berlin, die insbesondere die naturwissenschaftliche Bildung von Kindern und Jugendlichen, sozial benachteiligte Personen oder den Breitensport fördern – so beispielsweise die Bio Brotbox-Aktion für Erstklässler:innen, die 5x5-Kilometer-Teamstaffel, die Stiftung Naturschutz Berlin, die SchülerUni für Nachhaltigkeit und Klimaschutz oder die ALBA Oberschulliga.

Weitere Informationen zu unserem Engagement in den Bereichen Umwelt und Naturschutz, Bildung und Beruf, Soziale Projekte, Sport sowie Gesundheit und Ernährung befinden sich auf unserer Webseite.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

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

a. den zeitanteilig abgegrenzten, unmittelbar erzeugten und ausgeschütteten wirtschaftlichen Wert, einschließlich der grundlegenden Komponenten der globalen Tätigkeiten der Organisation, wie nachfolgend aufgeführt. Werden Daten als Einnahmen-Ausgaben-Rechnung dargestellt, muss zusätzlich zur Offenlegung folgender grundlegender Komponenten auch die Begründung für diese Entscheidung offengelegt werden:
i. unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert: Erlöse;
ii. ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert: Betriebskosten, Löhne und Leistungen für Angestellte, Zahlungen an Kapitalgeber, nach Ländern aufgeschlüsselte Zahlungen an den Staat und Investitionen auf kommunaler Ebene;
iii. beibehaltener wirtschaftlicher Wert: „unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert“ abzüglich des „ausgeschütteten wirtschaftlichen Werts“.

b. Der erzeugte und ausgeschüttete wirtschaftliche Wert muss getrennt auf nationaler, regionaler oder Marktebene angegeben werden, wo dies von Bedeutung ist, und es müssen die Kriterien, die für die Bestimmung der Bedeutsamkeit angewandt wurden, genannt werden.

Gebühren und Gewinn

Die Berliner Wasserbetriebe haben 2021 einen Bilanzgewinn von 122 (2020: 194,4) Millionen Euro erwirtschaftet. Als kommunales Unternehmen führen wir unseren Gewinn zu 100 Prozent an unseren Eigentümer, das Land Berlin, ab. Gleichzeitig bieten wir unseren Kund:innen stabile und faire Gebühren. Der Aufsichtsrat der Berliner Wasserbetriebe hat am 17. Juni 2020 zugestimmt, dass das Unternehmen für die Bereiche der Wasserversorgung und Abwasserentsorgung ab dem 1. Januar 2022 öffentlich-rechtliche Gebühren erheben darf und somit die zusätzliche Belastung der Kund:innen mit Umsatzsteuer auf die Abwassertarife vermeiden kann.

Der Trinkwassertarif wurde zuletzt im Jahr 2014 um 16,4 Prozent gesenkt und ist mit der Einführung der Gebühr zum 1. Januar 2022 stabil. Der Tarif für Schmutzwasser wurde im Jahr 2015 um 6,3 Prozent und im Jahr 2018 um 4,0 Prozent gesenkt. Die zum 1. Januar 2022 eingeführte Gebühr wurde um weitere 2,4 Prozent gesenkt. In dem im Jahr 2020 in Kraft getretenen Unternehmensvertrag haben die Berliner Wasserbetriebe dem Berliner Senat zugesagt, die Tarife für Trink- und Schmutzwasser bis zum Ende der Tarifperiode 2022/2023 konstant zu halten. Um das zu gewährleisten, erfolgt ein jährlicher Tarif- bzw. Gebührenvergleich mit den 30 größten Städten

Deutschlands und ein Benchmarking zur Produktivitätsbewertung. Mittelfristiges Ziel ist eine Positionierung der Berliner Wasserbetriebe im oberen Drittel.

Gebühren

Änderung in % gegenüber Vorjahren	2021	2020	2019
Tarifveränderung Wasser	keine Veränderung	keine Veränderung	keine Veränderung
Tarifveränderung Schmutzwassermengentarif	keine Veränderung	keine Veränderung	keine Veränderung
Tarifveränderung Regenentwässerung	keine Veränderung	-2,3%	keine Veränderung

Investitionen

Um die sehr gute Trinkwasserqualität dauerhaft zu gewährleisten und hohe Versorgungs- und Entsorgungsstandards aufrechtzuerhalten, investieren wir kontinuierlich in den Erhalt und Ausbau unserer Rohr- und Kanalnetze sowie technologischen Anlagen. Wir haben 2021 allein in unser Abwassernetz mit Druckleitungen und Kanälen 118,48 (2020: 142,74) Millionen Euro investiert. In unser Trinkwassernetz flossen 78,54 (2020: 60,46) Millionen Euro. Die vorausschauenden Investitionen zahlen sich aus: Berlin kann eine niedrige Quote von 0,083 (2020: 0,064) Schäden pro Kilometer Trinkwasserrohrnetz vorweisen. Die Wasserverluste werden nach dem internationalen ILI-Standard (Infrastructure Leakage Index) gemessen, wobei hier ein Wert von unter 1,5 für geringe Wasserverluste steht. Wir liegen mit einem Wert von 0,67 (2020: 0,85) deutlich darunter. Die Berliner Wasserbetriebe planen laut Unternehmensvertrag bis zum Jahr 2031) Investitionen in Höhe von insgesamt 5,9 Milliarden Euro in eine resiliente Infrastruktur.

Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen

	Einheit	2021	2020	2019
Investitionen Anlagevermögen gesamt*	Mio. Euro	397,28	400,09	384,30
davon in Klärwerke	Mio. Euro	100,81	100,45	111,88
davon in Abwasserpumpwerke	Mio. Euro	12,97	17,48	13,76
davon in Kanal- und Abwasserdruckrohrnetz	Mio. Euro	118,48	142,74	139,20
davon in Wasserwerke	Mio. Euro	45,26	41,72	36,11
davon in Rohrnetz	Mio. Euro	78,54	60,46	53,49
davon sonstige Investitionen	Mio. Euro	41,22	37,24	29,86

Auftragsvolumen

Das Auftragsvolumen der Berliner Wasserbetriebe belief sich im Jahr 2021 auf 550,65 (2020: 664,5) Millionen Euro. Die Mehrzahl der Aufträge ging an Unternehmen in der Region – insgesamt 73,1

(2020: 77,9) Prozent. Damit sind wir ein wichtiger Partner für die ansässige Wirtschaft in Berlin und Brandenburg.

Anteil an Ausgaben für Lieferant:innen an Hauptgeschäftsstandorte

	Einheit	2021	2020	2019
Auftragsvolumen für Unternehmen in der Region*	Mio. €	402,52	517,73	450,97
Auftragsvolumen für Unternehmen in der Region	%	73,1	77,9	80,3

** Region bezieht sich auf Berlin und Brandenburg*

Personalaufwand

	Einheit	2021	2020	2019
Löhne und Gehälter	Mio. Euro	282	277	265
Soziale Abgaben und Aufwendungen für Altersversorgung und für Unterstützung	Mio. Euro	74	71	69

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.

Die Berliner Wasserbetriebe gehören dem Land Berlin und verhalten sich parteipolitisch neutral. Die Berliner Wasserbetriebe sind nicht in Lobbylisten eingetragen und es werden grundsätzlich keine Zuwendungen oder Spenden an Parteien oder Politiker:innen getätigt. Die Geschäftstätigkeit der Unternehmensgruppe ist jedoch durch eine Vielzahl gesetzlicher Rahmenbedingungen beeinflusst. Hierzu gehören u.a. das Berliner Betriebe-Gesetz, das die Daseinsvorsorge regelt, die Wassertarifverordnung Berlin und das Gesetz für den Ausbau erneuerbarer Energien. Darüber hinaus bestimmen eine Vielzahl deutscher und europäischer Gesetze wie das Wasserhaushaltsgesetz, das Bundes-Immissionsschutzgesetz und die europäische Wasserrahmenrichtlinie unser Handeln. Um immer auf dem aktuellen Stand zu sein, führen wir jährlich einen Rechtsreview durch. Im Rechtsreview sollen insbesondere die mit dem gesetzlichen Auftrag der Berliner Wasserbetriebe unmittelbar verbundenen Regelungen auf Aktualität und Einschlägigkeit überprüft werden. Darüber

hinaus sind die für eine ordnungsgemäße kaufmännische und technische Geschäftsführung zu beachtenden grundlegenden rechtlichen Vorgaben erfasst. Um die steigende Komplexität von Branchenthemen und politischen Trends zu begleiten und einen Wissenstransfer zu ermöglichen, engagieren sich die Berliner Wasserbetriebe und ihre Beschäftigten in rund 100 Verbänden, Vereinen und Organisationen. Beispielsweise engagieren sich die Berliner Wasserbetriebe als Mitglied bei den Leading Utilities of the World (LUOW), ein Verband der weltweit führenden Versorgungsunternehmen.

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.

Die Berliner Wasserbetriebe spenden nicht an politische Parteien (monetärer Wert: Null).

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.

Die Berliner Wasserbetriebe bekennen sich zu ethischen Grundsätzen wie Wertschätzung und Integrität. Selbstverständlich befolgen wir geltende Gesetze und Regelwerke und halten uns darüber hinaus an unternehmensinterne Richtlinien. Dieses regelkonforme Handeln fasst der Oberbegriff „Compliance" zusammen. Compliance ist eine Führungsaufgabe; dem Vorstand der Berliner Wasserbetriebe obliegt die Gesamtverantwortung für die Angemessenheit und Wirksamkeit unseres Compliance-Managementsystems. Mit diesem begegnen die Berliner Wasserbetriebe unter anderem den Risiken steigender Wirtschaftskriminalität. Darunter ist der Bereich für Straftaten mit wirtschaftlichen Bezügen zu verstehen, wie z.B. Korruption, Betrug, Kartellrechtsverstöße oder

Geldwäsche. Die Mehrzahl der Risiken für Korruption liegen im Bereich der Prozesse von Beschaffung und Vergabe. Im Rahmen des Managements von Compliance Risiken und insbesondere der Korruptionsrisiken, erfolgt eine regelmäßige Risikoidentifikation, Risikobewertung und Risikosteuerung. Bestehende Zielsetzungen im Compliancebereich sind z.B. Korruptionsprävention, Begrenzung bzw. Minimierung von Risiken (Vermeidung von Strafverfahren und Ordnungswidrigkeiten), die Motivation der Mitarbeitenden zu regelkonformen Verhalten sowie Transparenz.

Für die operative Umsetzung und Weiterentwicklung sorgt ein hierauf spezialisierter Fachbereich. Für die Einhaltung von Compliance sind die jeweils zuständigen Führungskräfte in den operativen Geschäftseinheiten verantwortlich. Unser Compliance-Managementsystem erfüllt im Wesentlichen drei Aufgaben:

- Vorbeugen: Interne Vorschriften, Verfahren und Prozesse schaffen die Grundlage für das regelkonforme Handeln von Mitarbeitenden und Führungskräften und werden regelmäßig überprüft, aktualisiert und kommuniziert.
- Erkennen: Kontrollinstrumente sorgen für eine kontinuierliche Überprüfung des Handelns und der Einhaltung der Vorgaben.
- Reagieren: Bei Feststellung von Verbesserungsmöglichkeiten werden Maßnahmen abgeleitet und umgesetzt. Verstöße werden immer sanktioniert.

Unsere Chief Compliance Officer (CCO), die die Leitung des Fachbereich Compliance-Management innehat, fungiert als zentrale Ansprechpartnerin für alle Fragestellungen zum Thema Compliance. Sie kommuniziert die Compliance-Regeln innerhalb und außerhalb des Unternehmens und schult die Führungskräfte, die das Wissen ihrerseits zu ihren Beschäftigten weitertragen. Zudem hat der Fachbereich Compliance-Management eine externe Ombudsstelle beauftragt, an die zusätzlich Verdachtsfälle gemeldet werden können. Unsere Chief Compliance Officer leitet den internen Integritätsausschuss, der sich mit aktuellen Entwicklungen der Verdachtsfälle beschäftigt und auch selbst Meldungen entgegennehmen kann. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, Verdachtsfälle anonym über ein Hinweisgebersystem zu melden.

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.

Wir haben derzeit 270 bewirtschaftete Grundstücke/Standorte. Dazu gehören sowohl Verwaltungsstandorte mit über hundert Mitarbeitenden, Klärwerke, Wasserwerke, Betriebsstellen sowie viele unbesetzte Standorte. Im Rahmen der internen Audits wurden im Berichtszeitraum (2020 und 2021) 29 Einzelstandorte auf Korruptionsrisiken geprüft. Dabei handelte es sich ausschließlich um eigene Standorte. Die regelmäßige Inventur zur Identifikation und Bewertung der BWB-weiten Korruptionsrisiken erfolgt halbjährlich in jeder Organisationseinheit über eine Abfrage.

Die relevantesten Korruptionsrisiken wurden rund um die Vergabeprozesse ermittelt.

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 Berichtszeitraum (2020 und 2021) gab es keine bestätigten Korruptionsvorfälle.

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

a. Erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich, und zwar:
i. Gesamtgeldwert erheblicher Bußgelder;
ii. Gesamtanzahl nicht-monetärer Sanktionen;
iii. Fälle, die im Rahmen von Streitbeilegungsverfahren vorgebracht wurden.

b. Wenn die Organisation keinen Fall von Nichteinhaltung der Gesetze und/oder Vorschriften ermittelt hat, reicht eine kurze Erklärung über diese Tatsache aus.

c. Der Kontext, in dem erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen auferlegt wurden.

Im Berichtszeitraum (2020 und 2021) wurden keine Bußgelder und Sanktionen (monetärer Wert: Null) wegen Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften verhängt.

Deutscher NACHHALTIGKEITS Kodex

DNK-Erklärung 2021

Berlinovo Immobilien Gesellschaft mbH

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

Kontakt

Franziska Wendt

Hallesches Ufer 74–76
10963 Berlin
Deutschland

+49 30 25441-1203
nachhaltigkeit@berlinovo.de

Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden Berichtsstandards verfasst:	GRI SRS

Inhaltsübersicht

Allgemeines

Allgemeine Informationen

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Strategie

1. Strategische Analyse und Maßnahmen
2. Wesentlichkeit
3. Ziele
4. Tiefe der Wertschöpfungskette

Prozessmanagement

5. Verantwortung
6. Regeln und Prozesse
7. Kontrolle
Leistungsindikatoren (5-7)
8. Anreizsysteme
Leistungsindikatoren (8)
9. Beteiligung von Anspruchsgruppen
Leistungsindikatoren (9)
10. Innovations- und Produktmanagement
Leistungsindikatoren (10)

KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE

Umwelt

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen
12. Ressourcenmanagement
Leistungsindikatoren (11-12)
13. Klimarelevante Emissionen
Leistungsindikatoren (13)

Gesellschaft

14. Arbeitnehmerrechte
15. Chancengerechtigkeit
16. Qualifizierung
Leistungsindikatoren (14-16)
17. Menschenrechte
Leistungsindikatoren (17)
18. Gemeinwesen
Leistungsindikatoren (18)
19. Politische Einflussnahme
Leistungsindikatoren (19)
20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten
Leistungsindikatoren (20)

Stand: 2021, Quelle: Unternehmensangaben. Die Haftung für die Angaben liegt beim berichtenden Unternehmen.

Die Angaben dienen nur der Information. Bitte beachten Sie auch den Haftungsausschluss unter www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzerklaerung

Heruntergeladen von www.nachhaltigkeitsrat.de

Allgemeines

Allgemeine Informationen

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

Die berlinovo entstand 2012 aus der 2006 gegründeten BIH Berliner Immobilien Holding GmbH und ihren Tochtergesellschaften und ist eine Beteiligung des Landes Berlin. Im Bestand des Unternehmens befinden sich 161 Objekte. Bundesweit managt die berlinovo 24.500 Mieteinheiten mit einer Gesamtfläche von 2,17 Mio. m² Mietfläche und einer Jahressollmiete von 228 Mio. Euro. Darunter befinden sich rund 15.300 Wohnungen, 8.000 Apartments und 1.100 Gewerbeeinheiten. Die berlinovo beschäftigt 395 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Stand 31.12.2021).

Die berlinovo Gruppe (berlinovo) umfasst neben der Berlinovo Immobilien Gesellschaft mbH insbesondere die folgenden Gesellschaften (alle mit Sitz in Berlin):

- Berlinovo Apartment GmbH (berlinovo Apartment), eine 100%ige Tochter der Berlinovo Immobilien Gesellschaft mbH, die möblierte Apartments verwaltet und vermietet
- Berlinovo Grundstücksentwicklungs-GmbH (BGG), eine 100%ige Tochtergesellschaft der landeseigenen Berlinovo Immobilien Gesellschaft mbH, die die Grundstücksentwicklung betreibt und sich im Rahmen der Daseinsvorsorge mit der Projektentwicklung, dem Bau und dem Betrieb von Wohnraum für Geflüchtete, Studierende sowie Seniorinnen und Senioren befasst und diesen anschließend vermietet und verwaltet
- Immobilien- und Baumanagement der Berlinovo GmbH (IBG)
- Immobilien Beteiligungs- und Vertriebsgesellschaft der Berlinovo mbH (IBV)

Die berlinovo Gruppe im Überblick

- Gesamtanzahl Mitarbeitende 2021[1]: 395 (inkl. Azubis; ohne GF) (2020: 373 / 2019: 356)
- Umsatzerlöse 2021: 270,28 Mio. € (2020: 270,63 Mio. Euro / 2019: 289,35 Mio. Euro)
- Bilanzsumme 2021: 4.283,08 Mio. € (2020: 3.801,65 Mio. Euro / 2019: 3.927,12 Mio. Euro)

Portfolioübersicht (Gesamtportfolio (Bestand und Neugeschäft) zum 31.12.2021)

Objekttyp	Einzelobjekt	Mieteinheiten	Mietfläche in Tsd. m^2
Wohnen	58	15.340	995
Apartment	36	8.002	296
Handel	31	542	462
Spezial	24	441	306
Büro	12	151	110
Gesamtergebnis	161	24.476	2.168

Da die berlinovo nicht CSR-RUG berichtspflichtig ist, erfolgt die Erklärung freiwillig und es findet keine Prüfung durch Dritte statt.

[1] per 31.12.2021

Ergänzende Anmerkungen:

Der jeweils aktuelle Geschäftsbericht sowie weitere Publikationen sind unter www.berlinovo.de/de/presse verfügbar. Der Geschäftsbericht für das Jahr 2021 ist unter www.2021.berlinovo-geschäftsbericht.de zu finden.

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.

Als strategische Partnerin für das Land Berlin nimmt die berlinovo eine verantwortliche Rolle am Wohnungsmarkt und in der Wohnungspolitik des Landes Berlin ein. Neben der Optimierung des Bestandsportfolios im Bereich der Wohn- und Gewerbeimmobilien liegt die Zukunft dabei besonders im Neugeschäft im Rahmen der Daseinsvorsorge. Mit der Neuausrichtung hin zu einem aktiven, bestandshaltenden und projektentwickelnden Unternehmen erschließt die berlinovo neue Segmente und entwickelt innovative Immobilienprodukte, mit denen sie den dynamischen Entwicklungen der Stadt und dem Bedarf an bezahlbaren Wohnlösungen optimal begegnet.

Als landeseigenes Unternehmen sieht die berlinovo eine besondere Verpflichtung gegenüber der Stadt und ihren Bewohnerinnen und Bewohnern. Der Berliner Senat hat mit den sechs städtischen Wohnungsbaugesellschaften ein Bündnis für soziale Wohnungspolitik und bezahlbare Mieten (Mietenbündnis) geschlossen, das 2017 in Form einer Kooperationsvereinbarung (KoopV) weiterentwickelt wurde. Die berlinovo unterstützt die darin formulierten Ziele. Aus juristischen Gründen kann die berlinovo dieser Kooperationsvereinbarung nicht beitreten. Um ihre Mitverantwortung für gutes und bezahlbares Wohnen in Berlin zu unterstreichen, hat sie sich erstmalig im Jahr 2016 eine Vermietungscharta gegeben und diese seitdem fortgeschrieben. Die aktuelle berlinovo Vermietungscharta 2021/2022 finden Sie unter www.berlinovo.de/de/wohnungen/vermietungscharta-20212022.

Damit bekräftigt die berlinovo GmbH, dass sie ihrer Verantwortung als faire Vermieterin gerecht wird. Bei der Vermietungscharta handelt es sich um eine speziell auf die berlinovo Situation maßgeschneiderte Ableitung der o. g. Kooperationsvereinbarung. Die berlinovo Gruppe bezieht die Vermietungscharta in ihre zukünftige Geschäftsstrategie ein und übernimmt somit auch die Bezüge zu ökologischen und sozialen Nachhaltigkeitsaspekten im Berliner Wohnungsbau als Kern:

- Wohnungsbestand unter bedarfsorientierten Gesichtspunkten erhöhen
- soziale und nachhaltige Boden- und Liegenschaftspolitik fördern
- kundenorientierte Bestandsbewirtschaftung verstärken
- zukunftsfähiges und nachhaltiges Bauen ermöglichen
- Partizipation stärken

Die berlinovo ist als verantwortlich agierende Wohnungsanbieterin und -bestandshalterin eine strategische Partnerin für das Land Berlin und unterstützt dessen Ziele hinsichtlich Asbestfreiheit, Klimaneutralität und Ressourceneffizienz.

Beim Wohnungsneubau legt die berlinovo einen Schwerpunkt auf in der Stadt erforderliche besondere Wohnformen und entwickelt Immobilienprojekte mit dem Ziel, Auszubildenden, Studierenden, jungen Fach- und Führungskräften – insbesondere den Mitarbeitenden von Berliner Landesunternehmen, Seniorinnen und Senioren sowie besonderen Bedarfsgruppen – in Berlin Wohnraum zu fairen Mieten zur Verfügung zu stellen. Sie trägt damit zu einer ausgewogenen Wohnraum- und Quartiersentwicklung bei. Die sogenannte „Berliner Mischung" – das Schaffen lebendiger Quartiere – ist für die berlinovo ein wichtiger Aspekt. So agiert die berlinovo strategisch im Sinne einer nachhaltigen Standortentwicklung mit langfristiger Perspektive und hat dabei folgende Faktoren im Blick:

- nutzerorientierte bauliche Entwicklung des Bestandes
- Neubau einschließlich ergänzender Komplementärnutzungen
- intelligente Lösungen zur Betriebskostenminimierung
- Erhalt einer nachhaltigen und ausgewogenen Sozialstruktur

Das Land Berlin und die berlinovo verfolgen das Ziel, Neubauten in direkter Kooperation mit dem Land oder in Kooperation mit anderen Beteiligungsgesellschaften des Landes Berlin zu verwirklichen, um weitere Flächen für Wohnungsneubau zu nutzen. Gespräche zum Abschluss von Kooperationen mit anderen Landesbeteiligungen werden aktiv geführt.

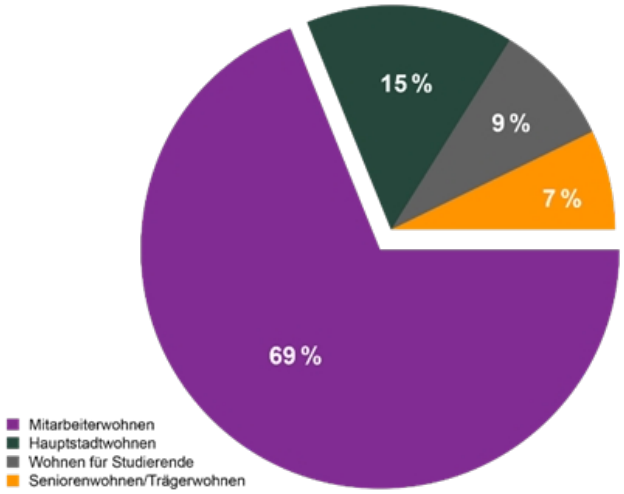
Gemeinsam mit der Berliner Energie Agentur (BEA) entwickelt die berlinovo derzeit eine bereichsübergreifende Klimaschutzstrategie – derzeit erfolgt die Bewertung der Kosten sowie die Abstimmung der nötigen organisatorischen Verantwortung zur Umsetzung (siehe 3. "Ziele").

Neuausrichtung der Apartmentstrategie

Im Zuge eines Veränderungsprozesses befindet sich die berlinovo im Wandel von der reinen Gewinnorientierung zu einem Landesunternehmen, das sich der damit verbundenen sozialen Verantwortung in Berlin bewusst ist. Damit verbunden hat die berlinovo eine neue Apartmentstrategie erarbeitet, um Lösungen für die aktuellen wohnungs- und mietenpolitischen Fragestellungen aufzuzeigen und auf derzeitige Entwicklungen und Erfordernisse zu reagieren, u. a. den Fachkräftemangel, der insbesondere bei den Berliner Verwaltungen und Landesunternehmen spürbar ist.

Im Bestandsgeschäft leistet die berlinovo mit ihrem Angebot von rund 6.500 möblierten Apartments seit über 55 Jahren einen wichtigen Beitrag für das Land Berlin und die Berliner Wirtschaft bei der Unterbringung zuziehender Arbeitskräfte. Der Fokus lag dabei in den letzten Jahren bereits auf den Landesunternehmen. Dieser Ansatz soll mit der neuen Strategie weiter ausgebaut werden.

Neben dem bereits am Markt erfolgreich positionierten Angebot für Studierende stellt das Unternehmen zukünftig rund 4.500 der Apartments bevorzugt Mitarbeitenden von Landesunternehmen, wie z. B. für die Polizei, Feuerwehr und Berliner Verwaltungen, zur Verfügung. Dies werden dann insgesamt 70 % des derzeitigen Bestandes sein.



Neubauaktivitäten und Bestandserweiterung

Die Position als verantwortlicher Player am Berliner Wohnungsmarkt wird weiterhin durch gezielte Neubauaktivitäten und Umwidmungen in den eigenen Beständen ausgebaut, um vorhandene und künftige Versorgungslücken im Berliner Wohnungsbau zu schließen. Diese soziale Verantwortung hat die berlinovo auch in ihrem Gesellschaftsvertrag verankert. Das ambitionierte Ziel lautet: Erweiterung des Apartmentportfolios von aktuell 6.500 Apartments auf rund 15.000 Apartments bis 2026. Mit diesem Portfolio schafft die berlinovo neue Wohnangebote für Mitarbeitende von Landesunternehmen, Studierende, zuziehende Arbeitskräfte sowie Seniorinnen und Senioren.

Als Berliner Wohnungsunternehmen und Partnerin der Stadt Berlin ist es Aufgabe und zentrales Ziel der berlinovo, die Menschen in der Hauptstadt mit bezahlbarem Wohnraum zu versorgen. Dabei ist es nicht entscheidend, ob Wohnraum neu gebaut oder erworben wird. Daher hat das Unternehmen im Zuge des Zukunfts- und Sozialpakts Wohnen im Jahr 2021 205 Wohnungen von der Vonovia SE und 3.939 Wohn- und Gewerbeeinheiten von der Deutsche

Wohnen SE übernommen. Das Ankaufportfolio befindet sich überwiegend in städtischen Randlagen in einfacher bis mittlerer Wohnlage und ergänzt die vorhandenen Schwerpunktstandorte Spandau und Marzahn-Hellersdorf. Es gibt vereinzelte Solitärgebäude und zwei Quartierscluster: das Falkenhagener Feld in Spandau und die Zossener Straße in Marzahn-Hellersdorf.

Die berlinovo nutzte mit dieser Übernahme die Möglichkeit, ihren Wohnungsbestand signifikant zu erweitern und damit zusätzlichen preiswerten Wohnraum anbieten und wirtschaftlich betreiben zu können. Die berlinovo wird somit ihrer sozialen Verantwortung für die Stadt mit fairer Mietpreisgestaltung im unteren und mittleren Preissegment gerecht. Durch den Ankauf stieg der von der berlinovo bewirtschaftete Wohnbestand um ca. 22 %.

Aktuelle Entwicklungen

Durch die Corona-Pandemie in den Jahren 2020 und 2021 stand auch die berlinovo vor großen Herausforderungen, die die Weiterentwicklung des Nachhaltigkeitsmanagements zunächst verzögert haben. Die berlinovo richtete einen Krisenstab ein und konnte zügig die technischen Rahmenbedingungen mit einer elektronischen Plattform zum ortsunabhängigen Zusammenarbeiten für Homeoffice- und Remote-Arbeiten schaffen. Zudem wurden in der Unternehmenszentrale Teststationen und Impfmöglichkeiten für die Mitarbeitenden angeboten. Der gesundheitliche Schutz der Belegschaft stand während der Pandemie immer im Mittelpunkt. Insgesamt kam es zu keinen ernsthaften Beeinträchtigungen und die Einschränkungen durch die Pandemiesituation konnten gut bewältigt werden.

Die berlinovo gibt mit dieser Erklärung zum deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) ihren zweiten Nachhaltigkeitsbericht ab. Zum Einsatz kam das Rahmenwerk des DNK. Ein systematisches Nachhaltigkeitsmanagement wurde aufgebaut und es wird im zweijährigen Turnus darüber berichtet. Dafür nimmt die berlinovo alle drei Dimensionen (ökonomische, gesellschaftliche und ökologische Indikatoren) der Nachhaltigkeit in den Blick und folgt strukturell und prozessual den Anforderungen des Deutschen Nachhaltigkeitskodex. Ziel ist es, Nachhaltigkeitsindikatoren innerhalb der berlinovo messbar zu gestalten und zielorientiert im Sinne der Unternehmenssteuerung weiterzuentwickeln.

Nachhaltigkeit bietet viele Chancen für die Geschäftsentwicklung. Im Zusammenhang mit der kontinuierlichen Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie wurden fünf Handlungsfelder definiert, die die inhaltliche Grundlage bilden. Sie werden in einem Cockpit zusammengefasst und dienen in der Übersicht der inhaltlichen Steuerung der Nachhaltigkeitsstrategie. Den einzelnen Handlungsfeldern wurden Indikatoren zugewiesen (GRI – Global Reporting Initiative und GdW – Bundesverband deutscher Wohnungs- und Immobilienunternehmen e. V.), die die zukünftige Steuerung des Nachhaltigkeitsmanagements ermöglichen (siehe 2. "Wesentlichkeit" und 3. "Ziele").
Zur Steuerung und Berichterstattung im Nachhaltigkeitskontext konzentriert sich die berlinovo derzeit auf den Standard der Global Reporting Initiative (GRI) und die speziellen Standards des Bundesverbandes deutscher Wohnungs- und Immobilienunternehmen (GdW) und plant die Mess- und Steuerungsindikatoren sukzessive auszubauen. Ein Prozess zur Integration der Sustainable Development Goals (SDG) ist im Geschäftsjahr 2023 geplant. Im Bereich Lieferanten und Arbeitnehmende orientieren wir uns an den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und den 10 Prinzipien des UN Global Compact (UNGC). Im Bereich Compliance verpflichten wir uns zur Einhaltung des Berliner Corporate Governance Kodex (BCGK). Zudem hat die berlinovo den Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in der jeweiligen von der für die Beteiligungsführung zuständigen Stelle des Landes Berlin herausgegebenen Fassung in den Gesellschaftervertrag und die Geschäftsordnungen des Aufsichtsrates und der Geschäftsführung aufgenommen.

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.

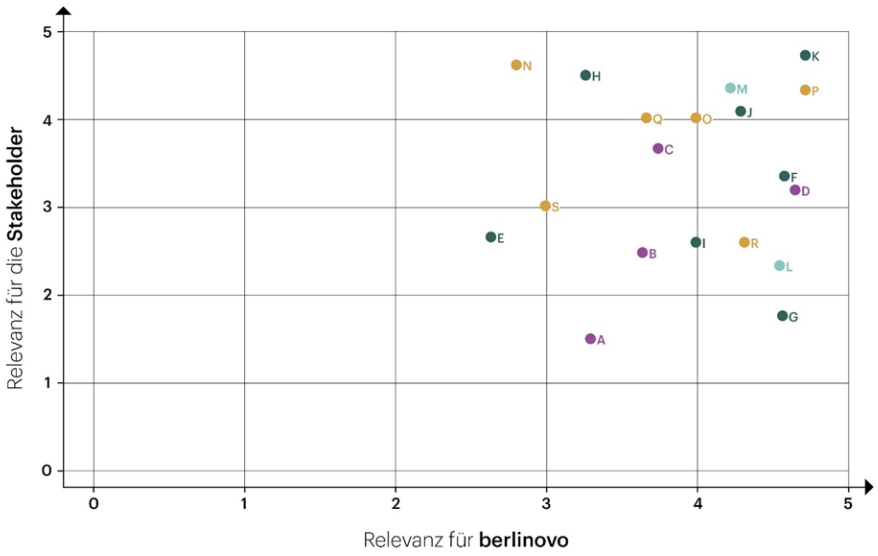
In Zusammenhang mit dem kontinuierlichen Ausbau der Nachhaltigkeitsstrategie wurden auch die bestehende Wesentlichkeitsanalyse weiterentwickelt und die Themen gewichtet. Ergebnis ist die neue Wesentlichkeitsmatrix der berlinovo. Sie dient als Leitfaden für eine transparente Berichterstattung und ist ein wichtiges Element der strategischen Entscheidungsfindung.

In einem vorgelagerten Prozess wurden mittels Deskresearch insgesamt 55 Themen unter Einbeziehung verschiedener Rahmenwerke (z. B. GdW- und GRI-Standards) identifiziert und auf ihre Wesentlichkeit überprüft. In diesem Prozess waren Geschäftsführung und Management sowie die Vertretung der Belegschaft einbezogen. 22 Themencluster wurden

als relevant identifiziert. In einem weiteren nachgelagerten Prozess wurden diese Themencluster noch einmal gestrafft und von Beteiligten aus der Perspektive des Unternehmens sowie der Stakeholder und der Regulatorik bewertet.

Die folgende Wesentlichkeitsmatrix stellt die nunmehr 19 wesentlichen Themen dar und bildet somit die Grundlage für eine strategische Einordnung der Themen.

Wesentlichkeitsmatrix der berlinovo



GRC	Ökonomie	Ökologie	Gesellschaft
A) Compliance/ Antikorruption, Transparenz und Offenlegung	E) Qualitätsmanagement/ Beschwerdemanage-ment und Kundenorien-tierung	L) Klimamanagement und Klimaschutz	N) Stakeholder-management
B) Risikomanagement	F) Produktsicherheit	M) betriebliches Umweltmanagement	O) Stadtentwicklung/ Quartiersentwicklung und soziales Wohnungsmanagement
C) Datenschutz und -sicherheit von Kundendaten	G) Produkt- und Prozess-innovationen		P) Vielfalt/Chancengleich-heit und Demografie
D) Digitalisierung	H) Bestandserhaltung und -pflege		Q) Mitarbeitende/ Arbeitnehmerrechte
	I) Neubau		R) Mitarbeitenden-zufriedenheit
	J) Wirtschaftlichkeit		S) Gemeinwohl und lokales Engagement
	K) Lieferanten		

Es wurden fünf Handlungsfelder definiert. Die wesentlichen Themen wurden diesen Handlungsfeldern zugeordnet (siehe 3. „Ziele"). Die Handlungsfelder sind Unternehmensbereichen und Verantwortlichen direkt zugeordnet (siehe 5. „Verantwortung"). Sie bilden somit die Grundlage der Nachhaltigkeitsstrategie.

Zusätzlich wurde identifiziert, welche Chancen und Risiken auf die berlinovo wirken (Outside-In-Perspektive), aber auch, welchen Einfluss das Geschäftsmodell des Unternehmens auf Umwelt und Gesellschaft hat (Inside-Out-Perspektive). In diesem Prozess werden verschiedene Stakeholder-Gruppen involviert, die zum einen die ausgewählten Themencluster bestätigten und zum anderen weiteren wertvollen Input liefern (siehe 9. „Beteiligung von Anspruchsgruppen"). In einem ersten Workshop wurden die wesentlichen Themen einer diversen Stakeholder-Gruppe vorgestellt und deren Perspektiven zu Chancen und Risiken eingeholt. Es ist geplant, die Einbindung einer Stakeholder-Gruppe der berlinovo für jedes Handlungsfeld des Cockpits durchzuführen.

Auszüge unserer Chancen-Risiken-Betrachtung

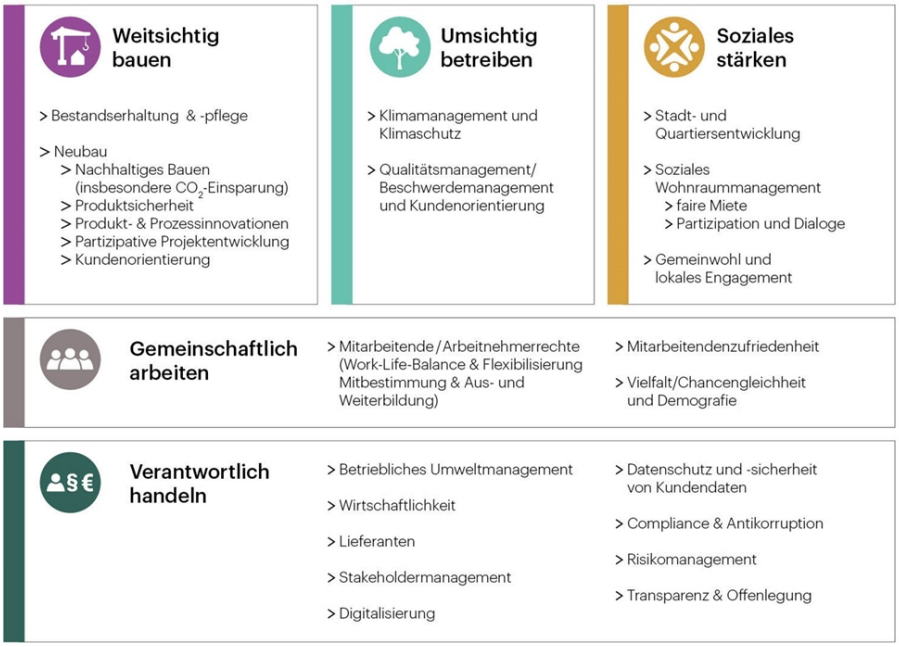
Bereich	Chancen	Risiken
Ökonomie	• Optimierung im Bereich Förder- und Fremdmittel sowie Energieverbrauch • Verkürzung von Bauzeiten durch Partizipation • Steigerung der Attraktivität durch nachhaltige Bauweise	• komplexere Projektabläufe mit erhöhtem Ressourcenbedarf (Personal, Zeit, Kosten) • steigende Investitionskosten wegen verschärfter Umwelt-/Klimastandards
Gesellschaft	• Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit und -bindung • Ausschöpfen des gesamten Arbeitsmarktpotenzials • erleichterter Wissenstransfer in diversen Teams • höhere Akzeptanz sowie Zufriedenheit durch Partizipation und Nachhaltigkeit	• umfangreiches Changemanagement zur aktiven Steuerung notwendig • Reputationsrisiken
Ökologie	• Einsatz erneuerbarer Energien für Klimaschutz und Kosteneffizienz • Digitalisierung der Prozesse	• steigende Betriebskosten für Mieterinnen und Mieter
GRC	• Verringerung von Reputationsrisiken • Optimierung von Prozessen • positive Außen- und Innendarstellung • frühzeitige Anpassung an regulatorische Anforderungen	• komplexere Geschäftsorganisation • steigender Bedarf an Changemanagement

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.

Die berlinovo hat mit dem ersten DNK-Bericht 2019 begonnen, ein systematisches Nachhaltigkeitsmanagement aufzusetzen. Aufbauend auf der Wesentlichkeitsanalyse wurden Handlungsfelder definiert, die den Rahmen für die weitere Entwicklung geben, und in einem Nachhaltigkeits-Cockpit zusammengefasst. In den einzelnen Handlungsfeldern wurden erste strategische Maßnahmen entwickelt, die einen Handlungs- und Zielkorridor vorgeben. Eine Indikatorenliste wurde erarbeitet. Dafür wurden die GRI-Indikatoren zugrunde gelegt und weiter ausgebaut. Nach und nach werden GdW-Indikatoren genutzt und weiter ausgebaut. Diese Indikatoren wurden den einzelnen Handlungsfeldern zugewiesen. Ziel ist es, ein Managementsystem einzuführen, das einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess (KVP) im Bereich der Nachhaltigkeit initialisiert. In einem regelmäßigen (zweijährigen) Berichtszyklus wird die berlinovo über den erreichten Status quo, Ziele, aber auch Herausforderungen bei der Umsetzung ihres Nachhaltigkeitsmanagements berichten. Ein Nachhaltigkeitsmonitoring befindet sich derzeit im Aufbau. Darauf aufbauend werden pro Handlungsfeld in einem fortlaufenden Prozess Ziele definiert sowie Maßnahmen entwickelt und umgesetzt.

1. berlinovo Nachhaltigkeits-Cockpit



Weitsichtig bauen

Im Handlungsfeld „Weitsichtig bauen" werden die Kerngeschäftsthemen Bestandserhaltung und -pflege sowie Neubau, Kundenorientierung und Nachhaltiges Bauen verortet. Bereits in der Planungs- und Umsetzungsphase werden nachhaltige Handlungsweisen und Baustoffe umfänglich berücksichtigt, um CO_2-Emissionen zu vermeiden. Als spezialisierte Kooperationspartnerin für das Land Berlin investiert die berlinovo gezielt in Berliner Immobilienprojekte, ist maßgeblich am Ausbau von innovativen Wohnungsangeboten beteiligt und verfolgt engagiert das Ziel, Wohnraum zu fairen Mieten für große Bevölkerungsgruppen, darunter Familien, Studierende, Mitarbeitende von Landesunternehmen sowie Seniorinnen und Senioren, zur Verfügung zu stellen.

Umsichtig betreiben

Das Handlungsfeld „Umsichtig betreiben" bündelt die Themen Klima- und Umweltschutz. Die Transformation in Richtung Klimaneutralität ist eine gesamtgesellschaftliche Querschnittsaufgabe, zu der alle – Wirtschaft, Politik und Gesellschaft – beizutragen haben. Trotz dieser vielschichtigen Verantwortung steht die Immobilienbranche in besonderem Maße im Fokus, da der Energieverbrauch von Gebäuden mehr als 40 % der Berliner CO_2-Emissionen verursacht. Mit der berlinovo Klimaschutzstrategie (siehe unten) stellen wir uns dieser Aufgabe. Darüber hinaus ist für uns ist die Orientierung an den Anforderungen unserer Kundinnen und Kunden ein ebenso wichtiges Anliegen, das wir durch ein wirksames Qualitäts- und Beschwerdemanagement erreichen.

Soziales stärken

Die berlinovo ist lokal verwurzelt und eng mit Berlin verbunden. Das Unternehmen setzt sich für die Gemeinschaft in Berlin ein. Ziel ist es, die Quartiere generationenübergreifend lebenswert zu gestalten sowie langfristig Zufriedenheit, Sicherheit und sozialen

Zusammenhalt zu fördern. Neben der Realisierung von sozialen Projekten heißt das aber auch, Mieterinnen und Mieter einzubinden und ihre Interessen zu berücksichtigen.

Für das Handlungsfeld „Soziales stärken" erarbeitet die berlinovo derzeit ein umfassendes Quartiersentwicklungskonzept, das auf die berlinovo Quartiere als Leitlinie anwendbar ist. Mit einem 360-Grad-Ansatz werden für die Quartiersentwicklung Maßnahmen aus allen drei Dimensionen der Nachhaltigkeit beleuchtet und bewertet. Neben baulichen Maßnahmen in Gebäuden unter Berücksichtigung energetischer Belange, CO_2-Reduktion sowie Mobilität werden Projekte zur Förderung bedarfsorientierter Wohnformen (Singles, Familien, Ältere, Beschäftigte etc.) untersucht, und zwar im Hinblick auf Stärkung der sozialen Vielfalt und Lebensqualität im Quartier und Hebung von Standortpotenzialen. Besonders im Bereich der Quartiersentwicklung wird deutlich, wie eng die einzelnen Handlungsfelder des berlinovo Nachhaltigkeits-Cockpits miteinander verzahnt sind.

Weiterhin erfolgte kürzlich die Aktualisierung der Vermietungscharta, womit die berlinovo erneut die Wahrnehmung ihrer Verantwortung als faire Vermieterin unterstreicht und bezahlbares Wohnen in Berlin ermöglicht. Weitere Maßnahmen siehe 18. „Gemeinwesen".

Die Ansätze der berlinovo im Handlungsfeld „Soziales stärken" wurden kürzlich im Rahmen einer Fokusgruppe im Workshop-Format mit internen und externen Stakeholdern (Quartiersmanagern anderer Marktteilnehmer, Beratungsunternehmen, Objektmanagern etc.) gespiegelt und diskutiert (siehe 9. Beteiligung von Anspruchsgruppen).

Gemeinschaftlich arbeiten
Mit der Neuausrichtung und den Ankäufen von Einheiten der Deutsche Wohnen und Vonovia entsteht für die berlinovo ein deutlich erhöhter Personalbedarf. Qualifizierte und motivierte Mitarbeitende sind entscheidend für den Unternehmenserfolg. Die berlinovo arbeitet kontinuierlich daran, von ihren Beschäftigten und Bewerbenden als eine moderne attraktive Arbeitgeberin wahrgenommen zu werden (siehe 14. „Arbeitnehmerrechte"). Wichtige Erfolgsfaktoren sind neben der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie der Schaffung eines familienfreundlichen Arbeitsumfelds die Förderung von Frauen und die Umsetzung einer vielfältigen Belegschaft mit gleichen Entwicklungschancen.

Verantwortlich handeln
Die berlinovo widmet sich derzeit aktiv in bereichsübergreifenden Workshops dem Thema der Lieferkettensorgfalt, um die Risiken menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten entlang der Wertschöpfungskette zu beleuchten. Ziel ist es, eine Leitlinie für den verantwortungsvollen Umgang mit der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht im berlinovo-weiten Einkauf zu etablieren. Weiterhin beschäftigt sich die berlinovo mit dem Thema Geldwäscheprävention.

Die Verantwortung zur Kontrolle der Erreichung strategischer Nachhaltigkeitsziele, die im Rahmen des berlinovo Nachhaltigkeits-Cockpits in fünf Handlungsfeldern definiert werden, obliegt den Verantwortlichen der einzelnen Handlungsfelder und der Geschäftsführung.

2. berlinovo Klimaschutzstrategie

In Zusammenarbeit mit der Berliner Energieagentur (BEA) erfolgt derzeit die Erarbeitung einer Klimaschutzstrategie (Abschluss in 2022), die den Klimaschutzzielen der Bundesrepublik Deutschland sowie des Landes Berlin hin zur CO_2-Neutralität folgt. Der Entwicklung der berlinovo Klimaschutzstrategie ging eine intensive Auseinandersetzung mit und Analyse der bestehenden Standards im Unternehmen sowie der avisierten Ziele und Pfade voraus. Hierfür wurde 2021 ein Strategieworkshop mit der Unternehmensführung durchgeführt. Im Zuge dessen wurde Klimaschutz zu einem zentralen Unternehmensziel erklärt.

Ausgangspunkt für die Zielbildentwicklung der berlinovo sind die Klimaschutzziele des Landes Berlin. Entsprechend dem Minderungspfad für das Land Berlin nach dem Klimaschutz- und Energiewendegesetz Berlin (EWG Bln) sind die CO_2-Emissionen gegenüber 1990 bis 2030 um 70 % und bis 2045 um 95 % zu senken. Die **berlinovo** strebt an, die Klimaschutzziele des Landes Berlin innerhalb der bestehenden technischen sowie wirtschaftlichen Möglichkeiten ebenfalls zu verfolgen. Hierfür werden umfangreiche und ambitionierte Aktivitäten notwendig, die von der Energiebereitstellung aus erneuerbaren Energien über die Umsetzung hoher energetischer Sanierungsstandards bis hin zu einem Einkauf regenerativer Energien für das Immobilienportfolio reichen. Die Ziele lassen sich insofern wie folgt zusammenfassen:

- Hebung verfügbarer Effizienzpotenziale in der Gebäudetechnik
- Verringerung des Energiebedarfs und der Energieverbräuche beispielsweise durch die fortlaufende energetische Sanierung der Gebäudehülle oder die Installation intelligenter Gebäudetechnik
- zunehmende Dekarbonisierung aller Gebäude
- Einhaltung hoher energetischer Standards im Neubau
- Verantwortung für das Wohnumfeld und somit die Quartiere, in denen sich die Gebäude der berlinovo befinden

Besondere Herausforderungen sind hierbei der heterogene Bestand sowie der Zukauf unsanierter Objekte, aber auch die Sozialverträglichkeit. Die berlinovo Klimaschutzstrategie fokussiert vorrangig bauliche Themen wie Neubau und als Top-Priorität Instandsetzung, insbesondere hier den Umbau und die Sanierung. Als zusätzliches wesentliches Handlungsfeld wurde der Einkauf von Energie identifiziert. Zur Ableitung und erstmaligen Quantifizierung der notwendigen Steuerungsindikatoren wurde das Basisjahr 2020 gewählt und detailliert evaluiert. Wirkungsorientierte und damit quantitative Indikatoren für eine Bewertung des Gesamtportfolios sind vor allem spezifische Werte wie etwa der Energieverbrauch in kWh/m² oder die entstandenen CO_2-Emissionen in kg/m². Weiterhin wurden auf Ebene des Quartiersmanagements weitere Handlungsfelder wie beispielsweise Mobilität erkannt.

Dieser Dreiklang der berlinovo Klimaschutzstrategie spiegelt sich im Nachhaltigkeitscockpit der berlinovo – „Weitsichtig bauen", „Umsichtig betreiben" und „Soziales stärken" – wider, denn um die anspruchsvollen Klimaschutzziele zu erreichen, ist ein breiter, bereichsübergreifender Mix aus Maßnahmen erforderlich. Die berlinovo ist deshalb auch dem bundesweiten Zusammenschluss der Wohnungswirtschaft „Initiative Wohnen.2050" (IW2050) beigetreten. Die IW2050 ist ein klimapolitisches Bündnis, das neben der strategischen Kooperation und einem fachlich-inhaltlichen Austausch vor allem wirtschaftliche und finanzielle Belange zur Erreichung eines klimaneutralen Gebäudebestands bis 2050 im Blickfeld hat._

3. Nachhaltige Finanzierung

Neben den Aktivitäten zu den wesentlichen Themen in den Handlungsfeldern verfolgt die berlinovo eine nachhaltige Finanzierungsstrategie, sodass zunehmend Finanzierungsinstrumente, die soziale und Umweltaspekte der Unternehmenstätigkeit berücksichtigen, die klassischen Hypothekendarlehen ergänzen.

Bereits das erste Studentenprojekt in der Storkower Straße wurde durch das Programm „Energieeffizientes Bauen" der KfW finanziert und gefördert. Dies wurde für die weiteren Projekte des Neugeschäfts fortgeführt, sodass die berlinovo den Nachhaltigkeitsaspekt mit gleichzeitig günstigen Finanzierungskonditionen und Förderungen verbunden hat. Durch die im Juli 2021 erfolgte Neuausrichtung der Förderprogramme für energieeffizientes Bauen hatte die berlinovo bis zur Beendigung der Förderprogramme noch mehr Flexibilität, um weitere Finanzierungskomponenten über die BEG-Darlehen hinaus mit Zuschüssen zu kombinieren.

Die perspektivische Ausrichtung auf Schuldscheindarlehen und Anleihen unterstreicht die Bedeutung der ESG-Kriterien für die berlinovo weiter. Investoren in diese Instrumente legen zunehmend Wert darauf, dass ihre Gelder in nachhaltige Unternehmen und Projekte fließen. Die Ausrichtung der berlinovo als soziale Vermieterin und nachhaltige Bestandshalterin ist ein idealer Anknüpfungspunkt für Investoren.

4. Sustainable Development Goals

Bisher wurde noch keine konkrete Ausrichtung der Strategie und der Ziele der berlinovo an den Sustainable Development Goals (SDG) (Nachhaltige Entwicklungsziele) vorgenommen. In einem ersten Schritt wurde in der Berichtsperiode eine Zuordnung der Sustainable Development Goals, die in den Berliner Nachhaltigkeitszielen verankert sind, auf die Maßnahmen der berlinovo in den Handlungsfeldern des Nachhaltigkeitscockpits vorgenommen. Der Prozess wird in der kommenden Berichtsperiode fortgesetzt und die SDG konkreter in die Nachhaltigkeitsstrategie einbettet.

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 berlinovo ist ein vorwiegend bestandshaltendes Unternehmen im Bereich Wohn- und Gewerbeimmobilien im Eigentum des Landes Berlin. Dabei wurde der Bestand in jüngster Vergangenheit bereinigt. Nun fokussieren wir uns mit unseren Stärken auf unser Kernportfolio mit Schwerpunkt in Berlin, um damit in Zukunft noch stärker zur sinnvollen Wohnraumversorgung in Berlin beizutragen. Weitere Bestandsbereinigungen durch Verkäufe werden angestrebt. Die Besonderheit hierbei bilden die drei Bereiche Wohnen, Apartment und Gewerbe, da diese alle unter einem Dach gehandhabt werden.

Das Kerngeschäft besteht aus dem Bestandsmanagement – der Verwaltung, Bewirtschaftung und Vermietung von Wohn- und Gewerberaum – sowie der Bewirtschaftung von Apartments und der Projektentwicklung durch Ankauf, Errichtung und Modernisierung von Wohnraum.

Begleitende Prozesse (siehe Abbildung „Wertschöpfungskette“) unterstützen den reibungslosen Geschäftsverlauf.

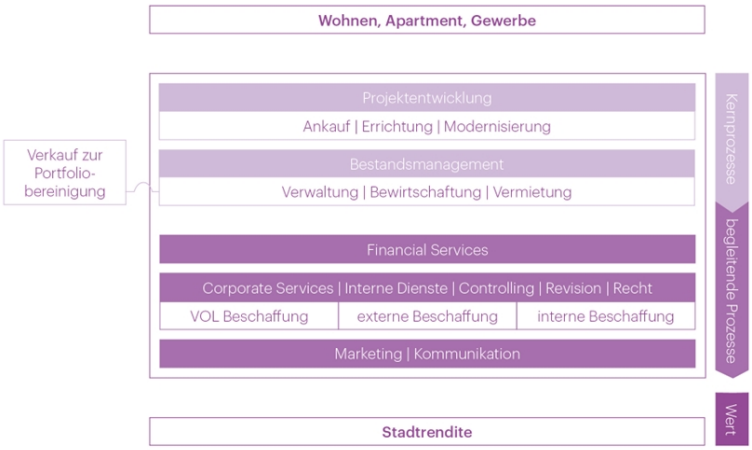
Die Tiefe der Wertschöpfung unterscheidet sich je nach Geschäftsbereich. Dabei ist die berlinovo in der Wertschöpfung auch auf externe Dienstleister angewiesen – insbesondere bei Bautätigkeiten (inkl. Materialbeschaffung und Entsorgung) im Zuge von Neubauprojekten sowie bei Modernisierungs-, Instandhaltungs- und Instandsetzungsmaßnahmen.

Die berlinovo ist sich der Nachhaltigkeitsrisiken in der Lieferkette bewusst. Als landeseigenes Unternehmen ist die berlinovo der Stadt verpflichtet, und dies bringt eine besondere Sorgfaltspflicht mit sich. Im Rahmen der Geschäftspartneranalyse zur menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht (siehe 17. "Menschenrechte") betrachten wir ganzheitlich grundsätzliche menschenrechtliche Aspekte in den drei Dimensionen der Nachhaltigkeit (Ökonomie, Soziales und Umwelt), die in unsere Lieferantenvereinbarungen und Auswahlprozesse einfließen werden. Gesetze und Verordnungen verpflichten die Dienstleister der berlinovo bereits dazu, verschiedene Nachhaltigkeitsaspekte einzuhalten, zum Beispiel: Einhaltung des Mindestlohns, Konformität zur Datenschutz-Grundverordnung etc. Bereits jetzt werden Nachhaltigkeitsaspekte in den Kern- und begleitenden Prozessen berücksichtigt.

Die Dienstleistung der Vermietung und Verwaltung von Wohnraum und die Planung von Neubauprojekten erbringt die berlinovo in Berlin eigenständig.

Im Rahmen der Ermittlung unserer wesentlichen Themen im Nachhaltigkeitsmanagement (siehe 2. "Wesentlichkeit") haben wir Chancen und Risiken unserer wesentlichen Themen entlang unserer Wertschöpfungskette betrachtet. Diese werden in die entsprechenden Handlungsfelder unseres Nachhaltigkeits-Cockpits eingesteuert und konkretisiert (siehe 3. "Ziele"). Das Nachhaltigkeits-Cockpit ist der Nukleus unseres Nachhaltigkeitsmanagements und gibt den Rahmen für die regelmäßigen Steuerungs-Meetings zum Stand der Maßnahmen des Nachhaltigkeitsboards (siehe 5. "Verantwortung").

Die Wertschöpfungskette der berlinovo Gruppe



Branchenspezifische Ergänzungen

Branchenspezifische Ergänzungen

Durchschnittliche Sollmiete (Monat) und Anteil am Portfolio

	€/m²	Anteil in %
Wohnen	6,49	34
Apartment	13,58	21,1
Handel	8,17	19,8
Büro	18,90	10,9
Spezial	8,81	14,2

Instandhaltungsintensität

Instandhaltungsintensität	Instandhaltung €/m²	Instandsetzung €/m²
Wohnen	7,2	11,5
Apartment	6,9	29.9
Büro, Handel, Spezial	4,1	15,5

Vermietungsquote

Verdichtete Nutzungsart Bezeichnung	Summe von Anzahl Mieteinheiten	Anzahl von Leer-stand	% Leerstand von Anzahl Mieteinheiten
Apartments	7.805	791	10,11 %
Gewerbe	1.497	318	21,2 %
Wohnen	15.174	190	1,3 %
	24.476	1.299	5,3 %

Vermietungsquote an WBS-Berechtigte

	2020	2021
WBS-Vermietungsquote*	32 %	44 %

* Gesamtzahl der vermieteten eigenen Wohnungen an WBS-Berechtigte im Verhältnis der vermieteten Wohnungen eines Jahres

Zur Vermeidung von Obdachlosigkeit wurden in den Jahren 2020 und 2021 keine Räumungsklagen eingereicht oder Titel vollstreckt.

Anzahl Kündigungen und auslaufende Mietverträge im Verhältnis zum Gesamtbestand

	Anzahl Kündigungen/ auslaufende Verträge 2021	Bestand per 31.12.2021	Anzahl Kündigungen und auslaufende Mietverträge im Verhältnis zum Gesamtbestand in %
Mietwohnanlagen inkl. Wohn- und Geschäftshaus (Bestand)	881	15.340	5,7 %
Apartmentanlagen (Bestand + NeuG)	2.007	8.002	25,1 %
Gewerbe (Bestand)	73	1.134	6,4 %
	2.961	**24.476**	**12,1 %**

Durchschnittliche Verweildauer*

Verdichtete Nutzungsart	Mittlere Vertragsdauer in Monaten	Mittlere Vertragsdauer in Jahren (Anzahl Monate/12)
Apartments	43	3,6
Gewerbe	102	8,5
Wohnen	146	12,2

*per 31.12.2021 Basis Mieterliste 12/2021

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Organisatorische Verankerung

Die Kernaufgaben des Nachhaltigkeitsmanagements umfassen das Abstimmen aller Nachhaltigkeitsaktivitäten, die regelmäßige Sensibilisierung für das Thema Nachhaltigkeit in der berlinovo sowie das Schaffen von Transparenz durch die fortlaufende Berichterstattung.

Das Nachhaltigkeitsmanagement ist als Funktion fest in der Organisationsstruktur verankert. Die Geschäftsführung der berlinovo besteht aus Silke Andresen-Kienz als kaufmännische Geschäftsführerin und Alf Aleithe als Geschäftsführer des Immobilien- und Fondsbereichs. Die Gesamtverantwortung für alle unternehmerischen Aktivitäten rund um das Thema Nachhaltigkeit liegt bei der Geschäftsführung und ist bei Alf Aleithe verortet. Die Koordination und Bündelung der Nachhaltigkeitsthemen erfolgt durch die Stabsstelle Unternehmenskommunikation. Im September 2020 wurde eine Nachhaltigkeitsbeauftragte ernannt. Sie steuert als zentrale Ansprechpartnerin die (Weiter-)Entwicklung der verschiedenen Nachhaltigkeitskonzepte und verantwortet die Moderation von Workshops in den Arbeitsgruppen und Nachhaltigkeitsgremien (Nachhaltigkeitsboard und -arbeitsgruppe), die Berichterstattung sowie die Kommunikation rund um Nachhaltigkeitsaspekte.

Zentrales Steuerungsgremium ist das Nachhaltigkeitsboard, das sich aus Führungskräften aller hierfür relevanten Bereiche und Stabstellen zusammensetzt. Dieses Gremium gewährleistet eine ganzheitliche und bereichsübergreifende Betrachtung aller strategischen Nachhaltigkeitsthemen, die in den fünf Handlungsfeldern verortet sind. Das Nachhaltigkeitsboard besteht zusätzlich zur Geschäftsführung aus den Bereichsleitenden der fünf Unternehmensbereiche

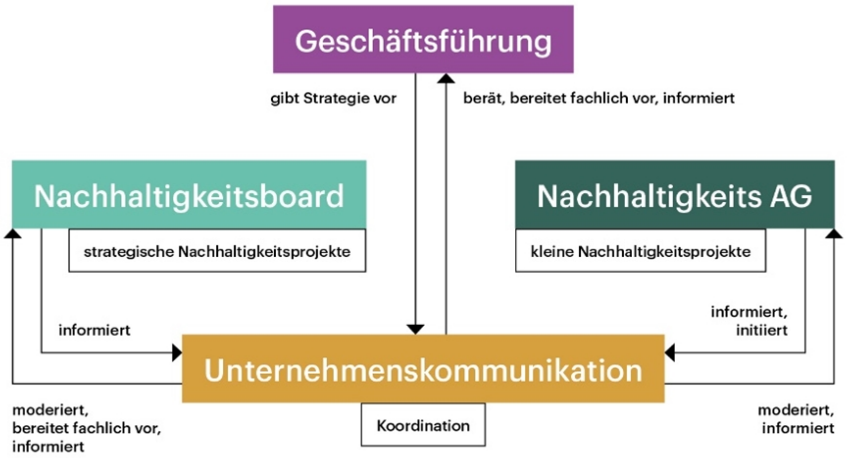
- Immobilienmanagement Apartments/Wohnen,
- Immobilienmanagement Gewerbe,
- Projektentwicklung & Technisches Management,
- Financial Services,
- Interne Dienste,

sowie den Stabstellen Corporate Services, Unternehmenssteuerung &

Controlling, Revision, Recht & Beteiligungen, Unternehmenskommunikation sowie Zentrale Beschaffung.

Komplettiert wird das Nachhaltigkeitsboard durch die Nachhaltigkeitsbeauftragte sowie eine Vertretung des Konzernbetriebsrates. Die Geschäftsführung und das Nachhaltigkeitsboard haben gemeinsam das Nachhaltigkeit-Cockpit der berlinovo entwickelt und sind für die Roadmap zur Umsetzung verantwortlich. Die Handlungsfelder und Maßnahmen werden kontinuierlich überprüft und mittelfristig zum umfassenden Nachhaltigkeitszielbild der berlinovo weiterentwickelt.

Die nachfolgende Grafik verdeutlicht die strukturelle Einbindung des Nachhaltigkeitsmanagements bei berlinovo.



Das Nachhaltigkeitsboard tauscht sich vierteljährlich zu den zentralen Fragen des Nachhaltigkeitsmanagements aus. Die Schwerpunkte bilden die wesentlichen Berichtsthemen, in denen Maßnahmen zur Steuerung der Nachhaltigkeitsleistung entwickelt und verfeinert werden.

Die Ergebnisse aus dem Nachhaltigkeitsboard werden zum einen in die Sitzungen der Geschäftsführung, zum anderen in die operative Ebene eingesteuert. Auf der Arbeitsebene werden die verschiedenen Nachhaltigkeitsprojekte in den Handlungsfeldern umgesetzt und verfolgt sowie eine konsistente Bereitstellung der Werte zu den verschiedenen Nachhaltigkeitsindikatoren sichergestellt.

Die Nachhaltigkeits-Arbeitsgruppe besteht aus engagierten Mitarbeitenden der verschiedensten Unternehmensbereiche und nimmt Impulse aus dem Haus auf, um diese an das Board und die Geschäftsführung zu spiegeln und auf

Entscheidungswege zu bringen.

Zielstellung ist es weiterhin, die wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen in die Unternehmensprozesse einzubetten und mit messbaren Zielen zu hinterlegen. Zur strukturellen Darstellung der vielseitigen Nachhaltigkeitsaspekte dienen die fünf Handlungsfelder, in die alle in der Wesentlichkeitsanalyse definierten Themen eingeflossen sind. Diese Handlungsfelder geben auch die Struktur und den Rahmen für das interne Nachhaltigkeitsprogramm vor.

Vor dem Hintergrund der zunehmenden Bedeutung von „ESG" (Ecological, Social, Governance) für Unternehmen, der größer werdenden Regulierungsdichte, zukünftiger Folgefinanzierungen sowie absehbar erforderlicher Maßnahmen zur Förderung, insbesondere der ökologischen Nachhaltigkeit im Immobilienbestand, sollen auch in den Fondsgesellschaften Nachhaltigkeitsaspekte angemessen berücksichtigt werden.

In der Aufsichtsratssitzung im Dezember 2020 wurde hierzu einstimmig beschlossen, in den Gesellschaftsverträgen der Fondsgesellschaften eine Klausel zu verankern, nach der die Geschäftsführung auch eine nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft unter Berücksichtigung von ökologischen Kriterien, sozialen Aspekten und Kriterien verantwortungsvoller Unternehmensführung („ESG-Kriterien") fördern soll. Mit der Verankerung der ESG-Klausel ist die Geschäftsführung gehalten, Nachhaltigkeitskriterien angemessen zu berücksichtigen.

Das Nachhaltigkeitsmanagement und dessen Weiterentwicklung betreffen alle Bereiche des Unternehmens, intern und extern. Die Kommunikation zum Thema ist daher von hoher Relevanz. Um dem gerecht zu werden, hat die berlinovo Nachhaltigkeit als feststehende Rubrik in ihren Kommunikationskanälen (z. B. Intranet und Newsletter, Geschäftsbericht, Mietermagazin, Instagram) etabliert. Mit dem Relaunch der Unternehmenswebsite wird das Nachhaltigkeitsengagement der berlinovo auch dort einen festen Platz bekommen.

6. Regeln und Prozesse

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

Für die einzelnen Unternehmen der Gruppe wurden Regelwerke geschaffen. In einer „Schriftlich fixierten Ordnung" (SfO) sind zum Beispiel Regelwerke gebündelt. Die SfO umfasst Richtlinien, Arbeitsanweisungen, Handbücher und Betriebsvereinbarungen sowie sonstige Regeln und Pflichten. Die SfO ist im unternehmensweiten Dokumentenmanagementsystem (DMS) für alle Mitarbeitenden zugänglich. Über Änderungen in der SfO werden alle Mitarbeitenden informiert.

Der Aspekt der Nachhaltigkeit wird nach den derzeitigen gesetzlichen Vorschriften über die jeweiligen Einkaufsrichtlinien berücksichtigt. In der Berichtsperiode wurden die bestehenden Einkaufsrichtlinien einem Review-Prozess unterzogen. Insbesondere für Neubau- und Modernisierungsprojekte wurden die Zuschlagskriterien für Rahmenverträge an die Anforderungen eines Nachhaltigkeitsmanagements zum Ressourcenschutz angepasst (siehe 12. „Ressourcenmanagement"). Im Rahmen des laufenden Prozesses zur menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht werden weitere Nachhaltigkeitsaspekte in die Einkaufsrichtlinien und die Zuschlagskriterien eingesteuert (siehe 17. „Menschenrechte").

Alle Prozesse werden zentral dokumentiert und entwickelt. Diese zum Teil bereichsübergreifenden Prozesse werden im Organisationshandbuch im Intranet allen Mitarbeitenden als anschauliche Prozessdiagramme zugänglich gemacht.

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.

Als Kontrollgremium dient der Aufsichtsrat, der die Leitung der berlinovo GmbH kontinuierlich überwacht und sie bei der Führung des Unternehmens regelmäßig berät. Er wird in alle wesentlichen Entscheidungsprozesse der Geschäftsführung einbezogen. Die schriftliche und mündliche Berichterstattung der Geschäftsführung an den Aufsichtsrat erfolgt regelmäßig und umfassend. Sie beinhaltet relevante Informationen zur Geschäftsentwicklung, zur wirtschaftlichen Lage des Unternehmens und zum Stand der Unternehmensplanung, einschließlich der Finanz-, Investitions- und Personalplanung sowie zu Beteiligungsmanagement, Risikolage und Risikomanagement, zu Themen des Nachhaltigkeitsmanagements und zu anderen bedeutsamen einzelnen Geschäften und Maßnahmen. Im Bereich der sozialen Nachhaltigkeit sind dies unter anderem Diversitätsaspekte (zum Beispiel die Frauenquote in Führungspositionen) und auch ökologische Aspekte (beispielsweise zur Energieeffizienz oder zu Photovoltaik-Projekten). Im Rahmen des Aufbaus des systematischen Nachhaltigkeitsmanagements werden die bereits bestehenden Leistungsindikatoren durch weitere ergänzt.

Im Berichtszeitraum 2020/2021 war der Aufsichtsrat der berlinovo wie folgt besetzt:

Aufsichtsratsvorsitzender der Berlinovo Immobilien Gesellschaft mbH war der damalige Senator für Finanzen, Dr. Matthias Kollatz.

Weitere Mitglieder des Aufsichtsrats waren:

- Erika Jaeger, Beraterin (stellv. Aufsichtsratsvorsitzende)
- Dr. Jochen Lang, Senatskanzlei des Regierenden Bürgermeisters
- Dr. Uwe Lissau, Amtsgerichtspräsident a. D.
- Sebastian Scheel, Staatssekretär, Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Wohnen
- Sabine Usinger, Rechtsanwältin und Notarin
- Agnes Maria Wildner, Bereichsleiterin Compliance bei der LBB AG/Berliner Sparkasse

Die BGG verfügt über einen eigenen Aufsichtsrat.

Die berlinovo Gruppe verfügt über ein umfangreiches Risiko-Management. Vierteljährlich wird über kritische Risiken und halbjährlich über alle definierten Risiken an die Geschäftsführung berichtet. Jährlich erfolgt die Berichtslegung an den Aufsichtsrat. Alle

Risiken werden quantitativ bewertet. Im Risikomanagement werden sowohl interne als auch externe Risiken aus der Geschäftstätigkeit der berlinovo betrachtet. Regelmäßig finden Schulungen zum Risikomanagement und zur eingesetzten Software für die Risikoverantwortlichen und ihre Vertreterinnen und Vertreter statt.

Derzeit wird der Bereich Nachhaltigkeit über Reputationsrisiken abgebildet, die für alle definierten Risikoklassen gelten. Als Reaktion auf das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz wird derzeit ein Prozess zur Identifikation von Risiken im Bereich menschenrechtlicher Sorgfaltspflicht aufgesetzt. Die berlinovo ist zwar bislang nicht direkt davon betroffen, sieht sich aber als Landesunternehmen der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht besonders verpflichtet (siehe 17. „Menschenrechte“).

Da in Zukunft die Anzahl der Neubauprojekte weiter zunehmen wird, ist die Ausweitung des Risikomanagements auf ökologische und soziale Risiken in der Überprüfung.

In den fünf Handlungsfeldern des berlinovo Nachhaltigkeits-Cockpits kommen Indikatoren der GRI und des GdW zur Kontrolle der Nachhaltigkeitsleistung zum Einsatz. In der vergangenen Berichtsperiode wurde das Indikatoren-Set überarbeitet, spezifiziert und erweitert. Insbesondere trifft dies auf den Bereich der CO_2-Emissionen zu. Zukünftig werden die CO_2-Emissionen in drei Asset-Klassen in kg/m^2 erfasst und können so im Rahmen des Nachhaltigkeits-Boards auf Grundlage der berlinovo Klimaschutzstrategie gesteuert werden (siehe 3. "Ziele" und 13. "Klimarelevante Emissionen"). Im Bereich Neubau und Modernisierung ist ein interner Kohlernstoffpreis für alle eingesetzten Materialien in Vorbereitung. Diese zukünftige CO_2-Bilanz der eingesetzten Materialien von der Erstellung der Baustoffe über die Errichtung der Gebäude bis zum voraussichtlichen Nutzungsende und späteren Recycling soll zu einer Reduktion der CO_2-Intensität der Gebäude führen und zur Erreichung der Ziele der Klimaschutzstrategie der berlinovo beitragen (siehe 11. "Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen"). Für den weiteren Umwelt- und Gesellschaftsbereich kommen vorwiegend die in diesem Bericht aufgeführten GRI- und GdW-Indikatoren zum Einsatz.

Die berlinovo nimmt die Datensicherheit für interne und externe Daten sehr ernst und hat für die Regelung ein umfassendes Sicherheitskonzept entwickelt. Ein sogenannter Penetrationstest wurde durchgeführt und als Ergebnis konnte festgestellt werden, dass ein Eindringen ins System nicht möglich war. Ein Notfallrechenzentrum sichert die IT-gestützten Kernprozesse des Unternehmens ab. In regelmäßigen, verpflichtenden Schulungen werden die Mitarbeitenden im Datenschutz und in der Anwendung des IT-Sicherheitshandbuches geschult. Die Aktualität wird durch einen externen Dienstleister sichergestellt, der sich in einem regelmäßigen Austausch mit dem internen Koordinator für Datenschutz befindet.

Auch die Umsetzung der DSGVO wurde mit externer Unterstützung umgesetzt und befindet sich in einem kontinuierlichen Verbesserungsprozess. Als externer Ansprechpartner wurde jeweils ein Datenschutzbeauftragter benannt, der vom Bereich Recht gesteuert wird. Im Berichtsjahr 2019 wurde eine System- und Anwendungsbetrachtung nach EU-DSGVO vorgenommen und die entsprechenden

Verarbeitungsverzeichnisse wurden unternehmensübergreifend erstellt. Ein Löschkonzept wird derzeit auf der Bereichsebene erarbeitet.

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.

Wie unter 1. „Strategische Analyse und Maßnahmen" beschrieben, unterstützt die berlinovo GmbH die Ziele des Bündnisses für soziale Wohnungspolitik und bezahlbare Mieten (Mietenbündnis) und der Kooperationsvereinbarung (KoopV), die der Berliner Senat mit den sechs städtischen Wohnungsbaugesellschaften geschlossen hat. Zudem hat sie sich im Jahr 2016 eine Vermietungscharta gegeben und diese seitdem fortgeschrieben. Damit bekräftigt die berlinovo GmbH, dass sie ihrer Verantwortung als faire Vermieterin gerecht wird.

Die berlinovo hat zentrale Werte für gutes und bezahlbares Wohnen in einem Leitbild und Grundsätzen zusammengefasst:

Quartiersverträgliche Mieten

- Die berlinovo wirkt durch kundenorientierte Mieten mietpreisdämpfend.

Stabilisierende Integration

- Die berlinovo agiert sozial und wirkt damit demografisch und kulturell integrierend.

Sicherung der Wohnraumversorgung

- Die berlinovo investiert zielgerichtet in den Bestand.
- Die berlinovo sichert Qualität und Kundenzufriedenheit durch mieternahen Service.

Soziale Verantwortung

- Die berlinovo wird weiterhin Wohnraum für sozial Benachteiligte zur Verfügung stellen – wie seit mehr als 20 Jahren, so auch heute und in der Zukunft.

Zudem hat die berlinovo den Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in der jeweiligen von der für die Beteiligungsführung zuständigen Stelle des Landes Berlin herausgegebenen Fassung in den Gesellschaftervertrag und die Geschäftsordnungen des Aufsichtsrates und der Geschäftsführung aufgenommen (mehr dazu siehe 20. „Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten").

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.

Derzeit werden im Unternehmen variable Gehaltsanteile mit der Geschäftsführung und der Bereichsleitung vereinbart. Diese sind an die Erreichung verschiedener monetär messbarer Ziele gekoppelt. Die Unternehmensziele werden in einem Abstimmungsprozess mit dem jeweiligen Gesellschafter festgelegt. Die Zielerreichung wird durch eine externe Wirtschaftsprüfung in einem Bericht festgeschrieben. Auf der Ebene der Bereichsleitung werden zudem individuelle bereichsbezogene Teilziele im Verhältnis 50:50 zu den Unternehmenszielen festgelegt. Die Vergütung bei Zielerfüllung erfolgt nicht „on top", sondern es wird ein Abzug von der Jahresgesamtvergütung bei Nichterreichung der Ziele vorgenommen. Teilziele, die sich auf die Nachhaltigkeitsleistung der berlinovo beziehen, waren bisher nicht Gegenstand der Abstimmungen mit dem Shareholder. Im Zuge der Installierung eines Nachhaltigkeitsmanagementsystems wurden im Unternehmenszielbild für das Jahr 2023 auch Nachhaltigkeitsziele verankert.

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.

Bei der berlinovo werden die Gehälter individuell vereinbart. Dies ist in der Historie im Rahmen der Besitzstandswahrung der Mitarbeitenden begründet, da die heutige Gesellschaft aus vielen verschiedenen Einzelgesellschaften mit jeweils individuellen Gehaltsvereinbarungen hervorgeht. Ein transparentes einheitliches Vergütungssystem, angelehnt an Tarifverträge der Wohnungs-/Immobilienwirtschaft, ist in Umsetzung. Hierbei wird auf eine gerechte Passgenauigkeit geachtet. Die Gehälter und Gehaltsbestandteile der Geschäftsführung und die Vergütung des Aufsichtsrats werden im jährlichen Geschäftsbericht transparent ausgewiesen. Der Geschäftsbericht für das Jahr 2021 ist unter www.2021.berlinovo-geschäftsbericht.de/ verfügbar.

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 Faktor der Vergütung des höchstbezahlten Mitarbeitenden gegenüber dem Median der Jahresgesamtvergütung aller Beschäftigten betrug 2021 das 5,74-fache (2020: das 5,87-

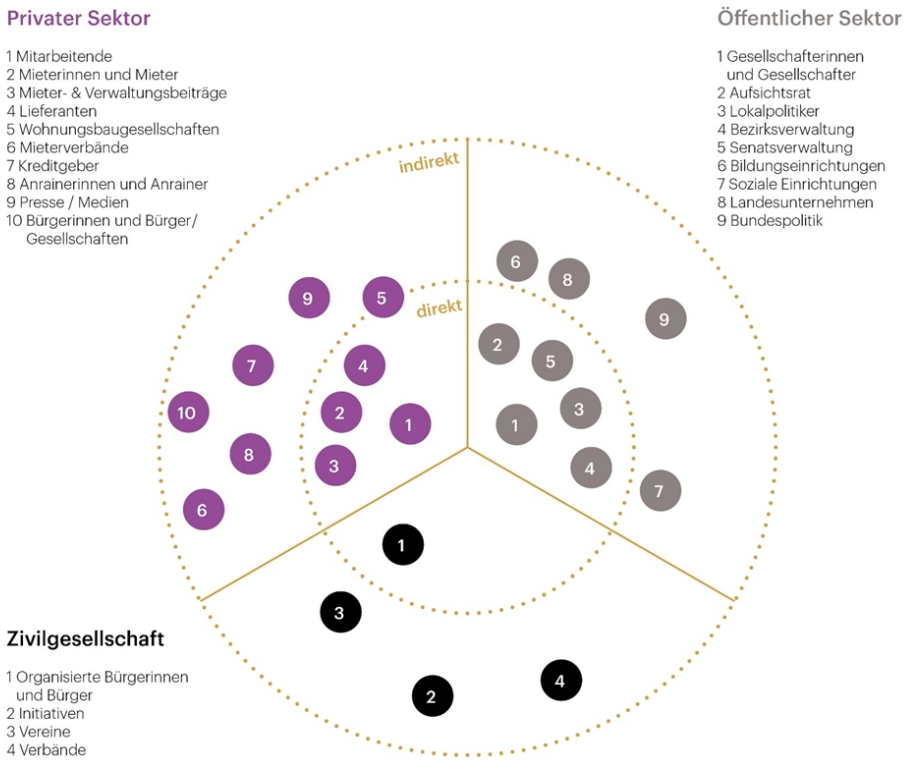
fache / 2019: das 3,77-fache).

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 Stakeholder der berlinovo Gruppe

Im Zuge der Überprüfung der bestehenden Wesentlichkeitsanalyse und der Betrachtung unter den Gesichtspunkten der doppelten Materialität wurde die Stakeholder-Gruppen überprüft. In Interviews mit den Bereichsleitenden und den Teams wurden die Stakeholder für vertiefende Workshops definiert, konkretisiert und den Bereichen „Öffentlicher Sektor", „Privater Sektor" und „Zivilgesellschaft" zugeordnet.



Die Beteiligung wichtiger Stakeholder spielt bei den Projekten der berlinovo eine zentrale Rolle. Die berlinovo bindet daher unterschiedliche Interessen und Sichtweisen in die Planungsprozesse und bei der Bewirtschaftung von

Wohnungsbeständen ein, um deren Akzeptanz und Qualität zu erhöhen. Partizipations- und Beteiligungsmöglichkeiten werden immer mehr in den Fokus gerückt und die partizipative Vorbereitung von Bauvorhaben wird zum integrativen Bestandteil der Planung. Sie wird dabei jeweils projektindividuell und bedarfsgerecht angepasst. So wird gewährleistet, dass die Bauvorhaben grundlegend von den Bezugsgruppen mitgetragen und dadurch erfolgreich umgesetzt werden können.

Es gelten folgende Prinzipien der Beteiligung: Bei umstrittenen Bauvorhaben erfolgt eine städtebauliche und architektonische Qualifizierung mit Bebauungsvarianten, um die generelle Akzeptanz der Vorhaben zu erhöhen. Zugleich wird die berlinovo den Nutzen eines Bauvorhabens für das Quartier und die Nachbarschaft darstellen sowie die Einrichtung projektbegleitender Gremien mit Anwohnerinnen und Anwohnern und lokalen Akteuren anbieten.

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.

Insgesamt ist die Beteiligung von Anspruchsgruppen für uns wichtig, um bei unseren Projekten gute Lösungen zu erzielen. So führen wir beispielsweise Befragungen durch, wenn es um die Bedürfnisse und die Zufriedenheit spezieller Zielgruppensegmente geht.

Beteiligungsmöglichkeiten auf der Projektebene
In den Projekten Marchwitzer Straße, Holzmarktstraße, Ringslebenstraße, Ratiborstraße und Cecilienstraße konnten mit der Beteiligung diverser externer Stakeholder gute Ergebnisse erzielt werden. So fand im Herbst 2021 eine digitale öffentliche Informationsveranstaltung für das Neubauvorhaben Ringslebenstraße 2 statt, auf der umfassende Informationen zum Projekt vorgestellt und die Gelegenheit für Fragen und Anregungen gegeben wurden. Anschließend fand auf mein.berlin.de eine Online-Beteiligung statt. Auch für das Projekt Cecilienstraße gab es Informationen für die Anwohnerinnen und Anwohner sowie Möglichkeiten für Fragen (Telefonsprechstunde/E-Mail).

Im nächsten Schritt erarbeitet die berlinovo eine Partizipationsrichtlinie, um für alle Beteiligten verlässliche Strukturen und Grundlagen zu schaffen. Hierbei orientiert sie sich an

der Partizipationsrichtlinie der landeseigenen Wohnungsunternehmen.

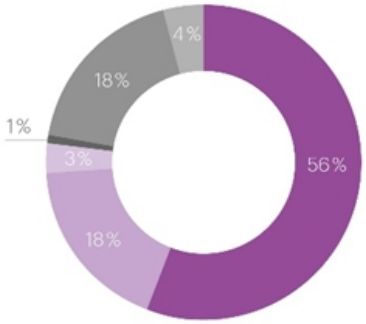
Modellprojekt Mieterbeirat

Weiterhin wird die Stärkung von Mitwirkungsmöglichkeiten in den Wohnanlagen durch Einsetzen von Mieterbeiräten angestrebt. Aufgrund der Pandemie-Situation konnte dies in den Jahren 2020 und 2021 nicht stattfinden. Erste Mieterbeiräte werden im Jahr 2022 etabliert.

Befragung der Mieterinnen und Mieter

Kundenorientierung und Service für unsere Mieterinnen und Mieter sind uns wichtige Anliegen. Zu Beginn des Jahres 2021 wurde eine großangelegte Befragung der Wohnungsmieterinnen und -mieter durchgeführt. Von den angeschriebenen 13.769 Haushalten haben 5.050 den Fragebogen beantwortet – dies entspricht einer Rücklaufquote von 36,7 %. Hier die wichtigsten Ergebnisse im Überblick:

Die Zufriedenheit unserer Mieterinnen und Mieter

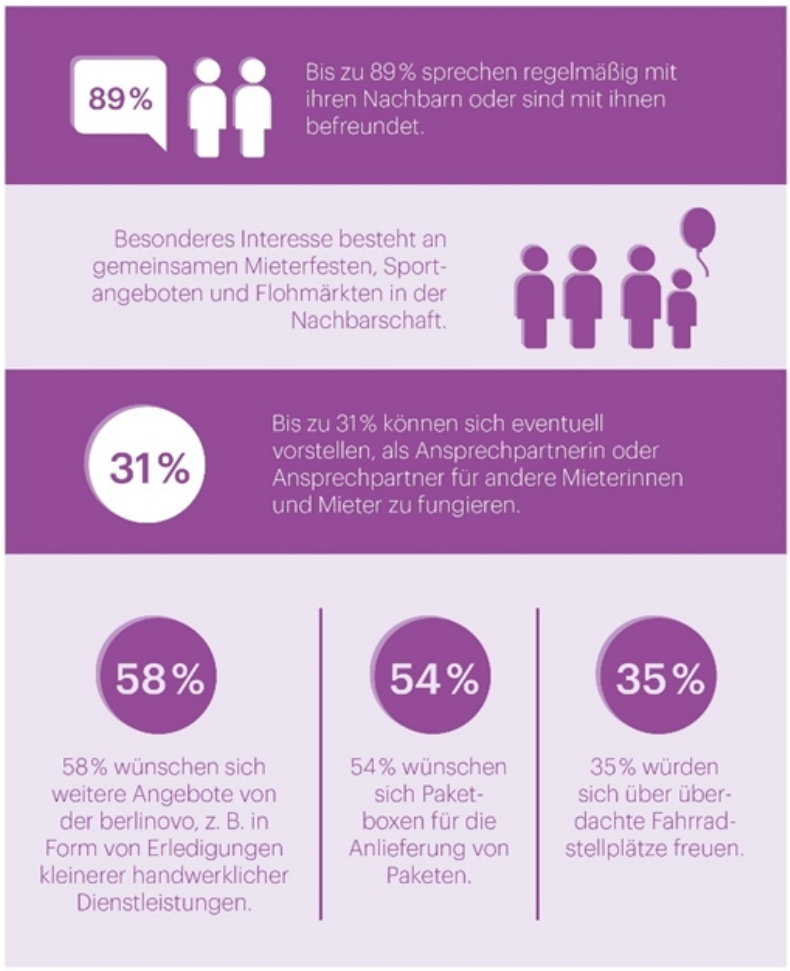


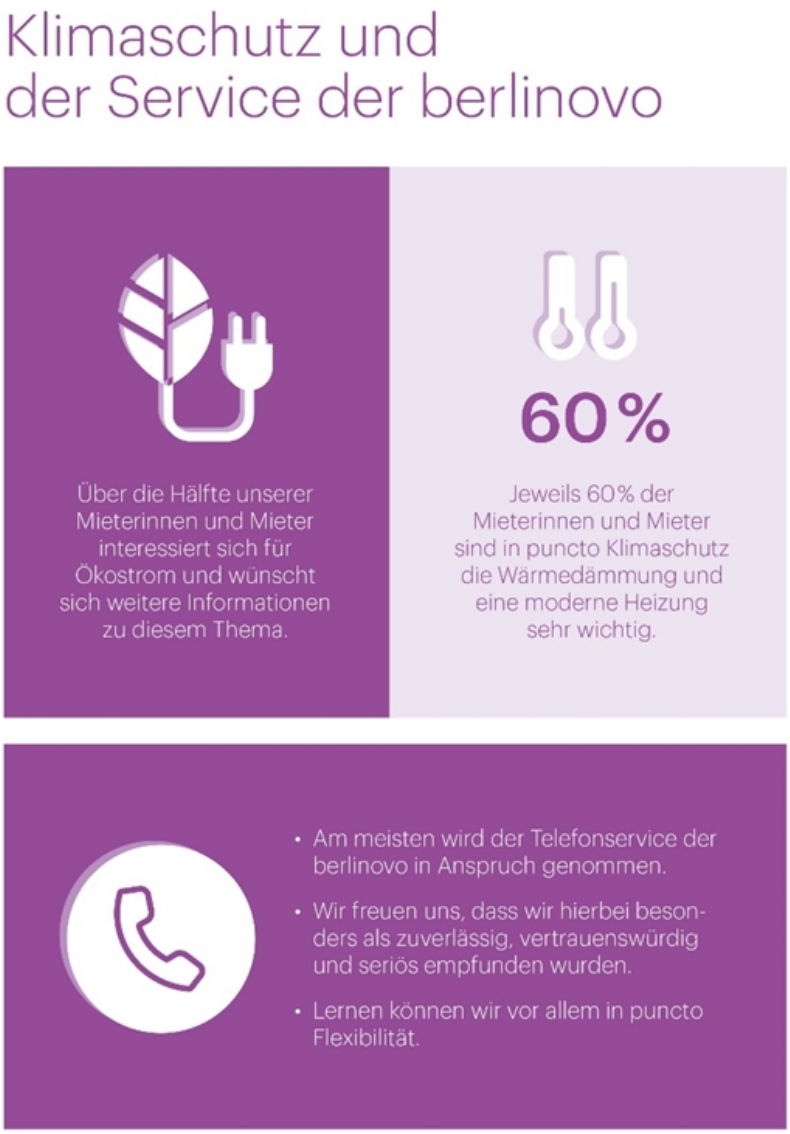
Die berlinovo freut sich sehr, denn die meisten unserer Mieterinnen und Mieter sind mit der Wohnsituation und unseren Services zufrieden.

- sehr zufrieden
- zufrieden
- teilweise
- unzufrieden
- sehr unzufrieden
- keine Angabe

DIE MIETERINNEN UND MIETER DER BERLINOVO SIND BESONDERS ZUFRIEDEN MIT:	LERNEN UND VERBESSERN DÜRFEN WIR UNS BEI:
Lage der Wohnung	
	Pflege der Grünanlagen
ÖPNV-Anbindungen	
	Nachbarschaftslärm
Nähe von Ärzten im Wohnumfeld	
	Müllstandsflächen, Sauberkeit und Ordnung in den Wohngebäuden
Spielplätzen in der Nähe	
	Teilweise Bädern und Fenstern in den Wohnungen
Größe der Wohnung und Grundriss	

Das Miteinander in der Nachbarschaft





Die Antworten wurden von der berlinovo ausgewertet und reflektiert. Die Ergebnisse lieferten u. a. umfassende Erkenntnisse für die Bestandbewirtschaftung. Dieses Wissen fließt aktuell in das Quartiersentwicklungskonzept ein. Aus den eingegangenen Hinweisen wurden notwendige Maßnahmen abgeleitet, die aufgrund der einzelnen Impulse aus den verschiedenen Wohngebieten individuell ausfallen können.

Für die Mieterinnen und Mieter gibt es neben dem Mietermagazin FAIRBERLINER insgesamt sieben Servicecenter – sogenannte FAIRpoints – sowie eine Mieterhotline, die 24 Stunden am Tag erreichbar ist, auch an Sonn- und Feiertagen.

Regelmäßiger Austausch
Als Partnerin der Initiative Wohnen 2050 (IW.2050) tauscht sich die berlinovo seit 2021 regelmäßig zu den Aspekten einer Klimastrategie in der Wohnungswirtschaft aus und profitiert sehr von den dort vermittelten Ansätzen und dem Know-how anderer Marktteilnehmer. Die IW.2050 ist ein Zusammenschluss engagierter Wohnungsbauunternehmen für Wissenstransfer, gegenseitige Unterstützung und die gemeinsame Arbeit an Lösungen und Finanzierungsstrategien für die Erreichung eines klimaneutralen Gebäudebestands bis 2045.

Stakeholdermanagement
Zur Weiterentwicklung des Nachhaltigkeitsmanagements werden zu jedem Handlungsfeld des Cockpits Stakeholder-Workshops durchgeführt. Dabei wird darauf geachtet, dass die Teilnehmenden aus den Bereichen „Öffentlicher Sektor", „Privater Sektor" und „Zivilgesellschaft" kommen und die Bereiche ausgewogen abgebildet werden. Ziele sind die Reflexion und Bestätigung der wesentlichen Themen im Nachhaltigkeitsmanagement sowie die Weiterentwicklung der bestehenden Themen der einzelnen Handlungsfelder im Sinne einer Outside-in- und Inside-out-Perspektive. Der erste Workshop hat bereits erfolgreich stattgefunden, für 2022 sind weitere Termine geplant.

Folgende Themen wurden im ersten Stakeholder-Workshop "Soziales stärken" benannt:

- Schaffung vielfältiger Quartiere im sozialen Wohnraum- und Quartiersmanagement
- Ausbau von Partizipation im Quartiersmanagement
- Berücksichtigung kultureller Themen im Gemeinwohl-Management
- Ausbau städtischer und privater Partnerschaften im Nachhaltigkeitsmanagement
- Konzepte, um dem Fachkräftemangel wirksam zu begegnen
- Digitalisierung zur Unterstützung der nachhaltigen Entwicklung

Die Themen aus den Stakeholder-Workshops werden gezielt in die jeweiligen internen Prozesse (zum Beispiel in das Nachhaltigkeitsmanagement) sowie in die externen Prozesse, insbesondere in die Quartiersentwicklungsprojekte, eingesteuert.

Ergänzt wird das Stakeholdermanagement durch regelmäßige Vernetzung auf Landes- und Bezirksebene im politischen Raum und die Durchführung von Veranstaltungen, u. a. regelmäßige Politikfrühstücke, zu denen mit Vertreterinnen und Vertretern aus Politik und Wirtschaft über aktuelle Herausforderungen der wachsenden Stadt im Bereich Wohnen gesprochen wird. In den Jahren 2020 und 2021 fanden pandemiebedingt keine Politikfrühstücke statt. Die nächste Veranstaltung ist für das Jahr 2022 geplant.

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.

Der Alltag in unserer Gesellschaft wird immer dynamischer. Dies hat auch Auswirkungen auf das Wohnen. Die Zunahme berufsbedingter Mobilität, eine steigende Anzahl von Familien mit mehreren Wohnsitzen, befristete Arbeitsverhältnisse und ein Anstieg von freiberuflich tätigen Arbeitnehmenden führen dazu, dass die Nachfrage nach flexiblem Wohnraum, der temporär genutzt wird, stetig steigt. Auch das Nutzungsverhalten der Mieterinnen und Mieter und ihre Erwartungen an Services rund um das Wohnen verändert sich dadurch. Die berlinovo versteht sich als Denkschmiede, um auf die aktuellen Wohnungsfragen der Berlinerinnen und Berliner Antworten zu finden. Es geht darum, in einer schnell wachsenden Stadt bezahlbaren Wohnraum zu schaffen. Integrierte Nutzungskonzepte mit altersgerechter Ausrichtung unter Einbindung weiterer Sozialnutzungen tragen der demografischen Prognose für das Wachstum der Stadt Rechnung und sind Teil einer Vielzahl von Lösungsansätzen. Dabei behält die berlinovo stets auch die ökologischen und sozialen Auswirkungen ihrer Tätigkeit im Blick und betrachtet diese im Rahmen eines systematischen Nachhaltigkeitsmanagements tiefergehend. Das Nachhaltigkeitsboard des Unternehmens (siehe 5. „Verantwortung") unterstützt diesen Prozess. Derzeit werden parallel zu den Projektentwicklungen, in denen durch Standardisierung und Typenbildung von Bauelementen kontinuierlich Optimierungspotenziale ausgeschöpft werden, Innovationen auch im Rahmen von Forschungsprojekten mit Bildungseinrichtungen gesteuert.

Technisch Optimierter Prototyp (TOP)
Modulare, kleine Wohneinheiten – sogenanntes „Mikrowohnen" – sind Lösungen, die zum Beispiel für Studierende bezahlbaren Wohnraum in der Stadt schaffen. Dabei werden bereits in der Nutzungs- und Erstellungsplanung spätere abweichende Wohnnutzungskonzepte wie altersgerechtes Wohnen berücksichtigt. Der technisch optimierte Prototyp (TOP) der berlinovo wurde in der DNK-Erklärung 2019 ausführlich vorgestellt. Nach diesem Prototyp wurde das Konzept weiterentwickelt und besondere Herausforderungen dieser speziellen Bauweise wurden weiter optimiert.

Umweltgerechtes Bauen und Modernisieren
Ein weiteres wichtiges Kernthema ist das „Nachhaltige Bauen". Die berlinovo ermöglicht zukunftsorientiertes und ökologisches Bauen und fördert innovative Konzepte, z. B. mit der Workshopreihe „Wohnen in der Zukunft". So werden Produkt- und Prozessinnovationen kontinuierlich vorangetrieben.

Die Projektleitungen der berlinovo prüfen bei sämtlichen Bauprojekten regelmäßig den Einsatz nachhaltiger, natürlicher und energieeffizienter Baustoffe unter Berücksichtigung der Wirtschaftlichkeit. Neben der Verwendung natürlicher Baustoffe wie z. B. Holz spielen weitere Aspekte wie der Einsatz von Photovoltaik oder smarter Gebäudetechnik für energiereduzierte Betriebskonzepte im Gebäudeinneren eine zentrale Rolle. Parallel zu den Projektentwicklungen und dem innovativen Neubau (Technisch optimierter Prototyp), wo durch Standardisierung und Typenbildung von Bauelementen kontinuierlich Optimierungspotenziale ausgeschöpft und Bauwerkskosten gesenkt werden, laufen mehrere Forschungsprojekte mit Bildungseinrichtungen:

- Forschung TU HBV Decken (Nachhaltiges Deckenkonzept Statik, Schall, TGA, Brandschutz)
- Forschungsprojekt zur Fassadengestaltung mit Forschungsinstitut in Weimar
- Realisierung und Erprobung einer Grauwassernutzung mit Wärmerückgewinnung
- Schaffung optimierter Haustechnikanschlussstation-/Deckenheizungskonzepte
- Wirtschaftliche Umsetzung und weiterführende Untersuchung von Smart Building Technologien im Projekt Brückenstraße
- Vereinbarung eines RV für Planungs- und Bauleistungen zur Realisierung von Apartmenthäusern unter Berücksichtigung einer optimalen CO_2-Bilanz
- Beständige Prüfung von nachhaltigen umsetzbaren Innovationen (Aufnahmen in Kriterienkatalog)
- Schaffung eines Katalogs nachhaltiger technischer Kriterien als Vergabebasis für alle Realisierungen

Die berlinovo bewertet bei der Auswahl und Beauftragung von Bauleistungen nach konzerneigenen Kriterien für zukunftsfähiges und ökologisches Bauen neben der Wirtschaftlichkeit auch die ökologische Qualität.

Neben Kosten- und Zeiteffizienzen fokussiert die berlinovo auch Umweltthemen. Unsere Holz-Hybrid-Bauwerke sind ein Schritt in Richtung einer ressourcenoptimieren Bauweise, die Recyclingaspekte berücksichtigt. Als Beispiel sei hier das Bauvorhaben „Dröpkeweg" genannt. In Neukölln entsteht bis Ende des Jahres 2022 ein Gebäude für studentisches Wohnen. Industriell vorgefertigte Bauelemente werden direkt auf der Baustelle zusammengesetzt, sodass die Transportlogistik optimiert werden konnte. Das Hauptmaterial ist Holz.

Auch im Bereich der Sanierung von sogenannten Altlasten ist die berlinovo tätig. Im Zuge von Bestandsuntersuchungen der Immobilien im Zusammenhang mit geplanten Sanierungsmaßnahmen werden entsprechende Schadstoffgutachten beauftragt. Bei Feststellungen aus den entsprechenden Laboruntersuchungen erfolgt die Beseitigung im Rahmen der Sanierungsmaßnahmen. Zum Thema Asbest hat die berlinovo eine Asbeststrategie entwickelt. So sanieren wir z. B. je nach Vermietungssituation in einem dreistufigen Modell asbesthaltige Böden in den Apartments und leisten so einen wichtigen Beitrag zur Asbeststrategie der Stadt Berlin.

Eine Sanierung erfolgt

1. bei Beschädigungen in bewohnten Apartments durch Umsetzung der Mieterin oder des Mieters
2. in Leerapartments bei Beschädigung
3. bei komplexen Sanierungsmaßnahmen unabhängig von Beschädigungen.

Eine Richtlinie zur baustofflichen Untersuchung, fachgerechten Sanierung und Entsorgung haben wir entwickelt.

Digitalisierung
In allen gesellschaftlichen und ökonomischen Bereichen stellt die zunehmende Digitalisierung eine Herausforderung dar. Die berlinovo entwickelt derzeit in verschiedenen Bereichen Projekte dazu und baut eine Digitalisierungsstrategie auf. Im Bereich der bewirtschafteten Apartments ist dies beispielsweise ein laufender Prototyp im Bereich der Smart-Home-Automatisierung, der die ressourceneffiziente Steuerung von Licht und Wärme ermöglicht. In einer Pilotphase wurden beginnend ab 2018 erste Apartmentbestände mit einer Gebäude-leittechnik des Anbieters Egain ausgerüstet. Diese Technik ermittelt über cloudbasierte Vernetzung der Außen- und Innenraumtemperaturen den Heizenergie-Einspeisungsbedarf und nimmt – sofern erforderlich – eine aktive Regelung der Heizparameter vor. Da im Zuge der Ergebnisanalyse positive Heizenergie-Einsparungseffekte (klimabereinigt) im Mittel von 10 % erzielt werden konnten, wurde das Vorhaben auf alle Apartmentobjekte der Berlinovo Apartment GmbH ausgeweitet. So wurden 30 Immobilien mit einer Wohnfläche von rund 170 Tsd. m^2 mit der notwendigen Sensorik für eine intelligente Heizungssteuerung ausgestattet.

Ein Ticketsystem zur Automatisierung von Mieteranfragen im Bereich Facility-Management befindet sich im Aufbau. Aber auch in unserem kaufmännischen Bereich erproben wir neue digitale Projekte, die zur Effizienzsteigerung beitragen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11
Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen.

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

Die GRI Sector Disclosures for Financial Services sind auf die Geschäftstätigkeit der berlinovo Gruppe nicht anwendbar, da sie als Immobiliendienstleisterin im Kerngeschäft Leistungen des Portfolio-, Asset- und Property-Managements erbringt.

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.

Die Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen ist in den drei Geschäftsbereichen Wohnen, Apartment und Gewerbe in den verschiedenen Stufen der Wertschöpfungskette sehr unterschiedlich.

Errichtung und Modernisierung
Der Einsatz modularer Bauweisen ermöglicht ein wirtschaftliches, nachhaltiges, nutzerfreundliches und flexibles Bauen und sorgt für Flächeneffizienz.

Im Bereich Neubau und Modernisierung hat die berlinovo neue Zuschlagskriterien zur Auftragsvergabe ausgearbeitet, die Nachhaltigkeitsaspekte zur Verringerung der Verwendung natürlicher Ressourcen sehr viel stärker als bisher fokussieren. Entlang dieser Positiv-Negativ-Liste erfolgt als Standard derzeit eine aktive Einzelfallprüfung. Im Bereich Energieeffizienz gelten beispielsweise die Stufen BEG Standard 55 und 40 als neue präferierte Zuschlagskriterien. Das bedeutet, dass ein BEG-Standard-40-Neubau bis zu 60 % weniger Primärenergie im Jahr benötigt als ein vergleichbarer Neubau ohne Effizienzmaßnahmen.

Darüber hinaus wird zukünftig die CO_2-Bilanz der eingesetzten Materialien von der Erstellung der Baustoffe über die Errichtung der Gebäude bis zum voraussichtlichen Nutzungsende und späteren Recycling in den neuen Zuschlagskriterien bewertet. Dabei kommt die unabhängige Datenbank Ökobaudat zum Einsatz. Bereits in der Planungsphase von Immobilienprojekten ist der Einsatz erneuerbarer Energien ein wesentlicher Bestandteil. Diese umfassenden Maßnahmen sollen auf der einen Seite zu einer Reduktion der CO_2-Intensität der Gebäude führen und zur Erreichung der Ziele der Klimaschutzstrategie der berlinovo beitragen. Auf der anderen Seite soll über effizientere Bewirtschaftung der Ausgleich der höheren Erstellungskosten hin zu fairer und bezahlbarer Miete ermöglicht werden.

Für die genannten Maßnahmen zum nachhaltigen Bauen ist im Jahr 2022 eine Monitoringphase vorgesehen. Die Ergebnisse werden danach im Jahr 2023 in die Zielformulierung und Berichterstattung einfließen. In diesem Zusammenhang wird geprüft, wie die Nutzung natürlicher Ressourcen quantifiziert werden kann.

Im Bereich Errichtung und Modernisierung ist der Umgang mit Abfall klar definiert. Dies betrifft mehrheitlich den Boden bei Neubauvorhaben und Abbruchmaterialien im Bereich Renovierung. Es wird zwischen recycelbaren nicht kontaminierten sowie kontaminierten zu entsorgendem Abfall unterschieden. Für alle Partner gilt ab 2021 ein neuer Rahmenvertrag, der die Dokumentation aller entstehenden Abfälle ab 2022 verankert. So wird es der berlinovo zukünftig möglich sein, ihre Ziele im Bereich Abfallmanagement zu definieren und zu verfolgen. Insbesondere stellt die Vergrößerung des Wohnungsbestands durch Ankäufe die berlinovo vor neue Herausforderungen. Beispielsweise ist in dem von der Vonovia und Deutsche Wohnen übernommenen Bestand ein hoher Anteil an renovierungsbedürftigen Einheiten zu verzeichnen.

Die Nutzung von Wasser ist bei allen Baumaßnahmen stark durch den Gesetzgeber reguliert. Die berlinovo hält sich an bestehende Gesetze und Verordnungen und verpflichtet auch ihre Dienstleister und Geschäftspartner dazu.

Bewirtschaftung und Vermietung
Im Bestandsmanagement spielt die Nutzung natürlicher Ressourcen durch die berlinovo eine begrenzte Rolle. Im Handlungsfeld Siedlungsabfall bestehen langfristige Verträge mit professionellen Dienstleistern wie beispielsweise der Berliner Stadtreinigung und im Handlungsfeld Wasser mit beispielsweise den Berliner Wasserbetrieben.

Energiedienstleistungen werden vorherrschend durch die Mieterinnen und Mieter selbst bezogen. Da all die genannten Systemdienstleistungen vorrangig durch die Mieterinnen und Mieter beeinflusst werden, hat die berlinovo nur eine sehr geringe Steuerungswirkung.

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.

Die berlinovo engagiert sich für den Klimaschutz und leistet einen Beitrag zur Erreichung der Klimaschutzziele des Landes Berlin. Als wesentlicher Bestandteil

der Klimaschutzziele des Landes Berlin ist das Erreichen einer CO_2-Intensität von 7 kg/m² Wohnraum in die neue Klimaschutzstrategie der berlinovo eingegangen, die sich derzeit in der finalen Ausarbeitung befindet. Wie im Kriterium 11. "Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen" beschrieben, befinden sich Maßnahmen zum zielgenauen Ressourcenmanagement derzeit in einer Monitoringphase, die noch im Jahr 2022 abgeschlossen wird und im Jahr 2023 Ziele abgeleitet werden. Die wesentlichen Chancen und Risiken unserer Geschäftstätigkeit in Bezug auf Umwelt und Ressourcen haben wir im Rahmen der Überarbeitung unserer wesentlichen Berichtsthemen entlang unserer Wertschöpfungskette auch für den Bereich Ökologie betrachtet (siehe 2. "Wesentlichkeit"). Wohnungsbau hat einen großen Einfluss auf Ressourcen- und Flächenverbrauch. Insbesondere führt die Vergrößerung des Wohnungsbestands (siehe 11. "Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen") durch Ankäufe zu einer höheren Renovierungsintensität, die Auswirkungen auf die Umwelt hat. Die berlinovo versucht, diese negativen Auswirkungen auf diese Ressourcen und Ökosysteme durch ihre Geschäftstätigkeit so gering wie möglich zu halten. Dazu tragen Innovationen wie beispielsweise der technisch optimierte Prototyp (siehe 10. "Innovations- und Produktmanagement") bei. Zudem prüfen die Projektleitungen der berlinovo bei sämtlichen Bauprojekten regelmäßig den Einsatz nachhaltiger, natürlicher und energieeffizienter Baustoffe unter Berücksichtigung der Wirtschaftlichkeit. Neben der Verwendung natürlicher Baustoffe, wie z. B. Holz, spielen weitere Aspekte wie der Einsatz von Photovoltaik oder smarter Gebäudetechnik für energiereduzierte Betriebskonzepte im Gebäudeinneren eine zentrale Rolle.

Der Einfluss auf den Ressourceneinsatz in den direkten Bereichen der Gewerbevermietung sowie der direkten Wohnungsvermietung ist gering, da die jeweiligen Mieterinnen und Mieter für den Bezug ihrer Ressourcen, vornehmlich Energie, eigenverantwortlich handeln. Die berlinovo möchte auch durch kleinere Projekte zur Steigerung des Bewusstseins für Nachhaltigkeitsaspekte beitragen. Hierfür hat die berlinovo mit ihren Vertragspartnern Berlin Recycling GmbH und Bartscherer & Co Recycling GmbH eine Kampagne für nachhaltiges und effektives Trennverhalten auf den Weg gebracht. In einer bereichsübergreifenden Arbeitsgruppe zur E-Mobilität beschäftigt sich die berlinovo mit nachhaltigen Mobilitätslösungen für den Bestand, für Projektentwicklungen und für das Unternehmen als Ganzes.

Ein weiteres innovatives Projekt zum Bezug CO_2-neutraler Energie ist das Mieterstromprojekt in Kaulsdorf. Gemeinsam mit den Berliner Stadtwerken wurde im Oktober 2019 Berlins größtes Projekt in diesem Bereich gestartet. Zwischen den Gärten der Welt und dem Wuhletal wurden bis zum Projektabschluss 2021 rund 11.900 Solarstrommodule auf einer Fläche rund 25.000 m² installiert, die mehr als 4.300 Haushalte mit sauberem Strom vom Dach versorgen können. Dies deckt den kompletten Strombedarf von 1.200 Zweipersonen-Haushalten. Bei einem geschätzten Ertrag von 2,9 Millionen kWh Ökostrom pro Jahr werden dadurch circa 1.580 Tonnen CO_2-Emissionen

vermieden. Derzeit hat die berlinovo weitere mögliche Flächen identifiziert, die gemeinsam mit den Berliner Stadtwerken auf eine mögliche Realisierung weiterer Mieterstromprojekte überprüft werden. Auch im Geschäftsbereich Gewerbe werden Mieterstromprojekte getestet.

Für eine weitere und breite Optimierung sowie Effizienzsteigerung ist bereits die Digitalisierung der Heizstationen bzw. aller Messstellen in Vorbereitung. Durch die überwiegend automatisierte Erfassung von Verbräuchen lassen sich Effizienzsteigerungen und Handlungspotenziale der Bestandsanlagen aufdecken und sukzessive optimieren.

In Neubauten und bei Modernisierung werden als Standard wassersparende Armaturen eingebaut. Im Geschäftsbereich Wohnen wird stets geprüft, ob eine Grauwassernutzung technisch machbar ist und wenn möglich umgesetzt.

Im Geschäftsbereich Apartment bietet die berlinovo ein Komplettpaket für die Vermietung an. In diesem Bereich bestehen daher vielfältige Möglichkeiten, Emissionen zu vermeiden und Einsparungen über Technik und Austausch zu erzielen, die im Wohn- und Gewerbebereich aus rechtlichen Gründen so nicht möglich sind. Im Zuge eines umfangreichen Leuchtmittel-Umrüstungsprojektes wurden rund 7.000 möblierte Apartments sowie die dazugehörigen Allgemeinflächen mit energiesparenden LED-Leuchtmitteln ausgestattet. Insgesamt wurden mehr als 45.000 konventionelle Leuchtmittel durch energiesparende LED-Leuchtmittel ersetzt. Hierdurch konnte die Leistungsaufnahme um den Faktor 5 reduziert werden.

Ein weiteres Projekt im Geschäftsbereich Apartment ist ein im Jahr 2019 gestartetes Pilotprojekt im Rahmen der intelligenten Verbrauchssteuerung. Diese Technik ermittelt über cloudbasierte Vernetzung der Außen- und Innenraumtemperaturen den Heizenergie-Einspeisungsbedarf und nimmt – sofern erforderlich – eine aktive Regelung der Heizparameter vor. Da im Zuge der Ergebnisanalyse positive Heizenergie-Einsparungseffekte (klimabereinigt) im Mittel von 10 % erzielt werden konnten, wurde das Vorhaben auf alle Apartmentobjekte der Berlinovo Apartment GmbH ausgeweitet. So wurden 30 Immobilien mit einer Wohnfläche von rund 170 Tsd. m^2 mit der notwendigen Sensorik für eine intelligente Heizungssteuerung ausgestattet. Im Zuge der Smart-Building-Lösung konnte der Heizenergiebedarf insgesamt um 19,6 kWh/m^2 abgesenkt werden, dies entspricht einer Energieeinsparung von 9,3 %. Gleichzeitig wurden dadurch mehr als 1.000 Tonnen CO_2 weniger emittiert.

Die Bereiche in der Verantwortung der berlinovo für den Bezug von regenerativen Energien sind der Eigenverbrauch in der Zentrale am Halleschen Ufer und in den sieben Service-Centern, der sogenannte Hausstrom, der für die Versorgung außerhalb der Wohn- und Gewerbeflächen eingekauft wird, sowie der Energiebezug für die eigenbewirtschafteten Immobilien. Zur Untersuchung

der Energieverbräuche und zur Ermittlung des Reduktionspotenzials hat die berlinovo zwei externe Energieberater verpflichtet. Sie betreuen das Energie-Audit der Zentrale, das im gesetzlich vorgeschriebenen Turnus alle vier Jahre stattfindet und zum letzten Mal im Jahr 2019 mit dem Bezugsjahr 2018 stattgefunden hat. Gegenüber dem Energieverbrauch in Höhe von 2.364.059 kWh im Basisjahr 2013 stehen 1.704.019 kWh im Jahr 2018. Das nächste Energieaudit findet im Jahr 2023 statt.

Im operativen Unternehmensgeschehen sind bereits verschiedene Maßnahmen realisiert worden, die standardisiert zu einer Reduktion der Treibhausgase führen. Bereits seit 2011 bezieht die berlinovo für ihr Immobilienportfolio zertifizierten Ökostrom. Durch den Emissionsfaktor von 0 g/kWh ist der gesamte Stromverbrauch bereits heute klimaneutral. Für den Fernwärmebezug innerhalb Berlins wird seit dem 01.07.2021 über den lokalen Fernwärmelieferanten Vattenfall Wärme AG das Produkt „Stadtwärme Klassik Plus" bezogen, das Fernwärme aus dem lokalen Netz bietet, ergänzt durch zertifizierte Kompensationsleistungen nach „Gold Standard". Die Zertifizierungsform lässt nur Produkte zu, die nachweislich zur Reduktion von Treibhausgasen führen und gleichzeitig gut für die lokale Umwelt und soziale Belange der Bevölkerung sind. Zur optimalen Wärmebedarfsermittlung führen wir zudem jährlich Neubewertungen der Anschlussleistungen für fernwärmeversorgte Immobilien durch und passen die Anschlussleistungen gegebenenfalls an. Auch bei der Gasbeschaffung setzen wir auf die Kompensation der entstandenen CO_2-Emissionen. Bereits seit 2011 werden die aus der eigenen Gasbeschaffung entstehenden CO_2-Emissionen entsprechend über Zertifikate kompensiert. Durch die Förderung von Projekten wie dem Bau des Wasserkraftwerks „Pamona 2" in Indonesien wird sichergestellt, dass ebenso viele CO_2-Emissionen eingespart werden, wie der Gasverbrauch erzeugt. Die Nachweisverfolgung erfolgt hierbei über sogenannte CO_2-Gutschriften, die von den Vereinten Nationen (UNFCCC) zertifiziert und für Klimaschutzprojekte in Entwicklungsländern ausgegeben werden. Die Entwicklungsländer werden so bei einer nachhaltigen Entwicklung unterstützt und können zum Klimaschutz beitragen. Die Energieversorgung der von der berlinovo eigenbetriebenen Immobilien erfolgt somit vollständig CO_2-neutral.

Im Zuge der Sanierung der Heizzentralen im Apartmenthaus Dröpkeweg 13–15 fand die Umrüstung der Anlagentechnik für den zusätzlichen Einsatz von sogenannten Brennwerttuning®-Verfahren statt. Hierbei kühlen Wärmepumpen das entstehende Abgas der Heizkessel nach der üblichen Brennwertnutzung über den Heizungsrücklauf vor dem Abgang in den Schornstein noch einmal weitestgehend herunter. Die dabei gewonnene Abwärme führt zu einer Reduzierung des Gasverbrauches der Heizkessel. Nach Vorlage des ersten Monitoring-Berichtes konnten im Rahmen des Brennwerttuning®-Verfahrens für den Betrachtungszeitraum Einsparungen von rund 11,4 % der eingesetzten Primärenergie bei Erreichung von Kesselnutzungsgraden von über 104 % verzeichnet werden. Dieser Ausnutzungsgrad stellt für Kesselanlagen einen

absoluten Spitzenwert dar. Das damit gehobene Effizienzpotenzial hat ebenfalls erhebliche Effekte auf die CO_2-Einsparung, die zukünftig durch ein Monitoring quantifiziert werden können.

Alle Energieausweise liegen vor oder wurden beauftragt. Für den Wohnungsbestand wurden durch externe Energieberater Verbrauchsausweise erstellt. Für den Bereich der Gewerbevermietung wurden sogenannte Bedarfsausweise erstellt.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

Leistungsindikator GRI SRS-301-1: Eingesetzte Materialien
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Mit Bezug auf die Branchenergänzung zum Deutschen Nachhaltigkeitskodex – Orientierungshilfe für Wohnungsunternehmen (S. 44 Leitfaden DNK/GdW) berichten wir über diesen Indikator nicht, da dieser für die berlinovo als bestandshaltendes Wohnungsunternehmen im Vergleich zum produzierenden Gewerbe eine untergeordnete Rolle spielt. Eine Erhebung von Materialverbräuchen findet nicht statt.

Leistungsindikator GRI SRS-302-1: Energieverbrauch
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus nicht erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.

b. Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.

c. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen den gesamten:
i. Stromverbrauch
ii. Heizenergieverbrauch
iii. Kühlenergieverbrauch
iv. Dampfverbrauch

d. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen die/den gesamte(n):
i. verkauften Strom
ii. verkaufte Heizungsenergie
iii. verkaufte Kühlenergie
iv. verkauften Dampf

e. Gesamten Energieverbrauch innerhalb der Organisation in Joule oder deren Vielfachen.

f. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

g. Quelle für die verwendeten Umrechnungsfaktoren.

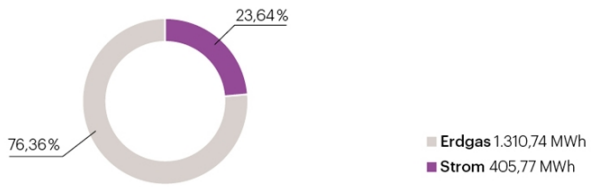
Ein Energieaudit gemäß DIN EN 16246-1 findet alle vier Jahre mit einem akkreditierten Energieauditor statt. Das letzte Energieaudit fand im Jahr 2019 statt, das nächste wird 2023 durchgeführt.

Gesamtenergieverbrauch 2018

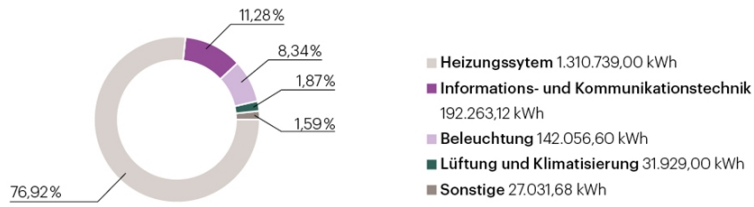
Standort	Gesamtenergiebezug [kWh]	Anteil
Unternehmen: Berlinovo Immobilien Gesellschaft mbH		
Servicecenter Kummenseer Straße (KRU)*	4.322	0,2 %
Servicecenter Gesinger Straße (GEN)*	560	0,0 %
Servicecenter Lieselotte-Berger-Straße (LIB)*	2.728	0,1 %
Servicecenter Rauchstraße (RAU)*	19.825	1,0 %
Servicecenter Rosenthaler Weg (ROS)*	4.708	0,2 %
Servicecenter Teterower Ring (TER)*	7.403	0,4 %
Servicecenter Teterower Ring (TET)*	11.704	0,6 %
Summe	51.250	2,6 %
Unternehmen: Berlinovo Apartment GmbH		
Hallesches Ufer	170.240	8,7 %
Summe	170.240	8,7 %
Unternehmen: Berlinovo Immobilien Gesellschaft mbH		
Hallesches Ufer	1.716.513	87,2 %
Summe	1.716.513	87,2 %
Unternehmen: BGG Berlinovo Grundstücksentwicklungs GmbH		
Hallesches Ufer	29.537	1,5 %
Summe	29.537	1,5 %
Gesamt	1.967.540	100,0 %

* markierte Standorte werden durch Anwendung der 90%-Regelung nicht auditiert.

Energiebezug Jahr 2018



Energieverbrauch Jahr 2018 nach Verbraucherbereich



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.

Aus dem Energieaudit resultieren im Wesentlichen zwei Maßnahmen:

1. Das Ersetzen der konventionellen Leuchtstoffröhren und sonstigen Leuchtmittel durch energiesparende LED-Leuchtmittel. Durch die Maßnahme können jährlich bis zu 99.439 kWh Strom eingespart werden. Der Austausch wird durch das sukzessive Ersetzen defekter Leuchtmittel fortgesetzt.
2. Weitere signifikante Einsparungen können durch die regelmäßige Schulung der Mitarbeitenden, zum Beispiel im Rahmen der jährlichen Arbeitssicherheitsunterweisung, erzielt werden. Durch die Schulungen sollen eine ineffiziente Nutzung der Heizenergie vermieden und so bis zu 65.537 kWh Energie jährlich zusätzlich eingespart werden.

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 Entnahmequellen.

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

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

Der Leistungsindikator zur Wasserentnahme ist auf das Geschäftsfeld der berlinovo nicht anwendbar, da sie als Immobiliendienstleisterin Leistungen des Portfolio-, Asset-, Property- und Fondsmanagements erbringt. Dazu wird kein Wasser entnommen. Im stärker werdenden Unternehmensbereich Neubau ist die Wasserentnahme und -verwendung streng durch Gesetze und Verordnungen reguliert. Dabei wird vor Ort im Erstellungsprozess kaum dauerhaft Wasser entnommen. Der Leistungsindikator ist nicht wesentlich und findet daher keine Anwendung.

Leistungsindikator GRI SRS-306-3 (2020): Angefallener Abfall
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtgewicht des anfallenden Abfalls in metrischen Tonnen sowie eine Aufschlüsselung dieser Summe nach Zusammensetzung des Abfalls.

b. Kontextbezogene Informationen, die für das Verständnis der Daten und der Art, wie die Daten zusammengestellt wurden, erforderlich sind.

Wie unter 11. „Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen", beschrieben, gilt für alle Rahmenverträge ab 2021 die Dokumentation aller entstehenden Abfälle, sodass ab 2022 eine Zielsetzung und eine Berichterstattung zu den Abfallklassen „nicht kontaminiert und recycelbar" sowie „kontaminiert und zu entsorgen" erfolgen kann. Seit dem Jahr 2020 ist eine Dokumentation der entstandenen Abfälle bereits auf einige Projekte* anwendbar:

Abfall in Tonnen	**2020**	**2021**
nicht kontaminiert und recycelbar	-	18.203,00
kontaminiert und zu entsorgen	175,06	400,40
Gesamtabfall Projekte*	175,06	18.603,40

*Projekte: Friedenhorster Straße 10, An der Wuhlheide 198–202, Brückenstraße 12–13, Dröpkeweg 2–12, Radelandstraße 21/Pionierstraße 20, Selma-Lagerlöf-Straße 10–16, Walter-Friedländer-Straße 10, Nalepastraße 225, Marchwitzstraße 33.

Branchenspezifische Ergänzungen

Asbestsanierung

	2020	**2021**
Wohneinheiten/Apartments mit Asbestbelastung im Bestand	3.605	3.605
Anzahl Asbest sanierter Einheiten	1.724	1.846
Sanierungsquote	48 %	51 %

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.

In der Berichtsperiode hat die berlinovo ihre CO_2-Bilanzierung wesentlich überarbeitet und verfeinert. Zum Einsatz kam dabei das CO_2-Bilanzierungswerkzeug des Verbands Berlin-Brandenburgischer Wohnungsunternehmen e. V. (BBU). Zudem ist die berlinovo in der Berichtsperiode der Initiative Wohnen.2050 (IW.2050) beigetreten. Die Initiative strebt einen gemeinsamen Weg für einen klimaneutralen Wohnungsbestand der Mitgliedsunternehmen im Jahr 2050 an. Das Berichtsjahr 2020 wurde als Basisjahr für zukünftige Reduktionspfade festgelegt. Im Rahmen der derzeitigen Finalisierung der berlinovo Klimaschutzstrategie wird sich die berlinovo konkrete Ziele zur Reduktion der CO_2-Emissionen setzen und zukünftig dazu berichten.

Die berlinovo hat für die Assetklassen Apartment, Wohnen und Gewerbe als zukünftige Kennzahl die CO_2-Intensität pro Quadratmeter ermittelt:

CO_2-Emissionen in kg/m²	**2020**	**2021**
Apartment*[2]	30,69 kg	32,72 kg
Wohnen	19,17 kg	18,62 kg
Gewerbe*[3]	28,41 kg	29,13 kg

*[2] Es handelt sich um gebildete Durchschnittwerte. Das Apartmentportfolio wird im Bruttowarmmietmodell bewirtschaftet.

*[3] Es handelt sich um einen gebildeten Durchschnittwert des Gesamtgewerbeportfolios, objektkonkrete Werte können je nach Gebäudenutzung und Gebäudetyp stark vom Durchschnittswert abweichen.

THG-Bilanz

Treibhausgas-Bilanz nach Energieträger (market-based Ansatz nach BBU Methodik Bottom-up-Ansatz) / Treibhausgasemissionen im t-CO_2-Äquivalent (klimabereinigt) pro m^2 und Jahr

CO_2-Emissionen t/a	**2020**	**2021**
Gesamt Scope 1 direkte Emissionen	**26,85 Tsd.**	**26,55 Tsd.**
Gas	23,52 Tsd.	23,29 Tsd.
Heizöl	0,87 Tsd.	0,85 Tsd.
Heizwerk Fossil	1,13 Tsd.	1,13 Tsd.
KWK Fossil	1,33 Tsd.	1,28 Tsd.

Gesamt Scope 2: ind. Emissionen	**25,88 Tsd.**	**25,54 Tsd.**
Strom Zentrale*[1]	0,00 Tsd.	0,00 Tsd.
Strom allgemein*[1] (inkl. Apartmentportfolio Mietflächen)	0,00 Tsd.	0,00 Tsd.
Fernwärme	19,31 Tsd.	17,78 Tsd.
Nahwärme	6,57 Tsd.	7,76 Tsd.
Gesamtemissionen/Scope 1 und 2	**52,72 Tsd.**	**52,09 Tsd.**

*[1] Die Stromversorgung erfolgt zu 100 % aus einem Grünstrom-Liefervertrag

Im Scope 1 wird der Bezug der Heizenergie für die Unternehmenszentrale nicht berücksichtigt, da es sich um eine geteilte Mietfläche handelt und die berlinovo keine Kontrolle über den Verbrenner ausübt. In den kommenden Berichtsjahren wird die berlinovo ihre Klimabilanz weiter verfeinern und auch den Scope der Bilanzierung erweitern.

Derzeit wird zur weiteren betrieblichen Emissionsreduktion ein bezuschusstes ÖPNV-Ticket für Mitarbeitende angeboten. Im Berichtsjahr 2021 wurde dieses Angebot von 139 Mitarbeitenden in Anspruch genommen (2020: 124 Mitarbeitende). Ein Konzept für ein weitergehendes Mobilitätspaket, das auch weitere Verkehrsformen unterstützt, ist in Ausarbeitung.

Der Fuhrpark wird seit 2020 sukzessive auf weniger CO_2-intensive Fahrzeuge umgestellt.

Wenn möglich, kommen rein elektrisch angetriebene Fahrzeuge zum Einsatz. Sollte dies nicht möglich sein, werden Hybridfahrzeuge eingesetzt. Es ist geplant, bei Neuanschaffungen die jeweiligen Anteile zu erhöhen.

Antriebsarten/Fahrzeuge	**2020**	**2021**
rein elektrisch	1	2
hybrid	7	10

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 CO_2-Äquivalent.

b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO_2, CH_4, N_2O, FKW, PFKW, SF_6, NF_3 oder alle.

c. Biogene CO_2-Emissionen in Tonnen CO_2-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.

Im Berichtsjahr 2021 (2020) betrugen die CO_2-Emissionen 26,55 (26,85) Tsd. CO_2et/a (siehe detaillierte THG-Bilanz unter 13. "Klimarelevante 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 CO_2-Äquivalent.

b. Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasierten indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO_2-Äquivalent.

c. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO_2, CH_4, N_2O, FKW, PFKW, SF_6, NF_3 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.

Im Berichtsjahr 2021 (2020) betrugen die CO_2-Emissionen 25,54 (25,88) Tsd. CO_2et/a (siehe detaillierte THG-Bilanz unter 13. "Klimarelevante Emissionen").

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 CO_2-Äquivalenten.

b. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO_2, CH_4, N_2O, FKW, PFKW, SF_6, NF_3 oder alle.

c. Biogene CO_2 -Emissionen in Tonnen CO_2-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.

Die berlinovo plant ihre THG-Bilanzierung zukünftig auf den Scope 3 auszuweiten. Ein Termin zur detaillierten Ausweitung der THG-Bilanzierung auf Scope 3 besteht derzeit nicht, da im Rahmen der berlinovo Klimaschutzstrategie zunächst der Fokus auf die Reduktion der Emissionen in Scope 1 und Scope 2 gesetzt wird.

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 CO_2 Äquivalenten.

b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO_2, CH_4, N_2O, FKW, PFKW, SF_6, NF_3 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.

In Zusammenarbeit mit der Berliner Energieagentur (BEA) erfolgt derzeit die Erarbeitung einer Klimaschutzstrategie (Abschluss in 2022), die den Klimaschutzzielen der Bundesrepublik Deutschland sowie des Landes Berlin hin zur CO_2-Neutralität folgt. Die berlinovo hat das Berichtsjahr 2020 als Referenz für zukünftige Reduktionspfade festgelegt.

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.

Die berlinovo verpflichtet sich zur Einhaltung der deutschen Standards zu Arbeitnehmerrechten. Da das Unternehmen nicht international tätig ist, ist eine Ausweitung auf internationale Standards nicht notwendig. Im Kerngeschäft (siehe 4. "Tiefe der Wertschöpfungskette") wurden bisher keinerlei Risiken in Bezug auf die Einhaltung von Arbeitnehmerrechten ermittelt oder gemeldet. Ein Prozess zu menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten, der die Einhaltung von Arbeitnehmerrechten auch in der indirekten Lieferkette sicherstellen soll, wurde gestartet und wird kontinuierlich weiterentwickelt (siehe Kapitel 17. "Menschenrechte"). Darüber hinaus verpflichtet sich die berlinovo auch gegenüber international etablierten Richtlinien, etwa den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation und den 10 Prinzipien des UN Global Compact.

Es besteht keine Mitgliedschaft in einem gewerkschaftlichen Tarifverbund. Dieser wird jedoch bis zum Jahr 2024 angestrebt. Der Betriebsrat besteht aus 9 Mitgliedern, die auf eine Freistellung zur Ausübung ihres Amtes verzichtet haben, sowie einer zusätzlichen Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV). Lediglich die Vorsitzende des Betriebsrats sowie die Stellvertretung sind auf eigenen Wunsch teilfreigestellt (2 AT/Woche).

Weitere Gremien der berlinovo sind die Schwerbehindertenvertretung, die Frauenvertreterin nach dem Landesgleichstellungsgesetz, eine Compliance-Beauftragte sowie eine Antidiskriminierungsbeauftragte und eine Inklusionsbeauftragte.

In den Bereichen der Arbeitnehmerrechte, insbesondere der Geschlechtergleichstellung (siehe 15. "Chancengerechtigkeit" und GRI SRS 405-1), wurden über alle Beschäftigungs- und Kontrollebenen bereits hohe Ziele erreicht, sodass die weitere Zielsetzung in diesem Bereich derzeit keine Priorität hat.

Im Gesundheitsschutz orientiert sich die berlinovo am betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) und bietet beispielsweise eine psychosoziale Betreuung durch zwei externe Dienstleister an. Darüber hinaus bietet die berlinovo den Mitarbeitenden

mit „aktinovo" ein Gesundheitsprogramm an, welches Sportangebote, Massagen und Ernährungsberatung integriert. Mit der Online-Plattform „machtfit" hat die berlinovo das betriebliche Gesundheitsmanagement auf ein neues Level gehoben. Das Sport- und Gesundheitsangebot ist damit deutlich digitaler, moderner und breiter aufgestellt. Alle Mitarbeitenden haben mit einem Guthaben von 200 Euro netto im Jahr die Möglichkeit, individuell und zeitlich flexibel Sport zu treiben. Aktuell nutzen dieses Angebot 58 % der berlinovo Mitarbeitenden.

Zur Reduzierung von Belastungen und/oder Vermeidung von Gefahren am Arbeitsplatz werden die folgenden Maßnahmen und Angebote von der berlinovo bereitgestellt:

- Durchführung quartalsweiser Arbeitsschutzausschuss-Sitzungen (ASA) unter der Teilnahme der Fachkraft für Arbeitssicherheit (FASI), der Betriebsärztin (BA), der Vertretung der Geschäftsführung, des Betriebsrates, des Schwerbehindertenvertreters sowie der Sicherheitsbeauftragten
- Durchführung von regelmäßen Begehungen der Bürostandorte durch die FASI und die Betriebsärztin
- Erstellung von Gefährdungsbeurteilungen für unterschiedliche Tätigkeitsfelder und Aufgabenschwerpunkte
- Angebot von Sprechstunden der BA zu allgemeinen und speziellen arbeitsmedizinischen Fragestellungen
- Angebot von Grippeschutzimpfungen durch die BA sowie Corona-Schutzimpfungen
- Angebot von arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen
- Gesprächsangebote mit einer Arbeits-, Betriebs- und Organisationspsychologin zur Vermeidung und Reduzierung von psychischen Belastungen
- Gesprächsangebote mit einer Krisen- und Interventionspsychologin – ebenfalls zur Vermeidung und Reduzierung von psychischen Belastungen
- Bei Bedarf: Angebot von Schulungen und Trainings zur Vermeidung von Belastungen sowie Überlastungsrisiken und -Gefahren
- Bei Bedarf: Mediationsangebote bei tiefgreifenden teaminternen Konfliktsituationen
- Angebot von Sportkursen sowie Bereitstellung eines jährlichen Mitarbeiterbudgets zur Teilnahme an Gesundheits- und Sportkursen
- Angebot eines flexiblen Arbeitszeitmodells zur Verbesserung der Work-Life-Balance
- Bereitstellung von ergonomischen Büromöbeln
- Bereitstellung eines Budgets zur Durchführung von jährlichen Teambuilding-Maßnahmen

Die Arbeitsbedingungen der Belegschaft sind zudem und teilweise darüberhinausgehend durch verschiedene Betriebsvereinbarungen geregelt. Insbesondere sind hier die Vereinbarungen zur Arbeitszeit, zum mobilen Arbeiten und zur Pflege von Angehörigen sowie zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu nennen. So werden betroffenen Mitarbeitenden zum Beispiel über die gesetzlichen Anforderungen hinaus beim Eintritt eines familiären Pflegefalls bis zu zehn Tage Freistellung bei vollem Lohnausgleich gewährt. Zur variablen Planung der Arbeitszeit besteht nicht nur eine Gleitzeitvereinbarung, sondern auch in der BV zur Altersteilzeit die Möglichkeit zur Führung eines Arbeitszeitkontos zur längerfristigen Planung der Lebensarbeitszeit. Unterstützt werden die Maßnahmen durch

das Angebot einer individuellen Altersvorsorge im Rahmen der gesetzlichen Regelungen mit externen Anbietern.

Durch den Relaunch des Intranets wurde eine interne digitale Plattform geschaffen, die den Austausch zwischen den Bereichen fördert und einen wesentlichen Baustein für interne Kommunikation und Kollaboration darstellt. Zu erwähnen ist außerdem die Einführung einer elektronischen Plattform zur Zusammenarbeit, die u. a. mobiles Arbeiten gewährleistet und dadurch die Arbeitsfähigkeit während der Pandemie sicherstellte und die auch weiterhin für eine verbesserte Zusammenarbeit genutzt wird.

Die Mitarbeitenden der berlinovo werden regelmäßig im Intranet über die Nachhaltigkeitsinitiativen imformiert. Zudem sind Aktionstage geplant, die im Rahmen einer sogenannten Nachhaltigkeitswoche Informationsveranstaltungen und Workshops für die Belegschaft anbieten. Die erste Nachhaltigkeitswoche wird im September 2022 stattfinden. Darüber hinaus werden die Mitarbeitenden auf der Ebene von Arbeitsgruppen direkt in kleinere Nachhaltigkeitsprojekte eingebunden (siehe 5. "Verantwortung").

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.

Chancengerechtigkeit ist für die berlinovo eine Selbstverständlichkeit. Die berlinovo ist ein Unternehmen des Landes Berlin, sodass auch das Landesgleichstellungsgesetz gilt. Die Einhaltung wird durch eine Frauenvertreterin nach dem Landesgleichstellungsgesetz sichergestellt. Die berlinovo GmbH verfügt zudem über einen Frauenförderplan, um die Gleichstellung in der Zukunft noch weiter umzusetzen, die Mitarbeiterinnen in ihrer beruflichen Entwicklung noch stärker zu fördern und zu ermutigen sowie einen besonderen Schwerpunkt auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer zu legen. Der Frauenförderplan legt die Ziele für die Jahre 2021 bis 2027 fest und beschreibt die geplanten Maßnahmen. Eine Inklusionsbeauftragte wurde im Berichtszeitraum etabliert. Die Maßnahmen und Ziele des bisherigen Frauenförderplans für den Zeitraum 2015 bis 2021 können hier eingesehen werden.

Die Compliance-Beauftragte übernimmt auch die Aufgabe der Antidiskriminierungsbeauftragten. Eine externe Ombudsfrau ermöglicht die anonyme Beschwerde und ist sowohl im firmeneigenen Intranet als auch auf der offiziellen Webseite genannt.

Die berlinovo vergibt Positionen ausschließlich nach Qualifikation und handelt stets nach

den Grundsätzen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG).

Seit ihrem Bestehen strebt die berlinovo GmbH als landeseigenes Immobilienunternehmen die Gleichstellung von Frauen und Männern auf allen Hierarchieebenen und in allen Arbeitsbereichen an. Dieses Ziel ist bereits weitgehend realisiert und eine neue Zielsetzung in diesem Bereich hat derzeit keine Priorität.

Die berlinovo Gruppe beschäftigte am Jahresende 2021 insgesamt 239 Frauen, was einer Frauenquote von rund 61 % entspricht (weitere Informationen siehe GRI SRS 405-1).

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.

Bestens ausgebildete und sich weiterentwickelnde Mitarbeitende sind eine der wichtigsten Voraussetzungen für den Erfolg des Unternehmens. Daher gibt es bei der berlinovo eine Vielzahl von Qualifizierungsmaßnahmen, auch über das momentane Jobprofil hinaus. Unterstützend wirkt eine Betriebsvereinbarung für neue Organisationsstrukturen und Stellenmanagement.

Eine Übersicht aller Weiterbildungsangebote ist allen Mitarbeitenden im Intranet zugänglich. Diese dient der Orientierung und kann durch individuelle Entwicklungsbedarfe ergänzt werden. Für die papierlose Beantragung existiert ein IT-Prozess. Die Themen „Personalentwicklung" und „Qualifikation" sind verpflichtende Bestandteile der jährlichen Mitarbeitendengespräche. In diesen Gesprächen werden individuelle Ziele festgelegt und deren Erreichung bewertet. Diese Ziele werden ausschließlich auf der Ebene der Mitarbeitenden individuell festgelegt und werden nicht auf der Konzernebene quantifiziert.

Ziel ist es, interne Aufstiegschancen zu fördern (es gilt: intern vor extern) und Silodenken zu vermeiden. Nachwuchsförderung ist ebenfalls ein wichtiges Thema: Zum 31.12.2021 stellte die berlinovo GmbH einen Ausbildungsplatz mit dem Ausbildungsziel Immobilienkauffrau/-kaufmann sowie neun Plätze für ein duales Studium der Fachrichtungen BWL-Immobilienwirtschaft, Technisches Facilitymanagement bzw. Bachelor of Engineering (Bauingenieurwesen) zur Verfügung. Für die kommende Berichtsperiode ist eine Erhöhung auf insgesamt 16 Ausbildungsplätze geplant, die variabel zwischen Auszubildenden und Studierenden vergeben werden sollen. Mit ihrem Engagement für die Ausbildung betreibt die berlinovo GmbH im Rahmen der Personalentwicklung eine kontinuierliche und qualifizierte Nachwuchsförderung.

Es wurden keine wesentlichen Risiken, die sich aus der Geschäftstätigkeit der berlinovo als

Immobiliendienstleisterin mit Bezug auf die Förderung der Beschäftigungsfähigkeit, insbesondere der Qualifizierung, der Mitarbeitenden ergeben, ermittelt. Die Maßnahmen zum Gesundheitsmanagement und zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit werden im Kapitel 14. "Arbeitnehmendenrechte" im Detail beschrieben.

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.

Die berlinovo plant für die kommende Berichtsperiode, die Berichterstattung zu arbeitsbedingten Verletzungen aufzunehmen und auch auf arbeitsbedingte Verletzungen bei Dienstleistern auszuweiten. Im Berichtszeitraum sind keine arbeitsbedingten Todesfälle angezeigt worden.

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.

Im Rahmen der Arbeitssicherheit werden gemeinsam mit dem TÜV Nord in der Zentrale, in den Außenstellen in Spandau und Kaulsdorf sowie in den verschiedenen Servicecentern (FAIRpoints) Maßnahmen zum Arbeitsschutz überprüft und Verbesserungsvorschläge abgeleitet. Diese werden viermal im Jahr im Arbeitsschutzausschuss unter der Teilnahme der Fachkraft für Arbeitssicherheit (FASI), der Betriebsärztin (BA), der Vertretung der Geschäftsführung, des Betriebsrates, des Schwerbehindertenvertreters sowie der

Sicherheitsbeauftragten auf Einhaltung überprüft. Zusätzlich werden regelmäßig Begehungen der Bürostandorte durch die FASI und die Betriebsärztin durchgeführt. Neben Brandschutz- und Ersthelfenden werden die technischen Projektmanagerinnen und Projektmanager der berlinovo regelmäßig in Präsenz- und Intranet-Schulungen über unser System TEOX geschult, da sie aufgrund ihres Berufsbildes besonderen Gefahren ausgesetzt sind.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Die durchschnittliche Gesamtstundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Mitarbeitender oder Mitarbeitendem betrug im Berichtsjahr 2021 pandemiebedingt 28,9 Stunden (Mitarbeiterinnen: 30,8 Stunden/Mitarbeiter: 26,3 Stunden). (17,6 Stunden 2020 / 12,9 Stunden 2019). Die Stunden verteilen sich wie folgt:

Gesamtstundenzahl Aus- und Weiterbildung pro Mitarbeitender oder Mitarbeitendem	
Mitarbeitende < 30 Jahre	59,5 Stunden
Mitarbeitende 30 – 50 Jahre	32,5 Stunden
Mitarbeitende > 50 Jahre	22,3 Stunden

Der Anteil von Auszubildenden im Unternehmen im Verhältnis zur Gesamtbelegschaft betrug im Berichtsjahr 3,04 % (2,68 % 2020 / 2,81 % 2019).

Leistungsindikator GRI SRS-405-1: Diversität
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Prozentsatz der Personen in den Kontrollorganen einer Organisation in jeder der folgenden Diversitätskategorien:
i. Geschlecht;
ii. Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;
iii. Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

b. Prozentsatz der Angestellten pro Angestelltenkategorie in jeder der folgenden Diversitätskategorien:
i. Geschlecht;
ii. Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;
iii. Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

Die Altersstruktur der Mitarbeitenden verteilt sich wie folgt:

Altersstruktur	Anzahl 2021	Anteil 2019	Anteil 2020	Anteil 2021
Mitarbeitende < 30 Jahre	37	8,9 %	8,81 %	9,37 %
Mitarbeitende 30–50 Jahre	161	44,66 %	42,61 %	40,76 %
Mitarbeitende > 50 Jahre	197	46,35 %	54,55 %	49,87 %
Gesamt	395	100 %	100 %	100 %

Im Berichtszeitraum 2021 betrug der Frauenanteil am Aufsichtsrat 42,86 % (2019: 42,68 %) und an der Geschäftsführung 50 %. In der gesamten Gruppe lag der Anteil weiblicher Mitarbeitender bei 60,51 % (2020: 61,2 % / 2019: 61,52 %). Die Teilzeitquote betrug im Berichtsjahr 17,72 % (2020: 17,96 % / 2019: 20,22 %). Die Fluktuation der Mitarbeitenden betrug im Jahre 2021 7,34 % (2020: 11,53 % / 2019: 20,51 %).

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.

Im Berichtszeitraum wurden keine Diskriminierungsvorfälle gemeldet.

Branchenspezifische Ergänzungen

Elternzeit (GRI 401-3)

Elternzeit	2019	2020	2021
weiblich	na*	12	11
männlich	na*	4	6

* der Wert wurde im ersten DNK-Bericht nicht erhoben

Rückkehr aus Elternzeit	2019	2020	2021
weiblich	5	5	5
männlich	4	2	0

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 Lieferkette der berlinovo Gruppe ist hauptsächlich auf Berlin und in Teilen auf das europäische Ausland beschränkt. Alle Lieferanten werden in den Einkaufsbedingungen zur Einhaltung von Mindeststandards wie beispielsweise der Gewährung des gesetzlichen Mindestlohns verpflichtet.

Die berlinovo ist sich ihrer Verantwortung zur menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht in tieferen Stufen als ihrer direkten Lieferkette bewusst. Um sicherzustellen, dass sich auch die Geschäftspartner an international gültige Regeln zu Menschenrechten halten, wurde im Berichtszeitraum eine Analyse zu möglichen Risiken im Bereich der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht gestartet (aufbauend auf der Analyse ist eine Zieldefinition geplant). Die etwaigen Risiken sind aus diesem Grund derzeit in der Definition, werden zur nächsten Berichtsperiode definiert und wenn nötig, Ziele und Maßnahmen zur Risikominderung abgeleitet. Ziel ist es, die möglichen Risiken zu erkennen und zu steuern. Dazu ist eine Grundsatzerklärung zu und die Überarbeitung der Einkaufsrichtlinien auf Nachhaltigkeit, Ethik und Menschenrechte geplant. Die Ergebnisse werden 2022/2023 verfügbar sein.

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“.

Eine Analyse zu Risiken zur menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht wurde in der Berichtsperiode gestartet, ist aber noch nicht abgeschlossen. Aus diesem Grund sind noch keine Investitionsvereinbarungen auf Menschenrechtsaspekte geprüft worden. Als Resultat der Risikoanalyse ist in der kommenden Berichtsperiode eine Anpassung der Einkaufsbedingungen sowie eine tiefergehende Analyse der wichtigsten Geschäftspartner geplant.

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.

Eine Analyse zu Risiken zur menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht wurde in der Berichtsperiode gestartet, ist aber noch nicht abgeschlossen. Aus diesem Grund sind noch keine Betriebsstätten auf Menschenrechtsaspekte geprüft worden. Als Resultat der Risikoanalyse ist in der kommenden Berichtsperiode eine Anpassung der Einkaufsbedingungen sowie eine tiefergehende Analyse der wichtigsten Geschäftspartner geplant.

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.

Die berlinovo verpflichtet alle Vertragspartner zur Einhaltung des Gesetzes zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns (MiLoG). Bei der Auftragsvergabe findet für die BGG als öffentlicher Auftraggeber das Berliner Ausschreibungs- und Vergabegesetz (BerlAVG) Anwendung. Insofern werden alle Lieferanten (100 %) zur nachweislichen Einhaltung der Mindeststandards der ILO-Kernarbeitsnormen verpflichtet. Die berlinovo GmbH richtet sich bei der Beschaffung nach einer von ihr erlassenen Einkaufsrichtlinie. Die Abteilung Einkauf ist für den Einkauf von Bau- und Dienstleistungen im Immobilienbereich zuständig. Alle anderen Bereiche und Stabsstellen kaufen eigenständig ein. Aufträge an externe Dienstleister werden regelmäßig ausgeschrieben. Die berlinovo strebt langfristige Geschäftspartnerschaften an. Mit vielen Handwerksfirmen werden daher Rahmenverträge geschlossen und mit Rahmenvertragspartnern werden regelmäßig Bewertungsgespräche geführt. Für Rahmenvertragspartner erfolgt außerdem eine datenbankgestützte KYC-Prüfung (Know Your Customer), die zusätzlich zu einer Anti-Geldwäsche-Prüfung weitere Mechanismen umfasst. Die Einhaltung von Datenschutz, Compliance-Grundsätzen sowie Regelungen des Geldwäschegesetzes sind für uns verpflichtend.

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

a. Zahl der Lieferanten, die auf soziale Auswirkungen überprüft wurden.

b. Zahl der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen ermittelt wurden.

c. Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen, die in der Lieferkette ermittelt wurden.

d. Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt und infolge der Bewertung Verbesserungen vereinbart wurden.

e. Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt wurden und infolgedessen die Geschäftsbeziehung beendet wurde, sowie Gründe für diese Entscheidung.

Im Berichtszeitraum wurden bei keinem Lieferanten erhebliche negative soziale Auswirkungen ermittelt.

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.

Soziale Verantwortung zu übernehmen, bedeutet für die berlinovo nicht nur, bezahlbaren Wohnraum bereitzustellen, sondern auch, die Gesellschaft in anderen Bereichen zu unterstützen und zu einem sozialen Miteinander beizutragen. Als landeseigenes Unternehmen ist sich die berlinovo ihrer besonderen gesellschaftlichen Verantwortung für die wachsende und sich verändernde Stadt Berlin bewusst. Die berlinovo schafft und erhält lebenswerte Stadtquartiere durch innovativen Wohnungsneubau, die Sanierung ihres Wohnungsbestandes sowie deren nachhaltige Bewirtschaftung. Ein richtiges Zuhause entsteht aber erst durch aktive Nachbarschaften, die gemeinsam die Quartiere gestalten und ein lebendiges Miteinander schaffen. Das soziale und gesellschaftliche Engagement ist daher ein wichtiger Bestandteil der Aktivitäten der berlinovo. Die berlinovo initiiert hierzu eigene Projekte, unterstützt mit Spenden bestehende Projekte oder unterstützt Angebote von Partnern in den Bereichen Bildung, Soziales und Sport.

Im Jahr 2021 wurden eine Spenden- und Sponsoring-Richtlinie und darauf aufbauend ein Spenden- und Sponsoring-Konzept entwickelt. Die berlinovo sieht sich der allgemeinwohlverträglichen Unternehmensführung verpflichtet. Dazu gehört auch, mit den anvertrauten Mitteln verantwortungsbewusst umzugehen. Mit einem Spenden- und Sponsoring-Konzept wird die berlinovo diesem Anspruch gerecht.

Spenden und Sponsoring
Im Jahr 2021 wurden unter anderem die folgenden Projekte unterstützt:

- Initiative Hilfe für die Berliner Musikszene
- Björn-Schulz-Stiftung
- Berliner Rudergesellschaft Elektra e. V.
- SCC Events/Alba macht Schule
- SchulCup (Crosslauf der Berliner Schulen & Partner Schul AG)

Soziale Projekte der berlinovo
Soziale Verantwortung und wirtschaftlicher Erfolg sind für die berlinovo aufs Engste miteinander verknüpft. Als Vermieterin mit unternehmerischer Kompetenz und sozialem

Engagement leistet die berlinovo einen wichtigen Beitrag zur Bereitstellung von bezahlbarem Wohnraum in Berlin. Um das soziale Engagement der berlinovo zu stützen, wurde die Anpassung des Gesellschaftsvertrages vom Aufsichtsrat entsprechend beschlossen, der die Durchführung von Projekten und den Betrieb von Einrichtungen zur Förderung von benachteiligten Personen, insbesondere im Bereich der Schul- oder Berufsausbildung und der Integration, stützt.

Heimaten bei berlinovo

Gemeinschaften bilden sich üblicherweise unter denen, die über ein gemeinsames Identitätsgefühl verfügen. Heimaten bei berlinovo unterstützt die Diversität der Mieterinnen und Mieter der einzelnen Kieze mit Einbezug von verschiedenen Heimaten, die unsere Berliner Nachbarschaften ausmachen.

Kieztreff Spandau

Das erste soziale Projekt unter der Marke „Heimaten bei berlinovo" ist ein Treffpunkt für Bewohnerinnen und Bewohnern sowie Nachbarinnen und Nachbarn der Wohnanlage in Spandau. Das Projekt wird in Kooperation mit der gemeinnützigen Gesellschaft für interkulturelles Zusammenleben gGmbH (GIZ) und der berlinovo umgesetzt. Gemeinsam mit dem Kooperationspartner der Gesellschaft für interkulturelles Zusammenleben gGmbH (GIZ) wurde eine Begegnungsstätte geschaffen, in der Menschen mit und ohne Migrationshintergrund oder Behinderung zusammenkommen und Vielfalt erleben können. Am 16.02.2021 wurden der Kooperationsvertrag und der Untermietvertrag zwischen der GIZ und der berlinovo abgeschlossen und die rund 180 m² große Fläche an den Betreiber GIZ übergeben.

Unter Berücksichtigung eines mit den zuständigen Behörden abgestimmten Corona-konformen Konzeptes wird bereits seit Anfang März 2021 ein Mittagmenü für die Gäste angeboten, das seit Mai um ein Kaffee- und Kuchenangebot ergänzt wurde. Zusätzlich werden Hausaufgabenhilfe, Lesecafés, Kulturabende sowie Kiezspaziergänge angeboten. Feste Angebote etablieren sich. Dienstags ist z. B. Spieleabend und donnerstags findet ein Schachkurs statt. Täglich in der Zeit von 9:00 bis 17:00 Uhr ist der Nachbarschaftstreff geöffnet. In monatlichen Sitzungen des Nachbarschaftsbeirates, paritätisch von der GIZ, Mieterinnen und Mietern sowie Mitarbeitenden der berlinovo besetzt, wird das Angebot den Bedarfen angepasst. Der Lenkungsausschuss tagt vierteljährlich. Das Angebot wurde als zertifizierte Bildungsmaßnahme über die Agentur für Arbeit und als Projekt für weitere drei Jahre genehmigt.

Kaffeestube Kaulsdorf

Insbesondere von Seiten der älter werdenden Mieterinnen und Mietern besteht der Wunsch nach Unterstützung und Gesellschaft. Dem ist die berlinovo durch das Projekt „Kaffeestube Spreeviertel" mit dem Angebot einer Kaffeestube und vielfältiger Unterstützung, z. B. zum Ausfüllen von Formularen und Umzugsberatung, begegnet. Den Bewohnerinnen und Bewohnern wird Raum zum Austausch, für gemeinsame Tätigkeiten sowie für gegenseitige Nachbarschaftshilfe zur Verfügung gestellt. Auf einer Grünfläche vor dem Gewerberaum wird gemeinsam gegärtnert. Es werden Gespräche mit verschiedenen sozialen Trägern geführt, die diesen Treffpunkt, das Kaffee- und Kuchenangebot sowie die nötige

Unterstützung gewährleisten können.

Der Betrieb der Kaffeestube Kaulsdorf wurde im September 2021 in die Hände der „Hand in Hand Alltagshelfer UG" unter dem Dach des gemeinnützigen Vereins „Hand in Hand Berlin/Brandenburg" gelegt. Der Betreiber bietet eine vielfältige Angebotspalette, die in der Bewohnerschaft auf große Resonanz stößt. Die Angebote richten sich an breite Teile der Mieterschaft, die insbesondere einen hohen Anteil an Älteren und sozial Schwächeren aufweist. Der Kieztreff ist durch seine Lage auch von eingeschränkt bewegungsfähigen Menschen gut erreichbar und barrierefrei nutzbar. Seh- oder gehbehinderte Mieterinnen und Mieter werden von Ehrenamtlichen bzw. Nachbarinnen oder Nachbarn an ihren Wohnungen abgeholt und zur Kaffeestube begleitet. Hier gelingt die Integration gleich mehrerer benachteiligter Personengruppen. Vom Ausfüllen von Formularen bis hin zu gemeinsamen Aktivitäten, werden von dem Verein gemeinsam mit Ehrenamtlichen sichergestellt. Ältere Menschen bieten zudem jüngeren Bewohnern Nachhilfe an. So gelingt auch die generationenübergreifende Vernetzung im Gebiet.

Heimaten bei berlinovo auf der Fischerinsel in Berlin-Mitte
Auf der Fischerinsel gibt es gleich mehrere „heimaten bei berlinovo"-Orte, die auf der ganzen Insel verteilt sind. Mit FiPP e. V. werden u. a. Proberäume im Rahmen der Beschäftigungsmaßnahme Theatermacher angeboten. Ein Mitmachladen lädt Familien mit Kindern sowie Seniorinnen und Senioren dazu ein, gemeinschaftliche Projekte (wie z. B. Bücherbörse) für die Nachbarschaft zu entwickeln und umzusetzen, und bietet Raum für Austausch und Beratung an. Die Holzwerkstatt ist ein praktischer Kreativort, der sich auf der Insel großer Beliebtheit erfreut und so einigen Mieterinnen und Mietern bereits mit spontanen Reparaturarbeiten geholfen hat.

Der SeniorenComputerClub (SCC) bietet seit mehr als zwölf Jahren praktische und bedürfnisorientierte Unterstützung in digitalen Fragen für ältere Menschen an. Die Räume wurden umfassend von der berlinovo umgebaut und die Initiative weiterhin mit der Volkssolidarität e. V umgesetzt.

Diesterweg-Stipendium
Ein Beispiel des Engagements der berlinovo im Bereich Kinder- und Jugendförderung ist das Diesterweg-Stipendium für Kinder und ihre Eltern – das erste Bildungsstipendium für Familien in Deutschland. Das zweijährige Stipendienprogramm begleitet Kinder auf dem Weg von der Grundschule in die weiterführende Schule und nimmt ihre Eltern und Geschwister dabei mit. Es soll dazu beitragen, die Bildungschancen von Kindern mit gutem Leistungspotenzial, aber förderbedürftigen Deutschkenntnissen zu erhöhen und die Eltern als Bildungsbegleiter ihrer Kinder zu stärken.

Das Stipendium ist aktuell an dreizehn Standorten bundesweit vertreten. In Berlin wird es durch die berlinovo finanziert und vom AWO Kreisverband Spandau e. V. umgesetzt – seit 2016 am Standort Berlin Spandau und seit 2020 auch am Standort Berlin Marzahn für bis zu 12 Stipendiatinnen und Stipendiaten sowie deren Familien. Aktuell läuft die dritte Generation in Spandau mit 12 Stipendiatinnen und Stipendiaten und die erste Generation in Marzahn mit 8 Stipendiatinnen und Stipendiaten.

Ziel des Programms ist es, Kindern mit gutem Leistungspotenzial trotz erschwerter Bedingungen sprachlicher, finanzieller, familiärer und sozialer Art eine höhere Schulbildung zu ermöglichen. Die Eltern sollen als aktive Bildungsbegleiterinnen und -begleiter gestärkt werden, um ihre Kinder bestmöglich fördern zu können. Den Familien werden Stadt und Lebensraum nähergebracht und Zugänge zu Bildungsangeboten eröffnet. Außerdem wird Menschen unterschiedlicher Herkunft Raum für Austausch und Gemeinschaft geboten.

Die Ziele werden durch ein vielfältiges Bildungsprogramm umgesetzt, welches pandemiebedingt teilweise online stattfand. Ein wichtiger Bestandteil sind mehrtägige Ferienkurse, in denen sich die Teilnehmenden theoretisch sowie praktisch intensiv mit Themen wie „Lernen" oder „Mediennutzung" auseinandersetzten. Bei den Formaten Stipendiaten-Treffen und Eltern-Stipendiaten-Treffen beschäftigten sich die Familien im Austausch mit anderen Eltern und Kindern mit Thematiken wie „Schule, Lernen und ich" oder „Herausforderungen im Teenageralter". An den sogenannten Akademietagen besuchten die gesamten Familien Bildungseinrichtungen wie das Naturkundemuseum oder das Planetarium.

Während der Schulschließungen zu Beginn 2021 fanden regelmäßige Onlinetreffen statt, um Kontakt zu den Stipendiatinnen und Stipendiaten zu halten und Raum für Austausch zu eröffnen. Darüber gab es vor allem im Sommer Exkursionen in einen Klettergarten, ins Freilichtmuseum Domäne Dahlem oder auch zum Spandauer Demokratiefestival, um den Stipendiatinnen und Stipendiaten nach dem langem Lockdown neue Orte zu eröffnen und sie aktiv zu fördern. Im Sommer und Herbst 2021 wurden außerdem die Hausbesuche durchgeführt: individuelle Treffen mit den Familien zur gezielten Förderung bei Bedarf – pandemiebedingt auch optional als Familienspaziergang.

Die Stipendiatinnen und Stipendiaten werden mit Lernmaterialien und Bildungsmaßnahmen wie Kursen oder Nachhilfe unterstützt. Aktuell besteht in Spandau eine Zusammenarbeit mit sechs und in Marzahn mit drei Grundschulen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

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

a. den zeitanteilig abgegrenzten, unmittelbar erzeugten und ausgeschütteten wirtschaftlichen Wert, einschließlich der grundlegenden Komponenten der globalen Tätigkeiten der Organisation, wie nachfolgend aufgeführt. Werden Daten als Einnahmen-Ausgaben-Rechnung dargestellt, muss zusätzlich zur Offenlegung folgender grundlegender Komponenten auch die Begründung für diese Entscheidung offengelegt werden:
i. unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert: Erlöse;
ii. ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert: Betriebskosten, Löhne und Leistungen für Angestellte, Zahlungen an Kapitalgeber, nach Ländern aufgeschlüsselte Zahlungen an den Staat und Investitionen auf kommunaler Ebene;
iii. beibehaltener wirtschaftlicher Wert: „unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert“ abzüglich des „ausgeschütteten wirtschaftlichen Werts“.

b. Der erzeugte und ausgeschüttete wirtschaftliche Wert muss getrennt auf nationaler, regionaler oder Marktebene angegeben werden, wo dies von Bedeutung ist, und es müssen die Kriterien, die für die Bestimmung der Bedeutsamkeit angewandt wurden, genannt werden.

Alle Gesellschaften der berlinovo haben ihren Sitz in Berlin und sind auch vorwiegend in Berlin tätig. Während das Geschäftsfeld Wohnen auf Berlin begrenzt ist, werden im Gewerbebereich auch Immobilien in ganz Deutschland gemanagt. Das gesamte Steueraufkommen im Bereich Gewerbe- und Grundsteuer wird ausschließlich in Berlin und für Gewerbeobjekte in ganz Deutschland abgeführt und kommt so den betreffenden Gemeinden direkt zu. Im Berichtsjahr 2021 erzielte die berlinovo Gruppe Umsatzerlöse in Höhe von 270,28 Mio. €. Der Gruppenabschluss kann im jeweils aktuellen Geschäftsbericht eingesehen werden. Der Geschäftsbericht für das Jahr 2021 ist unter www.2021.berlinovo-geschäftsbericht.de/ verfügbar. Weitere Informationen zum erzeugten, ausgeschütteten und beibehaltenen wirtschaftlichen Wert können dem aktuellen Geschäftsbericht (ab S.19) entnommen werden.

Branchenspezifische Ergänzungen

GRI 413: Finanzielle Förderung lokaler Nachbarschaften

Soziales Wohnraummanagement / Bewirtschaftung der Wohnungen
Die berlinovo unterstützt das Ziel des Berliner Senats, gutes und bezahlbares Wohnen für breite Bevölkerungsschichten zu gewährleisten. In ihrer Vermietungscharta (siehe 1. Strategische Analyse und Maßnahmen) sind dazu folgende Punkte festgehalten:

Faire Mieten bei Wiedervermietung:
Bei Wiedervermietungen werden Wohnungen bei entsprechender Nachfrage grundsätzlich maximal zur ortsüblichen Vergleichsmiete vermietet; liegt die Vormiete aber über diesem Wert, kann weiterhin diese Vormiete verlangt werden. Etwaige projektindividuell abweichende Festlegungen gehen vor.

Bei entsprechender Nachfrage soll grundsätzlich jede dritte Wohnung an Haushalte mit Anspruch auf einen Wohnberechtigungsschein (WBS) vergeben werden.

Die berlinovo wird bei der Vermietung für eine sozial ausgewogene Verteilung der Wohnberechtigten unter Beachtung der Berliner Mischung und eine diskriminierungsfreie Vermietung Sorge tragen.

Faire Mieten bei Mieterhöhungen:
Im Jahr 2022 werden Bestandsmieten, die unter der ortsüblichen Vergleichsmiete liegen, um maximal 2 % bis höchstens zur ortsüblichen Vergleichsmiete erhöht, soweit nicht projektbezogen andere Regelungen getroffen sind.

Faire Mieten bei Modernisierung:
Etwaige Modernisierungsumlagen im freifinanzierten Wohnungsbau sind gesetzlich auf maximal 8 % der aufgewandten Kosten jährlich beschränkt.

Faire Mieten in Bezug auf das Nettohaushaltseinkommen:
Beträgt die Wohnungsmiete (netto kalt) mehr als 30 % des Nettohaushaltseinkommens (unter Zugrundelegung der Berliner Einkommensgrenzen für den Bezug eines Wohnberechtigungsscheins sowie der zugrundeliegenden Wohnflächengrenzen) oder kann die Miete aus wirtschaftlichen oder anderen Gründen nicht erbracht werden, sucht die berlinovo gemeinsam mit den Mieterinnen und Mietern nach individuellen Lösungen.

Schutz der Mieterinnen und Mieter stärken:
Um den Schutz der Mieterinnen und Mieter vor außerordentlichen fristlosen Kündigungen aufgrund von Mietrückständen zu verbessern, bietet die berlinovo ein internes und externes Beratungsangebot an und kooperiert mit freien Trägern der Wohlfahrtspflege sowie den Bezirksämtern mit dem Ziel, Räumungen und Wohnungsverlust zu vermeiden.

Wohnungstausch erleichtern:
Um die bedarfsgerechte Wohnraumversorgung zu verbessern und die Wohnungsbelegung zu optimieren, werden die für den Wohnungstausch innerhalb des von der berlinovo verwalteten Bestands erforderlichen Rahmenbedingungen geschaffen, die einen Wohnungstausch erleichtern (z. B. großzügige Kündigungsfristenregelungen und organisatorische Unterstützung).

Ökologische und soziale Nachhaltigkeit:
Die Vermietung von Wohnungen erfolgt nachhaltig unter Berücksichtigung von ökologischen Kriterien, sozialen Aspekten und Kriterien verantwortungsvoller Unternehmensführung („ESG-Kriterien").

Entsprechend wird zum Beispiel ein aktives Energiemanagement betrieben. Wo immer es möglich ist, werden CO_2-neutrale Produkte (z. B. Strom und Gas) beschafft. Die berlinovo betreibt zudem aktiv den weiteren Ausbau von Photovoltaik und E-Mobilität in den Beständen.

Ziel ist es ferner, selbständiges Wohnen in den eigenen vier Wänden denkbar lange zu ermöglichen.

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.

Aufgrund der Shareholderstruktur ist dieses Kriterium auf die berlinovo Gruppe nicht anwendbar. Die Gesellschaft und ihre Tochtergesellschaften befinden sich zu 99,8 % in der öffentlichen Hand. Parteispenden sind nicht vorgesehen. Die berlinovo unterstützt weder Parteien und parteinahe Einrichtungen noch Politiker.

Neben Pflichtmitgliedschaften wie beispielsweise in der IHK oder der Berufsgenossenschaft engagiert sich die berlinovo im Bereich der Immobilienwirtschaft in verschiedenen Verbänden und Vereinen. Zum Beispiel:

- BBA Akademie der Immobilienwirtschaft
- BBU Verband Berlin-Brandenburgischer Wohnungsunternehmen e. V.
- BFW Bundesverband freier Immobilien- und Wohnungsunternehmen

- DIIR Deutsches Institut für interne Revision
- GdW Bundesverband deutscher Wohnungs- und Immobilienunternehmen e. V.
- gif Gesellschaft für Immobilienwirtschaftliche Forschung
- Initiative Wohnen.2050
- Partner für Berlin
- VDT Verband Deutscher Treasurer
- VBKI Verein Berliner Kaufleute und Industrieller

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.

Im Berichtszeitraum fanden weder direkte noch indirekte Zuwendungen an politische Parteien statt.

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.

Für die berlinovo ist die Einhaltung von Gesetzen im Geschäftsalltag eine Selbstverständlichkeit. Die berlinovo entspricht den Empfehlungen der Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 5. Mai 2015 unter Berücksichtigung des gemäß den Beteiligungshinweisen in der Fassung vom 15. Dezember 2015 geltenden Berliner Corporate Governance Kodex (BCGK).

Aufsichtsrat und Geschäftsführung der berlinovo erklären, dass den Empfehlungen der

Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 5. Mai 2015 unter Berücksichtigung des gemäß den Beteiligungshinweisen in der Fassung vom 15. Dezember 2015 geltenden Berliner Corporate Governance Kodex (BCGK) im Geschäftsjahr 2019 mit folgenden Ausnahmen entsprochen wurde:

- **Geschäftsführung**
  (BCGK II. 10)
  In den Anstellungsverträgen der Mitglieder der Geschäftsführung ist kein Abfindungs-Cap geregelt. Die Vorgaben des BCGK werden jedoch im Falle einer vorzeitigen Beendigung des Anstellungsvertrages berücksichtigt.
- **Aufsichtsrat**
  (BCGK III. 3)
  Der Aufsichtsrat hat keine Altershöchstgrenze für das Ausscheiden aus dem Unternehmen festgelegt. Aktuell ist dies jedoch nicht von Relevanz.
- **Bildung von Fachausschüssen**
  (BCGK III. 5. und 6.)
  Aufgrund der spezifischen Gegebenheiten des Unternehmens, seiner Größe und der Zahl der Mitglieder des Aufsichtsrats wurden keine Fachausschüsse gebildet.

Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten ist in den internen Prozessen fest verankert – so besteht beispielsweise eine Antikorruptionsrichtlinie. Neben dem Compliance-Office steht für anonymisierte Vorfallsmeldungen der Weg über eine externe Ombudsfrau zur Verfügung, die im Intranet sowie auf der Webseite der berlinovo genannt ist. Sowohl die Ombudsfrau als auch das Compliance-Office fungieren zusätzlich als Kontaktpersonen für Diskriminierungsvorfälle. Für beide Prozesse ist ein dreistufiges Bewertungssystem installiert. Das Bewertungssystem folgt klaren Regeln, die je nach Schwere die interne Bearbeitung oder die sofortige Informierung der Geschäftsführung vorsehen. Unterschieden wird zwischen internen und externen Vorfällen. Bei externen Vorfällen sind Mitarbeitende der berlinovo von Korruptionsversuchen betroffen. Im Berichtszeitraum war dies dreimal der Fall. Diese Vorfälle wurden im Rahmen des Compliance-Managements bearbeitet und verfolgt. Interne Vorfälle gab es im Berichtszeitraum nicht. Insbesondere für den Bereich Antidiskriminierung wurde darauf geachtet, dass der Meldeweg intern geschlechts- und funktionsübergreifend sowie extern anonym zur Verfügung gestellt wird. Im Berichtszeitraum gab es keine internen Korruptionsfälle.

Einem Schulungsplan folgend werden die Mitarbeitenden auf dem Gebiet Compliance sensibilisiert und geschult. Die Schulungen umfassen Themen zu Unternehmensverantwortung & Werten, Antikorruption, Geldwäsche, Marktmanipulationen sowie der Wahrung von Betriebsgeheimnissen. Aufgrund der COVID-19-Pandemie wurden der reguläre Schulungsplan in den Jahren 2020 und 2021 ausgesetzt und ausschließlich neue Auszubildende geschult. Im Jahr 2022 ist geplant, die ausgefallenen Schulungen nachzuholen und den Schulungsplan wieder aufzunehmen.

Bei der Auftragsvergabe findet für die BGG als öffentlicher Auftraggeber das Berliner Ausschreibungs- und Vergabegesetz (BerlAVG) Anwendung. Insofern ist sichergestellt, dass Korruptionsrisiken bei der Auftragsvergabe nahezu auszuschließen sind. Der bestehende Compliance-Prozess minimiert Risiken bei der externen Auftragsvergabe und der

Vermietung. Über Schulungen wird die Belegschaft darüber hinaus sensibilisiert. Im derzeit laufenden Analyseprozess zur Einhaltung menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten werden auch Korruptionsrisiken adressiert. Die Ergebnisse werden 2022/2023 verfügbar sein und in den kommenden Bericht einfließen.

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.

Die Unternehmen der berlinovo Gruppe wurden auf Korruptionsrisiken geprüft. Ein erhöhtes Risiko war nicht festzustellen.

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 Berichtszeitraum gab es keine bestätigten Korruptionsvorfälle.

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

a. Erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich, und zwar:
i. Gesamtgeldwert erheblicher Bußgelder;
ii. Gesamtanzahl nicht-monetärer Sanktionen;
iii. Fälle, die im Rahmen von Streitbeilegungsverfahren vorgebracht wurden.

b. Wenn die Organisation keinen Fall von Nichteinhaltung der Gesetze und/oder Vorschriften ermittelt hat, reicht eine kurze Erklärung über diese Tatsache aus.

c. Der Kontext, in dem erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen auferlegt wurden.

Im Berichtszeitraum wurden keine signifikanten Bußgelder im Zusammenhang mit der Kerndienstleistung gegen das Unternehmen geltend gemacht.

Deutscher NACHHALTIGKEITS Kodex

DNK-Erklärung 2022

BIM Berliner Immobilienmanagement GmbH

Leistungsindikatoren-Set	GRI SRS
Kontakt	Daniel Stumpf & Anne Müller

Alexanderstr. 3
10178 Berlin
Deutschland

+49 30 90166 1432 | +49 3090166 1743
daniel.stumpf@bim-berlin.de | anne.mueller@bim-berlin.de

Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden Berichtsstandards verfasst:	GRI SRS

Inhaltsübersicht

Allgemeines

Allgemeine Informationen

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Strategie

1. Strategische Analyse und Maßnahmen
2. Wesentlichkeit
3. Ziele
4. Tiefe der Wertschöpfungskette

Prozessmanagement

5. Verantwortung
6. Regeln und Prozesse
7. Kontrolle

Leistungsindikatoren (5-7)

8. Anreizsysteme

Leistungsindikatoren (8)

9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

Leistungsindikatoren (9)

10. Innovations- und Produktmanagement

Leistungsindikatoren (10)

KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE

Umwelt

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen
12. Ressourcenmanagement

Leistungsindikatoren (11-12)

13. Klimarelevante Emissionen

Leistungsindikatoren (13)

Gesellschaft

14. Arbeitnehmerrechte
15. Chancengerechtigkeit
16. Qualifizierung

Leistungsindikatoren (14-16)

17. Menschenrechte

Leistungsindikatoren (17)

18. Gemeinwesen

Leistungsindikatoren (18)

19. Politische Einflussnahme

Leistungsindikatoren (19)

20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

Leistungsindikatoren (20)

Stand: 2022, Quelle: Unternehmensangaben. Die Haftung für die Angaben liegt beim berichtenden Unternehmen.

Die Angaben dienen nur der Information. Bitte beachten Sie auch den Haftungsausschluss unter www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzerklaerung

Heruntergeladen von www.nachhaltigkeitsrat.de

Allgemeines

Allgemeine Informationen

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

2003 nahm die BIM ihre Arbeit auf. Als hundertprozentige Tochtergesellschaft des Landes Berlin verwaltet sie seitdem einen beständig wachsenden Teil an landeseigenen Immobilien. Als Landestochter vertritt die BIM die Interessen Berlins und trägt dafür Sorge, dass die öffentlichen Gebäude sinnvoll und sparsam genutzt und bewirtschaftet werden. Sie trägt zum Abbau des Sanierungsstaus für das von ihr betreute Portfolio* im Land bei.

Mieter-Vermieter-Modell

Das Mieter-Vermieter-Modell bildet die Grundlage für die Arbeit der BIM im SILB mit landeseigenen Nutzer:innen. Im Rahmen dieses Modells zahlen die Nutzer:innen der Verwaltungsgebäude einen am Markt orientierten Mietzins an die BIM. Die nötigen Gelder werden den Mieter:innen aus dem Landeshaushalt zur Verfügung gestellt. Die BIM übernimmt im Gegenzug die Verwaltung und Bewirtschaftung der Gebäude sowie die Verantwortung für Unterhalt und Sanierung. Das Mietverhältnis fördert bei den nutzenden Behörden das Bewusstsein für ein wirtschaftliches Handeln in Bezug auf die Liegenschaften. Das regt zu einem ressourcenschonenden Umgang an. Aus den Mieten zahlt die BIM die für Vermieter:innen üblichen Aufwendungen für den Erhalt der Immobilien. Der Überschuss fließt an den Landeshaushalt zurück. Damit schafft das Mieter-Vermieter-Modell Transparenz über die tatsächlichen Unterbringungskosten und gibt den Mieter:innen die Möglichkeit, sich auf ihre Kernaufgaben zu konzentrieren. Zusätzlich profitieren auch die öffentlichen Nutzer:innen, denn durch die optimierte Bewirtschaftung ist es möglich, die vorhandenen Mittel sinnvoller einzusetzen: Flächen können an die Bedürfnisse der Mieter:innen angepasst und Sanierungsmaßnahmen durchgeführt werden.

Transparente Liegenschaftspolitik

Berlin verfügt über eine Fläche von rd. rd. 890 km². Ungefähr die Hälfte dieser Fläche ist im Eigentum der Stadt Berlin. Noch bis 2013 wurden Grundstücke an die Meistbietenden verkauft. Dies hat sich mit dem Konzept der Transparenten Liegenschaftspolitik verändert. Das Landeseigentum soll für die Landesaufgaben erhalten bleiben und Einfluss auf die Entwicklung von Grundstücken genommen werden. Mit dem Konzept zur Transparenten Liegenschaftspolitik hat das Land Berlin umfangreiche Leitlinien für den künftigen Umgang mit landeseigenen Grundstücken auf den Weg gebracht. Im Fokus steht eine nachhaltige Stadtentwicklungspolitik mit langfristiger strategischer Ausrichtung. Die Flächen sollen zukünftig und in der Regel nur für Nutzungen mit langfristigen Mietverträgen oder Erbbaurechtsverträgen zur Verfügung gestellt werden, damit nachfolgende Generationen

ebenfalls über die Nutzung der Flächen entscheiden können. Im Rahmen der Umsetzung der Transparenten Liegenschaftspolitik prüft die BIM, wie ein großer Teil des ihr anvertrauten Immobilienvermögen bedarfsgerecht, wirtschaftlich und nachhaltig genutzt werden kann und unterzieht das Immobilienvermögen einer Clusterung.

Clusterung
Mit Blick auf die künftigen Bedarfe der Bezirke und Hauptverwaltungen werden alle Liegenschaften analysiert und kategorisiert. Hierfür hat die BIM ein System zur Clusterung entwickelt. Die Unterteilung erfolgt in vier Cluster: 1. Grundstücke des Fachvermögens, die bei den jeweiligen Fachverwaltungen und Bezirken verbleiben, da sie für die Erfüllung der hoheitlichen Aufgaben des Landes „betriebsnotwendig" sind, bspw. für den Betrieb einer Kita. 2. Grundstücke zur Daseinsvorsorge durch das Land, die als Vorsorgeflächen gehalten werden sollen, bspw. wenn die demografische Entwicklung künftigen Kitabedarf aufweist. 3. Grundstücke mit Veräußerungsperspektive, die in Form von Bieterverfahren oder durch Direktvergaben vergeben werden. 4. Grundstücke mit Entwicklungsperspektive, die mithilfe konzeptorientierter Entwicklungsverfahren vermarktet werden. Für diese Grundstücke besteht ein öffentliches Interesse bezüglich der künftigen Nutzung. Das Land Berlin möchte diese mitbestimmen - schwerpunktmäßig in Form von Erbbaurechten oder langfristigen Mietverträgen.

Bauen und Bewirtschaften
Durch die Berücksichtigung von verschiedenen Aspekten und das Verfolgen von Zielen und Maßnahmen, verstärkt die BIM ihren Fokus auf ein nachhaltiges Bauen und vor allem auch energetisches Bewirtschaften. Was das im Einzelnen bedeutet, wird in dem vorliegenden Bericht dargelegt.

* SILB: Sondervermögen Immobilien des Landes Berlin | SODA: Sondervermögen für die Daseinsvorsorge

Ergänzende Anmerkungen:

Mittlerweile kümmern sich bei der BIM nahezu 850 Mitarbeitende in 16 Fachbereichen und Stabsstellen, um mehr als 5.000 landeseigene Gebäude und Grundstücke zu bewirtschaften. Dabei ist die BIM selbst unter anderem für die Vermietung und Vermarktung, die Bestandsanalyse und -entwicklung sowie die Planung zuständig und entwickelt moderne Arbeitswelten. Für die Bewirtschaftung, Sanierung (Instandhaltung/Modernisierung), Verwertung und bauliche Errichtung werden Dienstleister:innen und Lieferant:innen beauftragt. Auf diese Weise sorgen wir für eine bedarfsgerechte, wirtschaftliche und nachhaltige Nutzung des uns anvertrauten Immobilienvermögens.

Das Integrierte Managementsystem der BIM, bestehend aus den Säulen Qualität, Compliance, Umwelt und Energie, wird regelmäßig durch eine externe Zertifizierungsgesellschaft auf Einhaltung der entsprechenden ISO-Normen überprüft. Die BIM hält außerdem das Zertifikat Beruf und Familie inne.

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.

Als Landesunternehmen kommt der BIM eine besondere Vorbildfunktion zu. Sie ist sowohl den von ihr verwalteten Immobilien als auch den eigenen Mitarbeitenden, Dienstleister:innen, Partner:innen und nicht zuletzt Bürger:innen Berlins gegenüber verantwortlich. Nachhaltigkeit hat daher für die BIM einen hohen Stellenwert. Um Nachhaltigkeit künftig noch stärker voranzutreiben, wurde 2020 ein Prozess zur Implementierung eines systematischen Nachhaltigkeitsmanagements (NMS) initiiert, das unser bestehendes integriertes Managementsystem (IMS) erweitert. Dieser Entwicklungsprozess ist Ende 2021 abgeschossen worden. Seitdem unterliegt das NMS als Systembaustein des IMS dem fortlaufenden Verbesserungsprozess. Dabei orientiert sich die BIM an den 20 Kriterien des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK).

Das Nachhaltigkeitsprogramm als Säule des Nachhaltigkeitsmanagements (NMS) unseres Unternehmens legt die Nachhaltigkeitsziele und die Maßnahmen sowie Verantwortlichkeiten zu deren Erreichung fest. Es bildet damit die **Nachhaltigkeitsstrategie** der BIM ab und wirkt bereichsübergreifend. Anhand wesentlicher Nachhaltigkeitsaspekte, die wir in einem internen und externen Stakeholder:innen-Dialog identifiziert haben, ist das Programm im Rahmen der Strategieentwicklung in vier Handlungsfelder aufgeteilt worden:

- Nachhaltige Unternehmensführung
- Umwelt
- Soziales – Mitarbeitende
- Gesellschaft – und Gemeinwesen

Den jeweiligen Handlungsfeldern sind strategische Ziele und Maßnahmen zugeordnet. **Wesentliche strategische Ziele** sind u.a.:

Nachhaltige Beschaffung, Nachhaltige Organisationsentwicklung, Mitarbeiter:innen-Engagement fördern (Corporate Volunteering), Nachhaltige IT, Ausbau der E-Mobilität in Berlin, Ausbau energetische Modernisierung des SILB-Portfolios, Ausbau von Photovoltaik,

Dekarbonisierung durch Sektorenkopplung, Einsatz nachhaltiger Baustoffe und Bauweise, Gebäudebegrünung/Naturschutz, Abkopplung von fossilen Brennstoffen, Mitarbeitendenbindung, Nachhaltigkeit in der Personalentwicklung, Nachhaltige Stadt-/Quartiersentwicklung und Steigerung der Kund:innenzufriedenheit.
Darüber hinaus wurde analysiert, welchen Beitrag die BIM zur Erreichung der Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen (SDGs) leisten kann. Die folgende Abbildung fasst das Ergebnis zusammen, wobei teilweise nur ausgewählte Unterziele für die BIM relevant sind. Wir weisen künftig darauf hin, mit welchen Aktivitäten wir zur Erfüllung des jeweiligen SDGs beitragen.
Teilweise ist die Relevanz des jeweiligen SDGs für die BIM erst auf Ebene der Unterziele erkennbar.

Relevanz für die BIM – teilweise erst auf Ebene der Unterziele erkennbar

Auch unser Leitbild mit den darin kommunizierten Werten bezieht sich in Grundzügen bereits auf Nachhaltigkeit und findet sich insbesondere in dem **Leitsatz Vorausschauend + Bewahrend** wieder.

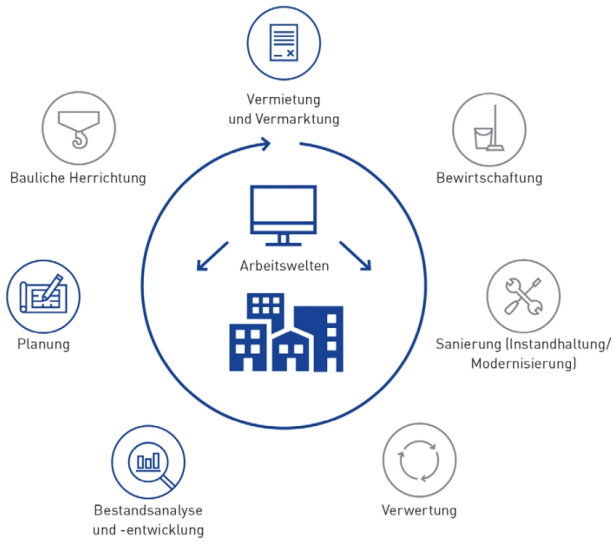
Demnach hat Berlin enormes Potenzial, in Zukunft noch lebenswerter und umweltfreundlicher zu werden. Wir bewerten Trends und Entwicklungen im Bereich Nachhaltigkeit und setzen geeignete Konzepte um. Wir stehen für den intelligenten Einsatz von wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Ressourcen.

Es ist ein erklärtes Ziel Berlins, bis 2045 eine klimaneutrale Stadt zu sein. Indem wir gezielt erneuerbare Energien und energieeffiziente Technik einsetzen, alternative Betreiberkonzepte entwickeln und an der flächeneffizienten Unterbringung unserer Kund:innen arbeiten, leisten wir schon jetzt tagtäglich einen wichtigen Beitrag dafür.

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.

Ihre **ökonomische, ökologische und soziale Verantwortung** nimmt die BIM sowohl in ihrem Kerngeschäft als auch im Unternehmensbetrieb an den Standorten Alexanderstraße, Keibelstraße und Brunnenstraße wahr.



Die Abbildung fasst unsere Leistungserbringung auf beiden Ebenen zusammen und differenziert, welche Leistungen durch die BIM selbst (blau) und welche durch Dienstleister:innen und Lieferant:innen erbracht werden (grau).

Umweltaspekte (Umweltrisiken und -chancen) im Unternehmensbetrieb der BIM:
An den drei Unternehmensstandorten wird Heizenergie und Strom sowie Papier und weiteres Büromaterial verbraucht, IT-Geräte und Leuchtmittel werden genutzt und turnusmäßig ersetzt, außerdem wird im Sanitärbereich und in den Küchen Wasser genutzt und es entsteht Abfall, der ordnungsgemäß entsorgt wird. Darüber hinaus kommen die Mitarbeitende der BIM zur Arbeit, womit je nach Verkehrsmittel unterschiedliche **Umweltauswirkungen** verbunden sind. Durch weitreichende Maßnahmen im Nachhaltigkeitsmanagement der BIM werden **Chancen** genutzt, um den Umweltrisiken zu begegnen. Ein Beispiel sind Nutzermotivationsmaßnahmen, um neben technischen Maßnahmen zur Energieeinsparung auch den Faktor Mensch zu berücksichtigen.

Soziale Aspekte im Unternehmensbetrieb der BIM:
In Bezug auf die sozialen Aspekte weist unsere Branche keine besonderen Risiken auf. Von Relevanz sind daher grundlegende Aspekte wie systematische Personalentwicklung (inkl.

Aus- und Weiterbildung), Mitarbeiter:innen-Beteiligung und -Bindung, Chancengerechtigkeit, Vielfalt und Antidiskriminierung, Arbeitszeitmodelle und Integration von Migrant:innen bspw. über Jobbörsen und Qualifizierungsangebote.
Die BIM ist in Berlin nicht nur als Arbeitgeber, sondern auch als Auftraggeber bedeutsam. Dieser Verantwortung werden wir unter anderem dadurch gerecht, indem wir auf faire und transparente Geschäftsbeziehungen achten und ein Großteil der Wertschöpfung lokal und regional erfolgt.

Als Immobiliendienstleister des Landes Berlin müssen wir den Herausforderungen auch in unserem Kerngeschäft gerecht werden, das die folgenden **Wertschöpfungsstufen** (positive Auswirkungen) umfasst: Bestandsanalyse und -entwicklung (Clusterung, Bewertung), Planung, Bauleistungen (Neubau & Sanierung), Vermietung & Vermarktung, Anmietung sowie Bewirtschaftung der Liegenschaften. In der Praxis ist die Wertschöpfungskette deutlich komplexer, da Dienstleister:innen wiederum Subunternehmen beauftragen und Baumaterialien zwar gemäß den Anforderungen der BIM, aber in Eigenregie beschaffen, um nur ein Beispiel zu nennen.

Umweltaspekte (Umweltrisiken und -chancen) des Kerngeschäfts:
Die Inanspruchnahme von Ressourcen für Neubau und Sanierung inklusive Energieverbrauch, Treibhausgas- und Schadstoffemissionen, Aspekte der Materialgesundheit sowie Abfall verschiedener Fraktionen wie Gewerbeabfall, Bauschutt und Sondermüll. Steigende Baukosten wiederum stellen eine negative Auswirkung auf die Geschäftstätigkeit dar. Durch Maßnahmen wie z.B. die Umsetzung eines energetischen Sanierungs- und Modernisierungsfahrplans, werden Chancen genutzt, um den Umweltrisiken zu begegnen.

Soziale und menschenrechtliche Aspekte im Kerngeschäft der BIM:
Die branchenspezifischen sozialen und menschenrechtlichen Aspekte umfassen vor allem Arbeitsbedingungen (wie Arbeitsverträge, Entlohnung, Arbeitszeiten), Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Als negative Auswirkung von Außen kann sich ein immer stärker werdender Arbeitskräfte- und damit auch einhergehender Fachkräfte- und Dienstleister:innenmangel auf die Geschäftstätigkeit auswirken. Durch ein nachhaltiges Bewerber:innenmanagement und eine strategische Personalentwicklung werden Chancen ergriffen, um dem entgegenzuwirken.

Als künftige Aufgabe nimmt sich die BIM des Prüfauftrags an, wie Stoffströme im Unternehmensbetrieb und im Kerngeschäft immer detaillierter erfasst werden können.

Im Rahmen des Prozesses zur Entwicklung einer Nachhaltigkeitsstrategie und Implementierung eines systematischen Nachhaltigkeitsmanagements, hat die BIM folgende zentrale Handlungsfelder identifiziert, denen jeweils mehrere Nachhaltigkeitsaspekte zugeordnet sind:

- **Nachhaltige Unternehmensführung,**
- **Umwelt**
- **Soziales - Mitarbeiter:innen**
- **Gesellschaft - Menschenrechte und Gemeinwesen**

Die wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte für die BIM konnten und wollten wir nicht allein definieren. Als Teil der Stadtgesellschaft ist uns daher die Meinung unserer Stakeholder:innen wichtig. Im Rahmen der Entwicklung unserer Nachhaltigkeitsstrategie haben wir unsere externen Stakeholder:innen das erste Mal im Sommer 2020 zu einem Workshop eingeladen, um zu erfahren, mit welchen wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekten sich die BIM ihrer Ansicht nach befassen soll. Der **Dialog mit unseren Stakeholder:innen** soll alle 3 Jahre durch einen gemeinsamen Workshop fokussiert werden und wird demnach im Jahr 2023 das nächste Mal durchgeführt. An dieser Stelle wird daher der Prozess aus dem Jahr 2020 erläutert. Um eine möglichst diverse Sicht auf die BIM zu erhalten, wurde die Auswahl der einzuladenden Staleholder:innen auf Grundlage folgender Kriterien getroffen:

- Abhängigkeit,
- Verantwortung,
- Spannungen,
- Einfluss und
- Legitimität

Unter Berücksichtigung dieser Kriterien wurden Vertreter:innen folgender Gruppen eingeladen:

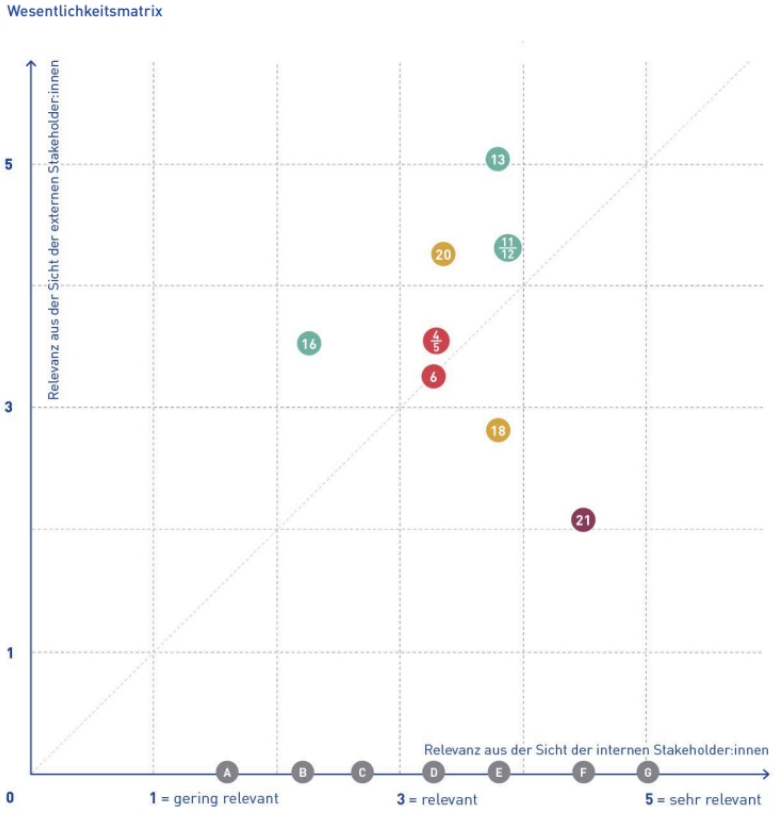
- Mieter:innen
- Externe Dienstleister:innen /Lieferant:innen
- (Angewandte) Wissenschaft
- Zivilgesellschaft
- Wettbewerber:innen oder ähnliche Unternehmen in anderen Städten
- Netzwerkpartner:innen

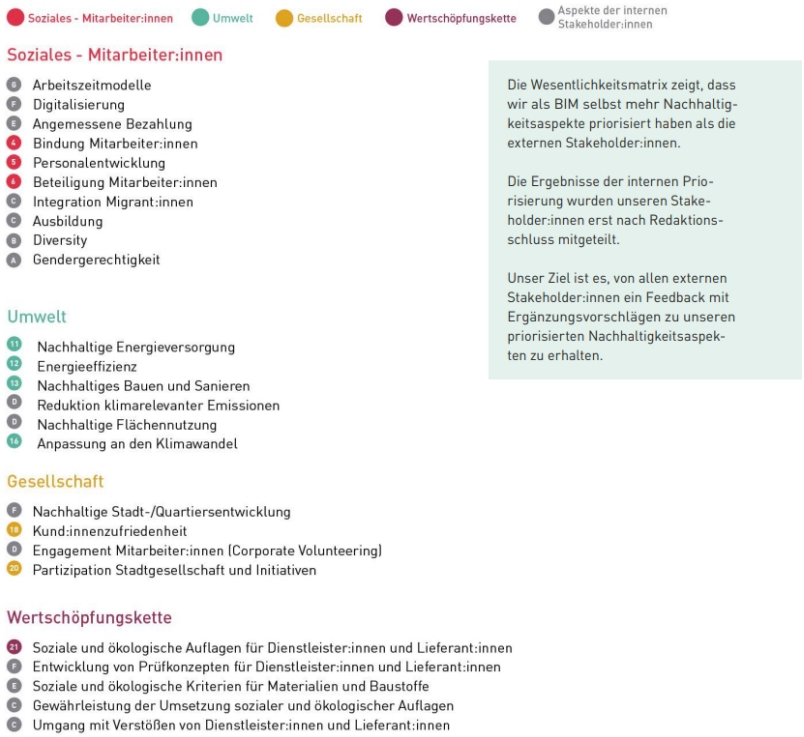
Während des Workshops benannten die teilnehmenden Stakeholder:innen (Mieter:innen, Wissenschaft und Netzwerkpartner:innen) jene Nachhaltigkeitsaspekte bzw. -maßnahmen, die aus ihrer Sicht in die Nachhaltigkeitsstrategie der BIM einfließen sollten. Die Nachhaltigkeitsaspekte wurden geclustert und jedem Cluster entsprechende Maßnahmen zugeordnet. Zudem wurden die Stakeholder:innen gebeten, die relative **Bedeutung der Nachhaltigkeitsaspekte** untereinander zu bestimmen. Daraus haben wir die Relevanz der jeweiligen Nachhaltigkeitsaspekte abgeleitet. Zum Beispiel erachteten 100 Prozent der befragten Stakeholder:innen „Baustoffe und Sanierung" als wichtigen Nachhaltigkeitsaspekt, „Energie" fanden 86 Prozent wichtig.

Diese wichtigen Impulse wurden von den Fachabteilungen analysiert und kommentiert. Zur Ausarbeitung der Nachhaltigkeitsstrategie wurden die ökologischen und sozialen Nachhaltigkeitsaspekte in einem internen Workshop zur Bearbeitung der Nachhaltigkeitsstrategie mit Führungskräften der BIM intensiv diskutiert, mit den Anforderungen des DNK und den SDGs gespiegelt und die Relevanz der Nachhaltigkeitsaspekte aus interner Perspektive bewertet. Aus den aus dieser Analyse als wesentlich identifizierten Nachhaltigkeitsaspekten ergeben sich neben **ökonomischen** vor allem auch **ökologische und soziale Chancen**, die in den weiteren Schritten zur Weiterentwicklung des Nachhaltigkeitsmanagements der BIM aufgegriffen werden. So

werden **daraus Ziele,** wie z.B. Maßnahmen zur Forcierung nachhaltiger Sanierungen in von der BIM bewirtschafteten Gebäuden **abgeleitet**.

Mit Fragen der Steuerung, Kommunikation und Kooperation, welche die Stakeholder:innen als wesentliche Nachhaltigkeitsaspekte priorisiert haben, setzen wir uns in einem gesonderten Prozess auseinander. Die Gegenüberstellung der ökologischen und sozialen Nachhaltigkeitsaspekte von externen und internen Stakeholder:innen geht aus der **Wesentlichkeitsmatrix**, die nachstehend abgebildet ist, hervor.





Die Wesentlichkeitsmatrix zeigt, dass wir als BIM selbst mehr Nachhaltigkeitsaspekte priorisiert haben als die externen Stakeholder:innen.

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.

Die **Nachhaltigkeitsziele** sind auf der Ebene des Landes Berlin und im integrierten Managementsystem der BIM verankert. Im Rahmen des Nachhaltigkeitsmanagements wird jährlich ein Nachhaltigkeitsprogramm mit konkreten Maßnahmen und Zeitansätzen fortgeschrieben. Das aktuelle **Nachhaltigkeitsprogramm** ist im Geschäfts- und Nachhaltigkeitsbericht der BIM veröffentlicht und fokussiert die Ziele und Maßnahmen in 4 Handlungsfeldern. Eine Auseinandersetzung mit den SDGs im Rahmen des Nachhaltigkeitsmanagements ist unter DNK-Aspekt 1 "Strategische Analyse und Maßnahmen" aufgezeigt.

Ziele mit hoher Priorität

Neben einer nachhaltigen Beschaffung im Einkauf und einer Klimaneutralitätsstrategie für die von uns bewirtschafteten Immobilien im **Handlungsfeld Nachhaltige Unternehmensführung** fördern wir im **Handlungsfeld Umwelt** u.a. den Ausbau der Ladeinfrastruktur für Elektromobilität, den Ausbau für Photovoltaik und die Intensivierung

der Gebäudebegrünung. Im **Handlungsfeld Soziales und Mitarbeiter:innen** sind uns Maßnahmen zur Bindung dieser genauso wichtig wie die Antidiskriminierung und die Förderung des Mitarbeiter:innen-Engagements. Nachhaltige Stadt- und Quartiersentwicklung sowie die Steigerung der Kund:innenzufriedenheit prägen unser Handeln im **Handlungsfeld Gesellschaft**.

Im Sinne des Integrierten Managementsystems (IMS) der BIM wurde das nach ISO 14001 und ISO 50001 zertifizierte Energie- und Umweltprogramm in das Handlungsfeld Umwelt des Nachhaltigkeitsprogramms überführt und wird nun fortgeschrieben. Für die **Priorisierung der Ziele** wird neben der **Wesentlichkeitsanalyse** und dem regelmäßigen Stakeholder-Dialog vor allem auf Tools des IMS zurückgegriffen. So wurde z.B. unsere Bewertungsmatrix für die Priorisierung von Umweltzielen schon mehrfach durch externe Auditor:innen erfolgreich in den ISO-Normen für Qualität, Umwelt und Energie als wirksam bestätigt und zertifiziert. Der **Nachhaltigkeitsbeauftragte** der BIM **kontrolliert regelmäßig den Umsetzungsstand** der Nachhaltigkeitsziele und -maßnahmen über einen Statusreport der Zielverantwortlichen in den Unternehmensbereichen **und berichtet im Rahmen der jährlichen Managementbewertung der Geschäftsführung.**

Um die kontinuierliche Verbesserung des Nachhaltigkeitsmanagements nachvollziehbar prüfen und belegen zu können, greifen wir unter anderem auf die GRI-Leistungsindikatoren zurück. Bisher gesetzte **qualitative und quantitative**, ökologische Ziele auf der Ebene des Landes Berlin:

- **Klimaschutzvereinbarung** (KSV) derzeitige Laufzeit: 2016-2025 **(mittelfristiges Ziel)**. In der Vereinbarung sind zahlreiche Maßnahmen festgelegt, die die landespolitischen Klimaschutzziele unterstützen sollen. So sollen bspw. **durch die energetische Sanierung der Gebäude sowie dem Einsatz effizienter Gebäudetechnik** bis zum Jahr 2025 **30.000 Tonnen CO_2** in den von der BIM bewirtschafteten Liegenschaften gegenüber 2014 **eingespart** werden.

- **Sanierungsfahrplan (SanFpl) SILB-Portfolio** für eine klimaneutrale Stadt 2045 **(langfristiges Ziel)**
  Der SanFpl soll aufzeigen, dass mit den vorgeschlagenen Sanierungen eine Reduzierung des Endenergieverbrauches um mindestens 20 Prozent bis zum Jahr 2030 bzw. als Fernziel bis 2045 eine Reduzierung des Primärenergieverbrauches um mindestens 80 Prozent erreicht wird. Das Vergleichsjahr (Basisjahr) ist 2010. Entsprechend der Verpflichtung aus dem Berliner Energiewendegesetz (EWG Bln) legte die BIM zum Ende des Jahres 2019 einen SanFpl für das SILB vor. Aktuell werden darin rund 1.000 Gebäude berücksichtigt. Der SanFpl stellt aus heutiger Sicht einen sinnvollen Rahmen dar, auf dessen Basis Schritt für Schritt gebäude- bzw. liegenschaftsbezogene Sanierungskonzepte für die einzelnen Segmente (z.B. Polizei, Feuerwehr, Gerichte) ausgearbeitet und durch Planungen anschließend konkretisiert werden. Als strategisches Instrument zur Erreichung der ambitionierten klimapolitischen Ziele wird der SanFpl kontinuierlich fortgeschrieben und weiterentwickelt.
  Der energetische Sanierungsfahrplan für das SILB ist online unter: https://www.bim-berlin.de/nachhaltigkeit/energiemanagement/ zugänglich.

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 BIM ist hauptsächlich in Berlin sowie dessen Umland tätig und richtet ihr unternehmerisches Handeln stets am Grundgesetz für die Bundesrepublik und an der Verfassung von Berlin aus. Als Immobiliendienstleister für das Land Berlin ist die Aufgabe unseres Unternehmens, das uns anvertraute Immobilienvermögen bedarfsgerecht, wirtschaftlich und nachhaltig zu verwalten.

Viele unserer Immobilien sind ein wichtiger Bestandteil der Stadt und des öffentlichen Lebens: Polizei und Feuerwehren, Verwaltungen, Berufsschulen und Kultur etc. Mit diesem Vermögen sorgfältig und vorausschauend umzugehen ist tief in unserer Unternehmenskultur verankert.

Die Lieferketten- und Dienstleistungsstrukturen werden stark vereinfacht in der Abbildung im Kriterium „Wesentlichkeit" dargestellt.

Leistungserbringung durch ... :	**Leistung**
die BIM	Vermietung und Vermarktung
Dienstleister*innen & Lieferant*innen	Bewirtschaftung
Dienstleister*innen & Lieferant*innen	Sanierung (Instandhaltung/Modernisierung) der Gebäude und Liegenschaften
Dienstleister*innen & Lieferant*innen	Verwertung
die BIM	Bestandsanalyse und -entwicklung
die BIM	Planung
Dienstleister*innen & Lieferant*innen	Bauliche Errichtung
die BIM	Arbeitswelten

Der BIM sind die mit der Bau- und bestimmten Dienstleistungsbranchen verbundenen ökologischen, sozialen und menschenrechtlichen Herausforderungen bewusst. Zu den negativen Begleiterscheinungen, denen es entgegenzutreten gilt, gehören bspw. Schwarzarbeit, Nichteinhaltung des Mindestlohns, ungenügende Arbeitsbedingungen und -sicherheit, nicht ordnungsgemäße Abfalltrennung oder der unsachgemäße Einsatz von Reinigungsmitteln auf Baustellen und bei Service-Dienstleister:innen wie Sicherheits- und Gebäudereinigungsfirmen.

Die Anforderungen an unsere direkten Dienstleister:innen und Lieferant:innen (erster Ebene) sind in Vergaberichtlinien zusammengefasst, die auf dem Berliner Ausschreibungs-

und Vergabegesetz (BerlAVG) und auf der Verwaltungsvorschrift Beschaffung und Umwelt (VwVBU) beruhen. In diesen Regelwerken sind unter anderem Umweltschutzanforderungen, bspw. im Zuge der geplanten Sanierung von Bauteilen und Gebäudetechnik für Büro- und Verwaltungsgebäude, aber auch Anforderungen hinsichtlich Bodenbelägen, Produkten aus Holz und Holzwerkstoffen u.v.m. festgehalten.

Um die Zahlung des Mindestlohns bei den Dienstleister:innen und Lieferant:innen zu gewähren, lässt sich die BIM die **Einhaltung des Mindestlohngesetzes** (MiloG) bestätigen. Zudem verlangen wir von Dienstleister:innen und Lieferant:innen bei Vergabeabschluss eine **Eigenerklärung** sowie eine **Unbedenklichkeitsbescheinigung**, dass sie die Vorgaben der BIM achten, respektieren und danach arbeiten. Die Kriterien umfassen u.a. die **Einhaltung der Kernarbeitsnorm der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO)** und kann darüber hinaus besondere Vertragsbedingungen zur **Verhinderung von Benachteiligung** sowie zur **Frauenförderung** beinhalten.

Gemeinsam mit den anderen landeseigenen Unternehmen hat die BIM zudem ein externes Unternehmen damit beauftragt, stichprobenartig zu überprüfen, ob die Vorgaben gemäß Berliner Ausschreibungs- und Vergabegesetz von den Auftragnehmer:innen eingehalten werden.

Eine große Herausforderung der sich die BIM mit Nachdruck widmen wird, besteht in der Weiterentwicklung eines effektiven Umsetzungs-Controlling auf allen Wertschöpfungsstufen (gesamte Wertschöpfungskette) für die aufgeführten Anforderungen. Wesentlich sind neben den ökologischen vor allem auch die sozialen Nachhaltigkeitsaspekte (siehe auch Kriterium 2, Wesentlichkeit). Künftig werden wir daher die Analyse unserer Wertschöpfungsketten über das Kerngeschäft hinaus im Hinblick auf ökologische, soziale und menschenrechtliche Risiken vertiefen und damit die Transparenz erhöhen.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Die **Geschäftsleitung trägt die Gesamtverantwortung** für die Nachhaltigkeitsstrategie und deren Umsetzung. Im operativen Geschäft der BIM ist Nachhaltigkeit durch Zuständigkeiten, Regeln und Prozesse verankert. Dafür wird das bereits vorhandene „Integrierte Managementsystem" (IMS) der BIM genutzt, welches durch

- den Qualitätsmanagementbeauftragten
- den Nachhaltigkeits- und Umweltmanagementbeauftragten,
- den Energiemanagementbeauftragten und
- den Compliancemanagementbeauftragten

vertreten wird. Zudem wurde die Entwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie und wird die fortlaufende Verbesserung des systematischen Nachhaltigkeitsmanagements durch ein **fachbereichsübergreifendes Gremium, den Expert:innenkreis Nachhaltigkeit**, unter der Federführung des **Nachhaltigkeitsbeauftragten der BIM** gesteuert.

6. Regeln und Prozesse

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

Nachhaltigkeit im operativen Geschäft der BIM und damit die **Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie** wird durch die **Einhaltung von Regeln und die Etablierung von Prozessen** erreicht. Dafür wird das bereits vorhandene **Integrierte Managementsystem (IMS)** der BIM genutzt.

Durch die Einführung und Pflege der nach DIN-Normen zertifizierten Managementsystembausteine Qualität, Umwelt und Compliance, aber auch durch das Zertifikat berufundfamilie werden entsprechende Maßnahmen fokussiert, Ziele abgeleitet und umgesetzt. Durch die Erstzertifizierung gemäß der ISO-Norm 50001 (EMS) im Jahr 2019 wurde insbesondere der Aspekt Energieverbrauch intensiviert.

Im Jahr 2020 konnten die Managementnormen 9001, 14001 und 50001 erfolgreich durch eine externe Zertifizierungsgesellschaft rezertifiziert und in den Jahren 2021 und 2022 erfolgreich und ohne Abweichungen extern überwacht werden. Die nächste Re-

Zertifizierung steht im Jahr 2023 an.

Weitere Informationen zum Integrierten Managementsystem der BIM sind unter dem Kriterium "Kontrolle" aufgeführt (siehe Kriterium 7).

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.

Nachhaltigkeit wird im operativen Geschäft der BIM durch die Einhaltung von Regeln und die Etablierung von Prozessen erreicht. Dafür wird das bereits vorhandene Integrierte Managementsystem (IMS) der BIM genutzt.

Das Thema **Nachhaltigkeit ist im Leitbild der BIM verankert** und wird in der Unternehmensstrategie berücksichtigt. Durch die Einführung und Pflege der nach DIN-Normen zertifizierten Managementsystembausteine Qualität, Umwelt und Compliance, aber auch durch das Zertifikat berufundfamilie werden entsprechende Maßnahmen fokussiert, Ziele abgeleitet und umgesetzt. Durch die Erstzertifizierung gemäß der ISO-Norm 50001 im Jahr 2019 wurde insbesondere der Aspekt Energieverbrauch intensiviert.

Durch das **IMS** der BIM werden **Kennzahlen** aufgestellt, die im Sinne der fortlaufenden Verbesserung zur Steuerung und Kontrolle von Nachhaltigkeitszielen erhoben werden. Dazu zählen z.B. Kennzahlen zur Qualität im Sinne der Wirtschaftlichkeit, Kennzahlen zur Umwelt im Sinne der Steigerung der Umweltleistung sowie weitere Kennzahlen im Sinne der Nachhaltigkeit.

Durch **regelmäßige interne und externe Audits, Revisionen und Kontrollen** (internes Audit-Team der Managementbeauftragten, Zertifizierungsgesellschaften, Wirtschaftsprüfer:innen) wird die Zuverlässigkeit und Konsistenz der Daten bestätigt und gewährleistet.

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.

Als der Immobiliendienstleister des Landes Berlin tragen wir eine hohe Verantwortung. Nicht nur gegenüber den von uns verwalteten Immobilien, sondern auch gegenüber unseren Mitarbeiter:innen, Mieter:innen, Dienstleister:innen, Partner:innen und nicht zuletzt den Bürger:innen unserer Stadt. Deshalb haben wir ein Leitbild entwickelt, dessen Inhalte uns als Ansporn, Orientierung und Vision dienen und das Fundament für eine erfolgreiche Weiterentwicklung unseres Unternehmens bilden. Diesen fühlen wir uns verpflichtet.

Unser Maßstab für eine erfolgreiche Unternehmensentwicklung. Als der Immobiliendienstleister im Land Berlin tragen wir Verantwortung für über 5.000 Gebäude und Grundstücke. Mit diesem Vermögen gehen wir mit größter Sorgfalt um. Wir beraten die Politik und Verwaltung beim nachhaltigen Einsatz seiner Immobilien und setzen dafür die entscheidenden Impulse. Berlin ist die expandierende Metropole. Dafür geben wir Raum.

Das integrierte Managementsystem (IMS) dokumentiert und steuert die Prozesse der BIM. Die integrierten Managementsysteme sind nach den ISO Normen:

- 9001
- 14001
- 50001

entwickelt und werden angemessen umgesetzt. Darüber hinaus setzen wir uns auch eigene Anforderungen.
Die BIM hat bereits im Jahr 2012 einen Verhaltenskodex gegen Korruption eingeführt. Dieser fordert

- Respekt
- Fairness
- Transparenz,
- Loyalität und
- Engagement

im Umgang mit Kund:innen und Geschäftspartner:innen als Grundlage der Unternehmenskultur.

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 BIM hat seit 2016 ein eigenes Vergütungssystem gemeinsam mit dem Betriebsrat entwickelt. In einer entsprechenden Betriebsvereinbarung waren bis einschließlich dem hier vorliegenden Berichtsjahr 2022 sowohl die Grund- als auch die variable Vergütung aller Mitarbeiter:innen und Führungskräfte geregelt. Die **jährlichen Zielvereinbarungen der Geschäftsführung** werden mit dem Gesellschafter und unter Genehmigung des Aufsichtsrats vereinbart. Diese Ziele werden von den jeweiligen Unternehmensbereichen umgesetzt und regelmäßig und unterjährig unternehmensintern kontrolliert. Die Zielabrechnung erfolgt im ersten Quartal des Folgejahres mit dem Gesellschafter. Auf Ebene der Bereichsleitungen und nachgeordneten Führungskräfte können Ziele heruntergebrochen werden. Nachhaltige Zielsetzungen wurden bislang individuell vor allem in den operativen Bereichen vereinbart. Aus den Erkenntnissen der vergangenen Jahren wollen wir unser Zielvereinbarungssystem komplett neu denken und andere Wege im Performance-Management gehen. Dies wird in den Folge-Berichterstattungen für die Jahre 2023 und 2024 Berücksichtigung finden.

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.

Die Gesamtvergütung der Geschäftsführung/ -leitung und Führungskräfte setzt sich aus einem fixen Jahresgehalt und einer variablen Erfolgsvergütung zusammen. Die variable Erfolgsvergütung wird für das abgelaufene Geschäftsjahr ausgeschüttet und hängt bei der Geschäftsführung von quantitativen und qualitativen Zielen, bei der Geschäftsleitung von erfolgsabhängigen und bei den Angestellten (inkl. Führungskräften) von persönlichen Zielen und auch Unternehmenszielen ab.

ii. Es wurden keine Anstellungsprämien oder Zahlungen als Einstellungsanreiz geleistet.
iii. Es wurden Abfindungen an Führungskräfte in Höhe von 158.571,42 Euro gezahlt.
iv. Es wurden keine Rückforderungen gezahlt.
v. Für alle bei der BIM beschäftigten Mitarbeiter:innen und Führungskräfte besteht das Angebot, Entgelt für die Altersversorgung umzuwandeln. Der Arbeitgeber bezuschusst die Entgeltumwandlung. Hierbei richtet sich das Unternehmen nach den gesetzlichen Vorgaben hinsichtlich der Steuerfreiheit.

Bei den Geschäftsführern wird eine vom Bruttogehalt abhängige Alters- und Hinterbliebenenversorgung geleistet. Zusätzlich können sie Entgelt umwandeln, jedoch ohne Bezuschussung durch das Unternehmen. Bei den Geschäftsleitern stellt die Firma einen vertraglich vereinbarten Betrag für die Altersvorsorgung zur Verfügung.

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.

Die Jahresgesamtvergütung der Geschäftsführer ist auf Vollzeit gerechnet ca. 3,5-mal so hoch wie der Median der Jahresgesamtvergütung aller Mitarbeiter:innen (ohne Geschäftsführung/-Leitung und exklusive Student:innen, Auszubildende und Mini/Midi-Jober:innen).

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.

Im Rahmen des integrierten Managementsystems werden die gesellschaftlich und wirtschaftlich relevanten Anspruchsgruppen identifiziert und in den Nachhaltigkeitsprozess integriert (vergleiche auch Ausführungen unter DNK-Kriterium 2 "Wesentlichkeit", dort werden Aspekte zu Kriterium 9 mitbeantwortet).

Dazu bedient sich die BIM einer entsprechenden **Stakeholder:innen-Analyse**, die auch im Rahmen der normbasierten Zertifizierungen durch Externe überprüft und bestätigt wurde.

Die Anspruchsgruppen der BIM sind vielfältig und reichen von dem/der interessierten Bürger:in bis in die Politik. Neben den Nutzergruppen der von der BIM bewirtschafteten Immobilien sind es vor allem relevante Vertreter:innen aus Politik und der Stadtgesellschaft, deren Interessen eine wichtige Rolle für das nachhaltige Handeln und Wirken der BIM spielen. Nicht zuletzt unsere Dienstleister:innen nehmen dabei eine wichtige Position ein. Durch regelmäßige Kundenevents, Besuche von Messen, Dialoge mit der Politik, Kund:innenbefragungen und Gespräche mit den Nutzer:innen und Dienstleister:innen gewährleistet die BIM, dass Nachhaltigkeitsaspekte in die Weiterentwicklung des Nachhaltigkeitsmanagements einfließen.

Im Jahr 2020 wurde ein Prozess zur Entwicklung einer Nachhaltigkeitsstrategie und Implementierung eines systematischen Nachhaltigkeitsmanagements gestartet, der Ende 2021 abgeschlossen wurde. Als Teil der Stadtgesellschaft ist uns die Meinung unserer Stakeholder:innen wichtig. Im Rahmen der Entwicklung unserer Nachhaltigkeitsstrategie Umwelt haben wir daher unsere externen Stakeholder:innen im Sommer 2020 zu einem Workshop (**Stakeholder:innen-Dialog**) eingeladen, um zu erfahren, mit welchen wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekten sich die BIM ihrer Ansicht nach befassen soll.
Da es der BIM wichtig ist, eine möglichst diverse Sicht auf das eigenen Unternehmen zu erhalten, wurde die Auswahl der einzuladenden externen **Stakeholder:innen auf Grundlage folgender Kriterien** getroffen:

- Abhängigkeit,
- Verantwortung,
- Spannungen,
- Einfluss und
- Legitimität.

Die Ergebnisse der internen Priorisierung (siehe Kriterium 2 Wesentlichkeit) wurden im Rahmen der Veröffentlichung unseres Geschäfts- und Nachhaltigkeitsberichtes den externen Stakeholder:innen zugänglich. Unser Ziel ist es, den fokussierten Dialog zur Nachhaltigkeit mit den externen Stakeholder:innen alle 3 Jahre fortzuführen, um fortlaufend mögliche Ergänzungsvorschläge zu unseren priorisierten Nachhaltigkeitsaspekten zu erhalten und für eine Berücksichtigung in unserer Nachhaltigkeitsstrategie prüfen zu können.

In einem intensiven unternehmensinternen Beteiligungs- und Abstimmungsprozess wurde im Jahr 2020 das erste umfassende Nachhaltigkeitsprogramm der BIM entwickelt und wird seitdem jährlich fortgeschrieben. Es erstreckt sich auf die Handlungsfelder nachhaltige Unternehmensführung, Umwelt, Soziales – Mitarbeiter:innen und Gesellschaft – und Gemeinwesen, die für den Unternehmensbetrieb der BIM und das Kerngeschäft als Immobiliendienstleister des Landes Berlin relevant sind.

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 BIM führt alle 3 Jahre einen "Stakeholder:innen-Dialog Nachhaltigkeit" durch. Nach 2020 ist der nächste Stakeholder:innen-Dialog für 2023 fest eingeplant. Das Ergebnis werden wir im nächsten Berichtszyklus veröffentlichen.

Das Ergebnis des Stakeholder:innen-Dialogs 2020 unter Einbezug von externen und internen Stakeholder:innen, bildet unsere aktuelle Wesentlichkeitsmatrix ab (siehe Kriterium 2 - Wesentlichkeit) und dient damit als Grundlage unserer strategischen Ziele im Nachhaltigkeitsprogramm. Das Programm wird seitdem jährlich fortgeschrieben und über unsere Homepage veröffentlicht. Im Folgenden haben wir hier nochmal das Ergebnis des Dialogs von 2020 aufgegriffen, das für unsere Nachhaltigkeitsstrategie bezüglich der Äußerungen von Stakeholder:innen noch immer relevant und gültig ist**:**

100 Prozent der befragten Stakeholder:innen erachteten "Baustoffe und Sanierung" als wichtigen Nachhaltigkeitsaspekt, "Energie" fanden 86 Prozent der befragten Stakeholder:innen wichtig.

Nachhaltigkeitsaspekte	Maßnahmen	Relevanz in %
Baustoffe und Sanierung	• Achten auf Einsatz von nachhaltigen Materialien (z.B. Holzfenster); • Verwendung positiv definierter Materialien; Materialgesundheit; • Materialpass einführen (Informationssystem, Ziel: Baukonstruktionen mit wiederverwertbaren Materialien); • Höchste energetische Standards für Baumaterialien; • Nachhaltige Nachrüstung bei Bestandsobjekten;	100

	• Sanierung entsprechend Bewertungssystem Nachhaltiges Bauen (BNB)	
Kommunikation/Zusammenarbeit	• Nutzer:innen bzgl. Nachhaltigkeit informieren; • Zusammenarbeit mit Liegenschaften zum Thema Nachhaltigkeit; • Austausch mit Nachhaltigkeitsbeauftragten in den Liegenschaften; • Newsletter zu Nachhaltigkeitsaspekten; • Transparente Nachhaltigkeitsziele der BIM schaffen; • Formulierung Claims zu positiven Gebäudeeigenschaften; • Beschaffung transparent machen; • Leuchttürme im Gebäudebereich umsetzen zur besseren Sichtbarkeit Berlins als nachhaltige Stadt	86
Energie	• Energieautarke Gebäude; • Monitoring der Energieverbräuche; • 100% erneuerbare Energien; • Höchste energetische Standards für Baumaterialien	86
nachhaltige Beschaffung	• Beschaffung transparent machen; • Materialpass für Gebäude einführen; • Gesunde und sozial-ökologische Beschaffung (z. B. durch Richtlinien); • Definition von Umwelt- und Sozialvorgaben für Dienstleister:innen	71
	• Verankerung von Nachhaltigkeit in den Führungsgrundsätzen; • Politische Absicherung von Zielsetzungen; • Monitoring (zukünftiger Kosten) des Lebenszyklus von Gebäuden; • Vergleichbare, einheitliche Kriterien und Maßstäbe für nicht monetär (soziale und ökologische) Aspekte; • nachhaltiger Umgang mit den zur Verfügung stehenden finanziellen Mitteln;	

Organisationsinterne Strukturen/ Steuerung	• Richtlinien erarbeiten, in denen nicht nur der Preis im Vordergrund steht; • Ergebniskontrolle; • Instrumente zur Mitarbeiter:innenbindung, für langfristige Beschäftigungsverhältnisse und zur Rekrutierung engagierten Nachwuchses; • Höhe der Gehälter von Führungskräften an Erreichung der Nachhaltigkeitsziele knüpfen; • Nachhaltigkeit in der Organisation als Aufgabe für jede/n verankern; • Minderung des Ressourcenverbrauchs bei eigenen Mitarbeiter:innen • Partizipation für Betroffene (Mieter:innen) schaffen; • Nachhaltigkeit bei angemieteten Liegenschaften umsetzen.	71
integrierte Ansätze bei der Planung und Bewirtschaftung	• (Planungs- und Bau-)Konzepte entwickeln, die über Gebäude hinausgehen, auf positiven Mehrwert für Mensch und Umwelt abzielen; • Gesamtkonzept statt Optimierung von Einzelthemen (z.B. Bausteine Wasser, Grün, Energie, Baustoffe, Abfall); • Animierung der Nutzer:innen zur Unterbreitung eigener Vorschläge und Ideen; • Zwischennutzung von Gebäuden im Sinne der Ressourceneffizienz; • Einheitliche Kriterien und Maßstäbe für nicht monetäre (soziale und ökologische) Aspekte; • Bau und Bewirtschaftung von Liegenschaften im Sinne der Stadtrendite; • Nachhaltigkeit auch bei angemieteten Liegenschaften umsetzen; • Reale Kosten in Kalkulation integrieren (z.B. Lebenszykluskosten).	71
	• Gebäudebegrünung; • Einsatz von Grünfassaden/-flächen innen	

Klimaanpassung	und außen; • Konstante Grünpflege; • Verhältnis Flächenversiegelung zu Flächenreaktivierung berücksichtigen	71
Wasser	• Regenwassermanagement; • Nutzung von Grauwasser; • Zirkuläres Wassermanagement in Gebäuden (z.B. Grauwasseraufbereitung)	71
soziale Verantwortung	• Sozialer Verantwortung gegenüber Nutzer:innen der Immobilien gerecht werden	57
Kreislaufwirtschaft	• Auf Kreislauffähigkeit setzen; • nachhaltigen Mehrwert von Service-/Dienstleistung-/Leasingmodellen prüfen und umsetzen	43
Mobilitätskonzepte	• Umrüstung der eigenen Flotten auf E-Mobilität und Installation von Ladeinfrastruktur; • Reduktion/Optimierung vom Verkehrsaufkommen der BIM-Dienstleister:innen (Handwerker:innen)	29
Abfall	• Abfallleitlinien und Abfallkonzepte entwickeln; • Abfallmanagement etablieren	29
nachhaltiges Lieferkettenmanagement	• Soziale Fairness über die gesamte Lieferkette sicherstellen	14
gesellschaftliche Verantwortung	• Gemeinwohl schaffen	0

Nachhaltigkeitsaspekte wurden geclustert und jedem Cluster entsprechende Maßnahmen zugeordnet. Zudem wurden die Stakeholder:innen gebeten, die relative Bedeutung der Nachhaltigkeitsaspekte untereinander zu bestimmen. Daraus haben wir die Relevanz der jeweiligen Nachhaltigkeitsaspekte abgeleitet.

ii. Unter Berücksichtigung der Kriterien (Abhängigkeit, Verantwortung, Spannungen, Einfluss und Legitimität) wurden Vertreter:innen folgender Gruppen eingeladen:

- Mieter:innen

- Externe Dienstleister:innen / Lieferant:innen
- (Angewandte) Wissenschaft
- Zivilgesellschaft
- Marktbeteiligte oder ähnliche Unternehmen in anderen Städten
- Netzwerkpartner:innen

Während des Workshops benannten die teilnehmenden Stakeholder:innen

- Mieter:innen,
- Wissenschaft
- Netzwerkpartner:innen

jene Nachhaltigkeitsaspekte bzw. -maßnahmen, die aus ihrer Sicht in die Nachhaltigkeitsstrategie der BIM einfließen sollten.

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 Nachhaltigkeitsengagement der BIM umfasst sowohl das Kerngeschäft als Immobiliendienstleisterin des Landes Berlin als auch den Unternehmensbetrieb der BIM an den Standorten Alexanderstraße und Keibelstraße. Dabei werden durch die BIM **folgende Leistungen** selbst erbracht: Vermietung und Vermarktung, Bestandsanalyse und -entwicklung, Planung und die Ausgestaltung von Arbeitswelten. Folgende Leistungen werden durch Dienstleister:innen und Lieferant:innen erbracht: Bauliche Herrichtung, Bewirtschaftung, Sanierung (Instandhaltung/ Modernisierung) und Verwertung. Aus den erbrachten Leistungen in unserem Kerngeschäft und in unserem Unternehmensbetrieb ergeben sich **soziale und ökologische Auswirkungen**. Wir sind uns unserer **gesellschaftlichen Verantwortung als Auftraggeberin in Berlin** bewusst und achten bei unseren Geschäftsbeziehungen auf **Fairness und Transparenz**. Ein **Großteil der Wertschöpfung erfolgt lokal und regional.** Das spart z.B. CO_2-Emissionen im Verkehrssektor und fördert vor allem aber die regionale Wirtschaft und schafft und erhält lokale Arbeitsplätze. Als Messgröße haben wir die ortsbezogene Verteilung der Aufträge hier benannt:

Von den fast 68.000 Aufträgen in 2022 gingen 73% an Firmen aus Berlin und rund 8 % aller Aufträge wurden durch Unternehmen ausgeführt, die in

Brandenburg angesiedelt sind. Weitere 19 % aller Aufträge wurden von Unternehmen aus anderen Bundesländern ausgeführt.

Durch die unternehmerischen Tätigkeiten der BIM entstehen unter anderem auch ökologische Auswirkungen beispielsweise im Leistungsbereich der Bewirtschaftung. Energetische Maßnahmen sind ein wichtiger und notwendiger Bestandteil innerhalb der Gebäudebewirtschaftung. Die Einsparpotentiale im Gebäudebestand der BIM zu identifizieren und voll auszuschöpfen ist ein wesentlicher Bestandteil unserer Arbeit. Die Maßnahmen reichen dabei vom geringinvasiven Einsatz von LED-Beleuchtung bis zur Erneuerung von gesamten Heizungssystemen aber auch die Erprobung innovativer Ansätze spielt dabei eine immer wichtigere Rolle.

In den Jahren 2021 und 2022 haben wir unser **Innovationsmanagement weiterentwickelt**. Nach wie vor **fördern** wir unter anderem **Projekte**, die uns zu neuen Service-Innovationen führen. Diese realisieren wir gemeinsam mit unseren externen Anspruchsgruppen. Um praxiserprobte Lösungswege aufzeigen zu können, führen wir zeitliche begrenzte **Testings** durch. Mit Blick auf die Klimaziele Berlins und unseren eigenen Anspruch, digitaler, effizienter, schneller und transparenter zu werden, stehen wir als Immobiliendienstleisterin vor der Herausforderung, die Energieeffizienz unserer Gebäude zu verbessern.

2022 haben wir in einem gemeinsamen Testing mit einem **Berliner Start-up** die 3D-Modellierung eines Gebäudes umgesetzt und basierend auf unternehmensinternen Grundrissdaten einen digitalen Gebäudezwilling der Oranienstraße 106 erstellt. Neben dem Gebäude wurde auch die Umgebung modelliert, was vielschichtige Einblicke ermöglicht. Aus dem Modell lassen sich sowohl die thermischen Lasten als auch die Notwendigkeit von Wärmeschutzmaßnahmen ableiten. Außerdem erhalten wir Informationen über die Windverhältnisse vor Ort und können sehen, welche Räume besonders viel Energie benötigen, um sie im Winter warm und im Sommer kühl zu halten. Der digitale Gebäudezwilling ermöglicht eine beschleunigte Maßnahmenplanung und eine effiziente Kostenkalkulation für bestehende Gebäude. Die Abbildung eines zweiten Gebäudes aus dem von uns betreuten Immobilienportfolio ist bereits im Gespräch.

Bestrebungen zu **Energiemanagement, E-Mobilität und Nachhaltigkeit sind für uns bedeutsame Zukunftsthemen**, denen wir uns mit weiteren Strategieentwicklungsprozessen weiterhin widmen werden. Das Innovationsmanagement wird intern kontinuierlich weiterentwickelt, um die Innovationskraft der BIM zu stärken. Partnerschaften mit wissenschaftlichen Einrichtungen stärken ebenfalls die Innovationskraft der BIM.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11
Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen.

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

Da die BIM keine Finanzanlagen durchführt, ist eine Berichterstattung für die Geschäftsjahre 2021 und 2022 zu diesem Indikator für die BIM nicht relevant.

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.

Die BIM ist eine Managementgesellschaft. Durch das **Arbeiten im Büro** werden die Ressourcen Energie (Strom, Wärme) und Wasser verbraucht. Es entstehen Abfälle, die, wie zum Beispiel das Papier, wieder dem Ressourcenkreislauf zugeführt werden.

Das allgemeine Voranschreiten der **Digitalisierung**, gesetzliche Vorgaben zur Einführung der X-Rechnung und unsere unternehmensinternen Effizienzanforderungen aus dem Strategieprozess „BIM 4.0 open strategy" machten die Einführung der elektronischen Eingangsrechnungsverarbeitung (ERV) unumgänglich. Die Einführung der ERV zielt auf einen transparenten Rechnungsumlauf, effizientere Prozesse und die Reduktion von Papierverbrauch bei der BIM ab. Weitere Bestrebungen zur Papiereinsparung sind das **papierarme Büro**. Papierakten werden fortlaufend wo immer rechtsicher möglich durch digitale Akten ersetzt.

Die Aspekte **Energieverbrauch** und damit einhergehend die **Einsparung von CO_2-Emissionen** stehen im Fokus bei der Betrachtung von Umweltauswirkungen. Die Tabelle zeigt die entsprechenden Zahlen für das Berichtsjahr 2022. Weitere Daten finden sich unter dem Kriterium Ressourcenmanagement, DNK-Kritierium 12.

Maßnahmen zur Energie- und CO_2-Einsparung	Endenergieeinsparung in MWh	CO_2-Einsaprung in t CO_2
Energiemanagementmaßnahmen	9.655	4.375
Errichtung von Photovoltaikanlagen	454	262
Baumaßnahmen	4.628	1.306

Folgende weitere **Ressourcen, die Umweltauswirkungen mit sich bringen**, werden durch das Kerngeschäft der BIM in Anspruch genommen (Hinweis: dort wo keine Angaben

gemacht werden, werden bisher keine Maßeinheiten erhoben):

- Flächen im Stadtgebiet und im Umland von Berlin (ca. 5.000 Gebäude und Grundstücke),
- Baumaterialien: Kies, Sand, Erden, Wasser für Beton, Freianlagen
- Dämmmaterialien: Mineralwolle, Estrich, erdölbasierte Dämmstoffe (EPS), Holz, Glas, Metalle als Konstruktionsmaterial
- (Träger, Bewehrung im Beton) oder Verkleidung (Dächer, Fassaden), Kunststoffe für Fenster,
- Folien großflächig zur Abdichtung, zum Schutz oder Lagentrennung, Klebstoffe, Erden im Freianlagenbau,
- Energie für Mobilität, Baugeräte
- Wasserverbrauch durch die Bewirtschaftung der Immobilien oder Bautätigkeiten, Entstehung diverser Arten von Abfällen,
- Verdrängung der Biodiversität bei Neubauten oder Erweiterungsbauten auf bislang unbebautem Grund,

Emissionen, Lärm und Abgase durch Mobilität und den Betrieb von Gebäuden sowie Wärmeemissionen der bebauten Flächen durch Abstrahlung von Bauten.

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.

Die BIM hat mit dem Berliner Senat (damalig) für Umwelt, Verkehr und Klimaschutz eine Klimaschutzvereinbarung abgeschlossen. Die Laufzeit der **Klimaschutzvereinbarung** ist von 2016 bis 2025. In der Vereinbarung sind zahlreiche nachhaltige Maßnahmen festgelegt, die die landespolitischen Klimaschutzziele unterstützen sollen.

So sollen bis zum Jahr 2025 30.000 Tonnen CO_2 eingespart werden. Neben energetischen Sanierungsmaßnahmen (bspw. Gebäudehülle) und Umrüstungen auf energieeffiziente, technische Gebäudeausrüstung (bspw. Einsatz von LED und hydraulischer Heizungsabgleich) in den von der BIM bewirtschafteten Vermögen, wird u.a. der Ausbau von Photovoltaik im Sinne des Einsatzes erneuerbarer Energien vorangetrieben.

Im Jahr **2021 wurden 6.678 Tonnen CO_2 und für das Berichtsjahr 2022 zusätzliche 5.943 Tonnen CO_2 eingespart**.

Durch das **Integrierte Managementsystem (IMS)** der BIM werden entsprechende Ziele, Maßnahmen und Strategien im Sinne der Nachhaltigkeit verfolgt und **Risiken und Chancen** betrachtet. Dies betrifft folgende, theoretische Umweltrisiken, denen durch entsprechende Vorsorgemaßnahmen entgegengewirkt wird: Unsachgemäße Entsorgung von (gefährlichen) Abfällen, Schadstoffe in Gebäuden, Verwendung von nicht umweltgerechten Stoffen in der Bewirtschaftung und Sanierung der Gebäude.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

Leistungsindikator GRI SRS-301-1: Eingesetzte Materialien
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Die Berliner Immobilienmanagement GmbH (BIM) erhebt derzeit keine Materialverbräuche in ihrem Kerngeschäft. Die Machbarkeit soll im Rahmen des fortlaufenden Nachhaltigkeitsprogramms in den nächsten Jahren geprüft und ein Konzept, zum Einsatz von nachhaltig ökologischen Baustoffen und Bauweisen weiterentwickelt werden. Hierzu gibt es bereits erste Überlegungen, die nach entsprechender Evaluierung in die Folgeberichte zur Nachhaltigkeitsberichterstattung aufgenommen werden können.

Leistungsindikator GRI SRS-302-1: Energieverbrauch
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus nicht erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.

b. Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.

c. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen den gesamten:
i. Stromverbrauch
ii. Heizenergieverbrauch
iii. Kühlenergieverbrauch
iv. Dampfverbrauch

d. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen die/den gesamte(n):
i. verkauften Strom
ii. verkaufte Heizungsenergie
iii. verkaufte Kühlenergie
iv. verkauften Dampf

e. Gesamten Energieverbrauch innerhalb der Organisation in Joule oder deren Vielfachen.

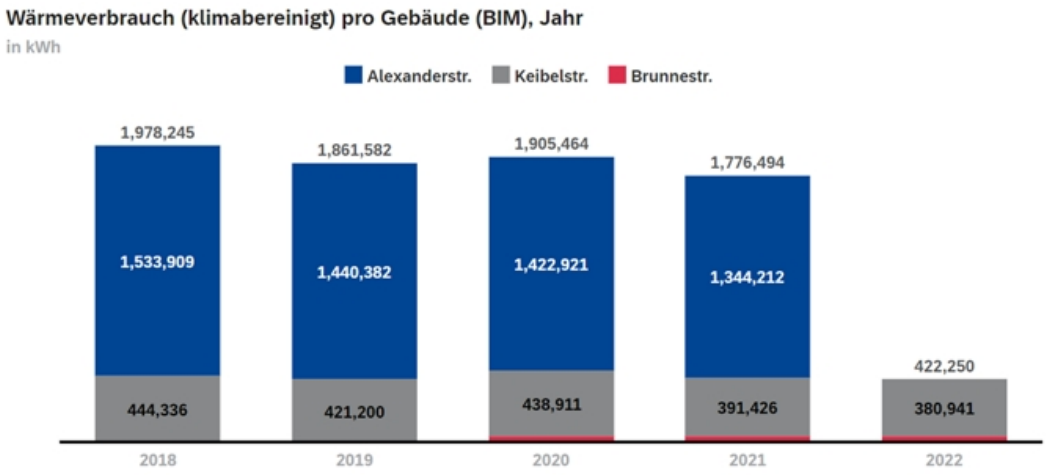
f. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

g. Quelle für die verwendeten Umrechnungsfaktoren.

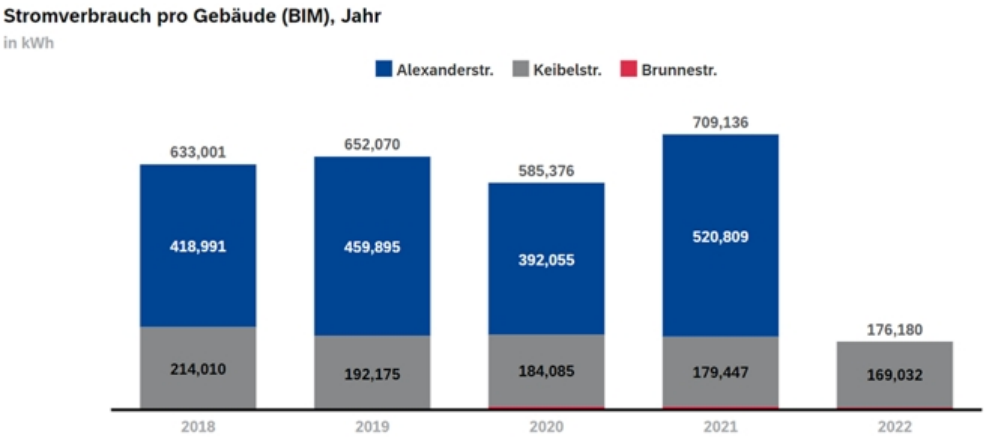
Der Energieverbrauch der Berliner Immobilienmanagement GmbH (BIM) wird im Rahmen des zertifizierten Energiemanagementsystems nach ISO 50001 ermittelt und dokumentiert. Bezüglich des gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus nicht erneuerbaren Quellen wird keine Angabe gemacht, weil die BIM keinen Fahrzeugpool für die Umsetzung ihrer Geschäftstätigkeiten besitzt.

Ebenso wird keine Angabe zum Kraftstoffverbrauch aus erneuerbaren Quellen gemacht, da die BIM über keinen elektrischen Fahrpool verfügt.

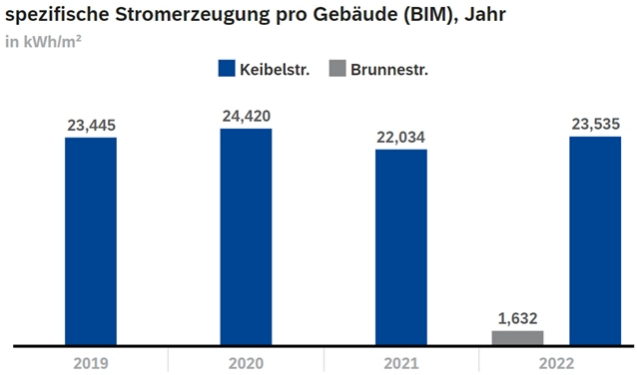
Die folgenden Grafiken geben eine Übersicht der Entwicklung des Energieverbrauch der BIM über die Jahre 2018 - 2022 (der Dampfverbrauch beträgt jeweils 0 kWh):

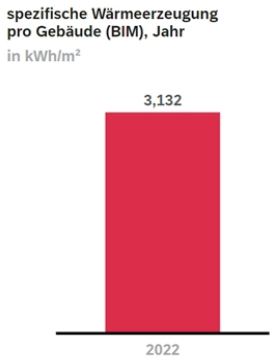


Der Energieverbrauch für Strom und Wärme innerhalb der BIM beträgt für das Geschäftsjahr 2021 für Wärme 1.776.494 kWh und für Strom 709.136 kWh. Für das Jahr 2022 liegt der Wärmeverbrauch bei 422.250 kWh und der Stromverbrauch bei 176.180 kWh. Für das Jahr 2022 liegen bisher keine Daten für das Objekt Alexanderstr. vor, da es sich um ein Mietobjekt handelt. Die BIM verkauft keinen Strom, keine Heiz- oder Kühlenergie und keinen Dampf.



Für die beiden Bürostandorte der BIM (Keibelstr. und Brunnenstr.) ist in der folgenden Übersicht der Verbrauch an regenerativ erzeugtem Strom dargestellt. Das Bürogebäude Brunnenstr. verfügt über ein BHKW und das Bürogebäude Keibelstr. über eine Photovoltaikanlage.





Als Quellen für die verwendeten Umrechnungsfaktoren dienen:

- Energierechnungen des Energieversorgungsunternehmens
- interne Energieaufzeichnungen (z.B. Zählerstand- Ablesungen) und Messprotokolle
- Energieausweise usw.

Die Methodik zur Ermittlung der Witterungsbereinigungsfaktoren bzw. Klimafaktoren wird regional, periodisch berechnet und basiert auf den Werten des Instituts für Meteorologie der Freien Universität Berlin (FU). CO_2-Faktoren werden von der Senatsverwaltung für Mobilität, Verkehr, Klimaschutz und Umwelt ermittelt.

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 Verringerung des Energieverbrauchs wird im Rahmen des zertifizierten Energiemanagementsystems nach ISO 50001 identifiziert und dokumentiert. Da das

Energiemanagementsystem der BIM 2019 erstmals zertifiziert wurde, bildet die BIM in ihrer Nachhaltigkeitsberichterstattung die Verringerung des Energieverbrauchs mit dem Basisjahr 2019 ab.

Im Jahr 2020 ist die BIM u.a. für das Energiemanagementsystem erfolgreich rezertifiziert und in den Jahren 2021 und 2022 erfolgreich extern überwacht worden. Die folgende Auflistung von Maßnahmen und ihrer Einspareffekte für das Berichtsjahr 2022 erfolgte daher im Zuge der Normanforderungen:

Maßnahmen zur Energie- und CO_2-Einsparung	Endenergieeinsparung in MWh	CO_2-Einsaprung in t CO_2
Energiemanagementmaßnahmen	9.655	4.375
Errichtung von Photovoltaikanlagen	454	262
Baumaßnahmen	4.628	1.306

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 Entnahmequellen.

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

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

Die BIM hat Daten der Berliner Wasserbetriebe der von ihr bewirtschafteten SILB-Liegenschaften der Jahre 2021 und 2022 ausgewertet. Die Liegenschaften mit den höchsten Wasserverbräuchen und entsprechenden Abwassermengen sind Immobilien, die als Flüchtlingsunterkünfte dienen. Die Liegenschaften der Berliner Justizvollzugsanstalten und der Polizei weisen ebenfalls hohe Wasserverbräuche auf. Die BIM hat keine Einflussmöglichkeiten auf das Nutzungsverhalten der Mieter:innen z.B. Duschzeiten, und damit auf deren Wasserverbrauch. Die jeweiligen Wasserverbräuche resultieren somit überwiegend aus der Nutzungsart der Immobilie.

Gebäudeart	Wasser in m³ 2021	Abwasser in m³ 2021	Wasser in m³ 2022	Abwasser in m³ 2022
Flüchtlingsunterbringung	303.275	303.444	371.151	370.826
Justizvollzugsanstalt	329.509	327.942	336.692	336.024
Polizeigebäude	233.595	221.338	257.542	249.633
Kulturgebäude	38.102	35.430	61.714	56.203
Schulgebäude	167.354	164.868	203.494	200.651
Verwaltungsgebäude	60.114	60.114	68.462	68.462
Summe	**1.131.949**	**1.113.136**	**1.299.056**	**1.281.799**

Ein Risiko hinsichtlich Wasserknappheit wird derzeit für Gesamt-Berlin nicht gesehen, aber hinsichtlich der Wasserverbräuche beobachtet. Die Einhaltung der Trinkwasserverordnung und deren Dokumentation soll künftig durch die Nutzung einer App zur Vernetzung aller Institutionen und Wissensträger im Zusammenhang mit Trinkwasseranlagen weiter professionalisiert werden.

Leistungsindikator GRI SRS-306-3 (2020): Angefallener Abfall
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtgewicht des anfallenden Abfalls in metrischen Tonnen sowie eine Aufschlüsselung dieser Summe nach Zusammensetzung des Abfalls.

b. Kontextbezogene Informationen, die für das Verständnis der Daten und der Art, wie die Daten zusammengestellt wurden, erforderlich sind.

Die Entsorgung der Abfälle aus den von der BIM verwalteten Liegenschaften wird durch das unternehmenseigene Abfallmanagement gesteuert. Hierbei arbeitet die BIM ausschließlich mit Entsorgungsfachbetrieben zusammen. Es bestehen Rahmenverträge der BIM, die sicherstellen, dass Abfälle fach- und umweltgerecht entsorgt werden.

Abfallerzeuger sind die Mieter:innen und Nutzer:innen der Liegenschaften. Die BIM hat keinen Einfluss auf die Abfallmengen, die die Mieter:innen und Nutzer:innen der Liegenschaften erzeugen. Für die Abfalltrennung sind diese selbst verantwortlich. Die BIM stellt aber sicher, dass die getrennten Abfallfraktionen fachgerecht entsorgt werden.

Die Abfalldaten werden erfasst und nach gesetzlichen Vorgaben dokumentiert. Die folgende Tabelle gibt eine Übersicht über verschiedene Abfallfraktionen der von der BIM bewirtschafteten Liegenschaften der Polizei, Feuerwehr, JVA, Kultur und Schulen für 2021 und 2022:

Abfalldaten 2021

Abfall	Portfolio	Mengen in m³/Woche	Entsorgungsverfahren
Restmüll	Polizei	64.104	Hausmüllverbrennnunganlage
Papier	Polizei	21.331	Recycling
Gelbe Tonne	Polizei	4.314	Recycling
Glas	Polizei	29	Recycling
Restmüll	Feuerwehr	7.599	Hausmüllverbrennnunganlage
Papier	Feuerwehr	3.882	Recycling
Gelbe Tonne	Feuerwehr	949	Recycling
Glas	Feuerwehr	24	Recycling
Restmüll	JVA	855	Hausmüllverbrennnunganlage
Papier	JVA	154	Recycling
Gelbe Tonne	JVA	184	Recycling
Glas	JVA	4	Recycling
Restmüll	Kultur	1.578	Hausmüllverbrennnunganlage
Papier	Kultur	632	Recycling
Gelbe Tonne	Kultur	217	Recycling
Glas	Kultur	9	Recycling
Restmüll	Schulen	12.129	Hausmüllverbrennnunganlage
Papier	Schulen	2.974	Recycling
Gelbe Tonne	Schulen	1.155	Recycling
Glas	Schulen	11	Recycling

Abfalldaten 2022

Abfall	Portfolio	Mengen in m³/Woche	Entsorgungsverfahren
Restmüll	Polizei	72.692	Hausmüllverbrennnunganlage
Papier	Polizei	26.047	Recycling
Gelbe Tonne	Polizei	5.768	Recycling
Glas	Polizei	79	Recycling
Restmüll	Feuerwehr	9.414	Hausmüllverbrennnunganlage
Papier	Feuerwehr	4.433	Recycling
Gelbe Tonne	Feuerwehr	1092	Recycling
Glas	Feuerwehr	67	Recycling
Restmüll	JVA	5529	Hausmüllverbrennnunganlage
Papier	JVA	1209	Recycling
Gelbe Tonne	JVA	760	Recycling
Glas	JVA	22	Recycling
Restmüll	Kultur	3.616	Hausmüllverbrennnunganlage
Papier	Kultur	1471	Recycling
Gelbe Tonne	Kultur	379	Recycling
Glas	Kultur	22	Recycling
Restmüll	Schulen	35.068	Hausmüllverbrennnunganlage
Papier	Schulen	9.141	Recycling
Gelbe Tonne	Schulen	3.802	Recycling
Glas	Schulen	83	Recycling

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 BIM gehört nicht zum produzierendem Gewerbe. Sie bewirtschaftet im Auftrag des Landes Berlin über 5000 Liegenschaften. **Ziel ist es, Berlin auf dem Weg zur klimaneutralen Stadt 2045 zu unterstützen**. Die wesentlichste klimarelevante Emission ist das CO_2. Daher wurden CO_2-Einsparziele innerhalb einer Klimaschutzvereinbarung mit dem Berliner Senat (damalig) für Umwelt, Verkehr und Klimaschutz festgelegt. Bis zum Jahr 2025 sollen 30.000 Tonnen CO_2 eingespart werden.

Basisjahr für diese Vereinbarung ist das Jahr 2014. Verwendete CO_2-Emissionen werden durch die Senatsverwaltung Mobilität, Verkehr, Klimaschutz und Umwelt veröffentlicht (Quelle: Energieverbrauchsdaten öffentlicher Gebäude des Landes Berlin - Berlin.de). Für 2022 wurden wegen fehlenden Angaben die Werte 2021 verwendet (siehe auch Kriterium 12 Ressourcenmanagement Leistungsindikatoren 11-12).

Um das o.g. Ziel zu erreichen, werden z.B. energetische Sanierungsmaßnahmen durchgeführt und der Photovoltaik-Ausbau zur Nutzung von erneuerbaren Energien vorangetrieben. Durch den Bereich Energiemanagement (EM) im Unternehmen wurden z.B. nachhaltige Projekte zur TGA in den Gebäuden umgesetzt. Die folgende Übersicht zeigt die EM-Maßnahmen, Zahlen und Fakten aus dem Jahr 2022. **Bezugsgrößen werden in der Tabelle dargestellt.**

Eingesparte CO_2	**4375**	**tCO_2**
je Energieträger	**4.375,29**	**tCO_2/a**
Strom	3.617,48	tCO_2/a
Fernwärme	464,81	tCO_2/a
Gas	293,00	tCO_2/a
je Mieterkategorie	**4.374,91**	**tCO_2/a**
Gerichte	298,00	tCO_2/a
OSZ	308,95	tCO_2/a
Polizei	2.481,57	tCO_2/a
Justiz	948,00	tCO_2/a
Kultur	105,75	tCO_2/a
Feuerwehr	114,22	
allg. Bestand	118,43	tCO_2/a
je Maßnahme	**4.375,39**	**tCO2/a**
Beleuchtung / Elektro	2.322,87	tCO_2/a
Wärmeverteilung	176,00	tCO_2/a
BHKW	158,00	tCO_2/a
Intracting / Contracting	1.620,46	tCO_2/a
Einsatz von Wärmepumpen	46,10	tCO_2/a
Energiemanagementsystem	51,96	tCO_2/a
PV	492	tCO_2/a

Eingesparte Endenergie	9654	MWh/a
Energieträger	**9.654,99**	**MWh/a**
Strom	6.280,00	MWh/a
Fernwärme	1.952,99	MWh/a
Gas	1.422,00	MWh/a
je Mieterkategorie	**9.654,47**	**MWh/a**
Gerichte	506,92	
OSZ	913,92	MWh/a
Polizei	5.709,00	MWh/a
Justiz	1.269,82	MWh/a
Kultur	213,00	MWh/a
Feuerwehr	367,81	MWh/a
allg. Bestand	674,00	MWh/a
je Maßnahme	**9.654,25**	**MWh/a**
Beleuchtung / Elektro	4.032,75	MWh/a
Wärmeverteilung	740,60	MWh/a
BHKW	177,00	MWh/a
Intracting / Contracting	3.740,00	MWh/a
Einsatz von Wärmepumpen	775,00	MWh/a
Energiemanagementsystem	188,90	MWh/a
PV	855	MWh/a

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 CO_2-Äquivalent.

b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO_2, CH_4, N_2O, FKW, PFKW, SF_6, NF_3 oder alle.

c. Biogene CO_2-Emissionen in Tonnen CO_2-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.

Diese Kennzahl wird zurzeit nicht erhoben. Die BIM hat sich aber im Rahmen ihres Nachhaltigkeitsprogramms zum strategischen Ziel gesetzt, noch vor 2030 ein CO_2-neutrales Unternehmen zu sein und wird dafür in den nächsten Jahren die CO_2-Emissionen für die für sie zutreffenden Scopes bestimmen.

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 CO_2-Äquivalent.

b. Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasierten indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO_2-Äquivalent.

c. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO_2, CH_4, N_2O, FKW, PFKW, SF_6, NF_3 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.

Diese Kennzahl wird zurzeit nicht erhoben. Die BIM hat sich aber im Rahmen ihres Nachhaltigkeitsprogramms zum strategischen Ziel gesetzt, noch vor 2030 ein CO_2-neutrales Unternehmen zu sein und wird dafür in den nächsten Jahren die CO_2-Emissionen für die für sie zutreffenden Scopes bestimmen.

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 CO_2-Äquivalenten.

b. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO_2, CH_4, N_2O, FKW, PFKW, SF_6, NF_3 oder alle.

c. Biogene CO_2 -Emissionen in Tonnen CO_2-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.

Diese Kennzahl wird zurzeit nicht erhoben. Die BIM hat sich aber im Rahmen ihres Nachhaltigkeitsprogramms zum strategischen Ziel gesetzt, noch vor 2030 ein CO_2-neutrales Unternehmen zu sein und wird dafür in den nächsten Jahren die CO_2-Emissionen für die für sie zutreffenden Scopes bestimmen.

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 CO_2 Äquivalenten.

b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO_2, CH_4, N_2O, FKW, PFKW, SF_6, NF_3 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.

Diese Kennzahl wird zurzeit nicht erhoben. Die BIM hat sich aber im Rahmen ihres Nachhaltigkeitsprogramms zum strategischen Ziel gesetzt, noch vor 2030 ein CO_2-neutrales Unternehmen zu sein und wird dafür in den nächsten Jahren die CO_2-Emissionen für die für sie zutreffenden Scopes bestimmen.

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.

Die BIM hat ihren Sitz in Region Berlin und unterliegt somit den Bestimmungen des deutschen Arbeitsrechts. Das Unternehmen hält sich strikt an die nationalen und EU-weiten gesetzlichen Richtlinien, wie etwa zur Arbeitszeit, Elternzeit, Urlaubsansprüchen, Mutter- sowie Kündigungsschutz. Darüber hinaus gibt es BIM interne Regularien in Form von Betriebsvereinbarungen für die Beschäftigten (z. B. Vergütung, mobiles Arbeiten, Altersversorgung, strategische Personalentwicklung). Wir haben uns zum Ziel gesetzt, unsere Angebote zur Gesundheitsförderung stetig auszuweiten und attraktiver und bedarfsgerecht für unsere Mitarbeitenden zu gestalten. So wurde das für 2022 gesetzte Ziel erreicht, das Angebot im Gesundheitsmanagement um den Anbieter machfit zu erweitern. Für den nächsten Berichtszeitraum bis zum Jahr 2024 soll geprüft werden, Mitmach-Angebote des Anbieters um Nachhaltigkeitsaspekte z.B. zum Energiesparen zu erweitern. Da die BIM ihre Geschäftstätigkeit ausschließlich in Berlin ausübt, greifen daher auch die **nationalen gesetzlichen Regelungen** zum Steuer-, Sozialversicherungs- und Arbeitsrecht für die Mitarbeiter:innen.

Aufgrund der umfassenden arbeitsrechtlichen Gesetzgebung in Deutschland haben wir derzeit **keine wesentlichen Risiken** identifiziert, die mit den Arbeitnehmerrechten bezogen und unser Geschäftsfeld und unseren Dienstleistungen in Verbindung stehen.

Eine **Beteiligung der Beschäftigten** bei der Durchsetzung von Arbeitnehmerbelangen findet durch die **Gremien**, also Betriebsrat, Frauenbeauftragten und der Schwerbehindertenvertretung statt. Sie bilden die Schnittstelle zwischen Geschäftsführung, Personalbereich und den Mitarbeiter:innen.

Es finden monatliche Gespräche in einem vertrauensvollem Rahmen zwischen Betriebsrat und Geschäftsführung statt. Einige größere Betriebsvereinbarungen wie z.B. zur Vertrauensarbeitszeit sind unter Beteiligung von Mitarbeiter:innen und Führungskräften entstanden. Zusätzlich finden turnusmäßige **Mitarbeiter:innenbefragungen** statt, zu denen Mitarbeiter:innen ebenfalls Vorschläge einbringen können. Da im **Expert:innenkreis**

Nachhaltigkeit (dauerhaftes Gremium) der BIM Vertreter:innen aus fast allen Bereichen vertreten sind, können entsprechende Themen und vielfältigen Ideen stetig verfolgt werden.

Auch im Rahmen der **Nachhaltigkeitsstrategieentwicklung werden Mitarbeiter:innen beteiligt** und dazu eingeladen, ihre Umsetzungsideen für eine noch nachhaltiger agierende BIM einzubringen. Das dauerhafte interne Gremium, das die weitergehende Implementierung unter der Federführung des Nachhaltigkeitsbeauftragten voranbringt, sorgt für die fortlaufende Verbesserung des systematischen Nachhaltigkeitsmanagements.

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.

Als Landesunternehmen und moderner Arbeitgeber ist es selbstverständlich, sich für **gleiche berufliche Chancen für Frauen, Menschen mit Migrationshintergrund oder Menschen mit Behinderung** einzusetzen. Der Frauenanteil bei der BIM liegt insgesamt bei 60 Prozent (Stand Ende 2022). Als Unternehmen der Dienstleistungsbranche sieht die BIM in der Personalpolitik einen wichtigen strategischen Schlüssel für den Unternehmenserfolg. Dieser ist vom Engagement, von der Motivation und den Fähigkeiten von den Mitarbeiter:innen abhängig. Der im Unternehmen gelebte Anspruch, Beruf und Familie miteinander, wo immer möglich, in Einklang zu bringen, kann dabei helfen, leistungsbereite Mitarbeiter:innen mit starker Beziehung zur Unternehmensidentität zu finden und zu halten.

Die BIM unterstützt ihre Beschäftigen bereits dabei, Arbeitsleben und Privates zu vereinen. Seit dem Jahr 2012 hält die BIM das **Zertifikat zum audit Beruf & Familie** aufrecht und verfolgt stetig die darin gesetzten Maßnahmen. Insgesamt acht Handlungsfelder umfasst das Audit und integriert unter anderem Diversity und Chancengleicheit und Vereinbarkeitsthemen. Erfolgreich etabliert haben sich der Familienservice und die externe Mitarbeiter:innenberatung, die kostenlos zur Verfügung stehen. Flexible Arbeitszeitmodelle können vereinbart werden und berücksichtigen die unterschiedlichsten Lebensphasen der Mitarbeiter:innen.

Anwendung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)
Die BIM positioniert sich entschieden gegen jegliche Form der Diskriminierung. Die Geschäftsleitung sowie alle Mitarbeiter:innen treten für eine diskriminierungsfreie Unternehmenskultur ein, sei es in Bezug auf:

- ethnische Herkunft,

- Geschlecht,
- Religion,
- Weltanschauung,
- Behinderung,
- Alter,
- sexuelle Identität oder
- andere personenbezogene Merkmale.

Diskriminierung und Belästigung am Arbeitsplatz werden nicht akzeptiert. Diese Grundsätze, die im AGG festgehalten sind, sollen dazu beitragen, Unterschiede zu respektieren sowie ein diskriminierungs- und belästigungsfreies Arbeitsumfeld und Betriebsklima zu gewährleisten. Anwendung findet das AGG dabei unter anderem in folgenden Bereichen:

- Erwerbstätigkeit,
- Bewerber:innenmanagement,
- Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen,
- Berufsberatung, Berufsausbildung, berufliche Weiterbildung,
- Sozialschutz.

Im Berichtsjahr 2022 wurde ein Diskriminierungsfall gemeldet.

Etablierung einer Schwerbehindertenvertretung
4,01 Prozent der Mitarbeitenden der BIM sind schwerbehinderte und diesen gleichgestellte Menschen. Seit 2018 ist die Schwerbehindertenvertretung der BIM für die Eingliederung schwerbehinderter und gleichgestellter Menschen im Betrieb zuständig. Des Weiteren vertritt sie die Interessen der Mitarbeiter:innen und steht bei aufkommenden Fragen oder Problemen beratend zur Seite**.**

Etablierung einer Frauenvertretung
60 Prozent der BIM Mitarbeitenden sind Frauen. Sie tragen jeden Tag mit ihrem Wissen und Fähigkeiten zu einem großen Teil des Unternehmenserfolges bei. Seit 2013 gibt es auch bei der BIM eine Frauenvertreterin. Die Frauenvertreterin ist nach dem Berliner Landesgleichstellungsgesetz (LGG) zuständig für

- die Verbesserung der Zugangs- und Aufstiegsbedingungen für Frauen,
- die berufliche Förderung von Frauen,
- den Abbau von Unterrepräsentanzen von Frauen,
- den Abbau bestehender Benachteiligungen,
- die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Neben der Unverzichtbarkeit der Frauenvertretung hinsichtlich der erfolgreichen Durchsetzung des Gleichstellungsgesetztes, nimmt sie außerdem eine beratende Funktion für alle Kolleginnen und Kollegen ein. Zu den oben aufgeführten Themenbereichen sind derzeit noch keine quantitativen Zielsetzungen formuliert. Im Rahmen des fortlaufenden Verbesserungsprozesses unseres integrierten Managmentsystems, in dem zu unseren Unternehmensabläufen und -prozessen weitreichende Nachhaltigkeitsziele formuliert werden, werden wir für das Thema Chancengleichheit neben der Umsetzung von qualitativen Zielen die Festlegung von quantiativen Zielen für den nächsten

Berichtszeitraum prüfen und nach Etablierung darüber berichten.

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.

Als Landesunternehmen und moderner Arbeitgeber ist es für die BIM selbstverständlich, **soziale Verantwortung** zu übernehmen und gute Arbeitsbedingungen für unsere Beschäftigten zu schaffen. Uns ist es ein wichtiges Ziel, Mitarbeiter:innen mit unterschiedlichsten Lebensstilen, Einstellungen und Erfahrungen zu gewinnen und sie zu fördern. **Dieses Ziel wird stetig verfolgt.** Die damit wachsende **Vielfalt** bereichert unser Unternehmen. Alle Mitarbeiter:innen tragen auf ihre eigene Art und Weise zur Gestaltung der **Unternehmenskultur** bei und sorgen für eine motivierende Arbeitsatmosphäre. Kontinuierliches Ziel ist die aktive Förderung von Diversität und Chancengleichheit im Unternehmen zum Wohle aller Mitarbeitenden. Eine zukunftsorientierte und familienbewusste Personalpolitik ist seit Jahren fester Bestandteil der Unternehmenskultur.

Ergriffene Maßnahmen:
Die BIM hat mit dem Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung **Betriebliches Eingliederungsmanagement** (BEM) geschlossen, nicht nur um gesetzliche Richtlinien einzuhalten, sondern vor allem, um gesundheitliche Einschränkungen der Mitarbeiter:innen frühzeitig zu erkennen und so zu minimieren. Eine externe Fallmanagerin des Fürstenberg Institus unterstützt uns dabei. Soweit möglich, werden alle aus dem BEM resultierenden Maßnahmen konsequent umgesetzt.
Das BEM wird fortlaufend bei der BIM umgesetzt.

Seit geraumer Zeit gibt es bei der BIM ein betriebliches **Gesundheitsmanagement mit gesundheitsunterstützenden Maßnahmen** und kostenfreien Gesundheitstests. In diesem Zusammenhang bietet die BIM regelmäßig unter anderem

- Grippeschutzimpfungen,
- medizinische Massagen und
- Zusammenarbeit mit dem Anbieter machtfit.

Außerdem werden die Mitarbeiter:innen regelmäßig online zu den Themen **Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz** geschult. Auch die Maßnahmen im Rahmen des Gesundheitsmanagements werden fortlaufend bei der BIM umgesetzt. Des Weiteren finden die Mitarbeiter:innen im Fürstenberg Institut und beim pme Familienservice **kostenlose Beratung** zu privaten als auch geschäftlichen Themenfeldern, als auch die Möglichkeit kostenlos an Vorträgen teilzunehmen. Neben der Teilnahme an Weiterbildungen

und Seminaren wird auch Bildungsurlaub bewilligt.

Darüber hinaus baut die BIM ihre **strategische Personalentwicklung** weiter auf. Diese wird zukünftig eine noch individuellere Weiterentwicklung und Qualifizierung der Mitarbeiter:innen ermöglichen. Im Fokus liegt dabei das Erkennen von Kompetenzen, diese zu fördern und damit den Mitarbeitenden die passenden Aufgaben und Positionen anzubieten.

Individuelle **Entwicklungsziele** werden **jährlich** zunächst im Dialog zwischen Führungskraft und Mitarbeiter:in definiert. Um den Weg vom Status-Quo hin zum gesteckten Ziel zu beschreiten, definieren diese gemeinsam geeignete Maßnahmen, priorisieren und planen diese. Die Maßnahmen werden entweder von den Mitarbeitenden selbstständig oder mit Unterstützung von HR umgesetzt und nach Abschluss auf ihren Erfolg hin überprüft. Im darauffolgenden Jahr werden die Ziele zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit gegebenenfalls justiert bzw. neue Ziele formuliert.

Im Berichtsjahr 2022 wurden keine wesentlichen Risiken, die sich aus der Geschäftstätigkeit der BIM als Immobiliendienstleister mit Bezug auf das Thema Qualifizierung ergeben, ermittelt. Sollten im Rahmen des fortlaufenden Verbesserungsprozesses des integrierten Managementsystems Risiken zum Kriterium Qualifizierung neu erfasst werden, werden diese in die zukünftige Berichterstatttung aufgenommen.

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.

a. Für alle Angestellten (Berichtsjahr 2022):
i. Hierzu liegen keine Meldungen vor.
ii. Hierzu wurde nichts dokumentiert.
iii. Es liegen 21 gemeldete Unfälle vor.

b. Für alle Mitarbeiter:innen, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden (Berichtsjahr 2022):
Zu den Punkten i, ii, iii liegen keine Informationen vor.

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.

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
Seit geraumer Zeit gibt es bei der BIM ein betriebliches Gesundheitsmanagement mit gesundheitsunterstützenden Maßnahmen und kostenfreien Gesundheitstests. In diesem Zusammenhang bot die BIM auch 2022 unter anderem Grippeschutzimpfungen, medizinische Massagen und die Zusammenarbeit mit dem Anbieter machtfit an.

Außerdem werden die Mitarbeiter:innen regelmäßig online zu den Themen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz geschult.

Arbeitssicherheitsausschuss
Der eigens gebildete Arbeitssicherheitsausschuss, unter Beteiligung von Gremien, Geschäftsführung, Teilnehmer:innen aus verschiedenen Fachbereichen und Sicherheitsbeauftragten, tagt vierteljährlich und behandelt BIM relevante Themen, die den Arbeits- und Gesundheitsschutz gefährden könnten. Außerdem gibt es eine externe Beratung durch einen Betriebsarztservice. Die externe Arbeitssicherheitsfachkraft und der Betriebsärztin führen regelmäßige Begehungen durch. Die aktuelle Zielstellung dabei ist die Erarbeitung einer psychischen Gefährdungsbeurteilung auf Basis von Befragungsergebnissen der Mitarbeiter:innen.

Betriebliches Eingliederungsmanagement
Die BIM hat mit dem Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) geschlossen, nicht nur um gesetzliche Richtlinien einzuhalten, sondern vor allem, um gesundheitliche Einschränkungen der Mitarbeiter:innen frühzeitig zu erkennen und so zu minimieren. Eine externen Fallmanagerin des Fürstenberg Instituts unterstützt uns dabei. Soweit möglich, werden alle aus dem BEM resultierenden

Maßnahmen konsequent umgesetzt. Des Weiteren finden unsere Mitarbeiter:innen im Fürstenberg Institut und beim pme Familienservice kostenlose Beratung zu sowohl privaten als auch geschäftlichen Themenfeldern, sowie die Möglichkeit kostenlos an Vorträgen teilzunehmen.

Leistungsindikator GRI SRS-404-1 (siehe G4-LA9): Stundenzahl der Aus- und Weiterbildungen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Weiterbildungen
Einen weiteren wichtigen Baustein unserer nachhaltigen Personalpolitik stellen Qualifizierungs- und Weiterbildungsangebote für die Mitarbeiter:innen der BIM dar. Im Berichtsjahr 2022 nahmen die BIM-Mitarbeiter:innen an 1.546 Weiterbildungen teil.

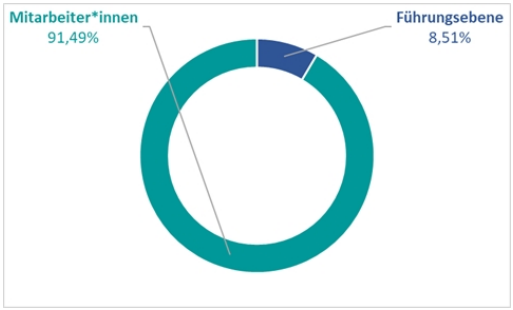
Die Umstellung auf weitestgehend digitale Schulungs-, Fortbildungs-, Trainings- und Coaching-Angebote im Laufe der letzten Jahre hatte auch einen ressourcensparenden Effekt, den wir nach Möglichkeit beibehalten und fördern möchten. Zu **80 Prozent** sind die Weiterbildungen fachlich ausgerichtet, zu **20 Prozent** dienen sie der persönlichen Weiterentwicklung.

Umsetzung finden die Weiterbildungen in Form von Workshops, Online-Seminaren, Präsenzseminaren, offenen Kursen, firmeninternen Schulungen, Coachings und Entwicklungsprogrammen. Regelmäßige Feedback- und Mitarbeiter:innengespräche sichern einen regen Austausch innerhalb der Teams und schaffen Raum für Entwicklung und Reflexion. Zudem nehmen unsere Mitarbeiter:innen ihren gesetzlichen Anspruch auf Bildungsurlaub mit steigender Tendenz wahr.

Darüber hinaus baut die BIM ihre strategische Personalentwicklung weiter auf. Die strategische Personalentwicklung ermöglicht unseren Mitarbeitenden eine gezielte Karriereplanung, indem wir die Kompetenzen und Qualifikationen mit den aus der Unternehmensstrategie heraus formulierten Aufgaben und Anforderungen in Einklang bringen.

Online-Schulungen
Alle Mitarbeiter:innen der BIM legen turnusmäßig OnlineSchulungen zu den Themen AGG (Allgemeines Gleichberechtigungsgesetz), Datenschutz sowie Arbeitssicherheit ab.

Aus- und Weiterbildung aufgeschlüsselt nach Geschlecht und Angestelltenkategorien:

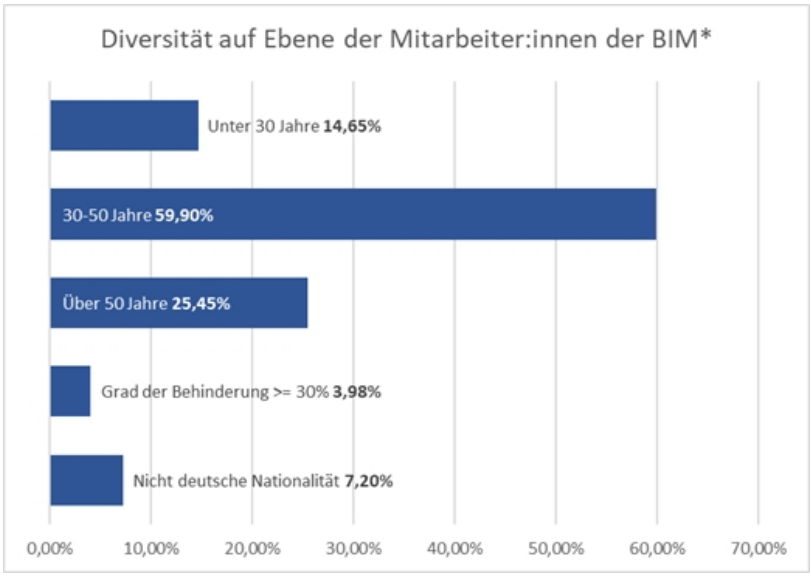


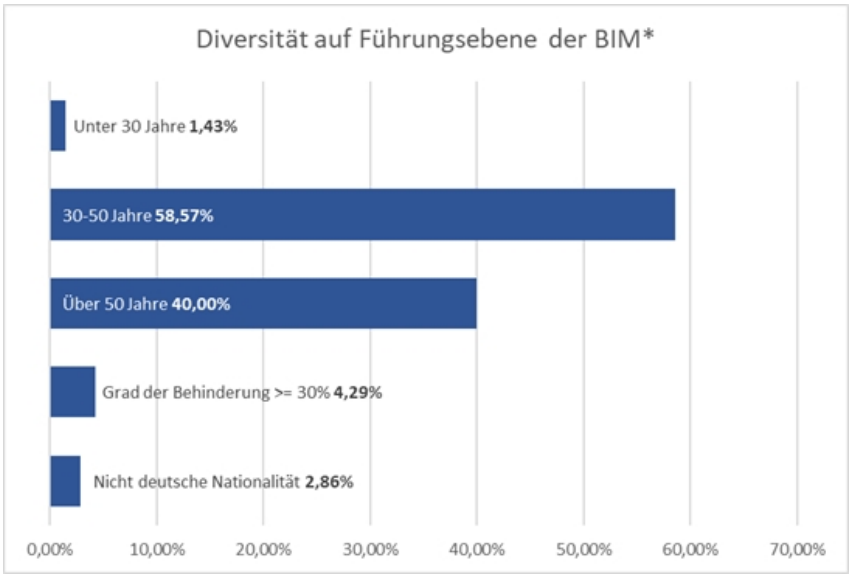
Leistungsindikator GRI SRS-405-1: Diversität
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Prozentsatz der Personen in den Kontrollorganen einer Organisation in jeder der folgenden Diversitätskategorien:
i. Geschlecht;
ii. Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;
iii. Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

b. Prozentsatz der Angestellten pro Angestelltenkategorie in jeder der folgenden Diversitätskategorien:
i. Geschlecht;
ii. Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;
iii. Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

Diversität auf Führungsebene und Ebene der Mitarbeiter:innen der BIM





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.

Diskriminierung und Belästigung am Arbeitsplatz werden nicht akzeptiert. Diese Grundsätze, die im Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) festgehalten sind, sollen dazu beitragen, Unterschiede zu respektieren sowie ein diskriminierungs- und belästigungsfreies Arbeitsumfeld und Betriebsklima zu gewährleisten. Im Berichtsjahr 2022 wurde ein Diskriminierungsfall gemeldet.

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.

Als die Immobiliendienstleisterin des Landes Berlin trägt die BIM die Verantwortung für über 5.000 Gebäude und Grundstücke und die bedarfsgerechte, wirtschaftliche und nachhaltige Nutzung und Bewirtschaftung des ihr anvertrauten Immobilienvermögens. Die **Achtung der geltenden Gesetze und Regeln sowie sozialen und umweltbezogenen Werte** ist hierbei zentraler Bestandteil der Unternehmenskultur der BIM sowie Leitbild für die nachhaltige Unternehmensführung und wird von allen Mitarbeitenden der BIM vorgelebt.

Als Immobiliendienstleisterin besteht die von der BIM zu verantwortende Lieferkette vor allem aus Lieferant:innen, die die Dienstleistungen erbringen. In Bezug auf die **Menschenrechte** geht es dabei insbesondere um die Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen, des Arbeitsschutzes sowie die Verhinderung von prekären Beschäftigungsverhältnissen. Die diesbezügliche Risikolage wird im Hinblick auf die Geschäftstätigkeit der BIM, insbesondere im Zusammenhang mit dem Einkauf von Leistungen im Niedriglohnsektor, als relevant bewertet.

Die BIM bekennt sich eindeutig zur **Einhaltung von menschrechtskonformen Lieferketten** und verfolgt gegenüber Verstößen eine Null-Toleranz-Strategie. Zur Zielerreichung bedient sich die BIM zahlreicher Kontrollmechanismen, um eine vertrags – und damit menschenrechtskonforme Leistungserbringung durch die von ihr beauftragten Dienstleister:innen sicherzustellen. So ist das für das Berichtsjahr gesetzte Ziel erreicht worden, einen Verhaltenskodex (u.a. Beachtung von sozialen und

umweltbezogenen Werten) für unsere Auftragnehmer:innen zu defineren und auf unserer Homepage zu veröffentlichen.

Für das Jahr 2023 wird die BIM diese **Kontrollmechanismen** erneut überprüfen und insbesondere auch vor dem Hintergrund der Einführung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes weitere Optimierungen in Ihren Maßnahmen beschliessen. So verfügt die BIM nicht nur über ein systemgestütztes und vollanonymisiertes Hinweisgebersystem in zahlreichen Sprachen zur Annahme von externen Hinweisen auf Fehlverhalten, sondern verstärkt auch den risikobasierten Ansatz bei der Auswahl und Prüfungstiefe aktiver und anlassunabhängiger Kontrollen.

Der von der BIM eingeführte Verhaltenskodex für Auftragnehmer:innen, wird fester Bestandteil jedes Vertragsverhältnisses und enthält eindeutig formulierte und dadurch klar verständliche Vorgaben. Durch fachlichen Austausch mit verschiedenen mit dem Thema befassten Stellen des Landes Berlin und dem Zoll erfolgt eine fortlaufende und zielgerichtete Überprüfung und Verbesserung der Maßnahmen.

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“.

Da die BIM für das Jahr 2022 noch nicht den Anforderungen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LKSG) unterliegt, wird zu den Leistungsindikatoren zu Kriterium 17 im Berichtsjahr 2022 noch nicht berichtet. In Vorbereitung der anstehenden Anforderungen des LKSG werden derzeit die Umsetzungsmöglichkeiten geprüft. Damit schaffen wir die Grundlage zur Berücksichtigung der Leistungsindikatoren zu Kriterium 17. Im nächsten Berichtszyklus berichten wir zum Stand der Umsetzung.

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.

Da die BIM für das Jahr 2022 noch nicht den Anforderungen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LKSG) unterliegt, wird zu den Leistungsindikatoren zu Kriterium 17 im Berichtsjahr 2022 noch nicht berichtet. In Vorbereitung der anstehenden Anforderungen des LKSG werden derzeit die Umsetzungsmöglichkeiten geprüft. Damit schaffen wir die Grundlage zur Berücksichtigung der Leistungsindikatoren zu Kriterium 17. Im nächsten Berichtszyklus berichten wir zum Stand der Umsetzung.

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.

Da die BIM für das Jahr 2022 noch nicht den Anforderungen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LKSG) unterliegt, wird zu den Leistungsindikatoren zu Kriterium 17 im Berichtsjahr 2022 noch nicht berichtet. In Vorbereitung der anstehenden Anforderungen des LKSG werden derzeit die Umsetzungsmöglichkeiten geprüft. Damit schaffen wir die Grundlage zur Berücksichtigung der Leistungsindikatoren zu Kriterium 17. Im nächsten Berichtszyklus berichten wir zum Stand der Umsetzung.

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.

Da die BIM für das Jahr 2022 noch nicht den Anforderungen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LKSG) unterliegt, wird zu den Leistungsindikatoren zu Kriterium 17 im Berichtsjahr 2022 noch nicht berichtet. In Vorbereitung der anstehenden Anforderungen des LKSG werden derzeit die Umsetzungsmöglichkeiten geprüft. Damit schaffen wir die Grundlage zur Berücksichtigung der Leistungsindikatoren zu Kriterium 17. Im nächsten Berichtszyklus berichten wir zum Stand der Umsetzung.

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.

Als Teil der Stadtgesellschaft ist es der BIM wichtig, ihren Beitrag für ein wertschätzendes Miteinander in der Gesellschaft und damit für die Zukunftsfähigkeit der Stadt Berlin zu leisten.

Im Rahmen ihres gesellschaftlichen Engagements unterstützt die BIM gemeinsam mit ihren Mitarbeiter:innen seit vielen Jahren Einrichtungen und Vereine. Zudem liegt uns als Unternehmen in der Immobilienbranche die nachhaltige Stadt- und Quartiersentwicklung besonders am Herzen. Vor diesem Hintergrund nehmen wir die Entwicklung verschiedener Beteiligungsformate sehr ernst.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

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

a. den zeitanteilig abgegrenzten, unmittelbar erzeugten und ausgeschütteten wirtschaftlichen Wert, einschließlich der grundlegenden Komponenten der globalen Tätigkeiten der Organisation, wie nachfolgend aufgeführt. Werden Daten als Einnahmen-Ausgaben-Rechnung dargestellt, muss zusätzlich zur Offenlegung folgender grundlegender Komponenten auch die Begründung für diese Entscheidung offengelegt werden:
i. unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert: Erlöse;
ii. ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert: Betriebskosten, Löhne und Leistungen für Angestellte, Zahlungen an Kapitalgeber, nach Ländern aufgeschlüsselte Zahlungen an den Staat und Investitionen auf kommunaler Ebene;
iii. beibehaltener wirtschaftlicher Wert: „unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert“ abzüglich des „ausgeschütteten wirtschaftlichen Werts“.

b. Der erzeugte und ausgeschüttete wirtschaftliche Wert muss getrennt auf nationaler, regionaler oder Marktebene angegeben werden, wo dies von Bedeutung ist, und es müssen die Kriterien, die für die Bestimmung der Bedeutsamkeit angewandt wurden, genannt werden.

In den folgenden Tabellenübersichten finden sich die Angaben zum Leistungsindikator GRI SRS-201-1:

Gewinn- und Verlustrechnung in T€		Geschäftsjahr 2021	Geschäftsjahr 2022
Umsatzerlöse			
	Mieten, Erbbauzins	620.740	632.730
	Erlöse aus Betriebskosten	256.700	296.363
	Vermarktungserlöse	80.591	36.200
	sonstiger Umsatz	191.323	204.931
	Gesamt Umsatzerlöse	**1.149.354**	**1.170.224**
Aufwand für bezogene Leistungen			
	Mietaufwand	75.175	84.087
	Nebenkostenaufwand	265.103	320.790
	Bauunterhalt	141.440	132.868
	Vermarktungsaufwand	2.369	3.537
	übriger Leistungsbezug	172.417	163.174
	Gesamt bezogene Leistungen	**656.503**	**704.456**
Rohertrag		**492.851**	**465.768**
Operative Aufwendungen			
	Personal-,Sachkosten, übriges	72.511	76.056
	Abschreibungen	96.666	102.434
	Gesamt operative Aufwendungen	**169.177**	**178.490**
Ergebnis vor Steuern		**323.673**	**287.278**
	Ertragssteuern	-2.129	-2.844
Jahresergebnis		**321.544**	**284.434**

Bilanz

in T€		Geschäftsjahr 2021	Geschäftsjahr 2022
Aktiva			
	Anlagevermögen		
	Immaterielle Anlagen	396	122
	Sachanlagen	5.571.322	5.723.449
	- darin: Anschaffungswerte	7.890.282	8.027.399
	- darin: Abschreibungen	-902.016	-996.040
	- darin: Abwertung für Instandsetzungsstau	-1.416.944	-1.307.909
	Finanzanlagen	25	25
	Anlagevermögen gesamt	**5.571.743**	**5.723.597**
	Umlaufvermögen	**2.182.414**	**2.468.500**
Summe Aktiva		**7.754.158**	**8.192.097**
Passiva			
	Stammkapital / Rücklagen	5.983.446	6.225.589
	Ergebnisvortrag	102.089	111.541
	Jahresüberschuß	321.544	284.434
	Ausschüttung	-174.560	-185.246
	Eigenkapital	6.232.519	6.436.317
	Rückstellungen, Verbindlichkeiten, Sonderposten	**1.521.639**	**1.755.780**
Summe Passiva		**7.754.157**	**8.192.097**

* THV: Es wird kein bilanzieller Anlagenwert der Immobilien ausgewiesen, da die Objeke im Wesentlichen für den Verkauf vorgesehen sind.

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.

Die BIM und ihre Mitarbeiter:innen sind Mitglieder:innen in zahlreichen Gremien, Verbänden und Initiativen, z.B. Gremiummitglied des Expert:innenkreises Masterplan Solarcity, Mitglied

der NGO "cradle2cradle" oder Mitglied der Initiative „mehrWert Berlin. Die öffentlichen Unternehmen.“ Im Rahmen dieser Mitgliedschaften bringt die BIM ihre Erfahrung und Expertise im Bereich des Immobilienmanagements als Berliner Landesunternehmen in relevante Gesetzgebungsverfahren auf Landesebene ein, beispielsweise beim Berliner Energie- und Klimaschutzprogramm 2030 (BEK).

Darüber hinaus wird die BIM bei Bedarf auch vonseiten des Senats gebeten, aktuelle Gesetzgebungsverfahren, wie das Berliner Energiewendegesetz, aus der entsprechenden Fachperspektive heraus zu kommentieren. Eine umfassende Darstellung der Mitgliedschaften wird derzeit erstellt und im nächsten Bericht veröffentlicht. Jegliche Unterstützung von Organisationen durch die BIM – seien es Geld-, Sach- oder Zeitspenden - unterliegt strengen Kriterien. Umgekehrt regelt eine Arbeitsanweisung den Umgang mit Spenden und Kooperationen durch bzw. mit externen Partnern des Unternehmens. Sie stellt einen verlässlichen Rahmen für die Mitarbeiter:innen der BIM darstellen.

Die BIM versteht sich als politisch neutral, die objektive Positionierung ist uns ein wichtiges Anliegen. Konsequenterweise sind Sponsoring zugunsten von politischen Parteien, ihrer Mandatsträger:innen sowie sonstiger Mitglieder:innen per Gesellschaftsvertrag ausgeschlossen.

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.

Zu diesem Punkt wurde im DNK-Kriterium 19 "Politische Einflussnahme" Stellung bezogen.

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.

Die BIM unterliegt umfangreichen gesetzlichen sowie behördlichen Anforderungen und setzt sich darüber hinaus weitergehende eigene Ziele.

Das **Compliance-Ziel** der BIM ist mit der folgenden Definition bewusst weit gefasst:

Die Geschäftsleitung der BIM sieht in Compliance-Verstößen, insbesondere im Bereich der Korruption,
ein Risiko für das Vertrauen der Bevölkerung in die Integrität des Gemeinwesens im Allgemeinen und der BIM im Besonderen und setzt sich für wirksame Maßnahmen zur Sicherstellung eines gesetzes- und regelkonformen Verhaltens seiner Mitarbeiter:innen ein, auch mit dem Ziel, materielle Schäden von der BIM abzuwenden. Das **Compliance-Management-System** dient so auch dem Schutz der Beschäftigten vor den Folgen eines falschen Verhaltens und vor falschen Verdächtigungen und Anschuldigungen.

Hintergrund dieses umfassenden Verständnisses von Compliance ist, dass regel- und gesetzeskonformes Verhalten von essentieller Bedeutung für die BIM als Tochtergesellschaft des Landes Berlin ist. Die Vermeidung von Haftungs- und den daraus ggf. resultierenden Reputationsschäden ist gerade für öffentliche Unternehmen besonders wichtig, weil diese verstärkt unter der kritischen Beobachtung der Öffentlichkeit stehen.

Um dieses Ziel zu erreichen, hat die BIM ein Compliance- und Anti-Korruptions-Managementsystem nach den anerkannten Standards DIN-ISO 37301 und 37001 implementiert. Im Rahmen dieses Management-Ansatzes wird das zentrale Compliance-Ziel der BIM operationalisiert und anhand definierter Teilziele und Kennzahlen fortlaufend auf Zielerreichung geprüft.

Bereits seit dem Jahr 2013 hat die BIM einen Verhaltenskodex, der gegenseitigen Respekt, Fairness, Transparenz, Loyalität und Engagement im Umgang mit Kund:innen sowie Geschäftspartner:innen als Grundlage der Unternehmenskultur etabliert. Dieser Verhaltenskodex wird im Jahr 2023 einer Überprüfung und Aktualisierung unterzogen. Zur externen Kommunikation relevanter Vorgaben für beauftragte Dienstleister verfügt die BIM, über einen

Verhaltenskodex für Auftragnehmer:innen. Grundlegender Zweck dieses Verhaltenskodex für Auftragnehmer:innen ist, alle externen Stakeholder mit einem leicht verständlichen Dokument über die bereits im Vertragswerk der BIM enthaltenen und für eine öffentliche Auftraggeberin gesetzlich zwingend umzusetzenden Regelungen, zu informieren.

Die Führungskräfte sind für die Einhaltung der für ihren Tätigkeitsbereich jeweils gültigen Gesetze verantwortlich. Zu diesem Zweck existiert in allen Bereichen ein Unterstützungsprozess zur fortlaufenden Identifikation gesetzlicher Änderungen und Ableitung entsprechender Maßnahmen. Ergebnis dieses Prozesses ist regelmäßig die Identifikation von Schulungsbedarfen, welche dann in bereichsübergreifende Schulungskonzepte zur fortlaufenden Qualifikation und Sensibilisierung der Mitarbeiter:innen einfließen.

Ombudsperson
Bereits im Jahr 2007 hat die BIM die Funktion der Ombudsperson eingerichtet. Kund:innen, Mitarbeiter:innen und auch Externe können sich bei Hinweisen auf regelwidriges Verhalten an sie wenden. Die Ombudsperson unterliegt der Schweigepflicht, sodass niemand befürchten muss, durch die Äußerung eines Verdachts berufliche oder persönliche Nachteile zu erleiden.

Darüber hinaus verfügt die BIM seit dem Jahr 2022 über ein systemgestütztes und vollanonymisiertes Hinweisgebersystem in zahlreichen Sprachen.

Im Berichtsjahr 2022 sind keine Bußgelder oder nicht monetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich für die BIM angefallen.

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.

Zu diesem Punkt wurde im DNK-Kriterium 20 "Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten" Stellung bezogen.

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.

Angaben zu Punkt a) und c) werden im Hinblick darauf, dass es sich um vertrauliche Informationen handelt, nicht veröffentlicht. Die Geschäftsführung der BIM wird über einzelne Vorfälle ad hoc und zusätzlich zusammenfassend in einem Jahresbericht des Compliance-Beauftragten informiert.

Zum Punkt d): Im Geschäftsjahr 2021 gab es eine Hausdurchsuchung bei der BIM da in einem Einzelfall gegen einen Angestellten der BIM in Zusammenhang mit Korruption ermittelt wurde. Die Ermittlungen dauern bis zum heutigen Tag an, daher wurde 2021 und 2022 kein öffentlich-rechtliches Verfahren im Zusammenhang mit Korruption gegen die BIM oder ihre Angestellten eingeleitet.

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

a. Erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich, und zwar:
i. Gesamtgeldwert erheblicher Bußgelder;
ii. Gesamtanzahl nicht-monetärer Sanktionen;
iii. Fälle, die im Rahmen von Streitbeilegungsverfahren vorgebracht wurden.

b. Wenn die Organisation keinen Fall von Nichteinhaltung der Gesetze und/oder Vorschriften ermittelt hat, reicht eine kurze Erklärung über diese Tatsache aus.

c. Der Kontext, in dem erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen auferlegt wurden.

Im Berichtsjahr 2022 sind keine erheblichen Bußgelder oder nicht-monetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich angefallen.

Deutscher NACHHALTIGKEITS Kodex

DNK-Erklärung 2022

Charité - Universitätsmedizin Berlin

Leistungsindikatoren-Set	GRI SRS
Kontakt	Projektmanagerin Nachhaltigkeitsmanagement Maxi Schneider Charitéplatz 1 10117 Berlin Deutschland 030 450 573255 maxi.schneider@charite.de

Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden Berichtsstandards verfasst:	GRI SRS

Inhaltsübersicht

Allgemeines

Allgemeine Informationen

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Strategie

1. Strategische Analyse und Maßnahmen
2. Wesentlichkeit
3. Ziele
4. Tiefe der Wertschöpfungskette

Prozessmanagement

5. Verantwortung
6. Regeln und Prozesse
7. Kontrolle
Leistungsindikatoren (5-7)
8. Anreizsysteme
Leistungsindikatoren (8)
9. Beteiligung von Anspruchsgruppen
Leistungsindikatoren (9)
10. Innovations- und Produktmanagement
Leistungsindikatoren (10)

KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE

Umwelt

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen
12. Ressourcenmanagement
Leistungsindikatoren (11-12)
13. Klimarelevante Emissionen
Leistungsindikatoren (13)

Gesellschaft

14. Arbeitnehmerrechte
15. Chancengerechtigkeit
16. Qualifizierung
Leistungsindikatoren (14-16)
17. Menschenrechte
Leistungsindikatoren (17)
18. Gemeinwesen
Leistungsindikatoren (18)
19. Politische Einflussnahme
Leistungsindikatoren (19)
20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten
Leistungsindikatoren (20)

Stand: 2022, Quelle: Unternehmensangaben. Die Haftung für die Angaben liegt beim berichtenden Unternehmen.

Die Angaben dienen nur der Information. Bitte beachten Sie auch den Haftungsausschluss unter www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzerklaerung

Heruntergeladen von www.nachhaltigkeitsrat.de

Allgemeines

Allgemeine Informationen

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

Der Charité - Universitätsmedizin Berlin (im Folgenden Charité genannt), als Körperschaft des öffentlichen Rechts des Landes Berlin, obliegen Aufgaben der Hochschulmedizin und der Translationsforschung. Sie nimmt ihre hochschulmedizinischen Aufgaben in der Einheit von Forschung, Lehre und Krankenversorgung wahr. Die medizinische Fakultät erstreckt sich über alle mit den akademischen Aufgaben der Human- und Zahnmedizin in Forschung und Lehre befassten Einrichtungen der Charité. Das Universitätsklinikum beläuft sich auf alle mit der Krankenversorgung unmittelbar oder mittelbar befassten oder dafür benötigten Einrichtungen. Das Universitätsklinikum dient der Medizinischen Fakultät bei der Erfüllung ihrer Aufgaben in Forschung und Lehre und nimmt Aufgaben in der Krankenversorgung wahr. Die Charité ist der zentrale Ort der medizinischen und zahnmedizinischen Ausbildung in Berlin. Durch eine praxis- und patientenbezogene Ausbildung auf wissenschaftlicher Basis vermittelt sie grundlegende Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten, die für eine umfassende Gesundheitsversorgung erforderlich sind. In der Krankenversorgung erbringt die Charité Krankenhausleistungen im stationären, teilstationären und ambulanten Bereich sowie sonstige Versorgungsleistungen. Sie kann sich darüber hinaus durch die Erbringung von Dienst- und Sachleistungen an der Entwicklung des Gesundheitswesens beteiligen. Die Charité fördert den wissenschaftlichen Nachwuchs. Sie beteiligt sich im Rahmen ihres Anteils an der regionalen Krankenversorgung an der Fort- und Weiterbildung von Ärztinnen und Ärzten und von Zahnärztinnen und Zahnärzten sowie an der Aus- und Weiterbildung in Fachberufen im Gesundheitswesen. Die Charité nimmt im Auftrag des Landes Berlin die Rechte und Pflichten des Trägers der am Universitätsklinikum bestehenden Schulen und Ausbildungsstätten wahr. Insbesondere im klinischen Bereich, sowie in der medizinischen Grundlagenforschung dient die Charité dem wissenschaftlichen und medizinischen Fortschritt in der Forschung. Durch interdisziplinäre Vernetzungen, vor allem im und mit dem Translationsforschungsbereich, sollen die Grundlagenforschung und die anwendungsbezogene kliniknahe Forschung weiterentwickelt werden. Die Mitglieder der Charité setzen sich im Bewusstsein ihrer Verantwortung gegenüber der Gesellschaft und der Umwelt mit den möglichen Folgen einer Nutzung ihrer Forschungsergebnisse auseinander. Das Ziel des Translationsforschungsbereichs liegt in der Stärkung von translationaler biomedizinischer Forschung und in der interdisziplinären Zusammenarbeit von grundlagen-, krankheits- und patientenorientierter Forschung mit einem organ- und indikationsübergreifenden

Ansatz.

Ergänzende Anmerkungen:

Die Charité verteilt sich insgesamt auf vier Campus. Zu ihr gehören rund 100 Kliniken und Institute, die in 17 Charité Centren gebündelt sind. Bei Gesamteinnahmen von rund 2,3 Milliarden Euro (inkl. Drittmitteln und Investitionszuschüssen) erzielte die Charité im Berichtsjahr 2022 mit mehr als 126.000 stationären und teilstationären sowie rund 736.900 ambulanten Fällen Umsatzerlöse in Höhe von insgesamt 1,6 Milliarden Euro. Im Jahr 2022 waren rund 18.200 Beschäftigte an der Charité tätig. Mit Tochterunternehmen arbeiteten im Jahr 2022 konzernweit durchschnittlich rund 21.600 Beschäftigte in Krankenversorgung, Forschung und Lehre, Service, Verwaltung und Drittmittelbereich. Damit ist die Charité eine der größten Arbeitgeberinnen der Hauptstadt.

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.

Die Mitarbeitenden der Charité arbeiten jeden Tag mit Kompetenz und Leidenschaft an einer zukunftsfähigen Gesundheitsversorgung. In einer sich permanent wandelnden Welt heißt das für die Charité auch: „Wir denken Gesundheit neu." Nachhaltigkeit ist ein Strategiebaustein der Strategie „Charité 2030" und ist in den Strategiefeldern „Menschen und Bildung" sowie „Standorte, Infrastruktur und Wirtschaftlichkeit" verankert.

Dabei begreift die Charité ihre Umwelt und Gesellschaft ganzheitlich und versucht diese in all ihren Dimensionen zu verstehen. Hieraus leitet sich ein Verständnis von Nachhaltigkeit ab, bei dem sich die Charité an den 17 Nachhaltigkeitszielen der Vereinten Nationen orientiert hat.

Seit März 2021 wurde systematisch ein Nachhaltigkeitsmanagement aufgebaut, das auch die Gründung des neuen Geschäftsbereichs Infrastruktur und Nachhaltigkeitsmanagement zur Folge hatte. Der Geschäftsbereich dient als Knotenpunkt für Nachhaltigkeitsmaßnahmen, setzt selbst eigene Projekte um und ist verantwortlich für die Erarbeitung einer umfassenden Nachhaltigkeitsstrategie. Die Nachhaltigkeitsstrategie basiert auf den verschiedenen Rahmenwerken und Gesetzen wie den 17 Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen, der Strategie Charité 2030 oder dem Energiewendegesetz Berlins. Daraus wurden die vier wesentlichen Handlungsfelder Umwelt, Soziales, Gesundheit und Governance abgeleitet. Im Fokus des Handlungsfeldes „Umwelt" steht die nachhaltige Campusentwicklung, Mobilität, Abfall und Beschaffung. Soziales beschäftigt sich mit

den Mitarbeitenden und der Gesellschaft. Das Handlungsfeld Gesundheit bringt die Krankenversorgung, die Forschung und die Lehre in den Zusammenhang mit Nachhaltigkeitsthemen. Governance, als Fundament der Strategie, umfasst Compliance und Berichterstattung sowie das Thema der Förderung der Eigenverantwortung aller Mitarbeitenden. All diese Bemühungen laufen unter dem Motto „Zusammen Nachhaltig". Beispielhafte Maßnahmen pro Handlungsfeld sind:
Umwelt:

- Errichtung eines Blockheizkraftwerks
- Flächendeckende Installation von LED-Leuchten
- Durchführung einer energetische Gebäude- und Anlagenanalyse
- Ausbau des Mobilitätskonzeptes inkl. der Einführung des Jobrads, dem Ausbau von Fahrradstellplätzen sowie der Errichtung von Mobility-Hubs
- Einführung einer nachhaltige Mitarbeiterbekleidung aus Tencel
- Zertifizierte Speiseabfallreduzierung in der Außer-Haus-Verpflegung

Soziales:

- Benennung einer Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte
- Einführung der CHEPs (Charité Entlastungs-Punkte) innerhalb des Tarifvertrags
- umfassende Befragung der Mitarbeitenden zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen

Gesundheit:

- Projekte zu Hitzebelastung und Auswirkungen auf die Arbeitsleistung
- PROMs (Patient-Reported Outcome Measures) zur Erhebung von Gesundheitsmerkmalen
- Erste Professur zu Klimawandel und Gesundheit

Governance:

- regelmäßige Nachhaltigkeitsberichterstattung
- Start der Kampagne „Zusammen Nachhaltig"
- Verteilung von energiespar Thermometern
- Veranstaltung der ersten Nachhaltigkeitstage der Charité

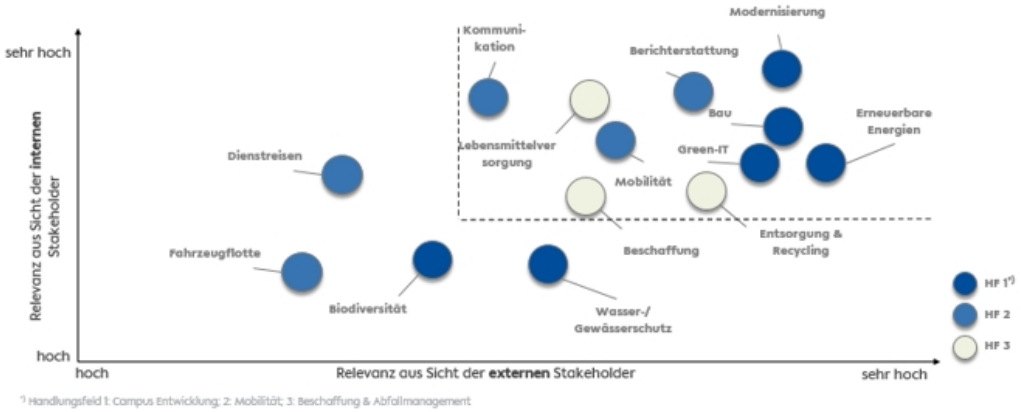
Das Leitbild der Charité verfolgt den Gedanken der zukunftsfähigen Positionierung innerhalb der Gesundheitsversorgung. Daher begreift die Charité Nachhaltigkeit als eine zentrale Herausforderung und trägt mit umfangreichen Maßnahmen in den Bereichen Umwelt, Soziales und Gesundheit zu einer medizinischen Spitzenversorgung bei. Das Ziel der Charité ist die Integration des Nachhaltigkeitsgedankens in das tägliche Handeln aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Arbeitsplatz, sodass das grundlegende Handeln jedes Einzelnen überdacht wird. Mit der Verabschiedung der Umweltleitlinien 2001/2003 durch den Vorstand bekennt sich die Charité bereits seit längerem zum Grundsatz einer nachhaltigen und zukunftsverträglichen Entwicklung. Eine der daraus resultierenden Maßnahmen ist die gemeinsam mit dem Land Berlin unterzeichnete Klimaschutzvereinbarung. In dieser wurde vereinbart, die CO_2-Emissionen der Charité bis 2028 im Vergleich zu 2016 um 20 Prozent zu verringern. Dies entspricht über 25 Tausend Tonnen CO_2 pro Jahr. Die Charité berichtet seit

2020 jährlich zu ihren CO_2-Emissionen in einem gesonderten Bericht. Im Jahr 2022 konnte die Charité ihre CO_2-Emissionen um 16 Prozent gegenüber dem Basisjahr 2016 reduzieren. Für die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie spielen auch die Ergebnisse der Mitarbeitenden-Befragung 2022 der Charité eine bedeutende Rolle. Es wurden Themen wie z.B. Rahmenbedingungen der Arbeit, Zusammenarbeit, Führung, Strategie und Attraktivität abgefragt. Ziel war es, mittels verschiedener Fragen und Antworten, die wahrgenommene Attraktivität und die Bindung an die Charité zu erfassen, damit Spitzenpersonal auch langfristig gehalten werden kann. Für die soziale Dimension der Nachhaltigkeit und Zukunftsfähigkeit der Gesundheitsversorgung erhielt besonders die Aussage: „Mit meiner Arbeit leiste ich einen wertvollen gesellschaftlichen Beitrag" mit 80 Prozent eine hohe Zustimmung. Zur Verstetigung der angestrebten Nachhaltigkeitsziele sind Folgebefragungen für 2024 vorgesehen.

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.

Im Hinblick auf die Durchführung der Wesentlichkeitsanalyse für die ökologische Dimension der Nachhaltigkeit hat die Charité zunächst durch eine Befragung interner Stakeholder, Benchmarking und die Berücksichtigung von Regularien und Gesetzen kritische Themenfelder definiert. Aus den Ergebnissen der Wesentlichkeitsanalyse ging hervor, dass die Themenfelder Erneuerbare Energien, Modernisierung und Green IT als am wesentlichsten eingeschätzt wurden. Es folgten die Themenfelder Kommunikation, Berichterstattung und Mobilität. Abschließend wurden die Felder Entsorgung & Recycling, Beschaffung und Lebensmittelversorgung genannt. Aus diesen Ergebnissen leitete sich zunächst bis zum Ende des Jahres 2022 der thematische Projektfokus im Bereich des Nachhaltigkeitsmanagements ab.



*) Handlungsfeld 1: Campus Entwicklung; 2: Mobilität; 3: Beschaffung & Abfallmanagement

Um die Erhebung wesentlicher Handlungsfelder wissenschaftlich stärker zu fundieren, hat die Charité Ende des Jahres 2022 die Vorbereitungen zur Durchführung einer Studie im Rahmen einer Masterthesis zur Messung der Wahrnehmung von Nachhaltigkeit von den Mitarbeitenden gestartet. Die Studie startet offiziell in 2023 und die Ergebnisse werden in der zweiten Jahreshälfte erwartet.

Eine umfassende Ableitung der möglichen Chancen und Risiken, die sich aus den für 2022 identifizierten Nachhaltigkeitsthemen ergeben, hat die Charité nicht vorgenommen. Diese ist im Zusammenhang mit der Durchführung einer doppelten Wesentlichkeitsanalyse geplant.

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.

Im Rahmen ihrer Nachhaltigkeitsstrategie hat es sich die Charité zum Ziel gesetzt:

- den Schutz der Menschen vor umweltbedingten Gesundheitsrisiken weiter zu verbessern,
- moderne und zukunftsfähige Infrastrukturen zu schaffen sowie
- zwischenmenschliche Beziehungen und gesellschaftliches Miteinander zu fördern.

Gleichzeitig möchte sie ihren CO_2-Fußabdruck minimieren.

Im Rahmen der Strategiefindung hat sich die Charité unter anderem an den 17 Sustainable Development Goals der Vereinten orientiert. Die Ziele sind in allen Reporting-Verpflichtungen als oberste Ziele anerkannt und verankert. Diese europäischen Nachhaltigkeitsziele wurden auf nationaler Ebene durch die Nachhaltigkeitsstrategie für Deutschland übersetzt und finden sich in weiteren regulatorischen Anforderungen und Rahmenwerken wieder. Richtungsweisende Ziele und die Priorisierung der Maßnahmen für die Charité stammen zum einen aus den rechtlichen Rahmenbedingungen, wie dem Energiewendegesetz oder dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz, und zum anderen aus der Unternehmensstrategie 2030. Darüber hinaus möchte die Charité mit der Unterzeichnung der Klimaschutzvereinbarung mit dem Land Berlin dazu beitragen, CO_2-Emissionen zu reduzieren und dem Berliner Senat beim Ziel der Klimaneutralität bis zum Jahr 2050 zu unterstützen. In diesem Klimaabkommen wurde vereinbart, die CO_2-Emissionen der Charité bis zum Jahr 2028 im Vergleich zu 2016 um 20 Prozent zu verringern. Dies entspricht über 25.000 Tonnen CO_2 pro Jahr. Darüber hinaus hat sich die Charité in ihrer Nachhaltigkeitsstrategie das Ziel gesetzt, bis zum Jahr 2030 30 Prozent der Emissionen reduziert zu haben. Um die Umsetzung unterschiedlicher Maßnahmen zur Reduzierung von Treibhausgasen zu kontrollieren, werden jährlich Scope 1 und 2 in Form der Klimaschutzvereinbarung mit dem Land Berlin berichtet. Darüber hinaus ist eine umfassende Bilanzierung der Scope 1, 2 und 3 für die Charité geplant. Die Vorbereitungen einer konzernweiten CO_2-Bilanzierung wurden im 4. Quartal des Jahres 2022 gestartet, um erstmalig alle drei Scopes des Geschäftsjahres 2021 in der zweiten Jahreshälfte 2023 analysieren zu können. Zu den weiteren Zielen der Charité zählen:

- Optimierung der Energieeffizienz in Gebäuden und Infrastruktur durch den Ausbau erneuerbarer Energien
- Ausbau einer nachhaltigen Mobilitätskultur
- effiziente Ressourcennutzung sowie umweltfreundliche Beschaffung, Entsorgung und Recycling
- Förderung der Biodiversität an allen Campus
- Speiseabfallreduzierung und die Optimierung eines ökologisch verträglichen Speiseangebots
- Förderung einer nachhaltigen Unternehmenskultur
- Eigenverantwortung der Mitarbeitenden sowie das Bewusstsein für Nachhaltigkeit stärken
- Arbeitsumfeld, Diversität und Inklusion zu fördern - Weiterentwicklung der Mitarbeitenden stärken
- Beitrag zur Entwicklung einer zukunftsfähigen Gesellschaft erfüllen

Die Kontrolle und Evaluation der strategischen Nachhaltigkeitsziele obliegt der Abteilung Nachhaltigkeitsmanagement. In den Quartalsberichten werden die Ziele und Entwicklungen der Nachhaltigkeitsstrategie mit den zuständigen Vorstandmitgliedern besprochen und reflektiert. Eine detaillierte Beschreibung des Kontrollprozesses folgt im Kriterium 7 „Kontrolle".

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.

Der Geschäftsbereich Einkauf beschafft alle Produkte und Dienstleistungen (ausgenommen Bau- und Instandhaltungsleistungen, Bibliothek und Arzneimitten), die für die Wertschöpfung der Charité (= Krankenversorgung, Forschung, Lehrbetrieb) benötigt werden. Dies sind keine Rohstoffe im klassischen Sinne, sondern Medizin- und Laborprodukte und -geräte sowie Wirtschafts- und Verwaltungsbedarf. Beim Einkauf der Charité beginnt die Wertschöpfungskette mit dem Beschaffungsprozess. Ziel bei Investitionsentscheidungen ist es Wirtschaftlichkeit und Nachhaltigkeit gemeinsam zu bewerten. Das bedeutet, dass nicht nur der günstigste Anschaffungspreis den Ausschlag gibt, sondern ebenfalls Qualität, Langlebigkeit und soziale Aspekte wie z.B. die Zahlung von Mindestlohn in die Bewertung mit einfließen. Dies gilt für jede von der Charité getätigte Ausschreibung. Neben dem Preis werden u.a. auch die Umweltbelange innerhalb der Planung und Umsetzung von Beschaffungsmaßnahmen berücksichtigt. So werden z.B. Produkte des Wirtschafts- und Verwaltungsbedarfes, die nicht den hygienischen Anforderungen eines Krankenhauses unterliegen, vor dem Hintergrund der Nachhaltigkeit analysiert. Dies betrifft z.B. den Einsatz von Recycling-Produkten oder die Umstellung von Einweg- auf Mehrwegartikel (z.B. Einführung von Pfandflaschen) oder auf

Verpackungsmaterialien, die mehrfach verwendet werden können und vom Lieferanten unentgeltlich zurückzuführen sind. Einkaufsrichtlinien und Nachhaltigkeitskriterien in der Beschaffung: Die Charité ist als öffentliche Auftraggeberin an die Rechtsvorschriften des Vergaberechts gebunden und wendet diese im Konzern konsequent an. Beschaffungen richten sich nach dem europäischen Vergaberecht und dem Berliner Ausschreibungs- und Vergabegesetz (BerlAVG) in der stets aktuellen Fassung. Darüber hinaus hat die Charité eine innerbetriebliche Vergabeordnung sowie zusätzliche und besondere Vertragsbedingungen (ZVB + BVB), welche für die Lieferanten der Charité verpflichtend gelten, z.B. hinsichtlich der Anerkennung von Tariftreue, Mindestlohn und Sozialversicherungsbeiträgen, ILO-Kernarbeitsnormen und der Frauenförderung. Mit diesen Verpflichtungen werden die Risiken des Verstoßes gegen Menschenrechte reduziert. Die Charité erreicht damit, dass die von ihr eingesetzten Produkte unter Wahrung der Menschenrechte und ohne Zwangs-, Pflicht- oder Kinderarbeit hergestellt, befördert und in Verkehr gebracht wurden. Damit wurden u.a. öko-soziale Standards verankert. Als landeseigenes Unternehmen trägt die Charité somit zur Etablierung einer nachhaltigen Entwicklung bei. Verstößt ein Auftragnehmer oder einer seiner Nachunternehmer schuldhaft gegen die Verpflichtung, ist regelmäßig eine Vertragsstrafe vereinbart und die Charité zur fristlosen Kündigung berechtigt. Jede Vergabestelle kann im Rahmen einer Stichprobe in Höhe von ca. fünf Prozent ihrer jährlichen Auftragsvergaben, die z.B. unter die Frauenförderverordnung fallen, von den Unternehmen einen Nachweis über die Einhaltung der nach dieser Rechtsverordnung übernommenen Verpflichtungen verlangen. Es gibt klare Beschaffungskriterien zur Wahrung einer nachhaltigen Beschaffung, u.a. bei der Warengruppe „Papier" (Kosmetiktücher; Kopierpapier, Toiletten – Handtuchpapier etc.). Umweltbezogenen Anforderungen müssen nachgewiesen werden, wie z.B. 100 Prozent Altpapierfasern, der Einsatz von Fabrikationshilfsstoffen (z.B. Gehalt/Konzentration von Schadstoffen im Endprodukt) oder Papierzusatzstoffen, Umweltzertifikate (z.B. Blauer „Engel", „FSC -. Forest Stewardship Council") etc. Die vom Bieter angebotenen Produkte und Dienstleistungen werden regelmäßig innerhalb eines Vergabeverfahrens geprüft und fließen in die Vergabeentscheidung mit ein (Mindestkriterium). Seit 2021 unterliegen die Unternehmen zusätzlich besonderen Nachweispflichten und Kontrollen im Zusammenhang mit der Lieferkettensorgfaltspflicht. Der Vorstand hat in 2022 die Einführung eines „Systematischen Nachhaltigkeitsmanagements" beschlossen.

Prüfung und Monitoring An der Charité existiert ein Verhaltenskodex. Zusätzlich gibt es in Bezug auf das Thema Menschenrechte und Umweltschutz eine Grundsatzerklärung des Vorstandes. Über die Besonderen Vertragsbedingungen (BVB) werden alle Lieferanten der Charité über die Erwartungshaltung der Charité informiert und verpflichten sich zur Einhaltung der Anforderungen (bspw. zur Zahlung des Mindestlohns und zur Einhaltung grundlegender Menschenrechte). Bei besonders risikobehafteten Lieferanten werden weitere Maßnahmen ergriffen (bspw. werden LkSG-Eigenerklärungen eingeholt). Aufgrund der bestehenden Risikodisposition war eine regelmäßige Vor-Ort-Besichtigung der Lieferanten und Geschäftspartner:innen bisher nicht erforderlich. Die Option hat sich die Charité jedoch vertraglich vorbehalten. Für Fälle, in denen Hinweise auf (potenzielle) Verstöße vorliegen, gibt es von der Charité definierte Prozesse. Je nach Ergebnis der Sachverhaltsprüfung werden entsprechende Schritte eingeleitet.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Im März 2021 wurde der Geschäftsbereich Infrastruktur und Nachhaltigkeitsmanagement gegründet, der die Nachhaltigkeitsstrategie der Charité steuert. Im Jahr 2022 setzte sich die Abteilung Nachhaltigkeitsmanagement neben der Abteilungsleitung wie folgt zusammen:

- eine Vollzeitkraft im Projektmanagement,
- eine Vollzeitkraft im Bereich Umweltschutz und Gefahrengut
- sowie drei Vollzeitkräfte für das Energiemanagement.

Darüber hinaus werden die diversen Nachhaltigkeitsprojekte durch weitere Bereiche der Charité unterstützt. Im Rahmen des Strategiebausteins Nachhaltigkeit werden in Quartalsberichten die Ziele und Entwicklungen der Nachhaltigkeitsstrategie mit den zuständigen Vorstandmitgliedern besprochen und reflektiert. Einmal jährlich findet eine Gesamt-Vorstandssitzung statt, in der die Nachhaltigkeitsstrategie, der Status quo und die Entwicklung des Strategiebausteins präsentiert werden. Neben ökonomischen und ökologischen Themen fließen regelmäßig auch Aspekte der sozialen Nachhaltigkeit mit ein. Diversität und Gender Equality werden zudem im Rahmen der Berichterstattung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Vorstand und Aufsichtsrat der Charité abgebildet. Nachhaltigkeitsthemen werden über verschiedene Instrumente und Kanäle kommuniziert und umgesetzt. Neben den Kanälen der internen und externen Unternehmenskommunikation, in denen Nachhaltigkeit regelmäßig thematisiert werden, nutzt die Charité auch Führungsinstrumente wie bspw. Zielvereinbarungen, ihre Nachhaltigkeitsziele zu erreichen. Wesentliches Steuerungsinstrument sind konkrete, in der Regel investive, Maßnahmen des Vorstands zur Erreichung von Nachhaltigkeitszielen in den Prozess- und Investitionsabläufen der Charité.

6. Regeln und Prozesse

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

Zur Verankerung des Nachhaltigkeitsgedankens und Umsetzung der Strategie folgt die Charité definierten Prozessen und Standards. Sie veröffentlicht alle zwei Jahre einen Nachhaltigkeitsbericht in Form des Deutschen Nachhaltigkeitskodex. Im Bereich Umwelt hat die Charité bereits ganzheitlich auf ökologisch und sozial verträgliche, und durch das Siegel „grüner Knopf" zertifizierte Textilien umgestellt. Im Bereich des Neubaus startete die Charité in 2022 erstmalig mit der Zertifizierung nach den Standards der Deutschen Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen (DGNB) für ihr Neubauprojekt des Neuen Deutschen Herzzentrums (DHZC). Auch im Bereich Compliance wurden bereits in 2022 Prozesse implementiert, um den Standards und Verpflichtungen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes gerecht zu werden. Zudem hat die Charité ein Compliance-Management etabliert:

https://www.charite.de/die_charite/organisation/compliance/ Ziel der Charité ist es, diese Richtlinien mit den jeweiligen Verantwortlichen zu überarbeiten und auf einem aktuellen Stand zu halten. Ein zentrales Qualitätsmanagement-Handbuch erfasst zudem sämtliche interne Verfahrensanweisungen, Prozessabläufe und Richtlinien. Zu diesen gehören u.a. die Antikorruptionsrichtlinie und die Beschaffungsrichtlinien, aber auch klinikspezifische Dokumente, die die medizinischen Abläufe regeln. Das Handbuch ist über das Intranet für alle Beschäftigten zugänglich. Alle relevanten wirtschaftlichen Daten veröffentlicht die Charité in ihren Jahresberichten: https://www.charite.de/die_charite/mediathek/publikationen/

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.

2020 hat die Charité ein zentrales System der Strategiesteuerung aufgebaut. In einem OKR-Prozess (Objectives and Key Results) werden mit dem Vorstand die Ziele für das kommende Jahr definiert und quartalsweise berichtet. Die Jahresziele orientieren sich an den übergeordneten Zielen 2030 und der Unternehmensstrategie 2030. Die Zielerreichung wird fortlaufend mit dem Vorstand diskutiert und nachgesteuert. In den Quartalsberichten werden die Ziele und Entwicklungen der Nachhaltigkeitsstrategie mit den zuständigen Vorstandmitgliedern besprochen und reflektiert. Der Geschäftsbereich Infrastruktur und Nachhaltigkeitsmanagement berichtet an ihre Vorstandssponsorin Finanzen und Infrastruktur Astrid Lurati. Einmal jährlich findet eine Gesamt-Vorstandssitzung statt, in der die Nachhaltigkeitsstrategie, der Status quo und die Entwicklung des Strategiebausteins präsentiert werden. Folgende OKR wurden 2022 definiert und erfolgreich umgesetzt:

- Etablierung einer Website, auf der die Nachhaltigkeitsaktivitäten der Charité vorgestellt werden.
- Umsetzung von Kampagnen zur Förderung der Eigenverantwortung der Mitarbeitenden.
- Eine energetische Gebäude- und Anlagenanalyse ist zu 70% durchgeführt. Abschluss Erfolgt in 2023.
  Weiterer Ausbau des bestehenden Mobilitätskonzeptes und Start neuer Projekte zur Förderung der nachhaltigen Mobilität.
- Richtlinien für eine nachhaltige Beschaffung sind erarbeitet.

Eine CO2-Zielvorgabe für das Jahr 2030 ist erarbeitet. Darüber hinaus findet ein jährliches Monitoring und dessen Kommunikation an das Abgeordnetenhaus der Ergebnisse und Entwicklungen aus den Anforderungen der Klimaschutzvereinbarung mit dem Land Berlin statt. Dieses unterstützt die Evaluierung der umgesetzten Maßnahmen zur Zielerreichung einer 20-prozentigen CO_2-Reduzierung bis 2028 zum Basisjahr 2016.

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.

Vision und Zielbild 2030
Die Charité strebt an, in der kommenden Dekade treibende Kraft einer werteorientierten Weiterentwicklung der Gesundheitsversorgung zu werden und sich als führende Universitätsmedizin in Ausbildung, Forschung, Translation und medizinischer Behandlung zu positionieren. Im Zentrum dieses Ziels steht die Vision „Wir denken Gesundheit neu" (Rethinking Health) – einer Medizin der Zukunft, die entlang der folgenden drei wertedefinierenden Prämissen entwickelt wird: Wissenschaftlich begründet handeln, Grenzbereiche erschließen und Menschen in all ihren Dimensionen begreifen.

Leitmotiv
"Zusammen ein Ganzes" ist das Leitmotiv der Charité. Es steht für die Vielfalt und den Zusammenhalt der konzernweit über 21.500 Mitarbeitenden – über alle Berufsgruppen und Bereiche hinweg. Das Zusammenspiel von Menschen aus rund 120 Nationen bietet gerade in der Medizin Innovation und Fortschritt. Das gemeinsame Arbeiten, Lehren, Lernen und Forschen ist dabei eine bereichernde Erfahrung.

Organisationskultur
Mit den in der Strategie formulierten Zielen steht die Charité vor einer Dekade großer Veränderungen. Diese werden nur gelingen, wenn sich möglichst viele Beschäftigte der Charité aktiv für die Ziele der Organisation einsetzen und externen Anspruchsgruppen und Kooperationspartnern ein klares Bild vom Weg der Charité vermittelt werden kann. Die Charité strebt eine Kultur der Zusammenarbeit an, die von Wertschätzung, Kooperation und Eigenverantwortung geprägt ist. Führungskräfte mit Personalverantwortung sind hierbei in besonderem Maße gefordert. Die Organisationskultur der Charité ist ein wertvolles Gut und Teil ihrer DNA. Die Charité strebt eine Organisationskultur an, die die Bedürfnisse der Menschen stärker berücksichtigt. Dafür werden Wertschätzung und Zusammenarbeit auf Augenhöhe gefördert. Die Charité unterstützt diese Zielsetzung durch die Förderung berufsgruppenübergreifender, interdisziplinärer Teamarbeit. Damit wird darauf hingearbeitet, dass jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter in die Lage versetzt wird, sich mit ihren und seinen Fähigkeiten bestmöglich einzubringen.

Compliance
Die Spitzenposition in Forschung und Krankenversorgung sowie die nationale Innovationsführerschaft in der Lehre haben Vorbildfunktion. Daher ist es selbstverständlich, dass wir die geltenden Regeln und Gesetze einhalten. Das Team Compliance ist Ihr Ansprechpartner bei Fragen zum Thema Gesetzes- und Regeleinhaltung.

Zur Verankerung des Nachhaltigkeitsgedankens und Umsetzung der Strategie folgt die Charité einer Reihe definierter Prozesse und Standards die die dem Kriterium 6 „Regeln und Prozesse" entnehmen können.

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.

In den Zielvereinbarungen von Vorständen und Führungskräften ist die Erfüllung mindestens eines Nachhaltigkeitsziels verpflichtend. Die Beurteilung der Zielerreichung erfolgt bei den Vorständen durch den Aufsichtsrat. Auf Ebene der Führungskräfte mit der jeweils nächsthöheren Hierarchieebene. Darüber hinaus verfolgt die Charité diverse Maßnahmen, um eine zukunftsfähige und nachhaltige Gesundheitsversorgung zu gewährleisten. Im Sinne der Nachhaltigkeit wurden mit der Verankerung eines Ziels zur Verbesserung der Gleichstellung der Beschäftigten folgende Maßnahmen ergriffen:

- Verabschiedung des Tarifvertrages für Gesundheitsfachberufe in Q4/2021 - Generierung von Entlastungspunkten (CHEP) als Ausgleich für belastende Schichten in denGesundheitsfachberufen
- Verhandlung des Tarifvertrages für Ärzte in Q4/2022
- Etablierung von Mechanismen zur Reduktion von, um Belastungen und zur Steigerung der Attraktivität der Beschäftigungsbedingungen - Veröffentlichung einer neuen Karrierewebseite mit digitalem Bewerbermanagementportal - Vorstellung unterschiedlicher Berufe anhand von Videos
- stärkster Ausbildungsbetrieb in der beruflichen Erstausbildung, mit 800 Plätzen in 17 Berufen in Berlin - moderne Rahmenbedingungen für Fort- und Weiterbildung
- Schaffung einer Fortbildungsakademie mit neuen Lerninfrastrukturen und Technologien
- 24/7 Lernen und begleiten der organisationalen Veränderung z.B. Integration DHZB
- Ausbau des Mobilitätskonzepts

- Dienstrad-Leasing für bis zu 500 Beschäftigte
- zu Gesunderhaltung besteht die Möglichkeit den Gym Pass oder das breite Sportangebot der Berliner Universitäten vergünstigt zu nutzen
- Betreuungsangebot für Kinder durch eigene Kitaplätze
- sowie die digitalen Plattform VoiiO, die eine Vielzahl von Beratungsangeboten auf der digitalen Plattform Voiio.

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.

a. Die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich aus einem fixen Jahresgehalt und einer variablen Erfolgsvergütung zusammen. Die variable Erfolgsvergütung wird für das abgelaufene Geschäftsjahr, nach Feststellung des Jahresabschlusses durch den Wirtschaftsprüfer nach Maßgabe der erfüllten Zielvorgaben und der Gesamtperformance, vom Personalausschuss des Aufsichtsrats festgelegt. Über die Vergütungsstruktur berät der Aufsichtsrat im Plenum und überprüft diese regelmäßig.

b. Aufgrund des Integrationsmodells von Fakultät und Klinikum setzen sich die Zielkategorien aus den wirtschaftlichen Zielen des Unternehmens und des eigenen Bereichs zusammen und sind für alle Beschäftigten mit variabler Vergütung gültig. Dazu zählen:
- Forschungs- und Lehrleistungen,
- Qualitätsmanagement,
- Familienfreundlichkeit bzw. Gleichstellung,
- Personalentwicklung sowie

- strategische Ziele.

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.

Das Verhältnis der Jahresgesamtvergütung der am höchsten bezahlten Person der Charité zum Median der Jahresgesamtvergütung für alle Angestellten beläuft sich im Jahr 2022 auf ein10-Faches.
Bei der Betrachtung wurden alle Vollzeitkräfte und Auszubildende berücksichtigt. Die Praktikant:innen und studentische Hilfskräfte wurden normiert auch eine Vollzeitkraft berücksichtigt. Leiharbeitende (Leasing-Verträge) finden keine Berücksichtigung in der Betrachtung.

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 Charité berücksichtigt eine Vielzahl verschiedener inner- und außerbetrieblicher Anspruchsgruppen. Die unterschiedlichen Anspruchsgruppen lassen sich zum einen vom Aufbau der Organisationsstruktur und der Geschäftstätigkeit der Charité ableiten. Diese umfassen alle internen Anspruchsgruppen die zur Ausbildung, Forschung, Translation und medizinischer Behandlung beitragen. Die interne Identifizierung wird hauptsächlich gesetzlich durch das Berliner Universitätsmedizingesetz und die Satzung festgeschrieben. Diese geben z.B. Fakultätsrat, Fakultätsleitung und den Medizinsenat als Stakeholder vor. Zum anderen finden auch externe Anspruchsgruppen wie Patient:innen, Kooperationspartner oder auch die politischen Akteure und Ministerien Berücksichtigung. Die Charité bezieht die wesentlichen Anspruchsgruppen in den Prozess der Nachhaltigkeitsstrategie durch unterschiedliche Stakeholder-Dialogformate wie Interviews, Umfragen oder das Netzwerke die Meinungen der Anspruchsgruppen in die Evaluation der Ergebnisse und Zielsetzungen mit ein.

Stakeholder-Dialog ökologische Dimension der Nachhaltigkeit:
Für die Durchführung einer ersten Wesentlichkeitsanalyse wurden qualitative Interviews mit der zweiten Managementebene geführt. Die Ergebnisse aus diesen Gesprächen bildeten die Grundlage für eine finale Abstimmung mit dem Vorstand. Dabei wurden abschließend die Bereiche ausgewählt, die als wesentlich empfunden wurden und auf welche sich die Nachhaltigkeitsstrategie im ersten Aufschlag konzentrieren sollte. In 2022 wurden erstmalig die Nachhaltigkeitstage an der Charité durchgeführt. An drei Tagen fanden an den drei bettenführenden Campus diverse Veranstaltungen statt, um die Mitarbeitenden über die Nachhaltigkeitsaktivitäten der Charité zu informieren und in den Austausch mit ihnen zu treten. Darüber hinaus wurden in 2022 die Vorbereitungen für eine Studie zur Messung der Wahrnehmung von Nachhaltigkeit bei den Mitarbeitenden gestartet. Die Ergebnisse werden in der zweiten Jahreshälfte 2023 erwartet. Im Rahmen der kontinuierlich laufenden Befragung der können Patient:innen die Erfahrungen ihres Aufenthalts an der Charité bewerten. Dazu bietet das Qualitätsmanagement der Charité den Patient:innen ebenfalls ein Freifeld zum Thema ökologische Nachhaltigkeit an. Die Ergebnisse werden von der Abteilung Nachhaltigkeitsmanagement ausgewertet. Allen Mitarbeitenden steht die Möglichkeit zur Verfügung Ihre Ideen, Anregungen und Fragen an die Funktions-Email-Adresse nachhaltigkeit@charite.de zu senden. Aufgrund der Klimaschutzvereinbarung mit dem Land Berlin steht die Charité im jährlichen Austausch mit der Senatsverwaltung für Mobilität, Verkehr, Klimaschutz und Umwelt. Es werden Maßnahmen und Entwicklungen zur Treibhausgasreduktion der Charité besprochen und ausgewertet.

Stakeholder-Dialog soziale Dimension der Nachhaltigkeit:
Im Gleichstellungsbüro arbeitet die zentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte gemeinsam mit den dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und dem weiteren Team an der Verbesserung der Chancengerechtigkeit für Frauen und alle anderen (in Führungspositionen) unterrepräsentierten Gruppen. Über das Diversity Netzwerk wurden bereits alle Stakeholder für Gleichstellung, Diversität und Inklusion angesprochen und eingeladen, sich untereinander zu vernetzen und auszutauschen, und sich beim alle zwei Jahre stattfindenden Fest der Vielfalt zu präsentieren. Dazu gehören unter anderem die Personalräte, die Schwerbehindertenbeauftragten, die Vertrauenspersonen der Schwerbehinderten, die Seelsorgenden, sowie die Inklusionsbeauftragte des Arbeitgebers. Alle Statusgruppen sind relevant für die Transformation der Charité im Hinblick auf die soziale Nachhaltigkeit. Deshalb sind im Diversity Netzwerk Akteur:innen aus allen Statusgruppen, z.B. Ärztlicher Dienst, Pflegedienst, Verwaltung und Studierende vertreten, die sich über die diversen Einzelprojekte vernetzen, die das Thema Diversität betreffen und sich über die jeweiligen Bedarfe verständigen. Mit dem im Jahr 2021 etablierten Steering Committee "Gleichstellung, Diversität, Inklusion" wurde ein partizipativer Steuerungskreis geschaffen, der zusätzlich zu den erwähnten Statusgruppen auch direkt an den Vorstand (Vorsitzende ist die Vorständin für Personal und Pflege: Carla Eysel) angebunden ist. Weitere Stakeholder: IPIKA (Fortbildung), Empowerment für Diversität (Projekt seit 2023), Beauftragte für Geschlechtervielfalt (seit 2021), QueerNetzwerk Von den Stakeholdern wurden für die soziale Dimension als

wesentliche Themen genannt: -Geschlechtergerechtigkeit -Parität in der Führung -bessere Vereinbarkeit von Familie und Charité -Antirassismus im Gesundheitswesen -bessere Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft und Klinik -Bekämpfung von sexuellen Übergriffen -Chancengerechtigkeit entlang aller Achsen von Diversität: Soziale Herkunft, Alter, Ethnizität, Behinderung, sexuelle Identität und Orientierung -Soziales Engagement der Charité für Geflüchtete
Folgende Kommunikations- und Dialogformate haben sich für die Stakeholder-Gruppen für die soziale Dimension der Nachhaltigkeit an der Charité bereits etabliert.

- Sitzungen
- 4 Mal pro Jahr: Treffen Diversity Netzwerk; offen für alle Beschäftigten und Studierenden der Charité
- 4xpro Jahr: Sitzung Steering Committee Gleichstellung, Diversität, Inklusion; offen für alle Beschäftigten und Studierenden der Charité
- 10Mal pro Jahr: Runder Tisch für geflüchtete Frauen in Berlin; offen für alle Institutionen, die sich in Berlin im Hilfesystem für geflüchtete Frauen einsetzen
- Einmal pro Jahr: Angebote zum Frauentag, Tag gegen Rassismus, Diversity-Fest
- Regelmäßig: Lectures und Podiumsdiskussionen zu Geschlechtergerechtigkeit (Rotunda Habilis), zu Rassismus, oder beispielsweise Arbeitsmigration, Transgeschlechtlichkeit und allen weiteren Themen entlang der Achsen von Diversität

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.

Im Bereich der sozialen Dimension der Nachhaltigkeit wurden folgende Themen von den Anspruchsgruppen als relevant genannt:

-Geschlechtergerechtigkeit
-Parität in der Führung
-bessere Vereinbarkeit von Familie und Charité
-Antirassismus im Gesundheitswesen
-bessere Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft und Klinik
-Bekämpfung von sexuellen Übergriffen

-Chancengerechtigkeit entlang aller Achsen von Diversität: Soziale Herkunft, Alter, Ethnizität, Behinderung, sexuelle Identität und Orientierung
-Soziales Engagement der Charité für Geflüchtete

Im Bereich der ökologischen Dimension der Nachhaltigkeit wurden folgende Themen von den Anspruchsgruppen als relevant genannt: Aus den Ergebnissen der Wesentlichkeitsanalyse ging hervor:

-Erneuerbare Energien
-Modernisierung
-Green IT
-Kommunikation
-Berichterstattung
-Mobilität
-Entsorgung & Recycling
-Beschaffung
-Lebensmittelversorgung

Aus den Ergebnissen gingen die wesentlichen Strategiefelder Nachhaltige Campusentwicklung, Mobilität, Beschaffung & Abfall der Strategie hervor. Die Reaktion der Organisation auf die identifizierten Themen und die einzelnen Stakeholdergruppen sind dem Kriterium 9 „Beteiligung von Anspruchsgruppen" zu entnehmen.

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.

Prävention:
Die Charité begreift Prävention als eine Antwort auf die Herausforderungen, die sich vor dem Hintergrund demografischer und gesellschaftlicher Entwicklungen in Deutschland im Gesundheitssystem ergeben und hat diese in ihrer Strategie „Charité 2030" als neues Handlungsfeld im Bereich „Gesundheit neu Denken" beschrieben. In einem von führenden Wissenschaftler:innen der Charité erarbeiteten Papier zur Prävention wurde sich mit Fragen beschäftigt, wie wir Gesundheit erhalten und stärken können, welchen Beitrag die Charité zu einer lebenswerten Gesundheitsstadt im Sinne des „population health" leisten und wie die Bevölkerung kollektiv adressiert werden kann. Auch auf individueller Ebene wurden seit 2021 in der

Gesundheitsversorgung der Charité präventive Gesundheitsmaßnahmen angeboten. Sei es im Bereich der Zahnmedizin, der Orthopädie oder in der Anästhesiologie, um nur einige Beispiele zu nennen. Durch eine Spende der Friede Springer gGmbH in Höhe von 70 Mio. EUR im Jahr 2022 kann ein neues Centrum aufgebaut werden, um neue Wege in der Herz-Gesunderhaltung und in der individuellen Herz-Prävention zu gehen. Die Charité unterstützt auch hier mit präventiven Maßnahmen den Ansatz des „population health" im Bereich der Herz-Kreislauf-Erkrankungen, die mit mehr als 1,5 Millionen stationären Aufnahmen proJahr eine Volkskrankheit sind und mit mehr als 340.000 Verstorbenen im Jahr 2021 die häufigste Todesursache in Deutschland war. Darüber hinaus nimmt die Charité übergreifende Auswertungen und Ableitungen von Verbesserungsmaßnahmen aus der kontinuierlichen Patientenzufriedenheitsbefragung vor. Durch das Lob- und Beschwerdemanagement und dem Critical –Incident Reporting System (CIRS) sollen Arbeitsprozesse sowie die Förderung und Stärkung der Prävention optimiert werden. Die Charité hat ein integriertes Risikomanagementsystem implementiert, welches eine Vielzahl von Geschäftsbereichen betrachtet.

Kuration und Versorgung:
Die Charité identifiziert übergreifende Qualitätsindikatoren auf Klinikebene, um eine medizinische Spitzenversorgung zu gewährleisten.

Rehabilitative Gesundheitsversorgung
Implementierung Patient Reported Outcomes (PROMs) Die standardisierte Erfassung des subjektiv erlebten Gesundheitszustands mithilfe von Patient-Reported Outcome Measures (PROM) in Fragebogenform steht im Fokus der Patientennutzenorientierung der Strategie Charité 2030. Das Projekt wird in Zusammenarbeit mit dem Charité Center for Patient-Centered Outcomes Research im Auftrag des Vorstands Krankenversorgung der Charité umgesetzt. Projektnutzen:

- verbesserte Kommunikation zwischen dem medizinischen Personal und den Patient:innen • patientenorientierte medizinische Behandlung
- individualisierte Behandlungsangebote

Projektziele:

- strukturierte, flächendeckende digitale Erfassung der Gesundheit aus der Perspektive der Patient:innen in der Routineversorgung
- Verwendung des PROMIS-33 (Charité-Minimalstandard) in annährend 100% der diagnosestellenden Kliniken
- Nachhaltigkeit der Behandlung

Meilensteine bis Ende 2022:

- Konzeption 2021/22
- Ausschreibung und Zuschlag für PROMs-Software 2021/22
- Umsetzung in Pilotkliniken Ende 2022

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11
Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen.

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

Für das Geschäftsjahr 2022 liegt keine detaillierte Analyse über die positive und negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren für Finanzanlagen vor. Dennoch werden innerhalb der Vergabeverfahren Qualifizierungsmerkmale bzw. Kriterien festgelegt, die als Bedingung für einen Vertragsabschluss mit dem Lieferanten unerlässlich sind. Neben dem Preis werden u.a. auch die Umweltbelange innerhalb der Planung und Umsetzung von Beschaffungsmaßnahmen berücksichtigt. Diese Kriterien betreffen alle Beschaffungsvorgänge. Unter Kriterium 4 „Tiefe der Wertschöpfungskette" werden weitere Angaben zur Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten in die Beschaffungsprozesse von Waren, Gütern und Dienstleistungen aufgeführt.

Branchenspezifische Ergänzungen

Nachhaltigkeit in Innovationen innerhalb der Forschungsarbeit der Charité

Einstein Research Units für a) social cohesion, b) Global Health (Vorbereitungsmodul); das QUEST Center for Responsible Research als Initiative der Charité (Ziel ist die Transformation von Forschung, um qualitativ hochwertige und nachhaltige Forschung zu erreichen) sowie Charité 3R und auch das Einstein-Zentrum 3R (jeweils mit dem Ziel den 3R Prinzipien gerecht zu werden und Alternativen für Tierversuche zu fördern)

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.

Die Charité nimmt zur Gewährleistung der medizinischen Spitzenversorgung eine Vielzahl von Ressourcen in Anspruch. Durch ihr umfangreiches Leistungsspektrum verbraucht die Charité Ressourcen wie Energie (Strom, Wärme, Dampf, Erdgas, Heizöl, Diesel) und Wasser und verursacht Umweltauswirkungen wie Abfall und Abwasser. Zu den weiteren Ressourcen, die genutzt werden, gehören eine Vielzahl an medizinischen Verbrauchs- und Verwaltungsmaterialien sowie technischer Geräte. Folgende Ressourcen werden von der Charité verbraucht und im Folgenden hinsichtlich des Einsatzes von Ressourceneffizienzmaßnahmen betrachtet.

- Energie
- Wasser
- Beschaffung von Gebrauchs- und Verbrauchsgütern
- Abfall
- Biodiversität

Energie:

Im Geschäftsjahr 2022 verbrauchte die Charité folgende Medien:

Medium	Verbrauch	Einheit
Strom	98.182	MWh
Erdgas	117.996	MWh
Heizöl	36.310	Liter
Fernwärme	94.201	MWh

Zusätzlich zum verbrauchten Strombezug wurden 30.193 MWh Strom aus

Eigenerzeugung mittels Kraft-Wärmekopplung erzeugt. Das macht 23,5 Prozent des Gesamt-Stromverbrauchs im Jahr 2022 aus. Der Wärmebedarf setzt sich zu 79,2 Prozent aus Fremdbezug und zu 20,8 Prozent aus Eigenerzeugung mittels Kraft-Wärmekopplung zusammen. Dampf wird zu 100 Prozent aus Erdgas (25 Prozent) und aus Abhitze des BHKWs (75 Prozent) selbst erzeugt. Im Vergleich zum Vorjahr 2021 wurden 13.400 MWh mehr Strom bezogen. Grund dafür war auch die Wiederaufnahme des regulären Betriebs nach Beendigung der Schutzmaßnahmen in Folge der Corona-Pandemie. Der Bedarf an Erdgas reduzierte sich um 18,8 Prozent (25.582 MWh). Der Bezug von Fernwärme reduzierte sich ebenso um fast 10 Prozent (10.169 MWh).

Wasser:

Im Geschäftsjahr 2022 verbrauchte die Charité 638.228 m^3 Wasser und entwässerte 612.233 m^3. Im Vergleich zum Vorjahr wurden 2,4 Prozent und damit 15.288 m^3 weniger Wasser verbraucht.

Beschaffung von Gebrauchs- und Verbrauchsgütern:

An der Charité werden auf Grund des breit gefächerten Leistungsspektrums Heilen, Forschen, Lehren neben Büromaterialien (beispielsweise Papier), eine Vielzahl verschiedener medizinischer Produkte zur Krankenversorgung (Handschuhe, Spritzen, Hygienepapiere, Reinigungs- und Desinfektionsmittel etc.) sowie diverse Chemikalien (Lösungsmittel, Formaldehyd etc.) eingesetzt. Ziel ist die schrittweise Gestaltung eines nachhaltigen Beschaffungsmanagements mit dem Fokus auf Ressourcenschonung. Ein Beispiel dafür ist die Einführung von Kopier-A4-Recyclingpapier seit Oktober 2021 Der Anteil an Recyclingpapier am Gesamtverbrauch lag 2022 bei 15 Prozent, zertifiziert mit dem Blauen Engel seit 2021 und von Textilien wie beispielsweise Flachwäsche mit dem Siegel "Grüner Knopf" in 2022. In 2022 betrug der Verbrauch an Kopier-A4-Papier (weiß) ca. 48.480.000 Blatt. In den letzten 3 Jahren ist der Papierverbrauch (A4/A3/A5-Kopierpapier) auf Grund verschiedener technischer und prozessorientierter Maßnahmen (Digitalisierung in Verwaltungsbereichen und im medizinischen Bereich), aber auch bedingt durch Corona um ca. 16 Prozent gesunken. Vertiefende organisatorische Maßnahmen wie gezielte Schulungen zum Nutzungsverhalten und das Vorantreiben der Digitalisierung sollen den Papierverbrauch in den nächsten Jahren weiter reduzieren und die verstärkte Nutzung von Recyclingpapier fördern. Im Zuge der erstellten CO_2-Bilanz für das Geschäftsjahr 2021 wurden innerhalb der Scope 3 die beschafften Waren und Güter betrachtet. Ziele sind die Identifizierung von Hot Spots großer Emissionen entlang der gesamten Wertschöpfungskette und die Ableitung zielführender Handlungsempfehlungen und Beschaffungsrichtlinien, um die Gesamtemissionen der Charité weiter zu reduzieren.

Abfall:

Im Vergleich zum Vorjahr haben sich die Abfallmengen um 480,65 Tonnen und somit um 5 Prozent verringert. Die Gesamtabfallmenge 2022 beläuft sich auf 9.251,17 Tonnen gefährliche und ungefährliche Abfälle. Auf Grund des Tätigkeitsbereichs Heilen (Pflege und Diagnostik) dominiert die Abfallfraktion Restabfall, bestehend aus dem krankenhausspezifischen Abfall (ASN 18 01 04) und gemischtem Siedlungsabfall (ASN 20 03 01), das Abfallaufkommen an der Charité mit ca. 5.540 Tonnen. In 2022 wurden u.a. ca. 2.890 Tonnen der klassischen Wertstoffe wie Kunststoffe, Papier/Pappe, Glas, Metalle, Bioabfall (Garten- u. Parkabfälle, Speiseabfälle) und Holz getrennt gesammelt und einer stofflichen Verwertung zugeführt. Der gefährliche Abfall (138 Tonnen), mit einem Anteil von 1,3 Prozent am Gesamtabfallaufkommen, ist innerhalb der letzten 10 Jahre um 70 Prozent zurückgegangen. Dazu gehören insbesondere Laborchemikalien, infektiöse Abfälle, Zytostatika-Abfälle sowie Lösungs- und Betriebsmittelabfälle. Bei den gefährlichen Abfällen konnten 12,3 Prozent einer Verwertung zugeführt werden. Insgesamt werden an der Charité ca. 50 verschiedene Abfallfraktionen getrennt gesammelt und zum größten Teil einer stofflichen sowie thermischen Verwertung zugeführt Bei den ungefährlichen Abfällen

beträgt die Gesamt-Verwertungsquote (stoffliche + thermische Verwertung) bei ca. 98 Prozent, wobei 24 Prozent davon stofflich verwertet werden. Ziel des Abfallmanagements an der Charité ist es vermeidbare Abfälle zu reduzieren, beispielsweise durch Nutzenintensivierung (Weiterverwendung innerhalb der Börsen). Nicht vermeidbare Abfälle sollen durch eine effiziente getrennte Abfallerfassung einer möglichst hochwertigen Verwertung zugeführt werden (Fokus: Recycling). Insgesamt sollen bis zum Jahr 2025 50 Prozent der Speiseabfälle reduziert werden. Ein weiteres internes Ziel ist die Erhöhung der stofflichen Verwertungsquote auf 30 Prozent. Die getrennte Wertstofftrennung und Abfallvermeidung gehören neben der Sicherstellung der Rechtskonformität zu den Kernaufgaben eines nachhaltigen Abfallmanagements. Die getrennte Wertstofferfassung gemäß dem Abfalltrennkonzept der Charité und dem Farbleitsystem wurde vor vielen Jahren eingeführt und etabliert, und wird kontinuierlich weiter ausgebaut.

Biodiversität:

Das Gelände der Charité, verteilt auf mehre Standorte, hat eine Größe von ca. 702.775 m². Davon sind ca. 230.000 m² Graufläche und 460.500 m^2 Dachfläche. Und somit 65,5 Prozent versiegelt und bebaut. Die unversiegelte Grünfläche beläuft sich auf ca. 242.000 m^2. Das entspricht ca. 34,5 Prozent der Gesamtfläche. Dazu zählen unterschiedliche Parkanlagen, bewusst naturbelassene Flächen, Blühwiesen für Bienen und andere Insekten, zahlreiche einheimische Pflanzen und über 2.500 Bäume (ca. 138 verschiedene Baumarten) sowie vier Naturdenkmäler. Insgesamt wurden bereits 8 Wildblumenwiesen angelegt. Zusätzlich befinden sich am Campus Virchow-Klinikum und Campus Charité Mitte 17 begrünte Dachflächen. Auf den Campus wurden zudem Insektenhotels, Bienenbeuten, Nistplätze und Einflugöffnungen für Fledermäuse sowie sichere Kunstnester für die unter Artenschutz stehende Rauchschwalbe errichtet. Im Rahmen der Gestaltung eines nachhaltigen Biodiversitätsmanagements sind weitere Maßnahmen zur insektenfreundlichen Campusgestaltung geplant. Dazu zählen die Erweiterung von Blühwiesen, die Umwandlung von Rasenflächen sowie die Errichtung weiterer Insektenhotel und Bienenbeuten.

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.

Bereits mit der Verabschiedung der Umweltleitlinien in 2001/2003 bekennt sich der Vorstand der Charité zu einer nachhaltigen und zukunftsverträglichen Entwicklung. Einen weiteren Schritt in Richtung der Entwicklung einer nachhaltigen Universitätsmedizin ist die Charité mit der Gründung einer Abteilung für Nachhaltigkeitsmanagement in 2021 gegangen. Neben dem Aufbau eines systematischen Nachhaltigkeitsmanagements bündelt die Abteilung alle nachhaltigkeits- und klimaschutzorientierten Aktivitäten an der Charité und treibt Nachhaltigkeitsthemen aktiv voran. Zu den Zielsetzungen für mehr Ressourceneffizienz gehören:

- Reduktion der CO_2-Emissionen um 30 Prozent bis 2030 im Vergleich zum Basisjahr 2016
- Optimierung der Energieeffizienz in Gebäuden und Infrastruktur sowie Ausbau von erneuerbarer Energien
- Implementierung einer flächendeckenden LED-Strategie mit 70-prozentiger Umsetzung bis 2025
- Ausbau einer nachhaltigen Mobilitätsstruktur mit dem Ziel jährlich 250 neue Jobräder für Mitarbeitende auszugeben
- Effiziente Ressourcennutzung sowie umweltfreundliche Beschaffung, Entsorgung und Recycling
- Kontinuierliche und prozessoptimierte Bilanzierung aller Emissionen (Scope 1-3)
- Förderung der Biodiversität an allen Campus
- Etablierung von Steuerungsinstrumenten im Energiemanagement bis 2024
- Speiseabfallreduzierung und Optimierung eines ökologisch verträglichen Speiseangebots inkl. Speiseabfallreduzierung um 50 Prozent bis 2025.

Innerhalb der ökologischen Dimension der Nachhaltigkeit wurden 3 Themenfelder definiert: - Nachhaltige Campusentwicklung
- Mobilität -
Beschaffung & Abfallmanagement

Folgende Maßnahmen wurden in 2022 u.a. bereits umgesetzt/gestartet:

- Energieeffizienzanalysen der 30 ineffizientesten Gebäude
- Austausch ineffizienter technischer Anlagen
- Implementierung einer flächendeckenden LED-Strategie wurde bereits zu 35 Prozent umgesetzt
-Einrichtung von Mobility Hubs an allen 4 Campus
- Erfolgreiche Einführung des Jobrads mit knapp 600 abgeschlossenen Einzelnutzungsverträgen in 2 Jahren
- Umstellung auf sozial- und umweltverträgliche Dienstkleidung und Flachwäsche. Umstellung von Baumwolle auf Tencel
- Kommunikationskampagne „Zusammen Nachhaltig" und Durchführung der Nachhaltigkeitstage zur Steigerung des Nachhaltigkeitsbewusstseins der Mitarbeitenden
- Verteilung von Energiesparthermometern am Arbeitsplatz im Rahmen der Unternehmenskampagne „Zusammen Nachhaltig"
- Begehungen und Schulungen, Netzwerktreffen zum Thema Umwelt
- Reduktion der klimaschädlichen Narkosegase um 80 Prozent im Vergleich zum Jahr 2015
- Start der systematischen Speiseabfallreduzierung und damit einhergehender Analysen
- Fortführung der ressourcenschonenden getrennten Abfallsammlung (Behälter- und Abfallsackreduzierung)
- Laufende Umsetzung eines Farbleitsystems
- CO_2-Analyse der Lieferketten wurde gestartet - ca. 900 weitere Fahrradstellplätze

wurden geschaffen

Abfallart	**2022 Menge in t**
Gesamtabfall *	9.251,17
davon Abfall zur Verwertung	9.100,85
davon Abfall zur Beseitigung	150,36
ungefährlicher Abfall	9.113,17
davon Abfall zur Verwertung	9.083,81
davon Kompostierung	211,55
davon stoffliche Verwertung	2.227,86
davon energetische Verwertung	6.644,39
davon Abfall zur Beseitigung	29,37
davon Verbrennung im MHKW	29,37
gefährlicher Abfall	138,03
davon Abfall zur Verwertung	17,04
davon Abfall zur Beseitigung	120,99
Anzahl Abfallarten insgesamt	56
davon gefährliche Abfallarten	26
davon ungefährliche Abfallarten	32

Risiken können sich bei Nichteinhaltung der geltenden umweltrelevanten Rechtsvorschriften durch den Betreiber ergeben (Wasserhaushaltsrecht, Chemikalienrecht, Gefahrgutrecht u.a.). Zu den Betreibern zählen u.a. Gefahrenguttransporte oder Tankanlagen mit Dieselstoffen.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

Leistungsindikator GRI SRS-301-1: Eingesetzte Materialien
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Die Leistungsindikatoren nach GRI und EFFAS sind für das Geschäftsjahr 2022 nicht im Umfang der DNK-Berichterstattung der Charité enthalten. Daten zum Gesamtgewicht und Volume eingesetzter Verbrauchsmaterialien werden nicht erhoben. Die Indikatoren sind für die Charité nicht hinreichend aussagekräftig. Als medizinische Universitätseinrichtung erbringen wir neben Forschung und Lehre in erster Linie Gesundheitsdienstleistungen und sind kein Teil des produzierenden Gewerbes.

Leistungsindikator GRI SRS-302-1: Energieverbrauch
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus nicht erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.

b. Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.

c. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen den gesamten:
i. Stromverbrauch
ii. Heizenergieverbrauch
iii. Kühlenergieverbrauch
iv. Dampfverbrauch

d. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen die/den gesamte(n):
i. verkauften Strom
ii. verkaufte Heizungsenergie
iii. verkaufte Kühlenergie
iv. verkauften Dampf

e. Gesamten Energieverbrauch innerhalb der Organisation in Joule oder deren Vielfachen.

f. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

g. Quelle für die verwendeten Umrechnungsfaktoren.

Folgende Angaben beziehen sich auf a und c. Zu b, d und e liegen keine Angaben vor. Die Erläuterungen zu f und g können dem Kriterium 11 „Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen" entnommen werden.

Medium	Verbrauch	Einheit
Strom	98.182	MWh
Erdgas	117.996	MWh
Heizöl	36.310	Liter
Fernwärme	94.201	MWh

Dampf wird zu 100 Prozent aus Erdgas (25 Prozent) und aus Abhitze des BHKWs (75 Prozent) selbst erzeugt.

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.

Bitte entnehmen Sie die Informationen der vorausgegangenen Kriterienbeschreibung.

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 Entnahmequellen.

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

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

Im Geschäftsjahr 2022 verbrauchte die Charité 638.228 m^3 Wasser und entwässerte 612.233 m^3.

Leistungsindikator GRI SRS-306-3 (2020): Angefallener Abfall
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtgewicht des anfallenden Abfalls in metrischen Tonnen sowie eine Aufschlüsselung dieser Summe nach Zusammensetzung des Abfalls.

b. Kontextbezogene Informationen, die für das Verständnis der Daten und der Art, wie die Daten zusammengestellt wurden, erforderlich sind.

Abfallart	2022 Menge in t
Gesamtabfall *	9.251,17
davon Abfall zur Verwertung	9.100,85
davon Abfall zur Beseitigung	150,36
ungefährlicher Abfall	9.113,17
davon Abfall zur Verwertung	9.083,81
davon Kompostierung	211,55
davon stoffliche Verwertung	2.227,86
davon energetische Verwertung	6.644,39
davon Abfall zur Beseitigung	29,37
davon Verbrennung im MHKW	29,37
gefährlicher Abfall	138,03
davon Abfall zur Verwertung	17,04
davon Abfall zur Beseitigung	120,99
Anzahl Abfallarten insgesamt	56
davon gefährliche Abfallarten	26
davon ungefährliche Abfallarten	32

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.

Auf das Gesundheitswesen gehen über 5 Prozent der nationalen klimaschädlichen Treibhausgasemissionen zurück. Die Krankenhäuser, als Hauptvertreter des

Gesundheitswesens, spielen dabei eine zentrale Rolle. Mit einem kontinuierlichen 24-Stunden-Betrieb und höchsten technischen Anforderungen hinsichtlich Klimatisierung, medizintechnischer Ausstattung und Patientenkomfort haben Krankenhäuser einen sehr hohen Energiebedarf, der ebenso klimaschädliche Treibhausgas-Emissionen verursacht. Zur Unterstützung der Erreichung der Klimaschutzziele des Landes Berlin und um bis 2045 klimaneutral zu sein, hat die Charité eine Klimaschutzvereinbarung mit dem Land Berlin unterzeichnet. Die Charité bekennt sich somit zu den unter § 3 Absatz 1 EWG genannten Klimaschutzzielen und erklärt sich mit der Klimaschutzvereinbarung dazu bereit, das Land Berlin bei dessen Zielerreichung zu unterstützen. Dabei wird bis zum Jahr 2028 eine Reduktion der CO_2-Emissionen um 20 Prozent im Vergleich zum Basisjahr 2016 angestrebt. Die Vereinbarung orientiert sich an den vom Land für 2020 und 2030 definierten Teilzielen. Vor diesem Hintergrund wurde im Rahmen der Vereinbarung, im Sinne eines separaten Zwischenziels beschlossen, dass bis Ende 2023 eine Reduzierung in Höhe von 10 Prozent gegenüber dem Basisjahr erreicht wird. Dieses Zwischenziel konnte bereits erreicht werden. Neben der Erhebung der Medien aus Scope 1 und 2 (Erdgas, Heizöl, Strom, Fernwärme, sonstiges aus Fuhrpark) werden jährlich die Entwicklungen definierter Maßnahmen evaluiert. Die erreichten Energie- und CO_2-Einsparungen werden jährlich von der Charité dokumentiert und bewertet. Gemäß der Monitoring-Vorgaben der Klimaschutzvereinbarung mit dem Land Berlin konnten 16 Prozent der Emissionen zum Basisjahr reduziert werden. Das sind umgerechnet 20.094 Tonnen CO_2. Die Charité emittierte 106.491 Tonnen CO_2 in Scope 1 und 2 im Jahr 2022.

Folgende Maßnahmen und Aktivitäten werden innerhalb der Klimaschutzvereinbarung dokumentiert:

Maßnahmengruppe	Nr.	Kurzbeschreibung
Bauliche und technische Maßnahmen	1	LED-Strategie
	2	Raumlufttechnische Anlagen (RTL)
	3	Pumpentechnik
	4	Kältetechnik
	5	Druckluft
	6	Energetische Gebäudesanierung
	7	Neubaumaßnahmen
Erneuerbare Energien	8	Ausbau erneuerbarer Energien
Organisatorische Maßnahmen	9	Stärkung des Umweltbewusstseins/ Kommunikation
Mobilität	10	Konzept zur nachhaltigen Mobilität
Green IT	11	Weiterführung IT-Programm
Sonstige Maßnahmen	12	Erfahrungsaustausch/ Netzwerk
	13	Second-Hand-Börsen

Bei einem gesamten Energieverbrauch von 320.732 MWh wurden im Jahr 2022 106.491 Tonnen CO_2 emittiert. Die Bezugsfläche hat sich im Vergleich zum Basisjahr um ca. 8,3 Prozent vergrößert und im Vergleich zum Vorjahr um über 8,7 Prozent. Es ergibt sich keine signifikante Veränderung der Emissionseinsparung zum Vorjahr. Dabei gilt es zu berücksichtigen, dass 2022 erstmalig wieder im Normalbetrieb, ohne

die Einschränkungen aufgrund der Corona-Pandemie, betrachtet werden kann. Über die Zielvereinbarung der Klimaschutzvereinbarung hinaus strebt die Charité eine Reduzierung ihrer Emissionen um 30 Prozent bis 2030 an.

Im Jahr 2022 hat die Charité erstmalig die Erhebung der Emissionszahlen in den Scope 1, 2 und 3 für das Geschäftsjahr 2021 gestartet. Die Ergebnisse werden in 2023 erhoben und ausgewertet. Ausgehend von der umfangreichen CO_2-Bilanzierung sollen auch Handlungsempfehlungen und nachhaltige Beschaffungsrichtlinien für den Einkauf der Charité abgeleitet werden. Diese Zielsetzung ist auch Teil der Zielvereinbarung des Geschäftsbereichs Einkauf. Die Charité verspricht sich als eine der größten europäischen Universitätskliniken ihre Marktposition positiv auf die Entwicklung zu nachhaltigeren Lieferketten zu nutzen und Emissionsverursacher besser identifizieren zu können.

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 CO_2-Äquivalent.

b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO_2, CH_4, N_2O, FKW, PFKW, SF_6, NF_3 oder alle.

c. Biogene CO_2-Emissionen in Tonnen CO_2-Äquivalent.

d. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
i. der Begründung für diese Wahl;
ii. der Emissionen im Basisjahr;
iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.

e. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.

f. Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.

g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

a) **54.338 Tonnen CO2e in Scope 1**

d) Basisjahr 2016, Grundlage ist die Klimaschutzvereinbarung aus dem Jahr 2019 mit dem Land Berlin. Die Klimaschutzvereinbarung orientiert sich dabei an den vom Land für 2020 und 2030 definierten Teilzielen auf dem Weg zur Klimaneutralität (siehe § 3, Absatz 1 EWG) und die Charité unternimmt in diesem Rahmen entsprechende Anstrengungen, um das Land bei der Erreichung dieser Ziele zu unterstützen.

Basisjahr: 2016 Wärme	Strom	Sonstige *	**GESAMT**	
Energieverbrauch	199.297 MWh	134.343 MWh	2.315 MWh	**335.955 MWh**
CO2 -Emissionen	54.634 Tonnen	71.336 Tonnen	615 Tonnen	**126.585 Tonnen**

Bezugsfläche im Basisjahr (NRF):	**908.023 m²**
spezifische Emissionen im Basisjahr:	**139,4 kg/m²**
Zielwert:	***111,5 kg/m²***
* sonstige Emissionen fallen an durch: - Fahrzeuge (Diesel und Benzin)	

e) Die Emissionsfaktoren werden von der Senatsverwaltung für Umwelt, Verkehr und Klimaschutz vorgegeben. Stand: AfS-Bilanz (Amt für Statistik Berlin-Brandenburg) für 2016. g) Die ausführliche Beschreibung der Standards und Methodik ist im Kriterium 13 „Klimarelevante Emissionen" zu finden.

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 CO_2-Äquivalent.

b. Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasierten indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO_2-Äquivalent.

c. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO_2, CH_4, N_2O, FKW, PFKW, SF_6, NF_3 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.

a) 52.135 Tonnen CO_2e in Scope 2.

Fortlaufende Punkte analog zu GRI SRS-305-1.

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 CO_2-Äquivalenten.

b. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO_2, CH_4, N_2O, FKW, PFKW, SF_6, NF_3 oder alle.

c. Biogene CO_2 -Emissionen in Tonnen CO_2-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.

Scope 3 Emissionen wurden für das Geschäftsjahr 2022 noch nicht erfasst.

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 CO_2 Äquivalenten.

b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO_2, CH_4, N_2O, FKW, PFKW, SF_6, NF_3 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.

Bei einem gesamten Energieverbrauch von 320.732 MWh wurden im Jahr 2022 106.491 Tonnen CO_2 emittiert. Die Bezugsfläche hat sich im Vergleich zum Basisjahr um ca. 8,3 Prozent vergrößert und im Vergleich zum Vorjahr um über 8,7 Prozent. Es ergibt sich keine signifikante Veränderung der Emissionseinsparung zum Vorjahr 2021. Dabei gilt es zu berücksichtigen, dass 2022 erstmalig wieder im Normalbetrieb, ohne die Einschränkungen aufgrund der Corona-Pandemie, betrachtet werden kann.

Bitte entnehmen Sie die weiteren Informationen der vorausgegangenen Kriterienbeschreibung 13 "Klimarelevante 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.

Die Charité beschäftigt konzernweit über 21.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und ist damit eine Dabei hat die Charité keine nennenswerten internationalen Betriebsstätten und setzt ihre Beschäftigten nur in Berlin ein. Soweit Beschäftigte im internationalen Kontext tätig werden, bleiben die nationalen Standards weiterhin verbindlich. Die Charité hält sich an alle geltenden Gesetze, Vorschriften und Tarifverträge (z.B. TVöD / TV-ÄB). Nationale und internationale Standards zu Arbeitnehmerrechten werden durch ein umfassendes, tarifvertragliches System regelmäßig mit Gewerkschaften verhandelt und in der Charité umgesetzt. Dies betrifft insbesondere Gesetze zur Wahrung von Menschenrechten und fairen Arbeitsbedingungen. Daneben werden solche Standards auf betrieblicher Ebene in regelmäßigen Terminen mit den Beschäftigtenvertretungen besprochen, vereinbart und nachgehalten und durch betriebliche kollektive Vereinbarungen für alle Beschäftigten verankert. Die jeweiligen, sich daraus ergebenden Handlungsfelder, Rechte und Pflichten sind für alle Beschäftigten öffentlich zugänglich. Ebenso sind Verfahrensanweisungen über ein zentrales System für alle Beschäftigten transparent und zugänglich gemacht. Regelhafte Informationen erfolgen durch die Vorstandsressorts. Sie werden aber auch durch die Bereichsleitungen für alle Beschäftigten strukturiert aufbereitet und über das Intranet und weitere Verteiler zugänglich gemacht. (z.B. regelmäßige Mailings des Managements.) Alle Beschäftigtenvertretungen sowie die Betriebsgruppen der Gewerkschaften haben die Möglichkeit in gleicher Weise das Medium zu nutzen. Wesentlicher Baustein des sozialen Dialogs sind regelmäßige Personalversammlungen, bei denen Mitglieder des Vorstands und des Managements berichten und sich den Fragen der Mitarbeitenden stellen. Das wird ergänzt durch weitere Formate wie etwa das "offene Büro", in dem Mitarbeiter auch mit individuellen Fragestellungen und Problemen direkt an das Management herantreten können. Schließlich können auch etwaige Missstände oder Kritikpunkte über ein Hinweisgebersystem und verschiedene Kommunikationswege an die Leitung der Charité herangetragen werden. Aus der Geschäftstätigkeit ergeben sich keine negativen Auswirkungen auf Arbeitnehmerrechte im eigentlichen Sinn.

Belastungen durch Beanspruchung und stetige Weiterentwicklungen im Sinne lebenslangen Lernens werden durch kollektive Regelungen auf gewerkschaftlicher und betrieblicher Ebene begrenzt. Die Charité lebt von der Innovativität ihrer Beschäftigten. Mit der Dienstvereinbarung zum Ideenmanagement/Betrieblichen Vorschlagswesen (BVW) ist der Umgang mit Ideen und Verbesserungsvorschlägen vertraglich geregelt und bietet allen Beschäftigten die Möglichkeit, Anregungen, Verbesserungsvorschläge einzureichen und sich auf diese Weise nachhaltig zu beteiligen. Die Zielsetzung in naher Zukunft ist, ein deutlich moderneres Intranet ("social intranet") einzuführen, welches in ungleich höherem Maß eine bidirektionale Kommunikation erlaubt, in dem z.B. Mitarbeiter auf Informationen des Managements direkt reagieren können. Weitere konkrete Ziele wurden in 2022 nicht definiert.

Statistik Arbeitsunfälle:

Zeitraum	Gesamtunfälle Charité	Wegeunfälle	Arbeitsunfälle	Sportunfälle
2022	629	281	345	3

15.

Für alle Angestellten (Anm.: Zahlen betreffen, Mitarbeiter, Azubis, Praktikanten, Studenten):	Anzahl
Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen	0
Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen)	Schnitt-, Stich- oder Schürfwunde: 120 Augenverletzung: 22 Knochenbruch/ Knochensplitterung: 16 Prellung/ Verstauchung/ Quetschung/ Platzwunde: 121 Verbrennung/ Verbrühung/ Verätzung: 0 Vergiftung/ Allergische Reaktion: 0 Zerrung/ Verrenkung/ Blockierung: 36 Sonstige Verletzung: 23 Psychisches Trauma: 5 Todesfälle: 0
Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen	s.o.
die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen	s.o.
Anzahl der gearbeiteten Stunden	Keine Angabe möglich

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.

Die Charité hat im Jahr 2013 die Charta der Vielfalt unterzeichnet und hat seit 2017 ein Diversity Mission Statement, das vom Vorstand unterzeichnet wurde. Die Aspekte Gleichstellung, Diversität und Inklusion spielen eine wichtige Rolle in der „Strategie 2030". Das Vorstandsmitglied, Carla Eysel, hat das Steering Committee Gleichstellung, Diversität, Inklusion (GDI) mitbegründet und ist dessen Vorsitzende. Das Gleichstellungsbüro der Charité umfasst die Zentrale Frauenbeauftragte der Charité, ihre Stellvertreterin, sowie bis zu 3 dezentrale Frauenbeauftragte und wird unterstützt durch eine Office Managerin. Die Leitung des Mentoring Competence Centers, die Koordination des Ingeborg Rapoport Fellowship, die Koordination des Tenure-Track-Mentoring-Programms, die Koordination von Women for Women: Charité für Geflüchtete Frauen, sowie die Diversity-Koordination wird jeweils von einer Mitarbeitenden übernommen. Eine Office-Assistentin für die Öffentlichkeitsarbeit, eine studentische Hilfskraft für das Peer-Mentoring-Programm und eine studentische Beauftragte für die Diversitätsförderung, sowie eine Beauftragte für Geschlechtervielfalt ergänzen das Kernteam. Assoziiert ist das Familienbüro als eigene Stabsstelle mit einer Leitung und 2 Mitarbeitenden. Die Inklusionsbeauftragte des Arbeitgebers hat eine unabhängige Stelle und die Schwerbehindertenbeauftragten engagieren sich aktiv für die Gesundheitsförderung. Aus diesem Stellenprofil ergeben sich Angebote entlang der sozialen Nachhaltigkeit, die im Folgenden nur exemplarisch aufgezählt werden können:

- Allgemeine Öffentlichkeitsarbeit zum Thema Benachteiligung und Diskriminierung
- Systematische Unterstützung von marginalisierten Menschen in Einstellungs- und Berufungsverfahren
- Sensibilisierung und Beratung von Führungskräften hinsichtlich der Berücksichtigung aller vorhandenen Potentiale und Talente aktueller oder potentieller Mitarbeitenden
- Unterstützung von PostDoc Frauen und frisch berufenen Professorinnen durch Coaching, Mentoring und die Seminarreihe zu Kommunikation, Führung, Forschungsmanagement, Führungskräftecoaching für Professorinnen
- Vernetzung von weiblichen Führungskräften in Form der Charité Ladies* Alliance
- Angebote für weibliche* Studierende in Form des Ingeborg Rapoport Fellowship
- Gesprächskreise für geflüchtete Frauen, sowie der Runde Tisch für

geflüchtete Frauen
- Peer-Mentoring Programm für alle Erstsemester
- Vernetzung der dezentralen (klinikinternen und fachspezifischen) Gleichstellungsinitiativen an der Charité
- Angebote des Familienbüros zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Charité (audit berufundfamilie und audit familiengerechtehochschule seit 2007)
- Karriere- und Konfliktberatung
- Beratung durch das Gleichstellungsbüro bei Diskriminierung und sexuellen Übergriffen
- Unconscious Bias Trainings
- Eingeladene in Berufungsverfahren legen ein schriftliches Konzept zur Nachwuchsförderung unter besonderer Berücksichtigung der weiblichen Nachwuchskräfte vor, welches ein Jahr nach Dienstantritt evaluiert wird
- ein Gleichstellungskonzept, das an alle relevanten Gremien der Charité berichtet wird
- ein Diversitätskonzept, das an alle Beschäftigten kommuniziert wird
- ein Norm-Fortbildung zum AGG für alle Beschäftigen der Charité wird gerade erarbeitet
- eine Online-Fortbildung zum Thema Verhinderung von und Verhalten bei sexueller Belästigung wird aktuell erarbeitet
- Das Tenure-Track-Mentoring-Programm mit diversitätssensiblem Ansatz wird zurzeit aufgebaut
- Beratung von Studierenden, die Rassismus erfahren
- Kompetente Beratung und Unterstützung von Menschen mit Behinderung oder gleichgestellten Beeinträchtigungen in Einstellungsverfahren und bei der Gestaltung eines angemessenen Arbeitsplatzes

Auf den Ergebnissen des Gleichstellungsberichts 2014 – 2019 (https://frauenbeauftragte.charite.de/ueber_uns/gesetze_und_berichte/) basiert das Gleichstellungskonzept der Charité für die Jahre 2021 – 2025 mit konkreten Zielen, Maßnahmen und der Einbindung in die Charité Strategie 2030. Ziele in der Gleichstellung sind vornehmlich:

1. Strukturen verändern, indem z.B. Oberärztliche Positionen auch von zwei Personen im Wechsel bzw. gleichzeitig besetzt werden können (Top Sharing), und Individuen fördern durch die Fortsetzung der erfolgreichen Förderinstrumente, wie zum Beispiel dem Rahel Hirsch Programm zum Habilitationsabschluss oder dem Mentoring-Programm für Wissenschaftlerinnen

2. Mittels transparenter Verfahren, Prozesse und Abläufe (z.B. Berufungen, Vergabeverfahren, Stellenbesetzungen) eine Organisationskultur etablieren, die für das Thema Geschlechterdifferenz sensibilisiert ist.

3. Ebenfalls trägt die Umsetzung einer gleichstellungsbezogenen Personalpolitik unterstützt durch die umfängliche Beteiligung der Frauen- und

Gleichstellungsbeauftragten, sowie die systematische Erhebung und Analyse gleichstellungsbezogener Daten zur Verbesserung der Chancengerechtigkeit bei (regelhafte Erfassung und Bericht im Aufsichtsrat, sowie im Bericht zur Gleichstellung). Die Entwicklung, Umsetzung und Evaluation von Programmen und Maßnahmen, die auf die in der Analyse identifizierten Lücken und Verbesserungspotenziale zielen. So wurde beispielweise die Rahel Hirsch Förderung erstmals umfassend evaluiert und in Verbindung mit den regelhaft durchgeführten Evaluationen des Mentoring-Programms für Wissenschaftlerinnen zur Grundlage weiterer themenspezifischen Angebote (z.B. Berufungs-Coaching für Nachwuchswissenschaftlerinnen, Präsentationstraining für Doktorandinnen) In diesem Gleichstellungskonzept werden aufgrund der aktuellen Entwicklungen konkrete Zielzahlen für 2025 formuliert: der Anteil von Professorinnen insgesamt soll von 23% auf 28% gesteigert werden, der Anteil von Oberärztinnen von 32% auf 37%. Außerdem soll der Anteil von Frauen in Klinik- und Institutsleitungen von 19% auf ein Viertel erhöht werden.

Zum Ergebnis dieser aktiven Gleichstellungspolitik liegen im Bericht zur Gleichstellung 2014-2019 (https://frauenbeauftragte.charite.de/) vielfältige Zahlen und Statistiken vor, die unterschiedliche Erfolge zeitigen. Insbesondere der Anteil der Frauen im Bereich der Klinik- und Institutsleitungen ist noch deutlich verbesserungsfähig. Hierzu werden seit 2019 über die bereits im Bericht dargestellten Instrumente noch weitere Maßnahmen initiiert: in Berufungsverfahren werden geeignete Kandidatinnen direkt angesprochen und zur Bewerbung eingeladen (‚Aktive Rekrutierung'). Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler des Berlin Institute of Health entwickeln eine Software, die es sogar in Berufungsverfahren erlaubt eine Form von anonymisierter Erstbetrachtung der Bewerbungen zu ermöglichen. In 2022/2023 eine umfassende Mitarbeitendenbefragung durchgeführt und ausgewertet. Aus den Ergebnissen sollen konkrete Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen abgeleitet werden. (Zielvereinbarungen, Führungswerkstätten, etc.)

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 Charité hat sich zum Ziel gesetzt fachliche und überfachliche Qualifizierungsangebote für alle Mitarbeitenden zu gewährleisten. Diese sollen gleichermaßen in digitalen als auch analogen Qualifizierungsformaten stattfinden. Die

Charité Fortbildungsakademie bietet hierfür den Rahmen und koordiniert die Qualifizierungsangebote und Lernformate.

Für die nachhaltige Unterstützung aller Beschäftigten werden zahlreiche Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten angeboten, sowohl durch das breite Angebot der internen Instanzen wie bspw. der Fortbildungsakademie, als auch über Seminare von Kooperationspartnern wie der Humboldt-Universität zu Berlin oder im Rahmen der Formate gemeinsamer Ausgründungen wie dem Berliner Campus für Gesundheitsberufe (BBG). Der Qualifizierungsbedarf wird in verschiedenen Gesprächsformaten zwischen Führungskraft und Beschäftigten individuell ermittelt und zur Dokumentation festgeschrieben.

Diese Zielsetzung soll durch eine Reihe von Maßnahmen erreicht werden. Dazu zählen:
- Systematische Schärfung des allgemeinen Seminarprogramms in Einklang mit strategischen Zielen
- neues Kompetenzmodell und Werterahmen
- Strategischer Auf- und Ausbau des eLearning-Angebots durch interne Produktionen und Zukäufe
- Neuer moderner Standort als Ort des Lernens und des Austauschs, für Qualifizierung, Workshops und Veranstaltungsformate
- Aufbau einer zentralen, berufsgruppenübergreifenden Führungskräftequalifizierung (Charité-Führungskräfteprogramm)

Es wurden keine quantitativen Ziele festgelegt. Jedoch lassen die Auswertungen der wahrgenommenen Qualifizierungsangebote und die hohe Abschlussquote auf eine positive Entwicklung des Qualifizierungsziels schließen.

In 2022 wurden mehr als 220 Präsenzfortbildungen und Webinare mit ca. 2500 Teilnehmenden wahrgenommen. Im digitalen Wahlkurskatalog wurden 450 Kurse mit ca. 5000 Buchungen in Anspruch genommen. Die Abschlussquote bei den digitalen Normfortbildungen der Charité lag in 2022 bei 80 Prozent und umfasste somit 16.000 Personen.

Um gesundheitseinschränkenden Risiken entgegenzuwirken und die Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeitenden zu erhalten, bietet das arbeitsmedizinische Zentrum zahlreiche Maßnahmen des Gesundheitsmanagements an. Der Bedarf kann in verschiedenen Gesprächsformaten zwischen Führungskraft und Beschäftigten individuell ermittelt und zur Dokumentation festgeschrieben werden. Hierzu zählen diverse Seminare zur Gesundheitsförderung und Resilienz sowie vielfältige Angebote zu Sport, Suchtprävention sowie Ernährungsberatung. Zudem werden Fitnessmöglichkeiten über Corporate Benefits offeriert und ein ganzheitlicher Arbeitsschutz sorgt neben zahlreichen Arbeitszeitmodellen für förderliche Arbeitsbedingungen.

Neben diversen Möglichkeiten in den Bereichen Mentoring, Coaching und Führungskräfte-entwicklung wird für Beschäftigte mit internem beruflichen

Entwicklungswunsch eine gezielte Karriereberatung angeboten, welche künftig geplant ist, noch weiter auszubauen. Zusätzlich werden Rückkehrerinnen und Rückkehrern im Rahmen unseres betrieblichen Wiedereingliederungsmanagements Chancen geboten und diese umfangreich beraten. Um das Wissen und die Erfahrungen der altersbedingt ausscheidenden Beschäftigten zu sichern, gibt es diverse Maßnahmen zur Nachfolgeplanung, wie einen Leitfaden zum Wissensmanagement, eine Einarbeitungsbroschüre für neue Beschäftigte, Willkommensveranstaltungen bzw. spezifische Konzepte z.B. an der Fakultät der Charité zur Sicherung und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses.

Weitere Herausforderungen für die Zukunft der Arbeit werden durch die Digitalisierung geprägt und sorgen dafür, dass sich Berufsfelder stetig verändern und die Beschäftigten neue Kompetenzen zur Ausübung ihrer Tätigkeit benötigen. Entsprechende Seminare, Webinare und Fortbildungen in Präsenz und digital für lebenslanges Lernen sind somit unerlässlich, damit die Qualifikationen der Beschäftigten den aktuellen Anforderungen gerecht werden. Ein Ziel im Bereich der Digitalisierung ist es bspw., das zwischenzeitlich breit etablierte, umfassende E-Learning Angebot kontinuierlich auszubauen, um ein räumlich und zeitlich flexibles und noch umfassenderes Seminarangebot für alle Beschäftigten und Studierenden zu gewährleisten.

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.

Zeitraum	Gesamtunfälle Charité	Wegeunfälle	Arbeitsunfälle	Sportunfälle
2022	629	281	345	3

<table>
<tr><td>Für alle Angestellten (Anm.: Zahlen betreffen, Mitarbeiter, Azubis, Praktikanten, Studenten):</td><td>Anzahl</td></tr>
<tr><td>Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen</td><td>0</td></tr>
<tr><td>Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen)</td><td>
<table>
<tr><td>Schnitt-, Stich- oder Schürfwunde</td><td>120</td></tr>
<tr><td>Augenverletzung</td><td>22</td></tr>
<tr><td>Knochenbruch/ Knochensplitterung</td><td>16</td></tr>
<tr><td>Prellung/ Verstauchung/ Quetschung/ Platzwunde</td><td>121</td></tr>
<tr><td>Verbrennung/ Verbrühung/ Verätzung</td><td>0</td></tr>
<tr><td>Vergiftung/ Allergische Reaktion</td><td>0</td></tr>
<tr><td>Zerrung/ Verrenkung/ Blockierung</td><td>36</td></tr>
<tr><td>Sonstige Verletzung</td><td>23</td></tr>
<tr><td>Psychisches Trauma</td><td>5</td></tr>
<tr><td>Todesfälle</td><td>0</td></tr>
</table>
</td></tr>
<tr><td>Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen</td><td>s.o.</td></tr>
<tr><td>die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen</td><td>s.o.</td></tr>
<tr><td>Anzahl der gearbeiteten Stunden</td><td>Keine Angabe möglich</td></tr>
</table>

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.

Alle Mitarbeitenden müssen im Rahmen der jährlichen Pflichtschulungen über das interne, digitale Fortbildungsangebot Schulungen und Fortbildungen zu den Themen Arbeitsschutz, Brandschutz, Gefahrstoffe und Umweltschutz, Hygiene, Informationssicherheit und Gesundheitsschutz durchlaufen. Die Kontrolle der Durchführung obliegt dem Management und den jeweiligen Geschäftsbereichsleitungen, die sich mit der Unterzeichnung einer Gefahrenbeurteilung verpflichten, relevante Informationen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz bereitzustellen.

Leistungsindikator GRI SRS-404-1 (siehe G4-LA9): Stundenzahl der Aus- und Weiterbildungen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

In 2022 wurden mehr als 220 Präsenzfortbildungen und Webinare mit ca. 2500 Teilnehmenden wahrgenommen. Im digitalen Wahlkurskatalog wurden 450 Kurse mit ca. 5000 Buchungen in Anspruch genommen. Die Abschlussquote bei den digitalen Normfortbildungen der Charité lag in 2022 bei 80 Prozent und umfasste somit 16.000 Personen. Detailierte Informationen zu demografischen und persönlichen Eigenschaften wie Geschlecht oder Angestelltenkategorie wurden im Geschäftsjahr 2022 nicht gesammelt und ausgewertet. Zur durchschnittlichen Stundenanzahl liegen keine Informationen vor.

Leistungsindikator GRI SRS-405-1: Diversität
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Prozentsatz der Personen in den Kontrollorganen einer Organisation in jeder der folgenden Diversitätskategorien:
i. Geschlecht;
ii. Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;
iii. Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

b. Prozentsatz der Angestellten pro Angestelltenkategorie in jeder der folgenden Diversitätskategorien:
i. Geschlecht;
ii. Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;
iii. Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

Personal der Charité* / Stand: 30.06.2022

Betriebsnummer	
Wirtschaftszweig/ Branche*	Gesundheitswesen
Anzahl der MitarbeiterInnen insgesamt*	18.674
Frauenanteil (in Prozent)*	69,1%
Männeranteil (in Prozent)*	30,9%
Altersstruktur der Beschäftigten (in Anzahl) bis 20 Jahre	17
Altersstruktur der Beschäftigten (in Anzahl) 20-29 Jahre	3.601
Altersstruktur der Beschäftigten (in Anzahl) 30-39 Jahre	5.674
Altersstruktur der Beschäftigten (in Anzahl) 40-49 Jahre	3.563
Altersstruktur der Beschäftigten (in Anzahl) 50-59 Jahre	3.906
Altersstruktur der Beschäftigten (in Anzahl) über 60 Jahre	1.913
Durchschnittsalter der Belegschaft*	41,7
Anzahl der Mitarbeiter/ -innen in Teilzeitbeschäftigung (in Prozent)*	42,5%
Anzahl der Auszubildenden*	887
Beschäftigung von LeiharbeitnehmerInnen (ja oder nein)*	ja
Beschäftigung von PraktikantIn, WerkstudentIn (ja oder nein)*	ja

* - einschl. Personalgestellung, drittmittelfinanziertes Personal und Personal des Translationsforschungsbereichs

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.

Es wurden keine Diskriminierungsvorfälle erfasst.

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.

Ziel bei Investitionsentscheidungen ist es Wirtschaftlichkeit und Nachhaltigkeit gemeinsam zu bewertet. Das bedeutet, dass nicht nur der günstigste Anschaffungspreis den Ausschlag gibt, sondern ebenfalls die Qualität, Langlebigkeit und soziale Aspekte wie z.B. Mindestlohn in die Bewertung mit einfließen. Dies gilt für jede getätigte Ausschreibung. Die Charité ist als öffentliche Auftraggeberin an die Rechtsvorschriften des Vergaberechts gebunden und wendet diese im Konzern konsequent an. Beschaffungsmaßnahmen werden durch einen Geschäftsbereichsleiter angestoßen, der regelmäßig an den Vorstand berichtet. Als eine der größten öffentlichen Auftraggeberinnen in Berlin trägt die Charité eine besondere Verantwortung bei der Auswahl ihrer Produkte, Lieferanten und Dienstleister. Die Beschaffung bei der Charité und deren Konzernunternehmen richtet sich nach dem europäischen Vergaberecht und dem Berliner Ausschreibungs- und Vergabegesetz (BerlAVG) in der stets aktuellen Fassung. Dieses gibt klare

Beschaffungskriterien zur Wahrung einer nachhaltigen Beschaffung von Waren- und Dienstleistungen vor.

Die Charité verpflichtet ihre Lieferanten und Dienstleister zur Einhaltung der Vorgaben zur Korruptionsprävention, der Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), der Vorgaben zur Tariftreue beziehungsweise zur Zahlung eines Mindestentgeltes gemäß des BerlAVG und der Vorschriften zur Frauenförderung. Mit diesen Verpflichtungen werden die Risiken des Verstoßes gegen Menschenrechte reduziert und die Charité erreicht damit, dass die bei ihr eingesetzten Produkte unter Wahrung der Menschenrechte und ohne Zwangs-, Pflicht- oder Kinderarbeit hergestellt, befördert und in Verkehr gebracht wurden. Darüber hinaus hat die Charité eine innerbetriebliche Vergabeordnung und Zusätzliche Vertragsbedingungen (ZVB), welche für die Lieferanten der Charité verpflichtend gelten, z.B. hinsichtlich der Anerkennung von Tariftreue, Mindestentlohnung und Sozialversicherungsbeiträgen, ILO-Kernarbeitsnormen und der Frauenförderung. Verstößt der Auftragnehmer oder einer seiner Nachunternehmer schuldhaft gegen die Verpflichtung, ist regelmäßig eine Vertragsstrafe vereinbart und berechtigt die Charité zur fristlosen Kündigung.

Die Charité führt sowohl für die eigenen Aktivitäten als auch im Hinblick auf Zulieferunternehmen ein Risikomanagement durch. Hierfür werden alle Prozesse umfangreich dokumentiert und vielfältige Informationen bereitgestellt sowie Maßnahmen bei identifizierten (potentiellen) Risiken bzw. Verstößen ergriffen. Die intern identifizierten Risiken können der Grundsatzerklärung der Charité unter IV. entnommen werden. Grundsatzerklärung der Charité Im Hinblick auf Lieferanten hat die Charité insbesondere folgende Risikofelder identifiziert:

- Diskriminierung und Ungleichbehandlung - Vorenthalten eines angemessenen Lohn
- Missachtung des Arbeitsschutzes und der Arbeitssicherheit
- Verstöße gegen die internationalen Umweltschutzstandards

Kontrolle:
Innerhalb der Charité erfolgt die Kontrolle durch die zentralen Beauftragten, die Vorgesetzten und sonstige zuständige Stellen. Risikobasierte Kontrollen auf externer Ebene finden statt, sobald sich auf Grundlage der Risikobetrachtung hinreichende Gründe ergeben. Dabei werden die Lieferanten der Charité vertraglich dazu verpflichtet Kontrollen durch die Charité zuzulassen.

Risiken:
Innerhalb der Charité sind sehr viele verschiedene Berufsgruppen mit teilweise sehr spezifischen Aufgabenfeldern tätig. Aufgrund dessen sind zielgruppengerechte Schulungen in Bezug auf die Qualifizierung der eigenen Mitarbeitenden erforderlich. Die Charité vereint mit den Feldern Krankenversorgung, Forschung und Lehre sowie den ergänzenden Verwaltungsbereichen zudem eine Vielzahl von Bereichen mit ganz unterschiedlichen Risikoprofilen. Diese Aspekte sowie der stetige Fortschritt in der Medizin und Wissenschaft führen dazu, dass auch an die Qualifizierung der

Beschäftigten spezifischen Anforderungen gestellt sind. Im Hinblick auf die Zulieferunternehmen der Charité ergibt sich ein Risiko aus der Anzahl und Verschiedenartigkeit der Zulieferunternehmen. Als weltweit agierendes Universitätsklinikum tätigt die Charité eine hohe Anzahl von Bestellungen pro Tag. Die Schulung der relevanten Beschäftigten von Zulieferunternehmen (bspw. im Hinblick auf Menschenrechts- und Umweltschutzthemen) ist eine Verpflichtung aber auch ein Anliegen der Charité. Aufgrund der bereits genannten Aspekte stellt dies zuweilen auch eine Herausforderung dar.

Schulungen:
An der Charité werden Schulungen zu einer Vielzahl von Themen durchgeführt. Aufgrund der unterschiedlichen Schulungserfordernissen in den einzelnen Bereichen, der oben bereits beschriebenen Struktur der Charité sowie der unterschiedlichen Schulungsformate erfolgt keine zentrale Erfassung aller Schulungen sowie aller Teilnehmenden. Die Durchführungsverantwortung und -dokumentation obliegt den verantwortlichen Bereichen sowie den zentralen Beauftragten.

Risiko-Assessments und Screenings von Lieferanten und verbundenen Organisationen:
An der Charité erfolgte ein initiales Risiko-Assessment/ Screening aller Lieferanten. Dieses wird jährlich erneut durchgeführt. Einmal monatlich werden besonders risikobehaftete Lieferanten identifiziert und einer tiefergehenden Prüfung unterzogen. Zudem erfolgt ein Screening bei allen risikobehafteten Zulieferunternehmen je nach Umsatzhöhe. Insgesamt hat die Charité bisher nur einen Lieferantendialog zum Thema Menschenrechte durchgeführt. Die Charité überprüft seit 2019 alle ihre bestehenden und neuen Lieferanten auf die auf soziale Auswirkungen. Insgesamt wurde nur bei einem Lieferanten erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen ermittelt. Infolge der Bewertung wurden Verbesserungen vereinbart.

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“.

Seit 2019 wurden alle Lieferanten anhand sozialer Kriterien bewertet und geprüft.

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.

Es wurde zum Thema Menschenrechte 1 Lieferantendialog durchgeführt.

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.

Alle neuen Lieferanten ab dem 1.1.2023 wurden anhand sozialer Kriterien bewertet.

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

a. Zahl der Lieferanten, die auf soziale Auswirkungen überprüft wurden.

b. Zahl der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen ermittelt wurden.

c. Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen, die in der Lieferkette ermittelt wurden.

d. Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt und infolge der Bewertung Verbesserungen vereinbart wurden.

e. Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt wurden und infolgedessen die Geschäftsbeziehung beendet wurde, sowie Gründe für diese Entscheidung.

a) Seit 2019 wurden alle Lieferanten anhand sozialer Kriterien bewertet und geprüft.
b) 1
c) Potentielle Unterdrückung von Minderheiten durch Lieferant.
d) Seit 01.01.2023 circa 0,01%
e) 0

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.

Regionale Vernetzung und Entwicklung:
Die Charité ist ein Treiber der regionalen und nationalen, gesundheitlichen, wirtschaftlichen und ökonomischen Entwicklung. Dies ist nachgewiesen durch eine Vielzahl von Mitgliedschaften in regionalen Versorgungs- und Forschungsnetzwerken.

Große Bereiche der Charité sind – auch in der wirtschaftlichen Bewertung – gemeinwohlorientiert. Mit über 200 Mio. Euro Drittmitteln pro Jahr wird das Gesundheitssystem der Zukunft entwickelt. Die Charité hat in den letzten Jahren immer wieder Lösungen für die Öffentlichkeit entwickelt und umgesetzt. So die Gesundheitsversorgung während der Flüchtlingswelle 2015 oder die Leitung regionaler Versorgungskonzepte währende der Corona-Pandemie 2021/2022. Die Charité hat über 8.000 Studierende und Auszubildende und trägt damit zur Wirtschaftskraft des Landes bei.

Bildung im Bereich Gesundheit und Soziales:
Die Charité führt immer wieder Kampagnen der gesundheitlichen Aufklärung durch. Ein Beispiel für eine filmischen Kampagne stellt das Projekt: „Charité Hörsaal" dar. https://www.youtube.com/channel/UCChjcVnmny_iOH0EUEXDeLw Die Charité beteiligt sich jährlich an allen 3 bettenführenden Campus an der Langen Nacht der Wissenschaften. Interessierten wird ein Einblick hinter die Kulissen der Charité gegeben und die Medizin erlebbar gemacht.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

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

a. den zeitanteilig abgegrenzten, unmittelbar erzeugten und ausgeschütteten wirtschaftlichen Wert, einschließlich der grundlegenden Komponenten der globalen Tätigkeiten der Organisation, wie nachfolgend aufgeführt. Werden Daten als Einnahmen-Ausgaben-Rechnung dargestellt, muss zusätzlich zur Offenlegung folgender grundlegender Komponenten auch die Begründung für diese Entscheidung offengelegt werden:
i. unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert: Erlöse;
ii. ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert: Betriebskosten, Löhne und Leistungen für Angestellte, Zahlungen an Kapitalgeber, nach Ländern aufgeschlüsselte Zahlungen an den Staat und Investitionen auf kommunaler Ebene;
iii. beibehaltener wirtschaftlicher Wert: „unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert" abzüglich des „ausgeschütteten wirtschaftlichen Werts".

b. Der erzeugte und ausgeschüttete wirtschaftliche Wert muss getrennt auf nationaler, regionaler oder Marktebene angegeben werden, wo dies von Bedeutung ist, und es müssen die Kriterien, die für die Bestimmung der Bedeutsamkeit angewandt wurden, genannt werden.

	2022 in T€
Umsatzerlöse *	1.610.830
Bestandsveränderungen	10.684
Zuweisungen und Zuschüsse der öffentlichen Hand	392.630
Sonstige betriebliche Erträge	259.047
Summe	2.273.190
Personalaufwand	1.262.176
Materialaufwand	714.823
Zwischenergebnis	296.191
Ergebnis aus den krankenhausspezifischen Positionen des Fördermittelbereichs	99.929
Abschreibungen auf immaterielle Vermögensgegenstände und Sachanlagen	120.242
Sonstige betriebliche Aufwendungen	266.942
Zwischenergebnis	8.937
Finanzergebnis	-7.951
Ergebnis aus Steuern	-2.958
Jahresfehlbetrag/Jahresüberschuss	-1.972

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.

Für die Charité sind eine Reihe von Gesetzgebungsverfahren relevant, die besonders das Gesundheitswesen betreffen.
Dazu zählen beispielsweise das Berliner Landeskrankenhausgesetz, das Krankenhaustransparenzgesetz, das Gesundheitsversorgungsweiterentwicklungsgesetz oder auch das Gesundheitsdatennutzungsgesetz. Aufgrund der Größe der Charité ist eine Einzelaufzählung aller relevanten Gesetzgebungsverfahren, die in diesem Rahmen (un-)mittelbar relevant sind, nicht abbildbar. Die Charité nimmt einen direkten politischen Einfluss auf ihre Umwelt durch Beratungen, Stellungnahmen, Gutachten oder Initiativen in Verbänden. Die Einflussnahmen erfolgen im Einklang mit den Lobbyregistergesetzen. Im Jahresbericht der Charité sind weitere Informationen über Geldgebende extern finanzierter Einrichtungen oder Forschungsprojekte zu

entnehmen. Jahresbericht der Charité

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.

Im Jahresbericht der Charité sind weitere Informationen über Geldgebende extern finanzierter Einrichtungen oder Forschungsprojekte zu entnehmen.
Jahresbericht der Charité

20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

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

Compliance- und Antikorruptionsrichtlinien

Innerhalb der Charité orientieren sich alle Richtlinien an den landesrechtlichen und strafrechtlichen Bestimmungen. Für die Beschäftigten werden verschiedene Dokumente und Informationsmaterialien zur Verfügung gestellt (Handlungsempfehlungen zur Korruptionsprävention, Kommunikation auf Intranetseiten etc.). Zudem nimmt die Charité ein internes Risikomanagement im Hinblick auf Korruptionsrisiken vor. Die Beschaffungsstellen sowie Beschaffungsprozesse sind klar definiert. Allen Beschäftigten steht eine Schulung mit dem Schwerpunkt „Korruptionsprävention" zur Verfügung.
Zudem hat die Charité ein Due-Diligence-Prozess für relevante Lieferanten etabliert (bspw. Einholen von Erklärungen). Die Charité ahndet Verstöße ausschließlich nach

tiefgehender Prüfung und bei sicherem Nachweis des Verstoßes. Mögliche Konsequenzen können arbeitsrechtliche Maßnahmen oder auch eine Abgabe zur strafrechtlichen Bewertung sein. Dies ist abhängig von der Art und Schwere des Verstoßes. Bei Verstößen von Lieferanten oder anderen Vertragspartner:innen kann es zu einer Beendigung der Vertragsbeziehung kommen oder auch die Abgabe zur strafrechtlichen Bewertung. Besonders risikobehaftet im Hinblick auf Korruption sind grundsätzlich Bereiche in denen:

- Beschaffungen getätigt/ freigegeben werden,
- Drittmittel eingeworben bzw. verwaltet werden,
- regelmäßiger Kontakt zu Externen besteht,
- Verträge geschlossen werden und
- über die Erteilung von Genehmigungen entschieden wird.

Im Kontext Korruption wurden insbesondere folgende Risiken identifiziert:
- Bestechung
- Bestechlichkeit
- Verstoß gegen Vergaberichtlinien
- Untreue

Die Compliance-Abteilung der Charité hat sich zum Ziel gesetzt alle hinreichenden und notwendigen Vorbereitungen für die Umsetzung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (Inkrafttreten 1.1.2023) und des Hinweisgeberschutzgesetzes zu treffen. Die Anforderungen an das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz sowie die Vorbereitungen und Umsetzungen der Anforderungen an das Hinweisgeberschutzgesetz konnten erfolgreich umgesetzt werden.

Verantwortlichkeit:
Die Charité verfügt über ein Compliance-Management-System, das über mehrere Stufen aufgebaut ist. Hauptverantwortlich ist der Vorstandsvorsitzende der Charité. Zudem existiert ein zentraler Compliance-Beauftragter in der Abteilung Compliance-Management, der durch die dezentralen Compliance-Beauftragten unterstützt wird. Die Compliance-Verantwortung wird bis zu den jeweiligen Führungskräften der Bereiche/Abteilungen ausgeweitet. Die Charité sensibilisiert ihre Führungskräfte, durch ihre gleichzeitige Funktion als dezentrale Compliance-Beauftragte, sofern Sie eine Organisationseinheit leiten bzw. eine definierte Stellung innehaben. Es werden sowohl Schulungen vor Ort als auch in digitaler Form angeboten und durchgeführt. An der Charité, und insbesondere im Compliance-Management-System, werden alle gemeldeten Verdachtsmomente auf mögliche Compliance-Verstöße erfasst, nach Art und Umfang geclustert und im gesetzlich erforderlichen Rahmen bearbeitet und dokumentiert. Details zur Anzahl, zum Inhalt oder zu nachfolgenden Maßnahmen können aufgrund der Vertraulichkeit der Informationen nicht gegeben werden.

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.

a) Es wurden alle Einheiten der Charité (und damit alle vier Campus) der Charité auf Korruptionsrisiken überprüft.

b) Prozesse mit erheblichen Korruptionsrisiken ergeben sich im Bereich des Beschaffungswesens, der klinischen und wissenschaftlichen Kooperationen mit der Industrie, Zuwendungen (Spenden und Geschenke), Nebentätigkeiten und Fortbildungssponsoring.

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.

In der Charité und insbesondere im Compliance-Management-System, werden alle gemeldeten Verdachtsmomente auf mögliche Compliance-Verstöße erfasst, nach Art und Umfang geclustert und im Rahmen des gesetzlich erforderlichen bearbeitet und dokumentiert. Details zur Anzahl, zum Inhalt oder zu nachfolgenden Maßnahmen können hier jedoch aufgrund der Vertraulichkeit der Informationen nicht gegeben werden.

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

a. Erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich, und zwar:
i. Gesamtgeldwert erheblicher Bußgelder;
ii. Gesamtanzahl nicht-monetärer Sanktionen;
iii. Fälle, die im Rahmen von Streitbeilegungsverfahren vorgebracht wurden.

b. Wenn die Organisation keinen Fall von Nichteinhaltung der Gesetze und/oder Vorschriften ermittelt hat, reicht eine kurze Erklärung über diese Tatsache aus.

c. Der Kontext, in dem erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen auferlegt wurden.

Siehe Erläuterung GRI SRS-205-3.

Deutscher NACHHALTIGKEITS Kodex

DNK-Erklärung 2022

degewo AG

Leistungsindikatoren-Set	GRI SRS Branchenspezifische Ergänzungen: Wohnungswirtschaft
Kontakt	degewo AG Nachhaltigkeit und Klimaschutz Dirk Friebel Potsdamer Straße 60 10785 Berlin Deutschland +49 (30) 26485-1250 dirk.friebel@degewo.de

Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden Berichtsstandards verfasst:

GRI SRS

Branchenspezifische Ergänzungen: Wohnungswirtschaft

Inhaltsübersicht

Allgemeines

Allgemeine Informationen

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Strategie

1. Strategische Analyse und Maßnahmen
2. Wesentlichkeit
3. Ziele
4. Tiefe der Wertschöpfungskette

Prozessmanagement

5. Verantwortung
6. Regeln und Prozesse
7. Kontrolle
Leistungsindikatoren (5-7)
8. Anreizsysteme
Leistungsindikatoren (8)
9. Beteiligung von Anspruchsgruppen
Leistungsindikatoren (9)
10. Innovations- und Produktmanagement
Leistungsindikatoren (10)

KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE

Umwelt

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen
12. Ressourcenmanagement
Leistungsindikatoren (11-12)
13. Klimarelevante Emissionen
Leistungsindikatoren (13)

Gesellschaft

14. Arbeitnehmerrechte
15. Chancengerechtigkeit
16. Qualifizierung
Leistungsindikatoren (14-16)
17. Menschenrechte
Leistungsindikatoren (17)
18. Gemeinwesen
Leistungsindikatoren (18)
19. Politische Einflussnahme
Leistungsindikatoren (19)
20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten
Leistungsindikatoren (20)

Stand: 2022, Quelle: Unternehmensangaben. Die Haftung für die Angaben liegt beim berichtenden Unternehmen.

Die Angaben dienen nur der Information. Bitte beachten Sie auch den Haftungsausschluss unter www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzerklaerung

Heruntergeladen von www.nachhaltigkeitsrat.de

Allgemeines

Allgemeine Informationen

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

Die degewo AG ist mit einem Bestand von 79.326 Wohnungen das führende kommunale Wohnungsunternehmen in Berlin. Mit ihren 1.470 Mitarbeitenden verfolgt sie ein umfassendes und vielseitiges Geschäftsmodell, welches auf nachhaltiger Entwicklung, sozialer Verantwortung und innovativem Wohnungsbau basiert.
Die kontinuiertliche Erweiterung des Wohnungsbestandes durch Neubau und Akquisition unterstreicht das Engagement der degewo für eine stetige Verbesserung der Wohnraumversorgung in Berlin. Dieser Ansatz geht Hand in Hand mit ihrem Fokus auf soziale Verantwortung. degewo schafft nicht nur Wohnraum, sondern auch Lebensqualität. Sie übernimmt Verantwortung für die Stadt Berlin und ihre Bewohner, in dem sie stabile Wohnquartiere entwickelt, um ein lebenswertes Umfeld für die Bewohnung der Stadt zu schaffen und einen positiven Einfluss auf die Stadtgemeinschaft auszuüben. EIn integraler Teil des Geschäftsmodells sind auch die Tochtergesellschaften von degewo, die das Portfolio um vielfältige Dienstleistungen und Geschäftsbereiche erweitern. Dies ermöglicht eine ganzheitliche Betreuung der Wohnimmobilien von der Planung und Entwicklung bis zur Verwaltung, Bewirtschaftung und Instandhaltung.
Die Unternehmenssatzung, welche das Kerngeschäft definiert, betont das Ziel, Immobiliengeschäfte in vielfältiger Form zu betreiben und dabei insbesondere bezahltbaren Wohnraum für breite Bevölkerungsschichten zu schaffen, einschließlich Haushalte mit begrenztem Einkommen, unter Berücksichtigung tragbarer Belastungen.
Mit einem starken Fokus auf Nachhaltigkeit, sozialer Verantwortung und kontinuierlichen Wachstum setzt degewo einen bedeutsamen Impuls für die Entwicklung und den Fortschritt Berlins, während sie gleichzeitig den Menschen ein Zuhause und ein stabiles Lebensumfeld bietet, Dieses ganzheitliche Geschäftsmodell schafft Mehrwert für die Stadt und ihr Bewohner gleichermaßen.

Ergänzende Anmerkungen:

degewo veröffentlicht die DNK-Erklärung zum siebenten Mal. Seit 2016 berichtet sie im Zweijahresturnus.

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.

Aufgabe von degewo ist sowohl die Sicherung und Erweiterung preisgünstigen Mietwohnraums in allen Bezirken für breite Schichten der Bevölkerung (Wohnungsmarktaufgabe), als auch die Hilfestellung zu einer nachhaltigen und bedarfsgerechten Wohnraumversorgung für Haushalte in Berlin, die auf dem Wohnungsmarkt besonders benachteiligt sind und sich nicht selbst mit angemessenem Wohnraum versorgen können (Versorgungsaufgabe). Als kommunales Wohnungsunternehmen sieht sich degewo einer dauerhaft nachhaltigen Entwicklung verpflichtet. Dies gilt sowohl für die wirtschaftlichen Kerntätigkeiten als auch für die sozialen, gesellschaftlichen und ökologischen Ziele, die das Unternehmen verfolgt.

Der langfristige Zielhorizont von Investitionen in Wohnraum macht Nachhaltigkeit für degewo zur notwendigen Bedingung allen Handelns. Wohnungen, die heute entstehen, prägen das Bild einer Stadt über viele Jahrzehnte: architektonisch und städtebaulich, energetisch und ökologisch. Zur nachhaltigen Strategie von degewo gehört die Einbeziehung zukünftiger Anforderungen an den Wohnraum unter Berücksichtigung aller Dimensionen der Nachhaltigkeit.

Im Jahr 2020 hat degewo mit der Evaluierung der strategischen Ausrichtung begonnen und dabei vier Schwerpunktthemen für die strategische Ausrichtung der nächsten Jahre identifiziert. Die drei strategische Handlungsfelder Wachstum, Personal und Digitalisierung wurden 2022 abgeschlossen und zur Umsetzung und Weiterentwicklung in die Handlungsabläufe und Prozesse integriert. Das vierte Handlungsfeld Klimaschutz wird 2023 folgen. Alle Handlungsfelder zahlen in Ihrer Ausrichtung auf die Dimensionen der Nachhaltigkeit ein. Eine ganzheitliche Nachhaltigkeitsstrategie existiert bei degewo noch nicht. Die Maßnahmen der Handlungsfelder werden mit den Nachhaltigkeitszielen abgestimmt. Künftig werden die Nachhaltigkeitsziele vom Nachhaltigkeitsbeauftragten bei degewo gesteuert und mit Hilfe von Gremien weiterentwickelt. Neben dem Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) mit Leistungsindikatoren nach den Sustainability Reporting

Standards der Global Reporting Initiative (GRI) sind für degewo ebenfalls die branchenspezifischen Standards der Arbeitshilfe 73 und 85 des Bundesverbandes deutscher Wohnungs- und Immobilienunternehmen e.V. (GdW) relevant. Mit der Entwicklung einer Roadmap für die Dekarbonisierung unseres Bestandes führen wir seit 2021 eine CO2-Bilanzierung durch, welche stetig weiterentwickelt wird und dem internationalen Standard des Greenhouse Gas Protocols (GHG) entsprechen soll.

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.

degewo ist ein kommunales Wohnungsunternehmen und hat satzungsgemäß den Auftrag, breite Schichten der Bevölkerung mit bezahlbarem Wohnraum zu versorgen.

Vor allem Geringverdienende, Familien und sozial benachteiligte Bevölkerungsgruppen finden heute immer schwerer Wohnraum. Dies ist Herausforderung und Chance zugleich. Deshalb wurde bereits im Jahr 2012 die Kooperationsvereinbarung „Leistbare Mieten, Wohnungsneubau und soziale Wohnraumversorgung" der städtischen Wohnungsunternehmen mit dem Berliner Senat geschlossen und im Rahmen einer Ergänzungsvereinbarung im Jahr 2022 fortgeschrieben, um Möglichkeiten zur Steuerung des Wohnungsmarktes besser zu nutzen. Neben der sozialen Komponente sind aber auch die gesellschaftliche Verantwortung zum Klimaschutz und das damit einhergehende erreichen der ambitionierten Ziele des Klimaschutzgesetzes sowie der wirtschaftliche Erfolg des Unternehmens sicherzustellen. 2022 standen degewo und die gesamte Wohnungswirtschaft vor ungewohnten Herausforderungen. Der Krieg in der Ukraine führte zu einem stark veränderten Gasmarkt und verursachte eine Energiekrise. Ein verstärkter Anstieg der Zinsen und der Inflationsrate, sowie gestörte Lieferketten und weiterhin bestehender Fachkräftemangel innerhalb der Branche verschärfte die Lage.

Gesellschaftliche Veränderungen insbesondere in den Bereichen „Energie und Mobilität", „Migration und Integration" und „Digitalisierung" sind treibende Themenfelder in der Wohnungswirtschaft. degewo hat sich mit der Wesentlichkeitsanalyse den Nachhaltigkeitsthemen der drei Nachhaltigkeitsdimensionen erfasst, welche besonderer Aufmerksamkeit bedarf. Dabei wurden sowohl die Inside-Out Perspektive (wie sich die Geschäftstätigkeiten von degewo auf Umwelt und Gesellschaft auswirken) als auch die Outside-In Perspektive (welche Gesellschafts- und Umweltthemen Einfluss auf die Geschäftstätigkeiten von degewo haben) betrachtet. Folgende Themen wurden für degewo als wesentlich identifiziert:

Umwelt

Klimaschutz ist das wesentliche Thema bei der Betrachtung der Dimension Umwelt. degewo hat die Verantwortung Neubau und Modernisierungsmaßnahmen so zu planen, dass ein möglichst geringer Einfluss auf das Klima besteht. Dabei wurden folgende wesentliche Themen erkannt:

- Energieeffizienz
- Erneuerbare Energien
- Minderung von Treibhausgasemissionen
- Verwendung ökologischer Baustoffe
- Umgang mit Schadstoffen

Soziales

Die Verantwortung innerhalb der sozialen Dimension untergliedert sich in drei Themenfelder. Das erste Themenfeld ist die *Nachhaltigkeit in den Mieterbeziehungen und im Quartiersmanagement.* Wesentliche Themen sind:

- Erreichbarkeit für die Mietenden
- Entwicklung
- Pflege und Stabilisierung der Quartiere
- Schaffung von Bildungsverbünden
- Unterstützung von Sport-, Bewegungs- und Kulturangeboten

Ein weiteres Themenfeld ist das *Nachhaltige Personalmanagement*. Zu den wesentlichen Themen gehören hier:

- Diversity und Gleichbehandlung
- Gesundheitsförderung und Arbeitssicherheit
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Möglichkeiten der Fort- und Weiterbildung
- Ausbildung
- Führungskräfteentwicklung
- Arbeitnehmerrechte

Das Themenfeld *Nachhaltigkeit in der Unternehmensführung* beschäftigt sich mit dem Einfluss des unternehmerischen Handelns auf die Gesellschaft. Die Wesentlichen Themen sind:

- Compliance
- Antikorruption
- Menschenrechte
- Mitgliedschaften
- Politischer Einfluss

Wirtschaft

In der wirtschaftlichen Dimension liegt das Augenmerk auf der langfristigen finanziellen Stabilität des Unternehmens. Diese geht ein her mit folgenden wesentlichen Themen:

- Angemessene Mietenentwicklung
- Zukunftsfähige Bestandsentwicklung
- Finanzierung
- Beschaffung

Diese Themen bilden den Schwerpunkt der Nachhaltigkeitsaktivitäten von degewo.

Chancen und Risiken

Die Chancen und Herausforderungen der Wohnungs-/Immobilienbranche definieren sich über das unternehmerische Umfeld. Beispielhaft seien hier die wachsende Stadt, die demographische Entwicklung, der degewo-eigene Gebäudebestand sowie wohnungs-, stadt-, klima-, energie- und gesellschaftspolitische Entwicklungen und Gesetzgebungen genannt.

Risiken sind als Möglichkeit ungünstiger und zukünftiger Entwicklungen definiert. Mit dem immobilienwirtschaftlichen Risikomanagement wird versucht, Risiken systemisch zu begegnen. Um dies zu erreichen, sind sie zu identifizieren, zu systematisieren und zu bewerten. Externe Risiken entstehen zum Beispiel durch die Regulierung der Mietpreise und des Mietrechts, sowie Veränderungen des Zinsniveaus. 2022 gehörten auch das Coronavirus und die Auswirkungen des Ukrainekrieges zu den Risiken. Darüber hinaus können Risiken im Zusammenhang der Investitionstätigkeit in Bestandspflege und -erweiterung auftreten. Durch den teilweise schadstoffbelasteten Wohnungsbestand bei degewo besteht ebenfalls ein potenzielles Einzelrisiko.

Im Jahr 2024 wird degewo die Wesentlichkeitsanalyse erstmal gemäß der Corporate Sustainability Reporting Directive der EU (CSRD) durchführen. Zu diesem Zeitpunkt wird erstmals eine konkrete Wesentlichkeitsmatrix inklusive der positive und negativen Auswirkungen differenziert nach der Outside-in und Inside-Out Perspektiven erstellt.

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.

Als kommunales Wohnungsunternehmen hat degewo den Auftrag, den Berliner Wohnungsmarkt positiv zu beeinflussen und dafür zu sorgen, dass in allen Bezirken für breite Schichten der Bevölkerung preisgünstiger Mietwohnraum gesichert und erweitert wird. Dabei geht wirtschaftlicher Erfolg mit ökologischer Verträglichkeit und sozialer Fairness einher.

Die strategische Ausrichtung des Unternehmens wird durch den Vorstand zusammen mit den Führungskräften entwickelt. In den strategischen Handlungsfeldern werden dafür die Zielrichtungen und Maßnahmen formuliert. Die Abstimmung für die Umsetzung erfolgt mit dem Aufsichtsrat.

Kernziele des Unternehmens für 2022 (mit gleich hoher Priorität):

- Schaffung, Bereitstellung und Bewirtschaftung bezahlbaren Wohnraums (Bereitstellung von 35.000 neuen Wohnungen durch die landeseigenen Wohnungsunternehmen bis 2026)
- kontinuierliche Optimierung der Bestandsbewirtschaftung
- Förderung sozialer Entwicklung in den Quartieren unter Berücksichtigung von Integration und Partizipation
- Erfüllung der Vorgaben zum Klimaschutz und Energieeinsparung gemäß der Sektorziele des Klimaschutzgesetzes (Klimaneutraler Gebäudebestand bis 2045)

Im Jahr 2020 hat degewo mit der Evaluierung der strategischen Ausrichtung begonnen und dabei vier Schwerpunktthemen für die strategische Ausrichtung der nächsten Jahre identifiziert. Diese stehen bei der weiteren Festlegung von strategischen Initiativen und Maßnahmen im Fokus und werden in Arbeitsgruppen und Workshops weiter detailliert.

Zukunftsfähiges Wohnen verlangt ein hohes Innovationspotenzial und bedarf einer kontinuierlichen technischen Weiterentwicklung der Bestände. Dieser Herausforderung stellt sich degewo in seiner Unternehmenssteuerung.

Wir leisten durch gemeinsame Aktivitäten einen Beitrag zum Klimaschutz im Gebäudebestand und orientieren uns dabei an unserer Roadmap bis 2045, fördern die Verbreitung erneuerbarer Energien, bewirtschaften den Gebäudebestand nachhaltig und sozialverträglich. Mit der Tochtergesellschaft degewo netzWerk GmbH bündelt das Unternehmen die Geschäftsfelder Energielieferung, Messdienste, digitale Infrastruktur, Energiedienstleistungen und Smart City unter einem Dach. degewo-Mieterinnen und -Mieter profitieren von der Kompetenz des integrierten Energiedienstleisters degewo netzWerk GmbH durch langfristig stabile Nebenkosten.

Bei der Schaffung und Bereitstellung von bezahlbarem Wohnraum für Berlin nimmt degewo, zusammen mit den anderen städtischen Wohnungsunternehmen, eine Schlüsselposition ein. Um die Bereitstellung bezahlbaren Wohnraums langfristig zu sichern, hat degewo gemeinsam mit den anderen städtischen Wohnungsgesellschaften die Kooperationsvereinbarung "Leistbare Mieten, Wohnungsneubau und soziale Wohnraumversorgung" mit dem Berliner Senat unterzeichnet und 2022 mittels Ergänzungen fortgeschrieben.

Die deutsche Wohnungswirtschaft leistet einen wichtigen Beitrag zur Erreichung der im Rahmen der Deutschen Nachhaltigkeitsstrategie/Agenda 2030 festgelegten Sustainable Development Goals (SDG). degewo hat bislang keine direkte Zuordnung der SDGs zu den eigenen Kernzielen 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.

degewo ist ein bestandshaltendes Unternehmen von Wohnimmobilien. Im Kerngeschäft werden Wohnungen und Gewerbeeinheiten vermietet, bewirtschaftet und verwaltet. Dies geschieht nach festgelegten Prozessen. Für die Bewirtschaftung der Immobilen setzt

degewo unter anderem ihre Tochtergesellschaften degewo Technische Dienste GmbH und degewo Gebäudeservice GmbH ein. Zu weiteren Services von degewo gehören unter anderem mieternahe Dienstleistungen wie Mietschuldner- und Modernisierungsberatungen oder die Weiterentwicklung und Koordination der Quartiere. Über die Beteiligungsgesellschaft SOPHIA Berlin GmbH bietet degewo Beratungs-, Service- und Betreuungsangebote im Bereich der sozialen Personenbetreuung. Darüber hinaus bündelt degewo mit der Tochtergesellschaft degewo netzWerk GmbH die Geschäftsfelder Energielieferung, Messdienste, digitale Infrastruktur, Energiedienstleistungen und Smart City.

Bei der Erbringung der Dienstleistungen ist degewo als Wohnungsunternehmen jedoch zum Teil auf die Zusammenarbeit und Zulieferung von Fremdfirmen angewiesen, da degewo nicht alle Leistungen selbst erbringen kann. Mit vielen Handwerkern werden dazu unter anderem Rahmenverträge zur Leistungserbringung abgeschlossen. Auch wenn die Verträge laufend neu ausgeschrieben werden müssen, so ist degewo über eine regelmäßige Geschäftspartnerbewertung sowohl an guten Leistungen für die Mietenden als auch an stabilen Partnerschaften zu den ausführenden Firmen interessiert. Ein Austausch zur Geschäftspartnerbewertung findet einmal jährlich mit den Firmen statt, in welchem degewo die Eignung und Qualität überprüft.

Selbst erbringt degewo: Die Dienstleistung der Vermietung und Verwaltung von Wohnraum und wesentliche Elemente der Planung von Neubauten und Sanierungen.

Wo immer die Vergabe von Aufträgen an externe Dienstleister nötig ist, erfolgt dies nach Ausschreibungen (EU-weit und national, entsprechend den festgelegten Wertgrenzen) zentral über die Abteilung Vergabe. Ebenso werden Einkaufsleistungen zentral über die Abteilung Einkauf gesteuert. Durch das Berliner Ausschreibungs- und Vergabegesetz (BerlAVG) sowie die Verwaltungsvorschrift Beschaffung und Umwelt (VwVBU) sind alle öffentlichen Unternehmen des Landes Berlin verpflichtet, bei der Beschaffung Öko- soziale Vorgaben einzuhalten. Dazu zählen unter anderem:

- Umweltvertägliche Beschaffung
- Beachtung der ILO-Kernarbeitsnomerne
- Mindesstundenentgelt; Tariftreue
- Frauenförderung
- Verhinderung von Benachteiligung

Außerdem müssen die Unternehmen weitere Eigenerklärungen und Unbedenklichkeitsbescheinigungen in laufenden Ausschreibungsverfahren abgeben, wie zum Beispiel die Verpflichtung zur umweltverträglichen Entsorgung oder die Zertifizierung als Entsorgungsfachbetrieb für gefährliche Abfälle.

degewo bezieht einen Großteil der Waren- und Dienstleistungen aus Berliner Betrieben oder von Unternehmen aus der Region. Die Wertschöpfung erfolgt also in erster Linie regional.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Für die Implementierung nachhaltiger Grundsätze und die nachhaltige Ausrichtung des Unternehmens trägt der Vorstand die Verantwortung. Im Rahmen der im Jahr 2020 begonnenen Evaluierung der strategischen Ausrichtung der nächsten Jahre wurde festgelegt, dass die in den einzelnen strategischen Handlungsfeldern identifizierten Nachhaltigkeitsaspekte unmittelbar dort berücksichtigt werden. Diese und weitere Themen werden im Nachgang zur Strategieentwicklung durch den Manager Nachhaltigkeit und Klimaschutz, welcher 2023 die Arbeit beginnt, vertieft.

6. Regeln und Prozesse

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

Als führendes kommunales Wohnungsunternehmen gehört es zu unserem gesellschaftlichen Auftrag, bezahlbaren warmen Wohnraum in lebenswerten Quartieren zu schaffen. Dazu zählen der Neubau und die Vermietung von Wohnungen, die Modernisierung und Sanierung sowie die Bewirtschaftung unserer Bestände und die Gestaltung eines nachbarschaftlichen und engagierten Miteinanders. Ein integriertes Quartiersmanagement hilft bei der ganzheitlichen Betrachtung und Umsetzung von passgenauen Maßnahmen und Aktionen in ausgewählten Quartieren. Über unser Partizipationskonzept wird die Beteiligung aller relevanten Stakeholder sichergestellt. Unterstützung erfährt degewo von ihren Mieterräten und Mieterbeiräten, mit denen wir eng zusammenarbeiten. (weitere Informationen im Kriterium 9)

Unsere Prozesse werden regelmäßig überprüft und optimiert. Im Mai 2020 konnten wir den Vermietungsprozess digitalisieren. Seither gibt es einen einheitlichen Vermietungsprozess, der den Regelungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) und den datenschutzrechtlichen Anforderungen entspricht und eine rechtskonforme und diskriminierungsfreie Wohnungsvergabe gewährleistet. Ausführliche Informationen zum Vermietungsablauf stehen für Wohnungsinteressierte auf der Homepage zur Verfügung.

Die Grundwerte von degewo liegen in der von Offenheit geprägten Zusammenarbeit, welche durch die Nähe zu unseren Kunden geleitet wird und einen hohen Maßstab für die geschäftsorientierte Kompetenz unserer Mitarbeitenden setzt. Wir nehmen die Verantwortung unserer Arbeit gegenüber der Stadt Berlin und unserem Gesellschafter als tagtägliche Herausforderung an, um mit entsprechendem Mut innovative Angebote zu entwickeln und mit wirtschaftlicher Weitsicht dieser Verantwortung bestmöglich gerecht zu werden.

Um dem Nachhaltigkeitsgedanken gerecht zu werden, gelten für alle Mitarbeitenden der Compliance-Verhaltenskodex und der Antikorruption-Verhaltenskodex. Es wurden eindeutige Grundsätze definiert, die unter anderem das gesetzes- und regelkonforme Verhalten aller Beschäftigten sicherstellen und helfen, eventuelle Verstöße aufzudecken. Weitere Informationen hierzu finden sich im Kriterium 20.

Auch dem Zusammenspiel von Beruf & Familie ist sich degewo bewusst. Das alle drei Jahre stattfindende Audit „berufundfamilie" sichert die regelmäßige Berücksichtigung der Belange von Familien.

Die Bedeutung von nachhaltigem Handeln ist im Leitbild von degewo definiert: "Unser Auftrag ist die nachhaltige Bewirtschaftung von Wohnraum für alle Bevölkerungsschichten in und für Berlin. Dabei bedeutet "nachhaltig" das Zusammenspiel von

- Bestandserhaltung
- Gebietspflege
- Neubau
- Erwirtschaftung von Erträgen, die die stabile Entwicklung von degewo ermöglichen
- sozialem und ökologischem Wirtschaften

Mit besonderem Augenmerk hat sich degewo in den letzten zwei Jahren dem Klimaschutz gewidmet und im strategischen Handlungsfeld die künftigen Maßnahmen und Leitlinien erarbeitet. Entscheidungen von degewo fallen durch die Strategie immer unter Berücksichtigung des Klimaschutzes. Die Strategie wird stetig fortgeschrieben und aktualisiert.

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.

degewo hat an der GdW Arbeitshilfe 73 "Nachhaltigkeitsberichterstattung in der Wohnungswirtschaft" mitgearbeitet. Dort wurden Vorschläge für eine standardisierte Nachhaltigkeitsberichterstattung erarbeitet. Ausgangsbasis dafür bildeten das Sustainability-Reporting Framework der Global Reporting Initiative (GRI), das Corporate Social Responsibility-Berichtskonzept des European Housing Network (EURHONET) sowie eine Auswertung veröffentlichter wohnungswirtschaftlicher Nachhaltigkeits- und Corporate Social Responsibility-Berichte.

In diesem Zusammenhang wurde ein Datenblatt mit allen erhebungsrelevanten Kennzahlen eingeführt, das Grundlage für die Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts 2016 und der nachfolgenden Nachhaltigkeitsberichte für die Jahre 2017 und 2019 und 2020/2021 war. Basis für das Datenblatt sind alle für degewo relevanten GRI-Kennzahlen (GRI SRS). Ergänzenden Kennzahlen werden für den DNK-Bericht erhoben. Im Rahmen der strategischen Handlungsfelder werden weitere Kennzahlen zur Erfolgskontrolle der durchgeführten Maßnahmen erhoben und in zukünftigen Berichten integriert. So besteht für degewo beispielsweise ein Klimaroadmap, deren Einhaltung den Weg zur Klimaneutralität ebnen soll. Die Kontrolle der Zieleinhaltung unterliegt je nach Ziel aktuell den jeweiligen Fachbereichen und wird zukünftig durch den Manager Nachhaltigkeit und Klimaschutz erfolgen. Die aktualisierten Kennzahlen finden sich im Jahresvergleich im

Nachhaltigkeitsbericht 2020/2021 wieder. Der degewo-Nachhaltigkeitsbericht wird im zweijährigen Turnus aktualisiert und ist auf der degewo-Website veröffentlicht.

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.

Werte und Leitbild werden auf der Internetseite von degewo vorgestellt.

Die Stelle des internen Compliance-Beauftragten, der regelmäßig an den Vorstand und den Aufsichtsrat berichtet, wurde im Dezember 2017 neu besetzt. Zum 1. April 2021 wurde ein neuer externer degewo-Vertrauensanwalt bestellt. Seit 2016 wird der Aufsichtsrat jährlich durch einen Compliance-Bericht unterrichtet. Weitere interne Regelwerke, wie beispielhaft Organisationsanweisungen, Handlungsleitfäden oder Checklisten, stellen die Führungskräfteleitlinien und Servicestandards für Mitarbeitenden dar.

Die "Charta der Vielfalt", eine Unternehmensinitiative zur Förderung von Vielfalt in Unternehmen und Institutionen, wurde von degewo bereits im Jahr 2008 unterzeichnet.

Investitionsintensität (Werterhaltung und Werterhöhung des Immobilienbestandes): Angabe in EUR/qm Wohnfläche pro Jahr (optional)

GdW BM2 - Modernisierungsintensität: 5,21 €/m²a

GdW BM4 - Instandhaltungsintensität: 15,76 €/m²a

Gesamtkapitalrentabilität (Ertragskraft des Unternehmens) (optional)

GdW EF1- Gesamtkapitalrentabilität: 2,6%

CO2-Intensität des Gebäudebestands (optional)

19,65 kg CO_2/m² (2021, Daten für 2022 waren zum Redaktionsschluss noch nicht vollständig)

CO2-Einsparung seit 1990 (Beschreibung des Einsparpotenzials und die Maßnahmen, durch die die CO2-Einsparung erreicht wurde) (optional)

1990 lagen die CO_2-Emissionen je Quadratmeter bei 49,1 kg. Damit konnte die CO_2-Intensität des Gebäudebestandes seit 1990 um 22,25 kg CO_2/m² gesenkt werden.

Anteil der energetisch voll- bzw. teilmodernisierter Wohnungen am Gesamtbestand (optional)

GdW BM3 - Anteil seit 1990 energetisch voll- bzw. teilmodernisierte Wohnungen am Gesamtbestand: 68%

Kosten für soziale Projekte (optional)

-

Anteil barrierefreier/-armer Wohnungen im Bestand (optional)

-

Branchenspezifische Ergänzungen

Kennzahlen der GdW Arbeitshilfe 73

BM1 - Neubauquote: 1,5%

MB1 - Vermietete eigene Wohnungen: 75.516

MB3 - Vermietungsquote: 98%

MB4 - Durchschnittliche Bestandsmieten (inkl. Neuvertragsmieten und Neubau): 6,48€/m²mtl

MB5 - Durchschnittsmiete bei Erstvermietung: 8,80€/m²mtl

MB6 - Mietenstruktur:

Mietspanne (€/m²mtl)	Anteil Wohnungen (%)
unter 5,00	3,4
5,00-5,99	29,74
6,00-6,99	40,16
7,00-7,99	17,22
8,00-8,99	3,75
9,00-10,00	1,91
über 10,00	3,81

MB7 - Betriebskostenquote: 32,9%

MB8 - Durchschnittliche Mietvertragsdauer: 13,6 a/WE

MB9 - Mieterfluktuation: 5,08%

EF2 - Eigenkapitalrentabilität: 6,6%

EF3 - EBITDA-Fremdkapital-Verhältnis: 7,4%

EF4 - Umsatzerlöse aus Vermietung: 6,83 €/m²mtl

EF5 - Erlösschmälerungsquote: 2,5%

EF6 - Eigenmittelquote: 29,2%

EF7 - Verschuldungsintensität: 725 €/m²

EF8 - Tilgungskraft: 3,4

EF9 - Zinsdeckung: 10,3%

EF10 - Kapitaldienstdeckung: 29,6%

EF11 - Mietenmultiplikator: 12 a

EF12 - Net Asset Value: 472 €/m²

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 Zielvereinbarung und Vergütung für den Vorstand wird durch den Aufsichtsrat nach Fertigstellung des Jahresabschlusses überprüft und festgestellt. Auch hat der Vorstand den Auftrag, den Wohnraum für alle Bevölkerungsschichten in und für Berlin nachhaltig zu bewirtschaften. Dabei bedeutet „nachhaltig" das Zusammenspiel von Bestandserhaltung, Gebietspflege, Erwirtschaftung von Erträgen, welche die stabile Entwicklung von degewo ermöglichen, sozialem und ökologischem Wirtschaften. So verfolgt das Land Berlin als Gesellschafter nachhaltige mittelfristige und langfristige Ziele, wie zum Beispiel eine sozialverträgliche Mietengestaltung, den Neubau von Wohnungen, den Ankauf von Wohnungen, eine soziale Stadtentwicklung, die Ausbildung von jungen Menschen oder auch Partizipation.

In den Gremiensitzungen werden zu jedem Beschlussvorschlag die nachhaltigen Auswirkungen diskutiert. Ebenso werden Nachhaltigkeitsziele in den jährlichen Zielvereinbarungen mit dem Vorstand verankert. Nachhaltigkeitsziele für Mitarbeitende sind in den Zielvereinbarungen bislang nicht vorgesehen, sodass die Erreichung der Nachhaltigkeitsziele wiederum nicht durch Bonuszahlungen prämiert wird.

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.

Die Vergütung der Geschäftsleitung (Grundgehalt und Tantieme) und der Mitglieder des Aufsichtsrates (feste Vergütung) wird jährlich auf der Website von degewo nach dem Zweiten Vergütungs- und Transparenzgesetz als Vergütungsbestandteile der Unternehmensorgane veröffentlicht und kann zudem unter www.bundesanzeiger.de transparent nachvollzogen werden.

Es wurden weder Anstellungsprämien oder Zahlungen als Einstellungsanreiz, Abfindungen noch Rückforderungen getätigt.

Grundsätzlich besteht für alle Mitarbeitenden die Möglichkeit, eine betriebliche Altersversorgung in Form einer selbstfinanzierten Direktversicherung abzuschließen.

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.

Die Jahresgesamtvergütung der Vorstandmitglieder von degewo im Jahr 2022 ist 7,9-mal so hoch wie der Median der Jahresgesamtvergütung aller Mitarbeitenden (ohne Vorstand) im degewo-Konzern (inklusive Studierdende, Auszubildende und gewerbliche Mitarbeitende).

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.

Als kommunales Wohnungsunternehmen übernimmt degewo Verantwortung für die Stadt Berlin und ihre Bewohnerinnen und Bewohner. Das unternehmerische Umfeld von degewo ist von einer Reihe externer Bevölkerungszuwachs geprägt, die das Geschäft wesentlich beeinflussen. Unter anderem zählen zu diesen Einflussfaktoren der Einwohnerzuwachs Berlins und die daraus resultierende Verknappung von bezahlbarem Wohnraum. Politik und Gesellschaft fordern signifikante Beiträge zum Schutz des Klimas und zur Umstellung der Energieversorgung auf nachhaltige Quellen, der Beitrag zu einer langfristig lebenswerten und sozial gerechten Stadt. Als landeseigenes Unternehmen in der Rechtsform der Aktiengesellschaft kommt degewo seinen umfassenden Informationsverpflichtungen nach. Sämtliche Anspruchsgruppen werden durch eine integrierte Kommunikation über die Entwicklungen im Unternehmen, Neuerungen und besondere Ereignisse informiert. Dazu werden unterschiedliche und zielgruppengerechte Kanäle genutzt, um eine breite Information der Mietende, Öffentlichkeit, Politik, Wirtschaft etc. auf der einen und der Mitarbeitende auf der anderen Seite sicherzustellen.
Zu unseren Stakeholdern gehören u.a.:

- Aufsichtsrat
- Land Berlin, Senatsverwaltungen und Bezirksämter
- Mietende, Mieterrat und Mieterbeirat
- Mitarbeitende
- Verbände und Initiativen
- Geschäftspartner und Lieferanten
- Öffentlichkeit und Medien

Die Stakeholder haben sich in den letzten Jahren nicht geändert, weshalb der Prozess der Identifikation der relevanten Gruppen nicht erneut aufgesetzt wurde. Mit der Vorbereitung der CSRD wird degewo 2024 eine erneute Identifikation mit den Stakeholdern durchführen, um diese in die Wesentlichkeitsanalyse einzubinden.

Aufsichtsrat

Der Aufsichtsrat wird in seinen regelmäßig stattfindenden Sitzungen durch schriftliche und mündliche Berichte – insbesondere über den Geschäftsverlauf, die Lage und die Portfolioentwicklung des Unternehmens, die Umsatzentwicklung, Ertrags-, Finanz- und Vermögenslage sowie die Marktsituation, die aktuellen Baumaßnahmen und einzelne Geschäftsvorfälle von besonderer Bedeutung – informiert. Die Berichterstattung bezieht sich auch auf die zum Konzern gehörenden Unternehmen. Bei Bedarf werden neben den turnusmäßig stattfindenden Sitzungen außerordentliche Sitzungen einberufen oder Entscheidungen des Aufsichtsrates im Wege eines schriftlichen Umlaufverfahrens herbeigeführt. Der Aufsichtsrat der degewo AG hat zur Vorbereitung seiner Sitzungen und Beschlüsse aus seiner Mitte Ausschüsse eingerichtet. Die Vorsitzende des Aufsichtsrates wird zudem vom Vorstand in regelmäßigen Sitzungen oder anlassbezogen über maßgebliche Themen im Unternehmen informiert.

Land Berlin, Senatsverwaltungen, Abgeordnetenhaus

Das Land Berlin ist alleiniger Anteilseigner der degewo AG. Als Alleinaktionär wird das Land Berlin in der Hauptversammlung der degewo AG durch die Senatsverwaltung für Finanzen als Aktionärsvertreter vertreten. Zwei Drittel der Mitglieder des Aufsichtsrates der degewo AG werden von der Hauptversammlung gewählt. Als landeseigenes Unternehmen unterliegt degewo der Beteiligungsaufsicht durch die Senatsverwaltung für Finanzen sowie der Fachaufsicht durch die Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Wohnen. In jährlichen Gesellschaftergesprächen findet ein Austausch mit dem Land Berlin als Gesellschafter zu den grundlegenden strategischen Zielsetzungen des Gesellschafters und deren Umsetzung bei degewo statt. Darüber hinaus berichtet der Vorstand einmal jährlich im Ausschuss für Beteiligungsmanagement und –controlling des Berliner Abgeordnetenhauses zu den aktuellen Unternehmenskennzahlen sowie zu den Strategien von degewo.

Mietende, Mieterrat und Mieterbeirat

Die von der Mieterschaft gewählten 36 Mieterbeiräte vertreten ebenfalls die Mieterschaft bei degewo. Die Mieterbeiräte haben ein Anhörungs- und Vorschlagsrecht in allen die Mieterschaft des Quartiers unmittelbar betreffenden Angelegenheiten. Bei Wunsch nimmt degewo an den Sitzungen der Mieterbeiräte teil und führt Begehungen in den Quartieren durch. Anregungen zur Wohnumfeldgestaltung werden im Unternehmen aufgenommen und je nach Möglichkeit umgesetzt. Auch im Rahmen der Partizipation bei Neubau- und Sanierungsvorhaben üben Mieterbeiräte Mitwirkungsrechte aus. degewo bietet den Mieterbeiräten für die Ausübung der Informations- und Mitwirkungsrechte in vielfacher Form Unterstützung, unter anderem durch feste Ansprechpersonen in den Kundencentern und für Mietergremien. Den Mietergremien werden Fortbildungen angeboten, um ihnen Hilfen in der ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit an die Hand zu geben.

Über eine regelmäßig stattfindende Mieterbefragung erhebt degewo Daten zur Mieterzufriedenheit, um den Service für unsere Mietenden kontinuierlich zu verbessern. Aus den Ergebnissen leiten wir Handlungsmaßnahmen ab, welche kontinuierlich abgearbeitet werden. Des Weiteren stehen dieser - für degewo wichtigen Anspruchsgruppe - zahlreiche Dialogmöglichkeiten zur Verfügung. Über die gewählten Mieterbeiräte können quartiersbezogen Themen an degewo herangetragen werden. Mieterbeiräte sind gefragt,

wenn es etwa um die Neugestaltung von Freiflächen im Quartier geht, um Beleuchtungskonzepte und die Partizipation im Rahmen von Sanierungs- und Neubauvorhaben. Zudem führten wir 2022 die neue App "Meine degewo" ein, in welcher die Mieter ihre Anliegen online einreichen können. Zudem stehen dort Informationen zum Mietverhältnis bereit. Somit konnten wir den Kontakt zu den Mietenden weiter digitalisieren die Bearbeitungszeit reduzieren und unser Serviceangebot verbessern.

Zum Jahresbeginn 2020 hat degewo den mieterorientierten Service neu aufgestellt. Ziel dieser Neuorganisation war es, das alltägliche Geschäft effizienter zu gestalten und die Kundenzufriedenheit durch optimierte Prozesse zu steigern. Aus der Reorganisation resultierte eine neue Struktur mit vier Kundencentern, der Zentralen Vermietung und der Zentralen Kundenberatung, die den zentralen Eingangskanal für alle Anliegen aus der Mieterschaft darstellt. Die Zentrale Kundenberatung soll für eine schnelle und effiziente Bearbeitung der Kundenanliegen sorgen. Seit der Einführung unserer Zentralen Kundenberatung konnten wir die Bearbeitung von Standardanliegen aus der Mieterschaft deutlich beschleunigen. Damit sind mehr Freiräume für die Mitarbeitenden entstanden, um sich individuellen und komplexen Anliegen intensiver zu widmen. Die Zufriedenheit der Mieterschaft mit der Bearbeitungszeit hat sich deutlich verbessert. Und wir arbeiten kontinuierlich daran, die Anliegen noch schneller zu lösen. Durch die Digitalisierung werden die Kommunikationswege weiter optimiert, um den Bedürfnissen der Mietenden möglichst gerecht zu werden.

Die im Jahr 2016 erstmalig gewählten elf Mitglieder des Mieterrates diskutieren die allgemeinen Anliegen unserer Mieterschaft und haben ein Auge darauf, wo das Unternehmen hinsteuert. 2022 fanden die Mieterratswahlen zum zweiten Mal statt. Bei dieser Wahl wurden 12 Mitglieder des Mieterrates gewählt. Der degewo-Mieterrat bündelt und systematisiert Anregungen und Kritiken der Mietenden sowie die durch die Mieterbeiräte gesammelten Erkenntnisse und Erfahrungen. Die daraus abgeleiteten Anregungen und Vorschläge vertritt er gegenüber degewo mit dem Ziel, zum Interessenausgleich beizutragen. Der Mieterrat befasst sich außerdem mit den Unternehmensplanungen bei den Neubau-, Modernisierungs- und Instandsetzungsprogrammen sowie mit der Quartiersentwicklung und den Gemeinschaftseinrichtungen und nimmt gegenüber der Unternehmensleitung hierzu Stellung. Er ist mit einem Sitz im Aufsichtsrat vertreten.

Das ehrenamtliche Engagement der Mieterbeiräte und Mieterräte hat degewo im Jahr 2022 im Rahmen eines Tages der Mietergremien geehrt. Hier finden die Mietervertretenden auch die Möglichkeit sich untereinander zu vernetzen.

Das alljährliche degewo-Mieterfest lockt tausende Mietende zum jeweiligen Veranstaltungsort. Anwesende Mitarbeitende kommen dort in direkten Kontakt zu ihren Mietenden. Aufgrund der Coronapandemie konnte das Mieterfest in den Jahren 2020 bis 2022 nicht stattfinden. Stattdessen besuchte degewo die Mietenden in ihren Quartieren mit kleinen Aktionen wie dem Wanderzirkus Cabuwazi, Kiez- und Hofkonzerten, um den Mietende nahe zu sein und sich als Ansprechpartner anzubieten. Zum 100-jährigen Jubiläum der degewo wird es wieder ein Mieterfest geben.

Mitarbeitende

Mitarbeitende haben ebenfalls vielfältige Möglichkeiten, in den Nachhaltigkeitsprozess integriert zu werden. Beispielsweise werden Befragungen der Mitarbeitenden durchgeführt, deren Ergebnisse analysiert und von einer degewo-internen Arbeitsgruppe lösungsorientiert aufgearbeitet werden.

Mitarbeiterversammlungen finden jährlich statt und enthalten den Programmpunkt, Fragen an den Vorstand zu stellen. Über Vorstandsbriefe wird die Belegschaft darüber hinaus zu aktuellen Themen, z. B. zu wichtigen unternehmerischen Entscheidungen oder internen organisatorischen Fragen, informiert. Gerade in Zeiten der Pandemie hat sich der Vorstand in digitalen Formaten über das Intranet an die Mitarbeitenden gewendet, um weiterhin in Kontakt mit ihnen zu bleiben.

Verbände

degewo ist in mehreren Verbänden und Initiativen Mitglied und bringt sich mit der Beteiligung an Umfragen, in Ausschüssen und Sitzungen ein. Ein Überblick der Verbände und Initiativen ist in Kriterium 19 abgebildet.

Geschäftspartner und Lieferanten

Das Verhältnis von degewo zu Ihren Geschäftskontakten und Dienstleistenden wird im Kriterium 4 näher erläutert.

Medien und Öffentlichkeit

Die Medienarbeit verfolgt insbesondere das Ziel, über die Planungs- und Bautätigkeit von degewo zu informieren, um nicht nur das starke Engagement des Unternehmens im Berliner Wohnungsbau deutlich zu machen, sondern auch die Vermietung des Wohnungsangebots zu unterstützen. Weiterhin strebt degewo mit der Medienarbeit das Ziel an, die Erhöhung der Akzeptanz von Bau- und Sanierungsmaßnahmen zu stärken. Zukünftig wird es in der Unternehmenskommunikation jedes Jahr Schwerpunktthemen geben, welche die Interessensgruppen gezielt über die Arbeit von degewo informieren soll. 2023 steht das Thema Klimaschutz im Fokus. Auch in den folgenden Jahren wird das Thema weiterhin eine wesentliche Rolle spielen.

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 Themen und Anliegen der einzelnen Anspruchsgruppen sind sehr unterschiedlich. Die am stärksten eingebundene Stakeholdergruppe sind die Mietenden. Seit Anfang 2017 hat ein Mitglied des Mieterrats auch einen Sitz im Aufsichtsrat der degewo AG. Ein weiteres Mitglied des Mieterrats nimmt als Gast an den Sitzungen des Aufsichtsrates teil. Zu den wichtigsten Themen der Mietenden gehört eine frühzeitige Einbindung in Planungsprozesse bei Neubau oder Sanierung. Diesem Anliegen kommt degewo nach, indem sie bereits im Planungsprozess durch zielgruppengerechte Partizipation den Bedarf an neuen Wohn- und Gewerberäumen analysiert. Auf diese Weise kann degewo zu Planungsbeginn auf Bedürfnisse reagieren und einen Beitrag zur Quartiersentwicklung leisten. Die Partizipation bei degewo ist im Quartiersmanagement angesiedelt. Sie folgt den im Jahr 2017 von den landeseigenen Wohnungsunternehmen im breiten Austausch mit Beteiligten aus Politik, Verwaltung, Wirtschaft und organisierter Zivilgesellschaft entwickelten Leitlinien für Partizipation im Wohnungsbau, die in 2017 verabschiedet wurden. Die Leitlinien zeigen Grundsätze, Formate und Qualitätskriterien für Partizipationsverfahren auf.

Sowohl Mietende als auch die Nachbarschaft werden frühzeitig vor Baubeginn informiert. Mitwirkungsmöglichkeiten, Formate und Zeitplan werden vorab in einem vorhabenbezogenen Partizipationskonzept festgelegt. In Informationsveranstaltungen und Mietersprechstunden können Fragen und Anregungen direkt diskutiert werden. In einigen Fällen finden auch Ideenworkshops statt. Bei vielen Neubauvorhaben bietet degewo an, sich an der Gestaltung von Gemeinschaftsflächen oder Außenanlagen zu beteiligen. Dadurch kann Akzeptanz für Vorhaben geschaffen werden und es können Mehrwerte entstehen.

Alle größeren Quartiere haben einen eigenen Mieterbeirat. Der Mieterbeirat und degewo verfolgen das gemeinsame Ziel, die Wohnsituation und -qualität in den Wohnvierteln in sozialen, kulturellen und nachbarschaftlichen Fragen zur beiderseitigen Zufriedenheit zu gestalten und zu verbessern sowie die Mieterschaft in die aktive Gestaltung ihres Wohnumfeldes einzubeziehen. Dabei sollen vor allem die Veränderungen im Sozialen und Kulturellen Berücksichtigung finden, um die gemeinsam mit den Wohnungsunternehmen entwickelten Maßnahmen für Nachbarschaftshilfe, Unterstützung und Beratung und das

Zusammenleben der Mieterschaft darauf ausrichten zu können.

Ein weiteres wichtiges Thema, das durch die Stakeholdergruppen Mieterschaft, Stadtgesellschaft, Politik und Aufsichtsrat an degewo herangetragen wird, ist die Bereitstellung von bezahlbarem Wohnraum. Zur Sicherung von bezahlbarem Wohnen in Berlin trat im Jahr 2016 das „Gesetz über die Neuausrichtung der sozialen Wohnraumversorgung in Berlin" (WoVG) in Kraft. In Ergänzung hierzu hat der Berliner Senat 2017 eine Kooperationsvereinbarung mit den landeseigenen Wohnungsunternehmen geschlossen, welche die soziale Ausrichtung der landeseigenen Wohnungsunternehmen weiter schärft. Die Kooperationsvereinbarung wurde in den Jahren 2021 und 2022 mit insgesamt drei Ergänzungsvereinbarungen fortgeschrieben. Im Jahr 2023 haben die landeseigenen Wohnungsunternehmen eine neue Kooperationsvereinbarung mit dem Land Berlin abgeschlossen, die ab dem 1. Januar 2024 gilt und die bisherigen Vereinbarungen zusammenfassend ablöst.

Die Themen, die in der Mieterbefragung an degewo herangetragen werden, betreffen Verbesserungspotenziale in den Wohnungen und dem Wohnumfeld einschließlich des Quartiers. Sie sind vielfältig und teilweise sehr unterschiedlich. Die Ergebnisse werden in Workshops diskutiert und Rückschlüsse bzw. Handlungsbedarfe für die operative Arbeit gezogen und festgelegt.

Die Anspruchsgruppe "Medien" bedient degewo zu den unterschiedlichen Themen des Unternehmens mit Pressemitteilungen und in Form von Interviews. Des Weiteren bietet degewo Presserundgänge an, um über einzelne Bauprojekte zu informieren. Darüber hinaus steht degewo über den Pressekanal im Austausch mit den Medien und beantwortet hier stetig die Anfragen der Presse. Themen zum sozialen Engagement in den degewo-Quartieren werden ebenfalls von den Medien sehr gut aufgegriffen.

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.

Niedrige Baukosten sind wichtig - dies darf jedoch nicht zu Lasten der Immobilien gehen. degewo erhält ihren Bestand und achtet daher auf Qualität und langlebige Materialien. Dies gilt gleichermaßen für Investitionen in Neubau und in den Bestand. Unsere Neubauten und deren Wohnungen sollen aber nicht nur bezahlbar sein, sondern auch zeitgemäß, abwechslungsreich und nachhaltig. degewo will identitätsstiftende Neubauten entwickeln, in denen sich ihre Mietenden langfristig wohlfühlen.

degewo errichtet Häuser, die in der Infrastruktur und Energiebilanz nachhaltig sind, aber auch architektonisch attraktiv, abwechslungsreich und städtebaulich integrativ. degewo hat mit diesen Zielen 2014 eine Neubaustrategie erarbeitet. Diese hat degewo nicht allein entwickelt, sondern mit vielen Experten. Beim Bau neuer Wohnungen folgt degewo festen Nachhaltigkeitsgrundsätzen – dem degewo-4-Säulen-Modell. Dieses berücksichtigt eine ausgewogene Balance zwischen ökonomischen, ökologischen, sozialen und architektonischen Ansprüchen und Zielen bei Neubauten. Die vier Säulen gewährleisten, dass Nutzflächen, Rauminhalte, Fassaden- und Fensterflächen möglichst effizient geplant und genutzt werden. Bedarfsanalysen vor Ort stellen sicher, dass die entsprechenden Wohnungen zum Quartier passen, dort auf Nachfrage treffen, den vorhandenen Bestand sinnvoll ergänzen und einen Mehrwert schaffen.

Neben dem Wohnungsbau hat degewo auch die Entwicklung der Infrastruktur im Blick. Im Rahmen der sozialen Nachhaltigkeit wurden mehrere Kindertagesstätten für verschiedene Betreiber errichtet. Ebenso wurde der Neubau einer Grundschule fertiggestellt und damit ein neues Quartier nachhaltig gestaltet. Weitere Einrichtungen, wie multifunktionale Flüchtlingsunterkünfte, befinden sich im Bau oder in der Planung.

Ein weiterer Bestandteil der sozialen Nachhaltigkeitsstrategie ist die partizipative Gestaltung der Außenanlagen, gemäß unseren Leitlinien für Partizipation. Diese Möglichkeit bietet degewo den Nachbarschaften in verschiedenen Quartieren. Sie erhöht nicht nur die Akzeptanz für den Neubau vor Ort, sondern stellt auch eine Bereicherung für das Quartier dar. Seit 2021 sind dafür die degewo-Dialogstationen im Einsatz. Ab 2023 soll durch den Einsatz von Augmented Reality eine verbesserte Visualisierung der Projekte möglich werden.
Ein Ergebnis der Partizipation sind unter anderem unsere Mieter- und Gemeinschaftsgärten, welche nicht nur den sozialen Zusammenhalt in der Nachbarschaft fördern, sondern auch einen Beitrag zum Natur-, Klima- und Artenschutz liefern. Mittlerweile existieren 17 Anlagen mit insgesamt fast 5.000 Quadratmeter Fläche zum gemeinschaftlichen Gärtnern in unseren Höfen und auf Dächern unserer Wohnanlagen. Wo immer geeignete Flächen vorhanden sind, unterstützen wir die Mieterschaft, die gemeinsam aktiv werden möchte. Damit übernehmen wir eine Vorreiterrolle in der nachhaltigen Stadtentwicklung und zeigen, welches Potenzial in der Umgestaltung von Außenanlagen liegt. Des Weiteren legen wir Blühwiesen zum Schutz von Bienen und Insekten an.

Die Weiterentwicklung der ökologischen Ansprüche liegt degewo besonders am Herzen. So wurde 2021 unsere Holzbauoffensive mit acht Neubauten mit 253 Wohnungen in Holzhybridbauweise gestartet. Mit der Entscheidung für die Holzhybridbauweise leistet degewo einen wichtigen Beitrag zur Minderung der grauen Emission beim Bauen und fördert so das ökologische Bauen. Holz ist ein nachwachsender, wiederverwertbarer Rohstoff, der über eine lange Lebensdauer, aber auch über hervorragende Werkstoffeigenschaften verfügt. Es verfügt über eine hervorragende CO2-Bilanz, da dieses durch das Holz im Bau über mehrere Jahrzehnte gebunden wird. Zudem trägt der Baustoff zu einem besonders gesunden Raumklima bei. Zudem verwendet degewo seit 2018 keine Polystyroldämmung mehr, sondern setzt stattdessen auf Mineralwolle und prüft projektbezogen den Einsatz von monolithischen Fassadendämmsteinen.

Bereits seit mehreren Jahren erreichen degewo-Neubauten, bis auf wenige Ausnahmen, den KfW-55-Standard - sie benötigen also nur 55 % der Energie eines vergleichbaren Neubaus, der den maximal zulässigen Wert nach der Energieeinsparverordnung erreicht. Seit 2022 hat degewo die Neubauplanung auf den EH40 Standard ausgerichtet, welcher nur noch 40% der Energie eines vergleichbaren Neubaus benötigt. degewo prüft damit, ob mit diesem sehr hohen Energiestandard noch eine Ausgewogenheit zwischen zusätzlichen Dämmaufwendungen und ökologischen Mehrwert besteht und leitet davon zukünftige energetische Standards im Neubau ab.
Eine ausgedehnte Dachbegrünung ist bei unseren Neubauten mittlerweile Standard und auch für die Sanierung gibt es aus dem Handlungsfeld Klimaschutz ein Konzept für das Dachflächenmanagement, welches die Kombination von Solar und Dachbegrünung in den Fokus setzt. Die Kombination sorgt für Energieerzeugung, und besseres Stadtklima.
Bei der Planung der Neubauten hat degewo auch den Flächenverbrauch der Grundstücke im Blick. Eine optimale Ausnutzung des Grundstücks bedeutet nicht, dass ein Großteil des Grundstücks versiegelt werden muss.
Ein neues Vorzeigeprojekt soll das „degewo-Klimahaus" werden. Für diesen Neubau wurden sechs Themenfelder definiert, welche beispielhaft untersucht und bearbeitet werden. Die Erkenntnisse daraus sollen bei künftigen Neubauprojekten berücksichtigt und weiterentwickelt werden. Das „degewo-Klimahaus" wird in einem Holzbetonverbundsystem gebaut, welches unter aufgrund des hohen Anteils an Vorfertigung den Vorteil einer schnelleren Bauausführung mit sich bringen soll. Die Energieversorgung wird durch Luft-Wasser-Wärmepumpen und Fernwärme, sowie einer Photovoltaikanlage sichergestellt. Die Außenwände werden als nicht tragender Holz-Rahmen-Bau realisiert, was zur hervorragenden Ergebnissen in der Dämmwirkung der Gebäudehülle führt. Auf dem Dach wird eine Kombination aus Photovoltaik und Dachbegrünung realisiert. Zudem sorgt ein ausgeklügeltes Regenwassermanagement für die Nutzung des Regenwassers für Dachbegrünung und Freiflächen vor Ort. Letztlich findet die Vorrüstung der e-Mobilität für überdachte Stellplätze statt. Das Klimahaus wird Ende 2025 fertiggestellt.

Einen weiteren innovativen Ansatz verfolgt degewo mit ihrem Tochterunternehmen degewo netzWerk GmbH, das verschiedene Dienstleistungen rund um Energie und digitale Infrastruktur unter einem Dach bündelt. Unsere Mietenden profitieren durch stabile Warmmieten, digitale Dienste und Innovationen bei der Gebäudeautomation. In verschiedenen Pilotprojekten mit Startups und einer Forschungs- und Entwicklungskooperation wurden und werden Lösungen zur Digitalisierung der Gebäudetechnik erprobt. Bereits dreimal hat degewo in Regie der degewo netzWerk den eigenen Startup-Wettbewerb „smart_up" gestartet. 2021 fand dieser Wettbewerb zuletzt statt.

Zur Steuerung ihrer Innovationen im Konzern hat degewo zwei Arbeitsgruppen eingerichtet. In der „Trendschmiede" werden unter Beteiligung aller Bereiche technische Innovationen einer möglichen Nutzung als Projekt- oder Standardlösung für degewo geprüft. Dabei liegt besonders die Stärkung des Klimaschutzes, die soziale Struktur, Wirtschaftlichkeit und Reputation im Fokus. Das degewo „smart up" Innovationsteam beschäftigt sich mit Themen, die außerhalb von technischen Umsetzungen liegen und mit der internen Innovationskultur.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11
Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen.

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

Der Leistungsindikator G4-FS11 wurde der GRI-Branchenergänzung zum Finanzsektor entnommen. Mit Bezug auf die Branchenergänzung zum Deutschen Nachhaltigkeitskodex - Orientierungshilfe für Wohnungsunternehmen (Seite 37 Leitfaden DNK) berichtet degewo den Leistungsindikator G4-FS11 nicht, da dieser für degewo als bestandhaltendes Wohnungsbauunternehmen im Vergleich zu anderen Unternehmen eine untergeordnete Rolle spielt und nicht erhoben wird.

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.

Nachhaltiger Klima- und Umweltschutz ist für degewo ein wichtiges Thema, dem wir uns verpflichtet fühlen. Konkrete Ziele zum Energiesparen und Klimaschutz im Gebäudebestand hat degewo mit dem Land Berlin in mittlerweile zwei Klimaschutzvereinbarungen festgehalten. degewo hat sich 2012 im Zuge einer zweiten Klimaschutzvereinbarung mit dem Land Berlin dazu verpflichtet, die durchschnittlichen CO_2-Emissionen je Wohnung bis 2020 auf 1,33 t zu senken. Das entspricht einer jährlichen Minderung von 30.000 t gegenüber dem Niveau des Jahres 2010.

Mit 1,26 t CO_2 je Wohneinheit im Jahr 2020 hat degewo das gesetzte Ziel der Klimaschutzvereinbarung übererfüllt. Auch nach Ablauf der Klimaschutzvereinbarung des Landes Berlin reduziert degewo weiter kontinuierlich die CO_2-Emissionen des Gebäudebestandes. Wurden 2020 noch 20,36 kg CO_2/m^2 Wohnfläche emittiert, waren es 2021 nur noch 19,65 kg CO_2/m^2 Wohnfläche.

degewo erreicht dies beispielsweise durch den Einsatz erneuerbarer Energien in der Wärmeversorgung, Photovoltaikanlagen und selbst errichtete Blockheizkraftwerke, sowie durch den Einsatz von innovativer energieeffizienter Technik und energetische Sanierungen. Die Minderung der CO2-Emissionen bedeutet für degewo und ihre Mietenden einen wichtigen Beitrag zu mehr Umwelt- und Klimaschutz.
degewo hat eigene verbindliche Vorgaben rund um die Wärmeerzeugung festgelegt. Beschäftigte, Lieferanten und externe Projektbeteiligte können sich so bei der Planung und Umsetzung von Sanierungen und Neubauten sowie der Steigerung der Energieeffizienz an klaren Standards orientieren. Konkret heißt dies, dass Primärenergieträger auch unter Klimaschutzaspekten ausgewählt werden und bei der Planung von Wärmeerzeugungsanlagen der Einsatz erneuerbarer Energien geprüft wird. Durch Installation von Photovoltaik- oder solarthermischen Anlagen auf den Dachflächen an

verschiedenen Standorten trägt degewo bereits seit über 20 Jahren zur Erzeugung von Solarstrom bei. Die erste Photovoltaik-Anlage hat degewo bereits 1997 als Fassaden-PV errichtet. Zum damaligen Zeitpunkt galt diese Anlage als die größte ihrer Art in Europa.

Im Jahr 2009 beschloss degewo geeignete Dächer der regenerativen Solarstromerzeugung zur Verfügung zu stellen. Voraussetzung ist dabei, dass die Dachflächen zuvor saniert werden. Somit erhalten die Dächer eine Wärmedämmung gemäß den heutigen Standards. Dachflächen sowie Solaranlagen haben einen gemeinsamen Lebenszyklus. Größere Reparaturen bzw. eine Erneuerung der Dachhaut, die einen zeitweisen Rückbau der Solarmodule bedeuten würden, entfallen. Der erzeugte Strom wird von der degewo netzWerk GmbH ins öffentliche Netz eingespeist, direkt vermarktet oder als Mieter- oder Hausstrom für das Gebäude genutzt.

Im Jahr 2014 hat degewo eine erste Energiestrategie festgelegt. Sie zielte auf die mittelfristige Ablösung von Heizöl als Energieträger für Heizungsanlagen und langfristig auf die eigene Stromerzeugung ab. Die Umstellung der Erdgas- und Heizölanlagen auf Fernwärmeversorgung oder Anlagen mit hohen Anteilen erneuerbarer Energieversorgung ist ein laufender Prozess. Die Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen für unsere Geschäftstätigkeit spielt zudem auch besonders beim Neubau und auch bei der Sanierung eine wichtige Rolle.

Im Jahr 2020 hat degewo den Klimaschutz als eine von vier Säulen der eigenen Unternehmensstrategie festgelegt. Daraus resultierte eine Roadmap zur Reduzierung der Treibhausgasemissionen gemäß dem Klimaschutzgesetz mit dem Ziel eines klimaneutralen Gebäudebestandes bis 2045.

Zukünftig wird für den Neubau die generelle Durchführung von Ökobilanzen angestrebt um den Materialverbrauch und die damit verbunden CO_2-Emissionen besser analysieren und steuern zu können. Weitere Informationen zum Umgang der degewo mit Baumaterialien können zudem im Kriterium 10 eingeholt werden. Detaillierte Informationen zu der Inanspruchnahme der natürlichen Ressourcen können den Leistungsindikatoren 11-12 entnommen werden.

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.

degewo unterstützt die Stadt Berlin aktiv beim Klimaschutz und bei der Umstellung der Energieversorgung auf regenerative Quellen und hat frühzeitig die energetische Sanierung

des Wohnungsbestandes vorangetrieben. Beim Neubau setzt degewo auf höchste Energieeffizienzstandards. Das Unternehmen betreibt zudem eigene Anlagen zur nachhaltigen Energieerzeugung.

Im Bereich der Elektromobilität hat degewo bereits im Jahr 2014 begonnen, den Fuhrpark mit den ersten drei Elektroautos umzurüsten, und setzt dies fort. Die Tochter degewo netzWerk GmbH ist im Jahr 2019 mit zwei Elektroautos im eigenen Fuhrpark gestartet. Im Jahr 2022 wurde die Elektroflotte der degewo auf bereits 14 vollelektrische und 5 Hybridfahrzeuge erweitert. Für die Erweiterung der Elektroflotte wurden bereits 19 Lademöglichkeiten geschaffen. Bis 2030 soll der Fuhrpark von degewo vollständig elektrifiziert werden. Außerdem können sich Mietende durch die Zusammenarbeit mit einem Ladedienstanbieter auf eigene Kosten eine Ladestation auf dem degewo-eigenen Parkplatz errichten lassen.

Darüber hinaus hat degewo im Jahr 2019 ein Energieaudit nach dem Energiedienstleistungsgesetz durchgeführt. Die Prüfer der Berliner Energieagentur bescheinigen, dass degewo an den untersuchten Verwaltungsstandorten in hohem Maße energieeffiziente Technik einsetzt. Ein weiteres Audit folgt in 2023.

Auf Grundlage der Empfehlungen des Audits hat degewo weitere Maßnahmen zur Steigerung der Energieeffizienz an den eigenen Standorten umgesetzt. Unter anderem wurde der Standort Potsdamer Straße 60 mit einem Fernwirksystem zur Überwachung und Optimierung der Heizungsanlage ausgestattet. Am Standort Mehrower Allee 52 wurde im Jahr 2019 eine Photovoltaikanlage mit einer Leistung von 53 kWp errichtet. Im Rahmen der Verordnungen zur Sicherung der Energieversorgung über kurzfristig und mittelfristig wirksame Maßnahmen (EnSikuMaV/EnSimiMaV) wurden die Heizungsanlagen der Bürostandorte hinsichtlich Einsparungen und möglichen Optimierungsmaßnahmen untersucht. Hierbei wurden alle Standorte, auch fernwärmeversorgte Anlagen, betrachtet. Bereits für das Jahr 2022, in dem die ersten Maßnahmen anliefen, konnte im Vergleich zum Jahr 2021 bei den Hauptstandorten in der Potsdamer Straße 60 und Mehrower Allee 52 insgesamt eine klimabereinigte Verbrauchseinsparung von 17% erreicht werden.

Wesentliche Risiken, die sich aus der Geschäftstätigkeit ergeben und eventuell negative Auswirkungen auf Ressourcen und Ökosysteme haben könnten, sieht degewo im Rahmen von Neubautätigkeiten, Sanierungen und Modernisierungen, zum Beispiel in Hinblick auf vom Gesetzgeber geforderte hohe Energiestandards versus von der Mieterschaft erwartete stabile Mieten und Nebenkosten oder die Auswahl der genutzten Roh- und Baustoffe. Die Risikoanalyse wird regelmäßig durch das Risikomanagement mit Risikoverantwortlichen durchgeführt. In 2024 wird im Rahmen der CSRD eine konkretere Einordnung der Nachhaltigkeitsrisiken erfolgen.

In der Klimaschutz-Roadmap hat degewo auch konkrete Ziele und Maßnahmen für den Einsatz erneuerbarer Energien festgelegt. In diesem Kontext hat sich degewo mit den Fragen auseinandergesetzt, wie der Energieverbrauch in den Gebäuden reduziert werden kann und wie die benötigte Energie möglichst mit erneuerbaren Energieträgern bereitgestellt werden kann. Dabei ist degewo ebenfalls die Unterstützung ihrer Partner der

leitungsgebundenen Energieversorgung angewiesen.

Die Maßnahmen und Ziele aus dem Handlungsfeld Klimaschutz wurden sukzessive durch den Vorstand freigegeben. Noch offene Arbeitgruppen aus dem Handlungsfeld werden bis Anfang 2024 abgeschlossen. Darunter fallen ebenfalls die für das Ressourcenmanagement relevanten Bereiche Sanierung, Modernisierung und Neubau und das damit einhergehende Themenfeld der Kreislaufwirtschaft. Die Zielerreichung liegt Anschließend in den verantwortlichen Bereichen. Die Umsetzung der Maßnahmen werden durch das Nachhaltigkeitsmanagement nachverfolgt. Die Nachhaltigkeitsstrategie wird zukpnftig durch das Nachhaltigkeitsmanagement nachverfolgt und im dialog mit den internen Stakeholdern fortgeschrieben.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

Leistungsindikator GRI SRS-301-1: Eingesetzte Materialien
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Mit Bezug auf die Branchenergänzung zum Deutschen Nachhaltigkeitskodex - Orientierungshilfe für Wohnungsunternehmen berichtet degewo diesen Indikator nicht, da dieser für degewo als bestandshaltendes Wohnungsbauunternehmen im Vergleich zum produzierenden Gewerbe eine untergeordnete Rolle spielt. Eine Erhebung von Materialverbrauch findet derzeit nicht statt.

Leistungsindikator GRI SRS-302-1: Energieverbrauch
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus nicht erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.

b. Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.

c. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen den gesamten:
i. Stromverbrauch
ii. Heizenergieverbrauch
iii. Kühlenergieverbrauch
iv. Dampfverbrauch

d. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen die/den gesamte(n):
i. verkauften Strom
ii. verkaufte Heizungsenergie
iii. verkaufte Kühlenergie
iv. verkauften Dampf

e. Gesamten Energieverbrauch innerhalb der Organisation in Joule oder deren Vielfachen.

f. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

g. Quelle für die verwendeten Umrechnungsfaktoren.

Stromverbrauch: 2022: 1.391 MWh (Ökostrom zertifiziert)

Heizenergieverbrauch: 2021: 1.934 MWh (Fernwärme, Nahwärme, Erdgas)

Die Daten für den Heizenergieverbrauch lagen zum Redaktionsschluss für das Jahr 2022 noch nicht vollständig auswertbar vor.

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.

Veränderung des Energieverbrauchs

2019: 97 kWh/m²
2020: 90 kWh/m² (-7% ggü. 2019)
2021: 94 kWh/m² (-3% ggü. 2019)

Eine Zuordnung der Veränderung des Energieverbrauchs zu vereinzelten Initiativen zur Energieeinsparung ist derzeit nicht möglich.

Eine Auswertung für das Berichtjahr 2022 konnte aufgrund nicht auswertbarer Daten bis zum Redaktionsschluss nicht durchgeführt werden.

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 Entnahmequellen.

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

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

Wasserverbrauch der Betriebs- und Verwaltungsgebäude

7.975 m³

Leistungsindikator GRI SRS-306-3 (2020): Angefallener Abfall
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtgewicht des anfallenden Abfalls in metrischen Tonnen sowie eine Aufschlüsselung dieser Summe nach Zusammensetzung des Abfalls.

b. Kontextbezogene Informationen, die für das Verständnis der Daten und der Art, wie die Daten zusammengestellt wurden, erforderlich sind.

Abfallmengen der Betriebs- und Verwaltungsgebäude

Gesamtabfallmenge: 69 t

- davon Siedlungsabfälle: 25,5 t
- davon Leichtverpackungen: 3,5 t
- davon Papier: 40 t

Die Abfallmengen sind geschätzte Werte anhand der Anzahl, Größe, Inhaltsgewichte sowie Abholintervall der aufgestellten Tonnen.

Branchenspezifische Ergänzungen

Kennzahlen der GdW Arbeitshilfe 73

GP1 - Energieverbrauch des Unternehmens: 3.325 MWh

GP2 - Energieintensität des Unternehmens: 2.262 kWh/MA

GP3 - Anteil erneuerbarer Energien: 20%

BM7 - Anteil regenerativer Energieträger an der Wärmeversorgung: 13,9%

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.

Seit 2012 ist der Hausstrom in den Gebäuden von degewo Ökostrom. Der Strom dient der Versorgung der Außenanlagen, Treppenhäuser und Aufzüge. Dies vermeidet jährlich CO_2-Emissionen in Höhe von 19.000 t.

Die CO_2-Emmission des Gebäudebestandes lag bei degewo im Jahr 2021 bei 19,65 kg je qm Wohnfläche. Der Wert wird aus den erfassten Wärme-, Warmwasser und Hausstromverbräuchen der vermieteten Wohnungen und Gebäude ermittelt. Der Strom, welchen die Mietenden verbrauchen, ist hier nicht enthalten. Unsere Mietenden entscheiden selbstständig, ob sie Strom aus erneuerbaren Energien beziehen oder nicht. Selbstverständlich unterstützen wir unsere Mietenden bei der Einsparung von Energie. In Unserem degewo-blog steht dafür extra die Rubrik „Clever Energie sparen" bereit. Zudem Informieren wir die Mietenden regelmäßig in unserem Mietermagazin „stadtleben" und über Hausaushänge.

degewo fördert zudem die Elektromobilität: Mietende erhalten die Möglichkeit, auf eigene Kosten auf ihrem Parkplatz eine Ladestation mit grünem Strom installieren zu lassen. Zudem erprobt die degewo-Tochtergesellschaft degewo netzWerk in einem Pilotprojekt eigene Geschäftsmodelle zur Bereitstellung von Lademöglichkeiten. Im Rahmen von Sanierungen und im Neubau werden gemäß den gesetzlichen Anforderungen Leerrohre für den künftigen Anschluss von Ladeinfrastruktur verbaut.

Auch im degewo-Fuhrpark werden Elektrofahrzeuge eingesetzt. Mittlerweile sind im degewo-Fuhrpark 14 Elektrofahrzeuge im Einsatz. Diese werden unter anderem mit Strom aus den Photovoltaikanlagen in den Geschäftsstellen in der Potsdamer Str. 60 und in der Mehrower Allee 52 geladen. Durch den Ersatz der Kraftstofffahrzeuge werden circa 16 Tonnen CO_2-Emissionen jährlich vermieden. Mit der Umsetzung des Vorhabens leistet degewo auch auf dem Gebiet der Elektromobilität einen konkreten Beitrag zum Klimaschutz. Bis 2030 wird der gesamte Fuhrpark der degewo auf Elektromobilität umgestellt, wodurch schätzungsweise 412 Tonnen CO_2-Emissionen eingespart werden können.

Die Emissionsbilanzierung erfolgt entsprechend der GRI/GdW Indikatoren auf Basis des GHG-Protokolls.

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 CO_2-Äquivalent.

b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO_2, CH_4, N_2O, FKW, PFKW, SF_6, NF_3 oder alle.

c. Biogene CO_2-Emissionen in Tonnen CO_2-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.

Direkte CO_2-Emissioen (Scope 1) in 2021*

Gesamtemissionen (Scope 1): 38.701,1 t CO_2/a

- davon Betriebs- und Verwaltungsstätten: 50,3 t CO_2/a
- davon Gebäudebestand: 38.238,3 t CO_2/a
- davon Fuhrpark: 412,5 t CO_2/a

Es werden zum aktuellen Zeitpunkt ausschließlich CO_2-Emissionen ermittelt.

Zur Ermittlung wurden die Energiemengen mit Energieträgerspezifischen

Emissionsfaktoren multipliziert.

*Zum Zeitpunkt der DNK-Erstellung lagen die Emissionen von 2022 noch nicht vollständig vor.

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 CO_2-Äquivalent.

b. Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasierten indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO_2-Äquivalent.

c. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO_2, CH_4, N_2O, FKW, PFKW, SF_6, NF_3 oder alle.

d. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
i. der Begründung für diese Wahl;
ii. der Emissionen im Basisjahr;
iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.

e. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.

f. Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.

g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

indirekte energiebedingte CO_2-Emissionen (Scope 2) in 2021*

Gesamtemissionen (Scope 2): 57.419,2 t CO_2/a

- davon Betriebs- und Verwaltungsstätten: 233,1 t CO_2/a
- davon Gebäudebestand: 57.186,1 t CO_2/a

Es werden zum aktuellen Zeitpunkt ausschließlich CO_2-Emissionen ermittelt.

Zur Ermittlung wurden die Energiemengen mit Energieträgerspezifischen Emissionsfaktoren multipliziert.

*Zum Zeitpunkt der DNK-Erstellung lagen die Emissionen von 2022 noch nicht vollständig vor.

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 CO_2-Äquivalenten.

b. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO_2, CH_4, N_2O, FKW, PFKW, SF_6, NF_3 oder alle.

c. Biogene CO_2 -Emissionen in Tonnen CO_2-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.

Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)

Gesamtemissionen (Scope 3): 5,7 t CO_2eq/a*

*enthält geschätzte Emissionen durch Pendeln der Mitarbeitenden, Dienstreisen und Druckerpapier.

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 CO_2 Äquivalenten.

b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO_2, CH_4, N_2O, FKW, PFKW, SF_6, NF_3 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.

2021 lag die CO_2-Intensität im Gebäudebestand der degewo bei 19,65 kg CO_2/m^2

degewo konnte die CO_2-Emissionen seit 1990 um rund 60% senken. Die Reduktion gegenüber dem Vorjahr lag bei etwa 4%.

Die Reduktion der Emissionen von 2021 auf 2022 konnte aufgrund unvollständiger Daten bis Redaktionsschluss noch nicht ermittelt werden.

Branchenspezifische Ergänzungen

Kennzahlen der GdW Arbeitshilfe 73

BM 5/6 - Energieintensität des Gebäudebestandes: 132,8 kWh/m²a

BM 8/9 - CO_2-Intensität im Gebäudebestand: 19,65 kg CO_2/m^2a

GP 4 - CO_2-Emissionen des Unternehmens: 695,9 t CO_2/a

GP 5 - CO_2-Intensität des Unternehmens: 473,4 kg CO_2/Mitarbeitenden

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.

degewo ist ausschließlich regional tätig und somit an das deutsche Arbeitsrecht gebunden. Die Mitarbeitenden der degewo AG und einzelner Tochtergesellschaften werden nach den "Tarifverträgen für die Angestellten und gewerblichen Arbeitnehmer in der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft" vergütet. Bei den Tochtergesellschaften degewo Gebäudeservice GmbH und degewo Technische Dienste GmbH bestehen Haustarifverträge.

Die Corona-Pandemie hat seit dem Frühjahr 2020 alle Mitarbeitenden vor große Herausforderungen gestellt. degewo ist als Arbeitgeberin ihrer Verantwortung für die Mitarbeitenden nachgekommen und hat das aktuelle Geschehen und die regulatorischen Vorgaben überwacht und laufend geprüft, welche Maßnahmen und Regeln unternehmensintern erforderlich oder aufgrund neuer Entwicklungen anzupassen sind, um die Gesundheit, aber auch die Motivation aller zu schützen und zu erhalten. Hierzu gehören diverse organisatorische Maßnahmen, wie Abstandsregelungen, Einzelarbeitsplätze, Verzicht auf Präsenzsitzungen bzw. Begrenzung der Personenzahl, Plexiglas-Schutzwände, Beschaffung von Luftreinigungsgeräten, Hygieneprodukten und kostenlosen Selbsttests sowie FFP2-Masken und vieles mehr. Zudem wurde den Mitarbeitenden mobiles Arbeiten ermöglicht, welches zeitweise auf fünf Tage pro Woche ausgedehnt wurde. Diese Maßnahmen sollten Mitarbeitende schützen und den Betrieb des Unternehmens aufrechterhalten. Vor allem Eltern, die sich mit geschlossenen Kitas und Schulen konfrontiert sahen, wurden unterstützt, beispielsweise mit einer virtuellen Kinderbetreuung und durch zeitweises Aussetzen der Arbeitszeiterfassung. Mit dem Jahr 2022 wurden viele Regularien gelockert und die Arbeitsweise konnte wieder an die Zeit vor der Pandemie angepasst werden.

degewo wird von einem Aufsichtsrat kontrolliert, dem auch drei Mitarbeitervertreter angehören. Darüber hinaus gibt es gewählte Betriebsräte einzelner Gesellschaften der degewo, sowie einen Konzernbetriebsrat. Die Betriebsräte setzen sich für das Wohl aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im degewo-Konzern ein. Er achtet auf die Einhaltung der geltenden Richtlinien, Gesetze und Vereinbarungen. Eine Jugend - und

Auszubildendenvertretung der degewo AG sichert außerdem die Interessen junger und sich im Ausbildungsverhältnis befindenden Arbeitnehmer von degewo.

In der Zuständigkeit der Frauenvertreterin von degewo liegen alle frauen- und gleichstellungsrelevanten Fragen und Angelegenheiten. Die Frauenvertreterin hat die Aufgabe, den Vollzug des LGG Berlin und teilweise auch des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes hinsichtlich Benachteiligungen wegen des Geschlechts und wegen sexueller Belästigung zu fördern und zu überwachen.

Die Rechte der Mitarbeitenden werden durch umfangreiche Betriebsvereinbarungen erweitert. So wurden unter anderem Regelungen zur flexiblen Arbeitszeit, zum Mobilen Arbeiten oder zur Familienpflegezeit getroffen. Im Jahr 2018 wurde bei degewo das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) eingeführt, um die Arbeitsfähigkeit der Teammitglieder bei degewo zu erhalten, zu verbessern und wiederherzustellen, indem Maßnahmen erarbeitet werden, um den Mitarbeitenden nach längeren, krankheitsbedingten Fehlzeiten die Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit und die Wiedereingliederung in den Arbeitsalltag zu erleichtern. Damit der BEM-Prozess von erfahrenen und qualifizierten Fachkräften durchgeführt werden kann, wurde eine Kooperation zwischen degewo und der pme Familienservice GmbH (pme) geschlossen.

Mitarbeitende haben ebenfalls vielfältige Möglichkeiten, in den Nachhaltigkeitsprozess integriert zu werden. Beispielsweise werden Mitarbeiterbefragungen durchgeführt, deren Ergebnisse analysiert und von einer degewo-internen Arbeitsgruppe lösungsorientiert aufgearbeitet werden. Auch im Jahr 2022 wurde eine Mitarbeiterbefragung durchgeführt, welche von den Mitarbeitenden mit einer Beteiligungsquote von 81,5% sehr gut angenommen wurde. Themen der Befragung waren unter anderem Arbeitsorganisation, Arbeitsplatz, Mobiles Arbeitern, Kommunikation und Leadership.

degewo ist als öffentliche Auftraggeberin an das Berliner Ausschreibungs- und Vergabegesetz gebunden. Dort sind unter anderem die Anforderungen an gesetzlichen Mindestlohn, Frauenförderung, Sozialversicherungsbeiträge etc. geregelt. Konkrete Zielsetzungen für die Einhaltung von Arbeitnehmerrechten (u. a. nationale und internationale Standards, Arbeitsbedingungen, Achtung der Rechte der Gewerkschaften, Achtung der Rechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf Information, Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit) sind in den genannten Maßnahmen, Normen sowie gesetzlichen Vorgaben enthalten und werden von degewo erfüllt. Darüber hinaus gibt es keine definierten Zielgrößen, über deren Erreichungszeitpunkt und -grad zu berichten wäre. Es ergeben sich keine negativen Auswirkungen auf die Rechte der Arbeitnehmenden.

Im Rahmen des Risikomanagements konnten keine wesentlichen Risiken identifiziert werden, die mit den Arbeitnehmerrechten in Verbindung stehen.

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.

Vielfalt und Chancengleichheit

Die Förderung der Vielfalt (Diversity) ist in den Personalprozessen von degewo von der Rekrutierung bis hin zur Führungskräfteentwicklung verankert und bildet einen zentralen Pfeiler der Personalarbeit. Führungskräfte sind aufgefordert sicherzustellen, dass sie bei der Mitarbeiterentwicklung vielfältige Talente berücksichtigen und einen Führungsstil des Miteinanders pflegen. Die Aktivitäten zur Förderung und Weiterentwicklung der Beschäftigten sind darauf ausgerichtet, ihre kontinuierliche berufliche und persönliche Weiterentwicklung zu fördern.

Die Gleichbehandlung aller Mitarbeitenden hat einen hohen Stellenwert bei degewo. Das Unternehmen duldet keine Diskriminierung von Menschen aufgrund von Geschlecht, Nationalität, Alter, ethnischer Herkunft, Religion, Behinderung, sexueller Orientierung oder Identität und hat bereits 2008 die "Charta der Vielfalt", eine Unternehmensinitiative zur Förderung von Vielfalt in Unternehmen und Institutionen, unterzeichnet.

Bereits zum dritten Mal haben wir zur Wahl der Frauenvertretung aufgerufen. Gleichstellung hat bei uns einen hohen Stellenwert. Seit 2014 arbeiten wir kontinuierlich an unserem Frauenförderplan, der Früchte trägt: 44 Prozent der Führungspositionen bei degewo sind mit Frauen besetzt. Damit haben wir die Gleichstellung von Frauen auf in Führungspositionen nahezu erreicht.

degewo strebt an, dass sich die kulturelle Vielfalt der Mieterschaft auch in der eigenen Belegschaft widerspiegelt, und unterstützt "Berlin braucht dich!", eine Kampagne des Berliner Integrationsbeauftragten für Jugendliche mit Migrationsgeschichte.

Faire Bezahlung

Für die degewo AG gilt der Tarifvertrag für die Beschäftigten in der Deutschen Immobilienwirtschaft. Zudem handelt der Betriebsrat bei Bedarf spezielle Betriebsvereinbarungen aus, um Nachteile auszugleichen oder die Beschäftigten bei der besseren Vereinbarkeit von Privat- und Arbeitsleben zu unterstützen.

Beruf und Familie

degewo unterstützt ihre Mitarbeitenden durch eine familienbewusste Personalpolitik bei der leichteren Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Sie ist fester Bestandteil der Unternehmenskultur und im Unternehmensleitbild sowie den Führungsleitlinien verankert.

degewo ist zum fünften Mal in Folge nach 2009, 2012, 2015 und 2018 auch im Jahr 2021 mit dem Qualitätssiegel "audit berufundfamilie" ausgezeichnet worden. Das Siegel wird auf Initiative der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung an Unternehmen, Institutionen und Hochschulen für eine familienbewusste Personalpolitik verliehen. Der Verleihung geht eine dreimonatige Evaluation des Unternehmens durch eine Auditorin der berufund familie gGmbH voraus. Das nächste Audit wird 2024 stattfinden.

Ziele für den weiteren Ausbau der familienbewussten Personalpolitik des Unternehmens wurden in einer vom Vorstand unterzeichneten Vereinbarung festgehalten und werden sukzessive umgesetzt. degewo befasst sich in diesem Zuge unter anderem mit dem weiteren Ausbau zeit- und ortsflexibler Arbeitsformen, mit der Förderung von Mitarbeitenden in familienbedingter Teilzeit sowie mit der Fortführung der Serviceleistungen im Hinblick auf Kinderbetreuung und Betreuung / Pflege von Angehörigen. Darüber hinaus steht ein umfangreiches Beratungs- und Betreuungsangebot über einen Familienservice zur Verfügung, der unter anderem Unterstützung für Kinderbetreuung und Betreuung für pflegebedürftige Angehörige, Webinare, E-Learning, Gruppencoachings, Beratungswerkstätten und eine Information für neue Reglungen bei Elterngeld und Elternzeit anbietet.

Gesundheit und Arbeitsschutz

Das Unternehmen bietet seinen Mitarbeitenden verschiedene Programme zur Prävention von Krankheiten. Sie reichen von Sportangeboten über Gesundheitstage und Vorsorgeuntersuchungen bis hin zur Ausbildung von Bewegungsmultiplikatoren, die die Mitarbeitenden wöchentlich in einer kurzen „lohnenden Pause" zu Bewegung am Arbeitsplatz motivieren. Interessierte Mitarbeitende von degewo nehmen jedes Jahr gemeinsam an der Aktion „Wer radelt am meisten?" teil.

Arbeitsplatzergonomie und Ausstattung der Arbeitsplätze unterliegen einer regelmäßigen Überprüfung. Die Arbeitssicherheit hat höchste Priorität, sodass in einem regelmäßigen Turnus Schulungen (z. B. für Ersthelfer und Brandschutzhelfer sowie zum Thema Arbeitsschutz „Allgemeine Gefahren" und „Unfälle und Brände")) erfolgen.

Die Betriebskantine in der Hauptgeschäftsstelle der degewo AG bietet eine große Auswahl an Speisen inklusive Salatbuffet und orientiert sich in ihrem Angebot an den Regeln der Deutschen Gesellschaft für Ernährung (DGE), die einen Rahmen für eine vollwertige Ernährung vorgeben.

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.

Das durchschnittliche Alter der degewo-Beschäftigten liegt bei 46 Jahren. In den nächsten 10 Jahren werden voraussichtlich 26% der Belegschaft degewo aufgrund von Eintritt in den Ruhestand bei Erreichen der Regelaltersgrenze verlassen. Der demografische Wandel und fehlendes junges und qualifiziertes Personal, ist ein nicht unwesentliches Risiko. Das Recruiting von jungem und qualifizierten Personal und die Digitalisierung underer Prozesse sind strategische Maßnahmen, um den Auswirkungen des demografischen Wandels entgegenzuwirken.

Fort- und Weiterbildung

Um die fachliche Expertise im Unternehmen auf dem aktuellen Stand zu halten und auszubauen, bietet degewo den Beschäftigten vielfältige Qualifizierungsmaßnahmen. Sie reichen von fachlichen Schulungen über EDV-Seminare bis hin zum Ausbau persönlicher Fähigkeiten beispielsweise in Form von Softskill-Trainings. Im Rahmen der fortschreitenden Digitalisierung von Prozessen wurden die Seminare und Schulungen entsprechend angepasst. Regelmäßig finden hausweite Online-Schulungen zu Themen wie Datenschutz, Compliance oder Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz statt.

Darüber hinaus wird darauf Wert gelegt, dassfrühzeitige Nachbesetzungen und Einarbeitungen stattfinden, bevor die erfahrenen Fachkräfte in den Ruhestand gehen.

Die Weiterbildungsintensität lag im Jahr 2022 bei 0,42 %. Die Kennzahl setzt die Stunden aller absolvierten Qualifizierungsmaßnahmen in Relation zur Gesamtzahl der Arbeitsstunden aller Beschäftigten. Die durchschnittliche Stundenzahl für Seminare und Schulungen lag 2022 bei 7,9 h je Mitarbeitenden.

Führungskräfteentwicklung

Die kulturellen und digitalen Veränderungen bringen auch in der Führungskultur bei degewo wandelnde Ansprüche, so dass die Aufgabe Führung und Zusammenarbeit einen immer wichtigeren Schwerpunkt einnimmt. Um diesen Anforderungen gerecht zu werden, wurden in 2022 für die Führungskräfteentwicklung neue Module entwickelt und eingesetzt.
In diesem Zusammenhang wurde ein neues Instrument, die Management-Konferenz, eingeführt. Ziel ist es, mit diesem Verfahren Führungskräfte zu fördern, zu entwickeln und zu binden sowie bezüglich einer optimalen und geeigneten Stellenbesetzung der jeweiligen Führungskräfte in die Diskussion zu treten. Außerdem sollen Potenziale für mögliche zukünftige, qualifiziertere oder differenzierte Aufgaben identifiziert werden. Dadurch sollen mit einer gezielten Personalentwicklung Leitungspositionen innerhalb der Linie oder im

Rahmen von Projekten zum richtigen Zeitpunkt besetzt werden können.
Daneben wurde das Format der Veränderungswerkstätten eingeführt. Deren Ziel ist es, den Dialog zwischen Vorständen und Führungskräften zur Führung im Wandel zu fördern, die Führung bei degewo und den Kulturwandel gemeinsam zu gestalten und umzusetzen.

Gesundheit
Wichtig ist degewo auch der Erhalt der gesundheitlichen Leistungsfähigkeit ihrer Beschäftigten. degewo bietet deshalb Yoga-Kurse in einem eigenen Sportraum von degewo an. Pandemiebedingt wurden die Sportkurse seit 2020 in einem digitalen Format durchgeführt. Nach Lockerung der Regelungen steht das Angebot sowohl digital als auch in Präsenz zur Verfügung. Zudem bietet der „froach" den Mitarbeitenden die Möglichkeit, am Arbeitsplatz wirksame Minipausen gegen Verspannungen, Kopfschmerzen oder müde Augen einzulegen. Die Sportkurse ermöglichen den Mitarbeitenden während des Arbeitstages, aktiv etwas für das körperliche und psychische Wohlbefinden zu tun. Darüber hinaus betont degewo mit diesem Angebot ihr familienfreundliches Profil, da es den Mitarbeitenden die Möglichkeit schafft, das Bewegungsangebot ohne zusätzliche Wegezeiten in ihren Alltag einzubauen.

Auch bietet degewo ihren Mitarbeitenden grundsätzlich Massagen während der Arbeitszeit an, die seit Pandemiebeginn in 2020 leider ausgefallen sind, und führt jährlich eine Gesundheitswoche mit zahlreichen verschiedenen Angeboten und Kursen zur Prävention durch. Diese Angebote verfolgen insbesondere das Ziel, zu einer Reduzierung des Krankenstandes beizutragen.

Bei längerer oder häufigen Krankheiten ist degewo sehr bemüht, mit den Mitarbeitenden eine Lösung zu finden, damit eine Tätigkeit bei uns im Unternehmen auch weiterhin möglich ist. Hierzu hat degewo ein professionell arbeitendes betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) aufgebaut. degewo hat ein eigenständiges Verfahren entwickelt, das alle Aktivitäten, Maßnahmen und Leistungen umfasst, die im Einzelfall zur Wiedereingliederung nach längerer Arbeitsunfähigkeit erforderlich sind. Dabei stehen diese Ziele im Vordergrund: Überwindung der Arbeitsunfähigkeit, Vorbeugung erneuter Arbeitsunfähigkeit, langfristige Sicherung des Arbeitsplatzes und Vermeidung von Behinderung und chronischen Erkrankungen.

Die Fähigkeit zur Teilhabe aller an der Arbeits- und Berufswelt wird von degewo durch zahlreiche Betriebsvereinbarungen gefördert. So gibt es beispielsweise eine Betriebsvereinbarung zum betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM), zur Familienpflegezeit, zur flexiblen Arbeitszeit oder zum mobilen Arbeiten.

Ausbildung
degewo ist ein starkes Unternehmen mit einem großen Aufgabenspektrum. Die soziale und gesellschaftliche Verantwortung nimmt degewo dabei sehr ernst und bildet junge Menschen in attraktiven und zukunftsfähigen Berufen aus.

degewo bietet qualitativ hochwertige Ausbildungs- und duale Studiengänge an. In 2022 bildet degewo in insgesamt sieben kaufmännischen und fünf technischen Berufen aus:

kaufmännische Berufe

- Immobilienkaufleute
- Kaufleute für Digitalisierungsmanagement
- Kaufleute für Büromanagement
- Kaufleute für IT-Systemmanagement
- Veranstaltungskauffrau/ -mann
- Duales Studium BWL Immobilienwirtschaft
- Duales Studium Personalmanagement

technische Berufe

- Elektrofachkräfte für Energie-/Gebäudetechnik
- Fachkräfte für Gebäudereinigung
- Fachkräfte für Maler- und Lackierarbeiten
- Fachkräfte für Bodenlegung
- Fachkräfte für Anlagenmechanik

Zum Stichtag 31. Dezember 2022 beschäftigte degewo 60 Auszubildende (inklusive duale Studierende).

In Zusammenarbeit mit der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin bietet degewo die dualen Studiengänge Betriebswirtschaftslehre (BWL) mit Schwerpunkt Immobilienwirtschaft und Personalmanagement an. Zum Stichtag 31. Dezember 2022 beschäftigte degewo vier duale Studierende. Ihren Absolventen bietet degewo damit nicht nur ein solides Fundament für einen erfolgreichen Start ins Berufsleben, sondern übernimmt diese in den meisten Fällen zunächst befristet für ein Jahr oder direkt unbefristet.

Im Bereich Qualifizierung haben wir derzeit noch keine quantifizierten Ziele definiert.

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.

Angestellte:

Bei degewo gab es keine Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen oder arbeitsbedingte Verletzungen mit schweren Folgen.

Anzahl Arbeitsunfälle (mit anschließender Ausfallzeit): 47 (inkl. Tochtergesellschaften)

In gewerblichen Bereichen kam es zu Schnitt- und Stichverletzungen (Grünpflege), Prellungen und Zerrungen. In kaufmännischen Bereichen erlitten Mitarbeitende Prellungen und Zerrungen (insbesondere im Rahmen von Wegeunfällen).

Nicht-Angestellte:
Es gab keinerlei Todesfälle oder arbeitsbedingte Verletzungen.

Die Erhebung und Auswertung der Sollarbeitsstunden ist mit einem erheblichen Aufwand verbunden, der aktuell bei degewo nicht betrieben wird.

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.

Trifft nicht auf die degewo AG zu (Einleitungstext bezieht sich auf "Angestellte und Mitarbeiter, die keine Angestellten sind").

Leistungsindikator GRI SRS-404-1 (siehe G4-LA9): Stundenzahl der Aus- und Weiterbildungen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Ausbildungsquote per 31.12.2022: 4,1 %
(Anzahl Azubis/Anzahl Mitarbeiter/innen gesamt)

Anzahl Auszubildende per 31.12.2022: 60

GdW PE10 - Weiterbildungsintensität: 7,9 h/MA
(Gesamtanzahl der Weiterbildungsstunden/ Anzahl der Mitarbeitenden)

Eine Auswertung nach Geschlecht und Angestelltenkategorie ist derzeit nicht möglich.

Eine Auswertung bzw. Erhebung der Zahlen auf Konzernebene ist nicht möglich.

Leistungsindikator GRI SRS-405-1: Diversität
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Prozentsatz der Personen in den Kontrollorganen einer Organisation in jeder der folgenden Diversitätskategorien:
i. Geschlecht;
ii. Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;
iii. Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

b. Prozentsatz der Angestellten pro Angestelltenkategorie in jeder der folgenden Diversitätskategorien:
i. Geschlecht;
ii. Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;
iii. Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

Prozentsatz der Personen in den Kontrollorganen

Geschlecht:
weiblich: 66,7 %
männlich: 33,3 %

Altersgruppe:
unter 30 Jahre: 0
30-50 Jahre: 1
über 50 Jahre: 11

Weitere Diversitätsindikatoren können nicht herangezogen werden.

Prozentsatz der Angestellten

GdW PE3 - Anteil weiblicher und männlicher Mitarbeitenden:
weiblich: 38 %

männlich: 62 %

GdW PE2 - Altersstruktur der Mitarbeitenden:
<20: 1,36%
20-29: 11,9%
30-39: 17,55%
40-49: 23,95%
50-59: 29,8%
60-65: 15,24%
>66: 0,2%

Weitere Diversitätsindikatoren können nicht herangezogen werden.

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.

Während des Berichtszeitraums konnten keine Diskriminierungsvorfälle festgestellt werden.

Ausbildungsquote (optional)

GdW PE8 - Ausbildungsquote: 4,1%

Mitarbeiterfluktuation (optional)

GdW PE12 - Mitarbeiterfluktuation: 11%

Branchenspezifische Ergänzungen

GdW Arbeitshilfe 73

PE1 - Anzahl Mitarbeitende: 1470

PE4 - Anteil der Mitarbeitende mit Behinderung: 5,6%

PE6 - Unternehmenszugehörigkeit:

Dauer Unternehmenszugehörigkeit	Anteil der Belegschaft
<1 Jahr	6,94%
1-3 Jahre	28,37%
4-9 Jahre	25,99%
10-19 Jahre	18,98%
20-29 Jahre	8,43%
30-39 Jahre	10,13%
40-49 Jahre	1,16%

PE7 - Teilzeitquote: 9%

PE9 - Übernahmequote: 93%

PE11 - Abwesenheitsquote: 10% mit Langzeitkranke, 7,6% ohne Langzeitkranke

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.

degewo ist ausschließlich in Berlin und Umland tätig. In der Geschäftstätigkeit von degewo besteht kein wesentliches Risiko auf zum Beispiel Zwangs- und Kinderarbeit, da bei degewo deutsches Arbeitsrecht Anwendung findet und auch die Einhaltung von Menschenrechten auf hohen Standards basiert.Da degewo dem Berliner Ausschreibungs- und Vergabegesetz unterliegt, wurden keine weiteren Zielsetzungen für diesen Bereich formuliert. Die Einhaltung des Gesetzes wird regelmäßig von einer externen Stelle geprüft. Wie bereits unter Kriterium 4 berichtet, müssen Unternehmen Eigenerklärungen und

Unbedenklichkeitsbescheinigungen abgeben.

In 2023 wird degewo das Thema mit dem Fokus auf das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz erweitern. Im Zuge der Umsetzung des Liferkettensorgfaltspflichtengesetzes wird degewo eine Analyse zu den menschenrechtlichen Risiken durchführen.

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“.

Bei degewo enthalten alle erheblichen Investitionsvereinbarungen und -verträge ab einem Auftragswert von 5.000 Euro Menschenrechtsklauseln oder werden auf Menschenrechtsaspekte geprüft.

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.

degewo ist ausschließlich in Berlin und Umland tätig. Daher berichtet degewo diesen Indikator nicht umfassend - relevante Ausführungen zum Thema Menschenrechte finden sich unter Kriterium 17.

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.

Wir verpflichten unsere Auftragnehmer im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen auf die Einhaltung bestimmter Standards entsprechend des Berliner Ausschreibungs- und Vergabegesetzes, hierbei sind unter anderem die Themen Frauenförderung, Mindestlohn und Tariftreue sowie Einhaltung der ILO Kernarbeitsnormen enthalten. Es findete eine stichprobenartige Überprüfung der Geschäftspartner statt. Eine Angabe des Prozentsatzes der geprüften Lieferanten ist derzeit nicht möglich.

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.

Bei degewo werden 5 % der Vergaben auf Einhaltung der Menschenrechtsklauseln oder auf Menschenrechtsaspekte (und damit auch soziale Auswirkungen) geprüft. Weitere Kennzahlerhebungen sind bei degewo nicht möglich.

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.

Quartiermanagment

degewo folgt bei der Entwicklung, Pflege und Stabilisierung der Quartiere einem nachhaltigen und integrierten Ansatz. Diese Vorgehensweise schließt verschiedene Bereiche mit ein: die Beteiligung der Mieterschaft an der Freiflächenplanung, insbesondere bei Neubau, der Aufbau von funktionierenden und stabilen Netzwerken in Quartieren, das Errichten und Betreiben von Nachbarschaftstreffs und die Unterhaltung von Gemeinschaftsgärten. degewo bietet mit ihren 17 Gemeinschaftsgärten in mehreren Quartieren zahlreichen Mietenden besondere Orte der Begegnung. Sie können hier gärtnern, sich treffen und austauschen. Die Gärten werden zudem als Orte des Lernens verstanden – verschiedene Workshops zu Ernährung, zu insektenfreundlichen Pflanzen und zu nachhaltigem Gärtnern vermitteln neue Erkenntnisse und können als Teil der weltweiten Bewegung „Essbare Städte" verstanden werden. Alle Gemeinschaftsgärten werden in langfristigen Beteiligungsprozessen vorbereitet, geplant und umgesetzt. Dabei nutzt degewo die fachliche Unterstützung durch verschiedene Kooperationspartner. Die Finanzierung ist langfristig angelegt, um die Gartengruppen in ihrem Prozess zur Verselbständigung solide zu begleiten.

degewo hat Bildungsverbünde aufgebaut, legt einen Fokus auf die Zusammenarbeit mit Kindertagesstätten und Schulen zur Stärkung der Bildungsstandorte und zur Schaffung von Chancengleichheit in benachteiligten Stadtquartieren. Dazu finanziert degewo langfristig Sport-, Bewegungs- und Kulturangebote und ist Mitinitiatorin von langfristigen Planungsprojekten zur Erhöhung der Aufenthaltsqualität im Wohnumfeld sowie zur Schaffung von Barrierearmut in großen Quartieren. Die Bedürfnisse der Anwohnerschaft, mit den unterschiedlichsten Zielgruppen, nimmt degewo ganzheitlich und systematisch in den Blick. Grundlage dafür bildet das degewo-Quartiersmanagementkonzept. Damit gelingt es an vielen Stellen in Berlin, unsere Quartiere weiterzuentwickeln, zu stabilisieren und die Lebensqualität der Bewohnerschaft zu steigern.

Soziales Engagement

Bei der Bereitstellung von Wohnraum für nach Berlin geflüchtete Menschen arbeitet degewo auf der Basis des Kooperationsvertrages „Wohnen für Flüchtlinge" (WfF) eng mit dem Landesamt für Gesundheit und Soziales (LAGeSo) und dem Landesamt für Flüchtlingsangelegenheiten (LAF) zusammen. Im Berichtszeitraum 2022 gab es 169 Vermietungen an Geflüchtete, davon 57 im Rahmen des Kooperationsvertrages Wohnungen für Flüchtlinge (KoopV WfF).

Mit dem Modellprojekt „ToM – Tolerantes Miteinander“ in Altglienicke ist degewo einen neuartigen Weg in der Integration Geflüchteter gegangen. Dieses Neubauprojekt in Berlin-Köpenick wurde im Frühjahr 2021 mit 164 Wohnungen fertiggestellt. In der Hälfte der Wohnungen leben geflüchtete Menschen mit Bleiberecht, die andere Hälfte wurde von Berliner Wohnungssuchenden bezogen. Eine interkulturelle Kita und ein Nachbarschaftscafé sorgen für Austausch. Unser Modellprojekt hat Aufmerksamkeit erzeugt und mit der Nominierung für den Immobilienmanager-Award 2022 in der Kategorie „Social Responsibility“ Anerkennung erfahren.

degewo unterstützt alleinerziehende Mütter und Väter im Alter von 18 bis 27 Jahren im Rahmen des Modellprojektes Jule. Das Modellprojekt in Marzahn hilft bei der Organisation des Alltages, bei Behördengängen, bei der Kinderbetreuung, bei der Erziehung und Gesundheitsförderung und unterstützt bei der Ausbildungssuche sowie bei Schul- und Berufsabschlüssen. Zwölf Wohnungen werden von degewo Alleinerziehenden in gemeinschaftlicher Umgebung für ein modernes und kindgerechtes Wohnen für den Zeitraum der Teilnahme am Projekt zur Verfügung gestellt. Eine Wohnung wird dem Träger Kinderring e. V. mietfrei als Treff- und Begegnungspunkt mit Tobe- und Spielzone für einen aktiven Austausch überlassen.

Dies sind nur einige Beispiele, die das Engagement von degewo verdeutlichen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

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

a. den zeitanteilig abgegrenzten, unmittelbar erzeugten und ausgeschütteten wirtschaftlichen Wert, einschließlich der grundlegenden Komponenten der globalen Tätigkeiten der Organisation, wie nachfolgend aufgeführt. Werden Daten als Einnahmen-Ausgaben-Rechnung dargestellt, muss zusätzlich zur Offenlegung folgender grundlegender Komponenten auch die Begründung für diese Entscheidung offengelegt werden:
i. unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert: Erlöse;
ii. ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert: Betriebskosten, Löhne und Leistungen für Angestellte, Zahlungen an Kapitalgeber, nach Ländern aufgeschlüsselte Zahlungen an den Staat und Investitionen auf kommunaler Ebene;
iii. beibehaltener wirtschaftlicher Wert: „unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert“ abzüglich des „ausgeschütteten wirtschaftlichen Werts“.

b. Der erzeugte und ausgeschüttete wirtschaftliche Wert muss getrennt auf nationaler, regionaler oder Marktebene angegeben werden, wo dies von Bedeutung ist, und es müssen die Kriterien, die für die Bestimmung der Bedeutsamkeit angewandt wurden, genannt werden.

Die Umsätze bzw. Leistungen bei degewo belaufen sich auf 620.983.987 Euro. Die laufenden Aufwendungen bzw. Strukturkosten liegen bei 406.096.930 Euro. Der beibehaltene wirtschaftliche Wert liegt bei 214.887.057 Euro.

Der erzeugte und ausgeschüttete wirtschaftliche Wert liegt annähernd bei 100 % regional.

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.

degewo folgt klaren Regeln für eine gute Unternehmensführung (Compliance). Das Unternehmen hat dazu eindeutige Grundsätze definiert, die das gesetzes- und regelkonforme Verhalten aller Beschäftigten sicherstellen und helfen, eventuelle Verstöße aufzudecken.

- degewo ist u.a. Mitglied folgenden Organisationen:
  - AGV – Arbeitgeberverband der Deutschen Immobilienwirtschaft e. V.BBA – Akademie der Immobilienwirtschaft e. V.
  - AGW – Arbeitsgemeinschaft großer Wohnungsunternehmen
  - BBU – Verband Berlin-Brandenburgischer Wohnungsunternehmen e. V.
  - bdew – Bundesverband der Energie- und Wasserwirtschaft e.V.
  - BFW – Bundesverband Freier Immobilien- und Wohnungsunternehmen e. V.
  - DESWOS – Deutsche Entwicklungshilfe für soziales Wohnungs- und Siedlungswesen e. V.
  - Deutscher Verband für Wohnungswesen, Städtebau und Raumordnung
  - Deutsches Institut für Interne Revision e. V.
  - Fördergemeinschaft Bauwesen e. V.
  - GdW – Bundesverband deutscher Wohnungsunternehmen e. V.
  - Gesellschaft für Datenschutz und Datensicherheit e. V.
  - HBB – Handelsverband Berlin-Brandenburg e. V.
  - IHK – Industrie- und Handelskammer zu Berlin
  - Initiative Wohnen 2050
  - TÜV Rheinland Berlin Brandenburg Pfalz e. V.
  - ubbw – Unterstützungsverein deutscher Immobilienverein e. V.

Der AGW, BBU und GdW als Branchenverbände vertreten die Interessen der Wohnungsunternehmen, bündeln ihre Interessen und vertreten sie konsequent gegenüber Politik und Öffentlichkeit.

Weitere Mitgliedschaften können auf unserer Website eingesehen werden.

degewo unterstützt weder Parteien, Politiker oder damit verbundene Einrichtungen, noch engagiert sich degewo politisch. Diese unternehmerische Einstellung ist auch in der Satzung des Unternehmens festgeschrieben. Sponsoring zugunsten von politischen Parteien, politischen Personen sowie sonstiger Mitglieder ist ausgeschlossen.

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.

Gemäß der Satzung der degewo AG sind Spenden und Sponsoring zugunsten von politischen Parteien, politischen Personen sowie sonstigen Mitgliedern ausgeschlossen, sodass auch kein monetärer Wert von Sachzuwendungen entsteht.

20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

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

Compliance

Als landeseigenes Wohnungsunternehmen stehen wir im besonderen Fokus der Öffentlichkeit. Für eine gute und verantwortungsvolle Unternehmensführung sorgen aus diesem Grund klare Regeln und eindeutige Grundsätze im Bereich Compliance. Diese stellen das regelkonforme Verhalten aller Beschäftigten sicher und helfen, eventuelle Verstöße aufzudecken. Satzungsgemäß wenden wir die Grundsätze des Berliner Corporate

Governance Kodex (BCGK) an.

Durch unser Compliance-Management-System, das wir an die sich regelmäßig verändernden gesetzlichen Regelungen und Rahmenbedingungen anpassen, gewährleisten wir die Einhaltung aller geltenden Gesetze und ethischen Standards. Das Compliance-Management-System des Unternehmens umfasst alle Bereiche der degewo AG sowie ihrer Tochtergesellschaften und ist mit dem Risikomanagement von degewo abgestimmt. Überwacht und evaluiert werden die Compliance-Organisation und deren Umsetzung durch die interne sowie die externe Revision. Seit 2016 tagt regelmäßig ein Leitungskreis Compliance und fungiert als Qualitätssicherungskomitee. Er sorgt für die kontinuierliche und risikoorientierte Kontrolle aller relevanten Compliance-Vorgänge und befasst sich neben der generellen Implementierung einer Compliance- und Fehlerkultur mit Zielen und Maßnahmen, die für ein angemessenes Compliance-Management-System erforderlich sind.

Mit unseren internen Verhaltensrichtlinien zur allgemeinen Compliance und zur Korruptionsprävention wollen wir unsere Mitarbeitenden für ein rechtlich korrektes und ebenso moralisch verantwortungsbewusstes Handeln im Arbeitsalltag sensibilisieren. Im Jahr 2021 haben wir die internen Verhaltensrichtlinien überarbeitet, unsere Compliance-Ziele und die unternehmensspezifischen Compliance-Risiken weiter konkretisiert und die Verhaltensregeln verständlicher und somit mitarbeiterfreundlicher gestaltet.

Die Anfang 2020 veröffentlichte Organisationsanweisung Compliance-Handbuch wurde in 2023 überarbeitet und aktualisiert. Das Compliance Handbuch regelt die Organisation von Compliance bei degewo sowie die Aufgaben und Pflichten der einzelnen Beteiligten, die Verantwortlichkeiten und Ansprechpersonen. Die interne Compliance-Beauftragte berät und unterstützt die Mitarbeitenden bei allen Fragen zu Compliance-relevanten Angelegenheiten und zum Umgang mit Interessenkonflikten. Beschäftigte können sich direkt an die Compliance-Beauftragte wenden, wenn sie Verstöße gegen Regelungen beobachten oder einen entsprechenden Verdacht haben und eine besonders vertrauliche Behandlung notwendig erscheint. Die Funktion des zusätzlichen externen Vertrauensanwaltes wird seit dem 1. April 2021 von Herrn Dr. Rainer Frank (FS-PP Berlin) wahrgenommen. Er ist Ansprechpartner für interne und externe Hinweisgebende, die auf vertraulichem Weg Hinweise auf Rechts- oder Regelverstöße oder auf Missstände geben können.

Seit 2016 werden Mitarbeitende von degewo durch ein Online-Schulung zum Thema Compliance in regelmäßigen Abständen sensibilisiert. Die erfolgreiche Teilnahme an der Schulung wurde durch eine Online-Prüfung im Anschluss an die Schulung nachgewiesen. Alle neu eintretenden Mitarbeitenden absolvieren diese Online-Schulung zeitnah nach ihrem Eintritt ins Unternehmen.

Satzungsgemäß wenden wir die Grundsätze des Berliner Corporate Governance Kodex (BCGK), der auf den Empfehlungen der Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex (DCGK) basiert, an.

Im Jahr 2022 gab es keine Compliance-Verstöße. Konkrete Compliance-Zielsetzungen sind derzeiz nicht definiert.

Antikorruption

Die Möglichkeit zur Korruption besteht grundsätzlich in verschiedenen Fachbereichen, jedoch sind auch aus der näheren Vergangenheit keine bestätigten Korruptionsfälle bekannt. Unser Antikorruptions-Verhaltenskodex dient den Mitarbeitenden als Hilfsmittel im Umgang mit Korruption und Interessenskonflikte. Wesentliche Risiken, die wahrscheinlich negative Auswirkungen auf die Bekämpfung von Korruption und Bestechung haben, ergeben sich aus unserer Geschäftstätigkeit, aus unseren Geschäftsbeziehungen und aus unseren Produkten und Dienstleistungen nicht.

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.

Alle sechs degewo-Geschäftsstandorte wurden im Hinblick auf Korruptionsrisiken geprüft.

Die Korruptionsrisiken bestehen in den Folgen von der Nichteinhaltung von Gesetzen und Richtlinien, internen Regelungen und ethischen Rahmenbedingungen. Zu den Compliance-Risiken gehören auch wirtschaftskriminelle Delikte, wie Datenmissbrauch, Preisabsprachen, Mitarbeiterüberwachung und Korruption.

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.

Bei degewo konnten keine Arten von Korruptionsvorfällen bestätigt werden.

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

a. Erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich, und zwar:
i. Gesamtgeldwert erheblicher Bußgelder;
ii. Gesamtanzahl nicht-monetärer Sanktionen;
iii. Fälle, die im Rahmen von Streitbeilegungsverfahren vorgebracht wurden.

b. Wenn die Organisation keinen Fall von Nichteinhaltung der Gesetze und/oder Vorschriften ermittelt hat, reicht eine kurze Erklärung über diese Tatsache aus.

c. Der Kontext, in dem erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen auferlegt wurden.

Gegen degewo sind keine erheblichen Bußgelder oder nicht-monetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich auferlegt worden. Außerdem wurden keine Fälle im Rahmen von Streitbeilegungsverfahren bekannt.

Es gab keinen Fall von Nichteinhaltung der Gesetze und/oder Vorschriften.

Deutscher NACHHALTIGKEITS Kodex

DNK-Erklärung 2022

GESOBAU AG

Leistungsindikatoren-Set	GRI SRS
Kontakt	GESOBAU AG
	Dorothea Busche
	Stiftsweg 1 13187 Berlin Deutschland
	+49 (030) 4073-1566 nachhaltigkeit@gesobau.de

Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden Berichtsstandards verfasst:	GRI SRS

Inhaltsübersicht

Allgemeines

Allgemeine Informationen

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT
Strategie

1. Strategische Analyse und Maßnahmen
2. Wesentlichkeit
3. Ziele
4. Tiefe der Wertschöpfungskette

Prozessmanagement

5. Verantwortung
6. Regeln und Prozesse
7. Kontrolle

   Leistungsindikatoren (5-7)
8. Anreizsysteme

   Leistungsindikatoren (8)
9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

   Leistungsindikatoren (9)
10. Innovations- und Produktmanagement

    Leistungsindikatoren (10)

KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE
Umwelt

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen
12. Ressourcenmanagement

    Leistungsindikatoren (11-12)
13. Klimarelevante Emissionen

    Leistungsindikatoren (13)

Gesellschaft

14. Arbeitnehmerrechte
15. Chancengerechtigkeit
16. Qualifizierung

    Leistungsindikatoren (14-16)
17. Menschenrechte

    Leistungsindikatoren (17)
18. Gemeinwesen

    Leistungsindikatoren (18)
19. Politische Einflussnahme

    Leistungsindikatoren (19)
20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

    Leistungsindikatoren (20)

Stand: 2022, Quelle: Unternehmensangaben. Die Haftung für die Angaben liegt beim berichtenden Unternehmen.

Die Angaben dienen nur der Information. Bitte beachten Sie auch den Haftungsausschluss unter www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzerklaerung

Heruntergeladen von www.nachhaltigkeitsrat.de

Allgemeines

Allgemeine Informationen

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

Im Jahr 1900 gegründet, zählt die GESOBAU heute zu den sechs städtischen Wohnungsbaugesellschaften von Berlin. Unser Ziel ist es, breiten Schichten der Bevölkerung heute und in Zukunft bezahlbaren Wohnraum in Berlin zu bieten. Gemeinsam mit unseren Tochtergesellschaften bewirtschaften und verwalten wir rund 44.000 Wohnungen in Reinickendorf, Wedding, Pankow, Weißensee, Hellersdorf, Karow und Wilmersdorf. Bis 2026 wollen wir unseren Bestand durch Neubau und Ankauf auf rund 52.000 Wohnungen erweitern.

Mit der Verwaltung und Vermietung unseres Bestands gehen unterschiedlichste Aufgaben einher. Um dabei allen Kund*innen der GESOBAU gerecht zu werden und einen umfangreichen Service bieten zu können, werden wir von unseren Tochterunternehmen unterstützt:

- GESOBAU Geschäftsführung GmbH
- GESOBAU Wohnen GmbH & Co. KG
- aktiva Haus- und Wohnungseigentumsverwaltung GmbH
- berlinwohnen Hausmeister GmbH
- berlinwohnen Messdienste GmbH
- Entwicklungsgesellschaft Elisabeth-Aue GmbH
- IDUNA Grundstücksentwicklungs GmbH

Die zentralen Managementaufgaben, die Konzernsteuerung sowie die strategischen Funktionen liegen im Verantwortungsbereich der Konzernobergesellschaft GESOBAU AG, deren alleinige Gesellschafterin das Land Berlin ist. Weitere Angaben zur rechtlichen Konzernstruktur entnehmen Sie bitte unserem Geschäftsbericht (s. Geschäftsbericht 2022, S. 31 ff.)

Ergänzende Anmerkungen:

Seit 2020 haben wir unsere Tochterunternehmen in die Berichterstattung mit aufgenommen, um unsere Nachhaltigkeitsleistungen mit denen anderer kommunaler Wohnungsbauunternehmen vergleichbar zu machen. Sofern nicht anders benannt, ist daher mit „die GESOBAU" stets der gesamte Konzern gemeint.

Die Kennzahlenberechnung zum Energieverbrauch und die daraus

resultierenden Daten zu CO_2-Emissionen erfolgen auf Basis der Emissionsfaktoren des Verbands Berlin-Brandenburgischer Wohnungsunternehmen (BBU). Unseren Marktanteil haben wir anhand der Daten aus dem IBB Wohnungsmarktbericht 2022 der Investitionsbank Berlin bestimmt. Wir arbeiten daran, alle Datenlücken in der Nachhaltigkeits - berichterstattung zu schließen. Wo Angaben nur geschätzt werden konnten, haben wir das im Einzelnen vermerkt.

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.

Berlin wächst. Um den Mietwohnungsmarkt zu entlasten und breite Bevölkerungsschichten langfristig mit bezahlbarem Wohnraum zu versorgen, erweitern wir stets den Bestand durch Ankäufe und Neubau.

Grundlage hierfür: die mit dem Berliner Senat vereinbarte „Roadmap 2016" sowie die im April 2017 unterzeichnete Kooperationsvereinbarung „Leistbare Mieten, Wohnungsneubau und soziale Wohnraumversorgung". Sie definieren Kriterien einer sozialen Bestandsbewirtschaftung sowie einer sozialen Wohnungsbaupolitik und stärken die städtischen Wohnungsbaugesellschaften, ihre besondere Versorgungspflicht umzusetzen. Im April 2021 wurde die Kooperationsvereinbarung von den sechs landeseigenen Wohnungsbaugesellschaften ergänzt – damit betonen sie ihr gemeinwohlorientiertes Engagement und ihre Rolle als sozialer Anker für die wachsende Stadt.

Als Reaktion auf die steigenden Baukosten wurde die Kooperationsvereinbarung im Juni 2022 erneut angepasst: Demnach wurden die Mieten im freifinanzierten Bereich – das heißt für Wohnungen, die weder öffentlich gefördert noch als steuerbegünstigt anerkannt sind – bei Erstbezug leicht angehoben. Die Änderung soll die Wirtschaftlichkeit von Neubauvorhaben der städtischen Wohnungsbaugesellschaften sicherstellen, die notwendigen Mieterhöhungen aber gleichzeitig sozialverträglich gestalten. Die Kooperationsvereinbarung wurde vom Berliner Senat im Dezember 2022 verlängert – sie hat nun bis Ende 2023 Gültigkeit.

Nachhaltigkeit ist seit 2010 ein integraler Bestandteil der Unternehmensstrategie und -kultur. Wir setzen auf systematisches Nachhaltigkeitsmanagement. Wir müssen und wollen wirtschaftliche

Leistungsfähigkeit, ökologische Verantwortung und soziale Gerechtigkeit verbinden sowie negative Effekte der Geschäftstätigkeit geringhalten und positiv zu nachhaltiger Entwicklung beitragen.

Grundgerüst unserer Nachhaltigkeitsstrategie: vier Handlungsfelder nachhaltiger Entwicklung – „Unternehmenskultur", „Zukunftsfähiges Bauen & Wohnen", „Lebenswerte Quartiere" und „Beteiligung & Kooperationen" – innerhalb derer wir die Nachhaltigkeitsdimensionen Ökologie, Ökonomie und soziale Verantwortung als symbiotisch betrachten. Sie bilden auch den strategisch-konzeptionellen Rahmen unseres Nachhaltigkeitsprogramms, in dem wir unsere überprüfbaren kurz- und mittelfristige Ziele sowie konkrete Maßnahmen umsetzen.

Wir befolgen kommunale und (inter-)nationale regulatorische Anforderungen und freiwillige Rahmenwerke. Besonders verpflichtet sind wir dem Land Berlin als unserem alleinigen Anteilseigner. Folgende landespolitische Gesetze und Vereinbarungen sind für uns verpflichtend und haben auf die GESOBAU regulatorische Auswirkungen:

- Beschluss des Berliner Abgeordnetenhauses zum Nachhaltigkeitsmanagement
- Energiewendegesetz Klimaneutrales Berlin 2050
- Gesetz zur Mietenbegrenzung im Wohnungswesen in Berlin
- Gesetz über die Neuausrichtung der sozialen Wohnraumversorgung in Berlin
- Klimaschutzvereinbarung zwischen dem Land Berlin und den städtischen Wohnungsunternehmen
- Kooperationsvereinbarung „Leistbare Mieten, Wohnungsneubau und soziale Wohnraumversorgung"
- Kündigungs- und Mietenmoratorium
- Wohnraumversorgungsgesetz

Folgende landespolitische Gesetze und Vereinbarungen sind für uns verpflichtend und haben auf die GESOBAU regulatorische Auswirkungen:

- Agenda 2030
- Berliner Energie- und Klimaschutzprogramm 2030 (BEK 2030)
- Berliner Strategie zur Biologischen Vielfalt
- Berliner Zero-Waste-Strategie
- Charta für das Berliner Stadtgrün
- Deutsche Nachhaltigkeitsstrategie
- Klimanotlage Berlin
- Klimapolitisches Übereinkommen von Paris

Nachhaltigkeitsbericht 2022/23, Die GESOBAU S. 17
Nachhaltigkeitsbericht 2022/23, Unser Verständnis von Nachhaltigkeit S. 29 ff.

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.

Um die für uns wesentlichen Themen zu erkennen, blicken wir: auf unser Umfeld; auf wichtige Trends und regulatorische Entwicklungen im Nachhaltigkeitskontext, die für die GESOBAU relevant sind; auf negative und positive Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit.

Zentrale Aspekte, die unsere Geschäftstätigkeit beeinflussen:

- **Urbanisierung**: Immer mehr Menschen ziehen in Städte wie Berlin. Laut Bevölkerungsprognose der Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Wohnen wächst Berlin bis 2030 um rund 177.000 auf knapp vier Millionen Menschen an. Damit verändern sich auch Sozial- und Bevölkerungsstruktur. Das stellt die GESOBAU vor Herausforderungen: Es gilt, mehr bezahlbaren Wohnraum für breite Bevölkerungsschichten zu schaffen. Gleichzeitig sehen wir eine Chance, uns an nachhaltiger Entwicklung zu beteiligen, lebenswerte Quartiere zu entwickeln und mehr Menschen ein Zuhause zu bieten.
- **Soziale Wohnungspolitik und Klimaschutz**: Es ist zwingend notwendig, in einen klimaneutralen Wohnungsbestand investieren. Nur so können wir zu (inter-)nationalen Klimaschutzzielen beitragen und aktuellen Gesetzgebungen entsprechen. Dazu bedarf es hoher Investitionen in entsprechende Maßnahmen – speziell die technische Optimierung der Wärmeversorgung. Häufig stehen die Kosten im Spannungsfeld zu den Anforderungen an bezahlbaren Wohnraum. Unsere Herausforderung: Einen sozial gerechten Weg finden, um die Klimaziele zu erreichen.

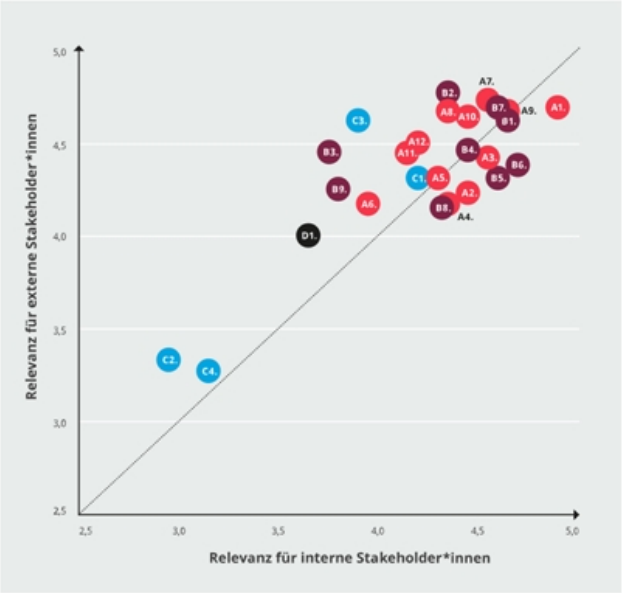
Zentrale Aspekte, die wir mit unserer Geschäftstätigkeit beeinflussen:

- **Energie- und Ressourcenverbrauch**: Der Gebäudesektor ist energie- und ressourcenintensiv. Gebäudebetrieb verursacht laut Global Alliance for Buildings and Construction ca. 30 Prozent der weltweiten CO_2-Emissionen – mit Bauindustrie-Emissionen sind es 40 Prozent. Zudem verbraucht Wohnungs- und Infrastrukturbau viel Fläche. Die Wohnungswirtschaft kann und muss entscheidend zu Klima- und Umweltschutz beitragen. Die GESOBAU kommt dem nach. Emissionen vermeiden und Ressourcenverbrauch senken, ist für uns wesentlich.

Zentrale Stellhebel: nachhaltige Bestandsentwicklung sowie klimafreundliches Bauen & Wohnen.

Die wesentlichen Punkte spiegeln sich in den Ergebnissen unseres ersten strukturierten Dialogs mit internen und externen Stakeholdern (s. Nachhaltigkeitsbericht 2017, S. 28) von 2015. Die für die Stakeholder*innen sehr relevanten Themen wurden dabei in unseren vier Handlungsfeldern nachhaltiger Entwicklung analysiert. Für das Jahr 2024 haben wir uns vorgenommen, die wesentlichen Themen intern zu prüfen und den externen Stakeholder*innen-Dialog zu wiederholen. Auf weitere Aspekte wie Chancen und Risiken resultierend aus dem demografischen Wandel oder der Altersstruktur der Mitarbeiter*innen gehen wir unter DNK 16 Qualifizierung ein.

Wesentlichkeitsmatrix



A. Unternehmenskultur
- A1. Wirtschaftliche Stabilität
- A2. Transparentes Handeln
- A3. Compliance-Management
- A4. Nachhaltige Beschaffung
- A5. Nachhaltigkeitsmanagement und Stakeholder*innen-Dialog
- A6. Internes Umweltmanagement
- A7. Arbeitszufriedenheit und Unternehmenskultur
- A8. Aus- und Weiterbildung
- A9. Chancengleichheit
- A10. Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben
- A11. Gesundheitsmanagement
- A12. Vergütung

B. Bauen & Wohnen
- B1. Nachhaltiges Bauen
- B2. Energieeffizientes Modernisieren
- B3. Mieter*inneninformationen zum Energiesparen
- B4. Effiziente Bestandsbewirtschaftung
- B5. Kundenservice und Beratung für Mieter*innen
- B6. Schaffung von neuem Wohnraum
- B7. Angemessene Mieten
- B8. Breites Wohnungsangebot
- B9. Auseinandersetzung mit neuen Wohnkonzepten

C. Lebenswerte Quartiere
- C1. Quartiersentwicklung und -projekte
- C2. Intelligentes Wohnen „Smart Home"
- C3. Soziale Projekte (Senior*innen, Bildungs- und Integrationsprojekte)
- C4. Spenden und Sponsorings

D. Beteiligung & Kooperationen
- D1. Bürgerschaftliche Mitbestimmung und Partizipation

Nachhaltigkeitsbericht 2022/23, Unser Verständnis von Nachhaltigkeit S. 34 f.

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.

Im Nachhaltigkeitsprogramm bündeln wir überprüfbare, an den Handlungsfeldern nachhaltiger Entwicklung ausgerichtete Ziele und Maßnahmen. Sie werden in unseren Fachbereichen umgesetzt. Das Nachhaltigkeitsmanagement prüft jährlich, inwieweit die Ziele erreicht wurden,

und aktualisiert das Programm. Ein fester Monitoring- und Evaluierungsprozess ist bislang nicht etabliert, soll aber zusammen mit einer ganzheitlichen Nachhaltigkeitsstrategie erarbeitet werden.

Unsere übergeordneten Unternehmensziele höchster Priorität: Wohnungsbestand erhöhen, bezahlbaren Wohnraum für breite Bevölkerungsschichten bereitstellen und angemessene Mieten gewährleisten. Zudem fokussieren wir uns aufgrund gesetzlicher Vorgaben von Land und Senat auf klimaneutralen Wohnungsbestand deutlich vor 2045 und wollen Partizipation im Wohnungsbau weiter stärken. Auch haben wir weitere Ziele nachhaltiger Entwicklung priorisiert:

- Nachhaltiges Personalmanagement
- Frauenförderung und Diversität in der Belegschaft
- Förderung von nachhaltiger Mobilität in den Betriebsstätten und den Quartieren
- Schutz und Förderung der Biodiversität
- Digitale Transformation von Prozessen und Dienstleistungen
- Erprobung innovativer Bau- und Wohnkonzepte

Klimaschutz ist zentral für die GESOBAU. Übergeordnetes Ziel: Deutlich vor 2045 klimaneutralen Gebäudebestand realisieren. Dafür werden wir schrittweise aus Kohle und Öl als Energieträger aussteigen – also die CO_2-Emissionen des Bestands weiter senken. Unsere Nachhaltigkeitsziele beziehen sich noch nicht explizit auf die Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen. Allerdings befasst sich der Nachhaltigkeitsausschuss der GESOBAU mit den SDGs und arbeitet seit Februar 2023 an einem Vorschlag, welche der Ziele mit welcher Priorisierung bei der Nachhaltigkeitsarbeit im Unternehmen zukünftig eine Rolle spielen sollen.

Nachhaltigkeitsbericht 2022/23, Unser Nachhaltigkeitsprogramm 2022+ S. 38

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.

Wertschöpfungskette

Das Kerngeschäft der GESOBAU umfasst Wohnungsbewirtschaftung und Vermietung an breite Bevölkerungsschichten. Damit einher gehen Modernisierungen, Instandhaltungen und mieternahe Dienstleistungen. Auch erhöhen wir den Bestand durch Neubau und Ankäufe. Je nach Geschäftsfeld sind ökologische und soziale Aspekte innerhalb der Wertschöpfungskette unterschiedlich gewichtet.

1. **Planung & Beschaffung:** Wir arbeiten mit Dienstleistern und Lieferanten zusammen. Wichtig für uns: umfassendes Lieferantenmanagement, das die Einhaltung nachhaltiger Standards priorisiert. Schon in den Neubauplanungen suchen wir nach nachhaltigeren Wegen und versuchen umweltschonendere und regionale Materialien zu nutzen.
2. **Bau**: Unsere Gebäude sollen möglichst energieeffizient zu betreiben sein. Neubaudächer sind meist begrünt. Das verringert versiegelte Flächen und das Aufheizen der Umgebung, hält Regenwasser teils im Gebiet und fördert Biodiversität. Um ressourcenschonender und kostengünstig zu bauen, erproben wir neue Bauarten wie das Basis- (Nachhaltigkeitsbericht 2020, S. 67) und Standardtypenhaus (ebd., S. 67).
3. **Nutzung:** Wir bauen möglichst energieeffiziente Gebäude und decken den Energiebedarf verstärkt aus regenerativen und CO_2-neutralen Quellen. Im Gebäudemanagement setzen wir zunehmend auf Digitalisierung, um unsere Wertschöpfung nachhaltiger zu gestalten.
4. **Instandhaltung:** Wir konzentrieren uns bei Instandhaltungen auf möglichst energieeffiziente, energiesparende und CO_2-Emissionen senkende Maßnahmen.
5. **Recycling:** Wir versuchen die Gebäudelebensdauer durch Instandhaltung und Instandsetzungen weitestmöglich zu erhöhen. Gebäude werden nur abgerissen, wenn so mehr und neuer Wohnraum entsteht. Abfall von Instandhaltungen wird durch unsere Dienstleister fachgerecht getrennt und ist so weithin recyclingfähig.

Lieferantenmanagement

Die Vergabe von Aufträgen unterliegt bei der GESOBAU als landeseigenem Unternehmen besonders strengen Vorgaben in Bezug auf die Einhaltung von Menschenrechten und Arbeits-, Umwelt- und Sozialstandards. Dazu zählen u. a.:

- Einsatz umweltgerechter und zugelassener Materialien und Verfahren sowie Berücksichtigung von Vorgaben aus der Berliner Verwaltungsvorschrift „Beschaffung und Umwelt“,
- Einhaltung von Umweltvorgaben zur Abfallbeseitigung,
- Einhaltung der Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO),
- Achtung der Vorgaben zu Mindest- und Tariflöhnen, zum Arbeitnehmerschutz und zur Frauenförderung.

Unsere Auftragnehmer*innen und ihre Nachunternehmer*innen müssen diese strikt einhalten. Ab einem bestimmten Auftragsvolumen schließen wir mit allen Auftragnehmer*innen einen Integritätsvertrag ab. Für einen fairen Wettbewerb schreiben wir Verträge mit mehrjährigen Laufzeiten regelmäßig neu aus.

Ob Auftragnehmer*innen unsere Vorgaben einhalten, überprüfen wir mit einer Anwaltskanzlei. Wir beauftragen externe Sicherheitsfirmen, unangekündigte Kontrollen auf unseren Baustellen durchzuführen. So wollen wir Schwarzarbeit verhindern und sicherstellen, dass die von uns beauftragten Firmen ihre Mitarbeiter*innen ordnungsgemäß etwa bei der Sozialversicherung anmelden.

Nachhaltigkeitsbericht 2022/23, Die GESOBAU S. 27

Nachhaltigkeitsbericht 2022/23, Unser Verständnis von Nachhaltigkeit S. 30

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Die Gesamtverantwortung für das Thema Nachhaltigkeit liegt beim Vorstandsvorsitzenden der GESOBAU. Er gibt die strategische Ausrichtung vor und tauscht sich eng mit dem Aufsichtsrat und dem Land Berlin als alleinigem Anteilseigner aus.

Die Bereichsleiterin der Stabsstelle Unternehmenskommunikation berichtet über Aktivitäten und Entwicklungen direkt an den Vorstand und stimmt sie mit ihm ab. In Rücksprache mit dem Nachhaltigkeitsausschuss berät die Stabsstelle den Vorstand zu Nachhaltigkeitsmanagement-bezogenen Entscheidungen.

Das seit 2011 bestehende, systematische Nachhaltigkeitsmanagement der GESOBAU wird stets weiterentwickelt. Teil dessen ist ein abteilungsübergreifender Nachhaltigkeitsausschuss: dem Gremium gehören Vertreter*innen aus allen GESOBAU-Fachabteilungen an. Zudem gibt es seit 2011 die Stelle der Nachhaltigkeitsreferentin, die in der Stabsstelle Unternehmenskommunikation angesiedelt ist, den Nachhaltigkeitsausschuss leitet und mit der operativen Umsetzung des Nachhaltigkeitsmanagements betraut ist.

Nachhaltigkeitsbericht 2022/23, Unser Verständnis von Nachhaltigkeit S. 31

6. Regeln und Prozesse

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

Interne Prozesse
Der Nachhaltigkeitsausschuss bearbeitet unternehmensrelevante Nachhaltigkeitsthemen u. a. vor dem Hintergrund (inter-)nationaler Diskurse. Die Mitglieder entwickeln das Nachhaltigkeitsprogramm weiter und erarbeiten die Inhalte für die Berichterstattung. Intern sind sie Botschafter*innen, die die Belegschaft über Nachhaltigkeitsausschuss-Aktivitäten informieren und Nachhaltigkeit als Wert in unserer Unternehmenskultur verankern.

Auf die Einbindung von Nachhaltigkeit in unsere Unternehmensstrategie und -kultur und auf die Betrachtung der drei Nachhaltigkeitsdimensionen (Ökologie, Ökonomie und soziale Verantwortung) als Symbiose in den Handlungsfeldern gehen wir unter DNK 1 Strategie ein.

Nachhaltigkeitsbericht 2022/23, Die GESOBAU S. 15
Nachhaltigkeitsbericht 2022/23, Unser Verständnis von Nachhaltigkeit S. 31

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.

Für 2021 und 2022 berichten wir die Leistungsindikatoren nach dem Standard des DNK mit den international anerkannten „Sustainability Reporting Standards" (SRS) der Global Reporting Initiative (GRI) und dem Kennzahlen-Reporting nach dem GdW-Leitfaden für die Nachhaltigkeitsberichterstattung in der Wohnungswirtschaft (Arbeitshilfe 73). Die GdW-Kennzahlen mit konkretem immobilienwirtschaftlichen Bezug berichteten wir bereits seit mehreren Jahren vereinzelt.

Ein fester Monitoring- und Evaluierungsprozess zu Steuerung und Kontrolle der Nachhaltigkeitsziele ist bislang nicht etabliert. Er soll mit einer ganzheitlichen Nachhaltigkeitsstrategie erarbeitet werden.

Nachhaltigkeitsbericht 2022/23, Unser Verständnis von Nachhaltigkeit S. 33
Nachhaltigkeitsbericht 2022/23, Unser Nachhaltigkeitsprogramm 2022+ S. 38

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.

Unsere Werte bestimmen unser Handeln und unser Miteinander:

- Ehrlichkeit

- Vertrauen
- Verantwortung
- Nachhaltigkeit
- Wirtschaftlichkeit
- Professionalität
- Wertschätzung
- Transparenz

Branchenspezifische Ergänzungen

Branchenspezifische Ergänzungen - Wohnungswirtschaft

GdW BM1: Neubauquote
GESOBAU-Konzern

	2022	2021
in %	2,5	1,6

Berechnungsgrundlage: Innerhalb der Berichtsperiode bezugsfertig neu errichtete Wohnungen (eigene und fremde)

GdW BM2: Modernisierungsintensität
GESOBAU-Konzern

	2022	2021
in €/m² pro Jahr*	18,85	18,40

*Wohnungen und Gewerbe

GdW BM3: Anteil seit 1990 energetisch voll- oder teilmodernisierter Wohnungen
GESOBAU-Konzern

	2022	2021
in %	49,42	49,22

GdW BM4: Instandhaltungsintensität

GESOBAU-Konzern

	2022	2021
in €/m² pro Jahr*	16,32	17,38

*Wohnungen und Gewerbe

GdW BM10/11: Anteil barrierefreier/-armer Wohnungen im Bestand und im Neubau

GESOBAU-Konzern

		2022	2021
Neubau	Wohnungen (absolut)	1.811	1.168
	Anteil in %	43,2	37,9
Bestand	Wohnungen (absolut)	2.867	2.412
	Anteil in %	6,8	5,7
Gesamt	Wohnungen (absolut)	4.678	3.580
	Anteil in %	10,1	7,9

GdW MB1: Vermietete eigene Wohnungen

GESOBAU-Konzern

	2022	2021
in Wohneinheiten	45.025	44.213

GdW MB2: Marktanteil

GESOBAU-Konzern

	2022	2021
in %	k. A.	2,26

Berechnung basiert auf den Angaben zur Gesamtanzahl des Berliner Wohnungsbestandes aus dem IBB Wohnungsmarktbericht 2022 (Zahlen für 2021). Datengrundlage für Berechnung der Zahlen für 2022 zum Zeitpunkt der

Veröffentlichung nicht vorhanden.

GdW MB3: Vermietungsquote
GESOBAU-Konzern

	2022	2021
Vermietungsquote in %	97,3	98,1

GdW MB4: Durchschnittliche Bestandsmieten (inkl. Neuvertragsmieten und Neubau)
GESOBAU-Konzern

	2022	2021
in € / m^2 / monatlich	6,35	6,23

GdW MB5: Durchschnittmiete bei Erstvermietung Neubauten (lt. Definition GdW)
GESOBAU-Konzern

	2022	2021
in € / m^2 / monatlich	9,41	8,30

GdW MB6: Mietenstruktur
GESOBAU-Konzern

	2022	2021
unter 5,00 €/m²	3.323	3.541
5,00 bis 5,99 €/m²	14.900	16.596
6,00 bis 6,99 €/m²	17.424	15.462
7,00 bis 7,99 €/m²	5.565	5.282
8,00 bis 8,99 €/m²	2.156	2.045
9,00 bis 9,99 €/m²	1.344	1.144
über 10,00 €/m²	1.547	1.020
	46.259	45.090

GdW MB8: Durchschnittliche Miet- und Mitgliedervertragsdauer
GESOBAU-Konzern

	2022	2021
in Jahren	12,98	13,21

GdW MB9: Mieterfluktuation
GESOBAU-Konzern

	2022	2021
in %	4,9	5,0

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.

Bei der GESOBAU erfolgt die Zahlung einer zusätzlichen leistungsorientierten Vergütung in Höhe einer Monatsvergütung. Dies gilt auch für die Auszubildenden und BA-Studierenden. Jährlich erfolgt der Abschluss von

Zielvereinbarungen, die sechs Ziele enthalten. Dabei gibt es zwei Unternehmensziele, die gleichermaßen für alle Mitarbeiter*innen gelten, zwei Teamziele und zwei Individualziele. Ökonomische, ökologische und soziale Zielsetzungen werden hierbei berücksichtigt und sind so fest in prämienrelevanten Unternehmens-, Team- und Mitarbeiterzielen verankert – bis hin zum Vorstand. Nachhaltige Ziele sind immer fester Bestandteil der Zielvereinbarungen. Auch in der Zusammenarbeit des Vorstandes mit dem Aufsichtsrat spielen Nachhaltigkeitsaspekte eine wichtige Rolle. Zu jedem Beschlussvorschlag einer Aufsichtsratssitzung werden die nachhaltigen Auswirkungen im Bereich Ökonomie, Ökologie und Soziales diskutiert und protokolliert.

Nachhaltigkeitsbericht 2022/23, Die GESOBAU S. 28

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.

	2022		2021	
in T €	**Jörg Franzen**	**Christian Wilkens**	**Jörg Franzen**	**Christian Wilkens**
Grundvergütung Vorstand	201,3	181,3	190,0	170,0
Variable Vergütung auf Basis einer Zielvereinbarung	65,0	65,0	65,0	65,0
Leistungen der Altersversorgung	30,2	27,2	28,5	25,5
Geldwerter Vorteil aus Kfz-Nutzung	5,9	6,2	5,9	6,1
Geldwerter Vorteil aus der Gruppenunfallversicherung	0,1	0,1	0,2	0,1
Zuschüsse bzw. Arbeitgeberanteile zu Sozialversicherungen	13	12,3	12,9	11,8
SUMME	**315,5**	**292,1**	**302,5**	**278,5**

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.

	2022	2021	2020	2019
Verhältnis der Jahresgesamtvergütung	5,0	4,9	5,0	5,0

Die Jahresgesamtvergütung (inkl. fixer und variabler Gehaltsbestandteile) der Vorstandsmitglieder der GESOBAU ist 5-mal so hoch wie das mittlere Niveau (Median) der Jahresgesamtvergütung aller Beschäftigten (ohne Vorstand).

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.

Identifikation der Anspruchsgruppen
2015 haben wir in unserem ersten strukturierten Dialog mit internen und externen Stakeholder*innen (s. Nachhaltigkeitsbericht 2017, S. 28) für uns wesentliche Themen identifiziert und überprüft. Die wichtigsten Anspruchsgruppen haben wir über ein Mapping identifiziert (s. Nachhaltigkeitsbericht 2017, S. 28 ff.). Durch deren Einbindung erhalten wir Einblick in die aus ihrer Sicht für unseren künftigen Geschäftserfolg wichtigen Themen, und können Handlungsbedarf erkennen. Die Ergebnisse stellen wir in einer Wesentlichkeitsmatrix dar. Für das Jahr 2024 haben wir uns vorgenommen, die wesentlichen Themen intern zu prüfen und den externen Stakeholder*innen-Dialog zu wiederholen.

Beschreibung einiger Anspruchsgruppen
Mitarbeiter*innen
Wir setzen darauf, die Expertise unserer Mitarbeiter*innen in abteilungsübergreifenden Arbeitsgruppen und Projekten zusammenzubringen. Über verschiedene Formate fördern wir den Austausch zu Prozessen und Nachhaltigkeitsmanagement, teils mit dem Vorstand. Alle zwei Jahre nehmen wir an dem Arbeitgeber-Wettbewerb „Great Place To Work®" teil, der im Rahmen einer Mitarbeiter*innenbefragung durchgeführt wird. Im Rahmen dieser Befragung können unsere Beschäftigten anonym Feedback zu uns als Arbeitgeberin geben.

Mieter*innen
Unsere Mieter*innen und Anwohner*innen beziehen wir frühzeitig in unsere (Neubau-)Planungen ein. Grundlage dafür sind die „Leitlinien für Partizipation im Wohnungsbau". Dabei sollen unterschiedliche Kommunikationsformate möglichst viele Anwohner*innengruppen erreichen. Aufgrund der Covid-19-Pandemie haben wir im Berichtszeitraum erneut verstärkt auf Online-Kommunikation gesetzt. Unter Einhaltung von Hygieneregeln fanden aber auch wieder Vor-Ort-Veranstaltungen statt. Es gibt vier Beteiligungsstufen – je nachdem, wie stark Mieter*innen und Anwohner*innen Einfluss nehmen können:

- **Information**: Wir organisieren Veranstaltungen, veröffentlichen Informationen auf unserer Webseite und benennen direkte Ansprechpartner*innen für Rückfragen. Offene Kommunikation soll

Vertrauen bei den Anwohnenden schaffen.

- **Konsultation**: Wir sammeln Gedanken aus der Anwohner*innenschaft, geben Rückmeldungen zur Umsetzbarkeit und bemühen uns, sie in die Planung einzubeziehen.
- **Mitgestaltung**: Anwohner*innen können verschiedenartig bei der Planung mitwirken. Jedes Projekt hat unterschiedliche, von uns definierte Rahmenbedingungen.
- **Mitentscheidung**: Die stärkste Partizipationsform: Beteiligte werden in Entscheidungsprozesse eingebunden. Voraussetzung: ein großer Entscheidungsspielraum zu konkreten Projektthemen. Bei bisherigen GESOBAU-Projekten war dies noch nicht gegeben, weshalb es noch nicht zur Mitentscheidung kam.

Unser 2020 neu aufgestellter **Mieter*innenrat** setzt sich quartiersübergreifend für alle Bewohner*inneninteressen und -belange ein. Auch ist er bei der Investitionsplanung von Neubauten oder Modernisierungen beteiligt. Im September 2022 fand auf Basis des Berliner Wohnraumversorgungsgesetzes die Neuwahl unseres Mieter*innenrats statt: Dieser besteht nun aus vier Frauen und drei Männern.

Von 2020 bis 2021 beteiligten wir uns am Modellprojekt „BePart – Teilhabe beginnt vor Ort!", mit dem Ziel: Menschen mit Einwanderungsgeschichte zu motivieren, sich stärker in Mieter*innenrat und Mieter*innenbeirat zu beteiligen. Hiermit legten wir den Grundstein für das Handlungskonzept „Mehr Vielfalt in Mieter*innengremien", das die Gremienarbeit aufwerten soll.

Innerhalb dieses Handlungskonzepts haben wir verschiedene Maßnahmen definiert, die schrittweise über alle Kundencenter eingeführt werden:

• Mieter*innenbeiräte sichtbarer machen
• Neue Mieter*innenbeiräte intensiver einarbeiten und kommunikativ begleiten
• Niedrigschwellige Mitmachangebote für interessierte Mieter*innen schaffen (z. B. Schulungsprogramm zur Gremienarbeit anbieten, auf Mehrsprachigkeit achten und Kinderbetreuung ermöglichen)
• Online-Präsenz und -zusammenarbeit ausbauen
• Nach der Corona-Pandemie wieder verstärkt Präsenzveranstaltungen durchführen
• Mögliche Kandidat*innen für Mieter*innenbeiräte direkter ansprechen

Gremien, Verbände und Netzwerke
Die GESOBAU tauscht sich in verschiedenen Gremien, Verbänden und Netzwerken aus. Diese sind in der Übersicht im DNK 19 aufgelistet.
Nachhaltigkeitsbericht 2022/23, Unternehmenskultur S. 51
Nachhaltigkeitsbericht 2022/23, Beteiligung & Kooperationen S. 95 ff.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

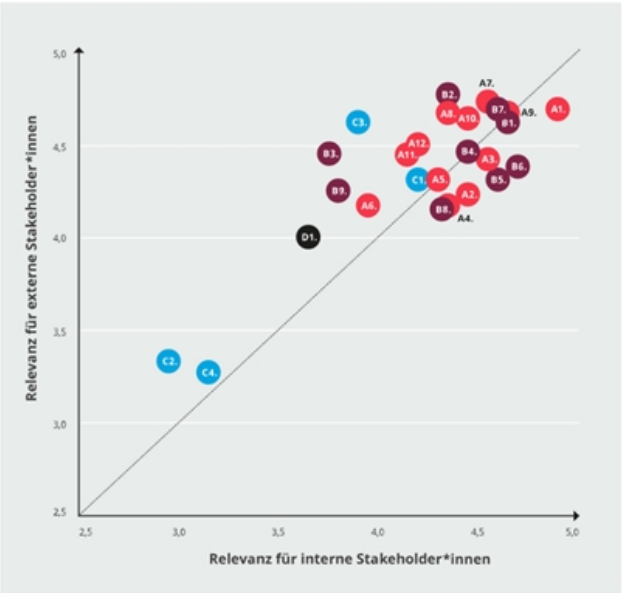
Leistungsindikator GRI SRS-102-44: Wichtige Themen und Anliegen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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.

siehe hierzu:

Nachhaltigkeitsbericht 2022/23, Unser Verständnis von Nachhaltigkeit S. 34 ff.

Wesentlichkeitsmatrix



A. Unternehmenskultur
A1. Wirtschaftliche Stabilität
A2. Transparentes Handeln
A3. Compliance-Management
A4. Nachhaltige Beschaffung
A5. Nachhaltigkeitsmanagement und Stakeholder*innen-Dialog
A6. Internes Umweltmanagement
A7. Arbeitszufriedenheit und Unternehmenskultur
A8. Aus- und Weiterbildung
A9. Chancengleichheit
A10. Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben
A11. Gesundheitsmanagement
A12. Vergütung

B. Bauen & Wohnen
B1. Nachhaltiges Bauen
B2. Energieeffizientes Modernisieren
B3. Mieter*inneninformationen zum Energiesparen
B4. Effiziente Bestandsbewirtschaftung
B5. Kundenservice und Beratung für Mieter*innen
B6. Schaffung von neuem Wohnraum
B7. Angemessene Mieten
B8. Breites Wohnungsangebot
B9. Auseinandersetzung mit neuen Wohnkonzepten

C. Lebenswerte Quartiere
C1. Quartiersentwicklung und -projekte
C2. Intelligentes Wohnen „Smart Home"
C3. Soziale Projekte (Senior*innen, Bildungs- und Integrationsprojekte)
C4. Spenden und Sponsorings

D. Beteiligung & Kooperationen
D1. Bürgerschaftliche Mitbestimmung und Partizipation

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.

Auswirkungen

Den landeseigenen Wohnungsbestand ausbauen: Das ist das gemeinsame Ziel des Berliner Senats und der sechs landeseigenen Wohnungsbaugesellschaften. Unser Beitrag im Berichtszeitraum: 1.864 neu gebaute Wohneinheiten (2021: 714; 2022: 1.150), 562 angekaufte Bestandswohnungen (2021: 541; 2022: 21). Ende 2022 zählt unser Wohnungsbestand damit insgesamt 46.947 Wohnungen. Der landeseigene Gesamtbestand soll bis 2026 auf 400.000 anwachsen. Bis dahin wird der GESOBAU-Bestand voraussichtlich auf 52.000 Wohnungen erweitert.

Wir treiben die digitale Transformation – und damit die Verbesserung bestehender Dienstleistungen und die effizientere Gestaltung von Prozessen – bei der GESOBAU voran. Im Rahmen unserer **Digitalisierungsstrategie** unterscheiden wir zwischen interner und externer Digitalisierung: Bei der internen Digitalisierung sollen Prozesse und Arbeitsabläufe optimiert werden. Ziel der externen Digitalisierung ist es, kundenseitige Prozesse zu verbessern und zu prüfen, welche Marktangebote es in welchen Segmenten gibt. Auch nachhaltigkeitsbezogene Fragen können im Fokus stehen. Die Stabsstelle Digitalisierung überprüft die Strategie laufend und passt sie an. Auf unser Bestreben bezüglich des Klimaschutzes und des Ressourcengebrauchs gehen wir unter DNK 11-13, den Kriterien für Umweltbelange ein.

Zusammen Innovationsprozesse fördern

Wir prüfen, inwiefern wir unsere Bestände zu neuem Wohnraum aus- und umbauen und somit den Berliner Wohnungsmarkt weiter entlasten können. Zudem betreiben wir seit 2018 mit den anderen landeseigenen Wohnungsbaugesellschaften ein gemeinsames Online-Wohnungstauschportal für Mieter*innen mit einem bereits bestehenden Mietvertrag bei den jeweiligen Unternehmen.

Ziel unseres 2013 eingeführten **Innovationsmanagements**: Arbeitsabläufe optimieren, Zusammenarbeit verbessern und Wirtschaftlichkeit erhöhen. Im Berichtszeitraum sind insgesamt neun Innovationsvorschläge eingereicht worden – vier davon sollen weiter bearbeitet und verfolgt werden. Eingereichte

Ideen müssen die GESOBAU auch im Nachhaltigkeitssinne voranbringen – indem sie z. B. CO_2-Emissionen einsparen oder den Ressourcenverbrauch begrenzen. Um bezahlbaren Wohnraum für möglichst breite Bevölkerungsschichten anzubieten, erprobt die GESOBAU unterschiedliche Bauarten, darunter das Basishaus und das Standardtypenhaus.

Auch durch **Kooperationen mit Vereinen, Start-ups oder Forschungseinrichtungen** sind innovative, nachhaltigkeitsbezogene Projekte entstanden. Von Mai 2020 bis Ende 2022 sucht das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderte Projekt „StraInQ" nach Lösungen für soziales Zusammenleben und die Integration und Teilhabe benachteiligter Bevölkerungsgruppen am Beispiel des Märkischen Viertels. Wir beteiligen uns mit der Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Wohnen Berlin und dem Bezirk Reinickendorf.

Nachhaltigkeitsbericht 2022/23, Die GESOBAU S. 20, 22
Nachhaltigkeitsbericht 2022/23, Zukunftsfähiges Bauen & Wohnen S. 68 ff.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11
Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen.

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

Mit Verweis auf die Branchenergänzung zum Deutschen Nachhaltigkeitskodex – Orientierungshilfe für Wohnungsunternehmen (S. 20 f.) ist dieser Leistungsindikator für ein landeseigenes Wohnungsunternehmen wie die GESOBAU in seiner Bedeutung für soziale und gesellschaftliche Auswirkungen nicht in hinreichendem Maße relevant.

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.

Der Gebäudesektor ist besonders ressourcen- und energieintensiv. Verantwortungsbewusst streben wir danach, möglichst wenig natürliche Ressourcen am Unternehmenssitz, bei der Bestandsbewirtschaftung sowie bei Neubau- und Modernisierungsprojekten zu verbrauchen und verantwortungsvoll mit ihnen umzugehen. Unser Fokus: Auf erneuerbare Energieträger umstellen und dies baulich vorbereiten.

Wasser
Neben Energie verbrauchen wir beim Bestandsgebäudebetrieb hauptsächlich Wasser: Der Großteil wird in privaten Haushalten verbraucht – und bis vor einigen Jahren auch bei der Bewässerung der rund 1.230.000 m² großen Grünanlagen. Doch mit Blick auf den stark sinkenden Grundwasserspiegel haben wir uns entschieden, unsere Außenanlagen nicht mehr grundsätzlich zu bewässern. Der Großteil unseres Grünflächenbestands besteht aus resistenten Pflanzen, die Trockenheit vertragen und sich bei Regen wieder regenerieren – hierzu zählen auch Rasenflächen. Eine Bewässerung erfolgt nur in Ausnahmesituationen, beispielsweise bei Neuanpflanzungen im Rahmen der Fertigstellungspflege.

Boden
Unser Ziel: Möglichst flächensparend bauen, Flächen optimal nutzen und den Eingriff in die Natur möglichst geringhalten. Jedes Bauprojekt muss individuell betrachtet werden, je nach gemäß Baurecht festgelegter Bebauungsart und Ergebnissen aus Partizipationsprozessen. Wir setzen u.a. auf Nachverdichtung durch Dachaufstockungen. Zudem gestalten wir Außenanlagen in Form von klimaresistenten Grünflächen. Seit 2020 nutzen wir diese, um Konzepte für den Schutz und die Förderung der biologischen Artenvielfalt umzusetzen. Sofern

für einen Neubau Bäume gefällt werden, pflanzen wir entsprechend den Vorgaben des Bundesnaturschutzgesetzes zum Ausgleich neue.

Baustoffe
Im Neubau und bei Modernisierungen werden Baustoffe wie Sand oder Kies eingesetzt. Die konkrete Menge der verbrauchten Ressourcen wurde im Berichtszeitraum nicht erfasst. Die Erfassung ist derzeit zu umfangreich und ressourcenintensiv, deshalb planen wir zum aktuellen Zeitpunkt nicht damit, diese zukünftig zu erfassen. Als nachhaltige Elemente nutzen wir nur mineralische Dämmstoffe und prüfen bei Neubauprojekten weiterhin, ob eine monolithische, also eine Dämmung überflüssig machende Bauweise möglich ist. Zudem versuchen wir lange Transportwege zu vermeiden und beziehen Materialien möglichst aus der Region.

Nachhaltigkeitsbericht 2022/23, Unternehmenskultur S. 62 ff.
Nachhaltigkeitsbericht 2022/23, Lebenswerte Quartiere S. 88
Nachhaltigkeitsbericht 2022/23, Zukunftsfähiges Bauen & Wohnen S. 74 ff.

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.

Wesentliche Risiken
Bislang wurden in unserer Risikobewertung noch keine Umwelt- und Ressourcenaspekte berücksichtigt, da eine ausführliche Analyse aussteht und erst durchgeführt wird. Hierzu planen wir im Jahr 2024 eine CSRD-konforme Wesentlichkeitsanalyse durchzuführen. Unsere aktuelle Risikoanalyse ist dem Risiko- und Chancenbericht S. 46 ff. im Geschäftsbericht 2022 zu entnehmen.

Wohnungsbestand und Neubau
Unser Ziel ist es, alle Wohnbestände deutlich vor 2045 CO_2-neutral zu versorgen. Seit 2009 beziehen wir unseren Hausstrom ausschließlich aus erneuerbaren Quellen. Zudem fördern wir über Mieter*innenstromprojekte eine klimaschonende, effiziente und dezentrale Stromversorgung. Wärme beziehen wir derzeit hauptsächlich aus Fern- und Nahwärme sowie Erdgas. Vereinzelt werden noch Heizöl, Kohle und Strom verwendet. Die Nutzung der CO_2-intensiven Brennstoffe Kohle und Heizöl wird schrittweise eingestellt

(derzeitiger CO_2-Emissionen-Anteil: ca. 14 Prozent). Die bezogene Fernwärme beinhaltet schon heute viel Kraft-Wärme-Kopplung (KWK) und einen Anteil erneuerbarer Energien.

Durch Sanierungen verbessern wir die Energieeffizienz unserer Bestandsgebäude. Sie werden unter Berücksichtigung von Wirtschaftlichkeit und Sozialverträglichkeit als energetische Komplettmodernisierungen umgesetzt. Im Berichtszeitraum haben wir 441 Wohneinheiten modernisiert (ca. 0,75 Prozent unseres Wohnungsbestands). Ende 2022 waren 328 Wohneinheiten energetisch saniert (2021: 113).

Im Jahr 2006 haben wir mit der Verpachtung erster Dachflächen begonnen. Seitdem haben wir sowohl mit verschiedenen Kooperationspartnern als auch im Eigenbetrieb Photovoltaik-(PV-)Anlagen und Solarthermie-Anlagen installiert. Diese erreichen zusammen eine Ertragsleistung von etwa 1.026 kWp beziehungsweise bis zu 1.026 MWh pro Jahr. Den größten Anteil machen dabei die Dachflächen für PV-Anlagen aus, die wir an die Berliner Stadtwerke für die Erzeugung von Mieter*innenstrom verpachtet haben. Mit der emissionsfrei produzierten Energie können nun etwa 1.500 Haushalte mit Ökostrom versorgt werden. Bei neuen Solarprojekten wird, sofern vorhanden, der Mieterbeirat vorab informiert und eingebunden.

Seit dem 1. Januar 2023 gilt bei Neu- und Umbauten das Solargesetz Berlin: Dieses hat das Ziel, Solarpotenzial auf den Dächern Berlins nutzbar zu machen. Bei der GESOBAU kommen etwa 68.000 m² Dachfläche für PV-Anlagen bei Modernisierungs- und Neubauprojekten infrage. Auf mindestens 30 Prozent hiervon sollen PV-Anlagen installiert werden. Wir rechnen bei dieser Quote, dass die Solarflächen auf unseren Dächern Energie von circa 3.350 MWh (Eigenanteil der GESOBAU-Solarflächen) pro Jahr erzeugen. Projektabhängig untersuchen wir, ob eine höhere Belegung der Dachflächen mit PV-Kollektoren möglich ist.

2020 haben wir sämtliche Heizungsanlagen unserer Bestandsgebäude untersucht, deren Betrieb CO_2-Emissionen verursachen, und geprüft, welche Gebäude an das Fernwärmenetz angebunden werden können – ist das der Fall, wollen wir auf Fernwärme umstellen. Ca. 75 Prozent unserer Bestandswohnungen versorgen wir mit Fernwärme (Stand 2022); bis spätestens 2040 sollen rund 4.100 Wohnungen umweltschonendere Heizungen erhalten. Auch untersuchen wir bei Neubau- und Modernisierungsvorhaben, ob ein Anschluss ans Fernwärmenetz möglich ist. Im Berichtszeitraum konnten insgesamt 3.554 Wohneinheiten auf die Berliner Stadtwärme umgestellt werden; 81 davon im Jahr 2021 und 3.473 im Jahr 2022.

Unternehmenszentrale
Die Unternehmenszentrale am Stiftsweg in Pankow wird mit 100 Prozent Ökostrom betrieben. An den Heizkörpern sind Thermostate angebracht, die

erkennen, ob Mitarbeiter*innen an- oder abwesend sind – und die Temperatur im Raum wird entsprechend angepasst. Diese Technik ist effizient und energiesparend.

Auf der begrünten Außenanlage unseres Hauptsitzes wachsen eine Mischwiese mit Kräutern, Blumen und Gräsern sowie Beerenpflanzen; auch ein Insektenhotel fördert die Artenvielfalt. Zwei Honigbienenvölker sorgen für Bestäubung im näheren Umkreis des Unternehmenssitzes. Zudem konnte alter Baumbestand erhalten und ergänzt werden. Ein begrüntes Atrium ermöglicht Belichtung und Belüftung innenliegender Büros ohne aufwendige Technik. Die umwelt- und fachgerechte Abfallentsorgung (Restmüll, Biomüll, Leichtverpackungen sowie Papier und Pappe) ist über Rahmenverträge mit den zuständigen Entsorgungsunternehmen geregelt. Den Umweltschutz am Standort fördern wir durch unterschiedliche Maßnahmen:

- Kantine
- Mobilitätskonzept
- Papierarmes Büro
- Nachhaltiges Unternehmensziel

Vielfältige Grünflächen
Wir verfolgen das gesetzlich festgelegte Ziel, den Eingriff in die Natur möglichst gering zu halten. Mit externen Fachbüros prüfen wir in der frühen Planung, wie sich unsere Neubautätigkeiten ökologisch auswirken. Wo wir natürliche Flächen verändern, ergreifen wir Ausgleichsmaßnahmen: Die meisten Neubauten mit Flachdach werden mit extensiver Begrünung geplant. Gleichzeitig gestalten wir Außenanlagen mit Grünflächen und setzen dort seit 2020 Konzepte für Biodiversitätsschutz und -förderung um, u. a. die Standards der Deutschen Wildtierstiftung. Werden für einen Neubau Bäume gefällt, pflanzen wir gemäß Bundesnaturschutzgesetz neue. Mit einem Insektenschutzprogramm für Bestände und Neubauten fördert unser Nachhaltigkeitsmanagement, gemeinsam mit dem Grüne Liga e.V., den Erhalt von Insekten. Es knüpft an die Berliner Strategie zur Biologischen Vielfalt „Bestäuberfreundliche Stadt" sowie die Charta für das Berliner Stadtgrün an.

Im Berichtszeitraum arbeiteten wir die nachhaltigere Ausrichtung des Grünflächenmanagements weiter aus. So haben wir ein internes Konzept für die Freiflächengestaltung und das Pflanzkonzept bei Neubauvorhaben erarbeitet. Es wurde im Frühjahr 2022 abgeschlossen und enthält Vorgaben und Standards. Ziel ist es, Außenanlagen sowohl unter ökologischen als auch unter ökonomischen Gesichtspunkten zu gestalten. Einzelne Punkte des Konzepts flossen bereits in Ausschreibungsunterlagen ein und werden in zukünftigen Bauvorhaben berücksichtigt.

Mobilität
Im Berichtszeitraum entwickelte eine Arbeitsgruppe das interne Mobilitätskonzept fort – und nahm dabei Arbeitswege und Dienstfahrten in den

Fokus. Ein Ziel ist es, die durch Mobilität verursachten Treibhausgasemissionen zu senken, also auch zur Dekarbonisierung des Unternehmens beizutragen.

Wir unterstützen eine nachhaltige Fahrradmobilität: Seit Mitte des Jahres 2021 stehen unseren Mitarbeiter*innen vier Pedelecs sowie sechs Fahrräder für Dienstfahrten zur Verfügung. Zudem bieten wir unseren Beschäftigten überdachte Abstellmöglichkeiten direkt vor dem Haupteingang sowie Umkleide- und Duschmöglichkeiten am Hauptsitz der GESOBAU. Weiterhin riefen wir die Beschäftigten 2022 erneut auf, im Rahmen eines Radfahrwettbewerbs ihre gefahrenen Kilometer zu erfassen. Mit 14.993 Kilometern belegten wir unter 21 teilnehmenden Unternehmen den 14. Platz.

Wir haben das Thema Nachhaltige Mobilität im Berichtszeitraum noch stärker in den Fokus gerückt und organisatorisch sowie strategisch neu verankert: So wurde Mitte 2021 die Stelle des Mobilitätsbeauftragten neu geschaffen und besetzt. Auf der übergeordneten konzeptionellen Arbeitsebene verantwortet er die Ausarbeitung grundsätzlicher Strategien, Konzepte und Maßnahmen – dazu gehört auch die Mobilitätsstrategie oder das Konzept für den Ausbau von Ladeinfrastruktur. Auf der beratenden und operativen Arbeitsebene werden für konkrete Neubauprojekte oder Bestandsgebiete standortspezifische Mobilitätskonzepte erarbeitet und umgesetzt. 2022 haben wir damit begonnen, eine Mobilitätsstrategie auszuarbeiten, die konkrete Ziele und Maßnahmen beinhalten soll. Es wird angestrebt, diese im Jahr 2023 abzuschließen. Im Kern wollen wir unsere Mieter*innen dabei unterstützen, sich nachhaltiger fortzubewegen – indem sie beispielsweise häufiger zu Fuß gehen, Fahrrad fahren oder den öffentlichen Personennahverkehr (ÖPNV) nutzen.

Mieter*innensensibilisierung
Eine zukunftsgerichtete Quartiersentwicklung ist Teil unseres Nachhaltigkeitsanspruchs. Wir sensibilisieren unsere Mieter*innen für Nachhaltigkeit im Allgemeinen und für Klima- und Umweltschutz im Besonderen. Auch über richtige Mülltrennung – und damit Ressourcenschonung sowie Emissionsminderung – klären wir unsere Mieter*innen regelmäßig auf. Außerdem unterstützen sogenannte Müllwerker*innen beim Nachsortieren von Müll, verringern dadurch Restmüllaufkommen und sorgen für Sauberkeit und Ordnung auf den Müllstandsflächen.

Die im Juni 2020 eingeführte App „GESOBAU Berlin" für unsere Mieter*innen dient dazu, monatsweise Zählerstände für Heizung, Warm- und Kaltwasser einzusehen und mit dem Vorjahr zu vergleichen. Auch gibt sie Tipps für einen sparsamen Verbrauch. Ebenso können Mieter*innen einen Schaden oder ein Anliegen jederzeit ortsunabhängig melden und den Status ihrer Anfrage direkt und unkompliziert abrufen. Seit ihrer Einführung haben sich bereits mehr als 23.995 Nutzer*innen registriert.

Nachhaltigkeitsbericht 2022/23, Unternehmenskultur S. 62 ff.

Nachhaltigkeitsbericht 2022/23, Zukunftsfähiges Bauen & Wohnen S. 72 ff.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

Leistungsindikator GRI SRS-301-1: Eingesetzte Materialien
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Mit Verweis auf die Branchenergänzung zum Deutschen Nachhaltigkeitskodex – Orientierungshilfe für Wohnungsunternehmen (S. 22 f.) wird dieser Leistungsindikator nicht berichtet, da dieser für die GESOBAU als Wohnungsunternehmen aufgrund ihrer wesentlichen Tätigkeit, der Dienstleistung zur Bereitstellung von Wohnraum, nicht relevant ist.

Leistungsindikator GRI SRS-302-1: Energieverbrauch
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus nicht erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.

b. Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.

c. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen den gesamten:
i. Stromverbrauch
ii. Heizenergieverbrauch
iii. Kühlenergieverbrauch
iv. Dampfverbrauch

d. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen die/den gesamte(n):
i. verkauften Strom
ii. verkaufte Heizungsenergie
iii. verkaufte Kühlenergie
iv. verkauften Dampf

e. Gesamten Energieverbrauch innerhalb der Organisation in Joule oder deren Vielfachen.

f. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

g. Quelle für die verwendeten Umrechnungsfaktoren.

.SW = Stiftsweg 1, 13187 Berlin (Verwaltungssitz)

in MWh	Energie	Betriebsstätte	2022	2021
Wärmeenergieverbrauch	Fernwärme	SW	463,00	562,00
Stromverbrauch		SW	252,82	245,96
Energieverbrauch gesamt		**SW**	**715,82**	**807,96**

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.

	2022	**2021**
Betriebsstätte	SW	SW
Gesamter Energieverbrauch (in MWh*)	715,82	807,96
Veränderung ggü. Vorjahr	-11,4%	-35,7%

* einbezogene Energiearten sind elektrischer Strom und Wärme, Kraftstoff wird nicht erfasst.

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 Entnahmequellen.

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

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

in m^3	2022	2021
Wasserverbrauch	3.294.118,00	3.129.934,00
davon im Gebäudebestand	3.294.118,00	3.129.934,00

Leistungsindikator GRI SRS-306-3 (2020): Angefallener Abfall
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtgewicht des anfallenden Abfalls in metrischen Tonnen sowie eine Aufschlüsselung dieser Summe nach Zusammensetzung des Abfalls.

b. Kontextbezogene Informationen, die für das Verständnis der Daten und der Art, wie die Daten zusammengestellt wurden, erforderlich sind.

	2022			**2021**	
	Gesamt	**Betriebsstätte**	**Bestand Neubau Modernisierung**	**Gesamt**	**Betriebsstät**
Abfall (in t)	**25.072,84**	**22,64**	**25.050,21**	**5.580,83**	**k. A.**
davon Hausmüll (in t)	15.808,72	12,93	15.795,79	k. A.	k. A.
davon Papier (in t)	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.
davon Wertstoff (in t)	1.480,63	3,94	1.476,69	k. A.	k. A.
davon Biomüll (in t)	1.146,96	5,77	1.141,19	k. A.	k. A.
davon gefährliche Abfälle (in t)	6.636,53	0	6.636,53	5.580,83	0
davon zur Wiederverwendung/Recycling (in %)	10,5	42,9	10,5	k. A.	k. A.

Die Entsorgung regelmäßig anfallender haushaltsüblicher Abfälle (Restmüll, Biomüll, Leichtverpackung, Papier und Pappe) ist über Rahmenverträge mit den in Berlin zuständigen Entsorgungsunternehmen geregelt. Eine fach- und umweltgerechte Entsorgung wird so gewährleistet. Die benötigten Rahmenbedingungen für eine Erfassung dieser Daten in elektronischer Form lagen für das Jahr 2021 noch nicht vor und werden daher beginnend ab dem Jahr 2022 berichtet.
Die Datenerfassung haushaltsüblicher Abfälle erfolgt in Form von den Entsorgern abgefahrenen Volumentonnen. Das Volumen der abgefahrenen Müllbehältnisse wurde anhand von branchenüblichen Umrechnungsfaktoren der Berliner Stadtreinigung in das vom DNK geforderte Erfassungsformat Tonnen umgerechnet. Die angegebenen Werte stellen somit eine Schätzung der tatsächlich angefallenen Menge an Abfällen dar.

Branchenspezifische Ergänzungen

Branchenspezifische Ergänzungen - Wohnungswirtschaft

GdW BM7: Anteil regenerativer Energieträger an der Wärmeversorgung
GESOBAU-Konzern

	2022	2021
in %	21,30	21,66

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 meisten CO_2-Emissionen entstehen im Betrieb unserer Bestandsgebäude. Hauptverursacher dabei ist die Wärmeversorgung. Um unsere Gebäude CO_2-arm oder gar CO_2-neutral zu beheizen, rüsten wir langfristig auf klimaschonendere Heizungstechniken um und setzen nach Möglichkeit auf erneuerbare Energieträger. Die Wärmeversorgung durch die Energieträger Kohle und Öl stellen wir schrittweise ein. Für unseren Bestand im Märkischen Viertel, der einen Großteil unserer Wohnanlagen ausmacht, haben wir die Klimaneutralität 2019 bereits erreicht. Bei Modernisierungs- und Neubauvorhaben prüfen wir, wie wir unsere Gebäude möglichst klimaschonend und wirtschaftlich beheizen können – etwa über einen Anschluss ans Fernwärmenetz. Im Berichtszeitraum konnten insgesamt 3.554 Wohneinheiten auf die Berliner Stadtwärme umgestellt werden; 81 davon im Jahr 2021 und 3.473 im Jahr 2022. Weitere Wohnhausgruppen, die über klassische Fernwärme beheizt werden, werden schrittweise auf Stadtwärme umgestellt.

Ist eine Anbindung an das Fernwärmenetz nicht möglich, entscheiden wir uns für alternative, möglichst emissionsarme Heizungsarten, z. B. natürliche Energiequellen wie Erdwärme-Anlagen und Wärmepumpen. Der Einsatz von Erdwärme benötigt lange Planungs- und Genehmigungszeiten und gelang bisher nicht. Den Einsatz von Luft/Wasser-Wärmepumpen, vielversprechend für kleinere, energetisch optimale Gebäude, prüfen wir. Eine weitere Alternative:

Blockheizkraftwerke (BHKW) mit Solarthermieanteil. Bei neuen Heizungsanlagen prüfen wir Möglichkeiten zur Einbindung.

Um Wartungen und optimale Einstellungen zu gewährleisten, überwachen wir jede neue zentrale Heizungsanlage mit Messtechnik und kooperieren mit externen Dienstleistern. So profitieren auch unsere Mieter*innen, von geringeren Betriebskosten. Wir stellen die Anlagen in unseren Beständen – so weit noch nicht mit einem Monitoring versehen – nach und nach um.

Wir haben die Ziele der Klimaschutzvereinbarung 2020, die wir im Jahr 2011 mit dem Land Berlin getroffen haben, erfolgreich umgesetzt – das wurde im Sommer 2021 durch die Prüfung des Verbands Berlin-Brandenburgischer Wohnungsunternehmen e. V. (BBU) bestätigt. Von 2010 bis 2020 wuchs unser Bestand um rund 4.500 Wohnungen, gleichzeitig reduzierten sich die CO_2-Emissionen um 52.000 Tonnen pro Jahr im Gesamtbestand.

Im Jahr 2020 emittierte jede Wohnung durchschnittlich 1,13 Tonnen CO_2 (2010: 2,69 t CO_2). Die Klimaschutzvereinbarung lief 2020 aus. Im Jahr 2021 verbrauchte die GESOBAU insgesamt 328.996 MWh (2022: 329.631 MWh) – bezogen auf Wohnungsbestand ohne Hauptverwaltung und inklusive Warmwassererzeugung und dezentrale Heizungen.

Über die Klimaschutzvereinbarung hinaus wollen wir unsere Treibhausgasemissionen langfristig senken – und den Klimaschutz grundlegend im Kerngeschäft vorantreiben. Unser Ziel: klimaneutraler Gebäudebestand deutlich vor 2045. Um dies zu erreichen, haben wir eine Klimastrategie entwickelt. Diese wird kontinuierlich fortgeschrieben und an aktuelle Rahmenbedingungen angepasst – unter anderem an die Entwicklungen vor dem Hintergrund des russischen Angriffskriegs auf die Ukraine, an neue Vorgaben durch den Berliner Senat sowie finanzielle Restriktionen.

Aktuell arbeiten wir daran, die für die Umsetzung der Klimastrategie benötigten personellen Kapazitäten aufzubauen. Bei den in der Klimastrategie definierten Maßnahmen konzentrieren wir uns auf eine CO_2-neutrale Energieversorgung sowie klimaschonendere Heizungssysteme – denn hier besteht ein besonders großer Hebel, um Treibhausgasemissionen zu reduzieren.

Fuhrpark
Wir treiben Nachhaltigkeit im eigenen Fuhrpark weiter voran: 2021 haben wir ein weiteres vollelektrisches Fahrzeug angeschafft. Damit stehen unseren Mitarbeiter*innen insgesamt fünf E-Autos, vier Pedelecs sowie sechs Fahrräder für Dienstfahrten zur Verfügung. Wir motivieren unsere Beschäftigten, auf nachhaltige Mobilitätsformen umzusteigen: Alle Mitarbeiter*innen erhalten eine monatliche Mobilitätszulage. Ausgenommen sind die im Bestand wohnenden Hausmeister*innen sowie Aushilfen und Zeitarbeitnehmer*innen. Die

Mitarbeiter*innen erhalten die Zulage mit dem Gehalt; sie wird zum individuellen Steuersatz versteuert. Beschäftigte, die eine Monatskarte für den ÖPNV nutzen, erhalten die Mobilitätszulage steuerfrei. Dadurch fördern wir klimaneutrale Mobilität bei Dienstfahrten und ermöglichen unseren Mitarbeiter*innen, ohne Auto ins Büro zu kommen. Daneben umfasst unser Fuhrpark vier Benzin-, zwei Diesel- und drei Hybrid-Pkw. Private E-Autos können von den Mitarbeiter*innen steuerfrei an einer Ladesäule auf unserem Firmengelände geladen werden. Insgesamt verfügt die GESOBAU auf ihrem Betriebsgelände über zehn E-Ladesäulen.

Nachhaltigkeitsbericht 2022/23, Unternehmenskultur S. 63
Nachhaltigkeitsbericht 2022/23, Zukunftsfähiges Bauen & Wohnen S. 72 ff.

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 CO_2-Äquivalent.

b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO_2, CH_4, N_2O, FKW, PFKW, SF_6, NF_3 oder alle.

c. Biogene CO_2-Emissionen in Tonnen CO_2-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.

Heizungsart	Heizungsanlage	Energieverbrauch 2022 (in MWh)	Emissionen 2022 (in t CO_2e)	Energieverbrauch 2021 (in MWh)	Emissio 2021 (i CO_2e)
Gas	dezentral	89.548,68	18.894,77	94.156,55	19.86
Öl		0,00	0,00	0,00	
Kohle		10.404,68	3.641,64	11.492,30	4.02
Gas	zentral	48.358,04	10.203,55	49.563,65	10.45
Öl		9.859,10	2.622,52	11.443,22	3.04
BHKW (Wärmeerzeugung)		4.872,13	1.028,02	4.698,04	99
GESAMT*		**163.042,63**	**36.390,50**	**171.353,76**	**38.38**

* Für die Berechnung der Scope 1 Emissionen wurden die Emissionsfaktoren des BBU (Verband Berlin-Brandenburgischer Wohnungsunternehmen e. V.) verwendet.

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 CO_2-Äquivalent.

b. Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasierten indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO_2-Äquivalent.

c. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO_2, CH_4, N_2O, FKW, PFKW, SF_6, NF_3 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.

Betriebsstätte		**2022**	**2021**
Heizenergie (in MWh)	Stiftsweg 1	463,00	562,00
Emissionen (in t CO_2e)		59,87	72,67
Stromverbrauch (in MWh)	Stiftsweg 1	252,82	245,96
davon Ökostrom (in %)		100,00	100,00
Emissionen (in t CO_2e)	Stiftsweg 1	0,00	0,00
Emissionen GESAMT		**59,87**	**72,67**

Die GESOBAU kauft seit 2009 Öko-Strom für ihre Hausversorgung ein und gewährleistet damit eine atomstromfreie und klimaneutrale Stromversorgung.

Bestandsgebäude		**2022**	**2021**
Heizenergie (in MWh)	Fernwärme	90.937,60	80.938,55
	Nahwäme	4.690,62	4.690,62
	Nahwäme MV	70.137,84	71.230,24
Emissionen (in t CO_2e)	Fernwärme	8.915,91	10.284,20
	Nahwäme	891,22	891,22
	Nahwärme MV	0,00	0,00
Stromverbrauch (in MWh)*		k. A.	10.103
davon Ökostrom (in %)		100,00	100,00
Emissionen (in t CO_2e)**		0,00	0,00
Emissionen GESAMT		**9.807,12**	**11.175,42**

* Die Angaben beziehen sich auf den allgemeinen Hausstrom (u. a. Beleuchtung der allgemeinen Flächen sowie Stromversorgung der Heizungsanlagen), die Stromverbräuche der Mieter*innen werden nicht erfasst.
** Die GESOBAU bezieht 100 % Ökostom bei Hausstrom in den Bestandsgebäuden.
Für die Berechnung der Scope 2 Emissionen für Fern- und Nahwärme in der Betriebsstätte sowie in den Bestandsgebäuden wurden die Emissionsfaktoren des BBU verwendet. Es handelt sich hierbei um die marktbasierte Berechnungsmethode, da der BBU die Emissionsfaktoren des Energielieferanten Vattenfalls zugrundelegt, von dem die GESOBAU ihre Energie bezieht. Für den Stromverbrauch wurden keine Emissionen bilanziert, da die GESOBAU in den Betriebsstätten sowie für den Hausstrom in den Bestandsgebäuden ausschließlich Ökostrom bezieht.

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 CO_2-Äquivalenten.

b. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO_2, CH_4, N_2O, FKW, PFKW, SF_6, NF_3 oder alle.

c. Biogene CO_2 -Emissionen in Tonnen CO_2-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.

Die ausgestoßenen CO_2 -Emissionen durch Dienstreisen mit dem PKW konnten bei der GESOBAU als relevante Scope 3 Emissionen ermittelt werden. Für weitere Scope 3 Kategorien liegen für den Berichtszeitraum keine Daten vor, da diese nicht erhoben wurden.

	2022	**2021**
Dienstreisen im GESOBAU-Konzern (in km)	35.291,10	37.358,90
Emissionen (in t CO_2 e)*	6,3	6,7

* Bei der Berechnung war die Aufschlüsselung nach Kraftstoff (Diesel, Benzin,

Hybrid, E) nicht möglich. Aus diesem Grund wurde bei der Berechnung ein Anteil von jeweils 50 % für Diesel und Benzin zugrunde gelegt. Demnach wurde von einem durchschnittlichen Verbrauch von 7,4 l/100 km entsprechend der Statista-Daten von 2021 ausgegangen. Für die Berechnung der Emissionen durch Dienstreisen wurden zudem die DEFRA-Emissionsfaktoren genutzt. Da die Aufschlüsselung nach Kraftstoff bei der Berechnung nicht möglich war, wurde mit einem Durchschnittswert von 2,41 kg CO_2/l für Benzin und Diesel gerechnet. Die Zahlen beziehen sich auf den GESOBAU Konzern.

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 CO_2 Äquivalenten.

b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO_2, CH_4, N_2O, FKW, PFKW, SF_6, NF_3 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.

Heizungsart	**Heizungsanlage**	**Emissionen 2022 (in t CO_2e)**	**Emissionen 2021 (in t CO_2e)**	**Senkung der Emissionen (in t CO_2e)**
Gas	dezentral	18.894,77	19.867,03	-972,26
Öl		0,00	0,00	-
Kohle		3.641,64	4.022,30	-380,67
Strom		353,13	353,13	-
Gas	zentral	10.203,55	10.457,93	-254,38
Öl		2.622,52	3.043,90	-421,38
BHKW		1.028,02	991,29	36,73
Fernwärme		8.915,91	10.284,20	-1.368,29
Nahwärme		891,22	891,22	-
Nahwärme MV BiO		0,00	0,00	-
GESAMT*		**46.550,75**	**49.910,99**	**-3.360,25**

*Für die Berechnung der Heizemissionen in der Tabelle wurden die Emissionsfaktoren des BBU verwendet. Abweichung zu den Scope 1-3 Emissionen sind dadurch zu begründen, dass es sich bei den Zahlen nur um die Emissionen des Wohnungsbestands ohne Zugänge, d. h. ohne Neubauten, handelt. Hierdurch wird der Einspareffekt durch die Bewirtschaftungsumstellung in den Bestandsgebäuden deutlich.

Branchenspezifische Ergänzungen

Branchenspezifische Ergänzungen - Wohnungswirtschaft

GdW BM 5/6: Energieintensität des Gebäudebestands

GESOBAU-Konzern

	2022	**2021**
in kWh/m² pro Jahr (Wohnungsbestand)	91,39	93,54

GdW BM 8/9: CO_2-Intensität im Gebäudebestand

GESOBAU-Konzern

	2022	**2021**
in kg CO_2/m² pro Jahr	12,91	14,19

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.

Arbeitnehmer*innenvertretungen der GESOBAU vertreten die Rechte der Mitarbeiter*innen im Unternehmen vollumfänglich: z. B. Aufsichtsrat, Betriebsrat, Frauenvertretung, die Jugend- und Auszubildendenvertretung und Schwerbehindertenvertretung. Bei allen wichtigen, die Beschäftigten betreffenden Entscheidungen arbeiten wir eng und vertrauensvoll mit ihnen zusammen.

Ein Arbeitsschutzausschuss stellt sicher, dass alle geltenden Gesetze und Regelungen zum Arbeitsschutz eingehalten werden. Seine Zusammensetzung: ein Beauftragter des Arbeitgebers, ein (externer) Betriebsarzt, eine (externe) Arbeitssicherheitsfachkraft, ein Schwerbehindertenvertretungsmitglied, ein Frauenvertretungsmitglied, zwei Betriebsratsmitglieder, drei Sicherheitsbeauftragte und ein Mitglied der internen Verwaltung.

Die GESOBAU ist ausschließlich in der Region Berlin tätig und unterliegt somit den Bestimmungen des deutschen Arbeitsrechts. In unseren Verträgen verpflichten wir Auftragnehmer zur strikten Einhaltung der Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO). Daher konnten wir im Rahmen unseres Risikomanagements derzeit keine wesentlichen Risiken identifizieren, welche mit den Arbeitnehmerrechten in Verbindung stehen. Aus diesem Grund haben wir momentan auch keine spezifischen Ziele im Bereich der Arbeitnehmerrechte. Auf das Lieferantenmanagement gehen wir unter DNK 4 näher ein.

Gleichstellung und Beteiligung
Das Gehalt für Männer und Frauen ist bei der GESOBAU gemäß Haustarif gleich. Vorstand und obere Führungsebene – Frauen wie Männer – werden außertariflich bezahlt.

Alle zwei Jahre führen wir eine Mitarbeiter*innenbefragung durch. Die Antworten spiegeln das Meinungs- und Stimmungsbild der Belegschaft repräsentativ und sind für Vorstand und Führungskräfte ein wichtiges Steuerungsinstrument.

Wir wollen unsere Mitarbeiter*innen über die gesetzlichen Interessenvertretungen hinaus in Unternehmensprozesse und Nachhaltigkeitsmanagement einbinden: Wir bringen die Expertise der Mitarbeiter*innen in abteilungsübergreifenden Arbeitsgruppen und Projekten zusammen – z. B. bei der Zukunftswerkstatt Märkisches Viertel oder der Entwicklung unserer neuen Unternehmenszentrale.

Nachhaltigkeitsbericht 2022/23, Unternehmenskultur S. 50 ff.

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.

Alle GESOBAU-Mitarbeiter*innen sollen unabhängig von Alter, Geschlecht, Herkunft und anderen Vielfaltsdimensionen gleiche Chancen haben. Denn Unterschiede bereichern uns und machen uns erfolgreicher. Ziel: Speziell den Frauenanteil in Führungspositionen erhöhen und junge Menschen durch unser Ausbildungsprogramm in das Unternehmen zu holen, zu halten und ihnen eine Perspektive zu bieten.

Frauenförderung
Im Berichtszeitraum überarbeiteten wir die Fassung des 2012 auf Grundlage des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) entwickelten Frauenförderplans. Mögliche Diskriminierungen bei der Stellenbesetzung sollen verhindert und strukturelle Defizite behoben werden. Ziel ist es, dass Frauen mittelfristig in allen Funktionen und Einkommensbereichen zu gleichen Teilen vertreten sind. Derzeit haben wir hierzu allerdings keine konkreten Zielgrößen (Prozentsatz und Zieljahr) festgelegt.

Die überarbeitete Fassung trat Ende 2021 in Kraft. Folgende Neuerungen ergänzen die bisherigen Ziele und Maßnahmen (s. Nachhaltigkeitsbericht 2020/21, S. 53):

- **Ausbildungen in Teilzeit**: Um insbesondere junge Mütter zu

unterstützen, bieten wir in Zusammenarbeit mit der Industrie- und Handelskammer (IHK) zu Berlin vollwertige Berufsausbildungen mit geringerer täglicher oder wöchentlicher Arbeitszeit an.

- **Weiterbildungen speziell für Teilzeitkräfte und Frauen**: Wir gestalten Weiterbildungsangebote für Mitarbeiter*innen, die in Teilzeit arbeiten. Zudem beraten die jeweiligen Führungskräfte sowie der Bereich Personal interessierte Mitarbeiterinnen zu frauenspezifischen Weiterbildungen – z.B. Trainings zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf.
- **Familienfreundliche Rahmenbedingungen schaffen**: Wir wollen Müttern und Vätern den Wiedereinstieg ins Berufsleben nach einer Elternzeit erleichtern: So führen wir mit ihnen ein ausführliches Rückkehrgespräch und unterstützen sie unter anderem dadurch, dass sie vorübergehend in Teilzeit arbeiten können – beispielsweise so lange, bis die Kitaeingewöhnung abgeschlossen ist. Wenn gewünscht, können Mitarbeiter*innen ihre wöchentliche Arbeitszeit reduzieren, um Kinder oder pflegebedürftige Angehörige zu betreuen – und das deutlich leichter und flexibler als gesetzlich vorgeschrieben.
- **Berufliche Weiterentwicklung**: Führungskräfte sind noch stärker dazu angehalten, Mitarbeiterinnen auf Maßnahmen, die für die berufliche Entwicklung förderlich sind, aufmerksam zu machen und ihnen die Teilnahme an diesen zu ermöglichen. Mitarbeiterinnen sollen dazu ermutigt werden, verantwortungsvolle Aufgaben zu übernehmen. Ebenso haben sie die Möglichkeit, in anderen Fachbereichen zu hospitieren.

An Bewerbungsgesprächen nimmt die Frauenvertretung teil, um Gleichbehandlung und Chancengleichheit zu gewährleisten. Die Personalabteilung und die Frauenvertretung der GESOBAU analysieren die Beschäftigungsstruktur regelmäßig und erarbeiten Maßnahmen, um qualifizierte Frauen in Führungspositionen zu bringen. Unsere Frauenförderungsmaßnahmen fruchten: Insgesamt waren im Jahr 2022 56 Prozent (2021: 53 Prozent) aller Beschäftigten bei der GESOBAU weiblich; der Anteil der Frauen in Führungspositionen lag 2022 bei 47 Prozent (2021: 46 Prozent).

Integration Geflüchteter
Seit 2016 können Geflüchtete bei der GESOBAU eine Berufsausbildung absolvieren. Bisher schlossen drei ihre „Immobilienkaufmann-/frau"-Ausbildung erfolgreich ab und wurden übernommen. Im August 2023 wurde ein vierter Auszubildender als Immobilienkaufmann eingestellt. Das Angebot zur Integration von Geflüchteten wird fortgeführt.

Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben
Wir bieten Modelle mit flexiblen Arbeitszeiten, Teilzeit und Langzeiturlaub (nach angesparter Arbeitszeit) an. Seit 2020 kooperiert die GESOBAU mit dem Fürstenberg Institut. Das Dienstleistungsunternehmen berät Mitarbeiter*innen und Führungskräfte kostenfrei und anonym, damit sie Arbeit und Privatleben

miteinander in Einklang bringen können. Ein fester Monitoring- und Evaluierungsprozess zur Steuerung und Kontrolle der Nachhaltigkeitsziele ist bislang nicht etabliert, soll aber mit einer ganzheitlichen Nachhaltigkeitsstrategie erarbeitet werden.

Nachhaltigkeitsbericht 2022/23, Unternehmenskultur S. 54 ff.

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.

Demografischer Wandel
Bei Personalentwicklung und -gewinnung kommen wegen des demografischen Wandels Herausforderungen auf uns zu. Unsere Belegschaft altert, zudem fehlt qualifizierter Nachwuchs. Für den Geschäftserfolg sind die Kompetenzen der GESOBAU Mitarbeiter*innen ein wichtiger Faktor, weshalb der Fach- und Arbeitskräftemangel - also konkret das Fehlen ausreichend fachspezifisch ausgebildeter Fachkräfte – ein Risiko darstellt. Durch den Fachkräftemangel kommt es verstärkt zur Einstellung von Quereinsteiger*innen, die wir im Unternehmen entsprechend fortbilden müssen. Dieses Vorgehen ist ressourcenintensiv. Resultierenden Risiken begegnen wir wie folgt: Wir wollen Gesundheit und Arbeitsfähigkeit unserer Mitarbeiter*innen bis ins Alter mittels individuellen Weiterbildungsangeboten und umfassendem Gesundheitsmanagement erhalten. Außerdem wollen wir kontinuierlich junge Menschen über eine Berufsausbildung für uns gewinnen und halten. Dass uns das gelungen ist, zeigt die Übernahmequote: So haben wir im Jahr 2021 alle und 2022 etwa 90 Prozent der Auszubildenden, die ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen haben, in ein Arbeitsverhältnis übernommen. Zudem achten wir bei der Einstellung neuer Mitarbeiter*innen darauf, dass Abteilungen und Teams altersgemischt sind.

Gesundheitsmanagement
Die Sicherheit unserer Beschäftigten in ihrem Arbeitsalltag, ob im Büro oder unterwegs in den Quartieren, hat für uns höchste Priorität. Unser Ziel ist es, dass Unfälle und gesundheitliche Beeinträchtigung gar nicht erst entstehen. Ein Arbeitsschutzausschuss koordiniert die dafür notwendigen Maßnahmen. Unser Arbeitsschutzausschuss (ASA) tagt vierteljährlich und bewertet die eingeführten Schutzmaßnahmen einerseits durch Begehungen der Arbeitsplätze, andererseits mittels Gesprächen mit betroffenen

Mitarbeitern*innen.

Es kommt vor, dass Mitarbeiter*innen innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen am Stück oder wiederholt arbeitsunfähig sind. Dann findet unser BEM-Team („Betriebliches Eingliederungsmanagement"-Team, bestehend aus dem Stellvertreter der Betriebsratsvorsitzenden, den Personalreferent*innen sowie bei Bedarf der Schwerbehindertenvertretung) mit den Betroffenen Lösungen für die Arbeitsplatzrückkehr – etwa individuelle Maßnahmen, die wir als Unternehmen unterstützen oder anstoßen können. Erneuter Arbeitsunfähigkeit möchten wir vorbeugen.

Die betriebliche Gesundheitsförderung wird durch die Arbeitsgruppe „GESOvital" betreut, die aus Mitarbeiter*innen der Personalabteilung, der internen Kommunikation sowie einer Vertreterin des Betriebsrates und der Frauenvertretung besteht. Das Ziel dieser Arbeitsgruppe ist es dabei vor allem, das Gesundheitsbewusstsein aller Mitarbeiter*innen durch ein vielfältiges und spannendes Angebot zu stärken. Bei ihrer Ausgestaltung fließen auch die Wünsche unserer Mitarbeiter*innen, Führungskräfte und des Vorstands ein. Darüber hinaus laden wir regelmäßig externe Partner*innen und Expert*innen zu speziellen Gesundheitsthemen ein, um von ihrem Know-how zu profitieren – so entstanden in der Vergangenheit Kooperationen mit Krankenkassen und Trainer*innen.

Besonders der Mangel an Bewegung durch Bürotätigkeiten und psychische Belastungen sind Herausforderungen, die durch ein Angebot für alle Arbeitnehmergruppen angegangen wird. Über den Status der Maßnahmen, die hier entwickelt und durchgeführt werden, und über Gesundheitsthemen generell berichtet die Arbeitsgruppe regelmäßig im Intranet. Über die Mitarbeiterjahresgespräche und -befragungen werden die Maßnahmen evaluiert.

Auch kooperieren wir mit einem externen Betriebsarzt. Er bietet den Mitarbeiter*innen neben gesetzlichen Pflichtleistungen (z. B. Vorsorgeuntersuchung für Bildschirmarbeitsplätze) kostenfreie Zusatzangebote an.

(**Weiter-)Bildung**
Wissen und Informationen weitergeben, Dialog, Vernetzung und Teilhabe fördern: Das wollen wir mit unserer internen Kommunikation erreichen und nutzen dabei eine Vielzahl verschiedener Kommunikationsformate:

Bei regelmäßigen internen Diskussionsrunden („NachTisch") stellen Beschäftigte Themen und Projekte vor – etwa das betriebliche Mobilitätskonzept oder Partizipation im Wohnungsbau. Interessierte können bereichsübergreifend teilnehmen. Das Format findet vorwiegend online statt. Zudem konnten die Mitarbeiter*innen im Rahmen des digitalen "Vorstandstalk" direkt mit dem Vorstand sprechen und Fragen stellen. Neben diesen

altbekannten Formaten hat die GESOBAU im Berichtszeitraum eine Reihe neuer Ideen umgesetzt, z. B. Thementage, Kaffeeroulette (bilateraler Austausch von Mitarbeitenden, per Zufallsprinzip ausgelost) und interne Keynotes.

Darüber hinaus werden den Mitarbeitenden in Absprache mit der Führungskraft externe Schulungen und Weiterbildungen ermöglicht. Eine entsprechende Übersicht zur durchschnittlichen Stundenzahl für die Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten ist bei den Leistungsindikatoren 14-16 unter GRI 401-1 zu finden.

Nachhaltigkeitsbericht 2022/23, Unternehmenskultur S. 54 ff.

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.

		2022	2021
Meldepflichtige Arbeitsunfälle	Frauen	1	7
	Männer	8	4
	Gesamt	9	11
Meldepflichtige Wegeunfälle	Frauen	1	2
	Männer	2	0
	Gesamt	3	2
Unfallbedingte Fehltage	Frauen	32	276
	Männer	158	129
	Gesamt	190	405
Wichtige Arten arbeitsbedingter Unfälle		Stürze gestoßen Hundebiss Schnitt Verdrehung	Fahrradunfälle Stürze Stromschlag Verbrennung gestoßen
Anzahl der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen	Frauen	0	0
	Männer	0	0
Anzahl arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen	Frauen	0	0
	Männer	0	0
Anzahl geleistete Arbeitsstunden	Frauen	403.312	398.039
	Männer	351.198	349.826
	Gesamt	754.511	747.865

*Die Daten beziehen sich auf alle Angestellten der GESOBAU. Für alle Mitarbeitenden, die keine Angestellten sind, deren Arbeit jedoch von der Organisation kontrolliert werden, sind keine Aussagen möglich.

GRI 403-10

Über arbeitsbedingte Erkrankungen der Mitarbeitenden liegen uns aus den Jahren 2021 und 2022 keine Kenntnisse bzw. Daten vor. Laut unseres Kenntnisstands konnten arbeitsbedingte Verletzungen durch Behandlungen, Rehabilitationen und Kuren geheilt werden. Langzeiterkrankungen als Folge der arbeitsbedingten Verletzungen sind uns nicht bekannt.

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.

Informationen zum betrieblichen Gesundheitsmanagement sind im Kapitel Unternehmenskultur aufgeführt.

Leistungsindikator GRI SRS-404-1 (siehe G4-LA9): Stundenzahl der Aus- und Weiterbildungen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

	2022		2021	
Tätigkeit	**Anzahl Mitarbeitende**	**Stunden**	**Anzahl Mitarbeitende**	**Stunden**
Frauen	**298**	**3.737**	**273**	**2.708**
Abteilungsleiterin	5	40	6	0
Assistentin	25	103	24	245
Aushilfe	5	0	5	0
Auszubildende	26	55	22	47
Bereichsleiterin	2	32	2	16
Geschäftsführerin	0	0	0	0
Gruppenleiterin	10	16	11	79
Hausbetreuerin	2	0	2	0
Sachbearbeiterin	200	3.397	183	2.306
Sekretärin	1	87	1	0
Technische Mitarbeiterin	11	8	10	16
Übrige Gewerbliche	11	0	7	0
Vorständin	0	0	0	0
Männer	**251**	**703**	**247**	**566**
Abteilungsleiter	11	32	11	55
Assistent	4	8	3	0
Aushilfe	8	0	7	0
Auszubildender	16	32	14	32
Bereichsleiter	0	0	0	0
Geschäftsführer	1	0	2	0
Gruppenleiter	9	63	10	32
Hausbetreuer	9	16	9	47
Sachbearbeiter	84	498	83	384
Sekretär	0	0	0	0
Technischer Mitarbeiter	17	55	16	16
Übrige Gewerbliche	90	0	90	0
Vorstand	2	0	2	0
GESAMT	**549**	**4.440**	**520**	**3.275**

Leistungsindikator GRI SRS-405-1: Diversität
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Prozentsatz der Personen in den Kontrollorganen einer Organisation in jeder der folgenden Diversitätskategorien:
i. Geschlecht;
ii. Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;
iii. Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

b. Prozentsatz der Angestellten pro Angestelltenkategorie in jeder der folgenden Diversitätskategorien:
i. Geschlecht;
ii. Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;
iii. Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

Kontrollorgane		**2022**	**2021**
Anzahl der Personen im Aufsichtsrat	Frauen	5	5
	Männer	4	4
Altersgruppen Aufsichtsrat	< 30 Jahre	0	0
	30-49 Jahre	2	2
	> 50 Jahre	7	7

Beschäftigte nach Arbeitsvertrag und Geschlecht
GESOBAU Konzern & Töchter

	2022		**2021**	
	Anzahl	**Anteil**	**Anzahl**	**Anteil**
Gesamtzahl Mitarbeiter*innen zum 31. Dezember	498	100,0%	488	100,0%
davon Frauen	278	55,8%	258	52,9%
davon Männer	220	44,2%	230	47,1%
davon tariflich abgesichert	350	70,3%	336	68,9%
davon befristete Arbeitsverträge	18	3,6%	14	2,9%

Angestelltenkategorien	2022	Anteil pro Angestelltenkategorie	2021	Anteil pro Angestelltenkategorie
Frauen	**278**		**258**	
Assistentin	22	88,0%	23	88,5%
Aushilfe	4	50,0%	2	25,0%
Auszubildende	24	61,5%	22	62,9%
Bereichsleiterin	3	30,0%	3	27,3%
Geschäftsführerin Tochterunternehmen	1	50,0%	1	50,0%
Gruppenleiterin	12	60,0%	12	60,0%
Hausbetreuerin	2	18,2%	2	18,2%
Sachbearbeiterin	189	71,6%	175	68,6%
Sekretärin	1	100,0%	1	100,0%
Technische Mitarbeiterin	10	38,5%	10	41,7%
Übrige Gewerbliche	10	11,1%	7	7,5%
Vorständin	0	0,0%	0	0,0%
Männer	**220**		**230**	
Assistent	3	12,0%	3	11,5%
Aushilfe	4	50,0%	6	75,0%
Auszubildender	15	38,5%	13	37,1%
Bereichsleiter	7	70,0%	8	72,7%
Geschäftsführer Tochterunternehmen	1	50,0%	1	50,0%
Gruppenleiter	8	40,0%	8	40,0%
Hausbetreuer	9	81,8%	9	81,8%
Sachbearbeiter	75	28,4%	80	31,4%
Sekretär	0	0,0%	0	0,0%
Technischer Mitarbeiter	16	61,5%	14	58,3%
Übrige Gewerbliche	80	88,9%	86	92,5%
Vorstand	2	100,0%	2	100,0%
Stand jeweils 31.12.				

Beschäftigte nach Alterskategorien
GESOBAU Konzern & Töchter

	2022	2021
< 30 Jahre	**17,7%**	**17,4%**
davon Frauen	21,2%	20,2%
davon Männer	78,8%	79,8%
30 bis 50 Jahre	**41,4%**	**41,6%**
davon Frauen	41,7%	41,5%
davon Männer	58,3%	58,5%
> 50 Jahre	**41,0%**	**41,0%**
davon Frauen	37,1%	38,4%
davon Männer	62,9%	61,6%
Stand jeweils 31.12.		

Angestelltenkategorien	2022	Anteil pro Angestelltenkategorie	2021	Anteil pro Angestelltenkategorie
< 30 Jahre	**88**		**85**	
Assistent*in	1	4,0%	2	7,7%
Aushilfe	6	75,0%	6	75,0%
Auszubildende	39	100,0%	35	100,0%
Bereichsleiter*in	0	0,0%	0	0,0%
Geschäftsführer*in (Tochterunternehmen)	0	0,0%	0	0,0%
Gruppenleiter*in	1	5,0%	1	5,0%
Hausbetreuer*in	0	0,0%	0	0,0%
Sachbearbeiter*in	41	15,5%	40	15,7%
Sekretär*in	0	0,0%	0	0,0%
Technische Mitarbeiter*in	0	0,0%	0	0,0%
Übrige Gewerbliche	0	0,0%	1	1,1%
Vorstand	0	0,0%	0	0,0%
30 bis 50 Jahre	**206**		**203**	
Assistent*in	14	56,0%	15	57,7%
Aushilfe	0	0,0%	0	0,0%
Auszubildende	0	0,0%	0	0,0%
Bereichsleiter*in	4	40,0%	4	36,4%
Geschäftsführer*in (Tochterunternehmen)	1	50,0%	1	50,0%
Gruppenleiter*in	6	30,0%	8	40,0%
Hausbetreuer*in	0	0,0%	0	0,0%
Sachbearbeiter*in	126	47,7%	120	47,1%
Sekretär*in	1	100,0%	1	100,0%
Technische Mitarbeiter*in	12	46,2%	11	45,8%
Übrige Gewerbliche	42	46,7%	43	46,2%
Vorstand	0	0,0%	0	0,0%
> 50 Jahre	**204**		**200**	
Assistent*in	10	40,0%	9	34,6%
Aushilfe	2	25,0%	2	25,0%
Auszubildende	0	0,0%	0	0,0%
Bereichsleiter*in	6	60,0%	7	63,6%
Geschäftsführer*in (Tochterunternehmen)	1	50,0%	1	50,0%
Gruppenleiter*in	13	65,0%	11	55,0%
Hausbetreuer*in	11	100,0%	11	100,0%
Sachbearbeiter*in	97	36,7%	95	37,3%
Sekretär*in	0	0,0%	0	0,0%
Technische Mitarbeiter*in	14	53,8%	13	54,2%
Übrige Gewerbliche	48	53,3%	49	52,7%
Vorstand	2	100,0%	2	100,0%

Gender Pay Gap 2022

			Frauen			Männer	
			Anzahl	**Anteil**	**Ø Stundenlohn**	**Anzahl**	**Anteil**
Mitarbeiter*innen (ohne Auszubildende und Aushilfen)			250	55%	25,60	202	45%
Führungsebene	Erste Leitungsebene (Vorstand)		0	0%	- €	2	100%
	Zweite Leitungsebene	Stabsstellen- und Bereichsleitung	3	30%	48,24 €	7	70%
		Geschäftsführung Tochterunternehmen (haupt- und nebenamtlich)*	4	44%	39,14 €	5	56%
	Dritte Leitungsebene (Gruppenleiter*innen)		12	60%	33,24 €	8	40%

Gender Pay Gap 2021

			Frauen			Männer	
			Anzahl	**Anteil**	**Ø Stundenlohn**	**Anzahl**	**Anteil**
Mitarbeiter*innen (ohne Auszubildende und Aushilfen)			234	53%	24,79 €	211	47%
Führungsebene	Erste Leitungsebene (Vorstand)		0	0%	- €	2	100%
	Zweite Leitungsebene	Stabsstellen- und Bereichsleitung	3	27%	46,42 €	8	73%
		Geschäftsführung Tochterunternehmen (haupt- und nebenamtlich)*	4	44%	36,78 €	5	56%
	Dritte Leitungsebene (Gruppenleiter*innen)		12	60%	31,65 €	8	40%

* ein hauptamtlicher Geschäftsführer bei der berlinwohnen Hausmeister GmbH, die weiteren Geschäftsführer*innen der Tochterunternehmen sind hauptamtlich bei der GESOBAU AG als Führungskräfte bzw. Angestellte beschäftigt

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 2021: Die Gesamtzahl der gerichtlich bestätigten Diskriminierungsfälle betrug 0. Insgesamt gab es 14 Beschwerden mit Bezug zum AGG (ausschließlich im Zusammenhang mit Wohnungsangelegenheiten).

In 2022: Die Gesamtzahl der gerichtlich bestätigten Diskriminierungsfälle betrug 0. Insgesamt gab es 22 Beschwerden mit Bezug zum AGG (ausschließlich im Zusammenhang mit Wohnungsangelegenheiten).

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 GESOBAU bekennt sich zu verantwortungsvollem und rechtmäßigem Handeln. Compliance bedeutet für uns, Gesetze, Richtlinien, ethische Standards und interne Regelungen verpflichtend einzuhalten. Dabei folgen wir stets dem

Präventionsprinzip: Vorbeugen, Erkennen, Reagieren. Um das zu gewährleisten, haben wir ein Risiko- und ein Compliance-Management-System samt strikter Vorgaben eingeführt. Vorstand und Aufsichtsrat der GESOBAU AG haben sich mit der Erfüllung der Standards des Berliner Corporate Governance Kodex (Stand: 15. Dezember 2015) sorgfältig befasst. Um unserer Haltung auch nach außen Ausdruck zu verleihen, haben wir bereits 2007 die Charta der Vielfalt unterzeichnet.

Die Vergabe von Aufträgen unterliegt bei der GESOBAU als landeseigenem Unternehmen besonders strengen Vorgaben in Bezug auf die Einhaltung von Menschenrechten und Arbeits-, Umwelt- und Sozialstandards. Dazu zählen u.a.: der Einsatz umweltgerechter und zugelassener Materialien und Verfahren sowie die Berücksichtigung von Vorgaben aus der Berliner Verwaltungsvorschrift „Beschaffung und Umwelt", die Einhaltung von Umweltvorgaben zur Abfallbeseitigung, Einhaltung der Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), Achtung der Vorgaben zu Mindest- und Tariflöhnen, zum Arbeitnehmerschutz und zur Förderung von Frauen. Bis dato haben wir hierzu keinen konkreten Zeitpunkt zur Zielerreichung festgelegt und berichten dementsprechend auch nicht explizit über bisher erreichte Ziele. Im Berichtszeitraum vergaben wir ca. 90 Prozent der Aufträge an Berliner und Brandenburger Auftragnehmer*innen. Das stärkt die regionale Wirtschaft und gewährleistet, dass die Beauftragten nationalen und europäischen Gesetzen bezüglich Menschenrechten, Arbeits-, Umwelt- und Sozialstandards unterliegen. In besonderen Fällen ist bei der Vergabe auch das Risikomanagement eingebunden.

Nachhaltigkeitsbericht 2022/23, Die GESOBAU S. 27

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".

Mit Verweis auf die Branchenergänzung zum Deutschen Nachhaltigkeitskodex – Orientierungshilfe für Wohnungsunternehmen (S. 40 f.) wird dieser

Leistungsindikator nicht umfassend berichtet, da der alleinige Geschäftsstandort der GESOBAU in Berlin (Deutschland) liegt. Bei der Vergabe von Aufträgen werden die strengen Vorgaben der Gesetzgebung in Deutschland und der EU, insbesondere des Vergaberechts berücksichtigt. Im Rahmen der Vergabe verpflichten sich die Bieter zur Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen und der Bestimmungen des Berliner Ausschreibungs- und Vergabegesetzes.

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.

Mit Verweis auf die Branchenergänzung zum Deutschen Nachhaltigkeitskodex – Orientierungshilfe für Wohnungsunternehmen (S. 40 f.) wird dieser Leistungsindikator nicht umfassend berichtet, da die Geschäftstätigkeit der GESOBAU auf den Raum Berlin beschränkt ist. Es gelten die nationalen Gesetze und Vorschriften in Bezug auf Menschenrechte. Die GESOBAU prüft keine Betriebsstätten.

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.

Mit Verweis auf die Branchenergänzung zum Deutschen Nachhaltigkeitskodex – Orientierungshilfe für Wohnungsunternehmen (S. 40 f.) wird dieser Leistungsindikator nicht umfassend berichtet, da unsere Geschäftsstandorte ausschließlich in Deutschland liegen. Eine Rechtsanwaltskanzlei überprüft im Auftrag der GESOBAU die Einhaltung der einschlägigen Mindestlohnbestimmungen, der ILO-Kernarbeitsnormen sowie die Umsetzung der Frauenförderverordnung des Landes Berlin bei allen Lieferanten.

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.

Der Konzern ist ausschließlich in Berlin tätig. Die Einhaltung des Grundgesetzes und der damit verbundene Schutz von Menschenrechten ist für die GESOBAU selbstverständlich. In Ausschreibungsverfahren setzt die GESOBAU die Vorgaben des Berliner Ausschreibungs- und Vergabegesetzes um (stichprobenartige Kontrolle auf Einhaltung durch externe Anwaltskanzlei) und bezieht die ILO-Kernarbeitsnormen ein. Mit Vertragspartnern werden Integritätsvereinbarungen getroffen (Prüfung auf Einhaltung der Vorgaben durch externe Anwaltskanzlei) und auf die Abgabe von Eigenerklärungen durch diese gesetzt.

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.

Mit sozialen und kulturellen Projekten sowie mit unserer Stiftung wollen wir

lebendige und stabile Quartiere für alle Bewohner*innen fördern.

Wir bieten bei Bedarf soziale Dienstleistungen an bzw. vermitteln sie. In mietvertragsrechtlich nicht zu lösenden Fällen benachrichtigen unsere Kundenbetreuer*innen unsere fünf Sozialmanager*innen. Mieter*innen, Nachbar*innen oder Behörden können sich auch direkt an sie wenden. Sie helfen im Einzelfall oder suchen nach übergreifendem Verbesserungsbedarf (z. B. bei Zusammenarbeit mit Behörden). Daraus entwickeln sich u. a. Kooperationen wie die GESOBAU-Kinderschutzinitiative. Aufgrund des wachsenden Wohnungsbestands der GESOBAU und des damit zunehmenden Unterstützungsbedarfs, erhielten unsere Sozialmanager*innen von 2020 bis 2022 Unterstützung von der „Immanuel Albertinen Diakonie".

Förderschwerpunkt der GESOBAU-Stiftung im Jahr 2021: Projekte um Kindern und Heranwachsenden (sowie ihren Familien) dabei zu helfen, die Auswirkungen der Corona-Pandemie zu bewältigen. So vergab die Stiftung ca. 40.000 Euro an vier Träger mit Fokus Nachhilfe, Bildung, Bewegung und Sport:

- SchutzengelWerk gGmbH zur Förderung eines neuen, kostenlosen Nachhilfeangebots
- Projekt „Lücken schließen" des Freizeitzentrums Upsala, um pandemiebedingte Bildungsrückstände auszugleichen.
- Projekt „NEO" vom Elisabethstift zur Förderung von Bewegung und sozialer Kontakte
- Grundschule am Weißensee „Bewegte Pause" zur Anschaffung von Spiel- und Sportgeräten

Der Schwerpunkt des dritten Wettbewerbs zur Post-Corona-Förderung 2022 lag auf Aktivitäten, die Bildungs- und Beteiligungsmöglichkeiten junger Menschen im Alter zwischen 15 und 24 Jahren ermöglichen. Unter dem Motto „Was jetzt zählt!" waren gemeinnützige Träger und Initiativen aufgerufen, Projekte und Konzepte einzureichen, mit denen Jugendliche unterstützt und/oder an denen diese direkt beteiligt sind. Dafür stellt die Stiftung Fördermittel in Höhe von 10.000 Euro zur Verfügung. Weitere Projekte, die zum Gemeinwesen beitragen:

- Für Frauen und Kinder, die von häuslicher Gewalt bedroht sind, bieten wir seit 2022 gemeinsam mit den Wohnungsvermittlungen asap e. V. und Hestia e. V. zwei Zufluchtswohnungen an – eine Vier-Zimmer-Wohnung und eine Zwei-Zimmer-Wohnung. Die Kooperation mit dem Frauen- und Begegnungszentrum Flotte Lotte e. V. hingegen (s. Nachhaltigkeitsbericht 2020/21, S. 89) lief 2021 aus.
- Mit dem Institut für Nachhaltigkeit in Bildung, Arbeit und Kultur GbR stellten wir im Oktober 2020 in der Hansastraße in Weißensee eine „BücherboXX" auf. Im Juni 2022 hat die GESOBAU weitere fünf dieser Boxen aufgestellt: im Märkischen Viertel, in Borsigwalde, im

Schrammblock in Wilmersdorf sowie in den Siedlungen Breite Straße Pankow und Am Steinberg/Weißensee.

- Auch unsere langjährige Kooperation mit den „Füchsen Berlin" haben wir im Berichtszeitraum fortgesetzt und mit jährlich 15.000 Euro unterstützt.
- Seit 2019 unterstützen wir das Modellprojekt „Housing First Berlin". Ziel: jährlich mind. fünf Wohnungslose mit eigenem Mietvertrag in Wohnungen unterzubringen und zu betreuen. 2021 haben wir die Kooperation um weitere drei Jahre bis 2024 verlängert.
- Jugendliche unterstützen wir mit dem Jugendamt seit 2018 dabei, Wohnraum zu finden. Ziel ist es, jährlich für mind. fünf von ihnen kleine Wohnungen oder Wohngemeinschaften zu finden. Im Berichtszeitraum konnten wir drei Jugendliche in drei kleine Wohnungen beziehungsweise Wohngemeinschaften vermitteln. Im Rahmen einer Kooperation mit dem Jugendamt Marzahn-Hellersdorf stellt die GESOBAU seit September 2020 jährlich bis zu vier Wohnungen mit unbefristetem, regulärem Mietvertrag bereit. Im Berichtszeitraum hat ein Jugendlicher einen unbefristeten und regulären Mietvertrag erhalten.

Nachhaltigkeitsbericht 2022/23, Lebenswerte Quartiere S. 82 ff.
Nachhaltigkeitsbericht 2022/23, Beteiligung & Kooperationen S. 100 ff.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

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

a. den zeitanteilig abgegrenzten, unmittelbar erzeugten und ausgeschütteten wirtschaftlichen Wert, einschließlich der grundlegenden Komponenten der globalen Tätigkeiten der Organisation, wie nachfolgend aufgeführt. Werden Daten als Einnahmen-Ausgaben-Rechnung dargestellt, muss zusätzlich zur Offenlegung folgender grundlegender Komponenten auch die Begründung für diese Entscheidung offengelegt werden:
i. unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert: Erlöse;
ii. ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert: Betriebskosten, Löhne und Leistungen für Angestellte, Zahlungen an Kapitalgeber, nach Ländern aufgeschlüsselte Zahlungen an den Staat und Investitionen auf kommunaler Ebene;
iii. beibehaltener wirtschaftlicher Wert: „unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert“ abzüglich des „ausgeschütteten wirtschaftlichen Werts“.

b. Der erzeugte und ausgeschüttete wirtschaftliche Wert muss getrennt auf nationaler, regionaler oder Marktebene angegeben werden, wo dies von Bedeutung ist, und es müssen die Kriterien, die für die Bestimmung der Bedeutsamkeit angewandt wurden, genannt werden.

Zahlen für GESOBAU-Konzern

Ökonomische Kennzahlen		2022	2021
Umsatzerlöse	in Mio. €	332,9	316,8
Verwaltete eigene Einheiten*	Anzahl	61.045	59.063
davon Wohneinheiten	Anzahl	46.259	45.090
Operatives Ergebnis (EBIT)	in Mio. €	56,5	55,5
EBITDA	in Mio. €	116,5	111,2
Bilanzgewinn	in Mio. €	20,7	41,6
Cashflow aus der laufenden Geschäftstätigkeit	in Mio. €	136,8	159,3
Anlagevermögen	in Mio. €	2.869,7	2.702,9
Eigenkapital	in Mio. €	663,0	637,7
Eigenkapitalquote	in %	21,9	22,5
Bilanzsumme	in Mio. €	3.024,8	2.833,2
Erlösschmälerungen absolut (Leerstand, Mietminderungen)	in Mio. €	9,7	7,0
Erlösschmälerungen im Verhältnis zu den Sollmieten	in %	4,0	3,0
Durchschnittliche Nettokaltmiete Wohnungen	in €/m^2	6,35	6,23
Leerstandsquote Wohnungen (31.12.)	in %	2,7	1,9
Personalaufwand	in Mio. €	30,7	28,6
Modernisierungs-/ Instandhaltungskosten (GuV)	in Mio. €	85,1	90,6
Modernisierungs-/ Instandhaltungskosten (GuV)	in €/m^2	27,44	30,00
Verschuldungsgrad**	in %	356,2	344,3
Anlagenintensität***	in %	94,9	95,4

* inkl. Gewerbeimmobilien und sonstige Einheiten, zum Beispiel Stellplätze, Garagen und Keller ** Fremdkapital im Verhältnis zum Eigenkapital *** Anlagevermögen im Verhältnis zum durchschnittlichen Gesamtkapital

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.

Für uns als kommunales Wohnungsbauunternehmen ist die Berliner Landesregierung der wichtigste Partner rund um die Stadtentwicklung. Wir sind Mitglied in Gremien, Verbänden und Netzwerken:

- Arbeitsgemeinschaft Großer Wohnungsunternehmen
- Arbeitgeberverband der Deutschen Immobilienwirtschaft e. V.
- BBA Akademie der Immobilienwirtschaft e. V., Berlin
- BBU Verband Berlin-Brandenburgischer Wohnungsunternehmen e. V.
- Berlin Partner (Partner für Berlin Holding GmbH)
- Berliner Wirtschaftsgespräche e. V.
- Bundesverband Coworking Spaces Deutschland e. V. (BVCS)
- Branchenaustausch der kommunalen Wohnungsbaugesellschaften Berlin
- Deutsche Public Relations Gesellschaft e. V. (DPRG)
- GdW Bundesverband deutscher Wohnungs- und Immobilienunternehmen e. V.
- Gesellschaft für Datenschutz und Datensicherheit e. V.
- IHK Berlin
- Institut für Corporate Governance in der deutschen Immobilienwirtschaft e. V.
- Initiative mehrwert Berlin
- Initiative Reinickendorf e. V.
- Kommunaler Arbeitgeberverband Berlin e. V.
- Kompetenzzentrum Großsiedlungen e. V.
- Netzwerk Märkisches Viertel e. V.
- NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge
- Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft e. V.
- Vernetzungsinitiative „Gemeinsam für das Quartier"
- VBKI Verein Berliner Kaufleute und Industrieller e. V.
- vhw - Bundesverband für Wohnen und Stadtentwicklung e. V.
- ZIA Zentraler Immobilien Ausschuss e. V.

Für mehr Lebensqualität in den Beständen fördert die GESOBAU Projekte, die sich mit der freiheitlich-demokratischen Grundordnung des deutschen Grundgesetzes vereinbaren lassen und unsere politische Neutralität nicht verletzen. Wir unterstützen keine Parteien, Politiker und damit verbundene Einrichtungen. Wir fördern Initiativen und initiieren Kooperationen, die einen nachvollziehbaren Bezug zum Wohnen, Wohnumfeld und zu Stakeholder*innen-Interessen haben. Dieser Bezug stellt sich v. a. durch die Förderung lokaler und regionaler Initiativen sowie Institutionen her. Das Zuwendungs- und Förderungsbudget wird bei der jährlichen Wirtschaftsplanung geprüft und vorab genehmigt.

Nachhaltigkeitsbericht 2022/23, Die GESOBAU S. 23 ff.

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.

In der GESOBAU-Satzung, §4 Grundlagen der Geschäftsführung ist verankert, dass Spenden und Sponsoring zugunsten politischer Parteien, ihren Mandatsträgerinnen und Mandatsträgern sowie sonstigen Mitgliedern ausgeschlossen ist. Im Jahr 2021 und 2022 gab es keine Spenden oder Sponsoring zugunsten politischer Parteien, ihren Mandatsträgerinnen und Mandatsträgern sowie sonstigen Mitgliedern.

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.

Die GESOBAU bekennt sich zu verantwortungsvollem und rechtmäßigem Handeln. Compliance bedeutet für uns, Gesetze, Richtlinien, ethische Standards und interne Regelungen verpflichtend einzuhalten. Dabei folgen wir stets dem Präventionsprinzip: Vorbeugen, Erkennen, Reagieren. Um das zu gewährleisten, haben wir ein Risiko- und ein Compliance-Management-System (CMS) samt strikter Vorgaben eingeführt. Vorstand und Aufsichtsrat der GESOBAU AG haben sich mit der Erfüllung der Standards des Berliner Corporate Governance Kodex (Stand: 15. Dezember 2015) sorgfältig befasst. Im Berichtsjahr hat die GESOBAU den geltenden Empfehlungen des Kodex mit folgenden Ausnahmen, die im Geschäftsbericht erläutert werden, entsprochen (s. Geschäftsbericht 2022, S. 56 ff.).

Unser seit 2008 bestehendes CMS richtet sich nach dem Berliner Corporate Governance Kodex Rahmenkonzept und dem Institut Corporate Governance der deutschen Immobilienwirtschaft e. V. (ICG). Wir verpflichten uns, die von der ICG vorgegebenen branchenüblichen Standards umzusetzen, uns an gültiges Recht zu halten und ethische Werte in unserem Handeln zu berücksichtigen. Unser CMS wird regelmäßig von externen Auditoren – gemäß Auditierungs- und Zertifizierungsordnung der ICG – geprüft, so zuletzt 2020. Das nächste turnusmäßige Wiederholungsaudit ist für das Jahr 2023 vorgesehen. Darüber hinaus bewertet der Fachbereich „Revision und Compliance" fortlaufend unser CMS und gleicht es mit internen und externen Regelungen ab. Für die Geschäftsjahre 2021/2022 registrierte er keine Korruptionsvorfälle oder Compliance-Verstöße. Im über das Intranet einsehbaren Compliance-Handbuch ist definiert, wie sich Mitarbeiter*innen im Fall eines Gewissens- oder Interessenkonflikts verhalten sollen, wie beispielsweise bei Regelungen zu Geschenken von und an Geschäftspartner*innen.

Im Mai 2023 haben wir einen Verhaltenskodex, den sogenannten Code of Conduct (CoC), eingeführt und veröffentlicht. Er ist für alle Mitarbeiter*innen und alle Tochtergesellschaften gültig. Der CoC beinhaltet eine Reihe von Leitlinien und Grundsätzen für unser tägliches Handeln. Zudem enthält er eine Übersicht mit Ansprechpartner*innen, die bei Fragen oder Compliance-Bedenken zur Verfügung stehen.

Unseren Beschäftigten stehen interne Compliance-Ansprechpartner*innen zur Verfügung. Zudem können sich unsere Mitarbeiter*innen, Bürger*innen, Mieter*innen, Lieferant*innen sowie Auftragnehmer*innen seit 2005 bei Verdachtsfällen an eine externe Ombudsstelle wenden. Diese ist derzeit durch eine externe Rechtsanwältin besetzt.

Wir schulen alle Mitarbeiter*innen regelmäßig online zu Compliance-Themen – u. a. zu Compliance-Handbuch-Inhalten oder zur Compliance-Organisation in der GESOBAU. Die webbasierten Schulungen müssen alle zwei Jahre von allen Beschäftigten absolviert werden. Neuen Auszubildenden und Studierenden bieten wir zusätzlich jährliche Präsenzschulungen an, um sie umfassend zum Thema Compliance zu schulen. Seit 2022 erhalten neue Mitarbeiter*innen eine Kompaktschulung als Ergänzung zu den webbasierten Schulungen. Wir engagieren uns seit 2010 im Arbeitskreis der Compliance-Verantwortlichen der städtischen Wohnungsunternehmen in Berlin.

Neben den vorgeschriebenen Maßnahmen stehen wir im Rahmen von branchenübergreifenden Tagungen und Seminaren kontinuierlich mit Compliance-Expert*innen im Dialog.

Nachhaltigkeitsbericht 2022/23, Die GESOBAU S. 23 ff.

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.

Als Betriebsstätte der GESOBAU werden von uns alle Standorte der GESOBAU verstanden. Die Korruptionsprävention ist ein wichtiger Bestandteil des CMS (Compliance Management System), das alle Geschäftseinheiten bzw. Standorte mit einbezieht. Nähere Informationen sind im Kapitel Die GESOBAU aufgeführt. Diese Angaben gelten für das Berichtsjahr 2021 und 2022.

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.

Zum Zeitpunkt der Berichtserstattung waren der GESOBAU keine Fälle von begangener Korruption im Unternehmen bekannt. Diese Angabe gilt für das Berichtsjahr 2021 und 2022.

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

a. Erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich, und zwar:
i. Gesamtgeldwert erheblicher Bußgelder;
ii. Gesamtanzahl nicht-monetärer Sanktionen;
iii. Fälle, die im Rahmen von Streitbeilegungsverfahren vorgebracht wurden.

b. Wenn die Organisation keinen Fall von Nichteinhaltung der Gesetze und/oder Vorschriften ermittelt hat, reicht eine kurze Erklärung über diese Tatsache aus.

c. Der Kontext, in dem erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen auferlegt wurden.

Zum Zeitpunkt der Berichtserstattung waren der GESOBAU keine Vorfälle bekannt. Diese Angabe gilt für das Berichtsjahr 2021 und 2022.

Deutscher NACHHALTIGKEITS Kodex

DNK-Erklärung 2022

Gewobag Wohnungsbau-Aktiengesellschaft

Leistungsindikatoren-Set	GRI SRS
Kontakt	Gewobag Wohnungsbau-Aktiengesellschaft Berlin Nachhaltigkeitsbeauftragte Leonore Herzberg Alt-Moabit 101 A 10559 Berlin Deutschland 030 4708-1376 nachhaltigkeit@gewobag.de

Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden Berichtsstandards verfasst:	GRI SRS

Deutscher NACHHALTIGKEITS Kodex

Gewobag
Die ganze Vielfalt Berlins.

Inhaltsübersicht

Allgemeines

Allgemeine Informationen

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT
Strategie

1. Strategische Analyse und Maßnahmen
2. Wesentlichkeit
3. Ziele
4. Tiefe der Wertschöpfungskette

Prozessmanagement

5. Verantwortung
6. Regeln und Prozesse
7. Kontrolle
   Leistungsindikatoren (5-7)
8. Anreizsysteme
   Leistungsindikatoren (8)
9. Beteiligung von Anspruchsgruppen
   Leistungsindikatoren (9)
10. Innovations- und Produktmanagement
    Leistungsindikatoren (10)

KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE
Umwelt

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen
12. Ressourcenmanagement
    Leistungsindikatoren (11-12)
13. Klimarelevante Emissionen
    Leistungsindikatoren (13)

Gesellschaft

14. Arbeitnehmerrechte
15. Chancengerechtigkeit
16. Qualifizierung
    Leistungsindikatoren (14-16)
17. Menschenrechte
    Leistungsindikatoren (17)
18. Gemeinwesen
    Leistungsindikatoren (18)
19. Politische Einflussnahme
    Leistungsindikatoren (19)
20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten
    Leistungsindikatoren (20)

Stand: 2022, Quelle: Unternehmensangaben. Die Haftung für die Angaben liegt beim berichtenden Unternehmen.

Die Angaben dienen nur der Information. Bitte beachten Sie auch den Haftungsausschluss unter www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzerklaerung

Heruntergeladen von www.nachhaltigkeitsrat.de

Allgemeines

Allgemeine Informationen

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

Die Gewobag ist eine kommunale Wohnungsbaugesellschaft im Besitz des Landes Berlin. Unternehmensgegenstand der Gewobag ist das Betreiben von Immobiliengeschäften jedweder Art, insbesondere die Errichtung und Bewirtschaftung von Wohnungen für breite Schichten der Bevölkerung, darunter Haushalte mit geringem Einkommen, zu leistbaren Mieten.

Ergänzende Anmerkungen:

Berichtsgrenzen

Der Bericht umfasst den gesamten Gewobag-Konzern. Dieser besteht im Berichtsjahr aus 40 Gesellschaften. Eine detaillierte Auflistung und Beschreibung dieser Gesellschaften sind im Geschäftsbericht für das Jahr 2022 zu finden (Gewobag Geschäftsbericht 2022, S. 22 ff.).

Berichtsjahr

Alle Daten beziehen sich auf den Zeitraum 1. Januar bis 31. Dezember 2022. Bei einzelnen Kennzahlen wird abrechnungsbedingt für das Kalenderjahr 2021 berichtet. Dies ist entsprechend gekennzeichnet.

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.

Die Gewobag sieht nicht nur wirtschaftlichen Erfolg, sondern auch die Umsetzung von sozialen und ökologischen Zielen als ihre Aufgabe an. In der 100-jährigen Unternehmenstätigkeit der Gewobag ist der Gedanke der Nachhaltigkeit fest verankert. Seit seiner Gründung bilden sozialer Wohnungsbau, effizientes Wirtschaften und eine intakte Umwelt wichtige Leitmotive für das Handeln des Unternehmens. Noch heute sind in der Gewobag-Satzung die Bereitstellung von Wohnraum für „breite Schichten der Bevölkerung, darunter Haushalte mit geringem Einkommen" sowie „Anforderungen des Umweltschutzes" bei der Schaffung von Wohnraum an zentraler Stelle als Grundsätze verankert (s. Kriterium 3).

Nachhaltigkeitsstrategie 2030

2020 hat die Gewobag eine Nachhaltigkeitsstrategie 2030 erarbeitet, in der mittel- bis langfristige Ziele für die nachhaltige Entwicklung der Gewobag definiert werden. Die strategischen Leitplanken orientieren sich dabei an den drei Säulen der Nachhaltigkeit: Wirtschaft, Soziales und Umwelt (siehe nachfolgend). Vor dem Hintergrund der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) überprüft die Gewobag die bereits definierten Ziele und spezifiziert sie entsprechend.

- **Umwelt und Klima**

Wir leisten einen relevanten Beitrag zur Reduzierung von CO e-Emissionen. Dies schaffen wir, indem wir unsere Gebäude nach anerkannten Energieeffizienz-Standards bauen und regelmäßig technische Innovationspotenziale prüfen sowie bestehende Gebäude kontinuierlich instandsetzen und modernisieren. In diesem Zusammenhang wird unser Gebäudebestand auch von möglichen Schadstoffen befreit. Durch Kraft-Wärme-Kopplung erzeugen wir neben Wärme auch Strom. Ergänzt durch Photovoltaikanlagen auf unseren Dächern bieten wir unseren MieterInnen Gewobag-Quartier-Strom an und arbeiten mit Wärmeversorgern an einer emissionsärmeren Wärmelieferung. Unser Beitrag zum Umweltschutz geht über Energieeffizienz hinaus: Wir achten auf den Einsatz ökologischer Baustoffe (zum Beispiel Holz) und nutzen etablierte Elemente der Kreislaufwirtschaft. Außerdem setzen wir zunehmend auf die Förderung von Artenvielfalt/Biodiversität, Regenwassernutzung sowie begrünte Dächer. Moderne Technologien wie smarte Sensorik und

Smart-Housing-Systeme helfen uns, die ressourceneffiziente Nutzung unserer Immobilien zu optimieren. Für den urbanen Raum in Berlin setzen wir Lösungen um, die die Verkehrswende unterstützen - beispielsweise der Aufbau von Ladeinfrastruktur für E-Autos an unseren Stellplätzen. Im Sinne einer nachhaltigen Stadtentwicklung fördern wir alternative und umweltfreundliche Mobilitätskonzepte. Unsere MieterInnen erhalten von uns Empfehlungen zu ressourcenschonendem Verhalten: Nur mit gemeinsamem Einsatz können wir einen starken Beitrag zum Umwelt- und Klimaschutz leisten. Dafür gehen wir an unserem Arbeitsplatz mit gutem Beispiel voran.

- **MieterInnen, MitarbeiterInnen und Gesellschaft**

Für unsere MieterInnen schaffen wir sozial ausgewogenes Wohnen und ökologisch wertvolle Quartiere. Durch unser Engagement fördern wir den Austausch und Zusammenhalt der Nachbarschaften. Hier stärken wir die Gemeinschaft und das Zusammenleben der Menschen auch vor dem Hintergrund des demografischen Wandels. Durch Begegnungsstätten, die für alle MieterInnen zugänglich sind, schaffen wir Räume für soziale Interaktion und Kooperation und fördern Diversität, Toleranz und Integration unter den BewohnerInnen. Dabei legen wir großen Wert auf den Dialog mit unseren MieterInnen und integrative Partizipationsprozesse. In verschiedenen Projekten engagieren wir uns für Umwelt und Natur und steigern so die Lebensqualität in unseren Quartieren. In unserer Rolle als attraktive Arbeitgeberin suchen wir den Dialog mit unseren MitarbeiterInnen. Dabei stellen wir die persönliche und berufliche Förderung sowie den sinnstiftenden Beitrag zur Unternehmensentwicklung in den Mittelpunkt, um die persönliche Zufriedenheit zu erhöhen. Wir ermöglichen die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und bieten zeitgemäße Arbeitsmodelle sowie ein betriebliches Gesundheitsmanagement an. Mit der Integration digitaler Lösungen und Arbeitsmethoden schaffen wir Flexibilität für unsere MitarbeiterInnen und gleichzeitig eine effektive Prozessstruktur.

- **Wirtschaft und Unternehmensführung**

Zur Nachhaltigkeit unseres Handelns gehört auch die finanzielle Stabilität der Gewobag. Entsprechend haben wir unsere wirtschaftliche Entwicklung im Blick, um ein gesundes und nachhaltiges Wachstum als eines der größten kommunalen Unternehmen der Wohnungswirtschaft in Berlin zu realisieren. Unsere nachhaltige Unternehmensausrichtung ermöglicht es uns, am Kapitalmarkt unmittelbare monetär Vorteile zu erzielen. Damit können wir unsere eigene Wirtschaftlichkeit weiter absichern und uns zukunftsfähig aufstellen. Die Gewobag ist als wirtschaftliche Akteurin mit unterschiedlichen Stakeholdern im Kontakt: unter anderem mit MieterInnen, MitarbeiterInnen, PolitikerInnen, GeschäftspartnerInnen und LieferantInnen. Dabei steht die Bereitstellung von ausreichendem und bezahlbarem Wohnraum im Mittelpunkt: Wir richten unsere Angebote an breite Schichten der Bevölkerung und erweitern unser Wohnungsangebot bis 2026 um durchschnittlich mehr als 1000 Wohnungen jährlich . Mit innovativen Wohn- und Nutzungskonzepten schaffen wir ein flexibles, generationsübergreifendes Angebot: Wohnen und Arbeiten finden im eigenen Quartier statt. Zudem schaffen wir die notwendige Infrastruktur für die Digitalisierung der Wohnbereiche.
In unserem Beschaffungsprozess achten wir auf die Einhaltung sozialer und ökologischer Standards.

Wesentliche Themen definieren

Wichtige Nachhaltigkeitsaspekte unserer Unternehmenstätigkeit haben wir 2021 durch eine Wesentlichkeitsanalyse konkretisiert (s. Kriterium 2). Dieser Prozess wird von den gängigen

nationalen sowie international anerkannten Reporting-Standards (Deutscher Nachhaltigkeitskodex, Global Reporting Standards, CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz) strikt geregelt. Die Ergebnisse des Prozesses werden in Kriterium 2 erläutert.
Im Rahmen der CSRD, die derzeit in nationales Recht umgesetzt wird, werden wir 2023/2024 erneut eine Wesentlichkeitsanalyse durchführen und unsere Nachhaltigkeitsstrategie weiterentwickeln und konkretisieren.

Nachhaltigkeit im Unternehmen
Um das Thema Nachhaltigkeit noch stärker in der Gewobag zu verankern, haben wir 2022 unsere ESG-Governance weiterentwickelt. Weitere Informationen zur ESG-Governance sowie zu unseren Nachhaltigkeitsgremien, dem Nachhaltigkeitsboard, dem Nachhaltigkeitsausschuss und dem Klimaausschuss, sind bei Kriterium 5 dargestellt.

Nachhaltigkeitsrelevante Standards und Zielsetzungen
Der Gewobag Nachhaltigkeitsbericht 2022 wurde in Anlehnung an die Kriterien des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) verfasst. Der Bericht ist der fünfte in Folge und steht erneut als reine Onlinefassung zur Verfügung. Der Fokus liegt dabei auf den nachhaltigen Tätigkeiten der Gewobag im Jahr 2022. Diese werden mit Kennzahlen, die auf dem Standard der Global Reporting Initiative (GRI) basieren, belegt. Durch eine transparente Darstellung der Nachhaltigkeitskennzahlen ist es uns möglich, unseren Fortschritt aufzuzeigen und weiteren Handlungsbedarf zu identifizieren. Welche Ziele wir uns setzen und welche Maßnahmen wir ergreifen, ist in unserem zusammengefassten Nachhaltigkeitsprogramm im Nachhaltigkeitsbericht ersichtlich (Gewobag Nachhaltigkeitsbericht 2022, S. 83-87). Zentrale Kennzahlen werden am Ende des Nachhaltigkeitsberichts zusammengefasst. Der Bericht wurde dabei in fünf Handlungsfelder aufgeteilt:

- Wohnraum für die ganze Vielfalt Berlins
- Zusammenhalt im Quartier
- Miteinander arbeiten
- Umwelt- und Klimaschutz im Neubau und Bestand
- Verantwortungsvolle Unternehmensführung

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.

Ökologische, sozioökonomische und politische Besonderheiten
Die Gewobag ist ein kommunales Wohnungsbauunternehmen, das im Berliner Stadtgebiet tätig ist. Der steigende Bedarf an bezahlbarem Wohnraum für breite Schichten der Bevölkerung betrifft die Gewobag somit unmittelbar. Gemeinsam mit den anderen fünf städtischen Wohnungsbaugesellschaften haben wir bereits 2017 mit dem Berliner Senat die

Kooperationsvereinbarung „Leistbare Mieten, Wohnungsneubau und soziale Wohnraumversorgung" abgeschlossen. Sowohl beim Neubau als auch bei der Vermietung von Wohnungen hält sich die Gewobag neben den geltenden Gesetzen an die jeweils aktuelle Fassung der Kooperationsvereinbarung.
Wachsende Einwohnerzahlen in Berlin und eine große Nachfrage nach bezahlbarem Wohnraum, steigende Preise für Baumaterialien, Inflation, Lieferengpässe, die Energiekrise als Folge des Krieges in der Ukraine und Fachkräftemangel – in diesem Spannungsfeld bewegt sich die Gewobag aktuell. Hinzu kommen die im Jahr 2022 stark gestiegenen Zinsen. All dies verteuert den Bau neuer Gebäude. Als landeseigenes Unternehmen sind wir uns unserer gesellschaftlichen Verantwortung bewusst. Wir stellen uns diesen Herausforderungen und schaffen trotzdem kontinuierlich neuen Wohnraum für Berlin. Gleichzeitig ist angesichts des Klimawandels und seiner dramatischen Folgen der Klimaschutz eine unserer drängendsten Aufgaben. Rund 74.500 Wohneinheiten umfasst der Gesamtbestand der Gewobag. Damit ist er ein großer CO_2e-Emittent. Unsere Klimaziele sind ehrgeizig: Bis 2045 wollen wir unseren Gebäudebestand klimaneutral gestalten. Damit erfüllen wir auch die Anforderungen, die nationale und internationale Klimaschutzgesetze und -abkommen an uns stellen. Im Vergleich zu 1990 konnten wir bereits 60 Prozent unserer jährlichen CO_2e-Emissionen einsparen. Damit sind wir auf einem guten Weg, die Vorgaben des deutschen Klimaschutzgesetzes, die Emissionen bis 2030 um 65 Prozent zu reduzieren, zu erfüllen. Trotzdem gibt es bis zur Erreichung unseres Zieles „klimaneutral bis 2045" noch einiges zu tun.

Wesentliche Nachhaltigkeitsthemen

2021 führte die Gewobag zuletzt eine Wesentlichkeitsanalyse durch. Dieser Prozess wird von den gängigen nationalen sowie international anerkannten Reporting-Standards (Deutscher Nachhaltigkeitskodex, Global Reporting Initiative, CSR-Richtlinienumsetzungsgesetz) geregelt. Basierend auf einer Liste potenziell wesentlicher Nachhaltigkeitsthemen befragte die Gewobag im ersten Schritt ihre wichtigsten internen und externen Stakeholder-Gruppen zu dem derzeitigen Engagement und ihren Erwartungen. Wie die Stakeholder in den Prozess eingebunden wurden, wird in Kriterium 9 beschrieben. Ziel dabei war es, die Perspektiven der Stakeholder einzuholen, die Relevanz für die Anspruchsgruppen sichtbar zu machen und diese in die Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsaktivitäten stärker einzubinden. Anhand der Ergebnisse aus der Stakeholder-Umfrage und dem internen Austausch wurde anschließend eine Wesentlichkeitsmatrix erstellt, die die wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen der Gewobag abbildet.

Inside-out-Perspektive

Die Geschäftstätigkeit der Gewobag wirkt sich vielfältig auf sämtliche in der Nachhaltigkeitsstrategie 2030 festgelegten Themen aus (s. Kriterium 1). Im Zuge der Wesentlichkeitsanalyse wurden die Nachhaltigkeitsthemen, auf die sich die Geschäftstätigkeit, die Geschäftsbeziehungen und die Dienstleistungen des Unternehmens wahrscheinlich positiv oder negativ auswirken, bewertet. Die konsolidierten Ergebnisse der Stakeholder-Befragung wurden dabei in einem internen Workshop durch den Nachhaltigkeitsausschuss der Gewobag anhand der Nachhaltigkeitsrelevanz (Inside-out-Perspektive) bewertet und priorisiert.

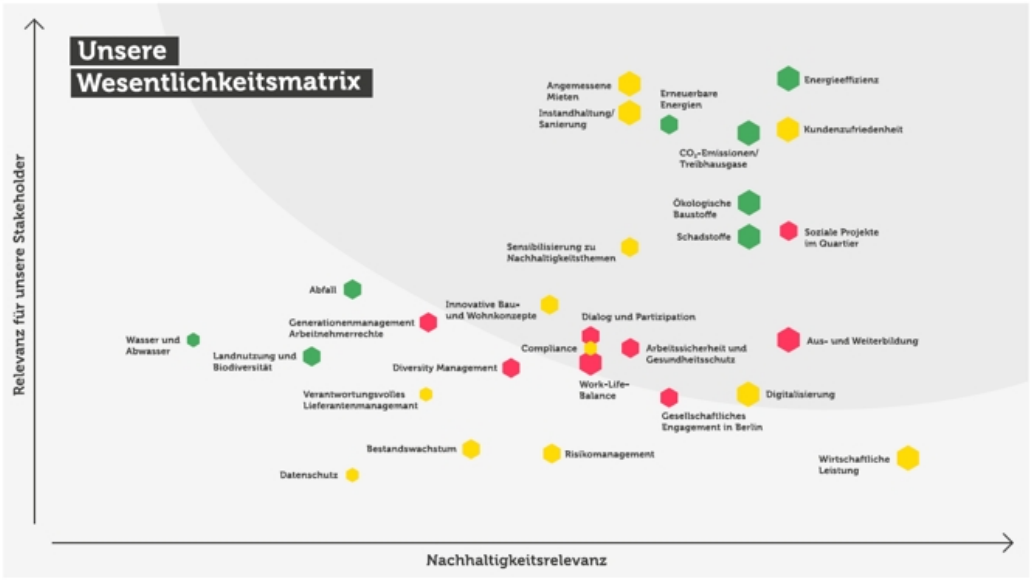
Outside-in-Perspektive

Zusätzlich wurden die Ergebnisse der Stakeholder-Befragung durch den Nachhaltigkeitsausschuss aus der Outside-in-Perspektive bewertet. Dabei sollten die Nachhaltigkeitsthemen anhand der Geschäftsrelevanz und somit die Chancen und Risiken für den Geschäftsverlauf, den Jahresabschluss

oder die Lage des Unternehmens bewertet werden.

Die Ergebnisse

Die Ergebnisse aus der Stakeholder-Umfrage und dem Nachhaltigkeitsausschuss führten wir anschließend in einer Wesentlichkeitsmatrix zusammen; sie bildet 17 Themen ab, die für die Gewobag besonders relevant sind. Eine Clusterung in sieben Themenfelder erlaubt es uns, zusammenhängende Themen effizient zu bearbeiten und Synergien zu nutzen. Diese Themenfelder finden sich in unserem Nachhaltigkeitsbericht wieder. Für eine größtmögliche Transparenz berichten wir zusätzlich über weitere Themen, die nicht als wesentlich bewertet wurden, aber dennoch einen relevanten Einblick in unser nachhaltiges Engagement erlauben. Im Rahmen der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) werden wir 2023/2024 erneut eine Wesentlichkeitsanalyse durchführen.



Zusammengeführte Version der wesentlichen Themen	Langversion der wesentlichen Themen
Energie & Klima in Neubau und Bestand	CO_2-Emissionen / Treibhausgase
	Instandhaltung/Sanierung
	Energieeffizienz
	Erneuerbare Energien
Nachhaltige Baustoffe	Ökologische Baustoffe
	Schadstoffe
Bezahlbarer Wohnraum	Angemessene Mieten
	Innovative Bau- & Wohnkonzepte
Partizipation & soziale Projekte	Soziale Projekte im Quartier
	Dialog & Partizipation
	Kundenzufriedenheit
	Sensibilisierung zu Nachhaltigkeitsthemen
Attraktiver Arbeitgeber & Zufriedenheit der Mitarbeitenden	Aus- und Weiterbildung
	Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz
	Work-Life-Balance
Compliance	Compliance
Digitalisierung & Nachhaltigkeit	Digitalisierung

Chancen und Risiken

Im Zuge des integrierten Risiko- und Compliance-Managements veröffentlichen wir jährlich einen Statusbericht zur Gesamteinschätzung der Chancen und Risiken (s. Gewobag Jahresbericht 2022, S.43- 48). Für alle Risiken wurde im Rahmen der bestehenden Möglichkeiten eine angemessene planerische und ggf. bilanzielle Vorsorge getroffen.
Allgemeine Risiken bestehen zum Beispiel aufgrund der Regulierung der Mietpreise und des Mietrechts bei gleichzeitigem Anstieg des Investitionsbedarfs für die Themen Asbest, Klima und Energie. Zusätzlich sind weiterhin Neubauinvestitionen zur Erweiterung des Wohnungsbestands vorgesehen. Voraussetzung hierfür ist zukünftig eine an der Kostenentwicklung orientierte Mietenpolitik des Landes. Weiterhin sind Veränderungen der Nachfragestruktur in Bezug auf Wohnraum und Wohnqualität von Relevanz für den langfristigen Erfolg des Gewobag-Konzerns. In der strategischen Unternehmensplanung werden daher Einflussgrößen wie demografische Entwicklungen, sich wandelnde Infrastrukturanforderungen und der steigende Digitalisierungsgrad berücksichtigt, um der veränderten Nachfragestruktur gerecht zu werden.

Ein spezielles Einzelrisiko besteht zum Beispiel durch den Referentenentwurf zur Novelle der Gefahrstoffverordnung. Dieser birgt erhebliche Kosten- und Prozessrisiken, insbesondere aufgrund des vorgesehenen pauschalen Asbestverdachts für alle Gebäude, deren Bau vor dem 31. Oktober 1993 begonnen wurde. Bereits jetzt erfolgt eine sukzessive Schadstoffbeseitigung im Bestand, sowohl großflächig bei Modernisierungs- und Instandsetzungsmaßnahmen als auch einzelfallbezogen im Rahmen von MieterInnenwechsel. Die Kosten und Kapazitäten für die nach dem Referentenentwurf erforderlichen zusätzlichen Beprobungen und Sanierungen würden das in der Planung vorgesehene bereits hohe Volumen weit übersteigen. Nach Veröffentlichung würde die Planung entsprechend angepasst und die Anforderungen im Rahmen der bestehenden Möglichkeiten sukzessive umgesetzt werden.

Trotz Modernisierungsmaßnahmen sowie regelmäßiger Inspektion und Wartung der technischen Anlagen besteht in der Energie- und Wärmelieferung (Gewobag ED) das Risiko von Havarien oder Leckagen an relevanten Bauteilen, die Sach- oder gar Personenschäden zur Folge haben können.

Zudem erkennen wir an, dass mit dem zunehmenden Klimawandel physische Risiken (zum Beispiel durch Extrem-Wetterereignisse) und Übergangsrisiken (zum Beispiel durch regulatorische Vorgaben zum Übergang in eine klimaneutrale Wirtschaft) einhergehen, die für den langfristigen Erfolg des Unternehmens von Relevanz sein können. Im Rahmen einer Klimarisiko- und Vulnerabilitätsanalyse wird derzeit untersucht, welche physischen Klimarisiken Auswirkungen auf die Gewobag und ihre Bestände haben könnten. Hierbei werden auch Anpassungslösungen bewertet, mit denen die ermittelten physischen Klimarisiken reduziert werden könnten.

Als Chance für unsere wirtschaftliche Entwicklung und die Wahrnehmung sozialer Verantwortung sehen wir das Wachstum und die Nachfrage auf dem Berliner Wohnungsmarkt. Neben der Bestandserweiterung bildet die Erschließung neuer Geschäftsfelder rund um das Kerngeschäft Wohnen eine weitere Wachstumschance. Im Fokus der aktiven Entwicklungen stehen der Aufbau neuer Geschäftsfelder in den Bereichen digitale Angebote und Selfstorage sowie die Weiterentwicklung und Vertiefung der Geschäftsfelder Energie, Wärme und Umwelt.

Der Gewobag-Konzern befindet sich im Wandel von einem klassischen Wohnungsunternehmen zu einem integrierten Serviceanbieter. Dabei stellt er seine KundInnen immer in den Fokus. Zielgruppenorientiert werden Produkte und Services rund um das Thema Wohnen entwickelt. Die

Etablierung der Entwicklungen bietet neben der Chance der KundInnen-Bindung auch die Gewinnung neuer KundInnen.

Um dem Risiko fehlender Fach- und Führungskräfte zu begegnen, sind zahlreiche Maßnahmen zur Steigerung der ArbeitgeberInnen-Attraktivität und MitarbeiterInnen-Bindung etabliert. Neben einer fairen Vergütung stehen moderne Arbeitsplätze, flexible Arbeitszeiten und mobiles Arbeiten, ein umfassendes Aus- und Weiterbildungsprogramm sowie viele zusätzliche Leistungsangebote zur Verfügung. Im Gewobag-Konzern werden Gesundheit, Chancengleichheit und Vielfalt gefördert.

Mit unserem konzernweiten Nachhaltigkeitsmanagement sieht die Gewobag die Chance, weiterhin aktiv einen positiven Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung für die Konzernunternehmen, ihre Bestände, die Mieterschaft, das Land Berlin und darüber hinaus zu leisten.

3. Ziele

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

Ziele mit besonderer Priorität

Als kommunales Wohnungsbauunternehmen geht für uns erfolgreiches Wirtschaften mit sozialer und ökologischer Verträglichkeit einher. Seit der Gründung vor über 100 Jahren sind sozialer Wohnungsbau, effizientes Wirtschaften und eine intakte Umwelt wichtige langfristig orientierte Grundsätze der Unternehmenstätigkeit. Diese sind auch in der Gewobag-Satzung verankert, in der als Zweck und Aufgabe des Unternehmens unter anderem folgende Punkte genannt werden.

Auszug aus der Gewobag-Satzung (§ 2 Gegenstand des Unternehmens):

1. Gegenstand des Unternehmens ist das Betreiben von Immobiliengeschäften jedweder Art, insbesondere die Errichtung und Bewirtschaftung von Wohnungen für breite Schichten der Bevölkerung, darunter Haushalte mit geringem Einkommen, zu tragbaren Belastungen.

2. Aufgabe des Unternehmens ist sowohl die Sicherung und Erweiterung preisgünstigen Mietwohnraums in allen Bezirken für breite Schichten der Bevölkerung (Wohnungsmarktaufgabe) als auch die Hilfestellung zu einer nachhaltigen und bedarfsgerechten Wohnraumversorgung für Haushalte in Berlin, die auf dem Wohnungsmarkt besonders benachteiligt sind und sich nicht selbst mit angemessenem Wohnraum versorgen können (Versorgungsaufgabe).

3. Der Beitrag der Gesellschaft zu einem ausreichenden Wohnraumangebot mit sozialverträglichen Mieten und zur städtebaulichen Entwicklung Berlins kann durch Wohnungsneubau, Instandsetzung, Instandhaltung und Modernisierung bestehenden Wohnraums sowie Ankauf erreicht werden. Dabei sind die Anforderungen des Umweltschutzes zu beachten.

Bei der Übersetzung dieser langfristigen Grundsätze in kurz- und mittelfristige Aufgaben beachten wir zunächst die gesetzlichen Rahmenbedingungen sowie die Vorgaben des Senats des Landes Berlin. Die sich daraus ergebenden Ziele verfolgen wir mit besonderer Priorität. Darüber hinaus haben die wesentlichen Nachhaltigkeitsziele, die in unseren strategischen Leitplanken festgelegt sind, ebenfalls eine wichtige Bedeutung für das Unternehmen. Diese übergeordneten Ziele orientieren sich, wie in Kriterium 1 genannt, an den drei Säulen der Nachhaltigkeit Wirtschaft, Soziales und Umwelt (Gewobag Nachhaltigkeitsbericht 2022, S. 8-9).

Strategische Nachhaltigkeitsziele

Unser Nachhaltigkeitsprogramm basiert auf einer Analyse der wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen des Unternehmens (s. Kriterium 2) und enthält Ziele sowie konkrete Maßnahmen zur Zielerreichung in den drei Dimensionen der Nachhaltigkeit (Wirtschaft, Soziales und Umwelt). Das Nachhaltigkeitsprogramm wird jährlich überprüft und weiterentwickelt und dient somit sowohl der einheitlichen Darstellung von Zielvorgaben als auch der Dokumentation des Fortschritts. Auch eine weitere Quantifizierung und Terminierung von Zielen ist geplant. Sämtliche Ziele aus dem Gewobag-Nachhaltigkeitsprogramm lassen sich im Gewobag Nachhaltigkeitsbericht finden (Gewobag Nachhaltigkeitsbericht 2022, S. 83-87).
Rund 74.500 Wohneinheiten umfasst der Gesamtbestand der Gewobag. Damit ist er ein großer CO_2e-Emittent, und das Thema Klimastrategie ist für uns von besonderer Bedeutung. Unsere Klimaziele sind ehrgeizig: Bis 2045 wollen wir unseren Gebäudebestand klimagerecht gestalten. In den Kapiteln 11 bis 13 legen wir dar, wie wir unsere Klimastrategie und -ziele umsetzen.

Nachhaltigkeitsziele und Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen

Die Gewobag hat durch ihre Tätigkeiten Einfluss auf die folgenden Sustainable Development Goals:

- SDG 1: Armut
- SDG 5: Geschlechtergleichstellung
- SDG 7: Bezahlbare und saubere Energie
- SDG 11: Nachhaltige Städte und Gemeinden
- SDG 13: Maßnahmen zum Klimaschutz

Zudem wird im Bereich der nachhaltigen Investitionen eine Wirkung auf die Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen erzielt. 2021 arbeitete die Gewobag ein entsprechendes Rahmenwerk (Social Finance Framework) für eine nachhaltige Verwendung von Finanzmitteln aus, das von ISS ESG mit einer Second Party Opinion begutachtet und bestätigt wurde. In diesem Gutachten konnte auch unser Beitrag zu den Sustainable Development Goals der UN (SDGs) bescheinigt werden. Auf dieser Basis hat das Unternehmen nun die Möglichkeit, sich Fremdkapital im Einklang mit einschlägigen internationalen Standards wie den Social Bond Principles zu beschaffen. So hat die Gewobag 2021 als erstes Unternehmen in Deutschland einen Social Bond (Soziale Anleihe) mit einem Volumen von 500 Millionen Euro an der Luxemburger Börse emittiert. Die Anleihe wurde unter unserem neu aufgelegten Debt Issuance Programme (DIP) ausgegeben, das uns auch in Zukunft einen flexiblen Zugang zu den Kapitalmärkten ermöglichen wird (s. Gewobag Nachhaltigkeitsbericht 2022, S. 65).

Erreichung und Kontrolle strategischer Nachhaltigkeitsziele

Die strategische Koordination und Steuerung des Nachhaltigkeitsmanagements sowie die damit

einhergehende Kontrolle der Zielerreichung liegen bei dem Chief Sustainability Officer und der Nachhaltigkeitsbeauftragten im Bereich „Strategische Unternehmensentwicklung". Die Gesamtverantwortung trägt der Vorstand (s. Kriterium 1).

Als oberstes Kontrollorgan überprüft der Aufsichtsrat, ob die Unternehmensziele erreicht wurden. Sowohl der Aufsichtsrat als auch der Senat und das Abgeordnetenhaus des Landes Berlin werden regelmäßig über die Lage des Unternehmens informiert. Dadurch wird ein laufendes Monitoring von Miethöhen, Leerständen, Fluktuation, Neubau- und Instandhaltungsprojekten sowie die Beobachtung von Finanzkennzahlen (s. Gewobag Jahresbericht 2022) gewährleistet.

Der Aufsichtsratsvorsitzende schließt zudem jährlich Zielvereinbarungen mit dem Vorstand ab (Vorstandsziele). Seit 2022 beinhalten diese explizit Nachhaltigkeitsaspekte. Alle Vorstandsziele konnten erreicht werden. Die Vorstandsziele zum Themenfeld „Nachhaltige Unternehmensentwicklung" werden an anderer Stelle in dieser Erklärung näher erläutert (s. Kriterium 8).

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 Stufen unserer Wertschöpfungskette

Die Gewobag agiert im Raum Berlin. Das Kerngeschäft ist die Bewirtschaftung und Vermietung von Wohn- und Gewerbeeinheiten. Dabei variiert die Tiefe unserer Wertschöpfung je nach Geschäftsbereich. Wir bieten MieterInnen-Services (mieternahe Dienstleistungen) wie Modernisierungsberatung, MietschuldnerInnen-Beratung oder Wohnungsvermittlung an und betreiben die Quartiersentwicklung und Kiezkoordination. Auch Energiedienstleistungen wie die Erzeugung und Vermarktung des „Quartier-Stroms" aus Photovoltaik oder Blockheizkraftwerken, gewerbliche Wärmelieferung, Stromeinkäufe sowie Energie-Messdienstleistungen gehören zum Portfolio (s. Kriterium 12).
Für das Bestandswachstum entwickelt die Gewobag außerdem Neubauprojekte und kauft bestehende Immobilien an. Zudem ist die Gewobag in der Fremdverwaltung von Miethäusern und Wohnungseigentümergemeinschaften tätig.

Doch nicht alle Dienstleistungen können selbst erbracht werden. Insbesondere für Bautätigkeiten (inkl. Materialbeschaffung und Entsorgung) im Zuge von Neubauprojekten sowie von Modernisierungs-, Instandhaltungs- und Instandsetzungsmaßnahmen werden Fremdfirmen beauftragt. Auch Dienstleistungen wie Hausmeisterservices, Reinigungsarbeiten, Winterdienst und die Grünpflege unserer Außenanlagen werden extern vergeben.

Soziale und ökologische Aspekte

Die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse (s. Kriterium 2) zeigen auf, welche sozialen und ökologischen Herausforderungen und Einflussmöglichkeiten die Gewobag für ihre Wertschöpfung

identifiziert hat. Um bei der Bewirtschaftung und Schaffung von Wohnraum soziale Verträglichkeit zu gewährleisten, setzt die Gewobag die Vorgaben des Landes Berlin zur Bereitstellung von Wohnraum zu angemessenen Mieten strikt um (s. Kriterium 3), bietet bei Bauvorhaben geeignete Beteiligungsverfahren an und steht kontinuierlich mit den Anspruchsgruppen im Austausch (s. Kriterium 9). Mit welchen Maßnahmen das Wohnungsbauunternehmen auf die wesentlichen ökologischen Aspekte der Wertschöpfung reagiert, wird ausführlich in den Kriterien 11 bis 13 erläutert.

Einbindung von GeschäftspartnerInnen und LieferantInnen
Externe Unternehmen werden nach formalisierten Prozessen, etwa beim Neubau und der Beschaffung, durch die Einkaufsabteilung der Gewobag in die Wertschöpfungskette eingebunden.

Von unseren GeschäftspartnerInnen erwarten wir, dass sie die deutschen und europäischen Richtlinien und Gesetze einhalten. Zudem lassen wir uns bereits im Vergabeverfahren zusichern, dass potenzielle AuftragnehmerInnen und beauftragte Dritte unsere Bewerbungs- und Vertragsbedingungen sowie die Vorgaben des Berliner Ausschreibungs- und Vergabegesetzes (BerlAVG) befolgen.

2022 haben wir einen Code of Conduct für GeschäftspartnerInnen entwickelt. Dieser definiert die Grundsätze der Gewobag einschließlich der Anforderungen an GeschäftspartnerInnen im Hinblick auf deren Verantwortung für Mensch, Gesellschaft und Umwelt.

Sowohl unser Code of Conduct für GeschäftspartnerInnen als auch das Gesetz (BerlAVG) umfassen soziale und ökologische Aspekte, wie zum Beispiel die umweltverträgliche Beschaffung und die Mindestentlohnung, sowie Vorschriften für die finanzielle Zuverlässigkeit. Auch die ILO-Kernarbeitsnormen zur Sicherstellung von Menschenrechtsaspekten – etwa die Vermeidung von Kinder- und Zwangsarbeit und von Diskriminierung sowie die Gewährung von Vereinigungsfreiheit – finden sich im Code of Conduct und im BerlAVG wieder. Durch unsere „Erklärung zur Förderung von Frauen“ möchten wir dazu beitragen, dass dieses Thema auch bei unseren LieferantInnen an Bedeutung gewinnt.

Wir lassen von einem entsprechend beauftragten externen Unternehmen stichprobenartig prüfen, ob die von uns geforderten Kriterien eingehalten werden. Bisher gab es keine Menschenrechtsverletzungen in unserem direkten Einflussbereich.

Zusätzlich sind Rahmenverträge mit Schadstoff-ManagerInnen abgeschlossen worden, die alle Bauvorhaben begleiten – sowohl im Bestand als auch bei Neubauprojekten. Das technische Qualitätsmanagement prüft stichprobenartig und bei gegebenem Anlass die Einhaltung von Vertragsanforderungen bei den konkret auszuführenden Leistungen wie Kleinreparaturen, Versicherungsmaßnahmen und Wohnungssanierungen inkl. Schadstoffsanierungen. Dienstleistungen in infrastrukturellen Leistungsbereichen (zum Beispiel Gebäudereinigung und Grünpflege) unterliegen der Kontrolle durch den externen Hauswartservice und einer Stichprobenkontrolle durch das technische Qualitätsmanagement der Gewobag.

GeschäftspartnerInnen-Compliance
Um unsere Verantwortung in der Lieferkette auszubauen, arbeiten wir im Zuge der Weiterentwicklung unseres Compliance-Management-Systems auch an unserer

GeschäftspartnerInnen-Compliance. 2022 haben wir unsere Organisationsanweisung zur Geldwäscheprävention überarbeitet und sie an regulatorische Änderungen angepasst. Gleichzeitig haben wir den Prozess zu geldwäscherechtlichen Sorgfaltspflichten visualisiert und konzernweit ein E-Learning zur Geldwäscheprävention implementiert. Für die Sanktionslistenprüfung konnten wir eine neue Organisationsanweisung erarbeiten. Sie soll die Gewobag davor schützen, Personen oder Organisationen Gelder oder sonstige wirtschaftliche Ressourcen zur Verfügung zu stellen, die durch deutsche oder europäische Sanktions- und Embargo-Verordnungen erfasst sind. Aufgrund der geopolitischen Entwicklungen ist dieses Thema aktuell besonders relevant. 2022 haben wir zur Sanktionslistenprüfung deshalb entsprechende Schulungen durchgeführt. Außerdem erfolgten regelmäßige Sanktionslistenscreenings.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Seit der Verankerung unseres Nachhaltigkeitsmanagements im Jahr 2018 arbeitet die Gewobag fokussiert daran, sich zukunftsorientiert weiterzuentwickeln (s. Kriterium 1).

Um das Thema Nachhaltigkeit noch stärker im Unternehmen zu verankern, haben wir 2022 unsere ESG-Governance weiterentwickelt. Die Hauptverantwortung für das Thema Nachhaltigkeit tragen unsere beiden Vorstandsmitglieder, die sich mit dem Chief Sustainability Officer (CSO) eng abstimmen. Der CSO ist dafür verantwortlich, dass das Unternehmen seine Verantwortung für Umwelt und Gesellschaft wahrnimmt und seine Nachhaltigkeitsstrategie umsetzt.

Als Schnittstelle zu den Fachbereichen und Funktionsverantwortlichen ist die Nachhaltigkeitsbeauftragte mit der entsprechenden Koordination und der Umsetzung der strategischen und regulatorischen Vorgaben betraut. Dabei stimmt sie sich eng mit dem CSO ab. Anfang 2023 wurde der Bereich Strategische Unternehmensentwicklung durch einen Spezialisten für Klimastrategie erweitert, der unter anderem dafür zuständig ist, fachübergreifende Strategien zur Umsetzung des CO2e-Zielpfads zu entwickeln. Alle Fachbereiche und Stabsstellen wirken unter der Leitung ihrer jeweiligen Führungskraft ebenfalls an der Umsetzung der strategischen Leitplanken mit.

Unsere Nachhaltigkeitsgremien

Unsere Nachhaltigkeitsgremien – das Nachhaltigkeitsboard, der Nachhaltigkeitsausschuss und der Klimaausschuss – sorgen für Transparenz und Entscheidungen in Nachhaltigkeitsfragen.

Nachhaltigkeitsboard

Als Gremium für strategische Entscheidungen setzt sich das Nachhaltigkeitsboard aus den beiden Vorstandsmitgliedern, den Bereichsleitungen, den Stabsstellenleitungen, dem CSO, der Nachhaltigkeitsbeauftragten sowie dem Klimaspezialisten zusammen. Es tagt ein- bis zweimal im Jahr und darüber hinaus anlassbezogen. Aufgabe des Nachhaltigkeitsboards ist es, Updates zu aktuellen Maßnahmen und Handlungsfeldern zu geben und Nachhaltigkeits-themen, die für die Gewobag relevant sind, zu identifizieren und zu diskutieren. Außerdem trifft das Board Entscheidungen zu Fragen rund um das Thema Nachhaltigkeit.

Nachhaltigkeitsausschuss

Der Nachhaltigkeitsausschuss ist hierarchieübergreifend mit Mitarbeitenden aus verschiedenen Fachbereichen und Tochterunternehmen besetzt. Er tagt zweimal im Jahr und darüber hinaus anlassbezogen. Aktuelle Themen und Trends, die die Nachhaltigkeitsbeauftragte für den Ausschuss vorbereitet und vorstellt, werden dort beraten. Umgekehrt trägt der Ausschuss relevante Themen aus den Fachbereichen an die Nachhaltigkeitsbeauftragte heran.

Klimaausschuss

Im Rahmen der Entwicklung unserer Klimastrategie wurde 2022 zusätzlich der Klimaausschuss gegründet. Der Klimaausschuss legt Aufgaben und Verantwortlichkeiten abteilungsübergreifend fest und trifft gemeinsam mit dem Vorstand Entscheidungen zu Klimabelangen. Neben dem Vorstand sind die Gewobag Energie- und Dienstleistungsgesellschaft (Gewobag ED) sowie unsere Bereiche Technik, Bestandsmanagement und Finanz-Services in den Klimaausschuss und die daraus resultierenden Aufgaben eingebunden.

6. Regeln und Prozesse

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

Die Gewobag achtet auf die soziale und ökologische Verträglichkeit ihrer Tätigkeit. Wie in Kriterium 3 beschrieben, sind Aspekte der Nachhaltigkeit bereits in der Satzung zentral verankert.

Durch das seit 2018 strukturiert aufgesetzte Nachhaltigkeitsmanagement (s. Kriterium 5) werden die gesellschaftlichen und ökologischen Einflüsse analysiert, und mit den daraus abgeleiteten Maßnahmen leisten wir einen positiven Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung der Gewobag und des Landes Berlin.

Die Ziele aus dem Nachhaltigkeitsprogramm bilden interne Regeln für die Tätigkeit der Gewobag. Durch das Nachhaltigkeitsboard und den Nachhaltigkeitsausschuss (s. Kriterium 5) findet ein konzernweiter Austausch zu den Aktivitäten des Nachhaltigkeitsmanagements und eine Sensibilisierung der FachexpertInnen und Führungskräfte zu wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen der Gewobag statt. Die Zielvereinbarungen für Führungskräfte bieten überdies die Möglichkeit, Nachhaltigkeitsziele als Teil des Anreizsystems zu platzieren (s. Kriterium 8). Zur internen und

externen Kommunikation über Nachhaltigkeitsaktivitäten bei der Gewobag wird nun bereits seit 2018 jährlich – und damit zum fünften Mal in Folge – ein Nachhaltigkeitsbericht veröffentlicht. Dieser orientiert sich am Deutschen Nachhaltigkeitskodex mit Indikatoren nach GRI SRS.

Richtlinien

Um die Vielfalt in der Gewobag weiter zu stärken, haben wir im Dezember 2022 die Richtlinie „MitarbeiterInnen und Diversität" veröffentlicht. Wir verstehen Vielfalt als Führungsaufgabe: Der diskriminierungsfreie Umgang mit unseren MitarbeiterInnen, KundInnen und GeschäftspartnerInnen gehört zum Selbstverständnis der Unternehmensleitung. Verantwortlich für die regelmäßige Überprüfung und Weiterentwicklung unserer Richtlinie ist die Bereichsleitung „Organisation und Personal".

Klimaschutz ist ein wichtiges Thema der Richtlinie „Umwelt", die unser Vorstand 2022 verabschiedet hat. Diese Richtlinie enthält darüber hinaus verpflichtende Vorgaben für die Bereiche Ressourcennutzung, Schadstoffe, Biodiversität, Zusammenarbeit und Kommunikation mit Interessengruppen sowie zu unserer Berichterstattung.

Compliance-Management

Unser integriertes Risiko- und Compliance-Management-System sorgt dafür, dass wir die externen und internen Vorgaben einhalten. 2022 haben wir ein digitales Schulungsportal (SAM-Unterweisungssoftware) konzernweit ausgerollt. Hier bieten wir Schulungen zu den Themen Compliance-Grundlagen, Code of Conduct, Datenschutz und Geldwäscheprävention an. Unser Compliance-Management berät unsere MitarbeiterInnen zu allen Compliance-Themen, um mögliche Verstöße bereits im Vorfeld zu vermeiden. Außerdem prüft und dokumentiert es alle Meldungen und veranlasst bei Bedarf Folgemaßnahmen. Für weitere Informationen siehe Kriterium 20.

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.

In den jährlichen Nachhaltigkeitsberichten werden zu den Themenfeldern Umwelt, Soziales und Governance relevante Kennzahlen nach GRI SRS veröffentlicht, die Aufschluss über die Entwicklung der Gewobag geben (Gewobag Nachhaltigkeitsbericht 2022, S. 73 ff.). Durch die jährliche Aktualisierung kann der Fortschritt des Nachhaltigkeitsmanagements beobachtet und wenn nötig, gegensteuernde Maßnahmen umgesetzt werden.

Zukünftig möchten wir die Kennzahlen noch strategischer für die interne Planung und Kontrolle nutzen. Einen besonderen Fokus werden wir hierbei auf die CO_2e-Emissionen legen. Hierfür haben wir in 2022 auf Basis unserer CO_2e-Bilanz eine langfristige Klimastrategie erarbeitet, die dem Vorstand und dem Aufsichtsrat präsentiert wurde und die wir in 2023 weiter vertiefen werden. Durch den Aufbau eines zielgerichteten Treibhausgas-Controllings werden wir zukünftig unsere tatsächlichen CO_2e-Emmissionen mit dem Zielpfad noch besser abgleichen können.

In sozialer Hinsicht liegt der Fokus unserer Arbeit als städtische Wohnungsgesellschaft auf der Bereitstellung bezahlbaren Wohnraums. Steuerungsrelevante Kennzahlen umfassen hierbei beispielsweise den Anteil der Wohnungen, die an Personen mit Wohnungsberechtigungsschein (WBS) und an besondere Bedarfsgruppen vermietet werden, den Anteil von geförderten Wohnungen am Neubau sowie die Miethöhe. Intern achten wir durch die Erhebung des Gender Pay Gaps sowie durch die Frauenquote in Führungspositionen auf eine geschlechtergerechte Unternehmensführung. Die zugehörigen Indikatoren werden jährlich erhoben, wodurch die Zielerreichung gemessen wird.

Zur Sicherstellung der Datenqualität arbeiten wir mit externen DienstleisterInnen zusammen, die uns bei der Datenerhebung und der Nachhaltigkeitsberichterstattung fachgerecht unterstützen. Aber auch intern haben wir viel Expertise durch unser Controlling sowie unseren Klimaexperten vereint. Die Vergleichbarkeit der Daten stellen wir sicher, indem wir anerkannte Standards (GRI, Greenhouse Gas Protocol, etc.) nutzen. Die Konsistenz der Daten ist durch die jährliche Erhebung und Veröffentlichung gewährleistet.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

Leistungsindikator GRI SRS-102-16: Werte
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Die Gewobag bezieht sich für die ihrer täglichen Arbeit zugrunde liegenden Werte zunächst auf ihre Satzung. Die Satzung reflektiert mit wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Leitmotiven sowohl die 100-jährige Unternehmens-tradition als auch den Weg in die Zukunft (s. Kriterium 1 und 3). Die Satzung bildet die Vorgaben der Beteiligungshinweise des Landes Berlin ab und wird auch in den Tochtergesellschaften umgesetzt.

Unternehmenswerte

Grundlage unseres Handelns bilden zudem auch unsere Unternehmenswerte:

- Sei offen für Neues
- Zeige Respekt
- Halte, was du versprichst
- Handle verantwortungsvoll
- Wir sind ein Team

Unternehmensleitbild

Das Unternehmensleitbild der Gewobag ist Ausdruck unserer Unternehmenskultur und gibt Orientierung für unsere Arbeit und die von uns angestrebten Ziele. Es definiert verbindlich die Werte, welche Grundlage unseres Handelns sind. Folgende Werte sind in dem Unternehmensleitbild

definiert:

- KundInnen – Mittelpunkt unseres Handelns
- MitarbeiterInnen – Herz unseres Unternehmens
- Kommunikation – Grundstein für gute Zusammenarbeit
- Wirtschaftlich und digital – Basis für unsere Zukunft
- Angebote – zukunftsorientiert für unsere Quartiere
- Umwelt und Nachhaltigkeit – gemeinsam verantwortungsvoll
- Qualität – mit hohen Standards erfolgreich

Berliner Corporate Governance Kodex

Als konkrete Verhaltensnormen halten der Vorstand und der Aufsichtsrat der Gewobag den Berliner Corporate Governance Kodex ein, welcher unter anderem den Wert der verantwortungsvollen Unternehmensführung in konkrete Handlungsempfehlungen aufschlüsselt. Außerdem werden die Beteiligungshinweise des Landes Berlin eingehalten. In diesen werden vor allem die Regeln für das Verhältnis zwischen der Gewobag und ihrem Gesellschafter, dem Land Berlin, festgelegt. Gesetzeskonformes Verhalten und Korruptionsvermeidung stellt die Gewobag bei allen MitarbeiterInnen durch ein integriertes Risiko- und Compliance-Management (s. Kriterium 6) sicher. Das dazu genutzte interne Handbuch für Risiko- und Compliance-Management verweist auch auf andere wichtige Verhaltensnormen und -regeln unserer Organisation.

Code of Conduct

Unser Code of Conduct gilt für den gesamten Gewobag-Konzern. Er ist die verpflichtende Basis für alle internen Compliance-Regeln und für unser tägliches Handeln. Folgende Verhaltensgrundsätze werden im Code of Conduct geregelt:

- Vielfalt
- Integrität
- Vertraulichkeit
- Professionalität
- Respekt
- Transparenz
- Nachhaltigkeit

Informationen zu unserem Code of Conduct für GeschäftspartnerInnen finden Sie in Kriterium 4.

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.

Zielvereinbarungen gibt es bei der Gewobag konzernweit für Führungskräfte und in den Töchtern des Unternehmens zum Teil auch für MitarbeiterInnen. Dabei sind die vertraglich festgelegten und an Zielvereinbarungen gekoppelten variablen Gehaltsbestandteile vom Grad der Zielerreichung abhängig. Die Vereinbarungen bieten die Möglichkeit, sowohl wirtschaftliche als auch soziale und ökologische Ziele ins Anreizsystem aufzunehmen.

Die Überprüfung erfolgt im Sinne des Vier-Augen-Prinzips durch den Vorgesetzten und die nächsthöhere Vorgesetzte. Für die BereichsleiterInnen und GeschäftsführerInnen der Töchter ist dies der Vorstand. Für die Zielerreichung des Vorstands werden Leistungskennzahlen durch den Wirtschaftsprüfer geprüft. Er informiert die Aufsichtsratsvorsitzende und den Vorstand über das Prüfungsergebnis. Die Beurteilung der Zielerreichung obliegt dem Aufsichtsrat.
Das Vergütungssystem für unseren Vorstand erläutern wir nachfolgend in Leistungsindikator GRI SRS-102-35. Seit 2022 sind in den Vorstandszielen explizite Nachhaltigkeitsaspekte enthalten.

ESG-Vorstandsziele 2022

Die Gewobag sollte 2022 erstmals von einer ESG-Rating-Agentur bewertet werden. Mit einem ESG-Risk-Rating der internationalen Rating-Agentur Sustainalytics haben wir dieses Ziel erreicht. Außerdem haben wir eine Klimastrategie in Form eines CO_2e-Zielpfads und Maßnahmen zur Zielerreichung definiert sowie ein Pilotprojekt zur beispielhaften Umsetzung der Klimaschutzziele strategisch erarbeitet.
Darüber hinaus konnte die Gewobag 2022 eine ganzheitliche Personalentwicklungsstrategie für die nächsten Jahre konzipieren, die alle MitarbeiterInnen-Gruppen im Blick hat. Wichtige Aspekte sind dabei unter anderem die Führungskräfteentwicklung, das Talentmanagement, die Evaluation des Projektes „Arbeitsplatz der Zukunft" und die Begleitung des damit in Zusammenhang stehenden Veränderungsprozesses. Diese und weitere Themen konnten wir inhaltlich konkretisieren und mit Kosten und Kapazitäten hinterlegen, sodass sie in den nächsten Jahren weiter im Unternehmen verankert werden können. Das Führungskräfteentwicklungs-Programm wurde 2022 bereits umgesetzt, ein konzernweites „Talentmanagement-Programm" geplant und die intensive Begleitung des Projektes „Arbeitsplatzes der Zukunft (AdZ)" umgesetzt (s. Gewobag Nachhaltigkeitsbericht 2022, S. 40 ff.).

ESG-Vorstandsziele 2023

ESG-Vorstandsziel für das Jahr 2023 ist die Fertigstellung des ersten Bauabschnittes des Modernisierungsprojektes „Buckower Höfe", wobei der CO_2e-Ausstoß der Objekte im Einklang mit dem Gewobag Klima-Zielpfad von 40 Kilogramm auf unter 10 Kilogramm CO_2e pro Quadratmeter und

Jahr reduziert werden soll. Denn der größte Hebel zur Erreichung unserer Klimaziele liegt in der energetischen Modernisierung von großen zusammenhängenden Quartieren. Durch Optimierung der Bau- und Investitionsplanung mit dem Fokus auf Quartiere mit hohem CO_2-Ausstoß wird ein positiver Beitrag zur Erreichung dieser Ziele geleistet.

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.

Das Grundgehalt der Vorstandsmitglieder betrug im Berichtszeitraum 185.000 €. Für die zwei Vorstände der Gewobag wurde zusätzlich eine Zieltantieme von jeweils 70.000 € mit der Aufsichtsratsvorsitzenden vereinbart. Seit 2022 enthalten die Zielvereinbarungen Vorgaben zu sozialen und/oder ökologischen Themen. Eine genaue Aufschlüsselung, inklusive Altersvorsorgeleistungen, findet sich im Gewobag Jahresbericht 2022, S. 79.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats der Gewobag Aktiengesellschaft erhielten eine feste Vergütung. Variable Vergütungen wurden nicht ausgezahlt. Eine genaue Darstellung der Festvergütungen der Aufsichtsratsmitglieder findet sich ebenfalls im Gewobag Jahresbericht 2022, S. 79-80.

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.

Die Jahresgesamtvergütung (inkl. fixer und variabler Gehaltsbestandteile) der Vorstandsmitglieder der Gewobag ist 4,3-mal so hoch wie das mittlere Niveau (Median) der Jahresgesamtvergütung aller Beschäftigten (ohne Vorstand). Die Berechnung wurde auf Grundlage der vertraglich vereinbarten beziehungsweise tariflichen Jahresgesamtvergütungen durchgeführt (Stand Dezember 2022).

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.

Im Dialog mit unseren Stakeholdern

Als landeseigenes Wohnungsunternehmen ist die Gewobag in ein großes Netzwerk an Stakeholdern eingebunden. Der intensive Austausch mit ihnen bringt unter anderem Anregungen, wie wir unser Unternehmen weiter verbessern können. So befragten wir für unsere Wesentlichkeitsanalyse, die wir 2021 durchgeführt haben, unsere internen und externen Stakeholder zum Engagement der Gewobag und ihren Erwartungen für die Zukunft. Mittels Onlinebefragungen und Interviews konnten wir die Perspektiven unserer Stakeholder in Erfahrung bringen und diese stärker in die Weiterentwicklung unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten einbinden. Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse, die wir 2023/24 durchführen, werden wir wichtige Stakeholder erneut zu den wesentlichen Themen der Gewobag befragen. Weitere Informationen zu unserer Wesentlichkeitsanalyse finden Sie unter Kriterium 2.

Zu unseren wichtigsten Stakeholdern gehören der Gesellschafter – das Land Berlin (vertreten durch die Senatsverwaltungen für Finanzen sowie Stadtentwicklung, Bauen und Wohnen), das Abgeordnetenhaus von Berlin, die Bezirksämter und die Bezirksverordnetenversammlungen der Berliner Bezirke. Darüber hinaus zählen unsere MieterInnen und Mietervertretungen (Mieterrat und Mieterbeiräte), unsere Mitarbeitenden, GeschäftspartnerInnen und LieferantInnen, Organisationen aus Wissenschaft und Forschung, Verbände, MedienvertreterInnen und die allgemeine Öffentlichkeit zu relevanten Stakeholdern unseres Unternehmens. Im Folgenden stellen wir dar, wie wir einen systematischen Austausch mit diesen Stakeholdern gestalten.

Land Berlin (Senatsverwaltungen und Abgeordnetenhaus)
Mit dem Land Berlin, unserem Gesellschafter, stehen wir in einem intensiven Austausch. Das Land wählt in der Hauptversammlung sechs von neun Mitgliedern in den Aufsichtsrat der Gewobag. Dafür werden fünf KandidatInnen vom Gesellschafter und ein/e KandidatIn vom Mieterrat vorgeschlagen. In regelmäßig stattfindenden Gesellschaftergesprächen informiert der Vorstand den Gesellschafter über die wirtschaftliche Entwicklung und das Wachstum unseres Unternehmens. Zu diesen Themen berichtet der Vorstand in der Regel einmal im Jahr den Mitgliedern im Unterausschuss für Beteiligungsmanagement und Investitionscontrolling für Bauende Beteiligungen im Abgeordnetenhaus von Berlin. Insbesondere über gesetzliche Regelungen, Vereinbarungen und die Beteiligungshinweise gestaltet das Land Berlin die Geschäftstätigkeit der Gewobag mit – beispielsweise durch das Berliner Wohnraumversorgungsgesetz (WoVG) oder die Kooperationsvereinbarung „Leistbare Mieten, Wohnungsneubau und Soziale Wohnraumversorgung".

Bezirksämter und Bezirksverordnetenversammlungen
Zu den Themen Neubau und Modernisierung, zu Bedarfen und sozialen Herausforderungen in unseren Quartieren arbeitet die Gewobag mit den Bezirksämtern und bezirklichen Fachämtern aller Berliner Bezirke zusammen und tauscht sich themenbezogen auch mit den Bezirksverordnetenversammlungen aus. Aufgrund der zweigliedrigen Berliner Verwaltungsstruktur ist der Austausch mit Politik und Verwaltung sowohl auf Landesebene als auch auf Bezirksebene gleichermaßen intensiv.

Unsere MieterInnen
Die Bedürfnisse unserer MieterInnen können wir nur erfüllen, wenn wir sie kennen. Deshalb haben wir Anlaufstellen für sie eingerichtet, zum Beispiel das Service-Center und die Gewobag Mieterberatungsgesellschaft mbH (Gewobag MB). Die Gewobag MB, eine hundertprozentige Tochter der Gewobag, beinhaltet unter anderem den Vermietungsservice, die Mietschuldenberatung und die Sozialberatung. Darüber hinaus sind unsere QuartierskoordinatorInnen im Bestands-management AnsprechpartnerInnen vor Ort und ExpertInnen für die Quartiersperspektive im Unternehmen. Sie vertreten die Interessen der Gewobag im Austausch und im Zusammenwirken mit den MieterInnen und anderen AkteurInnen in den Quartieren und stellen den Informationsfluss in das Unternehmen sicher.

Ein weiteres wichtiges Sprachrohr unserer MieterInnen sind der Mieterrat und die Mieterbeiräte. Der Mieterrat setzt sich als bestandsübergreifende Interessenvertretung für die Belange der MieterInnen ein. Die Hauptversammlung wählt ein vom Mieterrat vorgeschlagenes Mieterratsmitglied in den Aufsichtsrat, sodass dieser auch an der Kontrolle und strategischen Planung des Unternehmens beteiligt ist. Die ehrenamtlich tätigen Mieterbeiräte setzen sich aus engagierten BewohnerInnen zusammen, die direkt durch die Mieterschaft gewählt werden und sich für ein gutes Miteinander in ihren Quartieren und Wohnanlagen einsetzen. Zu ihrer Unterstützung bieten wir Informationsveranstaltungen und Weiterbildungsmöglichkeiten an. Gemeinsam mit unseren QuartierskoordinatorInnen ermöglichen Mieterrat und Mieterbeiräte es uns, die vielschichtigen Bedürfnisse unserer MieterInnen in unserer Arbeit angemessen berücksichtigen zu können.

Darüber hinaus setzen wir durch Partizipationsprozesse bei Bauvorhaben auf einen aktiven Dialog mit den MieterInnen und der Nachbarschaft. Maßgeblich für die Gestaltung unserer Partizipationsprozesse sind die „Leitlinien für Partizipation im Wohnungsbau", die durch die sechs

landeseigenen Wohnungsbaugesellschaften Berlins gemeinsam mit VertreterInnen aus Politik und Verwaltung sowie BürgerInnen erarbeitet wurden. Ziel der Leitlinien ist es, ein einheitliches Verständnis und verlässliche Strukturen für partizipative Verfahren zu schaffen. Im Jahr 2021 haben wir unseren internen Partizipationsprozess überarbeitet und neue, interaktivere Formate entwickelt. Unsere MieterInnen werden seitdem noch intensiver in unsere Modernisierungsvorhaben eingebunden. So finden jetzt die Haushaltsgespräche, die wir zu Beginn eines jeden Modernisierungsprojekts durchführen, in einer früheren Phase der Projektplanung statt. Das Feedback der Mieterschaft können wir dadurch bereits bei der Feinplanung berücksichtigen. Anschließend organisieren wir eine Informationsveranstaltung für unsere MieterInnen, wobei wir die Präsentation des Bauvorhabens zielgruppenorientiert aufbereiten.

Unsere Mitarbeitenden

Der Austausch zu Arbeitnehmerbelangen findet unter anderem über den Betriebsrat (s. Kriterium 14) sowie über regelmäßig stattfindende themenspezifische MitarbeiterInnen-Befragungen statt. Neuigkeiten und Entwicklungen im Unternehmen erfahren sie zusätzlich in unseren Betriebsversammlungen, durch unser Intranet und das vierteljährlich erscheinende MitarbeiterInnen-Magazin „inhouse". Als Mitglieder des Nachhaltigkeitsausschusses der Gewobag sind Teile unserer Belegschaft direkt am Nachhaltigkeitsmanagement beteiligt (s. Kriterium 5).

GeschäftspartnerInnen und LieferantInnen

Für die Zusammenarbeit mit externen Unternehmen nutzen wir formalisierte Prozesse. Von unseren LieferantInnen erwarten wir, dass sie die deutschen und europäischen Richtlinien und Gesetze, die Vorgaben des Berliner Ausschreibungs- und Vergabegesetzes sowie unseren Code of Conduct für GeschäftspartnerInnen (s. Kriterium 4) einhalten. Sowohl das Berliner Ausschreibungs- und Vergabegesetze als auch der Code of Conduct für GeschäftspartnerInnen beinhalten auch soziale und ökologische Anforderungen, etwa zur umweltverträglichen Beschaffung oder zu Arbeitsbedingungen und Arbeitnehmerrechte. Die Einhaltung der Kriterien des Berliner Ausschreibungs- und Vergabegesetzes wird durch ein externes Unternehmen stichprobenartig geprüft.

Wissenschaft und Forschung

Die Gewobag setzt sich für einen Wissensaustausch zwischen der Wohnungswirtschaft und Universitäten, Hochschulen und Forschungsinstituten ein.

Verbände

In zahlreichen Verbänden und Netzwerken – vor allem der Wohnungs-, Energie- und Immobilienwirtschaft – tauscht sich die Gewobag zu branchenspezifischen Themen aus (s. Kriterium 19) und erhält so auch Impulse für ihr Nachhaltigkeitsmanagement. Eine strategische Auseinandersetzung mit dem Thema Klimaschutz in der Wohnungswirtschaft findet in der 2020 gegründeten Initiative Wohnen.2050 statt.

MedienvertreterInnen und allgemeine Öffentlichkeit

Zur Ansprache dieser Stakeholder nutzt die Gewobag ihre Unternehmenswebsite, Pressemitteilungen, das Onlinemagazin sowohntberlin.de, Social-Media-Aktivitäten, eine aktive Öffentlichkeitsarbeit sowie diverse Publikationen, etwa den Geschäfts- und Nachhaltigkeitsbericht. Hinzu kommen von der Gewobag organisierte Veranstaltungen sowie weitere branchenrelevante Veranstaltungen und Messen, bei denen die Gewobag vertreten ist.

Über die in Kriterium 9 beschriebenen Formate hinaus erreicht die Gewobag weitere Anliegen der Anspruchsgruppen durch Mitglieder des Bundestages sowie Mitglieder des Abgeordnetenhauses von Berlin und der Bezirksverordneten-versammlungen sowie BezirksstadträtInnen und BezirksbürgermeisterInnen

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.

Im Zuge des Nachhaltigkeitsmanagements hat die Gewobag für das Jahr 2021 durch eine Wesentlichkeitsanalyse die wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen ihrer Geschäftstätigkeit identifiziert. Den detaillierten Prozess, die eingebundenen Stakeholder-Gruppen sowie die Wesentlichkeitsmatrix finden Sie in Kriterium 2. Die identifizierten wesentlichen Themen haben die zukünftigen Inhalte und Schwerpunkte des Nachhaltigkeitsmanagements maßgeblich geprägt und sind wesentlicher Inhalt des Nachhaltigkeitsberichts 2022.

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 Gewobag entwickelt Produkte, die nicht nur nachhaltig für das Unternehmen sind, sondern vor allem einen Nutzen für die vielfältige Mieterschaft haben (Energiedienstleistungen wie Smart Metering, Mobilitätskonzepte etc.) und langfristig einen Beitrag zum Klimaschutz in Berlin leisten. Als eines der größten kommunalen Wohnungsbauunternehmen Deutschlands beschäftigt sich die Gewobag hauptsächlich mit der Bewirtschaftung und Vermietung von Wohnungen und

wohnungsnahem Gewerbe, der Planung von Neubauprojekten und dem Ankauf von Bestandswohnungen. Weitere Leistungen der Gewobag umfassen die Planung von Modernisierungs-, Instandhaltungs- und Instandsetzungsmaßnahmen, Quartiersentwicklung und Kiezkoordination sowie mieternahe Dienstleistungen (s. auch Kriterium 18) und Energiedienstleistungen (s. auch Kriterium 12).

Durch die Entwicklung von neuen und bestehenden Quartieren hat die Gewobag eine Wirkung auf das gesellschaftliche Miteinander in der Stadt. Durch Neubau und Ankauf von Bestandswohnungen hilft sie überdies mit, den steigenden Bedarf an Wohnraum zu angemessenen Mieten in Berlin zu bedienen. Bei Bautätigkeiten entstehen bei PartnerInnen und LieferantInnen der Gewobag Materialverbräuche und Entsorgungsaufwand. Die umweltgerechte Entsorgung ist vertraglich abgesichert.

Im Kontext der Energiewende entfalten wir einerseits eine Wirkung durch Energieverbräuche, die in unserer Geschäftstätigkeit zum größten Teil beim Betrieb der Bestandsgebäude anfallen, andererseits wirken wir, indem den MieterInnen Wohnraum mit niedrigem Energieverbrauch und lokal erzeugte Energie aus erneuerbaren Energieträgern bereitgestellt werden.

In großem Maßstab kann die Gewobag durch die Realisierung von Projektentwicklungen innovative Lösungen im Spannungsfeld ökonomischer, ökologischer und gesellschaftlicher Ziele generieren (siehe nachfolgend Projektbeispiel zum modularen Neubau in der Landsberger Allee).

Für Bauprojekte werden die Bedürfnisse der Zielgruppen analysiert, um geeigneten Wohnraum und Platz, unter anderem für betreutes Wohnen, Kitas oder Studierende anzubieten. Durch die damit erreichte soziale Durchmischung wird die Voraussetzung für funktionierende Quartiere geschaffen. Die Mieterschaft sowie andere BewohnerInnen des Quartiers werden dabei im Rahmen von Beteiligungsformaten eingebunden (s. Kriterium 9).

Bei Sanierungen ist für die Umsetzung innovativer Energiekonzepte die Sozialverträglichkeit maßgeblich. Im Zuge der Projektentwicklung bezieht die Gewobag LieferantInnen und GeschäftspartnerInnen ein, um die ökologischen und gesellschaftlichen Anforderungen an Planung und Baumaßnahmen sicherzustellen (s. Kriterium 4).

Unser Anliegen ist, dass sich unsere MieterInnen in ihren Quartieren wohlfühlen und dort gerne leben. Um dieses Ziel zu erreichen, bedarf es einer ganzheitlichen Betrachtung sowohl unserer bestehenden als auch zukünftigen Quartiere. Im Mittelpunkt stehen unter anderem folgende Überlegungen: Was können wir in einem Quartier tun, um es lebenswerter zu machen? Welche Bedürfnisse haben die BewohnerInnen? Und wie können wir ein bestehendes Quartier so modernisieren, dass es auch noch in den nächsten 50 bis 60 Jahren „funktioniert" und unseren Klimazielen entspricht? Es geht nicht nur darum, einzelne Gebäude zu betrachten, sondern Themen und Maßnahmen stärker im breiteren Kontext des „vernetzten Quartiers" zu denken und zu planen. So können wir unsere Bestände zielgerichtet, nachhaltig und effizient bewirtschaften. Sanierungs- und Instandhaltungsbedarfe, Schaffung von neuem Wohnraum, energetische Quartierskonzepte im Einklang mit unserem CO_2e-Reduktionspfad, Aufwertung von Grün- und Freizeitflächen, Infrastruktur, Mobilitätskonzepte, soziale Stabilisierung bestehender Nachbarschaften – all das sind Themen, die uns hierbei beschäftigen.

Dabei stellen wir uns unter anderem die folgenden Fragen:

- Was können oder müssen wir technisch und baulich an den Gebäuden verändern? Die Gewobag hat viele Quartiere im Bestand, die aus den 70er- und 80er-Jahren stammen und mittlerweile einen entsprechenden Sanierungs- und Instandhaltungsbedarf aufweisen. Diesen gilt es nicht nur zu beheben, wir müssen dabei auch unseren Klimapfad berücksichtigen und die CO_2e-Emissionen der Gebäude langfristig auf unter 10 Kilogramm pro Quadratmeter pro Jahr senken.
- Können wir im Quartier neuen Wohnraum schaffen? Wenn ja, für welche Zielgruppen? Falls eine Nachverdichtung möglich ist, setzen wir diese nach erfolgreicher Prüfung um.
- Wie ist es um die Versorgungsinfrastruktur bestellt? Gibt es genügend Supermärkte, Bäcker oder Restaurants? Häufig stammt die Infrastruktur noch aus den Anfängen des Quartiers und ist nicht mehr zeitgemäß oder funktional. So sind viele der älteren Supermärkte für heutige Ansprüche zu klein. Es geht darum, passende gewerbliche Einheiten in das Quartier zu bringen, die zu den Bedürfnissen der BewohnerInnen passen.
- Wie ist es um die soziale Infrastruktur bestellt? Wie steht es um die Grün- und Freizeitflächen? Auch hier müssen wir gegebenenfalls Angebote verbessern und beispielsweise Kitas ansiedeln, Spielplätze modernisieren oder Treffpunkte für ältere Menschen schaffen.
- Welche Ansprüche haben die BewohnerInnen in Bezug auf Mobilität? Wie hat sich das Mobilitätsverhalten verändert und wie wird es sich weiterentwickeln? Welche Rahmenbedingungen gibt es vor Ort? Nach einer genauen Prüfung der Lage setzen wir uns beispielsweise für eine bessere Anbindung an den öffentlichen Nahverkehr ein, installieren E-Ladestationen oder Mobilitäts-Hubs.

Vorstellung von vier konkreten Projektbeispielen der Gewobag mit innovativer, ökologischer und gesellschaftlicher Wirkung:

WATERKANT Berlin

Unser derzeit größtes Neubauprojekt ist die WATERKANT Berlin in Spandau. Mit ihr entsteht ein neuer und innovativer Stadtteil mit Wohnraum für rund 5.000 bis 6.000 BerlinerInnen, vielfältigen Spiel- und Erholungsflächen, Kindertagesstätten, Wohn!Aktiv (WOhnkonzoet für ältere Menschen in Gemeinschaft) und Einzelhandelsflächen. Bis 2027 planen wir, gemeinsam mit unserer Schwestergesellschaft WBM 2.500 neue Wohnungen zu schaffen. Rund die Hälfte davon wollen wir zu geförderten Mieten ab 6,50 Euro pro Quadratmeter anbieten. 2020 und 2021 stellte die Gewobag bereits 567 neue Wohnungen fertig.

2022 konnten wir alle laufenden Bauvorhaben, inklusive eines 16-geschossigen Hochhauses, abschließen und damit weitere 530 Wohnungen schaffen; zudem wurde im Januar 2023 ein REWE-Supermarkt eröffnet. 2023 beginnen wir außerdem mit dem dritten Bauabschnitt, dabei werden unter anderem denkmalgeschützte Bestandsgebäude in die Planung integriert. Von 2023 bis 2027 wollen wir weitere 850 neue Wohnungen in der WATERKANT errichten.

Ein ganzheitliches Mobilitätskonzept inklusive einer Jelbi-Mobilitätsstation sorgt in der Waterkant für verkehrsberuhigte Quartiersstraßen, Fahrradstellplätze, eine direkte Anbindung an das öffentliche Verkehrsnetz, Sharing-Angebote sowie E-Ladestationen. Zusätzlich stellen wir seit 2022 durch zwei

lokale Blockheizkraftwerke, die 2023 um eine Flusswasserwärmepumpe ergänzt werden, sowie Photovoltaikanlagen auf den Dächern eine nachhaltige Energieversorgung sicher. Für das Energiekonzept, die innovativen Mobilitätsangebote und den Ausbau der sozialen Infrastruktur hat die WATERKANT Berlin das DGNB-Vorzertifikat in Platin erhalten. Dabei wurden die Qualität des Wohnkonzeptes und die des gesamten Bauvorhabens hinsichtlich ökologischer, ökonomischer, sozialer und funktionaler Aspekte bewertet. Weitere Informationen zur WATERKANT Berlin finden Sie hier.

Modularer Neubau in der Landsberger Allee

An der Landsberger Allee in Lichtenberg schaffen wir ein neues Quartier mit über 1.400 Wohnungen, das sich durch bezahlbare Mieten und vielfältige nachbarschaftliche Angebote auszeichnen wird. Der Faktor Nachhaltigkeit wird bei diesem Projekt großgeschrieben – sei es durch bau- und energietechnisch optimierte Module, begrünte Dächer oder eine öffentliche Parkanlage. Die Grundsteinlegung fand im Januar 2023 statt, die Fertigstellung ist für Ende 2025 / Anfang 2026 geplant. Insgesamt bieten die Gebäude Platz für verschiedene Wohnformen und werden somit zum neuen Zuhause für eine Vielzahl von Menschen. Darunter sind auch über 500 Wohneinheiten für Studierende. Ergänzt wird das Quartier durch rund 5.500 m² Gewerbefläche, 350 Tiefgaragenstellplätze und eine Kita. Die Landsberger Allee liegt in unmittelbarer Nähe zu einem Landschaftsschutzgebiet und ist durch mehrere Bus- und Tramlinien gut an den öffentlichen Personennahverkehr angebunden.

Durch die modulare Bauweise ist der Bau dieses Quartiers nicht nur nachhaltiger, er wird auch vier bis fünf Monate schneller fertig, als es bei herkömmlicher Bauart der Fall wäre – ein wichtiger Aspekt in Zeiten der Wohnungsknappheit. Durch den demografischen und gesellschaftlichen Wandel werden Fach- und Arbeitskräfte im Baugewerbe zunehmend knapp – ein weiterer Grund, warum wir auf das modulare Bauen setzen. Denn in der Fabrik in Fürstenwalde machen temperierte Hallen mit höherer Arbeitsplatzergonomie die Bauberufe wieder attraktiver. Mehr Informationen zur Nachhaltigkeit und zum modularen Bauen in der Landsberger Allee finden Sie hier.

Instandsetzungsprojekt Kirchbachstraße – Parkhaus inkl. Urban Gardening

Mit dem Projekt in der Kirchbachstraße 1-2 in Berlin-Schöneberg verfolgen wir gleich mehrere Ziele: Wir wollen den Instandsetzungsrückstau beheben, Angsträume beseitigen und damit die Sicherheit erhöhen, die Nachbarschaft aktivieren und ökologische Kreisläufe schließen. Dafür setzen wir ein Parkhaus instand und verbinden es mit einem Urban-Gardening-Projekt. So wird nicht nur der Standort aufgewertet, sondern auch das Stadtklima positiv beeinflusst und die Identifikation der AnwohnerInnen mit dem Ort gestärkt.

Neben klassischen Instandhaltungsmaßnahmen im Parkhaus wird das oberste, bislang ungenutzte Parkdeck in eine Urban-Gardening-Fläche umgewandelt: Hier entstehen Ackerflächen, Hochbeete, ein Gewächshaus, Flächen zum Verweilen und für Schulungen sowie eine Küche, eine Garderobe und WCs. Das Dach des Wohngeschosses wird begrünt und mit einer Photovoltaikanlage versehen. Ein Aufzug sichert den barrierefreien Zugang zu allen Parkhausebenen und auf das Urban-Gardening-Parkdeck. Ein wichtiges Element des Projektes ist die frühzeitige Einbindung der zukünftigen NutzerInnen der Urban-Gardening-Fläche in den Realisierungsprozess, wodurch sie das Projekt mitgestalten können.

Innovatives Modernisierungsprojekt Bülow90

Mit unserem Pilotprojekt in der Bülowstraße 90 schaffen wir bis 2025 einen Lebens- und Arbeitsraum in Berlin-Schöneberg, der an modernste Bedürfnisse angepasst ist. Geplant sind neben neuen Wohnungen mit Gemeinschaftsflächen auch Räume zum Arbeiten sowie für Bildungs-, Schulungs- und Kulturangebote. Gewerbeflächen, ein Kindergarten und ein Kiezcafé werden ebenfalls entstehen.

Gemeinsam mit BewohnerInnen und AnwohnerInnen erproben wir dabei zukunftsfähige und nutzerzentrierte Modelle für Wohnen, Arbeiten und Zusammenleben, die später auch auf andere Projekte übertragen werden können. So werden die AnwohnerInnen des Quartiers zum Beispiel über verschiedene Beteiligungsformate wie Kiezfeste direkt in den Planungsprozess eingebunden. 2023 führen wir weitere Befragungen und Konsultationen durch, um die Anforderungen und Bedürfnisse der BewohnerInnen und AnwohnerInnen mit den Konzeptideen des Projektes und der Bauplanung in Einklang zu bringen. Diese Befragungen finden unter anderem im Rahmen des Forschungsprojektes BBBlockchain statt und nutzen die Blockchain-Technologie. Weitere wichtige Bestandteile des Projekts sind intelligente, bedarfsgerechte IT-Lösungen und digitale Konzepte wie etwa Buchungs- und Zugangssysteme, eine Raumsteuerung und ein intelligentes Energiemanagement.

Prägend für das Projekt ist zudem das iterative Vorgehen in interdisziplinären Teams, das auf gemeinsames Lernen und Ausprobieren setzt. So wird das Gebäude der Bülow90 ein Hub für lebendige Stadtentwicklung. Um zukunftsfähige Lebensräume in bestehenden Gebäuden schaffen zu können, setzen wir auf umfangreiche Sanierungsmaßnahmen, den Einsatz recycelter Bauelemente, energiesparende LED-Beleuchtung und die Verwendung ökologischer Materialien wie Holz oder Naturputz. Bis das Projekt im Herbst 2025 fertiggestellt ist, sind Zwischennutzungen wie öffentlich zugängliche Eventflächen und Gemeinschaftsbüros vorgesehen. Nähere Informationen zu unserem Projekt in der Bülowstraße 90 finden Sie hier.

Digital und innovativ in die Zukunft

Die Gewobag stellt sich den Anforderungen einer zunehmend digitalisierten Welt und schafft die notwendige Infrastruktur für die Digitalisierung von Wohn- und Arbeitsbereichen. Durch Innovationen möchten wir die Chancen dieser Entwicklung für die Gewobag und unsere MieterInnen nutzen. Mehr Transparenz, Komfort, Klimaschutz und Kostenkontrolle – durch Digitalisierung können diese Ziele miteinander verknüpft werden.

Die Gewobag ID

Vor diesem Hintergrund haben wir im Sommer 2021 die Gewobag Gesellschaft für Innovation, Digitalisierung und Geschäftsfeldentwicklung mbH, kurz Gewobag ID, gegründet. Die Gewobag ID hat ihre Arbeit erfolgreich aufgenommen und wird einen Beitrag zur Entwicklung der Gewobag leisten. Sie fungiert sowohl als Beteiligungsgesellschaft für Start-ups aus dem PropTech-Bereich als auch als Inkubator für innovative neue Produkte und Services.

Innovationswettbewerb für unser Energiedatenmanagement

2021 wurde der erste Innovationswettbewerb der Gewobag zum Thema Energiedatenmanagement durchgeführt. Als kommunales Wohnungsunternehmen mit rund 74.500 Wohneinheiten liegt uns eine effiziente und störungsfreie Versorgung unserer MieterInnen mit Wärme, Strom und Wasser am

Herzen. Deshalb beschäftigen wir uns intensiv mit Themen des Energiedatenmanagements. Die Gewobag hat 2021 eine erste eigene Lösung zur Aufnahme, Verarbeitung und Aufbereitung von Energiedaten entwickelt, die sich zunächst auf den Bereich der Wärmeversorgung bezieht: die Gewobag Energiedatenplattform.

Im Rahmen eines Innovationswettbewerbs konnten die Berliner Start-ups KUGU, Green Fusion und Delta Heat die ExpertInnen-Jury überzeugen. Mit allen drei Start-ups wurden im Jahr 2022 Pilotprojekte initiiert, um unsere Energiedatenplattform auszubauen und zu ergänzen und sie so zu einer umfassenden Anwendung für energetisches Gebäudemanagement weiterzuentwickeln. Die Pilotprojekte werden 2023 fortgeführt. Darüber hinaus plant die Gewobag, 2023 einen weiteren Innovationswettbewerb durchzuführen. Das Thema: „Intelligente und nachhaltige digitale Lösungen zur Verbesserung der Kommunikation und Information in Quartieren, insbesondere mit positiven Auswirkungen auf Nachhaltigkeit, Energie- und Ressourcenverbrauch".

Gemeinsam Lösungen suchen

Gemeinsam geht es besser – das gilt auch beim Thema Nachhaltigkeit. Deshalb ist die Gewobag Mitglied in verschiedenen Verbänden und Initiativen, in denen sie sich informiert, engagiert, austauscht und Lösungen für eine klimagerechte und nachhaltige Zukunft erarbeitet.

Die Initiative Wohnen.2050

Um bis 2045 einen klimagerechten Gebäudebestand zu erreichen, haben wir gemeinsam mit 23 weiteren Unternehmen der deutschen Wohnungswirtschaft im Jahr 2020 die Initiative Wohnen.2050 (IW.2050) gegründet. Das gemeinsame Ziel: nicht nur über den Klimawandel reden, sondern gemeinsam handeln. Die Initiative wächst – mittlerweile gehören über 190 engagierte PartnerInnen, die rund 2,1 Millionen Wohneinheiten repräsentieren, sowie elf Institutionen dazu. Die IW.2050 führt das Know-how aller Beteiligten zusammen und fördert einen regelmäßigen branchenweiten Austausch. Gemeinsam entwickeln wir Lösungen und Tools, um den Unternehmen den Weg in eine klimaneutrale Zukunft zu ermöglichen.

EFL – European Federation for Living

Seit 2008 ist die Gewobag eines von mittlerweile 70 Mitgliedern der European Federation for Living (EFL), eines europäischen Netzwerks von Wohnungsbaugesellschaften, immobilienwirtschaftlichen Dienstleistungsunternehmen sowie Forschungsinstituten und Universitäten, das sich für bezahlbaren und nachhaltigen Wohnraum einsetzt. Durch die aktive Vernetzung, den branchenbezogenen Erfahrungsaustausch und die Initiierung gemeinsamer Projekte sollen Synergien erzeugt und so der Zugang zu Forschung, Innovation und Finanzierungen verbessert werden. Konkret engagiert sich die Gewobag in den vier thematischen Arbeitsgruppen „Digitalisierung", „Finanzen", „Technik" sowie „Soziales" und ist durch Herrn Markus Terboven im Vorstand der EFL vertreten.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11
Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen.

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

Alle Geldanlagegeschäfte (100 Prozent) werden vor Abschluss anhand der Finanzierungsrichtlinie der Gewobag geprüft. Entsprechend den Vorgaben für kommunale Berliner Unternehmen folgt diese dem Grundsatz „Sicherheit geht vor Rendite" und zielt in erster Linie darauf ab, finanzielle Risiken für die Gewobag zu minimieren. Aus der Richtlinie geht ebenfalls hervor, dass die kommunalen Berliner Unternehmen keine Investitionen tätigen dürfen, die dem Ziel der Klimaneutralität widersprechen, und bestehende Investitionen dieser Natur beenden sollen. Derzeit tätigt die Gewobag jedoch keine Geldanlagegeschäfte.

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.

Aus der Geschäftstätigkeit der Gewobag ergeben sich drei Bereiche, in denen natürliche Ressourcen in Anspruch genommen werden:

1. in der Verwaltung,
2. in der Bestandsbewirtschaftung,
3. im Rahmen von Neubau- und Modernisierungsprojekten.

Der Einfluss auf die Ressourcennutzung variiert dabei je nach Tiefe der Wertschöpfungskette und ist im Folgenden kurz erläutert. Eine Übersicht zu den wichtigsten Verbräuchen ist am Ende des Textes zu Kriterium 11 zu finden.

1. Verwaltung

Das Verwaltungsgebäude (die Betriebsstätte) der Gewobag bildet den kleinsten Posten des Ressourcenverbrauchs. Dort arbeiten 745 MitarbeiterInnen der Wohnungsbaugesellschaft. Als Mieterin der Räumlichkeiten im Spreebogen in Berlin-Moabit hat die Gewobag beispielsweise Einfluss auf die Nutzung von Verbrauchsgütern und Ressourcen wie Wärme, Strom, Wasser, Papier und die Sammlung der Abfälle im Haus. Seit 2020 handelt es sich beim Hausstrom (Allgemeinstrom) am Spreebogen ausschließlich um Ökostrom. Auf die Verwertung der Abfälle nach der Sammlung durch die in Berlin zuständigen Entsorgungsunternehmen hat die Gewobag keinen Einfluss. Hier bestehen jedoch Rahmenverträge, die sicherstellen, dass Abfälle fach- und umweltgerecht entsorgt werden. Im Rahmen der Geschäftstätigkeit beeinflusst die Gewobag außerdem die MitarbeiterInnenmobilität, den Fuhrpark und die Geschäftsreisen.

2. Bestandsbewirtschaftung

Zum Stichtag des Berichtsjahres am 31.12.2022 hatte der Gewobag Konzern 74.591 Wohnungen, 2.722 Gewerbe, 19.555 Garagen/ Stellplätze und 1.954 Sonstige Einheiten im Eigentum. Der größte Ressourcenverbrauch der Gewobag fällt im Betrieb der Bestandsgebäude an. Einen direkten Einfluss hat das Unternehmen dabei auf die Auswahl von Primärenergieträgern bei der eigenen

Wärmeerzeugung und auf den Stromverbrauch für den Betrieb der Gebäudetechnik.

Durch die energetische Sanierung von Bestandsgebäuden und den zunehmenden Einsatz von erneuerbaren Energien werden Verbesserungen in der Energieeffizienz und eine Reduktion der Treibhausgas-Emissionen in den Bestandsgebäuden erreicht. Über den „Quartier-Strom", eine Marke der Gewobag ED Energie- und Dienstleistungsgesellschaft mbH, trägt die Gewobag ebenfalls zu einer besonders effizienten und umweltfreundlichen Erzeugung von Strom bei. Hierbei wird elektrischer Strom dezentral in Blockheizkraftwerken (BHKW) oder über Photovoltaikanlagen erzeugt und den MieterInnen der Gewobag zu Verfügung gestellt. Insgesamt haben 8.300 Einheiten Zugang zum Quartier-Strom. Im Rahmen des Ausbaus der dezentralen Energieerzeugung wird die Zahl der möglichen EmpfängerInnen noch weiter-wachsen. Die individuellen Ressourcenverbräuche der MieterInnen können jedoch nur indirekt beeinflusst werden, beispielsweise durch Modernisierungsmaßnahmen und Bewusstseinsbildung zum Umwelt- und Klimaschutz.

3. Neubau und Nachverdichtung

Bei Neubauprojekten versucht die Gewobag, zusätzliche Flächenversiegelungen zu vermeiden. Dennoch nehmen einzelne Bauvorhaben neue Flächen in Anspruch. Diese Flächenverbräuche werden durch Maßnahmen wie den naturnahen Ausbau von Grünflächen im Quartier, das Anlegen von Gründächern oder an anderer Stelle weitestgehend ausgeglichen. Für Bauvorhaben sind zudem große Materialmengen notwendig, die von den LieferantInnen der Gewobag beschafft werden. Um hier der Unternehmensverantwortung gerecht zu werden und eine optimale Ressourcennutzung sicherzustellen, wurden Kriterien für den Neubauprozess definiert, sodass bereits bei der Planung von Projekten eine effiziente und umweltverträgliche Ressourcennutzung erwirkt wird (s. auch Kriterium 4). Im Rahmen von Modernisierungsvorhaben besteht die grundsätzliche Vorgehensweise darin, bestehende Materialien zu erhalten und nur dann zu ersetzen, wenn gesetzliche Vorgaben dies erfordern, der festgestellte Verschleiß einen Ersatz unumgänglich macht oder die Verwendung von technischen Neuerungen geboten ist. In Zukunft möchten wir verstärkt auf nachhaltige Baustoffe wie bspw. Holz sowie auf die Modulbauweise setzen. So soll die Wiederverwendbarkeit von Komponenten erleichtert und das Abfallaufkommen reduziert werden.

Auflistung ausgewählter Ressourcenverbräuche

Die nachfolgende Auflistung zeigt, in welchem Umfang Ressourcen im Jahr 2022 durch die Gewobag beansprucht wurden:

- Wärmeenergieverbrauch im Gebäudebestand: 744.679 MWh*
- Wärmeenergieverbrauch in der Betriebsstätte: 918 MWh*
- Stromverbrauch für den Betrieb des Gebäudebestands (erneuerbar): 22.264 MWh*
- Stromverbrauch für den Betrieb des Gebäudebestands (nicht erneuerbar): 0 MWh*
- Stromverbrauch in der Betriebstätte (nicht erneuerbar): 0 MWh*
- Stromverbrauch in der Betriebstätte (erneuerbar): 1.624 MWh*
- Wasserverbrauch im Gebäudebestand: 6.216.166 m³*
- Wasserverbrauch in der Betriebsstätte: 3.365 m³*
- Abfallaufkommen in der Betriebsstätte: 19.154 kg
- Papierverbrauch in der Betriebsstätte: 12,6 t [1]

* Fallweise sind zum Reportingzeitpunkt Abrechnungsläufe noch nicht abgeschlossen, weshalb Kennzahlen für 2021 berichtet werden müssen.

[1] Umrechnung auf Basis 80 g/qm DIN A4

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.

Unserer Satzung folgend möchten wir bei unserer Tätigkeit den Anforderungen des Umweltschutzes gerecht werden. Die Ziele zur Ressourceneffizienz und zu ökologischen Aspekten der Unternehmenstätigkeit finden sich gebündelt unter der Umwelt-Dimension im Nachhaltigkeitsprogramm (s. Gewobag Nachhaltigkeitsbericht 2022, S. 62).

Wesentliche Risiken durch Ressourcenverbrauch
Risiken mit einer potenziellen ökologischen Auswirkung in Bezug auf die Produkte und Dienstleistungen der Gewobag sind in Kriterium 10 dargestellt, für die Geschäftstätigkeit und Geschäftsbeziehungen entlang der Wertschöpfungskette in Kriterium 4. Im Folgenden werden ergänzend zu den Ausführungen in Kriterium 11 konkrete Strategien und Maßnahmen vorgestellt, mit denen Ressourceneffizienz erreicht und somit der Ressourcenverbrauch reduziert wird. Konzepte für den Klimaschutz werden in Kriterium 13 erläutert.

Die sichere und nachhaltige Energieversorgung unserer Quartiere
Wir arbeiten fortlaufend daran, unseren Gebäudebestand instand zu halten und zu modernisieren. Dabei können wir den Energieverbrauch eines Gebäudes schon jetzt maßgeblich reduzieren und große Mengen an CO_2e-Emissionen einsparen. Wir setzen moderne Heizungsanlagen ein und versorgen die Gebäude mit Strom aus erneuerbaren Energien, um die Energieeffizienz und den ökologischen Fußabdruck zu verbessern. Gleichzeitig erhöht eine Sanierung den Wert des Gebäudes und die Wohnqualität für unsere MieterInnen. So können die Dämmung der Fassade, des Daches oder der Kellergeschossdecken sowie neue Fenster Energieverbräuche und Heizkosten reduzieren.

Bereits 2013 gründete die Gewobag mit der Gewobag ED Energie- und Dienstleistungsgesellschaft mbH einen eigenen Energiedienstleister. Damit nimmt die Gewobag ihre umweltpolitische Verantwortung wahr, die Energiewende aktiv mitzugestalten. Seit 2015 stellt die Gewobag ED die Wärmeversorgung unserer zentralbeheizten und zentral mit Warmwasser versorgten Gebäude sicher und organisiert den zuverlässigen Betrieb der Anlagen. Um klimaschädliche Abgase zu reduzieren, optimiert sie außerdem kontinuierlich den Betrieb und den Energieeinkauf. Nicht zuletzt durch die Auswirkungen des Krieges in der Ukraine legt die Gewobag ED jetzt verstärkt ihren Schwerpunkt darauf, den Einsatz von Gas zur Wärmeerzeugung durch andere Energieträger zu ersetzen. So wird

beim Einbau von neuen Wärmeerzeugungsanlagen geprüft, ob die Nutzung von Wärmepumpen und Fernwärme möglich ist. Weitere Bausteine unserer nachhaltigen Energieversorgung sind Photovoltaik- und Solarthermieanlagen sowie perspektivisch der Einsatz von Biogas bzw. Biomethan für Objekte, die nicht über Fernwärme oder Wärmepumpen verosrgt werden können.

Unsere Photovoltaikstrategie

Die Gewobag verfügt insgesamt über 36 Photovoltaikanlagen in ihren Beständen. In den kommenden Jahren werden wir die Zahl dieser Anlagen deutlich erhöhen. Deshalb haben wir im Jahr 2021 eine Strategie zum Ausbau der Photovoltaikversorgung unseres Gebäudebestandes verabschiedet. Diese sieht vor, bis 2033 rund 50 Millionen Euro für die Errichtung neuer Photovoltaikanlagen einzusetzen. So werden wir zukünftig bei allen Neubauten, Modernisierungs- und Instandhaltungsprojekten sowie im Bestand den Bau dieser Anlagen mitdenken und plangemäß ca. 16.500 Tonnen CO_2e einsparen.

Quartier-Strom für unsere MieterInnen

Quartier-Strom ist eine Marke der Gewobag ED Energie- und Dienstleistungsgesellschaft mbH, unter der elektrischer Strom dezentral in Blockheizkraftwerken (BHKW) oder mithilfe von Photovoltaikanlagen erzeugt wird. Derzeit erzeugen 26 Photovoltaikanlagen und 33 Blockheizkraftwerke direkt in den Quartieren lokalen Strom und Wärme für unsere MieterInnen. Durch den Einsatz von BHKWs verringern wir in einigen Anlagen die CO_2e-Emissionen der Wärmeversorgung um über 50 Prozent.

Gemeinsam mit den Berliner Stadtwerken hat die Gewobag 2022 ein neues Quartier-Strom-Projekt verwirklicht: Auf dem achtgeschossigen Karree an der Rhinstraße 143 wurde eine 100 kWp leistende Photovoltaikanlage installiert, mit der 317 Haushalte in Lichtenberg mit Ökostrom vom eigenen Dach versorgt werden können. Die baulichen Voraussetzungen für dieses Projekt waren ideal, weil die Gewobag die Anlage bereits bei der Planung des Gebäudes berücksichtigt hatte. So konnten wir Kosten für die nachträgliche Ertüchtigung vermeiden. Mit den Mieterstrom-Anlagen auf den Dächern haben unsere MieterInnen die Möglichkeit, direkt an der Energiewende mitzuwirken.

Energieversorgung unserer Betriebsstätte

Auf Nachhaltigkeit und Klimaschutz achten wir nicht nur bei unseren Bestandsgebäuden. Auch unsere Gewobag-Zentrale im Spreebogen wird zu 100 Prozent mit Ökostrom versorgt.

Sektorkopplung: Energie aus Photovoltaik für E-Mobilität

In den Buckower Höfen planen wir, erstmals ein Projekt zur Sektorkopplung umzusetzen. Hierbei geht es um die intelligente Vernetzung verschiedener Sektoren – in diesem Fall um die Sektoren Energie und Mobilität. Die Umsetzung von Konzepten zur Sektorkopplung unterstützt uns beim Übergang zu einer nachhaltigen Energieversorgung mit erneuerbaren Energien. Hierfür installieren wir auf dem gesamten Dach des Parkhauses in den Buckower Höfen Photovoltaikmodule mit Speicherungstechnologie (Batteriespeicher), sodass sich das Parkhaus mit den darin ebenfalls neu installierten E-Ladestationen selbst versorgen kann.

Unsere E-Ladeinfrastruktur-Strategie

Mit unserer E-Ladeinfrastruktur-Strategie wollen wir den steigenden Bedarf an Elektromobilität decken, den Nachfragen unserer MieterInnen nachkommen und einen Beitrag zur Verkehrswende sowie zur nachhaltigen Stadtentwicklung leisten. Durch Investitionen in Höhe von rund 35 Millionen

Euro bis 2033 setzen wir unsere Strategie in die Realität um. 2022 erfolgten die ersten Vorprüfungen für die Errichtung von Ladeinfrastruktur auf MieterInnen-Stellplätzen. Bereits Ende 2022 konnten wir für zehn Standorte veranlassen, dass diese mit einer Wallbox ausgerüstet werden (80 Stellplätze) bzw. vorgerüstet werden, um sie bei Bedarf mit einer Wallbox auszustatten (50 Stellplätze). Bis 2025/26 planen wir, in Summe rund 500 elektrifizierte Stellplätze einzurichten und weitere 1.300 Stellplätze technisch vorzubereiten. Die Lademöglichkeiten werden sowohl im Bestand als auch im Neubau geschaffen und mit zertifiziertem Grünstrom versorgt. Mit unserer Strategie tragen wir auch aktuellen gesetzlichen Rahmenbedingungen Rechnung, wie dem Gebäude-Elektromobilitätsinfrastruktur-Gesetz (GEIG), das 2021 zum Aufbau einer gebäudeintegrierten Lade- und Leitungsinfrastruktur erlassen wurde, und dem Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB), das unter bestimmten Bedingungen den Anspruch auf eine eigene Ladestation für MieterInnen verankert. Die Umsetzung all dieser Maßnahmen führt dazu, dass wir zukünftig in immer mehr Quartieren die Anmietung eines Stellplatzes mit E-Ladeinfrastruktur anbieten können.

Nachhaltige Mobilität für unsere MitarbeiterInnen

Auch unsere MitarbeiterInnen unterstützen wir dabei, ihre Wege klimafreundlich zurückzulegen. Neben einem Leasingprogramm für hochwertige Fahrräder bieten wir Zuschüsse zum Erwerb eines BVG-/VBB-Tickets an. Die VBB-Tickets für unsere Auszubildenden übernehmen wir zu 100 Prozent. Zusätzlich stellen wir unseren MitarbeiterInnen einen Fuhrpark aus 16 Elektro- und vier Hybridfahrzeugen sowie 32 E-Ladepunkte in unserer Tiefgarage zur Verfügung. Bessere Konditionen für das Leasing von E-Autos von unserem Partner Volkswagen sollen Anreize für einen privaten Umstieg geben. Auch die Fahrradkultur möchten wir in unserem Unternehmen fördern. Daher steht unseren MitarbeiterInnen eine 320 Quadratmeter große Fahrradgarage mit rund 120 Stellplätzen, Lademöglichkeiten für Pedelecs, Schließfächern, Reparaturstationen und Duschen zur Verfügung.

Ressourcenschonender Einsatz von Baustoffen

Baustoffe sind wertvolle Ressourcen. Deshalb versuchen wir bei unseren Modernisierungsvorhaben grundsätzlich, Materialien, die in den Objekten verbaut worden sind, zu erhalten. Können die Treppen oder Türen bestehen bleiben? Müssen die Fenster ausgetauscht werden? Bei jeder Modernisierung stellen wir uns diese Fragen. Wir ersetzen Bauteile nur, wenn gesetzliche Vorgaben dies erfordern – etwa das Erneuerbare-Energien-Gesetz (EEG) oder Vorgaben zum Brandschutz und zu Gefahrstoffen – oder wenn das Material verschlissen ist. Auch bei Neubauprojekten gehen wir neue Wege, um die Nachhaltigkeit unserer Bauaktivitäten zu fördern. Informationen zum modularen Bauen, zum Bauen mit Holz und dem Materialpassport mit Madaster finden sich in unserem Nachhaltigkeitsbericht (s. Gewobag Nachhaltigkeitsbericht 2022, S. 55-56).

Flächennutzung

Nachhaltigkeit geht weit über den ressourcenschonenden Einsatz von Baustoffen und die Beseitigung von Schadstoffen hinaus. Bei unseren Neubauprojekten achten wir beispielsweise auch auf die Vermeidung von Flächenversiegelung. Durch Nachverdichtung und Dachaufstockungen schaffen wir neuen Wohnraum. Bei rund 1.600 Wohnungen, die sich derzeit im Bauprogramm befinden, kommen wir ganz ohne die Versiegelung neuer Flächen aus. So entstehen in der Seelenbinderstraße rund 200 neue Wohnungen anstelle eines eingeschossigen Supermarkts. In der Meraner Straße ergänzen wir ein bestehendes Quartier um zwei Gebäude unter anderem auf ehemaligen Gewerbeflächen und schaffen so 120 neue Wohnungen – mitten in Schöneberg. Rund 4.800 Wohnungen des aktuellen Bauprogramms wurden oder werden bereits auf vormals gewerblich genutzten Flächen gebaut, wodurch keine neuen Flächen in Anspruch genommen werden. Beispiele

sind die Insel Gartenfeld mit rund 1.100 Wohnungen und die Köpenicker Wendenschloßstraße mit 255 Wohnungen.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

Leistungsindikator GRI SRS-301-1: Eingesetzte Materialien
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Entlang der Wertschöpfungskette der Gewobag werden in vorgelagerten Prozessen – insbesondere beim Neubau und bei Modernisierungen – vielfältige Materialien eingesetzt. Da dies durch vertraglich abgesicherte Tätigkeiten von LieferantInnen und PartnerInnen getätigt werden, findet bislang keine quantifizierte Erhebung dieser Materialverbräuche durch die Gewobag statt. Über die in Kriterium 11 beschriebenen Maßnahmen engagiert sich die Gewobag dennoch, um den Ressourcenverbrauch entsprechend zu steuern und zu reduzieren.

Leistungsindikator GRI SRS-302-1: Energieverbrauch
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus nicht erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.

b. Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.

c. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen den gesamten:
i. Stromverbrauch
ii. Heizenergieverbrauch
iii. Kühlenergieverbrauch
iv. Dampfverbrauch

d. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen die/den gesamte(n):
i. verkauften Strom
ii. verkaufte Heizungsenergie
iii. verkaufte Kühlenergie
iv. verkauften Dampf

e. Gesamten Energieverbrauch innerhalb der Organisation in Joule oder deren Vielfachen.

f. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

g. Quelle für die verwendeten Umrechnungsfaktoren.

Energieverbrauch innerhalb der Organisation*

Gewobag-Konzern	2019	2020***	2021	Einheit
Betriebsstätte (gesamt)	2.297	2.736	2.657	MWh
Kraftstoffverbrauch (nicht erneuerbar)	165	154	114	MWh
Stromverbrauch (gesamt, nicht erneuerbar)	630	-	-	MWh
Stromverbrauch (gesamt, erneuerbar)	377	1.171	1.624	MWh
Wärmeenergieverbrauch (gesamt)**	1.125	1.411	918	MWh
Bestandsgebäude (gesamt)	687.218	634.029	766.943	MWh
Stromverbrauch (gesamt, nicht erneuerbar)	9.486	8.949	-	MWh
Stromverbrauch (gesamt, erneuerbar)	26.839	13.425	22.264	MWh
Wärmeenergieverbrauch (gesamt)**	650.893	611.655	744.679	MWh

* Zum Reportingzeitpunkt sind die Rechnungslegungen vonseiten externer Versorger zum Teil noch nicht abgeschlossen. Daher werden Kennzahlen für das Vorjahr berichtet. Aufgrund von Rundungen kann es vorkommen, dass die summierten Einzelwerte nicht exakt den dargestellten Summenwert ergeben.
** Energieverbräuche wurden anhand eines regionsspezifischen Klimafaktors witterungsbereinigt.
*** Die Energieverbräuche der Betriebsstätten wurden für das Berichtsjahr 2020 korrigiert.

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.

Verringerung des Energieverbrauchs*

Gewobag-Konzern	2019	2020	2021	Einheit
Betriebsstätte Energieverbrauch (gesamt)** Verringerung des Energieverbrauchs	2.297 +24	2.736 +19	2.657 -3	MWh Prozent
Bestandsgebäude Energieverbrauch (gesamt)** Verringerung des Energieverbrauchs	687.218 +23	634.029 -8	766.943 +21	MWh Prozent

* Zum Reportingzeitpunkt sind die Rechnungslegungen vonseiten externer Versorger zum Teil noch nicht abgeschlossen. Daher werden Kennzahlen für das Vorjahr berichtet. Aufgrund von Rundungen kann es vorkommen, dass die summierten Einzelwerte nicht exakt den dargestellten Summenwert

ergeben.

** Energievebräuche wurden anhand eines regionsspezifischen Klimafaktors witterungsbereinigt.

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 Entnahmequellen.

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

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

Angaben zur Wasserentnahme*

Gewobag-Konzern	2019	2020	2021	Einheit
Betriebsstätte	3.431	2.624	3.365	m³
Bestandsgebäude	5.962.081	6.469.239	6.216.166	m³

Es erfolgt eine Erfassung der Wasserentnahme in den Bestandsgebäuden und der Wasserentnahme im Rahmen unserer Verwaltungstätigkeit in der Betriebsstätte.

* Zum Reportingzeitpunkt sind die Rechnungslegungen vonseiten externer Versorger zum Teil noch nicht abgeschlossen. Daher werden Kennzahlen für das Vorjahr berichtet. Aufgrund von Rundungen kann es vorkommen, dass die summierten Einzelwerte nicht exakt den dargestellten Summenwert ergeben.

Leistungsindikator GRI SRS-306-3 (2020): Angefallener Abfall
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtgewicht des anfallenden Abfalls in metrischen Tonnen sowie eine Aufschlüsselung dieser Summe nach Zusammensetzung des Abfalls.

b. Kontextbezogene Informationen, die für das Verständnis der Daten und der Art, wie die Daten zusammengestellt wurden, erforderlich sind.

Angaben zum Abfall

Gewobag-Konzern	2020	2021	2022	Einheit
Betriebsstätte	19.987	11.556	19.154	kg
Bestandsgebäude	k. A.	k. A.	k. A.	kg

Die Abfälle werden durch die in Berlin zuständigen Entsorgungsunternehmen eingesammelt. Es bestehen Rahmenverträge, die sicherstellen, dass Abfälle fach- und umweltgerecht entsorgt werden. Bisher wurden aus Gründen des zu hohen Aufwands keine Daten über die Gesamtabfallmengen und die Entsorgungspfade in den Bestandsgebäuden aufbereitet. In Objekten, wo die Mülltrennung von den MieterInnen nicht ordnungsgemäß durchgeführt wird, hilft zur Unterstützung ein externer Müllmanager, die fachgerechte Sortierung vorzunehmen.

Branchenspezifische Ergänzungen

Vermeidung von Schadstoffeinträgen bei Neubau, Umbau und Nutzung

Entsprechend der Empfehlung aus dem „Leitfaden zur branchenspezifischen Ergänzung des Deutschen Nachhaltigkeitskodex - Orientierungshilfe für Wohnungsunternehmen".

Für die Geschäftstätigkeit der Gewobag als bestandhaltendes Unternehmen sind die Vermeidung von schadstoffhaltigen Bauprodukten und Bauteilen bei Neubauprojekten und die Sanierung von Bestandsgebäuden im Hinblick auf Gebäudeschadstoffe wichtige Nachhaltigkeitsaspekte.

Im Jahr 2022 wurden 3.000 Gewobag-Wohnungen als asbestfrei bestätigt, nachdem sie auf

Schadstoffe überprüft wurden und bei Bedarf eine Asbestsanierung durchgeführt wurde. Unser Ziel ist es, Asbest aus all unseren Gebäuden und Wohnungen systematisch zu entfernen. Deshalb haben wir in den letzten Jahren in der Gewobag Prozesse und Verantwortlichkeiten zum Umgang mit Gebäudeschadstoffen (Schadstofforganisation) aufgebaut und stetig weiterentwickelt. In diesem Zuge haben wir unter anderem auch die Stelle eines Gefahrstoffkoordinators geschaffen. Wie klassische Umweltbeauftragte überwacht die Person die Einhaltung der relevanten Schadstoff- und Entsorgungsprozesse, beobachtet Rechtsänderungen und informiert darüber, ist unsere interne Ansprechperson für alle Fragen zum Umgang mit Schadstoffen und führt Schulungen für unsere MitarbeiterInnen durch.

Mit unserer Schadstofforganisation werden wir den arbeitsschutzspezifischen, wirtschaftlichen und rechtlichen Anforderungen an den Umgang mit Gebäudeschadstoffen – insbesondere mit Asbest – gerecht; in vielen Fällen gehen wir auch über das gesetzlich Geforderte hinaus. So lässt die Gewobag als Bauherr schon heute vor nahezu jeder Baumaßnahme das Gebäude bzw. die Gebäudeteile auf Schadstoffe untersuchen. Die Ergebnisse stellen wir den ausführenden Unternehmen anschließend zur Verfügung.

Zudem schreibt die Gewobag seit 2016 nur mineralische Dämmstoffe für die Fassade bei Bestandssanierungen und Neubauprojekten aus. Im Zuge dessen vermeiden wir den Einsatz von Dämmstoffen aus Polystyrol mit dem Flammschutzmittel HBCD, die bestimmte persistente organische Schadstoffe (POP) beinhalten. Werden diese Dämmstoffe bei einem Abbruch als Abfall entsorgt, gelten sie je nach stofflicher Zusammensetzung als gefährliche Abfälle oder unterliegen aufgrund der POP-Abfall-Überwachungs-Verordnung ähnlich strengen Anforderungen an die Entsorgung. Auch aus diesem Grund möchte die Gewobag ihrer Verantwortung gegenüber der Umwelt gerecht werden und die Entstehung solcher HBCD-haltigen Abfälle signifikant reduzieren.

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.

Angesichts des Klimawandels und seiner dramatischen Folgen ist der Klimaschutz eine unserer drängendsten Aufgaben. Rund 74.500 Wohneinheiten umfasst der Gesamtbestand der Gewobag. Damit ist er ein großer CO_2e-Emittent. Unsere Klimaziele sind ehrgeizig: Bis 2045 wollen wir unseren Gebäudebestand klimagerecht gestalten. Damit erfüllen wir auch die Anforderungen, die nationale und internationale Klimaschutzgesetze und -abkommen an uns stellen.

Entwicklung unserer Klimastrategie

Vieles konnten wir bereits erreichen und dadurch im Vergleich zu 1990 60 Prozent unserer jährlichen CO_2e-Emissionen einsparen. Damit sind wir auf einem guten Weg, die Vorgaben des deutschen Klimaschutzgesetzes, die Emissionen bis 2030 um 65 Prozent zu reduzieren, zu erfüllen.

Trotzdem gibt es bis zur Erreichung unseres Zieles „klimaneutral bis 2045" noch einiges zu tun. Aus diesem Grund haben wir 2022 eine langfristige Klimastrategie erarbeitet, die wir dem Vorstand und dem Aufsichtsrat präsentiert haben und die wir 2023 weiter vertiefen werden.

Die Basis der Klimastrategie ist eine CO_2e-Bilanz, die wir nach den Prinzipien des Greenhouse Gas Protocols erheben und berechnen. Im Jahr 2021 lagen unsere CO_2e-Emissionen durchschnittlich bei 25 Kilogramm CO_2e pro Quadratmeter Wohnfläche pro Jahr (Scope 1, Scope 2 und Scope 3.3). Bis 2045 wollen wir diesen Wert auf unter 10 Kilogramm CO_2e pro Quadratmeter Wohnfläche reduzieren.

Im Rahmen der Entwicklung unserer Klimastrategie haben wir mehrere Szenarien erarbeitet und uns nach genauerer Prüfung schließlich für einen Zielpfad entschieden. Für die Erreichung des Zielpfads umfasst unsere Klimastrategie folgende Schwerpunkte:

- Die Anlagentechnik: Sie ist ein großer Hebel, um CO_2e einzusparen. In erster Linie streben wir an, unsere Gebäude – sofern dies möglich ist – an ein Fernwärmenetz anzuschließen. Falls kein Fernwärmenetz vorhanden ist, sind Wärmepumpen unser Mittel der Wahl. Altbauten, die etwa dem Denkmalschutz unterliegen und deshalb nicht gedämmt werden können, planen wir, mit Biomethan zu versorgen. Derzeit starten wir ein Projekt, um die Verfügbarkeit von Biomethan für die Gewobag zu prüfen und zu sichern. Bis 2045 beabsichtigen wir, alle veralteten Anlagen aus unseren Gebäuden zu entfernen und die Umrüstung abgeschlossen zu haben.

- Die Gebäudehülle: Ziel unserer energetischen Modernisierungsmaßnahmen ist es, den Verlust von Wärme so weit wie möglich zu senken. Bei Modernisierungsvorhaben bauen wir – je nach den Voraussetzungen der Gebäude – nach den Effizienzhaus- Standards 55 bis 85. Im Durchschnitt sollen unsere Gebäude nach dem Effizienzhaus Standard 70 modernisiert werden. Damit wir unseren Klimapfad umsetzen können, müssen wir die Quote der energetischen Gebäudemodernisierung schrittweise erhöhen: von rund 1,5 Prozent ab 2025 auf rund 2 Prozent ab 2030. Derzeit liegt unsere energetische Modernisierungsquote bei einem Prozent. Mit der Ertüchtigung der Gebäudehüllen reagieren wir proaktiv auf die Sanierungspflichten, die die geplante Novellierung der EU Gebäuderichtlinie beinhaltet.

Die Maßnahmen, die zur Erreichung der Klimaneutralität bis 2045 beitragen sollen, sind so umfassend, dass wir für die Umsetzung auf passende Fördermöglichkeiten angewiesen sind.

THG-Bilanz

Umwelt- und Energiekennzahlen

Im Zuge des Nachhaltigkeitsmanagements wurden für den Berichtszeitraum Umwelt- und Energiekennzahlen erhoben und daraus eine THG-Bilanz des Gewobag-Konzerns nach dem international anerkannten Standard des Greenhouse Gas Protocol generiert.

Die THG-Bilanz umfasst die direkten Treibhausgas-Emissionen (THG-Emissionen) von Fahrzeugen und Anlagen, welche die Gewobag besitzt oder betreibt, beispielsweise Heizkessel in Betriebsgebäuden und im gesamten Wohnungsbestand (Scope 1).

Weiterhin umfasst die THG-Bilanz indirekte Emissionen aus dem Bezug von Wärme und Strom (Scope 2) sowie indirekte Emissionen außerhalb der Unternehmensgruppe, beispielsweise die Emissionen aus den Vorketten (Herstellung, Transport und Verteilung von Energieträgern), von Geschäftsreisen und durch das Pendeln der MitarbeiterInnen (Scope 3).

Die wichtigsten Emissionsquellen identifizierten wir in diesem Rahmen anhand der Energiedaten für 2021. Da zum Reportingzeitpunkt die Rechnungslegung vonseiten externer Versorger zum Teil noch nicht abgeschlossen war, werden Kennzahlen aus dem Vorjahr berichtet.

Mögliche Abweichungen von Werten in den Tabellen oder im Text ergeben sich aus Rundungsdifferenzen.

Angaben zur Berechnung der THG-Emissionen

Die in die Berechnung der Treibhausgasemissionen (THG-Emissionen) einbezogenen Gase sind neben Kohlendioxid (CO_2) auch Methan (CH_4) und Lachgas (N_2O). Die Treibhausgaswirkung aller Gase wird in CO_2-Äquivalenten ausgewiesen.

Die CO_2-/THG-Faktoren entsprechen anerkannten Quellen (Arbeitshilfe 85 des GdW, aktuelles Gebäude-Energie-Gesetz, Zertifikaten der Anbieter für Wärme und Fernwärme, Umweltbundesamt für Strom D-Mix, Abgrenzung Vorketten auf Basis GEG (Gebäudeenergiegesetz akt. Fassung). Sofern der Strom nachweisbar (Zertifikat) erneuerbar erzeugt wird, erfolgt die Anrechnung mit dem CO_2-Faktor 0 g/kWh.

Zusätzlich zu den direkten Emissionen aus eigener Verbrennung in Scope 1 (inklusive den Wärmelieferungen durch ED-Anlagen) sowie den indirekten Emissionen aus strombasierten Anlagen und Nah-/Fernwärmelieferungen in Scope 2 berichten wir als Vorkette zusätzlich auch die THG-Emissionen, die außerhalb des Unternehmens bei der Herstellung, dem Transport und der Verteilung von Energieträgern entstehen. Diese Emissionen werden separat in Scope 3 ausgewiesen.

Die Ermittlung der Daten 2021 erfolgte erstmalig anhand von objektkonkreten Brennstoffmengen, Wärmemengen und alternativ den Angaben aus den Energieausweisen in Verbindung mit anlagenkonkreten Emissionsfaktoren. Sofern diese vom Versorger zertifiziert sind, wurden die spezifischen zertifizierte Emissionsfaktoren verwendet. Der Anteil Scope 3.3 wurde energieträger-spezifisch ermittelt. Der Betrachtungsbestand 2021 wurde egenüber 2020 auf den Bestand im Verbund zuzüglich Fonds (anteilig, je nach Mehrheitsanteile) und Objekten in Wohneigentumsgemeinschaften erweitert.

Pilotprojekt Obstallee

Unsere Klimastrategie erproben wir derzeit im Pilotprojekt Obstallee in Spandau. Mit über 5.400 Wohnungen ist die Obstallee unser größtes zusammenhängendes Quartier. Es eignet sich besonders gut als Pilotprojekt, da es von unseren Quartieren das mit dem höchsten CO_2e-Ausstoß ist. Am Beispiel der Obstallee sollen die Maßnahmen aus unserer Klimastrategie konkret durchgespielt werden – bis hin zur Festlegung von Maßnahmen für jedes einzelne Gebäude. Aufbauend auf der Prüfung energetischer Einsparpotenziale und Instandhaltungsbedarfe haben wir ein umfassendes energetisches Quartierskonzept entwickelt, das im Einklang mit unserem Klima-Zielpfad steht. Investitionsobjekte wurden bereits in den Bauplan aufgenommen; zusätzlich haben wir das Szenario

„Aufbau eines Nahwärmenetzes" untersucht und die Möglichkeiten einer Versorgung des Quartiers mit Geothermie geprüft. Das Pilotprojekt hat uns vertiefende Erkenntnisse dazu geliefert, mithilfe welcher Maßnahmen wir unseren Gebäudebestand bis 2045 klimagerecht gestalten können.

Ausblick

Im Jahr 2022 lag unser Fokus auf der Entwicklung unserer Klimastrategie. Die Maßnahmen, die sich aus dem Zielpfad ergeben, werden wir ab 2023 mit konkreten Planungsansätzen pro Objekt spezifizieren. Dazu werden wir detaillierte Bestandsanalysen durchführen und genauere Kostenansätze erarbeiten. Gleichzeitig wird sich die Gewobag mit dem Aufbau eines zielgerichteten CO_2e-Controllings befassen und Themen wie die zukunftssichere Versorgung mit erneuerbaren Energien und die Auswirkungen von grauen Emissionen weiterdenken.

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 CO_2-Äquivalent.

b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO_2, CH_4, N_2O, FKW, PFKW, SF_6, NF_3 oder alle.

c. Biogene CO_2-Emissionen in Tonnen CO_2-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.

Direkte THG-Emissionen (Scope 1)*

Gewobag-Konzern	2019	2020	2021	Einheit
Gesamt	58.046	59.582	71.171	t CO_2e
Betriebsstätte (gesamt) Fuhrpark	40 40	38 38	31 31	t CO_2e t CO_2e
Bestandsgebäude (gesamt) Wärme	58.006 58.006	59.545 59.545	71.141 71.141**	t CO_2e t CO_2e

Für Angaben zu verwendeten Standards, Methodik und Annahmen zur Berechnung der THG-Emissionen, einbezogenen Treibhausgasen sowie Emissionsfaktoren siehe Kriterium 13. Mögliche Abweichungen der Werte in der Tabelle ergeben sich aus Rundungsdifferenzen.

*Zum Reportingzeitpunkt sind die Rechnungslegungen vonseiten externer Versorger zum Teil noch nicht abgeschlossen. Daher werden Kennzahlen für das Vorjahr berichtet. Aufgrund von Rundungen kann es vorkommen, dass die summierten Einzelwerte nicht exakt den dargestellten Summenwert ergeben.

**Bestandszugänge führen hier zu einem Anstieg.

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 CO_2-Äquivalent.

b. Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasierten indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO_2-Äquivalent.

c. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO_2, CH_4, N_2O, FKW, PFKW, SF_6, NF_3 oder alle.

d. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
i. der Begründung für diese Wahl;
ii. der Emissionen im Basisjahr;
iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.

e. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.

f. Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.

g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Indirekte energiebezogene THG-Emissionen (Scope 2)*

Gewobag-Konzern	2019	2020	2021	Einheit
Gesamt	48.683	29.239	39.279	t CO_2e
Stromverbrauch (market-based)	6.448	3.797	13.746	t CO_2e
Fern- und Nahwärme	42.235	25.442	25.533	t CO_2e
Betriebsstätte (gesamt)**	298	60	7	t CO_2e
Stromverbrauch (market-based)	203	0	0	t CO_2e
Fern- und Nahwärme*****	95	60	7	t CO_2e
Bestandsgebäude (gesamt)	48.385	29.179	39.272***	t CO_2e
Stromverbrauch (market-based)	6.245	3.797	13.746	t CO_2e
Fern- und Nahwärme*****	42.140	25.382	25.526	t CO_2e

Für Angaben zu verwendeten Standards, Methodik und Annahmen zur Berechnung der THG-Emissionen, einbezogenen Treibhausgasen sowie Emissionsfaktoren siehe Kriterium 13. Mögliche Abweichungen der Werte in der Tabelle ergeben sich aus Rundungsdifferenzen.

* Zum Reportingzeitpunkt sind die Rechnungslegungen vonseiten externer Versorger zum Teil noch nicht abgeschlossen. Daher werden Kennzahlen für das Vorjahr berichtet. Aufgrund von Rundungen kann es vorkommen, dass die summierten Einzelwerte nicht exakt den dargestellten Summenwert ergeben.

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 CO_2-Äquivalenten.

b. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO_2, CH_4, N_2O, FKW, PFKW, SF_6, NF_3 oder alle.

c. Biogene CO_2 -Emissionen in Tonnen CO_2-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.

Sonstige Indirekte THG-Emissionen (Scope 3)*

Gewobag-Konzern	2019	2020	2021	Einheit
Gesamt	24.519	31.370	12.408	t CO_2e
**Betriebsstätte (gesamt) ** **	239	156	48	t CO_2e
Geschäftsreisen	37	4	1	t CO_2e
MitarbeiterInnenpendeln	124	58	40	t CO_2e
Vorketten	78	94	7	t CO_2e
Bestandsgebäude (gesamt)* **	24.280	31.214	12.359	t CO_2e
Vorketten	24.280	31.214	12.359	t CO_2e

Für Angaben zu verwendeten Standards, Methodik und Annahmen zur Berechnung der THG-Emissionen, einbezogenen Treibhausgasen sowie Emissionsfaktoren siehe Kriterium 13. Mögliche

Abweichungen der Werte in der Tabelle ergeben sich aus Rundungsdifferenzen.

* Zum Reportingzeitpunkt sind die Rechnungslegungen vonseiten externer Versorger zum Teil noch nicht abgeschlossen. Daher werden Kennzahlen für das Vorjahr berichtet. Aufgrund von Rundungen kann es vorkommen, dass die summierten Einzelwerte nicht exakt den dargestellten Summenwert ergeben.

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 CO_2 Äquivalenten.

b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO_2, CH_4, N_2O, FKW, PFKW, SF_6, NF_3 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.

Senkung der THG-Emissionen

Gewobag-Konzern	2019***	2020	2021*	Einheit
Senkung der THG-Emissionen Scope 1 & 2**	-16	20	-20	%

* Zum Reportingzeitpunkt sind die Rechnungslegungen vonseiten externer Versorger zum Teil noch nicht abgeschlossen. Daher werden Kennzahlen für das Vorjahr berichtet. Aufgrund von Rundungen kann es vorkommen, dass die summierten Einzelwerte nicht exakt den dargestellten Summenwert ergeben.

** Negative Werte entsprechen einer Steigerung der CO_2e-Emission.

*** Rückwirkende Anpassung der Berechnungsgrundlage und entsprechende Korrektur der Jahreswerte für 2020 und 2021.

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.

Die Beteiligung der MitarbeiterInnen der Gewobag an der Unternehmensentwicklung sowie deren angemessene Bezahlung und Altersvorsorge sind wichtige Themen, an denen kontinuierlich weitergearbeitet wird. Zudem wird auf die Gesundheit unserer MitarbeiterInnen geachtet. Die bedarfsgerechte Weiterentwicklung des betrieblichen Gesundheitsmanagements mit jährlich neuen Angeboten stellt ein fortlaufendes Ziel der Gewobag dar (s. Gewobag Nachhaltigkeitsbericht 2022, S. 40 ff.).

Tätigkeitsbereich der Gewobag

Die Gewobag war im Berichtszeitraum im Raum Berlin tätig und erbrachte auch dort ihre Leistungen. Hier hält sich das Unternehmen strikt an die nationalen und EU-weiten gesetzlichen Richtlinien, wie etwa bezüglich Arbeitszeit, Elternzeit, Urlaubsansprüchen sowie Mutter- und Kündigungsschutz. Die Gewobag befolgt das deutsche Arbeitsrecht und regelt weitere Leistungen für die Beschäftigten (zum Beispiel gleitende Arbeitszeit, mobiles Arbeiten, Altersversorgung) durch Betriebsvereinbarungen.

Zudem setzt sich die Gewobag für Arbeitnehmerrechte in der eigenen Lieferkette ein. So finden sich die ILO-Kernarbeitsnormen zur Sicherstellung von Menschenrechtsaspekten – etwa die Vermeidung von Kinder- und Zwangsarbeit und von Diskriminierung sowie die Gewährung von Vereinigungsfreiheit – in unserem Code of Conduct für GeschäftspartnerInnen und im Berliner Vergaberecht (BerlAVG) wieder. Dadurch wird eine Wirkung auf die Einhaltung von Arbeitnehmerrechten in unserer Lieferkette ausgeübt (s. Kriterium 4).

Wesentliche Risiken in Bezug auf Arbeitnehmerrechte

Die Einhaltung dieser Gesetze, interner Vereinbarungen und somit auch der Arbeitnehmerrechte wird durch ein eigenes Risiko- und Compliance-Management sichergestellt. Durch dieses Vorgehen sind die Risiken, die sich aus der Geschäftstätigkeit für Arbeitnehmerrechte ergeben, als sehr gering einzuschätzen.

Beteiligung der MitarbeiterInnen am Nachhaltigkeitsmanagement

Die MitarbeiterInnen können sich jederzeit mit Nachhaltigkeitsthemen und -ideen an die Nachhaltigkeitsbeauftragte wenden. Die Beteiligung von MitarbeiterInnen am Nachhaltigkeitsmanagement erfolgt beispielsweise im Rahmen des Nachhaltigkeitsausschusses. Weitere Informationen zu unseren Nachhaltigkeitsgremien finden sich in Kriterium 5. Über unser internes MitarbeiterInnenmagazin „inhouse" werden die MitarbeiterInnen regelmäßig zu interessanten Themen und Entwicklungen innerhalb der Gewobag mit Nachhaltigkeitsbezug informiert.

Um die Ansprüche der MitarbeiterInnen bestmöglich berücksichtigen zu können, wählen die ArbeitnehmerInnen drei Mitglieder des Aufsichtsrats. Zusätzlich gibt es einen Konzernbetriebsrat sowie Betriebsräte für die einzelnen Tochterunternehmen, die als ArbeitnehmerInnen-VertreterInnen in wichtige Entscheidungen einbezogen werden.

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.

Frauenförderung

Mit unserem Frauenförderplan wollen wir die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben sowie eine gleichberechtigte Geschlechterverteilung in Führungs- und ExpertInnen-Rollen stärken: durch Gleitzeitmodelle, flexible Arbeitsorte, Mentoring, aber auch Elternzeit, Teilzeitbeschäftigung, Homeoffice und mittelfristig durch Sabbaticals. Ziel der Gewobag ist es, den Anteil an weiblichen Führungskräften auf 50 Prozent auszubauen bzw. diesen Prozentsatz zu stabilisieren. Im Jahr 2022 betrug der Anteil von Frauen im Vorstand 50 Prozent, in der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands 33 Prozent und in der zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands 41 Prozent. Der Anteil der Frauen im Aufsichtsrat betrug 44 Prozent (Gewobag Nachhaltigkeitsbericht 2022, S. 77).

Richtlinie "MitarbeiterInnen und Diversität"

Vielfalt ist nicht nur Teil unseres Claims, sie beschreibt auch unser Selbstverständnis als Unternehmen. Um diese Haltung weiter zu stärken, haben wir im Dezember 2022 die Richtlinie „MitarbeiterInnen und Diversität" veröffentlicht. Wir verstehen Vielfalt als Führungsaufgabe: Der diskriminierungsfreie Umgang mit unseren MitarbeiterInnen, KundInnen und GeschäftspartnerInnen gehört zum Selbstverständnis der Unternehmensleitung. Verantwortlich für die regelmäßige Überprüfung und Weiterentwicklung unserer Richtlinie ist die Bereichsleitung „Organisation und Personal".

Diversität fördern

Neben dem Frauenförderplan gibt es weitere Maßnahmen, die sich dem Thema Diversität widmen. So arbeitet unsere Referentin für Diversität beispielsweise eng mit unserer Frauenvertretung

zusammen. Die Förderung von Vielfalt beginnt bereits beim Recruiting-Prozess. Wie kann die Personalauswahl mithilfe intelligenter Technologien vorurteilsfreier gestaltet werden? Dieser Frage gingen wir in dem Forschungsprojekt „HR 4.0 und Diversity" nach, das im September 2022 mit einer Abschlussveranstaltung und der Präsentation von Handlungsempfehlungen abgeschlossen wurde. 2023 wollen wir die Empfehlungen umsetzen, zum Beispiel indem wir unsere Stellenausschreibungen aktualisieren und unsere Sprache und Bildgestaltung geschlechtersensibel weiterentwickeln. Auch unser Projekt für Geflüchtete, das wir 2016 gestartet haben, konnte 2022 abgeschlossen werden. Von den zehn ProjektteilnehmerInnen haben neun eine kaufmännische Ausbildung bei der Gewobag durchlaufen, acht von ihnen haben diese erfolgreich abgeschlossen. Neun ProjektteilnehmerInnen sind weiterhin bei uns beschäftigt. Auch die Teilnahme am Deutschen Diversity-Tag wird bei uns zur festen Größe: Wie 2022 mit der Teilnahme am Online-Diversity-Quiz werden wir auch 2023 wieder dabei sein und unsere MitarbeiterInnen zu Vielfaltsthemen weiter sensibilisieren.

Faire Entlohnung

Die Entlohnung unserer MitarbeiterInnen erfolgt nach dem Vergütungstarif für die Beschäftigten der Deutschen Immobilienwirtschaft und ist unabhängig von Geschlecht, sexueller Orientierung, Ethnie, Hautfarbe, Religion und Herkunft. Darüber hinaus bieten wir eine konzernweite arbeitgeber- und arbeitnehmerfinanzierte Altersvorsorge über die BuBI Gruppen-Versorgungskasse an. Seit 2020 werden alle unbefristet beschäftigten MitarbeiterInnen und alle Auszubildenden nach der Probezeit in die BuBI Gruppen-Versorgungskasse aufgenommen. Darüber hinaus bieten wir weitere Leistungen wie einen Zuschuss für bzw. die Erstattung von BVG-Tickets, Essensgeld oder einen Zuschuss für eine Bildschirmbrille.

2022 war die Jahresgesamtvergütung der Vorstandsmitglieder 4,3 -mal so hoch wie das mittlere Niveau der Jahresgesamtvergütung aller Beschäftigten (ohne Vorstand). Mitglieder unseres Aufsichtsrats erhielten eine feste Vergütung. Details zu den jeweiligen Vergütungen finden Sie im Jahresbericht 2022 (s. Gewobag Jahresbericht 2022, S. 79-80).

Unser Arbeitsplatz der Zukunft

Ein wichtiges Ziel der Gewobag ist es, Arbeitsmodelle und Strategien zu entwickeln, die die Bedürfnisse der Organisation mit denen unserer MitarbeiterInnen bestmöglich in Einklang bringen. Dieses Ziel verfolgt unser „Arbeitsplatz der Zukunft", ein Projekt, das wir 2021 mit breiter Beteiligung unserer Beschäftigten in Angriff genommen haben. Nahezu aus allen Bereichen haben MitarbeiterInnen und Führungskräfte mitgearbeitet, um unsere „Arbeitsplätze der Zukunft" bedarfsorientiert weiterzuentwickeln.

Für das Arbeiten im Homeoffice und im Büro stellen wir unseren MitarbeiterInnen eine moderne Ausstattung ihres Arbeitsplatzes zur Verfügung. Unsere Vision ist, dass sich die Arbeitsbedingungen wie auch die Büroräume organisch an die Menschen und ihre Bedürfnisse anpassen. Die Vorteile liegen auf der Hand: Das Unternehmen nutzt seine Räume und Flächen effizienter und unsere MitarbeiterInnen sind flexibler und zufriedener.

2022 haben wir verschiedene Modelle in Pilotabteilungen getestet und evaluiert – mit einem durchweg positiven Ergebnis: So wünschen sich alle Befragten, weiterhin mobil zu arbeiten. 95 Prozent sagten, dass die flexiblere Arbeitszeit zu ihrem Wohlbefinden beitrage. Wir werden unseren Kurs also weiterverfolgen. Bis Ende 2024 streben wir an, alle MitarbeiterInnen in den „Arbeitsplatz der Zukunft" einzugliedern. Dafür fragen wir zunächst abteilungsspezifische Bedarfe ab und setzen

anschließend unser neues Flächenkonzept um.

Gesund am Arbeitsplatz

Gerade in Zeiten des Wandels und großer Ungewissheit achten wir verstärkt auf die Gesundheit unserer MitarbeiterInnen. Daher haben wir im Jahr 2020 unser Team Risiko- und Präventionsmanagement gegründet, das auch den Umgang der Gewobag mit der Pandemie steuert und dafür sorgt, dass wirksame Maßnahmen für den Schutz der Belegschaft und der Organisation definiert und umgesetzt werden. Das Team informiert außerdem unsere MitarbeiterInnen über die Richtlinien zur Bekämpfung der Corona-Pandemie.

Gesundheitsvorsorge

Die Gewobag hat diverse Maßnahmen zur Eindämmung der Corona-Pandemie getroffen: Neben einer hauseigenen Corona-Teststation, an der unsere MitarbeiterInnen täglich kostenlose Tests durchführen können, haben unsere MitarbeiterInnen und deren Angehörige die Möglichkeit, sich im Haus gegen Covid-19, Grippe und weitere Krankheiten impfen zu lassen. Zudem bietet unser betriebliches Gesundheitsmanagement allen MitarbeiterInnen ganzjährig Vorsorgeuntersuchungen wie Hautkrebs-Screenings und Sehtests an.

Mentale Gesundheit

Die Befragung zur psychischen Gefährdung am Arbeitsplatz wurde Anfang 2023 abgeschlossen und ausgewertet. Im weiteren Verlauf werden im Rahmen von Workshops mit unterschiedlichen Stakeholdern aus allen Bereichen geeignete Maßnahmen zur Prävention erarbeitet. Auch unser Kooperationspartner, der Beratungsdienst „Corrente", legt einen Fokus auf die mentale Gesundheit. MitarbeiterInnen und deren Familienangehörige können den Dienst unbegrenzt in Anspruch nehmen. Neben den On-Demand-Beratungsangeboten bot Corrente auch 2022 Onlinevorträge an, etwa zum Thema „Resilienz – Prävention, Stressmanagement und Selbstfürsorge". Um einen offenen Austausch innerhalb der gesamten Belegschaft zu fördern, führten wir 2022 die Gewobag-Dialog-Reihe mit digitalen Workshops fort. Unter der Überschrift „Gesunde Kommunikation im virtuellen Team" ging es in zwei Terminen um Themen wie die Herausforderungen virtueller Kommunikation und Möglichkeiten, die Onlinekommunikation zu verbessern. Für 2023 sind weitere Dialoge geplant.

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.

Zielsetzungen zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit

Aus und Weiterbildung ist ein wesentlicher Nachhaltigkeitsaspekt der Geschäftstätigkeit der Gewobag. Im Nachhaltigkeitsprogramm wird unter anderem auch das Ziel verfolgt, das Angebot an Weiterbildungen für MitarbeiterInnen kontinuierlich weiterzuentwickeln.

Die Gewobag bekennt sich klar zur Weiterbildung ihrer MitarbeiterInnen. Im Jahr 2022 wurde eine ganzheitliche Personalentwicklungsstrategie konzipiert, die die Themen Kompetenzentwicklung, Change-Management und Karrieremodelle sowie die Gestaltung der Zusammenarbeit beinhaltet. Die Themen sind bereits inhaltlich konkretisiert sowie mit Kosten und Kapazitäten hinterlegt.

Strategien und Maßnahmen

Führungskräfteentwicklung und Talentmanagement

Die Schwerpunkte unserer Personalentwicklungsstrategie liegen auf den Zielgruppen „Führungskräfte", „Talente" und „MitarbeiterInnen". Ein Programm zur Führungskräfteentwicklung wurde 2022 gestartet und wird 2023 weitergeführt. Das Programm umfasst aktuell fünf Module. Für die Führungsebenen zwei und drei fanden 2022 und finden 2023 neben einem Unternehmensplanspiel, Trainings und Modulen wie „In (die) Zukunft führen" und „Sinnerfüllung, Haltung und unternehmerische Werte" auch Team-Coachings statt. Geplant ist außerdem die Erarbeitung von Konzepten zur Fortsetzung des Programms und zum Onboarding neuer Führungskräfte.

Für unser Talentmanagement haben wir 2022 ein Programm inklusive eines mehrschrittigen Auswahlverfahrens konzipiert. Die Umsetzung des Programms ist für 2023 geplant. Ziel des Talentmanagement-Programms ist es, Talente und Potenzialträger mit Blick auf zukünftige Schlüsselpositionen zu identifizieren, zu entwickeln und langfristig an unser Unternehmen zu binden. Die Besetzung von freien Stellen kann dadurch aus einem internen Pool zeitnah und passend erfolgen, zudem werden mögliche Ausfallrisiken gemindert. Für unser Nachfolgemanagement soll die Vernetzung der TeilnehmerInnen gestärkt und deren Bereitschaft zur Übernahme von Verantwortung gesteigert werden. Gleichzeitig wollen wir die Identifikation unserer MitarbeiterInnen mit der Gewobag fördern und unser Unternehmen als attraktiven Arbeitgeber präsentieren.

Klassische Weiterbildungen

Auch 2022 wurden unsere klassischen Weiterbildungen mit 2,15 Weiterbildungstagen je MitarbeiterIn solide angenommen. Zusätzlich zu den Weiterbildungstagen gab es 7,5 Entwicklungstage für die Führungskräfte mit Trainings zu den Themen Führen in der Veränderung, Kommunikation sowie mit Team-Coachings und einem Unternehmens-planspiel. Die Themen für die Weiterentwicklung unserer MitarbeiterInnen erarbeiten wir unter anderem in strukturierten MitarbeiterInnen-Gesprächen, die im zweijährigen Turnus stattfinden. Neben den klassischen Weiterbildungsthemen bieten wir Coachings und Standortbestimmungen sowie individuelle Trainings zur Resilienzsteigerung für Führungskräfte und MitarbeiterInnen an. Zahlreiche Pflichtschulungen – zum Beispiel zu Themen rund um Arbeitssicherheit, Datenschutz und Compliance – werden über das Tool SAM, ein Learning-Management-System, angeboten und von den MitarbeiterInnen selbstständig online durchgeführt. 2022 wurde SAM konzernweit ausgerollt.

Berufsausbildung

Nachdem unsere Auswahlgespräche 2021 komplett digital durchgeführt wurden, konnten 2022 die Assessment-Center wieder in Präsenz bzw. hybrid stattfinden. Besonders für BerufseinsteigerInnen ist es sehr wichtig, dass Gespräch im Unternehmen zu führen, da sie dabei die Gelegenheit haben, uns und unsere Unternehmenskultur kennenzulernen. So können wir gemeinsam prüfen, ob wir

zueinanderpassen – ein wichtiges Entscheidungskriterium für beide Seiten. 2022 waren 27 Azubis bei uns in Ausbildung. Auch unsere neue Ausbildung zum/zur „FachinformatikerIn für digitale Vernetzung" bei der Gewobag ED konnten wir in diesem Jahr erstmals besetzen. Dieser Ausbildungsberuf wird erst seit 2020 von der IHK angeboten. Um ein breites Verständnis der Immobilienbranche zu erlangen, lernen unsere Azubis unterschiedliche Bereiche der Gewobag kennen. Ein modernes technisches Equipment mit Diensthandy und Laptop ermöglicht es ihnen, mobil zu arbeiten, und sichert so eine zukunftsorientierte Berufsausbildung. 2023 planen wir, einen internen Leitfaden zum mobilen Ausbilden zu veröffentlichen. Da das persönliche Kennenlernen aber nach wie vor wichtig ist, haben wir 2022 einen Teamtag für unsere Azubis und StudentInnen organisiert.

Prävention gegen Gesundheitsrisiken

Um potenziellen Gesundheitsrisiken der Beschäftigten präventiv vorzubeugen, werden im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements weitreichende Angebote, wie die Teilnahme an Sportprogrammen, Massagen, Sonderkonditionen bei einem Fitnessstudio, Impf-Angebote, günstige Konditionen für einen BioSupermarkt sowie regelmäßige Sehtests angeboten. Auch während der CoronaPandemie wurden einige Sportprogramme und Gesundheitstipps in Kooperation mit einem externen Dienstleister (Corrente) digital angeboten. Im Rahmen eines Gemeinschaftsprojekts von mehrwert Berlin konnte die Gewobag als kommunales Wohnungsbauunternehmen an „Wer radelt am meisten" teilnehmen. Weitere Informationen siehe Kriterium 15.

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.

GRI SRS 403-9: Arbeitsbedingte Verletzungen

Bisher findet für die Leistungsindikatoren GRI SRS 403-9 und GRI SRS 403-10 keine Unterscheidung nach verschiedenen Berufsarten (kaufmännisch, technisch) statt. Für alle MitarbeiterInnen, die keine Angestellten sind, werden derzeit keine Daten erhoben. Darüber hinaus werden aktuell die wichtigsten Arten der arbeitsbedingten Verletzungen sowie die Anzahl der gearbeiteten Stunden nicht erhoben.

Gewobag-Konzern	2020	2021	2022	Einheit
Meldepflichtige Arbeitsunfälle Gesamt	4	0	3	Anzahl
Frauen	2	0	1	Anzahl
Männer	2	0	2	Anzahl
Arbeitsunfälle mit Todesfolge Gesamt	0	0	0	Anzahl
Frauen	0	0	0	Anzahl
Männer	0	0	0	Anzahl
Meldepflichtige Wegunfälle Gesamt	7	2	5	Anzahl
Frauen	5	2	3	Anzahl
Männer	2	0	2	Anzahl
Unfallbedingte Fehltage Gesamt	182	46	139	Anzahl
Frauen	118	46	43	Anzahl
Männer	64	0	96	Anzahl

GRI SRS 403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen

Bisher findet für die Leistungsindikatoren GRI SRS 403-9 und GRI SRS 403-10 keine Unterscheidung nach verschiedenen Berufsarten (kaufmännisch, technisch) statt. Aktuell wird die Krankenquote erhoben, die sich aus allen Krankentagen im Verhältnis zu den Arbeitstagen zusammensetzt. Die Anzahl und die Rate der Todesfälle sowie die Arten und die Anzahl der arbeitsbedingten Erkrankungen bei MitarbeiterInnen sowie MitarbeiterInnen, die keine Angestellten sind, werden aktuell nicht erhoben. Die Punkte 403-10 c-e werden aktuell nicht erhoben, daher findet keine Berichterstattung statt.

Gewobag-Konzern	2020	2021	2022	Einheit
Krankenquote Gesamt	6,0	5,7	7,1	Prozent
Frauen	6,0	6,6	8,0	Prozent
Männer	5,0	4,1	5,2	Prozent

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.

Die Gewobag verfügt über eine Konzern-Betriebsvereinbarung zur Beurteilung der Gefährdung durch psychische Belastung (siehe Kriterium 15 unter „Mentale Gesundheit"). Die Kommunikation relevanter Informationen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz findet per Intranet und Unterweisungen in Teamrunden, im Rahmen von Veranstaltungen wie Gesundheitstagen sowie im Zuge von Betriebssportgemeinschaften statt. Der Arbeitsschutzausschuss des Konzerns setzt sich aus Vertretern der Arbeitgeberin/Personalleitung, Abgesandte der vorhandenen Betriebsräte der Gewobag-Konzernunternehmen, der Frauenvertretung, der Schwerbehindertenvertretung, der Personalleitung, der Sicherheitsbeauftragten sowie einer externen Betriebsärztin und einer Fachkraft für Arbeitssicherheit zusammen und tagt quartalsweise. Eine Betriebsbegehung wird zudem einmal jährlich durchgeführt. Diese Regelungen umfassen sowohl die festangestellte Belegschaft als auch LeiharbeiterInnen

Leistungsindikator GRI SRS-404-1 (siehe G4-LA9): Stundenzahl der Aus- und Weiterbildungen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Gewobag-Konzern	2020	2021	2022	Einheit
Anzahl der Auszubildenden (inkl. Praktikanten)				
Gesamt	31	32	27	Personen
Frauen	19	23	20	Personen
Männer	12	9	7	Personen
Kaufmännisch	31	32	27	Personen
Technisch	0	0	0	Personen
Gewerblich	0	0	0	Personen
Anteil der Auszubildenden mit Migrationshintergrund	23	22	45	Prozent
Weiterbildungstage				
Gesamt	1.360	1.432	1.609	Tage
Frauen	wird derzeit nicht erfasst			Tage
Männer	wird derzeit nicht erfasst			Tage
Durchschnittliche Weiterbildungstage pro Person	1,9	1,9	2,15	Tage

Leistungsindikator GRI SRS-405-1: Diversität
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Prozentsatz der Personen in den Kontrollorganen einer Organisation in jeder der folgenden Diversitätskategorien:
i. Geschlecht;
ii. Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;
iii. Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

b. Prozentsatz der Angestellten pro Angestelltenkategorie in jeder der folgenden Diversitätskategorien:
i. Geschlecht;
ii. Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;
iii. Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

Gewobag-Konzern		2020	2021	2022	Einheit
Belegschaft	Gesamt	735	744	745	Personen
	Anteil Frauen	64	63	64	Prozent
	Anteil Männer	36	37	36	Prozent
	Kaufmännisch	595	599	594	Personen
	Technisch	70	73	73	Personen
	Gewerblich	11	10	10	Personen
	Sonstige	59	62	68	Personen
Altersstruktur	Unter 30 Jahre	122	123	111	Personen
	30-50 Jahre	340	345	353	Personen
	Über 50 Jahre	273	276	281	Personen
Vorstand	Gesamt	2	2	2	Personen
	Anteil Frauen	50	50	50	Prozent
	Anteil Männer	50	50	50	Prozent
Altersstruktur	Unter 30 Jahre	0	0	0	Personen
	30-50 Jahre	1	1	1	Personen
	Über 50 Jahre	1	1	2	Personen
Erste Führungsebene	Anteil Frauen	35,7	33,33	33,3	Prozent
	Anteil Männer	64,3	66,67	66,7	Prozent
Zweite Führungsebene	Anteil Frauen	42,9	36,4	40,9	Prozent
	Anteil Männer	57,1	63,6	59,1	Prozent
Aufsichtsratsmitglieder	Gesamt	9	9	9	Personen
	Anteil Frauen	56	44	44	Prozent
	Anteil Männer	45	56	56	Prozent
Betriebsratsmitglieder	Gesamt	10	8	8	Personen
(Konzernbetriebsrat)	Anteil Frauen	50	64	64	Prozent
	Anteil Männer	50	38	38	Prozent
Altersstruktur	Unter 30 Jahre	0	0	0	Personen
	30-50 Jahre	4	4	2	Personen
	Über 50 Jahre	6	4	6	Personen

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.

Im Berichtszeitraum 2020 gab es keine Diskriminierungsvorfälle mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen.

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.

Ziel der Gewobag ist es, Menschenrechtsverletzungen in ihrem direkten Einflussbereich dauerhaft auszuschließen. Aufgrund des regionalen Fokus der Gewobag auf den Raum Berlin geht von der Tätigkeit, den Geschäftsbeziehungen, den Produkten und Dienstleistungen der Gewobag nur ein geringes Risiko von negativen Auswirkungen auf Menschenrechte aus. Bei allen Tätigkeiten des Gewobag Konzerns einschließlich der Tochtergesellschaften werden die zutreffenden deutschen und europäischen Richtlinien beachtet und auch von den LieferantInnen und DienstleisterInnen eingefordert. Sowohl unser Code of Conduct für GeschäftspartnerInnen als auch das Berliner Ausschreibungs- und Vergabegesetz (BerlAVG) umfassen explizite soziale Aspekte, zum Beispiel zur Mindestentlohnung und Verhinderung von Benachteiligungen. Auch die ILO-Kernarbeitsnormen zur Sicherstellung von Menschenrechtsaspekten – etwa die Vermeidung von Kinder- und Zwangsarbeit und von Diskriminierung sowie die Gewährung von Vereinigungsfreiheit – finden sich im Code of Conduct und im BerlAVG wieder. Durch unsere „Erklärung zur Förderung von Frauen“ möchten wir

dazu beitragen, dass dieses Thema auch bei unseren LieferantInnen an Bedeutung gewinnt. Wir lassen von einem entsprechend beauftragten externen Unternehmen stichprobenartig prüfen, ob die von uns geforderten Kriterien eingehalten werden. Bisher gab es keine Menschenrechtsverletzungen in unserem direkten Einflussbereich.
Aktuell haben wir noch keine konkreten Ziele für dieses Themenfeld formuliert und berichten daher auch nicht explizit über bisher erreichte Ziele.

UN Global Compact
Anfang 2022 ist die Gewobag dem United Nations Global Compact beigetreten. So verleihen wir unserem Nachhaltigkeitsengagement auch international Ausdruck. Mit der Unterzeichnung bekennen wir uns sichtbar zur Achtung der Menschenrechte, zu fairen Arbeitsbedingungen, zu Klima- und Umweltschutz sowie zur Korruptionsprävention.

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“.

Die Geschäftstätigkeit der Gewobag ist vorwiegend auf den Raum Berlin beschränkt. Durch die strenge Gesetzgebung in Deutschland und in der EU ist das Risiko für die Nichteinhaltung von Menschenrechtsaspekten bei Investitions-vereinbarungen und -verträgen sehr gering. Über den Code of Conduct der Gewobag, welcher Bestandteil all unserer Vergaben ist, sind alle von der Gewobag abgeschlossenen Verträge an die Einhaltung von Menschenrechten wie die Ächtung von Kinder- und Zwangsarbeit (s. Kriterium 17) gebunden. Eine Prüfung findet somit bei 100 Prozent der Investitionsvereinbarungen und -verträge statt.

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.

Die Gewobag hat ausschließlich den Geschäftsstandort Berlin. Es gelten damit die strengen nationalen und landesweiten Gesetze und Vorschriften in Bezug auf Menschenrechte. Von einer zusätzlichen Prüfung (s. Kriterium 20) wird daher abgesehen.

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.

Die Gewobag führt bei allen neuen LieferantInnen eine Eignungsprüfung entsprechend der Bewerbungs- und Vertragsbedingungen durch (100 Prozent). Diese enthalten neben Anforderungen an die finanzielle Zuverlässigkeit neuer LieferantInnen auch soziale und ökologische Kriterien. Die LieferantInnen verpflichten sich bei Vertragsunterzeichnung zur Einhaltung dieser Vorgaben. Eine detaillierte Beschreibung dieses Vorgehens und der Anforderungen, die für die geprüften Unternehmen gelten, findet sich unter Kriterium 4. Im Jahr 2022 wurden 100 Prozent der neuen LieferantInnen nach sozialen und ökologischen Kriterien gemäß dem Berliner Ausschreibungs- und Vergabegesetz (BerlAVG) bewertet.

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

a. Zahl der Lieferanten, die auf soziale Auswirkungen überprüft wurden.

b. Zahl der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen ermittelt wurden.

c. Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen, die in der Lieferkette ermittelt wurden.

d. Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt und infolge der Bewertung Verbesserungen vereinbart wurden.

e. Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt wurden und infolgedessen die Geschäftsbeziehung beendet wurde, sowie Gründe für diese Entscheidung.

Die Gewobag führt bei allen neuen LieferantInnen eine Eignungsprüfung entsprechend der Bewerbungs- und Vertragsbedingungen durch (100 Prozent). Diese enthalten neben

Anforderungen an die finanzielle Zuverlässigkeit von neuen LieferantInnen auch soziale und ökologische Kriterien (s. Kriterium 4). Von einem beauftragten externen Unternehmen lassen wir stichprobenartig prüfen, ob die von uns geforderten Kriterien und die Anforderungen des BerlAVG eingehalten werden. Bei der stichprobenartigen Prüfung der LieferantInnen wurden im Berichtszeitraum keine negativen sozialen Auswirkungen oder Menschenrechtsverletzungen festgestellt, sodass kein Anlass bestand, Abhilfemaßnahmen zu vereinbaren oder die Geschäftsbeziehung mit einem/einer der AuftragnehmerInnen zu beenden. Die konkrete Anzahl der geprüften LieferantInnen wird bisher nicht erhoben.

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.

Die Gewobag steht für die ganze Vielfalt Berlins und spiegelt dies auch durch Ihre MieterInnen-Gruppen wider. Mit mehr als 130.000 MieterInnen gehört die Gewobag zu den größten Wohnungsbaugesellschaften Berlins. Hier finden alle Bevölkerungsschichten – ob Familien, Alleinstehende, Paare, Studierende oder SeniorInnen – ein Zuhause sowie bezahlbaren Wohnraum, der ihren individuellen Bedürfnissen entspricht. Hierbei haben wir insbesondere Haushalte mit einem geringeren Einkommen im Blick. 2022 lag die durchschnittliche Nettokaltmiete der Gewobag-Wohnungen bei 6,43 Euro pro Quadratmeter. Eine Auswahl von Regelungen zur Gewährleistung sozialverträglicher Mieten können in unserem Gewobag Nachhaltigkeitsbericht 2022 auf S. 19 – 20 nachgelesen werden. Außerdem stellt die Gewobag Raum für Kleingewerbe und soziale Einrichtungen zur Verfügung und engagiert sich für ein gutes Miteinander in den Quartieren und auch darüber hinaus.

Folgend eine nicht vollständige Auswahl an gemeinwohlorientierten Projekten. Für weiterführende Informationen siehe Gewobag Nachhaltigkeitsbericht 2022 ab S. 30:

Unsere Kiezstuben

In unseren acht Kiezstuben treffen sich Familien, Kinder, Jugendliche und SeniorInnen, tauschen Ideen zur Gestaltung des Kiezes aus und nutzen die verschiedenen Angebote zum Mitmachen. Die Mieterbeiräte und der Mieterrat halten außerdem in der Regel in den Kiezstuben ihre Sprechstunden ab. 2022 konnte nach den Einschränkungen durch die Corona-Pandemie eine Vielzahl von neuen Angeboten etabliert werden: vom interkulturellen Frauentreff über die AG Grüne Nachbarschaften bis zur AG Spielesonntag in der Kiezstube im Quartier Paul-Hertz-Siedlung / Charlottenburg Nord. Diese Angebote werden durch Ehrenamtliche aus der Nachbarschaft organisiert. Auch professionelle Angebote, wie die Al- Farabi Musikakademie, werden in unseren Kiezstuben durchgeführt. Im Quartier am Mehringplatz findet seit 2022 eine Gitarrengruppe mit SeniorInnen statt, im Quartier Wassertorplatz wurde eine Theater-AG eingeführt. Dies sind nur einige Beispiele für die vielfältigen

Angebote in unseren Kiezstuben.

Unsere Offenen Familienwohnungen

Mit unseren beiden Offenen Familienwohnungen in Berlin-Spandau wollen wir sichere Begegnungsräume schaffen: Hier haben Kinder Raum zur Entfaltung und Erwachsene können professionelle Beratung durch sozialpädagogische Fachkräfte in Anspruch nehmen. Die erste Offene Familienwohnung wurde 2016 als Gemeinschaftsprojekt der Gewobag, der casablanca gGmbH und weiteren PartnerInnen im Quartier Falkenseer Chaussee gegründet. Bis heute ist sie ein geschützter Raum für die vielfältigen sozialen Bedürfnisse von AnwohnerInnen aller Altersgruppen – für Gespräche, Hausaufgaben und gemeinsames Kochen. 2019 haben wir das Konzept erfolgreich in das Quartier Heerstraße/ Maulbeerallee übertragen und dort eine zweite Offene Familienwohnung eröffnet. Die Familienwohnung organisiert gemeinsam mit der zuständigen Quartierskoordinatorin Schwimmkurse und Wandmalaktionen und 2022 richtete sie – ebenso wie die Wohnung im Falkenhagener Feld – zusammen mit der Gewobag und anderen AkteurInnen ein Sommerfest aus. Eine dritte Offene Familienwohnung haben wir im März 2023 im Siedlungsgebiet Heerstraße Nord eröffnet.

Gesellschaftliches Engagement über die Quartiere der Gewobag hinaus

Die 2013 durch die Gewobag gegründete Stiftung Berliner Leben fördert entsprechend ihrer Satzung Kunst, Kultur und Sport sowie die Jugend- und Altenhilfe. Ihr Ziel ist es, stabile nachbarschaftliche Strukturen zu schaffen, die den Austausch und die Integration unterschiedlicher Bevölkerungsgruppen in den Berliner Quartieren unterstützen. Die Stiftungsprojekte sprechen Kinder, Jugendliche, Erwachsene und SeniorInnen gleichermaßen an. Darüber hinaus stellt auch die Gewobag dank langjähriger Partnerschaften und Projekte in den Quartieren ein vielfältiges Kultur-, Bildungs- und Sportangebot bereit und führt Umweltschutzaktionen durch. Eine Auswahl konkreter Maßnahmen der Gewobag sowie der Stiftung Berliner Leben werden im Gewobag Nachhaltigkeitsbericht 2022 ab S. 34 ausführlicher beschrieben.

Spenden und Sponsoring

Unsere Quartiere unterstützen wir auch mit Spenden und Sponsoring. Wir engagieren uns dort, wo Hilfe gebraucht wird, und wollen so Impulse für ein gutes Miteinander setzen. Deshalb unterstützen wir Vereine, Institutionen und soziale Einrichtungen in Berlin. Um eine möglichst objektive und benachteiligungsfreie Vergabe der Mittel sicherzustellen, legen wir in unserer Spenden- und Sponsoringrichtlinie Anforderungen, Ausschlusskriterien und Verfahrensabläufe fest. Alle Spenden- und Sponsoringanfragen prüfen und beurteilen wir objektiv auf Basis unserer internen Regelungen. Spenden erfolgen freiwillig und ohne Gegenleistungen. Sponsoring beruht auf vertraglichen Vereinbarungen. Einmal jährlich wird ein Bericht über das Sponsoring- und Spendenengagement für das abgelaufene Jahr erstellt, der transparent und umfassend das Engagement nach Förderbereichen, Betragsgrößen und Bezirken/Quartieren gegenüber Vorstand und Aufsichtsrat dokumentiert. Das Hauptaugenmerk unserer Spenden und unseres Sponsorings liegt auf den folgenden Bereichen:

- soziales Engagement im Quartier und Aktivierung der Nachbarschaft
- Kunst, Kultur und kulturelle Vielfalt
- Kinder, Jugend und Schulen
- Sport
- Wissenschaft und Hochschulen

- Umweltschutz und Nachhaltigkeit

Durch Gremienarbeit wird überdies ein Beitrag zum fachlichen Austausch in Verbänden der Wohnungs-, Energie- und Immobilienwirtschaft geleistet. Eine Auswahl unserer Mitgliedschaften findet sich unter Kriterium 19.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

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

a. den zeitanteilig abgegrenzten, unmittelbar erzeugten und ausgeschütteten wirtschaftlichen Wert, einschließlich der grundlegenden Komponenten der globalen Tätigkeiten der Organisation, wie nachfolgend aufgeführt. Werden Daten als Einnahmen-Ausgaben-Rechnung dargestellt, muss zusätzlich zur Offenlegung folgender grundlegender Komponenten auch die Begründung für diese Entscheidung offengelegt werden:
i. unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert: Erlöse;
ii. ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert: Betriebskosten, Löhne und Leistungen für Angestellte, Zahlungen an Kapitalgeber, nach Ländern aufgeschlüsselte Zahlungen an den Staat und Investitionen auf kommunaler Ebene;
iii. beibehaltener wirtschaftlicher Wert: „unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert“ abzüglich des „ausgeschütteten wirtschaftlichen Werts“.

b. Der erzeugte und ausgeschüttete wirtschaftliche Wert muss getrennt auf nationaler, regionaler oder Marktebene angegeben werden, wo dies von Bedeutung ist, und es müssen die Kriterien, die für die Bestimmung der Bedeutsamkeit angewandt wurden, genannt werden.

Der Indikator basiert auf einer Zusammenstellung von Kennzahlen aus dem Geschäftsbericht der Gewobag.

Thema	2022	Einheit
Direkt erwirtschafteter wirtschaftlicher Wert		
Umsatzerlöse	576.358.457	EUR
Erträge aus Beteiligungen	975.948	EUR
Sonstige Zinsen und ähnliche Erträge (inkl. Erträge aus Ausleihungen des Finanzanlagevermögens)	773.221	EUR
Verteilter wirtschaftlicher Wert		
Löhne und Gehälter	41.635.695	EUR
Soziale Abgaben und Aufwendungen für Altersvorsorge und Unterstützung	9.143.723	EUR
Aufwendungen für bezogene Lieferungen und Leistungen	334.780.499	EUR
Zinsen und ähnliche Aufwendungen	73.640.951	EUR
Steuern vom Einkommen und Ertrag	5.101.729	EUR
Eigenkapitalquote	4,3	Prozent

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.

Als kommunales Unternehmen ist die Gewobag nicht parteipolitisch aktiv und übt keine politische Einflussnahme, etwa durch Eingaben zu Gesetzgebungsverfahren, aus. Somit ist sie auch in keinerlei Lobbyliste eingetragen. Des Weiteren werden weder Parteien noch PolitikerInnen mit Spenden unterstützt. Spenden und Sponsoring zu politischen Zwecken sind satzungsgemäß ausgeschlossen.

Gesetzliche Rahmenbedingungen und Gesetzgebungsverfahren, die einen Einfluss auf die Tätigkeit der Gewobag haben, betreffen in erster Linie das Mietrecht, das Arbeitsrecht, das Steuerrecht, das Bau- und Bauplanungsrecht sowie das Umwelt- und Energierecht.

Die Gewobag und ihre Tochterunternehmen sind Mitglied in zahlreichen Verbänden und Gremien, in denen man sich zu technischen und operativen Aspekten fachspezifischer Themen austauscht. Dazu gehören:

- AGW – Arbeitsgemeinschaft großer Wohnungsunternehmen
- Architekturpreis Berlin e. V
- BBA – Akademie der Immobilienwirtschaft e. V., Berlin
- BBU – Verband Berlin-Brandenburgischer Wohnungsunternehmen e. V.

- BBW – Verband Berlin-Brandenburgischer Wohnungswirtschaft e. V. (Arbeitgeberverband)
- BDEW – Bundesverband der Energie- und Wasserwirtschaft
- Berlin Partner für Wirtschaft und Technologie GmbH
- BFW – Bundesverband Freier Immobilien- und Wohnungsunternehmen e. V
- DIIR – Deutsches Institut für interne Revision e. V.
- DSAG – Deutschsprachige SAP-Anwendergruppe e. V
- DV – Deutscher Verband für Wohnungswesen, Städtebau und Raumordnung e. V
- EFL – European Federation for Living
- Förderverein Bundesstiftung Baukultur e. V.
- GdW – Bundesverband deutscher Wohnungs- und Immobilienunternehmen e. V.
- gif – Gesellschaft für immobilienwirtschaftliche Forschung e. V.
- IW.2050 – Initiative Wohnen.2050 e. V
- IHK Berlin – Industrie- und Handelskammer zu Berlin
- IHK Potsdam – Industrie- und Handelskammer Potsdam
- Initiative mehrwert Berlin
- Institut für Corporate Governance in der deutschen Immobilienwirtschaft
- Kompetenzzentrum Großsiedlungen e. V.
- rente 21 – Branchenversorgungswerk der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft e. V.
- UN Global Compact
- VBKI – Verein Berliner Kaufleute und Industrieller e. V.
- vedec – Verband für Energiedienstleistungen, Effizienz und Contracting e. V.
- Verband der Vereine Creditreform e. V.
- Vereinigung Wirtschaftshof Spandau e. V.F
- vedec – Verband für Energiedienstleistungen, Effizienz und Contracting e.V.

Die Gewobag spendet weder Geld an politische Parteien, noch sponsert sie diese in irgendeiner Weise. Dies ist auch in unserer Satzung sowie in unserer Richtlinie Politisches Engagement festgeschrieben. Das Aufkommen für politische Spenden und Lobbying-Ausgaben lag 2022 demzufolge bei null Euro.

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.

Als kommunales Unternehmen unterstützt die Gewobag politische Parteien und deren Mitglieder weder finanziell noch mit Sachzuwendungen. Dies geht auch aus der Satzung hervor, in der es zu den Grundlagen der Geschäftsführung heißt: „Spenden und Sponsoring zugunsten politischer Parteien, ihrer Mandatsträgerinnen und Mandatsträger sowie sonstiger Mitglieder ist ausgeschlossen."

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.

Als verantwortungsvoll handelndes Unternehmen halten wir selbstverständlich geltende Gesetze, vertragliche Verpflichtungen und interne Richtlinien ein. Zahlreiche branchenspezifische Gesetze wie das Mietrecht, das Bau- und Bauplanungsrecht oder das Umwelt- und Energierecht haben direkten Einfluss auf unsere Tätigkeiten. Der regulatorische Rahmen für Unternehmen wird insgesamt zunehmend komplexer. Mithilfe unserer internen Richtlinien und Prozesse setzen wir die gesetzlichen Regelungen um und ergänzen sie um eigene Vorgaben sowie ethische und moralische Standards.

Compliance & Korruptionsprävention

2022 hat die Gewobag ihr Compliance-Management-System umfassend weiterentwickelt mit dem Ziel, es 2023 extern zertifizieren zu lassen. Wir haben das Sanktionslisten-Screening neu strukturiert und interne Richtlinien implementiert sowie ein Projekt zur Weiterentwicklung des internen Kontrollsystems gestartet. Darüber hinaus wurden wichtige Compliance-Regularien überarbeitet, unter anderem zu den Themen Datenschutz, Geldwäscheprävention, interne Revision, Korruptionsprävention, Hinweisgeberrichtlinie und Case-Management.

Unser integriertes Risiko- und Compliance-Management-System sorgt dafür, dass wir die externen und internen Vorgaben einhalten. 2022 haben wir ein digitales Schulungsportal (SAM-Unterweisungssoftware) konzernweit ausgerollt. Hier bieten wir Schulungen zu den Themen Compliance-Grundlagen, Code of Conduct, Datenschutz und Geldwäscheprävention an. Zusätzlich sind die ersten Spielrunden unseres Compliance-Schulungsspiels „Integrity Now" angelaufen. Ziel der Schulungen und des Spiels ist es, unsere MitarbeiterInnen und Führungskräfte weiter zu sensibilisieren, ihnen Wissen zur Verfügung zu stellen und sie einzuladen, die praktische Anwendung der internen Richtlinien und Vorgaben zu üben.

Unsere Betriebsvereinbarung zur Korruptionsprävention regelt die Themen Interessenkonflikte und Zuwendungen sowie unser Hinweisgebersystem für alle MitarbeiterInnen transparent und verbindlich. Nicht nur unsere MitarbeiterInnen, sondern auch Externe können sich bei Verdacht auf

einen Korruptionsfall über unser Hinweisgebersystem an eine von uns beauftragte Ombudsperson wenden. Das Hinweisgebersystem haben wir 2021 um eine digitale Variante erweitert. Wir bieten nun die Möglichkeit, Hinweise anonym abzugeben – und können so HinweisgeberInnen besser schützen.

Unser Compliance-Management berät unsere MitarbeiterInnen zu allen Compliance-Themen, um mögliche Verstöße bereits im Vorfeld zu vermeiden. Außerdem prüft und dokumentiert es alle Meldungen und veranlasst bei Bedarf Folgemaßnahmen.

Bei Non-Compliance gilt bei der Gewobag die Null-Toleranz-Politik, Verstöße werden nicht geduldet. Im Jahr 2022 sind zwei Hinweise auf Unregelmäßigkeiten bei uns eingegangen, die sich nach unserer Prüfung aber nicht bestätigt haben.

Risikomanagement

Verantwortungsvolle Unternehmensführung heißt auch, sich sorgfältig mit den Chancen und Risiken für das Unternehmen auseinanderzusetzen. Um den Fortbestand der Gewobag und ihrer Tochtergesellschaften langfristig zu sichern, haben wir ein wirksames Risikomanagementsystem (RMS) etabliert: Die Strukturen und Abläufe des RMS schaffen eine ganzheitliche Sicht auf alle wesentlichen Risiken. Jährlich findet eine Risikoinventur unter Einbeziehung möglicher Compliance-Risiken statt, in der Risiken systematisch identifiziert und analysiert werden: Wie hoch ist die Eintrittswahrscheinlichkeit? Wie groß ist das potenzielle Schadensausmaß? Welche Gegenmaßnahmen sind geeignet? Quartalsweise werden die Bewertungen für bestehende Risiken überprüft und aktualisiert sowie neue bzw. entfallene Risiken erfasst. Das RMS stellt außerdem sicher, dass die Risiken systematisch erfasst und an die zuständigen EntscheidungsträgerInnen kommuniziert werden. Unser Chief Risk & Compliance Officer verantwortet und überwacht die RM-Prozesse und entwickelt das System kontinuierlich weiter. 2022 haben wir eine RMS-Software implementiert und die Auswirkungsklassen um soziale Schäden und Umweltschäden erweitert. Weitere Informationen zum Risikomanagement finden sich in unserem Geschäftsbericht (s. Gewobag Jahresbericht 2022, S. 43 ff.).

Verantwortung für das Thema Compliance

Um Compliance-Risiken effektiv zu steuern, wurde bereits 2015 ein konzernweites integriertes Risiko- und Compliance-Management-System (RCMS) umgesetzt. Die Einrichtung eines angemessenen RCMS ist für die Gewobag ein wichtiges Element verantwortungsvoller Unternehmensführung. Die Gesamtverantwortung für das RCMS des Gewobag-Konzerns liegt beim Vorstand. Der Chief Risk & Compliance Officer trägt die Verantwortung für die Ausgestaltung, Weiterentwicklung und Überwachung des RCM-Prozesses und berichtet direkt an den Vorstand. Für die operative Umsetzung ist der Risikomanager verantwortlich, der dem CRCO zugeordnet ist. Die prozessunabhängige Überwachung des RCMS erfolgt durch die Interne Revision. Zudem wurde ein Compliance-Ausschuss eingerichtet, dem der CRCO, die Leitung der Rechtsabteilung, die Leitung der Personalabteilung sowie der interne Revisor angehören. Die Verantwortung für die Einhaltung von Gesetzen und die Kommunikation von erkannten Risiken liegt bei allen MitarbeiterInnen, insbesondere jedoch bei den Führungskräften der einzelnen Fachbereiche bzw. der jeweiligen Geschäftsführung der Tochtergesellschaften der Gewobag. Für die Belegschaft wurde ein Handbuch zum Risiko- und Compliance-Management erstellt. Dieses bietet einen Überblick über das RCMS inkl. der Zuständigkeiten im gesamten Gewobag-Konzern sowie der integrierten Maßnahmen. Alle MitarbeiterInnen werden außerdem durch ihre Führungskräfte sensibilisiert und nehmen an

Schulungen teil.

Bei Verstößen gegen die Korruptionsrichtlinien greifen Reaktions- und Sanktionsmaßnahmen, die durch den Vorstand freigegeben werden. Verstöße gegen Gesetze oder die Compliance- Richtlinien können arbeits- oder strafrechtliche Konsequenzen haben. Beeinflussungsversuche durch MietinteressentInnen im Kontext von Wohnungsvergaben können einen Ausschluss vom weiteren Vermietungsprozess für bis zu ein Jahr zur Folge haben.

Wesentliche Chancen und Risiken
Alle wesentlichen mittelfristigen Chancen und Risiken werden jährlich im Geschäftsbericht veröffentlicht. Darin enthalten sind auch politische und regulatorische Risiken, die im Kerngeschäft der Gewobag in erster Linie durch mietrechtsbezogene Gesetze, Vorschriften und Richtlinien entstehen können. Alle allgemeinen Risiken sowie spezielle Einzelrisiken können in unserem Geschäftsbericht nachgelesen werden (s. Gewobag Jahresbericht 2022, S. 43 ff.).

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.

Die Regeln und Richtlinien des Risiko- und Compliance-Managements gelten für den gesamten Gewobag-Konzern, inklusive aller 100%igen Tochtergesellschaften. Da alle MitarbeiterInnen ihre hauptsächliche Tätigkeit am Verwaltungssitz in Berlin verrichten, werden nur dort explizite Prüfungen auf Korruptionsrisiken durchgeführt. Aufgrund der aktuell angespannten Lage in Teilen des Berliner Wohnungsmarktes besteht speziell im Kontext von Wohnungsvergaben das Risiko von Versuchen unredlicher Einflussnahme auf den Vermietungsprozess. Als effektive Gegenmaßnahmen dazu dienen u. a. das Hinweisgebersystem sowie die „Null-Toleranz-Politik" (weitere Maßnahmen siehe Kriterium 20).

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 wurden der Gewobag keine bestätigten Korruptionsvorfälle 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 Streitbeilegungsverfahren vorgebracht wurden.

b. Wenn die Organisation keinen Fall von Nichteinhaltung der Gesetze und/oder Vorschriften ermittelt hat, reicht eine kurze Erklärung über diese Tatsache aus.

c. Der Kontext, in dem erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen auferlegt wurden.

Im Berichtsjahr wurden dem Chief Risk & Compliance Officer keine bestätigten Fälle der Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften bei der Gewobag bekannt gemacht.

Deutscher NACHHALTIGKEITS Kodex

DNK-Erklärung 2022

Grün Berlin Unternehmensgruppe

Leistungsindikatoren-Set	GRI SRS
Kontakt	Nachhaltigkeitsbeauftragte Annabel Schickner Mariendorfer Damm 1 (Ullsteinhaus) 12099 Berlin Deutschland nachhaltigkeit@gruen-berlin.de

Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden Berichtsstandards verfasst:	GRI SRS

Inhaltsübersicht

Allgemeines

Allgemeine Informationen

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Strategie

1. Strategische Analyse und Maßnahmen
2. Wesentlichkeit
3. Ziele
4. Tiefe der Wertschöpfungskette

Prozessmanagement

5. Verantwortung
6. Regeln und Prozesse
7. Kontrolle

   Leistungsindikatoren (5-7)
8. Anreizsysteme

   Leistungsindikatoren (8)
9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

   Leistungsindikatoren (9)
10. Innovations- und Produktmanagement

    Leistungsindikatoren (10)

KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE

Umwelt

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen
12. Ressourcenmanagement

    Leistungsindikatoren (11-12)
13. Klimarelevante Emissionen

    Leistungsindikatoren (13)

Gesellschaft

14. Arbeitnehmerrechte
15. Chancengerechtigkeit
16. Qualifizierung

    Leistungsindikatoren (14-16)
17. Menschenrechte

    Leistungsindikatoren (17)
18. Gemeinwesen

    Leistungsindikatoren (18)
19. Politische Einflussnahme

    Leistungsindikatoren (19)
20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

    Leistungsindikatoren (20)

Stand: 2022, Quelle: Unternehmensangaben. Die Haftung für die Angaben liegt beim berichtenden Unternehmen.

Die Angaben dienen nur der Information. Bitte beachten Sie auch den Haftungsausschluss unter www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzerklaerung

Heruntergeladen von www.nachhaltigkeitsrat.de

Allgemeines

Allgemeine Informationen

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

Die Grün Berlin GmbH ist eine landeseigene gemeinnützige Gesellschaft, deren alleinige Gesellschafterin das Land Berlin ist. Ihr unternehmerischer und gesellschaftspolitischer Auftrag per Gesellschaftsvertrag ist es, Berlin für und mit den Bürger*innen zu einer nachhaltigen und damit zukunftsfähigen Stadt zu entwickeln. Die Grün Berlin GmbH wurde vor mehr als 25 Jahren gegründet und hat seitdem über 100 Projekte der öffentlichen Daseinsvorsorge und nachhaltigen Stadtentwicklung realisiert.

Mit ihren drei 100%-igen- Tochtergesellschaften (Grün Berlin Service GmbH, GB infraVelo GmbH sowie GB infraSignal GmbH) sowie der Grün Berlin Stiftung entwickelt, baut und betreibt die „**Grün Berlin Unternehmensgruppe**" (kurz: **Grün Berlin**) im Kerngeschäft grüne und blaue Infrastrukturen, urbane Freiräume, Parks, öffentliche Bauten und nachhaltige Mobilitäts- und Verkehrslösungen für die Stadt Berlin.

Die Gesellschaften von Grün Berlin kommen somit für die Senatsverwaltung und die Bezirke im Kern folgenden Aufgaben nach:

- Nachhaltige Stadtentwicklung unter Partizipation der Berliner*innen zur Förderung des Gemeinwohls
- Entwicklung und Bau attraktiver und klimaresilienter öffentlicher Räume
- Betrieb von Infrastrukturen mit ökologischer und sozialer Funktion (Liegenschaftsmanagement)
- Entwicklung von innovativen und klimaschonenden Mobilitäts- und Verkehrslösungen
- Entwicklung von umweltbildenden und kulturellen Angeboten

Ergänzende Anmerkungen:

Berichtsgrenzen:
Die folgende DNK-Erklärung und darin enthaltene Inhalte/Angaben beziehen sich auf die Grün Berlin Unternehmensgruppe (kurz: Grün Berlin), ihre Betriebsstandorte und ihr eigenes Personal. Dazu gehören zum Stichtag 31.12.2022:

- **Grün Berlin GmbH** (landeseigene Gesellschaft) mit ihren Töchtern
  - **Grün Berlin Service GmbH**
  - **GB InfraVelo GmbH**
  - sowie die **Grün Berlin Stiftung**

Die GB InfraSignal GmbH wird in diesem Bericht nicht berücksichtigt, da sie erst zum 1.1.2023 Tochter der Grün Berlin GmbH und somit Teil der Grün Berlin Unternehmensgruppe geworden ist.

Berichtsjahr:
Die Inhalte und Daten der folgenden DNK-Erklärung beziehen sich – sofern nicht anders ausgewiesen – auf das Geschäftsjahr 2022 (1.1.2022 bis 31.12.2022).

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.

Als landeseigene Unternehmensgruppe versteht Grün Berlin sich als zuverlässiger Partner des Landes Berlin, des Senats und der Bezirke, der im Sinne seiner gemeinnützigen Ausrichtung für eine nachhaltige Stadtentwicklung wirkt. Strategisch leitgebend ist dabei die gruppenübergreifende Mission: *„Wir entwickeln, bauen und betreiben nachhaltige Infrastrukturen, öffentliche Räume und ermöglichen moderne Mobilitäts- und Verkehrslösungen."*

Per Gesellschaftervertrag ist Grün Berlin seit jeher der nachhaltigen Entwicklung im Kontext der Stadtentwicklung verpflichtet und richtet sich folglich strategisch konsequent auf die im Folgenden relevanten Nachhaltigkeitsschwerpunkte aus:

- Klimaschutz und -resilienz der Stadt Berlin
- Umweltschonung und Naturschutz
- Ressourcenschonung
- Förderung der Berliner Stadtgesellschaft
- Soziale Teilhabe und Integration (u.a. durch soziokulturelle Faktoren z.B. Barrierearmut bzw. -freiheit)
- Bildungsarbeit in Bezug auf nachhaltige Stadtentwicklung
- Partizipation der Berliner Bevölkerung
- Verantwortungsvolles Wachstum

Über diese strategischen Schwerpunkte schlägt sich der Nachhaltigkeitsanspruch von Grün Berlin in einem klaren unternehmerischen Auftrag nieder. Aus diesem Grund gab es bisher keine Notwendigkeit, eine eigenständige Nachhaltigkeitsstrategie zu entwickeln, da der strategische Rahmen klar auf die Nachhaltigkeitspotenziale der Stadtentwicklung ausgerichtet war und ist.

Gleichzeitig hat sich das regulative Umfeld in den vergangenen Jahren wesentlich weiterentwickelt. Gesetzesinitiativen auf Landesebene (Klimagesetz und Co.), aber auch auf EU-Ebene (Berichtspflichten nach CSRD), stellen klare Anforderungen an die Nachhaltigkeitsleistungen von Unternehmen – so auch von Grün Berlin. Daher hat Grün Berlin beschlossen, in 2023/2024 eine ganzheitliche und den regulatorischen Anforderungen konforme Nachhaltigkeitsstrategie zu entwickeln und der strategischen Ausrichtung eine konsolidierte und verbindliche Form zu geben.

Der strategische Kontext von Grün Berlin
Als landeseigenes Unternehmen ist die strategische Ausrichtung maßgeblich von den politischen Entscheidungen und Rahmenbedingungen des Landes Berlin sowie der auf Landesebene relevanten Nachhaltigkeits-Frameworks wie u.a. den Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen (s. Kriterium 3) sowie den ILO Kernarbeitsnormen (s. Kriterium 14) abhängig. Gleichzeitig setzt Grün Berlin eigene nachhaltigkeitsrelevante Standards bzw. Anforderungen um. Leitgebend ist in diesem Zusammenhang die unternehmensübergreifende Philosophie „Kultur des guten Bauens", die strategisch und operativ hohe Qualitäts- und Nachhaltigkeitsanforderungen an die Gruppe stellt. Gleichzeitig orientiert sich Grün Berlin – wo möglich – an externen Standards und verfolgt z.B. eine Zertifizierungsstrategie u.a. nach DGNB im Kontext der Freiraumarchitektur.

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.

Das besondere Umfeld von Grün Berlin
Grün Berlin agiert als landeseigene Unternehmensgruppe, mit dem Land Berlin als alleinige Gesellschafterin, in einem besonderen politischen und wirtschaftlichen Umfeld. So werden Grün Berlin Aufgaben unmittelbar aus dem politischen Raum durch die entsprechend fachpolitisch zuständige Senatsverwaltung für Mobilität, Verkehr, Klimaschutz und Umwelt (SenMVKU) übertragen. Das Berliner Landesrecht und Anforderungen aus dem Beteiligungsmanagement des Landes Berlin prägen daher maßgeblich die Geschäftsaktivitäten von Grün Berlin. Nicht zuletzt sind politische Vertreter*innen im Aufsichts-/Stiftungsrat vertreten und gewährleisten, dass nachhaltige Stadtentwicklung im Sinne der Landesinteressen vorangetrieben wird. Finanziert wird Grün Berlin mehrheitlich aus öffentlichen Geldern wie

Zuwendungen oder Fördergeldern. Infolge stehen alle Projekte von GruÌˆn Berlin unter Vorbehalt der Verfügbarkeit von Haushaltsmitteln und den erforderlichen haushalterischen Voraussetzungen. Eigene Erträge sind aufgrund der im Gesellschaftsvertrag festgeschriebenen Gemeinnützigkeit genauso wie aufgrund der strategischen Gemeinwohlorientierung eingeschränkt.

Und auch sozio-ökologisch stellt das Land Berlin Grün Berlin im Rahmen der nachhaltigen Stadtentwicklung vor besondere Aufgabenstellungen. So gilt es, wie in vielen Großstädten und Ballungsgebieten, ökologische Themen wie die Klimaresilienz Berlins zu fördern und öffentliche Räume inkl. ihrer Verkehrsinfrastruktur so ressourcen- und umweltschonend wie möglich zu gestalten. Dazu gehört auch die sorgsame Abwägung zwischen Flächenversiegelung und Grünflächen. Gleichzeitig bringt Berlin eine besondere Sozialstruktur mit sich, die die Geschäftsaktivitäten und das Angebot von Grün Berlin mit dem Anspruch der Teilhabe und Integration maßgeblich prägt.

Wesentliche Nachhaltigkeitsthemen bei Grün Berlin
Eine Wesentlichkeitsanalyse im Sinne der „doppelten Wesentlichkeit" hat Grün Berlin noch nicht durchgeführt. Bis dato haben sich wesentliche Nachhaltigkeitsthemen als landeseigenes Unternehmen aus dem unternehmerischen Auftrag, der strategischen Ausrichtung und dem politischen Willen des Landes Berlin im Rahmen der nachhaltigen Stadtentwicklung ergeben. Dabei stehen Themen wie Klimaschutz und -resilienz, Umwelt-/sowie Ressourcenschonung und Naturschutz als auch die Förderung der Berliner Stadtgesellschaft mithilfe von nachhaltigen Infrastrukturen, Angeboten im öffentlichen Raum im Sinne der sozialen Teilhabe und entsprechender Bildungsarbeit z.B. über Projekte wie Campus Stadt Natur klar im Fokus. Zudem richtet Grün Berlin verstärkt den Blick nach Innen, um als Arbeitgeber entsprechende Themen wie Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Beteiligung der Mitarbeiter*innen und attraktive Arbeitsbedingungen zu gewährleisten.

Im Zuge der Entwicklung einer ganzheitlichen Nachhaltigkeitsstrategie 2023/2024 wird Grün Berlin eine systematische Wesentlichkeitsanalyse durchführen. Entlang der Auswirkungen der eigenen Geschäftsaktivitäten auf Nachhaltigkeitsthemen (Inside-Out) und der Auswirkungen von Nachhaltigkeitsthemen auf den Geschäftserfolg von Grün Berlin (Outside-in) soll so ein strategischer Fokus auf die wesentlichen Nachhaltigkeitshebel erarbeitet werden. Dabei wird Grün Berlin nach den Vorgaben der CSRD-Berichtspflicht zur „doppelten Wesentlichkeit" vorgehen.

Erste Betrachtung von Nachhaltigkeitschancen und -risiken
Durch das Beteiligungsmanagement und -controlling sowie dem "Berliner Corporate Governance Kodex" (BCGK) des Landes Berlin ist Grün Berlin dazu angehalten, ein angemessenes Risikomanagement und -controlling zu etablieren. In diesem Kontext werden systematisch Chancen und Risiken – wie z.B. zu hohe Bürokratisierung, fehlende Förderfähigkeit von Projekten,

auszubauende Digitalisierung oder der Fachkräftemangel, evaluiert und im Rahmen des Jahresberichts transparent gemacht.

Projektbezogen betrachtet Grün Berlin zudem nachhaltigkeitsbezogene Risiken und Chancen. Im Rahmen der Stadtentwicklung sind vor allem Risiken im Zuge des fortschreitenden Klimawandels und daraus resultierende Extremwetterereignisse als auch die zunehmende Flächenversiegelung zentral. Gleichzeitig existieren soziale Risiken, wie soziale Verdrängung aus dem öffentlichen Raum durch Vandalismus z.B. in den Parkanlagen von Grün Berlin. Gleichzeitig liegt im Geschäftszweck von Grün Berlin allein – der nachhaltigen Stadtentwicklung Berlins – die zentrale Chance, mit zukunftsfähigen Konzepten einen aktiven Beitrag zu einer nachhaltigen Stadt zu leisten. So kann Grün Berlin z.B. durch die gezielte Landschaftspflege auf den Grünflächen die Artenvielfalt im öffentlichen Raum fördern und durch attraktive Angebote die soziale Teilhabe und Rekreation der Bürger*innen Berlins steigern und Bürgernähe schaffen.

Im Zuge der Entwicklung einer Nachhaltigkeitsstrategie 2023/2024 wird Grün Berlin entlang der Wesentlichkeitsanalyse (v.a. der sogenannten Financial Materiality - Chancen und Risiken) Nachhaltigkeitschancen und -risken noch systematischer evaluieren.

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.

Grün Berlin verfolgt das unternehmensübergreifende Zielbild der lebenswerten und nachhaltigen Stadt. Das bedeutet, dass sich Berlin mit Freiräumen für Erholung, Vergnügen, Sport und Gesundheit, für Inspiration, soziale Begegnungen, bürgerschaftliches Engagement und umweltfreundliche Verkehrsstrukturen nachhaltig weiterentwickelt.

Im Rahmen der Erfüllung des unternehmerischen Auftrags übernimmt Grün Berlin als landeseigene Unternehmensgruppe eine Vorbildfunktion, auch bei der Umsetzung der **Nachhaltigkeitssziele des Landes Berlin**. So sind die konkreten Ziele des Landes Berlin, die sich an den **17 globalen Nachhaltigkeitszielen** der Vereinten Nationen (engl. Sustainable Development Goals, SDGs) ausrichten, strategisch leitgebend (z.B. „Berlin bleibt grüner – mehr Lebensqualität für Mensch und Natur trotz Klimawandel"). Zentral dabei sind u.a. die **Berliner Klimaziele**, die v.a. mit dem Instrument des Berliner Energie- und Klimaschutzprogramms (BEK 2030) umgesetzt werden sollen. Wesentliche Meilensteine des Programms zur Minderung der

CO_2-Emissionen in Berlin zum Vergleichsjahr 1990 sind:

- bis 2030 – Minderung um 70%,
- bis 2040 – Minderung um 90% und
- bis 2045 – Minderung um 95%.

Über die Erreichung dieser Reduktionsziele sollen zur Erfüllung der Berliner Klimaschutzziele im weiteren Sinne zudem folgende strategische Zieldimension unterstützt werden:

- Förderung der Bewusstseinsbildung zur Veränderung von Lebens- und Konsumgewohnheiten z.B. durch Umweltbildungsformate, Reallabore und Naturerfahrungsräume

Aus dem Nachhaltigkeitszielbild des Landes Berlin leitet Grün Berlin zum einen **projektbezogene Zielbilder** ab.

Beispiel: Zielbild „Platz der Luftbrücke"
Ziele für das Projekt „Platz der Luftbrücke" sind u. a. die Realisierung…

- …eines zusammenhängenden Stadtraums
- …eines hochwertigen Entrées zum ehemaligen Flughafen Tempelhof
- …abwechslungsreiche öffentliche Plätze
- …des Berliner Mobilitätsgesetzes
- …eines innovativen Regenwassermanagements
- …modellhafter Teil-Maßnahmen
- …von Maßnahmen zur Stärkung der historischen Dimensionen.

Zum anderen leitet Grün Berlin **konkrete unternehmensübergreifende Ziele** ab, für die die Geschäftsleitung von Grün Berlin strategisch verantwortlich ist. Prägend in diesem Zusammenhang sind die Reduktionsziele im Rahmen der Verpflichtung zur Klimaschutzvereinbarung (KSV) mit dem Land Berlin. Grün Berlin verfolgt analog zum Land Berlin das strategische Ziel, bis 2045 klimaneutral zu werden. Auf dem Zielpfad zur Klimaneutralität hat sich Grün Berlin zu folgenden operativen Reduktionszielen verpflichtet (s. Kriterium 13):

- Reduktion der Energieverbräuche bis Ende 2026 um 12,5%
- Reduktion der CO_2-Emissionen und des Ressourcenverbrauchs bis Ende 2032 (gegenüber 2019) um 25%

Diese Nachhaltigkeitsziele sind für Grün Berlin von gleich hoher Bedeutung und Relevanz, um dem unternehmerischen Auftrag der nachhaltigen Stadtentwicklung nachzukommen. Deswegen priorisieren wir diese bisher nicht untereinander.

Zur regelmäßigen Überprüfung des Umsetzungsstandes – v.a. der KSV mit dem Land Berlin – hat Grün Berlin ein geeignetes Monitoring eingeführt. Über dieses Monitoring wird durch die Geschäftsleitung von Grün Berlin gegenüber

den internen Kontrollgremien, wie den Aufsichts-/Stiftungsräten sowie der operativen Senatsverwaltung (SenMVKU), der Fortschritt zur Zielerreichung berichtet. Diese Gremien sind entsprechend in der Verantwortung, die Einhaltung der Zielvorgaben zu prüfen.

Im Rahmen der Entwicklung einer ganzheitlichen Nachhaltigkeitsstrategie 2023/2024 soll für Grün Berlin ein konsolidiertes strategisches Zielbild – im Abgleich mit den SDGs – entwickelt werden, das die unterschiedlichen Anforderungen und Zielsetzungen – konsolidiert. Auf dieser Basis sollen dann weitere operative Zielsetzungen – über die klimarelevanten hinaus – abgeleitet werden.

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.

Grün Berlin entwickelt, baut und betreibt grüne und blaue Infrastrukturen, urbane Freiräume, Parks, öffentliche Bauten und nachhaltige Mobilitäts- und Verkehrslösungen für ein lebenswertes Berlin. Diese Kernwertschöpfung ist gemeinwohlorientiert und darauf ausgerichtet, einen gesellschaftlichen Mehrwert zu schaffen, indem die Klimaresilienz, der Naturschutz und damit auch die Aufenthaltsqualität für die Bürger*innen von Berlin im Fokus nachhaltiger Stadtentwicklung stehen.
Die Wertschöpfungskette von Grün Berlin – inkl. der vor- und nachgelagerten Stufen, stellt sich wie folgt dar:

Vorgelagerte Wertschöpfung (Berliner Senatsverwaltung)

- Aufgabenübertragung durch den politischen Raum
- Finanzierung
- (nachgelagert: Einkauf von Betriebs- und Hilfsmitteln)

Kerngeschäft von Grün Berlin

- Projektentwicklung (VwVBU, Partizipation)
- Planung (VwVBU)
- Projekt- und Baumanagement
- Projektleitung für die Umsetzung (via Beauftragung entsprechender Leistungen)
- Betrieb der Parkanlagen (Liegenschaften) (regionale Subunternehmen etc.)
- Flächenübernahme für Planung, Bau und Bewirtschaftung
- Wiederverwertung und/oder Entsorgung (während Bau- und

Betriebsphase)

Nachgelagerte Wertschöpfung (Dritte)

- Übergabe von Projekten an Dritte

Nachhaltigkeitsaspekte in der vorgelagerten Wertschöpfung
Grün Berlin werden – als landeseigene Unternehmensgruppe mit klarem Geschäftszweck der nachhaltigen Stadtentwicklung – Aufgaben direkt vom Land Berlin übertragen, sprich aus dem politischen Raum heraus. Dabei stehen Nachhaltigkeitsaspekte, in unterschiedlicher Ausprägung, stets im Zentrum dieser Projekte, die durch die Senatsverwaltung und ihren politischen Willen zur nachhaltigen Stadtentwicklung initiiert und durch die besondere Kompetenz von Grün Berlin realisiert werden (s. Kriterium 1 und 2).

Die meisten Projekte werden durch Zuwendungen, die haushaltspolitisch von der Senatsverwaltung für Finanzen (SenFin) geplant werden, und einige durch Fördergelder umgesetzt. Zentrale Herausforderung dabei ist die Abwägung von größtmöglicher Nachhaltigkeit und Wirtschaftlichkeit. In diesem Kontext unterstützt die SenFin deswegen die Entwicklung des nachhaltigen Finanzwesens bei den Refinanzierungsaktivitäten und baut zunehmend auf sogenannte „Social und Green Bonds".

Für den Einkauf von gängigen Betriebs- und Hilfsmitteln für die Geschäftsstandorte von Grün Berlin, sind die landesrechtlichen Vorhaben im Sinne der „umweltverträglichen und fairen Beschaffung" (Verwaltungsvorschrift Beschaffung und Umwelt; VwVBU) leitgebend. So wird gewährleistet, dass u.a. in Orientierung an Zertifikaten und Labels (z.B. Der Blaue Engel, EU-Umweltzeichen, Energy Star, FSC-Zertifikat, Grüner Knopf) entsprechende Betriebs- und Hilfsmittel beschafft werden. Zudem verfolgt Grün Berlin die Idee des „papierlosen Büros", um durch digitale Prozesse umwelt- und ressourcenschonender zu agieren.

Nachhaltigkeitsaspekte im Kerngeschäft
Die Herausforderungen des Klimawandels sowie gesellschaftliche Herausforderungen im Kontext der wachsenden Stadt prägen die Stadtentwicklung Berlins (s. Kriterium 2). Daher braucht es Konzepte, um zum einen eine klimaresiliente Stadt und zum anderen eine sozial lebenswerte und inklusive Stadtgesellschaft zu ermöglichen. Daher gehört es zum Kerngeschäft von Grün Berlin auf Basis von möglichst wenig versiegelter Fläche und mit effizienten Finanzmitteln öffentliche Freiräume zu schaffen, die sowohl dem Klima- und Naturschutz, als auch der Förderung der Stadtgesellschaft dienen. Dazu braucht es die konzeptionelle Kompetenz und Kreativität von Grün Berlin, die von der Senatsverwaltung initiierten Projekte, unter Partizipation der Bürger*innen Berlins zu entwickeln, zu planen und umzusetzen.

Gleichzeitig ist der Bau von grünen und blauen Infrastrukturen, der

Landschafts- und Verkehrswegebau sowie der punktuelle Hochbau zur Freiraumgestaltung, aber auch der Betrieb der Parkanlagen, im Rahmen der Stadtentwicklung durchaus energie- und ressourcenintensiv. Deswegen werden von Anfang an bei der Konzeption und in der Zusammenarbeit mit regionalen Partnern (z.B. Berliner Stadtwerken und Regenwasseragentur) Nachhaltigkeitsaspekte, wie Energie-, Ressourceneffizienz und Naturschutz, aber auch soziale Aspekte wie faire und sichere Arbeitsbedingungen z.B. auf den Baustellen sowie Barrierearmut und Aufenthaltsqualität in den Parkanlagen berücksichtigt. Dabei hält sich Grün Berlin an landesrechtliche Vorgaben (Berliner Ausschreibungs- und Vergabegesetz, VwVBU; s. Kriterium 6) und eigene Standards in Bezug auf die nachhaltige Beschaffung von Baumaterialien und Dienstleistungen, die die konsistente Beachtung dieser Aspekte regeln und gewährleisten und durch interne und externe Kontrollmechanismen überprüft werden (s. Kriterium 6 und 7).

Im Betrieb der Parkanlagen von Grün Berlin, der durch eine stark regionale Subunternehmer- und Lieferantenstruktur geprägt ist, steht ebenfalls der Anspruch der Energie- und Ressourceneffizienz im Fokus, der bereits in der Entwicklung und Planung der Projekte vorgedacht und in diesem Sinne – u.a. auch bei der Instandhaltung und Sanierung – fortgeführt wird (s. Kriterien 11-13). So gelten auch für die Parkanlagen die Beschaffungsvorschriften (u.a. VwVBU) des Landes Berlin, um z.B. Lebensmittel in Bioqualität anzubieten. Gleichzeitig stellt punktueller Vandalismus und die potenziell resultierende soziale Verdrängung den Betrieb der Anlagen vor besondere Herausforderungen. Hier arbeitet Grün Berlin gemeinsam mit dem Land Berlin an entsprechenden Sicherheitskonzepten, um vandalistischen Aktivitäten Einhalt zu gebieten und einen attraktiven und sicheren öffentlichen Freiraum zu gewährleisten.

Im Rahmen des Landschafts- und Verkehrswegebaus sowie des Hochbaus, aber auch im Betrieb der Parkanlagen, entstehen beträchtliche Abfallmengen (Biomasse, Haus- aber auch Sondermüll). Es gehört zum Kerngeschäft von Grün Berlin, sich um eine umweltgerechte Entsorgung dieser Abfälle zu kümmern und mit entsprechenden Entsorgungsunternehmen zusammenzuarbeiten. Gleichzeitig ist der Anspruch von Grün Berlin, Wertstoffe im Kreislauf zu halten und wiederzuverwerten, u.a. durch eigene Lagerung für die spätere Nutzung oder durch das Einstellen in Baustoffbörsen. So soll der Druck auf Ressourcen gezielt reduziert werden (s. Kriterien 11-12).

Nachhaltigkeitsaspekte in der nachgelagerten Wertschöpfung
Die nachgelagerte Wertschöpfung von Grün Berlin ist auf die Übergabe von Projekten an Dritte begrenzt, da der Betrieb der Parkanlagen Teil des Kerngeschäfts ist. Da die Projekte durch landesrechtliche Vorgaben (Berliner Ausschreibungs- und Vergabegesetz, VwVBU; s. Kriterium 6) und eigene Standards über ein entsprechendes Nachhaltigkeitsprofil verfügen, sind „per Design" gewisse Nachhaltigkeitsaspekte auch im Folgebetrieb durch Dritte gewährleistet. Der konkrete Betrieb und die Instandhaltung sowie mögliche

Sanierungen und Weiterentwicklungen liegen ab der Übergabe nicht mehr im Einflussbereich von Grün Berlin.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Die Kernaufgabe von Grün Berlin besteht darin, Berlin für und mit den Berliner Bürger*innen zu einer nachhaltigen und klimafreundlichen Stadt zu entwickeln. Nachhaltigkeit ist durch diesen Geschäftszweck fest in der Unternehmens-DNA von Grün Berlin verankert. Dies spiegelt sich auch in den Verantwortlichkeiten wider: der Nachhaltigkeitsanspruch wird einerseits strategisch auf oberster Führungsebene, andererseits operativ in jedem Fachbereich dezentral und im Projektgeschäft verantwortet.

Organisation und Rollen bei Grün Berlin für nachhaltige Stadtentwicklung
Die **Geschäftsleitung** trägt die Hauptverantwortung für die Steuerung der strategischen nachhaltigkeitsbezogenen Maßnahmen von Grün Berlin. In Zusammenarbeit mit den **Aufsichts-/Stiftungsräten** von Grün Berlin, in denen u.a. der/die Staatssekretär*in für Klimaschutz und Umwelt als Vorsitz, politische Vertreter*innen aus der Senatsverwaltung für Mobilität, Verkehr, Klimaschutz und Umwelt (SenMVKU) sowie Vertreter*innen aus den betroffenen Bezirken vertreten sind, wird die strategische Ausrichtung von Grün Berlin verhandelt. Die Aufsichts-/Stiftungsräte prüfen im Rahmen des Beteiligungsmanagement und -controlling des Landes Berlin, ob Grün Berlin die mit der Eigentümerin (= SenFin) politisch gesetzten Zielvereinbarungen (z.B. die der Klimaschutzvereinbarung) im Rahmen der Geschäftsaktivitäten erfüllt.

Gleichzeitig tragen alle **Fachbereiche** bei Grün Berlin Verantwortung für konkrete Nachhaltigkeitsthemen, da jedes Projekt, das von der Gruppe umgesetzt wird, darauf abzielt, die nachhaltige Stadtentwicklung zu fördern. Für Grün Berlin stellt Nachhaltigkeit somit ein Querschnittsthema dar, das in allen Bereichen und allen Projekten integriert ist und dort operativ verantwortet wird: Sei es beim Bau attraktiver öffentlicher Räume, der Entwicklung von Infrastrukturen für die Mobilitätswende oder der Bereitstellung von Bildungsaktivitäten.

Weiterhin gibt es bei Grün Berlin seit 2021 die Rolle der/s **HSE-Beauftragte*n**, die vor allem für die Bereiche Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz der Mitarbeiter*innen zuständig ist. Der Aspekt des Umweltschutzmanagements befindet sich noch in den Anfängen, allerdings ist der/die HSE-Beauftragte bereits in die Entwicklung von Prozessen in Bezug auf

das Abfallmanagement involviert.

Transparente Kommunikation ist ein zentraler Grundsatz der Zusammenarbeit von Grün Berlin. Daher informiert Grün Berlin die Bürger*innen kontinuierlich über alle Aktivitäten und Projekte (z.B. auf der Website). Somit werden derzeit die strategischen Aktivitäten von Grün Berlin rund um Nachhaltigkeit im Bereich **Marketing und Kommunikation** (MaKom) koordiniert.

Grün Berlin plant 2023, eine interdisziplinäre **Nachhaltigkeits-Taskforce** zu etablieren. Diese Arbeitsgruppe wird anlassbezogen zur Entwicklung einer ganzheitlichen und verbindlichen Nachhaltigkeitsstrategie ins Leben gerufen, um die zentralen Perspektiven für diesen Prozess zu bündeln. Darüber hinaus wird Grün Berlin 2023 die Position einer/s Nachhaltigkeitsbeauftragten für Grün Berlin ausschreiben, die an der Entwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie und deren unternehmensübergreifenden Umsetzung in Form eines systematischen Nachhaltigkeitsmanagements wirken soll.

6. Regeln und Prozesse

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

Eine Vielzahl an Regelwerken sorgt dafür, dass Nachhaltigkeit fest in den Geschäftspraktiken von Grün Berlin verankert ist. Die Kombination aller Regelwerke verpflichtet Grün Berlin, alle betrieblichen Prozesse im Hinblick auf Umweltschutz, Klimaschutz und soziale Verantwortung auszurichten.

- **Unternehmenswerte:** In einem partizipativen Prozess haben die Grün Berlin Mitarbeiter*innen gemeinsam Unternehmenswerte erarbeitet. Die Werte verbinden alle Mitarbeiter*innen, geben Orientierung und leiten ihr Handeln. Neben dem Leitbild und dem Aufgabenverständnis sind hier auch das Unternehmensziel, die Haltung und die Grundsätze der Zusammenarbeit festgeschrieben.
- **Der Gesellschaftsvertrag der Grün Berlin GmbH:** Der Gesellschaftsvertrag der Muttergesellschaft Grün Berlin GmbH legt den gemeinnützigen Zweck und damit den unternehmerischen Auftrag von Grün Berlin fest. Dieser umfasst u.a. die Förderung der Berliner Stadtgesellschaft sowie des Klima- und Umweltschutzes, der Umweltbildung und kultureller Angebote im öffentlichen Freiraum.
- **Der Berlin Governance Kodex (BCGK):** Der Berliner Corporate Governance Kodex dient als Regelwerk für Grün Berlin, um eine verantwortungsvolle, transparente und rechtskonforme Unternehmensführung sicherzustellen. Unter anderem liegt der Fokus des BCGKs auf der engen und vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen der

Geschäftsleitung und dem Aufsichtsrat. Grün Berlin legt Wert auf eine konstruktive Zusammenarbeit zwischen beiden Organen, um die Interessen Berlins optimal zu vertreten.

- **Unternehmensphilosophie „Kultur des guten Bauens":** Die „Kultur des guten Bauens" ist die Unternehmensphilosophie von Grün Berlin und beschreibt die Arbeitshaltung von Grün Berlin, dass Projekte qualitätsbewusst, transparent, termingerecht und effizient umgesetzt werden. Gleichzeitig steht sie für das Grundverständnis, dass Grün Berlin als öffentliche Unternehmensgruppe stets dem Gemeinwohl dient.
- **Der Partizipationsleitfaden:** Grün Berlin folgt den Leitlinien zur Bürgerbeteiligung des Landes Berlin. Ziel ist es, die Ideen und Anregungen der Bürger*innen zu identifizieren, zu moderieren und in die Projektplanung einfließen zu lassen. Der eigene Partizipationsleitfaden von Grün Berlin ist ein Instrument, das den Mitarbeiter*innen Hilfestellung gibt, Beteiligungsverfahren passgenau auf Projekte anzuwenden und effektiv und transparent zu gestalten.
- **Berliner Energie- und Klimaschutzprogramm:** Zentrales Instrument zur Erreichung der Berliner Klimaziele ist das Berliner Energie- und Klimaschutzprogramm (BEK 2030). Als landeseigene Unternehmensgruppe folgt Grün Berlin dem Programm und nutzt es als Rahmen für ihr eigenes nachhaltiges Handeln. Dies manifestiert sich auch in der Klimaschutzvereinbarung mit dem Land Berlin.
- **Die Klimaschutzvereinbarung (KSV) mit dem Land Berlin:** Mit der Klimaschutzvereinbarung zwischen Grün Berlin und dem Land Berlin verpflichtet sich Grün Berlin, geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um bis zum Jahr 2045 weitgehend klimaneutral zu werden.
- **Berliner Ausschreibungs- und Vergabegesetz:** Das Berliner Ausschreibungs- und Vergabegesetz enthält klare Regelungen, die es öffentlichen Auftraggebern erlauben oder sogar vorschreiben, Umweltaspekte bei der Vergabe öffentlicher Aufträge zu berücksichtigen. Grün Berlin ist als landeseigene Gesellschaft in Berlin dazu verpflichtet, die Vorschriften und Bestimmungen des Ausschreibungs- und Vergabegesetzes einzuhalten. Grün Berlin lässt zudem eigene Umweltkriterien in die Ausschreibungen einfließen.
- **Verwaltungsvorschrift Beschaffung und Umwelt (VwVBU):** Die Verwaltungsvorschrift legt konkret fest, wie ökologische Aspekte in den Beschaffungsprozess integriert werden sollen.
- **Zertifizierungen:** Zertifizierungen wie die Zertifizierung „Deutscher Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen" (DGNB) machen nachhaltiges Bauen anwendbar und vergleichbar. Die Zertifizierungen bieten klare Kriterien und Anforderungen, an denen sich Grün Berlin bei der Planung und Umsetzung von Projekten orientiert, um ressourcenschonend und klimafreundlich zu arbeiten.
- **Organisationsanweisungen:** Organisationsanweisungen, die den Mitarbeiter*innen z.B. im Intranet zur Verfügung gestellt sind, beziehen sich vor allem auf Themen des Gesundheitsschutzes, der Arbeitssicherheit und Compliance. Sie regeln z.B. Verfahrensregeln, die im Falle von

Unfällen befolgt werden sollten oder wie Mitarbeiter*innen sich bzgl. der Annahme von Geschenken zu verhalten haben.

- **Klimagerechte Haushaltsführung:** Auf Grundlage des Senatsbeschlusses SB 233/2022 vom 22. März 2022, sollen Klimaschutzziele zukünftig besser in die Haushaltsplanung von Berlin integriert werden. Dafür müssen Informationen zu Ausgaben in bestimmten Bereichen gesammelt werden, die eine Auswirkung auf den Klimaschutz haben könnten.
  Grün Berlin ist daher dazu verpflichtet, Daten über bereits berechnete oder erwartete Auswirkungen auf die Berliner CO_2-Emissionen an die Senatsverwaltung zu übermitteln.

Im Jahr 2023/24 plant Grün Berlin die Einführung eines **Prozessmanagement-Systems** in Anlehnung an die Prinzipien des Qualitätsmanagements, das eine Unternehmenslandkarte abbilden, verschiedene Projektprozesse definieren und – soweit es die Projekt-Diversität – erlaubt, standardisieren soll. Das dafür notwendige Tool ist bereits vorhanden und soll nun mit Inhalten befüllt werden.

Der globale Kontext zeichnet das Zielbild nachhaltiger Entwicklung
Die Berliner Senatsverwaltung für Umwelt, Mobilität, Verbraucher- und Klimaschutz (SenMVKU) hat im November 2021 einen Bericht veröffentlicht, der beispielhafte Aktivitäten des Berliner Senats im Zusammenhang mit den SDGs zeigt. Zukünftig sollen auch die Projekte von Grün Berlin diesen Zielen zugeordnet werden, um die Nachhaltigkeitsbemühungen gezielt auf das global anerkannte Zielbild für nachhaltige Entwicklung auszurichten und zu bewerten.

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.

Grün Berlin trägt als landeseigene, zuwendungsfinanzierte Unternehmensgruppe eine große Verantwortung gegenüber der Bevölkerung und dem Land Berlin. Daher unterliegt Grün Berlin einer Reihe von externen Kontrollmechanismen, die sicherstellen, dass die Geschäftstätigkeiten den gesetzlichen Vorgaben entsprechen, dem öffentlichen Interesse dienen und festgelegte Nachhaltigkeitsziele erreicht werden. Im Rahmen der Geschäftstätigkeiten verfügt Grün Berlin auch über interne Kontrollmechanismen und Datenmanagement-Praktiken, mit denen die Gruppe prüft, ob Geschäftsprozesse den geltenden Standards, Vorschriften und Unternehmenswerten entsprechen.

Externe Kontrollmechanismen

Kontrolle durch das Land Berlin: Grün Berlin unterliegt als landeseigene Unternehmensgruppe einer Vielzahl von Überwachungs- und Kontrollmechanismen. Als alleinige Gesellschafterin bildet das Land Berlin, vertreten durch die Senatsverwaltung für Finanzen (SenFin), die höchste Kontrollinstanz. Da Grün Berlin größtenteils durch Zuwendungen finanziert ist, führt die SenFin eine umfassende Prüfung und Überwachung jedes Vorgangs bei Grün Berlin durch. Ein- bis zweimal jährlich muss die Geschäftsleitung von Grün Berlin im Abgeordnetenhaus im Unterausschuss „Beteiligungsmanagement und -controlling" Bericht ablegen. Dabei geht es nicht nur um wirtschaftliche Kennzahlen, sondern auch darum, inwiefern Grün Berlin dazu beigetragen hat, die politischen Ziele des Landes zu erreichen. Grün Berlin wird bei den Geschäftstätigkeiten von Aufsichtsräten bzw. einem Stiftungsrat begleitet und kontrolliert. Die Unternehmensgruppe unterliegt zusätzlich weiteren Aufsichtsmechanismen, darunter Zuwendungsprüfungen, Wirtschaftsprüfungen, steuerliche Betriebsprüfungen und die Berichtspflicht nach dem Berliner Governance Kodex.

Klimaschutzvereinbarung: Grün Berlin hat sich mit der Klimaschutzvereinbarung (KSV) freiwillig verpflichtet, mit zusätzlichen Maßnahmen und Investitionen seine CO_2-Emissionen und den Ressourcenverbrauch konsequent zu verringern. Gemäß Vereinbarung müssen die Energie- und CO_2-Reduktionen in den verschiedenen, in der KSV definierten Bereichen (z.B. bei der Umrüstung der Innen- und Außenbeleuchtung), bis zum 30. April eines jeden Jahres für das jeweilige Vorjahr gemessen, dokumentiert und berichtet werden.

Kontrolle durch Zertifizierungen: Die Umsetzung von Nachhaltigkeitszertifizierungen wie der DGNB-Zertifizierung gewährleisten die Einhaltung von Nachhaltigkeitsaspekten in verschiedenen Projekten von Grün Berlin, indem sie bestimmte Standards, Kriterien und Verfahren festlegen, die von unabhängigen Prüfungsstellen überwacht und geprüft werden. So hat z.B. das Spreepark-Projekt – als erster öffentlicher Park in Deutschland – das Vorzertifikat von der Deutschen Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen e.V. (DGNB) in Platin erhalten. Mit dem Zertifikat werden Bauprojekte ausgezeichnet, die überdurchschnittlich die Kriterien in den Themenfeldern ökologische, ökonomische, soziokulturell-funktionale, technische und Prozessqualität für eine nachhaltige Umsetzung erfüllen.

Interne Kontrollmechanismen

Interne Revisionen nach Vergaben: Grün Berlin führt interne Revisionen durch, um sicherzustellen, dass Lieferanten und Dienstleister die Vergaberichtlinien (die i.d.R. auch soziale und ökologische Aspekte enthalten) einhalten. Die Überprüfung über Audits erfolgt punktuell und umfasst etwa 5% der Lieferanten und Dienstleister mit entsprechend hohem Vergabevolumen.

Datenmanagement zur faktischen Überprüfung
Grün Berlin möchte das Datenmanagement für Nachhaltigkeit in Zukunft über die klimarelevanten Daten hinaus professionalisieren. Das derzeitige ERP-System von Grün Berlin konzentriert sich auf die Erfassung von betriebswirtschaftlichen Kennzahlen. Grün Berlin plant ab 2025, das System um zusätzliche nicht-finanzielle KPIs zu erweitern, die Nachhaltigkeitsaspekte widerspiegeln. Insbesondere sollen Kennzahlen zu Vandalismus, sowie Klimaschutz und -resilienz in das System integriert werden. Außerdem wird evaluiert, ob es sinnvoll ist, ergänzend zur bestehenden IT-Infrastruktur über ein Business-Intelligence-Tool eine eigene Datenmanagement-Lösung für nicht-finanzielle Daten zu implementieren.

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.

Unternehmenswerte von Grün Berlin
Die Unternehmenswerte von Grün Berlin bestehen aus einem Leitbild und Grundsätzen der Zusammenarbeit.

Leitbild
Das sogenannte Leitbild, das den Rahmen für die tägliche Arbeit bildet, setzt sich zusammen aus der Identität, den Aufgaben, der Ziele und der Haltung von Grün Berlin.

Identität:

- Grün Berlin setzt als landeseigene Unternehmensgruppe politische Konzepte und Vorhaben in konkrete Projekte um.
- Grün Berlin gestaltet eine lebenswerte, zukunftsfähige und nachhaltige Stadt.
- Grün Berlin entwickelt zukunftsgewandte Mobilität.
- Grün Berlin gestaltet Berlin nach den Bedürfnissen aller Menschen.
- Grün Berlin ist ein verantwortungsbewusster Arbeitgeber.

Aufgaben:

- Grün Berlin entwickelt, gestaltet, baut und betreibt nachhaltige Infrastrukturen und öffentliche Räume.

- Grün Berlin arbeitet vernetzt und interdisziplinär.
- Grün Berlin informiert transparent über Projekte, ist dialogbereit und motiviert Berliner*innen an Projektgestaltungen teilzuhaben.
- Grün Berlin vermittelt Wissen anschaulich.

Ziel:

- Grün Berlin verfolgt das Ziel einer lebenswerten und nachhaltigen Stadt, in der sich Menschen sicher und klimaschonend bewegen können.

Haltung:

- Grün Berlin lebt eine Kultur des guten Bauens, was bedeutet, dass die Unternehmensgruppe dem Gemeinwohl verpflichtet ist und Projekte qualitätsbewusst, transparent, termingerecht und effizient umsetzt.

Grundsätze der Zusammenarbeit
Die Grundsätze der Zusammenarbeit von Grün Berlin geben Mitarbeiter*innen Orientierung im täglichen Arbeit und helfen neuen Kolleg*innen beim Onboarding:

- Grün Berlin arbeitet wertschätzend, qualitätsbewusst und mit Rücksicht auf andere.
- Grün Berlin ist offen für Feedback, legt Wert auf aktive Kommunikation und ist Veränderungen gegenüber aufgeschlossen.
- Grün Berlin schätzt Teamarbeit, legt Wert auf Vielfalt und fördert die Weiterentwicklung der Mitarbeiter*innen.
- Grün Berlin arbeitet kostensensibel und nachhaltig.

Der Partizipationsleitfaden und die VwVBU legen besondere Schwerpunkte auf die Einbindung von Umweltaspekten und die Förderung von Beteiligung in den Projekten von Grün Berlin.

Partizipationsleitfaden
Grün Berlin arbeitet nach dem Grundsatz, dass gute Partizipationsverfahren zur Nachhaltigkeit, Legitimität und Akzeptanz der Projekte beitragen. Der Partizipationsleitfaden von Grün Berlin legt unter anderem folgende Grundwerte fest:

- Grün Berlin beteiligt Bürger*innen/Expert*innen/Interessengruppen, weil Grün Berlin davon überzeugt ist, dass jede*r Beteiligte Ideen, Hinweise, Ansichten und Kompetenzen einbringen kann, die das Resultat des Verfahrens bzw. das Ergebnis der Projektentwicklung bereichern können.

- Das Gemeinwohl steht über Partikularinteressen. In Beteiligungsverfahren geht es um die Abwägung von Interessen, nicht immer ist eine konsensfähige Lösung für alle Beteiligten möglich.

- Die Mitarbeiter*innen von Grün Berlin setzten sich mit den Beteiligungsergebnissen auseinander, nehmen sie ernst und greifen sie auf, soweit es möglich und sinnvoll ist. Ein wertschätzender Umgang mit den Ergebnissen der Beteiligung stärkt das Vertrauen in die Verfahren.

Verwaltungsvorschrift Beschaffung und Umwelt – VwVBU
Die VwVBU verpflichtet Grün Berlin zur Berücksichtigung ökologischer Kriterien bei der Vergabe öffentlicher Aufträge. Dadurch nutzt Grün Berlin verstärkt Produkte und Dienstleistungen, die geringere Umweltauswirkungen über ihren gesamten Lebenszyklus hinweg haben.

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 soziale Verantwortung von Grün Berlin gegenüber der Berliner Bevölkerung und das Unternehmensziel, zum Gemeinwohl beizutragen, gilt nicht nur „nach außen" sondern auch für die eigenen Mitarbeiter*innen. Grün Berlin legt daher bei der Vergütung der Mitarbeiter*innen großen Wert auf Fairness, Sicherheit und Transparenz. Aus diesem Grund orientiert sich die Unternehmensgruppe an dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder.

Orientierung am Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L)
Grün Berlin orientiert sich an dem in Berlin geltenden Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L). Es erfolgt keine Anwendung in Gänze, da einige Paragraphen, wie die Unkündbarkeit gemäß Paragraph 34 des TV-L, nicht von Grün Berlin eigenständig umgesetzt werden können. Der Tarifvertrag (TV-L) wird u.a. als Referenzpunkt für die Gehaltsstrukturen der Mitarbeiter*innen genutzt und individualrechtlich abgebildet. Die individualrechtliche Umsetzung des TV-L gilt für alle Organisationen von Grün Berlin, mit Ausnahme der Grün Berlin Service GmbH, die sich jedoch im Wesentlichen an der Muttergesellschaft orientiert. Mitarbeiter*innen der GB invraVelo GmbH und der Grün Berlin GmbH haben - analog zu Mitarbeiter*innen im öffentlichen Dienst – außerdem bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) – Anrecht auf eine Form der betrieblichen Altersvorsorge. Dafür hat Grün Berlin eine Sonderregelung

erhalten. Zudem werden in der gesamten Unternehmensgruppe Überstunden in der Regel zeitlich abgegolten sowie Rufbereitschaft, Sonntagsarbeit oder Nachtzuschlag separat vergütet.

Vereinbarkeit des Besserstellungsverbotes und Anreizsystemen
Das sich aus den „Allgemeinen Nebenbestimmungen für Zuwendungen zur Projektförderung (ANBest-P)" ergebende Besserstellungsverbot wird durch die Anwendung des TV-L sichergestellt. Das Besserstellungsverbot legt fest, dass Empfänger von Zuwendungen ihre Mitarbeiter*innen nicht besser vergüten dürfen als vergleichbare Angestellte des Zuwendungsgebers. Das Besserstellungsverbot bedeutet daher für Grün Berlin auch, dass es schwierig ist, zusätzliche Vergütungs- und nicht-monetäre Anreizsysteme zur Erreichung von Nachhaltigkeitszielen für Mitarbeiter*innen zu schaffen.

Grün Berlin engagiert sich im Rahmen der zur Verfügung stehenden Mittel, Benefits für Mitarbeiter*innen zu schaffen. Zu den Maßnahmen gehört eine Kooperation mit einem Fitnessstudio, wofür Grün Berlin dem Studio im Gegenzug die Möglichkeit der Gewinnung von Neukund*innen bieten würde. Außerdem plant das Unternehmen, Mitarbeiter*innen beim Erwerb von Job-Tickets finanziell zu unterstützen, die Entgeltumwandlung bei Job-Rädern zu implementieren und Gesundheitstage einzuführen.

Variable Vergütung
Für Geschäftsleitungen sowie leitende Angestellte wurden Zielvereinbarungen mit variablen Vergütungen vereinbart. In einzelnen Zielvereinbarungen finden sich Nachhaltigkeitskriterien wieder. Hier sind insbesondere die sogenannten „Fachpolitischen Ziele bezogen auf gesellschaftspolitische und Nachhaltigkeitsziele" vor allem auf die Umsetzung der Klimaschutzvereinbarung (KSV) und somit auf z.B. CO_2-Einsparungen im Betrieb bezogen. Die

Erreichung der Ziele der Geschäftsleitungen wird durch den Aufsichtsrat von Grün Berlin kontrolliert, der die jährlichen Zielvereinbarungen zur Beurteilung vorgelegt bekommt. Zudem werden fixe und variable Bestandteile in einem sogenannten „Bezügebericht" zum Jahresabschluss dokumentiert und ebenfalls durch den Aufsichtsrat freigezeichnet. Die Zielerreichung der leitenden Angestellten kontrollieren die jeweiligen Geschäftsleitungen im Rahmen jährlicher Mitarbeitergespräche.

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.

zu a.
i. Bei Grün Berlin wird zwischen Geschäftsleitung, außertariflichen Führungskräften und tariflichen Führungskräften unterschieden. Die Gehälter der Geschäftsleitung bestehen i. d. R. aus einem Grundgehalt und variabler Vergütung, die an Zielvereinbarungen geknüpft ist. Es gibt bei Grün Berlin im Jahr 2022 zwei außertarifliche Führungskräfte, die keine variable Vergütung bekommen. Ansonsten erfolgt die Vergütung der Führungskräfte in Anlehnung an den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L). Tarifverträge für Führungskräfte werden wie bei allen anderen Mitarbeiter*innen individualrechtlich in den Arbeitsverträgen abgebildet.
ii. Bei Grün Berlin werden keine Willkommensboni oder Referral Boni ausgezahlt.
iii. Abfindungen müssen über den Aufsichtsrat von Grün Berlin genehmigt werden. Bisher ist kein solcher Fall bekannt.
iv. Bei Überzahlungen, z. B. bei zu spät bekannter Arbeitsunfähigkeit, werden Rückforderungen von Grün Berlin gestellt. v. Mitarbeiter*innen der GB infraVelo GmbH, der Grün Berlin GmbH sowie Mitglieder der Geschäftsleitung haben - analog zu Mitarbeiter*innen im öffentlichen Dienst - bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) Anrecht auf eine Form der betrieblichen Altersvorsorge.

zu b.
Mitglieder des Aufsichtsrates haben gem. §12 des Gesellschaftsvertrages

Anspruch auf angemessenen Ersatz ihrer Aufwendungen. Z. B. erhielten 2022 die Mitglieder des Grün Berlin Aufsichtsrates Aufwandsentschädigungen i.H.v. insgesamt 1.600 Euro.

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.

Derzeit wird dieser Leistungsindikator nicht erhoben. Im Zuge der künftigen Berichtsanforderungen und -pflichten nach CSRD wird Grün Berlin eine Transparentmachung der Vergütungspolitik neu evaluieren.

Die Wirtschaftsprüfenden von Grün Berlin erstellen und veröffentlichen bereits jährlich einen Bericht über die Prüfung der Aufwandsentschädigungen an die Mitglieder des Aufsichtsrats sowie die Bezüge der Geschäftsleitung und der leitenden Angestellten.

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 gesellschaftlich und wirtschaftlich relevanten Anspruchsgruppen ergeben sich bei Grün Berlin aus der gesellschaftsrechtlichen Situation, der damit einhergehenden Positionierung im politischen Raum und dem Geschäftszweck der Gemeinwohlorientierung.

Zentrale Stakeholder für Nachhaltigkeit bei Grün Berlin sind demnach

- das Land Berlin als Eigentümer, vertreten durch die Senatsverwaltung für Finanzen (SenFin)
- die Senatsverwaltung für Mobilität, Verkehr, Klimaschutz und Umwelt (SenMVKU) als Fachverwaltung von Grün Berlin
- die Grün Berlin begleitenden Aufsichts- und Stiftungsräte

- politische Vertreter*innen und Politiker*innen auf Bezirks- und Landesebene
- Expert*innen (z. B. aus Umweltverbänden)
- die Bürger*innen Berlins sowie alle Nutzer*innen nachhaltiger Infrastrukturen
- die Mitarbeiter*innen von Grün Berlin
- andere landeseigene Unternehmen wie z.B. die Regenwasseragentur

Dialog mit den Bürger*innen
Grün Berlin hat den Anspruch, Berlin für und mit den Berliner*innen zu einer nachhaltigen Stadt zu entwickeln. Daher folgt Grün Berlin den Berliner Leitlinien für Bürgerbeteiligung, um die Stimmen der Berliner*innen frühzeitig erfassen und in die Projektplanung integrieren zu können. Ein unternehmensübergreifender Partizipations-Leitfaden gibt den Mitarbeiter*innen von Grün Berlin Orientierung und Vorgaben, wie Beteiligungskonzepte in den diversen Projekten in ihren verschiedenen Projektphasen ermöglicht und effektiv gestaltet werden.

Die Wahl des Beteiligungsformats hängt von verschiedenen Faktoren ab, darunter das Ziel, die Zielgruppen, die Projektgröße, das Thema und Konfliktfelder. Daher werden im Rahmen der Partizipationskonzeptionierung Themen-, Ziel- und Akteursanalysen durchgeführt. Klassische Formate der **analogen Bürgerbeteiligung** sind z. B. Informations- und Dialogveranstaltungen, Zukunfts- und Ideenwerkstätten, Bürgerforen, Stadtspaziergänge, Runde Tische, Open Spaces und World Cafés. Formate, die in der Online- bzw. **digitalen Beteiligung** eingesetzt werden, reichen von Ideensammlungen und Umfragen bis hin zu gemeinsamer Textbearbeitung und Kommentierung. **Hybride Ansätze**, die analoge und digitale Elemente kombinieren, sind ebenfalls möglich und können je nach Bedarf eingesetzt werden.

Auch im späteren Betrieb (vor allem der Parkanlagen) wird die Kommunikation mit den Bürger*innen gewährleistet. Zum Beispiel gibt es in den Parkanlagen von Grün Berlin i.d.R. in einem Abstand von zwei Jahren **Besucher*innenbefragungen**, auf deren Basis – wenn erforderlich – Verbesserungen von Grün Berlin geprüft werden. Grün Berlin hat außerdem eine eigene Service-Stelle, die die direkte Kommunikation zwischen Bürger*innen und Grün Berlin fortlaufend ermöglicht: Bei offenen Fragen kann das Service-Team sowohl per E-Mail als auch per Anruf von montags bis freitags kontaktiert werden.

Dialog mit den Mitarbeiter*innen
Die Unternehmenswerte, die in einem partizipativen Prozess von den Grün Berlin-Mitarbeiter*innen erarbeitet wurden, verbinden alle Mitarbeiter*innen, geben Orientierung und leiten ihr Handeln. Sie schaffen ein gemeinsames Verständnis des gemeinsamen Wirkens.

Seit 2021 gibt es bei Grün Berlin eine gewählte **Mitarbeiter*innen-Vertretung** (MAV), die ähnlich wie ein Betriebsrat aufgebaut ist und funktioniert. Die MAV hat eine eigene Satzung, in der ihre Rechte ausformuliert sind. Die Mitglieder, die von den Mitarbeiter*innen in die MAV gewählt wurden, stehen unter Sonderkündigungsschutz, um die Interessen der Mitarbeiter*innen adäquat vertreten zu können. In regelmäßigen Abständen finden Austauschformate der MAV mit der Geschäftsleitung und dem HR-Team statt. Die MAV wirkt einerseits als Fürsprecher für die Mitarbeiter*innen, andererseits auch als Anlaufstelle für diese.

Die interne Unternehmenskommunikation erfolgt zudem über verschiedene Kanäle, darunter anlassbezogene Mitarbeiter*innen Befragungen, Ausflüge und Versammlungen, die mit Wissenstransfer einhergehen, das Intranet, Newsletter und interne Mitarbeiter*innen-Informationen. Letztere werden vor allem aus der HR-Abteilung oder von der Geschäftsleitung versandt. Andere Fachabteilungen können das Format jedoch auch nutzen. Mitarbeiter*innen-Gespräche mit Führungskräften finden bei Grün Berlin jährlich in einem definierten Format statt und werden protokolliert. Grün Berlin ist bemüht, den Dialog zwischen Führungskräften und Mitarbeiter*innen stetig zu professionalisieren und erarbeitet zu diesem Zweck ein Führungskräfteprogramm.

Dialog mit der Politik
Grün Berlin ist Partner für das Land, den Senat und die Bezirke Berlins für eine nachhaltige Stadtentwicklung. Der Gruppe werden ihre Aufgaben aus dem politischen Raum heraus übertragen. Sie arbeitet für und mit den Senatsverwaltungen (vornehmlich SenFin und SenMVKU), den Aufsichtsräten und dem Stiftungsrat sowie Politiker*innen auf Landes- und Bezirksebene. In einem frühen Stadium werden Projektpläne und Verfahren mit politischen Entscheidungsträger*innen bzw. Ansprechpersonen in der Verwaltung koordiniert und abgestimmt. So kann Grün Berlin gewährleisten, dass das projektspezifische Vorgehen von verantwortlichen Akteuren mitgetragen und unterstützt wird. Vertreter*innen des Senats und der Bezirke erhalten auch die für die Projekte von Grün Berlin entwickelten Partizipations- und Kommunikationskonzepte zur Kommentierung und können vorab Hinweise einbringen. In manchen Fällen beteiligen sich die Vertreter*innen des Senats und der Bezirke auch an der Umsetzung des Beteiligungskonzepts und sind ggf. bei Maßnahmen dabei.

Grün Berlin ist Mitglied in mehreren Organisationen wie zum Beispiel über die Grün Berlin Stiftung in der „Bundesstiftung BauKultur". Grün Berlin strebt zudem ein Engagement im „Senat der Wirtschaft" und der „Initiative mehrwert e. V." an.

Dialog mit Expert*innen und anderen landeseigenen Unternehmen
Die Zusammenarbeit mit Expert*innen ist für Grün Berlin von großer Bedeutung. Inwieweit und an welchen Stellen Expert*innen einbezogen

werden, ist projektabhängig. So können Expert*innen in Vorgesprächen mit Grün Berlin Mitarbeiter*innen Informationen für die Themen- und Akteursanalyse, die am Anfang der Beteiligungskonzeptionierung steht, beisteuern. In anderen Fällen werden den Expert*innen Mitentscheidungsrechte zugesprochen und mit ihnen gemeinsam Ziele und Maßnahmen definiert, die Einfluss auf die Umsetzung des Projekts haben. Dies kann zum Beispiel auf Expert*innen aus Naturschutzverbänden zutreffen, mit Hilfe derer konkret festgelegt wird, wie die Förderung von Artenvielfalt und Naturschutz in den Liegenschaften geleistet werden soll. Zusätzlich kooperiert Grün Berlin mit anderen landeseigenen Unternehmen. Ein relevanter Partner ist dabei beispielsweise die Berliner Regenwasseragentur, die versucht, Regenwasser (z.B. in den Liegenschaften) vor Ort zu halten und somit den natürlichen Wasserhaushalt zu stützen.

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.

Der wichtigste Stakeholder von Grün Berlin ist die Senatsverwaltung (v.a. SenMVKU), die Grün Berlin Aufgaben im Rahmen der nachhaltigen Stadtentwicklung überträgt. Außerdem ist Grün Berlin mit den Politiker*innen auf Bezirks- und Landesebene in regelmäßigem Austausch. Anliegen dieser Stakeholder erstrecken sich über den gesamten unternehmerischen Auftrag von Grün Berlin und beziehen sich somit vor allem auf...

- Klimaschutz und -resilienz der Stadt Berlin
- Umweltschonung und Naturschutz
- Zukunftsgerichtete Mobilitätslösungen
- Ressourcenschonung
- Förderung der Berliner Stadtgesellschaft
- Soziale Teilhabe und Integration (u.a. durch soziokulturelle Faktoren z.B. Barrierearmut bzw. -freiheit)
- Bildungsarbeit in Bezug auf nachhaltige Stadtentwicklung
- Partizipation der Berliner Bevölkerung

Grundsätzlich beteiligt Grün Berlin Bürger*innen, Expert*innen und Interessensgruppen anhand der Leitlinien zur Bürgerbeteiligung des Landes Berlin in projektstimmigen Beteiligungsverfahren. Die Stakeholder, die an den Verfahren teilnehmen, sind vom Projekt und Partizipationskonzept abhängig und somit auch die konkreten Themen, die geäußert werden. Darunter fallen beispielsweise Anregungen zu den Bereichen:

- Kunst & Kultur (z.B. niedrigschwelliger Zugang zu kulturellen Veranstaltungen)
- Gender & Vielfalt (z.B. Schaffung von Angeboten für alle Bevölkerungsgruppen im öffentlichen Raum, Vermeidung von Angsträumen für Kinder und Frauen für die Förderung des Sicherheitsgefühls in Parkanlagen u.a. durch Beleuchtung)
- Inklusivität & Barrierefreiheit (z.B. Zugänglichkeit zu den Parkanlagen für Personen mit Einschränkungen)
- Verkehr & Erreichbarkeit (z.B. Möbilitätslösungen u.a. beim Radverkehr)
- Wasser-, Ressourcen-, Umwelt- & Klimaschutz (z.B. Aufenthaltsqualität für öffentliche Räume durch Begrünung und Verschattung im Sommer)

Der Rahmen, inwieweit die geäußerten Interessen der Befragten in die Projektplanung eingebracht werden können, ist ebenfalls vom Projekt und Partizipationskonzept abhängig. Eine abgeschlossene Beteiligung schafft in jedem Fall Handlungslinien, wie die Projektentwicklung bei Grün Berlin fortgesetzt wird.

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 Land Berlin überträgt Aufgaben der nachhaltigen, innovativen Stadtentwicklung an Grün Berlin.
Innovation bildet damit per se die Grundlage für jedes Projekt, das von Grün Berlin konzipiert, entwickelt oder betrieben wird: Grün Berlin muss Ideen entwickeln, die die Vorgaben der Stadt Berlin, die Interessen der Bürger*innen sowie z.T. eigene Ansprüche in Einklang bringen. Die Komplexität dieser Aufgabe erfordert branchenübergreifende Kreativität, Vernetzungs- und Beteiligungsarbeit, die Auseinandersetzung mit neuen Technologien, Forschungsergebnissen und Leuchttürmen.

Innovationstreiber bei Grün Berlin
Die Senatsverwaltung für Mobilität, Verkehr, Klimaschutz und Umwelt (SenMVKU) überträgt Grün Berlin Aufgaben, die von vornherein Nachhaltigkeits- und Klimaschutzanforderungen beinhalten. Die konkrete Projektumsetzung stellt bereits einen innovativen und komplexen Prozess dar.

Darüber hinaus beschreibt die „Kultur des guten Bauens" die Grundhaltung und Philosophie, die von Grün Berlin bei der Stadtentwicklung verfolgt wird. Sie bedeutet, dass Grün Berlin bei der Umsetzung von Projekten einen besonderen Schwerpunkt auf Qualität, Transparenz, die Einhaltung von Zeitplänen und Effizienz legt. Sie legt außerdem fest, dass von Anfang an – soweit es die Vorgaben der Stadt zulassen – eigene soziale und ökologische Nachhaltigkeitsstandards in der Projektentwicklung und Umsetzung abgebildet werden. Nachhaltigkeitskriterien sind demnach in den Ausschreibungen von Grün Berlin zu finden, u.a. in den Vorgaben der zu verwendenden Baustoffe und Arbeitsmaterialien sowie in den Verträgen mit Dienstleistern und Planungsbüros. Die „Kultur des guten Bauens" manifestiert sich ebenfalls stark in der Gemeinwohlorientierung. Resultate dieser Kultur sind somit z.B. die von Grün Berlin geschaffenen Inklusions-Spielplätze oder die Fahrrad-Parkhäuser, die als Prototyp für Berlin entwickelt wurden.

Weiterhin ist das Bestreben, sich z.B. nach DGNB-Kriterien (Deutsche Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen) zertifizieren zu lassen, ein klares Bekenntnis von Grün Berlin zur Förderung von nachhaltiger Stadtentwicklung und Umweltschutz. Die Zertifizierungsprozesse setzen strenge Anforderungen an Energieeffizienz, Ressourcenschonung, soziale Verträglichkeit und ökologische Nachhaltigkeit. Dies spornt Grün Berlin zu kreativen Lösungsansätzen und der Nutzung innovativer Technologien an. Die Verfolgung von Zertifizierungen nach DGNB-Kriterien ist daher nicht nur eine Maßnahme zur Qualitätssicherung, sondern auch ein Weg, um sicherzustellen, dass Grün Berlin Vorreiter einer nachhaltigen Stadtentwicklung bleibt.

Innovation durch Zusammenarbeit
Kooperationen mit Verbänden, Organisationen und anderen Landesunternehmen tragen dazu bei, die Innovationsprozesse von Grün Berlin zu verbessern, indem sie den Zugang zu Ressourcen und Fachwissen erleichtern und die Zusammenarbeit in relevanten Bereichen fördern. Mit Lieferantenpartnerschaften fördert Grün Berlin die Nutzung regionaler, umweltfreundlicher Produkte. Mit öffentlichen Konsultationen und Bürgerbeteiligungen bezieht Grün Berlin Bürger*innen in Innovationsprozesse mit ein und bildet die Stimmen der Stadt in Projekten ab. Mit der Förderung von Forschung und der Kooperation mit Universitäten, erhält Grün Berlin Zugang zu neuesten Erkenntnissen und Technologien im Bereich der nachhaltigen Stadtentwicklung.

Produkte und ihre Wirkungen
Sozial gesehen tragen die Projekte von Grün Berlin zur Verbesserung der

Lebensqualität der Bürger*innen bei. Durch die Parkanlagen schafft Grün Berlin Orte der Erholung, Bewegung, Bildung und sozialen Interaktion. Durch die Umgestaltung urbaner Freiräume wie dem Gendarmenmarkt, schafft Grün Berlin Plätze mit hoher Aufenthaltsqualität, die die Berliner*innen zum Erleben von Kultur-Highlights und zum Verweilen einladen. Durch die Schaffung von sicheren und nachhaltigen Verkehrswegen wird die Mobilität der Bürger*innen verbessert und für ihre Sicherheit gesorgt.

Ökologisch gesehen unterstützt die Gestaltung von Parks und öffentlichen Freiräumen mit einer vielfältigen Auswahl an Pflanzen und Lebensräumen die ökologische Vielfalt/Biodiversität und schützt Tier- und Pflanzenarten. Das innovative Schwammstadt-Konzept, bei dem Regenwasser auf natürliche Weise im Boden versickern kann, trägt zur nachhaltigen Nutzung von Wasserressourcen bei und kann Überschwemmungen verhindern. Die Auswahl von Pflanzen, die zur Stadtkühlung beitragen, hilft außerdem, den städtischen Hitzeinsel-Effekt zu reduzieren und das städtische Mikroklima zu verbessern. Somit leistet Grün Berlin innovative Beiträge zur Anpassung an den Klimawandel.

Die Auswirkungen der Geschäftstätigkeiten von Grün Berlin werden derzeit ausschließlich qualitativ erfasst. Mit Ausbau der nichtfinanziellen Daten (s. Kriterium 7) will Grün Berlin diese künftig zunehmend mit quantifizierbaren Größen untermauern.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11
Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen.

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

Als landeseigene Unternehmensgruppe, die zwar eigene Erträge, aber keine Gewinne generiert, betreibt Grün Berlin keine Spekulationen mit Finanzanlagen. Die Mitarbeiter*innen bei der GB infraVelo GmbH und der Grün Berlin GmbH haben die Möglichkeit, von der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) eine betriebliche Altersvorsorge in Anspruch zu nehmen. Grün Berlin hat jedoch keine Kontrolle über die spezifischen Finanzprodukte, die in dieser betrieblichen Altersvorsorge angeboten werden. Ob eine Auswahlprüfung nach Umwelt- und sozialen Faktoren hierfür erfolgt, ist Grün Berlin derzeit nicht bekannt, soll allerdings 2024 in Erfahrung gebracht werden

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.

Grün Berlin übernimmt im Rahmen der nachhaltigen Stadtentwicklung u.a. Aufgaben im Bereich des Landschafts-, Verkehrswege- und Hochbaus sowie des Betriebs von öffentlichen Freiräumen (= Liegenschaftsmanagement). Ohne den Einsatz von Ressourcen kann keiner dieser Aufgabenbereiche realisiert werden. Deswegen ist Grün Berlin dazu angehalten – nicht nur aufgrund der Verknappung natürlicher Ressourcen, sondern auch aufgrund des CO_2-Fußabdrucks –, Projekte ressourcenschonend zu entwickeln, zu planen und zu betreiben.

Wesentliche Ressourcen im Landschafts- und Verkehrswegebau (Freiland)
Im Rahmen des Landschafts- und Verkehrswegebaus benötigt Grün Berlin zentrale Rohstoffe, wie Baumaterialien (Beton, Schotter, Pflaster) und natürliche Ressourcen wie Wasser, botanische „Rohstoffe" wie Bäume und Pflanzen, aber auch den „Boden". Ohne Letzteres kann Grün Berlin keinen Landschaftsbau betreiben, der bei Grün Berlin immer im Sinne der Förderung von Biodiversität geplant ist, sodass die Geschäftstätigkeiten allenfalls positive Auswirkungen auf die entstehenden Ökosysteme haben. Gleichzeitig werden in diesem Kontext z.B. über Verkehrswege Flächen versiegelt. Zudem entsteht entlang der Wertschöpfung des Landschafts- und Verkehrswegebau bei Grün Berlin ein gewisses Volumen an Abfall in Form von Bauschutt, Biomasse oder aber Sondermüll. Es ist daher eine zentrale Aufgabe von Grün Berlin, die Entsorgung dieser nach gesetzlichen Anforderungen zu organisieren.

Wesentlichen Ressourcen im Hochbau
Entlang der Wertschöpfung des Hochbaus von Grün Berlin werden zentrale Rohstoffe wie Beton (= Zement, Wasser, Sand und Kies), Stahl, Holz, Glas und

Co., aber auch natürliche Ressourcen wie der „Boden" gebraucht, da es Flächen für den Hochbau bedarf, die damit stückweit versiegelt werden. Und auch im Rahmen des Hochbaus entsteht ein gewisses Volumen an Abfall in Form von Bauschutt.

Wesentliche Ressourcen im Betrieb der Parkanlagen (Liegenschaftsmanagement)
Die wesentlichsten Ressourcen im Rahmen des Betriebs der Grün Berlin Parkanlagen bzw. Liegenschaften sind „Energie" für die Stromversorgung sowie Wasser für die Bewirtschaftung der diversen Grünflächen. Und auch im Betrieb entsteht Abfall in Form von Biomasse und klassischem Hausmüll durch die Parkbesucher*innen.

Derzeit arbeitet Grün Berlin an einer vollumfänglichen und qualitativ belastbaren Datenlage zu den genannten Ressourcen bzw. Rohstoffen, um quantifizieren zu können, wo die wesentlichsten Verbräuche – an den Geschäftsstandorten, aber vor allem in den Liegenschaften – entstehen. Dies soll auch im Rahmen der Entwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie (s. Kriterium 1) vertieft werden. Erste Verbräuche werden zwar punktuell erfasst, ermöglichen aber noch keine verlässliche Rangfolge von Volumen.

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.

Über das unternehmensübergreifende Zielbild der lebenswerten und nachhaltigen Stadt, gehört es zum strategischen Anspruch und Kerngeschäft von Grün Berlin über die „Kultur des guten Bauens", Funktionalität und Ästhetik mit dem Umweltschutz und der Förderung der Aufenthaltsqualität in der Stadt Berlin zusammen zu bringen. Das bedeutet, dass im Landschafts-, Verkehrswege- und Hochbau, aber auch im Rahmen des Liegenschaftsmanagements (Betrieb, Instandhaltung und punktuelle Sanierung), die Ressourcenschonung und Förderung der Artenvielfalt bei Grün Berlin im Fokus stehen. Im Zuge der Verpflichtung zur Klimaschutzvereinbarung (KSV) des Landes Berlin hat Grün Berlin sich daher ein klares Ziel gesetzt: Reduktion der CO_2-Emissionen und des Ressourcenverbrauchs bis Ende 2032 (gegenüber 2019) um 25%.

Um dieses Ziel zu erreichen, verfolgt Grün Berlin diverse strategische Konzepte, wie u.a. …

- … die Beschaffung von ressourcenschonenden Bau-Materialien durch die Verwaltungsvorschrift Beschaffung und Umwelt (VwVBU)
- … die (Vor-)Zertifizierung von Projekten nach DGNB
- … das Regenwassermanagement und die Wasserplanung in enger Zusammenarbeit mit der Regenwasseragentur
- … die Förderung der Klimaresilienz durch Begrünung und Verschattung
- … die Erhöhung der Artenvielfalt und Biodiversität
- … die integrierte Planung von Freianlagen und Mobilität

Diese strategischen Konzepte übersetzt Grün Berlin in projektbezogene Zielbilder, die schließlich für die Projektplaner – neben Vorgaben des Landes Berlin wie dem Berliner Ausschreibungs- und Vergabegesetz und der Verwaltungsvorschrift Beschaffung und Umwelt (VwVBU) (s. Kriterium 6) – leitgebend sind. Und auch im Rahmen des Liegenschaftsmanagements ist das Leitmotiv von Grün Berlin: *„pflegen, halten, 'verbessern"* und baut auf den genannten Konzepten auf.

Ressourcenschonung bei Grün Berlin konkret umgesetzt
Grün Berlin setzt diverse Maßnahmen um, um den effizienten und schonenden Umgang mit Ressourcen zu stärken:

- Beschaffung von umweltverträglichen Produkten und Materialien sowie umweltschonenden Verfahren bei der Erfüllung v.a. von ausgeschriebenen Bauleistungen nach Mindeststandards und Grundsätzen gemäß VwVBU
- Entwicklung von vertiefenden Bau- und Sanierungs-Standards
- Beachtung von Lebenszykluskosten von Produktgruppen bei der Beschaffung
- Einsatz von ressourcenschonenden Baumaterialien wie Recycling-Beton und Naturstein
- Wiederverwendung von Baumaterialien in Grün Berlin Projekten oder durch Dritte via Baustoffbörse
- Umsetzung der Vorzertifizierung des Projektes „Spreepark" mit „Platin"
- Orientierung an den Kriterien des „Bewertungssystems Nachhaltigen Bauens" (BNB) der Senatsverwaltung (z.B. ökologische, ökonomische, soziokulturelle, funktionale, technische und prozessuale Qualität sowie Standortmerkmale)
- Planung der Einführung eines ERP-Systems zur effizienten Steuerung sowie Digitalisierung von relevanten Workflows und Prozessen
- Standort- und klimagerechte Auswahl von Bäumen und Pflanzen via Baumschulen
- Umsetzung von FLL-zertifizierten Baumkontrollen in den Parkanlagen zum Erhalt des Bestandes unter Wahrung der Verkehrssicherheit
- Gebäudebezogene und nach Grundsätzen des Umweltschutzes realisierte Sanierungen des Bestands in den Grün Berlin Liegenschaften
- Erarbeitung von Entwicklungskonzepten, z.B. für das Projekt „Britzer

Garten”
- Entsorgung von Abfall und Sondermüll unter Einhaltung strenger gesetzlicher Vorgaben
- Berufung von Abfall- und Bodenspezialisten für eine umweltgerechte Entsorgung
- Zusammenarbeit mit der Regenwasseragentur zur Realisierung von Regenwasser- und Dachbegrünungs-Maßnahmen im Sinne der „Schwammstadt”
- Beweidung von Parkanlagen (z.B. mit Schafen)
- Insektenfreundliche Beleuchtung in den Parkanlagen

Im Zuge der Verpflichtung zur Klimaschutzvereinbarung mit dem Land Berlin hat Grün Berlin ein Maßnahmen-Monitoring aufgebaut, durch das einige der oben genannten Maßnahmen gesteuert und in ihrem Fortschrittsstatus erfasst werden. Künftig sollen Ressourcen-relevante Verbrauchsdaten über das in 2023/2024 implementierte ERP-System erfasst werden, um die Zielerreichung „25% weniger Ressourcenverbrauch bis 2032” faktisch steuern zu können.

Im Rahmen der Stadtentwicklung bemüht sich Grün Berlin darum, Nachhaltigkeitspotenziale gezielt und bestmöglich zu heben. Trotzdem ergeben sich durch das Aufgabenfeld und entsprechende Geschäftsaktivitäten von Grün Berlin durchaus potenziell negative Auswirkungen auf natürliche Ressourcen und Ökosysteme, z.B. durch die zunehmende Versiegelung von Böden. Gleichzeitig besteht das Risiko, dass der erhöhte globale Druck auf natürliche Ressourcen, potenzielle Lieferengpässe und Preissteigerungen – vor allem für den Landschafts-, Verkehrswege- und Hochbau – mit sich bringen, die wiederum die Geschäftsaktivitäten von Grün Berlin beeinflussen können.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

Leistungsindikator GRI SRS-301-1: Eingesetzte Materialien
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Grün Berlin erfasst derzeit noch keine Daten zu allen eingesetzten Baumaterialien und Materialien in den Liegenschaften, ist jedoch dabei, eine umfassende und zuverlässige Datensammlung zu allen genutzten Ressourcen und Rohstoffen zu erstellen. Dieser Prozess wird auch im Rahmen der

Entwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie 2023/2024 weiter vertieft. Für das Jahr 2022 wurden bereits erste Daten punktuell erfasst, darunter der Papierverbrauch der Geschäftsstelle im Ullsteinhaus:

Verbrauch Kopierpapier (A4-Blatt) 2022	ca. 87.500

Leistungsindikator GRI SRS-302-1: Energieverbrauch
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus nicht erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.

b. Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.

c. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen den gesamten:
i. Stromverbrauch
ii. Heizenergieverbrauch
iii. Kühlenergieverbrauch
iv. Dampfverbrauch

d. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen die/den gesamte(n):
i. verkauften Strom
ii. verkaufte Heizungsenergie
iii. verkaufte Kühlenergie
iv. verkauften Dampf

e. Gesamten Energieverbrauch innerhalb der Organisation in Joule oder deren Vielfachen.

f. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

g. Quelle für die verwendeten Umrechnungsfaktoren.

Kraftstoffverbrauch 2022 für Grün Berlin

Fahrzeuge Diesel (in Liter)	1.736
Fahrzeuge Benzin (in Liter)	158

Zum gesamten Kraftstoffverbrauch aus erneuerbaren Quellen erfasst Grün

Berlin derzeit noch keine Daten. Allerdings wurde der Fuhrpark von Grün Berlin bis Ende 2022 zu 97% elektrifiziert.

Übersicht der Gesamtverbräuche gemäß KSV-Report

Gesamtenergieverbrauch	4.921 MWh
Stromverbrauch	2.567 MWh
Wärmeverbrauch	2.335 MWh
davon Erdgas	1.932 MWh
davon Heizöl	402 MWh
davon Flüssiggas	1 MWh
Fahrzeuge Diesel	17 MWh
Fahrzeuge Benzin	1 MWh

Hinweis: Grün Berlin berücksichtigt den Treibstoffverbrauch als Teil des gesamten Energieverbrauchs. Gemäß dem Vertrag des Landes Berlin mit den Stadtwerken ist Grün Berlin dazu verpflichtet, zu 100% Ökostrom zu beziehen.

Informationen zu den oben aufgeführten Daten zum Strom- und Wärmeverbrauch bezieht Grün Berlin in erster Linie von den regionalen Energieversorgungsunternehmen.

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.

Energieverbrauch	**Einsparungen in 2022** *(gegenüber Basisjahr 2019)* in MWh
	213

Hinweis: Die in die Verringerung einbezogenen Energiedaten umfassen Kraftstoffe, elektrischen Strom und Heizungen. Da im Basisjahr 2019 Flächen erfasst wurden, die bis 2022 nicht mehr von Grün Berlin verwaltet wurden, und gleichzeitig neue Flächen hinzugekommen sind, können die vorliegenden Daten möglicherweise unvollständig sein.

Mit der Klimaschutzvereinbarung zwischen Grün Berlin und dem Land Berlin verpflichtet sich Grün Berlin, geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um bis zum Jahr 2045 weitgehend klimaneutral zu werden. Vorrangiges Ziel dieser Vereinbarung ist es, die direkten CO_2-Emissionen bis Ende 2031 um mindestens 25% gegenüber dem Basisjahr 2019 zu senken. Parallel verfolgt Grün Berlin das Ziel, den Endenergieverbrauch, der den indirekten CO_2-Emissionen zugrunde liegt, bis Ende 2031 um mindestens 20% zu reduzieren. Zur regelmäßigen Überprüfung des Umsetzungsstandes hat Grün Berlin ein geeignetes Monitoring eingeführt. Dadurch, dass mit der Stadt Berlin das Basisjahr 2019 als Referenzwert festgelegt wurde, findet dieses auch in dem Monitoring Anwendung.

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 Entnahmequellen.

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

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

Wasserverbräuche Grün Berlin Liegenschaften (ohne Geschäftsstellen) gemäß „Jahresbericht 2022”:

Gesamtverbrauch Trinkwasser	85.113 m³
Gesamtverbrauch Grundwasser	464.848 m³

Die Daten können von Grün Berlin durch die Verbrauchszählerstände zur Verfügung gestellt werden. Grün Berlin nutzt ausschließlich Süßwasser, produziert kein eigenes Wasser und greift nicht auf Wasser von Dritten zurück.

Zudem nutzt Grün Berlin kein Wasser aus Bereichen mit Wasserstress.
Hinweis: Die oben angegebenen Wasserverbräuche beziehen sich auf die Liegenschaften von Grün Berlin. Die Betriebskostenabrechnungen für die Geschäftsstelle liegt Grün Berlin noch nicht vor.

Leistungsindikator GRI SRS-306-3 (2020): Angefallener Abfall
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtgewicht des anfallenden Abfalls in metrischen Tonnen sowie eine Aufschlüsselung dieser Summe nach Zusammensetzung des Abfalls.

b. Kontextbezogene Informationen, die für das Verständnis der Daten und der Art, wie die Daten zusammengestellt wurden, erforderlich sind.

Abfallvolumen „gefährliche Stoffe" in Bezug auf die Grün Berlin Liegenschaften (z.B. Boden und Steine, die gefährliche Stoffe enthalten) *gemäß Zedal (Elektronische Nachweisführung für gefährliche und nicht gefährliche Abfälle)*

Abfälle, die gefährliche Stoffe enthalten (in Tonnen)	1.014,63

Übersicht der Abfälle der Grün Berlin Liegenschaften

Biomasse	850,46 t + 3.220 m³
Restmüll	3.786.177 l + 16.713,83 t
Altholz	20 m³
Bau- und Abbruchabfälle (Alba)	20 m³
Pappe zzgl. Aktenvernichter	100.100 l & 3.400 l
Sonderabfall	
davon Dachpappe	0,16 t
davon Graffiti-Reste	15 t
davon Asche	3,9 t

Hinweis: Diese Daten sind erste Indikationen für das Abfallvolumen der Grün Berlin Liegenschaften. Eine Qualifizierung der Datenlage und -qualität soll

mittelfristig weiterentwickelt werden. Zudem soll dann auch die jeweilige Entsorgungsart miterfasst werden.

Einhaltung der gesetzlichen Hierarchie zur Entsorgung gefährlicher Stoffe bei Grün Berlin

Gemäß dem Kreislaufwirtschaftsgesetz (KrWG) gilt bei Grün Berlin die Abfallhierarchie, bei der die Vermeidung von Abfällen Vorrang hat, gefolgt von Recycling und schließlich der Beseitigung. Bei der Entsorgung gefährlicher Abfälle arbeitet das Land Berlin eng mit dem Land Brandenburg zusammen, und die zentrale Steuerung erfolgt durch die SBB Sonderabfallgesellschaft Brandenburg/Berlin mbH (SBB).

Das KrWG, das am 1. Juni 2012 in Kraft trat, hat das Ziel, die Gesamtauswirkungen der Ressourcennutzung zu reduzieren und die Ressourceneffizienz in der Abfallwirtschaft zu verbessern. Die SBB fungiert als Entsorgerbehörde und ist für die Bestätigung von Entsorgungsnachweisen zuständig, wenn die Entsorgungsanlage in Berlin oder Brandenburg liegt. Sie ist auch die zuständige Andienungsbehörde für gefährliche Abfälle, die in diesen beiden Ländern erzeugt und entsorgt werden.

Abfallerzeuger und Abfallbesitzer sind gemäß dem KrWG verpflichtet, Abfälle ordnungsgemäß und schadlos zu verwerten, vorzugsweise auf qualitativ hochwertige Weise. Das Vermischungsverbot für gefährliche Abfälle untereinander und mit anderen Abfällen ist ebenfalls gesetzlich vorgeschrieben und muss eingehalten werden.

Branchenspezifische Ergänzungen

Indikator der SenFin

„Anzahl Fahrzeuge Fuhrpark; Antriebsart und Anzahl Ladesäulen”

Grün Berlin besitzt über die unterschiedlichen Liegenschaften hinweg insgesamt **38 PKW, davon 31 mit Elektroantrieb und 7 Dieselantrieb sowie 13 E-Bikes**. Erste Lademöglichkeiten für Grün Berlin-Fahrzeuge wurden in Form von Wallboxen auf dem Tempelhofer Feld, in den Gärten der Welt, im Spreepark und im Natur Park Südgelände installiert. Derzeit können noch keine konkreten Zahlen zu Ladesäulen veröffentlicht werden, dies soll jedoch ab 2023 möglich sein.

Indikator der SenFin

„Erzeugung erneuerbarer Energien” & „Ökostromanteil des Gesamtstromverbrauchs”

„Erzeugung erneuerbarer Energien”

Im Jahr 2022 wurden mit den Berliner Stadtwerken die Verträge für die Errichtung von PV-Anlagen in den Gärten der Welt und im Britzer Garten geschlossen. Im Projekt Spreepark wurde die Vorplanung der PV-Anlagen für das künftige Wirtschaftsgebäude und die zu sanierende Werkhalle durchgeführt. Ein konkretes Volumen von erzeugter erneuerbarer Energie konnte nicht erfasst werden. Dies sollte kurzfristig (ab 2023) möglich sein.

„Ökostromanteil des Gesamtstromverbrauchs"
Gemäß dem Vertrag des Landes Berlin mit den Stadtwerken ist Grün Berlin dazu verpflichtet, zu 100% Ökostrom zu beziehen.

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.

Berlin hat sich das Ziel gesetzt, bis 2045 zu einer klimaneutralen Stadt zu werden. Als landeseigene Unternehmensgruppe folgt Grün Berlin dieser politischen Ambition – klimaneutral bis 2045 – und versteht es als Auftrag, einen proaktiven Beitrag zu den Berliner Klimazielen (s. Kriterium 3) im Rahmen der nachhaltigen Stadtentwicklung zu leisten. Deswegen hat sich Grün Berlin durch die Verpflichtung zur Klimaschutzvereinbarung (KSV) klar dem Klimaschutz verschrieben und sich unternehmensübergreifende operative Ziele gesetzt:

- Reduktion der CO_2-Emissionen um 25% bis Ende 2032 (gegenüber 2019)
- Reduktion der Energieverbräuche bis Ende 2026 um 12,5%

Um diese Ziele zu erreichen, setzt Grün Berlin somit auf die zentralen strategischen Konzepte, die aus den Berliner Klimazielen abgeleitet wurden:

- das Berliner Energie- und Klimaschutzprogramm (BEK 2030)
- die Klimaschutzvereinbarung mit dem Land Berlin (KSV)

Zentrale Elemente dieser Konzepte sind u.a. der ökologisch-verträgliche und sparsame Energieeinsatz, die Nutzung regenerativer Energien im Gebäudebestand von Grün Berlin sowie die durch die Klimaschutzvereinbarung definierten Bereiche (s. folgender Abschnitt), welche Grün Berlin u.a. durch eine Zertifizierungsstrategie nach DGNB (Leuchtturmprojekt: Spreepark) stärkt.

Klimarelevante Maßnahmen entlang von sieben Potenzialbereichen
Im Rahmen der Klimaschutzvereinbarung (KSV) mit dem Land Berlin hat Grün Berlin sich auf die folgende Maßnahmenliste (Umsetzungsstand 2022)

verpflichtet:

Bauliche und technische Maßnahmen

- Schließung einer Vereinbarung mit den Berliner Stadtwerken zum Austausch der Ölheizung der Verwaltung im Britzer Garten sowie zunehmender Einsatz von Wärmepumpen
- Beschaffung der Umrüstsätze auf LED-Module für den Britzer Garten (Innen- und Außenbeleuchtung)
- Entwicklung von vertiefenden Bau- und Sanierungs-Standards

Erneuerbare Energien

- Vertragsschließung mit den Berliner Stadtwerken für PV-Anlagen in den Gärten der Welt und Britzer Garten sowie Vorplanung der PV-Anlagen für das Spreepark-Projekt
- Erstellung einer Machbarkeitsprüfung zu Solarcarport in Kooperation mit den Berliner Stadtwerken

Organisatorische Maßnahmen

- Konsolidierung der Datenbasis in Bezug auf die Verbrauchsmengenzähler in Vorbereitung auf ein künftig zentrales Energiemanagement
- Erstellung eines spezifischen Klimaneutralitätskonzepts für PV-Anlagen und mittelfristige Entwicklung eines ganzheitlichen Konzepts
- Integration von Klimaschutzziele als Bestandteil der Unternehmenswerte und Prozesse (s. Kriterium 3)

Mobilität

- 97%-ige Elektrifizierung des Fuhrparks (PKW und Transporter)
- Ausbau der Ladesäuleninfrastruktur durch Installation von Lademöglichkeiten für Grün Berlin-Fahrzeuge in Form von Wallboxen auf dem Tempelhofer Feld, in den Gärten der Welt, im Spreepark und im Natur Park Südgelände

Digitalisierung

- Ausweitung des „Flexiblen Arbeitens" (60/40-Verhältnis) sowie Digitalisierung des Büroflächenmanagaments für die wachsende Anzahl an Mitarbeiter*innen
- Seit dem 01.01.2022 initiale Einführung des ERP-Systems bei der GB Stiftung, der GB Service GmbH und der infraVelo GmbH im Echtbetrieb
- Optimierung des Gebäude- und Liegenschaftsmanagements durch Testphase eines digitalen Grünflächeninformationssystem (GIS) und Automatisierung
- Umstellung auf cloudbasierte IT Dienste, Programme und Einführung einheitlicher Betriebssysteme

Maßnahmen in der Lehre, Forschung, Wissenstransfer und

Vernetzung

- Verstetigung der Finanzierung zur Erweiterung der Umweltbildungsangebote

Klimafolgenanpassung

- Realisierung eines nachhaltigen Regenwassermanagements und entsprechender Dachbegrünung in Zusammenarbeit mit der Regenwasseragentur in Grün Berlin Projekten (Parkanlagen) und externen Projekten (z.B. Rathausforum)
- Standort- und klimagerechte Auswahl von Pflanzen für die Parkanlagen
- Ausbau „Urbane Landwirtschaft" u.a. durch Kienbergpark, Tempelhof und Tegeler Stadtheide

Ausbau der klimarelevanten Daten- und Erkenntnisbasis
Derzeit besteht eine erste Datenbasis, die allerdings kein vollständiges Bild der Klimawirkung durch die Aktivitäten von Grün Berlin darstellt. Deswegen können noch keine belastbaren Aussagen zur Zielerreichung in Bezug auf die Klimaziele von Grün Berlin getroffen werden.

Im Zuge der strategischen Konzepte (BEK 2023 und KSV) und der Umsetzung erster Maßnahmen wird Grün Berlin jedoch kurzfristig (in den kommenden 1-2 Jahren) die klimarelevante Datenbasis und -qualität weiter ausbauen, um künftig (quantitative) Kenntnis über die wichtigsten Emissionsquellen zu haben, Transparenz zu diesen zu schaffen und die Zielerreichung konkret messbar zu machen. Zudem will Grün Berlin so Reduktionspotentiale noch gezielter ansteuern. Bei der Entwicklung eines klimabilanziellen Rahmens wird sich Grün Berlin an bewährten Standards wie dem Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol) orientieren.

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 CO_2-Äquivalent.

b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO_2, CH_4, N_2O, FKW, PFKW, SF_6, NF_3 oder alle.

c. Biogene CO_2-Emissionen in Tonnen CO_2-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.

	Direkte CO_2-Emissionen (in Tonnen)	**Indirekte CO_2-Emissionen** (in Tonnen)	**Gesamte CO_2-Emissionen** (in Tonnen)
Basisjahr 2019	579	951	1.530
Monitoring-Jahr 2022	500	1.022	1.522
Einsparungen	*79*	*-71*	*8*
	13,64%	*-7,47%*	*0,52%*

Hinweis: Grün Berlin verfügt bereits über Daten zu CO_2-Emissionen, die im

Zusammenhang mit der Klimaschutzvereinbarung erfasst wurden. Diese CO_2-Daten wurden bisher nicht den Vorgaben des GHG-Protokolls entsprechend erfasst. Im Rahmen des bevorstehenden Strategieprozesses soll die Implementierung einer Klimabilanzierung vorangetrieben werden und somit auch die Erfassung der Emissionsdaten entlang der verschiedenen Scopes.

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 CO_2-Äquivalent.

b. Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasierten indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO_2-Äquivalent.

c. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO_2, CH_4, N_2O, FKW, PFKW, SF_6, NF_3 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.

siehe GRI SRS-305-1

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 CO_2-Äquivalenten.

b. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO_2, CH_4, N_2O, FKW, PFKW, SF_6, NF_3 oder alle.

c. Biogene CO_2 -Emissionen in Tonnen CO_2-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.

siehe GRI SRS-305-1

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 CO_2 Äquivalenten.

b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO_2, CH_4, N_2O, FKW, PFKW, SF_6, NF_3 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.

Im Jahr 2022 sparte Grün Berlin insgesamt 0,52% CO_2-Emissionen gegenüber dem Basisjahr 2019 ein.

Hinweis: Da im Basisjahr 2019 Flächen erfasst wurden, die bis 2022 nicht mehr von Grün Berlin verwaltet wurden, und gleichzeitig neue Flächen hinzugekommen sind, können die vorliegenden Daten möglicherweise unvollständig sein.

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.

Die Geschäftsleitung und die Mitarbeiter*innen sind sich einig, dass der Erfolg der Grün Berlin Unternehmensgruppe auf den Menschen, die für Grün Berlin arbeiten, beruht. Dementsprechend hat es für Grün Berlin als Arbeitgeber von 265 Mitarbeiter*innen (Stichtag 31.12.2022, ohne Studenten, Auszubildende und geringfügig Beschäftigte) höchste Priorität, diese Menschen anzuerkennen und wertzuschätzen. Die Einhaltung des Arbeitsrechts ist für Grün Berlin somit selbstverständlich und die Unternehmensgruppe engagiert sich aktiv dafür, sicherzustellen, dass sichere, faire und diskriminierungsfreie, Arbeitsbedingungen gewährleistet werden und die Rechte aller Mitarbeiter*innen geschützt sind.

Deutsches Arbeitsrecht & Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L)

Grün Berlin ist gemäß geltendem deutschen Arbeitsrecht verpflichtet, sämtliche nationalen und regionalen Arbeitsgesetze und -vorschriften in vollem Umfang einzuhalten, die in vieler Hinsicht strenger sind als die Kernarbeitsnormen der International Labor Organisation (ILO). Dabei sind Gesetze zu Arbeitszeit, Mindestlohn, Kündigungsschutz, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz eingeschlossen. Zusätzlich dazu orientiert sich Grün Berlin an den Bestimmungen des TV-L. Die Einhaltung der tarifvertraglichen Regelungen gewährleistet faire und angemessene Lohnbedingungen sowie transparente Arbeitszeitregelungen für alle Beschäftigten (s. Kriterium 8). Durch die sorgfältige Beachtung der beschriebenen Gesetzesgrundlagen ergeben sich für Grün Berlin keine wesentlichen Risiken, die sich negativ auf die Rechte ihrer Mitarbeitenden auswirken könnten.

Mitarbeiter*innen-Vertretung (MAV) und -beteiligung

Die Einführung einer Mitarbeiter*innen-Vertretung (MAV) bei Grün Berlin im Jahr 2021 war ein bedeutsamer Schritt zur Stärkung der Arbeitnehmerrechte

und zur Schaffung einer transparenten und partizipativen Arbeitsumgebung. Die MAV setzt sich für die Anliegen der Beschäftigten ein und vertritt ihre Perspektiven in regelmäßigen Austauschformaten mit der Geschäftsleitung sowie dem HR-Team.

Um Mitarbeiter*innen zu relevanten Nachhaltigkeitsaspekten zu informieren und zu beteiligen, nutzt Grün Berlin die verschiedenen Kanäle der internen Unternehmenskommunikation, darunter anlassbezogene Mitarbeiter*innen Befragungen, Versammlungen, die mit Wissenstransfer einhergehen, das Intranet, Newsletter und interne Mitarbeiter*innen-Informationen (s. Kriterium 9). Mit der Einstellung einer/s Nachhaltigkeitsbeauftragten ab Ende 2023 sollen weitere Beteiligungsformate entwickelt werden, um Mitarbeiter*innen und ihre Anliegen systematisch in das Nachhaltigkeitsmanagement zu involvieren.

Besondere Vertragsbedingungen (BVB)
Wenn Grün Berlin Aufträge an Dritte, zum Beispiel Lieferanten und Dienstleister vergibt, werden mit diesen i.d.R. besondere Vertragsbedingungen vereinbart (BVB). Diese besonderen Vertragsbedingungen umfassen Vereinbarungen zum Tarifentgelt, zur Frauenförderung, zur Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnorm, zur Verhinderung von Benachteiligungen und über Sanktionen und Kontrollen. Damit stellt Grün Berlin sicher, dass positive Arbeitsbedingungen nicht nur in der eigenen Unternehmensgruppe, sondern entlang der Lieferkette gewährleistet werden und schließt erhebliche Risiken für die Arbeitsrechte der Arbeitnehmer*innen entlang der Lieferkette aus.

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
Grün Berlin betrachtet die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers als einen unverzichtbaren Grundsatz, der ohne Ausnahme eingehalten werden muss. Diese Pflicht wird bei Grün Berlin gemäß Arbeitsschutzgesetz auf die Führungskräfte übertragen. Seit 2021 gibt es die Rolle eines/r HSE-Beauftragten, die beratend für die Führungskräfte und Mitarbeiter*innen zur Verfügung steht. Weiterhin gibt es einen gesetzlich vorgeschriebenen Arbeitsschutzausschuss, der sich viermal im Jahr trifft, um Themen aus dem Arbeits- und Gesundheitsschutz zu besprechen. Die MAV, die Bereichsleitungen sowie die Leitungen der Liegenschaften partizipieren ebenfalls an den Sitzungen. Die Bestellung der Fachkraft für Arbeitssicherheit und des Betriebsarztes erfolgt extern. Im firmeneigenen Intranet werden zentrale Informationen für Mitarbeiter*innen zu den Themen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz zur Verfügung gestellt, darunter z.B. Verhalten bei Unfällen, Gefährdungsbeurteilungen, Betriebsanweisungen.

Andere Maßnahmen, die Grün Berlin umsetzt und/oder umsetzen muss, um Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz zu fördern, sind u.a.:

- Verpflichtende (gesetzlich-vorgegebene) Arbeitsschutz-Unterweisungen (online)
- Anlassbezogene Arbeitsschutz-Unterweisungen

- Pflichtschulungen für Erst- & Brandschutzhelfende
- Regelmäßige Arbeitsstättenbegehungen in den Liegenschaften
- Bereitstellung ergonomischer Arbeitsplätze
- Bezuschussung von Bildschirmarbeitsplatzbrillen, und Fahrradhelmen soweit diese erforderlich sind
- Angebot von Grippeschutzimpfungen
- Planung eines betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM)

Konkrete Zielsetzungen mit einem geplanten Zeitpunkt der Zielerreichung in Bezug auf Arbeitnehmerrechte sowie Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz existieren bislang noch nicht. Ein Konzept inkl. Ziele zum betrieblichen Gesundheitsmanagement ist jedoch in Erarbeitung. Zudem sind der Aufbau und die Implementierung eines Arbeitsschutzmanagements angedacht.

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.

Die Unternehmensgruppe engagiert sich, kontinuierlich sicherzustellen, dass alle Mitarbeiter*innen unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Alter oder anderen individuellen Merkmalen die gleichen Möglichkeiten und Ressourcen erhalten. Bereits in Recruiting-Prozessen stellt Grün Berlin den Menschen und seine Qualifikationen in den Mittelpunkt, berücksichtigt im Geschäftsalltag die Bedürfnisse der Mitarbeiter*innen in Bezug auf eine Work-Life-Balance und ergreift Maßnahmen einer fairen Vergütung in der gesamten Unternehmensgruppe.

Diversität bei Grün Berlin
In regelmäßigen Reportings an die Senatsverwaltung informiert Grün Berlin über die Geschlechterzusammensetzung der Belegschaft, die eine Geschlechterparität aufweist, auch auf Führungsebene. 2022 betrug die Anzahl weiblicher Führungskräfte 65%. Dies ist unter anderem das Ergebnis der Bemühungen von Grün Berlin, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch flexible Arbeitszeitmodelle wie Gleitzeit und Homeoffice-Regelungen sowie die Unterstützung von Teilzeitmodellen zu fördern. Im Bereich des Recruitings legt Grün Berlin großen Wert darauf, die besten Kandidat*innen für offene Positionen auszuwählen, unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Religion oder sexueller Orientierung. Im Jahr 2022 wurden bei Grün Berlin keine Diskriminierungsfälle gemeldet. Trotzdem evaluiert Grün Berlin derzeit die

Implementierung von Schulungen für Führungskräfte im Rahmen des Antidiskriminierungsgesetzes, um ein noch besseres Bewusstsein für diese Thematik zu schaffen. Zudem hat Grün Berlin die gesetzliche Verpflichtung, eine Vertretung für Schwerbehinderte zu etablieren und einen Beauftragten für Inklusion zu ernennen.

Faire Vergütung
Die Vergütung der Mitarbeiter*innen bei Grün Berlin erfolgt in Anlehnung an den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) und unterliegt dem Entgelttransparenzgesetz, um gleiche Bezahlung für gleiche oder gleichwertige Arbeit sicherzustellen. Eine Analyse aller Stellen in der Organisation hat ergeben, dass die Entlohnung für vergleichbare Positionen stets auf einem gleichbleibend hohen Niveau liegt. Bei jeder neuen Stellenbesetzung erfolgt eine Vergleichsanalyse mit bereits besetzten Positionen, um diese Gleichberechtigung zu wahren. Grün Berlin möchte dieses bisher eher informelle Vergleichs-Format professionalisieren und plant die systematische Kategorisierung verwandter Positionen in sinnvolle Gruppen.

Flexible Arbeitsstrukturen
Weiterhin setzt sich Grün Berlin dafür ein, die Work-Life-Balance der Mitarbeiter*innen zu fördern. Die Regelung zum flexiblen Arbeiten orientiert sich an der 60-40 Regel, sodass Mitarbeiter*innen 60% pro Monat im Büro, und 40% im Homeoffice arbeiten (können). Die Regel wurde von der HR-Abteilung in Zusammenarbeit mit der Geschäftsleitung und der Mitarbeiter*innen-Vertretung in Form einer Organisationsanweisung ausgearbeitet und so an alle Mitarbeiter*innen kommuniziert. Es besteht eine festgelegte Kernarbeitszeit, während der die Anwesenheit der Mitarbeiter*innen erforderlich ist. Vor und nach diesem Zeitraum haben die Mitarbeiter*innen die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit flexibel zu gestalten. Grün Berlin steht Teilzeitmodellen aufgeschlossen gegenüber und beobachtet derzeit einen kontinuierlichen Anstieg von Teilzeitanträgen.

Grün Berlin orientiert sich in Bezug auf Chancengerechtigkeit und Vielfalt an den Vorgaben des Landes Berlin und steht dazu u.a. im Austausch mit der Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung. Darüber hinaus existieren bislang keine konkreten Zielsetzungen in diesem Themenbereich, sollen mittelfristig jedoch konkretisiert werden.

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 Aufgaben im Bereich nachhaltiger Stadtentwicklung, die bei Grün Berlin anfallen, sind vielfältig und komplex. Sie erfordern innovative Ansätze, um den wachsenden Herausforderungen im urbanen Umfeld gerecht zu werden. Aus diesem Grund legt Grün Berlin großen Wert auf die kontinuierliche Weiterbildung und die Förderung der Fähigkeiten der Mitarbeiter*innen.

Weiterbildungen und Pflichtschulungen
In den jährlichen Gesprächen bei Grün Berlin zwischen den Führungskräften und ihren Mitarbeiter*innen stellt die Weiterbildung der Mitarbeiter*innen einen zentralen Punkt dar. Während der Gespräche werden im Austausch mit der jeweiligen Führungskraft der Weiterbildungsbedarf der Mitarbeiter*innen identifiziert, damit diese ihre Aufgaben auch in Zukunft effektiv und erfolgreich bewältigen können. Die Mitarbeiter*innen haben im Anschluss die Möglichkeit, eigenverantwortlich nach Weiterbildungsangeboten zu suchen, die ihren Interessen und beruflichen Zielen entsprechen. Auf diese Weise gewährleistet Grün Berlin, dass die Kompetenz der Mitarbeiter*innen kontinuierlich aufrechterhalten wird und das Risiko eines Qualifikationsverlustes vermieden wird. Inwiefern sich die Grün Berlin Geschäftstätigkeiten negativ auf die Qualifizierung von Mitarbeiter*innen auswirkt, werden wir im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse (s. Kriterium 2) evaluieren.

Schließlich ist die HR-Abteilung für die organisatorischen Aspekte, wie die Buchung der Schulungen und die Verwaltung der finanziellen Ressourcen zuständig. Neben den jährlichen Mitarbeiter*innengesprächen und der individuellen Weiterbildung sind auch regelmäßige Pflichtschulungen ein wichtiger Bestandteil der Personalentwicklung. Diese Schulungen, zu denen beispielsweise Brandschutz- und Ersthelfer*innenschulungen (s. Kriterium 14) gehören, werden in regelmäßigen Abständen durchgeführt, um die Sicherheit am Arbeitsplatz zu gewährleisten und Mitarbeiter*innen auf potenzielle Notfallsituationen vorzubereiten.

Weiterhin ermöglicht Grün Berlin den Mitarbeiter*innen Weiterbildungsmöglichkeiten in Form von:

- Inhouse Seminaren
- Job Shadowing durch und mit anderen Mitarbeiter*innen

- Zugang zu Linkedin eLearnings
- Fortbildungsangebote der Unfallkasse Berlin

Grün Berlin plant, bestehende Maßnahmen zur Qualifizierung der Mitarbeiter*innen weiterhin zu professionalisieren. Dazu gehört, in Zukunft verstärkt Inhouse-Seminare für Mitarbeiter*innen anzubieten. Die Führungskräfte sollen auch zukünftig während der Mitarbeiter*innengespräche die Entwicklungsbedarfe ihrer Teammitglieder identifizieren und anschließend diese Informationen an die Personalabteilung weitergeben. Wenn sich herausstellt, dass mehrere Mitarbeiter*innen ähnliche Entwicklungsbedarfe haben, wird die HR-Abteilung entsprechende Inhouse-Schulungen organisieren. Darüber hinaus plant Grün Berlin eine Trainingsakademie zu etablieren, die festgelegte Schulungen sowohl für bestehende Mitarbeiter*innen, für Führungskräfte als auch für neue Mitarbeiter*innen in einem strukturierten Onboarding-Prozess anbietet. Grün Berlin möchte zudem ab 2024 das Nachfolgemanagement entlang der verschiedenen Rollen und Positionen vertiefen, um einen effizienten Wissenstransfer zu gewährleisten.

Konkrete Zielsetzungen mit einem geplanten Zeitpunkt der Zielerreichung in Bezug auf Qualifizierung zur Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit aller Mitarbeiter*innen existieren über übergeordnete Vorgaben des Landes Berlin. Im Jahr 2022 hat die Grün Berlin eine eigene Stelle für die Personalentwicklung geschaffen, welche die Sicherstellung der Qualifizierung der Mitarbeitenden verantwortet. Ziel ist es, die Personalentwicklung aus- und aufzubauen und kurz- bis langfristig die verschiedenen Facetten zu professionalisieren, um den organisatorischen und individuellen Entwicklungsbedarfen eines zukunftsfähigen Unternehmens Rechnung zu tragen.

Gleichzeitig herrscht bei Grün Berlin die Überzeugung, dass man als Unternehmen heute und in Zukunft flexibel auf sich verändernde Anforderungen in Bezug auf die Aufgabenprofile reagieren werden muss, weswegen es ein „fertig" in diesem Zusammenhang nie geben wird.

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.

Hinweis: Angestellte und Mitarbeiter*innen, die keine Angestellten sind, werden bei Grün Berlin in Bezug auf die hier relevanten Leistungsindikatoren

gemeinsam erfasst.

Im Jahr 2022 gab es bei Grün Berlin keine Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen und auch keine arbeitsbedingten Verletzungen mit schweren Folgen. Es wurde ein meldepflichtiger Unfall erfasst. Die häufigste Art arbeitsbedingter Verletzungen sind Wegeunfälle.

Die Kalenderarbeitstage betragen bei Grün Berlin 220. Die maximale Sollzeit für Arbeitnehmer*innen beträgt bei Grün Berlin 39,4 Stunden pro Woche (bei Vollzeit). Für einzelne Mitglieder der Geschäftsleitung besteht keine Wochenarbeitsstunden-Begrenzung.

Seit 2021 wurden bei Grün Berlin keine arbeitsbedingten Erkrankungen gemeldet.

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.

Grün Berlin betrachtet die Verantwortung als Arbeitgeber, die Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeiter*innen zu fördern als einen unverzichtbaren Grundsatz. Diese Verantwortung wird bei Grün Berlin an die Führungskräfte delegiert. Damit die Führungskräfte dafür qualifiziert werden, werden sie ausreichend geschult. Seit 2021 gibt es zusätzlich die Position einer/s HSE-Beauftragten, die als Beratungsinstanz für Führungskräfte und Mitarbeiter*innen fungiert. Informationen bezüglich Arbeitsschutz und Gesundheitsrichtlinien können über das firmeninterne Intranet abgerufen werden, darunter z. B. Verhalten bei Unfällen, Gefährdungsbeurteilungen, Betriebsanweisungen etc.

Grün Berlin verfügt über einen gesetzlich vorgeschriebenen Arbeitsschutzausschuss, der sich alle drei Monate trifft, um aktuelle Themen im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz zu erörtern und zu bewerten. Auf Grundlage dieser Diskussionen werden entsprechende Maßnahmen und Schritte zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Gesundheitsschutz-Vorkehrungen beschlossen und umgesetzt. Die Ergebnisse der Sitzungen stehen allen Mitarbeiter*innen über das Intranet zur Verfügung. An den Sitzungen nehmen sowohl die Mitarbeiter*innenvertretung (MAV) die Leitungen der Liegenschaften, die Geschäfts- und Bereichsleitungen sowie die Sicherheitsbeauftragten teil.

Leistungsindikator GRI SRS-404-1 (siehe G4-LA9): Stundenzahl der Aus- und Weiterbildungen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Derzeit erfasst Grün Berlin noch keine Weiterbildungsstunden nach Angestellten-Kategorie, da dies bis zum aktuellen Zeitpunkt nicht relevant für die Personalentwicklung war. Grün Berlin beabsichtigt, eine derartige Datenerfassung erstmals für 2023 in allen Organisationen der Unternehmensgruppe zu implementieren.

Leistungsindikator GRI SRS-405-1: Diversität
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Prozentsatz der Personen in den Kontrollorganen einer Organisation in jeder der folgenden Diversitätskategorien:
i. Geschlecht;
ii. Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;
iii. Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

b. Prozentsatz der Angestellten pro Angestelltenkategorie in jeder der folgenden Diversitätskategorien:
i. Geschlecht;
ii. Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;
iii. Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

Übersicht nach Diversitätskategorien in Bezug auf Grün Berlin Gesamtbelegschaft (inkl. Geschäftsleitung) – *"Geschlecht" und "Alter" **

Altersgruppe/ Geschlecht	Grün Berlin GmbH	Grün Berlin Service GmbH	GB infraVelo GmbH	Gesamt
20 und jünger	**1**	**0**	**0**	**1**
männlich	1	0	0	1
weiblich	0	0	0	0
21-30	**17**	**1**	**5**	**23**
männlich	5	0	3	8
weiblich	12	1	2	15
31-40	**74**	**2**	**13**	**89**
männlich	26	0	7	33
weiblich	48	2	6	56
41-50	**61**	**4**	**13**	**78**
männlich	21	1	4	26
weiblich	40	3	9	52
51-60	**55**	**5**	**3**	**63**
männlich	30	2	2	34
weiblich	25	3	1	29
61+	**10**	**1**	**0**	**11**
männlich	4	0	0	4
weiblich	6	1	0	7
Gesamt	**218**	**13**	**34**	**265**

Derzeit erfasst Grün Berlin Diversitätskategorien noch nicht gemäß GRI-Vorgaben (Altersstruktur, Prozentzahl, Angestelltenkategorie), sondern in der dargestellten Form. Im Zuge der Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsberichterstattung, wird die Datenerfassung an die üblichen Altersstrukturen gemäß GRI/ESRS angepasst.

***Hinweis:** Die Grün Berlin Stiftung hat keine Angestellten.

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.

Es gab im Jahr 2022 keine gemeldeten Diskriminierungsvorfälle bei Grün Berlin, die Abhilfemaßnahmen erforderlich gemacht hätten.

Branchenspezifische Ergänzungen

Indikator der SenFin:
“Übernahmequote Auszubildende”

Derzeit beträgt die Übernahmequote 0%, denn es gab 2022 im Ausbildungsbetrieb noch keinen Abschlussjahrgang. Grün Berlin plant, die erste auszubildende Person im Jahr 2024 zu übernehmen.

Die dualen Student*innen, die ihre Ausbildung abgeschlossen haben, konnten bisher nicht von Grün Berlin übernommen werden.

Indikator der SenFin:
“Anteil Menschen mit Behinderung und Gleichstellung”

Die Grün Berlin GmbH beschäftigt per 31.12.2022 sieben Menschen mit Behinderung und Gleichstellung, die Grün Berlin Service GmbH zwei Menschen. Die GB infraVelo GmbH beschäftigt per 31.12.2022 keine Menschen mit Behinderung und Gleichstellung.

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.

Bei Grün Berlin gehört es zum unternehmerischen Selbstverständnis, in Wertschätzung und Achtung der grundlegenden Bedürfnisse und Rechte der Menschen zu handeln. Dies schlägt sich ideell in dem unternehmensübergreifenden Leitbild und Werten nieder, die auch die Zusammenarbeit mit den Partnern, Lieferanten und Dienstleistern prägen.

Auch wenn Grün Berlin hauptsächlich im Land Berlin agiert und eine sehr regional – allenfalls europäisch – geprägte Lieferkette hat, verfolgt Grün Berlin eine klare Null-Toleranz-Haltung in Bezug auf die Nicht-Achtung von Menschenrechten. Erklärtes Ziel von Grün Berlin ist daher, keine negativen menschenrechtlichen Vorkommnisse entlang der Wertschöpfungskette zu verzeichnen und die dafür notwendigen Präventivmaßnahmen zu ergreifen. Dieses Ziel ist ein Fortlaufendes, weswegen es hier keinen Zeitpunkt für die Zielerreichung gibt. In 2022 gab es bei Grün Berlin – wie die Jahre zuvor – keine Meldungen von menschenrechtlichen Verstößen.

Menschenrechtliche Sorgfaltspflichten-Systeme bei Grün Berlin
Mithilfe der Compliance-Strukturen und durch externe Vorgabe- und Kontrollsysteme durch das Land Berlin gewährleistet Grün Berlin, dass alle für die Unternehmensgruppe agierenden Personen sich an geltendes Recht halten. Dazu gehören an oberster Stelle das Deutsche Grundgesetz und dessen Artikel 1 zur Wahrung der Menschenrechte sowie das Landesrecht Berlin. Leitgebend bei der Beauftragung Dritter ist das Berliner Ausschreibungs- und Vergabegesetz. Dies verpflichtet Grün Berlin dazu, dafür Sorge zu tragen, dass bei der Vergabe ökosoziale Vorgaben in der unternehmensübergreifenden Vergabe gewahrt werden. Zudem gibt das Berliner Ausschreibungs- und Vergabegesetz Regelungen vor, dass Lieferanten und Dienstleister die ILO-Kernarbeitsnormen, die die Wahrung der Menschenrechte als Rückgrat einer menschenwürdigen Arbeitswelt fest verankern, beachten und bei bestimmten Produktgruppen den Nachweis zur Einhaltung dieser erbringen. Diese und weitere ökosoziale Anforderungen werden schließlich bei geschlossener Zusammenarbeit in sogenannten „Besonderen Vertragsbedingungen" (BVB) verbindlich gemacht, die wie eine Form von Lieferantenkodex zu verstehen

sind.

Die Einhaltung jeglicher internen Regelungen sowie ökosozialer Standards entlang der Lieferkette durch das Berliner Ausschreibungs- und Vergabegesetz, so auch menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten, werden bei Grün Berlin stichprobenartig oder anlassbezogen durch die interne Revision kontrolliert. Dabei kann Grün Berlin durch eine zentrale Kontrollgruppe der Landesverwaltung unterstützt werden (§ 16 Abs.2 S.1 BerlAVG).

Um der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht nachzukommen, setzt Grün Berlin zudem weitere Instrumente ein und Maßnahmen um:

- Interne Revisionsprüfungen, u.a. auch von Lieferanten zur Einhaltung ökosozialer Vorgaben
- Bereitstellung unterschiedlicher Meldewege- und stellen
  - u.a. die Grün Berlin Servicestelle für alle Besucher*innen der Parkanlagen
  - weitere Anlauf- und Beschwerdestellen des Landes Berlin wie das Bürgertelefon Berlin
- Einforderung von Herkunftsbescheinigungen in der Beschaffung von bestimmten Produkten

Ab 2023 wird Grün Berlin eine Hinweisgeber-Plattform bereitstellen, über die anonym jegliche menschenrechtliche und Compliance-relevante Verstöße gemeldet werden können. Zudem wird eine Ombudsperson durch eine externe Rechtsanwaltschaft berufen, die als zusätzliche Anlaufstelle dient.

Aufgrund der überwiegend regional geprägten Lieferkette, der etablierten Präventivmaßnahmen sowie der besonderen Kontrollen hat Grün Berlin 2022 im Rahmen der jährlichen Risikoanalyse keine wesentlichen menschenrechtsbezogenen Risiken, die sich aus den Geschäftstätigkeiten ergeben oder eine negative Wirkung auf Menschenrechte haben könnten, identifiziert.

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“.

Derzeit gibt es aufgrund der Eigentümerstrukturen, der Finanzierung über Zuwendungen des Landes Berlin sowie der Gemeinwohlorientierung keine Definition für “erhebliche Investitionsvereinbarungen”. Deswegen kann Grün Berlin zu diesem Indikator keine Auskunft geben.

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.

Aufgrund der regionalen Geschäftsaktivitäten im Großraum Berlin sowie hoher landesrechtlicher Vorgaben und Standards werden Geschäftsstandorte in Deutschland nicht auf die Einhaltung der Menschenrechte geprüft. Dies findet – wenn – ausschließlich im Verdachtsfall statt.

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.

Bestehende und neue Lieferanten von Grün Berlin haben ihren Sitz überwiegend in Deutschland, sodass geltendes deutsches Recht mit

entsprechend hohen Sozialstandards Anwendung findet. Bei bestimmten Projektaufträgen (z.B. bei der Beschaffung) verfügt Grün Berlin allenfalls über eine europäisch geprägte Lieferkette. Mit den besonderen Vertragsbedingungen (BVB) gewährleistet Grün Berlin, dass Lieferanten sich an faire Arbeitsbedingungen entlang der ILO Kernarbeitsnormen halten müssen. Dies wird sowohl über interne als auch externe Kontrollmechanismen stichpunktartig überprüft. Bei Lieferanten sind es zumeist ca. 5% der auftragsstärksten Lieferanten.

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.

Soziale Auswirkungen in der Lieferkette bei Grün Berlin können aktuell nicht berichtet werden. Im Zuge der Entwicklung einer Nachhaltigkeitsstrategie 2023/2024 entlang einer "doppelten Wesentlichkeit" soll damit begonnen werden, mögliche negative ökologische und soziale Auswirkungen in der Lieferkette systematisch zu identifizieren.

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.

Als landeseigene Unternehmensgruppe dient Grün Berlin dem Gemeinwohl der Berliner Bürger*innen, der öffentlichen Daseinsvorsorge und der Förderung der Stadtgesellschaft. Die Muttergesellschaft Grün Berlin GmbH arbeitet auf Grundlage eines Gesellschaftsvertrages, der ausschließlich und unmittelbar gemeinnützige Zwecke der nachhaltigen Stadtentwicklung als Unternehmensgegenstand festlegt. Mit Hilfe ihrer 100%-igen Tochtergesellschaften und der Grün Berlin Stiftung stellt Grün Berlin als Unternehmensverbund sicher, dass diese klimafreundliche, gemeinwohlorientierte Stadtentwicklung in sämtlichen Aspekten gewährleistet werden kann.

Grün Berlin ist gemäß Gesellschaftsvertrag der Gemeinnützigkeit verpflichtet. Die Finanzierung erfolgt im Wesentlichen aus öffentlichen Mitteln, also Zuwendungen des Landes Berlin.Erträge, die Rahmen des Liegenschaftsmanagement für eintrittspflichtige Parkanlagen eingenommen werden, werden unmittelbar vor Verwendung öffentlicher Mittel für die Unterhaltung der Parks genutzt. Aufgrund dieser Finanzierung und der gebotenen Neutralitätspflicht als Landesunternehmen, ist Grün Berlin kein Sponsoring und Spenden von Barmitteln an Initiativen und politischen oder gesellschaftlichen Veranstaltungsformaten erlaubt. Grün Berlin ermöglicht in Einzelfällen gemeinnützigen Institutionen oder Akteur*innen oder auf Bitten des Landes Berlin kostenfreien Eintritt in Parks.

Grün Berlin strebt eine Mitgliedschaft in der „Initiative mehrwert e. V." ab voraussichtlich 2023 an. Die Initiative ist ein Zusammenschluss von mehr als zwanzig öffentlichen Unternehmen in Berlin. Gemeinsam werden gemeinwohlorientierte Fragestellungen und Lösungen der sozialen Verantwortung, ökologischen Erneuerung und nachhaltigen Stadtentwicklung im Einklang mit den politischen Zielvorgaben des Landes Berlin befördert.

Maßnahmen, die Grün Berlin ergreift, um sich über den Geschäftszweck hinaus, für das Gemeinwesen zu engagieren sind u.a:

Preisstrukturen

- die sozialverträgliche Tarifstruktur der eintrittspflichtigen Parks von Grün Berlin zeigt deutliches Bemühen, allen Berliner*innen ein kostengünstiges Angebot zu bieten
- Inhaber*innen des Berechtigungsnachweises, vormals berlinpass, können

weiterhin vergünstigt die Grün Berlin Parkanlagen besuchen
- auf Anfrage stellt Grün Berlin Freitickets an gemeinwohlorientierte Einrichtungen zur Verfügung, die sich in besonderem Maße gesellschaftlich engagieren
- im Jahr 2022 hat Grün Berlin ferner besondere Regelungen geschaffen, um Geflüchteten aus der Ukraine den Zugang zu den Parkanlagen kostenfrei zu ermöglichen

Inklusivität

- die Parks von Grün Berlin werden regelmäßig im Rahmen der Zertifizierung „Reisen für Alle" auf Barrierefreiheit geprüft und bieten somit Menschen mit körperlichen Einschränkungen Möglichkeiten für Begegnung und Erholung. In den Gärten der Welt und im Britzer Garten gibt es zudem einen kostenlosen Rollstuhlverleih. Der Britzer Garten bietet mit seinem Geländeplan für Rollstuhlfahrer*innen eine gute Möglichkeit, den Besuch sicher zu planen und z.B. die barrierefreien Kneipp-Gesundheitsparcours während des Aufenthalts zu integrieren. Auch der Spreepark soll künftig als Park für alle Berliner*innen und Gäste der Stadt mit und ohne Einschränkungen erlebbar werden

Interkulturelle Verständigung

- im Rahmen von Veranstaltungen, bspw. „Culture meets Garden" in den Gärten der Welt, wird der interkulturelle Dialog gefördert und den Berliner*innen zugänglich gemacht
- ferner bietet Grün Berlin Delegationen aus dem Ausland auf Anfrage die Möglichkeit, ihre Räumlichkeiten in Parks zu nutzen und fördert somit den Austausch zwischen verschiedenen Gruppen und Organisationen

Förderung von Bildung

- mit dem Campus Stadt Natur bietet Grün Berlin ein vielfältiges Bildungsprogramm für alle Altersgruppen, insbesondere jedoch für Kita- und Schulkinder sowie Familien. Das Bildungsprogramm schärft das Bewusstsein für Umwelt- und Naturschutz, Nachhaltigkeit und Klimaresilienz und stellt – wo möglich – einen konkreten Bezug zur Stadtnatur her.
- Besucher*innen der Gärten der Welt können kostenfreie und barrierefreie Angebote wahrnehmen, wie z.B. Audiowalks oder Rallyes
- Grün Berlin arbeitet mit Hochschulen wie z.B. der Berliner Hochschule für Technik zusammen, begleitet z.B. Abschlussarbeiten und bietet dabei Expertise in verschiedenen Bereichen an

Freistellung für Ehrenämter

- Grün Berlin ermöglicht in Einzelfällen die Freistellung von einzelnen Kolleg*innen für ehrenamtliche Tätigkeiten z.B. beim Technischen Hilfswerk
- die HR-Abteilung evaluiert das Konzept des Corporate Volunteerings bei

Grün Berlin

Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

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

a. den zeitanteilig abgegrenzten, unmittelbar erzeugten und ausgeschütteten wirtschaftlichen Wert, einschließlich der grundlegenden Komponenten der globalen Tätigkeiten der Organisation, wie nachfolgend aufgeführt. Werden Daten als Einnahmen-Ausgaben-Rechnung dargestellt, muss zusätzlich zur Offenlegung folgender grundlegender Komponenten auch die Begründung für diese Entscheidung offengelegt werden:
i. unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert: Erlöse;
ii. ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert: Betriebskosten, Löhne und Leistungen für Angestellte, Zahlungen an Kapitalgeber, nach Ländern aufgeschlüsselte Zahlungen an den Staat und Investitionen auf kommunaler Ebene;
iii. beibehaltener wirtschaftlicher Wert: „unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert“ abzüglich des „ausgeschütteten wirtschaftlichen Werts“.

b. Der erzeugte und ausgeschüttete wirtschaftliche Wert muss getrennt auf nationaler, regionaler oder Marktebene angegeben werden, wo dies von Bedeutung ist, und es müssen die Kriterien, die für die Bestimmung der Bedeutsamkeit angewandt wurden, genannt werden.

Grün Berlin veröffentlicht Berichte und Reports wie die Jahresberichte oder die Jahresabschlüsse von Grün Berlin auf folgender Website: https://gruen-berlin.de/unternehmen/organisationen/berichte-reports

Grün Berlin erfasst den unmittelbar erzeugten und ausgeschütteten wirtschaftlichen Wert je nach Gesellschaft, d.h. Grün Berlin GmbH, Grün Berlin Stiftung, Grün Berlin Service, GB infraVelo GmbH) wie folgt:

Grün Berlin GmbH

Erträge	EUR
Erträge aus Zuwendungen	47.171.124,57
Erträge aus Zuschüssen aus Drittmittelprojekten	61.009,63
Erträge aus der Bewirtschaftung der Park- und Gartenanlagen	10.989.347,82
Erhöhung des Bestands an fertigen und unfertigen Erzeugnissen	6.958.921,48
Auflösung des Sonderpostens für Zuschüsse zum Anlagevermögen und zum Umlaufvermögen	8.273.191,00
Zuführung des Sonderpostens für Zuschüsse zum Anlagevermögenund zum Umlaufvermögen	-16.687.189,22
sonstige betriebliche Erträge	1.270.227,73
unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert	**58.036.633,01**

Aufwand	
Materialaufwand	
a) Aufwendungen aus der Bewirtschaftung der Park- und Gartenanlagen	-21.045.921,92
b) Aufwendungen für bezogene Leistungen	-7.737.812,65
	-28.783.734,57
Personalaufwand	
a) Löhne und Gehälter	-11.217.284,79
b) soziale Abgaben und Aufwendungen fürAltersversorgung und für Unterstützung	-2.922.947,28
	-14.140.232,07
Abschreibungen	
auf immaterielle Vermögensgegenstände des Anlagevermögens und Sachanlagen	-6.415.803,11
sonstige betriebliche Aufwendungen	-8.415.051,12
	-14.830.854,23
Betriebsaufwand	**-57.754.820,87**
sonstige Zinsen und ähnliche Erträge	5.033,50
Zinsen und ähnliche Aufwendungen	0,00
Steuern vom Einkommen und Ertrag	-132.987,27
sonstige Steuern	-153.858,37
ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	**-58.036.633,01**
einbehaltener wirtschaftlicher Wert	0,00

Grün Berlin Service GmbH

Erträge	EUR
Umsatzerlöse	1.345.609,27
sonstige betriebliche Erträge	584,10
unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert	**1.346.193,37**

Aufwand	
Materialaufwand	
a) Aufwendungen für Roh-,Hilfs- und Betriebsstoffe und für bezogene Waren	-1.154,03
b) Aufwendungen für bezogene Leistungen	-593.977,58
	-595.131,61
Personalaufwand	
a) Löhne und Gehälter	-531.466,10
b) soziale Abgaben und Aufwendungen für Altersversorgung und für Unterstützung	-128.313,81
	-659.779,91
sonstige betriebliche Aufwendungen	**-107.707,81**
Steuern vom Einkommen und Ertrag	0,00
ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	**-1.362.619,33**
einbehaltener wirtschaftlicher Wert	**-16.425,96**

Grün Berlin Stiftung

Erträge	EUR
Erträge aus Zuwendungen	7.481.354,93
Veränderung des Bestandes an fertigen und unfertigen Erzeugnissen	6.528.668,14
	14.010.023,1
Veränderung des Sonderpostens	
Zuführungen zum "Sonderposten für Zuschüsse zum Umlaufvermögen"	-6.504.489,48
Auflösung des "Sonderposten für Zuschüsse zum Umlaufvermögen"	46.444,20
	-6.458.045,28
sonstige betriebliche Erträge	**68.928,93**
unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert	**7.620.906,72**

Aufwand	
Materialaufwand	
a) Aufwendungen für Roh-,Hilfs- und Betriebsstoffe und für bezogene Waren	0
b) Aufwendungen für bezogene Leistungen	-7.481.846,25
	-7.481.846,25
sonstige betriebliche Aufwendungen	**-139.060,47**
ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	**-7.620.906,72**
einbehaltener wirtschaftlicher Wert	**0,00**

GB InfraVelo

Erträge	EUR
Erträge aus Zuwendungen	9.089.068,77
Erträge aus Projektsteuerung	19.100,70
Erhöhung/Verminderung des Bestandes an fertigen und unfertigen Erzeugnissen unfertigen Erzeugnissen	2.796.287,79
Auflösung des Sonderpostens für Zuschüsse zum Anlagevermögen und zum Umlaufvermögen	168.141,61
Zuführung zum Sonderposten für Zuschüsse zum Anlagevermögen und zum Umlaufvermögen	-2.912.693,40
Sonstige betriebliche Erträge	28.062,86
unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert	**9.187.968,33**

Aufwand	
Materialaufwand	
a)Aufwendungen für unfertige Leistungen	-2.906.134,69
b)Aufwendungen für übrige bezogene Leistungen	-309.925,85
	-3.216.060,54
Personalaufwand	
a)Aufwendungen für übrige bezogene Leistungen	-2.098.384,93
b)Soziale Abgaben und Aufwendungen für Altersversorgung und für Unterstützung	-564.275,28
	-2.662.660,21
Abschreibungen	
Abschreibungen auf immaterielle Vermögensgegenstände des Anlagevermögens und Sachanlagen	-73.573,86
Sonstige betriebliche Aufwendungen	-3.235.486,34
Steuern vom Einkommen und Ertrag	-187,38
	-3.309.247,58
ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	**-9.187.968,33**
einbehaltener wirtschaftlicher Wert	**0,00**

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.

Grün Berlin agiert als Infrastruktur- und Service-Unternehmensgruppe für das Land Berlin, in dem sie Projekte entwickelt, plant, baut und betreibt, die ihr von der Senatsverwaltung für Umwelt, Mobilität, Verbraucher - und

Klimaschutz (SenMVKU) übertragen werden. Für die Beteiligungsverwaltung ist die Senatsverwaltung für Finanzen (SenFin) zuständig. Über den Rahmen der vorgegebenen Geschäftsaufträge hinaus engagiert sich Grün Berlin nicht politisch.

Grün Berlin ist parteipolitisch neutral und dem Neutralitätsgebot verpflichtet. Parteispenden (Bar- und Barter-Mittel) werden nicht gewährt. Dies begründet sich auch in der Finanzierung von Grün Berlin, die maßgeblich auf öffentlichen Mitteln (Zuwendungen) basiert. In Gesetzgebungsprozessen (Anhörungen) ist Grün Berlin nicht involviert und unterstützt keine parteipolitischen Initiativen. Grün Berlin ist es erlaubt, bestimmte Spenden anzunehmen. Dies sind in der Regel zweckgebundene Spenden von Privatpersonen.
Grün Berlin ist Mitglied in und kooperiert mit mehreren Organisationen wie u.a.

- Architekturpreis Berlin e.V.
- Bundesstiftung Baukultur sowie
- Allianz Foundation
- dem Gartennetz Deutschland DGGL
- der degewo AG

Zudem plant Grün Berlin für 2023 der „Initiative mehrwert e. V.", einem Zusammenschluss von 26 öffentlichen Unternehmen des Landes Berlin, beizutreten (s. Kriterium 18).

Relevante Gesetzgebungsverfahren und Gesetze
Dass Grün Berlin Aufgaben direkt aus dem politischen Raum heraus übertragen werden, bedeutet, dass der Koalitionsvertrag des Landes Berlin für Grün Berlin als Zielvorgabe von Bedeutung ist, da er auch die Agenda für Grün Berlin mit zeichnet. Entscheidend ist auch das Berliner Klimaschutz- und Energiewende-Gesetz, das für Grün Berlin das Erreichen von verbindlichen Klimazielen festlegt. Das Berliner Mobilitätsgesetz, das vorschreibt, dass Fahrräder und öffentliche Verkehrsmittel in der Verkehrsplanung Berlins vorrangig vor dem Autoverkehr zu behandeln sind, prägt vor allem die Arbeit der GB infraVelo GmbH. Weiterhin spielt der Berliner Corporate Governance Kodex eine relevante Rolle für die Unternehmensgruppe (s. Kriterium 6).

Grün Berlin muss bei der öffentlichen Ausschreibung ihrer Projekte das geltende Berliner Ausschreibungs- und Vergabegesetz (BerlAVG) befolgen. Dies schließt die Berücksichtigung ökologischer Kriterien gemäß der Verwaltungsvorschrift Beschaffung und Umwelt (VwVBU) ein (s. Kriterium 6).

Neben dem Berliner Ausschreibungs- und Vergabegesetz wirkt u. a. die Grünanlagenverordnung auf das örtliche Parkmanagement von Grün Berlin ein. Sie enthält neben Regelungen zur Benutzung der Anlagen auch Vorschriften zur Widmung, wodurch die Eigenschaft einer Anlage als öffentliche Grün- und Erholungsanlage rechtlich begründet und ihre Zweckbestimmung festgelegt

wird.

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.

Grün Berlin agiert parteipolitisch neutral und tätigt als zuwendungsfinanzierte Gesellschaft auch keinerlei Spenden; einschließlich Parteispenden.

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.

Als landeseigene Unternehmensgruppe hat Grün Berlin eine besondere Vorbildrolle, die mit dem Selbstverständnis und Integrität zur Einhaltung von Recht und Gesetz einhergeht. Deswegen ist es Ziel von Grün Berlin, ausnahmslos gesetzes- und richtlinienkonform zu handeln und diesem Anspruch entlang der Wertschöpfungskette Nachdruck zu verleihen. Dies wird Grün Berlin künftig mit operativen Ziel- und Kenngrößen nachvollziehbar und steuerbar machen. Da es sich bei der Muttergesellschaft von Grün Berlin um eine GmbH handelt, wird die Unternehmensgruppe zudem durch Wirtschaftsprüfungsunternehmen geprüft.

Grundsätzlich werden Compliance-relevante Vorgaben für Grün Berlin maßgeblich durch Vorschriften des Landes Berlin geregelt, z.B. Haushaltsgrundsätzegesetz, Gesetz betreffend die Gesellschaften mit

beschränkter Haftung (GmbHG), Handelsrecht, Beteiligungshinweise des Landes Berlin, der Berliner Corporate Governance Kodex, Vorschriften zur Korruptionsbekämpfung und angrenzenden Themenkomplexen wie „Sponsoring", „Werbung" und „Belohnungen und Geschenke". Deswegen gibt es kein gesondertes Compliance-Managementsystem bei Grün Berlin. Die Verantwortung für die Einhaltung von Gesetzen und Richtlinien wird bei Grün Berlin zentral durch die Geschäftsleitung getragen, die per Pflichtenübertragung die operative Verantwortung zu bestimmten Themen den Führungskräften überträgt. Die interne Revision bei Grün Berlin unterstützt dabei die Einhaltung jeglicher internen Regelungen (s. Kriterium 6) sowie rechtlichen Vorgaben v.a. durch das Land Berlin zu überprüfen.

Sowohl Führungskräfte als auch Mitarbeiter*innen werden anlassbezogen über Themen per E-Mail informiert. Zudem gibt es eine dezidierte Intranet-Seite als zentrale Informationsstelle, auf der alle relevanten Themen und Vorgaben in Bezug auf gesetzeskonformes Verhalten bei Grün Berlin zusammengetragen sind.

Folgende präventive Maßnahmen werden bei Grün Berlin im Sinne der Compliance umgesetzt:

- Striktes Vier-Augen-Prinzip sowie definierte Unterschriftenregelung bei jeglichen Rechtsgeschäften
- Verabschiedete Organisationsanweisung zur Regelung einzelner Compliance-relevanter Themen (z.B. „Sponsoring", „Werbung" und „Belohnungen und Geschenke")
- Anlassbezogene Schulungen zu einzelnen Compliance-relevanten Themen
- Interne Revisionsprüfungen inkl. Berichterstattung an die Geschäftsleitung (regelmäßig und anlassbezogen)
- Prüfung durch Wirtschaftsprüfer
- Externe Kontrollen durch die Landesverwaltung (s. Kriterium 7 und 17)
- „Besondere Vertragsbedingungen" (BVB) mit Lieferanten und Dienstleistern in Bezug zur Einhaltung von ökosozialen Vorgaben sowie gesetzes- und regelkonformen Verhalten
- Beachtung des Registers über korruptionsanfällige Unternehmen in Berlin bei der Vergabe
- Bereitstellung einer Hinweisgeber-Plattform sowie Berufung einer extern beauftragten Ombudsperson zur anonymen Meldung von Verstößen ab 2023

Im Rahmen der jährlichen Risikoanalyse werden bei Grün Berlin zudem Compliance-Risiken evaluiert. Als landeseigene Unternehmensgruppe ist Grün Berlin in einer öffentlich und politisch stark exponierten Lage. Deswegen geht jegliches potenzielles Fehlverhalten durch Personen, die im Auftrag von Grün Berlin agieren, mit einem hohen Reputationsrisiko einher. Zudem gehören Risiken in Bezug auf IT-Sicherheit und Datenschutz zum Spektrum der potentiell wesentlichen Risiken.

Aufgrund der fest verankerten Compliance-Kultur und der entsprechenden Maßnahmen, wurden in 2022 keine Compliance-relevanten Vorfälle gemeldet.

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.

Die Senatsverwaltung für Mobilität, Verkehr, Klimaschutz und Umwelt (SenMVKU) des Landes Berlin fungiert als oberste Aufsichts- und Kontrollinstanz für Grün Berlin. Ihre Hauptaufgabe besteht darin, die Interessen des Landes Berlin zu vertreten und sicherzustellen, dass Grün Berlin die finanziellen Ressourcen verantwortungsvoll verwaltet und sämtliche Geschäftsaktivitäten den geltenden gesetzlichen Vorschriften entsprechen. Diese intensive Kontrolle durch das Land Berlin, kombiniert mit der Verpflichtung von Grün Berlin zur umfassenden Berichterstattung an das Land, gewährleistet, dass sämtliche Betriebsstätten und Geschäftsbereiche regelmäßig auf Korruptionsrisiken hin überprüft werden. Darüber hinaus ist die Senatsverwaltung für Finanzen Gesellschafterin der Grün Berlin GmbH.

2022 wurden über die beschriebenen Kontrollmechanismen keine erheblichen Korruptionsrisiken bei Grün Berlin identifiziert.

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 Jahr 2022 wurden keine Compliance-Verstöße bezüglich Korruption bei Grün Berlin gemeldet.

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

a. Erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich, und zwar:
i. Gesamtgeldwert erheblicher Bußgelder;
ii. Gesamtanzahl nicht-monetärer Sanktionen;
iii. Fälle, die im Rahmen von Streitbeilegungsverfahren vorgebracht wurden.

b. Wenn die Organisation keinen Fall von Nichteinhaltung der Gesetze und/oder Vorschriften ermittelt hat, reicht eine kurze Erklärung über diese Tatsache aus.

c. Der Kontext, in dem erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen auferlegt wurden.

2022 wurden keine erheblichen Bußgelder oder nicht-monetären Sanktionen verhängt, die mit einer Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften zusammenhängen.

Deutscher NACHHALTIGKEITS Kodex

DNK-Erklärung 2022

HOWOGE Wohnungsbaugesellschaft mbH

Leistungsindikatoren-Set	GRI SRS
Kontakt	HOWOGE Wohnungsbaugesellschaft mbH Nachhaltigkeit/ Investor Relations Nachhaltigkeitsreferentin Ann-Ulrike Henning Stefan-Heym-Platz 1 10367 Berlin Deutschland nachhaltigkeit@howoge.de

Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden Berichtsstandards verfasst:	GRI SRS

Deutscher NACHHALTIGKEITS Kodex

HOWOGE

Inhaltsübersicht

Allgemeines

Allgemeine Informationen

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT
Strategie

1. Strategische Analyse und Maßnahmen
2. Wesentlichkeit
3. Ziele
4. Tiefe der Wertschöpfungskette

Prozessmanagement

5. Verantwortung
6. Regeln und Prozesse
7. Kontrolle

Leistungsindikatoren (5-7)

8. Anreizsysteme

Leistungsindikatoren (8)

9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

Leistungsindikatoren (9)

10. Innovations- und Produktmanagement

Leistungsindikatoren (10)

KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE
Umwelt

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen
12. Ressourcenmanagement

Leistungsindikatoren (11-12)

13. Klimarelevante Emissionen

Leistungsindikatoren (13)

Berichterstattung zur EU-Taxonomie

Gesellschaft

14. Arbeitnehmerrechte
15. Chancengerechtigkeit
16. Qualifizierung

Leistungsindikatoren (14-16)

17. Menschenrechte

Leistungsindikatoren (17)

18. Gemeinwesen

Leistungsindikatoren (18)

19. Politische Einflussnahme

Leistungsindikatoren (19)

20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

Leistungsindikatoren (20)

ANHANG

Stand: 2022, Quelle: Unternehmensangaben. Die Haftung für die Angaben liegt beim berichtenden Unternehmen.

Die Angaben dienen nur der Information. Bitte beachten Sie auch den Haftungsausschluss unter www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzerklaerung

Heruntergeladen von www.nachhaltigkeitsrat.de

Allgemeines

Allgemeine Informationen

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

Die HOWOGE Wohnungsbaugesellschaft mbH ist ein Unternehmen mit klarem gesellschaftlichem Auftrag. Als kommunales Wohnungsunternehmen haben wir eine Versorgungsaufgabe zur Schaffung und zum Erhalt bezahlbaren Wohnraums. Unser Eigentümer und Gesellschafter ist das Land Berlin. Damit unterliegen wir klaren Regeln und Vorgaben, was Neubau und Vermietung, Klimaschutz und soziale Fragen betrifft. Geregelt sind diese Vorgaben unter anderem im Wohnraumversorgungsgesetz und der Kooperationsvereinbarung, die zwischen dem Senat und den städtischen Wohnungsunternehmen geschlossen wurde. In unseren Quartieren geben wir allen Menschen, unabhängig von Einkommen, Herkunft oder Religion, ein Zuhause. In unseren Wohnquartieren leben und arbeiten über 150.000 Berliner:innen. Rund 1.000 Mitarbeiter:innen kümmern sich täglich um unsere 75.419 Wohnungen und 1.141 Gewerbeeinheiten. Unser Umsatz betrug 2022 515,2 Mio. EUR. Wir tragen unseren Teil zum Berliner Energie- und Klimaschutzprogramm (BEK) bei, indem wir uns auf den Weg in Richtung Klimaneutralität begeben. Und wir bauen für die Berliner:innen: Die HOWOGE will mittel- bis langfristig ihr Wohnungsportfolio auf rund 100.000 Wohnungen erweitern. Im Rahmen der Berliner Schulbauoffensive übernehmen wir auch große Schulsanierungen und einen Teil der Schulneubauten.

Der Konzern ist als klassische Holding strukturiert. Dabei ist die HOWOGE Wohnungsbaugesellschaft mbH für die Verwaltung und Betreuung der eigenen Wohnungsbestände zuständig und nimmt die übergeordneten Konzernsteuerungsfunktionen für alle Gesellschaften wahr. Darüber hinaus übernimmt sie die strategischen Aufgaben sowie die Investitionsentscheidungen für das Bestandsmanagement und die begleitenden Dienstleistungen für alle Konzerngesellschaften.

Als Vermieterin, Bauherrin, Stadtplanerin und Verwalterin bewältigt die HOWOGE komplexe Aufgaben. Drei Tochtergesellschaften sind für die Bereiche Service, Energiemanagement sowie Bausteuerung zuständig:

Die HOWOGE Servicegesellschaft mbH erbringt im Konzern wohnbegleitende Dienstleistungen, wie zum Beispiel Concierge-, Hausmeister- sowie Kiezhelferdienste.

Die HOWOGE Wärme GmbH ist für die Versorgung der Konzernbestände mit Heizenergie sowie Warmwasser zuständig und verantwortet die Themen Messdienst, Mieterstrom und Mobilität. Zu den Aufgaben gehört zudem das komplette Energiemanagement. Einsatzmöglichkeiten regenerativer Energien mit dem Ziel der weiteren Reduzierung von CO_2-Emissionen werden für den Konzern geprüft und umgesetzt.
Die Kramer + Kramer Bau- und Projektmanagement GmbH unterstützt die HOWOGE in der Abwicklung der zahlreichen Bauvorhaben sowie in der Vorbereitung und Durchführung der Schulbauvorhaben für das Land Berlin, welche die HOWOGE verantwortet.

Sämtliche Mieteinheiten des Konzerns werden von der HOWOGE und 13 Besitzgesellschaften gehalten. Mit den fünf anderen kommunalen Wohnungsbauunternehmen in Berlin teilt die HOWOGE nicht nur ihre gesellschaftliche Verantwortung. Bei vielen Zukunftsthemen tauschen wir uns untereinander aus und lernen voneinander. Insgesamt gehören den landeseigenen Wohnungsbauunternehmen mehr als 350.000 Wohnungen in Berlin. Wie dieses Gewicht zur Wertschöpfung in der Stadt beiträgt, zeigt der letzte gemeinsame Wertschöpfungsbericht der sechs Unternehmen.

Ergänzende Anmerkungen:

Zum achten Mal berichtet die HOWOGE mit der vorliegenden DNK Entsprechenserklärung über ihre Nachhaltigkeitsleistungen. Seit 2012 erscheint zudem ein gesonderter Nachhaltigkeitsbericht. Der aktuelle ausführliche Nachhaltigkeitsbericht ist über eine eigene Microsite erreichbar. Auch in diesem Jahr enthält diese Erklärung neben den Kriterien und Leistungsindikatoren des DNK ein umfassendes Kennzahlen Reporting nach dem GdW Leitfaden für die Nachhaltigkeitsberichterstattung in der Wohnungswirtschaft (Arbeitshilfe 73). Die GdW Leistungsindikatoren finden sich thematisch sortiert unter den Kriterien 7, 12, 13, 16 und 18. Die Kennzahlen beziehen sich auf das Geschäftsjahr 2022 und basieren, wenn nicht anders angegeben, auf dem freiwilligen Jahresabschluss nach HGB. Stichtag für die quantitativen Daten war der 31.12.2022. Eine Ausnahme bilden die Kennzahlen zum Energieverbrauch und die daraus resultierenden Daten zu CO_2-Emissionen. Die Zahlen für 2022 lagen bei Redaktionsschluss noch nicht vor, da die Abrechnungsperiode erst Mitte 2023 endet. Sie werden im kommenden Bericht offengelegt. Redaktionsschluss war der 13.03.2023. Die gesonderte nichtfinanzielle Erklärung der HOWOGE sowie die Berichterstattung zur Taxonomieverordnung, die im Nachhaltigkeitsbericht 2022 veröffentlicht werden, ist Gegenstand einer Prüfung. Eine externe Prüfung der hier vorliegenden DNK Entsprechenserklärung durch eine Wirtschaftsprüfungsgesellschaft fand hingegen nicht statt.

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.

Im Jahr 2020 hat die HOWOGE eine Unternehmensstrategie erarbeitet, die einen Fahrplan für die Unternehmensentwicklung bis 2035 enthält. Zentral ist dabei eine nachhaltigere Ausrichtung in allen Bereichen. Aus diesen Überlegungen heraus haben wir im gleichen Jahr eine Nachhaltigkeitsstrategie abgeleitet und Nachhaltigkeitsziele formuliert. Unsere Nachhaltigkeitsstrategie ist die Antwort auf die Herausforderungen,die sich uns stellen, und soll auf die Chancen einzahlen, die wir darin erkennen. Wir übernehmen Verantwortung für bezahlbaren und zukunftsfähigen Wohnraum im wachsenden Berlin. Die HOWOGE will ihr Wohnungsportfolio insbesondere durch Neubau mittel- bis langfristig auf rund 100.000 Wohnungen erweitern. Für unser Ziel der Klimaneutralität in unserem Bestand bis 2045 investieren wir in Energieeffizienz und erneuerbare Energien und bauen Mieterstrom und E-Mobilität aus. Wir stärken unsere Quartiere und entwickeln sie weiter. Mit Blick auf die Wertschöpfungskette verwenden wir möglichst nachhaltige Baustoffe sowie ressourcenschonende Methoden und wirtschaften insgesamt verantwortungsvoll. Bei der Finanzierung werden wir auch weiterhin auf eine diversifizierte Kapitalstruktur und ein ausgewogenes Fälligkeitenprofil achten. Dies haben wir 2021 auch beim Ankauf der knapp 8.300 Wohnungen berücksichtigt, welchen wir über Fremdkapital finanziert haben. Im Jahr 2022 haben wir die Umsetzung der Maßnahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie weiter vorangetrieben. Zudem haben wir eine neue Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt und darauf basierend unsere Nachhaltigkeitsziele überarbeitet. Unser Nachhaltigkeitsengagement richtet sich nun an vier Handlungsfeldern aus: Unternehemnsführung, Neubau und Bestand, Kieze und Zusammenarbeit. Das Leitziel unserer Nachhaltigkeitsstrategie lautet weiterhin: „Wir beweisen, dass Klima- und Umweltschutzziele mit sozialverträglicher Mietenentwicklung in Berlin vereinbar sind, und werden somit bis 2035 im deutschlandweiten Vergleich einer der wichtigsten Akteure

in der Wohnungswirtschaft."

Die HOWOGE hat in 2022 eine Wesentlichkeitsanalyse zur Bestimmung der wesentlichen Handlungsfelder und Ableitung nach Nachhaltigkeitszielen für die Nachhaltigkeitsstrategie durchgeführt. Diese folgte dem anerkannten Grundsatz der doppelten Wesentlichkeit. Wichtig für die HOWOGE sind die Kriterien der Global Reporting Initiative und des darauf aufbauenden DNK. Die Kennzahlen des Berichtes richten sich nach den Vorgaben und Berechnungsmethoden des Leitfadens Nachhaltigkeitsberichterstattung in der Wohnungswirtschaft (Arbeitshilfe 73) des GdW Bundesverband deutscher Wohnungs- und Immobilienunternehmen. Aufbauend auf den Ergebnissen der Wesentlichkeitsanalyse haben wir 2022 unsere Nachhaltigkeitsziele geschärft (Siehe dazu Aspekt 3).

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.

Wir haben im Sommer 2022 eine Wesentlichkeitsanalyse nach dem Grundsatz der **doppelten Wesentlichkeit** durchgeführt. Diese wurde in einem strukturierten, mehrstufigen Prozess erstellt. Im ersten Schritt erfolgte die Erstellung einer Liste potenziell relevanter Themen unter Berücksichtigung von branchenspezifischen und Nachhaltigkeitsstandards sowie unternehmensspezifischen Anforderungen und Rahmenbedingungen. Im zweiten Schritt wurden die Themen mittels Befragungen dahingehend bewertet, wie hoch die Geschäftsrelevanz (**Outside- in-Perspektive**) für die HOWOGE ist und wie hoch die potenziellen und tatsächlichen Auswirkungen auf Umwelt, Gesellschaft und Menschenrechte durch die HOWOGE auf das Thema sind (**Inside-out-Perspektive**).Durch die Aktivitäten der HOWOGE als Vermieterin und Bauherrin sowie als Unternehmen entstehen positive wie negative Auswirkungen auf Umwelt, Ökonomie und Gesellschaft. Zum Beispiel entstehen beim Bau neuer Gebäude Emissionen, Abfall und Bodenversiegelungen (negative Auswirkungen). Auf der anderen Seite leistet die HOWOGE durch die Bereitstellung von bezahlbarem Wohnraum und Engagement in Berliner Kiezen einen Beitrag zur Lösung gesellschaftlicher Probleme und Herausforderungen (positive Auswirkungen). Nachhaltigkeitsthemen können zudem aus verschiedenen Gründen Chancen oder Risiken für die Geschäftsentwicklung der HOWOGE mit sich bringen. So stellen Folgen des Klimawandels ein potenzielles Risiko für den Gebäudebestand da, die Nachhaltigkeitsperformance hat Auswirkungen auf

die Reputation und veränderte Arbeitsmarktbedingungen bergen Chancen und Risiken für die Beschäftigungslage bei der HOWOGE. Risiken im Zusammenhang mit Nachhaltigkeitsthemen finden Einzug in das Risikomanagement der HOWOGE (siehe Risikomanagement, Kriterium 20).

Bei der Bewertung der Geschäftsrelevanz und der Auswirkungen wurden das HOWOGE NachhaltigkeitsTeam sowie externe Nachhaltigkeitsexpert:innen und zentrale externe Stakeholder einbezogen. Im letzten Schritt wurden die Ergebnisse in einem Termin mit der Geschäftsführung diskutiert und die wesentlichen Themen verabschiedet. Bei all diesen Schritten konnten wir Chancen und Risiken beleuchten und wichtige Handlungsempfehlungen für die Strategie aufnehmen.Unsere Nachhaltigkeitsstrategie ist die Antwort auf die Herausforderungen, die sich uns stellen – und will die Chancen nutzen, die wir darin erkennen. Um verantwortungsvoll mit möglichen Risiken umzugehen, besitzt die HOWOGE ein Risikomanagementsystem sowie ein internes Kontrollsystem. Es wurden keine Risiken in den Handlungsfeldern identifiziert, die unter Berücksichtigung der risikominimierenden Gegenmaßnahmen für die HOWOGE wesentlich sind und die sehr wahrscheinlich schwerwiegende negative Auswirkungen auf die wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte der HOWOGE haben. Aufgrund unserer ersten Anleiheemission wurden 2021 Kapitalmarktrisiken in den Risikokatalog aufgenommen.

Insgesamt wurden sieben Themen als wesentlich bestimmt (siehe **Wesentlichkeitsmatrix** auf Seite 10 des Nachhaltigkeitsberichts 2022). Eine zentrale Veränderung zum Vorjahr ist, dass einige Themen aufgrund inhaltlicher Überschneidungen konsolidiert wurden. So wurden die zwei Handlungsfelder Neubau und Bestand zu einem Handlungsfeld zusammengefasst.
Aus der Auswirkungsperspektive auf Umwelt und Gesellschaft (Inside-out) am höchsten bewertet:

- Soziales Quartiersmanagement (Kieze)
- Sozialverträgliche Mieten (Neubau und Bestand)
- Lebenszyklusbetrachtung und Ressourcenschonung (Neubau und Bestand)
- Energie und Emissionen (Neubau und Bestand)
-

Aus der Geschäftsperspektive (Outside-in) am höchsten bewertet:

- Compliance und Risikomanagement (Unternehmensführung)
- Langfristige wirtschaftliche Stabilität (Unternehmensführung)
- Unternehmenskultur und Werte (Zusammenarbeit)

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.

Aufbauend auf den Ergebnissen der Wesentlichkeitsanalyse haben wir 2022 unsere Nachhaltigkeitsziele geschärft. Bei der Überarbeitung der Ziele wurden die entsprechenden Fachbereiche involviert. Im ersten Schritt wurde der Umsetzungsstand der bestehenden Ziele eruiert. Im Anschluss wurden die bestehenden Ziele geschärft oder neue Ziele formuliert. Wir haben unsere Ziele möglichst SMART (spezifisch, messbar, attraktiv, realistisch und terminiert) formuliert und entsprechend jedem Ziel einen Messwert hinterlegt, einen Bezug zu den SDGs haben wir bei der Zielsetzung nicht hergestellt. Je Handlungsfeld wurde mindestens ein Ziel festgelegt, eine Priorisierung zwischen den Zielen der Handlungsfelder fand nicht statt. Insgesamt wurden zwölf Ziele mit Unterzielen verabschiedet.
Folgende Ziele haben wir uns gesetzt:

- Unternehmensführung:
  - Wir treffen alle Geschäftsentscheidungen ganzheitlich im Sinne der Nachhaltigkeit unter Berücksichtigung der Wirtschaftlichkeit, des ökologischen Fußabdrucks sowie der sozialen Auswirkungen.
  - Wir entwickeln unser Risikomanagement fortlaufend weiter.
  - Wir entwickeln unser Compliance- Management fortlaufend weiter.
  - Wir achten bei der Vergabe von Aufträgen an Unternehmen auf die Einhaltung der sozialen Standards.
- Neubau und Bestand:
  - Wir wollen die CO_2-Intensität in unserem Wohnungsbestand fortlaufend verringern und bis 2045 einen klimaneutralen Gebäudebestand erreichen.
  - Bei der Planung und Umsetzung von Neubau- und Sanierungsprojekten berücksichtigen wir verstärkt Nachhaltigkeitskriterien.
  - Wir steigern bei Neubauprojekten den Anteil von langlebigen, nachwachsenden Rohstoffen und recycelten Materialien.
  - Wir arbeiten fortlaufend daran, Ressourcenverbräuche und Abfall zu reduzieren und kreislauffähige Prozesse zu realisieren.
  - Jedes Jahr sichern wir durch Ankauf und/oder Neubau mehr bezahlbaren Wohnraum in Berlin.
- Kieze:
  - Wir fördern langfristige Zufriedenheit und Sicherheit sowie den sozialen Zusammenhalt in unseren Quartieren.
- Zusammenarbeit:
  - Wir möchten als attraktiver und zukunftsweisender Arbeitgeber wahrgenommen werden.

- Wir entwickeln fortlaufend unsere digitale Infrastruktur weiter, um flexibles und kollaboratives Arbeiten für alle Mitarbeiter:innen zu ermöglichen.

Unsere Nachhaltigkeitsziele untergliedert in Handlungsfeld, Thema, Ziel und Unterziel/e sowie Umsetzungsstand finden Sie auf Seite 11-15 des Nachhaltigkeitsberichts 2022.

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.

Wertschöpfungskette der HOWOGE:

Als kommunales Wohnungsunternehmen haben wir eine weitreichende Wertschöpfungskette, in der wir auf diverse Weisen aktiv sind. Die eigene Geschäftsaktivität reicht vom Neubau und Ankauf zur Bestandserweiterung über das Bestandsmanagement der Gebäude und Dienstleistungen für die Mieter:innen bis zu Energiedienstleistungen, die unsere Tochter HOWOGE Wärme GmbH wahrnimmt (siehe Kriterium 11-13). Darüber hinaus ist die HOWOGE sozial in ihren Quartieren engagiert und bietet Veranstaltungen an.

Wir gestalten den Beschaffungs- und Vergabeprozess der HOWOGE auf der Grundlage der rechtlichen Vorgaben aus dem Vergaberecht. Das bedeutet, dass unsere Dienstleister zum Beispiel folgende Angaben machen müssen:

- Maßnahmen zur Frauenförderung und für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie (bei Dienstleistern mit mehr als 250 Mitarbeiter:innen setzen wir drei Maßnahmen in diesen Bereichen voraus)
- Erklärung zur Einhaltung der Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) bei Verwendung bestimmter Produkte
- Erklärung zur Einhaltung eines Mindestentgelts über dem gesetzlichen Mindestlohn
- Verpflichtung zum Verzicht auf bestimmte Baustoffe sowie zur sachgerechten Entsorgung ungefährlicher und gefährlicher Abfälle

Wir setzten bei allen Lieferanten, Partnern und Auftragnehmern werte-, regel- und gesetzeskonformes Verhalten und Handeln voraus. Das stellen wir unter anderem durch unsere Vergabeprozesse sicher. Wenn Lieferanten und Dienstleister uns ein Angebot machen, verpflichten sie sich verbindlich zur Einhaltung der Vergabekriterien. Stichprobenartig kontrolliert ein externer Dienstleister, ob die Firmen die Kriterien einhalten. Zu den Kriterien im Vergabeprozess gehört auch eine Auskunft über Subunternehmen, wodurch indirekt auch die zweite Stufe der Wertschöpfungskette in die Pflicht genommen wird. Durch unseren regionalen Fokus beauftragen wir größtenteils

Zulieferer, die in Deutschland oder im europäischen Wirtschaftsraum tätig sind. Die Frage, inwiefern **Menschenrechte** eingehalten werden, ist für die HOWOGE vor allem mit Blick auf die globalen Beschaffungsprozesse relevant. Daher ist die Einhaltung der Menschenrechte Teil unserer Vergabekriterien. Die Beachtung der Vorgaben des **Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes** ist in Vorbereitung. Hierzu wurde eine Arbeitsgruppe ins Leben gerufen, die seit Oktober 2022 regelmäßig zusammentritt. Die Arbeitsgruppe wird bis Ende 2023 ein neues Konzept zur Wahrung der Menschenrechte in unserer Lieferkette erarbeiten. Dazu wird eine menschenrechtliche Risikoanalyse gehören. Der dazugehörige Beschwerdemechanismus ist bereits eingerichtet. Das bestehende Hinweisgebersystem schließt ausdrücklich menschenrechtliche Beschwerdemöglichkeiten mit ein.

Neubau und Bestand:

Um Nachhaltigkeitskriterien bei allen Bauvorhaben stärker zu berücksichtigen, prüfen wir im Neubau und im Bestand stets Möglichkeiten, Beschaffungen an Unternehmen mit hohen sozialen Standards zu vergeben. 2022 haben wir schrittweise erste Voraussetzungen für die nachhaltigere Beschaffung von Baustoffen geschaffen, die Umsetzung ist für 2023 geplant. Zur Entwicklung und Durchsetzung von **Nachhaltigkeitskriterien im Einkauf** haben im Berichtsjahr 36 Mitarbeiter:innen aus verschiedenen Bereichen Schulungen zu Nachhaltigkeitskriterien im Vergabeverfahren, zu energieeffizienten Gebäuden und zu Klimaneutralität in der Immobilienwirtschaft besucht. Darüber hinaus wurde eine hausinterne Schulung mit breitem Teilnehmerkreis zum Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz durchgeführt.
Speziell im Baubereich gehen wir über gesetzliche Vorgaben mit Nachhaltigkeitsbezug hinaus. Unsere Maßgaben halten wir in den funktionalen Leistungsbeschreibungen (FLB) für Neubauten und in Leistungsverzeichnissen für Modernisierung, Instandhaltung und Instandsetzung fest. Die Hauptrollen spielen Umwelt- und Klimaschutz, Ressourcenschonung sowie umwelt- und gesundheitsverträgliche Baustoffe. Für die Planung und das Bauen heißt das, dass wir auf unnötige Oberflächen, Bauteile und Details verzichten. Wir hinterfragen kritisch, ob Wartungsleistungen unseren Ansprüchen genügen und ob die Bauausführung wirklich auf maximale Langlebigkeit angelegt ist. Diesen Ansatz haben wir in der FLB 3.1 weiterentwickelt und durch einen Soll-Ist-Abgleich systematisiert.
Wir wollen bei Neubauprojekten den Anteil von langlebigen, nachwachsenden Rohstoffen und recycelten Materialien weiter steigern und haben es uns zum Ziel gesetzt, fortlaufend daran zu arbeiten, Ressourcenverbräuche und Abfall zu reduzieren und kreislauffähige Prozesse zu realisieren. Wir haben im Jahr 2022 mit dem Konkretisieren notwendiger Nachhaltigkeitsfaktoren begonnen, um bei Ausschreibungen künftig ein Nachhaltigkeitskonzept der Bieter:innen anzufordern. Die Frage, inwiefern Menschenrechte eingehalten werden, ist für die HOWOGE vor allem mit Blick auf die globalen Beschaffungsprozesse bei Instandhaltung, Modernisierung oder Neubau relevant. Daher ist die Einhaltung der Menschenrechte Teil unserer Vergabekriterien (siehe Seite 22 des

Nachhaltigkeitsberichtes)

Eigener Betrieb:

Überdies sind wir bestrebt, die Beschaffung auch innerhalb unserer Büros nachhaltiger zu gestalten. Seit 2020 arbeiten wir daran, den Einkauf für unsere inneren Dienste nach und nach auf ökologisch nachhaltige Produkte umzustellen. Seit Juni 2021 beziehen wir Kaffee in Bioqualität, der zudem nach Fairtrade und Rainforest Alliance zertifiziert ist. Bezüglich unserer Büromaterialien setzen wir seit 2020 auf Ökoprodukte, die mindestens zu 50 % aus recyceltem Material bestehen. Um Müll zu vermeiden, bestellen wir Büromaterial in Pendelboxen.

Nachhaltigere Veranstaltungen:

2022 haben wir unsere Eventstrategie und die Gestaltung nachhaltigerer Veranstaltungen vorangebracht und konkrete Ziele und Maßnahmen festgelegt. Herausfordernd ist hierbei die verantwortungsbewusste Abwägung zwischen Nachhaltigkeit, Wirkung und Wirtschaftlichkeit. Wir arbeiten an einem verbindlichen Standard für die Durchführung nachhaltiger Veranstaltungen für das gesamte Unternehmen. Unser internes Prozesshandbuch enthält bereits erste verbindliche Handlungsstandards. Auf unseren Veranstaltungen und bei anderen Gelegenheiten nutzen wir bereits im zweiten Jahr nachhaltige Give-aways. Welche Kriterien diese erfüllen müssen, haben wir 2021 festgelegt. Hierzu zählen beispielsweise Materialbeschaffenheit und sinnvoller Nutzen beziehungsweise Mehrwert. Unsere Auswahl überprüfen wir alle zwei Jahre.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Aufgrund der zunehmenden Regulatorik auf dem Gebiet wurde im Jahr 2022 die Verantwortung für die Koordination der Nachhaltigkeitsaktivitäten dem Bereich Finanzen und Controlling zugeordnet. Die **Prokuristin des Bereiches Finanzen und Controlling** stimmt sich dazu eng mit der Geschäftsführung ab. Die **Nachhaltigkeitsreferentin** steuert die Weiterentwicklung der Aktivitäten im Bereich der Nachhaltigkeit und koordiniert diese innerhalb der HOWOGE. Unterstützt wird sie durch das **NachhaltigkeitsTeam**.

6. Regeln und Prozesse

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

Das Leitbild der HOWOGE fußt auf den Prämissen Integrität, Transparenz, Vertraulichkeit und Professionalität und ist für unsere Arbeit richtungsweisend. Das Leitbild und den Verhaltenskodex haben wir 2013/2014 in einem breit angelegten Partizipationsprozess entwickelt und 2018 evaluiert und angepasst. Ein essenzielles Element ist unser Beitrag zu Umweltund Klimaschutz und unser Bekenntnis zur Verantwortung für zukünftige Generationen. Leitbild und Verhaltenskodex geben Orientierung und setzen den Rahmen für verantwortungsbewusstes Handeln durch Mitarbeiter:innen und Geschäftsführung. Sie werden ergänzt durch unsere Compliance-Richtlinie, die ein Handlungsinstrument für die tägliche Arbeit darstellt. Die Geschäftsführung, die Bereichs- und Stabsstellenleiter:innen, die Geschäftsführungen der Tochterunternehmen, die Betriebsratsvorsitzende und ein externer Berater bilden den Lenkungsausschuss Compliance. Für leitende Angestellte ist Compliance fester Bestandteil der Zielvereinbarungen, die Werte des Unternehmens zu repräsentieren und ihren Mitarbeiter:innen vorzuleben. Der Durchsetzung von Standards nach außen, also insbesondere in der Arbeit mit unseren Geschäftspartnern, dient das Vergabegesetz des Landes Berlin. Die Beschaffungsund Vergabeprozesse bauen auf diesem gesetzlichen Rahmen auf (siehe Kriterium 4).

Compliance-Management-System:

Unser wertebasiertes Compliance-Management-System ist fest in die Geschäftsprozesse des Unternehmens integriert. Das Institut Corporate Governance (ICG) hatte das wertebasierte Compliance-Management-System der HOWOGE 2013 als erste Wohnungsgesellschaft und erstes kommunales Unternehmen erfolgreich nach dem ICG-Branchenstandard zertifiziert. 2015, 2018 und 2021 absolvierten wir erfolgreich Wiederholungsaudits. Zwischen den Audits führen wir jährlich eine Selbstbewertung durch, welche die Beibehaltung des Zertifikats begründet. Die Selbstbewertung 2022 erfolgte anhand einer Checkliste, die alle Inhalte der Bausteine und Module berücksichtigt, die auch den externen Audits zugrunde liegen. Unser aktuelles Zertifikat ist bis Oktober 2024 gültig. Jedes Jahr erhält der Aufsichtsrat einen Compliance-Bericht zur Kenntnis. Die Mitglieder des Aufsichtsrates unterliegen selbst dem Berliner Corporate Governance Kodex und bestätigen in einer jährlichen Erklärung dessen Einhaltung.
Auch die Vergabe von Förder- und Spendengeldern sowie Kooperationen sind im Rahmen unseres Compliance-Managements geregelt. Die soziale F.rderung durch die HOWOGE entspricht ihrem öffentlichen Auftrag und der Erwartung des Gesellschafters. Die Vergabe erfolgt transparent und anhand definierter Kriterien. Den Umgang mit Spenden und Kooperationen haben wir in einer Organisationsanweisung festgeschrieben. Damit bieten wir einen verlässlichen Rahmen für alle Mitarbeiter:innen. Zahlungen zur Förderung politischer Partikularinteressen sind ausgeschlossen.

Umgang mit Compliance-Verstößen:

Die HOWOGE hat ein Hinweisgebersystem eingerichtet, um Anfragen und Informationen entgegennehmen zu können. Die Stabsstelle Compliance und Werte ist dabei die interne Anlaufstelle im Unternehmen. Sie ist direkt der Geschäftsführung zugeordnet und vom operativen Geschäft unabhängig. Des Weiteren können sich Hinweisgeber:innen an die externe Ombudsperson wenden, die der anwaltlichen Schweigepflicht unterliegt. Alle Hinweise werden von der Stabsstelle Compliance und Werte beziehungsweise von der externen Ombudsperson vertraulich behandelt. Im Verdachtsfall führt die Stabsstelle eine erste Prüfung durch und beruft je nach Erfordernis des Falls die Task Force ein. Hierzu gehören neben der Stabsstelle und der Geschäftsführung auch die Leitungen von Revision, Recht und Personal. Die Task Force entscheidet über das weitere Vorgehen hinsichtlich erforderlicher Maßnahmen und bindet gegebenenfalls weitere Personen ein. Relevante Sachverhalte werden in den Compliance-Schulungen unter Wahrung des Daten- und Vertrauensschutzes ausgewertet, um Transparenz zu schaffen und um zu verhindern, dass sich ähnliche Vorgänge wiederholen. Die Kontaktdaten der internen Stabsstelle Compliance und Werte (compliance@howoge.de) und der externen Ombudsstelle (howoge@ra-elkeschaefer.de) sowie weitere Informationen finden Sie auf der Website zu unserer Compliance- Struktur. Der Umgang mit Compliance-Verstößen sowie Beispiele hierfür sind für unsere Mitarbeier:innen im Krisenhandbuch einzusehen.

Korruptionsbekämpfung:

Im Jahr 2022 hat sich die Revision im Rahmen von drei Prüfungen mit den Ansätzen für die Abwehr korrupter Strukturen und Handlungen im Unternehmen auseinandergesetzt. Wenn Mietinteresent:innen einen Korruptionsversuch unternehmen, schließen wir sie für ein Jahr von der Wohnungsvergabe aus. Besonders gefährdet in Bezug auf Korruption und Bestechung sind unsere Vermieter:innen für Wohnungen und Gewerbe sowie Mitarbeiter:innen der Vergabestelle, da sie Entscheidungsträger:innen für die Vergabe von Wohnungen, Gewerbeobjekten sowie Aufträgen sind und im direkten Kontakt mit den Mieter:innen und Auftragnehmer:innen stehen. 2022 wurde die Jahresschulung „Compliance und Werte fürr alle Unternehmensbereiche in Präsenz oder als Webinar angeboten. Mitarbeiter:innen, die keine Gelegenheit hatten, an den Schulungsterminen teilzunehmen, waren aufgefordert, die Schulung digital im Selbststudium zu absolvieren. Insgesamt haben 924 Mitarbeiter:innen die Jahresschulung 2022 absolviert, das sind mehr als 90 % der Belegschaft. Themen der Jahresschulung waren neben Änderungen und Ergänzungen in der Compliance-Richtlinie die Compliance-Meldungen 2021. Der Schulungsteil zum Thema Kapitalmarkt-Compliance wurde aufgezeichnet und steht den Mitarbeiter:innen im Intranet zur Verfügung. Das Spezialthema 2022 war der Umgang mit Interessenkonflikten sowie für die gewerblichen Mitarbeiter:innen auch der Umgang mit Geschenken und Einladungen. Zudem wurden 185 neue Mitarbeiter:innen an ihrem ersten Arbeitstag zu den Compliance- und Wertevorstellungen bei der HOWOGE, der Korruptionsprävention und den Meldemöglichkeiten für Hinweisgeber:innen geschult. Nach pandemiebedingter Pause konnten 75 Führungskräfte und weitere interessierte Mitarbeiter:innen auch wieder anhand des Compliance-Simulationsspiels „Integrity Now!" geschult werden. Dabei tauschen sich Teilnehmer:innen aus zumeist unterschiedlichen Bereichen zu verschiedenen Compliancerelevanten Sachverhalten aus und versuchen, Situationen richtig einzuschätzen und geeignete Maßnahmen zur Bewältigung zu entwickeln.

Achtung der Menschenrechte:

Die Frage, inwiefern Menschenrechte eingehalten werden, ist für die HOWOGE vor allem mit Blick auf die globalen Beschaffungsprozesse bei Instandhaltung, Modernisierung oder Neubau relevant. Daher ist die Einhaltung der Menschenrechte Teil unserer Vergabekriterien. Die Beachtung der Vorgaben des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes ist in Vorbereitung. Hierzu wurde eine Arbeitsgruppe ins Leben gerufen, die seit Oktober 2022 regelmäßig zusammentritt. Die Arbeitsgruppe wird bis Ende 2023 ein neues Konzept zur Wahrung der Menschenrechte in unserer Lieferkette erarbeiten. Dazu wird eine menschenrechtliche Risikoanalyse gehören. Der dazugehörige Beschwerdemechanismus ist bereits eingerichtet. Das bestehende Hinweisgebersystem schließt ausdrücklich menschenrechtliche Beschwerdemöglichkeiten mit ein.

Regularien und gesetzliche Änderungen:

Bei der Vergabe und der Arbeit mit Dienstleistern folgen wir dem Ausschreibungs- und Vergabegesetz für das Land Berlin. Zudem erfüllen wir die Mindestanforderungen der EU-Whistleblower- Richtlinie und haben umfangreiche Tax-Compliance- Regelungen etabliert, um die Erfüllung sämtlicher steuerlicher Pflichten zu gewährleisten. Verstärkt beschäftigt sich die HOWOGE seit 2021 auch mit der Kapitalmarktregulierung. Hier hat sich die HOWOGE umfassend vorbereitet und alle Maßnahmen getroffen, um die Einhaltung der geltenden Vorgaben sicherzustellen. Seit 2021 betreut die Stabsstelle Investor Relations unsere Investor:innen, überwacht die Kapitalmarktanforderungen und stellt die fristgemäße Einhaltung aller Meldepflichten sicher. In diesem Zusammenhang befassen wir uns auch mit den Anforderungen der EU-Taxonomie. Zudem überblicken wir die gesetzlichen Anforderungen im Bereich Klima und setzen uns mit dem neuen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz auseinander. Zudem haben wir begonnen, uns mit den Anforderungen der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) auseinanderzusetzen.

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.

Seit 2011 berichten wir mit unserer DNK-Entsprechenserklärung, nach den Empfehlungen des GdW und anhand unseres regelmäßig publizierten Nachhaltigkeitsberichtes. Daher kann unser Controlling auf eine breite Basis an Daten zurückgreifen z. B. zu CO_2-Emissionen. Aufgrund steigender regulatorischer Anforderungen, wie beispielsweise der EU-Taxonomie, entwickeln wir das Reporting unserer Kennzahlen weiter. Wir werden unsere Daten künftig noch systematischer auswerten, miteinander verknüpfen und in Relation zueinander setzen. Unser Controlling hat 2020 in Zusammenarbeit mit der HOWOGE Wärme GmbH angefangen, eine zukunftsgerichtete CO_2-Bilanzierung abzubilden. Dieses Tool werden wir im Jahr 2023 im Rahmen der Entwicklung unserer Klimastrategie ausbauen. Diese haben wir begonnen im Herbst 2022 zu erarbeiten. Hier arbeiten wir in enger Abstimmung zwischen den relevanten Bereichen der HOWOGE, z. B. Finanzen und Controlling, Technisches Management und Bestandsmanagement. Eine wichtige Akteurin ist die HOWOGE Wärme GmbH, da sie die Ausrichtung der Klimastrategie fachlich steuert. Zwischen der Geschäftsführung der HOWOGE

Wohnungsbaugesellschaft mbH und der HOWOGE Wärme GmbH findet ein regelmäßiger Austausch zur jährlichen Emissionsbilanzierung, aber auch zu Mieterstrom und den Planungen für den Ausbau der Nutzung und Erzeugung erneuerbarer Energien statt, z. B. im Rahmen eines monatlichen Jour fixe. Energie und Emissionen sind auch Thema in Aufsichtsratssitzungen und bei relevanten Geschäftsführungsvorlagen.

Aktuell werden Leistungskennzahlen zur Steuerung vor allem in den Bereichen Energie und Emissionen (siehe Kriterium 13), Personal (siehe Leistungsindikatoren zu Kriterium 14-16) sowie im Sozialen Management (siehe Kriterium 18) verwendet.

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.

Das Leitbild der HOWOGE fußt auf den Prämissen Integrität, Transparenz, Vertraulichkeit und Professionalität und ist für unsere Arbeit richtungsweisend. Das Leitbild und den Verhaltenskodex haben wir 2013/2014 in einem breit angelegten Partizipationsprozess entwickelt und 2018 evaluiert und angepasst. Ein essenzielles Element ist unser Beitrag zu Umwelt und Klimaschutz und unser Bekenntnis zur Verantwortung für zukünftige Generationen. Leitbild und Verhaltenskodex geben Orientierung und setzen den Rahmen für verantwortungsbewusstes Handeln durch Miarbeiter:innen und Geschäftsführung. Sie werden ergänzt durch unsere Compliance-Richtlinie. Die Geschäftsführung, die Bereichs- und Stabsstellenleiter:innen die Geschäftsführungen der Tochterunternehmen, die Betriebsratsvorsitzende und ein externer Berater bilden den Lenkungsausschuss Compliance. Für leitende Angestellte ist Compliance fester Bestandteil der Zielvereinbarungen, die Werte des Unternehmens zu repräsentieren und ihren Mitarbeiter:innen vorzuleben.

Unser wertebasiertes Compliance-Management-System ist fest in die Geschäftsprozesse des Unternehmens integriert. Das Institut Corporate Governance (ICG) hatte das wertebasierte Compliance-Management-System der HOWOGE 2013 als erste Wohnungsgesellschaft und erstes kommunales Unternehmen erfolgreich nach dem ICG-Branchenstandard zertifiziert. 2015, 2018 und 2021 absolvierten wir erfolgreich Wiederholungsaudits. Zwischen den Audits führen wir jährlich eine Selbstbewertung durch, welche die Beibehaltung des Zertifikats begründet. Die Selbstbewertung 2022 erfolgte anhand einer Checkliste, die alle Inhalte der Bausteine und Module

berücksichtigt, die auch den externen Audits zugrunde liegen. Unser aktuelles Zertifikat ist bis Oktober 2024 gültig.

Weitere Informationen zur Kontrolle und Kommunikation unserer Standards und Werte sowie zur Verantwortung des Complianceund Wertebeauftragten finden sich in den Kriterien 6 und 20.

Branchenspezifische Ergänzungen

Branchenspezifische Ergänzungen Wohnungswirtschaft

GdW BM 1 | Neubauquote*

	2022	2021	2020
in %	2,14	0,79	1,59

*Innerhalb der Berichtsperiode bezugsfertig neu errichtete Wohnungen / Gesamtzahl eigener Wohnungen.

GdW BM 2 | Modernisierungsintensität*

	2022	2021	2020
in € / m^2 pro Jahr	1,04	2,93	1,32

*Innerhalb der Berichtsperiode erfolgten Ausgaben für Maßnahmen der Modernisierung bzw. für Instandhaltung und -setzung/Gesamtfläche.

GdW BM 3 | Anteil seit 1990 energetisch vollbzw. teilmodernisierter Wohnungen

	2022	2021	2020
in %	87,08*	98,14	98,85

*Die 2021 angekauften Wohneinheiten werden als unsaniert betrachtet.

GdW BM 4 | Instandhaltungsintensität*

	2022	2021	2020
in € / m^2 pro Jahr	11,89	11,09	12,96

*Innerhalb der Berichtsperiode erfolgten Ausgaben für Maßnahmen der Modernisierung bzw. für Instandhaltung und -setzung/Gesamtfläche

GdW BM 10 | Anteil barrierefreier/armer Wohnungen im Bestand*

	2022	2021	2020
Barrierearme Wohnungen absolut	5.170	5.143	5.013
Barrierarme Wohnungen in %	7,5	8,6	8,4

*Definition Barrierefreiheit gemäß § 51 BauO Bln.

GdW BM 11 | Anteil barrierefreier/armer Wohnungen im Neubau*

	2022	2021	2020
Barrierearme Wohnungen absolut	1.612	517	1.020
Barrierarme Wohnungen in %	100%	100%	100%

*Definition Barrierefreiheit gemäß § 51 BauO Bln.

GdW EF 1 | Gesamtkapitalrentabilität

	2022	2021	2020
in %	2,01	1,54	3,14

GdW EF 2 | Eigenmittelrentabilität

	2022	2021	2020
in %	4,43	2,77	5,21

GdW EF 3 | EBITDA-Fremdkapital-Verhältnis

Dieser Indikator wird nicht berichtet, da er für ein kommunales Wohnungsunternehmen wie die HOWOGE nicht relevant ist.

GdW EF 4 | Umsatzerlöse aus Vermietung

	2022	2021	2020
€ / m^2 / monatlich nur Wohneinheiten	6,23	6,13	6,14
€ / m^2 / monatlich alle Nutzungsarten	6,43	6,28	5,82

GdW EF 5 | Erlösschmälerungsquote

	2022	2021	2020
Alle Nutzungsarten in %	3,11	2,98	2,15
Nur Wohnungseinheiten in %	2,35	2,25	1,78

GdW EF 6 | Eigenmittelquote

	2022	2021	2020
in %	30,31	31,45	45,82

GdW EF 7 | Verschuldungsintensität

	2022	2021	2020
in € / m^2	833,6*	493,7	470,5

*Die HOWOGE ist 2021 an den Kapitalmarkt gegangen. Der Bestandszugang erfolgte erst zum 01.01.2022. Somit wird die Anleihe in die Betrachtung der Verschuldungsintensität aufgenommen.

GdW EF 8 | Tilgungskraft

	2022	2021	2020
o.D.	3,03	2,09	2,44

GdW EF 9 | Zinsdeckung

	2022	2021	2020
in %	11,31	12,35	9,41

GdW EF 10 | Kapitaldienstdeckung

	2022	2021	2020
in %	31,37	37,10	34,87

GdW EF 11 | Mietenmultiplikator

	2022	2021	2020
o.D.	6,9	9,5	10,3

GdW EF 12 | Net Asset Value

	2022	2021	2020
in € / m^2	2025,47*	581,22	601,35

*Die HOWOGE ist 2021 an den Kapitalmarkt gegangen. In diesem Zuge wurde die Betrachtung auf die Fair Value Bewertung umgestellt. In vorherigen Jahren lagen die Buchwerte zugrunde.

GdW MB 1 | Vermietete eigene Wohnungen

	2022	2021	2020
In Wohneinheiten	74.077	64.315	62.844

GdW MB 2 | Marktanteil

	2022	2021	2020
in %	3,74*	3,26	3,23

GdW MB 3 | Vermietungs- bzw. Leerstandsquote*

	2022	2021	2020
in %	98,2%	98,7%	98,2%

*Leerstand nach Einheiten

GdW MB 4 | Durchschnittsmiete im Bestand

	2022	2021	2020
In € /m^2 / monatlich	6,11*	5,99	5,98

*Ohne Neubau

GdW MB 5 | Durchschnittsmiete bei Erstvermietung

	2022	2021	2020
In € /m^2 / monatlich	9,18	8,52	9,24

GdW MB 6 | Mietenstruktur

	2022	2021	2020
% Wohneinheiten unter 5,00 € / m² / monatlich	1,32	1,42	1,41
% Wohneinheiten unter 5,00 € - 5,99 € / m² / monatlich	37,84	42,25	42,66
% Wohneinheiten unter 6,00 € - 6,99 € / m² / monatlich	38,28	38,07	38,11
% Wohneinheiten unter 7,00 € - 7,99 € / m² / monatlich	13,52	11,51	11,79
% Wohneinheiten unter 8,00 € - 8,99 € / m² / monatlich	2,61	1,49	1,02
% Wohneinheiten unter 9,00 € - 9,99 € / m² / monatlich	1,27	0,93	0,88
% Wohneinheiten über 10,00 € / m² / monatlich	5,16	4,33	4,13

GdW MB 7 | Betriebskostenquote

	2022	2021	2020
in %	35,91%	29,59%	28,62%

€ / m² / monatlich Bruttowarmmiete

	2022	2021	2020
in €	9,98	8,88	8,72

€ / m² / monatlich Nettokaltmiete*

	2022	2021	2020
in €	6,40	6,26	6,22

* Bezug Bruttowarm/ Nettokaltmiete zum Bilanzstichtag: Wir berichten in Anlehnung an die GdW Arbeitshilfe 73 und nehmen daher nur Bezug auf die vermieteten Wohnungen (nicht vermietete Wohnungen wurden herausgerechnet).

GdW MB 8 | Durchschnittliche Miet- bzw. Mitgliedsvertragsdauer*

	2022	2021	2020
in Jahren	13,14	12,92	11,68

* Hierbei ist zu beachten, dass wir bei Ankaufsobjekten je nach Datenlage nicht in allen Fällen den tatsächlichen Vertragsbeginn systemisch erfassen. In diesen Fällen wurde das Datum des Bestandsübergangs als Vertragsbeginn erfasst.

GdW MB 9 | Mieterfluktuation*

	2022	2021	2020
in %	4,64	5,47	5,50

*Mietvertragskündigungen (abrissbereinigt) / Gesamtzahl vermieteter Wohnungen.

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 Vergütung der Geschäftsführung wird im Konzernabschluss dargestellt und kann transparent in den im Bundesanzeiger (direkter Zugang nur über Suchfunktion erreichbar) veröffentlichten Dokumenten nachvollzogen werden.

Wir setzen auf Möglichkeiten, sich einzubringen und den Weg zu mehr Nachhaltigkeit mitzugestalten und schaffen für unsere Mitarbeiter:innen Möglichkeiten, sich zum Thema Nachhaltigkeit einzubringen. Wir arbeiten daran das Thema Nachhaltigkeit mittelfristig in die Zielvereinbarungen von Führungskräften und ausgewählten Mitarbeiter:innen zu integrieren. Auch wollen wir die Arbeit unserer Mitarbeiter:innen auch über das Gehalt hinaus finanziell anerkennen. Daher haben wir als Wertschätzung für die zusätzliche Arbeit der Beauftragten in den Bereichen Inklusion, Brandschutz und Arbeitsschutz 2022 erneut eine Zulage für die offiziellen Funktionen in den jeweiligen Bereichen ausgezahlt. Wir arbeiten daran das Thema Nachhaltigkeit mittelfristig in die Zielvereinbarungen von Führungskräften und ausgewählten Mitarbeiter:innen zu integrieren.

Lohngleichheit zwischen allen Mitarbeiter:innen – egal welchen Geschlechts – ist durch den Vergütungstarifvertrag für die Beschäftigten in der Wohnungs-

und Immobilienwirtschaft sichergestellt beziehungsweise in der HOWOGE Servicegesellschaft durch den Haustarifvertrag. Es gibt keine Differenzen zwischen dem durchschnittlichen Bruttoverdienst bei männlichen und weiblichen Arbeitnehmer:innen.

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 wird im Konzernabschluss dargestellt und kann transparent in den im Bundesanzeiger (direkter Zugang nur über Suchfunktion erreichbar) veröffentlichten Dokumenten nachvollzogen werden.

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.

2022 betrug das Verhältnis zwischen der Jahresgesamtvergütung der am

höchsten bezahlten Person und der Medianvergütung aller Beschäftigten (ohne die am höchsten bezahlte Person) 6,2 zu 1 (2021: 5,7 zu 1). Zugrunde liegt dieser Berechnung das Gesamtbruttoeinkommen ohne Arbeitgeberanteile zur betrieblichen Altersversorgung und ohne geldwerte Vorteile.

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.

Bei der HOWOGE wollen wir unsere Aktivitäten auch an den Bedürfnissen unserer Stakeholder ausrichten und ihre Erwartungen an unser ökonomisches, soziales und ökologisches Handeln berücksichtigen. Mit unseren Kernanspruchsgruppen sind wir stets im Austausch. Dazu gehören vor allem die folgenden Gruppen:

- Land Berlin (Senatsverwaltungen)
- Parlamente (Bundestag, Abgeordnetenhaus von Berlin und deren Abgeordnete)
- Bezirks- und Lokalpolitiker:innen
- Behörden (beispielsweise Wohnraumversorgung Berlin A.R, Bezirksämter)
- Branchenverbände (BBU, GdW etc.)
- Investoren
- Stadtgesellschaft (Bürgerinitiativen, lokale Vereine etc.)
- Mieterrat und Mieterbeiräte
- Institutionen und öffentliche Einrichtungen (beispielsweise Stadtteilzentren, Schulen, Bibliotheken)

Für den kontinuierlichen Dialog nutzen wir Beteiligungsplattformen, die wir in den vergangenen Jahren aufgebaut haben. Auch unsere Nachhaltigkeitsberichterstattung dient dem Dialog mit unseren Stakeholdern und unseren Partner:innen. Unseren nichtfinanziellen Bericht und unsere Website aktualisieren wir jährlich und bilden Fortschritte auf unserem Weg ab. Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse 2022 haben wir zentrale Stakeholder eingebunden (siehe Kriterium 2).

Partizipation im Neubau

Bei jedem Neubauvorhabensind wir verpflichtet, die Bedarfe der Nachbarschaft, Aspekte der Nachhaltigkeit und die hohe Nachfrage nach bezahlbarem Wohnraum in Berlin in Einklang zu bringen. Dies tun wir im Dialog mit den Beteiligten. Bei Partizipationsprozessen folgen wir den „Leitlinien für

Partizipation im Wohnungsbau", welche die landeseigenen Wohnungsunternehmen mit Vertreter:innen aus Politik, Verwaltung, Wirtschaft und Zivilgesellschaft entwickelt haben. 2022 haben wir im Zuge von Neubauvorhaben digitale und analoge Partizipationsformate angeboten, wie beispielsweise Informationsveranstaltungen und Workshops. Die dabei eingebrachten Hinweise werden gesammelt und auf Relevanz, Integrierbarkeit und Umsetzbarkeit geprüft.

Mieterkommunikation

Als direkte Ansprechmöglichkeit für unsere Mieter:innen dienen unsere fünf Kundenzentren, unser Servicebüro in Berlin- Buch sowie unsere fünf neuen Servicepoints im Neubestand. Im Austausch unterstützen uns zus.tzlich der Mieterrat und der Mieterbeirat. Derzeit gibt es acht Mieterbeiräte. Der Mieterrat wurde wie geplant 2022 neu gewählt. Die HOWOGE unterstützt die Vernetzungsaktivitäten von Mieterrat und Mieterbeiräten und nimmt an deren Konferenzen aktiv teil. Für 2023 sind Neuwahlen für vier der acht Mieterbeiräte geplant.

Wir haben zur unternehmensweiten internen Themenstrukturierung und Vernetzung den HOWOGE-Newsroom eingerichtet und setzen verstärkt auf Onlinekommunikation. So bieten wir zentrale Anschreiben in verschiedenen Sprachen auf unserer Website an, wo sich seit November auch ein eigener Bereich für unser Mietermagazin „mieteinander" findet. Hier finden Nutzer:innen Informationen aus dem HOWOGE Universum, unter anderem Tipps zur Wohnungsnutzung sowie Terminhinweise. Mieterzufriedenheit und -kommunikation Wir haben unseren Mitarbeiter:innen auch weitere Dialogangebote gemacht: Im Rahmen der Mieterratswahl fand eine Onlineveranstaltung statt als ortsflexible Möglichkeit, um Fragen zu stellen. Bei von uns organisierten Vor-Ort-Veranstaltungen im Vorfeld der Mieterratswahl konnten die Mieter:innen mit den Kandidat:innen und mit uns ins Gespräch kommen. Auch bei den Mieterbeiräten kam es zu einem regelmäßigen Austausch zwischen den Kundenzentren und den Mieterbeiräten. Wobei die Beiräte die Interessen der Mieterschaft aktiv vertraten.

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.

Im Rahmen der 2022 durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse haben wir die Beschäftigten sowie externe Expert:innen zu Nachhaltigkeit bei der HOWOGE befragt. Die daraus hervorgegangenen sieben wesentlichen Themen finden sich unter Kriterium 2. Auch in das Nachhaltigkeitsprogramm, dessen zentrale Ziele unter Kriterium 3 dargestellt sind, flossen die Befragungen ein.

Deutlich wurde im Dialog mit den Stakeholdern die Notwendigkeit, ökologische und soziale Aspekte des Wohnens und Bauens miteinander zu vereinbaren. Dies spiegelt sich in unserer Nachhaltigkeitsstrategie wider.

Über die unter Kriterium 9 beschriebenen Kanäle steht die HOWOGE allerdings im ständigen Austausch mit ihren Anspruchsgruppen und adressiert wichtige Anliegen.

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.

Beschaffung und Lieferketten

Wir gestalten den Beschaffungs- und Vergabeprozess der HOWOGE auf der Grundlage der rechtlichen Vorgaben aus dem Vergaberecht und gehen bei unserem Bestreben über die Standards hinaus. Siehe hierzu Aspekt 4 Tiefe der Wertschöpfungskette.

Energie und Emissionen

Gemeinsam mit den anderen landeseigenen Wohnungsbaugesellschaften treibt die HOWOGE den Bau von bezahlbarem Wohnraum voran. Wir haben uns zum Ziel gesetzt, die CO_2-Intensität in unserem Wohnungsbestand fortlaufend zu verringern und bis 2045 einen klimaneutralen Gebäudebestand zu erreichen. Die große Herausforderung bei unserem Wachstumsziel: Wir wollen weiterhin bezahlbare Wohnungen anbieten und gleichzeitig das Klima weniger belasten. Bis 2035 sollen unsere Gebäude im Bestand weniger als 10 kg CO_2 pro Quadratmeter pro Jahr verursachen. Um einen klimaneutralen Gebäudebestand bis 2045 zu erreichen, haben wir im Herbst 2022 damit begonnen, eine Klimastrategie zu erarbeiten.
Im Zuge unserer Klimastrategie arbeiten wir nicht nur an der Klimaneutralität unserer Gebäude, sondern auch an der unseres Fuhrparks: Im Jahr 2022 haben wir ein weiteres Elektrofahrzeug angeschafft, womit unser Fuhrpark nun fünf Hybrid- und 15 Elektrofahrzeuge umfasst.
Mit dem HOWOGE-Grünstrom, dem Mieterstrom-Produkt der HOWOGE Wärme GmbH, können sich Mieter:innen an der Gestaltung der Energiewende beteiligen. Wir haben vor, dieses Angebot deutlich auszubauen. Die Fotovoltaikanlagen auf den Dächern produzieren dezentral Strom, den wir günstiger an unsere Mieter:innen verkaufen als vergleichbare Mitbewerber. Im Jahr 2022 wurden Fotovoltaikanlagen mit einer Gesamtleistung von 1.283 Kilowatt-Peak (kWp) installiert und dadurch rund 1.370 weiteren Haushalten Zugang zu Mieterstrom ermöglicht. Somit können insgesamt über 3.000 Haushalte bereits vom HOWOGE-eigenen Mieterstromprodukt profitieren. Im Jahr 2022 konnten wir auf diesem Weg insgesamt rund 1.120 Megawattstunden CO_2-freien Strom erzeugen und rund 470 Tonnen CO_2 einsparen. Unser Ziel ist es, künftig auf fast allen Neubauten Fotovoltaikanlagen zu errichten und weitere Bestandsgebäude mit Mieterstromanlagen auszustatten. Die HOWOGE Wärme GmbH untersucht laufend passende weitere Standorte für Mieterstromanlagen im Bestand.

Digitalisierung

Die Digitalisierung erlaubt es auch, unsere Verbrauchsdaten zu verbessern und Geräte im Sinne der Nachhaltigkeit besser zu steuern. Bei unseren Liegenschaften setzen wir auf moderne Messtechnik und Vernetzung und können so dazu beitragen, Energieverbräuche zu erfassen und zu reduzieren. Die HOWOGE Wärme GmbH baut seit 2017 ihren eigenen Messdienst auf. Durch diesen werden fast alle Mieter:innen in unseren Liegenschaften mit digitalen und funkintegrierten Wasserzählern, Wärmezählern oder Heizkostenverteilern ausgestattet. Diese sind mit Datensammlern und Gateways über Funk verbunden, sodass wir aktuelle Zählerstände der Mieter:innen anonym übermittelt bekommen. Diese Daten sollen uns und den Mieter:innen Ansatzpunkte für mögliche Einsparungen und Effizienzgewinne geben.

Nachhaltige Infrastruktur und Mobilität

In unseren Kiezen wollen wir die „Stadt der kurzen Wege" realisieren. Das sieht der Stadtentwicklungsplan 2030 des Berliner Senats vor, in dem großer Wert auf Gewerbeflächen gelegt wird. Bei gewerblichen Vermietungen entscheiden wir uns folglich stets für einen quartiersdienlichen Gewerbemix. Wir vermieten an soziale Einrichtungen und Kitas und werden damit sowohl unserem sozialen Auftrag als auch dem Berliner Modell zur kooperativen Baulandentwicklung gerecht.

Zudem setzt sich die HOWOGE durch die Erstzeichnung der Charta „Intelligente Mobilität im Wohnquartier" für eine klima-, sozial- und ressourcengerechte Mobilität in ihren Quartieren ein. Wir fördern das Fahrradfahren durch Fahrradh.user, Leihangebote für Fahr- und Lastenräder sowie kostenlose Fahrradwerkstätten vor Ort. Entsprechend dem Gebäude-Elektromobilitätsinfrastruktur-Gesetz (GEIG) arbeitet die Nachhaltige Infrastruktur und Mobilität HOWOGE aktiv daran, die Ladeinfrastruktur für Elektromobilität auszubauen. Der Grundstein zur Vermietung von Ladestationen in einigen Bestands- und Neubauten ist gelegt. Die einheitliche Schaffung von Infrastruktur und Vermietung soll zu Beginn des Jahres 2023 starten. Gemeinsam mit den Berliner Verkehrsbetrieben haben wir 2022 an mehreren Objekten Jelbi-Stationen eingerichtet, welche die verschiedenen Sharing-Angebote für Autos, Fahrräder und Roller bündeln, und damit Anreize zur Nutzung geschaffen. Für 2023 sind weitere Stationen in all unseren Quartieren geplant. Zusätzlich kooperieren wir mit weiteren wichtigen Akteur:innen aus der Mobilitätsbranche. An drei Standorten konnten wir in Pilotprojekten bereits aufschlussreiche Informationen in E-Lastenrad-Projekten sammeln. 2021 haben wir den kompletten Bestand an Autoparkplätzen und -flächen der HOWOGE mit Blick auf alternative Nachnutzungsszenarien analysiert. Basierend auf diesen Daten arbeiten wir im Dialog mit Mieter:innen an der Reduktion des motorisierten Individualverkehrs und an sinnvollen Alternativen. Mit dem „Runden Tisch Mobilität" konnten wir im vergangenen Jahr ein Netzwerk zwischen den wichtigsten Mobilitätsvertrer:innen 608 Wohneinheiten an soziale Träger vermietet unserer Schwestergesellschaften etablieren. Ein Fokus liegt auf gemeinsamer Integration von Ladeinfrastruktur für das Land Berlin. Parallel sind wir in Forschungsprojekten zum Thema nachhaltigerer Mobilität involviert und haben 2022 eine Befragung durchgeführt, an der sich mehr als 1.000 Bewohner:innen beteiligten.

Vielfalt und Chancengleicheit

Vielfalt ist ein wichtiger Aspekt in unseren Recruiting-Prozessen. Mit der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin sowie der Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin haben wir im Forschungsprojekt „HR 4.0 und Diversity. Auswirkungen intelligenter Technologien auf die betriebliche Auswahl von

Auszubildenden" zusammengearbeitet. Es widmete sich der Frage, inwiefern der Einsatz von technologischen Systemen bestimmte Personengruppen im Bewerbungsprozess ein- oder ausschließen kann. Parallel zu der Ende 2022 erfolgten Veröffentlichung der Ergebnisse und allgemeinen Handlungsempfehlungen haben wir auf uns spezifizierte Empfehlungen erhalten. Sie wurden mit Kolleg:innen unterschiedlicher Bereiche diskutiert und sollen in unsere Tätigkeitsbereiche einfließen. Einige der empfohlenen Maßnahmen haben wir direkt umgesetzt, beispielsweise die Formulierungsvorschläge für Stellenausschreibungen. Die Analysen haben auch gezeigt, dass wir bereits viele effektive Maßnahmen etabliert haben: Die Ziele, die wir für uns definiert haben, wie zum Beispiel die Förderung der Gleichstellung von Mann und Frau oder die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, sind Teil gelebter Unternehmenskultur.

Ressourcen in unseren Bauprojekten:

Unser Ziel ist es, bei der Planung und Umsetzung von Neubau- und Sanierungsprojekten verstärkt Nachhaltigkeitskriterien zu berücksichtigen und den gesamten Lebenszyklus zu betrachten. Wir bauen mit langlebigen, robusten und pflegearmen Baustoffen, die gleichzeitig bauphysikalische Anforderungen erfüllen und ökologisch sowie gesundheitlich unbedenklich sind. Wir legen das Kriterium „emissionsarm" an, was mindestens dem Standard des Umweltzeichens „Blauer Engel" entspricht. Zur vorausschauenden Planung gehört auch, die Wiederverwertung der eingesetzten Ressourcen zu berücksichtigen und einen einfachen Rückbau zu ermöglichen. Wir wollen bei Neubauprojekten den Anteil von langlebigen, nachwachsenden Rohstoffen und recycelten Materialien weiter steigern. Dazu haben wir im Jahr 2022 mit dem Konkretisieren notwendiger Nachhaltigkeitsfaktoren begonnen, um bei Ausschreibungen künftig ein Nachhaltigkeitskonzept der Bieter:innen anzufordern. Auf Basis dieser Informationen soll der Lebenszyklus von Projekten besser betrachtet werden können. Das Nachhaltigkeitskonzept wird dementsprechend Bestandteil der Leistungsbeschreibung. Bei der Materialauswahl haben wir auch die Entsorgung im Blick, wobei wir Wert auf minimalen Schadstoffgehalt legen. Wenn etwas gleich viel kostet, geben wir immer der z. B. emissionsärmeren und umweltfreundlicheren Alternative den Vorzug. Wenn umsetzbar, vermeiden wir Produkte mit hohem CO_2-Fußabdruck, Lösungsmitteln, Weichmachern oder komplexem Materialverbund. Mit diesen Vorgaben bleiben unsere Neubauprojekte jedoch grundsätzlich technologieoffen. Das heißt, es können verschiedene Bauweisen zum Einsatz kommen, solange sie ein hohes Maß an Standardisierung beziehungsweise zeit- und kostensparendes Bauen ermöglichen. Bei den Materialien der technischen Ausrüstung achten wir darauf, PVC-haltige Stoffe zu vermeiden. Komplett verzichten können wir auf diese Stoffe noch nicht, sowohl aus Kostengründen als auch vereinzelt aus Mangel an alternativen Materialien. Auch bei der Sanierung spielen nachhaltige Materialien eine große Rolle. Schon in der Planung legen wir fest, dass Materialien so ausgewählt werden, dass in den

nächsten 15 bis 20 Jahren keine weiteren Instandsetzungsarbeiten nötig werden. Zusätzlich setzen wir bei Sanierungen eine Reihe ökologisch sinnvoller Alternativen zu klassischen Materialien ein, beispielsweise mineralische Dämmstoffe, energiesparende Beleuchtung und Stickoxide bindende Dachziegel.

Darüber hinaus arbeiten wir fortlaufend daran, Ressourcenverbräuche und Abfall zu reduzieren und kreislauffähige Prozesse zu realisieren. Dazu stellen wir derzeit die Weichen, um mögliche Umnutzungen in der Planung stärker mitzudenken. In unseren Neubauprojekten in der Bahrfeldtstraße und in der Sewanstraße 220–256 sind flexible Grundrisse vorgesehen. Auch im Neubauprojekt Falkenberger Chaussee wurde dafür ein Anteil an Wohnungen in dem dort zu errichtenden Hochhaus umgeplant.

2019 haben wir das erste Wohnungsbauprojekt „Urbaner Holzbau" in Holzhybridbauweise fertiggestellt. Von Ende 2020 bis Anfang 2022 wurden das Ensemble am Mühlengrund (Neu-Hohenschönhausen) mit drei Gebäuden sowie sieben Gebäude im Quartier Johannisgärten in Holzhybridbauweise fertiggestellt. Ein weiterer Holzhybridbau wurde 2022 in der Bahrfeldtstraße begonnen. In unseren Pilotprojekten für Dachaufstockungen nutzen wir ebenfalls die Holzhybridbauweise.

Als Teil der Berliner Schulbauoffensive agieren wir als Baudienstleister für das Land Berlin. Die baulichen Grundlagen legen die „Standards für den Neubau von Schulen" fest, eine einheitliche Vorgabe des Landes Berlin; zudem gilt der Kriterienkatalog des Bewertungssystems Nachhaltiges Bauen (BNB). Alle Schulneubauten sollen nach dem „BNB-Silber"- Standard geplant, gebaut und zertifiziert werden. Diese Zertifizierung umfasst Kriterien in verschiedenen Bereichen wie beispielsweise Ökologie, Ökonomie, Prozessgestaltung und Technik. Unsere interne Organisationsstruktur erlaubt es, mittlerweile an 30 Schulbauprojekten gleichzeitig zu arbeiten. Dabei verankern wir Nachhaltigkeitskriterien bereits in den Architekturwettbewerben und wenden im Schulbau die vom Bundesamt für Bau-, Stadt- und Raumforschung (BBSR) entwickelte „Systematik für Nachhaltigkeitsanforderungen in Planungswettbewerben", kurz SNAP, an. Dieses Tool wurde als praxistaugliche Hilfestellung erdacht, um den Nachhaltigkeitsanspruch bereits frühzeitig in Wettbewerben der öffentlichen Hand einzubauen. Mit SNAP k.nnen wir von Anfang an eigene und vorentwurfsrelevante Kriterien definieren, die von der Auslobung über die Bewertung bis hin zur Preisgerichtssitzung Teil der Auswahlkriterien für einen nachhaltigen Gebäudeentwurf werden.
Verkleidet werden die aktuell in der Planung und im Bau befindlichen neuen Schulgebäude teils mit einer Hybridfassade, bestehend aus zertifiziertem Holz aus nachhaltiger Bewirtschaftung und wetterbeständiger Verkleidung. Zudem werden die Schulneubauten mit einer Fotovoltaikanlage und einem Retentionsdach gebaut. Dank eines integrierten Wasserspeichers wird das Regenwasser zurückgehalten und für die Bewässerung der Dachbegrünung genutzt. Um zeitgemäße neue Schulgebäude zu schaffen, werden diese

grundsätzlich nach dem Vorbild der „Compartmentschule" gestaltet. Derzeit befinden sich vier Schulen im Bau. Das 2021 begonnene Schulbauprojekt mit zwei Gebäuden in der Allee der Kosmonauten ist im Rohbau fertiggestellt. Am Breiten Luch bauen wir eine Integrierte Sekundarschule mit 725 Schulplätzen. Ein weiteres Projekt haben wir mit dem Gymnasium an der Erich-Kästner-Straße begonnen, welches 830 Schulplätze bieten wird. Zusätzlich wurde bereits die Baugenehmigung für die Gemeinschaftsschule Adlershof erteilt, die wir 2023 in den Bau überführen wollen. Darüber hinaus befinden sich vier Schulen in der konkreten Planung: das Gymnasium Schulstraße, die Integrierten Sekundarschulen Garzauer Str. und Eisenacher Str. sowie der Ersatzneubau für das Heinrich-Hertz-Gymnasium. Beim Heinrich-Hertz-Gymnasium haben wir 2022 ein besonders umfangreiches Partizipationsverfahren durchgeführt: Während in üblichen Bauprozessen die Schulgemeinschaft erst nach Abschluss der Bauma.nahme gegründet wird, haben wir in diesem Fall eine bestehende Schulgemeinschaft als künftige Nutzerin einer neu zu bauenden Schule in die Entwurfs- und Entscheidungsprozesse eingebunden.

Abfallmanagement

Auch unser Abfallmanagement soll der Ressourcenschonung dienen und Umweltbelastungen vermeiden. Für das strategische Vorgehen und die vertraglichen Grundlagen des Abfallmanagements ist das Strategische Bestandsmanagement zuständig, für die operative Umsetzung in den Beständen das Operative Bestandsmanagement. Der Fokus liegt auf Mülltrennung und der Vermeidung von Vermüllung. Im Jahr 2022 haben wir begonnen, ein übergreifendes Konzept basierend auf den genannten Fokusthemen zu entwickeln. Es basiert auf einer Bestandsaufnahme in den Kundenzentren und mit dem Vertragsmanagement. Die Umsetzung des neuen Abfallmanagements soll beginnend im Jahr 2023 sukzessive erfolgen.

Flächennutzung und Schutz der Biodiversität

Die HOWOGE strebt an, weniger Flächen zu versiegeln. Städtebaulich setzen wir uns aktiv für eine höhere Dichte ein, das heißt insbesondere, dass wir alle Möglichkeiten nutzen, um in die Höhe zu planen statt in die Fläche. Trotz erforderlicher Planungsanpassungen und pandemiebedingter Lieferverzögerungen wurden zwei Pilotprojekte noch Ende 2022 fertiggestellt. Wir haben uns das Ziel gesetzt, auch ab 2023 neue Wohneinheiten durch Dachaufstockungen zu schaffen – für zwei geplante Vorhaben eingereichte Bauvoranfragen hat das zuständige Bezirksamt jedoch in erster Instanz abgelehnt. Um die Flächenoptimierung und -umnutzung auf stadtplanerischer Ebene zu fördern, haben wir 2022 vier übergreifende Quartierskonzepte erarbeitet. Sie sollen Flächen- und Entwicklungspotenziale erschließen und sind unsere Basis sowohl für die Maßnahmenentwicklung als auch für die notwendige interdisziplinäre Zusammenarbeit mit den Akteuer:innen im Quartier. Wesentlicher Schwerpunkt für die Nutzung von Bestandsflächen der

HOWOGE sowie über deren Grenzen hinaus sind nachhaltige Mobilitätskonzepte, die durch einen Mobilitätsbeauftragten im Konzern verantwortet werden.
Ein weiterer Ansatz ist die Multicodierung, die Mehrfachnutzung von Flächen, beispielsweise bei Feuerwehraufstellflächen und Fußwegen sowie Versickerungs- und Spielflächen. Sogenannte naturnahe Lösungen sind an klimabedingte Faktoren wie Trockenperioden und Starkregenereignisse angepasste Grünanlagen und der Verzicht auf jede nicht zwingend erforderliche Bodenversiegelung. Wir verfolgen überdies die Idee der „Schwamm-Stadt", ein Konzept der Stadtplanung, anfallendes Regenwasser lokal aufzunehmen und damit im Boden zu speichern und dem Grundwasser zuzuführen, anstatt es in die Kanalisation abzuleiten. Bei jedem Bauvorhaben sowie für die Baustelleneinrichtung gilt für die Planung, so viele Bestandsbäume wie m.glich zu erhalten. Bei Neubepflanzung setzen wir auf heimische klimaangepasste Laubgehölze und wo möglich auf bestäuberfreundliche Blühwiesen und teilweise auch essbare Früchte wie z. B. von Obstgehölzen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11
Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen.

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

Mit Bezug auf die Branchenergänzung zum Deutschen Nachhaltigkeitskodex – Orientierungshilfe für Wohnungsunternehmen (S. 20 Leitfaden DNK) berichten wir diesen Indikator nicht, da dieser für uns als bestandshaltendes 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.

Neubau und Bestand:

Wir bauen mit langlebigen, robusten und pflegearmen Baustoffen, die gleichzeitig bauphysikalische Anforderungen erfüllen und ökologisch sowie gesundheitlich unbedenklich sind. Wir legen das Kriterium „emissionsarm" an, was mindestens dem Standard des Umweltzeichens „Blauer Engel" entspricht. Zur vorausschauenden Planung gehört auch, die Wiederverwertung der eingesetzten Ressourcen zu berücksichtigen und einen einfachen Rückbau zu ermöglichen. Wir wollen bei Neubauprojekten den Anteil von langlebigen, nachwachsenden Rohstoffen und recycelten Materialien weiter steigern. Dazu haben wir im Jahr 2022 mit dem Konkretisieren notwendiger Nachhaltigkeitsfaktoren begonnen, um bei Ausschreibungen künftig ein Nachhaltigkeitskonzept der Bieter:innen anzufordern. Bei der Materialauswahl haben wir auch die Entsorgung im Blick, wobei wir Wert auf minimalen Schadstoffgehalt legen. Wenn etwas gleich viel kostet, geben wir immer der z. B. emissionsärmeren und umweltfreundlicheren Alternative den Vorzug. Wenn umsetzbar, vermeiden wir Produkte mit hohem CO_2-Fußabdruck,

Lösungsmitteln, Weichmachern oder komplexem Materialverbund. Bei den Materialien der technischen Ausrüstung achten wir darauf, PVC-haltige Stoffe zu vermeiden. Komplett verzichten können wir auf diese Stoffe noch nicht, sowohl aus Kostengründen als auch vereinzelt aus Mangel an alternativen Materialien. Auch bei der Sanierung spielen nachhaltige Materialien eine große Rolle. Schon in der Planung legen wir fest, dass Materialien so ausgewählt werden, dass in den nächsten 15 bis 20 Jahren keine weiteren Instandsetzungsarbeiten nötig werden. Zusätzlich setzen wir bei Sanierungen eine Reihe ökologisch sinnvoller Alternativen zu klassischen Materialien ein, beispielsweise mineralische Dämmstoffe, energiesparende Beleuchtung und

Stickoxide bindende Dachziegel. Unsere sich aktuell in der Planung befindlichen neuen Schulgebäude werden teils mit einer Hybridfassade verkleidet, bestehend aus zertifiziertem Holz aus nachhaltiger Bewirtschaftung und wetterbeständiger Verkleidung. Zudem werden die Schulneubauten mit einer Fotovoltaikanlage und einem Retentionsdach gebaut. Dank eines integrierten Wasserspeichers wird das Regenwasser zurückgehalten und für die Bewässerung der Dachbegrünung genutzt.
Insbesondere bei Neubauten setzen wir zunehmend platzsparende Unterflurcontainer ein, um der VermuÌˆllung entgegenzuwirken. Insgesamt konnten im Jahr 2021 durch das Recycling der Stoffströme Papier, Pappe, Karton und Leichtverpackungen 7,7 t Ressourcen und 1,9 t Treibhausgaseeingespart werden (basierend auf statistischen Werten, Quelle: ALBA/Fraunhofer UMSICHT). Der Verbrauch weiterer Ressourcen wird aktuell nicht erfasst.

Eigener Betrieb

Wir sind bestrebt, die Beschaffung auch innerhalb unserer Büros nachhaltiger zu gestalten. Seit 2020 arbeiten wir daran, den Einkauf für unsere inneren Dienste nach und nach auf ökologisch nachhaltige Produkte umzustellen. Seit Juni 2021 beziehen wir Kaffee in Bioqualität, der zudem nach Fairtrade und Rainforest Alliance zertifiziert ist. Bezüglich unserer Büromaterialien setzen wir seit 2020 auf Ökoprodukte, die mindestens zu 50 % aus recyceltem Material bestehen. Um Müll zu vermeiden, bestellen wir Büromaterial in Pendelboxen. Im Sinne des Recyclings betreiben wir in den Verwaltungsgebäuden der HOWOGE konsequente Abfalltrennung. Darüber hinaus haben wir einen großen Teil der Kommunikation mit Mieter:innen, Partnern und Mitarbeiter:innen digitalisiert und können dadurch weiter Papier und Büromaterial einsparen. Mit dem Umzug in die neue Zentrale der HOWOGE am Stefan- Heym-Platz fand intern 2021 eine Umstellung von Plastikflaschen auf Trinkwasserspender statt. In Kooperation mit den Berliner Wasserbetrieben werden zudem in zwei Pilotprojekten Trinkwasserspender in Wohngebäuden der HOWOGE aufgestellt. Diese sind direkt an die Trinkwasserleitung angeschlossen. Mittels eines zu bestellenden Chips erhalten Mieter:innen rund um die Uhr Berliner Trinkwasser, gekühlt, mit oder ohne Kohlensäure, was beispielsweise Transportwege und den durch gekaufte Einwegflaschen generierten Abfall reduziert. Die notwendigen Verträge wurden 2022 geschlossen, die Umsetzung der Pilotprojekte ist für das Jahr 2023 geplant.

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.

Aufbauend auf den Ergebnissen der Wesentlichkeitsanalyse haben wir 2022 unsere Nachhaltigkeitsziele geschärft. Bei der Überarbeitung der Ziele wurden die entsprechenden Fachbereiche involviert. Im ersten Schritt wurde der Umsetzungsstand der bestehenden Ziele eruiert. Im Anschluss wurden die bestehenden Ziele geschärft oder neue Ziele formuliert. Einige unserer Nachhaltigkeitsziele befassen sich dezidiert mit der Verbesserung unseres Ressorcenmanagements und der Ressourceneffizienz (s.u.).

Seit 2021 werden nichtfinanzielle Nachhaltigkeitsrisiken in ihrer Auswirkung auf die Risikolage der HOWOGE (outside-in) betrachtet. Diese werden halbjährlich im Rahmen von Risikoinventuren überprüft, analysiert und bewertet. Im vierten Quartal eines Jahres erfolgt die Risikoinventur im Rahmen von Risikoworkshops mit Risikoverantwortlichen, Risikomanagement und Compliance. 2022 wurden Risikoworkshops mit allen Fachbereichen durchgeführt. Es wurden keine Risiken in den Handlungsfeldern identifiziert, die unter Berücksichtigung der risikominimierenden Gegenmaßnahmen für die HOWOGE wesentlich sind und die sehr wahrscheinlich schwerwiegende negative Auswirkungen auf die HOWOGE haben.

Energie und Emissionen:

Bedeutend für die HOWOGE im Bereich Ressourcenmanagement ist vor allem der Energie und Ressourcenverbrauch für die Bewirtschaftung des Wohnungsbestands. Für die Reduzierung unserer Energieintensität und damit verbunden auch die Reduzierung unserer Emissionen haben wir klare Ziele definiert

- Ziel: Wir wollen die CO_2-Intensität in unserem Wohnungsbestand fortlaufend verringern und bis 2045 einen klimaneutralen Geb.udebestand erreichen.
    - Unterziel: Bis 2045 erreichen wir in unserem Gebäudebestand eine Emissionsreduktion auf 7 kg CO_2 pro m2 pro Jahr.
    - Umsetzungsstand: 2022 wurde mit der Erarbeitung der Klimastrategie begonnen

Mehr zu unseren Leistungen und Maßnahmen zum Thema Energie und Emissionen finden Sie in unserem NHB 2022 im Kapitel "Energie und Emissionen" und unter Kriterium 10 und 13.

Lebenszyklusbetrachtung und Ressourcenschonung:

Unser Ziel ist es, bei der Planung und Umsetzung von Neubau- und Sanierungsprojekten verstärkt Nachhaltigkeitskriterien zu berücksichtigen und den gesamten Lebenszyklus zu betrachten. Wir bauen mit langlebigen, robusten und pflegearmen Baustoffen, die gleichzeitig bauphysikalische Anforderungen erfüllen und ökologisch sowie gesundheitlich unbedenklich sind. Wir legen das Kriterium „emissionsarm" an, was mindestens dem Standard des Umweltzeichens „Blauer Engel" entspricht.

- Ziel 1: Bei der Planung und Umsetzung von Neubau- und Sanierungsprojekten berücksichtigen wir verstärkt Nachhaltigkeitskriterien.
  - Unterziel: Ab sofort machen wir es Bietern zur Vorgabe, ein Konzept mit relevanten Nachhaltigkeitsaspekten für jedes Neubauprojekt zu erarbeiten.
  - Umsetzungsstand: Voraussetzungen wurden in 2022 geschaffen, ab 2023 monitoren wir die Vorlage jedes Konzeptes.

- Ziel 2: Wir steigern bei Neubauprojekten den Anteil von langlebigen, nachwachsenden Rohstoffen und recycelten Materialien.
  - Unterziel 1: Ab sofort prüfen wir bei jedem Neubauvorhaben die Umsetzung in Holzhybridbauweise.
  - Umsetzungsstand: Voraussetzungen wurden 2022 geschaffen, ab 2023 wird in allen Generalplanerverfahren eine Variantenuntersuchung der Holzhybridbauweise gefordert.
  - Unterziel 2: Verwendung von mineralischer Fassadendämmung in 100 % der eigenen Neubau- und Sanierungsprojekte (entsprechend technischer Machbarkeit).
  - Umsetzungsstand: Die Umsetzung erfolgt bei allen eigenen beplanten Projekten im Jahr 2022 und auch weiterhin im Jahr 2023.

- Ziel 3. Wir arbeiten fortlaufend daran, Ressourcenverbräuche und Abfall zu reduzieren und kreislauffähige Prozesse zu realisieren.
  - Unterziel: Bis Ende 2023 sensibilisieren wir unsere Mieter:innen für korrekte Mülltrennung sowie für Einsparung von Energie, Strom und Wasser.
  - Umsetzungsstand: Ein Kommunikationskonzept wurde 2022 erarbeitet und erste Maßnahmen umgesetzt, 2023 werden weitere Maßnahmen bedarfsgerecht umgesetzt.

Mehr zu unseren Leistungen und Maßnahmen zum Thema Lebenszyklusbetrachtung und Ressourcenschonung finden Sie in unserem NHB 2022 im Kapitel "Lebenszyklusbetrachtung und Ressourcenschonung" und unter

Kriterium 4 und 11.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

Leistungsindikator GRI SRS-301-1: Eingesetzte Materialien
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Mit Bezug auf die Branchenergänzung zum Deutschen Nachhaltigkeitskodex – Orientierungshilfe für Wohnungsunternehmen berichten wir diesen Indikator nicht, da dieser für die HOWOGE als bestandshaltendes Wohnungsunternehmen im Vergleich zum produzierenden Gewerbe eine untergeordnete Rolle spielt. Eine Erhebung von Materialverbräuchen findet nicht statt.

Leistungsindikator GRI SRS-302-1: Energieverbrauch
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus nicht erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.

b. Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.

c. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen den gesamten:
i. Stromverbrauch
ii. Heizenergieverbrauch
iii. Kühlenergieverbrauch
iv. Dampfverbrauch

d. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen die/den gesamte(n):
i. verkauften Strom
ii. verkaufte Heizungsenergie
iii. verkaufte Kühlenergie
iv. verkauften Dampf

e. Gesamten Energieverbrauch innerhalb der Organisation in Joule oder deren Vielfachen.

f. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

g. Quelle für die verwendeten Umrechnungsfaktoren.

Die geforderten Daten werden bei den Indikatoren GdW GP 1–3 berichtet (s. u.).

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.

Mit Bezug auf die Branchenergänzung zum Deutschen Nachhaltigkeitskodex – Orientierungshilfe für Wohnungsunternehmen verweisen wir an dieser Stelle auf die Ausführungen unter Kriterium 10 und 13 sowie auf die GdW Indikatoren GP 1–3 und BM 5–7.

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 Entnahmequellen.

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

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

Die Wasserverbräuche werden bisher nicht systematisch erhoben, Ausführungen dazu finden sich unter Kriterium 11. Wir arbeiten jedoch an technischen Möglichkeiten, mehr über die Verbräuche unserer Mieter:innen zu erfahren und versprechen wir uns, die Anlagen besser steuern und den Verbrauch weiter optimieren zu können. Wir planen die Wasserverbräuche im Jahr 2024 zu erheben und spätestens 2025 zu berichten.

Leistungsindikator GRI SRS-306-3 (2020): Angefallener Abfall
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtgewicht des anfallenden Abfalls in metrischen Tonnen sowie eine Aufschlüsselung dieser Summe nach Zusammensetzung des Abfalls.

b. Kontextbezogene Informationen, die für das Verständnis der Daten und der Art, wie die Daten zusammengestellt wurden, erforderlich sind.

Die Abholung aller regelmäßig anfallenden haushaltsüblichen Abfälle ist über vereinbarte Rahmenverträge mit berechtigten Entsorgungsfirmen geregelt, die diese Abfälle gemäß geltendem Recht einer umweltgerechten Entsorgung zuführen. Die Gewichtsdaten des Abfalls der Mieter:innen sowie der Verwaltung werden nicht gesondert erfasst. Die Optimierung der Mülltrennung ist der HOWOGE jedoch ein wichtiges Anliegen. Verträge mit Dienstleistern zur Verbesserung des Müllmanagements sind daher geschlossen. In den Beständen sorgen externe Müllwerker:innen außerdem für eine sich verbessernde Mülltrennung.

Insbesondere bei Neubauten setzen wir zunehmend platzsparende Unterflurcontainer ein, um der Vermüllung entgegenzuwirken. Insgesamt konnten im Jahr 2021 durch das Recycling der Stoffströme Papier, Pappe, Karton und Leichtverpackungen 7,7 t Ressourcen und 1,9 t Treibhausgase eingespart werden (basierend auf statistischen Werten, Quelle: ALBA/Fraunhofer UMSICHT).

Gefährliche Abfälle bei Bau- und Sanierungsmaßnahmen beseitigen wir sorgsam. Dazu gehören polyzyklische aromatische Kohlenwasserstoffe (PAK), Asbest, künstliche Mineralfaser (KMF) und Hölzer mit Hylotox. Gemeinsam mit unseren Entsorgungsdienstleistern achten wir auf eine sachgemäße Handhabung und Entsorgung, die transparent über das ZEDAL-System, einem System der elektronischen Nachweisführung, erfolgt. Für die Entsorgung von nicht gefährlichen Abfällen setzen wir die Gewerbeabfallverordnung um. Die Menge gefährlicher Abfälle wird nicht erfasst.

Branchenspezifische Ergänzungen

Branchenspezifische Ergänzungen Wohnungswirtschaft

GdW GP 1 | Energieverbrauch des Unternehmens
Angaben zum Energieverbrauch des Bestands finden sich unter GdW BM 5 / 6. Der Energieverbrauch der HOWOGE Zentrale ist im Vergleich zu den gesamten Beständen geringfügig und wird daher nicht jährlich eigens erhoben. Im Rahmen einer internen Rechnungsauswertung kann der Energieverbrauch des Unternehmens nach GdW GP 1 alle vier Jahre berichtet werden. 2018 betrug er 1.905,81 MWh. Die Konzernzentrale ist 2021 umgezogen, daher kann keine Jahresauswertung erfolgen. Die Zahl wird im Jahr 2023 berichtet.

GdW GP 2 | Energieintensität des Unternehmens

Angaben zum Energieverbrauch des Bestands finden sich unter GdW BM 5 / 6. Der Energieverbrauch der HOWOGE Zentrale ist im Vergleich zu den gesamten Beständen geringfügig und wird daher nicht jährlich eigens erhoben. Im Rahmen einer internen Rechnungsauswertung kann die Energieintensität des Unternehmens nach GdW GP 2 alle vier Jahre berichtet werden. 2018 betrug sie 2,58 MWh pro Mitarbeiter:in. Die Konzernzentrale ist 2021 umgezogen, daher kann keine Jahresauswertung erfolgen. Die Zahl wird im Jahr 2023 berichtet.

GdW GP 3 | Anteil erneuerbarer Energien an der Energieversorgung des Unternehmens

Die Geschäftsräume der HOWOGE werden mit den gleichen Energieträgern wie die Bestands- und Neubauobjekte versorgt. Eine wirklichkeitsgetreue Aufschlüsselung des Anteils erneuerbarer Energien ist derzeit nicht möglich.

GdW BM 7 | Anteil regenerativer Energieträger an der Wärmeversorgung

Eine wirklichkeitsgetreue Aufschlüsselung des Anteils regenerativer Energieträger ist derzeit nicht möglich. Wir streben den Ausbau regenerativer Energiequellen an.

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.

Ziele:

Für die Reduzierung unserer Energieintensität und damit verbunden auch die Reduzierung unserer Emissionen haben wir klare Ziele definiert und wollen die CO_2-Intensität in unserem Wohnungsbestand fortlaufend zu verringern und bis 2045 einen klimaneutralen Gebäudebestand zu erreichen. Bis 2035 sollen unsere Gebäude im Bestand weniger als 10 kg CO_2 pro Quadratmeter pro Jahr verursachen und bis 2045 wollen wir unserem Gebäudebestand eine Emissionsreduktion auf 7 kg CO_2 pro m^2 pro Jahr erreichen. Die Klimabilanzierung umfasst den Howoge Konzern, wir beziehen uns in der Emissionsbilanzierung auf die entsprechenden GRI/GdW Indikatoren auf Basis des GHG-Protokolls.

2022 haben wir mit der Erarbeitung unserer Klimastrategie begonnen. Dies tun wir in enger Abstimmung zwischen den relevanten Bereichen der HOWOGE, z. B. Finanzen und Controlling, Technisches Management und Bestandsmanagement. Eine wichtige Akteurin ist die HOWOGE Wärme GmbH, da sie die Ausrichtung der Klimastrategie fachlich steuert. Zwischen der Geschäftsführung der HOWOGE Wohnungsbaugesellschaft mbH und der HOWOGE Wärme GmbH findet ein regelmäßiger Austausch zur jährlichen Emissionsbilanzierung, aber auch zu Mieterstrom und den Planungen für den Ausbau der Nutzung und Erzeugung erneuerbarer Energien statt, z. B. im Rahmen eines monatlichen Jour fixe. Energie und Emissionen sind auch Thema

in Aufsichtsratssitzungen und bei relevanten Geschäftsführungsvorlagen. Im Zuge unserer Klimastrategie arbeiten wir nicht nur an der Klimaneutralität unserer Gebäude, sondern auch an der unseres Fuhrparks: Im Jahr 2022 haben wir ein weiteres Elektrofahrzeug angeschafft, womit unser Fuhrpark nun fünf Hybrid- und 15 Elektrofahrzeuge umfasst. In den letzten Jahren konnten wir in Pilotprojekten zeigen, wie wir soziale, ökonomische und ökologische Aspekte beim Bau vereinbaren und unter dieser Prämisse weiterwachsen.

Hohe Effizienzstandards:

Wie klimafreundlich unsere Gebäude sind, hängt vor allem von ihrer Energieeffizienz ab. Beim Planen, Ausschreiben und Finanzieren von Gebäuden orientieren wir uns an den Vorgaben des KfW-Effizienzhaus-Standards. Bislang hat die HOWOGE für Neubauten den KfW-Standard 40 angestrebt. An diesem Ziel halten wir nach wie vor fest. Allerdings haben wir aufgrund der anspruchsvollen Marktbedingungen im Berichtsjahr entschieden, Neubauten im Jahr 2022 teilweise nach dem KfW-Standard 55 zu planen und zu realisieren, um unseren Auftrag, Wohnraum zu schaffen, weiter erfüllen zu können. Auch unsere neue Konzernzentrale am Stefan-Heym-Platz ist energieeffizient. Sie erhielt 2022 das Platin-Zertifikat für nachhaltige Büro- und Verwaltungsgebäude der Deutschen Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen (DGNB), bei dem noch weitere Nachhaltigkeitsaspekte nachzuweisen sind. Insgesamt beziehen wir in unseren Beständen und der Verwaltung seit vielen Jahren Strom, der klimaneutral hergestellt wird. Bis zum Jahr 2045 müssen wir den Energieverbrauch der HOWOGE-Gebäude auf 77 kWh pro Quadratmeter und Jahr für Raumheizung und Warmwasser begrenzen. Wir wollen dazu sowohl mehr nachhaltige Energieträger nutzen als auch die Energieeffizienz in unseren Beständen steigern. In diesem Zusammenhang haben wir 2022 u. a. eine unserer sechs Energiezentralen von Erdöl auf Erdgas umgestellt. Es ist geplant, in den nächsten Jahren alle weiteren auf Erdgas umzustellen.

Erzeugung erneuerbarer Energie:

Mit dem HOWOGE-Grünstrom, dem Mieterstrom-Produkt der HOWOGE Wärme GmbH, können sich Mieter:innen an der Gestaltung der Energiewende beteiligen. Wir haben vor, dieses Angebot deutlich auszubauen. Die Fotovoltaikanlagen auf den Dächern produzieren dezentral Strom, den wir günstiger an unsere Mieter:innen verkaufen als vergleichbare Mitbewerber. Im Jahr 2022 wurden Fotovoltaikanlagen mit einer Gesamtleistung von 1.283 Kilowatt-Peak (kWp) installiert und dadurch rund 1.370 weiteren Haushalten Zugang zu Mieterstrom ermöglicht. Somit können insgesamt über 3.000 Haushalte bereits vom HOWOGE-eigenen Mieterstromprodukt profitieren. Im Jahr 2022 konnten wir auf diesem Weg insgesamt rund 1.120 Megawattstunden CO_2-freien Strom erzeugen und rund 470 Tonnen CO_2 einsparen. Unser Ziel ist es, künftig auf fast allen Neubauten Fotovoltaikanlagen zu errichten und weitere Bestandsgebäude mit

Mieterstromanlagen auszustatten. Die HOWOGE Wärme GmbH untersucht laufend passende weitere Standorte für Mieterstromanlagen im Bestand.

Digitalisierung und Modernisierung zur Reduktion der Emissionen:

Die Digitalisierung erlaubt es auch, unsere Verbrauchsdaten zu verbessern und Geräte im Sinne der Nachhaltigkeit besser zu steuern. Bei unseren Liegenschaften setzen wir auf moderne Messtechnik und Vernetzung und können so dazu beitragen, Energieverbräuche zu erfassen und zu reduzieren - und mit ihnen die CO_2 Emissionen. Die HOWOGE Wärme GmbH baut seit 2017 ihren eigenen Messdienst auf. Durch diesen werden fast alle Mieter:innen in unseren Liegenschaften mit digitalen und funkintegrierten Wasserzählern, Wärmezählern oder Heizkostenverteilern ausgestattet. Diese sind mit Datensammlern und Gateways über Funk verbunden, sodass wir aktuelle Zählerstände der Mieter:innen anonym übermittelt bekommen. Diese Daten sollen uns und den Mieter:innen Ansatzpunkte für mögliche Einsparungen und Effizienzgewinne geben. Bestandsmodernisierung mit insgesamt 75.419 Wohnungen gehörten wir auch 2022 zu den größten kommunalen Wohnungsunternehmen in ganz Deutschland. Drei Viertel unseres Wohnungsbestandes liegen derzeit im Bezirk Lichtenberg. Daneben sind wir mit unseren Neubauprojekten und Ankäufen in ganz Berlin aktiv. Knapp 90 % des gesamten Bestands wurden umfangreich saniert. Ein Fokus unserer Arbeit ist es, die Gebäude und Geräte darin so effizient wie möglich zu gestalten. Dadurch haben wir in den letzten Jahren die Energieverbräuche bereits stark gesenkt. Wir wollen weiterhin dafür sorgen, dass alle unsere Wohnungen modern sind und bleiben. Dazu gehören auch die Instandsetzungs- und Modernisierungsmaßnahmen bei neu erworbenen Wohnungen – angesichts vieler Zukäufe in baulich unterschiedlichem Zustand ein wichtiger Aspekt und eine Herausforderung. Der Anteil der energetisch voll- bzw. teilmodernisierten Wohnungen ist aufgrund der Ankäufe dementsprechend 2022 gesunken. Wir können bei unseren hohen Zielen auf eine solide Basis aufbauen. Denn der Wohnungsbestand der HOWOGE besteht zum großen Teil aus Plattenbauten, die effizient bewirtschaftet werden können. Die Vorgaben der letzten Klimaschutzvereinbarung mit dem Senat für das Jahr 2020 hatten wir noch übertroffen. Im Jahr 2021 weisen wir Emissionen auf einem stabilen Niveau aus.
Für die Neubauvorhaben Sewanstraße 220–256, Barther Straße 17, 19 und Detlevstraße sind sogenannte Nur-Strom-Häuser in Planung. Hierbei stammt die benötigte Wärme für die Fußbodenheizung aus einer reversiblen Luft-Wasser-Wärmepumpe auf dem Dach. Eine reversible Wärmepumpe kann im Sommer auch zur Kühlung, maximal 2–3 °C unter Raumtemperatur, genutzt werden. Zum Heizen und Kühlen kann dabei dasselbe Verteilnetz der Fußbodenheizung genutzt werden. Die Warmwasserversorgung in den einzelnen Wohneinheiten wird über elektrische Durchlauferhitzer gewährleistet. Der benötigte Strom für die Wärmepumpe und den Durchlauferhitzer soll über eine auf dem Dach installierte Fotovoltaikanlage erzeugt werden.

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 CO_2-Äquivalent.

b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO_2, CH_4, N_2O, FKW, PFKW, SF_6, NF_3 oder alle.

c. Biogene CO_2-Emissionen in Tonnen CO_2-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.

Treibhausgasemissionen (Scope 1)

	2021	**2020**	**2019**
in kg CO_2 / m^2 / a	17,10*/5,60**	15,13****	15,42
in t CO_2/ Wohneinheit / a	n.a.***	0,96	0,97

*Berechnungsmethode 2021 nach Carnot mit Emissionsfaktoren für Fernwärme 152 g CO_2/kWh (Quelle: Vertrag Vattenfall Wärme Berlin HOWOGE), Erdgas 201,6 g CO_2/kWh (nEHS). Bei den Angaben handelt es sich um klimabereinigte Daten.
**Berechnungsmethode 2021 nach GEG mit Emissionsfaktoren für Fernwärme 0,07 g CO_2/kWh (Quelle: Vattenfall Wärme Berlin Zertifikat), Erdgas 240,0 g CO_2/kWh (GEG). Bei den Angaben handelt es sich um klimabereinigte Daten.
***Ab 2021 beziehen wir unsere CO_2-Intensität auf kg CO_2 / m^2 / a als eine übliche

Maßeinheit.
****Berechnungsmethode 2020 nach Carnot mit Emissionsfaktoren für Fernwärme 129,3 g CO_2/kWh (Quelle: Zertifikat Vattenfall Europe Wärme AG Berlin), Erdgas 211,0 g CO_2/kWh (Quelle: Klimaschutzvereinbarung Land Berlin 2010). Bei den Angaben handelt es sich um klimabereinigte Daten.

Die Zahlen für 2022 lagen bei Redaktionsschluss noch nicht vor, da die Abrechnungsperiode erst Mitte 2023 endet. Sie werden im kommenden Bericht offengelegt. Die Daten aus 2021 wurden nachträglich berichtigt. Bei den Emissionen handelt es sich um Emissionen aus Raumwärme und Warmwasser für vermietete Wohn- und Gewerbeflächen sowie Flächen in Eigennutzung.

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 CO_2-Äquivalent.

b. Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasierten indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO_2-Äquivalent.

c. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO_2, CH_4, N_2O, FKW, PFKW, SF_6, NF_3 oder alle.

d. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
i. der Begründung für diese Wahl;
ii. der Emissionen im Basisjahr;
iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.

e. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.

f. Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.

g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2):
Energiebedingte THG-Emissionen sind vor allem für produzierende Gewerbe mit emissionsstarken Wertschöpfungsketten relevant, da hier Emissionen, die vor allem durch die Erzeugung von bezogenem elektrischem Strom entstehen, zum Teil größer sind als die direkten Emissionen. Die energiebezogenen

Emissionen der Wohnungen und Gebäude der HOWOGE werden allerdingsunter Scope 1 zusammengefasst. Deshalb findet die Kategorie der Scope-2-Emissionenbei der HOWOGE keine Anwendung. Trotzdem ist sich das Unternehmen seiner Verantwortung bewusst und bezieht für die Verwaltung klimaneutralen Grünstrom.

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 CO_2-Äquivalenten.

b. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO_2, CH_4, N_2O, FKW, PFKW, SF_6, NF_3 oder alle.

c. Biogene CO_2 -Emissionen in Tonnen CO_2-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.

Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3):
Als relevante Größe für diesen Indikator wurde der CO_2-Ausstoß des Fuhrparks des Unternehmens identifiziert. Da die Berechnungsmethode für die gefahrene Strecke und die Umrechnung des Energieverbrauchs in CO_2-Ausstoß im Jahr 2019 geändert wurde, sind zuverlässige Aussagen über die Emissionen aus unserem Fuhrpark aktuell noch nicht möglich. Durch die neue, genauere Erfassung und Berechnung kann diese Information planmäßig im nächsten Nachhaltigkeitsbericht wieder bereitgestellt werden.

Fahrzeuge im Fuhrpark der HOWOGE

	2022	2021	2020
Erdgasfahrzeuge	17	17	17
Benzinfahrzeuge / Dieselfahrzeuge	14	4	7
Plug-in Hybrid	5	6	3
Elektrofahrzeuge	15	14	9
Fahrzeuge gesamt	51	41	36

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 CO_2 Äquivalenten.

b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO_2, CH_4, N_2O, FKW, PFKW, SF_6, NF_3 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.

Senkung der THG-Emissionen:
Von 2020 bis 2021 stieg die branchenrelevante Kennzahl der THG Emissionen pro m^2 pro Jahr um 1,97 kg (13,02 %) an. Diese Differenz bezieht sich auf die Angaben unter GRI 305-1 (s.o.). Die Zahlen für 2022 lagen bei Redaktionsschluss noch nicht vor, da die Abrechnungsperiode erst Mitte 2023 endet. Sie werden im kommenden Bericht offengelegt.

Branchenspezifische Ergänzungen

Branchenspezifische Ergänzungen Wohnungswirtschaft

GdW BM 5 / 6 | Energieintensität des Gebäudebestands*

	2021	2020	2019
In kWh / m^2 /a	101,40	101,92	103,58

*In den Daten sind die Energieverbräuche für vermietete Wohn- und Gewerbeflächen sowie Flächen in Eigennutzung enthalten. Bei den Angaben handelt es sich um klimabereinigte Daten. Die Zahlen fuÌˆr 2022 lagen bei Redaktionsschluss noch nicht vor, da die Abrechnungsperiode erst Mitte 2023 endet. Sie werden im kommenden Bericht offengelegt.

GdW BM 8 / 9 | CO_2-Intensität im Gebäudebestand

	2021	2020	2019
In kg CO_2 / m^2 / a	17,10*/5,60**	15,13****	15,42
In t CO_2 / Wohneinheit / a	n.a.***	0,96	0,97

*Berechnungsmethode 2021 nach Carnot mit Emissionsfaktoren für Fernwärme 152 g CO_2/kWh (Quelle: Vertrag Vattenfall Wärme Berlin HOWOGE), Erdgas 201,6 g CO_2/kWh (nEHS). Bei den Angaben handelt es sich um klimabereinigte Daten.
**Berechnungsmethode 2021 nach GEG mit Emissionsfaktoren für Fernwärme 0,07 g CO_2/kWh (Quelle: Vattenfall Wärme Berlin Zertifikat), Erdgas 240,0 g CO_2/kWh (GEG). Bei den Angaben handelt es sich um klimabereinigte Daten.
***Ab 2021 beziehen wir unsere CO_2-Intensität auf kg CO_2/ m^2 / a als eine übliche Maßeinheit.
****Berechnungsmethode 2020 nach Carnot mit Emissionsfaktoren für Fernwärme 129,3 g CO_2/kWh (Quelle: Zertifikat Vattenfall Europe Wärme AG Berlin), Erdgas 211,0 g CO_2/kWh (Quelle: Klimaschutzvereinbarung Land Berlin 2010). Bei den Angaben handelt es sich um klimabereinigte Daten. Die Zahlen fuÌˆr 2022 lagen bei Redaktionsschluss noch nicht vor, da die Abrechnungsperiode erst Mitte 2023 endet. Sie werden im kommenden Bericht offengelegt.Die Daten aus 2021 wurden nachträglich berichtigt. Bei den Emissionen handelt es sich um Emissionen aus Raumwärme und Warmwasser fuÌˆr vermietete Wohn- und Gewerbeflächen sowie Flächen in Eigennutzung.

GdW GP 4 | CO_2-Emissionen des Unternehmens:

Angaben zu den CO_2-Emissionen des Bestands finden sich unter GdW BM 8 / 9.

Die Emissionen der HOWOGE Zentrale sind im Vergleich zu den gesamten Beständen geringfügig und werden daher nicht jährlich eigens erhoben. Im Rahmen einer internen Rechnungsauswertung können die Emissionen des

Unternehmens nach GdW GP 4 alle vier Jahre berichtet werden. 2018 betrugen sie 135.711,47 kg. Die Konzernzentrale ist 2021 umgezogen, daher kann keine Jahresauswertung erfolgen. Die Zahl wird im Jahr 2023 berichtet.

GdW GP 5 | CO_2-Intensität des Unternehmens*:

Angaben zu den CO_2-Emissionen des Bestands finden sich unter GdW BM 8 / 9.

Die Emissionen der HOWOGE Zentrale sind im Vergleich zu den gesamten Beständen geringfügig und werden daher nicht jährlich eigens erhoben. Im Rahmen einer internen Rechnungsauswertung kann die CO_2-Intensität des

Unternehmens nach GdW GP 5 alle vier Jahre berichtet werden. 2018 betrug sie 183,64 kg pro Mitarbeiter:in. Für die Anzahl der Mitarbeiter:innen wurde die Kopfzahl und nicht die Zahl der Vollzeitäquivalente herangezogen. Die Konzernzentrale ist 2021 umgezogen, daher kann keine Jahresauswertung erfolgen. Die Zahl wird im Jahr 2023 berichtet.

EU-Taxonomie

1.) Leistungsindikatoren (KPI)

Berichten Sie die für Ihr Unternehmen nach Art. 8 der EU-Taxonomie-Verordnung in Verbindung mit den Delegierten Rechtsakten für das zurückliegende Geschäftsjahr zu veröffentlichenden Leistungsindikatoren (KPI).

[So sind z.B. bei berichtpflichtigen Nicht-Finanzunternehmen Angaben zum Anteil der Umsatzerlöse, der Investitionsausgaben (Capex) und der Betriebsausgaben (Opex), die mit ökologisch nachhaltig Wirtschaftsaktivitäten verbunden sind, erforderlich. Berichtspflichtige Finanzunternehmen müssen demgegenüber Asset-orientierte Angaben machen, wobei nach der jeweiligen Art des Finanzunternehmens zu unterscheiden ist. Der Umfang der Pflichtangaben wird in den kommenden Berichtsjahren gemäß Art. 8 EU-Taxonomie-Verordnung ((EU) 2020/852) i.V.m. den Delegierten Rechtsakten für alle berichtspflichtigen Unternehmen steigen. Daher können auch unter Aspekt 3.) weitere Darstellungen zu den Leistungsindikatoren (KPI) erfolgen.]

Taxonomiefähiger Umsatz:
Im Geschäftsjahr 2022 führte die Tätigkeit 7.7. zu taxonomiefähigen Umsätzen von 510 Mio. EUR. Das entspricht einer Quote von 99,9 %.

Taxonomiefähige CapEx:
Insgesamt waren von den berücksichtigten Investitionsausgaben 99,9 % taxonomiefähig, was 1.855,35 Mio. EUR entspricht.

Taxonomiefähige OpEx:
Insgesamt waren von den zu berücksichtigenden Betriebsausgaben 57,6 Mio. EUR taxonomiefähig, was einer Quote von 99,7 % entspricht.

Taxonomiekonforme Umätze:
2022 waren insgesamt 24,4 % der Umsätze der HOWOGE taxonomiekonform.

Taxonomiekonforme CapEx:
Insgesamt waren 8,3 % der CapEx der HOWOGE im Jahr 2022 taxonomiekonform, alle davon flossen in die Tätigkeit 7.7.

Taxonomiekonforme OpEx:
Insgesamt waren 24,6 % der OpEx der HOWOGE im Jahr 2022 taxonomiekonform, alle davon flossen in die Tätigkeit 7.7. und damit fast ausschließlich in die Instandsetzung.

2.) Ansatz / Prozessbeschreibung

Beschreiben Sie den Ansatz Ihres Unternehmens in Bezug auf die EU-Taxonomie und die Prozesse zur Ermittlung der unternehmensspezifischen Leistungsindikatoren.

[An dieser Stelle sind von den berichtspflichtigen Unternehmen insbesondere die jeweils spezifischen qualitativen Angaben gemäß Art. 8 EU-Taxonomie-Verordnung i.V.m. den Delegierten Rechtsakten zu machen (z.B. Erläuterungen zur Ermittlung von Umsatz, Investitions- und Betriebsausgaben bei Nicht-Finanzunternehmen). Auch hierbei kann ergänzend die Möglichkeit unter Aspekt 3.) genutzt werden, weitere erforderliche Darstellungen hochzuladen.]

In ihrer Berichterstattung für das Geschäftsjahr 2022 (01.01.2022 – 31.12.2022) müssen Unternehmen, die nach CSR-RUG berichtspflichtig sind, erstmals vollständig gemäß den Anforderungen der Verordnung (EU) 2020/852 sowie den zugehörigen delegierten Verordnungen (nachfolgend zusammengefasst als „EU-Taxonomie" bezeichnet) berichten. Unter diese Berichtspflicht fällt auch die HOWOGE Wohnungsbaugesellschaft mbH (nachfolgend zusammengefasst als „HOWOGE" bezeichnet). Die EU-Taxonomie ist ein Klassifizierungssystem mit einheitlichen Begrifflichkeiten zur Definition ökologisch nachhaltiger Wirtschaftsaktivitäten. Ziel ist es, den Beitrag verschiedener Wirtschaftsaktivitäten von Unternehmen vergleichbar zu machen. Auf dieser Basis sollen Finanzströme verstärkt in nachhaltige Aktivitäten fließen. Die EU-Taxonomie enthält dazu detaillierte technische Kriterien, die sich auf die sechs EU-Umweltziele beziehen. Wenn bei einer Wirtschaftsaktivität, die in den Anwendungsbereich der EU-Taxonomie fällt (taxonomiefähige Aktivität),

- ein wesentlicher Beitrag für ein Umweltziel nachgewiesen wird,
- keines der übrigen Umweltziele negativ durch die Wirtschaftstätigkeit beeinträchtigt wird und
- der sog. Mindestschutz eingehalten wird, ist diese Wirtschaftsaktivität taxonomiekonform.

Die EU-Taxonomie befindet sich weiterhin im Aufbau – Ende 2022 lagen nur Kriterien zu den Umweltzielen Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel (Delegierte Verordnung 2021/2139, Anhang I und Anhang II) vor. Die Geschäftstätigkeit und die damit verbundenen Wirtschaftsaktivitäten im Bereich Wohnungsbau und -vermietung tragen zum Umweltziel I Klimaschutz bei.

Vorgehensweise zur Ermittlung der Taxonomiefähigkeit:

Nach einer indikativen Analyse der Taxonomiefähigkeit für das Jahr 2021, in dem 100 % der Umsätze, CapEx und OpEx als taxonomiefähig identifiziert wurden, haben wir für das Jahr 2022 unsere Analyse weiterentwickelt. Grundlage ist der IFRS Konzernabschluss der HOWOGE. Bei der Erstellung des Konzernabschlusses wurden die IFRS nach EU-Vorschriften sowie die

ergänzend nach § 315e Abs. 1 HGB anzuwendenden deutschen gesetzlichen Vorschriften, einschließlich der branchenspezifischen Vorschriften für den Wohnungsbau, beachtet. Der Kreis der in den Konzernabschluss einbezogenen Unternehmen, an denen die HOWOGE am Bilanzstichtag unmittelbar oder mittelbar beteiligt ist, geht aus dem Konzernanhang hervor und ist im Konzernlagebericht in Abschnitt Konzernstruktur näher erläutert. Seit dem letzten Berichtsjahr hat sich der Konsolidierungskreis im Jahr 2022 ankaufsbedingt um elf Gesellschaften erweitert. Mehr Informationen gibt es im IFRS-Konzernabschluss 2022.
In einem ersten Schritt wurden potenziell taxonomiefähige Wirtschaftsaktivitäten über eine Befragung der HOWOGE Fachbereiche gesammelt und diskutiert. Die potenziell taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivitäten wurden anschließend Kostenstellen der HOWOGE zugeordnet. Durch diese konkrete Zuordnung kann erstmals auf Ebene der Wirtschaftsaktivitäten und Kostenstellen berichtet werden, was den Detailgrad bei der Feststellung der Taxonomiefähigkeit erhöht und insgesamt eine höhere Aussagekraft im Vergleich zum Jahr 2021 ermöglicht. Im Ergebnis der Analyse sind fast alle Umsätze, CapEx und OpEx der HOWOGE taxonomiefähig. Ausnahme sind einige wenige Erlöse durch Dienstleistungen, die nicht im direkten Zusammenhang mit dem Kerngeschäft der HOWOGE stehen, und einige Investitionen zum Beispiel in Software. Mit diesem Vorgehen geht einher, dass die Quote taxonomiefähiger Wirtschaftsaktivitäten der HOWOGE marginal geringer ausfällt als im letzten Berichtsjahr. Folgende Wirtschaftsaktivitäten wurden in der Analyse für die Taxonomiefähigkeit und Ermittlung der Taxonomiekonformität betrachtet:

Betrachtete Wirtschaftstätigkeit i.S.d. EU-Taxonomie	**Beschreibung der Wirtschaftstätigkeit bei der HOWOGE**
4.1. Stromerzeugung mittels Fotovoltaik-Technologie	Stromerzeugung mittels unternehmenseigener PV-Anlagen
7.7. Erwerb von und Eigentum an Gebäuden	Vermietung von Wohnraum und Betrieb von Schulgebäuden

Ermittlung der taxonomiefähigen Umsätze:

Basis für die Ermittlung der taxonomiefähigen Umsätze bildet der konsolidierte Nettoumsatz gemäß IAS 1.82(a) (Nenner). Das Mapping umsatzgenerierender Wirtschaftstätigkeiten der HOWOGE mit den Wirtschaftstätigkeiten i.S.d. EU-Taxonomie bildet den Zähler für die Kennzahl der taxonomiefähigen Umsätze. Einzelheiten zur Darstellung des konsolidierten Nettoumsatzes finden Sie in der Konzern-Gewinn-und-Verlust- Rechnung im IFRS-Konzernabschlusses 2022.
Als kommunales Wohnungsbauunternehmen ist das Kerngeschäft der HOWOGE die Vermietung von Wohnungen und damit verbunden deren Instandhaltung sowie Sanierung. Dazu gehören wohnungsnahe Dienstleistungen sowie der Neubau und Ankauf von Wohnimmobilien. Alle damit erzielten Umsätze

werden der Tätigkeit 7.7. Erwerb von und Eigentum an Gebäuden zugeordnet. Darin enthalten sind auch Umsätze aus der Weiterverrechnung von Betriebs- und Heizkosten, da diese untrennbar im Zusammenhang mit den Erlösen aus der Vermietung stehen. Im Geschäftsjahr 2022 führte die Tätigkeit 7.7. zu taxonomiefähigen Umsätzen von 510 Mio. EUR. Das entspricht einer Quote von 99,9 %. In geringem Maße erzielt die HOWOGE auch Umsatzerlöse durch den Verkauf von Strom aus Fotovoltaikanlagen (sog. Mieterstrom) der HOWOGE Wärme GmbH. Diese könnten grundsätzlich der Tätigkeit 4.1. Stromerzeugung mittels Fotovoltaik-Technologie zugeordnet werden. Im Rahmen des Mieterstroms wird allerdings nicht ausschließlich PV-Strom genutzt, da bei geringer Erzeugungsleistung Strom zugekauft werden muss. Umgekehrt wird nicht der gesamte erzeugte PV-Strom an die Mieter:innenverkauft, sondern bei besonders hoher Stromerzeugung zum Teil in das Stromnetz eingespeist. Dadurch ist die Auswertung der Umsatzerlöse, die nur durch PV-Strom erzielt werden, zum Zeitpunkt der Berichterstattung nicht möglich. Es werden deshalb für 2022 keine Umsätze mit der Tätigkeit 4.1. als taxonomiefähig ausgewiesen.

Ermittlung der taxonomiefähigen CapEx:

Die taxonomiefähigen Investitionsausgaben (CapEx) sind definiert als der Quotient aus den taxonomiefähigen Investitionsausgaben (Zähler) geteilt durch die gesamten Investitionsausgaben (Nenner) des Geschäftsjahres. Die Investitionsausgaben umfassen Ausgaben für Zugänge zu Sachanlagen und immateriellen Vermögenswerten, vor Abschreibungen und Neubewertungen, ohne Änderungen des beizulegenden Zeitwerts. Enthalten sind u. a. Ausgaben für den Erwerb von Sachanlagen (IAS 16), immaterielle Anlagewerte (IAS 38), Nutzungsrechte (IFRS 16) und als Finanzinvestition gehaltene Immobilien (IAS 40). Die gesamten Investitionsausgaben ergeben sich aus der Summe (Zugänge und Zukäufe des Geschäftsjahres 2022) der im IFRS Konzernanhang unter 8.1. Als Finanzinvestitionen gehaltene Immobilien, 8.2. Sachanlagen und 8.5. Immaterielle Vermögenswerte dargestellten Beträge. Als taxonomiefähig gilt der Anteil der Investitionsausgaben, der im Zusammenhang mit Vermögensgegenständen oder Prozessen steht, die mit ökologisch nachhaltigen Wirtschaftstätigkeiten im Sinne der Taxonomieverordnung verbunden sind. Da hierdurch schon eine inhaltliche Verbindung zur Taxonomiekonformität besteht, soll an dieser Stelle schon die Definition zur Bestimmung der taxonomiekonformen CapEx eingeführt werden:

a) Ausgaben, die sich auf Vermögenswerte oder Prozesse beziehen, die mit taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind b) Ausgaben, die Teil eines Plans zur Ausweitung von taxonomiekonformen Wirtschaftstäigkeiten oder zur Umwandlung taxonomiefähiger in taxonomiekonforme Wirtschaftstätigkeiten („CapEx-Plan") sind c) Ausgaben, die sich auf den Erwerb von Produktion aus taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten und einzelnen Maßnahmen beziehen, durch die Zieltätigkeiten kohlenstoffarm ausgeführt werden oder der Ausstoß von Treibhausgasen gesenkt wird
Es wurden im Anlagespiegel der HOWOGE alle Zugänge zu Sachanlagen und

immateriellen Vermögenswerten untersucht. Zugänge, die die Wirtschaftstätigkeiten der EU-Taxonomie betreffen, wurden den CapEx-Kategorien a), b) oder c) zugeordnet. Somit wurde ein Katalog taxonomiefähiger Investitionsausgaben erstellt. Der Großteil der getätigten Investitionen der HOWOGE steht in direktem Zusammenhang mit der Wohnungsbewirtschaftung und umfasst komplexe Instandsetzungen von Bestandsgebäuden sowie Investitionen in neue Gebäude oder Anlagen im und am Gebäude. Diese Investitionsausgaben, die einzelne Maßnahmen aus anderen T.tigkeiten enthalten, wurden deshalb insgesamt der T.tigkeit 7.7 zugeordnet. Ein weiterer großer Teil der Investitionen der HOWOGE fließt in den Neubau von Wohngebäuden zur Bereitstellung bezahlbaren und sicheren Wohnraums in Berlin und Brandenburg. Die EU-Taxonomie definiert die Tätigkeit Neubau als die Entwicklung und Realisierung von Bauprojekten zum späteren Verkauf. Als bestandshaltendes Unternehmen plant die HOWOGE jedoch, Neubauten nicht zu verkaufen, sondern selbst zu vermieten. Daher sind Neubauten und Investitionen in diese direkt mit der umsatzgenerierenden Tätigkeit der Vermietung und der Tätigkeit 7.7 verbunden. Investitionen werden in geringem Maße ebenfalls zum Zwecke der PV-Stromerzeugung getätigt. Da die damit verbundenen Umsätze aber nicht für 2022 quantifiziert werden können (s. o.), werden in diesem Bericht keine taxonomiefähigen CapEx der Kategorie a) und b) im Zusammenhang mit der Tätigkeit 4.1. ausgewiesen. In PV-Anlagen wurden im Berichtsjahr knapp 1,1 Mio. EUR investiert (Kategorie c)). Investitionen in den Schulneubau werden aufgrund der IFRS Bilanzierungsvorschriften im Vorratsvermögen ausgewiesen und sind somit nicht Bestandteil der CapEx-Kennzahl. Insgesamt waren von den berücksichtigten Investitionsausgaben 99,9 % taxonomiefähig, was 1.855,35 Mio. EUR entspricht.

Ermittlung der taxonomiefähigen OpEx:

Die taxonomiefähigen Betriebsausgaben (OpEx) sind definiert als der Quotient aus den taxonomiefähigen Betriebsausgaben (Zähler) geteilt durch die insgesamt gemäß EU-Taxonomie in Betracht zu ziehenden Betriebsausgaben (Nenner) des Geschäftsjahres. Diese umfassen direkte, nicht aktivierte Betriebsausgaben, die sich auf Forschung und Entwicklung, Gebäuderenovierungsmaßnahmen, kurzfristige Mietverträge, Wartung und Instandhaltung beziehen. Dazu zählen u. a. bei der HOWOGE Instandhaltungs-, Wartungs- und Reparaturkosten vermieteter und eigener Gebäude sowie damit verbundener (Haus-)Technik sowie nicht aktivierte Leistungen für die periodische Instandsetzung unserer Gebäude. Für die Analyse der Taxonomiefähigkeit wurden die Konten mit betrieblichen Aufwendungen der HOWOGE den o. g. Betriebsaufwendungen i.S.d. EU-Taxonomie zugeordnet. Anschließend fand für die OpEx der relevanten Kostenarten eine Zuordnung zu den Wirtschaftstätigkeiten und den Kategorien a), b) oder c) statt, die analog zu den CapEx anzuwenden sind. Insgesamt waren von den zuberücksichtigenden Betriebsausgaben 57,6 Mio. EUR taxonomiefähig, was einer Quote von 99,7 % entspricht.

Vorgehensweise zur Ermittlung der Taxonomiekonformität:

Für das Geschäftsjahr 2022 ist neben der Taxonomief.higkeit erstmals auch die Konformität der relevanten Wirtschaftsaktivitäten mit den Anforderungen der EU-Taxonomie auszuweisen. Umsätze, CapEx und OpEx gelten als taxonomiekonform, sofern die jeweils einschlägigen technischen Bewertungskriterien erfüllt werden. Diese gliedern sich in den wesentlichen Beitrag, den die Tätigkeit zu einem Umweltziel leisten muss, und die Vermeidung erheblicher Beeinträchtigungen der anderen Umweltziele („DNSH"), die sichergestellt werden muss. Zudem muss der sog. Mindestschutz eingehalten werden. Die Anforderungen der technischen Bewertungskriterien wurden wo möglich auf Asset- oder Dienstleistungsebene geprüft, d. h. im Falle der HOWOGE meist auf Ebene der Gebäude. Die Einhaltung des Mindestschutzes wurde auf Unternehmensebene geprüft und für jede betrachtete Aktivität bestätigt. Das Geschäftsmodell der HOWOGE ist die Vermietung von Wohnraum im Raum Berlin-Brandenburg (siehe IFRS-Konzernlagebericht; Kapitel 1. Grundlagen des Konzerns). Somit sind vorwiegend die gebäudetechnischen Merkmale des vermieteten Wohnraums potenziell ausschlaggebend für die Konformitätsbewertung.

DNSH/Klimarisiko- und Vulnerabilitätsanalyse:

Damit die ermittelten Umsätze und die damit verbundenen CapEx und OpEx als taxonomiekonform gelten, müssen die DNSH-Kriterien erfüllt sein. Für die Tätigkeit 7.7. ist nur ein DNSH-Kriterium definiert, für das Umweltziel 2 Anpassung an den Klimawandel. Demnach muss eine Klimarisiko- und Vulnerabilitätsbewertung durchgeführt werden. Diese nahm die HOWOGE im Herbst 2022 für ihren gesamten Gebäudebestand einheitlich vor. Die Ergebnisse wurden dokumentiert und fließen u. a. in die Arbeit des Risikomanagements ein. Die Klimavulnerabilitätsanalyse wurde in einem mehrstufigen Prozess durchgeführt: Zunächst wurde in Workshopformaten mit den Fachbereichen des Risikomanagements und Technischen Managements der HOWOGE sowie externen Klima- Expert:innen der Gebäudebestand mit den im Weiteren zu betrachtenden Systemelementen der Gebäude definiert. Auch die Lebensdauer wurde für den Bestand generell analysiert. Parallel zu diesem Prozess wurden Klimagefahren durch externe Klima- Expert:innen identifiziert bzw. Gefahren ausgeschlossen, die nicht in Berlin auftreten. Grundlage bildeten dafür die in der Taxonomieverordnung aufgeführten Klimagefahren.

Anschließend wurden Workshops durchgeführt, in denen die beiden o. g. Prozesse zusammengeführt wurden: die Risikobewertung der identifizierten Gefahren für die zuvor ermittelten Untersuchungsobjekte. Die Analyse greift für die Bestimmung der Klimagefahren in Berlin auf einen Bericht eines Klimadatenanbieters zurück. Die verwendeten Klimaprojektionen (RCP2.6, RCP4.5, RCP6.0, RCP8.5) und die Folgenabschätzung beruhen auf bewährten Verfahren und verfügbaren Leitlinien. Die zugrunde liegenden Daten und

Ansätze entsprechen den besten verfügbaren wissenschaftlichen Erkenntnissen für die Vulnerabilitäts- und Risikoanalyse und tragen den damit zusammenhängenden Methoden im Einklang mit den jüngsten Berichten des Weltklimarates, von Fachkolleg:innen begutachteten wissenschaftlichen Veröffentlichungen sowie Open- Source- und weiteren Daten Rechnung. Die Analyse ergab neun geringe und zwei mittlere Risiken in Bezug auf die Durchführung der Geschäftstätigkeit der HOWOGE, die jedoch nicht wesentlich sind. Bei geringen Risiken ist davon auszugehen, dass sie nicht oder kaum eintreten. Der Eintritt ist sehr unwahrscheinlich. Bei mittleren Risiken ist davon auszugehen, dass sie unter bestimmten Umständen eintreten und zu einer Beeinträchtigung einzelner Systemelemente führen könnten. Anpassungsmaßnahmen an den Klimawandel zur Reduzierung der Risiken, die die HOWOGE durchführt, sind im Kapitel Neubau & Bestand des NHB 2022 beschrieben. Zu diesen gehören die hohen Energieeffizienzstandards im Neubau und die Modernisierungsmaßnahmen im Bestand, die beide zu einer besseren Isolierung der Wohnungen führen. Umsätze, CapEx und Opex in Verbindung mit der Tätigkeit 7.7 erfüllen somit die DNSH-Kriterien der Tätigkeit.

Einhaltung des Mindestschutzes:

Die EU-Taxonomie-Verordnung benennt Mindeststandards zu den Themen Anti-Korruption und Verhinderung von Bestechung, Besteuerung und Fairer Wettbewerb sowie Einhaltung von Menschenrechten. Diese müssen zum Erreichen der Taxonomiekonformität eingehalten werden. Zu den Themen Anti-Korruption und Verhinderung von Bestechung sowie Besteuerung und Fairer Wettbewerb haben wir umfassende interne Managementsysteme mit den entsprechenden Konzernrichtlinien „Compliance" bzw. „Konzernsteuern" entwickelt. Ansprechpartner sind die Stabsstelle „Compliance und Werte" bzw. der Bereich Konzernbilanzierung und -rechnungswesen. Die Themen Korruption und Besteuerung sind zudem im Risikomanagementansatz der HOWOGE enthalten. Die Vorgaben des Vergaberechts sichern im Bereich der Auftragsvergabe zusätzlich korruptionssicheres Handeln. Im Kapitel UnternehmensfuÌührung des nichtfinanziellen Berichtes werden der Managementansatz und Aktivitäten im Bereich Compliance beschrieben. Wir setzen uns aktiv für die Wahrung der Menschenrechte ein. Die Vergabe von Bau-, Liefer- oder Dienstleistungen erfolgt unter Anwendung der vergaberechtlichen Regelungen (GWB, VgV, UVgO) sowie hausinternen Vorschriften. Insbesondere wendet die HOWOGE das Berliner Ausschreibungs- und Vergabegesetz an und macht dessen soziale und umweltbezogene Vorgaben auch dort, wo dieses Gesetz nicht zwingend anzuwenden ist, weitgehend zur Grundlage ihrer Ausschreibungen. Nach Artikel 8 BerlAVG ist darauf hinzuwirken, dass keine Waren Gegenstand der Leistung sind, die unter Missachtung der ILO-Kernarbeitsnormen gewonnen/oder hergestellt wurden. Des Weiteren bestehen die Verpflichtung zur Zahlung eines besonderen Mindestlohnes (Vergaberechtlicher Mindestlohn gemäß BerlAVG: 13 EUR; gesetzlicher Mindestlohn gemäß MiLoG: 12 EUR (Stand 31.12.2022).), zur

Frauenförderung und zur Tariftreue. Unsere Lieferanten müssen dies anhand einer Selbsterklärung bestätigen. Es erfolgen externe, durch die Innenrevision gesteuerte, stichprobenartige Überprüfungen der Geschäftspartner. Im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften erfolgt auch eine Prüfung der Gesetzestreue von künftigen Auftragnehmern über eine Abfrage des Wettbewerbsregisters.
Die HOWOGE wendet die deutsche Arbeits- und Sozialgesetzgebung an. Wir setzen uns für faire Arbeitsbedingungen, Gleichbehandlung aller Mitarbeiter:innen und Arbeitssicherheit ein. Die HOWOGE hat einen Betriebsrat und ihr Aufsichtsrat ist zu einem Drittel mit gewählten Arbeiternehmervertreter:innen besetzt. Wir setzen den Dialog mit Arbeitnehmervertreter: innen um und unterstützen das Bestreben der Mitarbeitenden, ihre Interessen zu vertreten. Das HOWOGE-Werteverständnis gibt den Mitarbeitenden Orientierung, prägt die Unternehmenskultur und formuliert klare Regeln für die Kommunikation und Handlungsweisen z. B. Fairness und Verbot von Diskriminierung. Unser Handlungsansatz zur Einhaltung der Menschenrechte ist im Nichtfinanziellen Bericht auf Seite 20 beschrieben.

Ermittlung der taxonomiekonformen Umsätze:

2022 waren insgesamt 24,4 % der Umsätze der HOWOGE taxonomiekonform. Da diese Umsätze sich aus lediglich einer Tätigkeit speisen, ist eine weitere quantitative Aufschlüsselung der Umsätze nicht zielführend. Die Eigenbedarfquote der HOWOGE ist im Berichtszeitraum unerheblich. Alle auf Taxonomiekonformität untersuchten Umsatzerlöse wurden mit der Tätigkeit 7.7. erzielt. Für diese Tätigkeit sind die Anforderungen an den wesentlichen Beitrag durch die Energieeffizienz von Gebäuden definiert. Für Wohngebäude, deren Bauantrag vor dem 31.12.2020 gestellt wurde, muss ein Energieausweis (EPC) der Klassen A oder A+ vorliegen. Alternativ liegt das Gebäude in den oberen 15 % des nationalen oder regionalen Gebäudebestands, was den Energiebedarf angeht. Diese Anforderung wurde, da es Stand Januar 2023 keine vollständigen Auswertungen aller EPCs deutscher Wohngebäude gibt, über die Ergebnisse einer Studie des Verbands deutscher Pfandbriefbanken und Drees & Sommer operationalisiert. Demnach darf der Primärenergiebedarf bzw. Energieverbrauch nicht 74 kWh bzw. 70 kWh pro Quadratmeter überschreiten, um das Kriterium des wesentlichen Beitrags zu erfüllen. Für alle Gebäude der HOWOGE liegen Energieausweise vor, darunter sind sowohl sog. Bedarfs-, als auch sog. Verbrauchsausweise. Für unsere Berechnungen haben wir, soweit vorliegend, den Primärenergiebedarf genutzt. Größtenteils haben wir den Endenergieverbrauch genutzt. Der mit den Gebäuden erzielte Umsatz setzt sich aus den Nettokaltmieten und den Betriebskosten zusammen. Letztere werden bei der HOWOGE nicht auf Ebene des Gebäudes, sondern auf Ebene der Wirtschaftseinheit erfasst. Eine Wirtschaftseinheit kann mehrere Gebäude umfassen. Die Nettokaltmiete wird gebäudescharf erfasst. Damit dient die Nettokaltmiete als Grundlage für die Bestimmung eines AllokationsschluÌˆssels fuÌˆr die Ermittlung der relevanten Gesamtumsätze. Hierfür wird der Anteil der gesamten Nettokaltmiete bestimmt, der durch die Gebäude der oberen 15 %

bzgl. EPC (s. o.) erwirtschaftet wird. Dieser Allokationsschlüssel wird neben der Bestimmung der Gesamtumsätze ebenfalls für die Ermittlung der Betriebsausgaben verwendet (siehe Absatz „Ermittlung der taxonomiekonformen OpEx").

Ermittlung der taxonomiekonformen CapEx:

Insgesamt waren 8,3 % der CapEx der HOWOGE im Jahr 2022 taxonomiekonform, alle davon flossen in die Tätigkeit 7.7. Die IAS 40-Zugänge für den taxonomiekonformen CapEx werden zum Buchwert angesetzt. Ein Großteil der taxonomiefähigen CapEx fließen in das Kerngeschäft der HOWOGE, das mit der Tätigkeit 7.7. abgebildet wird. Die Erfüllung des Wesentlichen Beitrags wurde auf Gebäudeebene analysiert und festgehalten.
Zur Ermittlung der taxonomiekonformen CapEx wurden zunächst die Umsatzerlöse pro Gebäude ermittelt (s. o.) und anschließend die 2022 getätigten Investitionen zugeordnet (CapEx Kategorie a)). Hierbei bestand die Herausforderung, dass die HOWOGE ihre Investitionsausgaben vorwiegend auf Ebene der Wirtschaftseinheit dokumentiert, die mehrere Gebäude beinhalten kann. Da Gebäude innerhalb einer Wirtschaftseinheit häufig dieselben energetischen Eigenschaften haben, gab es bei der Zuordnung der CapEx nur in Einzelfällen Abweichungen. In diesen Einzelfällen wurden die taxonomiekonformen CapEx auf Basis der Quote der taxonomiekonformen Umsatzerlöse der jeweiligen Wirtschaftseinheit ermittelt. In der Beurteilung der Konformität folgten die Gebäude-CapEx der Beurteilung der zugehörigen Umsatzerlöse, da die CapEx immer im direkten Zusammenhang mit dem Gebäude selbst stehen, deren Eigenschaften wiederum maßgeblich für die Erfüllung der Energieeffizienzanforderungen sind und im Zentrum der Klimarisikoanalyse stehen.

Ermittlung der taxonomiekonformen OpEx:

Insgesamt waren 24,6 % der OpEx der HOWOGE im Jahr 2022 taxonomiekonform, alle davon flossen in die Tätigkeit 7.7. und damit fast ausschließlich in die Instandsetzung. Somit ist der Haupttreiber für eine Veränderung der taxonomiekonformen OpEx die Renovierungsquote bzw. die damit verbundenen Ausgaben im Berichtsjahr.
Bei der Konformitätsprüfung der Betriebsausgaben wird wie bei den CapEx zwischen den Kategorien a), b) und c) unterschieden (s.o.). Betriebsausgaben sind sehr heterogen und kleinteilig, weshalb eine Prüfung der technischen Bewertungskriterien auf Asset- oder Dienstleistungsebene kaum zu bewerkstelligen ist.
Für OpEx der Kategorie a), die im Zusammenhang mit der Tätigkeit 7.7. stehen, wurde deshalb der umsatzbasierte Ansatz angewendet. Hierbei wird der unter „Ermittlung der taxonomiekonformen Umsätze" beschriebene Allokationsschlüssel angewendet. Dieses Vorgehen wurde für alle relevanten Betriebsausgaben gewählt, da diese stets im Zusammenhang mit der

Wohnungsbewirtschaftung und damit der Tätigkeit 7.7. stehen.

3.) Anhänge

Ergänzende unternehmensspezifische Angaben und/oder weitere Darstellungen finden Sie im Anhang am Ende dieses Dokuments.

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.

Die HOWOGE ist ausschließlich regional im Metropolenraum Berlin Brandenburg tätig und somit an das deutsche Arbeitsrecht gebunden, das in vieler Hinsicht strenger ist als die Kernarbeitsnormen der Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO). Das Unternehmen verpflichtet seine Auftragnehmer bei größeren Aufträgen jedoch durchgängig auch zur Einhaltung der ILO Kernarbeitsnormen. In diesem Zusammenhang sehen wir keine wesentlichen Risiken für Arbeitnehmerrechte in unserem Geschäft und haben daher auch keine Zelsetzungen im Bereich Arbeitnehmerrechte. Unsere bereits sehr guten Arbeitsbedingungen stetig zu verbessern, ist hingegen zentrale Aufgabe unserer Personalarbeit. Die HOWOGE ist Mitglied des Arbeitgeberverbandes der Deutschen Immobilienwirtschaft und als solches tarifgebunden. Mit der Gewerkschaft ver.di steht uns mithin ein wichtiger Sozialpartner an der Seite. Sowohl die HOWOGE als auch die Tochtergesellschaften sorgen dafür, dass die Beschäftigten ihre Mitarbeiterrechte frei ausüben können, insbesondere das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen. Die Betriebsvereinbarungen zu bestehenden Sozialleistungen gelten konzernweit. Abgesehen von der Geschäftsführung und den Prokurist:innen werden alle Angestellten vom Betriebsrat vertreten. Darüber hinaus wahren Frauen, Schwerbehinderten, Jugendund Auszubildendenvertretungen die Interessen der Arbeitnehmer:innen der HOWOGE.

Mitarbeiterdialog:

Wir setzen auf Mitsprache und Mitgestaltungsmöglichkeiten unserer Mitarbeiter:innen. Abgesehen von der Geschäftsführung und den Prokurist:innen werden alle Angestellten vom Betriebsrat vertreten, dies waren 99,2 % aller Mitarbeiter:innen (31.12.2022). Im Aufsichtsrat befinden sich drei Arbeitnehmervertreter:innen. Direkter und persönlicher Austausch auf

Augenhöhe findet insbesondere im Mitarbeitergespräch zwischen Mitarbeiter:in und Führungskraft statt, das – abhängig von der Berufsgruppe – alle ein bis zwei Jahre durchgeführt wird. In unserer Betriebsvereinbarung wird dazu eine verlässliche Regelung vereinbart. Regelmäßig finden zudem Betriebsversammlungen sowie weitere anlassbezogene Versammlungen statt, bei denen unter anderem die Geschäftsführung das ganze Unternehmen über relevante Themen informiert. Diese fanden 2022 hybrid statt.
Weitere mögliche Ansprechpartner:innen und Kanäle für die arbeitsrelevanten Anliegen unserer Mitarbeiter:innen sind:

- Personalbetreuung inklusive einer Ansprechpartnerin für betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)
- Arbeitssicherheitsbeauftragter
- Betriebsarzt
- Suchtbeauftragte
- Kontrollinstanzen wie Compliance und Werte, Risikomanagement und Datenschutz
- Informationssicherheitsbeauftragte
- Revision über entsprechende E-Mail-Postfächer oder
- persönlich Kommentierungsmöglichkeiten im Intranet
- externe Ombudsstelle
- externe Datenschutzbeauftragte

Faire und transparente Bezahlung:

Unser Anspruch ist es, unsere Mitarbeiter:innen gleichberechtigt zu behandeln, unabhängig von Geschlecht, Alter, Nationalität, Herkunft, Religion und sexueller Orientierung. Lohngleichheit zwischen allen Mitarbeiter:innen– egal welchen Geschlechts – ist durch den Vergütungstarifvertrag für die Beschäftigten in der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft sichergestellt beziehungsweise in der HOWOGE Servicegesellschaft durch den Haustarifvertrag. Es gibt keine Differenzen zwischen dem durchschnittlichen Bruttoverdienst bei männlichen und weiblichen Arbeitnehmer:innen (Mehr zum Thema Diversität und Chancengleichheit finden Sie unter Kriterium 15).
Wir wollen die Arbeit unserer Mitarbeiter:innen auch über das Gehalt hinaus finanziell anerkennen. Daher haben wir als Wertschätzung für die zusätzliche Arbeit der Beauftragten in den Bereichen Inklusion, Brandschutz und Arbeitsschutz 2022 erneut eine Zulage für die offiziellen Funktionen in den jeweiligen Bereichen ausgezahlt. Die HOWOGE sowie die Tochtergesellschaften sorgen dafür, dass die Beschäftigten ihre Mitarbeiterrechte frei ausüben können, insbesondere das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen. Im Jahr 2022 gab es keine Arbeitsunterbrechungen durch Streiks.

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.

Faire und transparente Bezahlung:

Wir nutzen bei der HOWOGE verschiedene Vergütungsmodelle. Dass dabei alle Mitarbeiter:innen gerecht entlohnt werden, stellt vordergründig die Tarifbindung sicher. Für die Muttergesellschaft HOWOGE Wohnungsbaugesellschaft mbH gilt der Tarifvertrag für die Angestellten und gewerblichen Arbeitnehmer:innen in der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft. Damit ist das Gehalt verbindlich festgelegt und steigt mit ausgehandelten Tariferhöhungen automatisch. In der HOWOGE Servicegesellschaft mbH haben wir einen Hausvergütungstarifvertrag für gewerbliche und kaufmännische Mitarbeiter:innen. Die Steigerungen des wohnungswirtschaftlichen Tarifs werden gemäß einem HOWOGE-Aufsichtsratsbeschluss entsprechend auf den Haustarifvertrag der Servicegesellschaft angewendet.
Neben unseren tarifgebundenen Vergütungsmodellen haben wir im Rahmen unserer Vergütungsstrategie auch wenige außertarifliche Vergütungsmodelle nur für Führungskräfte. Auch die HOWOGE Wärme GmbH sowie die Kramer+Kramer Bau- und Projektmanagement GmbH vergüten ihre Mitarbeiter: innen angemessen und leistungsorientiert, ohne Tarifbindung. Dies prüfen wir regelmäßig und passen die Gehälter gegebenenfalls an. Ebenso wollen wir die außertariflich Angestellten fair bezahlen und stellen darüber hinaus sicher, dass auch die Tochtergesellschaften von den umfangreichen Leistungen der Muttergesellschaft profitieren. Dazu zählen beispielsweise eine betriebliche Altersversorgung, welche die HOWOGE zu gleichen Teilen mitfinanziert, oder Jubiläumszahlungen sowie Budgets für Teamevents.
An allen Stellen wird zudem sichergestellt, dass der Landesmindestlohn eingehalten wird, wobei dieser nur bei gewerblichenMitarbeiter:innen gezahlt und ansonsten überschritten wird. Darüber hinaus sorgen wir durch kontinuierliche Vergütungsstudien für einen Marktabgleich. Ebenso sichern Betriebsrat und Frauenvertretung dies in Ausübung ihrer Funktionen ab. Auch über das Recruiting erhalten wir gute Marktindikationen. Abgerundet wird dies über entsprechende Fragestellungen in der Mitarbeiterbefragung. Die Betriebsvereinbarungen zu bestehenden Sozialleistungen gelten konzernweit.

Vielfalt und Chancengleichheit:

Unser Anspruch ist es, unsere Mitarbeiter:innen gleichberechtigt zu behandeln, unabhängig von Geschlecht, Alter, Nationalität, Herkunft, Religion und sexueller Orientierung. Außerdem wollen wir unseren Arbeitsalltag vielfältig und flexibel gestalten, interdisziplinäres Arbeiten fördern und unter Berücksichtigung zahlreicher Perspektiven und Lebensrealitäten zusammenarbeiten. Die HOWOGE hat bereits 2009 die „Charta der Vielfalt" unterzeichnet. Damit verpflichten wir uns, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem wir Vorurteilen und Diskriminierungen entgegenwirken. Um diesen Plan umzusetzen, haben wir zu den bestehenden Mitarbeitervertretungen ein:e Compliance- und Wertebeauftragte:n und eine:n Inklusionsbeauftragte:n eingesetzt sowie eine externe Ombudsstelle eingerichtet. Die HOWOGE verfügt über eine freigestellte Frauenvertreterin, die unter anderem im Rahmen aller Besetzungsverfahren die Einhaltung des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) sicherstellt. Beschwerden bezüglich arbeitsbedingter Diskriminierungsvorfälle können per E-Mail oder durch persönlichen Kontakt bei besagten Stellen eingereicht werden. Im Berichtsjahr lagen diesbezüglich keine Beschwerden oder Klagen vor.
Vielfalt ist ein wichtiger Aspekt in unseren Recruiting-Prozessen, da wir der Ansicht sind, dass die Unterschiedlichkeit von Mitarbeiter:innen einen großen Mehrwert für die Weiterentwicklung des Unternehmens hat. Mit der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin sowie der Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin haben wir im Forschungsprojekt „HR 4.0 und Diversity. Auswirkungen intelligenter Technologien auf die betriebliche Auswahl von Auszubildenden" zusammengearbeitet. Es widmete sich der Frage, inwiefern der Einsatz von technologischen Systemen bestimmte Personengruppen im Bewerbungsprozess ein- oder ausschließen kann. Parallel zu der Ende 2022 erfolgten Veröffentlichung der Ergebnisse und allgemeinen Handlungsempfehlungen haben wir auf uns spezifizierte Empfehlungen erhalten. Sie wurden mit Kolleg:innen unterschiedlicher Bereiche diskutiert und sollen in unsere Tätigkeitsbereiche einfließen. Einige der empfohlenen Maßnahmen haben wir direkt umgesetzt, beispielsweise die Formulierungsvorschläge für Stellenausschreibungen. Die Analysen haben auch gezeigt, dass wir bereits viele effektive Maßnahmen etabliert haben: Die Ziele, die wir für uns definiert haben, wie zum Beispiel die Förderung der Gleichstellung von Mann und Frau oder die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, sind Teil gelebter Unternehmenskultur. 2019 haben wir bei der HOWOGE einen Frauenförderplan beschlossen, der unseren Ansatz und über 30 konkrete Maßnahmen enthält. Wir wollen vor allem für eine gleichmäßige Geschlechterverteilung in allen Abteilungen und Führungsebenen sorgen, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie weiter verbessern und Frauen durch Qualifikation und Weiterbildung fördern. Darüber hinaus haben wir 2022 Zielgrößen für Männer und Frauen in Führungspositionen für die erste und zweite Ebene unterhalb der Geschäftsführung festgelegt. Das Mindestziel beträgt jeweils 40 %, das heißt, 20 % bleiben bewusst ohne geschlechtsspezifische Festlegung. Als Frist zur Zielerreichung wurde der 31.12.2022 festgelegt. Bereits vor dem Termin konnten wir eine 50/50-Verteilung aufweisen. Lohngleichheit zwischen allen Mitarbeiter:innen – egal

welchen Geschlechts – ist durch den Vergütungstarifvertrag für die Beschäftigten in der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft sichergestellt beziehungsweise in der HOWOGE Servicegesellschaft durch den Haustarifvertrag. Es gibt keine Differenzen zwischen dem durchschnittlichen Bruttoverdienst bei männlichen und weiblichen Arbeitnehmer:innen.

Familienfreundliche Personalpolitik:

Wir wollen unsere Personalpolitik bewusst familienfreundlich ausrichten. Die HOWOGE ist seit 2014 durch das „audit berufundfamilie" zertifiziert und arbeitet seit 2015 mit der pme Familienservice Gruppe zusammen. Dort können unsere Mitarbeiter:innen anonym und rund um die Uhr Unterstützung für verschiedene herausfordernde Lebenssituationen erhalten. Das Angebot der pme Familienservice Gruppe umfasst insbesondere Homecare und Pflege von Angehörigen, Kinderbetreuung, Lebenslagen-Coaching sowie haushaltsnahe Dienstleistungen. Anfang 2022 stellte sich der pme Familienservice mit seinen Leistungen in einer hybriden Infoveranstaltung vor. Alle Mitarbeiter:innen wurden über das Intranet informiert und konnten sich dazu anmelden. Über das Online-Portal „Mein Familienservice" standen unseren Beschäftigten auch im Jahr 2022 kostenfreie digitale Angebote zur Verfügung. Neben direkten Anfragen über die Hotline wurden die Online-Kinderbetreuung, die Fachvorträge sowie Online-Yoga in Anspruch genommen.
Bezüglich unseres Angebots gibt es keine Unterschiede zwischen Voll- und Teilzeitbeschäftigten. Familienfreundlichkeit ist bei uns ein Führungsthema. Zum Thema „Lebensphasenorientierte Führung" fand Ende 2022 ein Workshoptag mit den Führungskräften der HOWOGE statt.
Zu unseren Angeboten gehören auch Sabbaticals und die Möglichkeit mobiler Arbeit. Wir haben unsere Zusammenarbeit auf mobiles Arbeiten ausgerichtet. Das ist mittlerweile unser Arbeitsalltag. Seit 2021 arbeiten wir entsprechend unserer Betriebsvereinbarung „Mobiles Arbeiten". Unser Leitfaden zum Thema „Hybrides Arbeiten" wurde 2022 fertiggestellt und kommuniziert. Um effektives mobiles Arbeiten zu gewährleisten, bieten wir Unterstützung an. Hier steht unseren Beschäftigten ebenfalls der pme Familienservice beratend und entlastend zur Seite.
Ende 2022 hatten 649 Mitarbeiter:innen einen vertraglichen Nachtrag zum mobilen Arbeiten. 2022 befanden sich zwei Mitarbeiter:innen in einem Sabbatical und acht in der Ansparphase eines Sabbaticals. Die Zahl der Beschäftigten, die in Teilzeit bei uns arbeiten, ist im Berichtsjahr leicht gestiegen, auf 10,98 %.

Gesundheitsmanagement und Arbeitssicherheit:

Im Rahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes sind bei uns Beauftragte für die Themen Arbeitsschutz und Sicherheit, Brandschutz, Suchtberatung und betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) aktiv. Das BGM wird durch interdisziplinären Austausch geplant und von den BGM-Verantwortlichen umgesetzt. Die Beauftragten für Brandschutz sowie Arbeitsschutz und

Sicherheit kommen vierteljährlich mit dem Betriebsarzt und einer externen Fachkraft zu Arbeitsschutzausschusssitzungen zusammen. Zu den Veranstaltungen des BGM gehören Raucherentwöhnungskurse, Rückentrainings, Entspannungsverfahren, Erste-Hilfe-Kurse und Grippeschutzimpfungen. Neue Mitarbeiter:innen sensibilisieren wir bereits beim Onboarding für das Thema Gesundheit und Work-Life-Balance. Wir kooperieren mit Krankenkassen und einer Gesundheitsplattform, um darüber hinaus möglichst breit gefächerte und bedarfsgerechte Angebote zu machen. Während der Pandemie konnte ein Anstieg der Krankentage festgestellt werden. Im Jahr 2022 ist die Krankenquote etwas angestiegen, auf 8,8 %1 (2021: 7,2 %). Auch die Zahl der Arbeitsunfälle ist leicht gestiegen, die damit verbundenen Ausfälle und Krankentage jedoch gesunken. Ein Großteil der Unfälle waren dabei Wegunfälle.

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.

Viele Mitarbeiter:innen sind der HOWOGE seit langer Zeit verbunden, unsere Fluktuationsquote liegt bei 11,98 %. In der nächsten Zeit erreichen einige unserer langjährigen Mitarbeiter:innen das Rentenalter. Deshalb sind die Themen Personalentwicklung und Nachwuchssicherung zentral für unsere Personalstrategie. Ein festes Fortbildungsbudget ist Teil unserer Personalentwicklungsplanung, unabhängig von Teil- oder Vollzeitstelle. Das Recht auf Qualifizierung ist in den Arbeitsverträgen festgeschrieben, im Berichtsjahr haben 788 Angestellte an einer Weiterbildung teilgenommen. Quantitative Ziele haben wir uns bei der Aus- und Weiterbildung derzeit nicht gesetzt, im Rahmen der Weiterentwicklung unseres Risikomanagements ist jedoch ein Unterziel die RISK-Schulungen der Führungskräfte einmal pro Jahr. Weiterbildungen können in Präsenz, digital oder in Form von E-Learnings durchgeführt werden. Diese Flexibilisierung hat dazu beigetragen, dass die Weiterbildungsstunden pro Mitarbeiter:in gestiegen sind, von 6,48 auf 7,63 Stunden im Schnitt. Aus- und Weiterbildungen sind auch Teil unseres Frauenförderplans, Themen hier sind beispielsweiße Begleitung und Befähigung der Frauen bei zunehmender Digitalisierung, sowie Fortbildungsangebote für Teilzeitkräfte. Im Rahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes sind bei uns Beauftragte für die Themen Arbeitsschutz und Sicherheit, Brandschutz, Suchtberatung und betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) aktiv. Mehr zum Thema Gesundheitsmanagement finden Sie unter Kriterium 15.

Wir bauen auf Talentgewinnung und -sicherung von Fachkräften und auf solide Ausbildungen. Über die Hälfte unserer Mitarbeiter:innen hat sich über eine Berufsausbildung für die Arbeit qualifiziert. Wir halten seit Langem eine Ausbildungsquote von rund 4 % und haben im Berichtsjahr 89 % aller Auszubildenden in ein festes Arbeitsverhältnis übernommen. Im Rahmen einer Rezertifizierung haben wir 2021 erneut das IHK-Siegel für exzellente Ausbildungsqualität erhalten. Das Zertifikat ist bis 2023 gültig und der HOWOGE kommt damit eine Vorreiterrolle bei der beruflichen Ausbildung in der Berliner Wohnungswirtschaft zu. Wir arbeiten laufend daran, die Qualität unserer Ausbildungen weiter zu verbessern. Unter Einbeziehung von Ausbilder:innen und Auszubildenden haben wir einen Leitfaden für Ausbildung und mobiles Arbeiten entwickelt.

Der demografische Wandel bleibt ein wichtiges Thema, für das strategische Konzepte notwendig sind. In den kommenden Jahren wird sich die HOWOGE verjüngen, Nachwuchssicherung ist eine zentrale Aufgabe unserer Personalstrategie, denn es ist eine zentrale Herausforderung (wenn auch kein materielles Risiko), junges und qualifiziertes Personal zu gewinnen. Es bestehen auf der anderen Seite auch große Chancen für eine diverse und digital kompetente Belegschaft. Unser Ziel ist daher der Gewinn hochqualifizierter und engagierter Auszubildender, Berufseinsteiger und Fachkräfte.

Wir haben es uns zum Ziel gesetzt fortlaufend unsere digitale Infrastruktur weiterzuentwickeln, um flexibles und kollaboratives Arbeiten für alle Mitarbeiter:innen zu ermöglichen. Bis 2023 rüsten wir 90 % der dafür geplanten Mitarbeiter:innen mit Surface und Smartphone aus. Mit dem Prozess wurde bereits begonnen, zwei der aktuell fünf Kundenzentren sind umgestellt die Ausrüstung der verbleibenden Mitarbeiter:innen erfolgt 2023. Im Jahr 2023 fokussieren wir uns auf die Digitalisierung von mindestens vier Prozessen in verschiedenen Geschäftsbereichen, u. a. die Mieter-App, die Digitalisierung von drei Prozessen wird finalisiert. Aktuell bereiten wir den Start der Testphase für drei digitale unterstützende Prozesse vor. Für die Mieter-App bereiten wir die Ausschreibung vor.

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.

Arbeitsbedingte Verletzungen und arbeitsbedingte Erkrankungen*

	2022	2021	2020
Arbeitsunfälle mit Krankschrift	24	23	34
Ausfalltage bezogen auf Arbeitsunfälle	497	513	850
Krankenquote*	8,76	7,2	8,24
Unfallrate**	2,88	2,95	4,86
Berufskrankheiten	0	0	0
Summe arbeitsbedingte Todesfälle	0	0	0

* Die Krankenquote gibt die Gesamtzahl erkrankungsbedingter Abwesenheitstage sämtlicher Beschäftigter (inkl. Langzeitabwesenheiten) in Relation zur Summe der Sollarbeitstage der Beschäftigten an.
** Zahl der Arbeitsunfälle/Soll Arbeitsstunden x 200.000. Der Faktor 200.000 ist abgeleitet von den GRI-3.1 Leitlinien (50 Arbeitswochen à 40 Stunden pro 100 Beschäftigten) und wurde zur Vergleichbarkeit mit vorherigen Berichtsjahren wiederverwendet

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. Vereinbarungen mit Gewerkschaften bestehen hierzu nicht.

Leistungsindikator GRI SRS-404-1 (siehe G4-LA9): Stundenzahl der Aus- und Weiterbildungen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten

	2022	2021	2020
Jährliche Ausbildungsstunden / Beschäftigte	7,63	6,48	4,38
Jährliche Ausbildungsstunden / Beschäftigte weiblich	10,07	6,59	5,30
Jährliche Ausbildungsstunden / Beschäftigte männlich	5,56	6,30	3,55
Beschäftigte in Ausbildung	36	35	33
Beschäftigte in Ausbildung in %	3,62	3,75	3,94
Anzahl Beschäftigte Teilnahme Weiterbildung	788	520	302

Leistungsindikator GRI SRS-405-1: Diversität
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Prozentsatz der Personen in den Kontrollorganen einer Organisation in jeder der folgenden Diversitätskategorien:
i. Geschlecht;
ii. Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;
iii. Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

b. Prozentsatz der Angestellten pro Angestelltenkategorie in jeder der folgenden Diversitätskategorien:
i. Geschlecht;
ii. Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;
iii. Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten*

	2022	2021	2020
Leitende Organe, männlich	11 (73,33%)	10 (62,5%)	10 (62,5%)
Leitende Organe, weiblich	4 (26,67%)	6 (37,5%)	6 (37,5%)
Leitende Organe, gesamt	15	16	16
Leitende Organe 36 – 45 Jahre	4 (26,67%)	3 (18,75)	3 (18,75%)
Leitende Organe 46 – 55 Jahre	3 (20%)	4 (25%)	4 (25%)
Leitende Organe über 55 Jahre	8 (53,33%)	9 (56,25%)	9 (56,25%)

* Als leitende Organe werden die Geschäftsführung des Konzerns, der Tochtergesellschaften und die Mitglieder des Aufsichtsrates zum Stichtag 31.12.2022 gezählt. Die Altersstruktur der Mitarbeiter:innen ist unter Indikator GdW PE 2 (siehe branchenspezifische Ergänzungen) dargestellt.

	2022	2021	2020
Beschäftigte weiblich	457	434	397
Beschäftigte weiblich in %	46,02	46,52	47,43
Beschäftigte männlich	536	499	440
Beschäftigte männlich in %	53,98	53,48	52,57
Beschäftigte mit Schwerbehinderung	61	62	60
Beschäftigte mit Schwerbehinderung in %	6,14	6,75	7,17
Beschäftigte Frauen in Führungspositionen*	31	25	24
Beschäftigte Frauen in Führungspositionen* in %	51,67	47,17	49,0

*Als Frauen in Führungspositionen werden die erste, zweite und dritte Führungsebene im Konzern sowie der Tochtergesellschaften gezählt. Das prozentuale Verhältnis der Frauen in Führungspositionen bezieht sich auf die Anzahl der Führungspositionen gesamt.

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 durch Mitarbeitende bekannt. In Einzelfällen gab es Hinweise auf diskriminierendes Verhalten von Mietenden untereinander, bei denen die HOWOGE als Mediator tätig wurde.Gleichbehandlung ist ein zentraler Faktor der Positionierung der HOWOGE als verantwortungsvolle Arbeitgeberin, gestützt durch interne Servicestandards und das Leitbild. Mehr Informationen sind zudem unter den Kriterien 15 und 20 zu finden.

Branchenspezifische Ergänzungen

Branchenspezifische Ergänzungen Wohnungswirtschaft

GdW PE 1 | Anzahl der Mitarbeiter

	2022	2021	2020
Beschäftigte	993	933	837
Vollzeitäquivalente	957	897	808

GdW PE 2 | Altersstruktur der Mitarbeiter

Beschäftigte	2022	2021	2020
Bis 25 Jahre	70 (7,05 %)	76 (8,15 %)	71 (8,48 %)
26-35 Jahre	175 (17,62 %)	163 (17,47 %)	137 (16,37 %)
36-45 Jahre	217 (21,85 %)	187 (20,04 %)	151 (18,04 %)
46-55 Jahre	245 (24,67 %)	220 (23,58 %)	209 (24,97 %)
Über 55 Jahre	286 (28,80 %)	287 (30,76 %)	269 (32,14 %)

GdW PE 3 | Anteil weiblicher / männlicher Mitarbeiter

Beschäftigte	2022	2021	2020
Weiblich	457 (46,02 %)	434 (46,52 %)	397 (47,43 %)
Männlich	536 (53,98 %)	499 (53,48 %)	440 (52,57 %)

GdW PE 4 | Anteil der Mitarbeiter mit Behinderung

	2022	2021	2020
Beschäftigte mit Schwerbehinderung	61	63	60
Beschäftigte mit Schwerbehinderung in %	6,14	6,75	7,17

GdW PE 5 | Qualifikationsstruktur der Belegschaft*

	2022	2021	2020
Abgeschlossene Lehr- / Anlernausbildung	509 (51,25 %)	474 (50,8 %)	437 (52,21 %)
Fachschulabschluss	95 (9,57 %)	90 (9,65 %)	84 (10,04 %)
Fachhochschulabschluss	99 (9,97 %)	96 (10,29 %)	88 (10,51 %)
Hochschulabschluss	171 (17,22 %)	166 (17,92 %)	136 (16,25 %)
Promotion	2 (0,20 %)	2 (0,21 %)	2 (0,24 %)

* Fachschulabschluss: weiterqualifizierende Abschlüsse, z. B. Fachwirt (IHK) oder Immobilien-Ökonom (GdW)

GdW PE 6 | Unternehmenszugehörigkeit

	2022	2021	2020
0 – 1 Jahre	155 (15,61 %)	217(23,26%)	100 (11,95 %)
>1 – 3 Jahre	284 (28,60 %)	171(18,33%)	177 (21,15 %)
>3 – 10 Jahre	249 (25,08 %)	222(23,79%)	221 (26,40 %)
>10 – 20 Jahre	123 (12,39 %)	120(12,86%)	124 (14,81 %)
>20 – 30 Jahre	78 (7,85 %)	89(9,54%)	98 (11,71 %)
> 30 Jahre	104 (10,47 %)	114(12,22%)	117 (13,98 %)

GdW PE 7 | Teilzeitquote

	2022	2021	2020
Beschäftigte in Teilzeit	109	95	84
Beschäftigte in Teilzeit in %	10,98	10,18	10,04

GdW PE 8 | Ausbildungsquote

	2022	2021	2020
Beschäftigte in Ausbildung	36	35	33
Beschäftigte in Ausbildung in %	3,63	3,75	3,94
Beschäftigte in Ausbildung in % (nur kaufmännisch)	5,14	5,32	5,62

GdW PE 9 | Übernahmequote

	2022	2021	2020
Übernommene Beschäftigung	8	10	9
Übernommene Beschäftigte in %	88,89	100	100

GdW PE 10 | Weiterbildungsintensität

	2022	2021	2020
Weiterbildungsstunde pro Beschäftigte	7,63	6,48	4,38

GdW PE 11 | Abwesenheitsquote

	2022	2021	2020
Krankenquote inkl.Langzeit in %	8,76	7,20	8,24

GdW PE 12 | Mitarbeiterfluktuation

	2022	2021	2020
Absolut	119	59	51
In %	11,98*	6,68	6,36

*Nenner wird zum Bilanzstichtag betrachtet.

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.

Durch unseren regionalen Fokus beauftragen wir größtenteils Zulieferer, die in Deutschland oder im europäischen Wirtschaftsraum tätig sind. Die Frage, inwiefern Menschenrechte eingehalten werden, ist für die HOWOGE vor allem mit Blick auf die globalen Beschaffungsprozesse bei Instandhaltung, Modernisierung oder Neubau relevant. Unsere Lieferanten verpflichten sich, die ILO Kernarbeitsnormen einzuhalten und müssen eine Selbsterklärung abgeben, dass sie sich an einschlägige Gesetze halten und die Menschenrechte respektieren. Verwenden oder kaufen Auftragnehmer der HOWOGE sogenannte Konfliktmaterialien, müssen sie über anerkannte Zertifikate nachweisen, dass sie unter Einhaltung der ILO Kernarbeitsnormen hergestellt wurden. Die Vergabe von Bau-, Liefer- oder Dienstleistungen erfolgt unter Anwendung der vergaberechtlichen Regelungen (GWB, VgV, UVgO) sowie hausinternen Vorschriften. Insbesondere wendet die HOWOGE das Berliner Ausschreibungs- und Vergabegesetz an und macht dessen soziale und umweltbezogene

Vorgaben auch dort, wo dieses Gesetz nicht zwingend anzuwenden ist, weitgehend zur Grundlage ihrer Ausschreibungen. Daher ist die Einhaltung der Menschenrechte Teil unserer Vergabekriterien.

Die HOWOGE hat bereits 2009 die „Charta der Vielfalt" unterzeichnet. Damit verpflichten wir uns, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem wir Vorurteilen und Diskriminierungen entgegenwirken. Die Beachtung der Vorgaben des **Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes** ist in Vorbereitung. Hierzu wurde eine Arbeitsgruppe ins Leben gerufen, die seit Oktober 2022 regelmäßig zusammentritt. Ziel ist die Erarbeitung eines neuen Konzepts zur Wahrung der Menschenrechte in unserer Lieferkette durch die Arbeitsgruppe bis Ende 2023. Dazu wird eine menschenrechtliche Risikoanalyse gehören. Der dazugehörige Beschwerdemechanismus ist bereits eingerichtet. Das bestehende Hinweisgebersystem schließt ausdrücklich menschenrechtliche Beschwerdemöglichkeiten mit ein.

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".

Mit Bezug auf die Branchenergänzung zum Deutschen Nachhaltigkeitskodex – Orientierungshilfe für Wohnungsunternehmen (S. 63) berichten wir diesen Indikator nicht umfassend, da unsere Geschäftsstandorte ausschließlich in Deutschland liegen. Relevante AusfuÌˆhrungen zum Thema Menschenrechte finden sich unter Kriterium 17.

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.

Mit Bezug auf die Branchenergänzung zum Deutschen Nachhaltigkeitskodex – Orientierungshilfe für Wohnungsunternehmen (S. 64) berichten wir diesen Indikator nicht umfassend, da unsere Geschäftsstandorte ausschließlich in Deutschland liegen. Relevante AusfuÌˆhrungen zum Thema Menschenrechte finden sich unter Kriterium 17.

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.

Wir setzen uns aktiv für die Wahrung der Menschenrechte ein. Die Vergabe von Bau-, Liefer- oder Dienstleistungen er folgt unter Anwendung der vergaberechtlichen Regelungen (GWB, VgV, UVgO) sowie hausinternen Vorschriften. Insbesondere wendet die HOWOGE das Berliner Ausschreibungs- und Vergabegesetz an und macht dessen soziale und umweltbezogene Vorgaben auch dort, wo dieses Gesetz nicht zwingend anzuwenden ist, weitgehend zur Grundlage ihrer Ausschreibungen. Nach Artikel 8 BerlAVG ist darauf hinzuwirken, dass keine Waren Gegenstand der Leistung sind, die unter Missachtung der ILO-Kernarbeitsnormen gewonnen und/oder hergestellt wurden. Des Weiteren bestehen die Verpflichtung zur Zahlung eines besonderen Mindestlohnes, zur Frauenförderung und zur Tariftreue. Unsere Lieferanten müssen dies anhand einer Selbsterklärung bestätigen. Es erfolgen externe, durch die Innenrevision gesteuerte, stichprobenartige Überprüfungen der Geschäftspartner.

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 HOWOGE ist ausschließlich in Berlin und Brandenburg tätig. Die Einhaltung des Grundgesetzes und der damit verbundene Schutz von Menschenrechten ist für die HOWOGE oberstes Gebot. Das Unternehmen verpflichtet die Auftragnehmer bei größeren Aufträgen durchgängig zur Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen. Bestandteil dieser Normen sind Regelungen gegen Kinderund Zwangsarbeit, zur Sicherstellung der Vereinigungsfreiheit sowie gegen Diskriminierung. Verstöße sind im Berichtszeitraum nicht bekannt geworden. Die Einhaltung der sozialen Standards hinsichtlich Tariftreue/Mindestlohn, Frauenförderung und ILO Kernarbeitsnormen wurde 2022 stichprobenartig in 6 Fällen überprüft.

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.

Als kommunale Wohnungsbaugesellschaft hat die HOWOGE einen sozialen Auftrag vom Land Berlin erhalten. Hierzu zählt auch das gesellschaftliche Engagement als Teil einer nachhaltigen Quartiersentwicklung, das sich in unserem Leitbild widerspiegelt. Verantwortlich für das gesellschaftliche Engagement des Unternehmens ist die Abteilung Soziales Management in Zusammenarbeit mit den HOWOGE-Vor-Ort- Büros sowie weiteren Fachbereichen. Wir haben uns zum Ziel gesetzt, stabile, lebenswerte, attraktive und zukunftsfähige Wohnquartiere zu schaffen und zu erhalten. Wir stärken über Projekte und Angebote von Partner:innen den Zusammenhalt unter den Bewohner:innen sowie die Kooperation zwischen Institutionen und Netzwerken. Damit zielen wir darauf ab, das nachbarschaftliche Miteinander zu fördern und nachbarschaftliche Konfliktfälle zu reduzieren.

Unser Vorgehen beruht auf mehreren Maßnahmen. In unseren Wohnquartieren unterstützen wir Partner:innen in Form von Kooperationen und Spenden und realisieren ebenso eigeninitiierte Nachbarschaftsprojekte und -veranstaltungen. Zudem bieten wir Unterstützung und Beratung insbesondere fürMieter:innen mit Hilfebedarf – telefonisch über eine Sozialberatungshotline sowie vor Ort beispielsweise im KIEZCONTAINER.

Mithilfe eines sozialen Scoring-Modells und unserer Quartierssteckbriefe analysieren wir unsere Kieze, um Maßnahmen zielgerichtet und bedarfsgemäß zu gestalten. Dabei beziehen wir Erfahrungswerte unserer Kundenzentren sowie externe Expert:innen und Akteur:innen der Kieze – wie Stadtteil- und Gebietskoordinator:innen oder Träger:innen sozialer Einrichtungen – mit ein. Eine wichtige Erkenntnis unserer Arbeit: Jede Wohngegend ist individuell zu betrachten. Projekte, die an einem Standort funktionieren, müssen dies nicht an einem anderen tun. Daher ist der Austausch mit Akteur:innen in den Kiezen wichtig. Nur so können wir ein starkes Netzwerk knüpfen, das uns hilft, auf Entwicklungen zu reagieren.

Die HOWOGE gliedert ihr gesellschaftliches Engagement in sechs Felder: Bildung, Forschung, Kultur, Ökologie, Soziales und Sport. Ein Schwerpunkt ist die Förderung und Unterstützung von Kindern und Jugendlichen, weitere Schwerpunkte waren 2022 die Umweltbildung und Angebote zur Energieberatung. Unser Ansatz, eine verlässliche und langfristige Partnerin zu sein, hat sich auch im Jahr 2022 bewährt. Insgesamt 121 Initiativen und Institutionen erhielten 2022 eine finanzielle Unterstützung durch die HOWOGE. Zusammen mit den Ausgaben für eigene Projekte und Beteiligungen an Partnerprojekten belaufen sich die Investitionen in gesellschaftliches Engagement im Jahr 2022 auf mehr als 2,3 Mio. EUR.

Im Altbestand lag der Fokus auf der Pflege von bestehenden Partnerschaften und der Unterstützung von Projekten mittels Fördergeldern. So konnte im Quartier Am Tierpark beispielsweise gemeinsam mit dem FVAJ e.V. und der Bodo-Uhse-Bibliothek das Projekt media:works etabliert werden. Es fungiert als mobiles Bewerbungsstudio und fördert den Umgang mit digitalen Medien.

Neue Kooperationen entstanden mit dem Familienzentrum der AWO in der Otto-Marquardt-Straße im Quartier Landsberger Allee sowie mit dem Verein kein Abseits e.V., der mit seinem Mentoringprojekt Kinder und Jugendliche mit positiven Vorbildern verbindet.

Im Neubestand konzentrierte sich unser Engagement auf Netzwerkaufbau und auf das Kennenlernen der Akteur:innen und Quartiersmanagementstrukturen. Doch auch dort konnten 2022 bereits erste Gemeinschaftsprojekte mit Partner:innen vor Ort realisiert werden. Neben der Förderung von Projekten konnten wir 2022 auch wieder unsere Kiez- und Hoffeste durchführen. In Köpenick veranstalteten wir gemeinsam mit der BSR und dem Bezirksamt Treptow-Köpenick einen Sperrmüll-Kieztag, um Vermüllung entgegenzuwirken und Umweltbildung zu leisten.

Das Engagement des Unternehmens wird durch die Arbeit der Stiftung Stadtkultur, die 2018 von der HOWOGE gegründet wurde, insbesondere im kulturellen und sozialen Bereich ergänzt. So zielt die Arbeit der Stiftung Stadtkultur beispielsweise auf die Stärkung des sozialen, intergenerationalen und interkulturellen Austauschs. Im Jahr 2022 hervorzuheben ist das 20-jährige Bestehen der KinderUni Lichtenberg. Jedes Jahr im November lädt sie Menschen ab acht Jahren zu Vorlesungen von Dozent:innen und Wissenschafftler:innen in die Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin ein. Das ehemalige Theater Karlshorst – jetzt KAHO. Raum für Kultur – soll den Kulturstandort Lichtenberg langfristig stärken. Bis zum Abschluss der Renovierungsarbeiten ist ein Interimsprogramm geplant. So gab es 2022 eine Vielzahl an Veranstaltungen; darunter z. B. eine Theaterpremiere, Audiowalks und Aktionen zum Tag des offenen Denkmals und der Langen Nacht der Bilder.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

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

a. den zeitanteilig abgegrenzten, unmittelbar erzeugten und ausgeschütteten wirtschaftlichen Wert, einschließlich der grundlegenden Komponenten der globalen Tätigkeiten der Organisation, wie nachfolgend aufgeführt. Werden Daten als Einnahmen-Ausgaben-Rechnung dargestellt, muss zusätzlich zur Offenlegung folgender grundlegender Komponenten auch die Begründung für diese Entscheidung offengelegt werden:
i. unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert: Erlöse;
ii. ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert: Betriebskosten, Löhne und Leistungen für Angestellte, Zahlungen an Kapitalgeber, nach Ländern aufgeschlüsselte Zahlungen an den Staat und Investitionen auf kommunaler Ebene;
iii. beibehaltener wirtschaftlicher Wert: „unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert“ abzüglich des „ausgeschütteten wirtschaftlichen Werts“.

b. Der erzeugte und ausgeschüttete wirtschaftliche Wert muss getrennt auf nationaler, regionaler oder Marktebene angegeben werden, wo dies von Bedeutung ist, und es müssen die Kriterien, die für die Bestimmung der Bedeutsamkeit angewandt wurden, genannt werden.

Die klassischen Finanzkennzahlen sind unter Kriterium 7 (Kontrolle) zu finden. WeiterführendeInformationen können dem Konzernabschluss der HOWOGE entnommen werden, der im Bundesanzeiger veröffentlich wird. Kennzahlen und Ausführungen in Bezug auf unser Quartiers- bzw. Kiezmanagement sind dem Kriterium 18 Gemeinwesen und den Indikatoren GdW QM 2 und 4 zu entnehmen.

Branchenspezifische Ergänzungen

Branchenspezifische Ergänzungen Wohnungswirtschaft

GdW QM 1 | Quartiers- bzw. stadtteilbezogener Marktanteil

	2022	2021	2020
Durchschnittlicher Marktanteil in allen Quartieren	n.a.*	29,58	28,88

* Aufgrund von Überschneidungen zwischen lebensweltlich orientierten Räumen (LORs) und der Quartiersbetrachtung der HOWOGE basieren diese Daten auf statistischen Hochrechnungen. FuÌˆr 2022 liegen noch keine Daten auf Ebene der LORs vor. Unsere Streubesitzquartiere wurden hierbei nicht mitbetrachtet, da unser Bestand in diesen "Quartieren" teilweise weit über das Stadtgebiet verteilt ist.

GdW QM 2 | Finanzielle Förderung lokaler Nachbarschaften*

	2022	2021	2020
In € / Jahr	2.310.098,85	2.505.992,16	2.583.013,87
In € / Wohneinheit	30,63	38,96	40,40

* Daten beziehen sich auf die Ausgaben für unser gesellschaftliches Engagement, alle Förderungen vom Bereich Bestandsmanagement, Unternehmenskommunikation, Neubau und Geschäftsführungsbüro.

GdW QM 3 | Finanzielle Förderung von Maßnahmen zur Verbesserung des baulichen Wohnumfelds
Für die Verbesserung des baulichen Wohnumfelds wurden keine Mittel aus städtebaulichen Förderungen bezogen.

GdW QM 4 | Soziale Kooperationen

	2022	2021	2020
Kooperationen / Spenden*	121	97	97

* Der monetäre Wert ist dem Indikator GdW QM 2 zu entnehmen.

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.

Wir vernetzen uns in der Wohnungswirtschaft zum gemeinsamen Erfahrungsaustausch in vielen Themenbereichen. Als Teil der Berliner und deutschen Wohnungswirtschaft sind wir Mitglied im Verband Berlin Brandenburgischer Wohnungsunternehmen e. V. (BBU) und im Bundesverband deutscher Wohnungs und Immobilienunternehmen e. V. (GdW). In welchen Verbänden wir darüber hinaus vertreten sind, steht auf unserer Website. Besonders hervorzuheben ist hier unsere Mitgliedschaft in der Initiative Wohnen.2050.
Die Vergabe von Förder- und Spendengeldern sowie Kooperationen sind im Rahmen unseres Compliance-Managements geregelt. Die soziale Förderung durch die HOWOGE entspricht ihrem öffentlichen Auftrag und der Erwartung des Gesellschafters. Die Vergabe erfolgt transparent und anhand definierter Kriterien. Den Umgang mit Spenden und Kooperationen haben wir in einer Organisationsanweisung festgeschrieben. Damit bieten wir einen verlässlichen Rahmen für alle Mitarbeiter:innen. Zahlungen zur Förderung politischer Partikularinteressen sind ausgeschlossen.

Im Rahmen unseres Stakeholder Dialogs stehen wir im Austausch mit verschiedenen Kernanspruchsgruppen wie dem Land Berlin und Lokal- und Berzirkspolitiker:innen. Mehr dazu finden Sie unter Kriterium 9.

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.

Grundlage für die Vergabe von Spenden und Mitteln für Kooperationen ist bei der HOWOGE eine Organisationsanweisung. In den Grundsätzen ist verankert, dass die HOWOGE „keine politischen Parteien oder andere politischen Organisationen" unterstützt, weder mittelbar noch durch die Gewährung finanzieller Mittel. Die HOWOGE unterstützt zudem keine Veranstaltungen, in denen politischen Parteien oder anderen politischen Organisationen ein Forum geboten wird.

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.

Eine moderne Unternehmenskultur und kollegialer Umgang sind uns wichtig. Darin liegt für uns die Grundlage für gute Zusammenarbeit. Wir erwarten daher von all unseren Mitarbeiter:innen, dass sie unseren Werten und Compliance-Zielen entsprechend handeln und damit auch im Alltag ein Vorbild sind. Das heißt:

- Unsere Führungskräfte verpflichten sich persönlich zu den Werten und Compliance-Zielen der HOWOGE und damit auch dazu, durch alltägliches Handeln ein Vorbild zu sein.
- Sie stellen sicher, dass in ihren Teams die Werte und Compliance-Ziele des Unternehmens bekannt sind und die Teammitglieder wissen, was in ihrem Arbeitsalltag Compliance-relevant ist.
- Das Thema Compliance ist in den regelmäßigen Mitarbeitergesprächen und in Mitarbeiterumfragen verankert, damit die Führungskräfte entsprechend informiert steuern können.

Unternehmenskultur und Werte werden in der HOWOGE übergreifend gedacht. So sind z. B. unsere Werte im wertebasierten Compliance-Management verankert. Die Stabsstelle „Compliance und Werte" ist für das Managementsystem Ansprechpartner im Unternehmen. Unternehmenskultur wird außerdem in der Gestaltung und Umsetzung durch eine enge Zusammenarbeit mit relevanten Bereichen, wie z. B. dem Personalbereich, sichergestellt. So arbeiten wir daran, das Thema Nachhaltigkeit mittelfristig in die Zielvereinbarungen von Führungskr.ften und ausgewählten Mitarbeiter:innen zu integrieren.

Das Leitbild der HOWOGE fußt auf den Prämissen Integrität, Transparenz,

Vertraulichkeit und Professionalität und ist für unsere Arbeit richtungsweisend. Das Leitbild und den Verhaltenskodex haben wir 2013/2014 in einem breit angelegten Partizipationsprozess entwickelt und 2018 evaluiert und angepasst. Ein essenzielles Element ist unser Beitrag zu Umweltund Klimaschutz und unser Bekenntnis zur Verantwortung für zukünftige Generationen.

Leitbild und Verhaltenskodex geben Orientierung und setzen den Rahmen für verantwortungsbewusstes Handeln durch Mitarbeiter:innen und Geschäftsführung. Sie werden ergänzt durch unsere Compliance-Richtlinie, die ein Handlungsinstrument für die tägliche Arbeit darstellt. Die Geschäftsführung, die Bereichs- und Stabsstellenleiter:innen die Geschäftsführungen der Tochterunternehmen, die Betriebsratsvorsitzende und ein externer Berater bilden den Lenkungsausschuss Compliance. Für leitende Angestellte ist Compliance fester Bestandteil der Zielvereinbarungen, die Werte des Unternehmens zu repräsentieren und ihren Mitarbeiter:innen vorzuleben.

Jedes Jahr erhält der Aufsichtsrat einen Compliance-Bericht zur Kenntnis. Die Mitglieder des Aufsichtsrates unterliegen selbst dem Berliner Corporate Governance Kodex und bestätigen in einer jährlichen Erklärung dessen Einhaltung. Auch die Vergabe von Förder- und Spendengeldern sowie Kooperationen sind im Rahmen unseres Compliance-Managements geregelt. Die soziale Förderung durch die HOWOGE entspricht ihrem öffentlichen Auftrag und der Erwartung des Gesellschafters. Die Vergabe erfolgt transparent und anhand definierter Kriterien. Den Umgang mit Spenden und Kooperationen haben wir in einer Organisationsanweisung festgeschrieben. Damit bieten wir einen verlässlichen Rahmen für alle Mitarbeiter:innen. Zahlungen zur Förderung politischer Partikularinteressen sind ausgeschlossen.

Umgang mit Compliance-Verstößen

Die HOWOGE hat ein Hinweisgebersystem eingerichtet, um Anfragen und Informationen entgegennehmen zu können. Die Stabsstelle Compliance und Werte ist dabei die interne Anlaufstelle im Unternehmen. Sie ist direkt der Geschäftsführung zugeordnet und vom operativen Geschäft unabhängig. Des Weiteren können sich Hinweisgeber:innen an die externe Ombudsperson wenden, die der anwaltlichen Schweigepflicht unterliegt.Alle Hinweise werden von der Stabsstelle Compliance und Werte beziehungsweise von der externen Ombudsperson vertraulich behandelt. Im Verdachtsfall führt die Stabsstelle eine erste Prüfung durch und beruft je nach Erfordernis des Falls die Task Force ein. Hierzu gehören neben der Stabsstelle und der Geschäftsführung auch die Leitungen von Revision, Recht und Personal. Die Task Force entscheidet über das weitere Vorgehen hinsichtlich erforderlicher Maßnahmen und bindet gegebenenfalls weitere Personen ein. Relevante Sachverhalte werden in den Compliance-Schulungen unter Wahrung des Daten- und Vertrauensschutzes ausgewertet, um Transparenz zu schaffen und um zu verhindern, dass sich ähnliche Vorgänge wiederholen.

Die Kontaktdaten der internen Stabsstelle Compliance und Werte

(compliance@howoge.de) und der externen Ombudsstelle (howoge@ra-elkeschaefer.de) sowie weitere Informationen finden Sie auf der Website zu unserer Compliance-Struktur. Der Umgang mit Compliance-Verstößen sowie Beispiele hierfür sind für unsere Mitarbeiter:innen im Krisenhandbuch einzusehen.

Korruptionsbekämpfung

Im Jahr 2022 hat sich die Revision im Rahmen von drei Prüfungen mit den Ansätzen für die Abwehr korrupter Strukturen und Handlungen im Unternehmen auseinandergesetzt. In diesem Kontext wurden drei von 15 Geschäftseinheiten/ Tochtergesellschaften beurteilt. Aus den Erkenntnissen dieser Revisionsprüfung konnten keine korruptionsspezifischen Verdachtsmomente abgeleitet werden.

Im Berichtsjahr 2022 wurden sechs Hinweise zu möglichen Korruptionsversuchen durch Mietinteressent:innen und Mieter:innen gegeben, von denen sich drei bestätigt haben (2021: 3). Wenn Mietinteressent:innen einen Korruptionsversuch unternehmen, schließen wir sie für ein Jahr von der Wohnungsvergabe aus. 2022 gab es keine Gerichtsverfahren im Zusammenhang mit Korruption oder Vorteilsnahmen gegen die HOWOGE oder Mitarbeiter:innen der HOWOGE.

Compliance-Schulungen

Schwerwiegende Compliance-Verstöße können nicht nur rechtliche und wirtschaftliche Konsequenzen für das Unternehmen haben, sondern auch den Ruf der HOWOGE schädigen. Daher schärfen wir das Bewusstsein für Risiko- und Compliance-Sachverhalte im gesamten Unternehmen durch regelmäßige Schulungen sowie umfassende Beratungs- und Aufklärungsarbeit. Besonders gefährdet in Bezug auf Korruption und Bestechung sind unsere Vermieter:innen für Wohnungen und Gewerbe sowie Mitarbeiter:innen der Vergabestelle, da sie Entscheidungsträger:innen für die Vergabe von Wohnungen, Gewerbeobjekten sowie Aufträgen sind und im direkten Kontakt mit den Mieter:innen und Auftraggeber:innen stehen.

2022 wurde die Jahresschulung „Compliance und Werte" für alle Unternehmensbereiche in Präsenz oder als Webinar angeboten. Mitarbeiter:innen, die keine Gelegenheit hatten, an den Schulungsterminen teilzunehmen, waren aufgefordert, die Schulung digital im Selbststudium zu absolvieren. Insgesamt haben 924 Mitarbeiter:innen die Jahresschulung 2022 absolviert, das sind mehr als 90 % der Belegschaft. Themen der Jahresschulung waren neben Änderungen und Ergänzungen in der Compliance-Richtlinie die Compliance-Meldungen 2021. Der Schulungsteil zum Thema Kapitalmarkt-Compliance wurde aufgezeichnet und steht den Mitarbeiter:innen im Intranet zur Verfügung. Das Spezialthema 2022 war der Umgang mit Interessenkonflikten sowie für die gewerblichen Mitarbeiter:innen auch der Umgang mit Geschenken und Einladungen. Zudem wurden 185 neue Mitarbeiter:innen an ihrem ersten Arbeitstag zu den Compliance- und

Wertevorstellungen bei der HOWOGE, der Korruptionsprävention und den Meldemöglichkeiten für Hinweisgeber:innen geschult. Nach pandemiebedingter Pause konnten 75 Führungskräfte und weitere interessierte Mitarbeiter:innen auch wieder anhand des Compliance-Simulationsspiels „Integrity Now!" geschult werden. Dabei tauschen sich Teilnehmer:innen aus zumeist unterschiedlichen Bereichen zu verschiedenen Compliancerelevanten Sachverhalten aus und versuchen, Situationen richtig einzuschätzen und geeignete Maßnahmen zur Bewältigung zu entwickeln.

Risikomanagement

Die HOWOGE verfügt über ein Risikomanagementsystem sowie ein internes Kontrollsystem, unter anderem auf Basis des Berliner Corporate Governance Kodex des Landes Berlin. Wir arbeiten seit 2018 mit einem einheitlichen Risikoinventurprozess und einer Unternehmensrisikomatrix. Der Bereich Risikomanagement ist als Stabsstelle direkt der Geschäftsführung berichtspflichtig. So ist sichergestellt, dass erkannte Risiken unverzüglich berichtet und auf ihre Auswirkungen hin geprüft und überwacht werden. Kernelement des Risikomanagementsystems ist die Risikostrategie der HOWOGE, in welcher klare Risikoziele sowie die Risikokultur im Unternehmen festgelegt sind. Im Rahmen der nichtfinanziellen Konzernerklärung sind die wesentlichen Risiken darzustellen, die mit der Geschäftstätigkeit des Konzerns verknüpft sind, sofern ihr Eintritt sehr wahrscheinlich ist und die daraus resultierenden negativen Auswirkungen schwerwiegend sind.

Seit 2021 werden nichtfinanzielle Nachhaltigkeitsrisiken in ihrer Auswirkung auf die Risikolage der HOWOGE (outside-in) betrachtet. Diese werden halbjährlich im Rahmen von Risikoinventuren überprüft, analysiert und bewertet. Im vierten Quartal eines Jahres erfolgt die Risikoinventur im Rahmen von Risikoworkshops mit Risikoverantwortlichen, Risikomanagement und Compliance. 2022 wurden Risikoworkshops mit allen Fachbereichen durchgeführt. Es wurden keine Risiken in den Handlungsfeldern identifiziert, die unter Berücksichtigung der risikominimierenden Gegenmaßnahmen für die HOWOGE wesentlich sind und die sehr wahrscheinlich schwerwiegende negative Auswirkungen auf die HOWOGE haben. Auf Basis der Ergebnisse der halbjährlichen Risikoinventur werden vom zentralen Risikomanagement interne Risikoberichte an die Geschäftsführung erstellt. Daneben umfasst der Risikobericht zum 31.12.2022 auch Informationen zur Risikotragfähigkeit. In Abstimmung mit der Geschäftsführung wird halbjährlich zu den Stichtagen 31.12. und 30.06. eine Berichtsvorlage für die Aufsichtsratssitzungen im März und September angefertigt. Details dazu finden sich in unserem Konzernlagebericht.

Regularien und gesetzliche Änderungen

Mit dem Ziel, die Mieten im Bestand bezahlbar zu halten und zusätzlichen Wohnraum zu schaffen, hat die HOWOGE gemeinsam mit ihren Schwestergesellschaften die Kooperationsvereinbarung „Leistbare Mieten, Wohnungsneubau und soziale Wohnraumversorgung" mit dem Berliner Senat

geschlossen. Diese wurde 2021 und 2022 durch Ergänzungsvereinbarungen aktualisiert, deren Anforderungen die HOWOGE konsequent umsetzt.

Bei der Vergabe und der Arbeit mit Dienstleistern folgen wir dem Ausschreibungs- und Vergabegesetz für das Land Berlin. Zudem erfüllen wir die Mindestanforderungen der EU-Whistleblower- Richtlinie und haben umfangreiche Tax-Compliance- Regelungen etabliert, um die Erfüllung sämtlicher steuerlicher Pflichten zu gewährleisten.

Verstärkt beschäftigt sich die HOWOGE seit 2021 auch mit der Kapitalmarktregulierung. Hier hat sich die HOWOGE umfassend vorbereitet und alle Maßnahmen getroffen, um die Einhaltung der geltenden Vorgaben sicherzustellen. Seit 2021 betreut die Stabsstelle Investor Relations unsere Investor:innen, überwacht die Kapitalmarktanforderungen und stellt die fristgemäße Einhaltung aller Meldepflichten sicher. In diesem Zusammenhang befassen wir uns auch mit den Anforderungen der EU-Taxonomie. Zudem überblicken wir die gesetzlichen Anforderungen im Bereich Klima und setzen uns mit dem neuen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz auseinander. Zudem haben wir begonnen, uns mit den Anforderungen der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) auseinanderzusetzen.

Achtung der Menschenrechte

Die Frage, inwiefern Menschenrechte eingehalten werden, ist für die HOWOGE vor allem mit Blick auf die globalen Beschaffungsprozesse bei Instandhaltung, Modernisierung oder Neubau relevant. Daher ist die Einhaltung der Menschenrechte Teil unserer Vergabekriterien. Die Beachtung der Vorgaben des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes ist in Vorbereitung. Hierzu wurde eine Arbeitsgruppe ins Leben gerufen, die seit Oktober 2022 regelmäßig zusammentritt. Die Arbeitsgruppe wird bis Ende 2023 ein neues Konzept zur Wahrung der Menschenrechte in unserer Lieferkette erarbeiten. Dazu wird eine menschenrechtliche Risikoanalyse gehören. Der dazugehörige Beschwerdemechanismus ist bereits eingerichtet. Das bestehende Hinweisgebersystem schließt ausdrücklich menschenrechtliche Beschwerdemöglichkeiten mit ein.

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 2022 hat sich die Revision im Rahmen von 3 Prüfungen mit den Ansätzen für die Abwehr korrupter Strukturen und Handlungen im Unternehmen auseinandergesetzt. In diesem Kontext wurden 3 von 15 Geschäftseinheiten/ Tochtergesellschaften beurteilt. Aus den Erkentnissen dieser Revisionsprüfung konnten keine korruptionsspezifischen Verdachtsmomente abgeleitet werden.

Weitere Ausführungen zur Korruptionsbekämpfung sind unter Kriterium 20 zufinden. In Anlehnung an die DNK-Branchenergänzung beziehen wir uns bei der Prüfung auf Geschäftseinheiten. Als Geschäftseinheiten werden im HOWOGE-Konzern die 11 Unternehmensbereiche sowie die drei Tochtergesellschaften verstanden.

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 Jahr 2022 wurden sechs Hinweise zu möglichen Korruptionshandlungen

gegeben, von denen sich drei bestätigten. Wenn Mietinteressent:innen einen Korruptionsversuch unternehmen, schließen wir sie für ein Jahr von der Wohnungsvergabe aus.

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

a. Erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich, und zwar:
i. Gesamtgeldwert erheblicher Bußgelder;
ii. Gesamtanzahl nicht-monetärer Sanktionen;
iii. Fälle, die im Rahmen von Streitbeilegungsverfahren vorgebracht wurden.

b. Wenn die Organisation keinen Fall von Nichteinhaltung der Gesetze und/oder Vorschriften ermittelt hat, reicht eine kurze Erklärung über diese Tatsache aus.

c. Der Kontext, in dem erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen auferlegt wurden.

Im Berichtsjahr 2022 wurden gegen die HOWOGE keine Bußgelder verhängt, und es wurden keine Fälle von Nichteinhaltung der Gesetze ermittelt.

Tabellen Berichterstattung zur EU-Taxonomie

Meldebogen: Anteil des Umsatzes aus Waren oder Dienstleistungen, die mit taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind — Offenlegung für das Jahr 2022

				Kriterien für einen wesentlichen Beitrag						DNSH-Kriterien („Keine erhebliche Beeinträchtigung“)									
Wirtschaftstätigkeiten (1)	NACE-Code(s) (2)	Absoluter Umsatz (3)	Umsatzanteil (4)	Klimaschutz (5)	Anpassung an den Klimawandel (6)	Wasser- und Meeresressourcen (7)	Kreislaufwirtschaft (8)	Umweltverschmutzung (9)	Biologische Vielfalt und Ökosysteme (10)	Klimaschutz (11)	Anpassung an den Klimawandel (12)	Wasser- und Meeresressourcen (13)	Kreislaufwirtschaft (14)	Umweltverschmutzung (15)	Biologische Vielfalt und Ökosysteme (16)	Mindestschutz (17)	**Taxonomie-konformer Umsatzanteil, 2022 (18)**	Taxonomie-konformer Umsatzanteil, 2021 (19)	Kategorie (ermöglichende Tätigkeiten) (20)[1]	Kategorie „(Übergangs-tätigkeiten)“ (21)[2]
		Tsd. EUR	%	%	%	%	%	%	%	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	%	%	E	T
A. Taxonomiefähige Tätigkeiten																				
A.1 Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)																				
7.7. Erwerb von und Eigentum an Gebäuden	L68.2	125.865	24 %	100 %	0 %	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	J	n/a	n/a	n/a	n/a	J	**24 %**	n/a	n/a	n/a
Umsatz ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)		125.865	24 %	100 %	0 %	n/a	n/a	n/a	n/a								**24 %**	n/a	n/a	n/a
A.2 Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)																				
7.7. Erwerb von und Eigentum an Gebäuden	L68.2	384.043	75 %																	
Umsatz taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (A.2)		384.043	75 %																	
Total (A.1 + A.2)		509.908	99 %														**24 %**			
B. Nicht taxonomiefähige Tätigkeiten																				
Umsatz nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten (B)		5.388	1 %																	
Gesamt (A+B)		515.296	100 %																	

[1] Ermöglichende Tätigkeiten sind Aktivitäten, die wichtige klimaschonende Wirtschaftsaktivitäten ermöglichen (Beispiel: Bau von Windkrafträdern, die die emissionsarme Produktion von erneuerbarer Energie ermöglichen).

[2] Aktivitäten, die als Übergang bis zu einer klimafreundlicheren Gestaltung des Wirtschaftssektors zulässig sind (Beispiel: Zementindustrie).

Meldebogen: CapEx-Anteil aus Waren oder Dienstleistungen, die mit taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind — Offenlegung für das Jahr 2022

				Kriterien für einen wesentlichen Beitrag						DNSH-Kriterien („Keine erhebliche Beeinträchtigung“)									
Wirtschaftstätigkeiten (1)	NACE-Code(s) (2)	Absoluter CapEx (3)	Anteil CapEx (4)	Klimaschutz (5)	Anpassung an den Klimawandel (6)	Wasser- und Meeresressourcen (7)	Kreislaufwirtschaft (8)	Umweltverschmutzung (9)	Biologische Vielfalt und Ökosysteme (10)	Klimaschutz (11)	Anpassung an den Klimawandel (12)	Wasser- und Meeresressourcen (13)	Kreislaufwirtschaft (14)	Umweltverschmutzung (15)	Biologische Vielfalt und Ökosysteme (16)	Mindestschutz (17)	**Taxonomie-konformer CapEx-Anteil 2022 (18)**	Taxonomie-konformer CapEx-Anteil 2021 (19)	Kategorie (ermöglichende Tätigkeiten) (20)[1]	Kategorie „(Übergangs-tätigkeiten)“ (21)[2]
		Tsd. EUR	%	%	%	%	%	%	%	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	%	%	E	T
A. Taxonomiefähige Tätigkeiten																				
A.1 Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)																				
7.7. Erwerb von und Eigentum an Gebäuden	L68.2	157.124	8 %	100 %	0 %	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	J	n/a	n/a	n/a	n/a	J	**8 %**	n/a	n/a	n/a
CapEx ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)		157.124	8 %	100 %	0 %	n/a	n/a	n/a	n/a								**8 %**	n/a	n/a	n/a
A.2 Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)																				
4.1. Stromerzeugung mittels Fotovoltaik-Technologie	D35.11	1.094	0 %																	
7.7. Erwerb von und Eigentum an Gebäuden	L68.2	1.697.132	91 %																	
CapEx taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (A.2)		1.698.226	91 %																	
Total (A.1 + A.2)		1.855.350	100 %														**8 %**			
B. Nicht taxonomiefähige Tätigkeiten																				
Umsatz nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten (B)		759	0 %																	
Gesamt (A+B)		1.856.109	100 %																	

[1] Ermöglichende Tätigkeiten sind Aktivitäten, die wichtige klimaschonende Wirtschaftsaktivitäten ermöglichen (Beispiel: Bau von Windkrafträdern, die die emissionsarme Produktion von erneuerbarer Energie ermöglichen)

[2] Aktivitäten, die als Übergang bis zu einer klimafreundlicheren Gestaltung des Wirtschaftssektors zulässig sind (Beispiel: Zementindustrie).

Meldebogen: OpEx-Anteil von Waren oder Dienstleistungen, die mit taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind — Offenlegung für das Jahr 2022

				Kriterien für einen wesentlichen Beitrag						DNSH-Kriterien („Keine erhebliche Beeinträchtigung“)									
Wirtschaftstätigkeiten (1)	NACE-Code(s) (2)	Absoluter OpEx (3)	Anteil OpEx (4)	Klimaschutz (5)	Anpassung an den Klimawandel (6)	Wasser- und Meeresressourcen (7)	Kreislaufwirtschaft (8)	Umweltverschmutzung (9)	Biologische Vielfalt und Ökosysteme (10)	Klimaschutz (11)	Anpassung an den Klimawandel (12)	Wasser- und Meeresressourcen (13)	Kreislaufwirtschaft (14)	Umweltverschmutzung (15)	Biologische Vielfalt und Ökosysteme (16)	Mindestschutz (17)	**Taxonomie-konformer OpEx-Anteil 2022 (18)**	Taxonomie-konformer OpEx-Anteil 2021 (19)	Kategorie (ermöglichende Tätigkeiten) (20)[1]	Kategorie „(Übergangs-tätigkeiten)“ (21)[2]
		Tsd. EUR	%	%	%	%	%	%	%	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	%	%	E	T
A. Taxonomiefähige Tätigkeiten																				
A.1 Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)																				
7.7. Erwerb von und Eigentum an Gebäuden	L68.2	14.213	25 %	100 %	0 %	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	J	n/a	n/a.	n/a	n/a	J	**25 %**	n/a	n/a	n/a
OpEx ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)		14.213	25 %	100 %	0 %	n/a	n/a	n/a	n/a								**25 %**	n/a	n/a	n/a
A.2 Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)																				
7.7. Erwerb von und Eigentum an Gebäuden	L68.2	43.369	75 %																	
OpEx taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (A.2)		43.369	75 %																	
Total (A.1 + A.2)		57.582	100 %														**25 %**			
B. Nicht taxonomiefähige Tätigkeiten																				
Umsatz nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten (B)		151	0 %																	
Gesamt (A+B)		57.733	100 %																	

[1] ermöglichende Tätigkeiten sind Aktivitäten, die wichtige klimaschonende Wirtschaftsaktivitäten ermöglichen (Beispiel Bau von Windkrafträdern, die die emissionsarme Produktion von erneuerbarer Energie ermöglicht)

[2] Aktivitäten, die als Übergang bis zu einer klimafreundlicheren Gestaltung des Wirtschaftssektors zulässig sind (Beispiel Zementindustrie)

Deutscher NACHHALTIGKEITS Kodex

DNK-Erklärung 2022

IBB Gruppe (inkl. Investitionsbank Berlin)

Leistungsindikatoren-Set	GRI SRS
Kontakt	Investitionsbank Berlin
	André Meinecke
	Bundesallee 210 10719 Berlin Deutschland
	+49 (0) 30 / 2125-4226 +49 (0) 30 / 2125-134226 andre.meinecke@ibb.de

Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden Berichtsstandards verfasst:	GRI SRS

Inhaltsübersicht

Allgemeines

Allgemeine Informationen

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT
Strategie

1. Strategische Analyse und Maßnahmen
2. Wesentlichkeit
3. Ziele
4. Tiefe der Wertschöpfungskette

Prozessmanagement

5. Verantwortung
6. Regeln und Prozesse
7. Kontrolle

Leistungsindikatoren (5-7)

8. Anreizsysteme

Leistungsindikatoren (8)

9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

Leistungsindikatoren (9)

10. Innovations- und Produktmanagement

Leistungsindikatoren (10)

KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE
Umwelt

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen
12. Ressourcenmanagement

Leistungsindikatoren (11-12)

13. Klimarelevante Emissionen

Leistungsindikatoren (13)

Gesellschaft

14. Arbeitnehmerrechte
15. Chancengerechtigkeit
16. Qualifizierung

Leistungsindikatoren (14-16)

17. Menschenrechte

Leistungsindikatoren (17)

18. Gemeinwesen

Leistungsindikatoren (18)

19. Politische Einflussnahme

Leistungsindikatoren (19)

20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

Leistungsindikatoren (20)

Stand: 2022, Quelle: Unternehmensangaben. Die Haftung für die Angaben liegt beim berichtenden Unternehmen.

Die Angaben dienen nur der Information. Bitte beachten Sie auch den Haftungsausschluss unter www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzerklaerung

Heruntergeladen von www.nachhaltigkeitsrat.de

Allgemeines

Allgemeine Informationen

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

Die IBB Unternehmensverwaltung AöR (IBB UV) ist eine rechtsfähige Anstalt des öffentlichen Rechts mit Sitz in Berlin und Trägerin der Investitionsbank Berlin. Die IBB UV ist eine Finanzholding-Gesellschaft im Sinne des § 2f des Kreditwesengesetzes (KWG). Sie ist das aufsichtsrechtlich übergeordnete Unternehmen des IBB-Unternehmensverwaltung-Konzerns (im Folgenden „IBB Gruppe") und unterliegt der Aufsicht der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht. Die Trägerin der IBB UV ist das Land Berlin. 2022 wurde der erste vollständige Nachhaltigkeitsbericht der IBB Gruppe veröffentlicht. Dieser stellt einen Meilenstein im Bestreben der im Zuge der Neustrukturierung der IBB errichteten IBB UV dar, unternehmerische Verantwortung wahrzunehmen und das Engagement für Nachhaltigkeit öffentlich zu kommunizieren.

Der staatliche Auftrag der IBB UV besteht in dem Verwalten ihrer Töchter sowie der Wahrnehmung der Trägerschaft der IBB und der Gründung, dem Erwerb, dem Halten und Verwalten von Beteiligungen an Unternehmen, sofern diese Aufgaben übernehmen, die die IBB gemäß § 4 Investitionsbankgesetz zu erfüllen hat. Außerdem übernimmt sie Dienstleistungen für diese Unternehmen, z. B. Geschäftsführungs-, Personal- und Revisionsdienstleistungen. Sie betreibt keine Bankgeschäfte. Die IBB Gruppe bildet handelsrechtlich einen Konzern mit der IBB UV als Mutterunternehmen. Zu den wesentlichen strategischen Beteiligungen der IBB Gruppe für die Umsetzung des Förderauftrags des Landes Berlin zählen die Investitionsbank Berlin, die IBB Business Team GmbH, die IBB Beteiligungsgesellschaft mbH und die IBB Capital. Der Konsolidierungskreis 2022 umfasst neben der IBB UV als Mutterunternehmen zehn vollkonsolidierte Tochterunternehmen. In den folgenden Kapiteln wird für die IBB Beteiligungsgesellschaft mbH inklusive ihrer Tochtergesellschaften der Markenname IBB Ventures verwendet.

Insbesondere der staatliche Auftrag der IBB als Struktur- und Förderbank des Landes Berlin bezieht sich auf die Unterstützung des Landes bei der Erfüllung öffentlicher Aufgaben durch zu konkretisierende Förderprogramme. Dabei ist die nachhaltige Entwicklung der Stadt erklärtes Ziel der Berliner Politik und die Nachhaltigkeit impliziter Bestandteil des Geschäftsmodells der IBB. Insbesondere das Fördergeschäft der Bank spiegelt das Engagement für die

Verbesserung der wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Lebensbedingungen in der Hauptstadt wider. Mit den Angeboten in der Wirtschaftsförderung trägt die IBB dazu bei, Arbeitsplätze in Berlin zu schaffen und zu sichern. Im Bereich der Immobilien- und Stadtentwicklung ermöglicht sie über Förderangebote, preiswerten Wohnraum in Berlin zu errichten, und leistet vor dem Hintergrund der alternden Bevölkerung einen Förderbeitrag, um altersgerechte und barrierefreie Wohnungen zu schaffen. Auch unterstützt die IBB das Land, seine klimapolitischen Ziele bei der CO2 -Reduzierung zu erreichen. Dabei werden an vielen Stellen revolvierende Fonds eingesetzt, die ihrem jeweiligen Förderzweck langfristig zugutekommen. Mit der Arbeitsmarktförderung hat die IBB ihre operative Tätigkeit um ein weiteres Geschäftsfeld, das sich primär der Förderung von Menschen und der Investition in die berufliche Chancengleichheit widmet, erweitert. In diesem neuen Segment sind eine Vielzahl von Förderprogrammen des Landes Berlin angesiedelt, die mit Mitteln aus dem Europäischen Sozialfonds Plus (ESF+) kofinanziert werden. Dadurch wird ein Beitrag zur Deckung des vorhandenen Fachkräftebedarfs geleistet und die Teilhabe von Menschen an der Gesellschaft durch Bildung und soziale Inklusion gestärkt. Zur Umsetzung dieser Ziele hat das Land Berlin insgesamt 16 Förderinstrumente, die teilweise mehrere Schwerpunkte zum Gegenstand haben, vorgesehen.

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.

Das Ziel der IBB Gruppe ist die Förderung der nachhaltigen Entwicklung von Berlin. Dabei arbeitet die IBB Gruppe gemeinschaftlich und in Abstimmung mit ihren Stakeholder:innen für eine lebenswerte Zukunft in Berlin. Hierzu gehört es, die Lebensbedingungen in der Hauptstadt zu verbessern. Durch das Produktangebot der gesamten IBB Gruppe sollen entsprechende Anreize gesetzt werden, um die Entwicklung im Hinblick auf ein nachhaltiges Berlin zu beschleunigen. Aus diesem Grund ist die Wirkung, die wir mit der Förderung erreichen, von entscheidender Bedeutung. Die Wirkung – oder auch der Impact – hebt hervor, ob wir auf eine nachhaltige Entwicklung einzahlen. Dies tun wir z. B. durch die Schaffung von Arbeitsplätzen oder den Bau von Sozialwohnungen nach energetischen Standards.

Die IBB Gruppe verfolgt auf der Basis wesentlicher Handlungsfelder für das Thema Nachhaltigkeit eine Nachhaltigkeitsstrategie. Die Handlungsfelder konzentrieren sich dabei auf die vier nachfolgenden Themengebiete, die gleichzeitig in den Geschäftsablauf integriert und eng mit der Geschäftsstrategie verzahnt sind.

Dies soll in Einklang mit den wesentlichen und anerkannten branchenspezifischen, nationalen und internationalen Standards sowie durch die Bezugnahme auf die Sustainable Development Goals (SDGs) der UN und die Einbindung der GRI-Standards 2016 in die Nachhaltigkeitsbilanz erfolgen.

1. Geschäftsethik und Produktverantwortung
2. Gesellschaftliches Engagement, Kommunikation und Compliance
3. Soziale Verantwortung gegenüber unseren Beschäftigten
4. Betrieblicher Umweltschutz und Ressourceneffizienz

Die Umsetzung einer systematischen Nachhaltigkeitsstrategie erfordert eine Vergleichbarkeit, um den Fortschritt über den Zeitverlauf ersichtlich zu machen. Daher nutzt die IBB Gruppe nachhaltigkeitsrelevante Standards, wie z. B. die Global Reporting Initiative (GRI) von 2016 oder die SDGs, um eine systematische Nachhaltigkeitsstrategie offenlegen zu können. Nachhaltige Ansätze werden in allen vier Handlungsfeldern der Nachhaltigkeit gefördert. Darüber hinaus wird das Nachhaltigkeitsprogramm in Abstimmung mit den relevanten Stakeholder:innen erstellt, gemeinsam mit dem Vorstand abgestimmt und die Umsetzung durch das ESG-Management nachverfolgt. Das Nachhaltigkeitsprogramm befindet sich im Anhang des Nachhaltigkeitsberichts.

Es werden folgende Maßnahmen ergriffen: Institutsweit werden jährlich festgelegte Kennzahlen der GRI 2016 erhoben, berichtet und daraus mögliche Verbesserungspotenziale abgeleitet. Daneben wird aufgrund landesseitiger bzw. regulatorischer Vorgaben die DNK-Entsprechenserklärung abgegeben und in die Nachhaltigkeitsberichterstattung integriert. Die Abgabe der nichtfinanziellen Erklärung (2022) gemäß CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz inklusive freiwilliger Angaben zur EU-Taxonomie erfolgt ebenfalls jährlich und wird durch eine unabhängige Wirtschaftsprüfungsgesellschaft überprüft.

Umsetzung

1. *Taxonomie*

Die EU-Taxonomie-Verordnung ist ein System zur Klassifizierung der Nachhaltigkeit von Wirtschaftsaktivitäten. Die Einordnung erfolgt anhand von sechs Umweltzielen unter Einhaltung sozialer Mindeststandards und Wahrung des „Do-No-Significant-Harm-Prinzips". Dabei ist zwischen der Taxonomie-Fähigkeit und Taxonomie-Konformität zu unterscheiden.

Wirtschaftsaktivitäten sind taxonomiefähig, wenn sie in der Taxonomie zu finden und technische Bewertungskriterien definiert sind. Die Taxonomie-Konformität erfordert das Erfüllen der technischen Bewertungskriterien und positive Einwirkungen auf mindestens eins der sechs Umweltziele, das Einhalten von gesetzlichen Mindeststandards und die Wahrung des „Do-No-Significant-Harm-Prinzips" gegenüber den anderen fünf Umweltzielen.

Die Umsetzung der Taxonomie führt zu weitreichenden Veränderungen, da Banken und insbesondere Förderbanken eine zentrale Schlüsselrolle bei der Transformation hin zu einer nachhaltigen Gesellschaft zukommt. In Hinblick darauf muss ab dem 1. Januar 2024 die sogenannte „Green Asset Ratio" auf Basis eines „Green Compliance Screenings" durchgeführt werden. Die „Green Asset Ratio" gibt alle taxonomiekonformen Aktivitäten im Verhältnis zu den Gesamtaktivitäten der Bank wieder. Die dahinterstehenden Umweltziele der Taxonomie müssen in Verbindung mit der Finanzierung geprüft werden. Die Taxonomie teilt sich zudem in verschiedene Wirtschaftszweige auf. Für unterschiedliche Wirtschaftszweige, z. B. Baugewerbe und Immobilien oder die

Herstellung von Chemikalien, gibt es unterschiedliche Kennzahlen, Prüfungen und sich ständig aktualisierende Grenzwerte (z. B. für Treibhausgasemissionen), die eingehalten werden müssen.

Seit 2021 berichten wir in unserem Nichtfinanziellen Bericht (Geschäftsjahr 2022) nach Artikel 8 der Taxonomie-Verordnung. So haben wir erstmals für das Geschäftsjahr 2021 Angaben zu unseren taxonomiefähigen Assets gemacht. Während die Betrachtung zu Beginn noch pauschal auf die Klassifikation der Wirtschaftszweige (sogenannte NACE-Codes, Ausgabe WZ 2008 des Statistischen Bundesamtes) auf Ebene der Geschäftspartner:innen abgestellt war, erfolgte für das Geschäftsjahr 2022 eine eingehende Prüfung unseres Portfolios. NACE-Codes sind die festgelegten Codes zur einheitlichen Unterteilung in Branchen und Wirtschaftszweige. Die tiefergehende Granularität und Prüfung der Einzelgeschäfte führte zu einer deutlichen Verringerung der taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivitäten.

Für das Geschäftsjahr 2023 erfolgt die Offenlegung unserer taxonomiekonformen Wirtschaftsaktivitäten im Nichtfinanziellen Bericht. Die Umsetzung wird im Rahmen des Projekts „Impact Bank Berlin" durchgeführt.

2. *ESG im Kreditgeschäft in der IBB*

Damit eine ganzheitliche Betrachtung des Themas Nachhaltigkeit in der Bank sichergestellt werden kann, wurde im Jahr 2022 die Basis geschaffen, um den Kreditprozess unter Nachhaltigkeitsaspekten betrachten zu können. Dieser ermöglicht es, in der Wertschöpfungskette der IBB die ESG-Kriterien vollumfänglich zu integrieren und abzubilden.

Zunächst wurde mit der Analyse von ESG-Faktoren im Rahmen des Neugeschäfts begonnen. Im Jahr 2023 folgte das Bestandsgeschäft. Dabei werden die drei Dimensionen E (Environment/Umwelt), S (Social/ Soziales) und G (Governance/Unternehmensführung) betrachtet. Für die Bewertung der ESG-Risiken verwendet die IBB den S-ESG-Score. Unsere Engagements unterteilen wir dafür in risikorelevantes und nicht-risikorelevantes Kreditgeschäft. Für das nicht-risikorelevante Kreditgeschäft kommt das Modul „Branche" des S-ESG-Scores zum Einsatz. Hierbei wird die jeweilige Branche generell betrachtet.

Der S-ESG-Branchenscore erfasst 97,85 Prozent unserer gesamten Finanzierungen auf der Aktivseite. Beim risikorelevanten Kreditgeschäft wird zusätzlich der Kreditnehmende mit dem individuellen S-ESG-Score bewertet und der dazugehörige Fragebogen wird genutzt. Durch den individuell ermittelten Score des Kreditnehmenden im Vergleich zu seiner Branche lässt sich qualitativ einschätzen, wie er hinsichtlich des ESG-Branchendurchschnitts aufgestellt ist.

Engagements mit erhöhten und hohen Nachhaltigkeitsrisiken werden als ESG-kritisch betrachtet. In diesen Fällen wird eine zusätzliche Stellungnahme als Empfehlung des ESG-Managements eingeholt. Darüber hinaus sollen Kredite an Kreditnehmer:innen mit hohen Nachhaltigkeitsrisiken nur dann begleitet werden, wenn die Finanzierung auf die Verbesserung der Nachhaltigkeitsstandards einzahlt. Das jeweilige Transformationsvorhaben ist von den Antragstellenden darzulegen. Finanzierungen ohne positive Auswirkungen auf den ESG-Status sollten für Kreditnehmer:innen mit hohen Nachhaltigkeitsrisiken nicht begleitet werden. Des Weiteren sind ESG-kritische Engagements von der nächsthöheren Kompetenzstufe zu bewilligen.

Der vollständige ESG-Fragebogen inklusive dazugehörigem Glossar befindet sich auf unserer Internetseite.

3. *Energieausweise*

Der Immobiliensektor in Berlin macht einen großen Anteil der Treibhausgasemissionen aus und ist somit eines der wichtigsten Handlungsfelder für eine Transformation hin zu einem klimaneutralen Berlin.

Energieausweise geben an, wie hoch der Energiebedarf oder -verbrauch eines Gebäudes ist. Anhand der jeweiligen Energieeffizienzklasse A+ bis H kann die Energieeffizienz bestimmt werden. Außerdem geben sie Aufschluss über den genutzten Energieträger (z. B. Nah-/Fernwärme, Öl, Gas etc.).

Für jedes Geschäft mit gewerblichen Kund:innen der Immobilienförderung ist zu den Immobilien ein aktueller Energieausweis einzuholen. Auf dieser Grundlage erstellen wir eine Übersicht über unser Immobilienportfolio. Im Laufe dieses Jahres wollen wir aus den gewonnenen Daten Handlungsempfehlungen ableiten und gemeinsam mit unseren Kund:innen einen nachhaltigen Gebäudebestand aufbauen.

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.

Basierend auf dem öffentlichen Auftrag und dem Geschäftsmodell der IBB UV ist das Thema Nachhaltigkeit bereits mit der Gründung zentraler Bestandteil der Geschäftstätigkeit. In unserer Geschäftsstrategie haben wir eine Nachhaltigkeitsstrategie verankert, um die Fokussierung auf wesentliche Ziele sicherzustellen. Die Herleitung der wesentlichen nachhaltigen Aspekte für die

Strategie leiten wir vor allem aus der Wesentlichkeitsanalyse ab. Diese beinhaltet eine Befragung unserer Anspruchsgruppen. Die „Beteiligung von Anspruchsgruppen" wird in diesem Bericht unter dem gleichnamigen Teil genauer beschrieben. Auch mit ihrem gesellschaftlichen Engagement, einem ressourcenschonenden Bankbetrieb und der hohen Verantwortung als Arbeitgeberin zahlt die IBB Gruppe auf nachhaltiges Wirken ein. Mit ihrem weitgefächerten Produktangebot in der Arbeitsmarkt-, Immobilien- und Wirtschaftsförderung unterstützt die IBB Gruppe die nachhaltige Entwicklung des Landes Berlin, für deren Überwachung das Land Kernindikatoren festgelegt hat. Die Indikatoren stellen im Wesentlichen den Impact unserer Geschäftstätigkeit dar. Dabei besteht die aktuelle Herausforderung darin, das starke Bevölkerungs- und Wirtschaftswachstum möglichst umweltfreundlich und sozial zu gestalten. Die wichtigsten Themen aus Sicht unserer Stakeholder:innen sind insbesondere Themen, die mit unserem Produktangebot eng verknüpft sind. So sind preisgünstiger Wohnraum, energetische Sanierung oder die Schaffung von Arbeitsplätzen zentrale Themen für die IBB.

Chancen:

Die IBB Gruppe erwartet weiterhin, dass ESG-Themen zunehmende Bedeutung in unserem Produktangebot haben werden. Daneben sind Trends, wie Digitalisierung oder Innovationsmanagement, ebenfalls von hoher Bedeutung und beeinflussen die nachhaltige Entwicklung in gegenseitiger Wechselwirkung. Weiterhin ist die Verknüpfung der nachhaltigen Entwicklungsziele der UN (SDGs) mit unseren Förderprogrammen eine geeignete Basis, um zu zeigen, inwiefern unser Impact einen wichtigen Beitrag für eine nachhaltige Gesellschaft leistet.

Risiken:

Physische und transitorische Klimarisiken bedrohen aktuell die wirtschaftliche Entwicklung. Dies beginnt bei Lieferketten unserer Kreditnehmer:innen und kann sich auch in Katastrophen wie der enormen Hitze innerhalb der Innenstädte widerspiegeln. Auch der russische Angriffskrieg auf die Ukraine führt zu Herausforderungen für die Berliner Wirtschaft und damit auch für die IBB Gruppe. Der Wirtschaftsgang wird durch die hohe Inflation deutlich abgebremst. Hinzu kommen gestörte Lieferketten und die Nachwirkungen der Coronakrise. Die größte wirtschaftliche Belastung bleibt darüber hinaus der Arbeitskräftemangel.

Fazit:

Die IBB Gruppe differenziert die wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte hinsichtlich Outside-in-Einflüssen und Inside-Out-Einflüssen. So werden zunächst die wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte betrachtet, die einen Einfluss

auf die Geschäftstätigkeit der IBB Gruppe nehmen (Outside-in-Einfluss). Die IBB Gruppe muss aufgrund von Vorgaben durch das Land Berlin, den Bund, die EU oder bankaufsichtsrechtlicher Vorgaben innerhalb kurzer Zeit eine adäquate und technische Umsetzung von Programmen sicherstellen, wie die Umsetzung der Energiehilfen. Im Vordergrund steht dabei im Sinne der jeweiligen Zielsetzung der effektive und transparente Einsatz öffentlicher Gelder. Die hohe Inflation und steigende regulatorische Anforderungen stellen die Gruppe und besonders die IBB aktuell vor große Herausforderungen, denen wir mit Förderungen zur Absicherung der Berliner Wirtschaft und der Entwicklung neuer und vor allem nachhaltiger Produkte begegnen. Die hohe Inflation und steigende Regulatorik führen darüber hinaus dazu, dass ggf. Förderungen weniger nachgefragt werden, da diese häufig mit sozialen oder ökologischen Vorgaben verbunden sind und Antragsteller:innen sich alternativ über ihre Hausbanken finanzieren können. Jedoch gehen auch Nachhaltigkeitsaspekte von unserer Geschäftstätigkeit aus (Inside-Out-Einfluss). Die IBB Gruppe gibt Anreize für eine nachhaltige Entwicklung in Form von verschiedensten Zuschüssen und Darlehen. So bleiben der soziale Wohnungsbau und die Qualifizierung von Arbeitnehmer:innen prioritär, um die steigenden Ungleichheiten auszugleichen. Im Bereich der Wirtschaftsförderung liegt der Fokus weiterhin auf der Innovationsförderung Berliner Unternehmen. Aufgrund der Anforderungen, die mit der Vergabe von Förderdarlehen verbunden sein können, besteht die Möglichkeit, dass die nachhaltigen Förderziele nur mit zeitlicher Verzögerung erreicht werden. Um weitere Risiken zu minimieren, dass von finanzierten Unternehmen oder Projekten negative Auswirkungen auf Umwelt und Gesellschaft verursacht werden, hat die IBB einen ESG-Kreditprozess eingeführt. Um die genannten Chancen wahrzunehmen und den Risiken entgegenwirken zu können, hat die IBB Gruppe deshalb für alle vier Handlungsfelder der Nachhaltigkeit Ziele definiert und diese mit Maßnahmen zu ihrer Erreichung unterlegt. Die Handlungsfelder inklusive der Ziele und Maßnahmen finden sich im Anhang des Nachhaltigkeitsberichts wieder. Diese werden jedes Jahr kontrolliert und aktualisiert. Zusätzlich haben wir unsere Förderprogramme mit den nachhaltigen Entwicklungszielen der UN (SDGs) verknüpft, um auch in dieser Hinsicht sicherzustellen, dass die Förderprogramme eine positive Wirkung in Bezug auf ein übergeordnetes Gesellschaftsziel haben. Diese Überprüfung nehmen wir jährlich vor.

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.

Aus der Wesentlichkeitsanalyse ergeben sich die wichtigsten mittelfristigen Nachhaltigkeitsziele für die IBB Gruppe:

1. Unterstützung „Klimaneutrales Berlin" bis 2045
2. Wichtigster Anlaufpunkt in Berlin rund um das Thema „nachhaltige Fördermöglichkeiten" bis 2030 sein
3. 15 Mrd. Euro nachhaltige Förderung auf Basis der SDGs bis 2030 ermöglichen (ab 2020)
4. Integration der SDGs in alle Handlungsfelder der IBB Gruppe
5. Neutralisierung unserer Emissionen aus dem Bankbetrieb
6. Erreichung der Ziele und Maßnahmen im Nachhaltigkeitsprogramm

Seit 2016 (für das Geschäftsjahr 2015) veröffentlicht die IBB auf der Basis ausgewählter Kennzahlen (GRI) eine jährliche Berichterstattung zu den relevanten Dimensionen der Nachhaltigkeit (ökonomisch, ökologisch und sozial), wobei sowohl das eigene Wirtschaften als auch die Wirkung der Förderprogramme offengelegt werden.

Geschäftsethik & Produktverantwortung:

- Stärkung langfristiger und nachhaltiger Finanzierungen in den Geschäftsfeldern
- Ausbau nachhaltiger Finanzierungsinstrumente unter ESG-Gesichtspunkten

Gesellschaftliches Engagement, Kommunikation und Compliance:

- Stärkung des Dialogs mit Stakeholder:innen
- Weiterentwicklung des Nachhaltigkeitsmanagements

Soziale Verantwortung gegenüber Beschäftigten

- Weiterentwicklung der Führungskompetenz zur Begleitung der Teams in Richtung „New Work"
- Leistungsfähige Beschäftigte – Beschäftigungsfähigkeit durch lebenslanges Lernen erhöhen
- Einheitlicher Umgang mit Nachhaltigkeitskriterien im personalwirtschaftlichen Kontext
- Auf den sich wandelnden Arbeitsmarkt reagieren – Stärkung der Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatem
- Chancengleichheit und Vielfalt der Beschäftigten fördern
- Arbeitsschutz und Gesundheit weiterentwickeln

Beschaffung / Liefermanagement:

- Wettbewerbsregistergesetz umsetzen
- Anzahl an regionalen Lieferant:innen über 50 % halten
- Prüfung der Umsetzung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes ab 1. Januar 2024
- Prüfung der Entwicklung eines Merkblattes der wichtigsten Leitlinien der IBB zum Thema Nachhaltige Beschaffung

Umweltschutz & Ressourceneffizienz:

- Reduzierung der betrieblichen Verbräuche
- Stärkung einer umweltfreundlichen Mobilität
- Steigerung der Biodiversität
- Reduzierung Materialverbrauch

Für jedes der genannten Ziele (bspw. Stärkung langfristiger und nachhaltiger Finanzierungen in den Geschäftsfeldern) bestehen wiederum Maßnahmen (z. B. Nachhaltige Nutzung des Europäischen Fonds für regionale Entwicklung (EFRE) in Form revolvierender Finanzinstrumente) und Kennzahlen (bspw. Förderung in Mio. EUR und neu geschaffene/ erhaltene Arbeitsplätze), die es ermöglichen, die Zielerreichung zu überprüfen. Die vorgenannten Ziele stellen dabei die wichtigsten Ziele für die IBB Gruppe dar. Diese Ziele und darunter befindliche Maßnahmen wurden im Rahmen des 2-jährlich stattfindenden Stakeholder:innen- Dialogs ermittelt. Die genannten Ziele werden mit hoher Priorität verfolgt.
Der Abgleich zur Zielerreichung findet unterjährig und fortlaufend statt. Der ESG-Officer erarbeitet gemeinsam mit dem Arbeitskreis für Nachhaltigkeit und der Unternehmensführung Lösungen und implementiert
diese in Absprache mit den zuständigen Fachbereichen innerhalb der IBB Gruppe.
Gleichzeitig wird jährlich im Nachhaltigkeitsbericht offengelegt und erklärt, inwiefern eine Maßnahme umgesetzt wurde oder sich noch in Bearbeitung befindet. Mit der Erfüllung der vom Land Berlin übertragenen Aufgaben (bspw. Förderung des sozialen Wohnungsbaus) setzt die IBB Gruppe die Ziele
und Strategien des Landes um.

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 Tiefe der Wertschöpfungskette der IBB Gruppe lässt sich – vereinfacht – durch die bekannten Punkte Beschaffung, Produktion und Absatz definieren. Dabei werden unter dem Punkt Beschaffung die Refinanzierung und die Mittelherkunft verstanden. Dies erfolgt durch staatliche Mittel der EU, des Bundes und des Landes Berlin sowie durch die Refinanzierung am Geld- und Kapitalmarkt und die Begebung von Anleihen.

Als Förderbank beruht die Wertschöpfung der IBB im Wesentlichen auf ihren Finanzierungsleistungen in den Bereichen Arbeitsmarktförderung, Wirtschaftsförderung sowie Immobilien- und Stadtentwicklung („Was wird von

uns gefördert?"). Die Programme in der Wirtschaftsförderung haben zum Ziel, die Wettbewerbsfähigkeit von kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) in Berlin zu stärken und damit zukunftssichere Arbeitsplätze in Berlin zu schaffen, die die Region wirtschaftlich stärken. Dabei kontrolliert und gewährleistet die IBB die Mittelverwendung im Sinne der Förderrichtlinien. Unterstützt wird unser Vorgehen („Wie fördern wir?") durch entsprechende interne Vorgaben und Regelungen, gut ausgebildete Beschäftigte und einen nachhaltigen Geschäftsbetrieb.

In der Immobilien- und Stadtentwicklung gibt es Förderprogramme für den Neubau sowie die Modernisierung und Instandsetzung des Wohnungsbestandes. Einen besonderen Schwerpunkt bilden die Programme für die energetische Sanierung bzw. den Neubau und die Schaffung barrierefreier, altersgerechter Wohnungen. Die Einhaltung baulicher und ökologischer Standards ist hierbei durch die IBB zu kontrollieren.

Das dritte Geschäftsfeld ist die Arbeitsmarktförderung. Das Geschäftsfeld widmet sich primär der Förderung und der Investition in Menschen sowie unserer Gesellschaft. Der Fokus liegt dabei klar darauf, den Fachkräftebedarf zu sichern sowie durch soziale Inklusion und Bildung Menschen in ihrer Teilhabe an der Gesellschaft zu stärken.

Durch gezielten Einsatz von Eigenmitteln schaffen wir in den Förderbereichen verbesserte Anreize. Zusätzlich bieten die neuen ESG-Scoringverfahren die Möglichkeit, Bedarfe an Fördermitteln für nachhaltige, sowohl umwelt- als auch sozialbezogene Verbesserungen zu erkennen. Gleichzeitig werden damit ein initialer Ansatzpunkt geschaffen, Fördernehmer:innen sensibilisiert und vertraut gemacht. Sukzessive ist die IBB Gruppe hier auch Sparringspartnerin für das Erkennen eigener Entwicklungspotenziale auf Seiten der Fördernehmer:innen. Hier reichen die nachhaltigkeitsbezogenen Betrachtungen inzwischen bis in die Produktions- und Ansatzmodelle der geförderten Unternehmen.

Das Treasury der IBB unterstützt die Förderkreditprogramme der IBB, indem es die Refinanzierung an den Geld- und Kapitalmärkten durchführt, Fälligkeiten dieser Emissionen steuert, Zinsrisiken absichert und durch Halten von liquiden Anleihen die aufsichtsrechtlichen Kennzahlen und die Zahlungsfähigkeit der Bank sicherstellt. Auch wenn das Treasury somit in erster Linie eine Dienstleistungsfunktion für das Förderkreditgeschäft hat, wird mit einer Kombination von Maßnahmen eine förderliche Dynamik auf die Nachhaltigkeit der Finanzmärkte erzeugt. Die Maßnahmen enthalten eine ESG-Ratingsteuerung für Anleiheninvestitionen sowie Geschäftspartner:innen im Kapitalmarktgeschäft, dedizierte ESG-Investments (Green, Social & Sustainable Bonds), Normsbased Screenings mit Hilfe der IBB-Ausschlusskriterien, Engagement Calls sowie die Emission eigener IBB Social Bonds nach ICMA-Standard.

Die Schwesterngesellschaften runden das Portfolio hinsichtlich des positiven Impacts ab. Unsere IBB Business Team GmbH bringt dabei neben der Start-up- und Immobilienförderung, Wissenschaftstransfer und Digitalisierung auch den Klimaschutz im Land Berlin voran. Die IBB Capital ist eine Eigenkapitalfinanzierungsgesellschaft der IBB UV, die das von IBB, KfW und Land Berlin im Rahmen der „Coronahilfen für Start-ups" initiierte Förderprogramm zur Finanzierung Berliner KMU sowie Start-ups mit EK sowie EK-ähnlichen Mitteln ausschließlich über Intermediäre (VC-Gesellschaften, Family-Offices, Angels u. a.) in Berlin durchführt. Die IBB Ventures unterstützt durch Risikokapital, welches mit EFRE-Mitteln (Europäischer Fonds für regionale Entwicklung) kofinanziert ist, innovative Start-ups und somit den Gründer- und Wirtschaftsstandort Berlin – seit 2022 erstmals auch durch einen von IBB Ventures verwalteten Impact VC Fonds, welcher gezielt Start-ups finanziert, deren Geschäftstätigkeit nicht nur auf den wirtschaftlichen Erfolg ausgerichtet ist, sondern auch einen messbaren positiven Beitrag zur Bewältigung der drängendsten gesellschaftlichen Herausforderungen leistet.

1. Beschaffung: Wie finanzieren wir die Förderung?

- Staatliche Mittel (EU, Bund, Land Berlin)
- Geld- und Kapitalmarkt, Begebung von Anleihen

2. Produktion: Wie fördern wir?
Hauptsächlich werden Finanzdienstleistungen erbracht, hierfür ergibt sich Aufwand hinsichtlich:

- Compliance-Maßnahmen
- Gesellschaftlichen Engagements (Marketing)
- Sozialer Verantwortung gegenüber unseren Beschäftigten (Personalkosten)
- Betrieblichen Umweltschutzes und Ressourcen effizienz (technische Innovation, Beschaffung, Kund:inneneservice etc.)

3. Absatz: Was wird von uns gefördert?

- Kreditvergabe
- Zuschüsse
- Bürgschaften
- Beteiligungen

Mit Umsetzung der CSRD ab 2025 für das Geschäftsjahr 2024 erfolgt die Berichterstattung zu möglichen sozialen und ökologischen Herausforderungen in der Wertschöpfungskette noch umfassender.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Der Vorstand der IBB UV und der IBB zeigt sich verantwortlich für das Thema Nachhaltigkeit. Es wurde ein ESG-Officer bestimmt, der in Zusammenarbeit mit den Fachbereichen der IBB und der Schwesterunternehmen für die Umsetzung eines systematischen Nachhaltigkeitsmanagements verantwortlich ist. Diese Funktion wurde in den Stab Strategie und Produkte in der IBB integriert, der direkt an den Vorsitzenden des Vorstands der IBB UV bzw. der IBB berichtet. Unterstützt wird die Arbeit des ESG-Officers durch das ESG-Management und den Arbeitskreis Nachhaltigkeit (AK), in dem Vertreter:innen verschiedener Fachbereiche repräsentiert sind. Der AK wird vom ESG-Management geleitet und ist fest im Governance Framework der IBB UV, dem sogenannten „Ordnungsrahmen" für die IBB UV, verankert.

6. Regeln und Prozesse

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

Die Nachhaltigkeitsstrategie wird in Form von Zielen, Maßnahmen, abgestimmten Regeln (Verhaltenskodex und Nachhaltigkeitsleitlinien), der Geschäftsstrategie und Anweisungen zum Ablauf von Prozessen (Schriftlich fixierte Ordnung – SFO) konkretisiert. Auch ein Verhaltenskodex, der auf die Nachhaltigkeit einzahlt, ist in der SFO als grundlegendes Rahmenwerk für alle Mitarbeiter:innen verbindlich. Daneben findet eine jährliche Überprüfung der Unternehmensstrategie mit den darin enthaltenen Zielen und Maßnahmen statt. In den Überprüfungsprozess werden die Fachbereiche sowie der Verwaltungsrat eingebunden. Des Weiteren finden die Ziele und Maßnahmen Eingang in die entsprechenden Fachabteilungen für die zentralen Handlungsfelder (z. B. Produktverantwortung, Soziale Verantwortung gegenüber Beschäftigten). Hierdurch können die einzelnen Maßnahmen durch die handelnden Bereiche umgesetzt werden, sodass am Ende die gesetzten Nachhaltigkeitsziele erreicht werden.

Durch den Arbeitskreis Nachhaltigkeit wurden Nachhaltigkeitsleitsätze erarbeitet, die vom Vorstand für die gesamte IBB beschlossen und verankert

wurden. In der IBB wurde zudem die Position des ESG-Officers geschaffen. Dieser berichtet direkt an den Vorstand. Daneben findet eine jährliche Überprüfung der Unternehmensstrategie mit den darin enthaltenen Zielen und Maßnahmen statt. In den Überprüfungsprozess werden die Fachbereiche sowie der Verwaltungsrat eingebunden. Eine kontinuierliche Weiterentwicklung des Themas Nachhaltigkeit und die Integration der Aspekte in den Arbeitsalltag werden im Arbeitskreis Nachhaltigkeit erarbeitet. Die Impulse zur Verbesserung sind vielfältig und kommen aus dem Arbeitskreis selbst oder werden von sämtlichen Beschäftigten an den Arbeitskreis herangetragen sowie von externen Stakeholder:innen in den Arbeitskreis eingebracht. Nach der Analyse und Bewertung des Themas durch die Arbeitskreismitglieder und hausinterner Prüfung auf die sinnvollste Umsetzungsmöglichkeit werden Verbesserungen in die IBB oder die gesamte Gruppe integriert. Je nach Umfang werden die entsprechenden Kompetenzträger:innen und Stakeholder:innen in den Prozess eingebunden. Das Verfahren erfolgt gemeinsam mit den betroffenen Fachbereichen. Die Vorgaben für die Arbeitsprozesse werden im Organisationsmanagement systematisch erfasst (Prozesslandkarte) und mindestens jährlich auf Aktualität überprüft (durch z. B. Revision, Compliance, andere betroffene Fachbereiche). Für die Inhalte sind die Fachbereiche verantwortlich. Das Organisationsmanagement veranlasst die jährliche Aktualisierung der SFO, führt im Nachgang Stichprobenprüfungen durch und berichtet über das Ergebnis an den Vorstand.

Weiterhin unterzieht sich die IBB auch externen Prüfungen durch unabhängige Dritte. Die Prüfungen können freiwilligen oder gesetzlichen Ursprung haben und werden in allen Handlungsfeldern der Nachhaltigkeit vorgenommen. Im Rahmen der Geschäftsethik und Produktverantwortung kann die IBB bspw. intern durch die interne Revision oder durch externe Stellen, wie z. B. die BaFin, die Bundesbank, den Europäischen Rechnungshof, den Bundes- oder Landesrechnungshof (produktabhängig), überprüft werden. Der Eigentümer der IBB, das Land Berlin, hat ebenfalls jederzeitige Einsichts- und Prüfungsrechte. Programme, die EU-Mittel enthalten, können daneben auch durch die EU-Kommission oder von ihr Beauftragte überprüft werden. Innerhalb der Handlungsfelder „Soziale Verantwortung gegenüber den Beschäftigten" sowie „Umweltschutz und Ressourceneffizienz" erfolgen z. B. Zertifizierungen durch Externe, Audits oder ebenfalls Prüfungen durch das Land Berlin.

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.

Die IBB Gruppe orientiert sich an einem ganzheitlichen Set von Indikatoren des GRI-Standards 2016, um den Fortschritt für sämtliche Handlungsfelder der Nachhaltigkeit feststellen zu können. Die Kennzahlen werden genutzt, um festzustellen, ob die formulierten Ziele und Maßnahmen auch erreicht wurden bzw. um den Fortschritt kontrollieren und eine Vergleichbarkeit zu anderen (Förder-)Banken herstellen zu können. Die erhobenen GRI-Indikatoren finden sich in der Nachhaltigkeitsbilanz im Anhang des Nachhaltigkeitsberichts wieder.

Zur internen Planung, Steuerung und Kontrolle werden die jeweiligen Leistungsindikatoren für jedes Handlungsfeld durch die verantwortlichen Fachbereiche erhoben, durch den Bereich Finanzen und Controlling der IBB zusammengeführt und an das ESG-Management gemeldet. In Zusammenarbeit mit dem Arbeitskreis Nachhaltigkeit sichert das ESG-Management die Qualität und erstellt Abweichungsanalysen. Die Ergebnisse werden vom AK kritisch hinterfragt und Änderungsbedarfe abgeleitet. Durch den jährlichen Vergleich kann die fortlaufende Entwicklung mehrjährig miteinander verglichen werden.

Die IBB Gruppe ist bestrebt, die Daten durch die verantwortlichen Fachbereiche oder Schwesterngesellschaften zu erheben. Vornehmlich werden Daten aus dem Personalcontrolling, dem Bankbetrieb und dem Bereich Finanzen und Controlling erhoben.

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.

Da für das Geschäftsjahr 2022 erstmalig auf IBB Gruppenebene berichtet wurde, werden zunächst die für die IBB UV geltenden Grundsätze und Standards aufgeführt.

Aufgaben/Ziele/Strategie

Das übergeordnete Unternehmensziel der IBB Gruppe definiert sich durch den gesetzlichen Förderauftrag. Im Detail verfolgt die IBB UV die folgenden Ziele:

- Den öffentlichen Auftrag adäquat umsetzen
- Die Beteiligungen wirtschaftlich optimiert führen
- Die Transformation zur "Impact"-Gruppe aktiv gestalten

Für die jeweiligen Ziele hat die IBB Gruppe entsprechende Maßnahmen formuliert. Der Regelungsumfang der gruppenweiten Geschäftsstrategie umfasst neben der IBB auch die Beteiligungen im Bereich des banknahen

Fördergeschäfts: IBB Beteiligungsgesellschaft mbH, IBB Business Team GmbH und die IBB Capital GmbH. https://www.ibbgruppe.de/de/ueber-uns/ueber-uns.html

Nachhaltigkeitsleitsätze/Handlungsfelder
Die Nachhaltigkeitsleitsätze der IBB Gruppe konkretisieren die Anforderungen an das nachhaltige Arbeiten in den Dimensionen „Geschäftsethik & Produktverantwortung", „Gesellschaftliches Engagement", „Soziale Verantwortung" und „Umweltschutz & Ressourceneffizienz". https://www.ibbgruppe.de/de/nachhaltigkeit/nachhaltigkeit.html

Nachhaltigkeitsleitlinien
Die IBB UV hat erstmalig Nachhaltigkeitsleitlinien mit Geltungsbereich für die IBB Gruppe entwickelt, die den Rahmen für die Nachhaltigkeitsbestrebungen der IBB Gruppe bilden. Die Leitlinien gliedern sich in die drei wesentlichen Abschnitte:

1. Handlungsfelder der Nachhaltigkeit
2. Leitsätze (Anspruchshaltung zur Nachhaltigkeit in den Handlungsfeldern)
3. Grundsätze (Umsetzung der Nachhaltigkeit in den Handlungsfeldern)

Antidiskriminierung
In 2022 wurde eine Antidiskriminierungsrichtlinie beschlossen, um Diversity zu stärken und auftretende Diskriminierungen abzubauen. Leitlinien, klare Ziele und ein breit gefasster personenbezogener, räumlicher und sachlicher Geltungsbereich wurden ebenso festgelegt wie Regelungen zur Prävention und Beratung sowie zum Umgang mit Beschwerden. Die gruppenweite Antidiskriminierungs-Richtlinie wurde 2023 umgesetzt.

Weiterhin besteht eine Vielzahl von internen Regelungen, wie z.B. hinsichtlich des Datenschutzes, die individuell von den Schwestern festgelegt werden. Zur Darstellung der individuellen Regelungen wird sich nachfolgend auf die IBB bezogen.

Führungsleitsätze
Die Führungsleitsätze der IBB sind von der Belegschaft und den Führungskräften gemeinsam entwickelt worden und beinhalten einen Appell an das Führungsverhalten in der IBB.

Arbeitsanweisungen
Die schriftlich fixierte Ordnung der IBB beinhaltet eine Vielzahl von Arbeitsanweisungen, die eine nicht personengebundene Bearbeitungsweise und -qualität sicherstellen sollen. Darunter befinden sich z. B. die

- Arbeitsanweisung (AA) Allgemeine Compliance
- AA MaRisk Compliance
- AA Verhaltensregeln (inkl. sexuelle Belästigung)
- AA Wertpapierhandelsgesetz (WpHG) Compliance
- AA Personalkompetenz

- AA Dokumentationsregelung

Schulungen
Zu den Themen „Geldwäsche", „Verhinderung sonstiger strafbarer Handlungen", „Informationssicherheit", „Datenschutz" und „Arbeitssicherheit" werden regelmäßige dokumentationspflichtige Schulungen durchgeführt.

Weitere Regeln
Weitere Regelwerke wie ein Kommunikationskodex oder ein Sitzungskodex regeln die Zusammenarbeit in der IBB.

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.

Nachhaltigkeit ist ein Teil der gruppenweiten Geschäftsstrategie. Nachhaltigkeitsziele sind regelmäßig Bestandteil der jährlichen Zielvereinbarungen mit den Führungskräften bzw. den Geschäftsführungen der IBB Gruppe. Die Zielerreichung wird auf der Basis des jährlichen Zielvereinbarungsgesprächs durch das jeweilige Kontrollgremium bzw. die jeweilige Führungskraft festgestellt. Zielvereinbarungen bilden somit ein wichtiges Instrument für die Erreichung der Unternehmensziele. In der IBB sind die Ziele, Inhalte und der Ablauf der Gespräche in einer Dienstvereinbarung dokumentiert.

Da die Verantwortung beim Thema Nachhaltigkeit bei dem Vorstand liegt, wurden neben ökonomischen Zielen auch ESG-Ziele in die Zielvereinbarung zwischen dem Vorstand der IBB und dem Verwaltungsrat mit aufgenommen.

Für 2022 wurden folgende Ziele festgelegt:

- ESG-Rating mit „Prime"-Status erlangen
- Emission der ersten IBB-Nachhaltigkeitsanleihe in 2022

Für 2023 wurden folgende Ziele festgelegt:

- Erstmalige Ausweisung der Green Asset Ratio bis Ende 2023 bei Berücksichtigung finanzmarktunabhängiger Nachhaltigkeitskriterien

- Implementierung eines IT-Systems zur Messung von ESG-Daten im Förder- und Kreditgeschäft als Teil eines Gesamtzielsystems neben wirtschaftlichen und fachpolitischen Zielen

Betriebliche Leistungen

Die Beschäftigten in der IBB, der IBB Ventures und der IBT haben einen Anspruch auf eine betriebliche Altersversorgung. Die Regelung ist unabhängig von der im Hause eingenommenen Position des/der Beschäftigten. Die Vorstände der IBB erhalten keine Altersversorgung.

Arbeitsplatzsicherheit und verantwortungsvolle Restrukturierung

In den letzten drei Jahren fanden in der IBB Gruppe weder Personalfreisetzungen noch Stellenreduzierungen statt. Dies lässt sich an der Gesamtanzahl der Beschäftigten der vergangenen Jahre erkennen (siehe Nachhaltigkeitsbilanz). Eine Regelung für die Kalkulation von Abfindungen bei Austritten besteht in der IBB. In der IBB liegen Stellenpläne für die Zeit bis 2026 vor und geben Transparenz darüber, dass in den kommenden vier Jahren keine betriebsbedingten Kündigungen zu erwarten sind. Gegebenenfalls sich ändernde Stellenbedarfe werden über altersbedingte Austritte kompensiert werden.

Unterschiedliche Typen der Beschäftigungsverhältnisse

Temporäre Beschäftigungsverhältnisse

Der Stellenbedarf der IBB wird durch Vorstandsentscheidungen festgelegt und in einem Stellenplan als Full-time Equivalent (FTE) abgebildet. Zeitlich befristeter Personal- bzw. Stellenbedarf von mehr als einem Jahr wird im Falle externer Stellenbesetzungen mit zeitlich befristeten Arbeitsverhältnissen abgebildet. Für unbefristet und für befristet Beschäftigte finden die gleichen Regelungen bei Vergütungsänderungen Anwendung.

Nicht reguläre Beschäftigungsverhältnisse

Für spezifische Expert:innenaufgaben in der IT-Beratungs- und Dienstleistung, der Wirtschafts- und Betriebsprüfung sowie hinsichtlich Dienstleistungen im Bereich Unternehmenskommunikation werden Dienstleistungs- und Beratungsunternehmen in Anspruch genommen. 2022 waren 90,1 Prozent (850 Personen) der Beschäftigten direkt bei den Unternehmen der IBB Gruppe angestellt. Davon befanden sich 92,1 Prozent in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis und 7,9 Prozent in einem befristeten Arbeitsverhältnis. In 2022 bestanden keine Risiken und Kontroversen zur Arbeitsplatzsicherheit und zu einer Restrukturierung. 9,9 Prozent (93 Personen) sind nicht direkt Beschäftigte in den Aufgabenfeldern Sachbearbeitung der Corona-Soforthilfen

und Unterstützungsleistung bei der Koordination der Corona-Soforthilfen. Zudem gab es weitere, nicht direkt Beschäftigte, die die IBB Gruppe zeitweise im Regelbetrieb und bei sogenannten Spitzenabdeckungen unterstützt haben. Der Regelbetrieb deckt Themen wie Kantinenbetrieb, Gebäude- und Raumreinigung, Facility Management, Wachschutz, Betriebsarzt/-ärztin und IT-Dienstleistungen ab. Spitzenabdeckungen sind hauptsächlich IT-Dienstleistungen.

Vergütungspolitik

Die Ausgestaltung der Vergütungssysteme in der IBB steht im Einklang mit den Zielen, die in den Strategien der IBB niedergelegt sind sowie den Anforderungen aus der Verordnung über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Vergütungssysteme von Instituten (InstitutsVergV) und den Mindestanforderungen an die Compliance-Funktion (MaComp) und die weiteren Verhaltens-, Organisations- und Transparenzpflichten nach §§ 63 ff. WpHG für Wertpapierdienstleistungsunternehmen. Durch die Ausrichtung des Vergütungssystems sollen schädliche Anreize, die das Eingehen unverhältnismäßig hoher Risikopositionen fördern könnten, vermieden werden.

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.

siehe Kriterium 8

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.

In 2022 beträgt das Verhältnis der Jahresgesamtvergütung der am höchsten bezahlten Person der Organisation zum Median der Jahresgesamtvergütung für alle Angestellten der IBB Gruppe das 3,67-fache.

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 IBB Gruppe hat mit dem Beginn des Themas Nachhaltigkeit ihre Anspruchsgruppen definiert und überprüft diese Identifikation regelmäßig im jährlichen Strategieprozess. Die initiale Identifikation erfolgte mit der Hilfe einer sogenannten Umfeldanalyse im Projektrahmen und wurde um eine qualitative Einschätzung interner Kompetenzträger:innen ergänzt. Relevante Stakeholder:innen sind neben dem Land Berlin in erster Linie die Kund:innen in der Arbeitsmarkt-, Immobilien- und Wirtschaftsförderung, die Vertreter:innen von Politik und politiknahen Organisationen, Kammern und Verbänden sowie die Belegschaft der IBB Gruppe, weil sie ein originäres Interesse an der Entwicklung haben. Die Anspruchsgruppen sind in den Gremien der IBB UV vertreten und in dem vom Verwaltungsrat berufenen Beirat repräsentiert. Über die Zusammenarbeit mit dem Verwaltungsrat informieren jährlich der Corporate-Governance-Bericht sowie der im Rahmen des Geschäftsberichts wiedergegebene Bericht des Verwaltungsrats.

Der Verwaltungsrat der IBB UV hat neun Mitglieder und ist jeweils zu einem Drittel durch Vertreter:innen des Landes Berlin, durch Mitglieder des Personalrats und durch unabhängige Expert:innen besetzt. Die IBB Gruppe steht zu strategischen Themen in Dialog mit dem Verwaltungsrat und bindet die Mitglieder aktiv in den Strategieprozess ein. So ist eine jährlich stattfindende Strategieklausur mit dem Verwaltungsrat Praxis.

Für IBB spezifische Themen unterstützt **der Beirat** der IBB den Vorstand und den Verwaltungsrat in allgemeinen Fragen und berät die Bank bei der Wahrnehmung ihrer Belange. Kernthemen im Jahr 2022 waren die Berliner Wirtschaftspolitik, Venture Capital und die volkswirtschaftliche Betrachtung von Berlin im Krisenumfeld. Seine Beschlüsse haben empfehlenden Charakter. Die Beiratssitzungen finden zweimal jährlich statt und widmen sich jeweils einem Kernthema. Der Beirat der IBB zählt 20 Mitglieder, die durch den Verwaltungsrat berufen werden, und repräsentiert weitere Stakeholder:innen-Gruppen.

Befragung von Kund:innen und Beschäftigten
Wesentliches Element unseres Stakeholderdialogs ist die Befragung von Kund:innen und Beschäftigten. Diese findet alle 24 Monate statt, zuletzt im Frühjahr 2023. Die Ergebnisse werden dem Vorstand, den Beschäftigten, den Beschäftigtenvertretungen und dem Verwaltungsrat vorgestellt. Als Hauptstärken werden von Kund:innen und Beschäftigten gleichermaßen die attraktiven Förder- und Finanzierungsangebote und die Fachkompetenz bzw. die speziellen Fachkenntnisse als Förderbank herausgestellt. Erfreulich ist auch, dass die Marke IBB verstärkt von den Kund:innen als „digitalisiert" wahrgenommen wird. Nach wie vor werden die Bürokratie, aufwendige und als kompliziert wahrgenommene Antragsstellung sowie die langen Bearbeitungszeiten als größte Schwächen wahrgenommen. Erfreulich ist, dass sich die Weiterempfehlungsbereitschaft der Kund:innen unverändert auf hohem Niveau bewegt: Etwas mehr als vier von fünf Kund:innen halten es für wahrscheinlich, die IBB weiterzuempfehlen. Knapp neun von zehn Beschäftigten würden die IBB als Arbeitergeber weiterempfehlen. Positiv ist auch der Wert, dass sich rund 80 Prozent der Beschäftigten über aktuelle Geschehnisse in der Bank „eher gut" bis „sehr gut" informiert fühlen.

Im Rahmen der Befragung werden Teilnehmer:innen seit 2017 ebenfalls nach ihren Erwartungen an die IBB als nachhaltige Förderbank befragt. Für diese bedeutet dies, nachhaltige Projekte und Unternehmen zu fördern, Nachhaltigkeit in der Geschäftspolitik und nachhaltiger Ressourcen-Umgang wie z. B. bessere Digitalisierung, effiziente Prozesse, Papierverzicht, verringerter Energieverbrauch. Hier sind die Ergebnisse in den letzten zwei Jahren weitgehend konstant: Knapp die Hälfte der Kund:innen attestiert der IBB, das Kriterium einer nachhaltigen Förderbank „eher gut" bzw. „sehr gut" zu erfüllen, während lediglich 13 Prozent diese Eigenschaft der IBB nicht zuschreiben. Sowohl für Kund:innen als auch Beschäftigte hat der Aspekt der transparenten Unternehmensführung und Geschäftspolitik nach wie vor den höchsten Stellenwert. Eine fast ebenso hohe Bedeutung genießen Produkte für die energetische Sanierung/Neubau, die Schaffung hochwertiger, zukunftssicherer Arbeitsplätze und die Förderung sozialen und preisgünstigen Wohnraums. Bemerkenswert ist, dass gleich bei der erstmaligen Abfrage die „Abfederung von Extremwetterereignissen und plötzlichen Ereignissen mit tiefgreifendem Einfluss auf das wirtschaftliche Geschehen durch Förderung"

eine ähnliche Bedeutung erreicht. Dagegen werden Themen wie ein regelmäßiger Nachhaltigkeitsbericht, Beschreibung der Grundsätze und Leitlinien der Organisation oder ökologisch-soziale Nachhaltigkeit in der Lieferkette regelmäßig am hinteren Ende der Bedeutungsskala eingeordnet. Im Gegensatz dazu messen Beschäftigte abgesehen von der Nachhaltigkeitsberichterstattung diesen Themen eine zum Teil wesentlich höhere Bedeutung bei. Im Vergleich zur letzten Umfrage 2021 hat der Aspekt „Bekenntnis zu ethischen Normen und Korruptionsbekämpfung" sowohl bei Kund:innen als auch Beschäftigen an Bedeutung gewonnen.

Veranstaltungen und Publikationen
Ein weiteres Instrument zum Austausch mit den Anspruchsgruppen sind Publikationen und Veranstaltungen, die die IBB zu zentralen Förderthemen regelmäßig herausgibt bzw. durchführt. Die IBB gibt im Bereich der Immobilienförderung jährlich den IBB Wohnungsmarktbericht und das IBB Wohnungsmarktbarometer heraus, eine Befragung von mehr als 200 Expert:innen unterschiedlicher Couleur zu zentralen Themen des Berliner Wohnungsmarkts. Der jährliche Berliner Immobi liendialog führt sein Anliegen – den Austausch mit den Stakeholder:innen des Berliner Immobilienmarkts – bereits im Veranstaltungstitel und bietet den Rahmen für einen Fachaustausch zu Themen wie soziale Wohnraumförderung, energetische Sanierungen und Erreichung der Klimaziele.

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.

Kund:innen und Mitarbeiter:innenbefragung 2015 - 2023: Die Kund:innen- und Mitarbeitendenbefragung wird nur alle zwei Jahre durchgeführt, die Werte für 2022 liegen daher nicht vor. Vgl. Kriterium 9.

Anteil der Kund:innen/Miterbeiter:innen in Prozent, die das jeweilige Kriterium als Schwäche der IBB benannt haben:

	Kund:innen					Belegschaft				
	2015	2017	2019	2021	2023	2015	2017	2019	2021	2023
Lange Bearbeitungszeiten	18,9	17,3	15,4	18,7	16	38,2	36,5	38,7	21,3	27
Bürokratie (Antragstellung, Reporting)	21,2	15,0	23,4	30,3	28	19,7	24,0	23,7	27,4	21
Zu wenig attraktive Förderprogramme	3,0	5,4	3,4	1,1	7	14,2	14,8	10,8	2,0	12

Befragung 2023: Das ist wichtig aus Sicht der Stakeholder:innen
Angaben in Prozent

	Kund:innen	Belegschaft
Transp. Unternehmensführung	80	91
Energetische Sanierung	79	88
Schaffung von Arbeitsplätzen	79	87
Preisgünstiger Wohnraum	75	91
Abfederung plötzlicher Ereignisse	70	Wurde für die Belegschaft nicht erfragt
Ethische Normen	69	73
Wirkungsmessung der Förderung	67	76
Ethische Kreditvergabe	65	69
Wirkungsmessung der Förderung	64	75
Altersgerechter Ausbau	62	80
Beschreibung Grundsätze	58	69
Ethische Spenden	57	63
Mobilitätsmix	57	71
Vielfalt und Chancengleichheit	57	73
Kontrolle der Lieferketten	56	70
Nachhaltigkeitsbericht	48	48

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 Produktpalette der IBB Gruppe umfasst Zuschüsse, Darlehen, Bürgschaften und Beteiligungen in den Geschäftsfeldern der Wirtschafts-, Immobilien- und Arbeitsmarktförderung sowie der Refinanzierung durch das Treasury. Im Rahmen der Förderung wird dabei auf den Fördereffekt, wie z. B. Arbeitsplätze oder geschaffene Wohneinheiten, geachtet. Jedes Förderprogramm der IBB wird durch das Land Berlin beauftragt. Hierdurch wird die Einbindung einer Vielzahl von Stakeholder:innen bei der Produktentwicklung sichergestellt. Das Förderangebot wird innovativ, kompetent und verantwortungsbewusst gestaltet, um sämtlichen potenziellen Fördernehmer:innen einen diskriminierungsfreien Zugang zu Fördermitteln zu gewähren.

Die IBB Gruppe stellt durch die Bezugnahme auf die SDGs heraus, wie die Finanzierungen einen nachhaltigen Beitrag zur Weiterentwicklung unserer Umwelt leisten. Deshalb haben wir seit 2020 jedes unserer Förderprogramme einem der 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung zugeordnet. Seit dem 1. Oktober 2022 haben wir auch damit begonnen, die einzelnen Anträge einem SDG zuzuordnen. Neben diesem Mapping hat die IBB Gruppe außerdem Wirkungsindikatoren auf Basis der Programme und der SDGs aufbereitet. Eine nähere Betrachtung der SDGs und der jeweiligen Wirkungsindikatoren findet sich unter dem Punkt G. Förderleistung der IBB Gruppe 2022 im Nachhaltigkeitsbericht. Anhand dieser Aufbereitung wollen wir unsere SDG-Schwerpunkte analysieren und in Zukunft Entwicklungsmöglichkeiten für die Förderungen der IBB Gruppe ableiten. Diese Integration der Ziele für die nachhaltige Entwicklung verfolgen wir auch entlang der Wertschöpfungskette, wie im Kapitel Tiefe der Wertschöpfungskette bereits erläutert. Die IBB Unternehmensverwaltung (IBB UV), die Trägerin und alleinige Gesellschafterin der IBB, hat erstmalig Nachhaltigkeitsleitlinien für die gesamte IBB Gruppe entwickelt. Sie wurden vom Vorstand der IBB und der IBB UV am 5. Januar 2022 verabschiedet und gelten für die gesamte IBB Gruppe. Diese setzen einen verbindlichen Standard und schaffen Transparenz für unsere Stakeholder:innen. Wichtiger Teil ist hier die Umsetzung eines nachhaltigen Förder- und Kreditgeschäfts.

Jedem Förderprodukt liegen bestimmte Richtlinien, FAQs oder Merkblätter zugrunde, die festlegen, welche Anspruchsgruppen (bspw. kleine und mittlere oder innovative Unternehmen, Wohnungsbaugesellschaften oder private Wohnungseigentümer:innen) unter welchen Bedingungen eine Finanzierung erhalten können.

Im Fokus der Wirtschaftsförderung steht das nachhaltige Wachstum von Berlin. Bei einem Großteil der Aktivitäten werden EU-Strukturfondsmittel (EFRE) eingesetzt. Die daraus entstehenden Förderprodukte sind kompatibel mit den auf Nachhaltigkeit ausgerichteten Zielen der Europa-2021-Strategie und den nachfolgenden Förderperioden. Seit 2021 werden die Ziele der Fonds in „Einklang mit dem in Artikel 11 AEUV verankerten Ziel der Förderung einer nachhaltigen Entwicklung verfolgt, wobei den UN-Zielen für nachhaltige

Entwicklung, dem Übereinkommen von Paris und dem Grundsatz der ‚Vermeidung erheblicher Beeinträchtigungen' Rechnung zu tragen ist". Hieraus resultieren Vorgaben und Regelungen, deren Einhaltung ebenfalls durch unabhängige Stellen kontrolliert wird. Die Unternehmensfinanzierungen sollen das Gründungsgeschehen, die Innovationsfähigkeit und die Produktivität, vor allem von kleinen und mittleren Unternehmen (KMU), steigern. Unternehmen in den Clustern der gemeinsamen Innovationsstrategie der Länder Berlin und Brandenburg stehen dabei im Mittelpunkt.

Die IBB verfügt über spezielle Förderprogramme (z. B. das Programm zur Förderung von Forschung, Innovationen und Technologien, kurz Pro FIT), die den Transfer zwischen Wissenschaft und Forschung und die Entwicklung und Umsetzung von Innovationen in den Unternehmen unterstützen. Finanziert werden hier sowohl Projekte in den Phasen der industriellen Forschung, der experimentellen Entwicklung sowie des Produktionsaufbaus, der Marktvorbereitung und -einführung. Zukünftig sollen auch im Darlehensgeschäft neue Anreize in Form von Tilgungszuschüssen oder Boni gesetzt werden, um Nachhaltigkeits- und Innovationsziele umsetzen zu können. Über die IBB Business Team GmbH unterstützt die IBB mit Schulungs- und Coachingmaßnahmen Unternehmen bei der Einführung innovativer Prozesse. Über ein elektronisches Antragsverfahren (eAntrag) können Unterlagen für die Antragsbearbeitung bei den Produkten der Wirtschaftsförderung eingereicht werden, wodurch zwischen den Kund:innen und der IBB ressourcensparend und rechtsverbindlich kommuniziert werden kann. In regelmäßigen Abständen wird die Förderwirkung der einzelnen Produkte von unabhängigen Sachverständigen evaluiert. Dies geschieht sowohl ex ante (vor Förderung) als auch ex post (nach Förderung).

Im Geschäftsfeld Immobilienförderung unterstützt die IBB Eigentümer:innen von Wohnimmobilien bei der energetischen Gebäudesanierung, dem energieeffizienten Neubau, dem altersgerechten, barrierereduzierenden Umbau sowie im Rahmen des soziale Wohnungsneubaus. Alle Programme berücksichtigen die langen Investitionszyklen bei Immobilieninvestitionen durch lange Zinsbindungen und Orientierung an soziokulturellen, demografischen Trends sowie den gesteckten klimaschutzpolitischen Zielen des Landes. Die Programme verhelfen zu einer nachhaltigen Reduzierung der CO2-Emissionen im Gebäudebestand, sichern Wohnraum für Haushalte mit niedrigen und mittleren Einkommen und tragen dazu bei, dass neu zu errichtende Wohngebäude unter zukunftsorientierten Effizienzstandards erbaut werden und damit langfristig zur Klimaneutralität des Gebäudebestandes beitragen.

In dem Bereich der Arbeitsmarktförderung wird im Auftrag des Landes Berlin der Europäische Sozialfonds Plus (ESF+) in der Förderperiode 2021 bis 2027 umgesetzt. Dieser fördert den sozialen und wirtschaftlichen Zusammenhalt in Europa; im Mittelpunkt stehen Investitionen in Menschen. Insgesamt sind 16 Förderinstrumente vorgesehen, die mit Mitteln des ESF+ kofinanziert (40

Prozent) werden. Dabei können die Förderinstrumente einem der drei Förderschwerpunkte Fachkräftesicherung, Bildung oder Soziale Inklusion zugeordnet werden. Gefördert werden dabei Vorhaben, die die im ESF+-Programm 2021–2027 Berlin ausgewählten Ziele, bereichsübergreifenden Grundsätze und Prioritätsachsen unterstützen. Die bereichsübergreifenden Grundsätze sind Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung, Gleichstellung der Geschlechter und Ökologische Nachhaltigkeit. Das Leitprinzip „Gute Arbeit" soll bei der Projektauswahl in geeigneten Fällen berücksichtigt werden. Beiträge zur ökologischen Nachhaltigkeit soll der ESF+ vor allem durch die Heranführung von jungen Menschen an die Grundlagen des klimaneutralen und umweltschonenden Wirtschaftens bzw. an eine Berufswahl in umweltrelevanten Bereichen sowie die Unterstützung von Gründungsvorhaben aus den Bereichen Umwelt, Klimaschutz und Kreislaufwirtschaft leisten. Positive Effekte für ökologische Nachhaltigkeit sollen zudem durch eine Sensibilisierung in allen Förderinstrumenten abgesichert werden, indem z. B. Aspekte des ressourcen- und umweltschonenden Wirtschaftens angesprochen und in Beziehung zum Handeln der Teilnehmer:innen gesetzt werden. Der ESF+ wird damit im Rahmen seiner Möglichkeiten Beiträge zur neuen Wachstumsstrategie des Europäischen Grünen Deals (European Green Deal) leisten und den Übergang zu einer ressourceneffizienten Wirtschaft ohne Treibgasemissionen unterstützen. Der Green Deal orientiert sich hierbei an den UN-Nachhaltigkeitszielen sowie an den Zielen des Integrierten Nationalen Energie- und Klimaplans. Berliner Projektträger:innen können sich im Rahmen verschiedener Wettbewerbe oder Ausschreibungen auf eine ESF+-Förderung bewerben. Die IBB fungiert für die Förderung als sogenannte „Zwischengeschaltete Stelle" (ZGS). Aufgabe der ZGS ist die Umsetzung des ESF+-Programms 2021–2027 Berlin, von der Bewilligung der Maßnahmen bis hin zur Implementierung von Prozessen zur Nachweisführung. Die IBB übernimmt somit das komplette Fördermanagement.

Für sämtliche Geschäftsfelder und die verschiedenen Förderprogramme besteht ein identischer Prozess in der Produktentwicklung. Dies sichert die Einbindung der relevanten Stakeholder:innen in die interne Entwicklung der Produkte. So können nachhaltige Aspekte bei den Produktentwicklungen berücksichtigt werden. Dabei stimmt sich die IBB Gruppe auch mit ihrem Netzwerk von Partner:innen aus Wirtschaft, Gesellschaft und Politik (IHK, Berlin Partner, Energieagentur, Umweltverbände, Sozialunternehmen etc.) ab.

Die konkreten Produktbedingungen werden zielgruppenspezifisch in den Richtlinien festgelegt, inklusive verschiedener Ausschlüsse. Sofern sich Bedarfe verändern, was sich durch die Rückmeldung der Stakeholder:innen der IBB Gruppe ergeben kann, findet eine Anpassung oder auch Einstellung der Förderprogramme statt. Außerdem versucht die Produktentwicklung bei internen Methoden durch Digitalisierungsprojekte, verstärkte Stakeholder:innendialoge sowie Nachhaltigkeitsprozesse bei der Gestaltung von neuen Produkten die Ausrichtung an Innovation und Nachhaltigkeit sicherzustellen. Da die IBB Gruppe viel mit Geschäftsbanken

zusammenarbeitet, wird auch hier versucht, die Integration von Nachhaltigkeitsaspekten sicherzustellen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11
Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen.

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

Finanzierung der Förderung

Das Treasury wirbt die langfristige Refinanzierung für das Fördergeschäft der IBB ein und steuert die Liquiditätsrisiken der IBB unter Einhaltung bankenaufsichtsrechtlicher Regularien. Die Mittel hierfür werden an den Geld- und Kapitalmärkten aufgenommen. Für spezifische Förderzwecke werden außerdem Mittel der EU, der Bundesrepublik Deutschland, des Landes Berlin, der EIB und der KfW verwendet.

Die zentrale Kapitalmarktdienstleistung für das IBB-Treasury ist die Platzierung der eigenen Anleihen bei Investor:innen. Für die Aufnahme langfristiger Refinanzierungsmittel durch die Platzierung von Benchmarkanleihen am Kapitalmarkt wählt die IBB daher ihre Partner:innen auch unter Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsratings aus. Auffälligkeiten werden mit unseren Geschäftspartner:innen in Engagement Calls besprochen, um dabei auch die Bedeutung des Themas zu unterstreichen. Bei einem zu schwachen Nachhaltigkeitsrating werden Geschäftspartner:innen nicht mehr für die Begebung von IBB-Anleihen beauftragt. Die zweite wichtige Kapitalmarktdienstleistung für die IBB ist die Absicherung der Zinsrisiken zwischen Anleihenemission und Kreditkonditionierung. Hierfür wird der gleiche Prozess mit Mindest-Nachhaltigkeitsrating und ggf. Engagement angewandt. Die Regeln sind in einer Policy in 2022 dem Vorstand vorgelegt worden. Über die Einhaltung wird jährlich dem Vorstand berichtet.

Die IBB nutzt besondere Refinanzierungsmöglichkeiten für spezifisches, nachhaltiges Kreditgeschäft. Insbesondere für klimaeffiziente Neubauten und energetische Sanierungen refinanziert sich die IBB über geson derte Programme der KfW und gibt die Refinanzierungsvorteile an ihre Kund:innen weiter. Die IBB leistet damit potenziell einen Beitrag zur Begebung von Green Bonds der KfW.

Die IBB emittiert den ersten Social Bond

Im Jahr 2022 gab die IBB zudem ihr überaus erfolgreiches Debüt am Social-Bond-Markt. Auf Grundlage des zuvor veröffentlichten Social Bond Frameworks emittierte die IBB ihren ersten Social Bond mit einem Volumen von 500 Mio. Euro und einer Laufzeit von fünf Jahren. Der zugrundeliegende Pool geeigneter sozialer Darlehen besteht aus Finanzierungen in den Bereichen bezahlbarer Wohnraum, bezahlbare Basisinfrastruktur, Zugang zu wesentlichen Dienstleistungen, KMU-Finanzierung und Schaffung von Arbeitsplätzen sowie Zugang zu öffentlichen Gütern und Dienstleistungen in Form der Unterstützung wirtschaftlich benachteiligter Kommunen. Es sind dabei ausschließlich geeignete soziale Darlehen im Pool enthalten, deren Zusage nicht früher als 36 Monate vor dem Jahr der Emission des jeweiligen Social Bonds erfolgte. Mit Ausnahme der Kategorie Zugang zu öffentlichen Gütern und Dienstleistungen handelt es sich bei allen geeigneten sozialen Darlehen um Förderprojekte in Berlin.

Die IBB adressiert in ihrem Social Bond Framework die folgenden sieben Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen: (1) Keine Armut, (3) Gesundheit und Wohlergehen, (4) Hochwertige Bildung, (8) Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum, (9) Industrie, Innovation und Infrastruktur, (10) Weniger Ungleichheiten sowie (11) Nachhaltige Städte und Gemeinden. Im Rahmen einer Second Party Opinion (SPO) von ISS ESG – eine der weltweit führenden Rating-Agenturen im Bereich der nachhaltigen Geldanlagen – wurde verifiziert, dass das Social Bond Framework der IBB an den ICMA Social Bond Principles 2021 ausgerichtet ist und es zudem im Einklang mit der Nachhaltigkeitsstrategie der IBB steht.

Nachhaltige Anlage der Liquidität

Das Treasury hat erstmalig in 2020 ESG-Anlagebedingungen für dediziert nachhaltige Anlagen dem Vorstand vorgelegt und in 2022 eine TR Nachhaltigkeitspolicy für alle Anleiheninvestitionen sowie für den Bezug von Kapitalmarktdienstleistungen. Dem Vorstand wird jährlich über die Umsetzung berichtet und die Policy wird auch jährlich auf Weiterentwicklungspotenzial untersucht.

Im TR-Geschäft werden für bestehende und neue Kreditlinien die IBB-Ausschlusskriterien gemäß Nachhaltigkeitspolicy im Rahmen eines Norms-based Screenings geprüft, um einen negativen Effekt (Adverse Impact) von Treasury-Investitionen auszuschließen.

Das Treasury steuert die Nachhaltigkeit seiner Anleihenbestände insgesamt mit Hilfe externer ESG-Ratings mit definierten Zielen für Portfoliodurchschnitte und Ratingabdeckung. Hierdurch wird ein bevorzugtes Investment in Emittenten mit besserer ESG-Performance institutionalisiert.

Bei Emittenten mit schwächerer ESG-Performance wird diese im Rahmen eines

Engagement Calls mit dem Emittenten diskutiert und danach entschieden, wie die ESG-Performance sowie Verbesserungsbemühungen zu bewerten sind und ob zukünftig noch investiert wird. Ziel dieses Prozesses ist es, die Bedeutung der Nachhaltigkeit bei den Emittenten zu platzieren und dadurch einen größeren Effekt zu haben, als eine einfache Nichtinvestition oder Desinvestition hätte.

Für die seit 2020 stetig gewachsenen Investitionen in dediziert nachhaltige Anlagen wurde zuletzt in 2022 das Investitionsziel auf nun 1 Mrd. Euro bis Ende 2025 angehoben. Per 31. Dezember 2022 beträgt der Bestand 648 Mio. Euro in Green, Social und Sustainable Bonds mit dem größten Anteil bei den Green Bonds. Für eine Zuordnung zum ESG-Portfolio muss eine Kombination von Kriterien durch die spezifische Anleihe, den Emittenten und zum Teil durch das Sitzland erfüllt sein. Durch die bevorzugte Investition in dediziert nachhaltige Anleihen werden Emittenten incentiviert, die den Aufwand für die Einführung entsprechender Prozesse übernehmen und ihr Geschäft bewusst zu nachhaltigen Aktivitäten lenken.

Das Treasury entwickelt die Nachhaltigkeitskriterien bei der Auswahl von Investitionsentscheidungen und Geschäftspartner:innen kontinuierlich weiter, um zu einer nachhaltigen Weiterentwicklung der Finanzmärkte beizutragen.

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.

Folgende natürliche Ressourcen wurden in 2022 in Anspruch genommen:

- Kraftstoff aus nicht erneuerbaren Quellen (Benzin und Diesel)
- elektrischer Strom aus erneuerbaren Energien (gemäß EEG) und sonstige erneuerbare Energie
- Heizenergie aus dem Fernwärmenetz aus Kraft-Wärme-Kopplung
- Wasser aus dem städtischen Wasserwerk
- Papier aus nachhaltiger Forstwirtschaft

Papier
Für unsere Bank als Finanzdienstleistungsunternehmen haben wir als „wesentliches erneuerbares Material" Papier identifiziert. Als Standard kopierpapier wird Recyclingpapier eingesetzt. Für die Nachhaltigkeitsbilanz 2022 erfasst die IBB für alle genutzten Papiere inklusive Druckerzeugnisse (z. B. Briefbögen), Versandmittel und Kommunikationsmaterial (z. B. Geschäftsberichte, Broschüren, Flyer etc.) einen Verbrauch in Höhe von 6,11 t. Im Vergleich zu 2020 und 2021 ist er weiter gesunken, was der zunehmenden Digitalisierung von Geschäftsprozessen und der Sensibilisierung der Beschäftigten zuzuschreiben ist.

Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen, davon erneuerbare Materialien: Papier	**2020**	**2021**	**2022**	**Einheit**
	9,68	7,12	6,11	t

Teilnahme an der Initiative „CEOs bekennen Farbe"

Natürlich Ressourcen zu schützen ist unser aller Verantwortung. Als öffentliche Förderbank sehen wir uns besonders verpflichtet und unterstützen die „Initiative Pro Recyclingpapier aktiv". Durch den Einsatz von zertifiziertem Recyclingpapier mit dem Blauen Engel leisten wir unseren Beitrag zur Verringerung des ökologischen Fußabdrucks und gestalten eine nachhaltige Zukunft.

Das Bundesumweltministerium und die „Initiative Pro Recyclingpapier" würdigen dieses Engagement für nachhaltiges Handeln auf der Plattform „CEOs bekennen Farbe" und zeichneten die Investitionsbank Berlin mit dem Siegel „Recyclingpapierfreundliches Unternehmen" aus.

Recyclingpapier spart im Vergleich zu Frischfaserpapier durchschnittlich 78 Prozent Wasser und 68 Prozent Energie und verursacht deutlich weniger CO2-Emissionen. Mit der Verwendung von Papier mit dem Blauen Engel leisten wir einen wichtigen Beitrag zum Klima- und Ressourcenschutz sowie zum Erhalt der Wälder und damit auch der biologischen Vielfalt.

Kraftstoff
Wir haben als „wesentliches nicht erneuerbares Material" Kraftstoff identifiziert. Der Verbrauch der wesentlichen Ressource Kraftstoff aus nicht erneuerbaren Quellen in Höhe von 3.301 l setzt sich aus Benzin und Diesel zusammen und ist für die Fahrzeugflotte und Notstromversorgung erforderlich. Die Stärkung der umweltfreundlichen Mobilität wird auch künftig fortgesetzt, wenn auch nicht mehr mit solch hohem Einsparpotenzial.

In 2022 wurden ein Elektro- und zwei Plug-in-Hybridfahrzeuge angeschafft. Da die Einspeisung überwiegend über eine IBB-eigene Ladesäule erfolgt, kann vorwiegend regenerativer Strom genutzt werden.

Wasser
Es wird kein Wasser aus Gebieten mit Wasserstress entnommen und auch nicht in solche Gebiete eingeleitet. Der Wasserverbrauch in Höhe von 10.494 m³ für die technischen Anlagen (Kühltürme, Garten, Gründach und Luftbefeuchtung) richtet sich nach den Witterungsverhältnissen. Die Gesamtpersonenanzahl im Gebäude und damit die Zahl der Nutzer:innen von Wasser ist durch eine optimierte Flächennutzung im Zusammenhang mit der Vermietung von Büroflächen gestiegen. Das Gründach wird überwiegend durch Regenwasser, welches in einer darunterliegenden Wanne aufgefangen wird, bewässert. Bei extremer Trockenheit wird die Fläche von ca. 547 m² mit Frischwasser nachversorgt. Dieses sorgt für eine zusätzliche Kühlung der darunterliegenden Räumlichkeiten. Das Schmutz- und Regenwasser im Umfang von 9.494 m³ wird über ein Mischsystem in das städtische Abwassernetz eingespeist. Dabei handelt es sich um haushaltsübliche Abwässer. Die Abwassereinleitung ist

abhängig vom Wasserverbrauch und dieser wiederum von den Witterungsverhältnissen, da die Klimaanlagen mit Wasser gekühlt werden. Die Erhöhung des Verbrauchs 2022 im Vergleich zu 2021 resultiert aus der gestiegenen Präsenz in der Bank und aus diversen Instandsetzungsarbeiten an der Sprinkleranlage.

Wasserentnahme	**2020**	**2021**	**2022**	**Einheit**
	11.752	9.067	10.494	m^3

Gesamtvolumen der Abwassereinleitung	**2020**	**2021**	**2022**	**Einheit**
	10.750	8.065	9.494	m^3

Energie
Der gesamte Energieverbrauch des Geschäftsjahres 2022 der IBB beträgt 7.283.163 kWh. Die gesamte Stromerzeugung für unseren Stromverbrauch besteht aus Wasserkraft, somit also 100 Prozent aus erneuerbaren Energien, und ist atomstromfrei (Testat liegt vor). Die Heizenergie wird aus der Fernwärme durch Kraft-Wärme-Kopplungsanlagen bezogen. Bei durchschnittlich 1.107 Gebäudenutzer:innen pro Tag ergibt sich eine Energieintensität in Höhe von 6.579 kWh/Kopf/a. Die Verringerung des Energieverbrauchs in Höhe von 984.614 kWh ergibt sich aus den Maßnahmen der Energieeinsparverordnung (EnSikuMaV).

	2020	**2021**	**2022**	**Einheit**
Energieverbrauch innerhalb der Organisation (Strom + Wärme)	7.004.391	8.267.777	7.283.163	kWh
Energieintensität	6.894	8.050	6.579	kWh/Kopf/a
Veränderung des Energieverbrauchs	−255.615	1.263.386	−984.614	kWh

Abfall
Der verursachte Abfall in Höhe von 91,06 t wird der getrennten Rohstoffverwertung zugeführt und von zertifizierten Entsorgungsfachunternehmen abgeholt und befördert. In 2022 fiel ausschließlich ungefährlicher Abfall an. Die Erhöhung des Abfallaufkommens zwischen 2020 und 2021 resultiert aus der Umstellung der Berechnungsgrundlage. Ab dem Jahr 2021 wird der Faktor zur Umrechnung des Abfalls nach dem Europäischen Abfallverzeichnis (AVV) verwendet. Ausgemusterte IT-Hardware (nach Aufarbeitung) sowie Büromöbel werden an Schulen oder karitative Einrichtungen gespendet, andernfalls fachgerecht

entsorgt.

	2020	2021	2022	**Einheit**
Gesamtgewicht des Abfalls	42,12	96,11	91,06	t

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.

Umweltmanagement

Als Förderbank liegt es in unserer Verantwortung, sinnvoll mit natürlichen Ressourcen umzugehen. Deshalb verfolgen wir die uns selbst gesetzten Ziele, um die ökologischen Auswirkungen durch den Geschäftsbetrieb weiter zu verbessern. Dies wollen wir auch durch unsere internen Strukturen implementieren. Die Abteilung Services der IBB ist dabei für das technische Gebäudemanagement sowie das infrastrukturelle und kaufmännische Facility Management für die gesamte IBB Gruppe verantwortlich und berichtet direkt an den Bereichsleiter des Bereichs Finanzen und Controlling. Unsere gesetzten Ziele finden sich im Nachhaltigkeitsprogramm wieder. Das primäre Ziel für das vergangene Geschäftsjahr ist die Umsetzung eines klimaneutralen Bankbetriebs.

Um die Ziele umsetzen zu können, wurden Maßnahmen definiert. Zur Messung der Erfüllung der Maßnahmen und Ziele sammelt der Bankbetrieb entsprechende Daten.

Die Strategie der IBB ist es, Ressourcen bewusst und sorgsam zu verwenden, um auch die Entstehung von CO2 -Emissionen im Geschäftsbetrieb auf ein Minimum zu reduzieren. Das Gebäudemanagement wird aus der Bank heraus für die gesamte IBB Gruppe betrieben. So ergibt sich daraus das Ziel der IBB Gruppe, den Einsatz von Ressourcen konsequent zu reduzieren und unvermeidbare Belastungen weitgehend zu kompensieren. Um weiterhin eine positive Entwicklung der Umweltkennzahlen zu erreichen, achtet die Gruppe auf ressourcenschonende und energieeffiziente Technik, nutzt Fernwärme sowie energiesparende IT-Hardware und bezieht zu 100 Prozent zertifizierten

Ökostrom aus Wasserkraftanlagen. Seit 2015 erstellt sie eine Bilanz ihrer ökologischen Daten und Verbrauchswerte gemäß den Standards des Vereins für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten e. V. (VfU). Dies ermöglicht einen Vergleich der nach einem einheitlichen Standard erhobenen Daten mit anderen Finanzinstituten. Grundlage sind die Richtlinien des VfU mit den Umrechnungsfaktoren des Updates 2022.

Durch Teilnahmen an Seminaren versucht die IBB, immer wieder weitere Inhalte für das Umweltmanagement aufzunehmen. Dabei besuchten die zuständigen Mitarbeiter:innen 2019 das Seminar „Nachhaltigkeit im Gebäudebetrieb – Effizienzsteigerung mit der Richtlinie GEFMA 160". Gemäß der Energieeffizienzrichtlinie der EU 2012/27/EU (EED) und in Deutschland dem Energiedienstleistungsgesetz (EDL-G) hat sich die Investitionsbank Berlin verpflichtet, alle vier Jahre ein Energieaudit nach DIN EN 16247-1 durchzuführen. Alternativ wäre ein Energiemanagementsystem nach ISO 50001 oder ein Umweltmanagementsystem mit Energieaspekten einzuführen. Diese Einführung haben wir im letzten Jahr geprüft. Nach Kosten-Nutzen-Analyse sind wir zu dem Ergebnis gekommen, weiterhin ein Energieaudit zu nutzen.

Die IBB begleitet aktiv die politischen und gesellschaftlichen Nachhaltigkeitsanstrengungen und nimmt auch im eigenen Haus alle Möglichkeiten zur Ressourcenschonung und für einen nachhaltigen Geschäftsbetrieb für die gesamte Gruppe wahr. Im Rahmen eines etablierten regelmäßigen Energie-Reviews mit dem technischen Gebäudemanagement werden kontinuierlich weitere Optimierungspotenziale für Strom, Heizenergie und Wasser identifiziert und anschließend umgesetzt. Ein Teil des Umweltmanagements ist das Ressourcenmanagement. Hier erläutern wir, wie wir mit für die IBB wesentlichen Ressourcen umgehen.

Ressourcenmanagement

Die IBB Gruppe geht verantwortungsvoll mit natürlichen Ressourcen um und verfolgt die gesetzten Ziele, um die ökologischen Auswirkungen durch ihren Geschäftsbetrieb zu optimieren. Klima- und Umweltschutz im Bankbetrieb bedeutet für die IBB Gruppe, natürliche Ressourcen sparsam einzusetzen, Abfälle zu vermeiden sowie Luft, Wasser und Boden zu schützen.

Wesentliche Ressourcen für die IBB sind Papier, Kraftstoff, Energie, Wasser und Abfall. Auf diese wird im Kapitel „Ressourceneffizienz" näher eingegangen.

Papier ist für die IBB eine der wichtigsten verwendeten Ressourcen. Hier liegen deutliche Optimierungspotenziale hinsichtlich der Menge als auch der Qualität. Es werden regelmäßige Weiterbildungen im Rahmen der Gebäudeeffizienz/Nachhaltigkeit wahrgenommen. Im Zuge der fortschreitenden Digitalisierung werden auch interne Abläufe von einer papierhaften auf eine digitale Kommunikation umgestellt. Dies erfolgt bspw. seit 1. Januar 2019

durch die Einführung der digitalen Signatur für alle internen Formulare. Schreiben an Kund:innen und Geschäftspartner:innen werden auf elektronischem Weg versandt. Eine Prüfung der Möglichkeiten zur Reduzierung bzw. Optimierung der Abfallmengen erfolgt regelmäßig. Aufgrund der innerstädtischen Lage sowie der Geschäftstätigkeit als Dienstleisterin in einem Bürogebäude ohne Produktionsfertigung bestehen keine wesentlichen Risiken für die natürlichen Ressourcen und das Ökosystem. Auf dem Gründach werden seit 2019 ca. 30.000 Bienen beherbergt. Alle Monitore, PCs und Multifunktionsgeräte haben mindestens ein Zertifikat nach Energy Star und/oder EPEAT und/oder TCO.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

Leistungsindikator GRI SRS-301-1: Eingesetzte Materialien
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

s. Kriterium 11

Leistungsindikator GRI SRS-302-1: Energieverbrauch
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus nicht erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.

b. Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.

c. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen den gesamten:
i. Stromverbrauch
ii. Heizenergieverbrauch
iii. Kühlenergieverbrauch
iv. Dampfverbrauch

d. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen die/den gesamte(n):
i. verkauften Strom
ii. verkaufte Heizungsenergie
iii. verkaufte Kühlenergie
iv. verkauften Dampf

e. Gesamten Energieverbrauch innerhalb der Organisation in Joule oder deren Vielfachen.

f. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

g. Quelle für die verwendeten Umrechnungsfaktoren.

s. Kriterium 11

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.

s. Kriterium 11

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 Entnahmequellen.

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

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

s. Kriterium 11

Leistungsindikator GRI SRS-306-3 (2020): Angefallener Abfall
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtgewicht des anfallenden Abfalls in metrischen Tonnen sowie eine Aufschlüsselung dieser Summe nach Zusammensetzung des Abfalls.

b. Kontextbezogene Informationen, die für das Verständnis der Daten und der Art, wie die Daten zusammengestellt wurden, erforderlich sind.

s. Kriterium 11

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.

Seit 2014 erhebt die IBB die Mengen der CO_2-Emissionen, die sie aufgrund ihres Bankbetriebs verursacht. Die Erhebung wird jährlich durchgeführt, ausgewertet und beurteilt (siehe Bilanz GRI 305-1 bis 305-3). Vgl. Kriterium 12.

Die Treibhausgasemissionen (CO_2e) beliefen sich im Jahr 2022 für Scope 1 bis 3 auf 358,12 Tonnen CO_2. Die Tendenz ist sinkend. Die direkten THG-Emissionen resultieren aus dem Verbrauch von fossilem Kraftstoff durch Dienstwagen und für die Notstromversorgung in Höhe von 4,06 Tonnen. Seit dem Jahr der ersten Erhebung sind diese Emissionen kontinuierlich gesunken.

- Durch vermehrte Onlineseminare bleibt der Wert von Scope 1 weiterhin auf niedrigem Niveau.
- Unter Scope 2 wurde in den vergangenen Jahren mit dem VfU-Faktor für Fernwärme aus Durchschnittsmix (Deutschland) gerechnet, ab 2021 mit dem für Fernwärme aus Wärmekraft-Kopplung. Daraus ergibt sich eine deutliche Verringerung des Verbrauchs.
- Unter Scope 3 wird ab 2021 der VfU-Faktor für die Vorkette für Strom/Fernwärme und Fuhrpark/Notstromdiesel verwendet. Dies begründet u. a. den Anstieg.

Die indirekten energiebezogenen THG-Emissionen resultieren aus dem Stromverbrauch aus rein erneuerbaren Energien und Fernwärme aus Kraft-

Wärme-Kopplungsanlagen in Höhe von 325,24 Tonnen CO_2 für die Beheizung und Lüftung des Gebäudes. Im Rahmen eines etablierten regelmäßigen Energie-Reviews wurden die Lüftungsanlagen überprüft und es konnte durch Reduzierung der Betriebszeit eine CO_2-Einsparung von 24 Tonnen/Jahr erzielt werden (siehe Bilanz 301-1 bis 306-1).

Die weiteren indirekten THG-Emissionen resultieren aus Geschäftsreisen mittels Flugzeugs in Höhe von 2,33 Tonnen CO_2. Die Intensität der THG-Emissionen konnte auf 0,32 Tonnen CO_2/Kopf/Jahr gesenkt werden. So verringerten sich die THG-Emissionen um 85,15 Tonnen CO_2. Hier ergibt sich eine Einsparung in Höhe von rund 295 Tonnen CO_2 gegenüber dem Vorjahr.

	2020	**2021**	**2022**	**Einheit**
THG-Emissionen	823,43	443,27	358,12	t CO2
Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	5,81	4,12	4,06	t
Indirekte energiebezogene THG-Emissionen (Scope 2)	813,32	411,86	325,24	t CO2
Weitere indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	4,30	27,29	28,82	t CO2
Intensität der THG-Emissionen	0,81	0,43	0,32	t CO2 /Kopf/a
Reduzierung der THG-Emissionen	25,37	380,16	85,15	t CO2

Der Betrieb der Notstromversorgung wird benötigt, um bei einem Stromausfall den laufenden Geschäftsbetrieb/Gebäudebetrieb zu sichern. Hierfür wird regelmäßig ein Funktionstest durchgeführt, für den es erforderlich ist, die Anlage in Betrieb zu nehmen.

Mit der Energieeinsparverordnung (EnSikuMaV) der Bundesregierung vom 1. September 2022 (z. B. Absenkung der Raumtemperaturen auf 19 Grad) konnten wir weitere Energieeinsparungen erzielen. Darüber hinaus stellt die IBB für Dienstgänge zehn ÖPNV-Tickets zur Verfügung. Die IBB ist seit 2017 ein vom ADFC zertifizierter „Fahrradfreundlicher Betrieb". Neben der CO_2-neutralen Fortbewegung sollen damit auch die Gesundheit, Leistungsfähigkeit und Motivation der Mitarbeiter:innen weiter gestärkt werden.

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 CO_2-Äquivalent.

b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO_2, CH_4, N_2O, FKW, PFKW, SF_6, NF_3 oder alle.

c. Biogene CO_2-Emissionen in Tonnen CO_2-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.

s. Kriterium 13

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 CO_2-Äquivalent.

b. Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasierten indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO_2-Äquivalent.

c. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO_2, CH_4, N_2O, FKW, PFKW, SF_6, NF_3 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.

s. Kriterium 13

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 CO_2-Äquivalenten.

b. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO_2, CH_4, N_2O, FKW, PFKW, SF_6, NF_3 oder alle.

c. Biogene CO_2 -Emissionen in Tonnen CO_2-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.

s. Kriterium 13

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 CO_2 Äquivalenten.

b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO_2, CH_4, N_2O, FKW, PFKW, SF_6, NF_3 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.

s. Kriterium 13

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.

Alle Beschäftigten der IBB Gruppe sind in Berlin beschäftigt. Die IBB Gruppe ist vorwiegend regional und nicht international tätig. Aus diesem Grund müssen keine deutschen Standards im Ausland umgesetzt und eingehalten werden.

Die IBB ist Mitglied im Bundesverband Öffentlicher Banken Deutschlands (VÖB). Der Tarifvertrag wird zwischen dem Arbeitgeberverband und der Gewerkschaft Verdi geschlossen und findet in der IBB zu 100 Prozent Anwendung. Die Regelungen sind in der IBT an den Tarifvertrag der Länder (TV-L) angelehnt, in IBB Ventures und IBB Capital sind die Rahmenbedingungen nicht an einen Tarifvertrag gebunden.

Die gewerkschaftlichen Betriebsgruppen genießen in der IBB außerhalb der Arbeitszeit Vereinigungs- und Versammlungsfreiheit.

Der Personalrat, die Jugend- und Auszubildendenvertretung, die Frauenvertretung und die Schwerbehindertenvertretung vertreten die Interessen der Beschäftigten der IBB. Ihre Rechte und Aufgaben ergeben sich aus dem Personalvertretungsgesetz Berlin (PersVG Berlin), dem Berliner Landesgleichstellungsgesetz (LGG Berlin) und dem Sozialgesetzbuch. In der IBT und der IBB Ventures ist eine Frauenvertreterin etabliert, darüberhinausgehend haben die IBB Ventures, die IBT und die IBB Capital keine Beschäftigtenvertretungen.

Die Beschäftigtenvertretungen und die Arbeitgeberseite arbeiten in der IBB vertrauensvoll zusammen. Sie verhandeln kollektiv viele für die Beschäftigten relevante Themen, und zwar über den vom Berliner PersVG hinaus geregelten Rahmen für Mitbestimmung und Mitwirkung. Ergebnis kollektiver Verhandlungen sind derzeit 25 Dienstvereinbarungen, von denen fünf in den letzten drei Jahren abgeschlossen wurden.

Für einen engen Austausch gibt es in der IBB eine dichte Regelkommunikation der Beschäftigtenvertretungen mit dem Stab Personal ebenso wie mit dem Vorstand. Auch im Verwaltungsrat und in seinen Ausschüssen vertreten die Beschäftigtenvertreter:innen die Interessen der Beschäftigten. Themenbezogen wurden sie in 2022 – wie in den Vorjahren – frühzeitig in Prozesse (z. B. Personalauswahl), Projekte, Arbeitsgruppen und Veränderungsinitiativen (z. B. aufbauorganisatorische Veränderungen) eingebunden. Im Sinne der Verpflichtung, Arbeitnehmer:innen zu informieren, gibt es für alle genannten Einbindungsprozesse klare Zielsetzungen und eine Festlegung eines Zeitplans zur Zielerreichung (z.B. Einführung von regelmäßigen ESG-Schulungen 2023-2024). Ziel der Einbindungsprozesse ist, auf allen Hierarchie-Ebenen durch Kommunikation und Führung Verständnis, Akzeptanz und Bereitschaft für die anstehende Veränderung zu erhöhen. Zeit- und Aktivitätenpläne sowie Zielerreichung werden durch den/die jeweiligen Themenverantwortlichen des Stabs Personal, des Projekts bzw. der Arbeitsgruppe oder der Veränderungsinitiative nachgehalten.
Für einzelne Aspekte der Arbeitnehmer:innenrechte (z.B. Gesundheitsschutz) haben wir Zielsetzungen, z.B. basierende auf der Gefährdungs- und Belastungsanalyse wie die Prüfung der Erarbeitung eines zertifizierten Gesundheits- und Arbeitsschutzmanagements bis 2024 festgelegt.

Zum Thema Nachhaltigkeit werden Beschäftigte der IBB Gruppe regelmäßig über die unterschiedlichen internen Medien (z. B. Mitarbeiter:innenzeitschrift, Intranetmeldungen) informiert sowie durch Kommunikation dialogischer Art (z. B. Mitmachaktionen zum Energiesparen, Nachhaltigkeitsveranstaltungen) eingebunden. Es gab in 2022 keine nichtfinanziellen Risiken im Bereich Arbeitnehmer:innenrechte, die aus der Geschäftstätigkeit, den Geschäftsbeziehungen und aus den Produkten und Dienstleistungen der IBB Gruppe resultieren. Aus der Risikoanalyse für die nichtfinanzielle Berichterstattung 2022 ging kein wesentliches Risiko in Verbindung mit einer Stakeholder:innen-Befragung für die als wesentlich eingestuften Arbeitnehmer:innenbelange Beschäftigtenstruktur und Förderung des lebenslangen Lernens durch Aus- und Weiterbildung hervor.

Weitere Zielsetzungen und Maßnahmen im Gebiet der Arbeitnehmer:innenrechte, z.B. Chancengleichheit können der Nachhaltigkeits-Bilanz entnommen werden.

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.

Berlin ist vielfältig, die IBB Gruppe auch. Die unterschiedlichen Perspektiven werden geschätzt. Denn sie sind ein Erfolgsfaktor für den Unternehmenserfolg. Deswegen fördert die IBB Gruppe eine vielfältige Beschäftigtenstruktur und schafft den Rahmen dafür, dass die Unterschiede der Beschäftigten hinsichtlich der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität und darüberhinausgehend fair berücksichtigt werden.

Die in der IBB Gruppe etablierten Beschäftigtenvertreter:innen (Frauenvertreterin, Personalrat, Schwerbehindertenvertretung), der Stab Personal und die Führungskräfte achten auf Diversity, Gleichstellung und Antidiskriminierung aller Beschäftigten. Sie kommen diesbezüglich den Organisationspflichten der Arbeitgeberin auf Basis des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG), des Berliner Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) und des Sozialgesetzbuchs vollumfänglich nach.

Diversity
Seit 2022 wird Diversity als ein strategisches Fokusthema der IBB Gruppe bearbeitet. Ein zum Jahresbeginn gegründetes, einheitsübergreifendes DiversiTeam gab den Auftakt für Impulse zur Sichtbarmachung, Sensibilisierung, Wertschätzung und Förderung von Vielfalt in der Bank. Darauf basierend wurden im Juni 2022 die Charta der Vielfalt unterzeichnet und im November 2022 konkretere Diversity-Zielsetzungen erarbeitet. Wesentliche Ziele für 2023 sind die Schaffung einer Diversity-Officer-Stelle, eines Diversity-Powerteams und die Weiterentwicklung des DiversiTeams. Deren Aufgabe wird es in 2023/2024 sein, die Themen Diversity, Antidiskriminierung und Gleichstellung bezüglich Gender in der Organisation in einem integrierten Ansatz zu verankern.

Antidiskriminierung
In 2022 wurde in der IBB eine Dienstvereinbarung „Antidiskriminierung" abgeschlossen. Leitlinien, klare Ziele und ein breit gefasster personenbezogener, räumlicher und sachlicher Geltungsbereich wurden ebenso festgelegt wie Regelungen zur Prävention und Beratung sowie zum Umgang mit Beschwerden. Die IBT, IBB Venture und IBB Capital setzen in 2023 eine

Antidiskriminierungs-Richtlinie um. Die gruppenweite Richtlinie ist auf unserer Internetseite veröffentlicht.

Die Dienstvereinbarung und die Richtlinie wurden im Sinne der guten Unternehmensführung und der sozialen Nachhaltigkeit erarbeitet. Ziel beider Regelungen ist die Herstellung und Durchsetzung von Chancengleichheit, die Sicherung eines von Respekt und Wertschätzung geprägten, antidiskriminierungsarmen Arbeitsumfelds sowie die Sensibilisierung für Vorbeugung und Beseitigung möglichst jeder Form von Diskriminierung.

In 2023 werden die vorhandene Beschwerdestelle, das Beschwerdeverfahren sowie Beratungsmöglichkeiten für Beschäftigte neu ausgestaltet sowie erweiterte unabhängige und vertrauliche Beratungsmöglichkeiten für Beschäftigte mit einer Diskriminierungserfahrung bereitgestellt. Zielgruppenspezifische Qualifizierungsmaßnahmen und Kommunikationsaktivitäten werden in 2023 für die Prävention von und den Umgang mit Diskriminierung sensibilisieren.

In allen Personalprozessen wird auf Nichtdiskriminierung geachtet, z. B. benachteiligungsfreie Personalausschreibungs- und Auswahlprozesse, Stellenbesetzung, Gehaltsfindung, Weiterbildung und Nachfolgeplanung.

In der IBB-Arbeitsanweisung „Verhaltensregeln" sind explizite Regelungen zum Thema sexuelle Belästigung vorhanden. Die Frauenvertreterin ist die erste Ansprechpartnerin im Fall eines Verdachts einer sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz.

Im Jahr 2022 gab es in der IBB Gruppe keine Fälle sexueller Belästigung und einen Fall von Diskriminierung.

Ziele und Maßnahmen hinsichtlich einzelner Diversity-Kategorien
Gleichstellung von Frauen und Männern gestalten
Seit 2006 fördert die IBB aktiv und systematisch die Karrieren von Frauen, die paritätische Besetzung von Führungspositionen und die Entgeltgleichheit. 2018 wurde der dritte Frauenförderplan für die IBB vom Vorstand verabschiedet. Er gilt für die Jahre 2018 bis 2023 und zielt darauf ab, bis zum 31. Dezember 2023 Frauenförderung und Gleichstellung im Unternehmen kulturell weiter zu verankern, die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu stärken und den Frauenanteil in unterrepräsentierten Bereichen zu erhöhen. Der Plan beschreibt 26 Maßnahmen, mit denen die IBB die Erfolgsgeschichte der Förderung von Frauen fortführen möchte. Der Plan trägt zur Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes Berlin und zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern bei. In 2023 wird ein neuer Plan für die Jahre 2024 bis 2029 erarbeitet. In der IBT und der IBB Ventures wirken ebenfalls Frauenförderpläne. Bei der IBB Capital befindet sich ein Frauenförderplan in Vorbereitung.

Generationenübergreifende Zusammenarbeit fördern
Vier Generationen arbeiten in der IBB Gruppe zusammen. Von dieser Vielfalt profitieren wir. Es ist das Anliegen der lebenszyklusorientierten Personalpolitik, für alle Altersgruppen attraktive Arbeitsbedingungen zu bieten sowie den Rahmen für den Erhalt und Ausbau der individuellen Leistungskraft und Motivation zu schaffen.

Die Gestaltung des demografischen Wandels ist ein zentrales Element der Personalstrategie der IBB. Zu den Maßnahmen gehörten in 2022 frühzeitige Nachfolge- und Nachbesetzungsplanungen sowie die unbefristete und befristete Übernahme von Auszubildenden und dual Studierenden.

Menschen mit Behinderung fördern
Die Beschäftigten mit Behinderung werden in der IBB Gruppe von ihren Führungskräften hinsichtlich ihrer individuellen Bedürfnisse begleitet. In der IBB werden die Interessen der Beschäftigten darüber hinaus von der Schwerbehindertenvertretung der IBB beratend oder vermittelnd vertreten, der Stab Personal unterstützt bei Bedarf ebenfalls.

6,12 Prozent der Beschäftigten (52 Personen) in der IBB Gruppe waren in 2022 schwerbehindert oder Schwerbehinderten gleichgestellt.

Gesundheit und Arbeitsschutz
Der Arbeitsschutz und die Gesundheit der Beschäftigten sind der IBB Gruppe wichtig. Denn eine Voraussetzung dafür, dass alle Beschäftigten zum Unternehmenserfolg beitragen können, ist, dass sie gesund sind und vollen Arbeitsschutz genießen. Zur Gesundheit tragen sowohl die eigene Gesundheitskompetenz als auch ein gesundheitsförderliches Arbeitsumfeld bei.

Wie in den Vorjahren waren 2022 in der IBB Dienstvereinbarungen zu folgenden Gesundheitsthemen gültig: Betriebliches Gesundheitsmanagement, Betriebliches Eingliederungsmanagement, Gleitzeit, Bildschirmarbeitsplätze, Nichtraucherschutz, Suchterkrankungen und psychosoziale Krisen.

In 2022 wurde in der IBB eine Stelle „Betriebliches Gesundheitsmanagement" geschaffen, die die Aufgaben in dem Handlungsfeld bündelt. Die Implementierung eines zertifizierten Gesundheits- und Arbeitsschutzmanagementsystems für die IBB wird in 2023/2024 geprüft und geplant.

IBT, IBB Capital und IBB Ventures orientieren sich mit ihren Aktivitäten zu Gesundheit und Arbeitsschutz an den Aktivitäten der IBB.

Arbeitsschutz
100 Prozent der gesetzlichen Vorgaben des Arbeitsschutzes wurden in 2022 in der IBB Gruppe eingehalten
Alle Führungskräfte der IBB haben ihre Teammitglieder in 2022 vor Ort in

Arbeitssicherheitsthemen unterwiesen. Den Führungskräften wurden zwei Unterweisungsfilme zur Verfügung gestellt, die das bisherige, webbasierte Training ablösten. Es wurden 29 Ersthelfer:innen sowie 25 Brandschutzhelfer:innen weitergebildet und 18 Sicherheitsbegehungen mit der Fachkraft für Arbeitssicherheit durchgeführt. Infolge der Ausweitung der Mobilen Arbeit und der damit verbundenen eingeschränkten Verfügbarkeit von Ersthelfer:innen und Brandschutzhelfer:innen ist für 2023 hierzu geplant, eine umfangreiche Ausbildungskampagne durchzuführen.

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.

Strategisches Trainingsmanagement
Festlegung von Weiterbildungszielen, Weiterbildungsbedarfsanalyse und -planung
Die IBB Gruppe fördert – auch vor dem Hintergrund des Wandels hinsichtlich Demografie, Digitalisierung, Nachhaltigkeit und Arbeitsmarkt – im Rahmen der Weiterbildung das lebenslange Lernen mit dem Ziel, die Kompetenzausstattung der Beschäftigten zu sichern und auszubauen. Dies ist ein wichtiges Element der Funktionalstrategie Personal.

Ein Kompetenzmodell, das die relevanten Facetten für die Führungskompetenz, die Methodenkompetenz und die soziale Kompetenz umfasst, unterstützt die Förderung und den kompletten Weiterbildungsarbeitszyklus der IBB von der Bedarfserhebung bis zur Trai ningsevaluation. Die Organisationseinheiten verfügen über ein Budget für die Finanzierung von Seminaren. Führungskräfte vereinbaren im jährlichen Mitarbeiter:innengespräch „BIALOG", ob und welche konkreten individuellen Lernziele innerhalb der nächsten zwölf Monate erreicht werden sollen. Dazu vereinbaren sie Lernaktivitäten, insbesondere interne und externe Seminare. Im Mitarbeiter:innengespräch des darauffolgenden Jahres prüfen die Beteiligten den Zielerreichungsgrad. Auf Unternehmensebene wurden für 2022 ebenfalls Qualifizierungsziele festgelegt und mit Maßnahmen hinterlegt. Zu den für 2022 erhobenen Trainingsbedarfen gehörte – wie schon in den Vorjahren – die Anpassung der Führungskompetenz an künftige Anforderungen. Ein umfangreiches Führungskräfteentwicklungsprogramm für alle Führungskräfte behandelte das Führen im „New Normal" des hybriden Arbeitens. Ein weiteres Programm für die erste Führungsebene thematisierte die Zusammenarbeit in dem Führungsteam.

Monitoring von Weiterbildungsmaßnahmen und Follow-up
In der IBB führt das Team Personalentwicklung der IBB nach jeder Seminardurchführung Nachbereitungsgespräche mit dem bzw. der eingesetzten Trainer:in und separat mit ein bis vier Seminarteilnehmer:innen. Die Weiterbildungsaktivitäten werden jährlich quantitativ mithilfe der Weiterbildungsstatistik evaluiert (Themen, Teilnehmer:innenzahlen, externe/interne Seminare). Das Weiterbildungsbudget wird mehrfach jährlich im Rahmen des allgemeinen Budgetplanungsprozesses detailliert evaluiert. Darin eingebunden sind auch alle Führungskräfte, da sie für ihren Verantwortungsbereich Weiterbildungsbudgetverantwortung tragen. Führungskraft und Beschäftigte:r sind verantwortlich für die Sicherung des Lernerfolgs von Trainingsmaßnahmen. Sie besprechen, wie der Lerntransfer nach dem Seminarbesuch im Arbeitsalltag gesichert wird. Diese Verantwortlichkeiten sind als Arbeitsprozess festgelegt. Darüber hinaus werden in Trainings am Veranstaltungsende Empfehlungen für den Lerntransfer gegeben und zum Teil mit den Teilnehmer:innen vereinbart. Darauf achtet bei der Seminarablaufplanung das Team Personalentwicklung in Kooperation mit den eingesetzten Trainer:innen. Ergebnis- und Umsetzungs-Follow-ups werden immer dann vom Team Personalentwicklung initiiert und gesteuert, wenn es das Trainingsthema erforderlich macht. Dazu gehören z. B. Intervisionsgruppen nach dem Seminar „Gesund führen", die praktische Beratung durch kollegiale Berater:innen nach den Seminaren zur Suchtprävention sowie die Unterstützung der Pflegelotsin für Beschäftigte, die an den Kurzseminaren zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege teilgenommen haben.

Ziele und Maßnahmen der Qualifizierung
Junge Menschen qualifizieren
Im Jahr 2022 befanden sich in der IBB insgesamt 42 junge Menschen in der Ausbildung, davon 11 Auszubildende und 31 dual Studierende. Im Bereich der Berufsausbildung erlernen 8 Auszubildende den Beruf „Bankkaufmann/-frau", die anderen 3 Auszubildenden werden zum/zur Fachinformatiker:in in der Fachrichtung Anwendungsentwicklung ausgebildet. Von den dual Studierenden verfolgen insgesamt 20 die Fachrichtung „Bank", 6 die Fachrichtung „Immobilienwirtschaft" und 5 das Studium der Informatik. Die praktischen Ausbildungsstationen unserer Auszubildenden und dual Studierenden erfolgen in der IBB, da hierfür die ausbildungsrelevanten Voraussetzungen gegenüber Kammern und Hochschulen geprüft und genehmigt wurden. Punktuell erfolgen Einsätze auch in der IBB Business Team GmbH als Teil der IBB-Gruppe. Aufgrund des sehr speziellen Aufgabenportfolios der anderen Unternehmen der IBB Gruppe sind hier keine Einsätze im Rahmen der Erstausbildung vorgesehen. Im Jahr 2022 haben insgesamt 15 junge Menschen, darunter 5 Auszubildende und 10 dual Studierende, ihre Ausbildung in der IBB aufgenommen. Im Jahr 2022 wurde allen Nachwuchskräften, die ihre Ausbildung erfolgreich beendet haben, von der IBB die Übernahme in ein Arbeitsverhältnis angeboten, davon 3 Auszubildende und 8 dual Studierende. Für den guten Start in die Ausbildung fanden auch 2022, wie in den Vorjahren,

die Einführungstage für die neuen, jungen Beschäftigten statt, in denen sie durch den Stab Personal und weitere Beschäftigte auf die gemeinsame Ausbildung vorbereitet wurden. Auch die mehrtägige Teamentwicklung mit allen Auszubildenden und dual Studierenden konnte nach der coronabedingten Auszeit wieder stattfinden. Ein wichtiges Element sind regelmäßige Gespräche zwischen den Auszubildenden / dual Studierenden und den Ausbildenden sowie den Ausbildungsbeauftragten in den Fachabteilungen. Um die fachliche Ausbildung in den Abteilungen zu stärken und die Standards gemeinsam festzulegen, sind in den betreuenden Abteilungen Ausbildungsbeauftragte tätig, die sich regelmäßig mit dem Team Ausbildung des Stabs Personal über relevante und aktuelle Fragen austauschen. Darüber hinaus haben wir 2022 für die individuelle fachliche und persönliche Weiterbildung der Ausbildungsbeauftragten verschiedene Seminare zu den Themen „Durchführung der praktischen Ausbildung" und „Umgang mit der Generation Z" durchgeführt.

Lebenslanges Lernen, Beschäftigungsfähigkeit
Die IBB Gruppe fördert im Rahmen der Weiterbildung das lebenslange Lernen, um die Kompetenzausstattung der Beschäftigten zu sichern und auszubauen. Die Förderung unterstützt den Kompetenzaufbau in den relevanten Facetten für die Führung, die Methoden und das soziale Miteinander. Dafür verfügen die Organisationseinheiten über ein eigenes Budget für die Finanzierung von Seminaren. Die IBB Gruppe investierte in 2022 durchschnittlich 2,73 Weiterbildungstage pro beschäftigter Person. Neue interne Weiterbildungsangebote werden aus strategischen Themen abgeleitet. Das „L3-Stipendium", ein Programm zur Förderung des lebenslangen Lernens in der IBB, bietet Beschäftigten Unterstützungsleistungen für berufsbegleitende, qualitätsgesicherte Weiterbildungsmaßnahmen, die über das Seminarangebot hinausgehen und im weiteren Sinne im betrieblichen Interesse stehen. Im Jahr 2022 befanden sich sechs Beschäftigte in dieser Qualifizierungsmaßnahme.

Nachwuchs- und Führungskräfte entwickeln
Führungskräfte der IBB Gruppe entwickeln in ihrer Rolle als Vorbilder, Multioplikator:innen, Change Agents und Enabler ihrer Teams ihre Fähigkeiten in der IBB systematisch und intensiv weiter.

In 2022 hat die IBB wieder Navigations-Coachings und Entwicklungspläne für neue Führungskräfte angeboten. Am 4. Mentoring-Programm nahmen in 2022 vier Beschäftigte teil, die IBB Ventures bietet ebenfalls Mentoring an. Wenngleich es kein gezieltes Entwicklungsprogramm für die Entwicklung auf eine bestimmte Position ist, dient es der beruflichen Orientierung und mittelfristig auch der Erhöhung des Frauenanteils in Führungs- bzw. Spezialist:innenpositionen. Alle Programme werden 2023 fortgesetzt und um neue innovative Themen ergänzt.

BIALOG – das Mitarbeiter:innengespräch für die Planung der Zukunft
Das jährliche Mitarbeiter:innengespräch ist in der IBB sowie in der

IBB Ventures und der IBT zentral. Vor dem Hintergrund der sich schnell verändernden und immer komplexer werdenden Arbeitswelt wurde 2018 das bis dahin verwendete Beurteilungssystem durch den Beschäftigtendialog ersetzt, kurz BIALOG. Das Gesprächsformat dient sowohl der Führungskraft als auch dem/der Beschäftigten zum Austausch darüber, was man voneinander benötigt, um die vor dem Team liegenden Herausforderungen, Ziele und Veränderungen zu bewältigen. Die IBB fokussiert sich also bewusst auf die zukünftigen Fragestellungen. Als Gesprächsergebnis treffen die Beteiligten Vereinbarungen, z. B. zu Qualifizierungsmaßnahmen. Der ausführliche Blick auf die Leistung in der Vergangenheit entfällt. Der BIALOG wird einmal jährlich geführt.

In 2018 wurde eine Dienstvereinbarung zum Thema geschlossen. Aufgrund der durch Corona bedingten Umstände wurden in 2022 BIALOGe in eingeschränktem Maß durchgeführt (86 Prozent, siehe Bilanz). In der IBB Ventures und der IBT erhalten die Beschäftigten eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer Karriereentwicklung.

Lösungsorientierter Führungsdialog – ein Teamgespräch zur Entfaltung des Führungspotenzials
Die Führungsbeziehung prägt nachgewiesenermaßen Leistungsfähigkeit, Gesundheit und Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten. An die Führungskraft werden die verschiedensten Anforderungen gestellt. Sie muss den Sinn der Arbeit hervorheben, Handlungsfelder identifizieren, Lösungsmöglichkeiten aufzeigen, Gespräche auf Augenhöhe führen, rechtzeitig informieren, Weiterbildungspotenziale erkennen und vieles mehr – alles Voraussetzungen für ein gutes und konstruktives Arbeitsklima.

Zur Orientierung für die Führungskraft darüber, welche Art der Führung das Team von ihr braucht, führten 2017/2018 erstmalig alle Teams der IBB einen lösungsorientierten Führungsdialog durch. Die Praxis anonymer Führungskräfte-Feedbacks ist damit für die IBB endgültig beendet. In 2023/2024 findet die vierte Durchführungsrunde für die lösungsorientierten Führungsdialoge statt.

Bezüglich Qualifizierung bestanden im Jahr 2022 keine Risiken. Gründe dafür sind der gewählte Ansatz des strategischen Trainingsmanagements als ein Handlungsfeld der Funktionalstrategie Personal, eine bedarfsorientierte Ressourcenbereitstellung für Qualifizierung und eine ausgeprägte Lernkultur im Unternehmen.

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.

GRI SRS- 403 -9:
a. Im Jahr 2022 verzeichnete die IBB Gruppe 15 Unfälle, davon 12 Wegeunfälle und 3 Arbeitsunfälle. Damit liegt die Verletzungsrate auf Basis der Gesamt -Beschäftigtenzahl von 850 bei 1,76 %. Das Unternehmen meldet und registriert Unfälle anhand des Regelwerks unseres Unfall Versicherungsträgers, der Unfallkasse Berlin. Diese Praxis folgt den gesetzlichen Anforderungen. Es gab im Berichtszeitraum keine arbeitsbedingten Todesfälle.

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	2022	Einheit
Wegeunfälle	12	Anzahl Personen
Arbeitsunfälle	3	Anzahl Personen
Verletzungsrate	1,76	Prozent
Abwesenheitsrate	6,59 für die IBB, 6,39 für die IBB Ventures, für die anderen beiden liegen keine Daten vor, sodass keine Gruppenquote ermittelt werden kann. Annahme zwischen 6,10 und 6,25	Prozent
Arbeitsbedingt Todesfälle	0	Anzahl Personen
Gesundheits- und Sicherheitsthemen, die in formellen Vereinbarungen mit Gewerkschaften behandelt werden	ja, für die IBB	

b. wird in der IBB Gruppe nicht dokumentiert.

GRI SRS -403 -10:
a. und b.
Da die Beschäftigten in der IBB Gruppe im Wesentlichen an Büro-Arbeitsplätzen arbeiten, ist der Indikator GRI SRS- 403- 10 für die IBB Gruppe nicht relevant.

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.

Arbeitsunfälle vermeiden – das ist ein elementares Ziel in der IBB
Der Arbeitsschutzausschuss der IBB besteht aus zwei Vertreter:innen des Stabs Personal, zwei Personalratsmitgliedern, der Schwerbehindertenvertretung, der Frauenvertreterin, dem Sicherheitsreferenten, dem/der externen Betriebsarzt/-ärztin und einer externen Fachkraft für Arbeitssicherheit.

Der Arbeitsschutzausschuss setzt Maßnahmen um, die auf gesetzlichen Arbeitsschutzbestimmungen beruhen und dem Arbeitsschutz aller Beschäftigten dienlich sind. Der Arbeitsschutzausschuss tagte regelmäßig. Darüber hinaus gab es in 2022 neun Sitzungen des Krisenstabs, der sich insbesondere mit den Maßnahmen im Zuge der Coronapandemie auseinandergesetzt hat. Neben der Möglichkeit, sich auch in der IBB selbst impfen zu lassen, hat die IBB den Beschäftigten auch Selbsttests und Masken zur Verfügung gestellt. Gesetzliche Vorgaben wurden kurzfristig umgesetzt und evaluiert.

Leistungsindikator GRI SRS-404-1 (siehe G4-LA9): Stundenzahl der Aus- und Weiterbildungen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Personalentwicklung	2022*	Einheit
Durchschnittliche jährliche Teilnehmer:innentage für Aus- und Weiterbildung pro Mitarbeiter:in	2,73	Teilnehmer:innentage pro Person
davon Frauen	2,76	Teilnehmer:innentage pro Person
davon Männer	2,69	Teilnehmer:innentage pro Person
Mitarbeiter:innen ohne Führungsverantwortung	4,95	Teilnehmer:innentage pro Person
Führungskräfte	2,48	Teilnehmer:innentage pro Person

* Bis 2021 für die IBB, ab 2022 für die gesamte IBB Gruppe, deshalb keine Vergleichszahlen der letzten Jahre dargestellt.

Leistungsindikator GRI SRS-405-1: Diversität
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Prozentsatz der Personen in den Kontrollorganen einer Organisation in jeder der folgenden Diversitätskategorien:
i. Geschlecht;
ii. Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;
iii. Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

b. Prozentsatz der Angestellten pro Angestelltenkategorie in jeder der folgenden Diversitätskategorien:
i. Geschlecht;
ii. Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;
iii. Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

Vielfalt und Chancengleichheit	2022*	Einheit
Kontrollorgane im Unternehmen	29	Anzahl
davon weiblich	9/31%	Anzahl/Prozent
davon männlich	20/69%	Anzahl/Prozent
davon unter 30 Jahre	0/0%	Anzahl/Prozent
davon 30 – 50 Jahre	6/21%	Anzahl/Prozent
davon weiblich	3/50%	Anzahl/Prozent
davon männlich	3/50%	Anzahl/Prozent
davon über 50 Jahre	23/79%	Anzahl/Prozent

davon weiblich	6/26%	Anzahl/Prozent
davon männlich	17/73%	Anzahl/Prozent
Führungskräfte	83	Anzahl
davon weiblich	36/43%	Anzahl/Prozent
davon männlich	47/57%	Anzahl/Prozent
davon unter 30 Jahre	2/2%	Anzahl/Prozent
davon weiblich	2/100%	Anzahl/Prozent
davon männlich	0/0%	Anzahl/Prozent
davon 30 – 50 Jahre	43/52%	Anzahl/Prozent
davon weiblich	20/47%	Anzahl/Prozent
davon männlich	23/53%	Anzahl/Prozent
davon über 50 Jahre	38/46%	Anzahl/Prozent
davon weiblich	14/37%	Anzahl/Prozent
davon männlich	24/63%	Anzahl/Prozent
Miitarbeiter:innen ohne Führungsverantwortung	767	Anzahl
davon weiblich	474/62%	Anzahl/Prozent
davon männlich	293/38%	Anzahl/Prozent
davon unter 30 Jahre	128/17%	Anzahl/Prozent
davon weiblich	75/59%	Anzahl/Prozent
davon männlich	53/41%	Anzahl/Prozent
davon 30 - 50 Jahre	266/35%	Anzahl/Prozent
davon weiblich	159/60%	Anzahl/Prozent
davon männlich	107/40%	Anzahl/Prozent
davon über 50 Jahre	373/49%	Anzahl/Prozent
davon weiblich	240/64%	Anzahl/Prozent
davon männlich	133/36%	Anzahl/Prozent
IBB Gruppe gesamt	850	Anzahl
davon weiblich	510/60%	Anzahl/Prozent
davon männlich	340/40%	Anzahl/Prozent
davon unter 30 Jahre	130/15%	Anzahl/Prozent
davon weiblich	77/59%	Anzahl/Prozent
davon männlich	53/41%	Anzahl/Prozent
davon 30 - 50 Jahre	309/36%	Anzahl/Prozent
davon weiblich	179/58%	Anzahl/Prozent
davon männlich	130/42%	Anzahl/Prozent
davon über 50 Jahre	411/48%	Anzahl/Prozent
davon weiblich	254/62%	Anzahl/Prozent
davon männlich	157/38%	Anzahl/Prozent

* Bis 2021 für die IBB, ab 2022 für die gesamte IBB Gruppe, deshalb keine Vergleichszahlen der letzten Jahre dargestellt.

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.

a. Im Jahr 2022 gab es einen Diskriminierungsfall.
b. Status der Vorfälle und ergriffene Maßnahmen mit Bezug auf die folgenden Punkte:

i. Der Vorfall wurde vom Stab Personal inhaltlich und rechtlich geprüft.
ii. Die beteiligten Beschäftigten wurden bezüglich des Personalauswahlverfahrens, Prozessschritt Unterlagen-Sichtung, sensibilisiert.
iii. Der Vorfall ist aufgrund einer Einigung abgeschlossen.

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.

Als regional tätige Förderbank bezieht sich der Aktionsrahmen der IBB auf das Land Berlin. Finanzierungen im Fördergeschäft werden ausschließlich für Vorhaben im Land Berlin vergeben. Unsere aktualisierte Analyse der Geschäftstätigkeit der IBB hinsichtlich möglicher negativer Auswirkungen auf

die Menschenrechte haben wir anhand der Prüfkriterien des Berichtsrahmens der Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen vorgenommen. Parallel orientieren wir uns an den Empfehlungen der PSF (Platform on Sustainable Finance) und setzen uns mögliche Maßnahmen zur Sicherstellung der Minimum Safeguards aus der Taxonomie-Verordnung in Artikel 18 und bereits in Vorausschau auf die CSRD sowie die CS3D, soweit einschlägig, um. Dies sind insgesamt folgende Kriterien:

- Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte
- Grundsatzerklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO)
- Acht Kernkonventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO)
- Anerkennung der Internationalen Menschenrechte Charta
- OECD-Richtlinien für multinationale Unternehmen

Potenzielle Menschenrechtsverletzungen, Risiken oder Auswirkungen für die Rechte der Arbeitnehmer:innen auch im internationalen Kontext wurden seitens der IBB im Rahmen ihrer Funktion als Nachfragerin von Waren und Dienstleistungen oder im Rahmen der Arbeitgeberfunktion der IBB eruiert. Erweitert wird das Thema Menschenrechte durch die Schaffung von einheitliche Grundlagen im Finanzierungsportfolio über die Ausdehnung des Themas in den Nachhaltigkeitsleitlinien der IBB Gruppe. Zur Verdeutlichung unserer Anerkennung der Menschenrechte werden wir eine Grundsatzerklärung veröffentlichen. Beginnend mit einer Menschenrechtlichen-Risikoanalyse und einem folgenden kontinuierlicher Prüf- und Verbesserungskreislauf zur Ableitung notwendiger Maßnahmen, unter Harmonisierung bestehender Beschwerdemechanismen, wird etabliert werden. Ein Fortschrittsbericht wird in den Nachhaltigkeitsbericht integriert. Sensibilisierungs- und Aufklärungsmaßnahmen starteten bereits im 4. Quartal 2023 und erfolgen durch Workshops, Bekanntmachungen und halbtägige Schulungen zum Thema Menschenrechtliche Sorgfalt und sollen um Schulungstools zu Antidiskriminierung und weiteren Themen erweitert werden.

Beziehung von Waren und Dienstleistungen
Als öffentliches Unternehmen unterliegt die IBB bereits den Vorgaben des Berliner Ausschreibungs- und Vergabegesetzes (BerlAVG) sowie der Verwaltungsvorschrift Beschaffung und Umwelt (VwVBU). Ab dem EU-Schwellenwert muss das EU-Vergaberecht berücksichtigt werden.

Die IBB überprüft die Lieferant:innen (ab einem geschätzten Auftragswert von 500 Euro) zusätzlich auf die Einhaltung der Verpflichtungen hinsichtlich Tariftreue, Mindestentlohnung und Sozialversicherungsbeiträgen sowie die Anforderungen der Frauenförderverordnung.

Im Geschäftsjahr 2022 wurden insgesamt 28 Prozent der neuen Lieferant:innen (ab 500 Euro Auftragswert) anhand von sozialen Kriterien überprüft. Wenn die Lieferant:innen nicht die entsprechenden Nachweise führen, kommt eine Geschäftsbeziehung in der Regel nicht zustande. Zusätzlich

geht der Fachbereich mit den Dienstleister:innen in den Dialog, um auf freiwilliger Basis Ergebnisse erzielen zu können, die besser als der Standard sind.

Die IBB als Arbeitgeberin
Verstöße gegen die Menschenrechte aus der Arbeitgeberfunktion der IBB Gruppe heraus haben sich nicht ereignet.

Wesentliche Berücksichtigung gemäß nationalem Aktionsplan und freiwilligen Initiativen finden nunmehr die Förderung der Diversität, der Gleichberechtigung und der diskriminierungsfreien Arbeit etwa in Bezug auf Zugang, Ausübung und Vergütung. Diversity wurde zu einem strategischen Fokusthema der IBB Gruppe erklärt. Unter Diversity in der IBB Gruppe wird die Wertschätzung aller Menschen am Arbeitsplatz, unabhängig von ihrem Geschlecht, ihrem Lebensalter, ihrer sozialen und ethnischen Herkunft, ihrer Weltanschauung und Religionszugehörigkeit, ihrer sexuellen Orientierung oder Identität und körperlichen und geistigen Fähigkeiten verstanden. Mit einer vielfältigen Beschäftigtenstruktur möchte die IBB Gruppe Zukunftsfähigkeit sichern, bessere Lösungen entwickeln und soziale Nachhaltigkeit fördern. Um diesen Prozess zu beschleunigen und mit Kontinuität zu begleiten, schuf die IBB die Stelle eines Diversity-Officers und schrieb diese bereits aus.

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“.

s. Kriterium 17

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.

s. Kriterium 17

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.

s. Kriterium 17

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.

s. Kriterium 17. Im Moment liegen keine weiteren Informationen zu den

Leistungsindikatoren *GRI SRS-412-3, GRI SRS-412-1* und *GRI SRS-414-2* vor, welchem jedoch zukünftig mit einer Menschenrechtserklärung (geplant für 2024) und den Nachhaltigkeitsleitlinien (bereits wirksam, neue Leitlinien treten am 01.01.2024 in Kraft) entgegengewirkt wird.

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.

Regionaleffekt der Förderung im Land Berlin
Als regionales Förderinstitut unterstützt die IBB – gemeinsam mit ihren Schwestergesellschaften – die wirtschaftliche und soziale Entwicklung Berlins im Rahmen ihres Förderauftrags und führt Fördermaßnahmen in den Bereichen der Wirtschafts- und Wohnungsbauförderung durch, die Investitionen anregen und zur Schaffung von Arbeitsplätzen bzw. zu deren Erhalt beitragen. Eine Modellrechnung der IBB-Volkswirte zeigt auf, welche Auswirkungen der finanzielle Input an Darlehen, Zuschüssen und Beteiligungen auf die Schaffung und den Erhalt von Arbeitsplätzen, das Investitionsvolumen, die Bruttowertschöpfung und die öffentlichen Einnahmen hat.

Berlin-Beitrag
Über ihren eigentlichen Förderauftrag hinaus erbringt die IBB jährlich einen sogenannten Berlin-Beitrag, über den selbst erwirtschaftete Mittel für die Co-Finanzierung von Förderprogrammen und die Infrastruktur der Berliner Wirtschaftsförderung eingebracht werden. Im Jahr 2022 belief sich dieser Berlin-Beitrag auf 20,2 Mio. Euro.

Es handelt sich dabei in der Immobilien- und Wirtschaftsförderung um die Durchführung und Finanzierung von Förderaufgaben, die über den eigentlichen Förderauftrag hinausgehen und die von den zuständigen Senatsverwaltungen als zusätzliche Leistungen anerkannt werden.

Bei der Unterstützung der Förderinfrastruktur geht es vor allem um Beratungs- und Coachingleistungen der IBB Business Team GmbH wie den Coaching BONUS, den Transfer BONUS oder den Businessplan-Wettbewerb Berlin-Brandenburg.

Spenden und Sponsoring
In der IBB Gruppe erfolgt das Spendenengagement in der IBB. Im Rahmen

ihrer Spendentätigkeit unterstützte die Bank in 2022 Projekte im Bereich des Bildungswesens und der Sozialfürsorge mit einem Schwerpunkt bei benachteiligten Kindern und Jugendlichen. Hervorzuheben ist ein Spendenaufruf, bei dem insgesamt rund 60.000 Euro an Hilfsprojekte für ukrainische Geflüchtete zusammenkamen. Die Belegschaft der IBB hat aus privaten Mitteln allein rund 30.000 Euro an diverse Hilfsorganisationen gespendet. Der Vorstand der IBB hat daraufhin diesen Betrag um 30.000 Euro auf insgesamt über 60.000 Euro verdoppelt. 7.500 Euro gingen an den Verein Berliner Kaufleute und Industrieller e. V. (VBKI) zugunsten der Integrationsinitiative „Einstieg zum Aufstieg". Die „mart stam Stiftung" der Kunsthochschule Berlin-Weißensee wurde mit 10.000 Euro zur Einrichtung von Stipendien an ukrainische Studierende bedacht.

Zudem spendete die IBB 12.500 Euro an die Berlinische Galerie für die Arbeit mit geflüchteten Künstler:innen Des Weiteren erhielten der Förderverein für chronisch kranke Kinder am Sozialpädiatrischen Zentrum der Charité e. V. 5.000 Euro und das Paul Gerhard Stift ebenfalls 5.000 Euro, um für die Senioren die digitale Welt erlebbarer zu machen. Neben diesen ausgewählten Beispielen initiiert der Personalrat der IBB immer wieder ehrenamtliche Aufrufe zu Kleiderspenden und spendet ebenfalls an Kinder- und Jugendzentren. Insgesamt hat die IBB im Berichtsjahr 68.320 Euro gespendet. Berücksichtigen wir die 30.000 Euro an individuellen Spenden der Beschäftigten für Hilfsprojekte mit ukrainischen Geflüchteten, erhöht sich die Summe auf fast 100.000 Euro.

IBB Gruppe leistet als Arbeitgeberin Beitrag zum Gemeinwesen

Auch als Arbeitgeberin für rund 850 Beschäftigte, die zum größten Teil in Berlin wohnen, konsumieren und Steuern zahlen, leistet die IBB einen Beitrag zum Gemeinwesen. Der Personalaufwand der IBB Gruppe lag in 2022 bei 80,5 Mio. Euro. Die IBB Gruppe erzielte in 2022 einen Jahresüberschuss in Höhe von 20,8 Mio. Euro.

Die IBB: Im Auftrag des Landes Berlin

Der Förderauftrag an die IBB als Struktur- und Förderbank des Landes Berlin ist vom Gesetzgeber offen formuliert, d. h. an den aktuellen Bedarf anpassbar. Entscheidungen darüber, ob und in welchem Umfang die Investitionsbank Aufgaben wahrnimmt, trifft der Senat von Berlin. Im Fall einer solchen Entscheidung hat der Senat dem Abgeordnetenhaus von Berlin unverzüglich Bericht zu erstatten. Die Ausgestaltung der Durchführung der Aufgaben erfolgt durch Regelwerke, vor allem durch öffentlich-rechtliche Verträge oder Verwaltungsvorschriften, welche die Einzelheiten insbesondere zum Gegenstand und Umfang der zu erbringenden Leistung sowie zu deren Vergütung regeln. Auf diesem Wege wurden der IBB, gemeinsam mit ihren Schwestergesellschaften, seit 2020 bspw. die Bearbeitung und Auszahlung der Corona-Hilfsprogramme im Land Berlin übertragen; ebenso die Bearbeitung des Berliner Mietendeckels, der nach einem Urteil des Bundesverfassungsgerichtes in 2021 aber nicht zur Anwendung kam, sowie seit

diesem Jahr die Bearbeitung der Energiehilfen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

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

a. den zeitanteilig abgegrenzten, unmittelbar erzeugten und ausgeschütteten wirtschaftlichen Wert, einschließlich der grundlegenden Komponenten der globalen Tätigkeiten der Organisation, wie nachfolgend aufgeführt. Werden Daten als Einnahmen-Ausgaben-Rechnung dargestellt, muss zusätzlich zur Offenlegung folgender grundlegender Komponenten auch die Begründung für diese Entscheidung offengelegt werden:
i. unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert: Erlöse;
ii. ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert: Betriebskosten, Löhne und Leistungen für Angestellte, Zahlungen an Kapitalgeber, nach Ländern aufgeschlüsselte Zahlungen an den Staat und Investitionen auf kommunaler Ebene;
iii. beibehaltener wirtschaftlicher Wert: „unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert“ abzüglich des „ausgeschütteten wirtschaftlichen Werts“.

b. Der erzeugte und ausgeschüttete wirtschaftliche Wert muss getrennt auf nationaler, regionaler oder Marktebene angegeben werden, wo dies von Bedeutung ist, und es müssen die Kriterien, die für die Bestimmung der Bedeutsamkeit angewandt wurden, genannt werden.

In Mio. Euro	2022	2021
Zinsergebnis	120,3	45,1
Provisionsergebnis	17,2	7,3
Sonstiges betriebliches Ergebnis	69,8	314,5
Operatives Ergebnis	207,3	366,9
Verwaltungsaufwand	-142,7	-62,3
Betriebsergebnis vor Risikovorsorge-/ Bewertungsergebnis	64,7	304,6
Risikovorsorge/Bewertungsergebnis	-43,4	-13,4
Wirtschaftliches Ergebnis	21,3	291,2
Sonstige Steuern	-0,5	-0,4
Jahresüberschuss	20,8	290,8

Spendenzusagen 2022: Ca. 68.320 Euro; zusätzlich Sachspenden und Arbeitsleistungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. (Ergänzende Ausführungen hierzu im Nachhaltigkeitsbericht der IBB)

https://www.ibb.de/de/ueber-uns/engagement/engagement.html

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.

Die IBB UV und die IBB verfügen beide über einen systematischen, gesetzeskonformen Prozess, der die fristgerechte Implementierung neuer Gesetzesvorgaben sicherstellt. Bei diesem Verfahren agiert die Compliance-Funktion als Evidenzstelle für neue Gesetzesvorgaben aus der EU, Deutschland und dem Land Berlin. Diese werden laufend sondiert, auf Relevanz für die IBB/IBB UV geprüft und den operativen Einheiten zugewiesen, denen es obliegt, sie einzuhalten und umzusetzen. Der Stab Unternehmenscompliance überwacht, dass dies fristgerecht geschieht.

Zu den Gesetzgebungsverfahren, die im Jahr 2022 erfolgreich implementiert bzw. angewandt wurden, gehören u. a. das Geldwäschegesetz, die DSGVO und das Sanktionsdurchsetzungsgesetz. Über den Bundesverband Öffentlicher Banken Deutschlands (VÖB) hat sich die IBB aktiv an der Gesetzesausgestaltung beteiligt. Parteispenden oder Zahlungen bzw. Sachzuwendungen an Politiker:innen erbringt die IBB grundsätzlich nicht.

Die IBB unterhält derzeit 40 institutionelle Mitgliedschaften bzw. persönliche Mitgliedschaften von Mitarbeiter:innen. Zählen wir die branchenüblichen Mitgliedschaften im Bundesverband Öffentlicher Banken Deutschlands (VÖB) und in der European Association of Public Banks (EAPB) hinzu, sind es 42. Neu ist die Mitgliedschaft im Virtual Reality Business Club, die dazu dient, neue Trends in diesem Bereich zu beobachten und dahingehend zu prüfen, ob und in welchem Maße sie in einem Förderinstitut umgesetzt werden können. Erwähnenswert sind hier auch regionalwirtschaftliche Vereine/Verbände wie der Landesverband Freier Wohnungsunternehmen (LFW), der BBU Verband

Berlin-Brandenburgischer Wohnungsunternehmen e. V., der Verein Berliner Kaufleute und Industrieller e. V. (VBKI), TelematicsPRO e. V. oder SIBB – Verband der Software-, Informations- und Kommunikations-Industrie in Berlin und Brandenburg e. V. Ein weiterer Schwerpunkt für Mitgliedschaften der IBB sind kulturelle Engagements wie beim Förderverein Berlinische Galerie oder bei der Karl Hofer Gesellschaft. Eine Liste der Mitgliedschaften der IBB finden Sie im Anhang.

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.

a. Keine Parteispenden in Form finanzieller Beiträge oder Sachzuwendungen.
b. entfällt

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.

Als öffentliche Finanzholding verfügt die IBB UV über einen systematischen Prozess zur Implementierung neuer Rechtsvorschriften. Gesetzesvorhaben werden laufend sondiert, auf Relevanz für die IBB UV geprüft und den operativen Einheiten zugewiesen, denen die Einhaltung und Umsetzung obliegt. Die fristgerechte Einführung und Umsetzung in der Schriftlich fixierten Ordnung, die die verbindlichen Arbeitsanweisungen umfasst, wird durch die Compliance-Funktion überwacht. So stellt die IBB UV die Einhaltung der

Gesetze sicher. Als Förderbank des Landes Berlin muss die IBB den Standards und Anforderungen genügen, die Bund und Land an ein öffentlich-rechtliches Kreditinstitut stellen. Dazu sind neben den allgemeingültigen gesetzlichen Regelungen einer ordentlichen Unternehmensführung auch die spezifischen gesetzlichen und aufsichtsrechtlichen Vorgaben für öffentlich-rechtliche Förderinstitute und die Berliner Verwaltungsvorschriften einzuhalten. Die Beschäftigten sind dazu verpflichtet, mit spezifischen Bankrisiken verantwortungsbewusst umzugehen und Straftaten in ihrem Arbeitsumfeld zu verhindern.

Dazu hat die IBB UV sich einen Verhaltenskodex gegeben. Er steht für die Integrität, tadellose Reputation und gute Unternehmensführung der Gruppe. Das Ziel der Verhinderung von Korruption und Bestechlichkeit kommt durch seine feste Verankerung in dem Verhaltenskodex der IBB Gruppe besonders zum Ausdruck. Auch der Umgang mit Interessenkonflikten und die transparente und angemessene Handhabung bei der Annahme von Geschenken und Einladungen durch Beschäftigte wird in der SFO geregelt. Bei Fragen hierzu stehen die Beschäftigten der Unternehmenscompliance zur Klärung zur Verfügung.

Um ihrer Verantwortung darüber hinaus gerecht zu werden, hat die IBB UV Beauftragtenfunktionen im Bereich Unternehmenscompliance (UC) und in den Bereichen Recht (RE) und Informationscompliance und Organisationsmanagement (IO) für die folgenden Themen eingerichtet:

- (Gruppen-)MaRisk-Beauftragte:r (UC)
- (Gruppen-)Geldwäschebeauftragte:r (einschließlich Terrorismus finanzierung und sonstiger strafbarer Handlungen) (UC)
- Kapitalmarktcompliance-Beauftragte:r (UC)
- Datenschutzbeauftragte:r (RE)
- Informationssicherheitsbeauftragte:r (IO)
- Notfallbeauftragte:r (IO)
- Auslagerungsbeauftragte:r (IO)

Die Beauftragten in der Unternehmenscompliance haben die Aufgabe, die Einhaltung der jeweiligen Gesetze und Verordnungen sicherzustellen und etwaige Systemfehler aufzudecken. Sie kontrollieren dazu risikoorientiert die Arbeit der operativen Arbeitsbereiche der IBB (UV) und entwickeln Vorgaben zur Vermeidung bzw. Reduzierung von Risiken sowie Maßnahmen zur Prävention von Straftaten. Hierzu wird für jedes Themengebiet eine Risikoanalyse erstellt und fortlaufend an die sich ändernden Gegebenheiten angepasst.

Hieraus lassen sich die bestehenden Risikofelder ablesen. Um diese Risiken zu reduzieren, werden präventive Maßnahmen (z. B. AA, Vier-Augen-Prinzip) ergriffen. Die Einhaltung dieser Maßnahmen wird mithilfe von Kontrollhandlungen überprüft, welche in einem Kontrollplan übersichtlich

dokumentiert werden. Über die Ergebnisse ihrer Arbeit berichten die Beauftragten direkt an die Geschäftsleitung und beraten diese darüber hinaus zu etwaigen Fragestellungen.

Der/die (Gruppen-)MaRisk-Beauftragte wirkt hierbei koordinierend und sorgt für die Einhaltung der „Mindestanforderungen an das Risikomanagement" (MaRisk). Hierzu werden regulatorische Änderungen auf Relevanz für die IBB (UV) geprüft und bei Bedarf an die Fachbereiche kommuniziert sowie die fristgerechte Umsetzung nachgehalten. Zudem ist der/die (Gruppen-)MaRisk-Beauftragte bei wesentlichen aufbau- und ablauforganisatorischen Veränderungen in der IBB (UV) vor der Entscheidung mit einzubinden.

Der/die (Gruppen-)Geldwäschebeauftragte koordiniert die Präventions- und Abwehrmaßnahmen zur Verhinderung von Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung und sonstigen strafbaren Handlungen. Hierbei sind sowohl mögliche strafbare Handlungen gegen die IBB (UV) als auch solche, die durch Beschäftigte verübt werden könnten, zu betrachten. Weitere Aufgaben sind die systematische Überprüfung von Kund:innenbeziehungen durch den Abgleich mit Sanktionslisten oder die Überprüfung der Zuverlässigkeit neuer Beschäftigter sowie die Verhinderung von Korruption und Bestechung.

Der/die Kapitalmarktcompliance-Beauftragte ist zuständig für die Einhaltung von Rechtsvorschriften, die im Zusammenhang mit Kapitalmarktgeschäften bestehen. Maßgeblich sind hier das Wertpapierhandelsgesetz (WpHG) sowie übergeordnete EU-Richtlinien und Verordnungen. Als öffentlich-rechtliches Förderinstitut bietet die IBB kein Kapitalmarktgeschäft für Privatkund:innen an. Der/die Kapitalmarktcompliance-Beauftragte befasst sich daher nicht mit Fragen des Verbraucherschutzes, sondern mit dem Wertpapiereigenhandel und dem Emissionsgeschäft der IBB. Das WpHG gibt dazu vor, Transparenz über die Handelsgeschäfte herzustellen sowie Verhaltens- und Organisationsvorgaben zu kommunizieren. Dies beinhaltet auch die Sensibilisierung für den ordnungsgemäßen Umgang mit eventuell auftretenden Insiderinformationen und die regelkonforme Behandlung dieser (Führen von Insiderlisten etc.). Die Kapitalmarktcompliance ist somit eine vertrauensbildende Maßnahme für Kapitalmärkte und ihre Marktteilnehmer:innen.

Als Förderinstitut des Landes Berlin soll durch die von der IBB Gruppe gewährten Fördergelder vorrangig die positive und nachhaltige Entwicklung Berlins unterstützt werden. Um sicherzustellen, dass öffentliche Gelder nicht in falsche Hände geraten, hat die IBB verschiedene Bausteine bzw. Standards, um einen gesetzeskonformen Umgang sicherzustellen. Nachfolgend werden die wichtigsten Bausteine dargestellt:

- Prüfung von Verdachts- und Schadensfällen und Weiterleitung an die zuständigen Behörden (z. B. Strafverfolgungsbehörden, Landesdatenschutzbeauftragte, Bundesamt für Informationssicherheit) bei

begründetem Verdacht.

- Zentrale Ansprechpartner:innen für die Beratung der Beschäftigten. Für die vertrauliche Meldung fragwürdiger Vorfälle können sich die Beschäftigten und die Geschäftspartner:innen der IBB als auch jedwede:r Dritte neben dem Compliance-Stab ebenfalls an eine externe Ombudsstelle (Rechtsanwaltskanzlei) oder die Anlaufstelle der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht für Whistleblower wenden. Dies ist zum Schutz der Hinweisgebenden auch anonym möglich (Whistleblower).
- Regelmäßige webbasierte Schulung der Beschäftigten zu Compliance-Themen zur Verhinderung von Gesetzesverstößen. Neu eingestellte Beschäftigte müssen sämtliche Schulungen absolvieren; Auszubildende und dual Studierende erhalten zudem eine spezielle Präsenzschulung zu Themen der Compliance. Die erfolgreichen Teilnahmen an den Pflichtschulungen sind nachzuweisen.

Als Ergebnis der gesamten Maßnahmen kann die IBB berichten, dass es in 2022 insgesamt 71 bestätigte Verdachtsfälle in der „Zentralen Stelle" aufgrund kund:innenseitiger Betrugsversuche gab, welche in einer Strafanzeige resultierten. Davon betrifft ein Verdachtsfall ein zweckentfremdetes KMU-Darlehen und die restlichen 70 Strafanzeigen wurden im Zusammenhang mit den 2020 und 2021 durch die IBB begebenen Coronahilfen des Landes und des Bundes aufgrund des Verdachts auf Subventionsbetrug gestellt. Die Ergebnisse der Kontrollhandlungen zeigen jedoch, dass die bestehenden Methoden zur Prävention auf allen Gebieten der Unternehmenscompliance erfolgreich sind.

Der/die Datenschutzbeauftragte stellt durch die Einhaltung der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) sowie des Berliner Datenschutzgesetzes den Schutz der Kund.innen- und Beschäftigtendaten sicher. Hierzu stellt er/sie Vorgaben auf, führt Schulungen durch und kontrolliert risikoorientiert die Einhaltung datenschutzrechtlicher Vorgaben. Darüber hinaus steht er/sie der Geschäftsleitung, den Beschäftigten sowie den Kund:innen bei Fragen zum Datenschutz beratend zur Verfügung. Auch in der IBT, der IBB Capital und der IBB Ventures ist ein:e Datenschutzbeauftragte:r integriert.

Der/die Informationssicherheitsbeauftragte (ISB) ist verantwortlich für die Planung, Umsetzung, Prüfung und Verbesserung der Informationssicherheit der IBB. Er/sie berichtet und berät den Vorstand der IBB in Fragen der Informationssicherheit. In den Aufgabenbereich des/der ISB fallen die Umsetzung, der Betrieb und die Weiterentwicklung des Managementsystems für Informationssicherheit (ISMS). Dies umfasst die Ausarbeitung von Vorgaben zur Informationssicherheit. Er/sie ist Ansprechpartner:in bei Sicherheitsvorfällen. Auch in der IBT, der IBB Capital und der IBB Ventures ist ein:e ISB integriert.

Der/die Notfallbeauftragte prüft die regulatorischen Anforderungen

auf Relevanz für die IBB und passt bei Bedarf die zentralen Regelungen und Vorgaben an. Er/sie informiert und berät den Vorstand der IBB über alle notfallrelevanten Ereignisse. Außerdem überprüft er/sie im Rahmen seiner/ihrer 2nd-Line-Kontrollen stichprobenhaft den Umsetzungsgrad der Vorgaben innerhalb der IBB. Zudem veranlasst er/sie die jährliche von den Fachbereichen durchzuführende Business-Impact-Analyse (BIA); diese dient dazu, die zeitkritischen Prozesse zu identifizieren und verschiedene Verfügbarkeitsanforderungen aufzunehmen. Das Notfallmanagement dient dazu, auch bei Eintritt einer großen Störung die zeitkritischen Prozesse fortführen zu können und somit die Handlungsfähigkeit der IBB aufrechtzuerhalten.

Der/die Auslagerungsbeauftragte ist zentrale:r Ansprechpartner:in für die Fachbereiche hinsichtlich der Vorgaben zur Dienstleistersteuerung. Insbesondere zählen die Weiterentwicklung eines angemessenen Auslagerungsmanagements mit Kontrollvorgaben und das Etablieren von adäquaten Prozessen zum Aufgabenumfang. Er/sie veranlasst die Durchführung von anlassbezogenen und regelmäßigen Risikoanalysen und verantwortet die Erstellung und Pflege der vollständigen Dokumentation der Auslagerungen und führt die Anzeigepflicht gegenüber der Aufsicht durch.

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.

a. Die IBB hat eine Betriebsstätte, daher wurden 100 % auf Korruptionsrisiken geprüft.
b. Die Ergebnisse der Kontrollhandlungen in der IBB haben die bestehenden Sicherungsmaßnahmen zur Korruptionsprävention als angemessen und wirksam bestätigt. Es wurden daher nur geringe Nettorisiken ermittelt.

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.

a. Es liegen keine Korruptionsvorfälle vor.
b. Es wurden keine Beschäftigten aufgrund von Korruption entlassen oder abgemahnt.
c. Es wurden keine Verträge mit Geschäftspartnern aufgrund von Verstößen im Zusammenhang mit Korruption gekündigt oder nicht verlängert.
d. Es wurden keine öffentlich rechtliche Verfahren im Zusammenhang mit Korruption eingeleitet.

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

a. Erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich, und zwar:
i. Gesamtgeldwert erheblicher Bußgelder;
ii. Gesamtanzahl nicht-monetärer Sanktionen;
iii. Fälle, die im Rahmen von Streitbeilegungsverfahren vorgebracht wurden.

b. Wenn die Organisation keinen Fall von Nichteinhaltung der Gesetze und/oder Vorschriften ermittelt hat, reicht eine kurze Erklärung über diese Tatsache aus.

c. Der Kontext, in dem erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen auferlegt wurden.

a.
i keine Bußgelder,
ii keine nicht monetäre Sanktionen
iii Es bestanden keine Fälle, die im Rahmen von Streitbeilegungsverfahren vorgebracht wurden

b.
Die IBB Gruppe hat keinen Fall von nicht-monetären Sanktionen oder Bußgeldern aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften erhalten.

c. nicht erforderlich

Deutscher NACHHALTIGKEITS Kodex

DNK-Erklärung 2022

ITDZ-Berlin

Leistungsindikatoren-Set	EFFAS
Kontakt	ITDZ Berlin Anstalt öffentlichen Rechts Nachhaltigkeitsmanagement des ITDZ Berlin Berliner Strasse 112-115 10713 Berlin Deutschland 0049 30 90222 - 0 Nachhaltigkeit@itdz-berlin.de

Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden Berichtsstandards verfasst:	EFFAS

Inhaltsübersicht

Allgemeines

Allgemeine Informationen

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Strategie

1. Strategische Analyse und Maßnahmen
2. Wesentlichkeit
3. Ziele
4. Tiefe der Wertschöpfungskette

Prozessmanagement

5. Verantwortung
6. Regeln und Prozesse
7. Kontrolle

Leistungsindikatoren (5-7)

8. Anreizsysteme

Leistungsindikatoren (8)

9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

Leistungsindikatoren (9)

10. Innovations- und Produktmanagement

Leistungsindikatoren (10)

KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE

Umwelt

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen
12. Ressourcenmanagement

Leistungsindikatoren (11-12)

13. Klimarelevante Emissionen

Leistungsindikatoren (13)

Gesellschaft

14. Arbeitnehmerrechte
15. Chancengerechtigkeit
16. Qualifizierung

Leistungsindikatoren (14-16)

17. Menschenrechte

Leistungsindikatoren (17)

18. Gemeinwesen

Leistungsindikatoren (18)

19. Politische Einflussnahme

Leistungsindikatoren (19)

20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

Leistungsindikatoren (20)

Stand: 2022, Quelle: Unternehmensangaben. Die Haftung für die Angaben liegt beim berichtenden Unternehmen.

Die Angaben dienen nur der Information. Bitte beachten Sie auch den Haftungsausschluss unter www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzerklaerung

Heruntergeladen von www.nachhaltigkeitsrat.de

Allgemeines

Allgemeine Informationen

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

Wir gestalten die digitale Zukunft Berlins

Das ITDZ Berlin – der IT-Dienstleister der Hauptstadt
Das ITDZ Berlin ist der zentrale IT-Dienstleister des Landes Berlin. Mit dem Know-how unserer IT-Expertinnen und Experten unterstützen wir Land und Bezirke auf dem Weg in die digitale Zukunft. Dafür standardisieren und zentralisieren wir die Informations- und Kommunikationstechnik (IKT) für rund 130.000 Beschäftigte in der Berliner Verwaltung und erleichtern mit modernen, sicheren Bürgerservices das Leben der Berlinerinnen und Berliner.

Digitalisierung
Parallel dazu unterstützt das ITDZ Berlin die Hauptstadt bei der Digitalisierung. Dazu gehören Einführung und Betrieb moderner Informations- und Kommunikationstechnik ebenso wie sichere Online-Services. Berliner Bürgerinnen und Bürger, Wirtschaft und Verwaltung profitieren ganz direkt von den Vorteilen der Digitalisierung, da sich immer mehr Behördengänge bequem online erledigen lassen und Verwaltungsvorgänge schneller, effizienter und ohne Medienbrüche bearbeitet werden können. Die Digitalisierung von Behörden-Anträgen, die Ausstattung der Berliner Schulen mit schnellem Internet sowie WLAN und die Einführung der Digitalen Akte in der Verwaltung sind nur drei der unzähligen Projekte, an denen das ITDZ Berlin bei der Modernisierung Berlins mitwirkt.

Standardisierung
Die schrittweise Standardisierung und Zentralisierung der verfahrensunabhängigen Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) der Berliner Verwaltung ist eine der Kernaufgaben des ITDZ Berlin. Damit vereinheitlichen wir Netzwerke, Telefonie sowie IKT-Arbeitsplätze in allen Berliner Behörden und Einrichtungen. Die Mitarbeitenden in der Verwaltung verfügen dann über eine technische Ausstattung mit aufeinander abgestimmten Schnittstellen, die sich „untereinander verstehen". Daten können somit behördenübergreifend, schnell und papierlos ausgetauscht werden – die Basis für mehr digitalen Bürgerservice. Am Ende sind viele Behördengänge nicht mehr erforderlich, weil sie bequem online erledigt werden können.

IT-Sicherheit

Die Sicherheit der Daten der Berliner Bürgerinnen und Bürger steht besonders im Fokus. Millionen von unautorisierten Zugriffsversuche auf das Berliner Landesnetz weist das ITDZ Berlin jedes Jahr ab. Eine Zahl, die verdeutlicht, wie wichtig die Sicherheit von Daten, Netzen und Rechenzentren des Landes Berlin ist. Der Schutz hochsensibler Daten, wie Melde- oder Steuerdaten vor Beeinträchtigungen, Manipulation und Datenmissbrauch ist eine wichtige Voraussetzung, um Vertrauen in die Nutzung neuer, digitaler Angebote der Verwaltung wie die Digitale Akte und den Digitalen Antrag zu schaffen. Deren Daten werden über das Berliner Landesnetz (BeLa), die Highspeed-Datenautobahn für die Datenkommunikation in der Hauptstadtverwaltung, übertragen und in den beiden großen Landesrechenzentren gespeichert.

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.

Unsere zentrale Aufgabe ist die Digitalisierung Berlins. Dabei denken wir Digitalisierung und Nachhaltigkeit gemeinsam, um diese beiden gesellschaftlichen Herausforderungen unserer Zeit zu bewältigen. Dafür verfolgen wir eine Nachhaltigkeitsstrategie deren zentrale Aspekte fest in unsere Unternehmensstrategie und das zugehörige Zielsystem eingebunden sind.

Wesentliche Handlungsfelder unseres Nachhaltigkeitsmanagements

1. Energiemanagement
Durch unsere Rechenzentren ist ein wesentliches Geschäftsfeld sehr energieintensiv . Um den damit einhergehenden negativen Auswirkungen auf ökologische Nachhaltigkeitsaspekte entgegenzuwirken, ist eines unser wesentlichen Handlungsfelder das Energiemanagement.

2. Innovation
Wir halten Innovationen für den effektivsten Weg unsere Kernaufgabe der Digitalisierung auf nachhaltige Weise zu realisieren und suchen hier aktiv nach zukunftsfähigen Innovationen.

3. Gesundheitsmanagement
Als Dienstleister sind unsere Mitarbeiter unser höchstes Gut. Deren Gesundheit gerade auch in Zeiten der Pandemie und HomeOffice ist damit für uns elementar.

4. Beschaffung
Wir beschaffen IKT für die gesamte Berliner Verwaltung. Da uns bewusst ist, dass in der Produktions- und Lieferkette von IKT Konfliktrohstoffe und

problematische Beschäftigungsverhältnisse vorkommen, sehen wir hier einen großen Hebel für Nachhaltigkeit, den wir stärker nutzen wollen, indem wir aktiv daran arbeiten Nachhaltigkeit in unseren Vergabeprozessen stetig stärker zu berücksichtigen.

Wie der weitere Bericht zeigen wird, sind wir aber auch in disersen anderen Handlungsfeldern der Nachhaltigkeit aktiv.

Unser Nachhaltigkeitsmanagement ist an ISO 26.000 ausgerichtet.
Unser Energiemanagement ist nach ISO 50.000 organisiert und zertifiziert.

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.

Für die Identifizierung unserer zentralen Handlungsfelder der Nachhaltigkeit, führten wir zunächst eine Wesentlichkeitsanalyse mittels Einbeziehung unserer Stakeholder durch. So wie es Idealtypisch empfohlen wird. Die Ergebnisse waren allerdings sehr diffus und beruhten auf einer zu geringen Beteiligung. Wir mussten zur Kenntnis nehmen, dass noch nicht bei allen unseren relevanten Stakeholdern ein umfassendes Bewusstsein für die Dringlichkeit eines Nachhaltigkeitsmanagements bei einem öffentlichen IT Dienstleister besteht.

Daher gingen wir dieses Thema anders an und analysierten folgende Fragen:
1. In welchem Bereich generieren wir durch unsere Geschäftstätigkeit den größten negativen Einfluss auf Nachhaltigkeit?

2. In welchen Handlungsfeldern können wir die größte Auswirkung generieren?

3. Welches Handlungsfeld ist für unsere eigene Betriebsfähigkeit besonders wichtig?

4. In welchen Handlungsfeldern können wir auf Basis unseres Kerngeschäftes positiv zu einer nachhaltigen Entwicklung unserer Kunden beitragen?

Auf der Grundlage des E-Government Gesetzes für Berlin von 2016 hat das ITDZ Berlin die Aufgabe die gesamte verfahrensunabhängige IKT aller abnahmepflichtiger Berliner Behörden in seine Betreuung zu überführen.

Angesichts von etwa 70.000 Arbeitsplätzen und einer bisher sehr heterogenen IT-Landschaft stellt dies eine enorme Herausforderung dar.

Zusätzlich unterstützen wir mit IKT im Falle von unerwarteten Herausforderungen. So haben wir beispielsweise beim Hackerangriff aus das Kammergericht Berlin deren digitale Arbeitsfähigkeit schnellstmöglich wiederhergestellt und somit die Aufrechterhaltung ordentlicher Gerichtsbarkeit unterstützt. Im Zuge der Pandemie haben wir die IKT Ausstattung der Impfzentren realisiert, und damit den Zugang zu Gesundheitseinrichtungen für alle Bürger erleichtert. Unser Ziel ist es unsere Kompetenz in Digitalisierung zum Wohle aller Bürger einzusetzen.

In der Inside-Out-Perspektive liegen die positiven Auswirkungen unserer Kernaufgabe der Digitalisierung grundsätzlich im Potenzial der Steigerung von Partizipation, Chancengleichheit, Innovation und Qualifizierung. Das ITDZ Berlin unterstützt die Stadt Berlin darin diese politischen und gesellschaftlichen Ziele zu erreichen, indem wir maßgeblich die benötigte Informations- und Kommunikationstechnologie dafür bereitstellen und stetig weiterentwickeln. Ein Beispiel, welches derzeit hohe Priorität hat, ist der Breitbandausbau für Berliner Schulen zur Ermöglichung zeitgemäßen Lernens für alle Kinder auch in Sondersituationen wie einer Pandemie. Auch hierfür wird das ITDZ Berlin seine Leistungsfähigkeit einsetzen .

Die negativen Auswirkungen der dafür nötigen Technologien liegen in deren Herstellung und Energieverbrauch. Wir sind uns dessen bewusst, dass in der gesamten Lieferkette von IKT Hardware Konfliktrohstoffe und kritische Beschäftigungsverhältnisse Fakt sind. Durch unsere Arbeit an der Verbesserung unserer Beschaffungsprozesse und unserem Energiemanagement versuchen wir diese Auswirkungen zu minimieren.

In der Outside-In-Perspektive ist die demographische Entwicklung für uns eine Entwicklung mit negativen Auswirkungen hinsichtlich unserer Personal- und insbesondere Nachwuchskräftegewinnung. Als IT Dienstleister hängt unsere Leistungsfähigkeit maßgeblich von qualifizierten und motivierten Mitarbeitenden ab. In den letzten Jahren haben wir unser Personal mit mehreren hundert Neueinstellungen Verdoppelt und wir haben weiterhin Wachstumsbedarf. Sowohl die neuen, als auch die bereits länger im Haus tätigen Mitarbeitenden sollen dauerhaft Freude an ihrer Tätigkeit im ITDZ Berlin haben. Nur mittels eines nachhaltigen Arbeitgeberbrandings und guter Mitarbeiterbindung wird es möglich sein, die Herausforderungen der nächsten Jahre zu bewältigen. Daher sind sämtliche arbeitnehmerrelevante Themen des Deutschen Nachhaltigkeitskodex wie Arbeitnehmerrechte, Chancengerechtigkeit und Qualifikation für das ITDZ Berlin von großer Bedeutung.

Wir betrachten Digitalisierung und Nachhaltigkeit als zwei große Themen, die einander bremsen aber auch bestärken können. Indem wir daran arbeiten stets beides zusammen zu denken, möchten wir die Potenziale der Digitaliserung für

die Nachhaltigkeit heben und dabei die Risiken minimieren. Dafür haben wir auf Basis der Betrachtung von Chancen und Risiken unserer Geschäftstätigkeit auf Nachhaltigkeit unsere wesentlichen Handlungsfelder für das Nachhaltigkeitsmanagement festgelegt. (Siehe Kriterium Strategie). Dementsprechend haben wir unsere größten negativen Auswirkungen auf Nachhaltigkeit - unseren hohen Energieverbrauch und unsere Lieferkette - als zwei wesentliche Handlungsfelder gesetzt, um diese zu verringern und unsere größten Chancen für die Nachhaltigkeit - unser Innovationspotenzial und die Gesundheit unserer Mitarbeiter - als zwei weitere wesentliche Handlungsfelder gesetzt, um diese Potenziale zu entfalten.

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.

Zielsetzungen Energiemanagement
Unser maßgebliches Ziel ist die Aufrechterhaltung der Zertifizierung nach ISO 50001. Durch die Umsetzung aller dafür nötigen Maßnahmen stellen wir stetig sicher, unsere Energienutzung weiter zu optimieren.
Zudem erfolgt die Umsetzung der definierten Maßnahmen aus der Klimaschutzvereinbarung mit dem Ziel einer COâ„-Einsparung von 33 Prozent (Emissionsfaktoren nach Statistischem Landesamt Berlin 2019) bis 2030. Mitte 2023 erfolgte die Prüfung des Aufbaus einer Solaranlage durch die Berliner Stadtwerke Kommunal Partner GmbH. Aus statischen Gründen ist eine Umsetzung auf dem Dach von Haus 2 aktuell nicht möglich. Im Laufe des Jahres 2024 erfolgt eine Überprüfung ob das Dach ertüchtigt werden kann.

Zielsetzungen Betriebliches Gesundheitsmanagement
Die Schwerpunkte der nächsten Jahre sind die Erweiterung der BGM Angebote für Home Office, die Entwicklung eines Leitfaden für Führungskräfte zum gesunden Führen im Home Office (Ergonomie, Stressbewältigung, Ernährung, Kommunikation), Beratung der Führungskräfte zum Gesunden Führen und der Ausbau von Präventivangeboten für die Mitarbeitenden.

Zielsetzung Beschaffung
Wir werden unseren Beschaffungsprozess ganzheitlich betrachten und eine bessere Verankerung von ökologischer und sozialer Nachhaltigkeit im gesamten Ablauf anstreben. Dies wollen wir erreichen durch eine frühzeitige Einbindung von Nachhaltigkeitsaspekten in die Entwicklung von Anforderungen an die zu beschaffende Leistung (Produkt oder Dienstleistung), eine stärkere Verankerung ökologischer und sozialer Nachhaltigkeitsaspekten in die Leistungsbeschreibung und in den Vergabekriterien sowie eine effizientere

Kontrolle der Einhaltung der Angaben bei den Bietern. Langfristiges Ziel ist der Aufbau eines umfassenden Vertrags- und Lieferantenmanagements, bei dem soziale Nachhaltigkeit in den Lieferketten ebenso wie Umwelt- und Klima-Aspekte natürliche Bestandteile sind. Mittelfristige Ziele sind: Kick-Off-Workshop(s) zu sozialer Nachhaltigkeit mit der Monitoring-Organisation Electronics Watch für alle relevanten Mitarbeiter/innen; Überprüfung der Einhaltung der mit Lieferanten vereinbarten Arbeits- und Sozialstandards; Implementierung der Vertragsbedingungen von Electronics Watch in unsere IT-Hardware-Ausschreibungen; Identifizierung und Implementierung sozialer Kriterien bei der Herstellung sonstiger vom ITDZ Berlin beschafften Produkte und Dienstleistungen ohne IT-Bezug; Umsetzung der Vorgaben nach dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) auch im Fachbereich Zentrale Beschaffung; Überprüfung des Stands umweltverträglicher Beschaffung im ITDZ Berlin („Green IT“) und Identifizierung weiterer Schritte.

Diese Ziele sind die priorisierten Ziele innerhalb der Nachhaltigkeitsstrategie, welche für die definierten wesentlichen Handlungsfelder entwickelt wurden.

Für jedes wesentliche Handlungsfeld und somit für jedes prioritäre Ziel gibt es eigene verantwortliche Rollen - den Energiemanager, den Innovationsmanager, die Gesundheitsmanagerin und die Fachbereichsleiterinnen der Beschaffung. Damit ist Nachhaltigkeit interdisziplinär und dezentral verantwortet. zusammengeführt, koordiniert und ausgewertet werden diese Themen und Ziele zentral über Nachhaltigkeitsmanagerin in der Stabsstelle der Unternehmensstrategie.

Bei der Entwicklung der Nachhaltigkeitsziele sind die SDG nicht als führendes Prinzip verwendet. Da jedoch die SDG sämtliche relevanten Nachhaltigkeitsaspekte abbilden, ergeben sich hier zwangsläufig Schnittmengen. Insbesondere für die SDG 3, 4, 5, 7, 9, 12 und 16 haben wir Ziele und Maßnahmen verankert. In unserem digitalen Nachhaltigkeitsbericht zeigen wir dies auch auf.

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.

Das ITDZ Berlin erbringt seine Wertschöpfung als Dienstleister, sodass keine eigene Verarbeitung von Rohstoffen und keine eigenständige Produktion von Waren stattfindet. Das ITDZ Berlin beschafft Leistungen (IT-Hardware, Software und IT-Dienstleistungen sowie sonstige Leistungen ohne IT-Bezug) für Endkunden und teilweise für den Eigenbedarf. Unsere Vertragspartner sind

entweder Produkt-Hersteller und Dienstleister direkt oder Systemhäuser, die ihrerseits Produkte oder Dienstleistungen einkaufen.

Die sozialen und ökologischen Probleme auf den einzelnen Stufen der beschafften Leistungen sind zu großen Teilen bekannt, insbesondere im Bereich der IT-Hardware und IT-Software. Die Herstellung von IKT-Hardware (Informations- und Kommunikationstechnologie) ist entlang der gesamten Wertschöpfungskette von Arbeitsrechts- und Menschenrechtsverstößen sowie negativen Umweltauswirkungen geprägt. Dies umfasst den Abbau der Rohstoffe, deren Handel (direkt oder über Rohstoffbörsen), die Fertigung von Teilen und Komponenten, die Endfertigung des Produkts, die Nutzungsphase und die Entsorgung bzw. das Recycling. Das Berliner Ausschreibungs- und Vergabegesetz (BerlAVG) und die Verwaltungsvorschrift für „Beschaffung und Umwelt" (VwVBU) verpflichten alle öffentlichen Beschaffungsstellen des Landes Berlin, bei der Beschaffung ökologische Kriterien unter Berücksichtigung von Lebenszykluskosten anzuwenden. Im Rahmen der Beschaffung von Waren und Dienstleistungen werden diese Vorschriften im ITDZ Berlin präzise beachtet. Bislang wurden entsprechende Arbeits- und Sozialstandards vorwiegend als fakultative Anforderungen in den Zuschlagskriterien verankert. 2022 hat das ITDZ Berlin bei der Neuausschreibung der Rahmenverträge zu Arbeitsplatz-PCs nun erstmals die verpflichtende Einhaltung von Arbeits- und Sozialstandards eingefordert. Weitere Hardware-Ausschreibungen werden ab 2023 identifiziert, um diesen Ansatz für alle relevanten IT-Hardware-Ausschreibungen zu nutzen und zu standardisieren.

Die Frage, bis zu welcher Tiefe der Wertschöpfungskette Nachhaltigkeitskriterien überprüft werden, ist abhängig von den Leistungen bzw. den Produktgruppen und wird voraussichtlich im Rahmen der Risikoanalysen zum Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz weiter geklärt. Aktuell kontrolliert das ITDZ Berlin die vertraglich zugesicherten Verpflichtungen unserer Auftragnehmer je nach Nachhaltigkeitsaspekt und Leistungsgegentand, teils anlassbezogen und teils stichprobenartig. Bei dem Thema Frauenförderung erfolgt wir dies schon regelmäßig stichprobenartig. Neu hinzugekommen sind seit November 2022 die Verpflichtungen durch die AV-Tariftreue und im Dezember 2022 die AV Kontrolle BerlAVG (Kontrollen zur Einhaltung der Tariftreue, des Mindestlohns und der Umweltverträglichkeitsanforderungen). Bei der Kontrolle hinsichtlich der Einhaltung von Arbeits- und Sozialstandards in der Lieferkette unterstützt uns seit September 2022 die unabhängige Monitoring-Organisation Electronics Watch, der wir im September 2022 als Mitglied beigetreten sind (aktuell bis zur 2. oder 3. Stufe der Lieferkette bezogen auf Arbeits- und Sozialstandards in der Lieferkette von IT-Hardware-Produkten).

Unsere Kunden werden über die Nachhaltigkeit der angebotenen Produkte und Prozesse z. B. über Informationen des E-Warenhauses informiert. Mitarbeitende werden durch verschiedene Wege der internen Kommunikation (Mitarbeiterportal, Plakataktion, Aktionstage wie "Tag der Vielfalt") auf

allgemeine Nachhaltigkeitsthemen aufmerksam gemacht. Zur sozial nachhaltigen Beschaffung von IT-Hardware und das Monitoring mithilfe von Electronics Watch sollen alle Mitarbeitenden der beschaffenden Einheiten ab 2023 geschult werden.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Es gibt seit Anfang 2019 eine Nachhaltigkeitsbeauftragte, die in der Stabsstelle Unternehmensstrategie und Architektur direkt beim Vorstand angesiedelt ist. Nachhaltiges unternehmerisches Handeln wird als wichtige strategische Aufgabe gesehen, die somit in der direkten Verantwortung der obersten Führungsebene verankert wurde.

Für einzelne Handlungsfelder gibt es auf operativer Ebene eigene Verantwortlichkeiten. So gibt es im ITDZ Berlin u.a. einen Energiemanager, einen Innovationsmanager, eine Frauenvertreterin, eine Schwerbehindertenvertretung, eine Spezialistin für nachhaltige Beschaffung und eine Gesundheitsmanagerin. Diese Themenspezialisten verstehen sich gemeinsam als Nachhaltigkeitsteam welches eine eigene interne Plattform zur Zusammenarbeit hat. Die Steuerung erfolgt durch die Nachhaltigkeitsbeauftragte.

6. Regeln und Prozesse

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

Unser Unternehmensleitbild ist eng verzahnt mit unserem Zielsystem zur Unternehmensstrategie. Über beidem steht die Vision "Wir gestalten die digitale Zukunft Berlins!". Da wir Digitalisierung vor allem als Chance für eine nachhaltigere Welt auffassen, ist bereits an dieser Stelle unser Nachhaltigkeitsanspruch verankert.

Dem folgen sechs Zielfelder, denen auf seiten der Unternehmensziele konkrete jährliche Leistungsziele zugeordnet werden und die auf seiten des Leitbildes mit Missionstatements untermauert werden, auch hier spielen ökologische, soziale und ökonomische Nachhaltigkeitsaspekete eine wesentliche Rolle:

1.Lösungen und Services - All unsere Produkte, Services und Lösungen orientieren sich am Bedarf und an den Zielen des Landes Berlin.
2. Zukunftsfähigkeit und Innovation - Wir stehen für Zukunftsfähigkeit und

Innovation und ermöglichen beides auch unseren Kund*innen.
3. Wirtschaftlichkeit - Wir arbeiten wirtschaftlich und gehen sorgfältig mit unseren Ressourcen um.
4. Qualität - Ein hoher Anspruch an die Qualität unserer Produkte/Services und an unsere Arbeit bestimmt das Selbstverständnis des ITDZ Berlin.
5. Unternehmensentwicklung - Wir hinterfragen uns und unsere Leistung stetig und arbeiten an der permanenten Verbesserung der Organisations- und Personalentwicklung sowie der Unternehmenskultur.
6. Gesellschaftliche Verantwortung - Wir übernehmen gesellschaftliche Verantwortung über unseren Unternehmenszweck hinaus.

Wesentliche Verpflichtung ist für das ITDZ Berlin die Unterzeichnung der Charta der Vielfalt: „Die Umsetzung der „Charta der Vielfalt" in unserer Organisation hat zum Ziel, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von Vorurteilen ist. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen Wertschätzung erfahren – unabhängig von Geschlecht und geschlechtlicher Identität, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität. Die Anerkennung und Förderung dieser vielfältigen Potenziale schafft wirtschaftliche Vorteile für unsere Organisation."

Das Compliance Team ist als Stabsstelle des Vorstandes organisiert und gewährleistet hier stetig die Einhaltung rechtlicher Vorgaben.

Seit Anfang 2020 muss jeder Prozess, der durch unser Prozessbüro neu gestaltet oder überarbeitet wird, auch durch die Nachhaltigkeitsbeauftragte geprüft und freigegeben werden. Dadurch erreichen wir für die Nachhaltigkkeit eine stetig bessere Durchdringung aller Geschäftsaktivitäten

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.

Im Zuge des Energiemanagements werden Energieverbräuche und CO2 Äquivalente gemäß ISO 500001 regelmäßig kontrolliert und ausgewertet.

Im Personalbereich erfolgt die Auswertung von zentralen Zahlen zur Chancengleichheit - unter anderem Schwerbehindertenquote, Ausbildungsquote, Frauenquoten.

Im Betrieblichen Gesundheitsmanagement werden die Teilnahmequoten der

Präventionsangebote ausgewertet. Für den Bereich der Wiedereingliederung werden die Quote der Langzeiterkrankten, die Zahl der Wiedereingleiderungsgespräche und- verfahren sowie die Anzahl der abgeschlossene Fälle erfasst und analysiert. Hinzu kommt die Gesundheitsquote, welche durch die Personalbetreuung erfasst wird. Alle Zahlen werden monatlich betrachtet.

In allen Bereiche sind die jeweils erfassten Indikatoren eindeutig definiert und werden stetig systematisch und transparent betrachtet.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

Leistungsindikator EFFAS S06-01
Anteil aller Lieferanten und Partner innerhalb der Lieferkette, die auf die Einhaltung von ESG-Kriterien bewertet wurden. Link

Bei der Kontrolle hinsichtlich der Einhaltung von Arbeits- und Sozialstandards in der Lieferkette unterstützt uns seit September 2022 die unabhängige Monitoring-Organisation Electronics Watch, der wir im September 2022 als Mitglied beigetreten sind (aktuell bis zur 2. oder 3. Stufe der Lieferkette bezogen auf Arbeits- und Sozialstandards in der Lieferkette von IT-Hardware-Produkten).

Auswertung hierzu liegt für das Jahr 2022 nicht vor.
Die Stelle der Nachhaltigkeitsmanagerin in der Zentralen Beschaffung des ITDZ Berlins wurde erst zum Mai 2023 besetzt. Seitdem wird ein Monitoring implementiert. (Verweis auf 3.1 und 4.1. -4.4 /Ziele und Tiefe der Wertschöpfungskette)

Leistungsindikator EFFAS S06-02
Anteil aller Lieferanten und Partner innerhalb der Lieferkette, die auf die Einhaltung von ESG-Kriterien auditiert wurden. Link

Auswertung hierzu liegt für das Jahr 2022 nicht vor.

Die Stelle der Nachhaltigkeitsmanagerin in der Zentralen Beschaffung des ITDZ Berlins wurde erst zum Mai 2023 besetzt. Seitdem wird ein Monitoring implementiert. (Verweis auf 3.1 und 4.1. -4.4 /Ziele und Tiefe der Wertschöpfungskette)

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.

Im ITDZ Berlin ist ein Zielsystem etabliert, welches ausgehend von den Unternehmenszielen, die Abteilungsziele und auch die persönlichen Ziele des Vorstands und der Abteilungsleiter enthält. Nur für diese Positionen gibt es zielabhängiges, monetäres Anreize in individuellen Zielvereinbarungen.

Das Zielsystem des Unternehmens enthält ausschliesslich Ziele, die explizit von unseren strategischen Stakeholdern (Kunden, Berliner IKT Steuerung, Beteiligungsverwaltung) als wesentliche Ziele benannt wurden, sowie Ziele zu Wirtschaftlichkeit, Zukunftsfähigkeit und gesellschaftlicher Verantwortung. Damit ist das gesamte Zielsystem auf nachhaltigen Unternehmenserfolg unter Berücksichtigung wirtschaftlicher, sozialer und ökologischer Nachhaltigkeitsaspekten ausgerichtet. Die davon abgeleiteten persönlichen Ziele des Vorstandes und der Abteilungsleiter gehen teilweise noch darüber hinaus.

Quartalsweise erfolgt eine Auswertung aller KPI. Die Managementrunde prüft diese Quartalsberichte und hat die Aufgabe ggf steuernd einzugreifen. Das gesamte Zielsystem ist für die Mitarbeiter transparent. Das Kontrollorgan des ITDZ Berlin ist der Verwaltungsrat. Diesem gegenüber ist der Vorstand mit dem Zielsystem rechenschaftspflichtig. Zudem ist der Beteiligungsverwaltung bei der Senatsverwaltung für Finanzen ein jährliche Auswertung der Ziele zu übermitteln.

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.

Im Rahmen der Entwicklung der langfristigen Unternehmensstrategie des ITDZ Berlin wurden die Anspruchsgruppen ausführlich betrachtet. Dafür wurden die

gesetzlichen Grundlagen des Hauses überprüft, die aktuellen und zukünftigen Kund*innen analysiert und die Mitarbeitenden als Basis der Unternehmenstätigkeit in den Fokus genommen. Anhand einer Stakeholderanalyse wurden unsere wesentlichen Anspruchsgruppen identifiziert und Dialogformen mit den einzelnen Gruppen entwickelt.

Die Stakeholder des ITDZ Berlin sind in vier Gruppen zusammen zu fassen:
•Kund*innen, welche die Nutzenden der Leistungen des ITDZ Berlin sind
•Strategische Stakeholder, mit denen fachlich, strategisch eng zusammengearbeitet wird
•Lieferant*innen sowie Partner*innen, mit denen an der Leistungserstellung gearbeitet wird
•Und - besonders wichtig - die Mitarbeitenden des ITDZ Berlin

Kund*innen
Die Basis der Kundenkommunikation bilden die Kundenmanager*innen des ITDZ Berlin, die stetig im engen Kontakt mit den Kunden und Kundinnen stehen. Mit dem erfolgreich etablierten Veranstaltungsformat „ITDZ-Kundenforum" stellt das ITDZ Berlin regelmäßig aktuelle Themen, Produkte und Regelungen im Rahmen des E-Government-Gesetzes in den Mittelpunkt und informiert über den Stand und die Inhalte der IKT-Migration. Mit dem Format des Nutzendenbeirates tritt das ITDZ Berlin mit quartalsweisen Workshops noch stärker ein in den Dialog mit seinen Kund*innen. Die Themen werden vorrangig durch die Kund*innen bestimmt und mit ihnen nach gemeinsamen Lösungen gesucht.

In allen diesen Formaten wurde Nachhaltigkeit bereits thematisiert und wird dies auch zukünftig wieder geschehen. Zusätzlich wurde ein Nachhaltigkeitsbericht veröffentlicht, der über alle Nachhaltigkeitsaktivitäten des ITDZ Berlin berichtet. Seit einiger Zeit sind regelmäßige Kundenbefragungen verankert. Ab 2021 werden dabei auch regelmäßig Nachhaltigkeitsthemen abgefragt und erhalten Kunden die Möglichkeit ihre Wünsche und Bedarfe im Bereich Nachhaltigkeit gezielt an das ITDZ Berlin zu richten.

Strategische Stakeholder
Der Verwaltungsrat ist das Aufsichtsorgan des ITDZ Berlin. Er tagt etwa sechs Mal jährlich, wofür im Vorfeld ausführliche, gemeinsame Abstimmungen erfolgen. Die Senatsverwaltung für Inneres und Sport obliegt die Rechtsaufsicht. Zur engen persönlichen Abstimmung und Zusammenarbeit gibt es einen monatlichen Jour Fixe mit der Staatssekretärin für Informations- und Kommunikationstechnik der Berliner Senatsverwaltung für Inneres und Sport und dem Vorstand des ITDZ Berlin. Im quartalsweise tagenden IKT-Lenkungsrat nimmt der Vorstand des ITDZ Berlin als Gast teil. Parallel dazu obliegt der Senatsverwaltung für Finanzen die Beteiligungsverwaltung, in deren Zuständigkeit das ITDZ Berlin ebenfalls fällt.

Ab dem Jahr 2019 wurden die IKT Steuerung und die Beteiligungsverwaltung intensiver in den jährlichen Zielbildungsprozess eingebunden. Deren Anforderungen an Nachhaltigkeitsziele fließen dabei direkt in die Unternehmensstrategie ein.

Lieferant*innen/ Partner*innen
Die Identifizierung neuer Partner / Lieferanten findet in der Regel durch die Unternehmenssteuerung statt, kann aber auch aus einer Abteilung erfolgen. Im Erstgespräch wird sehr viel Wert auf den Beitrag des Partners oder der Partnerin / Lieferant*in zur Erfüllung der Ziele des ITDZ Berlin gelegt. So wird schnell erkannt, ob sich durch eine Intensivierung der Zusammenarbeit für beide Seiten ein Mehrwert ergibt. Bestehende Handelspartner*innen werden zur Priorisierung regelmäßig durch eine klassische ABC Analyse betrachtet. Der Dialog mit ihnen findet in drei Stufen statt:1
) Operativer Austausch bei Bedarf zur Sicherung der vereinbarten Aufgaben
2) Mit strategischen Partnern Quartals-oder Halbjahres-Reviews (nur 1:1), hier vermittelt der Partner mögliche technologische Entwicklungen und das ITDZ Berlin seine Vision, Ziele und Strategie. Darauf basierend werden gemeinsam Themenfelder und Ziele vereinbart und deren Erreichung überprüft.
3) Jahrestreffen mit der Vielzahl der Partner / Lieferanten zur Vermittlung der Herausforderungen und Ziele des ITDZ Berlin, aber auch zur Diskussion von Prozessoptimierungen.

Durch den dreiteiligen Aufbau des Dialoges mit den Geschäftspartner*innen wird sichergestellt, dass sowohl operative Themen wie auch strategische Aspekte und technologische Neuerungen beachtet / betrachtet, bewertet und nachhaltig in die Strategie des ITDZ Berlin integriert werden können. Einige herauszuhebende Partnerschaften sind die Mitgliedschaften des ITDZ Berlin bei der VITAKO, der EURITAS und der Initiative Mehrwert.

Mitarbeitende
Basisinformationsplattform für die Mitarbeitenden ist das Mitarbeiterportal (Intranet) des ITDZ Berlin. Hier wird stetig über aktuelle Themen berichtet. Stärker auf den Dialog ausgerichtet sind die zweiwöchentlichen Jour Fixes, in denen Mitarbeitende über laufende Aktivitäten informiert werden und die Möglichkeit haben, Fragen an die Verantwortlichen zu stellen.

Zusätzlich wurde in 2020 eine eigene Nachhaltigkeitsplattform erstellt, die die Mitarbeiter explizit über Nachhaltigkeitsthemen informiert und für alle zugehörigen Bereiche die Ansprechpartner herausstellt und Möglichkeiten der Mitwirkung aufzeigt.

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.

Unsere Kernaufgabe ist die Digitalisierung der Behörden Berlins. Unsere wesentlichen Angebote sind die Bereitsstellung der Basisinfrastruktur für Informations- und Kommunikationstechnologie , digitale Verwaltungsservices und auch Bürgerservices. Diese Leistungen dienen grundsätzlich der Steigerung von Partizipation, Chancengleichheit, Innovation und Qualifizierung, also Aspekten sozialer Nachhaltigkeit. Einige konkrete Beispiele sind:

- Das Druckzentrum ist für die Erstellung und den Versand von Wahlunterlagen verantwortlich und unterstützt damit faire Wahlen
- Das Bürgertelefon und der Chatbot Bobbi gewährleisten barrierearmen Zugang zu wichtigen Informationen als Basis für weniger Ungleichheit
- Der IKT Arbeitsplatz, der nach und nach für alle Berliner Behörden realisiert wird, verbessert die Zusammenarbeit von Behörden und ist damit Grundpfeiler guten Verwaltungshandelns in Sinne einer bestmöglichen staatlichen Arbeit im Sinne aller Bürger. Darüber hinaus ermöglicht er für die Mitarbeiter die Arbeit auch aus dem HomeOffice und somit eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Diese positiven Auswirkungen werden gewissermaßen bereits im Vorfeld ermittelt, da sie das Ziel unserer Beauftragung sind und wir damit diese gesellschaftlich wünschenswerten Entwicklungen als politischen Auftrag umsetzen. Auch wenn diese Wirkungen sich nicht in Zahlen quantifizieren lassen, so sind sie dennoch unerlässlich für eine moderne, soziale Stadt.

Zu den negativen Auswirkungen unserer Produkte innerhalb der Lieferkette und durch den Energieverbrauch während der Nutzung gehen wir in den Kriterien "Wesentlichkeit" und "Tiefe der Wertschöpfungskette" ein. Insbesondere unsere konkreten Werte zu CO2 Emissionen sind dort dargelegt.

In der Beurteilung von Zukunftstechnologien und -trends sind ökonomische, ökologische und soziale Nachhaltigkeit feste Bestandteile im Bewertungsprozess. Innovationsvorhaben werden nur initiiert, wenn sie den Anforderungen der drei Dimensionen der Nachhaltigkeit ausreichend gerecht werden bzw. eine Interessensabwägung stattgefunden hat. Im Kontext des

Innovationsmanagements wird den Mitarbeitenden zudem eine Plattform für ihre Ideen zur Steigerung der Nachhaltigkeitsleistung gegeben.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator EFFAS E13-01
Verbesserung der Energieeffizienz der eigenen Produkte im Vergleich zum Vorjahr. Link

Wir erstellen keine eigenen Produkte.

Leistungsindikator EFFAS V04-12
Gesamtinvestitionen (CapEx) in Forschung für ESG-relevante Bereiche des Geschäftsmodells, z. B. ökologisches Design, ökoeffiziente Produktionsprozesse, Verringerung des Einflusses auf Biodiversität, Verbesserung der Gesundheits- und Sicherheitsbedingungen für Mitarbeiter und Partner der Lieferkette, Entwicklung von ESG-Chancen der Produkte, u. a. in Geldeinheiten bewertet, z. B. als Prozent des Umsatzes. Link

Wir haben aktuell kein eigenes, explizites Forschungsbudget - Forschung findet in Partnerschaften und mitunter Fördermittelfinanziert statt.

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.

Siehe Mengenangaben unter Ressourcenmanagement (siehe Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11-12)

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.

In der aktuellen Klimaschutzvereinbarung zwischen dem Land Berlin, vertreten durch die Senatsverwaltung für Mobilität, Verkehr, Klimaschutz und Umwelt und dem ITDZ Berlin aus dem Jahr 2021, wurden Maßnahmen festgelegt, um auf einen wirtschaftlichen, ökologisch-verträglichen sowie möglichst sparsamen Energieeinsatz, aber auch auf die intensive Nutzung regenerativer Energien im Gebäudebestand hinzuwirken.
Zentrales Ziel ist es, die Energieeffizienz bestehender technischer Anlagen kontinuierlich zu steigern, Energieeffizienz als Kriterium bei der Auslesung neuer Anlagen in die Planungen einzubeziehen und im Zuge der Beschaffung von Waren, Bau- und Dienstleistungen zu berücksichtigen.
Langfristige Schwerpunktbereiche sind dabei:

Ressourcenmanagement

- Intelligenter Betrieb der Rechenzentren durch den Einsatz energiesparender Rechenzentrumstechnik und der Verfolgung einer konsequenten Server-Virtualisierungsstrategie
- Optimierung der Gebäudetechnik durch innovative Konzepte in den Bereichen Beleuchtung, Raumluftklimatisierung sowie Wärmeverteilung und -nutzung
- Optimierung des Fuhrparks durch Unterhaltung von energieeffizienten und emissionsarmen Gebrauchsfahrzeugen

Durch die in der Klimaschutzvereinbarung verfassten Maßnahmen zeigt das ITDZ Berlin, dass es seine Verantwortung für den Klima- und Umweltschutz wahrnimmt. Während der Laufzeit dieser Vereinbarung wird das ITDZ Berlin geeignete Schritte unternehmen, um das Unternehmen bis 2045 klimaneutral zu gestalten.
Ein weiteres wichtiges Ziel ist es, die direkten $CO_{2,,}$ -Emissionen bis Ende 2030 um mindestens 33 Prozent gegenüber dem Basisjahr 2019 zu senken. Dies entspricht einer Reduzierung von insgesamt 32 Tonnen. (Kompensationsmaßnahmen sind hier nicht berücksichtigt.)
Parallel verfolgt das ITDZ Berlin das Ziel, durch die Umsetzung der benannten Maßnahmen und ggf. weitere Bemühungen die den indirekten $CO_{2,,}$ -Emissionen zu Grunde liegenden Endenergieverbräuche bis Ende 2030 um mindestens 13 Prozent zu reduzieren.

Vor diesem Hintergrund wurde das Zwischenziel vereinbart, bis Ende 2025 eine Reduzierung in Höhe von 458 Tonnen (inklusive indirekter CO_2,-Emissionen) gegenüber dem Basisjahr zu erreichen. Sollte dieses Zwischenziel verfehlt werden, sind geeignete Anpassungen an den Maßnahmen bzw. am Gesamtziel abzustimmen.

Das ITDZ Berlin verfolgt analog zum Land Berlin das Ziel, bis 2045 klimaneutral zu werden. Dazu werden über das Jahr 2030 hinaus in Ergänzung zur Transformation des Energiesystems zusätzliche erneuerbare Energien mit den dann verfügbaren neuen technischen Standards eingesetzt sowie Maßnahmen zur Energie- und Ressourceneffizienz umgesetzt, um den Gebäudebetrieb und die betrieblichen Prozesse weiter zu optimieren. Eine Mitarbeiterschulung im Sinne der Klimaschutzbildung wird langfristig Bestandteil der Unternehmenskultur sein.
Mittels des jährlichen Monitoring-Berichts mit der Senatsverwaltung für Mobilität, Verkehr, Klimaschutz und Umwelt werden die Maßnahmen und Ziele aus der Klimaschutzvereinbarung betrachtet und unabhängig bewertet. Darüber hinaus legt das ITDZ Berlin einen hohen Anspruch auf die stetige Weiterentwicklung seiner Nachhaltigkeitsstrategie inkl. Energiemanagement und nachhaltiger Beschaffung. Über die Beachtung geltender Gesetze und Regelungen hinaus, gestaltet es aktiv seine Rolle als Vordenker und Umsetzer

von Green-IT.

Von den insgesamt 22 Maßnahmen, konnten wir für das Berichtsjahr 2022 bereits acht als vollständig umgesetzt melden z.B. die Ermittlung eines unternehmensweiten CO_2 -Fußabdruckes liegt seit Juni 2022 vor. Ebenfalls ist unser Fuhrpark bereits zu 100% elektrisch und die Mitarbeitermobilität konnte mit der Bereitstellung von ITDZ Diensträdern klimafreundlicher gestaltet werden.
Weiterhin gelang es uns hinsichtlich der Reduktion des Betriebs der Notstromaggregate auf das betrieblich notwendige Minimum, der Optimierung der Gebäudeheizungen und raumlufttechnischen Anlagen eine Umsetzungsgrad von 100% zu erlangen.
Das Energiemanagement war in einige Monate unbesetzt, konnte aber seit Juni 2023 wieder neubesetzt werden, sodass die Arbeiten zur Aufrechterhaltung der Zertifizierung im Bereich Energiemanagement wieder aufgenommen werden konnten.
Auch die Erstellung eines Klimaneutralitätskonzeptes steht noch aus, ist aber für 2024 in Planung.
Natürlich gibt es auch Risiken, die bei der Weiterentwicklung unserer Nachhaltigkeitsstrategie zu erwägen sind.

Das Angebot von Produkten und Dienstleistungen entsteht künftig nicht mehr entlang linearer Wert-
schöpfungsketten, sondern in flexiblen Wertschöpfungsnetzwerken. Ein Ergebnis und somit ein Risiko dieser immer dynamischer werdenden Entwicklung gerade im Bereich der IT Entwicklung und mit dem Voranschreiten der Digitalisierung im Land Berlin, ist unter anderem die mangelnde Planbarkeit. Dies zeigt sich allein an der Entwicklung der vergangenen zehn Jahre. So gilt es fortwährend zu erörtern wie die Anforderungen nach flexiblen, agilen Systemen mit einer langfristigen Zielsetzung
der Nachhaltigkeit vereinbar sind.
Die rasche Geschwindigkeit der Weiterentwicklung im Bereich der IT generell aber auch von intelligenten, selbstlernenden Systemen, erfordert ein ebenso schnelleres Reagieren auch im Bereich der Nachhaltigkeitsstrategie. Dies birgt auch Chancen: Folgende Fragen müssen weiter betrachtet werden.
.
• Inwieweit führen softwaredefinierte Produkte zu weniger Materialverbrauch und weniger Ver-
schwendung?
• Wie lässt sich Software in Richtung nachhaltige Entwicklung steuern, wenn intelligente Algo-
rithmen eine stetige Weiterentwicklung bestehender Systeme betreiben, ohne dass sie im Detail
vom Menschen gesteuert werden?
• Inwieweit kann Künstliche Intelligenz für die Verwirklichung der Nachhaltigkeitsziele genutzt

werden

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

Leistungsindikator EFFAS E04-01
Gesamtgewicht des Abfalls. Link

Wir erfassen unseren Abfall nicht in Gewicht, sondern in m³ der Abfallbehälter.
Gesamtvolumen des Abfalls : 626 m³

Leistungsindikator EFFAS E05-01
Anteil des gesamten Abfalls, der recycelt wird. Link

58,47% des Abfalls werden recycelt.
270 m³ Altpapier
92 m³ Gelbe Tonne (Wertstoff Verpackungen)
4 m³ Glas

Leistungsindikator EFFAS E01-01
Gesamter Energieverbrauch. Link

Gesamter Energieverbrauch: 11.128 MWh
Strom: 6.652 MWh
Wärme: 1.454 MWh
Treibstoff: 1.022 MWh

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.

2020 wurde ein Corporate Carbon Footprint-Bericht mit dem Basisjahr 2019 erstellt, in dem die Treibhausgasemissionen des ITDZ Berlin erfasst wurden. Zudem wurde definiert, welche Bereiche des Unternehmens von zentraler Bedeutung sind, um prioritär durch intelligente Maßnahmen eine zukünftige Reduzierung der Emissionen zu erzielen.

Die Berichterstellung und alle Berechnungen der Treibhausgasemissionen erfolgen gemäß des Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol) Corporate Accounting and Reporting Standard.

Die Bewertung der drei Scopes gemäß dem GHG Protocol ergeben für das Jahr 2019 Emissionen in der Höhe von ca. 36.800 Tonnen CO_2e mit der ortsbezogenen Methode und ca. 36.600 Tonnen CO_2e mit der marktbezogenen Methode.

Es liegen diese Berechnungen/Werte für 2022 nicht vor. Es ist in Planung in 2024 einen erneuten Corporate Carbon Footprint zu erstellen. Hierfür läuft bereits die Beauftragung.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

Leistungsindikator EFFAS E02-01
Gesamte THG-Emissionen (Scope 1, 2, 3). Link

Die Emissionen setzen sich dabei wie folgt zusammen:

Gesamt Scope 1:	133 CO2e (t) Gesamt
Scope 2 (ortsbezogene Methode):	4.018 CO2e (t)
Gesamt Scope 2 (marktbezogene Methode):	3.880 CO2e (t)
Gesamt Scope 3:	32.617 CO2e (t)
Gesamt (ortsbezogene Methode):	**36.768 CO2e (t)**
Gesamt (marktbezogene Methode):	**36.630 CO2e (t)**

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.

Oberstes Ziel ist es Arbeitnehmerrechte und entsprechende Gesetze ausnahmslos einzuhalten. Dieses Ziel ist aktuell erreicht.

Die Geschäftstätigkeit des ITDZ Berlin erstreckt sich gemäß des Errichtungsgesetzes ausschließlich auf Deutschland. Dementsprechend gelten maßgeblich deutsche Gesetze und im Speziellen Richtlinien für das Land Berlin. Diese werden selbstverständlich eingehalten. Risiken für Arbeitnehmerrechte, die im direkten Einflussbereich des ITDZ aus der Geschäftstätigkeit heraus entstehen, sind nicht bekannt. Um in dies zu überwachen und den Mitarbeitenden des ITDZ Berlin die Möglichkeit zu geben eventuelle Verstöße zu melden und schnellstmöglich zu korrigieren, gibt es im ITDZ Berlin eine Personalvertretung, eine Frauenvertreterin, eine Jugend- und Auszubildendenvertretung sowie eine Schwerbehindertenvertretung, welche sich für die Rechte der Mitarbeitenden einsetzen.

Maßnahmen seitens des Personalrates
Der Personalrat des ITDZ Berlin ist im vollen Umfang für die Umsetzungen, Überwachungen und Einhaltungen nach dem PersVg Berlin und deren weiteren gesetzlichen Bestimmungen (wie LGG, SGB, MuSchG, AÜG, KSchG, AGG, BUG, u.s.w.) verantwortlich.

Maßnahmen der Frauenvertreterin
Das ITDZ Berlin ist gesetzlich verpflichtet, einen Frauenförderplan zu erstellen, aus dem Strategien, Maßnahmen sowie eine Evaluation zur Messung des Erfolgs der einzelnen Maßnahmen entnommen werden können. Mit dem Frauenförderplan, der alle sechs Jahre neu erstellt und alle zwei Jahre durch das ITDZ Berlin der Entwicklung entsprechend angepasst wird, werden Mitarbeitende sensibilisiert die Themen der Gleichberechtigung und Gleichbehandlung ernst zu nehmen und mit Leben zu füllen. Ziel ist es, das

Landesgleichstellungsgesetz des Landes Berlin umzusetzen und den Frauenanteil in unterrepräsentierten Bereichen auf 50% zu erhöhen. Diesem Ziel nähert sich das ITDZ Berlin steig an. Die Frauenvertreterin achtet in ihrer Kontrollfunktion besonders darauf, dass bei Vorliegen ausreichender qualifizierter Bewerbungen von Frauen, mindestens gleich viele Frauen und Männer zu Vorstellungsgesprächen eingeladen werden.

Maßnahmen der Schwerbehindertenvertretung
Das ITDZ Berlin erfüllt derzeit die gesetzlich vorgegebene Quote der Beschäftigungspflicht nach § 154 SGB IX mit einem aktuellem Anteil von über 7% der Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung im Unternehmen. Die Dienststelle ist verpflichtet, alle schwerbehinderten Bewerbenden, welche die Zugangsvoraussetzungen erfüllen, zum Auswahlverfahren einzuladen. Das ITDZ Berlin gibt ALLEN Bewerbenden, auch denen die diese Voraussetzungen nicht erfüllen, die Chance, sich bestmöglich im Auswahlverfahren zu präsentieren und damit auch die Chance auf eine Anstellung im Unternehmen (§ 165 Satz 3 SGB IX).

Über die gesetzlichen Bestimmungen hinaus werden Mitarbeitende wiederholt zu ihrer Zufriedenheit befragt und davon entsprechende Maßnahmen abgeleitet. Seit 2020 erfolgen diese Befragungen mehrmals jährlich. Insbesondere im Betrieblichen Gesundheitsmanagement gibt es zahlreiche Angebote, die weit über gesetzliche Verpflichtungen hinaus gehen. Damit bietet das ITDZ Berlin den eigenen Mitarbeitenden bestmöglichen, präventiven Schutz vor arbeitsbedingten Erkrankungen und gestaltet im Falle einer Erkrankung den Wiedereinstieg möglichst einfach.

Die Mitarbeitenden werden über sämtliche Kommunikationskanäle (Mitarbeitendenportal, Audio- und Videopodcast, MitarbeitendenJourFix, Internes Magazin) u.a. über Nachhaltigkeitsthemen informiert. Zusätzlich wurde in 2020 eine eigene Plattform Nachhaltigkeitsmanagement aufgesetzt, die explizit zu allen Nachhaltigkeitsthemen informiert und mit digitalen Möglichkeiten der Partizipation ausgebaut wird. Auf diese Weise konnten bereits Ideen der Mitarbeitenden für Maßnahmen zur Erreichung der Klimaneutralität miteinander geteilt werden, die nach Prüfung auf Umsetzbarkeit stetig implementiert werden.

Die Geschäftstätigkeit des ITDZ Berlin erstreckt sich gemäß des Errichtungsgesetzes ausschließlich auf Deutschland.

Aus unserer unmittelbaren Geschäftstätigkeit innerhalb unserer direkten Einflussmöglichkeiten ergeben sich keine Risiken für Arbeitnehmerrechte. Darüber hinaus sehen wir jedoch Risiken innerhalb der Lieferkette unserer Produkte. Um diese Risiken zu minimieren und mittelfristig Einfluss nehmen zu können, ist das ITDZ Berlin seit 2022 Mitglied bei der NGO Electronics Watch. Die Zusammenarbeit mit Electronics Watch ist ein Hebel, um in der Lieferkette tatsächlich Veränderungen zugunsten der Einhaltung von Arbeits- und

Sozialstandards unserer Lieferanten und ihrer Bezugsquellen in den jeweiligen Ländern zu bewirken.

Alle Mitarbeitenden des ITDZ Berlin sind jährlich dazu verpflichtet die Arbeitssicherheit-und Brandschutzunterweisung sowie Unterweisung im Bereich der IT-Sicherheit und Datenschutz teilzunehmen.

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.

Berlin braucht dich
Die Berliner Senatsinitiative „Berlin braucht dich!" der Berliner Integrationsbeauftragten hat das Ziel, den Zugang für Menschen mit (familiärer) Einwanderungsgeschichte und/oder Rassismuserfahrung in Ausbildung und Arbeit bei öffentlichen Arbeitgebern zu verbessern und Chancengleichheit herzustellen. Das Projekt arbeitet daran, Hürden im Übergang von Schule zu Beruf für diese Jugendlichen abzubauen und stärkt dafür die Verbindung zwischen den Schulen und den öffentlichen Unternehmen. Als Einstiegsqualifizierung werden vom ITDZ Berlin pro Jahr ein bis zwei Plätze für ein sozialversicherungspflichtiges Praktikum von 6-12 Monaten angeboten. Das Praktikum findet unter Ausbildungsbedingungen statt und dient somit als ideale Vorbereitung auf eine anschließende Ausbildung. Der Zugang für junge Menschen mit Einwanderungsgeschichte wird entsprechend erleichtert und gefördert. Die Chancengleichheit, zu der wir uns als Unternehmen mit den Sustainable Developement Goals verpflichtet haben, wird damit greifbar umgesetzt.

Das ITDZ Berlin bietet drei Ausbildungsberufe, zwei duale Studiengänge und ein IT-Traineeprogramm an. Der Anteil der Dualen Studierenden mit Migrationshintergrund liegt derzeit bei 27,3%, bei den Auszubildenden sogar bei 39,6%. Generell wird bei der Zusammenstellung der Ausbildungsgruppen zu jedem Ausbildungsbeginn eine in jeder Hinsicht möglichst heterogene Gruppe angestrebt, was in den letzten Jahren auch stets gelang.

Girls Day
Um den Zugang für Mädchen in technische Berufe zu fördern, beteiligt sich das ITDZ Berlin zudem seit über 10 Jahren am Girls Day. Als Anschlussmaßnahme gibt es seit dem Jahr 2019 das Angebot eines offenen ITClubs für Mädchen,

den BITgirls. In beiden Formaten können Mädchen, unter Anleitung von Auszubildenden, erste technische Erfahrungen machen.
Durch die Summe der Maßnahmen konnte der Frauenanteil seit 2020 von 15% um 22% in der Ausbildung, um 8% in den Studiengängen und um 6,7 % im Traineeprogramm gesteigert werden. Diese positiven Veränderungen sollen weiter vorangetrieben werden.

EnterTechnik
Die Möglichkeit direkte berufliche Erfahrungen zu machen und in einen Ausbildungsberuf oder ein duales Studium zu wechseln, bietet die Kooperation mit EnterTechnik. Dieses Projekt ermöglicht Schulabsolventinnen, in einem einjährigen Programm verschiedene Unternehmen und technische Berufe kennen zu lernen. Dabei erfahren die interessierten jungen Frauen nicht nur viel über den beruflichen Alltag, sondern können auch ihre technischen Fähigkeiten entdecken und ausbauen. Das sind wichtige Voraussetzungen für eine gezielte Berufswahl und Karriereplanung.

Projektarbeit Frauenstudiengang
Seit 2020 besteht eine besondere Kooperation mit dem Frauenstudiengang der HTW Berlin. Im Zuge eines studentischen sechsmonatigen Technikprojektes arbeiten jährlich 5-7 Studentinnen unter fachlicher Begleitung des ITDZ Berlin an einer praxisorientierten Aufgabenstellung und werden auf das ITDZ Berlin als möglicher zukünftiger Arbeitgeber aufmerksam.

Frauennetzwerk EWMD
Zudem ist das ITDZ Berlin seit 2022 Mitglied beim Frauennetzwerk EWMD. Im Rahmen der Mitgliedschaft können sich insgesamt 10 Kolleginnen aus dem ITDZ Berlin in einem professionellen Frauennetzwerk austauschen, an Veranstaltungen teilnehmen. Es ist geplant die Kolleginnen als Botschafterinnen einzusetzen, um die neuen Impulse ins ITDZ Berlin zu transportieren und das interne Netzwerk und den Austausch zu fördern.

Diversity Day und Charta der Vielfalt
Das ITDZ Berlin hat sich die Förderung von Vielfalt, insbesondere im Rahmen der Unterzeichnung der „Charta der Vielfalt" seit einigen Jahren zur Aufgabe gemacht. Diese freiwillige Selbstverpflichtung ist für das ITDZ Berlin selbstverständlicher Teil der Unternehmenskultur. Jährlich nimmt das ITDZ Berlin am Deutschen Diversity-Tag, initiiert von der Charta der Vielfalt, teil. Die Diversity-Tage 2020 und 2021 fanden pandemiebedingt digital statt, in 2022 wurden Angebote vor Ort und Online bereit gestellt, u.a. Diversity-Workshops und Online-Lernsessions. Zudem sind Diversity-Workshops fester Bestandteil der Nachwuchskräfteförderung und werden von und für Auszubildende und Studierende organisiert. Weitere Aktionstage, z.B. den Internationalen Frauentag, den Tag der Menschen mit Behinderung oder den Pride Day nutzt das ITDZ Berlin, um sich wiederkehrend auf internen und externen Kommunikationskanälen für Vielfaltsförderung stark zu machen.

Audit berufundfamilie
Zur Förderung eines sozialen Umfeldes bietet das ITDZ Berlin seit Sommer 2022 eine Firmen Kindertagespflege mit Betreuung der Kinder durch zwei qualifizierte und durch das Jugendamt geprüfte Kindertagespflegerinnen an. Seit 2010 ist das ITDZ Berlin als familien- und lebensphasenorientiertes Unternehmen im Rahmen des audit berufundfamilie zertifiziert - 2022 erfolgte die 5. Re-Zertifizierung. Das in 2022 aktualisierte Handlungsprogramm umfasst die vereinbarten Maßnahmen für die kommenden drei Jahre bis 2025. Dazu gehören die Aufrechterhaltung und Erweiterung von flexiblen Arbeitszeiten, mobilem Arbeiten sowie das Angebot von Teilzeitbeschäftigung, von dem Mitarbeitende aller Geschlechter profitieren. Auch in der Ausbildung und im Studium wird die Möglichkeit der Teilzeitausbildung aktiv beworben und auch schon genutzt.

Fair Company
Seit 2019 ist das ITDZ Berlin Mitglied der Fair-Company-Initiative. Damit verpflichtet sich das Unternehmen zur Einhaltung klarer Regeln für ideale berufliche Einstiegsmöglichkeiten sowie die Übernahme der Verantwortung und Wertschätzung unserer Nachwuchskräfte.

Weiterhin kann berichtet werden, dass Kennzahlen hinsichtlich des Frauenanteils in Leitungspositionen und Anteil von Beschäftigten mit Behinderung (gem. SGB IX § 154 ff.) erhoben und bewertet werden.
Der Frauenanteil in Führungspositionen betrug in 2022 49%. Da das ITDZ Berlin seit einigen Jahren einen erheblichen Personalaufbau hat, ist eine Messbarkeit/Planbarkeit des relatives Anteils erschwert. Zielmarke für 2024 liegt bei 48%.
Der Anteil der Beschäftigten mit Behinderung betrug in 2022 7,3 %. Ziel ist hierbei in 2024 einen Anteil von mindestens 5 % zu erreichen.

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.

Ausgangspunkt zur Ableitung der Qualifizierungsmaßnahmen bildet im ITDZ Berlin die flächendeckende Durchführung von Jahresgesprächen zwischen den Mitarbeitenden und ihrer jeweiligen Führungskraft. Auf diesem Wege werden die Unternehmensziele erläutert, auf die operative Arbeitsebene heruntergebrochen und der Bedarf an nötigen Qualifizierungsmaßnahmen zur

Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit und zur nachhaltigen Optimierung der Qualifikation auf fachlicher, methodischer, sozialer und persönlicher Ebene eruiert. Alle Maßnahmen befinden sich im laufenden Prozess und werden regelmäßig durch Umfragen zur Mitarbeitendenzufriedenheit überprüft. Dem zur Seite steht unser Gesundheitsmanagement, welches auch die gesundheitliche und psychosoziale Arbeitsfähigkeit bestmöglich unterstützen soll. Alle damit verbundenen Ziele sind erreicht.

Fachliche Qualifizierung
Basis für die fachliche Entwicklung der Mitarbeitenden bildet ein zielgruppenorientierter Standardtrainingskatalog. Um das Weiterbildungsangebot stets aktuell zu halten und dies zukunftsgerichtet zu gestalten, werden jährlich unternehmensübergreifende Bildungsbedarfserhebungen durchgeführt und der Trainingskatalog entsprechend aktualisiert. Ergänzt werden die Standardtrainings durch individuelle Qualifizierungsmaßnahmen, um Entwicklungen mit Fach- oder Führungsschwerpunkt zu unterstützen. Zur Erleichterung des Einstiegs in eine Führungslaufbahn wurde 2021 eine dritte Führungsebene als Personalentwicklungsinstrument etabliert. In den vergangenen Jahren erfolgte zudem ein kontinuierliche Ausbau digitaler Lernangebote. Ein wichtiger Meilenstein ist die Implementierung einer hauseigenen E-Learning Plattform, die Lernvideos und ITDZ-spezifische Lerninhalte bündelt. Im Zusammenspiel mit Möglichkeiten des mobilen Arbeitens wird so die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf kontinuierlich unterstützt. Auch wenn Mitarbeitende intrinsisch motiviert eigene Weiterbildungsmaßnahmen vorschlagen, werden solche Bestrebungen finanziell und organisatorisch unterstützt. Dafür stellt das ITDZ Berlin jährlich ein Budget von über 1 Mio. Euro für Weiterbildung und Qualifizierung bereit und fördert berufsbegleitende Studien mit einem pauschalen Zuschuss.

Persönliche Weiterentwicklung und Teamzusammenhalt
Seit 2019 wird die Methode Corporate Happiness im ITDZ Berlin verankert. Diese stellt den Leitsatz „Glückliche Menschen sind erfolgreiche Menschen" in den Mittelpunkt und setzt dafür die ganz persönliche, menschliche Entwicklung in den Fokus. In den letzten Jahren durchliefen drei Gruppen von Mitarbeitenden und alle Führungskräfte der Managementebene dieses einjährige Training. Anschließend wurden Mitarbeitende, die die Ausbildung vollständig durchlaufen hatten, zu Multiplikatoren ausgebildet und tragen die Prinzipien und Leitsätze der Methode ins gesamte Haus. Inzwischen wurden alle entspringenden Aktivitäten unter dem Projektschirm „ITDZ im Wandel" gebündelt und die Grundsätze dieser Philosophie sind fester Bestandteil der Gesamtstrategie des Hauses. Weiterhin werden im ITDZ Berlin teambildende Maßnahmen gefördert. Zur Stärkung der Zusammenarbeit und Kommunikation innerhalb der einzelnen Teams werden einmal jährlich durch externe Coaches moderierte Teamtage für alle Fachbereiche angeboten. Darüber hinaus sind Teamcoachings in Veränderungsprozessen ein fester Bestandteil der Teamentwicklung.

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Gesunde und zufriedene Mitarbeitende sind wesentliche Voraussetzungen für einen langfristigen Unternehmenserfolg. Entsprechend bietet das ITDZ Berlin seinen Beschäftigten die Möglichkeit, viele verschiedene Gesundheitsangebote in Anspruch zu nehmen. Diese erstrecken sich über Sport- und Präventionskurse bis hin zu Massagen und Beratungsmöglichkeiten. Dabei hat das ITDZ Berlin bei allen Vorhaben im Blick, wie sich neue Anforderungen bzw. unternehmerische Veränderungen auf die Gesundheit am Arbeitsplatz auswirken und was gemeinsam vorausschauend getan werden kann, um gut aufgestellt zu sein für die Aufgaben und Ziele als IT-Dienstleister des Landes Berlin.

Koordiniert werden Angebote und Maßnahmen durch die Gesundheitskoordinatorin. Diese beschäftigt sich mit der Gestaltung und nachhaltigen Etablierung gesundheitsfördernder Strukturen und Prozesse innerhalb der Organisation sowie der Sensibilisierung für gesundheitsbewusstes Verhalten der Mitarbeitenden. Dies erfolgt bspw. durch Veranstaltungen wie den jährlich stattfindenden Gesundheitstag und Firmenlauf, individuelle Beratung und Sicherstellung einer ergonomischen Arbeitsplatzausstattung, regelmäßige Check Ups z.B. zur Augengesundheit und Grippeschutzimpfungen sowie vielzählige Gesundheitsangebote (z.B. Kurse, Anwendungen, Präventionszuschüsse, Bildschirmarbeitsplatzbrille) und gemeinschaftsfördernder Aktivitäten wie Laufgruppen.

Seit 2020 bietet das ITZD Berlin seinen Mitarbeitenden im Rahmen des Mobilitätskonzeptes Zuschüsse zur Nutzung von Diensträdern oder das Firmenticket der öffentlichen Verkehrsbetriebe. Auf diese Weise werden Anreize für einen gesundheits- und nachhaltigkeitsbewussten Arbeitsweg geschaffen. Die Anzahl der interessierten Mitarbeitenden ist seither gestiegen. Derzeit sind 72 Räder in Benutzung womit gemeinsam mit dem Firmenticket ein großer Teil der Belegschaft umweltfreundliche Transportmittel nutzt.

Ein weiterer Baustein ist das betriebliche Wiedereingliederungsmanagement durch dessen Maßnahmen langzeiterkrankte Mitarbeitende bei der Rückkehr an den Arbeitsplatz begleitet werden. Derzeit nehmen dieses freiwillige Angebot noch nicht alle wiederkehrenden Mitarbeitenden in Anspruch.

Gerade im Zuge der Corona-Pandemie wurde ein besonderes Augenmerk auf das Thema psychische Belastung gelegt. Die bereits bestehende Kooperation mit der externen Sozial- und Mitarbeitenden-Beratung wurde vertieft und das Beratungs- und Austauschangebot bei psychischen und sozialen Krisen und Konflikten im beruflichen und privaten Bereich aufgestockt. Ebenso besteht die Zusammenarbeit mit Krankenkassen und einem externe Dienstleister für den Betriebsärztlichen- und sicherheitstechnischen Dienst.

Auch das Thema „Mobiles Arbeiten" und einhergehende Chancen, aber auch Risiken, sind selbstverständlich verstärkt in den Fokus gerückt. Es werden darauf zugeschnittene digitale Gesundheitsangebote unterbreitet und Unterstützung beim gesunden Führen auf Distanz zur Verfügung gestellt.

Risiken für die Qualifizierung

Aus unserer Geschäftstätigkeit heraus ergeben sich keine spezifischen Risiken für die Qualifizierung oder Beschäftigungsfähigkeit unserer Mitarbeitenden. Diese arbeiten nahezu alle ausschließlich am Computer. Den Risiken im Büroumfeld, wie langes Sitzen oder intensive Bildschirmarbeit, wird gezielt durch die Aktivitäten unserer Gesundheitskoordinatorin entgegengewirkt. Risiken für Menschen außerhalb unseres direkten Einflussbereiches sind uns bisher nicht bekannt. Im Zuge unseres Vorhabens innerhalb unserer Beschaffung auch soziale Nachhaltigkeitskriterien stärker einzubeziehen, werden wir hier zukünftig genauer hinschauen.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

Leistungsindikator EFFAS S03-01
Altersstruktur und -verteilung (Anzahl VZÄ nach Altersgruppen).
Link

< 30 Jahre

Absolut	Relativ
155,58	14,44 %

31– 50 Jahre

Absolut	Relativ
532,05	49,39 %

> 50 Jahre

Absolut	Relativ
388,62	36,08 %

Leistungsindikator EFFAS S10-01
Anteil weiblicher Mitarbeitenden an der Gesamtzahl der Mitarbeitenden. Link

Absolut	Relativ
450,26	41,80%

Leistungsindikator EFFAS S10-02
Anteil weiblicher VZÄ in Führungspositionen im Verhältnis zu gesamten VZÄ in Führungspositionen. Link

Stand 30.04.2023

Absolut	Relativ
48,44	47,45%

Leistungsindikator EFFAS S02-02
Durchschnittliche Ausgaben für Weiterbildung pro VZÄ pro Jahr.
Link

ca. 1000€ /VZÄ

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.

Innerhalb des direkten Einflussbereiches ist dem ITDZ Berlin die Einhaltung von Menschenrechten selbstverständlich. Aufgrund der vollständigen Einhaltung deutscher Gesetze, schließen wir jegliche Risiken bezüglich Verstößen gegen Menschenrechte absolut aus. Verstöße gegen die Menschenrechte innerhalb der Lieferkette oder sonstigen Geschäftsbeziehungen sind nicht bekannt und es wird in jeglicher Zusammenarbeit auf die Einhaltung sämtlicher rechtlicher und ethischer Standards bestanden.

Darüber hinaus sehen wir jedoch Risiken für Menschrechte innerhalb der Lieferkette. Um an dieser Stelle zumindest die Möglichkeit von aussagekräftigen Kontrollen zu erhalten und mittelfristig Einfluss auf die Beteiligten in der Lieferkette nehmen zu können, sind wir seit 2022 Mitglied bei Electronics Watch.

In 2022 war die Stelle der Nachhaltigkeitsmanagerin im Zentralen Einkauf noch nicht besetzt.
Daher existierten hierzu noch keine konkreten Zielsetzungen in 2022.
Seit Mai 2023 ist die Stelle nun besetzt. Ziel ist, bei allen relevanten Ausschreibungen (Risiko für Menschrechtsverletzungen und Einflussmöglichkeit des ITDZ Berlin) verbindliche Arbeits- und Sozialstandards vorzugeben und deren Einhaltung zu kontrollieren. Hierbei handelt es sich um die ILO-Kernarbeitsnormen und die ILO Normen 155,170,131,1 und 102.
Eine Umsetzungsgrad von 100% wird hierbei angestrebt.
Ein weiteres Ziel für 2024 ist, auch bei bestehenden Verträgen (mehrjährige Rahmenverträge) zu überprüfen, ob Menschrechtsverletzungen in der

Lieferkette bestehen und hier ggf. eine zukünftige Einhaltung der Menschenrechte zu vereinbaren.

Bezüglich der Risiken für die Menschenrechte wird auf Kapitel 4 (Tiefe der Wertschöpfungskette) verwiesen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

Leistungsindikator EFFAS S07-02 II
Prozentsätze alle Einrichtungen, die nach SA 8000 zertifiziert sind. Link

Derzeit ist keine Prüfung geplant.

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.

Derzeit gibt es keine weiteren Aktivitäten über unsere Geschäftstätigkeit hinaus und sind auch keine konkreten Pläne vorhanden.

Das Gemeinwesen betreffende Aktivitäten über unsere Geschäftstätigkeiten hinaus sind unter dem Kapitel 15(Chancengerechtigkeit) erfasst.

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.

Das ITDZ Berlin ist in keiner politisch aktiven Organisation Mitglied. Es werden unregelmäßige Kontakte zu den Fachpolitiker*innen aller Fraktionen im Abgeordnetenhaus gepflegt und auf Anfrage u.a. zum EGovG Bln und zu den Haushaltsgesetzen beraten. Als IKT-Dienstleister des Landes Berlin beteiligt sich das ITDZ Berlin situativ an der Diskussion zur Digitalisierung der Berliner Verwaltung.

Wir nehmen an keiner Stelle politischen Einfluss, jeglicher Kontakt dient ausschließlich fachlichem Austausch im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit gemäß des Errichtungsgesetzes. Dementsprechend gibt es keine Kriterien nach denen das ITDZ Berlin über politisches Engagement entscheidet und keinerlei Parteispenden.

Das ITDZ Berlin ist eine Anstalt des öffentlichen Rechtes, hat einen politischen Auftrag und handelt unter den gesetzlichen Rahmenbedingungen des Berliner E Government Gesetzes.
Das Lieferkettensorgfaltsgesetz ist von Relevanz für unsere Beschaffung und wird in diesem Bereich durch unsere Nachhaltigkeitsmanagerin angewandt.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

Leistungsindikator EFFAS G01-01
Zahlungen an politische Parteien in Prozent vom Gesamtumsatz.
Link

Es erfolgen keinerlei Zahlungen an politische Parteien

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.

Recht und Compliance ist ein eigener Fachbereich und dem Vorstand direkt unterstellt. Er gewährleistet die Einhaltung der Compliance im ITDZ Berlin.

Der Fachbereich Recht und Compliance berät und unterstützt in Fragen der Compliance und informationssicherheitsrelevanten Belange und ist für die

Informationssicherheit, den Geheim- und Sabotageschutz, den Datenschutz, die Revision, dem Notfallmanagement und das Rechtswesen des ITDZ Berlin nach innen und außen verantwortlich. Die jährlich mit dem Vorstand abgestimmte Planung und die daraus resultierenden Ziele wurden bisher stets erreicht.

Die Innenrevision im ITDZ Berlin führt seit 1. Januar 2006 im Auftrag des Vorstands Prüfungen durch, ob der Geschäftsablauf im ITDZ Berlin ordnungsgemäß, zweckmäßig und wirtschaftlich ist. Eine weitere Aufgabe ist die Korruptionsprävention. Um die Mitarbeitenden des ITDZ Berlin für das Thema „Korruptionsgefährdung" zu sensibilisieren und ihnen einen Handlungsleitfaden bei Korruptionsversuchen zur Verfügung zu stellen, wurde ein Antikorruptionshandbuch erarbeitet. Zur Einschätzung und Festlegung besonders korruptionsgefährdeter Arbeitsbereiche wird regelmäßig ein sogenannter Gefährdungsatlas aktualisiert.
Folgende Korruptionsrisiken sind u.a. gegeben: 1) Im Berich der Finanzbuchhaltung = Keine ordnungsgemäße Dokumentation der Finanzbücher; Interne Mitarbeiter, die sich von Geschäftspartnern/Firmen bestechen lassen; Die Schaffung u. Nutzung von sog. Schmiergeldkassen. Den Risiken wie u.a. wie folgt entgegengewirkt: Ordnungsgemäße Dokumentation aller Transaktionen unter Wahrung des (mindestens) "4-Augen-Prinzips"; ordnungsgemäßer Schutz der Geschäftbücher unter Wahrung der gesetzlichen Aufbewahrungsfristen; Teilung der Aufgabenbereiche und somit Sicherstellung, dass kein Mitarbeiter für mehr als einen Transaktionsschritt zuständig ist. 2) Im Bereich Veranstaltungen, Reisen = Angebote von Unternehmungen, Geschenken und Reisen, an öffentliche Beamte/ Mitarbeiter, um Vergabeentscheidungen zu beeinflussen (Erhalt eines unzulässigen Vorteils); Dem Risiko wird u.a. wie folgt entgegengewirkt: Klare und transparente Antikorrutionsrichtlinien; Verbot bzgl. der Annahme von Geschenken und geldwerten Vorteilen; Einbeziehung der Innenrevision; Schaffung von klaren Befugnisregelungen. 3) Im Bereich Cyberkriminalität/Spionage/IT-Ausfälle/Datenmissbrauch= Hackerangriffe auf IT-Systeme; Manipulation von Finanzdaten; Abfangen u. Abhörnen von E-Mails/Telefonaten; Anwerben von Mitarbeitern. Dem Risiko wird u.a. wie folgt entgegengewirkt: Stetiges Vorhandensein von aktueller Antivirensoftware, Firewalls und Passwortrichtlinien; Vorhandensein von Krisenplänen und Prozessen im Fall von Sicherheits- und Datenschutzvorfällen/Notfällen; Benachrichtigung an Strafverfolgungs- und Aufsichtsbehörden; Abschluss von Geheimhaltungsvereinbarung zur Wahrung von relevanten Geschäfts- und Betriebsgeheimnissen/ Unterzeichnung von Verschwiegenheitsvereinbarungen in Arbeitsverträgen; Hohe Standards bei der IT-Sicherheit (BSI-Grundschutz); Durchführung von Penetrationstetst; Security Operatons Center (SOC) eingerichtet, Eingeschränkte Nutzung des USB-Ports; Sicherstellung einer fallbegleitenden internen und externen Kommunikation im Krisenfall.

Die Tätigkeitsfelder der Innenrevision erfassen alle Aktivitäten des ITDZ Berlin und gliedern sich in die Prüfungen der Qualität, Sicherheit, Ordnungsmäßigkeit, Wirtschaftlichkeit und Funktionalität der Strukturen und

Prozesse inkl. des Internen Kontrollsystems (IKS). Die Aufgaben, Pflichten und Rechte der Internen Revision sind in der Revisionsordnung dokumentiert und vom Vorstand sowie dem Verwaltungsrat verabschiedet. Für den Vorstand und alle Mitarbeitenden im ITDZ Berlin gelten die Inhalte des Berliner Corporate Governance Kodex in seiner jeweilig gültigen Fassung als Grundlage und Richtschnur für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit mit dem Verwaltungsrat, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, den Kunden und der Öffentlichkeit. Zur Schaffung von Rechtssicherheit gilt unternehmensweit das "4-Augen-Prinzip". Es gibt zudem die Möglichkeit sich in Korruptionsverdachtsfällen anonym an ein sog. Hinweisgebersystem zu wenden.

Des Weiteren trägt die Digitalisierungsstrategie des ITDZ Berlin zur Bekämpfung von Korrution bei, da durch die Einführung von digitalen Lösungen des ITDZ Berlin generell mehr Transparenz und Dokumentation von Vorgängen erreicht werden kann.

Entsprechende Verstöße sowie Haftungsfälle sind im Jahr 2021/2022 nicht aufgetreten, somit wurde dieses Ziel erreicht. Ein weiteres wesentliches Ziel ist im Rahmen der Informationssicherheit die Einhaltung der IT-Sicherheitsstandards, insbesondere der Standards des Bundesamtes für Informationssicherheit (BSI). Die Einhaltung der BSI-Anforderungen für den zertifizierten IT-Verbund wird im Rahmen eines Überwachungsaudits jährlich extern überprüft. Die Rezertifizierung für das Jahr 2020 ist erfolgreich abgeschlossen, die Überwachungsaudits in 2021 und 2022 waren ebenfalls erfolgreich.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

Leistungsindikator EFFAS V01-01
Ausgaben und Strafen nach Klagen und Prozessen wegen wettbewerbswidrigen Verhaltens, Kartell- und Monopolverstößen.
Link

Klagen oder Prozesse gegenüber dem ITDZ Berlin wegen wettbewerbswidrigen Verhaltens-, Kartell- und Monopolverstößen sind nicht erfolgt.

Leistungsindikator EFFAS V02-01
Prozent vom Umsatz in Regionen mit einem Transparency International Corruption Index unter 60. Link

Wir sind ausschließlich in Deutschland tätig, daher 0%.

Deutscher NACHHALTIGKEITS Kodex

DNK-Erklärung 2022

Kulturprojekte Berlin GmbH

Leistungsindikatoren-Set	GRI SRS
Kontakt	Kulturprojekte Berlin GmbH Zuständigkeit innerhalb der Geschäftsführung: Moritz van Dülmen Nachhaltigkeitsbeauftragter Dr. Jens Thomas Klosterstraße 68 10179 Berlin-Mitte Deutschland +49 (0)30 24749-700 +49 (0)30 24749-710 info@kulturprojekte.berlin

Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden Berichtsstandards verfasst:	GRI SRS

Inhaltsübersicht

Allgemeines

Allgemeine Informationen

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Strategie

1. Strategische Analyse und Maßnahmen
2. Wesentlichkeit
3. Ziele
4. Tiefe der Wertschöpfungskette

Prozessmanagement

5. Verantwortung
6. Regeln und Prozesse
7. Kontrolle

   Leistungsindikatoren (5-7)
8. Anreizsysteme

   Leistungsindikatoren (8)
9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

   Leistungsindikatoren (9)
10. Innovations- und Produktmanagement

    Leistungsindikatoren (10)

KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE

Umwelt

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen
12. Ressourcenmanagement

    Leistungsindikatoren (11-12)
13. Klimarelevante Emissionen

    Leistungsindikatoren (13)

Gesellschaft

14. Arbeitnehmerrechte
15. Chancengerechtigkeit
16. Qualifizierung

    Leistungsindikatoren (14-16)
17. Menschenrechte

    Leistungsindikatoren (17)
18. Gemeinwesen

    Leistungsindikatoren (18)
19. Politische Einflussnahme

    Leistungsindikatoren (19)
20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

    Leistungsindikatoren (20)

Stand: 2022, Quelle: Unternehmensangaben. Die Haftung für die Angaben liegt beim berichtenden Unternehmen.

Die Angaben dienen nur der Information. Bitte beachten Sie auch den Haftungsausschluss unter www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzerklaerung

Heruntergeladen von www.nachhaltigkeitsrat.de

Allgemeines

Allgemeine Informationen

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

Die Kulturprojekte Berlin GmbH unterstützt als landeseigene Gesellschaft die Förderung, Vernetzung und Vermittlung von Kultur in der Hauptstadt. Als kompetente Partnerin für die Berliner Kultur und das Land Berlin konzipieren und organisieren wir komplexe kulturelle Projekte und stadtweite Initiativen sowie Themenjahre zu zeitgeschichtlichen Ereignissen, Gedenktagen und Jubiläen. Wir sind Trägerin von Spielstätten und Festivals und übernehmen Serviceleistungen für Museen und andere Kulturinstitutionen in der Stadt. Zu unseren Projekten gehören die Festivitäten zu den Jubiläen des Mauerfalls, das Kultursommerfestival, die Lange Nacht der Museen und die Berlin Art Week. Außerdem betreiben wir das Beratungszentrum Kreativ Kultur Berlin, die Plattformen Berlin Bühnen, das Museumsportal Berlin und Creative City Berlin und bringen mit dem Museumsdienst Berlin Bildungs- sowie Vermittlungsangebote in die Berliner Museen.

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.

Kulturprojekte Berlin orientiert sich am Nachhaltigkeitsleitbild des Landes Berlin. Dieses geht von der Annahme aus, dass ein nachhaltiger Wandel nur gelingen kann, wenn das Wachstum der Stadt im Blick behalten und dabei wirtschaftliche Interessen, soziale Gerechtigkeit, kulturelle Entfaltung und der Schutz natürlicher Lebensgrundlagen in Einklang gebracht werden. Zudem spielen für uns die ILO Kernarbeitsnormen sowie die 17 Nachhaltigkeitsziele (SDGs) eine wesentliche Rolle – bei den ILO-Kernarbeitsnormen stehen das Verbot von Diskriminierungen in Beschäftigung und Beruf sowie der Arbeitsschutz, die Arbeitssicherheit und Einhaltung des Mindestlohns im Vordergrund. Bei den SDGs sind für uns primär die Ziele 3 (Gesundheit und Wohlergehen), 4 (Hochwertige Bildung), 5 (Geschlechtergleichheit), 11 (Nachhaltige Städte und Gemeinden), 12 (Nachhaltiger Konsum und Produktion), 13 (Maßnahmen zum Klimaschutz), 16 (Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen) und 17 (Partnerschaften zur Erreichung der Ziele) handlungsleitend.

Seit dem zuletzt eingereichten DNK-Bericht haben wir uns zudem verstärkt mit dem Thema Nachhaltigkeit auseinandergesetzt und arbeiten stetig an der Verbesserung der eigenen Leistungen insbesondere in den Bereichen Umweltschutz und Soziales. So ist künftig die Implementierung eines strategischen Nachhaltigkeitsmanagements im Kontext einer neuen Querschnittsabteilung Organisationsentwicklung geplant, um den bisher dezentralisiert durchgeführten Nachhaltigkeitsmaßnahmen in einzelnen Bereichen und Projekten ein unternehmensübergreifendes Nachhaltigkeitsverständnis und -konzept gegenüberzustellen – Ziel ist es, darüber eine Nachhaltigkeitsleitlinie zu verfassen und unseren Mitarbeitenden das entsprechende Handwerkszeug zur Verfügung zu stellen, das es für eine nachhaltige Unternehmenstransformation braucht. Die wesentlichen

Handlungsfelder lauteten in 2022 wie folgt: • Nachhaltige Beschaffungen, • effiziente Ressourcennutzung und Abfall, • Mitarbeitende und Personalpolitik, • Veranstaltungen, • Partnerschaften und Kooperationen. Der Schwerpunkt wurde in 2022 besonders auf den Bereich der ökologischen Nachhaltigkeit gelegt. So wurde mit der Entwicklung einer langfristigen Strategie und eines Maßnahmenkataloges im Bereich der ökologischen Nachhaltigkeit begonnen. Im ersten Schritt ist dazu die Durchführung einer internen Mitarbeiter*innen-Befragung für das Jahr 2023 angedacht. Ziel ist es, den Ist-Zustand zu eruieren und einen Soll-Zustand in Bezug auf Nachhaltigkeitsaspekte zu definieren. Dazu gehört neben der Herausarbeitung neuer Handlungsfelder auch die Ermittlung dazugehöriger Kennzahlen, um die entsprechenden Erfolge unserer Maßnahmen langfristig messen zu können.

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.

Als landeseigenes Dienstleistungsunternehmen in der Kunst- und Kulturbranche haben Nachhaltigkeitsaspekte eine hohe Relevanz für Kulturprojekte Berlin – Aspekte der eigenen Geschäftstätigkeit wirken auf Aspekte der Nachhaltigkeit ein und umgekehrt, Aspekte der Nachhaltigkeit beeinflussen unsere Geschäftstätigkeit. Deutlich wird das daran, dass unser Handeln durch Wissensvermittlung und dem Schaffen von verschiedenen Zugängen zur kulturellen Teilhabe zunächst eine Form der sozial-kulturellen Nachhaltigkeit darstellt – unabhängig von ökologischen Aspekten der Nachhaltigkeit. Zugleich nehmen wir eine stetig wachsende Sensibilität hinsichtlich von sozialen und ökologischen Nachhaltigkeitsthemen auf Seiten unserer Zielgruppen (Besucher*innen, User*innen etc.), aber auch durch unsere Mitarbeitenden, Zuwendungsgeber*innen, Auftraggeber*innen und Dienstleister*innen wahr. Die Erkenntnisse aus der Wissenschaft und Forschung sowie die Impulse aus der Politik geben uns zudem Anlass zum Handeln, die wiederum direkt unsere Geschäftstätigkeit beeinflussen.

Zwar haben wir uns noch für keine Methode (z.B. Wesentlichkeitsanalyse) entschieden, um unsere Nachhaltigkeitsziele künftig umzusetzen, bis Ende 2025 ist das aber geplant. Die Verbesserung unserer eigenen Nachhaltigkeitsperformance hilft uns allerdings schon jetzt, den sich verändernden Erwartungen an unsere Projekte zu entsprechen und darüber neue Maßnahmen und Projektchancen zu eröffnen. So beobachten wir, dass zunehmend Projekte eine Integration von Nachhaltigkeitsaspekten in ihren

Planungs- und Umsetzungsprozessen sowie in ihrer Markenstrategie forcieren. Bei einer wachsenden Anzahl an Ausschreibungsverfahren gehört zudem nachgewiesenes Engagement im Bereich der Nachhaltigkeit im Generellen sowie in spezifischen Bereichen bereits dazu. Diese Entwicklung hat wiederum Auswirkungen auf unsere Geschäftstätigkeit, indem Nachhaltigkeitsaspekte zunehmend mitgedacht und in die Belegschaft kommuniziert werden – so beschäftigen wir uns beispielsweise mit der Umstellung unserer Papiersorten oder mit der Einsparung von Materialien, die wir nicht unbedingt brauchen. Dies hat wiederum positive Effekte, indem sich neue Geschäftschancen eröffnen, weil wir Nachhaltigkeitsaspekte nach innen (in den Betrieb) und nach außen (an unsere Partner*innen) kommunizieren. Allerdings benötigen wir dazu künftig einheitliche Standards, an denen wir bereits arbeiten und die wir bis Ende 2025 finalisiert haben möchten. Durch die Implementierung solcher Standards und die Wahl von Dienstleister*innen mit dem gleichen Werteverständnis schützt Kulturprojekte Berlin wiederum die Reputation des Unternehmens und unserer Zuwendungs- und Auftraggeber*innen gleichermaßen – und verbessert damit das Risikomanagement.

Innerhalb der für uns wesentlichen Handlungsfelder lassen sich dazu zum gegenwärtigen Zeitpunkt folgende Geschäftstätigkeiten benennen, die sich auf soziale und ökologische Chancen beziehen – und die wiederum Auswirkungen auf Aspekte der Nachhaltigkeit haben und umgekehrt, wodurch Nachhaltigkeitsaspekte auf die Geschäftstätigkeit rückwirken. Diese lassen sich dann den oben genannten Handlungsfeldern unter Kriterium 1 zuordnen.
Handlungsfeld: Mitarbeitende und Personalpolitik Unsere Mitarbeiter*innen sind unser wichtigstes Kapital. Um weiterhin mit der bekannten Qualität innovative Projekte für alle umsetzen zu können und kompetente Beraterin für die Kultur und Kreativwirtschaft zu sein, benötigen wir motivierte und gesunde Mitarbeitende mit unterschiedlichsten Hintergründen und Erfahrungen. Durch eine zeitgemäße und flexible Personalpolitik, die Förderung eines inspirierenden und gesunden Arbeitsumfelds sowie Weiterbildungsangeboten innerhalb und außerhalb des Unternehmens stellen wir dies sicher. Mitarbeitendenzufriedenheit, eine wertschätzende Unternehmenskultur sowie ein faires, transparentes und diskriminierungsfreies Entgeltsystem sind uns wichtig. Künftig möchten wir uns den Themen Diversitätsförderung in der Personalpolitik noch stärker widmen, um die gesellschaftliche Vielfalt Berlins auch in unserem festen Kernteam abzubilden. Ziel ist damit die Stärkung der sozialen Nachhaltigkeit.
Handlungsfeld: Partnerschaften und Kooperationen Unser Ziel ist es, wie dargelegt, die Berliner Kultur über unsere Arbeit zu repräsentieren und zu stärken – unabhängig von ökologischen Zielen stärken wir darüber eine Form der sozial-ökonomischen Nachhaltigkeit. Das schaffen wir über die Vielzahl unserer Veranstaltungen und stadtübergreifenden, kostenfreien Projekte wie die Berlin Art Week, das Kultursommerfestival, Draußenstadt sowie über viele historische Themenjahre wie 17. Juni 1953 – Volksaufstand in der DDR, 175 Jahre Märzrevolution oder die wiederkehrenden Jubiläumsevents zum Mauerfall. Zudem betreiben wir die Schaubude Berlin, wir bieten kostenfreie

Angebote wie Kreativ Kultur Berlin und Portale wie Berlin Bühnen, Museumsportal Berlin sowie Creative City Berlin an, hinzu kommt die jährlich stattfindende Lange Nacht der Museen – und über all diese Projekte bündeln wir Kulturangebote, vermitteln Wissen und vernetzen Akteur*innen. Kulturakteur*innen erhalten zudem eine breite(re) Öffentlichkeit, wenn wir sie über unsere Veranstaltungen einbinden oder sie als Referent*innen für Veranstaltungen buchen. Überdies können sich Kulturakteur*innen bei uns kostenfrei zu Förderprogrammen und Finanzierungswegen beraten lassen (über Kreativ Kultur Berlin). Dass das Thema Nachhaltigkeit in diesem Spannungsfeld an Gewicht gewinnt, stellt für viele zwar eine zusätzliche Herausforderung dar, da nun – on top zu Finanzierungfragen – Ansprüche an Ökologie und Soziales hinzukommen. Gleichwohl entwickeln sich darüber neue Handlungsfelder und Arbeitsformen (im Bereich Postwachstum, Purpose-Unternehmertum etc.), die wir über unsere Arbeit unterstützen und deren Akteur*innen wir vernetzen – nicht zuletzt darum haben wir im Jahr 2022 über die Plattform Creative City Berlin ein allumfassendes Magazin zum Schwerpunkt Nachhaltigkeit für Kulturakteur*innen erstellt, das Förder- und Finanzierungswege darstellt, die wichtigsten Themen diskutiert, Berliner Akteur*innen vorstellt und Wissen vermittelt (das Magazin basiert zudem auf einem C2C-Papier).
Handlungsfeld: Veranstaltungen Ein Kernelement unserer Arbeit stellen Veranstaltungen dar. Diese haben zunächst negative Auswirkungen auf die Umwelt durch die Inanspruchnahme von Ressourcen, der Produktion von Müll/Abfall sowie dem Ausstoß von Emissionen – uns ist auch bewusst, dass wir in Zukunft Ressourcen verbrauchen werden und nicht gänzlich nachhaltig sein können. Gleichwohl arbeiten wir bereits an vielen Stellen an einer Verbesserung unseres CO2-Fußabdrucks durch die Einsparung unserer Ressourcen (siehe zur Vertiefung ab Punkt 3). Zugleich haben unsere Veranstaltungen immer auch positive, soziale Auswirkungen, indem wir vermitteln, vernetzen, zur kulturellen Teilhabe und nicht zuletzt zum gesellschaftlichen Zusammenhalt beitragen – und darüber wiederum die Berliner Kultur stärken.

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.

Kulturprojekte Berlin GmbH verfolgt mit den unter Punkt 1 Strategische Analyse und Maßnahmen genannten wesentlichen Handlungsfeldern der GmbH folgende mittel- und langfristigen Ziele, die sich auf die 17 Nachhaltigkeitsziele (SDGs) beziehen lassen. Die im Folgenden genannten Ziele haben alle eine gleiche Priorität, wobei die ökologischen Maßnahmen eine besondere Gewichtung haben:

1) Maßnahmen zum Klimaschutz (Ziel 13, SDGs), zum Umweltschutz durch effizientere Ressourcennutzung und nachhaltige Produktion/Beschaffung (Ziel 12 SDGs) sowie Gesundheit und Wohlergehen (Ziel 3, SDGs), Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen (Ziel 16, SDGs) in den Fokus rücken
Die Umwelt zu achten und nicht zu belasten ist ein wichtiges Anliegen von Kulturprojekte Berlin. U.a. beziehen wir in unserem Unternehmensstandort Ökostrom und beschaffen bereits möglichst nachhaltig (u.a. Recyclingpapier, Lebensmittel, Dienstleistungen). Damit beziehen wir uns auf Maßnahmen zum Klimaschutz (Ziel 13, SDGs), zum Umweltschutz durch effizientere Ressourcennutzung und nachhaltige Produktion/Beschaffung (Ziel 12 SDGs). Im Rahmen der Vergabe von Dienstleistungen achten wir außerdem auf die Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen, die u.a. auf die Beseitigung der Zwangsarbeit, Abschaffung von Kinderarbeit, das Verbot von Diskriminierungen in Beschäftigung und Beruf sowie auf Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit abzielen – damit beziehen wir uns auf die Ziele 3 (Gesundheit und Wohlergehen), 4 (Hochwertige Bildung), 5 (Geschlechtergleichheit), Ziel 8 (menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum) sowie Ziel 11 (Nachhaltige Städte und Gemeinden) und Ziel 16 (Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen). Über unsere Kooperationen achten wir zugleich auf die Verpflichtung unserer Dienstleister*innen zu den oben genannten Zielen.

Zudem ist es unser Ziel, die nachhaltige Beschaffung künftig mithilfe einer Beschaffungsrichtlinie zu stärken, indem noch mehr auf Umweltsiegel und -kriterien geachtet wird. Angedacht ist dazu eine Datenbank für die Mitarbeiter*innen, die über wichtige Umweltsiegel und entsprechende Produktalternativen informiert. Auch sind wir bereits dabei, unser Kopierpapier schrittweise auf ein zertifiziertes Papier mit dem Blauen Engel umzustellen. Die Umstellung wird auch für andere beauftragte Druckprodukte angestrebt. Überdies haben wir uns mit den verschiedenen Ressourcen, die wir in unseren Geschäftsprozessen in Anspruch nehmen, auseinandergesetzt und entwickeln derzeit Strategien, wie wir in Zukunft möglichst effizient und unter Minimierung von Umweltrisiken arbeiten können. Dazu sollen Wiederverwendungen gestärkt und Mitarbeitende dazu ermutigt werden, wenn möglich zunächst die bereits vorhandenen Materialien und Produkte für neue Projekte zu nutzen. *2) Die Erhebung von Daten zu unserer Nachhaltigkeitsleistung, um unsere Erfolge messbar zu machen und Chancen sowie Risiken vorausschauend entgegenzutreten.* Die Erhebung verschiedener Kennzahlen (z.B. ökologische und soziale Verbrauchsdaten) wird bereits durch das Land Berlin von uns gefordert und hilft uns, unsere Nachhaltigkeitsperformance zu messen. In Teilen werden diese bereits von uns gesammelt und erhoben (so zum Beispiel zum Stromverbrauch o.ä.). Damit eine langfristige Datensammlung auch darüber hinaus künftig gelingen kann, wollen wir bei Kulturprojekte Berlin entsprechende Strukturen schaffen. Künftig soll ein zentrales Nachhaltigkeitsmanagement geschaffen werden, welches das Einsammeln sämtlicher Daten sowie ihre Aus- und Bewertung verantwortet. Da die Daten von unterschiedlichen Stellen in der Organisation kommen, legen wir

großen Wert darauf, unsere Mitarbeitenden für nachhaltigkeitsrelevante Daten bereits jetzt zu sensibilisieren und zur Mitarbeit im Aufbauprozess zu motivieren. *3) Unsere Mitarbeitenden und Projektpartner*innen noch mehr für das Thema Nachhaltigkeit sensibilisieren, um gemeinsam einen aktiven Beitrag zu den globalen Nachhaltigkeitszielen leisten zu können.* Wir fördern und vermitteln Kultur weit über die Berliner Stadtgrenze hinaus. Ziel 11 (Nachhaltige Städte und Gemeinden) und Ziel 16 (Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen) der SDGs sind für uns dafür handlungsleitend. Dazu wollen wir in einem ersten Schritt unsere Mitarbeiter*innen auf dem Weg hin zu einer nachhaltigen Gesellschaft mitnehmen – ab dem Jahr 2023 ist dazu eine interne Mitarbeiterbefragung sowie die Einrichtung eines Nachhaltigkeitsmanagements mit klaren Zuständigkeiten geplant. Aber auch schon jetzt werden ökologische und soziale Kriterien in der Beschaffungsentscheidung vermehrt beachtet. Das zeigt: Über das Thema zu sprechen und praktische Hilfestellungen durch die Nachhaltigkeitsbeauftragten zu erhalten, befördert den Veränderungsprozess. Zudem wollen wir unsere Projektpartner*innen gegenüber neuen Umwelt- und Sozialstandards noch weiter sensibilisieren. So ist zum Beispiel für die Zukunft ein Nachhaltigkeitsleitfaden für künftige Veranstaltungen angedacht, der unsere Projektpartner*innen zur Umsetzung verschiedener Nachhaltigkeitsaspekte in der Veranstaltungsplanung animiert. *4) Unseren Mitarbeitern*innen ein Arbeitsumfeld zu bieten, in dem sie gerne arbeiten und langfristig leistungsfähig bleiben.* Unsere Mitarbeitenden sind das wichtigste Gut unseres Unternehmens. Nur gesunde, motivierte und zufriedene Mitarbeiter*innen können optimale Leistungen für unsere Projekte und Maßnahmen erbringen und nur so kann unsere Geschäftstätigkeit sozial und ökonomisch nachhaltig sein. Wir beziehen unser Handeln damit auf die Ziele 3 (Gesundheit und Wohlergehen), 5 (Geschlechtergleichheit) sowie auf das Ziel 8 (menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum) der SDGs. Unser Ziel ist es, unseren Mitarbeitern*innen ein Arbeitsumfeld zu bieten, in dem sie gerne arbeiten und langfristig leistungsfähig bleiben. Dazu gehört selbstverständlich die Einhaltung von Arbeitnehmer*innenrechten und die Sicherstellung von Chancengerechtigkeit. Durch eine neue Betriebsverordnung zum mobilen Arbeiten konnten zudem Arbeitszeiten und Arbeitsort noch flexibler gestaltet werden, sodass beispielsweise die Vereinbarung von Familie und Beruf für viele Mitarbeiter*innen erleichtert werden konnte. Darüber hinaus fördern wir die Qualifizierung unserer Mitarbeiter*innen und unterstützen so deren berufliche und persönliche Entwicklung. Weiterhin bieten wir kostenfreie Gesundheitsvorsorge auf freiwilliger Basis an. Folgende Zwischenziele hat sich Kulturprojekte Berlin zur Erfüllung ihrer vier obersten Nachhaltigkeitsziele gesetzt:

Ziel/Handlungsfeld	Maßnahme	Zeitziel	Stand
Umweltschutz in den Fokus rücken, durch effiziente Ressourcennutzung und nachhaltige Produktion/Beschaffung			
Papierverbrauch und Papierprodukte			

Papierverbrauch reduzieren	• digitale Rechungseingangsverarbeitung • digitaler Rechnungsversand Museumsjournal • Einführung der digitalen Unterschrift • Umstellung auf digitales HR-Tool	bis 31.12.2024 seit 2022 im Laufe 2024 seit 2022	in Arbeit umgesetzt in Arbeit laufend
schrittweise Umstellung der Papiersorten auf Recyclingpapier	• Umstellung des Grafik-Produktionspapiers auf Recyclingpapier • Umstellung möglichst aller beauftragter Printmittel auf Recycling-papier (Papier mit min. 50% Recyclinganteil)	bis 31.12.2023 bis 31.12.2024	in Arbeit in Arbeit
Museumsjournal mit Zertifizierung	zertifiziertes (z.B. FSC)	bis Mitte 2023	In Arbeit
Museumstipp mit Zertifizierung	zertifiziertes Papier (z.B. FSC)	bis Anfang 2023	In Arbeit
Erarbeitung einer Richtlinie zur nachhaltigen Beschaffung	Richtlinie mit Nachhaltigkeits-kriterien zur nachhaltigen Beschaffung (Produkte, Siegel, Handlungsempfehlungen)	Entwurf bis Ende 2023	in Arbeit
Veranstaltungen umweltfreundlicher organisieren			
Richtlinie zur nachhaltigen Veranstaltungsproduktion	• Erarbeitung und Anwendung einer Nachhaltigkeitsleitlinie für die Partner*innen des Kultursommerfestivals • Erarbeitung einer einheitlichen Nachhaltigkeitsleitlinie für alle KPB-Veranstaltungen	bis Mitte 2023 bis Sommer/Herbst 2024	In Arbeit in Planung
Kein Einweggeschirr bei Veranstaltungen	• Verwendung von recyclingfähigem Einweggeschirr • Vermehrter Einsatz von Mehrweg-systemen erhöhen	laufend bis 31.12.2024	umgesetzt in Planung
Effiziente Ressourcennutzung und Abfallvermeidung			
Wiederverwendung oder Nachnutzung von angeschafften Möbeln, Technik etc. fördern	• Bestandsaufnahme/-aktualisierung und ggf. Digitalisierung der Lagerbestände • Wiederverwendung vorhandener Bestände als Standard einführen	bis Mitte 2024 bis Mitte 2024 ab Mitte 2023	in Planung in Planung in Arbeit

	• Entwickelung von Nachnutzungskonzepten für nicht wiederverwendbare oder lagerbare Bestände		
Über- und Unterproduktion der Printmittel prüfen	• Über- und Unterproduktion der Printmittel zentral dokumentieren, prüfen und ggf. steuern, sodass Abfälle bzw. höhere Kosten durch Nachproduktionen vermieden werden können	bis Sommer/Herbst 2024	in Planung
Den Weg für nachhaltiges Webhosting bereiten	Überprüfung aller Webhosting-Dienstleistenden der KPB-Webseiten und Portale: • Serverbetrieb aus erneuerbaren Energiequellen • Serverstandorte, um Einhaltung des Datenschutzes zu gewährleisten	bis 31.12.2024	in Planung
Sensibilisierung und Datensammlung für das Thema Nachhaltigkeit vorantreiben			
Sensibilisierung für das Thema Nachhaltigkeit im Unternehmen vorantreiben	• Mitarbeiter*innen-Befragung • Platzierung des Themas innerhalb des Info-Jour-Fixe	bis Juni 2023 seit 02/2023	in Planung laufend
	• eine erste Klima- bzw. THG-Bilanzierung für unseren Unternehmensstandort (Standortbilanz) erarbeiten	ab 2025	in Planung
Mitarbeitende und Personalpolitik			
Entwicklung und Weiterbildung systematisieren und verbessern	Konzeption neuer Weiterbildungen für das Weiterbildungsprogramm	ab Mitte 2023	Konzept/Arbeitsp liegt vor
Vernetzung, Synergien und positive Beeinflussung des Betriebsklimas / Förderung der Beteiligung von Mitarbeitenden im Unternehmen	• (Re-)Konzeption und Evaluation von Austauschformaten • Regelmäßiger Austausch inkl. Anregungen bzgl. Verbesserungen	regelmäßig Zweimal im Jahr (Mitarbeiter* innenversammlung); Info-Jour Fixe (alle 3 Wochen); Projekt- und Abteilungstreffen (regelmäßig)	implementiert umgesetzt

Personalentwicklungs-gespräche, Austausch und Wertschätzung	• Durchführung von Feedbackgesprächen • Entwicklung eines Instrumentariums zur Systematisierung von Personalentwicklungs-gesprächen	jährlich bis Mitte 2024	Implementiert In Arbeit
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	• Schulungen des Arbeitsschutzbeauftragten • Begutachtung der Arbeitsplatzsicherheit • Gesundheitsprogramm weiterentwickeln • Finanzierung von Bildschirmarbeitsplatzbrillen • Ausstattung der Arbeitsplätze mit höhenverstellbaren Schreibtischen	jährlich jährlich laufend laufend laufend	laufend laufend bei Bedarf bei Bedarf überwiegend umgesetzt
Vereinbarung von Familie und Beruf	• neue Regelung zum Mobilen Office	seit 09/2022	umgesetzt
Diversität in der Personalpolitik weiter vorantreiben	• betriebliche Weiterbildung im Bereich Diversity • Strategie für das Thema Diversität in der Personalpolitik aufgreifen und weiterentwickeln	Anfang 2023 Ab Mitte 2023	in Planung in Planung
Partnerschaften & Kooperationen			
Regionale Partnerschaften und Kooperationen im Bereich Nachhaltigkeit auf- und ausbauen	• Nachhaltigkeit in Partnerschaftsbeziehungen einbringen, um globale Nachhaltigkeitsziele gemeinsam zu erreichen	Laufend	Laufend

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.

Bei Kulturprojekte Berlin beginnt die Wertschöpfungskette bei der Planung und Einholung von benötigten Materialien und Dienstleistungen für unsere Projekte, darunter Ausstellungen, Veranstaltungen sowie die Anschaffung hausinterner Produkte. Dabei wird das Thema sowohl beim Einkauf von Materialien als auch bei der Auswahl von Dienstleister*innen/der Lieferant*innen berücksichtigt. Kulturprojekte Berlin verpflichtet sich mit ihren Ausschreibungen zu den Nachhaltigkeitsgrundsätzen des Landes Berlin. Da Kulturprojekte im Dienstleistungssektor agiert, treten bei der Zusammenarbeit mit Auftragnehmer*innen sowohl ökologische als auch soziale Aspekte der Nachhaltigkeit in den Vordergrund. Aktuell arbeiten wir an einer Richtlinie für die nachhaltige Beschaffung, die sowohl soziale als auch ökologische Kriterien berücksichtigt. Im weiteren Verlauf der Wertschöpfungskette spielen die Aktivitäten wie der Vertrieb, die Logistik, das Recycling und die Entsorgung von eingekauften Materialien eine wesentliche Rolle – auch bei diesem Aktivitäten achten wir vermehrt auf Aspekte der ökologischen und sozialen Nachhaltigkeit. Zu den Akteur*innen unserer Wertschöpfungskette gehören Lieferanten, Hersteller*innen/Produzenten, Fachhändler*innen sowie ausgegliederte Erwerbstätige und Auftragnehmer*innen. Dazu ist in den kommenden Jahren der verstärkte Einbezug verlässlicher Siegel bzw. Zertifizierungen, wie etwa des Blauen Engels, des Europäischen Umweltzeichens (EcoLabel), GOTS (Global Organic Textile Standard) oder Fair Wear Foundation in der Beschaffung geplant, wobei die ökologische Dimension überwiegt. Das hat damit zu tun, dass bei unserer Art der Beschaffung vorrangig ökologische Standards von hoher Wichtigkeit sind und wir selbst mit keinen Anbietern arbeiten, die beispielsweise Menschenrechte in ihren Lieferketten verletzen – zumindest ist uns das nicht bekannt. Gleichwohl ist uns die soziale Nachhaltigkeit wichtig (darum auch die Nennung des Siegels der Fair Wear Foundation). Insgesamt wollen wir sowohl ökologische als auch soziale Standards setzen und darüber unsere Mitarbeiter*innen sensibilisieren.

Beispiel Druckerzeugnisse: Für einige unserer Druckerzeugnisse (z.B. Museumsjournal, Museumstipp) arbeiten wir bereits an einer Umstellung unserer Papiere. Weitere Aspekte wie etwa die Art der verwendeten Farben und das spezielle Druckverfahren prüfen wir ebenso auf weitere Schritte hin zu mehr Nachhaltigkeit. In den kommenden Jahren möchten wir dazu den Recyclinganteil aller von uns beauftragten Printprodukte schrittweise erhöhen – und dazu möglichst Papier mit einem Siegel wie dem Blauen Engel verwenden. **Beispiel Veranstaltungen:** Wie unter Punkt 2

(Strategie/Wesentlichkeit) dargelegt, stellen Veranstaltungen ein Kernelement unserer Arbeit dar. Dabei haben Veranstaltungen immer auch Auswirkungen auf die Umwelt, sie können demnach nicht zu 100 % ökologisch-nachhaltig sein. Denn Veranstaltungen brauchen Raum, Logistik, Energie, Wasser, Infrastruktur durch Bau/Konstruktion, Sanitär, Verpflegung und vieles mehr – und bis zum jetzigen Zeitpunkt sind viele Materialien nicht komplett wiederverwertbar. Hinzu kommt, dass der größte Anteil des COâ„-Ausstoßes bei Veranstaltungen durch die Mobilität verursacht wird, die aus der An- und Abreise der Besucher*innenströme resultiert – bis zu 90 Prozent der gesamten COâ„-Emissionen sind bei Veranstaltungen darauf zurückzuführen. Nun sind unsere Veranstaltungen oftmals so konzipiert, dass nicht wir, sondern unsere Partner*innen in die Häuser und Kulturorte einladen. Gleichwohl sind wir uns als Veranstalterin unserer Verantwortung bewusst und erarbeiten darum derzeit eine neue Nachhaltigkeitsleitlinie, die erstmals auf dem Kultursommerfestival 2023 vorgestellt werden soll – und die uns sowie unsere Partner*innen dazu ermutigen wird, die Umweltauswirkungen möglichst zu vermeiden bzw. zu reduzieren. **Beispiel Plattformen und Portale:** Ein weiterer Punkt, den wir angehen möchten, ist die schrittweise Umstellung unserer digitalen Angebote hin zu mehr Nachhaltigkeit. So haben wir bereits eine Erstrecherche zu Webhosting-Anbieter*innen unserer Portale durchgeführt, weitere Recherchen für die restlichen Webseiten sind geplant. In diesem Kontext prüfen wir auch, ob sich die Serverstandorte in Deutschland befinden und mit Ökostrom betrieben werden – und ob beides als Leistungskriterium in künftige Ausschreibungen für Webseiten mit aufgenommen werden kann. Überdies wird überprüft, ob eine schrittweise Umstellung einzelner Hosting-Anbieter*innen sinnvoll wäre. Nichtsdestotrotz ist schon jetzt die digitale Barrierefreiheit der Online-Portale nach BITV2.0-Standard gewährleistet, auch ist ein Hosting der Portale mit Ökostrom umgesetzt.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Das Thema Nachhaltigkeit ist bei der Geschäftsführung sowie bei den Nachhaltigkeitsbeauftragten angesiedelt. Im Herbst 2022 wurden dazu zunächst zwei Mitarbeiter*innen benannt, die sich für das Thema Nachhaltigkeit verantwortlich zeichnen und mit der Erarbeitung einer Nachhaltigkeitsstrategie betraut sind. Zudem hat sich bereits im Jahr 2020 in der Schaubude Berlin eine Nachhaltigkeits-AG formiert, die sich dem Thema Nachhaltigkeit im Theaterbetrieb widmet und u.a. in Form eines virtuellen Stammtisches fortgeführt wird. Für 2023 ist überdies der Aufbau eines systematischen und strategischen Nachhaltigkeitsmanagements bei Kulturprojekte Berlin geplant. Sämtliche mit dem Thema betraute Mitarbeiter*innen und Verantwortliche wirken bei der Umsetzung und Überarbeitung des Nachhaltigkeitsleitbildes sowie der Nachhaltigkeitsberichterstattung mit. Sie zeichnen zudem verantwortlich für das Abstimmen und Verfolgen der Nachhaltigkeitsziele der GmbH und sind mit der Überwachung der Zielerreichung und dem Einleiten von Maßnahmen betraut. Zudem sollen künftig mit Mitarbeiter*innen Interviews geführt werden (geplant für 2023), um den Status Quo der Kulturprojekte Berlin zu erheben und um darauf aufbauend neue Maßnahmen einzuleiten – verbunden mit dem Ziel, darüber eine ganzheitliche Nachhaltigkeitsstrategie fürs Unternehmen entwickeln zu können. Diese Strategie soll in Form eines Maßnahmenkatalogs konkretisiert werden, der Schritte zur Umsetzung von Nachhaltigkeitszielen darlegt und Verantwortlichkeiten definiert. Parallel dazu soll ein Kennzahlenset erarbeitet werden, um den Erfolg dieser Maßnahmen in Zukunft systematisch überwachen zu können und um sicherzustellen, dass die Nachhaltigkeitsziele effektiv erreicht wurden.

6. Regeln und Prozesse

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

Nachhaltigkeit im operativen Geschäft der Kulturprojekte Berlin GmbH wird durch Einhaltung von Regeln und die Etablierung von Prozessen erreicht. Unser Ziel ist es, mittel- bis langfristig durch ein systematisches und

strategisches Nachhaltigkeitsmanagement die gesellschaftlichen und ökologischen Einflüsse zu analysieren und mit Maßnahmen zu versehen – um einen Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung der Kulturprojekte Berlin und des Landes Berlin leisten zu können. Ziel ist es, darüber künftig betriebsübergreifend zur Verbesserung der Nachhaltigkeitsleistung beizutragen und Zahlen zu erheben, sodass die Umweltauswirkungen und sozialen Effekte der Unternehmenstätigkeit analysiert und verbessert werden können. Geplant ist überdies ein betriebliches Weiterbildungsprogramm über eine „KPB-Akademie", worüber zentrale Nachhaltigkeitsthemen behandelt werden. Zur internen und externen Kommunikation über Nachhaltigkeitsaktivitäten bei Kulturprojekte Berlin wird bereits seit 2019 der Nachhaltigkeitsbericht nach dem DNK veröffentlicht.

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.

Die Kontrolle für die Einhaltung und Erfüllung unserer Nachhaltigkeitsziele obliegt dem Geschäftsführer sowie den Nachhaltigkeitsbeauftragen. Ein regelmäßiger Austausch sowie die Überprüfung und Berichterstattung sind dafür unerlässlich. So sollen künftig nicht nur Strom- und Wasserverbräuche systematisch erfasst, sondern auch Maßnahmen im personellen Kontext wie z.B. Diversitätsförderung kontrolliert und dokumentiert werden. Regelmäßig soll ausgewertet werden, wie die Nachhaltigkeitsleistung in den wesentlichen Handlungsfeldern weiter optimiert werden kann.

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.

Kulturprojekte Berlin macht Kultur – für und mit Berlin. Als gemeinnützige Landesgesellschaft fördert die GmbH die Kultur und Kreativwirtschaft Berlins, vernetzt und berät Kulturschaffende, konzipiert und informiert über Bildungsprojekte und vermittelt über die eigens entwickelten Themenjahre,

Ausstellungen und Veranstaltungen. Damit versteht sich Kulturprojekte als Beraterin und Unterstützerin der Berliner Kulturlandschaft. Kultur langfristig zu unterstützen gehört zu unseren Kernaufgaben und unserem Nachhaltigkeitsverständnis. Unser Handeln unterliegt selbstverständlich den geltenden rechtlichen Vorgaben. Darüber hinaus wird insbesondere auf die Einhaltung ökologischer und sozialer Standards geachtet.
Eine konkretere schriftliche Darlegung der Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen finden sich im u.a. im Nachhaltigkeitskodex des Unternehmens: https://kulturprojekte.berlin/wp-content/uploads/2021/07/Nachhaltigkeitskodex-KPB_Stand-11.2020.pdf

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 Zielvereinbarungen für Führungskräfte werden bei Kulturprojekte Berlin individuell in den Jahresgesprächen gemeinsam mit den Vorgesetzten festgelegt und richten sich nach dem jeweiligen Geschäftsbereich. Neben quantitativen Zielen (wie bspw. die Einwerbung von Fördergeldern o.ä.) sind dies auch qualitative Ziele, beispielsweise inhaltlicher Natur oder Bewertungen der Führungskraft durch Vorgesetzte und durch ihre Teams.
Zielvereinbarungen für Mitarbeiter*innen richten sich vor allem nach der Weiterentwicklung im jeweiligen Aufgabenbereich. Ein Vergütungssystem, welches explizit Nachhaltigkeitsziele beinhaltet, gibt es bislang nicht. Aktuell ist auch nicht geplant, Nachhaltigkeitsziele ins Vergütungssystem zu integrieren.
Ein Haustarifvertrag wurde Mitte Dezember 2021 beschlossen und an alle Mitarbeiter*innen kommuniziert.

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.

Die Bezüge der Geschäftsführung, Führungsebene und Angestellten werden jährlich im Geschäftsbericht der Kulturprojekte Berlin veröffentlicht und sind öffentlich einsehbar unter: https://kulturprojekte.berlin/wp-content/uploads/2023/09/Geschaeftsbericht-2022.pdf

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.

siehe oben.

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.

Als landeseigenes Unternehmen steht Kulturprojekte im ständigen Austausch mit internen und externen Akteur*innen. Unsere interne Anspruchsgruppe sind unsere Mitarbeiter*innen und das Land Berlin als unser Eigner und Auftraggeber. Zu den externen Anspruchsgruppen gehören die breite Öffentlichkeit, unsere Dienstleister*innen, Kooperationspartner*innen sowie Behörden. Im Rahmen von halbjährlichen Mitarbeiter*innenversammlungen und regelmäßigen Info-Jour-Fixes sind wir im ständigen Austausch mit unseren Mitarbeiter*innen. Im Vorfeld jeder Versammlung wird den Mitarbeitern*innen die Möglichkeit gegeben, ihre Themen auf die Agenda zu setzen. Zudem hat jede*r Mitarbeiter*in die Möglichkeit, das Wort in der Betriebsversammlung zu ergreifen und das Anliegen vor Ort zu äußern. Es ist ausdrücklich von der Geschäftsführung gewünscht, zu einem aktiven Austausch in den Versammlungen beizutragen. Zudem ist angedacht, regelmäßig eine interne Beschäftigtenumfrage vorzunehmen, um Wünsche und Kritik der Mitarbeiter*innen zu kennen und darauf eingehen und diese ggf. umsetzen zu können. Darüber hinaus haben wir ein internes Beschwerdemanagement-System etabliert, das es unseren Mitarbeitenden ermöglicht, eventuelle Anliegen oder Beschwerden zu äußern – dazu gehören sowohl soziale als auch ökologische Belange. Die Anliegen werden von einer dafür vorgesehenen Stelle innerhalb des Unternehmens bearbeitet und fließen in die kontinuierliche Verbesserung unserer Praktiken ein. Dazu gehört auch eine Anlaufstelle zur Frauenvertretung.

Mit den externen Anspruchsgruppen stehen die Geschäftsführung, die Abteilungsleitungen und/oder die Projektleiter*innen im regelmäßigen Austausch. Hier werden Projektfortschritte besprochen, aber auch Belange seitens der Anspruchsgruppen – auch das können soziale wie auch ökologische Faktoren sein. Damit die Projektbeteiligten und Auftraggeber*innen eine Dokumentation ihrer eigenen Arbeit und der gemeinsam geleisteten Erfolge haben, wird ihnen im Anschluss eines jeden Projektes oftmals eine Projektdokumentation zur Verfügung gestellt. Des Weiteren planen wir den kontinuierlichen Dialog durch gezielte Workshops und Konsultationen, in denen wir spezifische Themen (auch zur Nachhaltigkeit) gemeinsam mit unseren Anspruchsgruppen erörtern. Die Anspruchsgruppen identifizieren wir in jedem Projekt neu. Das heißt, es gibt keine einheitliche Methode. Ziel ist es, darüber Wünsche und Vorschläge direkt in unsere Nachhaltigkeitsstrategie und -aktivitäten zu integrieren. Zusätzlich zu den regelmäßigen Austauschformaten

mit unseren internen und externen Anspruchsgruppen setzen wir auf eine transparente Kommunikation. Wir veröffentlichen regelmäßig Nachhaltigkeitsberichte, in denen wir unsere Fortschritte und Ziele im Hinblick auf soziale und ökologische Nachhaltigkeit darlegen. Diese Berichte sind öffentlich zugänglich und bieten unseren Stakeholder*innen die Möglichkeit, unsere Leistungen zu bewerten und Feedback zu geben. Unser Ziel ist es, den Dialog und die Zusammenarbeit mit unseren Anspruchsgruppen kontinuierlich zu stärken, um sicherzustellen, dass unsere Nachhaltigkeitsbemühungen den Bedürfnissen und Erwartungen unserer Interessengruppen gerecht werden.

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.

Insgesamt beteiligt Kulturprojekte Berlin ihre Anspruchsgruppen bestmöglich, um entsprechende Ergebnisse aus dem Dialog in den Nachhaltigkeitsprozess zu integrieren. Als sehr effektiv und gewinnbringend zeigte sich hier vor allem eine kontinuierliche Kommunikation mit den Mitarbeitenden über unsere Austauschplattformen (Mitarbeitendenversammlung, monatlicher offener Jour Fixe, Round Tables). Dadurch wurden bspw. die Erarbeitung eines Haustarifvertrags sowie Weiterbildungs- und Gesundheitsmaßnahmen angestoßen. Auch unsere aufgeführten Ziele, die in der Tabelle unter Kriterium 3 gelistet sind, spiegeln die Anliegen der internen Stakeholder wider.

Alle zwei Jahre reicht Kulturprojekte Berlin einen aktualisierten DNK-Bericht bei der Senatsverwaltung für Finanzen des Land Berlin ein. Darüber hinaus ist Kulturprojekte Berlin nicht zur Berichterstattung verpflichtet. Kulturprojekte Berlin veröffentlicht dennoch freiwillig den aktuellen DNK-Bericht, einen Nachhaltigkeitskodex sowie das Nachhaltigkeitsleitbild auf der Website des Unternehmens.

Die Ausführungsvorschrift zur Beachtung der ILO-Kernarbeitsnormen bei der Vergabe von Bau-, Liefer- oder Dienstleistungen ist nur durch unmittelbare Verwaltungen zu beachten. § 8 Abs. 1 BerlAVG regelt, dass bei der Vergabe von Bau-, Liefer- oder Dienstleistungen darauf hinzuwirken ist, dass keine Waren und Warengruppen für die Erbringung von Leistungen verwendet werden, die unter Missachtung der in den ILO-Kernarbeitsnormen

festgelegten Mindeststandards gewonnen, hergestellt oder weiterverarbeitet worden sind. Als nicht unmittelbare Verwaltung erfolgt die Anwendung bei Kulturprojekte Berlin individuell und auf freiwilliger Basis.

Nach § 7 Berliner Ausschreibungs- und Vergabegesetz (BerlAVG) sind die öffentlichen Beschaffungsstellen der unmittelbaren Landesverwaltung verpflichtet, bei der Beschaffung ökologische Kriterien anzuwenden und dabei auch die Lebenszykluskosten zu berücksichtigen, die ein Produkt von der Anschaffung bis zur Entsorgung verursacht. Als nicht unmittelbare Verwaltung erfolgt die Anwendung bei Kulturprojekte Berlin individuell und auf freiwilliger Basis.
Von externen Stakeholdergruppen wurden darüber hinaus keine Themen als relevant benannt.

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.

Bei der Konzeption von neuen Projekten und Veranstaltungsformaten sollen Themen der Nachhaltigkeit möglichst von Anfang an mitgedacht werden, was bei singulären Events (etwa zum Anlass historischer Jubiläen) nicht immer leicht ist. So wurden bereits bei singulären Projekten in der Vergangenheit (20 Jahre Mauerfall 2009, Zerstörte Vielfalt 2013, Tag der Deutschen Einheit 2018, Wissensstadt 2021, Kultursommerfestival 2022) angeschafftes Mobiliar und Ausstellungselemente in nachfolgenden Projekten wiederverwendet (z.B. Stelen, Liegestühle, Sitzelemente, Plakataufsteller) oder an Einrichtungen im Kultur- und Bildungsbereich (u.a. Gedenkstätten, Verwaltung, Schulen) zur Nachnutzung gespendet. Im Detail wurden dazu Stelen und Liegestühle für die Lange Nacht der Museen wiederkehrend genutzt, zudem Liegestühle und Holzwürfel für den Kultursommer sowie Holzwürfel für die Berlin Art Week wiederverwendet.

Zudem werden in Beschaffungsprozessen der Projekte in vielen Fällen bereits Nachhaltigkeitskriterien in Leistungsbeschreibung oder als Zuschlagskriterien angewendet. So werden u.a. Textilien gezielt mit fairwear- und GOTS-Zertifizierung beschafft, um soziale Faktoren (fairwear) und ökologische Kriterien (GOTS) zu berücksichtigen. Dabei richten wir unser Handeln im Wesentlichen nach verlässlichen Siegeln aus, die wir intern prüfen. Wir ermitteln allerdings nicht selbst, welche sozialen und ökologischen

Auswirkungen unsere angeschafften Produkte/Dienstleistungen darüber hinaus haben könnten. Im Bereich Papier wurde zudem der Prozess der digitalen Rechnungseingangsverarbeitung eingeleitet und soll ab 2024 in vollem Umfang implementiert sein, um möglichst viel Papier zu sparen. Darüber hinaus soll im Jahre 2023 das gesamte Kopierpapier auf ein zertifiziertes Produkt (z.B. Blauer Engel) umgestellt werden, bei dessen Produktion 100% Recyclingpapier eingesetzt und Wasser- sowie Energieverbräuche deutlich reduziert werden. Um die nachhaltige Beschaffung für die Mitarbeitenden zu vereinfachen, wird zudem die Einführung einer einheitlichen Beschaffungsrichtlinie angestrebt. Ziel ist es, dass wir uns nicht nur an das Berliner Ausschreibungs- und Vergabegesetz halten, welches die Zahlung des gesetzlichen Mindestlohns und die Einhaltung von Arbeitnehmer*innenrechten in Zuliefererbetrieben (ILO-Kernarbeitsnormen) vorschreibt. Ziel ist es auch, dass wir ökologische Standards über entsprechende Produkte berücksichtigen, und bei der Beschaffung orientieren wir uns, wie genannt, an verlässlichen Siegeln. Dazu soll ab dem Jahr 2023 u.a. eine Datenbank für die Mitarbeiter*innen erarbeitet werden, die eine Übersicht über Produktalternativen und entsprechende Siegel gibt. Überdies wollen wir weiterhin Berliner Akteur*innen in unsere Arbeit mit einbinden und bei der Vergabe berücksichtigen. Dazu ist Kulturprojekte Berlin neben dem Projektbereich Dienstleisterin für Museen und berät Kulturschaffende und Kreative in Berlin zu verschiedenen Themen. Wie bereits erwähnt, sind unsere Beratungsangebote alle kostenlos und helfen Kulturschaffenden, ihre oft begrenzten Ressourcen optimal und damit nachhaltig zu nutzen. Seit der Corona-Pandemie wurden zudem die Online-Beratungsangebote erweitert und sind nach wie vor stark nachgefragt. Die Server der Online-Portale – Museumsportal, Berlin Bühnen und Creative City Berlin – werden mit Ökostrom betrieben und befinden sich in Deutschland. Für die Zukunft ist dazu, wie ebenfalls dargelegt, eine systematische Untersuchung unserer Webseiten angedacht. Die digitale Barrierefreiheit der Online-Portale wird allerdings schon jetzt nach BITV2.0-Standard gewährleistet.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11
Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen.

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

Kulturprojekte Berlin tätigt keine Finanzanlagen als Kapitalanlage im Rahmen der finanziellen Unternehmenssteuerung. Das Unternehmen investiert weder in Aktien, Investmentfonds oder Schuldverschreibungen noch in ähnliche Wertpapiere oder Anlagenmodelle. Dementsprechend wird keine positive oder

negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren vorgenommen.

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.

Kulturprojekte Berlin legt großen Wert auf Transparenz bezüglich des Umfangs, in dem natürliche Ressourcen für seine Geschäftstätigkeit in Anspruch genommen werden. Konkrete Verbrauchsdaten dazu lassen sich dem Leistungsindikator GRI SRS-302-1 Energieverbrauch entnehmen. **1. Energie:** Im Unternehmenssitz wird ausschließlich Ökostrom verwendet, was dazu beiträgt, den ökologischen Fußabdruck zu minimieren. Allerdings finden viele unserer Veranstaltungen an unterschiedlichen Orten mit unterschiedlicher Energieverfügbarkeit statt. Hier haben wir nicht immer die Möglichkeit, Einfluss auf die Art der Stromversorgung zu nehmen. So müssen meist öffentliche Stromanschlüsse für Open-Air-Events genutzt werden. **2. Wasser:** Das Unternehmen achtet bei Wasser, sowohl im Unternehmenssitz als auch bei Veranstaltungen, darauf den Verbrauch zu minimieren. **3. Holz bzw. Papier:** Das Unternehmen nutzt Holz in Form von Papier für verschiedene Zwecke, vor allem in Form von Druckerzeugnissen, so etwa für Flyer, Broschüren oder Plakate. Aufgrund der notwendigen Sichtbarkeit unserer Projekte im öffentlichen Raum können wir auf physische Produkte aktuell nicht immer verzichten. Allerdings bemühen wir uns, vermehrt auf Online-Angebote umzulenken, um unseren Papierverbrauch langfristig deutlich zu senken. Wie erwähnt, wurde das Kopierpapier bereits auf Recyclingpapier (Blauer Engel) umgestellt, um natürliche Ressourcen in der vorgelagerten Produktionskette zu schonen. Zudem wird, wie dargelegt, eine Beschaffungsrichtlinie entwickelt, um den Einkauf von nachhaltigen Produkten (Büromaterialien etc.) zu fördern. Zusätzlich plant das Unternehmen, verstärkt auf Lagerbestände zurückzugreifen, um den Bedarf an neuen Ressourcen zu reduzieren. **4. Abfall:** Das Abfallmanagement bei unseren Veranstaltungen und Projekten wollen wir verbessern. Schon jetzt achten wir auf Mülltrennung in den Büros unserer Mitarbeiter*innen sowie im Podewil, das gilt auch für Veranstaltungen.

Auch im Café der Schaubude verwenden wir bereits Mehrweggeschirr. Für die Zukunft wollen wir unseren Abfall weiter minimieren – angestrebt ist ein langfristiges, effizientes und nachhaltiges Abfallmanagement. **5. Fläche:** Viele unserer Veranstaltungen finden an öffentlichen Orten, meist unter freiem Himmel, statt. Um die Ökosysteme, z.B. in Parks, nicht zu sehr zu belasten, wird in Zusammenarbeit mit den zuständigen Grünflächenämtern je nach Fall nach einer bestmöglichen Lösung gesucht. So werden Grünflächen beispielsweise mit speziellen Abdeckplatten geschützt, um größere Schäden bei der notwendigen Befahrung zu vermeiden. Sogenannte Pflasterprotokolle und die damit verbundenen Übergaben stellen sicher, dass wir alle Grünflächen sauber und sicher hinterlassen. **6. Transport:** Im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit wird ein kleiner Fuhrpark von zwei Kraftfahrzeugen sowie drei Kleinkrafträdern für alle notwendigen Transporte eingesetzt. Seit 2022 messen und dokumentieren wir den Emissionsausstoß dieses Fuhrparks (2022:1,2 t CO2). Diese Maßnahmen verdeutlichen unser Engagement für eine nachhaltige Ressourcennutzung und zeigen erste Schritte, um den Einsatz natürlicher Ressourcen zu verringern. Das Unternehmen arbeitet kontinuierlich daran, den verantwortungsvollen Umgang mit natürlichen Ressourcen zu fördern.

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.

Kulturprojekte Berlin setzt sich zum Ziel, in Zukunft verstärkt die Ressourceneffizienz im Betrieb voranzutreiben. **Erneuerbare Energien:** Durch die Nutzung von Ökostrom im Unternehmenssitz werden bereits erneuerbare Energien eingesetzt. Die Möglichkeiten zur Ökostromversorgung für unsere Open-Air-Veranstaltungen sind sehr beschränkt, da meist die öffentliche Stromversorgung vor Ort genutzt werden muss. Insofern ein Anschluss an das Stromnetz nicht gewährleistet werden kann, kommen temporär benzinbetriebene Aggregatoren zur Produktion der benötigten Veranstaltungsenergie zum Einsatz. Denn Energiesicherheit ist während der Veranstaltung eine zentrale Voraussetzung. Die Server, die für den Betrieb unserer Webseiten und Portale zum Einsatz kommen, werden teilweise mit Ökostrom betrieben. In diesem Bereich steht eine vollständige Untersuchung aller Domains noch aus. **Steigerung der Rohstoffproduktivität:** Die Rohstoffproduktivität spielt bei Kulturprojekte Berlin aufgrund der Tätigkeit im

Dienstleistungssektor eine untergeordnete Rolle.
Ökosystemdienstleistungen: Wie bereits dargelegt, sind für Kulturprojekte Berlin Ökosystemdienstleistungen vor allem im Bereich Open-Air-Events relevant, die zum Teil auf öffentlichen Grünflächen stattfinden. Das schließt entsprechende Risiken selbstverständlich nicht aus, da mit der Nutzung öffentlicher Grünflächen immer auch Umweltrisiken verbunden sind. Um die Ökosysteme diesbezüglich beispielsweise in Parks nicht zu sehr zu belasten, wird in Zusammenarbeit mit den zuständigen Grünflächenämtern je nach Fall nach einer bestmöglichen Lösung zum Schutz der Flächen gesucht. Zudem streben wir im Rahmen des E-Government-Gesetz von Berlin, welches den Einsatz moderner Informations- und Kommunikationstechnik zum Ziel hat, das „papierlose Büro" an. Dazu ist die Beschaffung/Vergabe bereits seit Mitte 2019 ab der Wertgrenze von 25.000,00 € auf die E-Vergabe umgestellt worden. Aktuell bereiten wir die digitale Rechnungseingangsverarbeitung vor, die wir ab 2024 nutzen möchten, um Zeit und Papier zu sparen. In den Bereichen, wo nicht gänzlich auf Papier verzichtet werden kann, wird verstärkt Recyclingpapier verwendet (z.B. Kopierpapier). **Kreislauffähige Materialwirtschaft:** Der Keller sowie das Außenlager der Kulturprojekte Berlin beherbergt ein Konglomerat an Möbeln und Aufstellern, über Geschirr bis hin zu technischem Equipment. Ein Teil davon wird regelmäßig genutzt (z.B. Veranstaltungstechnik, Tische, Sitzgelegenheiten), Möbel sind zudem für Veranstaltungen schon vereinzelt umgebrandet. Um die Wiederverwendung im Sinne einer Kreislaufwirtschaft zu fördern, sollen die Bestände in den kommenden Jahren aufgenommen bzw. aktualisiert und digitalisiert werden. Die Themen Ressourcennutzung und -verbleib sollen im Projektmanagement mitgedacht und einkalkuliert werden. Überdies sollen nicht mehr benötigte Materialien und Gegenstände an soziale Einrichtungen sowie Materialannahmestellen gespendet werden. Diese Maßnahmen sollen eine Kultur der Wiederverwendung schaffen, die zur Kreislaufwirtschaft und zur nachhaltigen Entwicklung der Kulturprojekte Berlin GmbH beiträgt und vor allem: Abfälle vermeiden, bevor sie entstehen.

Darüber hinaus kann nicht expliziter auf die Zielerreichung eingegangen werden, da sich der Aufbau eines systematischen Nachhaltigkeitsmanagements und damit auch einer systematischen Messung gesetzter Ziele noch in der Entwicklung befindet.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

Leistungsindikator GRI SRS-301-1: Eingesetzte Materialien
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Bisher werden keine quantitativen Daten hinsichtlich der Nutzung von erneuerbaren und nicht erneuerbaren Materialien zur Herstellung und Verpackung von Produkten oder Dienstleistungen bei Kulturprojekte Berlin erfasst. Informationen zur generellen Verwendung von erneuerbaren Materialien/Ressourcen im Geschäftsbetrieb wurden bereits unter Kriterium 11 und 12 beschrieben.

Leistungsindikator GRI SRS-302-1: Energieverbrauch
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus nicht erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.

b. Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.

c. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen den gesamten:
i. Stromverbrauch
ii. Heizenergieverbrauch
iii. Kühlenergieverbrauch
iv. Dampfverbrauch

d. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen die/den gesamte(n):
i. verkauften Strom
ii. verkaufte Heizungsenergie
iii. verkaufte Kühlenergie
iv. verkauften Dampf

e. Gesamten Energieverbrauch innerhalb der Organisation in Joule oder deren Vielfachen.

f. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

g. Quelle für die verwendeten Umrechnungsfaktoren.

Kulturprojekte Berlin hatte im Berichtsjahr 2022 einen Stromverbrauch von 104.00 kWh (erneuerbare Quellen) und einen Wärmeenergieverbrauch von 585.000 kWh (nicht erneuerbare Quellen). Daraus ergibt sich ein insgesamter Energieverbrauch von 689.000 kWh.

Weitere Daten sollen ab 2023 erhoben werden.

Leistungsindikator GRI SRS-302-4: Verringerung des Energieverbrauchs
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Umfang der Verringerung des Energieverbrauchs, die als direkte Folge von Initiativen zur Energieeinsparung und Energieeffizienz erreicht wurde, in Joule oder deren Vielfachen.

b. Die in die Verringerung einbezogenen Energiearten: Kraftstoff, elektrischer Strom, Heizung, Kühlung, Dampf oder alle.

c. Die Grundlage für die Berechnung der Verringerung des Energieverbrauchs wie Basisjahr oder Basis/Referenz, sowie die Gründe für diese Wahl.

d. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

Dieser Leistungsindikator hatte bisher für Kulturprojekte Berlin keine Gewichtung und wird deswegen in dieser Form nicht erfasst. Trotzdem verfolgt Kulturprojekte Berlin das Ziel, ihren Energieverbrauch durch unterschiedliche Maßnahmen möglichst zu senken bzw. zu reduzieren. Angaben dazu finden sich unter den Kriterien 11 bis 13.

Falls möglich, sollen die entsprechenden Daten ab 2023 erhoben werden.

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 Entnahmequellen.

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

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

Die Wasserentnahme erfolgt aus dem öffentlichen Trinkwassernetz, ausschließlich im Bereich des Landes Berlin. Eine exakte Erfassung der Menge der Wasserentnahme erfolgte im Berichtsjahr 2022 nicht. Nach unseren Informationen besteht in dieser Region aber kein Wasserstress.

Falls möglich, sollen die entsprechenden Daten ab 2023 erhoben werden.

Leistungsindikator GRI SRS-306-3 (2020): Angefallener Abfall
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtgewicht des anfallenden Abfalls in metrischen Tonnen sowie eine Aufschlüsselung dieser Summe nach Zusammensetzung des Abfalls.

b. Kontextbezogene Informationen, die für das Verständnis der Daten und der Art, wie die Daten zusammengestellt wurden, erforderlich sind.

Die umweltgerechte Entsorgung haushaltsüblicher und regelmäßig anfallender Abfälle nach dem deutschen Recht werden durch die Beauftragung der berechtigten und/oder zertifizierten Entsorgungsunternehmen, z.B. Berliner Stadtreinigung als Dienstleistungsunternehmen des Landes Berlin, sichergestellt.
Kulturprojekte Berlin achtet seit Jahren auf die Mülltrennung, welche kontinuierlich optimiert wird. Aktuell werden die Gewichtsdaten des Abfalls nicht gesondert erfasst. Falls möglich, sollen die entsprechenden Daten ab 2023 erhoben werden.

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.

Kulturprojekte Berlin verfolgt das Ziel, die Datensammlung zur Erstellung einer THG-Bilanz weiter voranzutreiben. Derzeit können noch keine Angaben zur Zielerreichung gemacht werden, da die Erstellung einer solchen Bilanz mit einem hohen Zeit- und Personalaufwand verbunden ist. Um diesen Prozess anzustoßen, eruieren wir aktuell alle notwendigen Strukturen und Voraussetzungen dafür. Unser Ziel: ab 2025 eine erste Klima- bzw. THG-Bilanzierung für unseren Unternehmensstandort (Standortbilanz) erarbeiten. Eine Bilanzierung aller Projekte und Veranstaltungen, die außerhalb unseres Unternehmensstandortes stattfinden, gestaltet sich schwierig, da diese oftmals an den Standorten der Projektpartner*innen stattfinden und wir somit kaum Einfluss auf eine nachhaltige Planung bzw. die Dokumentation von Daten haben. Im Folgenden wird der aktuelle Stand am Unternehmensstandort skizziert: Stromverbrauch 2022: 104.000 kWh Im Vergleich 2021: 113.000 kWh* Im Vergleich 2020: 95.000 kWh * Heizenergie (Fernwärme) 2022: 73,1 kWh/m² Im Vergleich 2021: 87,9 kWh/m²* Im Vergleich 2020: 85,1

kWh/ m²* *Pandemie-bedingter eingeschränkter Betrieb am Unternehmensstandort in 2020 und 2021. Der Normalbetrieb startete ab 2022. Unsere langristigen Ziele: Wir haben uns folgende Ziele für die kommenden Jahre gesetzt: • Bis 2025: THG-Bilanz (Standortbilanzierung); bis dahin Einholung aller relevanten Daten • Bis 2030: schrittweise Umstellung des Fuhrparks auf E-Mobilität • Kontinuierliche Endenergieeinsparung gesamten Gebäude • Kontinuierliche CO2-Emissionen sowie CO2-Äquivalente Einsparung

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 CO_2-Äquivalent.

b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO_2, CH_4, N_2O, FKW, PFKW, SF_6, NF_3 oder alle.

c. Biogene CO_2-Emissionen in Tonnen CO_2-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.

Die Erstellung einer CO_2-Bilanz ist mit einem hohen Zeit- und Personalaufwand verbunden.

Derzeit haben wir dafür keine ausreichenden Kapazitäten. Wir sind aber zuversichtlich, dass sich auch die bereits beschriebenen energiesparenden Maßnahmen – vor allem natürlich Wärmedämmung und Einsparungen beim Wärmeenergieverbrauch – positiv auf die CO_2-Bilanz auswirken. Eine Bilanzierung der Standort-Verbräuche ist aus Kapazitätsgründen frühestens für das Jahr 2024 geplant.

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 CO_2-Äquivalent.

b. Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasierten indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO_2-Äquivalent.

c. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO_2, CH_4, N_2O, FKW, PFKW, SF_6, NF_3 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.

Die Erstellung einer CO_2-Bilanz ist mit einem hohen Zeit- und Personalaufwand verbunden.
Derzeit haben wir dafür keine ausreichenden Kapazitäten. Eine Bilanzierung der Standort-Verbräuche ist aus Kapazitätsgründen frühestens für das Jahr 2024 geplant.

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 CO_2-Äquivalenten.

b. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO_2, CH_4, N_2O, FKW, PFKW, SF_6, NF_3 oder alle.

c. Biogene CO_2 -Emissionen in Tonnen CO_2-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.

Die Erstellung einer CO_2-Bilanz ist mit einem hohen Zeit- und Personalaufwand verbunden.
Derzeit haben wir dafür keine ausreichenden Kapazitäten. Eine Bilanzierung der Standort-Verbräuche ist aus Kapazitätsgründen frühestens für das Jahr 2024 geplant.

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 CO_2 Äquivalenten.

b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO_2, CH_4, N_2O, FKW, PFKW, SF_6, NF_3 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 Erstellung einer CO_2-Bilanz ist mit einem hohen Zeit- und Personalaufwand verbunden.
Derzeit haben wir dafür keine ausreichenden Kapazitäten. Eine Bilanzierung der Standort-Verbräuche ist aus Kapazitätsgründen frühestens für das Jahr 2024 geplant.

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.

Aktuell beschäftigt Kulturprojekte Berlin insgesamt 128 Mitarbeiter*innen, Stichtag 31.12.2022. Alle Beschäftigten sind ausschließlich in Berlin tätig. Kulturprojekte Berlin hält sich strikt an das deutsche Arbeitsrecht und setzt die nationalen Arbeitnehmer*innenrechte konsequent um. Kulturprojekte Berlin hat sich freiwillig auf Wunsch der Belegschaft in die Verhandlungen zu einem Haustarifvertrag, worin die Entgelte und allgemeinen Vorschriften, Urlaubsansprüche etc. geregelt sind, begeben. Seit Dezember 2021 stellt der Haustarifvertrag eine diskriminierungsfreie, zukunftsfähige und transparente Bezahlung aller Mitarbeiter*innen sicher, sodass diese bei gleicher oder gleichwertiger Tätigkeit gleich entlohnt werden – unabhängig von Geschlecht etc. Gleichwohl können viele der Verträge nicht entfristet werden, weil sie projektbezogen sind. Alle Mitarbeiter*innen von Kulturprojekte Berlin haben jedoch die Möglichkeit und werden dazu ermutigt, ihre Ideen und Wünsche bezüglich des Betriebsablaufs über den Betriebsrat oder direkt bei der Abteilungsleitung einzubringen. Der Betriebsrat nimmt in vertrauensvoller Zusammenarbeit mit der Geschäftsführung von Kulturprojekte Berlin die Interessenvertretung der Mitarbeiter*innen wahr. Monatlich findet ein Abstimmungstreffen zwischen Geschäftsführung und Betriebsrat statt. Die Mitarbeiter*innen der Kulturprojekte Berlin GmbH sind unser Herzstück und größtes Kapital. Ihre Gesundheit und Sicherheit sind für uns elementar. Seit einigen Jahren wird daher ein Sportangebot unterbreitet. Zudem können seit 2020 alle Mitarbeiter*innen auf freiwilliger Basis an einer arbeitsmedizinischen Vorsorge und Grippeschutzimpfung teilnehmen. Alle Angebote sind kostenfrei.

Wir sind fest davon überzeugt, dass nur dann optimale Leistungen für unsere Projekte und Maßnahmen erbracht werden können, und unsere Geschäftstätigkeit sozial und ökonomisch nachhaltig sein kann, wenn unsere Mitarbeiter*innen gesund, motiviert und engagiert sind. Dies gewährleisten wir durch eine zeitgemäße und flexible Personalpolitik, die Beruf und Familie vereint, sowie durch die Schaffung eines inspirierenden Arbeitsumfelds und die

Bereitstellung von Weiterbildungsangeboten sowohl innerhalb als auch außerhalb unseres Unternehmens. Allerdings gibt es keinen festgelegten quantitativen Zeithorizont zur Erreichung der qualitativen Ziele. Wie bereits dargelegt, ist für die Zukunft jedoch der Aufbau eines systematischen und strategischen Nachhaltigkeitsmanagements geplant. Ziel ist es, die Mitarbeitenden verstärkt für das Thema zu sensibilisieren und aktiv einzubinden. Denn wir sind der festen Überzeugung, dass Nachhaltigkeit nur gemeinsam gelingen kann, wenn sich alle ihrer Verantwortung im Unternehmen bewusst sind. Darum planen wir eine Reihe von Maßnahmen, darunter die genannten betrieblichen Weiterbildungen, um ein besseres Verständnis für die Bedeutung und die Auswirkungen von Nachhaltigkeit in unserer Branche zu vermitteln.

Soziale Risiken in unserer Geschäftstätigkeit mit negativen Auswirkungen auf die Arbeitsnehmerrechte sind uns nicht bekannt – eine Risikoanalyse ist bislang nicht erfolgt.

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.

Bezahlung aller Mitarbeiter*innen Die Bezahlung der Mitarbeiter*innen basiert auf 12 diskriminierungsfreien Entgeltgruppen. Dies bedeutet, dass alle Mitarbeiter*innen bei gleicher oder gleichwertiger Tätigkeit gleich entlohnt werden, unabhängig von Geschlecht, Alter etc. Das durch das Land Berlin vorgegebene Besserstellungsverbot wird damit eingehalten. Ein diskriminierungsfreier Haustarifvertrag wurde zudem durch eine intern gebildete Arbeitsgruppe partizipativ erarbeitet und ist seit Dezember 2021 gültig. Arbeitssicherheit: In unserem Bestreben, die Sicherheit und das Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden stets zu gewährleisten, bietet wir allen Beschäftigten einmal im Jahr eine obligatorische Schulung zur Arbeitssicherheit an. Diese Schulung ist von entscheidender Bedeutung, um sicherzustellen, dass unsere Belegschaft über die neuesten Sicherheitsrichtlinien, Verfahren und bewährten Praktiken informiert ist. Wir sind fest davon überzeugt, dass ein gut informiertes Team die Grundlage für eine sichere Arbeitsumgebung bildet und somit dazu beiträgt, Unfälle zu vermeiden und das Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden zu fördern. Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Durch

flexible Gleitzeitregelungen ohne Kernarbeitszeit und individuelle Teilzeitregelungen sowie Arbeitszeitmodelle ist eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf gegeben. Seit Oktober 2022 ist außerdem eine Betriebsvereinbarung zum mobilen Arbeiten entstanden, das für die Mitarbeiter*innen noch mehr Flexibilität schafft – darüber hinaus lässt sich durch die Vermeidung des Verkehrs CO2 einsparen. Gleichstellung: Kulturprojekte Berlin hatte im Jahr 2022 einen Frauenanteil von 76,56%. Auf der ersten und zweiten Führungsebene beträgt der Frauenanteil 75%. Vielfalt und Integration (Diversity): Ziel ist es, die Belegschaft möglichst divers zusammenzusetzen. Bei Kulturprojekte Berlin arbeiten Personen aus unterschiedlichen Nationen, mit verschiedensten Bildungshintergründen, Religionszugehörigkeiten, sexuellen Orientierungen und unterschiedlichen Altersstufen. Die Diversitätsförderung in der Personalpolitik möchten wir in den kommenden Jahren weiter vorantreiben. In den Bereichen Weiterbildung (z.B. KPB-Akademie mit Thema Anti-Diskriminierung), Recruiting (Stellenausschreibungen: ausdrückliche Bewerbung von Vertreter*innen marginalisierter Perspektiven erwünscht) sowie in der Sammlung diversitätsbezogener Daten (z.B. Frauenanteil, Anteil der Menschen mit Behinderung) sind wir bereits aktiv. Doch weisen die Aktivitäten noch Lücken auf, die wir mit Hilfe weiterer Diversity-Maßnahmen schließen möchten. Unter den 128 Mitarbeiter*innen waren im Jahr 2022 vier Menschen mit Behinderungen bei Kulturprojekte Berlin beschäftigt. Kulturprojekte Berlin hat sich verpflichtet, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, welches frei von Vorurteilen ist und allen Mitarbeitern*innen unabhängig von Geschlecht, Religion, Nationalität, Behinderung oder sexueller Orientierung Respekt und Wertschätzung entgegenbringt.

Aktuell gibt es keinen festgelegten quantitativen Zeithorizont zur Erreichung der qualitativen Ziele. Wie bereits dargelegt, ist für die Zukunft jedoch der Aufbau eines systematischen und strategischen Nachhaltigkeitsmanagements geplant.

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.

Das Gesundheitsmanagement von Kulturprojekte Berlin besteht aus mehreren Bausteinen. Die Arbeit geschieht zu einem Großteil an Computerarbeitsplätzen. Präventiv werden kostenfrei einmal jährlich eine arbeitsmedizinische Vorsorge sowie Grippeschutzimpfungen durch die Betriebsärztin angeboten. Ein regelmäßiges Fitness-Angebot in Form eines wöchentlich stattfindenden

Rückenkurses soll darüber hinaus die Gesundheit unserer Mitarbeiter*innen fördern. Damit wollen wir mögliche Risiken vermeiden, die sich aus unserer Geschäftstätigkeit heraus ergeben. Sollte es zu Unfällen am Arbeitsplatz kommen, ist durch eine große Anzahl ausgebildeter Ersthelfer*innen unter den Mitarbeiter*innen eine schnelle Erstversorgung gewährleistet. In regelmäßigen Abständen finden Schulungen statt, in denen freiwillige Mitarbeiter*innen als Ersthelfer*innen und Brandschützer*innen ausgebildet werden. Für den Ernstfall planen wir für 2023 einen Erste-Hilfe-Kasten, im Empfangsbereich (Erdgeschoss) gibt es bereits ein Defibrillator. Die überwiegende Belegschaft von Kulturprojekte Berlin ist aufgrund ihres Aufwachsens mit digitalen Medien mit den gängigen Arbeitsmitteln vertraut. Gibt es trotzdem Qualifizierungs- oder Weiterbildungsbedarf, ist dies selbstverständlich möglich und wird gefördert. In Absprache werden Kosten übernommen und jeder*m Mitarbeiter*in steht pro Jahr ein Bildungszeit von fünf Tagen zu. Darüber hinaus wurde 2021 das interne Weiterbildungsprogramm „KPB Akademie" ins Leben gerufen. In diesem Rahmen geben zum einen Mitarbeitende ihre Expertise und ihr Wissen an ihre Kolleg*innen weiter. Zum anderen werden Workshops und Schulungen für Mitarbeitende von externen Referenten*innen durchgeführt.

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.

Die Anzahl und Rate an Todesfällen beträgt null. Arbeitsbedingte Erkrankungen sind nicht zu verzeichnen.

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.

Die Gesundheit und Arbeitssicherheit unserer Mitarbeiter*innen ist uns ein wichtiges Anliegen. Über die gesetzlichen Anforderungen hinaus bietet Kulturprojekte einmal jährlich eine arbeitsmedizinische Vorsorge sowie Grippeschutzimpfungen durch die Betriebsärztin an. Das regelmäßige Fitness-Angebot umfasst einen wöchentlich stattfindenden Sportkurs. Diese Angebote werden anlassbezogen, aber auch zur Erinnerung immer wieder an die Mitarbeitern*innen kommuniziert. Die Zuständigkeiten obliegen der Geschäftsführung, der Leitungsebene sowie dem Betriebsrat, welche sich regelmäßig im Monat zum Austausch u.a. zu den Themen Arbeitssicherheit und Gesundheit treffen.

Leistungsindikator GRI SRS-404-1 (siehe G4-LA9): Stundenzahl der Aus- und Weiterbildungen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Die durchschnittliche Stundenanzahl der angestellten Personen variiert je nach Tätigkeitsfeld, Geschlecht und Angestelltenkategorie. Aufgrund der Vielzahl an unterschiedlichen Arbeitszeitmodellen ist eine Aufschlüsselung der Stunden

nach Geschlecht, Tätigkeitsfeld oder anderen Kategorien nicht möglich.

Leistungsindikator GRI SRS-405-1: Diversität
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Prozentsatz der Personen in den Kontrollorganen einer Organisation in jeder der folgenden Diversitätskategorien:
i. Geschlecht;
ii. Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;
iii. Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

b. Prozentsatz der Angestellten pro Angestelltenkategorie in jeder der folgenden Diversitätskategorien:
i. Geschlecht;
ii. Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;
iii. Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

a) weiblich 76,56 %
männlich 23,44 %
Altersgruppe: unter 30 Jahre alt 13,28 %
30–50 Jahre alt 67,19 %
über 50 Jahre alt 18,75 %

Anteil Menschen mit Behinderung oder gleichgestellte Menschen: 3,13 %

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.

Bei Kulturprojekte Berlin liegen keine Diskriminierungsvorfälle für den

Berichtszeitraum vor.

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.

Kulturprojekte Berlin setzt sich öffentlich für Menschenrechte ein. Insbesondere bei historischen Projekten („100 Jahre Revolution 1918/19", „30 Jahre Friedliche Revolution – Mauerfall" und „75 Jahre Kriegsende") wurden publikums- und öffentlichkeitswirksame Veranstaltungen und Bildungsprogramme umgesetzt, die zum einen Aufklärungsarbeit in Bezug auf historische Dimensionen der Menschenrechte leisten, die zum anderen stets auf aktuelle Debatten verweisen. Dabei gab es vielfältige Kooperationen, etwa mit Amnesty International, der Landeszentrale für Politische Bildung, Reporter ohne Grenzen, mit dem Bundesbeauftragten für die Stasi-Unterlagen und vielen mehr. Selbstverständlich spiegelt sich dieses Bekenntnis für Menschenrechte auch im Inneren des Unternehmens wider und gehört zum Selbstverständnis von Kulturprojekte Berlin. Die Dienstleister*innen und Auftragnehmer*innen der Kulturprojekte Berlin GmbH sind zur großen Mehrheit aus Deutschland und Europa, auch im Rahmen unserer Projekte beziehen wir möglichst viele Dienstleistungen aus der Region. Das schließt selbstverständlich nicht aus, dass über die Lieferketten unserer Dienstleister*innen und Lieferant*innen Produkte aus Ländern bezogen werden können, in denen Menschenrechte u.U. nicht eingehalten werden. Nicht zuletzt darum erarbeiten wir derzeit eine Richtlinie zur nachhaltigen Beschaffung, die den Mitarbeitenden künftig helfen soll, ökologische und soziale Standards – auch in der vorgelagerten Lieferkette – einzuhalten. Insgesamt beachtet Kulturprojekte Berlin GmbH das geltende Arbeitsrecht. Ein wesentliches Risiko, das sich aus unserer Geschäftstätigkeit in Bezug auf die Menschenrechte ergibt, liegt unseres Erachtens nicht vor. Darum verfolgen wir auch keine Ziele und Strategien, die sich auf entsprechende Risiken von Arbeiternehmer*innen-Rechten durch unsere Geschäftstätigkeit ergeben. Unsere bislang erreichten Ziele wurden darum auch nicht darauf bezogen ausgewertet.

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“.

Kulturprojekte Berlin hat keinerlei Investitionsvereinbarungen abgeschlossen. Entsprechend ist eine Prüfung aktuell nicht geplant.

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.

Es wurde in der Vergangenheit keine Prüfung auf die Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt, aus diesem Grund findet der Leistungsindikator bei Kulturprojekte Berlin keine Anwendung und wird in dieser Form nicht erfasst.

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.

Bei der Auswahl unserer Dienstleistungsunternehmen halten wir uns an das Berliner Ausschreibungs- und Vergabegesetz, welches soziale Kriterien beinhaltet und somit vorschreibt; u.a. die Zahlung des gesetzlichen Mindestlohns und die Einhaltung von Arbeitnehmer*innenrechten in

Zulieferbetrieben (ILO-Kernarbeitsnormen). Wir führen darüber hinaus keine Statistik, in der neue Lieferant*innen anhand von sozialen Kriterien erfasst und bewertet wurden. Eine Prüfung ist derzeit nicht in Planung.

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.

Erhebliche tatsächliche oder potenzielle negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette wurden bisher nicht an uns herangetragen und/oder festgestellt. Eine weitere Prüfung ist derzeit nicht in Planung.

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.

Als landeseigenes Unternehmen fungiert Kulturprojekte Berlin an mehreren Stellen als Schnittstelle zwischen dem Berliner Senat und der Öffentlichkeit – sei es bei der Planung und Umsetzung stadthistorischer Jubiläen oder in den Beratungen von Kulturschaffenden. Unser Ziel ist es, ökonomisches Know-How

„unter die Leute zu bringen". Mit einigen wenigen Ausnahmen (z.B. Lange Nacht der Museen) sind alle Veranstaltungen und Beratungsangebote von Kulturprojekte Berlin kostenfrei. Darüber wollen wir den Dialog mit der breiten Öffentlichkeit ermöglichen. Zudem sind alle Großveranstaltungen niedrigschwellig mit partizipativen Elementen versehen. Ziel ist es hier, verschiedenste Zielgruppen über unterschiedlichste Projektformate zu erreichen. Unser Motto lautet: Kultur für und mit Berlin, Kultur für und mit alle(n). Kulturprojekte Berlin engagiert sich außerdem aktiv für die Förderung der regionalen Wirtschaft in Berlin und Brandenburg. Durch unsere bevorzugte Beauftragung von lokalen Lieferanten und Dienstleistern tragen wir dazu bei, die Wertschöpfung in unserer unmittelbaren Umgebung zu stärken. Wir sind stolz darauf, ein Teil dieser Gemeinschaft zu sein und unser Bestes dafür zu tun, um lokale Unternehmen zu unterstützen und im Rahmen unserer Möglichkeiten Arbeitsplätze zu schaffen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

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

a. den zeitanteilig abgegrenzten, unmittelbar erzeugten und ausgeschütteten wirtschaftlichen Wert, einschließlich der grundlegenden Komponenten der globalen Tätigkeiten der Organisation, wie nachfolgend aufgeführt. Werden Daten als Einnahmen-Ausgaben-Rechnung dargestellt, muss zusätzlich zur Offenlegung folgender grundlegender Komponenten auch die Begründung für diese Entscheidung offengelegt werden:
i. unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert: Erlöse;
ii. ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert: Betriebskosten, Löhne und Leistungen für Angestellte, Zahlungen an Kapitalgeber, nach Ländern aufgeschlüsselte Zahlungen an den Staat und Investitionen auf kommunaler Ebene;
iii. beibehaltener wirtschaftlicher Wert: „unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert" abzüglich des „ausgeschütteten wirtschaftlichen Werts".

b. Der erzeugte und ausgeschüttete wirtschaftliche Wert muss getrennt auf nationaler, regionaler oder Marktebene angegeben werden, wo dies von Bedeutung ist, und es müssen die Kriterien, die für die Bestimmung der Bedeutsamkeit angewandt wurden, genannt werden.

Alle Angaben zu den oben genannten Punkten finden sich im Geschäftsbericht

der Kulturprojekte Berlin unter: https://kulturprojekte.berlin/wp-content/uploads/2023/09/Geschaeftsbericht-2022.pdf

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.

Kulturprojekte Berlin hat weder Eingaben getätigt bzw. übt Einfluss auf Gesetzgebungsverfahren oder Lobbyverbände etc. aus, noch werden Zahlungen oder Zuwendungen an Regierungen vorgenommen und auch keine Spenden an Parteien und Politiker gezahlt. Kulturprojekte Berlin ist eine landeseigene Gesellschaft zur Förderung, Vernetzung und Sichtbarmachung von Kultur. Die GmbH ist selbst Zuwendungsempfänger des Landes Berlin. Der jeweilige Kultursenator bildet unseren Aufsichtsrat. Damit bestehen auch keine Mitgliedschaften in politischen Organisationen, weil wir diesbezüglich der Neutralität verpflichtet sind. Unser Engagement ist weniger politisch, vielmehr soziokulturell in Form von Vernetzungsarbeit, der Stärkung und Sichtbarmachung von Kultur.

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.

a) Kulturprojekte Berlin leistet keinerlei Zahlungen dieser Art.

b) Kulturprojekte Berlin spendet nicht an Regierungen oder politische Parteien.

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.

Verantwortungsvolle Unternehmensführung ist Kulturprojekte Berlin ein wichtiges Anliegen. Alle Mitarbeiter*innen sind verpflichtet, die geltenden Gesetze, Regeln und internen Richtlinien zu beachten. Bereits seit 2009 existiert ein Verhaltenskodex zur Korruptionsprävention. Dieser soll zur pflichtgemäßen und gesetzestreuen Erfüllung von Aufgaben anhalten und die Folgen korrupten Verhaltens vor Augen führen. Im Zuge von Auftragsvergaben erfolgt vor Zuschlagserteilung eine Abfrage Wettbewerbsregister. Der*die Bieter*in darf keinen Eintrag im Wettbewerbsregister haben.

Das Gesetz zur Kontrolle und Transparenz im Unternehmensbereich (KonTraG) hat zum Ziel, die Corporate Governance als Ordnungsrahmen für die Leitung und Überwachung von Unternehmen in deutschen Unternehmen zu verbessern. Kulturprojekte Berlin hat dementsprechend seit 2012 ein Risikomanagementsystem implementiert. Dieses Handbuch enthält alle Risikomanagement-Aufgaben, Verantwortlichkeiten und Anweisungen.

Der Berliner Corporate Governance Kodex Bericht wird als Beteiligungsunternehmens des Landes Berlin bei Kulturprojekte Berlin angewendet und jährlich als Anlage zum Lagebericht im Jahresabschlussbericht und auf der Website veröffentlicht. Der Bericht enthält unter anderem Angaben zum Zusammenwirken von Geschäftsführung und Aufsichtsrat sowie zu Pflichten der Geschäftsführung und des Aufsichtsrates. Interessenskonflikte werden thematisiert (es waren keine zu verzeichnen) sowie die Unabhängigkeit der Abschlussprüfer*innen.

Seit 2001 können Anliegen an die interne Beschwerdestelle nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz gerichtet werden, ebenso wurde die Funktion einer Frauenvertreterin eingerichtet. Ein Betriebsrat steht zusätzlich für Anliegen der Mitarbeitenden zur Verfügung. Führungskräfte und Mitarbeitende werden sensibilisiert, indem zu Themen bei regelmäßigen Mitarbeitendenversammlungen oder internen Info-Jour-Fixes berichtet wird.

Darüber hinaus stehen Informationen zu Compliancethemen auf einer zentralen, für alle Mitarbeitenden zugänglichen Serverablage bereit. Der Verweis auf die zentrale Datenablage ist fester Bestandteil des Onboardings von Mitarbeitenden.

Ein separater Compliancebereich besteht aufgrund der Unternehmensgröße nicht. Aktuell zeichnet sich die Geschäftsführung der Kulturprojekte Berlin GmbH für Compliancethemen verantwortlich. Aufgrund der benannten Maßnahmen besteht jedoch kein Verdacht auf Risiken, die sich aus unserer Geschäftstätigkeit in Bezug auf die Bekämpfung von Korruption und Bestechung ergeben. Eine entsprechende Risikoanalyse ist bislang nicht erfolgt, wonach konkrete Zielsetzungen daraus abgeleitet wurden könnten. Ob künftig Bedarf an einer solchen Risikoanalyse und Zielsetzungen besteht, wird für den nächsten Bericht zu prüfen sein.

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 2022 wurde eine Interne Revision zur Einhaltung des Vergaberechts, zur Überprüfung von Auftragsvergaben und der Arbeit der Finanzbuchhaltung anhand von Einzelprüfungen durchgeführt. Dabei wurden keine Auffälligkeiten seitens der Prüfer*innen festgestellt.

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.

Für das Berichtsjahr lagen keine Korruptionsvorfälle vor.

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

a. Erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich, und zwar:
i. Gesamtgeldwert erheblicher Bußgelder;
ii. Gesamtanzahl nicht-monetärer Sanktionen;
iii. Fälle, die im Rahmen von Streitbeilegungsverfahren vorgebracht wurden.

b. Wenn die Organisation keinen Fall von Nichteinhaltung der Gesetze und/oder Vorschriften ermittelt hat, reicht eine kurze Erklärung über diese Tatsache aus.

c. Der Kontext, in dem erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen auferlegt wurden.

Es lagen keine Fälle von Nichteinhaltung der Gesetze und/oder Vorschriften vor.

Deutscher NACHHALTIGKEITS Kodex

DNK-Erklärung 2022

Messe Berlin

Leistungsindikatoren-Set	EFFAS
Kontakt	Messe Berlin GmbH Corporate Social Responsibility Manager Esra Aoukal Messedamm 22 14055 Berlin Deutschland 030/3038-4512 esra.aoukal@messe-berlin.de

Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden Berichtsstandards verfasst:	EFFAS

Inhaltsübersicht

Allgemeines

Allgemeine Informationen

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Strategie

1. Strategische Analyse und Maßnahmen
2. Wesentlichkeit
3. Ziele
4. Tiefe der Wertschöpfungskette

Prozessmanagement

5. Verantwortung
6. Regeln und Prozesse
7. Kontrolle

Leistungsindikatoren (5-7)

8. Anreizsysteme

Leistungsindikatoren (8)

9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

Leistungsindikatoren (9)

10. Innovations- und Produktmanagement

Leistungsindikatoren (10)

KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE

Umwelt

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen
12. Ressourcenmanagement

Leistungsindikatoren (11-12)

13. Klimarelevante Emissionen

Leistungsindikatoren (13)

Gesellschaft

14. Arbeitnehmerrechte
15. Chancengerechtigkeit
16. Qualifizierung

Leistungsindikatoren (14-16)

17. Menschenrechte

Leistungsindikatoren (17)

18. Gemeinwesen

Leistungsindikatoren (18)

19. Politische Einflussnahme

Leistungsindikatoren (19)

20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

Leistungsindikatoren (20)

Stand: 2022, Quelle: Unternehmensangaben. Die Haftung für die Angaben liegt beim berichtenden Unternehmen.

Die Angaben dienen nur der Information. Bitte beachten Sie auch den Haftungsausschluss unter www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzerklaerung

Heruntergeladen von www.nachhaltigkeitsrat.de

Allgemeines

Allgemeine Informationen

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

Das Geschäftsmodell Messe Berlin
Seit 200 Jahren ist Berlin Messestandort, seit vielen Jahrzehnten einer der wichtigsten weltweit. Als landeseigene Messegesellschaft konzipiert, vermarktet und veranstaltet die Messe Berlin jedes Jahr hunderte Live-Events. Der Anspruch ist es, auf allen Veranstaltungen den Besucherinnen und Besuchern eine herausragende Gastgeberin zu sein, bestmögliche Geschäftsimpulse zu geben und faire Bedingungen für jede und jeden zu gewährleisten. Dieses Selbstverständnis spiegelt sich im Unternehmensmotto: Messe Berlin – Hosting the World.

Mit dem Gelände unter dem Funkturm verfügt die Messe Berlin über insgesamt 550.000 m^2 Geländefläche, davon 190.000 m^2 Hallenfläche. Die Fläche verteilt sich auf 26 Hallen sowie die Kongress- und Multifunktionshallen CityCube Berlin und hub27 Berlin.

Neben der Messe Berlin GmbH umfasst die Unternehmensgruppe insgesamt 16 direkte oder indirekte vollkonsolidierte Tochtergesellschaften. Dazu zählen die Servicetöchter Capital Catering GmbH, MB Capital Services GmbH sowie Capital Facility GmbH, die mit ihren Dienstleistungen (Catering, Aussteller- und Hostessenservice, technische und infrastrukturellen Betreuung der Liegenschaften) tragende Säulen bei der Erfüllung des Unternehmenszwecks sind.

Das Geschäft der Unternehmensgruppe unterteilt sich in Eigenveranstaltungen, welche die Messe Berlin resp. Tochtergesellschaften im eigenen Namen durchführen und Gastveranstaltungen (Kongresse, Corporate und Special Events) sowie veranstaltungsbezogenes Servicegeschäft.

Mit der InnoTrans, der ITB, der FRUIT LOGISTICA und der Internationalen Grünen Woche hat die Messe Berlin unter anderem vier globale Marken und Leitmessen in ihrem Portfolio. Darüber hinaus richtet sie diverse Kongressveranstaltungen aus, darunter internationale Großkongresse, Unternehmensveranstaltungen sowie Special Events.

Wirtschaftsmotor Messe Berlin

Als internationale Akteurin bringt die Messe Berlin Menschen zusammen, ist Branchen- und Diskussionsplattform wie auch Schaufenster für Innovationen. Mit den jährlich stattfindenden Veranstaltungen ist sie nicht nur kommunale Arbeitgeberin und Ausbilderin, sondern auch Jobmotor für die gesamte Metropolregion Berlin-Brandenburg.

Messen und Kongresse sind nicht nur ein Instrument des Standortmarketings, sondern auch der Wirtschaftsförderung; sie sind nachhaltige Konjunkturtreiber, lösen Kaufkrafteffekte - insbesondere in der Hotellerie und Gastronomie sowie im Einzelhandel – aus und generieren darüber zusätzliche Steuereinnahmen für das Land Berlin. Dies belegtauch die Studie zur „Bedeutung der Messe- und Kongressveranstalter für den Wirtschaftsstandort Berlin" der Investitionsbank Berlin (IBB) aus dem Jahr 2022, der zufolge ein Euro Messe- und Veranstaltungsumsatz sechs Euro zusätzliche Kaufkraft in Berlin auslöst.

Krisenhelferin für die Stadt Berlin
In Berlin engagiert sich die Messe Berlin regelmäßig als Krisenhelferin für die Stadt. Während der Pandemie errichtete sie ein Corona Behandlungszentrum und übernahm die Planung und Aufbau der landeseigenen Impfzentren. Zwei Impfzentren wurden direkt in den Messehallen untergebracht. Außerdem leistete sie einen wichtigen Beitrag zur Umsetzung der Impfkampagne in der Hauptstadt, indem sie die Impfzentren im laufenden Betrieb unterstützte.
Zudem half die Messe Berlin bei der Versorgung der Geflüchteten nach dem russischen Angriff auf die Ukraine im Februar 2022. Zunächst unterstützte sie bei der Erstversorgung der Geflüchteten und richtete temporär ein Erstankunftszentrum in den Messehallen ein. Seit Frühsommer 2022 engagiert sich die Messe als Partnerin vom Land Berlin im Aufbau und Betrieb des Ankunftszentrums in Tegel.

Das Berichtsjahr 2022 – Das Veranstaltungsgeschäft nimmt wieder an Fahrt auf
Die Jahre 2021 und 2022 waren geprägt von vielen Herausforderungen für die Messe Berlin. Die Pandemie und Vorgaben der SARS-CoV-2-Infektionsschutzmaßnahmenverordnung schränkten im Jahr 2021 das Veranstaltungsgeschäft weitestgehend ein, sodass im Jahr 2021 und im ersten Quartal 2022 so gut wie keine Veranstaltungen stattfinden konnten.
Erst mit dem Wegfall der rechtlichen Coronabeschränkungen ist das Veranstaltungsgeschäft bei der Messe Berlin ab April 2022 sofort und erfolgreich wieder angelaufen. Nach neun erfolgreichen Monaten schloss die Messe Berlin das Jahr 2022 mit einer positiven Jahresbilanz ab, was sich auch im positiven Geschäftsabschluss widerspiegelt.
Insgesamt wurden 119 Eigen- und Gastveranstaltungen konzipiert, vermarktet und durchgeführt. Mit mehr als 20.200 ausstellende Unternehmen und rund 1,3 Mio. Gästen generierte die Messe Berlin so einen Gesamtumsatz von 354,6 Millionen Euro. Im Jahr 2022 wurden entsprechend durch die Aussteller und Gäste der Messe Berlin gut 2,13 Mrd. Euro zusätzliche Konsumausgaben in Berlin getätigt; knapp 95 Mio. Euro Steuermehreinnahmen flossen darüber in

den Berliner Landeshaushalt.

Zum Vergleich: Im Vorcorona-Jahr 2018 generierte die Messe Berlin insgesamt 130 Eigen- und Gastveranstaltungen mit insgesamt 40.000 ausstellenden Unternehmen und 2,5 Millionen Besuchern einen Gesamtumsatz von 352 Millionen Euro und eine Umwegrendite (Steuermehreinnahmen für das Land Berlin) in Höhe von 84 Millionen Euro.

Neben monetärer Werten spiegelt sich das eingeschränkte Geschäftsjahr 2022 ebenfalls im Ressourcenverbrauch in Form von z.B. Energie- oder Abfallwerten wider. Ähnlich wie in der DNK-Entsprechenserklärung 2020, lassen sich auch in der folgenden Erklärung die Werte nicht mit einem „normalen" Veranstaltungsjahr vergleichen.
Weiterhin beeinflussten der russische Angriffskrieg auf die Ukraine und die daraus resultierende Gasmangellage das Veranstaltungsjahr 2022. Dies stellte die Messe Berlin erneut unter Herausforderungen, insbesondere für die kalte Jahreszeit. Die Messe Berlin hat die verschiedenen gesetzlichen Vorgaben von Bund und Land zum Energiesparen umgesetzt und weitere eigene Einsparmaßnahmen entwickelt. In einer Sensibilisierungskampagne wurden die Mitarbeitenden zu dem Thema aufgeklärt und aufgerufen, die Einsparmaßnahmen zu unterstützen. Ein weiterer Fokus lag für die Messe Berlin 2022 auf dem Vorantreiben der Digitalisierung.
Ausgelöst von der Corona-Pandemie und den Restriktionen für physische Veranstaltung, hat die Messe- und Kongressbranche insgesamt einen Digitalisierungsschub erfahren. Auch nach Ende der Corona-Restriktionen liegt der Fokus auf die Entwicklung digitaler Tools, die physische Veranstaltungen ergänzen und erweitern können sowie eine bessere Zusammenarbeit mit den Kund:innen und Geschäftspartner:innen.

Ergänzende Anmerkungen:

Aufgrund unterschiedlicher Veranstaltungszyklen (u.a. InnoTrans und ILA im Zweijahresturnus) werden jeweils gerade und ungerade Jahre miteinander verglichen.

Einen umfassenden Lagebericht sowie weitere Kennzahlen und Angaben zum Jahresabschluss der Messe Berlin (Konzern und GmbH) finden sich im Geschäftsbericht 2022.

Diese Entsprechenserklärung klammert die Tochtergesellschaften der MB im Ausland ausdrücklich aus. Dies begründet sich in der nicht ausreichend vorhandenen Datenlage (DNK Kriterien).

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.

Das Thema Nachhaltigkeit ist bei der Messe Berlin fester und integraler Bestandteil der Unternehmenstätigkeit und bereits seit vielen Jahren im Code of Conduct (Verhaltenskodex) der Messe Berlin als Grundwert verankert:

Verantwortungsbewusstes wirtschaftliches Denken und Handeln, Sicherheit, Vertraulichkeit und Datenschutz, Integrität, Diversität und offene Kommunikation sowie gesellschaftliche Verantwortung und Nachhaltigkeit werden hier als die tragenden Unternehmenswerte definiert.

Bereits in vielen Unternehmensbereichen ist nachhaltiges Handeln und Wirtschaften fest verankert. Dazu zählen insbesondere die Handlungsfelder Energiemanagement, Innovation, Arbeitnehmerbelange, Verkehr und Logistik, gesellschaftliche Verantwortung etc. Bislang lag der Fokus stark auf der Umsetzung in den einzelnen Geschäftsbereichen. Jetzt gilt es, die Aktivitäten zusammenzuführen und strategisch auszurichten.

Mit der Ende 2022 verabschiedeten Unternehmensstrategie PINK wurde das Thema Nachhaltigkeit als tragendende Säule an zentraler Stelle im Unternehmen verankert. Neben Produktportfolio (=P), Innovation (=I) und Kundenorientierung (=K) stellt Nachhaltigkeit (=N) eine von vier Säulen dar, die bei allen strategischen Entscheidungen zur Unternehmensausrichtung und -entwicklung berücksichtigt wird.

Seit der letzten DNK-Entsprechenserklärung für das Jahr 2020 wurden wichtige Weichen für die Erstellung einer Nachhaltigkeitsstrategie gestellt. 2022 hat die Messe Berlin eine Nachhaltigkeitsmanagerin eingestellt, um diesen Prozess systematisch gemeinsam mit der Geschäftsführung und den einzelnen Geschäftsbereichen zu entwickeln. Dazu wurde im Herbst 2022 eine Strategie-

Roadmap verabschiedet. Diese besteht aus 3 Hauptphasen. Die erste Phase bildet die Vorbereitung ab und beinhaltet Ressourcenplanung und -beschaffung. Hier werden u.a. auch personelle Ressourcen geplant, wie z.B. die Etablierung eines Nachhaltigkeitsteams (Sustainability Team). In der zweiten Phase wird eine Wesentlichkeitsanalyse erstellt. In der dritten Phase wird die Nachhaltigkeitsstrategie formuliert. Der Strategieprozess startete Ende 2022 mit der Vorbereitungsphase, bei der sich u.a. der Bedarf einer Unterstützung durch eine Nachhaltigkeitsagentur ergab. Die Nachhaltigkeitsstrategie soll bis Mitte 2024 erarbeitet werden und berücksichtigt alle relevanten internationalen Standards (SDG's, ISO 14001, GRI).

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 zweite Phase im Strategieprozess bildet die Analyse der wesentlichen messespezifischen Nachhaltigkeitsthemen ab. Die Analyse wird im Jahr 2023 unter Einbeziehung der wichtigsten Stakeholdergruppen erstellt. Der Prozess wird von der Nachhaltigkeitsmanagerin der Messe Berlin mit Unterstützung einer auf Nachhaltigkeit spezialisierten Consulting-Agentur gesteuert. In Interviews und Workshops werden interne und externe Stakeholder zu wichtigen Nachhaltigkeitsthemen der Messe Berlin befragt. Ziel ist es, externe Wirkeffekte, die die Geschäftstätigkeit beeinflussen (Outside-In), und Nachhaltigkeitsthemen, die aus der Geschäftstätigkeit der Messe Berlin resultieren (Inside-Out), zu identifizieren. Diese Themen werden dann nach Chancen und Risiken bewertet und von der obersten Führungsebene der Messe Berlin nach Relevanz gewichtet. Die Wesentlichkeitsanalyse bildet die wichtigste Grundlage für die Strategieformulierung und der Implementierung eines Nachhaltigkeitsmanagements. Bereits ohne die Wesentlichkeitsanalyse wurden grobe Themen eruiert, die auf die Outside-In bzw. Inside-Out-Perspektive einwirken. Diese werden im Folgenden beschrieben. Outside- In Perspektive

Die Messe Berlin agiert in einem äußerst dynamischen Umfeld mit ständig verändernden ökologischen, sozioökonomischen und politischen Rahmenbedingungen, die eine gewisse Adaptivität erfordern. Als Beteiligungsunternehmen des Landes Berlin ist die Messe Berlin GmbH verpflichtet, die Zielsetzungen des Landes vollumfänglich umzusetzen und damit ihrer Verantwortung gegenüber der Gesellschaft sowie der Stadt Berlin gerecht zu werden. Das Messegelände befindet sich in zentraler Lage in der Hauptstadt Deutschlands. Die gute Anbindung an den öffentlichen Verkehr und

die Nähe zur Innenstadt bieten Vorteile für Beschäftigte, Besucher, Aussteller und die breite Öffentlichkeit. Globale Entwicklungen und Trends werden auf branchenspezifischen Messen der Messe Berlin abgebildet und Innovationen aufgezeigt. Auch auf gesellschaftliche Themen wie die demografische Entwicklung oder das Thema Chancengleichheit reagiert die Messe Berlin intern sowie extern.
Ein großes Thema, das die Messe Berlin durch die Corona-Pandemie noch stärker vorangetrieben hat, ist die Digitalisierung. Besonders die Portfolioerweiterung um digitale Angebote und hybride Formate von Messeveranstaltungen betrachtet die Messe Berlin als Entwicklungschance, um weitere Zielgruppen anzusprechen und Prozesse effizienter zu gestalten. Neben der Digitalisierung des Messegeschäfts liegt ein weiterer Fokus auch auf der Digitalisierung der internen Arbeitsprozesse. Ein weiteres großes Thema ist der russische Angriffskrieg auf die Ukraine im Jahr 2022, der mit einer Gasmangellage sowie umfangreichen Reiserestriktionen einherging. Diese Zeit war für die komplette Veranstaltungsbranche eine zusätzliche Belastung. Das internationale Veranstaltungsgeschäft unterlag in dieser Zeit einer großen Unsicherheit, insbesondere bezüglich der marktwirtschaftlichen Entwicklungen. In dieser Zeit leistete die Messe Berlin große Unterstützung für das Land Berlin beim Bau und Betrieb eines Ankunftszentrums für geflüchtete Menschen. In der Energiekrise hat die Messe Berlin weitere Energiesparmaßnahmen ergriffen. Somit konnten hohe Energiekosten eingespart werden und gleichzeitig die Nachhaltigkeitsleistung im Bereich Energie erhöht werden.

Inside- Out- Perspektive

Die Geschäftstätigkeit der Messe Berlin generiert Kaufkraftzufluss für die Region. Damit einhergehen Steuermehreinnahmen für Berlin. Direkt und indirekt werden Arbeitsplätze gesichert und geschaffen. Im Rahmen von Messen und Kongressen erfährt der Standort Berlin darüber hinaus auf vielfältigste Art einen Mehrwert – als touristische Destination, als internationales Exzellenzzentrum von Wissenschaft und Forschung, als attraktiver Standort für Start-ups und Innovationstreibende, als Ort kultureller Vielfalt. Diese positiven Wirkeffekte bringen jedoch aus ökologischer Sicht auch wesentliche Risiken mit sich: Insbesondere bezüglich des Mobilitäts- , Energie- - sowie Abfallaufkommens, welches unweigerlich beim Messe und Kongressgeschäft entsteht. Dieser Tatsache ist sich die Messe Berlin bewusst. Hierzu werden bereits einige Gegenmaßnahmen entwickelt: Die Messe Berlin plant z.B. ihre Dächer großflächig mit Photovoltaik-Anlagen zu belegen. Außerdem soll das Energiemanagement weiterhin durch klimafreundliche Technologien optimiert werden. Auch im Bereich Abfallmanagement wird in verschiedenen Arbeitsgruppen mit dem Entsorgungsunternehmen ALBA nach Lösungen gesucht, wie Abfall vermieden, recycelt und wiederverwendet werden kann. (Mehr zu den Maßnahmen im Kriterium 11). Im künftigen Strategieprozess soll deswegen die ökologische Dimension der Nachhaltigkeit noch stärker einbezogen werden.

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.

Für die Messe Berlin ist es wichtig, Nachhaltigkeitsziele zu definieren. Hierzu benötigt die Messe Berlin eine Nachhaltigkeitsstrategie, die Handlungsfelder in allen drei Dimensionen Ökologie, Ökonomie und Soziales identifiziert und hieraus – entlang der siebzehn Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen (kurz: 17 SDGs) – konkrete Ziele und Maßnahmen definiert. Bislang beziehen sich unsere Ziele noch nicht auf die SDG's. Im Rahmen von Workshops zu der Messe Berlin Nachhaltigkeitsstrategie soll ein SDG-Mapping durchgeführt werden. Ziel ist es, SDG's festzulegen und unsere Nachhaltigkeitsziele entsprechend dieser auszurichten.

Im Jahr 2022 wurde eine Nachhaltigkeitsmanagerin eingestellt, die für die Implementierung eines Nachhaltigkeitsmanagements verantwortlich ist. Aus der dazu entwickelten Strategieroadmap geht als erstes Ziel die Gründung eines Nachhaltigkeitsteams (Sustainability Team) hervor. Dieses besteht aus je einer Ansprechperson aus den Fachbereichen der Messe Berlin, die für die Verankerung des Themas Nachhaltigkeit für ihren Bereich verantwortlich sind. Da die Messe Berlin noch über kein systematisches Nachhaltigkeitsmanagement verfügt, ist es zuerst wichtig zu analysieren, wie die Messe Berlin Nachhaltigkeit für sich definiert und umsetzen möchte. Neben der Bildung des Sustainability Teams folgt daher die gemeinsame Erarbeitung einer Wesentlichkeitsanalyse. Daran anschließend werden Handlungsfelder definiert und eine daraus abgeleitete strategische Ausrichtung mit Nachhaltigkeitszielen formuliert werden. Das Executive Advisory Board ist als oberstes Steuerungsgremium der Messe Berlin für die Kontrolle der Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie verantwortlich.

Bei der Implementierung eines Nachhaltigkeitsmanagements ist ein übergeordnetes Ziel, Nachhaltigkeit zu einem integralen Bestandteil der Messe Berlin zu machen und in das tägliche operative Geschäft zu inkludieren. Dabei ist die Sensibilisierung und Einbeziehung der Mitarbeitenden ein wichtiger Bestandteil bei der Verankerung von Nachhaltigkeit bei der Messe Berlin. Das Ziel ist, eine aktive, transparente und regelmäßige Nachhaltigkeitskommunikation nach innen und außen zu betreiben und Möglichkeiten zur Partizipation zu schaffen. Ein transparenter und regelmäßiger Dialog mit den Mitarbeitenden ist dabei unabdingbar.

Neben den Zielen des Nachhaltigkeitsmanagements werden bereits in vielen Bereichen des Unternehmens Ziele definiert, die die drei Dimensionen

abbilden. So wird beispielsweise auf ökologischer Ebene im Rahmen der ISO 50001- Zertifizierung eine kontinuierliche Verbesserung der Energieeffizienz verfolgt.

Auch auf der sozialen Ebene existieren im Unternehmen bereits zahlreiche Zielvorgaben wie beispielsweise eine Ausbildungsquote oder eine Frauenquote in Höhe von 50 Prozent, die durch den Frauenförderplan kontinuierlich weiterentwickelt wird. Auf der ökonomischen Ebene ist das Ziel, das Messegeschäft wieder auf das Vor-Corona-Niveau zu bringen und somit die positive Geschäftsentwicklung beizubehalten. Die Weiterentwicklung digitaler Formate und Prozesse sowie die Erschließung neuer Geschäftsfelder sind für eine Neuausrichtung der Messe Berlin ein übergreifendes Ziel.

Diese und weitere Ziele sollen mit den bereichsbezogenen Ansprechpartner:innen unter Federführung der Nachhaltigkeitsbeauftragten eruiert und in den Strategieprozess eingebunden werden. Dabei sollen bei der Erarbeitung der Nachhaltigkeitsziele alle drei Dimensionen gleichwertig betrachtet werden.

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 Betrachtung der Wertschöpfungskette ermöglicht es, herauszufinden, welche Auswirkungen die Kerntätigkeit der Messe Berlin auf Umwelt und Mensch hat und somit die Inside- Out Perspektive näher in Betracht zu ziehen.

Dabei umfasst die Wertschöpfungskette der Messe Berlin die Entwicklung, Planung, Vermarktung und Durchführung von Eigenveranstaltungen sowie die Vermarktung von Fläche wie auch die Bereitstellung von veranstaltungsbezogenen Services wie Catering, Technik, Bühnen und Standbauten, Facilityleistungen, Hostessen, Sicherheits - und Servicepersonal. Insbesondere die letzte Planungsphase kurz vor Veranstaltungsbeginn, die Auf - und Abbauphasen sowie der jeweilige Slot der tatsächlichen Veranstaltungsdurchführung sind für die beteiligten Beschäftigten mit einem entsprechenden Arbeitsvolumen verbunden.

Die Messe Berlin stellt sicher, dass dieser Mehraufwand für die Mitarbeitenden aufgefangen wird. Grundlage hierfür sind die Vorgaben aus dem TVöD, die Abstimmung von Dienstplänen mit dem Betriebsrat sowie Sonderzulagen und Freizeitausgleich und das besondere Engagement des Personalbereichs (HR), der unter anderem Angebote wie ein betriebliches Gesundheitsmanagement

oder das mobile Bürgeramt auf dem Messegelände bereitstellt.

Auch Energieverbräuche und Abfallaufkommen hängen stark mit dem Veranstaltungsgeschehen auf dem Messegelände zusammen. Sowohl die Auf - und Abbauphasen als auch die Veranstaltungstage zeichnen sich durch einen deutlich erhöhten Energiebedarf aus und manifestieren sich je nach Jahreszeit in hohen Wärme bzw. Kälteenergieverbräuchen. Gleiches gilt für das Abfallaufkommen, wobei hier die Spitze deutlich nach Veranstaltungsende / in der Abbauphase zu verorten ist.

Dabei sind Möglichkeiten der Einflussnahme bei den Eigenveranstaltungen, die von der Messe Berlin in Eigenregie konzipiert, geplant und umgesetzt werden, eher gegeben als im Gastveranstaltungsgeschäft. Letzteres ist durch ein wettbewerbsintensives Marktumfeld in Konkurrenz mit Veranstaltungsplätzen weltweit geprägt. In der Vergangenheit war die Bereitschaft, nachhaltigere Angebote und/oder Services zu nutzen und entsprechend (mehr) zu bezahlen, kundenseitig nur bedingt vorhanden. Diese Herausforderung gilt es in Zukunft mit entsprechenden Anreizmodellen anzugehen, um auch in diesem Bereich nachhaltiger zu werden.

Bei den Ausschreibungen der Messe Berlin (z.B. Bauleistungen, externe Dienstleistungen) verpflichtet das Berliner Ausschreibungs und Vergabegesetzes (BerlAVG) *„alle öffentlichen Beschaffungsstellen des Landes Berlin, bei der Beschaffung ökologische Kriterien unter Berücksichtigung von Lebenszykluskosten anzuwenden*".
Darüber hinaus verpflichten sich alle unter Vertrag stehenden Lieferanten und Dienstleister über den Code of Conduct für Geschäftspartner zu den Grundsätzen und Anforderungen der Unternehmensgruppe Messe Berlin. Der Code of Conduct umfasst Umwelt , Sozial und Unternehmensführungsaspekte. Hierzu zählt u.a. auch die jeweilige Verantwortung der Geschäftspartner für Mensch, Gesellschaft und Umwelt.

Der Einkauf der Messe Berlin ist überwiegend im indirekten Einkauf tätig, d.h. verhältnismäßig wenig standardisierte Lagerware bzw. Lieferleistungen und überwiegend Dienstleistungen, auf die sich alle ESG-Kriterien nicht eindeutig anwenden lassen. Der Code of Conduct wurde in Anlehnung an die ESG-Kriterien erstellt, deckt sie allerdings nicht 1:1 ab. Somit werden Lieferanten und Partner innerhalb der Lieferkette der Messe Berlin nicht auf die Einhaltung von ESG-Kriterien hin bewertet.

Grundsätzlich werden allerdings bei Ausschreibungen und Marktabfragen, abhängig vom Produkt beziehungsweise Leistung, Umweltzertifikaten und -Siegeln (z.B. Blauer Engel, FSC), abgefragt und angefordert.

Neben schriftlich bescheinigten Nachhaltigkeitsaspekten wird die Regionalität des Dienstleisters (möglichst kurze Transportwege – weniger COâ„-Ausstoß), Recyclingaspekte bzw. Wiederverwendbarkeit der Produkte (z.B. beim Einsatz

der Materialien für Messestände) und die Effizienz (z.B. bei den Stromverbräuchen während der Lebens- bzw. Nutzungszeit unserer IT - Hardware) berücksichtigt.

Eine verstärkte Betrachtung der nachhaltigen Beschaffung wird derzeit angestrebt.

In Zukunft gilt es, den Wertschöpfungsprozess mit seinen hohen Ressourcenverbräuchen zu erfassen und sukzessive zu reduzieren. Eine Analyse, die den Wertschöpfungsprozess mit seinen negativen Auswirkungen auf Umwelt und Mensch in den Fokus stellt, ist dabei unerlässlich.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Nachhaltigkeit ist ein zentraler Eckpfeiler der Unternehmensstrategie der Messe Berlin. Die Verantwortung für die Umsetzung ist somit in der obersten Führungsebene verankert. Auf operativer Ebene ist das Thema bei der Nachhaltigkeitsmanagerin verortet, die gemeinsam mit den Fachbereichen und in Abstimmung mit der Geschäftsführung die strategische Ausrichtung vorantreibt.

Dimensionen	DNK-Kriterien	Bereich/e der Messe Berlin	Themenfelder
Ökonomie/Governance	5. Verantwortung 6. Regeln und Prozesse 7. Kontrolle 8. Anreizsysteme 9. Beteiligung von Anspruchsgruppen 10. Innovations- und Produktmanagement 19. Politische Einflussnahme 20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten	Geschäftsführung, Bereichsleitungen, Aufsichtsrat, Mitarbeitende, Controlling, Finance, Corporate Legal	Wirtschaftlichkeit, Prozessmanagement, Compliance, Richtlinienmanagement, Einhaltung von Regelungen, gesetzlichen Anforderungen sowie Anforderungen seitens des Eigentümers, Risikomanagement
Ökologie	11. Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen 12. Ressourcenmanagement 13. Klimarelevante Emissionen	Real Estate & Safety, Energiebeauftragter, Event Services, Corporate Purchase, Capital Facility, Capital Services, Capital Catering	Energie- und Umweltmanagement, Abfallmanagement, Facilitymanagement, Beschaffung/Materialien, Fuhrparkmanagement, Verkehr & Logistik, Mitarbeitendenmobilität
Soziales	14. Arbeitnehmerrechte 15. Chancengerechtigkeit 16. Qualifizierung 17. Chancengerechtigkeit 18. Gemeinwesen	Human Resources, Corporate Legal, Betriebsrat, Frauenvertretung, Schwerbehindertenvertretung, Betriebliches Gesundheitsmanagement/ Arbeitsschutzbeauftragte	Beschäftigung, Aus- und Weiterbildung, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Chancengleichheit, Nichtdiskriminierung, Diversity, Inklusion

Um den Austausch unter den Fachbereichen zu fördern und Nachhaltigkeit bei der Messe Berlin zu verankern, wurde ein crossfunktionales Nachhaltigkeitsteam, das Sustainability Team, ins Leben gerufen. Das Sustainability Team besteht aus je einer Ansprechperson aus den Fachbereichen der Messe Berlin sowie den Tochterunternehmen. Dabei trägt jedes Mitglied die Verantwortung, die Nachhaltigkeitsstrategie in dem jeweiligen Fachbereich umzusetzen und die Steigerung der Nachhaltigkeitsleistung entsprechend zu dokumentieren. Die Nachhaltigkeitsmanagerin berichtet direkt an das Executive Advisory Board als oberstes Gremium der Geschäftsführung. Als zentrales Steuerungsgremium überwacht das Executive Advisory Board die Erstellung und Umsetzung der konzernweiten Nachhaltigkeitsstrategie.

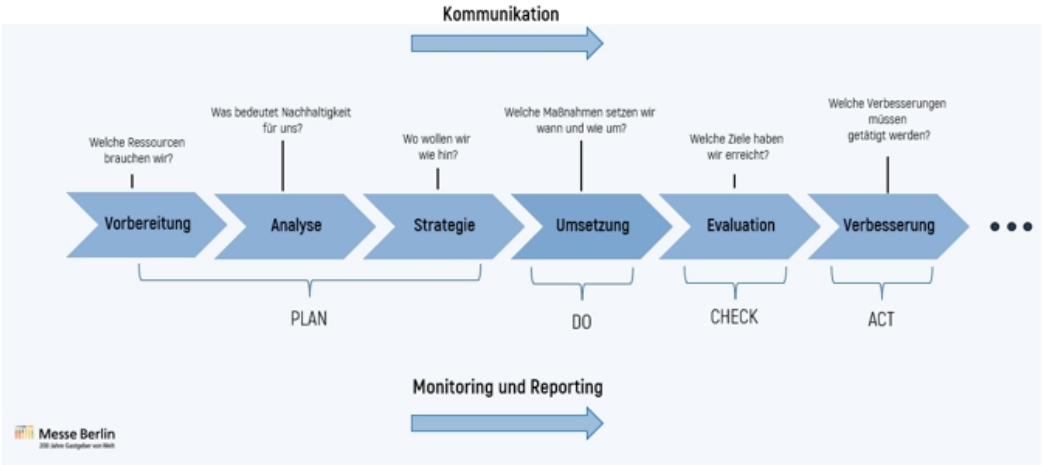
Für wichtige Handlungsfelder im Bereich Nachhaltigkeit wurden auf operativer

Ebene eigene Verantwortlichkeiten festgelegt. So gibt es einen Energiebeauftragten, eine Frauenvertretung, eine Schwerbehindertenvertretung und eine Arbeitsschutzbeauftragte. Zukünftig sollen weitere Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten aus der Nachhaltigkeitsstrategie abgeleitet werden, mit dem Ziel, die entwickelten Handlungsfelder im operativen Geschäft voranzutreiben. Die Messe Berlin hat sich zum Ziel gesetzt, die Mitarbeitenden in die Umsetzung der Strategie aktiv einzubinden und die Entwicklung und Umsetzung aktiv kommunikativ zu begleiten. Deshalb ist der Bereich Nachhaltigkeit in der Kommunikationsabteilung angesiedelt. Hier ist auch die interne Kommunikation verankert.

6. Regeln und Prozesse

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

Im Geschäftsalltag betrifft die Umsetzung des Themas Nachhaltigkeit sämtliche Organi sationseinheiten inklusive der Servicetöchter der Messe Berlin GmbH. Die Entwicklung einer Nachhaltigkeitsstrategie geht auch mit der Formulierung eines entsprechenden Regelwerkes – jeweils angepasst an die einzelnen Unternehmensbereiche sowie Tochtergesellschaften und Arbeitsprozesse – einher. Die Strategieroadmap beinhaltet dabei bereits einen Prozess, der aufzeigt, wie das Nachhaltigkeitsmanagement systematisiert werden kann:



Dieser ist gegliedert in Vorbereitung, Analyse, Strategie, Umsetzung, Evaluation und Verbesserung. Als unterstützende Prozesse laufen parallel die Kommunikation sowie Monitoring und Reporting. Insbesondere die interne Kommunikation, die auf eine Sensibilisierung der Mitarbeitenden abzielt, spielt hier eine zentrale Rolle.

Die Messe Berlin gibt in einem zweijährigen Turnus eine Entsprechenserklärung

zum Deutschen Nachhaltigkeitskodex ab. Damit stellt das Unternehmen sicher, dass die Weiterentwicklung in den einzelnen Themen kontinuierlich überprüft wird, die Zielerreichung gemonitored wird und die Ziele kontinuierlich weiterentwickelt werden. Zudem stellt der DNK ein geeignetes Instrument dar, um unternehmensinterne Prozesse rund um das Thema Nachhaltigkeit transparent zu machen.

Die Nachhaltigkeitsstrategie und das Nachhaltigkeitsmanagement der Messe Berlin soll in Anlehnung an internationale Regelwerke und Standards – wie etwa den UN Global Compact, die SDGs, die ILO-Kernarbeitsnormen (Internation Labour Organization/ Internationale Arbeitsorganisation), die ISO 14001 und ISO 26000 –gestaltet werden.

Das Thema Nachhaltigkeit ist Bestandteil verschiedener, bereits existie render Unternehmensrichtlinien und somit als Standard/Handlungsprämisse festgeschrieben. Dazu zählen:

- Code of Conduct
- Group-Policy „Interne Regelungen"
- Group-Policy „Datenschutz"
- Richtlinie „Einkauf"
- Richtlinie „Sales" sowie
- Richtlinie „Korruptionsprävention"

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.

Qua Gesellschaftsvertrag ist die Messe Berlin verpflichtet, unter Beachtung erwerbswirtschaftlicher Grundsätze zu arbeiten.

Aus dem Grundsatz der Wirtschaftlichkeit leiten sich das Sparsamkeitsprinzip (Minimalprinzip) und das Ergiebigkeitsprinzip (Maximalprinzip) ab. Nach dem Sparsamkeitsprinzip muss ein bestimmtes Ergebnis mit möglichst geringem Mitteleinsatz erzielt werden. Das Ergiebigkeitsprinzip verlangt, mit einem bestimmten Mitteleinsatz das bestmögliche Ergebnis zu erzielen.

Um dem Prinzip der Wirtschaftlichkeit Rechnung zu tragen, erfolgt in den unternehmens - bzw. branchenspezifisch ressourcenintensiven Bereichen ein entsprechendes Monitoring und Controlling. Eine Vielzahl an Indikatoren (Verbrauchsdaten, wirtschaftliche sowie Personalkennzahlen), zu einem

Großteil deckungsgleich mit den vorgegebenen Leistungsindikatorensets des DNK, werden regelmäßig – zwecks einer möglichst effizienten Unternehmenssteuerung – erhoben, ausgewertet und – nach Wirtschaftlichkeitsabwägung – in entsprechende Maßnahmen zur Optimierung übersetzt.

Neben diesem internen Nutzen werden die Indikatoren zum Teil auch für die externe Kommunikation – sowohl allgemeiner Natur (z.B. Nachhaltigkeitsbericht, abrufbar auf der Homepage der Messe Berlin) als auch stakeholderspezifisch (übergeordnete Gesetzgebung, Abgeordnetenhaus von Berlin, allgemeine Öffentlichkeit und Kund:innen) genutzt. Beispielhaft seien hier anhand der vorgegebenen Kapitel des DNK folgende, regelmäßig erhobene Indikatoren genannt:

- Wirtschaftlichkeit: GuV (→ DNK- Kriterien 5 und 18 [VerantwortungÍ¾ Gemeinwesen])
- Arbeitnehmerbelange: Mitarbeitende, Auszubildende, Umfrage „Great Place to Work"Í¾
- Chancengerechtigkeit: Frauen in Führungspositionen, Diversity, Inklusion
- Umweltbelange: Energiemanagement gemäß DIN50001, Entsorgungsmanagement gemäß der Gewerbeabfallverordnung sowie den Vorgaben des Berliner Abfallgesetzes.

Im Bereich Controlling sowie auch über das Risikomanagementsystem werden eine Vielzahl von Kennzahlen und Daten erhoben, zusammengeführt und ausgewertet.

Hauptaugenmerk gilt hier den wirtschaftlichen Kennzahlen – im Zuge des Risikomanagements fließen hier weitere Informationen z.B. aus den Bereichen HR, Real Estate & Safety und/oder Corporate Legal mit ein.

Das Monitoring und Reporting dieser (und weiterer) Kennzahlen erfolgt durch interne Audits in den jeweils zuständigen Fachbereichen (siehe Tabelle aus dem Kriterium 5 Verantwortung).

Um verschiedensten Vorgaben, Mitteilungs - und Offenlegungspflichten und/oder Anforderungen – u.a. des Konzernrechts, des Gesellschafters, des Deutschen Instituts für Normung etc. – gerecht zu werden, werden die jeweiligen Berichte (und die zugrundeliegenden Daten) jährlichen/periodischen Audits durch externe (Wirtschafts-)Prüfungs - und Zertifizierungsgesellschaften unterzogen und testiert.

Darüber hinaus unterliegt die Messe Berlin verschiedensten, regelmäßigen Reportingpflichten gegenüber ihrem Gesellschafter: für die Wirtschaftskennzahlen qua Quartalsberichterstattung, Beteiligungsbericht, Geschäftsbericht und Zielbild (Reporting an die Senatsverwaltung für Finanzen,

mit anschließender/m Senats und/oder Abgeordnetenhausbefassung und -beschluss).

Angaben zur Personalstruktur, betreffend Kriterien 14 und 15, (Mitarbeitende insgesamt, davon Teilzeitbeschäftigte, davon Auszubildende, Frauen in Führungspositionen [zwei Managementebenen unterhalb der Geschäftsführung], Entgeltstrukturen) werden mit dem Jahresabschluss und Lagebericht erfasst und veröffentlicht.

Unterjährig erfolgen zusätzlich und regelmäßige Einzelabfragungen durch die Senatsverwaltung für Finanzen oder auch direkt aus den Reihen des Abgeordnetenhauses.

Regelmäßig abgefragt und veröffentlicht werden auf diesem Wege verschiedenste Kennzahlen aus dem Bereich HR, u.a. dezidierte Angaben zur Personal - und Entgeltstruktur (Landesmindestlohngesetz, Equal Pay), die Anzahl an befristeten Arbeitsverträgen nebst Angabe, ob mit oder ohne Sachgrund, die Schwerbehindertenquote und etwaige getätigte Ausgleichszahlungen gemäß § 160 Absatz 1 SGB IX.

Über wiederkehrende schriftliche Anfragen werden zudem auch verschiedenste Umweltkennzahlen abgefragt und offengelegt, so z.B. der Anteil an für Photovoltaik und/oder Solarthermie genutzten Dachflächen, der E- Anteil der Fahrzeugflotte, das Vorhandensein einer/Umfang der E- -Ladesäuleninfrastruktur, angefallene Mengen bestimmter Abfallfraktionen (Lebensmittel, Kunst und Wertstoffe, E und insbesondere IT -Waste).

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

Leistungsindikator EFFAS S06-01
Anteil aller Lieferanten und Partner innerhalb der Lieferkette, die auf die Einhaltung von ESG-Kriterien bewertet wurden. Link

Der Code of Conduct der Messe Berlin umfasst Umwelt , Sozial und Unternehmensführungsaspekte und gilt verpflichtend für alle unter Vertrag stehenden Dienstleister. Der Einkauf der Messe Berlin ist überwiegend im indirekten Einkauf tätig, d.h. verhältnismäßig wenig standardisierte Lagerware bzw. Lieferleistungen und überwiegend Dienstleistungen, auf die sich alle ESG-Kriterien nicht eindeutig anwenden lassen. Der Code of Conduct wurde in Anlehnung an die ESG-Kriterien erstellt, deckt sie allerdings nicht 1:1 ab. Somit werden Lieferanten und Partner innerhalb der Lieferkette der Messe Berlin nicht auf die Einhaltung von ESG-Kriterien hin bewertet. Grundsätzlich werden allerdings bei Ausschreibungen und Marktabfragen, abhängig vom Produkt/Leistung, Umweltzertifikate und –siegel (z.B. Blauer Engel, FSC), abgefragt und angefordert. Neben schriftlich bescheinigten

Nachhaltigkeitsaspekten wird die Regionalität des Dienstleisters (möglichst kurze Transportwege – weniger CO_2-Ausstoß), die Recyclingaspekte bzw. die Wiederverwendbarkeit der Produkte (z.B. beim Einsatz der Materialien für Messestände) und die Effizienz (z.B. bei den Stromverbräuchen während der Lebens- bzw. Nutzungszeit unserer IT Hardware) berücksichtigt. Die Messe Berlin vergibt keine Aufträge mit einer reinen preislichen Betrachtung. Wie oben beschrieben, spielen qualitative Kriterien eine primäre Rolle.

Es ist aktuell keine weitere Einforderung explizit EGS-Kriterien von Lieferanten abzufordern und auch nicht ausgewertet werden. Die Einhaltung der gesetzlichen Normen z.B. Mindestlohnentgelt, Sozialabgabenabführurng wird im jedem Vergabeverfahren abgefragt.

Leistungsindikator EFFAS S06-02
Anteil aller Lieferanten und Partner innerhalb der Lieferkette, die auf die Einhaltung von ESG-Kriterien auditiert wurden. Link

Das Energiemanagement der Messe Berlin wird von GUTCERT auditiert. Die Einhaltung weiterer Umwelt , Sozial und Unternehmensführungsaspekte wird durch die Zustimmung des Code of Conducts gewährleistet.

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.

Gemäß dem Berliner Corporate Governance-Kodex beschließt das Aufsichtsratsplenum das Vergütungssystem für die Geschäftsführung und legt die Gesamtvergütung der einzelnen Mitglieder der Geschäftsleitung fest. Die Gesamtvergütung der Geschäftsführung setzt sich aus einem Fixum sowie einem variablen Bestandteil zusammen. Der variable Vergütungsanteil basiert auf individuellen Zielvereinbarungen.

Die Vergütung der oberen Führungsebene (AT) enthält ebenso einen variablen Anteil, basierend auf individuellen Zielvereinbarungen zwischen der jeweiligen Führungskraft und der Geschäftsführung. Die Ziele sollen in Zukunft mit der Implementierung der neuen Unternehmensstrategie der Messe Berlin auf das Thema Nachhaltigkeit einzahlen. Hier ist Nachhaltigkeit als eine von vier strategischen Ecksäulen eingebunden. Das Erreichen der Ziele ist mit der

Auszahlung von variablen Gehaltsbestandteilen verbunden, sodass ein klarer Anreiz zum nachhaltigen Handeln geschaffen wird. Im Rahmen des Nachhaltigkeitsstrategieprozesses wird geprüft, ob der Bedarf weiterer Anreizsysteme für eine Verankerung der Nachhaltigkeitsstrategie besteht.

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.

Eine breite Einbindung der wichtigsten internen und externen Anspruchsgruppen ist Grundlage bei der Erarbeitung und Implementierung der Nachhaltigkeitsstrategie. Eine erste Stakeholdermap wurde 2022 bereits entwickelt und soll im Zuge der Wesentlichkeitsanalyse vertieft werden. Dazu soll sowohl die Relevanz als auch der Einfluss einzelner Anspruchsgruppen auf die Messe Berlin ermittelt und die Erwartungen der Stakeholder zu Nachhaltigkeitsaspekten bei der Messe Berlin identifiziert werden.

Aus dem ersten Entwurf der Stakeholdermap leitet sich eine Vielzahl von Stakeholdern ab, mit denen die Messe Berlin im permanenten Austausch und Zusammenarbeit steht:

Die wichtigste Anspruchsgruppe bei der Implementierung und Verankerung eines Nachhaltigkeitsmanagements stellen die Mitarbeitenden dar. Die Beteiligung am Nachhaltigkeitsmanagement soll bei der Messe Berlin auf drei Ebenen verteilt werden. Die erste Ebene stellt die Steuerungsebene dar, in der die leitenden Organe (Geschäftsführung, Executive Advisory Board, Bereichsleiter:innen) übergreifende Entscheidungen treffen und für die Kontrolle der Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie verantwortlich sind. Die zweite Ebene bildet die Fachebene, die durch das Sustainability Team gesteuert werden soll. Das Team ist für die Entwicklung und Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie in den jeweiligen Fachbereichen verantwortlich. Die dritte Ebene stellen alle anderen Mitarbeitenden dar, die bei der Umsetzung der Strategie in ihrem Bereich unterstützen. Bei der Messe Berlin existieren interne Plattformen und Initiativen, bei denen sich die Mitarbeitenden freiwillig beteiligen können. Dazu zählt unter anderem die „Inspirationswerkstatt". Die Grassroots-Initiative hat sich proaktiv aus der Mitarbeiterschaft heraus entwickelt und ist ein Format mit Werkstatt-Charakter – ein Ort, an dem Mitarbeitende kreativ werden können und Ideen von außen bekommen können. Dabei spielen nachhaltige Themen eine wichtige Rolle. So sind aus der Inspirationswerkstatt heraus Ideen entstanden wie die Kräuterinsel „Grünhilde" oder Insektenhotels, die gebaut wurden. Die Inspirationswerkstatt ist Teil des im Jahr 2019 ins Leben gerufenen „Creative Campus", der den Austausch der Mitarbeitenden aus unterschiedlichen Fachbereichen fördert und die Kolleginnen und Kollegen und die Weiterentwicklung des Unternehmens aus Mitarbeitersicht begleiten soll.

Das Social Intranet der Messe Berlin „MyMB" ist die zentrale Plattform für die interne Kommunikation in der Unternehmensgruppe. Die Nachhaltigkeitsbeauftragte hat einen eigenen Informationsbereich zum Thema Nachhaltigkeitsmanagement aufgebaut. Hier finden Mitarbeitende alle wichtigen Informationen rund um das Thema Nachhaltigkeit bei der Messe Berlin. In einem Newsblog informiert die Nachhaltigkeitsbeauftragte über aktuelle Themen und Entwicklungen. Außerdem ist das Thema Nachhaltigkeit und die nachhaltige Entwicklung der Messe Berlin regelmäßig Bestandteil des GF-Dialogs, einer zentralen Informationsveranstaltung für Mitarbeitende.

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.

Seit jeher sind Messen ein „Marktplatz der Innovationen" und die „Plattform der Zukunft"Í¾ sie sind Trendbarometer, Wettbewerbs und Innovationstreiber und nicht selten Schmelztiegel und Inkubator für innovative und erfolgreiche Geschäftsmodelle und Kundenbeziehungen. Offenheit für Neues, permanente Weiterentwicklung und Fortschritt sind Kernassets einer Messegesellschaft. Die Innovationskraft unterstreicht zuletzt die im Jahr 2022 von der Schlesinger Group Germany im Auftrag der Messe Berlin durchgeführte Markenstudie. Rund 75 % der befragten Berliner:innen gaben hier an, dass die Messe Berlin für Zukunftsfähigkeit und Innovationskraft steht.

Insbesondere die Plattform-Funktion von Messen birgt ein großes Innovationspotenzial, da hier die Transformation hin zu einer nachhaltigeren Gesellschaft gestaltet werden kann. Die Messe Berlin beobachtet insbesondere seit dem Restart im Frühjahr 2022 einen starken Schwerpunkt bei allen Eigenveranstaltungen auf nachhaltige Themen. Das gilt sowohl für B2B- als auch für B2C-Veranstaltungen. Hier wird die Messe zur Plattform des Diskurses über nachhaltige Entwicklungen. Menschen aus aller Welt tauschen sich in ihren Branchen über neue Ansätze und Lösungswege für eine nachhaltigere Zukunft aus.

Daneben setzt die Messe Berlin auf eine nachhaltige und innovative Geschäftsentwicklung, um sich zukunftsgerecht aufzustellen. Dies bildet vornehmlich die neue Unternehmensstrategie PINK ab, bei der neben Produktportfolio (=P), Innovation (=I) und Kundenorientierung (=K) Nachhaltigkeit (=N) eine tragende Säule darstellt.

Ein Beispiel für nachhaltige Innovationen im Unternehmen ist das im Jahr 2022 eingeführte Logistikoptiminierungstool „Visifair". Das digitale Slotsystem steuert die Zufahrt zum Gelände während der Veranstaltungszeiten. Durch die Buchung von genauen Ladezeiten und -zonen auf dem Messegelände kann die Zufahrt geordnet erfolgen. Das bedeutet eine massive Entlastung für die Verkehre auf dem Messegelände und im angrenzenden Stadtgebiet, da viele Staus vermieden werden, die vor Einführung des digitalen Systems im Auf- und Abbau von Veranstaltungen an der Tagesordnung waren. Dadurch werden im mobilen Bereich CO_2-Emmissionen eingespart.

Die Messe Berlin hat während der Corona-Pandemie digitale Lösungen entwickelt, um Networking und Matchmaking auf Veranstaltungen zu verbessern und somit auch den Dialog und Partnerschaften zu fördern. In diesem Kontext stellt die Messe Berlin auf ihren Veranstaltungen eine digitale Plattform für Matchmaking, virtuelle Produktpräsentation und Live-Präsentationen zur Verfügung.

Daneben bildet der Einkauf einen wichtigen Bestandteil bei der Beschaffung von Produkten und Dienstleistungen nach ESG-Kriterien. Darunter fällt u.A. die Regionalität oder Zertifizierungen wie z.B. der Blaue Engel. Mit der Entwicklung

der Nachhaltigkeitsstrategie sollen diese Faktoren konkretisiert werden und in die Neubeschaffung von Produkten und Dienstleistungen miteinfließen.

Weitere interne Initiativen engagieren sich bei der Entwicklung innovativer und nachhaltiger Ideen, wie z.B. die Inspirationswerkstatt. In Arbeitsgruppen werden hier verschiedene Ideen entwickelt und Verbesserungspotenziale identifiziert, um den Arbeitsalltag und Prozesse im Unternehmen nachhaltiger zu gestalten.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator EFFAS E13-01 Verbesserung der Energieeffizienz der eigenen Produkte im Vergleich zum Vorjahr. Link

Die Messe Berlin ist ein Dienstleistungsunternehmen, bei der die einzelnen Messeveranstaltungen und Kongresse hier sinngemäß mit der Produktnutzung und demnach mit den Energieverbräuchen einhergeht. Messen und Veranstaltungen sind in der Regel energieintensiv. Dabei entstehen die Energieverbräuche bei vielen unterschiedlichen Akteure: Aussteller, Messebauunternehmen und Veranstalter sorgen für eine hohe Anzahl an Energieverbräuche, die nicht in allen Bereichen von der Messe Berlin beeinflusst werden, kann. Um einen nachhaltigen Umgang in den eigenen Energieverbräuchen zu erreichen, hat die Messe Berlin bereits im Jahr 2013 ein Energiemanagement eingeführt; seit 2015 wird diese jährlich nach DIN 50001 zertifiziert. Durch die Energiekrise im Jahr 2022 und die pandemiebedingten Einschränkungen, wurden Maßnahmen umgesetzt und geplant, die der Sicherung und Steigerung der Energieeffizienz dienen. (siehe ausführliche Erläuterungen in den Kriterien 11 und 12). Große Hebel stellen dabei die großflächige Photovoltaik-Anlage auf den Hallendächern sowie der Umbau des Wärme- und Kältesystems der Messe Berlin, die in den vergangenen Jahren geplant und beauftragt wurden und ab Herbst 2023 umgesetzt werden sollen.

Leistungsindikator EFFAS V04-12 Gesamtinvestitionen (CapEx) in Forschung für ESG-relevante Bereiche des Geschäftsmodells, z. B. ökologisches Design, ökoeffiziente Produktionsprozesse, Verringerung des Einflusses auf Biodiversität, Verbesserung der Gesundheits- und Sicherheitsbedingungen für Mitarbeiter und Partner der Lieferkette, Entwicklung von ESG-Chancen der Produkte, u. a. in Geldeinheiten bewertet, z. B. als Prozent des Umsatzes. Link

Auf Grundlage der Sustainable Finance Strategie der EU stellt sich auch die Finanzabteilung der Messe Berlin im Bereich Nachhaltigkeit auf. Im Zusammenspiel mit der kommenden unternehmensweiten

Nachhaltigkeitsstrategie sollen in Zukunft ESG-Projekte zentral erfasst und vom Controlling als festen Bestandteil bewertet werden.

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.

Im Zuge ihrer Geschäftstätigkeiten beansprucht die Messe Berlin eine Vielzahl natürlicher Ressourcen. Hierzu zählen im Wesentlichen:

1. Fläche [m3]
2. Wärme- und Kälteenergie [kWh] für Heiz- und Kühlzwecke
3. Strom, insbesondere für Beleuchtungszwecke [kWh]
4. Abfall [m³ und l], der beim Auf- und Abbau und während der Veranstaltungen entsteht
5. fossile Energien durch Logistik und Veranstaltungsverkehre [t COâ„]

6. Wasser [m³] für sanitäre Anlagen

Fläche[m3]

Die Fläche der Messe Berlin stellt durch die Nutzung und Vermietung des Messegeländes und der Messehallen die größte Ressource dar.
Mit dem Gelände unter dem Funkturm verfügt die Messe Berlin GmbH über ein insgesamt 550.000 m² umfassendes innerstädtisches Gelände. Verteilt auf 26 Hallen zzgl. Kongressfazilitäten CityCube Berlin und hub27 Berlin stehen insgesamt 190.000 m² Veranstaltungsfläche zur Verfügung.
Im Messegelände befinden sich außerdem insgesamt 550.000 m² Fläche, darunter der denkmalgeschützte Sommergarten sowie der Japanische Garten. Die Fläche wird teilweise für Veranstaltungen genutzt und dient als Erholungsort.

Vegetationsfläche [m³]

Sommergarten	
1. Rasenoval	360 m³
2. weitere Rasenflächen/Schotterrasen	2400 m³
3. Gehölzflächen (Stauden/Hecken/Gehölze)	460 m³
Japanischer Garten	
1. Rasenflächen	ca. 280 m³
2. Gehölzflächen	ca. 450 m³
3. Teichanlage	ca. 4 m³
4. Unbefestigte Flächen	ca. 5 m³

Der Betrieb des Messegeländes geht mit der Nutzung und dem Verbrauch weiterer Ressourcen einher, wie z.B. Energie, Materialien, personelle Ressourcen etc. Dabei ist der Verbrauch und die Nutzung von Ressourcen im Veranstaltungsbetrieb und in der Grundlast (Geländebetrieb und -instandhaltung, alltäglicher Geschäftsbetrieb der Konzernverwaltung) getrennt voneinander zu bewerten. Spitzenverbräuche werden insbesondere in veranstaltungsintensiven Zeiträumen – wie zu den großen Leitmessen – erreicht.

Außerdem unterscheidet sich die Intensität des Ressourcenverbrauchs von Messeveranstaltung zu Messeveranstaltung. Eine Leitmesse verbraucht durch die Nutzung einer großen Fläche mehr Energie, Strom, Abfall, Wasser und fossile Energien als kleinere Gastveranstaltungen.

Energieverbrauch [MWh]

Der Großteil des Energieverbrauchs der Messe Berlin fällt im Veranstaltungsbetrieb an. Neben Wärme- und Kälteenergie für Heiz- und Kühlzwecke wird insbesondere die Ressource Strom verwendet, primär für Beleuchtungszwecke:

Kennzahl	Angabe	Anteil erneuerbarer Energien
Gesamter Energieverbrauch	60.000 MWh	60 %
Wärmeverbrauch	35.000 MWh	11 % erneuerbare Energien (BKHW + Pellets)
Stromverbrauch	25.000 MWh	100 % (Ökostrom, Photovoltaikanlage)

Die Wärmeerzeugung erfolgte in einem Energiemix aus Gas und Pellet, wobei Gas zu 89,1 % der Hauptenergieträger ist. Öl wurde aus technischen Gründen nicht eingesetzt. Somit belief sich der klimaneutrale Pellet-Anteil auf 10,9 %.

Der Stromverbrauch ist durch die Nutzung von Ökostrom und den Strom der PV-Anlagen zu 100 % regenerativ.

Insgesamt liegt der Anteil regenerativer, klimaneutraler Energien bei circa 60 %.

Aufgrund der Gasmangellage im Jahr 2022 hat die Messe Berlin einen besonderen Fokus darauf gelegt, im Energiemanagement weitere, effektive Einsparpotentiale zu identifizieren und umzusetzen. Im Vergleich zum Vor-Corona-Jahr 2018, wurden dabei 4 Mio. kWh eingespart. Das macht eine Stromeinsparung von circa 50 % aus. Die Messe Berlin rechnet für die Folgejahre mit einem höheren Energieverbrauch durch die Normalisierung des Veranstaltungsbetriebs nach Ende der Corona-Beschränkungen. Das Ziel ist, mit den geplanten Maßnahmen (siehe Kriterium 12) den Anteil regenerativer Energien deutlich zu steigern.

Abfall [m³ und l]

Die auf dem Messegelände anfallenden Abfälle werden vollumfänglich über das Waagesystem der Messe Berlin nach Fraktionen (Gewerbeabfall, Speiseabfall, Pappe/Papier, Glas, Folie, Holz [behandelt + unbehandelt], Speiseöl/Fette, anorganische Chemikalien, Baumischschutt, Schrott, Teppich, Mist, Straßenkehrgut, Sand, Farben und Lacke, elektrische Geräte, Bioabfall) erfasst und dokumentiert:

800 Container à 1.1 m³- für die Fraktionen Abfall zur Verwertung (AZV), PPK, Glas und Leichtverpackungen
200 Container à 240l für die Fraktionen AZV, PPK, Glas und Leichtverpackungen
100 Container à 240l für die Fraktion Speisereste
100 Container à 120l für die Fraktion Speisereste
10 Selbstpresscontainer à 20 m³ mit Hub-Kipp Vorrichtung 40 – 100 Wechselcontainer in den Größen
7, 15, 25, 40 m³ div. ASP und ASF-Sonderabfallbehälter, Gitter- und LRC Boxen, Spannringdeckelbehälter

Im Folgenden werden die Abfälle tabellarisch gelistet, die den größten Einfluss auf die Grundlast haben:

Grundlast Abfälle	2018	2019	2020	2021	2022
Gewerbeabfall	335	352	222	204	224
Altholz A III	218	186	92	49	123
Bioabfall (z.B. Grünschnitt)	131	153	133	114	47
Sperrmüll	81	77	36	15	31
Speiseabfälle	65	58	26	16	83
Schrott	41	34	11	16	8
Pappe / Papier	26	30	44	17	14
Bauschutt	14	14	14		
Baumischabfall	0	11	6	3	0
Glas	8	10	3		
Straßenraumabfälle (Kehrmaschine)	26	9	8	3	0
Sonstige Abfälle	52*	11	15		

Angaben in Tonnen (t) / p.a. *Die hohe Zahl an sonstigen Abfällen im Jahr 2018 ist auf die Entsorgung von 39t Teppich zurückzuführen

Mobilität/ Logistik

Kraftstoffverbrauch	Benzin: 178,81 MWh; Diesel: 172,01 MWh
Anzahl der Fahrzeuge im Fuhrpark	60
Davon alternative Antriebe (Elektro- und Wasserstofffahrzeuge, ohne hybrid- und gasbetriebene Fahrzeuge)	9
Anzahl Ladesäulen	Circa 20
Anzahl Jobbike-Leasing	15

Wasser [m³]

Frisch-Abwasser (Menge aus dem BWB-Netz, die nach Gebrauch auch wieder ins Abwassernetz geleitet wurde)	100.562 m³
Sprengwasser	37.130 m³
BZ-Verdunstungsmenge für Kühlung	9.711 m³
Der gesamte Frischwasserverbrauch (Trinkwasser)	147.403 m³

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.

Mit Blick auf mögliche Verbesserungen in der Ressourceneffizienz gilt es, ein besonderesAugenmerk auf die veranstaltungsbezogenen, ressourcenintensiven Verbräuche zulegen. Dabei setzt sich die Messe Berlin für eine kontinuierliche Verbesserung derVerbrauchswerte ein. Hier müssen ökologische, ökonomische und soziale Anforderungen aufeinander abgestimmt werden. Ziel ist es, große Hebel zur Steigerung der Ressourceneffizienz zu identifizieren. Dabei wird es Aufgabe der Unternehmensbereiche sein, Verbräuche zu ermitteln und diese stetig durch Maßnahmen und Ziele zu verbessern.

Im Folgenden werden auf Grundlage der wesentlichen Ressourcen durchgeführte und geplante Maßnahmen beschrieben, die der Messe Berlin bei der Steigerung der Ressourceneffizienz helfen:

Energiemanagement

Mit dem im Jahr 2015 zertifizierten Energiemanagementsystem DIN EN ISO 50001 verfügt die Messe Berlin über ein regelmäßiges Monitoring und einen Reportingprozess im Bereich Energie. Ziel ist, Einsparpotentiale zu identifizieren und durch geeignete Maßnahmen die Energieeffizienz kontinuierlich zu verbessern.

Die Energiekrise 2022 hat nochmal ein besonderes Augenmerk auf das ohnehin schon effiziente Energiemanagementsystem gelegt. Durch ein neu gegründeten Energiestab wurden weitere effektive Einsparpotentiale untersucht und auf Grundlage der Berliner Energiesparverordnung umgesetzt (siehe Tabelle). In dieser Zeit bestand die Herausforderung für die Messe Berlin darin, zum einen möglichst viel Energie einzusparen und gleichzeitig genug Energie zu haben, um den Veranstaltungsbetrieb am Laufen zu halten und das Messegeschäft zu sichern. Um sich für weitere Krisen wie die Klimakrise zu rüsten, hat die Messe Berlin im Jahr 2022 bereits große Hebel zur Steigerung u.A. der Energieeffizienz identifiziert. Gemeinsam mit den Berliner Stadtwerken plant die Messe Berlin die Errichtung einer PV-Anlage. Diese wird auf den Hallendächern auf dem Messegelände errichtet und umfasst eine Nutzfläche von circa 50.000 m^2. Damit wird die PV-Anlage nach Fertigstellung die derzeit größte Photovoltaikanlage Berlins und die drittgrößte Auf-Dach-Anlage

Deutschlands. Die Eigenverbrauchsquote des Solarstroms wird mit 80 % prognostiziert. Rund 20 Prozent können in das Berliner Stromnetz eingespeist werden. Durch die Photovoltaikanlage ist es der Messe Berlin möglich, den eigenen CO_2 Verbrauch um circa 2.500t pro Jahr zu reduzieren. Der Baustart erfolgt im Herbst 2023. Die Anlage soll im Jahr 2025 fertiggestellt sein.

Außerdem wird für 2023-2025 die Erneuerung und Modernisierung des gesamten Wärme-und Kältesystem geplant. Hierbei soll das gesamte Wärme- und Kältesystem der Messe Berlin umgebaut und mit klimafreundlichen Technologien ausgestattet werden. Durch z.B. das Installieren eines Holzpelletkessels, den Verzicht auf klimaschädliche Kältemittel und weiteres, sollen kurzfristig mehr als 50 % CO_2 eingespart werden.

Folgende Maßnahmen wurden insgesamt im Jahr 2022 im Energiemanagement umgesetzt und geplant:

Durchgeführte und fortlaufende Maßnahmen	**Geplante Maßnahmen und Ziele**
Installation von Energiezählern an allen Gebäuden (laufend)	Berlins größte PV-Anlage (geplant mit 6 MWp, erhöht auf 8,5 MWp) auf circa 80% der Hallendächer (2023-2025)
Errichtung von 10 Elektroladesäulen (2022, fortlaufend)	Umbau des gesamten Wärme- und Kältesystems (Betriebszentrale) auf klimafreundliche Technologien (2023 – 2025)
Abschaltung dekorativer Beleuchtung (ICC, Funkturm und weitere) (2022)	Erneuerung der Energieerzeuger, Netztemperaturabsenkung (2023 – 2025)
Reduzierung der Büro- und Hallensolltemperatur auf 19 Grad (2022)	
Austausch von Wärmeübertragungsstationen (laufendes Projekt seit 2021)	
Optimierung der Fahrweise der Klimatisierung und Wärmeerzeugung (jede Veranstaltung und Grundlastbetrieb)	
Überwachung der Torschließungen während des Auf- und Abbaus (laufend)	
Umsetzung eines enerergieoptimierten Schaltkonzeptes für die Außenbeleuchtung (u.a. durch die Installation von Präsenzmeldern)	
Umrüstung auf LED-Beleuchtung (laufend)	
20 % Wärmeeinsparungen in der	

Grundlast durch die Nutzung der hauseigenen Blockkraftheizwerke statt den Betrieb von Heizkesseln	
Nachrüstung von Thermostatventilen an statischen Heizkörpern in den Hallen im Südgelände (Hallen 1-7), ca. 500 Stück (2022 – 2023)	
Modernisierung von einzelnen Wärmeübertragungsstationen (laufend)	
Reduzierung auf das jeweilige Minimum von Heizung/Klimatisierung während des Auf- und Abbaus von Veranstaltungen (laufend)	
Umweltfreundliche Produktion von über 30 Prozent des benötigten Stroms über Kraftwärmekopplung (laufend)	
Installation von Wärmerückgewinnungsanlagen in den Messehallen zur Nutzung der Abluft	

Energetische Gebäudesanierung / Nachhaltiges Bauen Im Jahr 2017 hat die Messe Berlin einen Nachhaltigkeitsleitfaden entwickelt, der die Verwendung umweltverträglicher Materialien und Prozesse vorschreibt. Der Leitfaden fordert und fördert den Einsatz von Produkten, die für die Umwelt - und die menschliche Gesundheit ungefährlich sind.

Abfallmanagement

Vor -, während und nach einer Messeveranstaltung fällt vor allem viel Abfall an. Von den Verpackungsmaterialien über den Einwegteppich bis hin zu den nicht wiederverwendbaren Standbaumaterialien. Die Messe Berlin ist sich den erheblichen negativen (Umwelt-)Auswirkungen durch den Abfall von Messeveranstaltungen bewusst und will dahingehend ihre Nachhaltigkeitsleistung steigern. Die Messe Berlin bietet bereits an vielen Stellen entsprechende Entsorgungs- und Trennmöglichkeiten an. Nun ist es wichtig Konzepte zu entwickeln, die einerseits die Erwartungen und Interessen der am Prozess beteiligten Akteure berücksichtigt und gleichzeitig zur Abfallvermeidung und -reduzierung sensibilisiert und motiviert.

Folgende Maßnahmen wurden insgesamt im Jahr 2022 im Abfallmanagement umgesetzt und geplant:

Durchgeführte Maßnahmen	Geplante Maßnahmen und Ziele
Einsatz von Trennstoffbehältern im Publikumsbereich für Pappe/Papier, Glas, Verpackungen und Restmüll	Kooperation mit dem Studiengang Nachhaltigkeits- und Qualitätsmanagement der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin: Entwicklung eines Abfallmanagementkonzepts (2023 – 2024)
Getrennte Sammlung von Wertstoffen bei der Entsorgung des Ausstellungsabfalls: Holz, Pappe/Papier Glas, Folien	Geplanter Messe-Berlin-Aktionstag zum 100. Geburtstag: Tiny Houses sollen aus wiederverwendbaren Materialien für obdachlose Menschen gebaut werden zusammen mit der NGO Little Home e.V. (2023)
Separate Sammlung von Speiseresten und Entsorgung über Biogasanlage	Weiterführung des Re-Use Projekts: Wiederverwendung von Standbaumaterialien nach Veranstaltungen. Learnings aus dem Pilotprojekt auf der DMEA 2023 anwenden
Zusammenarbeit mit Entsorgungsunternehmen, das nach ISO 9001 zertifiziert ist und Entsorgungstechnik und Gerätschaften gemäß dem neuesten Stand der Technik verwendet	Einführung von Abfalltrennbehältern in den Büroflächen der Konzernverwaltung (2023)
Bei der Auswahl der Verwertungs bzw. Beseitigungsanlagen wird neben der Wirtschaftlichkeit der Anlagen auch auf die Entfernung zum Messegelände geachtet, um Schadstoffemissionen und Treibstoffverbrauch gering zu halten.	Entwicklung deutschlandweiter Lösungen gemeinsam mit dem AUMA AG Abfallmanagement (2023)
Gründung des Innovationboards: Zusammenschluss aus Mitarbeitenden des Entsorgungsunternehmens und dem Fachbereich Entsorgung bei der Messe Berlin sowie der Nachhaltigkeitsmanagerin zur Erarbeitung von innovativen und nachhaltigen Lösungen im Bereich Abfall	
Re-Use Pilotprojekt auf der belektro: Kooperation mit der Berliner Senatsverwaltung für Umwelt, Mobilität, Verbraucher- und Klimaschutz bei der Zero Waste-Initiative ReUse Berlin, um die Wiederverwertung von Standbaumaterialien voranzutreiben	
Zusammenarbeit mit der Berliner Tafel zur Weiterverwendung von übriggebliebenen Lebensmitteln auf Veranstaltungen: Spendenaufkommen von 46 Tonnen Obst und Gemüse im Jahr 2022 (FRUIT LOGISTICA).	
Plastikfreie Kantine; auf vorportionierte, einzelverpackte Waren wird zugunsten von Müllvermeidung weitestgehend verzichtet	

Catering und Lebensmittel

	Durchgeführte Maßnahmen	**Geplante Maßnahmen und Ziele**
Speisen	vegane Menüoption fester Bestandteil im Angebot der Kantine (2-mal pro Woche)	Reduzierung von Rind- und Schweinefleisch
	Vegetarische Gerichte als täglicher Bestandteil des Angebots in der Kantine	Veganuar: veganer Aktionsmonat in der Kantine zur Sensibilisierung der Mitarbeitenden
Getränke	Zusammenarbeit der Capital Catering GmbH (Tochterunternehmen Messe Berlin) mit regionalen Unternehmen als Hauptpartner für Anlieferung von Mineralwasser und Säften: durch verkürzte Lieferwege Einsparung von ca. 30 Tonnen CO_2 jährlich	Ab 2023 ausschließlich Bezug von Milch aus Haltungsform 4 (Bio Label). Alternative Milchprodukte können nach Bedarf von den Kunden und der Belegschaft für die Büroküchen bestellt werden
	Bezug von Kaffeebohnen ausschließlich über regionalen Anbieter:innen: durch verkürzte Lieferwege Einsparung von ca. 3 Tonnen CO_2 jährlich	
	Umstellung des Bezugs von Wein auf lokale Händler: durch verkürzte Lieferwege Einsparung von CO_2	
Non Food	Genutzte Einwegteller sind komplett plastikfrei und vollständig kompostierbar	In Planung: Anschaffung eines Komposters für Speisereste, Einwegteller, Einwegbestecke und Coffee-to-go-cups: Erwartete CO_2-Ersparnis durch entfallende Entsorgungsfahrten von circa 8 Tonnen jährlich
	Verwendung von plastikfreien Coffee-to-go-Cups	
	Keine Verwendung von Trinkhalmen	
	Zusammenarbeit mit einer regionalen	

	Wäscherei zur Reinigung der Personalkleidung: Auf Grund der verkürzten Transportwege CO_2-Ersparnis von ca. 21 Tonnen jährlich	
Ressourcen	Austausch von drei Spülstrecken. Neue Geräte sind ausgestattet mit: Climate Pro Energiesparsystem (FHP18), permanenter Schmutzaustragung, Low-Chem-Reinigungssparsystem und Energierückgewinnung. Dabei wurden circa 30 Prozent Energie, Wasser und Chemikalien eingespart.	In Planung: Umstellung der gesamten Fahrzeugflotte auf Elektroantrieb, interne Belieferungen auf dem Messegelände sollen komplett emissionsfrei werden.
	Anschaffung von drei weitere Elektrorollern: Reduzierung der Fahrten mit Diesel-PKWs auf dem Gelände	

Wassermanagement

Die Ressource Wasser wird vorrangig durch die Servicetochter Capital Catering GmbH sowie für Facility Maßnahmen (Reinigungsarbeiten) und Vegetationspflege in Anspruche genommen.

In 2021 wurden für die zu bewässernden Vegetationsflächen rund 30.000 m³ verbraucht. Der Gesamtverbrauch von Stadtwasser lag bei etwa 111.000 m³. Ursache für die deutlichere Reduzierung im Vergleich zu 2019 liegt sowohl daran, dass das Gelände in der Pandemiezeit weniger bespielt wurde und dementsprechend Einsparmaßnahmen greifen mussten. Zudem hat ein Umdenken im Bewässerungsmanagement stattgefunden. Das Einsparen von natürlichen Ressourcen wurde hier als neues Ziel definiert, so dass Rasenflächen deutlich weniger beregnet werden.

Für die Bewässerung der Vegetationsflächen sind in den Bereichen Sommergarten, Japanischer Garten, Service Hof Nord und am Verwaltungsgebäude automatische Bewässerungsanlagen eingebaut. Durch die Steuerung der Bewässerungszeiten, überwiegend in den frühen Morgenstunden, wird die Wasserverdunstung und somit auch der Wasserverbrauch erheblich reduziert.

Bei Baumpflanzungen werden Wassersäcke an der Stammbasis angebracht. Sie

besitzen den Vorteil, dass das Wasser gezielter im Wurzelraum ankommt und der Wasserverbrauch reduziert wird.

Für die Bewässerung der Pflanzkübel im Außenbereich wird ein Bodenfeuchtefühler, der die genaue Dosierung des Sprengwassers bewirkt, eingesetzt.
Um auf die veränderten Klimabedingungen zu reagieren, wird darauf geachtet, bei Nachpflanzungen oder Neuanlagen trockenresistente Arten und Sorten zu verwenden.

Für das Jahr 2023 plant die Messe Berlin eine Machbarkeitsstudie für die Einführung eines Regenwassermanagements durchzuführen. Ziel ist es, die anfallenden Regenmengen nicht ins Abwassernetz einzuleiten, sondern direkt auf dem Messegelände versickern zu lassen. Dieses Projekt soll einen Beitrag zur „Schwammstadt" Berlin leisten.

Mobilität und Logistik
Im Jahr 2022 setzte die Messe Berlin das Logistikoptiminierungstool „Visifair" ein. Das digitale Slotsystem ermöglicht dem Messe-Betreiber, Logistiker, Spediteure und Aussteller Ladeflächen, Zeitslots und Transportleistungen zu planen und zu buchen. Damit werden Staus vermieden und somit gleichzeitig CO_2 reduziert.

Darüberhinaus werden weitere Maßnahmen zu einer klima-und ressourcenschonenden Mobilität und Logistik umgesetzt und geplant:

Durchgeführte Maßnahmen	Geplante Maßnahmen und Ziele
Empfehlung der Nutzung des öffentlichen Nahverkehrs für Teilnehmende von Veranstaltungen	Ein BVG-Ticket kann zukünftig direkt über den Messe Berlin Ticketshop vorab erworben werden
Empfehlung des DB-Veranstaltungstickets für Veranstaltungen auf dem Messegelände: Im Jahr 2022 wurden mit dem Ticket 1.762.174 Personenkilometer CO_2-frei zurückgelegt. Im Jahr 2021 waren es pandemiebedingt 18.318 km	Verstärkte Kommunikation von Sharing-Modellen für die „letzte Meile" durch Kooperation mit Jelbie: feste Flächen zum Abstellen von Sharing-Fahrzeugen auf dem Messegelände (2023)
Angebot der Kompensation des CO_2-Verbrauchs im Flugverkehr über Atmosfair für alle Teilnehmenden der ITB Berlin	Projektübergreifendes ÖPNV-Veranstaltungsticket in Kooperation mit BVG (geplant für 2024)
2022 kaufte die Messe Berlin Einkauf von 6,043 kg Sustainable Aviation Fuel (SAF) im Jahr 2022 bei der Lufthansa Group, um die Scope 3 Emissionen der Geschäftsreisen zu reduzieren: Reduzierung von 18,064 kg CO_2-Äquivalenten	Umwandlung des BVG-Firmenticket für Mitarbeitende in Deutschlandticket, Förderung weiterhin mit 30 Euro/pro Monat pro Mitarbeitenden im Mai 2023
Angebot an Mitarbeitende der Messe Berlin zum Leasing eines E-Bikes. Übernahme von zusätzlichen Kosten wie Fahrradschloss, Helm sowie eine Fahrradversicherung	
Fahrzeuge des MB Fuhrpark komplett nach Euronormen zertifiziert und mit Umweltplaketten ausgestattet (Dienstwagen alle euro 6d temp). Fuhrpark besteht aus Dienstfahrzeugen (persönlich zugeordnet), Poolfahrzeugen und Nutzfahrzeugen, mit einer grundsätzlichen höchstmöglichen Laufleistung von 20.000 km/Jahr. Nichtnutzung der maximalen Laufleistungen wird mit Rückvergütungen belohnt	
Erstellung eines Konzepts in 2022 zur Umstellung des Fuhrparks auf eine CO_2-neutrale Flotte bis 2030. Status quo 2022: 6 von 60 Fahrzeugen mit elektronischem Antrieb; Ausbau der Ladesäulen auf und am Messegelände (2022: 20 Ladesäulen in Betrieb)	

Im Jahr 2022 setzte die Messe Berlin das Logistikoptiminierungstool „Visifair" ein. Das digitale Slotsystem ermöglicht dem Messe-Betreiber, Logistiker, Spediteure und Aussteller Ladeflächen, Zeitslots und Transportleistungen zu planen und zu buchen. Damit werden Staus vermieden und somit gleichzeitig CO_2 reduziert.

Erhaltung des Ökosystems

FLORA

Auf dem Messegelände befinden sich zwei große Vegetationsflächen (der Sommergarten und der Japanische Garten) und weitere kleinere Flächen z.B. am CityCube, Hub 27, Servicehof Nord,….). Alle Vegetationsflächen werden fachgerecht, basierend auf einem Grünflächenmanagement und der DIN 18919 Unterhaltspflege, gepflegt. Der Sommergarten wurde 1985 unter Denkmalschutz gestellt. Eine Aufteilung der Grünflächen lässt sich, wie folgt darstellen:

1. Rasenoval: ca. 3.600 qm
2. Weitere Rasenflächen/Schotterrasen: ca. 24.000 qm
3. Gehölzflächen (Stauden/ Hecken/ Gehölze) ca. 4.600 qm

Das Rasenoval wurde durch Verlegung einer Schotter und Vegetationstragschicht ertüchtigtÍ¾ Schotterrasen erlaubt die flächenhafte Versickerung von Niederschlägen, womit er zur Entlastung des Kanalsystems und der Grundwassererneuerung beiträgt und Veranstaltungsbelastungen besser standhält.

Der Japanische Garten setzt sich flächenmäßig, wie folgt zusammen:

Rasenflächen:	ca. 2.800 qm
Gehölzflächen:	ca. 4.500 qm
Teichanlage:	ca. 400 qm
Unbefestigte Flächen:	ca. 500 qm

Dort gedeihen typisch fernöstliche Gewächse wie Bambus, Kiefer, Fächerahorn und Ginko und bekanntere Pflanzen wie Tulpenbäume, Feldulmen, Papierbirken, Amberbäume, Hainbuchen, Blauzedern, Douglasien, Stiel und Roteichen, Sumpfzypressen und Kobusmagnolien.
Die Vegetationsflächen (Rasen/ Gehölze/ Stauden) auf dem Messegelände umfassen insgesamt eine Fläche von ca. 93.000 qm.

Um eine zielgerichtete Nährstoffversorgung zu gewährleisten, wird die Düngung der Vegetationsflächen anhand im Vorfeld durchgeführter Bodenproben vorgenommen.
Die Schädlingsbekämpfung an Pflanzen (innen/außen) erfolgt überwiegend

über den Einsatz von Nützlingen und wird auf ein Mindestmaß reduziert. Bei der Bekämpfung des Eichenprozessionsspinner wird ausschließlich eine mechanische Bekämpfung (Entfernung der Nester) durchgeführt.

FAUNA
Im Japanischen Garten ist der Bau eines Insektenhotel geplant. Das Insektenhotel bietet einen geschützten Nistplatz und eine Überwinterungsmöglichkeit für verschiedene Insektenarten. Durch die Förderung der Insekten werden weitere Nützlinge angelockt, die zur natürlichen Schädlingsbekämpfung und zur Vermehrung der Pflanzen dienen.

Zur Förderung der Biodiversität befinden sich neben einer bienenfreundlichen Wildwiese auf dem Dach der Halle 6 seit 2015 fünf Bienenvölker mit jeweils rund 30.000 Honigbienen, die als wichtige Bestäuberinsekten im Umkreis des Messegeländes aktiv sind.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

Leistungsindikator EFFAS E04-01
Gesamtgewicht des Abfalls. Link

Gesamtgewicht des Abfalls der **Grundlast** in Tonnen (t) p.a.

2018	2019	2020	2021	2022
997t	844t	610t	449t	551t

Gesamtgewicht des Abfalls der **Veranstaltungen** in Tonnen (t) p.a.

2018	2019	2020	2021	2022
7.403,8t	5.320,5t	1.603,9t	161t	3.362t

Leistungsindikator EFFAS E05-01
Anteil des gesamten Abfalls, der recycelt wird. Link

Grundlast (GL) + Veranstaltung (VA) 2022	Recycling	Mengen 2022 GL t/p.a.	Mengen 2022 VA t/p.a.
Gewerbeabfall	stofflich	224	1575
Altholz A III	stofflich	123	1599
Bauschutt	stofflich	5	5
Pappe /Papier	stofflich	14	44
Speiseabfälle	stofflich	83	51
Elektronikschrott	stofflich	9	0
Schrott	stofflich	8	0
Baumischabfall	stofflich	0	0
Straßenraumabfälle (Kehrmaschine)	stofflich	0	14
Glas	stofflich	2	19
Folie	stofflich	1	2
LVP	stofflich	0	0
Teppichabfälle	stofflich	3	41
Bioabfall (z. B. Grünschnitt)	stofflich	47	0
Asbest	keine	0	0
Sperrmüll	stofflich	31	4
Dämmplatten	keine	0	0
KMF	keine	0	1
Tenside	keine	0	0
anorg. Chemikalien	thermisch	0	0
Ölbinder	thermisch	0	0
Gesamtanzahl Tonnage pro Jahr		551	3354
Gesamt Recycling stofflich		550	3353
Recyclingquote		99,86%	99,96%

Hinweis: Die beigefügten Recyclingquoten betreffen **nur** Veranstaltungen und Grundlast und erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Beispielsweise sind Bauprojekte (Wartung, Restauration, Neubauten usw.), wo die Messe Berlin ebenfalls Verursacher von eventuell anfallenden Abfällen sein könnte, nicht statistisch erfasst und demzufolge auch nicht Bestandteil beigefügter Auswertungen.

Leistungsindikator EFFAS E01-01
Gesamter Energieverbrauch. Link

Gesamtverbrauch* Wärme 2022: 35.000.000,00 kWh
Gesamtverbrauch* Strom 2022: 25.000.000,00 kWh

* Gesamtverbrauch = Ausstellungsgelände, Betriebszentrale + Transportverlust, ICC + ICC- Brücke (Stillstandsbetrieb), Verwaltung, CityCube

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.

Das Land Berlin hat sich zum Ziel gesetzt, bis 2045 klimaneutral zu werden. Als Landesunternehmen orientiert sich die Messe Berlin an dieser Vorgabe. Der Klimaschutz stellt branchenübergreifend ein wichtiges Handlungsfeld dar. Es gilt, klimaschädliche Emissionen systematisch und sukzessive zu reduzieren. Bislang wurde das Thema Klimaschutz in verschiedenen Handlungsfeldern wie Energie oder Mobilität und Logistik separat behandelt (siehe auch Tabelle unten). Die Messe Berlin plant, ein zentrales Klimaschutzmanagement zu entwickeln, das die verschiedenen Handlungsfelder zusammengeführt, bilanziert und THG-Minderungsziele- und -maßnahmen zur CO_2-Reduktion entwickelt. Die Messe Berlin hat in ihrer Personalplanung für das Jahr 2024 eine eigene Stelle für Klimaschutzmanagement geschaffen, die die Zentralisierung und Weiterentwicklung des Themas vorantreiben soll.

Wie jedoch bei allen Themen der Nachhaltigkeit, spielen auch beim Thema Klimaschutz die Interessen, Erwartungen und der Einflussbereich der Stakeholder eine große Rolle. So kann die Messe Berlin den Stakeholdern wie z.B. Ausstellern Klimaschutz-Angebote anbieten, jedoch liegt bislang das Wahrnehmen dieser Angebote bei ihnen. Besonders bemerkbar macht sich diese Herausforderung bei der Wahl des Beförderungsmittels bei der An- und Abreise zum Messegelände. Hierzu nutzt die Messe Berlin bereits unterschiedliche Kommunikations- und Sensibilisierungsmaßnahmen, um zu klimafreundlichen Angeboten aufmerksam zu machen (siehe Tabelle).

Wie in den Kriterien 11 und 12 bereits dargelegt, zählen Energie (Strom, Wärme/Kälte) wie auch Mobilität/Logistik zu den relevanten Emissionsquellen des Messe- und Veranstaltungsgeschäfts. Auch das Thema Catering ist bei der Betrachtung von CO_2 zu berücksichtigen:

Handlungsfeld	Maßnahmen	Einsparungen	Termin
Energie			
	Flächendeckende Photovoltaikanlage	Circa 2.500 t CO_2/ Jahr	2023 - 2025
	Umbau des Wärme- und Kältesystems (Betriebszentrale)	50 % CO_2-Einsparungen	2023 - 2025
	100 % Ökostrom		Seit 2017
	Nutzung von Blockheizkraftwerken und Holzpelletverfeuerung (regionaler Bezug von Rohstoff/kein Nutzholz)		laufend
Mobilität			
Mitarbeitendenmobilität	Jobbike-Leasing Angebot: 15 Firmenleasingräder 2022 (Vergleich 2020: 26)		fortlaufend
	Förderung eines BVG-ÖPNV-Tickets		fortlaufend
An- und Abreise	DB Veranstaltungsticket	CO_2-Neutralität durch 100 % Ökostrom	fortlaufend
	Kompensationsmöglichkeiten der CO_2-Flugemissionen von Aussteller und Besuchende der ITB mit „atmosfair"		fortlaufend
	Zukauf von SAF (=Sustainable Aviation Fuel) zur Kompensation von dienstlichen Flugreisen	18,064 kg CO_2-Äquivalente	2023
Fuhrpark	Umstellung auf einen CO_2-neutralen Fuhrpark (Stand 2022: 6 von 60 Fahrzeugen mit E-Antrieb (Vergleich: 2020: 3 Fahrzeuge mit E-Antrieb)	CO_2-Neutralität	Bis 2030
	Ausrüstung weiterer Ladesäulenstand 2022: circa 20 (im Vergleich 2020: 10)		
Catering			
Regionalität (Lieferantenwechsel)	regionaler Wasserhersteller	30 t CO_2jährlich	2022
	regionaler Kaffeelieferant	3t CO_2 jährlich	2022
	regionale Wäscherei	21t CO_2 jährlich	2022
	Komposter	8t COâ„ jährlich	2023/2024
	Reduktion und Vermeidung von Schweine- und Rindfleisch	Es liegen keine Berechnungen vor	Ab 2024

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

Leistungsindikator EFFAS E02-01
Gesamte THG-Emissionen (Scope 1, 2, 3). Link

Scope 1 in t CO_2 - Äquivalente: Heizmittelverbrauch, Kälteanlagen und Strom: 9.000 t Fuhrpark: 93,31

Scope 2 in t CO_2 - Äquivalente: Stromverbrauch: Keine Emissionen (Fremdstrombezug zu 100 Prozent zertifizierter Grünstrom aus europäischer Wasserkraft)

Scope 3 in t CO_2 – Äquivalente: Mit dem Anlaufen der Präsenzveranstaltungen stieg auch die Anzahl der Geschäftsreisen der Mitarbeitenden der Messe Berlin wieder an. Bei Geschäftsreisen wird die Reise mit dem Zug bevorzugt, wenn dies möglich ist. Bei den Flugreisen entfielen 41,3 Prozent (2020: 72,2 Prozent) aller Reisen auf Langstrecken, 20,9 Prozent (2020: 23,4 Prozent) auf Mittelstrecken und 13,9 Prozent (2020: 4,5 Prozent) auf Kurzstrecken. Insgesamt wurden 117,200 kg CO_2 ausgestoßen. Hiervon kompensierte die Messe Berlin 18,064 kg durch den Zukauf von Sustainable Aviation Fuel (SAF).

	Zugreisen	**Flugreisen**
Anzahl Reisen	68	60

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.

Das Wohlergehen, die Wahrung und der Schutz der Rechte der Beschäftigten sind grundlegend für den Unternehmenserfolg der Messe Berlin. Ein verantwortungsvoller, respektvoller und gerechter Umgang untereinander ist ein wichtiger Bestandteil der Unternehmenskultur.

Neben der unternehmensübergreifenden Verantwortung gegenüber den Mitarbeitenden vertritt der Betriebsrat gemäß § 80 BetrVG die Ziele sowie die Wahrung und den Schutz der Rechte der Beschäftigten gegenüber der Arbeitgeberin: Der Betriebsrat ist dafür verantwortlich *„[…] darüber zu wachen, dass die zugunsten der Beschäftigten geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden[…]". (Quelle:* https://www.gesetze im - internet.de/betrvg/ 80.html).

Im Tarifvertrag TVöD werden sämtliche Arbeitnehmerrechte wie Urlaubsanspruch, Kündigungsrecht, Arbeitszeit, etc. abgedeckt. Ebenso umfassen zusätzliche Betriebsvereinbarungen weitere Arbeitnehmerrechte, wie z.B. das Gleitzeitmodell und die Mobile-Office-Option. Auch hier wird in Abstimmung mit der Personalabteilung, der Frauenvertretung, der Stabsstelle Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz, dem Betriebsrat und der Geschäftsführung eine stetige Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf angestrebt.

Neben regionalen Regelungen und Standards, die die Messe Berlin umsetzt, verpflichtet sie sich ebenfalls zur Umsetzung grundlegender UN - Menschenrechtsstandards und ILO Kernarbeitsnormen. Risiken und Verstöße liegen hier aufgrund des hohen Schutzes der Arbeitnehmerrechte nicht vor. Der Schutz personenbezogener Daten ist nicht nur wichtig, sondern nach der

Datenschutzgrundverordnung DSG VO verpflichtend und wird vor der Umsetzung jeder Maßnahme, in die Arbeitnehmer:innen involviert sind, geprüft.

Zum Wohlergehen aller Mitarbeitenden gehört auch der Schutz und die Förderung der physischen und psychischen Gesundheit. Daher bietet die Messe Berlin ihren Mitarbeitenden vielfältige Angebote zur Steigerung und zum Erhalt der Gesundheit. Dazu gehören unter anderem virtuelle und Vorort Sportangebote. Außerdem plant die Messe Berlin, das betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) auszubauen, z.B. mit einem neuen Firmenfitness-Angebot für Mitarbeitende, das im Jahr 2023 eingeführt wird. Es gibt ebenso einen Still und Ruheraum, ein Eltern- Kind- Büro sowie eine betriebsärztliche Betreuung und regelmäßige Gesundheits - und Präventionsangebote (z.B. Grippeschutzimpfung, Darmkrebsvorsorge, „Resilienz am Arbeitsplatz"). Im Jahr 2023 wird zudem die Mitarbeitendenbefragung „Great Place to Work" wieder durchgeführt. Eingebettet in diese Befragung werden Fragen zur psychischen Gesundheit. Diese Erkenntnisse sollen in die Gefährdungsbeurteilung einfließen und darauf abgestimmte Maßnahmen umgesetzt werden.

Die Messe Berlin verfügt über gut ausgebildete, leistungsfähige und motivierte Mitarbeitende. Die Messe Berlin fördert eine gute Arbeitskultur als entscheidenden Erfolgsfaktor für das Unternehmen.

Um weiterhin die besten Köpfe für die Messe Berlin zu gewinnen und zu halten, sieht das Unternehmen es als wichtige Aufgabe an, den Mitarbeitenden neben interessanten, fordernden Aufgaben und flexiblen Arbeitszeitmodellen auch eine leistungsgerechte Vergütung sowie attraktive Zusatzleistungen anzubieten und zugleich in eine konstante Qualifikationssicherung zu investieren. Einen objektiven Gradmesser bieten in regelmäßigen Abständen Mitarbeiterbefragungen mit Unterstützung des Forschungs - und Beratungsinstituts „Great Place to Work„ (GPtW). Die nächste Mitarbeiterbefragung findet im April 2023 statt. Auf Grundlage der Ergebnisse werden in den Geschäftsbereichen Workshops durchgeführt und konkrete Maßnahmen für weitere Verbesserungen erarbeitet.

Vergütungssystem

Einen Bestandteil attraktiver Rahmenbedingungen bietet das Vergütungssystem. Basis bildet hier der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD), der für die Messe Berlin GmbH und in Anlehnung auch für die Service-Töchter Capital Facility GmbH (CFG) und Capital Services GmbH (CSG) Anwendung findet.
Daneben bilden Betriebsvereinbarungen eine Grundlage für erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile. Im Mai 2022 ermöglichten die guten Jahresergebnisse der Vorjahre erneut die Ausschüttung einer Sonderprämie für alle gemäß Konzernbetriebsvereinbarung begünstigten Mitarbeitenden auf Konzernebene.

Neben dem Gehalt bietet die Messe Berlin auch eine attraktive betriebliche Altersversorgung zur Sicherung des Lebensstandards nach dem Berufsleben an. Für alle Mitarbeitenden, die direkt im TVöD beschäftigt sind, zahlt die Messe Berlin einen Teil des Bruttogehalts in eine Zusatzversorgung (VBL) ein. Alle anderen Mitarbeitenden erhalten via Konzernbetriebsvereinbarung eine attraktive betriebliche Zusatzrente über die AXA.

Zusätzlich haben alle Mitarbeitenden innerhalb der gesetzlichen Möglichkeiten die Option, im Rahmen der Entgeltumwandlung steuer und sozialversicherungsfrei in zwei alternative Versicherungssysteme einzuzahlen. Um neue Mitarbeiter:innen schnell und nachhaltig zu integrieren, wurde 2019 ein Onboarding Konzept implementiert.

Neben den monetären/Vergütungsaspekten stehen Themen wie Arbeitsschutz, betriebliches Gesundheitsmanagement, Beteiligungsmöglichkeiten, Diversity und Inklusion wie auch die verschiedenen Aspekte einer Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Fokus und werden als grundsätzliche Möglichkeiten angeboten wie auch als im positiven Sinne verpflichtende Maßnahmen (z. B. regelmäßige Pflichtschulungen) durchgeführt. Darüber hinaus stehen themenspezifische Beauftragte und/oder Ansprechpartner als regelmäßige/individuelle Ansprechpartner dauerhaft zur Verfügung (Betriebliches Gesundheitsmanagement, Arbeitsschutzbeauftragte/r, Frauenvertreterin, Schwerbehindertenvertretung etc.).

Der (Konzern)Betriebsrat steht ganzjährig als Ansprechpartner und Sprachrohr zur Geschäftsführung zur Verfügung. Vierteljährlich finden Betriebsversammlungen statt¾ ebenfalls vierteljährlich bietet auch die Geschäftsführung im Rahmen des GF -Dialogs ein regelmäßiges Informations - und Austauschformat. Hier berichtet die Geschäftsführung über die aktuelle wirtschaftliche Lage des Konzerns, den Geschäftsverlauf sowie besondere Ereignisse im Quartalsverlauf.

Außerdem werden auch regelmäßig Themen mit einem Nachhaltigkeitsbezug aufgegriffen, wie bspw. die Vorstellung des geplanten größten Solardachs in Berlin inklusive eines entsprechenden Angebotes im Rahmen der Mitarbeitermobilität (Bezuschussung Jobticket, Job-Bike), regelmäßige Spendenaktionen (Tafel, Bahnhofsmission) oder auch das wiederkehrende Engagement der Messe Berlin im Rahmen der Flüchtlingshilfe.

Für die interne Kommunikation steht ein Social Intranet zur Verfügung, das redaktionell betreut wird. Hier wird regelmäßig über Nachhaltigkeitsaktivitäten der Messe Berlin informiert. Zudem haben Mitarbeitende die Möglichkeit, sich in Form von Kommentaren oder eigenen Beiträgen zu den vorgestellten Themen zu äußern.

Im Rahmen der in 2020 initiierten "Inspirationswerkstatt" tauschen sich Mitarbeitende aus und entwickeln neue, praxisnahe Ideen für die Messe Berlin.

Eines der übergeordneten Themen der Inspirationswerkstatt ist das Thema "Nachhaltigkeit". Von der Abschaffung von Einzeldruckern bis zum Bau von Insektenhotels entwickeln die Mitarbeitenden hier konkrete und praxisnahe Ideen, um die Messe Berlin nachhaltiger zu gestalten. In der 2019 von engagierten Kolleginnen und Kollegen ins Leben gerufenen Initiative „Creative Campus" findet einmal pro Quartal das Format „Happy Hour" statt. Hier werden aktuelle Ideen, Konzepte und Problemlösungsstrategien zu wichtigen Themen im Messegeschäft vorgestellt. Dabei geht es darum, verschiedene Standpunkte zu Themen sichtbar zu machen, Silos aufzubrechen und gemeinsame, praxisorientierte Lösungen zu diskutieren.

Für die Einhaltung der Arbeitnehmerrechte verfügt die Messe Berlin, über den oben genannten Punkten hinaus, keine weiteren Zielsetzungen. Die Einhaltung von u.A. nationalen und internationalen Standards, Arbeitsbedingungen, Achtung der Rechte der Arbeitnehmenden, der Gesundheitsschutz und die Arbeitssicherheit ist für die Messe Berlin als öffentlich-rechtliches Unternehmen selbstverständlich. Als landeseigenes Unternehmen unterliegt sie nicht nur den hohen Standards der deutschen und europäischen Gesetzgebung, sondern auch den lokalen Gesetzen. Im Rahmen des Prozesses der Nachhaltigkeitsstrategie wird geprüft, ob der Bedarf zusätzlicher Zielsetzungen besteht.

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.

Die Diversität ist eines der Merkmale, die die Messe Berlin sowohl intern als auch nach außen besonders macht. Die auf Internationalität gerichtete Kerntätigkeit wird von einer ebenso vielfältigen und offenen Belegschaft gesteuert. Eine gleichberechtigte Teilnahme in der gesamten Wertschöpfungskette einer Messeveranstaltung – ungeachtet der sexuellen Orientierung, des Geschlechts, der Herkunft oder der Kultur – ist für die Messe Berlin essenziell. Der Standort Berlin bietet als Regenbogenhauptstadt und Zentrum für Diversität und Offenheit eine Umgebung, in der Menschen aus aller Welt sich wohlfühlen. Dieser Ansatz soll im Sinne einer vielfältigen Gastgeberkultur weiterverfolgt werden.

Die Messe Berlin wurde 2022 im Rahmen einer umfangreichen Analyse des Marktforschungsunternehmens Statista als Top-Arbeitgeber Diversity 2022 ausgezeichnet.

Seit Erstellung des Diversity- Konzepts und der Implementierung der damit verbundenen Diversitystrategie im Jahr 2013 wurde eine Vielzahl an Maßnahmen umgesetzt:

Bereich	Zielsetzung	Maßnahmen	Termin
Allgemein		Diversitystrategie	seit 2013
		Unterzeichnung der Deklaration „positiv arbeiten": Gleichberechtigung für HIV-Positive Menschen am Arbeitsplatz	seit 2022
		Unterzeichnung Charta der Vielfalt	seit 2015
		Mitgliedschaft im Bündnis gegen Homophobie	seit 2015
Gender	Gendergerechtigkeit am Arbeitsplatz	Prüfung und Zertifizierung (EG Check) der Entgeltgleichheit nach Geschlecht Verwendung eines Sprachgebrauches, der die Vielfalt von Geschlechtern abbildet durch Einführung des Gendergap	fortlaufend
		stärkere Berücksichtigung weiblicher Bewerbungen bei der Personalauswahl, soweit Frauen in der jeweiligen Funktion/Ebene unterrepräsentiert sind	laufend
		Frauenvertretung	seit 2014
		Erstellung und Umsetzung eines Frauenförderplans	2018 - 2024
		Erarbeitung und Verabschiedung eines unternehmensweit gültigen Leitfadens für das Formulieren von geschlechtersensiblen Texten	2023
Internationalität	Stärkung der Internationalität einzelner Messe Teams durch Mitarbeitende verschiedener nationaler und kultureller Hintergründe	Analyse der Internationalität von Teams und Prüfung von Teamzusammensetzungen	laufend
		Berücksichtigung inter und transkultureller Kompetenzen als gewichtiges Kriterium bei der Personalauswahl	laufend
		Ausbau des Seminarangebotes zu	

		interkulturellen Trainings	
Inklusion	Integration der besonderen Fähigkeiten von Arbeitskräften mit Behinderung sowie Ausschöpfung ihres PotenzialsÍ¾ Optimierung von Arbeitsprozessen		
		Regelmäßige Teilnahme am Aktionstag "Schichtwechsel"	seit 2017 (durch Corona ausgefallen; Wiederteilnahme für 2024 geplant)
		Entwicklung von Ideen zur gleichberechtigten Teilhabe in Zusammenarbeit mit Mitarbeitenden mit Behinderung sowie der Schwerbehindertenvertretung	laufend
Sexuelle Orientierung	Diskriminierungsfreier Umgang mit LGBTIQ+ - ThematikÍ¾ bewusste Ansprache junger/queerer Kund*innen und potenzieller Mitarbeiter:innen	regelmäßige Teilnahme an der LGBTIQ+ Job & Karriereplattform Sticks & Stones	durch Corona ausgefallen; Wiederteilnahme 2023
		Auftritt beim Schwul-Lesbischen Straßenfest	durch Corona ausgefallen; Wiederteilnahme ggf. 2024
		Mitgliedschaft im Bündnis gegen Homophobie, (Sponsoring Respektpreisverleihung 2017)	Seit 2014
Alter	Integration des demografischen Faktors, Förderung altersgemischter Teams ("Generationenvielfalt") sowie der Beschäftigungsfähigkeit & Work-Life-Balance		

Frauenanteil in Führungspositionen

Aufgrund des am 1. Mai 2015 in Kraft getretenen Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst ist die Messe Berlin verpflichtet, Zielgrößen für die Erhöhung des Frauenanteils im Aufsichtsrat, in der Geschäftsführung und in den obersten beiden Managementebenen unterhalb

der Geschäftsführung festzulegen. Dementsprechend hat die Geschäftsführung für die Bereichsleitungs- und Abteilungsleitungs- bzw. Projektleitungsebene einen Frauenanteil von mindestens 42 Prozent bis 2020 und mindestens 50 % bis 2025 festgelegt. Im Jahr 2019 lag der Anteil von Frauen auf Bereichsleitungs- und Abteilungsleitungs- bzw. Projektleitungsebene bei 56,5 %. Die Zielvorgabe von 50 % wurde bereits somit vorzeitig im Jahr 2019 erreicht. Im Jahr 2022 ist der Anteil auf 58 % weiter gestiegen. Maßgeblich hierfür war der Anstieg des Frauenanteils auf Abteilungsleitungs- bzw. Projektleitungsebene. Darüber hinaus ist der Anteil von Frauen in allen Führungspositionen in Summe im Vergleich zu 2019 um rund 2 % auf 51 % gestiegen.

Der Aufsichtsrat hat beschlossen, die Zielgröße für den Frauenanteil an der Geschäftsführung der Messe Berlin GmbH auf 50 % festzulegen. Die Gesellschafter der Messe Berlin haben ebenfalls eine Zielgröße von 50 % Frauen im Aufsichtsrat der Messe Berlin beschlossen.
Aufgrund vertraglicher Regelungen bei der Geschäftsführung und geringer Fluktuation im Aufsichtsrat konnten die Zielgrößen bisher nicht erreicht werden. Um die gezielte Förderung von Frauen weiter zu unterstützen, hat die Messe Berlin im Dezember 2017 einen Frauenförderplan entwickelt. Dieser wird im Jahr 2023 fortgeschrieben. Inhalt des Frauenförderplans sind eine Bestandsaufnahme und eine Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie die Festlegung der zeitlichen, personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen zur Steigerung des Frauenanteils, insbesondere auf unterrepräsentierten Führungsebenen und in unterrepräsentierten Geschäftsbereichen der Messe Berlin GmbH. Seit Oktober 2022 wurden allein in der Messe Berlin GmbH 20 Führungsfunktionen neu besetzt, diese Stellen wurden zu 70 % mit Frauen besetzt.

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.

Bei der Gestaltung eines attraktiven Arbeitsplatzes sind nicht nur finanzielle Aspekte von Bedeutung, sondern auch andere Faktoren wie Weiterbildung- und Ausbildungsangebote sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben spielen eine wichtige Rolle.

Die Messe Berlin definiert die Berufsausbildung als wichtige Säule einer nachhaltig ausgerichteten Personalpolitik. Im Dezember 2022 befanden sich 12

Auszubildende in einem Ausbildungsverhältnis zu Kaufleuten für Büromanagement und Veranstaltungsmanagement. Seit 2022 bildet die Messe Berlin auch Kaufleute für Digitalisierungsmanagement aus.
In Kooperation mit der Dualen Hochschule Baden-Württemberg in Ravensburg bietet die Messe Berlin ein duales Studium im Bereich Messe , Kongress und Eventmanagement an. Seit 2022 bietet die Messe Berlin zudem den Studiengang technisches Facilitymanagement an.
Allen Auszubildenden wird im Falle eines erfolgreichen Ausbildungsabschlusses ein Anschlussvertrag über mindestens ein Jahr angeboten.

Ferner bietet die Messe Berlin die Chance, ein nebenberuflicher Bachelor oder Masterstudium zu absolvieren und übernimmt für die Dauer der Studiengänge eine monatliche finanzielle Unterstützung in Höhe der Studienkosten.

Die Messe Berlin setzt auf eine hohe Ausbildungsqualität. Dies verdeutlicht die Zertifizierung durch die IHK Berlin als exzellenter Ausbildungsbetrieb. Durch die Erfüllung bestimmter Qualitätskriterien zählt die Messe Berlin von den über 5.500 Berliner Ausbildungsbetrieben zu den 130 Berliner Betrieben, die die Zertifizierung erhielten. Die Zertifizierung ermöglicht den Erhalt und die kontinuierliche Weiterentwicklung der Ausbildungsqualität. Eine Rezertifizierung findet im Zweijahresturnus statt.

Seit Sommer 2018 gibt es – in Kooperation mit der international agierenden PR-Agentur Hill+Knowlton – die Möglichkeit, ein 18-monatiges Volontariat in der Kommunikationsabteilung der Messe Berlin (Geschäftsbereich Communication) zu absolvieren.

2022 nahm die Messe Berlin am Energiescout-Programm der IHK teil, bei dem Auszubildende zusätzliche Qualifikationen in den Bereichen Energie und Klimaschutz erworben konnten.
Allen Mitarbeitenden bietet die Messe Berlin ein umfangreiches internes Weiterbildungscurriculum und ermöglicht die Teilnahme an externen Qualifizierungsmaßnahmen zur Vermittlung von Fach und Methodenwissen sowie zukunftsweisenden Kompetenzen. Auszugsweise seien folgende Angebote genannt:

<u>Gesundheitsmanagement</u>

- Achtsamkeit und Resilienztraining
- Erste-Hilfe-Training
- Video /Lerntutorial "Home-Office" Umgang mit Veränderungen erfolgreich meistern
- Einrichtung altersgerechter Arbeitsplätze (z. B. Ausstattung von Steh - Tischsitzen)

<u>Digitalisierung</u>

- Basiswissen Informationssicherheit

- MS Teams-Schulungsreihe "How to MyMB" (Social Intranet der Messe Berlin) Seiten, Workspaces und Formulare gestalten
- First-Spirit-Schulung (Content-Creator)
- Einführung in Google Analytics und Webanalyse

Für Führungskräfte existiert ein breites Führungskräfte-Curriculum. Exemplarisch seien hier aus dem Bereich Gesundheitsmanagement "Arbeits - und Gesundheitsschutz als Unternehmerpflicht" sowie zum Umgang mit Herausforderungen des demografischen Wandels "Führen in sich verändernden Organisationen" genannt.

Zudem bietet die Messe Berlin viele Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie an. Dazu zählen u.A. flexible Arbeitszeitmodelle, wie z.B. die Möglichkeit des mobilen Arbeitens von bis zu 40 % sowie unterschiedlichste Teilzeitmodelle, die so weit wie möglich auf die individuellen Bedürfnisse eingehen.

Seit 2018 gibt es ein Eltern -Kind -Büro sowie einen Stillraum für spontane Betreuungsfälle. 2019 wurde erstmals eine Ferienbetreuung für die Kinder von Mitarbeitenden in den Sommerferien angeboten.

Aus der Geschäftstätigkeit, dem Produktportfolio wie auch den Geschäftsbeziehungen ergeben sich keinerlei Risiken, die Qualifizierung der Mitarbeitenden betreffend.

Die Messe Berlin ist im Bereich Qualifizierung bereits auf einem hohen Niveau unterwegs. Nichtsdestotrotz wird in Zukunft ein großer Fokus auf die Veränderungsfähigkeit der Organisation gelegt. So ist geplant, das Thema Agiles Arbeiten aufzugreifen und weiterzuentwickeln, sowie das Führungskräfte-Curriculum neu zu denken und aufzugleisen. Die neuen Trainings werden ab 2024 angeboten und sukzessive angepasst.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

Leistungsindikator EFFAS S03-01
Altersstruktur und -verteilung (Anzahl VZÄ nach Altersgruppen).
Link

Peergroup	Frauen	Männer	Gesamt	Anteil w %	davon FK
0 - 25	21	6	27	77,78 %	0
26 - 30	27	7	34	79,41 %	0
31 - 35	31	25	56	55,36 %	1
36 - 40	70	19	89	78,65 %	11
41 - 45	51	27	78	65,38 %	9
46 - 50	47	31	78	60,26 %	11
51 - 55	35	33	68	51,47 %	6
56 - 60	33	20	53	62,26 %	6
61 - 66	20	18	38	52,63 %	2
Gesamt	**335**	**186**	**521**	**64,30 %**	**46**

Leistungsindikator EFFAS S10-01
Anteil weiblicher Mitarbeitenden an der Gesamtzahl der Mitarbeitenden. Link

Zum Stichtag 31.12.2020 waren 64,30 % der Gesamt-VZÄ der Messe Berlin GmbH weiblich.

Leistungsindikator EFFAS S10-02
Anteil weiblicher VZÄ in Führungspositionen im Verhältnis zu gesamten VZÄ in Führungspositionen. Link

Aufgrund des am 1. Mai 2015 in Kraft getretenen Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst ist die Messe Berlin verpflichtet, Zielgrößen für die Erhöhung des Frauenanteils im Aufsichtsrat, in der Geschäftsführung und in den obersten beiden Managementebenen unterhalb der Geschäftsführung festzulegen. Dementsprechend hat die Geschäftsführung für die Bereichsleitungs- und Abteilungsleitungs - bzw. Projektleitungsebene einen Frauenanteil von mindestens 42 Prozent bis 2020 und mindestens 50 Prozent bis 2025 festgelegt.

Bereits 2019 lag der Anteil von Frauen auf Bereichsleitungs- und Abteilungsleitungs- bzw. Projektleitungsebene bei 56,5 %. Die Zielvorgabe von 50 % wurde bereits somit vorzeitig erreicht. Im Jahr 2022 ist der Anteil auf 58 % gestiegen. Maßgeblich hierfür war der Anstieg des Frauenanteils auf Abteilungsleitungs- bzw. Projektleitungsebene. Darüber hinaus ist der Anteil von Frauen in allen Führungspositionen in Summe im Vergleich zu 2019 um rund 2 % auf 51 % gestiegen.

Leistungsindikator EFFAS S02-02
Durchschnittliche Ausgaben für Weiterbildung pro VZÄ pro Jahr. Link

Basierend auf einem IST- Budget (ohne interne Personalkosten und Mieten

sowie Arbeitsmittel) ergibt sich pro Mitarbeiter:in der Messe Berlin GmbH für 2020 eine durchschnittliche Ausgabe für Weiterbildung in Höhe von 429,46 Euro. Im Durchschnitt haben die Mitarbeitenden der Messe Berlin GmbH an 2,5 Veranstaltungen pro Jahr teilgenommen. Durch die in 2020 erfolgte Umstellung auf virtuelle Formate und die verstärkte Nutzung der internen Expertinnen und Experten, die eine bedarfsgerechte und messespezifische Weiterbildung ermöglichen, ist davon auszugehen, dass der ideelle Weiterbildungswert weit höher liegt als der oben genannte Betrag.

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.

Für die Unternehmensgruppe Messe Berlin gehört die Verantwortung für Mensch, Gesellschaft und Umwelt zum Selbstverständnis. Dazu zählt auch und insbesondere die Achtung der Menschenrechte sowie die Verhinderung von Zwangs und Kinderarbeit und jeglicher Form von Ausbeutung.

Arbeitnehmerrechte sind auch Menschenrechte. In der Unternehmensgruppe wird auf vielfältige Art für die Wahrung der Arbeitnehmerrechte gesorgt. Die Messe Berlin verpflichtet sich, die Regelungen des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) entsprechend anzuwenden. Das gilt insbesondere für die Erstellung eines Frauenförderplans, für Stellenbesetzungsverfahren, einschließlich der Besetzung von Geschäftsführungspositionen sowie für die Wahl von Frauenvertreterinnen.

Gemäß der Neufassung der Satzung, die für 2023 vorgesehen ist, wird sich die Messe Berlin darüber hinaus verpflichten, die Ziele und Grundsätze des Gesetzes zur Förderung der Partizipation in der Migrationsgesellschaft des Landes Berlin (PartMigG), des Landesgleichberechtigungsgesetzes (LGBG) sowie § 5 des Landesmindestlohngesetzes (LMiLoG) zu beachten und diese Ziele auch auf ihre Tochtergesellschaften zu übertragen (Quelle: https://gesetze.berlin.de/bsbe/document/jlr-MindLohnGBErahmen).
Als öffentlicher Auftraggeber unterliegt die Messe Berlin dem Berliner Ausschreibungs- und Vergabegesetz (BerlAVG) und damit besonders öko-sozialen Vorgaben wie der umweltverträglichen Beschaffung und der

Verpflichtung der Auftragnehmer auf Beachtung der ILO-Kernarbeitsnormen, Zahlung des Mindeststundenentgelts, Tariftreue, Frauenförderung und gleicher Vergütung für gleiche Arbeit.

Neben den oben genannten gesetzlichen Vorgaben bekennt sich die Messe Berlin auch in ihrem Code of Conduct der Messe Berlin (Verhaltenskodex) zur Wahrung der Menschenrechte. Der Code of Conduct gilt für alle Beschäftigten der Unternehmensgruppe Messe Berlin (national und international). Der Code of Conduct beschreibt, wie Beschäftigte der Messe Berlin miteinander sowie mit Geschäftspartnern, Dienstleistern und der Öffentlichkeit umgehen. Er ist wesentlicher Bestandteil der Unternehmensstrategie und das zentrale Regelwerk sowie Zusammenfassung der wichtigsten Werte der Unternehmensgruppe Messe Berlin. Neben den formulierten Verhaltensregeln sind auch die Grundwerte in Bezug auf die Verpflichtung zur Achtung und Einhaltung der Menschenrechte, hauptsächlich der Arbeitnehmerrechte festgeschrieben. Die Unternehmensgruppe Messe Berlin schafft Regelungen uns Prozesse zur Sicherung fairer Arbeitsbedingungen und zur Vergütung und stellt dies in ihrem Handlungsbereich sicher.

Lieferanten und Dienstleister der Messe Berlin verpflichten sich über den Code of Conduct für Geschäftspartner (CoC GP) zu den Grundsätzen und Anforderungen der Messe Berlin an ihre Geschäftspartner bezüglich deren Verantwortung für Mensch, Gesellschaft und Umwelt. Sowohl die Achtung der wesentlichen Arbeitnehmerrechte (wie z.B. Chancengleichheit, Verbot von Zwangsarbeit, angemessene Entlohnung gemäß festgelegtem nationalem Mindestlohn) als auch das Verbot von Kinderarbeit sind im CoC für Geschäftspartner verankert.

Der CoC GP wird über die allgemeinen Einkaufsbedingungen der Messe Berlin GmbH vertraglich eingebunden. Darüber hinaus ist die Bezahlung nach dem Mindestlohngesetz in Verträgen und in den allgemeinen Einkaufsbedingungen verpflichtend festgelegt. Diese Vertragsbestandteile bilden die Grundlage für langfristige Geschäftsbeziehungen mit sämtlichen Lieferanten.

Da sich aus der Geschäftstätigkeit der Messe Berlin keine unmittelbaren Risiken für Menschenrechtsverletzungen ergeben und die Prozesse im Bereich Einkauf und dem Bereich Human Resources die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben und der Selbstverpflichtung durch den Code of Conduct gewährleisten, gibt es bislang keine weiteren, expliziteren Zielsetzungen hinsichtlich der Achtung und Einhaltung von Menschenrechten. In 2022 hat die Unternehmensgruppe Messe Berlin keinerlei Investitionen getätigt, die unter Menschenrechtsaspekten hätten geprüft werden müssen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

Leistungsindikator EFFAS S07-02 II
Prozentsätze alle Einrichtungen, die nach SA 8000 zertifiziert sind. Link

Die landeseigene Unternehmensgruppe Messe Berlin verfügt über keine SA 8000 Zertifizierung. Die Einhaltung der in der Norm genannten sozialen Belange wie Verbot von Kinderarbeit, Zwangsarbeit, ungeregelten Arbeitszeiten, fehlende Arbeitssicherheit oder Gesundheitsschutz, unzureichendes Lohnniveau und Diskriminierung ist für die Messe Berlin als öffentlich-rechtliches Unternehmen selbstverständlich. Als landeseigenen Unternehmen unterliegt sie nicht nur den hohen Standards der deutschen und europäischen Gesetzgebung, sondern auch den lokalen Gesetzen. Im Rahmen des Prozesses der Nachhaltigkeitsstrategie wird geprüft, ob eine SA 8000 Zertifizierung dazu beitragen kann, das Risikomanagement in Bezug auf die soziale Verantwortung zu verbessern.

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.

Als aktives Mitglied der Stadtgesellschaft übernimmt die Messe Berlin gesellschaftliche Verantwortung über die entsprechenden Wirkeffekte ihres Kerngeschäfts hinaus.
Zuvorderst sei hier die Mitgliedschaft bei der Initiative mehrwert Berlin genannt, die sich vielfältig gesellschaftlich in Berlin und für die Stadt Berlin engagiert (z.B. Online Jobbörse, Klimaschutzinitiative). Eine Vielzahl an Aktionen finden als gemeinsame Aktionen der Initiative mehrwert, als Zusammenschluss Berliner Landesunternehmen, statt.

Darüber hinaus gibt es dauerhafte Kooperationen, über die sich die Messe Berlin/einzelnen Geschäftsbereichen/Töchtern oder auch auf Initiative von einzelnen Mitarbeiter:innen ehrenamtlich engagiert:

Durchgeführte und laufende Maßnahmen	Geplante Maßnahmen
Kooperation mit der Berliner Tafel: Spende von 46 Tonnen Obst und Gemüse im Rahmen der FRUIT LOGISTICA im Jahr 2022	Fortführung der Kooperation der Berliner Tafel 2023
Lebensmittelspenden der CCG an die Bahnhofsmission	Wiederteilnahme an der Aktion „Schichtwechsel" der Berliner Behindertenwerkstätten für 2024 (danach laufend) geplant
	Messe Berlin Aktion im Rahmen des Jubiläums möchte die Messe Berlin aus wiederverwendbaren Abfallmaterialien „Tiny Houses" für Obdachlose Menschen bauen. Dies soll in Kooperation mit der NGO Little Homes e.V. stattfinden
Vielzahl an ehrenamtlichen Aktionen innerhalb eines Unternehmensbereiches und Projekten – stellv. seien hier der Bereich Guest Events sowie das ITB -Team genannt	
Unterstützung bei der Erstversorgung der Geflüchteten aus der Ukraine; Einrichtung eines Erstankunftszentrums für ukrainische Geflüchtete in den Messehallen. Engagement als Partner vom Land Berlin im Aufbau und Betrieb des Ankunftszentrums in Tegel (laufende Maßnahme)	

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.

Alleingesellschafter der Messe Berlin GmbH ist das Land Berlin, welches über ein aktives Beteiligungsmanagement und –controlling Führung und Kontrolle ausübt.

In den Beteiligungshinweisen werden die Rechte und Pflichten zusammengefasst und haben bindenden Charakter. Die Geschäftstätigkeit der Unternehmensgruppe wird durch eine Vielzahl gesetzlicher und unter gesetzlicher Rahmenbedingungen, insbesondere des Landes Berlin, beeinflusst. Aber auch übergeordnete Gesetzgebung auf Bundes sowie europäischer Ebene wirken auf das Unternehmen Messe Berlin ein. Vor diesem Hintergrund bringt sich die Messe Berlin – überwiegend auf Aufforderung durch Politik und Verwaltung in den demokratischen Meinungsbildungsprozess ein. Dies erfolgt über Stellungnahmen, schriftliche Eingaben, Erfüllung von Berichtsaufträgen und Berichtsstandards sowie auch durch regelmäßige Gespräche und Abstimmungsprozesse mit Politik und Verwaltung – insbesondere mit den Senatsverwaltungen für Finanzen sowie für Wirtschaft, Energie und Betriebe.

Im Berichtszeitraum gab es keine Eingaben seitens der Messe Berlin zu laufenden Gesetzgebungsverfahren.

Die Messe Berlin verhält sich parteipolitisch neutral, ist nicht in Lobbylisten eingetragen. Zuwendungen oder Spenden an Parteien oder Politiker werden grundsätzlich nicht getätigt. Die Messe Berlin unterhält derzeit rund 114 institutionelle bzw. persönliche Mitgliedschaften von Mitarbeitern. Diese stehen in engem Sachzusammenhang mit den Aufgaben bzw. Geschäftsfeldern der Messe Berlin. Zu nennen sind hier in erster Linie die Mitgliedschaften bei den führenden Branchenverbänden der Messewirtschaft beim Verband der Deutschen Messewirtschaft (AUMA) und bei der Union des Foires Internationales (UFI) sowie auch bei der Berlin Partner für Wirtschaft und Technologie GmbH und der Initiative mehrwert Berlin.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

Leistungsindikator EFFAS G01-01
Zahlungen an politische Parteien in Prozent vom Gesamtumsatz.
Link

Als landeseigenes Unternehmen ist die Messe Berlin zu politischer Neutralität verpflichtet und tätigt grundsätzlich keinerlei Zuwendungen an politische Parteien.

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.

Die Messe Berlin GmbH ist das führende Unternehmen der Unternehmensgruppe Messe Berlin mit inländischen und ausländischen Beteiligungsgesellschaften und nimmt damit eine Vorbildfunktion für die Institutionalisierung und Einhaltung von Compliance in der Unternehmensgruppe ein.

Für die Messe Berlin bedeutet Compliance, die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen, der Satzung der Gesellschaft und ihren Geschäftsordnungen sowie der unternehmensinternen Regelungen zu sorgen und auf deren Beachtung hinzuwirken.

Der Code of Conduct bildet als oberste Regelungsstufe die zentralen Grundsätze zu Compliance innerhalb der UG Messe Berlin ab, die in verschiedenen Compliance-Regelungen ausgeprägt sind. Die internen Compliance-Regelungen bzw. Policies geben den Beschäftigten und Führungskräften der UG Messe Berlin konkrete Handlungsanweisungen zu wichtigen Compliance-Themen und stellen, dass Compliance konforme Verhalten bei allen Aktivitäten sicher. Das Regelwerk unterläuft einen kontinuierlichen Prozess der Überprüfung und Anpassung. Für 2023 ist die Implementierung neuer grundlegender Policies zum Compliance Management System mit der Aufbau- und Ablauforganisation, zum Verhalten bei Interessenkonflikten und zur Anti-Korruption beabsichtigt. Nachgeschärft werden 2023 ebenso die Richtlinie Einkauf und die Richtlinie Sales.

Compliance ist Bestandteil der zentralen Leitungsverantwortung und obliegt der Geschäftsführung. Die Geschäftsführung der Messe Berlin bekennt sich zur Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen und unternehmensinternen Regelungen durch alle Beschäftigten und unterstützt dies aktiv. Durch die verpflichtende Teilnahme im Zweijahresturnus an internen Compliance - Schulungen findet eine regelmäßige Sensibilisierung aller Mitarbeitenden und Führungskräfte insbesondere im Hinblick auf die Gefahren von Korruption statt. Für die Beschäftigten werden webbasierte Pflicht-Seminare mit einem Selbsttest zur Überprüfung des Compliance-Verständnisses angeboten. Die Führungskräfte erhalten persönliche Schulungen durch einen auf Compliance spezialisierten Fachanwalt.

Neben der Geschäftsführungsfunktion Compliance besteht das Compliance-Management-System aus Compliance Officer, Compliance-Komitee und einer externen anwaltlichen Ombudsperson. Der Compliance Officer nimmt eine Linienverantwortung für das Compliance-Management-System (CMS) der Unternehmensgruppe wahr und hat darüber hinaus in Fragen der Compliance eine Beratungsfunktion für alle Beschäftigten. Das Compliance-Komitee und die Ombudspersonen sind funktionaler Bestandteil des Hinweisgebersystems, das bei der Messe Berlin bereits 2011 implementiert wurde. Nach dem neuen, 2023 in Kraft tretenden Hinweisgeberschutzgesetz erforderliche Anpassungen werden vorgenommen. Neben der Möglichkeit, sich bei Compliance-Hinweisen an die interne Compliance-Stelle zu wenden, besteht nach dem Hinweisgebersystem der Messe Berlin die Möglichkeit, vertraulich und unter Wahrung der Anonymität über die externe Ombudsperson Hinweise auf Straftaten wie Korruption oder Gesetzes- und interne Regelverstöße zu melden. Dabei werden schwerwiegende Compliance-Verstöße von Beschäftigten mit einer Handlungsempfehlung an die Geschäftsführung weitergeleitet, die entsprechende Sanktionen verhängt.

Mehrere im Jahre 2022 durchgeführte Compliance-Verfahren, in denen über die anwaltliche Ombudsperson auf mutmaßliche Compliance-Verstöße hingewiesen wurde, haben die Robustheit des Hinweisgebersystems bewiesen. Die Hinweise wurden jeweils mit unterschiedlichen Konsequenzen abgeschlossen. Soweit daraus Handlungsempfehlungen folgten, wie z.B. die Überarbeitung der Richtlinie Einkauf, werden diese 2023 umgesetzt.

Unter Berücksichtigung der von der Geschäftsführung vorgegebenen Compliance-Ziele werden die bisher erfassten Compliance-Risiken der Unternehmensgruppe Messe Berlin im Rahmen des Aufbaus und der Implementierung einer regelmäßig wiederkehrenden Compliance-Risikoanalyse in 2023 geprüft. Mithilfe von Risk-Assessments werden die Geschäftsaktivitäten, Bereiche und Prozesse, in denen wesentliche Risiken zu vermuten sind und es am ehesten zu Compliance Vorfällen kommen kann, bestimmt. Die dort bestehenden Risiken werden identifiziert und Risikoszenarien konkretisiert sowie bewertet und ggf. aggregiert. Dies geschieht über alle wesentlichen Beteiligungen der Unternehmensgruppe der Messe Berlin hinweg, sodass wesentliche Risiken vollständig erfasst und Compliance-Risiken regelmäßig validiert werden können. Aus diesem Verfahren zur systematischen Aufnahme und Berichterstattung der bestehenden Risiken für Verstöße gegen einzuhaltende Regeln werden Handlungsmaßnahmen für das Compliance-Programm abgeleitet.

Ungeachtet der internen Regelungen zur Sicherstellung von gesetzes- und richtlinienkonformem Verhalten wendet die Messe Berlin GmbH als nicht börsennotiertes Unternehmen den Berliner Corporate Governance Kodex (BCGK) an.

Abweichungen zu Empfehlungen des Kodex werden von der Messe Berlin in einer Entsprechenserklärung offengelegt. Die Verpflichtung zur jährlichen Abgabe einer BCGK- Erklärung (BCGK – Entsprechenserklärung 2022) stellt die regelmäßige interne wie externe Überprüfung der hier gemachten Vorgaben sicher.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

Leistungsindikator EFFAS V01-01
Ausgaben und Strafen nach Klagen und Prozessen wegen wettbewerbswidrigen Verhaltens, Kartell- und Monopolverstößen.
Link

Ausgaben und Strafen nach Klagen und Prozessen wegen wettbewerbswidrigen Verhaltens, Kartell und Monopolverstößen: Keine.

Leistungsindikator EFFAS V02-01
Prozent vom Umsatz in Regionen mit einem Transparency International Corruption Index unter 60. Link

0,0023 Prozent des Konzernumsatzes wurden in 2022 in China (CPI unter 60) generiert.

Deutscher NACHHALTIGKEITS Kodex

DNK-Erklärung 2022

STADT UND LAND Wohnbauten-Gesellschaft mbH

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

Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden Berichtsstandards verfasst:	GRI SRS

Inhaltsübersicht

Allgemeines

Allgemeine Informationen

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Strategie

1. Strategische Analyse und Maßnahmen
2. Wesentlichkeit
3. Ziele
4. Tiefe der Wertschöpfungskette

Prozessmanagement

5. Verantwortung
6. Regeln und Prozesse
7. Kontrolle
Leistungsindikatoren (5-7)
8. Anreizsysteme
Leistungsindikatoren (8)
9. Beteiligung von Anspruchsgruppen
Leistungsindikatoren (9)
10. Innovations- und Produktmanagement
Leistungsindikatoren (10)

KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE

Umwelt

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen
12. Ressourcenmanagement
Leistungsindikatoren (11-12)
13. Klimarelevante Emissionen
Leistungsindikatoren (13)

Gesellschaft

14. Arbeitnehmerrechte
15. Chancengerechtigkeit
16. Qualifizierung
Leistungsindikatoren (14-16)
17. Menschenrechte
Leistungsindikatoren (17)
18. Gemeinwesen
Leistungsindikatoren (18)
19. Politische Einflussnahme
Leistungsindikatoren (19)
20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten
Leistungsindikatoren (20)

Stand: 2022, Quelle: Unternehmensangaben. Die Haftung für die Angaben liegt beim berichtenden Unternehmen.

Die Angaben dienen nur der Information. Bitte beachten Sie auch den Haftungsausschluss unter www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzerklaerung

Heruntergeladen von www.nachhaltigkeitsrat.de

Allgemeines

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 sowie der Neubau von Wohn- und Geschäftsbauten zur Versorgung breiter Bevölkerungsschichten mit bezahlbarem Wohnraum.

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

Einschließlich der betreuten Immobilien bewirtschaftet der Konzern 78.276 Mieteinheiten (2021: 77.144). Zum 31. Dezember 2022 hat die STADT UND LAND einen leicht gestiegenen Marktanteil von 2,6 % in Berlin (2021: 2,5 %) und gehört zu den großen städtischen Wohnungsbaugesellschaften Berlins. Der Leerstand stagniert – nach 2,9 % im Jahr 2020 – zum Stichtag 31.12.2022 mit 2,4 % auf einem stabil niedrigen Niveau (2021: 2,3 %).

Ergänzende Anmerkungen:

Für das Berichtsjahr 2022 ist diese Erklärung bereits unsere sechste DNK-Erklärung. Für den Berichtszeitraum 2020/2021 wurde im Jahr 2022 ein Nachhaltigkeitsbericht erstellt. Wie bereits unsere ersten beiden Berichte wurde auch dieser einer „limited assurance" unterzogen. Der Bericht inklusive Prüfbericht kann von der Internetseite www.stadtundland.de heruntergeladen werden.

Für diese sechste DNK-Erklärung wurden alle Zahlen und Fakten auf das Berichtsjahr 2022 aktualisiert. Insofern zum Vorjahr keine Änderungen erfolgt sind bzw. nötig waren – wie beispielsweise bei Strategie, Managementansatz, Wesentlichkeit, Stakeholder etc. – haben wir auf den letzten Nachhaltigkeitsbericht 2020/2021 verlinkt.

Lesehinweis: Bei sämtlichen in männlicher Form enthaltenen Pronomen und Bezeichnungen gilt die weibliche und diverse Form als miteingeschlossen.

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.
Die folgenden vier relevanten Nachhaltigkeitsdimensionen und Handlungsfelder haben wir im Rahmen dieser Strategie definiert:

1. Wohnungsbestand und –management:
Als städtische Wohnungsbaugesellschaft wird die STADT UND LAND in den kommenden Jahren ihren Wohnungsbestand unter Berücksichtigung von CO_2- und energieeffizienten Modernisierungsmaßnahmen und unter Beachtung der Produktsicherheit und - qualität fortentwickeln und durch Neubau und Ankauf weiter ausbauen.
Handlungsfelder: Bestandserhaltung und -pflege, Produktsicherheit und -qualität, Energie und CO_2-effizientes Modernisieren, Abfall und Wassermanagement

2. Unternehmensentwicklung und Stakeholder-Dialog:
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 einhergeht.
Handlungsfelder: Stabilität der Unternehmensentwicklung, transparentes Handeln und Stakeholderdialog

3. Mieter und Quartiere:
Wie bisher engagiert sich die STADT UND LAND 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. Mitarbeiter und Zusammenarbeit:
Als kommunales Unternehmen mit engagierten Mitarbeitern ist die STADT UND LAND auch künftig ein verantwortungsvoller Arbeitgeber. Die Arbeitnehmerrechte werden geachtet und die Arbeitsbedingungen im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verstetigt. Das Unternehmensleitbild und die Führungsgrundsätze stärken unsere Unternehmenskultur.
Handlungsfelder: Arbeitnehmerzufriedenheit und Unternehmenskultur, Arbeitnehmerrechte und Arbeitsbedingungen, Aus und Weiterbildung

In unserem Nachhaltigkeitsbericht 2020/2021 sind die Handlungsfelder im Einzelnen in der Wesentlichkeitsmatrix auf Seite 24 dargestellt.

An dieser Basis sind die drei strategischen Hauptziele unseres Unternehmens ausgerichtet. Nachhaltiges Wirtschaften ist hier ein integriertes Kriterium. Diese finden Sie unter DNK-Kriterium 3: Ziele.

Um diese Unternehmensstrategie in Bezug auf Nachhaltigkeit weiter zu professionalisieren, beschäftigen wir uns kontinuierlich mit den wesentlichen Themen und Erwartungen aller Anspruchsgruppen (Stakeholder), die mit der STADT UND LAND in Verbindung stehen. Dazu hatten wir im 4. Quartal 2019 eine strukturierte Stakeholderanalyse durchgeführt. Details dazu finden Sie unter DNK-Kriterium 2: Wesentlichkeit und Kriterium 9: Beteiligung von Anspruchsgruppen.
Die Befragungs-Erkenntnisse sind seither sukzessive in die Überarbeitung der wesentlichen Themen und Ziele sowie in die Überprüfung unserer Nachhaltigkeitsstrategie eingeflossen.

Bei unserer Nachhaltigkeitsstrategie orientieren wir uns an mehreren Rahmenwerken, die für uns als städtisches Wohnungsunternehmen entweder branchenspezifisch oder gesamtgesellschaftlich relevant sind:

- Deutscher Nachhaltigkeitskodex (DNK): Dieser wird angewendet; die erste DNK- Erklärung wurde im Zuge der Erstellung des ersten Nachhaltigkeitsberichts abgegeben. Die hier vorliegende Erklärung ist nach den Berichtsjahren 2017 bis 2020 die fünfte und gilt für das Berichtsjahr 2021.
- 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).

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.

Zur Sicherung und Gewährleistung sozialverträglicher, bezahlbarer Mieten haben wir uns seinerzeit verpflichtet, innerhalb von fünf Jahren (Stichtag zum 31. Dezember 2016) bis 2021 unseren Wohnungsbestand von 42.720 Wohnungen um ca. 7.480 Wohnungen auf rund 50.200 Wohnungen zu erweitern. Ebenfalls zum Stichtag 31.12.2016 wollen wir um ca. 12.850 zusätzliche Einheiten bis 2026 wachsen. Das Wachstum soll vor allem Mieterhaushalten mit geringen bis mittleren Einkommen zugutekommen, um die für Berlin typische soziale Durchmischung zu erhalten. Menschen, die zuziehen, sollen bezahlbaren Wohnraum finden und sozial schwache Menschen in ihren Quartieren bleiben können.

Die wesentlichen Themen unserer Geschäftstätigkeit entsprechen weiterhin der mit dem Land Berlin geschlossenen Kooperationsvereinbarung „Leistbare Mieten, Wohnungsneubau und soziale Wohnraumversorgung" (KoopV) vom 5. April 2017 (vgl. Nachhaltigkeitsbericht 2020/2021, Seite 27/28).

Diese wurde im Sommer 2022 durch eine Ergänzungsvereinbarung bis zum 31. Dezember 2022 verlängert. Dadurch blieben alle bisherigen Regelungen hinsichtlich der möglichen Mietanpassungen, WBS-Quote bei Wiedervermietung (63 %) und der Vergabe von Wohnraum an besondere Bedarfsgruppen (15 % der WBS-Vermietungen) – hierzu zählen unter anderem Studenten, Hilfebedürftige, Obdachlose oder Personen mit Fluchthintergrund – bestehen. Darüber hinaus wurde für die landeseigenen Wohnungsbauunternehmen ein Mieten- und Kündigungsmoratorium, mit Gültigkeit ab November 2022 bis vorerst Ende 2023, beschlossen. Diese Maßnahme soll einer finanziellen Überforderung der Mieter aufgrund von drastisch gestiegenen Energiepreisen entgegenwirken (siehe auch Senatsverwaltung für Stadtentwicklung, Bauen und Wohnen).

Nach Aufhebung des Berliner Gesetzes zur Mietenbegrenzung im Wohnungswesen (MietenWoG Bln – „Mietendeckel") durch Urteil des Bundesverfassungsgerichts erging für die STADT UND LAND am 16.08.2021 auf Basis eines Senatsbeschlusses ein individueller Gesellschafterbeschluss, der dem Grunde nach eine Fortgeltung der Anwendung des MietenWoG Bln enthielt. Der unter dem Arbeitstitel „Mietendimmer" geführte Beschluss

beinhaltete folgende Eckpunkte:

- Mieterhöhungen dürfen erst ab dem 01.01.2022 angekündigt werden, ergänzend gilt dies auch für den Neubau ab 2014.
- Im Rahmen des Mietendeckels abgesenkte Mieten dürfen im jährlichen Umfang von höchstens 2,5 % und begrenzt durch die örtliche Vergleichsmiete wieder auf den vorherigen Stand angehoben werden.
- Für die nicht abgesenkten Mieten des mietendeckelrelevanten Bestands gilt bis einschließlich 2024 eine Mieterhöhungsbegrenzung von 1 % jährlich. Anschließend sind Mieterhöhungen in Höhe der Inflationsrate zulässig.

Darüber hinaus wurde für die landeseigenen Wohnungsbauunternehmen ein Mieten- und Kündigungsmoratorium, mit Gültigkeit ab November 2022 bis vorerst Ende 2023, beschlossen. Diese Maßnahme soll einer finanziellen Überforderung der Mieterinnen und Mieter aufgrund von drastisch gestiegenen Energiepreisen entgegenwirken.

Die Kooperationsvereinbarung, die spezielle Situation am Berliner Wohnungsmarkt mit weitreichenden gesetzlichen Regelungen und die (2020 ausgelaufene) Klimaschutzvereinbarung mit dem Land Berlin schlagen sich auch in unserer Modernisierungs- , Instandsetzungs - und Sanierungsstrategie nieder.
Wir sind bestrebt, unsere Bestände trotz verringerter Erträge wirtschaftlich, umweltschonend und energieeffizient zu modernisieren und dabei innovative Konzepte zur Energieversorgung und umweltschonende Baustoffe zu nutzen. Selbstverständlich halten wir alle Umweltaspekte der Standards, auf die wir uns bereits verpflichtet haben, weiterhin ein.

Die Ziele unserer strategischen Maßnahmen im Detail:

- Ausbau des Umweltschutzes (z. B. Regenwassermanagement) und der CO_2-Reduktion zur Erfüllung der Klimaschutzvereinbarung
- Durchführung von energetischen Sanierungsmaßnahmen (Gebäudehülle, Anlagentechnik)
- Senkung von Betriebskosten
- Zügige Schadstoffsanierung
- Planung und Bau des ersten STADT UND LAND TYPENHAUS^{eco} in Holzbauweise
- Planung und Bau eines Pilotprojektes für Nachhaltigkeit im Geschosswohnungsbau als Forschungsprojekt mit wissenschaftlicher Begleitung
- Errichtung eines Wohnquartiers mit 900 Wohnungen unter Nutzung nachhaltiger Energie und CO_2-neutraler Wärmeversorgung
- Umsetzung von Mobilitätskonzepten (u. a. E-Mobilität)
- Entwicklung der STADT UND LAND Klimapfade als Basis zur Entwicklung

einer Klimastrategie zur Erreichung der Klimaziele bis 2045

Bei allen größeren Maßnahmen pflegen wir einen intensiven Dialog mit unseren Mietern, nutzen einheitliche Modernisierungsankündigungen sowie Modernisierungsvereinbarungen oder beraten individuell. Können Mieter aus wirtschaftlichen oder anderen sozialen Gründen eine Mieterhöhung nicht erbringen, suchen wir gemeinsam nach einer Lösung.

Wie bei allen anderen kommunalen Wohnungsbaugesellschaften wird das Spannungsfeld unserer Geschäftstätigkeit weiterhin größer: Kapazitätsengpässe und Materialpreissteigerungen in der Bauwirtschaft sowie hohe soziale und ökologische Anforderungen steigern die Baukosten. Dazu kommen neue Herausforderungen, die weitere Investitionen notwendig machen: z. B. die Erreichung der Klimaschutzziele und die Beseitigung von Gebäudeschadstoffen (Asbest, etc.). Gleichzeitig werden die Mieten für Bestands und Neubauwohnungen immer stärker nach oben begrenzt. Auch unserem Anspruch, Modernisierungsvorhaben möglichst warmmietenneutral durchzuführen, können wir aktuell aufgrund der Rahmenbedingungen nur schwer gerecht werden.

Die weiterhin 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 IT-Strategie.

Chancen sehen wir vor allem in der aktuellen Situation an den Finanzmärkten. Weiterhin, trotz Steigerungen, niedrige Zinsen begünstigen unsere Handlungsoptionen durch entsprechende Zinsvereinbarungen für geplante Neubau- und Ankaufsinvestitionen sowie für geplante Investitionen in den Bestand und bieten Möglichkeiten zur Erhöhung des Zinsdeckungsgrades. Aufgrund des positiven Marktumfeldes werden neben moderaten Mieterhöhungen auch geringe Leerstandsquoten im Bestand zur dauerhaften Sicherstellung der Ertragskraft beitragen und angemessene Budgets zur Bestandspflege ermöglichen. Die Ausweitung der Tätigkeiten der Bereiche

Hauswartservice und Messdienst wird zu weiteren Synergieeffekten im Rahmen der Bewirtschaftung führen. Im Rahmen der Bewirtschaftung der konzerneigenen Kabelnetze sehen die Chance, deren Modernisierung zu forcieren und nachhaltig dieses Geschäftsfeld auszubauen, um den Wachstumskurs zu unterstützen. Weitere Chancen sehen wir in der zunehmenden Digitalisierung und permanenten Optimierung von Prozessen, die zur Steigerung der Effizienz der Verwaltung der wachsenden Bestände beitragen und die nachhaltige Bewirtschaftung des Portfolios sicherstellen werden.
Weitere Details zu Prognose- , Chancen- und Risikobericht sind unserem aktuellen Geschäftsbericht auf den Seiten 41 bis 47 zu entnehmen. Insbesondere finden sich hier detaillierte Erläuterungen zu den Auswirkungen des Krieges in der Ukraine, zu unseren Modernisierungs- und Neubautätigkeiten sowie zur Finanzierungstrategie und den Entwicklungserwartungen.

Die Ergebnisse der im 4. Quartal 2019 durchgeführten strukturierten Stakeholderanalyse sind in die aktualisierte Wesentlichkeitsmatrix/Materialitätsanalyse eingeflossen und werden bei der sukzessiven Überarbeitung der wesentlichen Themen und Ziele sowie in die Überprüfung unserer Nachhaltigkeitsstrategie berücksichtigt (siehe Nachhaltigkeitsbericht 2020/2021 auf den Seiten 22–24).

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.

Wie unter DNK- Kriterium 1: Strategische Analyse und Maßnahmen beschrieben, ist die grundlegende Zielsetzung unserer Nachhaltigkeitsstrategie die positive Unternehmensentwicklung und die Erweiterung des Immobilienbestands durch Neubau und Ankauf unter Berücksichtigung sozialer und umweltorientierter Aspekte.
An dieser Basis und den dort genannten vier relevanten Nachhaltigkeitsdimensionen mit entsprechenden Handlungsfeldern, die wir im Rahmen dieser Strategie definiert haben, sind die drei strategischen Hauptziele unseres Unternehmens ausgerichtet. Nachhaltiges Wirtschaften ist hier ein integriertes Kriterium:

1. Erweiterung und Optimierung des Bestandsportfolios

- Grundstücksentwicklung durch Wohnungsneubau
- Ankauf von Beständen, sofern Wirtschaftlichkeit gegeben ist

2. Verbesserung des baulichen Zustands / Stärkung der Standorte

- Abbau von Instandsetzungsbedarfen
- Umsetzung energetischer Maßnahmen
- Sanierung schadstoffbelasteter Wohnungen
- Förderung kultureller und sozialer Projekte

3. Verbesserung der internen Strukturen und Abläufe

- Kompensation von wegfallenden Stellen durch weitere Digitalisierung und Automatisierung von Prozessen
- Verbesserung der Altersdurchmischung

Wir haben im Zuge der Erstellung unserer ersten beiden Nachhaltigkeitsberichte und der DNK Erklärungen 2017 bis 2020 den Professionalisierungsprozesses unseres Nachhaltigkeitsmanagements fortlaufend vorangetrieben. In diesen Publikationen finden sich zahlreiche (auch branchenspezifische GdW -) Kennzahlen, die wir inzwischen kontinuierlich verbessert haben. Diese Kennzahlen zu den Zielen wurden mit der ersten DNK-Erklärung und dem ersten Nachhaltigkeitsbericht erstmals erhoben. Die Messung der Zielerreichung erfolgte mit der Erhebung der Kennzahlen für alle folgenden Berichte und DNK-Erklärungen.

Neben der Effizienzverbesserung durch Digitalisierung und Automatisierung hat bei der Erweiterung und Optimierung des Wohnungsbestandes durch Ankäufe und Neubau die Optimierung aller Energieverbräuche und die kontinuierliche Senkung des jährlichen CO_2-Ausstoßes pro Wohnung höchste Priorität. Auch nach Auslaufen der zwischen dem Land Berlin und der STADT UND LAND als landeseigener Wohnungsbaugesellschaft abgeschlossenen freiwilligen Klimaschutzvereinbarung. Deren ursprüngliches Ziel war es, auch unseren CO_2-Ausstoß auf max. 1,5 t/Jahr im Jahr 2020 zu senken. Dieses Ziel hatten wir - gemäß der seit 2011/2012 vom BBU (Verband Berlin-Brandenburgischer Wohnungsunternehmen e. V.) berechneten Kennzahl - bereits 2017 mit 1,40 t/WE erreicht.

Seit dem letzten Berichtsjahr 2021 erstellen wir eine eigene CO_2-Bilanz. Diese basiert weitestgehend auf der etablierten Methodik der BBU-Klimabilanz zur transparenten Berechnung der CO_2-Emissionen von Wohnungsunternehmen und ermöglicht somit weiterhin das Benchmarking und Monitoring. Da jedoch z. B. das Mengengerüst und andere Parameter auf Annahmen und dem Wissen des Startjahres 2010 beruhten, haben wir diese entsprechend weiterentwickelt. 2022 konnten wir mit 0,88 t/WE (2021: 0,90 t/WE) unseren CO_2-Ausstoß erneut senken und der Ausbau der letzten Ölheizungen in unserem Bestand wurde ebenfalls abgeschlossen.

Darüber hinaus wurde das **Projekt „Entwicklung von Klimapfaden"** im Jahr 2022 begonnen. Unter Klimapfaden sind Szenarien zu verstehen, die die

erforderlichen Maßnahmen und den Kostenaufwand zur Erreichung der Klimaziele bis 2045 darstellen. Der auf dieser Basis im Jahr 2023 festzulegende Klimapfad des STADT UND LAND-Konzerns wird die Zielerreichung bis zum Jahr 2045 unter Berücksichtigung der zur Verfügung stehenden finanziellen Mittel darstellen. Der STADT UND LAND-Klimapfad wird künftig die Grundlage für die Aufstellung der Baupläne, als Teil der Wirtschaftsplanungen für die kommenden Jahre bis 2045. Schon jetzt lässt sich feststellen, dass der Fokus auf dem Drittel unserer Bestände liegt, welche nicht durch Fernwärme versorgt werden. Die notwendige Maßnahme ist die Umstellung der Wärmeerzeugung dieser Bestände auf Fernwärme bzw. auf eine Wärmerzeugung mittels regenerativer Energieträger. Damit einhergehen müssen Maßnahmen zur energetischen Ertüchtigung der Gebäudehülle. Auch in Hinblick auf die Art des Gebäudebestands (Typologien, Baujahre etc.) stellt die Erreichung der Klimaziele den STADT UND LAND-Konzern vor enorme technische und wirtschaftliche Herausforderungen.
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.

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. Uns dieser Verantwortung bewusst, haben wir in unserem Nachhaltigkeitsbericht 2020/2021 (vgl. Seiten 32, 58, 76, 104) 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.

Als kommunales Wohnungsunternehmen und öffentlicher Auftraggeber mit einem jährlichen Beschaffungsvolumen in dreistelliger Millionenhöhe ist die STADT UND LAND der Stadt Berlin und ihren Bürgern bei allen Einkaufsvorgängen zu besonderer Sorgfalt verpflichtet.

Die Tiefe der Wertschöpfungs - und Lieferkette hängt stark vom jeweiligen Geschäftsfeld der Organisation ab. Zum **Hauptgeschäftsfeld** der STADT UND LAND gehört die **Vermietung und Bewirtschaftung von eigenen Wohn- und Gewerbeimmobilien**. Zur Bewirtschaftung zählen u. a.

laufende, meist energieeffizienzsteigernde Modernisierungen, Instandhaltungen, Instandsetzungen und Sanierungen. Hinzu kommen **zahlreiche Serviceleistungen für die Mieter** rund um die Immobilie. Neben der Bewirtschaftung von Immobilien spielt auch der Bestandszuwachs eine große Rolle. Die STADT UND LAND realisiert jährlich zahlreiche Neubauprojekte in Berlin. **Neben dem Neubau, werden auch Wohnungsbestände angekauft.**

Grundsätzlich sind alle Lieferanten verpflichtet, den **Verhaltenskodex** der STADT UND LAND einzuhalten. Als Öffentlicher Auftraggeber sind wir darüber hinaus, neben den allgemeingültigen rechtlichen Grundlagen, auch an das **Berliner Ausschreibungs- und Vergabegesetz** (BerlAVG) gebunden. Diese Bindung bedingt bereits eine **deutliche Nachhaltigkeitsorientierung** unter umfangreicher Berücksichtigung sozialer und umweltbezogener Aspekte bei der Vergabe von verschiedenen Leistungen. Um der Korruption entgegenzuwirken und den Pflichten zur Prüfung der Zuverlässigkeit der Bewerber/Bieter nachzukommen, erfolgt seit dem 01.06.2022 bei Erreichen eines voraussichtlichen Auftragswertes von 30 T Euro netto eine **Abfrage beim Wettbewerbsregister**. Diese Registerabfrage hat den Zweck, die öffentlichen Auftraggeber bei der ihnen obliegenden Pflicht zur Prüfung der Bewerber/Bieter zu unterstützen.

Bedingt durch die Bindung an das BerlAVG sind zusätzlich bei Vergabeverfahren durch die Bieter Eigenerklärungen zu

- Tariftreue und Mindestlohn
- Frauenförderung
- Datenschutz und auch zur
- Einhaltung der ILO Kernarbeitsnorm

mit dem Angebot einzureichen. **Stichprobenartig** wird die Einhaltung der abgegebenen Erklärungen zur Tariftreue und Mindestlohn **durch eine externe Stelle geprüft.** Ein nachweislicher Verstoß kann der zuständigen Senatsverwaltung gemeldet und der Auftragnehmer für künftige Ausschreibungen bei öffentlichen Unternehmen gesperrt oder sogar für zwei Jahre aus dem Unternehmer- und Lieferantenverzeichnis für Bauaufträge (ULV) gestrichen werden.

Im Rahmen der Prüfung eingegangener Angebote wird neben der Einhaltung der formalen Anforderungen zwingend auch die Angemessenheit der Preise geprüft. Diese Prüfung erfolgt entsprechend der Bedingungen der Vergabe- und Vertragsordnung für Bauleistungen Teil A (VOB/A), Unterschwellenvergabeordnung (UVgO) oder der Verordnung über die Vergabe öffentlicher Aufträge (VgV). Wird im Rahmen der Prüfung festgestellt, dass der Angebotspreis des für die Bezuschlagung in Frage kommenden Angebotes ungewöhnlich bzw. unangemessen niedrig erscheint, wird das Angebot aufgeklärt. Durch den Bieter ist plausibel darzustellen, dass das Angebot, unter

Einhaltung aller erforderlichen Umstände, auskömmlich kalkuliert ist und eine einwandfreie Leistung erwarten lässt. Dadurch leistet die STADT UND LAND einen weiteren Beitrag zur nachhaltigen Beschaffung.
Über geltendes Recht hinaus sind im internen Organisationshandbuch weitere verbindliche Regelungen mit klarem Nachhaltigkeitsbezug getroffen, z. B. Verpflichtungen im Bereich Abfall und Entsorgung. Die schriftliche Anerkennung ist Voraussetzung für eine Beauftragung bei der STADT UND LAND.

Unsere Planungsrichtlinien sowie Qualitäts- und Ausstattungsstandards bei Neubau, Modernisierung und Instandhaltung sehen vor, den Einsatz nachhaltiger Lösungen schon in einer möglichst frühen Projektphase zu prüfen, z. B. innovative und nachhaltige Lösungen im Bereich der Energieversorgung. Regelungen zu Verwendungsverboten und Verwendungsbeschränkungen von Baustoffen sind ebenfalls Bestandteil jeder Auftragserteilung. Es sollen nur Materialien verwendet werden, die hinsichtlich Gewinnung, Transport, Verarbeitung, Funktion und Beseitigung eine hohe Gesundheits- und Umweltverträglichkeit aufweisen. Ein geringer Wartungs- und Instandhaltungsaufwand sowie die Verursachung geringer Betriebskosten werden ebenso angestrebt. Baustoffe sollten recyclingfähig oder verrottbar sein. Bestimmte Baustoffe dürfen weder für Bauteile und Baunebenprodukte noch als Bauhilfsstoffe verwendet werden. Weitere Materialien dürfen nur unter Beachtung bestimmter Voraussetzungen eingesetzt werden. Bei Verstößen gegen diese Verwendungsverbote und -beschränkungen müssen die eingebauten Materialien auf Kosten des Auftragnehmers beseitigt, umweltgerecht entsorgt bzw. recycelt und durch erlaubte Bauteile ersetzt werden.

Beim Ankauf von (un)bebauten Grundstücken, Bestandsobjekten oder schlüsselfertigen Bauträgerprojekten wird jedes Vorhaben einem strukturierten Prüfungsprozess unterzogen. Unter Beteiligung der betreffenden Unternehmensbereiche werden auch nachhaltigkeitsrelevante Kriterien berücksichtigt und geprüft. Beim Ankauf von Bestandsobjekten werden diverse Kriterien aus den drei Due-Diligence-Bereichen Recht (z. B. Bodenbelastungskataster), Technik (z. B. letzte Sanierung / Modernisierung, Altlasten / Schadstoffe, Energieausweise, Aufwandsperspektive für CO_2-Neutralität) und Wirtschaft (z. B. Immissionsbelastung, Mieterstruktur, ortsübliche Vergleichsmieten gemäß Mietspiegel) geprüft.

Im Rahmen der Projektentwicklung werden alle Potenzialflächen hinsichtlich der spezifischen Grundstückssituation (z. B. Lage, Denkmalschutz, Altlasten, Erschließung, Grundwasser, Kampfmittel, Natur- und Artenschutz) untersucht und beurteilt. Auf Basis der hierzu beschafften Informationen erfolgt die Entwicklung von Bebauungsstudien unter der Prämisse der Bereitstellung von Wohnraum für breite Bevölkerungsschichten. Durch die Berücksichtigung von Themen wie Elektromobilität, erneuerbare Energien, autofreie Quartiere oder

die Steigerung der Attraktivität des nicht motorisierten Individualverkehrs leisten unsere Bauvorhaben darüber hinaus einen wichtigen Beitrag zu einer umweltverträglichen Stadtentwicklung. Im Fokus sind darüber hinaus Themen der Wasserhaltung vor Ort (Schwammstadt) z. B. durch dezentrale Auffang- und Versickerungslösungen, Fassadenbegrünungen und Beschattungskonzepte.

Nachhaltiges Handeln bedeutet für uns aber auch, bei der Betrachtung der Wertschöpfungskette auf den Schutz der Menschenrechte zu achten. Detailausführung zu diesem Thema finden Sie unter DNK-Kriterium 17: Menschenrechte.

Die UN-Ziele für eine nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals) wurden durch die EU aufgegriffen und hinsichtlich von Finanzierungsanforderungen in der Taxonomie-Verordnung fest- bzw. laufend fortgeschrieben. Diese differenziert in Umwelt (Environment)-, soziale (Social)- und Managementziele (Governance), im Folgenden kurz ESG. Diesen folgend und in Umsetzung der regionalisierten Kriterien aus der Initiative „Mehrwert Berlin" für die Einstufung als ESG-konforme Finanzierungen, konnten zum 31.12.2022 nachweislich 72,4 % der Finanzierungen des Konzerns den ESG-relevanten Umwelt- und Sozialzielen zugeordnet werden. Darunter befindet sich auch ein sog. ESG-linked Schuldscheindarlehen mit Namensschuldverschreibungen, das 2022 begeben werden konnte. Grundsätzlich dienen alle zu errichtenden und zu sanierenden Wohnungen der Kernaufgabe des Unternehmens, breite soziale Schichten mit bezahlbarem Wohnraum zu versorgen.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Das Thema Nachhaltigkeit ist fest in der Unternehmensstruktur verankert. Für die Implementierung nachhaltiger Grundsätze und die strategische Ausrichtung der Nachhaltigkeitsagenda trägt die Geschäftsführung der STADT UND LAND die Gesamtverantwortung.

Die Nachhaltigkeitsberichterstattung liegt in der Verantwortung der Stabsstelle Unternehmenskommunikation. Dort wurde 2018 ein Beauftragter für Nachhaltigkeit benannt und zum 1. Januar 2019 eine entsprechende Stelle neu geschaffen. Der Nachhaltigkeitsbeauftragte verantwortet das operative Nachhaltigkeitsmanagement innerhalb der STADT UND LAND, betreut es fachlich und steuert die regelmäßig tagenden internen Gremien. Auch die interne und externe Nachhaltigkeitskommunikation obliegt seiner Verantwortung.

Die Stabsstellen und Bereichsleitungen operationalisieren die Ziele der Nachhaltigkeitsstrategie. Jede relevante Abteilung inklusive der Tochtergesellschaften hat einen Mitarbeiter als Ansprechpartner für unseren Nachhaltigkeitsbeauftragten benannt, der abteilungsübergreifend für die Bearbeitung von Nachhaltigkeitsthemen und Fragestellungen zuständig ist. Dieser Personenkreis tagt fallweise und themenspezifisch. Hier werden jährlich zwei bis drei Themen bearbeitet, die für die STADT UND LAND relevant und aktuell sind, um daraus Handlungsempfehlungen oder Maßnahmen abzuleiten.

Seit Ende 2020 gibt es z. B. das Projekt „Klimapfad Konzern STADT UND LAND“. Diese Projektgruppe erarbeitet eine Konzern-Strategie zur Einsparung von Ressourcen. Dafür mussten die entsprechenden Gesetze gesichtet und die relevanten Kennzahlen für das Unternehmen festgehalten werden. Im Hinblick auf die Digitalisierung werden im Zuge des Projekts die notwendigen Auswertungen für die Projektarbeit weitestgehend automatisiert. Ziel des Projekts ist es, die gewichtigsten Handlungsfelder zu erarbeiten sowie konkrete Maßnahmen festzulegen, um die CO_2-Emissionen der STADT UND LAND langfristig zu senken.

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 sowie die im CSR - Workshop 2017 herausgearbeiteten und mit Hilfe der Stakeholderbefragung im 2. Halbjahr 2019 überprüften und justierten strategischen Nachhaltigkeits-Handlungsfelder des Unternehmens (DNK -Kriterium 1: Strategische Analyse und Maßnahmen).

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.
Grundsätzliche Bedeutung haben dabei die Erklärung der Geschäftsführung zum Deutschen Corporate Governance Kodex bzw. Berliner Corporate Governance Kodex in der jeweils gültigen Fassung.

Unser Verhaltenskodex, das Unternehmensleitbild, unsere Führungsgrundsätze und die in 2019 geschlossenen Prüfungsvereinbarungen mit dem Rechnungshof von Berlin, die unabhängige oberste Finanzkontrollbehörde Berlins, bilden darüber hinaus den Rahmen für unser unternehmerisches und gesellschaftliches Handeln. Leitlinien für Spenden und Sponsorings enthalten Richtwerte zur Objektivierung der Auswahl von geeigneten Vereinen, Projekten, Initiativen und Veranstaltungen. Datenschutz und IT- Sicherheit unterliegen einer fortlaufenden Kontrolle und Aktualisierung. Weitere Richtlinien komplettieren unser Regelwerk:

- das Vorgehen bei Investitionen wird aufgrund der Markt- und Förderbedingungen laufend aktualisiert - letztmalig im September 2023
- das Zins und Kreditmanagement wurde im Juni 2022 überarbeitet

Auch hier enthält der Nachhaltigkeitsbericht 2020/2021 ausführliche Informationen zu diesen Themen (vgl. Nachhaltigkeitsbericht 2020/2021, Seite 10–20; 25-29).

Das Kontrollsystem für unsere Regeln und Prozesse besteht aus drei Säulen:

- Compliance-Management-System

- Risikomanagementsystem
- Interne Revision

Das wertebasierte **Compliance-Management-System** unterstützt die Einhaltung gesetzlicher Anforderungen und durch die Implementierung konzerninterner Richtlinien und Verhaltensstandards sind Vorkehrungen zur Vermeidung von Regelverstößen und Interessenkonflikten sowie zur Korruptionsprävention getroffen worden. Dieses Regelwerk ist jedem Mitarbeiter bekannt und über das Organisationshandbuch (OHB) sowie das Intranet jederzeit einsehbar.
Für die operative Umsetzung des Compliance-Management-Systems sind ein Compliance-Beauftragter (interner Mitarbeiter) sowie ein externer Rechtsanwalt als Ombudsperson bestellt. Diese haben nicht nur die Aufgabe, Ansprechpartner für alle compliance-relevanten Fragen für Mitarbeiter, Geschäftspartner oder Dritte zu sein, sie wirken auch daraufhin, dass die Mitarbeiter entsprechend den einschlägigen rechtlichen und sonstigen Regelungen handeln. Alle Hinweise werden auf Wunsch streng vertraulich entgegengenommen und bearbeitet. Hinweispersonen haben auch die Möglichkeit, über das FS-PP BKMS® System Kontakt zur Ombudsperson aufzunehmen. Das BKMS® System ist ein internetbasiertes Meldesystem, das in bestmöglicher Weise gesichert ist und die Rückverfolgbarkeit von Meldungen ausschließt. Die Ombudsperson unterliegt der anwaltlichen Schweigepflicht. Im Dezember 2020 erfolgte als Wiederholungsaudit die Zertifizierung des Compliance-Management-Systems gemäß der Richtlinie zur Durchführung von Auditierungs- und Zertifizierungsverfahren „Compliance-Management in der Immobilienwirtschaft". Mit dem im Juni 2021 ausgestellten Zertifikat bestätigt das ICG (Institut für Corporate Governance in der deutschen Immobilienwirtschaft e. V.), dass die STADT UND LAND die notwendigen Maßnahmen und Managementprozesse ergriffen bzw. etabliert hat, um die Mindeststandards des „Pflichtenheft zum Compliance-Management in der Immobilienwirtschaft" des ICG angemessen zu erfüllen (siehe auch Nachhaltigkeitsbericht 2020/2021, Seite 12/13).

Das Risikomanagementsystem legt den organisatorischen Rahmen, die Aufgaben und Prozesse zur Identifikation, Bewertung, Steuerung und Überwachung der Risiken im Konzern fest. Durch die frühzeitige Erkennung von Fehlentwicklungen und Gefahrenpotenzialen sowie die Definition geeigneter Steuerungsmaßnahmen werden die Planungen und Ziele des Konzerns abgesichert. 2022 / 2023 hat die STADT UND LAND das Risikomanagementsystem überarbeitet. In der Folge wurden gemeinsam mit den verschiedenen Unternehmensbereichen der Risikokatalog angepasst. Hierbei wurden alle Risiken mit den verantwortlichen Bereichs- und Stabsstellenleitern sowie den Geschäftsführern der Tochterunternehmen hinterfragt und ggf. verändert, gesperrt oder neu hinzugefügt. Mitte 2023 wird das Risikomanagement erneut einer internen Prüfung unterzogen. Gegenwärtig bestehen keine offensichtlich bestandsgefährdenden Risiken für die STADT UND LAND Wohnbauten-Gesellschaft mbH und deren Tochtergesellschaften.

Weitere Details zum Risikomanagement, zur Chancenbewertung und zur Risikoanalyse, u. a. bei Ankauf und Neubau, den Auswirkungen des Krieges in der Ukraine, bei der Entwicklung der Mieten und den gesetzlichen Regelungen im technischen Bereich, bei der Investitionstätigkeit im Bestand sowie beim Zins- und Kreditmanagement finden Sie im Nachhaltigkeitsbericht 2020/2021, S. 13–18 oder im aktuellen Geschäftsbericht, S. 41 ff.

Die **Interne Revision** erbringt unabhängige und objektive Prüfungs- und Beratungsleistungen und unterstützt somit die STADT UND LAND bei der Erreichung ihrer Ziele. Durch einen systematischen und zielgerichteten Prüfungsansatz bewertet sie die Effektivität der Kontrollen, der Führungs- und Überwachungsprozesse und des Risikomanagements und zeigt Verbesserungs- und Optimierungspotenziale auf.
Eine weitere Kernaufgabe ist die Prüfung der Angemessenheit des Compliance-Management-Systems. In ihrer Arbeit orientiert sich die Interne Revision an den Standards für die berufliche Praxis des Deutschen Instituts für Interne Revision e.V. (DIIR) sowie des Instituts for Internal Audits (IIA) und bindet die Revisionssoftware audimexSD in den Prüfungsprozess ein.
Im Rahmen einer kontinuierlichen Qualitätssicherung und -verbesserung erfolgte zuletzt im Geschäftsjahr 2018 eine Prüfung der Angemessenheit, Implementierung und Wirksamkeit des Internen Revisionssystems durch eine unabhängige Wirtschaftsprüfungsgesellschaft. Dabei wurden die Internationalen Grundlagen für die berufliche Praxis der Internen Revision gemäß des DIIR-Revisionsstandards Nr. 3 angewendet.
Gemäß dem Kriterienkatalog des DIIR-Leitfadens wurde im Geschäftsjahr 2022 ein Self-Assessment mit dem Ergebnis einer Zielerreichung von über 90 % durchgeführt. Die Vollständigkeit der Prüffelder und deren Risikobewertung werden laufend überprüft, um ggf. frühzeitig zusätzliche Prüfungsbedarfe zu erkennen. Die risikoorientierte Prüfungsplanung umfasst zudem eine jährliche Fortschreibung der Mehrjahresplanung, wobei der Prüfungsplan für das aktuelle Geschäftsjahr von der Geschäftsführung zu genehmigen ist (siehe auch Nachhaltigkeitsbericht 2020/2021, S. 18).

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 unseres Nachhaltigkeitsberichts einschließlich der 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 -SRS-Kriterien (inkl. wohnungswirtschaftlicher Ergänzung) 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 unter „Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7" aufgeführt.

Zur Sicherstellung der Zuverlässigkeit, Vergleichbarkeit und Konsistenz der Daten wird nicht nur der Geschäftsbericht durch einen unabhängigen Abschlussprüfer bestätigt, sondern wir haben erneut auch für unseren Nachhaltigkeitsbericht 2020/2021 eine „Ltd. Assurance" erhalten.

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: Regeln und Prozesse und 20: Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten sowie im Nachhaltigkeitsbericht 2020/2021 auf den Seiten 9–18 berichten wir ausführlich über unser Leitbild, unser Wertemanagement, alle Richtlinien und Kontrollmechanismen sowie den Datenschutz und die Maßnahmen zur IT -Sicherheit. Die organisatorische Verantwortung und Verankerung im Unternehmen werden auf Seite 22 beschrieben.

Insbesondere das für sämtliche Beschäftigten notwendige Wissen zu Compliance wird über ein abgestuftes Schulungsprogramm vermittelt. Basisschulungen finden über ein interaktives E-Learning statt. Spezialwissen wird vorwiegend durch Frontalschulungen vermittelt. Seit 2017 setzen wir ergänzend die wohnungswirtschaftliche Variante des Simulationsspiels

„Integrity Now!" zur Compliance-Schulung ein. „Integrity Now" unterstützt mit Praxisbeispielen, die das Problembewusstsein stärken und die richtige Einschätzung Compliance-relevanter Vorgänge vermitteln. Nach Beendigung der coronabedingten Kontaktbeschränkungen werden wir auch in Zukunft wieder diese Schulungsmöglichkeit zusätzlich zu den anderen Angeboten (Frontalschulung, Workshop etc.) nutzen.

Branchenspezifische Ergänzungen

Kennziffern GdW Arbeitshilfe 73

Nachhaltiges Bestandsmanagement:

- GdW BM 1 | Neubauquote*: 9,61 % (2021: 7,95 %)
- GdW BM 2 | Modernisierungsintensität: 7,68 €/m²/anno (2021: 8,52 €/m²/anno)
  [inkl. Gewerbeflächen]
- GdW BM 3 | Anteil seit 1990 energetisch voll bzw. teilmodernisierter Wohnungen: 61,50 % (2021: 61,50 %) [ohne Neubau und Ankauf]
- GdW BM 4 | Instandhaltungsintensität: 15,20 €/m²/anno (2021: 14,88 €/m²/anno
  [inkl. Gewerbeflächen]
- GdW BM 10 | Anteil barrierefreier/ armer Wohnungen im Bestand: ca. 11,41 % (2021: ca. 10,15 %)

* gem. BBU-Definition: kummulierte Neubauten mit Baujahr/Bezugsfertigkeiten ab Januar 2012 (Folgevermietungen mind. 20 Jahre ab Bezugsfertigkeit)

Nachhaltiges Ertrags und Finanzmanagement:

- GdW EF 4 | Umsatzerlöse aus Vermietung: 6,18 €/m²/mtl. (2021: 6,08 €/m²/mtl.)
  [inkl. Gewerbeflächen]
- GdW EF 6 | Eigenmittelquote: 26,32 % (2021: 26,44 %)
  [EK/Bilanzsumme ohne Rückstellungen und Sonderposten]

Nachhaltiges Management von Mieter und Mitgliederbeziehungen:

- GdW MB 2 | Marktanteil: 2,6 % (2021: 2,5 %)
- GdW MB 3 | Vermietungsquote: 98,9 % (2020: 98,8 %)
  [100 % abzgl. Leerstandsquote, ohne modernisierungsbedingten Leerstand]
- GdW MB 4 | Durchschnittsmiete im Bestand: 6,31 €/m²/mtl. (2021: 6,23 €/m²/mtl.)
- GdW MB 5 | Durchschnittsmiete bei Erstvermietung: 7,56 €/m²/mtl. (2021: 7,30 €/m²/mtl.)
- GdW MB 8 | Durchschnittliche Mietvertragsdauer: 13,0 Jahre (2021: 14,7 Jahre)

[eigene Berechnung über Objektsteckbrief]

- GdW MB 9 | Mieterfluktuation: 5,05 % (2021: 5,73 %)

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, weitergeführt. Die sogenannten Mitarbeiter-Jahresgespräche sind vertraulich, enthalten direktes Feedback zum arbeitsrelevanten Verhalten und zur Arbeitsweise sowie Ziele 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.

Bestandteile der Zielvereinbarung der Geschäftsführung für 2022:

- Zahl der fertiggestellten bzw. im Rohbau befindlichen Neubauwohnungen
- Ausbau sämtlicher Ölheizungen bis Ende 2022
- Darlehensabschlüsse unterhalb des Planzinssatzes
- Digitaler Finanzbericht an die Banken
- Machbarkeitsanalyse zu ganzheitlichen Mobilitätskonzepten

Die Erreichung der genannten Nachhaltigkeitsziele wird bei den Mitarbeitern vom jeweiligen Vorgesetzen, bei der Geschäftsführung vom Aufsichtsrat, kontrolliert.

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 bei DNK -Kriterium 8: Anreizsysteme beschrieben. Die Vergütung der Geschäftsführung und des Aufsichtsrats kann transparent in unserem aktuellen Geschäftsbericht, S. 65 und 66 nachvollzogen werden.

Bei der STADT UND LAND gibt es 27 außertarifliche Mitarbeiter (2021: 28). Für die Bereichs- / Stabsstellen- und Gruppenleiter sowie 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 5,6-fache (2020: 5,9-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. Durch den politischen Auftrag, bezahlbaren Wohnraum für breite Bevölkerungsschichten bereitzustellen, haben wir mit den verschiedensten Anspruchsgruppen (Stakeholder) zu tun. Deren Interessen können durchaus divergieren. Daher sind wir jederzeit dialogbereit und bemühen uns um einen Interessenausgleich.
Im Rahmen unserer ersten strukturierten Stakeholderbefragung zweiten Halbjahr 2019, die wir in unserem Nachhaltigkeitsbericht 2020/2021 auf den Seiten 23-24 beschreiben, haben wir die Zuordnung und Strukturierung unserer Stakeholder überarbeitet. Die für uns relevanten Interessengruppen gliedern sich derzeit folgendermaßen:

Interne Stakeholder: Personen und Gruppen mit unmittelbarem gestalterischem Einfluss auf die STADT UND LAND:

- Management
- Mitarbeiter
- Gesellschafter bzw. Eigentümer

Externe ökonomische Stakeholder: Personen und Gruppen mit ökonomischer Beziehung zur STADT UND LAND

- Kunden und Markt: Mieter, Wettbewerber
- Lieferkette: Zulieferer, Dienstleister

Externe gesellschaftliche Stakeholder: Personen und Gruppen ohne ökonomische Beziehung zur STADT UND LAND, aber mit hoher gesellschaftlicher und wohnungswirtschaftlicher bzw. wohnungspolitischer Relevanz

- Medien
- Politik
- Mieterverbände

- NGOs
- Gesellschaft

Ziele der Befragung waren ein fundierter Vergleich unserer Innenperspektive zu Nachhaltigkeitsthemen mit den Perspektiven unserer Stakeholder sowie ein vertieftes Verständnis der Stakeholdereinschätzung und die Priorisierung der Themen. Die aus den Befragungsergebnissen resultierende Wesentlichkeitsanalyse / Materialitäts-Matrix stellt die Basis und Handlungsorientierung für unsere Aktivitäten dar. Die Ergebnisse geben uns einen umfassenden Einblick, welche Themen aus Sicht unserer Stakeholder und aus Unternehmenssicht relevant sind.

Der kontinuierliche Dialog über Nachhaltigkeitsaspekte und deren Integration in unsere Nachhaltigkeitsstrategie ist durch unsere Regelwerke und durch unser Kontrollsystem sichergestellt. Hier werden alle Anspruchsgruppen berücksichtigt.

Mieterpartizipation Die vielfältigen Kommunikationsmöglichkeiten unserer Mieter als größte und wichtigste Anspruchsgruppe sind besonders hervorzuheben. Ihnen stehen aktuell:

- rund 91 ehrenamtliche gewählte Mieterbeiräte (2021: 76) und
- 130 Mitarbeiter in den vier Servicebüros der STADT UND LAND und den drei Servicecentern der WOBEGE als persönliche Ansprechpartner zur Verfügung (2021: 122 Mitarbeiter).

Insgesamt betreuen 180 Mitarbeiter im Bestandsmanagement die Mieter und unsere Bestände (2021: 167 Mitarbeiter). Hinzu kommen 190 Mitarbeiter im Hauswartservice (2021: 196 Mitarbeiter), 16 Mitarbeiter im Messdienst und 9 Heizwarte im Konzern. Die Neuwahl von Mieterbeiräten stellte auch im Jahr 2022 einen wichtigen Baustein für die Mieterpartizipation des STADT UND LAND-Konzerns dar. Es wurde in insgesamt 5 Quartieren zur Wahl aufgerufen. In Treptow fand die Wahl für die Quartiere Johannistahl Süd und Adlershof statt. In Neukölln wurde in dem Quartier um den Richardplatz und in Tempelhof im Bereich Rudow/Landhaussiedlung jeweils eine Wahl ausgerichtet. In Hellersdorf stand die Wahl für das Wohnquartier Am Eichepark auf dem Plan. Leider konnte lediglich in den Quartieren Johannisthal Süd und Richardplatz ein Mieterbeirat für die entsprechenden Bestände der STADT UND LAND gewählt werden. In den anderen drei Quartieren konnte die Wahl mangels Kandidaten nicht erfolgen.

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, ein weiterer Vertreter ist ständiger Gast im Aufsichtsrat. Hierzu berichten wir ausführlich in unserem aktuellen Nachhaltigkeitsbericht 2020/2021, Seite 65.

Im Jahr 2022 haben wir gemeinsam mit vier anderen städtischen Wohnungsbaugesellschaften die zweite Wahl (nach der Erstwahl im Jahr 2016) eines neuen Mieterratsgremiums erfolgreich durchgeführt. Vor dem Hintergrund der stetigen Bestandserweiterung wurden diesmal sieben Mitglieder (statt wie bisher sechs Mitglieder) in den Mieterrat der STADT UND LAND gewählt.
Bei allen größeren Modernisierungs- und Instandhaltungsmaßnahmen pflegen wir einen intensiven Dialog mit unseren Mietern. Wir nutzen einheitliche Modernisierungsankündigungen und -vereinbarungen. Bei komplexen Projekten, wie z. B. den Altglienicker Höfen (vgl. Nachhaltigkeitsbericht 2020/2021, Seiten 60/61), wurden die Anwohner von Anfang an aktiv an der Planung und Realisierung beteiligt.

Für Mieter, die aus wirtschaftlichen oder anderen sozialen Gründen eine Mieterhöhung nicht erbringen können, suchen wir auch weiterhin nach individuellen Lösungen. Vor allem für Bestandsmieter durch Verlängerung der Härtefallregelungen. Mieterhöhungen erfolgten mit Augenmaß, mehrheitlich einvernehmlich und unter Einhaltung aller geltenden Bestimmungen, Gesetze oder Vereinbarungen mit dem Land Berlin. Insbesondere bei Neuvermietungen wirkten der Mietendimmer und die Kooperationsvereinbarung. So wurde 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 zum Download auf unserer Homepage zur Verfügung. Für unsere Mieter sind wir auch auf Instagram unter dem Profil @stadtundland_echtkommunal erreichbar.

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 und die von ihnen genannten Themen und Anliegen werden unter DNK-Kriterium 9: Beteiligung

von Anspruchsgruppen benannt.
Die wichtigen Themen und Anliegen unserer Ansprichsgruppen haben sich im Vergleich zum Vorjahr nicht verändert. Sie haben in ihrer Bedeutung und der Intensität des Vorbringens allerdings aufgrund der sich weiter verschärfenden Rahmenbedinungen nochmals zugenommen. Als Beispiel kann hier die Schaffung bezahlbaren Wohnraums genannt werden.

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 2020/2021 auf den Seiten 23/24.

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.

Zum 1. Februar 2022 wurden die Mitarbeiter der **Stabsstelle GF-Digitalisierungs- und Innovationsmanagement** (GF-DI) in die Gruppe Informations- und Kommunikationstechnik (IuK-AS) integriert. Die Integration - verbunden mit dem Abbau von Schnittstellen - soll vor allem die Schlagkraft zu anstehenden Digitalisierungsthemen im Konzern verstärken.

Berlins Einwohnerzahl wächst weiter und mit ihr die Wohnungsnachfrage vor allem nach Wohnungen im günstigen bis mittelpreisigen Marktsegment. Gleichzeitig steigen die Baukosten. Wir begegnen diesen Entwicklungen mit innovativen und effizienten Neubaukonzepten und haben 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 im Vergleich zu konventionell geplanten und gebauten Mehrfamilienhäusern deutlich geringeren Baukosten gebaut werden können.
Die Weiterentwicklung des bewährten **STADT UND LAND TYPENHAUS^{plus}** zum **TYPENHAUS^{eco}** in Holzbauweise und mit dem möglichen Einsatz von rezyklierten Baustoffen wird einen weiteren Beitrag zu einer nachhaltigen Bauweise leisten.
2022 befanden sich zahlreiche Innovationen in der Planung oder bereits in der konkreten Umsetzung. Zwei Projekte stellen wir exemplarisch vor.

- **Buckower Felder: Klimaneutrales, soziales und ausgezeichnetes**

Vorzeigeprojekt.

Unter Federführung der STADT UND LAND entstehen auf 63.800 m² ehemals landwirtschaftlich genutzter Fläche seit September 2021 rund 900 Wohnungen für mindestens 2.000 Menschen. Die Hälfte der Wohnungen auf den Baufeldern der STADT UND LAND werden mit sozialer Bindung vermietet, darunter 30 % als geförderter Wohnungsbau sowie 20 % als Sonderwohnformen z. B. für Senioren oder Geflüchtete. Nach aktuellem Stand kommt neben der WFB 2019 auch die WFB 2022 zur Anwendung. Die geförderten Wohnungen werden demnach zu 6,50 €/m² und 6,70 €/m² sowie je nach mittlerer Bezugsfertigkeit zwischen 6,80 €/m² und 6,90 €/m² vermietet. Auf dem Baufeld VIII wird das weiterentwickelte **STADT UND LAND Typenhaus^{eco}** erstmalig umgesetzt. Der wichtigste Unterschied zum bewährten **STADT UND LAND Typenhaus^{plus}** ist die Holz-Hybrid-Konstruktion. Zusammen mit unserem Forschungsprojekts „Holz, Ziegel, Lehm" zur Nachhaltigkeit im Geschosswohnungsbau erfolgt bei diesem Typenhaus in den ersten beiden Jahren des Betriebs ein Monitoring hinsichtlich des Energieverbrauchs und anderer Kennwerte, mit dem Ziel aus dem Abgleich zwischen errechneten Werten und tatsächlichen Werten einen Erkenntnisgewinn zu erzeugen, auf dessen Basis künftige Projekte optimiert werden können.

- **Pilotprojekt der STADT UND LAND zum nachhaltigen Wohnungsbau**

Zwei Gebäude werden in unterschiedlicher Bauweise als „Nachhaltigkeitspiloten" errichtet und wissenschaftlich von der TU Berlin, der Universität Stuttgart und der TU Braunschweig begleitet.
Ein Gebäude wird in Holzbauweise ausgeführt, das andere als Ziegelbau. Ausgewählte Parameter der verschiedenen Bauweisen werden langfristig miteinander verglichen und ausgewertet. Ziel des Projektes ist es aufzuzeigen, wieviel CO_2 durch die Verwendung von ökologischen Baustoffen wie z. B. Holz, Lehm und Recycling-Material im Vergleich zu konventionellen Materialien – bei eingehaltenen Anforderungen des Wärme-, Schall- und Brandschutzes – eingespart werden kann, um für die Zukunft grundsätzliche Erkenntnisse für die Umsetzung im Geschosswohnungsbau zu erhalten.
Die Lage der Gebäude auf dem Grundstück, die Kubatur und die Geschossigkeit werden in enger Abstimmung mit dem Fachbereich Stadtplanung des Bezirksamtes Berlin-Neukölln entwickelt, so dass sie sich gut in die Nachbarbebauung in Alt-Britz integrieren.
Von den insgesamt 36 Wohnungen sind sechs subventioniert und 18 barrierefrei. Im Berichtsjahr wurde der Bauantrag eingereicht und mit bauvorbereitenden Maßnahmen begonnen. Die Fertigstellung ist für Mitte 2025 geplant.

Unsere Tochtergesellschaft STADT UND LAND FACILITY sorgt gemeinsam mit anderen Messdienstunternehmen für eine **sukzessive Umrüstung der**

Liegenschaften auf fernablesbare Heizkostenverteiler, Wasser- und Wärmemengenzähler. Zum 31.12.2022 sind bereits 43.632 Mietobjekte mit Funk ausgestattet.

Unsere **IT-Strategie „STADT UND LAND 4.0"** hatten wir bereits bis Ende 2020 überwiegend realisiert. Mit einer dezentralen und mobilen IT können die Mitarbeiter im Konzern seither zu fast jeder Zeit und an fast jedem Ort die IT-Leistungen nutzen, die sie zum Arbeiten benötigen.

Die **Marktanalysen zu unserem Kundenportal** und unserer neuen DX-Plattform (Homepage der STADT UND LAND und der WOBEGE) wurden im Jahr 2022 erfolgreich abgeschlossen. Im Anschluss wurden im 4. Quartal 2022 wie angekündigt die beiden europaweiten Ausschreibungen gestartet. Es ist geplant, mit beiden Lösungen im Sommer 2024 produktiv zu starten. Erweiterungen, wie zum Beispiel ein virtueller Marktplatz oder die Anbindung der Bürgerämter, sind in den Folgejahren angedacht.
Verknüpft mit der digitalen Poststelle und dem Archivsystem, wird Mieterpost bereits seit 2016 digitalisiert und als KKM-Meldung an den zuständigen Mitarbeiter über Workflow inkl. Archivierung in der Mieterakte verifiziert. Seit dem 2. Quartal 2020 wird auch die Hauspost (Eingangspost ohne Mieterbezug) digitalisiert und den Fachbereichen per E-Mail im Outlook zur Verfügung gestellt. Seit dem 01.07.2022 wird die gesamte Eingangspost zu einem externen Dienstleister weitergeleitet, dort geöffnet, digitalisiert, verifiziert und revisionssicher archiviert. Fortlaufend finden optimierende Maßnahmen zur Verbesserung des gesamten Prozesses statt.

Im Konzern wird nahezu vollständig digital z. B. per E-Mail, Intranet, Share Point (Projektdatenräume) sowie Skype for Business kommuniziert. Eine herkömmliche Telefonanlage gibt es nicht mehr. Die Multifunktionsgeräte nutzen die Mitarbeiter fast nur noch zum Scannen. Der geringere Papierverbrauch bringt uns unseren ökologischen Zielen näher. Der räumlich und zeitlich unabhängige Dokumentenzugriff, die schnelle Informationsverfügbarkeit und der optimierte Informationsfluss erleichtern die Arbeit und erhöhen unsere Wirtschaftlichkeit. In der Zeit der COVID-19-Pandemie hat sich diese IT-Strategie als Sofortmaßnahme in der Praxis bereits sehr bewährt. Wir konnten unseren Mitarbeitern umgehend das mobile Arbeit von zuhause ermöglichen.
Im ersten Quartal 2022 wurde MS Teams konzernweit als zusätzliches Kommunikationsmittel für Videokonferenzen eingeführt. Der volle Leistungsumfang für MS Teams wird nach der Klärung der datenschutzrechtlichen Themen bis Ende 2023 eingeführt. Im Zuge dessen wird Skype for Business abgelöst.

Im Rahmen des solidarischen und Corona-adäquaten Umgangs mit unseren Mietern haben wir nur noch in einigen wenigen Fällen – vorwiegend mit Gewerbemietern – individuelle und kulante Lösungen auch unter Berücksichtigung von Mietverzichten bzw. Mietnachlässen vereinbart.

Weitere Innovationen die die Wirtschaftlichkeit, Nachhaltigkeit und den Ressourcenverbrauch der STADT UND LAND im Jahr 2022 weiter optimiert haben:

- die Einführung der digitalen Wohnungsabnahme und -übergabe
- die Durchführung von Marktanalysen zum Kundenportal und zur DX-Plattform (Homepage der STADT UND LAND und der WOBEGE)
- die Einführung eines Chatbots im IT-Service-Desk
- Standort- und Ressourcenoptimierung der IT-Landschaft an den verschiedenen Standorten des Konzerns der STADT UND LAND
- Reduzierung der Datenmengen durch verbesserte Löschkonzepte

Projekte, die derzeit oder kontinuierlich in Arbeit sind:

- die sukzessive Umstellung auf Cloud-Lösungen, um Veränderungen IT-mäßig zeitnah und wirtschaftlich umzusetzen
- ein Pilotprojekt mit einem digitalen Mieter- und Eigentümerportal bei der Tochter WOBEGE
- eine SAP-Cloud Schnittstelle für das KRM (Kleinreparatur-Management)
- die Prozessoptimierung für die Betriebskostenabrechnungsüberwachung (mit SAP-Cloud-Fiori)
- weitere Optimierungen der digitalen Poststelle

Für die Zukunft geplant sind:

- die Einführung von MS-Cloudservices zur teilweisen Ablösung von im eigenen RZ betriebenen IT-Ressourcen /-Infrastrukturen (z. B. Exchange-Online, SharePoint-Online und Teams
- das neue Kundenportal und die neue DX-Plattform (Homepage der STADT UND LAND und der WOBEGE)
- die Einführung einer digitalen Unterschrift
- ein zentrales Kundenservice-Center (ZKS) zur Kontaktaufnahme der Mieter
- die Ablösung des Organisationshandbuchs (OHB) in unserem Laufwerk durch eine cloudbasierte Lösung und Modernisierung der Darstellung der Geschäftsprozesse (BPMN = Business Process Modell and Notation)

Informationen zu den Auswirkungen der wesentlichen Produkte und Dienstleistungen finden sich unter den Leistungsindikatoren zu Kriterium 7. Weitere Detailinformationen finden Sie in unserem Nachhaltigkeitsbericht 2020/2021.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11
Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen.

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

Als bestandshaltendes Wohnungsunternehmen spielt dieser Indikator im Vergleich zu anderen Immobilienunternehmen eine untergeordnete Rolle und wir verzichten unter Bezugnahme auf die Branchenergänzung zum Deutschen Nachhaltigkeitskodex, Orientierungshilfe für Wohnungsunternehmen 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 (vgl. DNK-Kriterium 4: Tiefe der Wertschöpfungskette).

Abfallmanagement:
Die Qualifizierung des Abfallmanagementsystems und Aufklärung der Mieter und Mitarbeiter wurde fortgesetzt. Regelungen zur ordnungsgemäßen Entsorgung von Schadstoffen und zur Getrenntsammlung von Wertstoffen in den Beständen sind im Organisationshandbuch verankert. Bereits vor der Beschaffung von Materialien und Geräten berücksichtigen wir Umweltgesichtspunkte, spätere Verwertung, Entsorgung und Rückgabe. Eine regelmäßig aktualisierte Organisationsanweisung regelt den Umgang mit gefährlichen und nicht gefährlichen Abfällen. Das gilt für Abfälle, die im Zusammenhang mit dem Geschäftsbetrieb erzeugt werden, aber auch für gefährliche Abfälle der Mieter in den verwalteten Beständen, die nicht vom örtlichen Entsorger 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. Bei Ausschreibungen zu Entsorgungsleistungen achten wir auf die Zertifizierung als Entsorgungsfachbetrieb. Ein externes Büro steht uns beim wichtigen Thema der Bauabfallentsorgung im Bereich Neubau beratend zur Seite.

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 Neubauflächen 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 DNK-Kriterium 4 Tiefe: der Wertschöpfungskette beschrieben.

Energie:
Zur Senkung des Energieverbrauchs und der CO_2-Emissionen haben wir drei Handlungsfelder identifiziert.

Energetische Modernisierung und Instandsetzung:
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.
Der Anteil der seit 1990 energetisch teil- oder vollsanierten Wohnungen (ohne Neubau und Ankauf) belief sich auf 61,50 % (2021: 61,50 %).

Heizungsanlagen, Brennstoffe und Contracting:
Eine höhere Effizienz der Heizungsanlagen und der eingesetzten Brennstoffe wirkt sich positiv auf die genannten Verbräuche und Emissionen sowie über die Betriebskosten auf den Geldbeutel des Mieters aus. Der Energieeinsatz aller Wohnungsbestande soll durch kontinuierliche weitere Investitionen und gezielte Verbesserung der haustechnischen Steuerung weiter gesenkt werden.
In unserem Bestand werden 25 (2021: 25) Blockheizkraftwerke (BHKW) über Contracting-Modelle in Form spezieller Energienutzungs- und -beschaffungskonzepte betrieben. Vertragspartner sind z. B. die die EDIS.THERM GmbH, die VATTENFALL SOLUTION GmbH und die GASAG Solution Plus GmbH. Im Neubau erfolgt kein Bau von eigenen Blockkraftheizwerken, es kommen überwiegend Fernwärmestationen zur Anwendung. Wenn keine Fernwärme anliegt, wird ein Wärmepumpenkonzept angewendet.

Aufklärung und Motivation:
Durch Aufklärung und Motivation geben wir unseren Mietern Anreize, ihren Energieverbrauch und damit die Betriebskosten zu senken, indem sie beispielsweise Energiesparlampen und effizientere Elektrogeräte ohne Stand-

by-Betrieb einsetzen. Umfangreiches Ratgeber- und Informationsmaterial liegt in unseren Servicebüros für unsere Mieter bereit. Außerdem thematisieren wir das Verbraucherverhalten auch regelmäßig über die Mieterzeitung. Ihren Wohnungsstrom bezahlen unsere Mieter direkt an den Stromlieferanten. Wir als Vermieter bleiben außen vor. Das gilt auch für Mieterstrommodelle, bei denen die Mieter mit günstigem Strom direkt vom eigenen Dach versorgt werden und die gleichzeitig zum Klimaschutz beitragen. 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.

Papier:
Durch unsere Digitalisierungsstrategie konnte der Papierverbrauch bei deutlich gestiegenem Bestandswachstum durch Ankäufe und Neuprojekte weiter gesenkt werden.

Eine Erhebung von weiteren Materialverbräuchen findet zwar statt, ist aber für uns als bestandshaltendes Wohnungsunternehmen im Vergleich zum produzierenden Gewerbe von untergeordneter Bedeutung und wird deshalb nicht berichtet.

Angaben zum Nutzungsumfang der genannten wesentlichen natürlichen Ressourcen haben wir bei den Leistungsindikatoren zu den DNK-Kriterien 11 und 12 gemacht.

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.

Die STADT UND LAND unterscheidet grundsätzlich zwischen den eigengenutzten Standorten, dem Fuhrpark und den von ihr bewirtschafteten Wohnungsbeständen.

Selbstgenutzte Standorte:
Als öffentliches Unternehmen sind wir gemäß Energiedienstleistungs-Gesetz (EDL-G) in Verbindung mit der EU-Definition für mittlere und kleine Unternehmen verpflichtet, alle vier Jahre ein (Wiederholungs-) Energieaudit durchzuführen. Vorschriftsgemäß wurden mindestens 90 % des erfassten

Gesamtenergieverbrauchs des Unternehmens inkl. Fuhrpark betrachtet und Einsparpotenziale sowie Effizienzmaßnahmen identifiziert.
In dieser Erklärung verzichten wir auf die Details der Audit-Ergebnisse, da die Relevanz dieses Themas begrenzt ist. Den ca. 3,3 Mio. m^2 des von uns verwalteten Wohnungsbestandes stehen nur ca. 14.000 m^2 eigengenutzte Bürofläche gegenüber (ca. 0,42 %) und unser Einfluss ist entsprechend gering.

Der Strom aus der Produktion der hauseigenen Photovoltaikanlage auf dem Dach des Konzernsitzes der STADT UND LAND wird ausnahmslos selbst genutzt. Der darüber hinaus gehende Stromverbrauch wird wie bei allen anderen Bürostandorten über zugekauften Grünstrom gedeckt. Die Photovoltaikanlagen der Bürostandorte in Hellersdorf und der Hauptverwaltung WOBEGE haben eigene Stromförderverträge, bei denen der Strom zu 100% als geförderter PV-Strom verkauft wird.

Fuhrpark:
Unser Fuhrpark wird von unserer Tochter WOBEGE Wohnbauten- und Beteiligungsgesellschaft mbH verwaltet und besteht derzeit aus 43 Fahrzeugen (2021: 44). Wir haben die Flotte im Berichtszeitraum zu 44 % auf Elektro- und (Plug-in)-Hybridfahrzeuge umgestellt:

- acht rein elektrisch betriebene Fahrzeuge (2021: sechs)
- sieben Plug-in-Hybride (2021: acht)
- vier Hybride (CNG/Benzin) [2021: vier]
- kein Hybrid (48V) mehr [2021: ein]
- 24 Fahrzeuge mit Verbrennungsmotor (2021: 25)

Unsere Ladeinfrastruktur haben wir seit 2017, als die ersten Hybridfahrzeuge in den Dienst gestellt wurden, von 6 auf mittlerweile 18 Ladepunkte ausgebaut. Die E-Fahrzeuge können die Fahrzeuge mit Verbrennungsmotor im Fuhrpark noch nicht vollständig ersetzen. Der Nachholbedarf bei der Schaffung öffentlicher Ladeinfrastruktur und den Fahrzeugreichweiten ist noch zu hoch. Elektrisch betriebene Transporter sind auf dem Markt noch wenig, Plug-In-Hybrid-Transporter noch gar nicht verfügbar. Deshalb haben wir den Betrieb der Transporter und eines Fahrzeugs des WOBEGE-Notdienstes zunächst auf umweltfreundlicheres und kostengünstigeres Erdgas umgestellt.
Durch die Umstellung der Betankung des kompletten Konzern-Fuhrparks auf die „DKV-Card Climate" kompensieren wir unsere CO_2-Emissionen zu 100 %. Die Kompensationsbeiträge gehen vollumfänglich an die renommierte Klimaschutzorganisation myclimate, die das Geld wiederum in drei Gold-Standard zertifizierte Klimaschutzprojekte in Kenia, Madagaskar und Nepal investiert hat.

Bewirtschaftete Wohnungsbestände:
Trotz aller bisher erreichten Einsparziele steht für die STADT UND LAND die weitere Optimierung der Energieverbräuche ihrer Wohnungen im Fokus aller Zielsetzungen und Bemühungen.

Der in unseren Beständen genutzte Allgemeinstrom stammt dabei vollständig aus umweltschonenden skandinavischen Wasserkraftwerken. Bei seiner Erzeugung entstehen keine klimaschädlichen CO_2-Emissionen. Ihren Wohnungsstrom beziehen unsere Mieter direkt vom Stromlieferanten. Wir als Vermieter bleiben außen vor. Das gilt auch für Mieterstrommodelle, bei denen die Mieter mit günstigem Strom direkt vom eigenen Dach versorgt werden.

Zum 31.12.2022 haben wir bereits rund 71,8 % unserer Bestände mit Nah- oder Fernwärme versorgt. Nur noch ca. 28 % unserer Wohnungen wurden mit Erdgas beheizt. Die letzte Ölheizung in unserem Bestand wurde im Berichtsjahr ausgebaut. Die letzte Ölheizung in unserem Bestand wurde im Berichtsjahr ausgebaut. In unserem Bestand betreiben wir 33 thermische Solaranlagen zur Warmwassererzeugung (Stand 31.12.2022). Dadurch haben wir 2022 ca. 600 MWh Strom (2021: 564 MWh) und über 108 t CO_2 eingespart (2021: 101 t CO_2). Unsere 41 konzerneigenen Photovoltaikanlagen haben im Jahr 2022 insgesamt über 944.000 kWh produziert (2021: 925.000 kWh) und konnten dadurch Emissionen von fast 673 t CO_2 vermeiden (2021: 660 t CO_2). Darüber hinaus werden auf den Dächern des Konzerns 28 Anlagen von Dritten betrieben, für die zu den Leistungsangaben keine Daten vorliegen.

Konkrete Zielsetzungen sind jeweils in den genannten Maßnahmen, Beteiligungen, Verträgen und Vereinbarungen enthalten und werden von uns erfüllt. Ergänzend zum bereits erreichten Ziel, alle Ölheizungen bis Ende 2022 auszutauschen, kann hier beispielhaft das Ziel genannt werden, **alle** noch verbliebenen **Kohleöfen bis Ende 2027 um 80%** zu **reduzieren**. Ebenfalls werden wir unseren **Fuhrpark bis 2024** auf **ausschließlich elektrisch** betriebene Fahrzeuge umstellen.
Weitere Zielgrößen, deren Erreichungszeitpunkt und/oder -grad zu berichten wäre, haben wir nicht definiert.

Für die Bereiche Neubau, Modernisierung und Instandhaltung erläutern wir unter DNK-Kriterium 4: Tiefe der Wertschöpfungskette detailliert unsere Maßnahmen zur Vermeidung von Schadstoffeinträgen.

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
2. die 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 2020/2021 auf Seite 15 und 46-48. Im Berichtszeitraum konnten wir die **Betriebskosten**

mit 2,72 €/m^2 (2021: 2,42 €/m^2) erneut auf einem stabil niedrigen Niveau halten. Auf Grundlage der Abrechnungsdaten des Jahres 2017 (die neue Berliner Betriebskostenübersicht soll im Mai 2024 veröffentlicht werden) liegen die warmen Betriebskosten laut Betriebskostenspiegel der Berliner Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Wohnen durchschnittlich bei monatlich 3,30 €/m^2 und somit fast 40 % höher als bei uns. Neben zahlreichen energetischen Modernisierungs- und Instandsetzungsmaßnahmen verfügen wir im Handlungsfeld Heizungsanlagen, Brennstoffe und Contracting für 90% unserer Heizungs- und Warmwasseranlagen in unseren Gebäuden über eines der modernsten mess-, steuer- und regelungstechnischen Anlagensysteme. Ein Rahmenvertrag stellt sicher, dass unsere Anlagen nicht nur betriebssicher funktionieren, sondern auch mit größtmöglicher Effizienz betrieben werden, um Betriebskosten zur sparen.

Über 1,64 Mio. m² (ca. die Größe von 230 Fußballfeldern) unserer insgesamt 2,86 Mio. m² Außenanlagen sind Vegetationsflächen. Hier verzichten wir während der langen Hitzeperioden der vergangenen Sommer seit einigen Jahren auf die Bewässerung. Die Rasen- und Wiesenflächen erholen sich bei einsetzendem Regen schnell wieder und wir versorgen lediglich die gefährdeten Jungbäume. So senken wir den Wasserverbrauch und ersparen unseren Mietern auch hier immense Betriebskosten.

Mit der Betriebsvereinbarung „Zuschuss zu einer VBB-Umweltkarte" in der STADT UND LAND machen wir den Beschäftigten ein attraktives Angebot zur Nutzung des öffentlichen Personennahverkehrs. Somit tragen wir im Sinne des Umweltschutzes zur Entlastung des Straßenverkehrs sowie des Parkplatzsuchverkehrs in den Wohngebieten rund um unsere Standorte bei. Insgesamt 195 Nutzer waren zum Stichtag zu verzeichnen.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

Leistungsindikator GRI SRS-301-1: Eingesetzte Materialien
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Unter Bezug auf die Branchenergänzung zum Deutschen Nachhaltigkeitskodex, Orientierungshilfe für Wohnungsunternehmen berichten wir diesen Indikator

nicht. Eine Erhebung von Materialverbräuchen findet zwar statt, ist aber für uns als bestandshaltendes 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:
i. Stromverbrauch
ii. Heizenergieverbrauch
iii. Kühlenergieverbrauch
iv. Dampfverbrauch

d. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen die/den gesamte(n):
i. verkauften Strom
ii. verkaufte Heizungsenergie
iii. verkaufte Kühlenergie
iv. verkauften Dampf

e. Gesamten Energieverbrauch innerhalb der Organisation in Joule oder deren Vielfachen.

f. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

g. Quelle für die verwendeten Umrechnungsfaktoren.

Heizenergieverbrauch und - intensität des Unternehmens*:
Heizenergieverbrauch: 1.205.408 kWh/a (2021: 1.571.618 kWh/a)
Heizenergieintensität: 2.456 kWh/a/Mitarbeiter (2021: 3.220 kWh/a/Mitarbeiter)

* Betrachtet wurde nur der Energieverbrauch für Heizung und Warmwasser, da an unseren eigengenutzten Standorten nur klimaneutraler Grünstrom verwendet wird. Der dargestellte Verbrauch beinhaltet auch den anteiligen Verbrauch des Objektes AWZ, Karl-Marx-Straße 139 (Abgang zum 16.02.2022). Rechnet man dieses Objekt auf das Gesamtjahr 2022 hoch,

würde der Heizenergieverbrauch ca. 140.700 kWh höher liegen (ca. 1.346.108 kWh/a).
Auf die Heizenergieintensität hat der Abgang des Objektes keine Auswirkung, da wir auch die dort beschäftigten Mitarbeiter nicht berücksichtigt haben.

Energieintensität des Gebäudebestandes*:
Energieintensität: 110,68 kWh/m² a (2021: 124,98 kWh/m² a)

* Seit dem Jahr 2021 beziehen wir die dezentrale Heizung und Warmwasserversorgung ebenfalls in unsere Berechnung mit ein (vorher nur Bestand mit zentralen Wärmeerzeugungsanlagen). Für den Allgemeinstrom in unseren Beständen kommt ausschließlich klimaneutraler Grünstrom zum Einsatz.

Fuhrpark:
Insgesamt wurden ca. 426.117 km zurückgelegt (2021: ca. 288.306 km) und dabei ca. 25.306 Liter Benzin- oder Dieselkraftstoffe verbraucht (2021: ca. 19.664 Liter). Unsere Software im Fuhrparkmanagement ermöglicht uns seit diesem Berichtsjahr eine genauere Berechnung über die gefahrenen Kilometer und den tatsächlichen Verbrauch pro Fahrzeug sowie getrennt nach Kraftstoffart.

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.

Heizenergieverbrauch und - intensität des Unternehmens:
Reduktion des Heizenergieverbrauchs um 365.976 kWh/a (inkl. Hochrechnung Objektabgang: 225.276 kWh/a)
Reduktion der Heizenergieintensität um 764 kWh/a/Mitarbeiter (von 3.220 kWh/a/Mitarbeiter auf 2.456 kWh/a/Mitarbeiter)

Energieintensität des Gebäudebestandes:
Reduktion um 14,3 kWh/m² a

Fuhrpark:
Im Vergleich zum Vorjahr ist unser Kraftstoffverbrauch um ca. 5.642 Liter gestiegen (2021: Reduktion um ca. 5.833 Liter). Wir führen dies auf das wieder normalisierte Mobilitätsverhalten nach der Corona-Pandemie zurück.

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 Entnahmequellen.

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

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

Die Reduzierung des Wasserverbrauchs fällt für uns als Berliner Wohnungsunternehmen angesichts des hohen Grundwasserspiegels in Berlin unter Nachhaltigkeitsaspekten kaum ins Gewicht.
Auf die Bewässerung der Grünanlagen haben wir auch während der Hitzeperioden des vergangenen Sommers verzichtet, um den Wasserverbrauch

zu senken und unseren Mietern immense Betriebskosten zu ersparen.
Vgl. dazu auch DNK-Kriterium 12: Ressourcenmanagement.

Leistungsindikator GRI SRS-306-3 (2020): Angefallener Abfall
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtgewicht des anfallenden Abfalls in metrischen Tonnen sowie eine Aufschlüsselung dieser Summe nach Zusammensetzung des Abfalls.

b. Kontextbezogene Informationen, die für das Verständnis der Daten und der Art, wie die Daten zusammengestellt wurden, erforderlich sind.

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 der Verwaltung werden derzeit noch nicht gesondert erfasst. Die Mülltrennung wird bei der STADT UND LAND bereits seit vielen Jahren kontinuierlich optimiert.

Branchenspezifische Ergänzungen

Kennziffern GdW Arbeitshilfe 73

Nachhaltiges Management unternehmensinterner Geschäftsprozesse*:
GdW GP 1 | Heizenergieverbrauch des Unternehmens: 1.205.642 kWh/a (2021: 1.571.618 kWh/a)
GdW GP 2 | Heizenergieintensität des Unternehmens: 2.456 kWh/a/Mitarbeiter (2021: 3.220 kWh/a/Mitarbeiter)

* Betrachtet wurde nur der Energieverbrauch für Heizung und Warmwasser, da an unseren eigengenutzten Standorten nur klimaneutraler Grünstrom verwendet wird. Der dargestellte Verbrauch beinhaltet auch den anteiligen Verbrauch des Objektes AWZ, Karl-Marx-Straße 139 (Abgang zum 16.02.2022). Rechnet man dieses Objekt auf das Gesamtjahr 2022 hoch, würde der Heizenergieverbrauch ca. 140.700 kWh höher liegen (ca. 1.346.108 kWh/a).
Auf die Heizenergieintensität hat der Abgang des Objektes keine Auswirkung, da wir auch die dort beschäftigten Mitarbeiter nicht berücksichtigt haben.

Nachhaltiges Bestandsmanagement*:
GdW BM 5/6 | Energieintensität des Gebäudebestandes: 110,68 kWh/m² a (2021: 124,98 kWh/m² a)

* Seit dem Jahr 2021 beziehen wir die dezentrale Heizung und Warmwasserversorgung ebenfalls in unsere Berechnung mit ein (vorher nur Bestand mit zentralen Wärmeerzeugungsanlagen). Für den Allgemeinstrom in unseren Beständen kommt ausschließlich klimaneutraler Grünstrom zum Einsatz.

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.

Vor dem Hintergrund des novellierten Langfrist-Ziels der Treibhausgasneutralität bis zum Jahr 2045 hat die Bundesregierung im Klimaschutzgesetz festgeschrieben, den Treibhausgasausstoß in Deutschland im Vergleich zum Jahr 1990 schrittweise um mindestens 65 % bis zum Zieljahr 2030 zu mindern. Neben anderen Bestimmungen wie der Einführung einer CO_2-Steuer, enthält das Klimaschutzgesetz auch konkrete CO_2-Sparziele für den Gebäudebereich.

Die größten Handlungsspielräume zur Reduzierung der Emissionen sehen wir im teilweise wenig energieeffizienten Zustand der mit Öl und Gas beheizten Ankaufsobjekte, die ein Drittel unseres Bestandes ausmachen.

Hierzu haben wir **drei Handlungsfelder** identifiziert, die unter DNK-Kriterium 11: Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen detailliert beschrieben werden:
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 aktuell 33 thermische Solaranlagen zur Warmwasseraufbereitung sowie 69 Photovoltaikanlagen.

Die CO_2-Emissionen aller im BBU organisierten Wohnungsunternehmen liegen heute um fast 70 % unter den Werten von 1990 und haben damit schon jetzt die für 2030 vorgegebenen Einsparungsziele übererfüllt. Das ursprüngliche, durchaus ambitionierte, CO_2-Einsparungsziel der bisher nicht verlängerten freiwilligen Klimaschutzvereinbarung mit dem Land Berlin aus dem Jahre 2011/2012 (vgl. DNK 3: Ziele) hatten wir bereits 2017 mit 1,40 t/WE nachweislich deutlich unterschritten. Dennoch hat für uns bei der Erweiterung und Optimierung des Wohnungsbestandes durch Ankäufe und Neubau die kontinuierliche Senkung des jährlichen CO_2-Ausstoßes pro Wohnung weiterhin höchste Priorität.
2022 konnten wir mit 0,88 t/WE (2021: 0,90 t/WE) unseren CO_2-Ausstoß nochmals leicht senken.

Ermittlung der Verbräuche und Emissionen des Gesamtbestandes:
Bei zentralen Heizungsanlagen ergänzen wir den Gesamtverbrauch pro Objekt (lt. Versorgerrechnung) um eine ggf. vorhandene dezentrale Heizungs- und Warmwasserversorgung. Zur Ermittlung der CO_2-Emissionen dieser Objekte verwenden wir die vom Lieferanten angegebenen CO_2-Faktoren. Verfügt das Objekt über eine dezentrale Heizung und Warmwasserversorgung, nutzen wir die Angaben aus dem verbrauchsorientierten Energieausweis. Liegt dieser nicht vor, greifen wir auf den bedarfsorientierten Energieausweis zurück. Beide Werte werden mit dem Faktor 1,2 multipliziert (gemäß GdW). Liegen weder Verbräuche noch Energieausweise vor, nehmen wir – jeweils unter Berücksichtigung des Sanierungszustands – für Mehrfamilienhäuser die Standardwerte des GdW.
Bei der Warmwasserversorgung wird die hinterlegte Wohnfläche auf die Nutzfläche hochgerechnet.
Bei der dezentralen Warmwasserversorgung errechnen wir über die entsprechenden und aktuellsten verfügbaren Standard-Emissionsfaktoren (gemäß Umweltbundesamt [UBA]) des Energieträgers (Gas, Strom) die CO_2-Äquvivalente. Die aktuellen CO_2-Faktoren für das Jahr 2021 basieren auf eigenen Recherchen, da aktuelle Daten vom BBU noch nicht vorliegen. Konnten für das Jahr 2021 keine neuen Werte ermittelt werden, haben wir die Angaben des BBU aus dem Vorjahr verwendet.

Die komplexen Abrechnungs- und Berechnungsmethoden und Abhängigkeiten von zahlreichen externen Dienstleistern (z. B. Versorgungsunternehmen etc.) stellen weiterhin eine Herausforderung dar. Das Controlling der STADT UND LAND arbeitet priorisiert an einer weiteren Professionalisierung, um valide Daten frühzeitig verfügbar zu haben.
Bei der Auswahl von Ankaufsobjekten in teilweise mäßigem energetischen Zustand haben wir häufig keinen Einfluss. Oft werden diese noch mit Öl und Gas beheizt und diese Endenergieträger weisen einen deutlich ungünstigeren CO_2-Faktor auf als beispielsweise Nah- oder Fernwärme. Dadurch sind Jahresvergleiche generell mit Unsicherheiten behaftet.

Der in unseren Beständen genutzte Allgemeinstrom stammt vollständig aus umweltschonenden skandinavischen Wasserkraftwerken. Bei seiner Erzeugung entstehen keine klimaschädlichen CO_2-Emissionen. Hierdurch konnten wir für 2022 über 4.300 Tonnen CO_2 einsparen (2021: 4.400 Tonnen CO_2). Zur Berechnung haben wir die Kennzeichnungen der Stromlieferungen der Vattenfall Real Estate Energy GmbH (Basis: Werte von 2022) verwendet.

Über den Einsatz von thermischen Solaranlagen, Photovoltaikanlagen, Blockheizkraftwerken, den Grünstrom für den Allgemeinstrombedarf in unseren Beständen und den klimaneutralen Grünstromverbrauch in den selbstgenutzten Standorten berichten wir unter den DNK-Kriterien 11: Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen und 12: Ressourcenmanagement.

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 CO_2-Äquivalent.

b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO_2, CH_4, N_2O, FKW, PFKW, SF_6, NF_3 oder alle.

c. Biogene CO_2-Emissionen in Tonnen CO_2-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.

Direkte THG-Emissionen (Scope 1) sind Emissionen eigener Verbrennungsprozesse, wie sie z. B. bei Erdgasheizungen und Firmenwagen oder durch Anlagen wie BHKW entstehen.

CO_2-Intensität im Gebäudebestand*:

0,88 t CO_2/Mieteinheit/a bzw. 14,14 kg CO_2/m² a (2021: 0,90 t CO_2/Mieteinheit/a bzw. 14,26 kg CO_2/m² a)

* Für den Allgemeinstrom in unseren Beständen kommt ausschließlich klimaneutraler Grünstrom zum Einsatz. Dieser stammt vollständig aus umweltschonenden Wasserkraftanlagen, die in das europäische Verbundnetz

einspeisen. Bei seiner Erzeugung aus erneuerbaren Energien entstehen keine klimaschädlichen CO_2-Emissionen.

Seit dem Jahr 2021 beziehen wir die dezentrale Heizung und Warmwasserversorgung ebenfalls in unsere Berechnung mit ein (vorher nur Bestand mit zentralen Wärmeerzeugungsanlagen).

Blockheizkraftwerke:
Derzeit betreibt die STADT UND LAND 25 (2021: 25) Blockheizkraftwerke (BHKW) über Contracting-Modelle in Form spezieller Energienutzungs- und -beschaffungskonzepte. Derzeit erfolgt dabei noch keine differenzierte Berechnung der entsprechenden CO_2-Emissionen.

CO_2-Emissionen und - Intensität des Unternehmens*:

CO_2-Emissionen aus Heizenergieverbrauch: 92.380 kg/a (2021: 83.420 kg/a)

CO_2-Intensität aus Heizenergieverbrauch: 188 kg/a/Mitarbeiter (2021: 171 kg/a/Mitarbeiter)

* Betrachtet wurde nur der Energieverbrauch für Heizung und Warmwasser, da an unseren eigengenutzten Standorten nur klimaneutraler Grünstrom verwendet wird. Der dargestellte Verbrauch beinhaltet auch den anteiligen Verbrauch des Objektes AWZ, Karl-Marx-Straße 139 (Abgang zum 16.02.2022). Rechnet man dieses Objekt auf das Gesamtjahr 2022 hoch, würden die CO_2-Emissionen ca. 15.240 kg/a höher liegen (ca. 107.620 kg/a). Auf die CO_2-Intensität hat der Abgang des Objektes keine Auswirkung, da wir auch die dort beschäftigten Mitarbeiter nicht berücksichtigt haben.

Fuhrpark:
Von den derzeit 43 Fahrzeugen unseres Fuhrparks (2021: 44) werden acht Fahrzeuge (2021: sechs) rein elektrisch betrieben (siehe Scope 2). Durch die Umstellung der Betankung des kompletten Konzern-Fuhrparks auf die „DKV-Card Climate" kompensieren wir unsere CO_2-Emissionen zu 100 %. Bis sich die öffentliche Ladeinfrastruktur und die Reichweiten verbessert haben, werden wir teilweise auch auf erdgasbetriebene Fahrzeuge umstellen. Dies wird ebenfalls zu einer deutlichen Reduzierung des CO_2-Ausstosses führen.

Aus den verbrauchten 25.306 Litern Kraftstoff (2021: ca. 19.664 Liter) resultieren ca. 61,02 Tonnen CO_2 (2021: ca. 55,46 Tonnen CO_2), die wir erneut zu 100% kompensiert haben.
Die Berechnung der CO_2-Emissionen erfolgte erstmalig direkt über unsere über Software im Fuhrparkmanagement. Dabei wurden die durchschnittlichen Emissionen nach Herstellerangaben mit einem Verbrauchsfaktor multipliziert. Dieser setzt den Verbrauch nach Herstellerangaben ins Verhältnis zum tatsächlichen Verbrauch, um die realen Emissionen ermitteln zu können.

Weitere Prozessemissionen entstehen bei der STADT UND LAND nicht.

In unsere Berechnungen wurden außer CO_2 keine weiteren Gase oder biogenen CO_2-Emissionen einbezogen.

Für die Berechnung nutzen wir die Methodik des CO_2-Monitoring des BBU (Verband Berlin-Brandenburgischer Wohnungsunternehmen e. V.).

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 CO_2-Äquivalent.

b. Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasierten indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO_2-Äquivalent.

c. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO_2, CH_4, N_2O, FKW, PFKW, SF_6, NF_3 oder alle.

d. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
i. der Begründung für diese Wahl;
ii. der Emissionen im Basisjahr;
iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.

e. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.

f. Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.

g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Indirekte THG-Emissionen (Scope 2) sind Emissionen aus dem Bezug von leitungsgebundener Energie wie sie z. B. beim Bezug von Fernwärme oder Strom für Elektrofahrzeuge entstehen.

Für unsere Geschäftstätigkeit sind sie von nachrangiger Bedeutung. Wir zählen nicht zum produzierenden Gewerbe mit emissionsstarken

Wertschöpfungsketten, wo Emissionen, die vor allem durch die Erzeugung von bezogenem elektrischem Strom entstehen, zum Teil größer sind als die direkten Emissionen.

Ihren Wohnungsstrom beziehen unsere Mieter direkt vom Stromlieferanten. Wir als Vermieter bleiben außen vor. Das gilt auch für Mieterstrommodelle, bei denen die Mieter mit günstigem Strom direkt vom eigenen Dach versorgt werden. Trotzdem sind wir uns unserer ökologischen Verantwortung bewusst und verwenden für die eigengenutzten Standorte sowie den Allgemeinstrom in unseren Beständen nur klimaneutralen Grünstrom.

Die acht rein elektrisch betriebenen und sieben Plug-in-Hybride unseres Fuhrparks können derzeit an 18 eigenen Elektroladepunkten aufgeladen werden. Ein neunter vollelektrischer Dienstwagen wurde bereits bestellt und für den zehnten läuft derzeit die Einholung von Angeboten. Beim Ausbau der Ladeinfrastruktur haben wir die Hausanschlüsse und die Verkabelung so vorbereiten lassen, dass eine Erweiterung der Anlage problemlos möglich ist. Die dadurch entstehenden THG-Emissionen ermitteln wir derzeit noch nicht.

Der Anteil der Fernwärme für unsere Bestände für 2022 beträgt inkl. der verbundenen Anlagen 71,8 % (2021: 71,2 %).
In unsere Berechnungen wurden außer CO_2 keine weiteren Gase einbezogen.

Für die Berechnung nutzen wir die Methodik des CO_2-Monitoring des BBU (Verband Berlin-Brandenburgischer Wohnungsunternehmen e. V.).

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 CO_2-Äquivalenten.

b. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO_2, CH_4, N_2O, FKW, PFKW, SF_6, NF_3 oder alle.

c. Biogene CO_2 -Emissionen in Tonnen CO_2-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.

Sonstige indirekte Emissionen (Scope 3 / Scope 3 Kat. 3) sind solche aus den vor- und nachgelagerten unternehmerischen Aktivitäten wie z.B. Emissionen externer Logistikdienstleister, Geschäftsreisen und Abfallentsorgung oder gar Emissionen aus der Vorkette der Energieerzeugung (Abbau, Produktion, Transport).
Wir zählen nicht zum produzierenden Gewerbe mit emissionsstarken Wertschöpfungsketten und diese Emissionen sind für unsere Geschäftstätigkeit nicht von wesentlicher Bedeutung. Da ihre Erhebung in einem unverhältnismäßigen Aufwand-Nutzen-Verhältnis stehen würde, berichten wir diese nicht.

Trotzdem sind wir uns unserer ökologischen Verantwortung bewusst und verwenden für die eigengenutzten Standorte sowie den Allgemeinstrom in unseren Beständen nur klimaneutralen Grünstrom.

Für die Berechnung nutzen wir die Methodik des CO_2-Monitoring des BBU (Verband Berlin-Brandenburgischer Wohnungsunternehmen e. V.).

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 CO_2 Äquivalenten.

b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO_2, CH_4, N_2O, FKW, PFKW, SF_6, NF_3 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.

CO_2- Intensität im Gebäudebestand:

Die CO_2-Intensität im Gebäudebestand konnten wir um 0,02 t CO_2/Mieteinheit/a (von 0,90 t CO_2/Mieteinheit/a auf 0,88 t CO_2/Mieteinheit/a) bzw. um 0,12 kg CO_2/m² a (von 14,26 kg CO_2/m² a auf 14,14 kg) senken.

Für den Allgemeinstrom in unseren Beständen kommt ausschließlich klimaneutraler Grünstrom zum Einsatz. Dieser stammt vollständig aus umweltschonenden Wasserkraftanlagen, die in das europäische Verbundnetz einspeisen. Bei seiner Erzeugung aus erneuerbaren Energien entstehen keine klimaschädlichen CO_2-Emissionen. Hierdurch konnten wir für 2022 über 4.300 t CO_2 einsparen (2021: ca. 4.400 t CO_2).

CO_2-Emissionen und - Intensität des Unternehmens:

Erhöhung* der CO_2-Emissionen um 8.960 kg/a (von 83.420 kg/a auf 92.380 kg/a) Erhöhung* der CO_2-Intensität um 17 kg/a/Mitarbeiter (von 171 kg/a/Mitarbeiter auf 188 kg/a/Mitarbeiter).

*Die Erhöhung resultiert aus der deutlichen Erhöhung des spezifischen CO_2-Faktors eines Versorgers von 6,8 g/kWh auf 55,6 g/kWh, da sich unser Verbrauch gleichzeitig deutlich um 225.276 kWh/a reduziert hat (bereinigt um

den Abgang des Objekts AWZ, Karl-Marx-Straße 139).

Fuhrpark:
Acht Fahrzeuge werden rein elektrisch betrieben und sieben sind Plug-in-Hybride. Da wir die dadurch entstehenden THG-Emissionen derzeit noch nicht ermitteln, können wir keine Reduktion angeben.
Aus den im Vergleich zum Vorjahr mehr verbrauchten 5.642 Litern Kraftstoff (2021: minus 5.833 Liter) der Fahrzeuge mit Verbrennungsmotor resultieren ca. 5,56 Tonnen mehr CO_2 (2021: ca. 9,3 Tonnen weniger CO_2). Hierbei müssen aber auch die 137.811 Mehrkilometer berücksichtigt werden, die durch das normalisierte Mobilitätsverhalten nach der Coronapandemie zurückgelegt wurden. Die Betankung bzw. die CO_2-Emissionen dieser Fahrzeuge kompensieren wir zu 100 % über die „DKVCard Climate".

In unsere Berechnungen wurden außer CO_2 keine weiteren Gase einbezogen.

Eine Aufteilung nach Kategorien (Scopes), in denen die Senkung erfolgt ist, haben wir nicht vorgenommen, da ihre Erhebung in einem unverhältnismäßigen Aufwand-Nutzen-Verhältnis stehen würde.

Für die Berechnung nutzen wir die Methodik des CO_2-Monitoring des BBU (Verband Berlin-Brandenburgischer Wohnungsunternehmen e. V.).

Branchenspezifische Ergänzungen

Kennziffern GdW Arbeitshilfe 73

Nachhaltiges Bestandsmanagement*:
GdW BM 8/9 | CO_2-Intensität im Gebäudebestand: 0,88 t CO_2/Mieteinheit/a bzw. 14,14 kg CO_2/m² a (2021: 0,90 t CO_2/Mieteinheit/a bzw. 14,26 kg CO_2/m² a)

* Für den Allgemeinstrom in unseren Beständen kommt ausschließlich klimaneutraler Grünstrom zum Einsatz. Dieser stammt vollständig aus umweltschonenden Wasserkraftanlagen, die in das europäische Verbundnetz einspeisen. Bei seiner Erzeugung aus erneuerbaren Energien entstehen keine klimaschädlichen CO_2-Emissionen.
Seit dem Jahr 2021 beziehen wir die dezentrale Heizung und Warmwasserversorgung ebenfalls in unsere Berechnung mit ein (vorher nur Bestand mit zentralen Wärmeerzeugungsanlagen).

Nachhaltiges Management unternehmensinterner Geschäftsprozesse*:

GdW GP 4 | CO_2-Emissionen aus Heizenergieverbrauch des Unternehmens: 92.380 kg/a (2021: 83.420 kg/a)
GdW GP 5 | CO_2-Intensität aus Heizenergieverbrauch des Unternehmens: 188 kg/a/Mitarbeiter (2021: 171 kg/a/Mitarbeiter)

* Betrachtet wurde nur der Energieverbrauch für Heizung und Warmwasser, da an unseren eigengenutzten Standorten nur klimaneutraler Grünstrom verwendet wird. Der dargestellte Verbrauch beinhaltet auch den anteiligen Verbrauch des Objektes AWZ, Karl-Marx-Straße 139 (Abgang zum 16.02.2022). Rechnet man dieses Objekt auf das Gesamtjahr 2022 hoch, würden die CO_2-Emissionen ca. 15.240 kg/a höher liegen (ca. 107.620 kg/a). Auf die CO_2-Intensität hat der Abgang des Objektes keine Auswirkung, da wir auch die dort beschäftigten Mitarbeiter nicht berücksichtigt haben.

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 identifizieren sich mit unserem Konzern, unserem Leitbild und den neuen Führungsgrundsätzen, unseren Quartieren und mit unseren Kunden. Und sie sind vor allem Menschen, die mit vereinten Kräften an den Zielen der STADT UND LAND arbeiten. Die Wertschätzung unserer Mitarbeiter unterstreichen wir durch strategische Maßnahmen und tägliches Handeln. Besonders wichtig sind die kontinuierliche Information und die offene Kommunikation über alles, was im Konzern entschieden, umgesetzt und verändert wird.

Die STADT UND LAND ist ausschließlich in Berlin und im südlichen sowie östlichen Berliner Umland tätig. Wir halten uns dementsprechend an das deutsche Arbeitsrecht und sind darüber hinaus zur Einhaltung der ILO Kernarbeitsnormen verpflichtet. Dazu zählen Regelungen gegen Kinder- und Zwangsarbeit, zur Sicherstellung der Vereinigungsfreiheit sowie gegen Diskriminierung (siehe auch DNK-Kriterium 17: Menschenrechte). Verstöße sind im Berichtszeitraum nicht bekannt geworden.
Für unsere Beschäftigten gilt der Vergütungstarifvertrag der Deutschen Immobilienwirtschaft. So ist die angemessene Bezahlung verbindlich festgelegt, ebenso die Teilhabe an Tariferhöhungen. Sollten Diskriminierungsfälle auftreten, stehen den Mitarbeitern der STADT UND LAND die beiden Compliance-Beauftragten zur Verfügung.

Unser Betriebsrat, zu dem auch ein Wirtschaftsausschuss gehört, vertritt alle Angestellten des Unternehmens außer Geschäftsführung und Prokuristen. Zur möglichst frühzeitigen Information des Betriebsrats, findet einmal im Quartal eine Besprechung mit der Geschäftsführung statt und das erste Treffen im Wirtschaftsjahr, bei dem auch der Jahresabschluss vorgestellt wird, erfolgt gemeinsam mit dem Betriebsrat. 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. Im Berichtsjahr bzw. mit Auslaufen der pandemiebedingten Ausnahmeregelungen sind zwei neue Betriebsvereinbarungen (BV) in Kraft getreten:

- die BV zur „Überlassung und Nutzung mobiler Endgeräte", die den Mitarbeitern mehr Flexibilität und Freiraum ermöglichen soll, ohne gegen arbeitszeitrechtliche Bestimmungen zu verstoßen.
- die BV über das „Mobile Arbeiten", die den Mitarbeitern eine zeitliche und räumliche Flexibilisierung ihrer Arbeitsorganisationeinräumt, um eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erreichen.

Auch mit der BV „Zuschuss zu einer VBB-Umweltkarte" machen wir den Beschäftigten ein attraktives Angebot zur Nutzung des öffentlichen Personennahverkehrs und tragen damit im Sinne des Umweltschutzes zur Entlastung des Straßenverkehrs sowie des Parkplatzsuchverkehrs in den Wohngebieten rund um unsere Standorte bei. Unseren Privat- wie Öffentlich-rechtlichen Fürsorgepflichten kommen wir im Rahmen geltender Gesetze und Regelwerke wie Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG), Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG), Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) und dem Regelwerk der Berufsgenossenschaften vollumfänglich nach. Alle Räume, Vorrichtungen und Arbeitsmittel sind so eingerichtet, dass Arbeitnehmer gegen Gefahr für Leben und Gesundheit soweit geschützt sind, wie die Natur der Dienstleistung es gestattet. Das vielseitige betriebliche Gesundheitsmanagement haben wir unter DNK-Kriterium 16: Qualifizierung detailliert beschrieben.

Dem Berliner Landesgleichstellungsgesetz (LGG) entsprechend haben wir im Berichtsjahr Im Bereich der Diversität die Funktion einer Frauenvertreterin geschaffen und bereits im Oktober 2020 die neue Position der Inklusionsbeauftragten der STADT UND LAND..

Da wir bereits heute alle Arbeitnehmerrechte achten und entsprechende Regelungen, Standards und gesetzliche Vorgaben einhalten bzw. teilweise übererfüllen, haben wir keine Zielsetzungen festgelegt. Damit sind auch keine Zielerreichungs-Zeitpunkte zu definieren. Die Beteiligung der Mitarbeiter am Nachhaltigkeitsmanagement fördern wir dadurch, dass diese im Rahmen ihrer Aufgaben aktiv an den ESG-Arbeitskreisen teilnehmen und Verbesserungsvorschläge einbringen können.

Aus unserer Geschäftstätigkeit, unseren Geschäftsbeziehungen und aus unseren Produkten und Dienstleistungen ergeben sich aktuell keine negativen Auswirkungen auf die Arbeitnehmerrechte. Der STADT UND LAND ist die Wahrung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten und der damit verbundene Schutz von Arbeitnehmerrechten in der Lieferkette wichtig. Nicht nur, um regulatorischen Entwicklungen wie dem Nationalen Aktionsplan

Wirtschaft und Menschenrechte (NAP) zu entsprechen. Auch Reputationsrisiken spielen eine Rolle, da menschenrechtliche Risiken in der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette sich zukünftig negativ auf die Reputation des Unternehmens auswirken können.

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 ein Familienservice zur Verfügung, für den die STADT UND LAND innerhalb der Rahmenvereinbarung für ihre Mitarbeiter die Kosten übernimmt.

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

Der **Public Women-on-board-Index 2023 von FidAR** – Frauen in die Aufsichtsräte e. V. ist die größte repräsentative Studie zur Diversity im öffentlichen Sektor. Seine Daten beziehen sich auf das Jahr 2022. Das Ranking der 262 größten Bundes- und Landesbeteiligungen nach dem Frauenanteil in den Aufsichtsgremien und Top-Managementorganen sorgt für Transparenz bei der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in öffentlichen Unternehmen. Die STADT UND LAND hatte gemäß der Studie, die zum zehnten Mal erarbeitet wurde, einen Frauenanteil von 55,6 % im Aufsichtsrat (Durchschnitt aller Unternehmen: 37,1 %) und erreichte damit Platz 39 von 262. Bei nur 80 Unternehmen (30,5 %) liegt der Frauenanteil in den Aufsichtsgremien bei 50 % oder höher. Bezieht man den Anteil der Frauen im Top-Managementorgan mit ein, liegt der Wert mit 52,8 % weiterhin auf hohem Niveau. Die STADT UND LAND gehört damit zu den TOP 30 der insgesamt 262 untersuchten Unternehmen. Erreicht wurde dies durch eine konsequente Umsetzung der verbindlichen Vorgaben des Landesgleichstellungsgesetzes in Berlin (LGG) bei der Stellenbesetzung. Damit übererfüllen wir im Gegensatz zur großen Mehrheit der Unternehmen sowohl die Vorgaben des ersten und zweiten Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im Öffentlichen Dienst (FüPoG und FüPoG II) als auch des Bundesgremienbesetzungsgesetzes (BGremBG). Die **Integration von Flüchtlingen sowie jungen Menschen mit Migrationshintergrund oder Behinderung** in unsere Ausbildung haben wir weiter intensiviert. Im Berichtsjahr hatten 25 % unserer Auszubildenden einen Migrationshintergrund oder waren schwerbehindert (2021: 27,3%). Wir fördern die beruflichen Eingliederung von Jugendlichen mit Einwanderungsgeschichte, unterstützen die Ziele der Stadt Berlin zur integrationspolitischen Leitinitiative und setzen uns für eine interkulturelle duale Ausbildung ein. Zudem begleiten wir Jugendliche mit Migrationshintergrund beim Wechsel von der Schule zur Berufsausbildung. In unserem Lagebericht, Seite 77 haben wir den im Entgelttransparenzgesetz geforderten **Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit** veröffentlicht. Wir wenden im Unternehmen einen Tarifvertrag an, der eine **Vergütung unabhängig vom Geschlecht** und damit volle Gleichberechtigung gewährleistet. Die Vergütung wird für jeden Arbeitsplatz in den entsprechenden Stellenbeschreibungen, die ebenfalls für alle Geschlechter gleichermaßen gelten, festgelegt. Dadurch ist die volle Transparenz gegeben.

Im Jahr 2022 fanden die Wahlen zur Frauenvertretung gemäß **Landesgleichstellungsgesetz Berlin (LGG)** statt. Neben der Gleichstellung von Frauen und Männern verpflichtet das LGG zur aktiven Förderung der Mitarbeiterinnen. Die Frauenvertreterinnen unterstützen die Umsetzung dieses Gesetzes. Sie sind frühzeitig und umfassend bei allen sozialen, organisatorischen und personellen Maßnahmen sowie bei allen Vorlagen, Berichten und Stellungnahmen zu Fragen der Frauenförderung zu informieren und zu beteiligen.
Nach § 154 Absatz 1 SGB IX wird von privaten und öffentlich-rechtlichen

Arbeitgebern mit mindestens 20 Arbeitsplätzen eine zu beschäftigende **Zahl schwerbehinderter Menschen** von 5% gefordert. Im Konzern sind 28 Mitarbeiter mit einer Schwerbehinderung (bzw. Gleichstellung) beschäftigt. Auf die STADT UND LAND selbst entfallen 22 Beschäftigte und somit eine Quote von 5,6 %. In einzelnen Konzernunternehmen haben wir aus zwei Gründen diese Quote nicht erreicht: Einerseits konnten wir nicht in allen Fällen die Renteneintritte schwerbehinderter Mitarbeiter durch entsprechende Einstellungen kompensieren. Andererseits können – wie bei der FACILITY – beeinträchtigte Menschen die körperlich anspruchsvollen Aufgaben im Hauswartservice oft nur schwer erfüllen können. Bewerbungen schwerbehinderter Menschen werden jedoch bei entsprechender Eignung bevorzugt. Darüber hinaus prüfen wir weitere Alternativen, um die Abgabe bei Nichterfüllen der Beschäftigungsquote zu senken, z. B. durch **Beauftragung von anerkannten Behindertenwerkstätten**. Auch haben wir im Berichtsjahr eine Inklusionsbeauftragte benannt.
Die Umsetzung der barrierefreien Kommunikation läuft, wir haben und unseren Internetauftritt in einfacher und für alle Zielgruppen verständlicher Sprache gestaltet sowie die Barrierefreiheitserklärung veröffentlicht.

Konkrete Zielsetzungen sind jeweils in den genannten Maßnahmen, Beteiligungen, Verträgen und Vereinbarungen sowie den gesetzlichen Vorgaben enthalten und werden von uns erfüllt. Da wir bereits heute alle Regelungen, Standards und gesetzliche Vorgaben in den Bereichen Chancengerechtigkeit, Vielfalt im Unternehmen, angemessener Bezahlung aller Mitarbeiter, Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Integration einhalten bzw. teilweise übererfüllen, haben wir keine weiteren Zielsetzungen festgelegt. Damit sind auch keine Zielerreichungs-Zeitpunkte zu definieren.

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 engagiert sich aktiv, um den **Übergang von der Schule zum Beruf** zu verbessern. In Kooperation mit verschiedenen Schulen und Wirtschaftskreisen veranstalteten wir Berufsorientierungstage für unterschiedliche Klassenstufen. Für Schüler*innen der 7. und 9. Klassen bieten wir durch eintägige bis dreiwöchige Betriebspraktika die Möglichkeit, sich im Berufsfeld der Wohnungswirtschaft einen Einblick zu verschaffen. Zudem ermöglichen wir jungen Menschen mit Migrationshintergrund oder Behinderung, sich durch Praktika auf den Einstieg ins Berufsleben

vorzubereiten. Bei Berufsorientierungsveranstaltungen, Ausbildungsmessen oder Karrieretagen an Schulen und Hochschulen präsentieren wir unser Unternehmen, um frühzeitig potenzielle Nachwuchskräfte zu erreichen (vgl. DNK-Kriterium 15: Chancengerechtigkeit).

Dem Fachkräftemangel begegnen wir auch mit der **Ausbildung und Weiterbeschäftigung** junger Mitarbeiter. Wir bieten den jungen Erwachsenen eine umfangreiche und fachspezifische Ausbildung. Zur Nachwuchskräftesicherung und um im Land Berlin einen aktiven Beitrag zum Übergang von Schule zum Beruf zu leisten, haben wir drei zusätzliche Ausbildungsplätze zu Verfügung gestellt. Wir bilden Geflüchtete, Auszubildende mit Migrationshintergrund und junge Menschen mit Schwerbehinderung aus. Die erfolgreiche Integration hat zu einer großen Diversität unter den Auszubildenden beigetragen. Alle Auszubildenden des ersten Lehrjahres wurden gut eingearbeitet und haben die Probezeit bestanden. Zum Bilanzstichtag bildeten wir im Konzern 18 Immobilienkaufleute, acht Kaufleute für Büromanagement sowie sechs dual Studierende zum Bachelor of Arts in der Fachrichtung Immobilienwirtschaft aus. Nach der Ausbildung bieten wir den Absolventen gemäß einer Betriebsvereinbarung befristete oder auch zunehmend unbefristete Übernahmeverträge an.
Auch Nachhaltigkeitsthemen, wie die Klimaschutzvereinbarung, Astbestbeseitigungsstrategien und unsere Neubaustandards im technischen Bereich sowie Digitalisierungsprozesse im gesamten Unternehmen, sind integrale Bestandteile der Ausbildung. Dabei bringen die Auszubildenden, als Digital Natives, wertvolle Beiträge ein. Unsere guten Abschluss- und Übernahmequoten bestätigen seit Jahren den Erfolg dieses Ansatzes.

Die berufliche **Qualifikation der Mitarbeiter** nimmt nach wie vor einen hohen Stellenwert ein. Im Geschäftsjahr 2022 haben wir 160 Bildungsmaßnahmen durchgeführt und dafür rund 402 Arbeitstage zur Verfügung gestellt (2021: ca. 137 Bildungsmaßnahmen und 602 Weiterbildungstage).
So wie im vorherigen Jahr, fanden auch im Jahr 2022 rund ein Drittel aller Weiterbildungen virtuell statt. Dies lässt sich zurückführen auf einen deutlichen Qualitätssprung in den Onlineworkshopformaten und -programmen und dem steigenden Bewusstsein unserer Mitarbeiter hinsichtlich der ökonomischen und ökologischen Kosten von Dienstreisen. Diesen Trend begrüßen wir.

Der Konzern hat 2022 für Bildungsmaßnahmen insgesamt 321.052 Euro aufgewendet (2021: 282.000 Euro). Das entspricht einer Investition in Höhe von ca. 492 Euro pro Mitarbeiter (2021: 439 Euro).
Im Jahr 2022 befanden sich 14 Mitarbeiter in nebenberuflichen Studienlehrgängen bzw. weiterführenden Lehrgängen, die von der STADT UND LAND gefördert werden. Ein Mitarbeiter erlangte den Abschluss als „Immobilienökonom". Diese Beispiele unterstreichen unser Engagement in stetiger Weiterbildung und individueller Förderung.

Um ein **wirksames Recruiting** sicherzustellen, umwerben wir potenzielle Mitarbeiter in Jobbörsen, Fachportalen und sozialen Netzwerken. Das Recruiting neuer qualifizierter Mitarbeiter ist eine Teamleistung von Personal- und Fachbereichen, um ein präzises Anforderungsprofil zu erarbeiten und dabei möglichst früh im Sinne aller Beteiligten eine klare Vorstellung von der gemeinsamen Zusammenarbeit zu entwickeln. Auch in der Einarbeitungsphase und Probezeit begleitet der Bereich Personal und Organisation die neuen Mitarbeiter und die Fachbereiche. Anforderungen, die sich z. B. aus der Datenschutzregelung DSGVO sowie dem AGG ergeben, werden selbstverständlich erfüllt. In der Konzernmutter wurden 50 Auswahlverfahren geführt, in denen sich externe und interne Bewerbende in Vorstellungsgesprächen befanden. 800 externe Personen haben sich auf Stellenausschreibungen bei der STADT UND LAND beworben. Die vakanten Positionen wurden mit 31 externen und 19 internen Kandidaten besetzt.

Im Zuge der zunehmenden **Digitalisierung und Professionalisierung des Recruitings** der STADT UND LAND wurde im Jahr 2022 die Bewerbermanagement-Software Bewerber3 von LOGA erfolgreich eingeführt. Diese unterstützt den Prozess der Personalbeschaffung durch Automatisierung, Vereinheitlichung und die zentrale Dokumentation eingegangener Bewerbungen. Dies ist insbesondere im Hinblick auf die steigende Anzahl an zu besetzenden Stellen sowie der daraus resultierenden hohen Anzahl an Bewerbungen wichtig, um ein effektives und effizientes Vorgehen sicherzustellen.

Betriebliches Gesundheitsmanagement
Seit Jahren setzt das betriebliche Gesundheitsmanagement der STADT UND LAND auf achtsame Lebensführung, Gesundheitsförderung durch Prophylaxe und hilft, das Gesundheitsbewusstsein zu stärken. Das Programm zur Mitarbeiterberatung durch unseren langjährigen externen Kooperationspartner pme Familienservice wurde 2022 von den Mitarbeitenden u. a. zu den Themen Pflege von Angehörigen und zu diversen Fachvorträgen in Anspruch genommen. Die Nutzung der bereitgestellten Gesundheitsplattform von machtfit ist im Vergleich zu 2021 angestiegen. Die Registrierungsquote beträgt in 2022: 65 % (2021: 59 %). Die fünf beliebtesten Kategorien bei den Buchungen waren Gesundheitstraining, Rückenfit, Gesundheitsreisen, Yoga und Fitnesstraining. Um die Motivation der Mitarbeitenden zu erhöhen und sie dabei zu unterstützen, etwas mehr Bewegung in ihren Arbeitsalltag zu bringen, haben wir im 2. Halbjahr 2022 über die etablierte machtfit-Plattform kostenlos und exklusiv für die gesamte Belegschaft die „Virtuelle Aktive Pause" angeboten.
Die Organisation der Vorsorgeuntersuchungen (Grippeschutz und Bildschirmsehtests) erfolgte konzernweit. In 2022 wurde das Online-Unterweisungstool „DEKRA Safety Web" konzernweit eingeführt. Über dieses Tool erfolgen die Arbeitsschutzunterweisungen mittels Lernvideos.

Weiterentwicklung des Projektdashboards
Mit dem Ziel der weiteren Professionalisierung und Standardisierung der Projektarbeit wurde im März 2022 das Projektbüro etabliert. Der Geschäftsprozess „Projektorganisation" ist definiert worden. Projekte werden nachhaltig besser gesteuert und das Unternehmen verfügt über ein Instrument die Projekte zu monitoren. Zu diesem Zweck ist das kennzahlenbasierte Projekt-Dashboard online für alle interessierten Parteien abrufbar. Die Qualität des Projektmanagements wird mit kurzen themenzentrierten Workshops flankiert. Neben den harten Erfolgsfaktoren des Projektmanagements sind weiche skills in der Projektarbeit relevant. Diese Neuausrichtung des Projektmanagements bildet eine wichtige Komponente, um aktuelle als auch zukünftige komplexe Fragestellungen wirksam zu managen.

Reorganisation des Bestandsmanagements
Beginnend im 4. Quartal 2022 sowie im Laufe der Jahre 2023 und 2024 erfolgt die Reorganisation des Bestandsmanagements, die sich bereits aus einem strategischen unternehmensweiten Projekt Fit for Future ableitete. Die Neuausrichtung beinhaltet verschiedene Teilprojekte, wie den Aufbau eines zentralen Kundenservices als wesentlichen Bestandteil, die Organisation des Technisches Property Managements, die Optimierung des Vermietungsprozesses und Fusionierung von zwei Servicebüros. Die Zielstellung umfasst eine verbesserte Ausrichtung der Aufbau- und Ablauforganisation des Bestandsmanagements auf Anforderungen der Automatisierung und Digitalisierung sowie der politischen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen am Immobilienmarkt in Berlin. Der Nutzen und die Effekte, die mit der Umsetzung erzeugt werden sollen, sind zum einen Entlastungen der Mitarbeiter und die Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit, Qualitätssteigerungen in der Kundenkommunikation und zum anderen höhere Prozesseffizienzen bei gleichzeitiger Optimierung der Datenqualität und die Gewinnung von Synergieeffekten in Prozessen, Wissen und Kompetenzen. Ein wesentlicher Bestandteil dieses Projektes ist die Integration und das Beimessen der Wichtigkeit von Change-Management-Ansätzen, da es sich um sehr umfangreiche Veränderungsprozesse handelt.

Konkrete Zielsetzungen sind jeweils in den genannten Maßnahmen, Beteiligungen, Verträgen und Vereinbarungen sowie den gesetzlichen Vorgaben enthalten und werden von uns erfüllt. Beispielhaft kann als Ziel benannt werden, auch zukünftig allen Auszubildenden nach erfolgreichem Abschluss ihrer Ausbildung und entsprechender Eignung ein Übernahmeangebot zu machen. Darüber hinaus haben wir es uns zum Ziel gesetzt, die unter den Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16 genannten Kennzahlen mindestens konstant zu halten. Beispielhaft seien hier die Ausbildungs- und Übernahmequote und die Weiterbildungsintensität genannt.

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 erneut 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: 5 (2021: 2)
- Ausfalltage bezogen auf Arbeitsunfälle: 53 (2021: 51)

In den genannten Werten sind drei Wegeunfälle enthalten. Die Abwesenheitsquote gesamt (gerechnet in Abwesenheitsstunden nach GdW - Indikator PE 11) beträgt 9,1 % (2021: 6,77 %)

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 DNK-Kriterium 16: Qualifizierung 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:
i. Geschlecht;
ii. Angestelltenkategorie.

Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten GdW PE 10 | Weiterbildungsintensität: ca. 710 Tage (2021: ca. 602 Tage)*

* Bedingt durch virtuelle Durchführung vieler Maßnahmen und die Umstellung der Erfassungs-Software war im Berichtszeitraum eine exakte Auswertung – insbesondere nach Stunden – nicht möglich. Die Weiterbildungstage umfassen sowohl externe als auch interne Weiterbildungsmaßnahmen.

Die Aufschlüsselung nach Geschlecht variiert je nach Unternehmensbereich. Bezogen auf den Konzern ergibt sich eine Verteilung von 54 % (weiblich) zu 46 % (männlich).

Eine Unterscheidung und Auswertung nach Angestelltenkategorie ist bei der Vielzahl der Maßnahmen, Onlineworkshopformaten und -programmen nicht mit ökonomisch vertretbarem Aufwand möglich.

Leistungsindikator GRI SRS-405-1: Diversität
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Prozentsatz der Personen in den Kontrollorganen einer Organisation in jeder der folgenden Diversitätskategorien:
i. Geschlecht;
ii. Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;
iii. Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

b. Prozentsatz der Angestellten pro Angestelltenkategorie in jeder der folgenden Diversitätskategorien:
i. Geschlecht;
ii. Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;
iii. Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

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) [keine Veränderung zum Vorjahr]

2. Führungsebene (Stabstellen und Bereichsleiter, GF WOBEGE, GF FACILITY, Prokurist WOBEGE):
4 Frauen, 12 Männer, (25,0 % w / 75,0 % m) [2021: 6 Frauen, 12 Männer, (33,3 % w / 66,7 % m)]

3. Führungsebene (Gruppenleiter, Bereichsleiter WOBEGE + FACILITY, SB Leiter):
12 Frauen, 14 Männer (46,2% w / 53,8 % m) [2021: 14 Frauen, 15 Männer (48,3% w / 51,7 % m)]

Frauen in Führungspositionen: 17 (39,0 %) [2021: 21 (42,9 %)]

Belegschaft insgesamt: 653 zzgl. 32 Auszubildende, davon 369 Frauen, 316 Männer (53,9 % w / 46,1 % m) [2021: 642 zzgl. 33 Auszubildende, davon 366 Frauen, 309 Männer (54,2 % w / 45,8 % m)]

Anteil der Mitarbeiter mit Schwerbehinderung: 4,1 % (2021: 4,0 %)
Im Konzern sind 28 Mitarbeiter mit einer Schwerbehinderung (bzw. Gleichstellung) beschäftigt. Auf die STADT UND LAND selbst entfallen 22 Beschäftigte und somit eine Quote von 5,6 %. Bei der FACILITY sind es vier Mitarbeiter, da beeinträchtigte Menschen die körperlich anspruchsvollen Aufgaben im Hauswartservice oft nur schwer erfüllen können. Bewerbungen schwerbehinderter Menschen werden bei entsprechender Eignung bevorzugt.

Altersstruktur:
bis 25 Jahre: 54 (7,9 %) [2021: 66 (9,8 %)]
26–35 Jahre: 92 (13,4 %) [2021: 96 (14,2 %)]
36–45 Jahre: 148 (21,6) [2021: 144 (21,3)]
46–55 Jahre: 146 (21,3 %) [2021: 170 (25,2 %)]
älter 56 Jahre: 245 (35,8 %) [2021: 199 (29,5 %)]

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 wie im Vorjahr 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 20: Gesetzes und richtlinienkonformes Verhalten zu finden.

Branchenspezifische Ergänzungen

Kennziffern GdW Arbeitshilfe 73

- GdW PE 1 | Anzahl der Mitarbeiter: 653 zzgl. 32 Auszubildende
- GdW PE 2 | Altersstruktur der Mitarbeiter:
  - bis 25 Jahre: 54 (7,9 %) [2021: 66 (9,8 %)]
  - 26–35 Jahre: 92 (13,4 %) [2021: 96 (14,2 %)]
  - 36–45 Jahre: 148 (21,6) [2021: 144 (21,3)]
  - 46–55 Jahre: 146 (21,3 %) [2021: 170 (25,2 %)]
  - älter 56 Jahre: 245 (35,8 %) [2021: 199 (29,5 %)]

- GdW PE 3 | Anteil weiblicher / männlicher Mitarbeiter: Mitarbeiter weiblich 369 (53,9 %) [2021: 366 (54,2 %)]; Mitarbeiter männlich 316 (46,1 %) [2021: 309 (45,8 %)]

- GdW PE 4 | Anteil der Mitarbeiter mit Behinderung: 4,1 % (2021: 4,0 %)
  Im Konzern sind 28 Mitarbeiter mit einer Schwerbehinderung (bzw. Gleichstellung) beschäftigt. Auf die STADT UND LAND selbst entfallen 22 Beschäftigte und somit eine Quote von 5,6 %. Bei der FACILITY sind es vier Mitarbeiter, da beeinträchtigte Menschen die körperlich anspruchsvollen Aufgaben im Hauswartservice oft nur schwer erfüllen können. Bewerbungen schwerbehinderter Menschen werden bei entsprechender Eignung bevorzugt.

- GdW PE 5 | Qualifikationsstruktur der Belegschaft:
  - Promotion/Hochschulabschluss/Bachelor: 135 (19,7 %) [2021: 140 (20,7 %)]
  - Fachschule/Meister/Techniker: 52 (7,6 %) [2021: 53 (7,9 %)]
  - Anerkannte Berufsausbildung: 420 (61,3 %) [2021: 408 (60,4 %)]
  - Unbekannt/ohne: 78 (11,4 %) [2021: 74 (11,0 %)]

- GdW PE 6 | Unternehmenszugehörigkeit:
  - < 5 Jahre: 241 (35,2 %) [2021: 291 (43,1 %)]
  - 5–9 Jahre: 140 (20,4 %) [2021: 90 (13,3 %)]
  - 10–14 Jahre: 63 (9,2 %) [2021: 56 (8,3 %)]
  - 15–19 Jahre: 23 (3,4 %) [2021: 19 (2,8 %)]
  - 20–24 Jahre: 26 (3,8 %) [2021: 29 (4,3 %)]
  - 25–29 Jahre: 38 (5,6 %) [2021: 43 (6,4 %)]
  - 30–34 Jahre: 65 (9,5 %) [2021: 97 (14,4 %)]
  - 35–39 Jahre: 67 (9,8 %) [2021: 34 (5,0 %)]
  - > 39 Jahre: 22 (3,2 %) [2021: 16 (2,4 %)]

- GdW PE 8 | Ausbildungsquote: 4,7 % (2021: 4,9 %)

- GdW PE 9 | Übernahmequote: 100 % (2021: 100 %)

- GdW PE 10 | Weiterbildungsintensität: 0,62 Tage / Mitarbeiter (2021: 0,94 Tage / Mitarbeiter) [Die Weiterbildungstage umfassen sowohl externe als auch interne Weiterbildungsmaßnahmen und fanden vorrangig online statt].

- GdW PE 11 | Abwesenheitsquote: 9,1 % (2021: 6,77 %) [erkrankungsbedingt / 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 ausschließlich in Berlin und im südlichen sowie östlichen Berliner Umland 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. Auch die Einhaltung des im Grundgesetz verankerten Schutzes der Menschenrechte ist für uns selbstverständlich.

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 Kernarbeitsnormen. 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 DNK-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.

Die Bundesregierung hat sich 2013 im „Nationalen Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte" (NAP) zur Umsetzung der Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen bekannt. Unternehmen sollen die tatsächlichen und potenziellen Auswirkungen ihres unternehmerischen Handelns auf die Menschenrechte darlegen und wie sie ihnen in geeigneter Weise begegnen, um weltweit die menschenrechtliche Lage entlang von Liefer- und Wertschöpfungsketten zu verbessern.
Die STADT UND LAND hat sich in 2019 an der anonymisierten wissenschaftlichen Erhebung, dem NAP-Monitoring, beteiligt, um die Bundesregierung bei der Umsetzung der formulierten Anforderungen zu unterstützen. Die für 2020 geplante Arbeitsgruppe, die sich im Rahmen der Professionalisierung unseres Nachhaltigkeitsmanagements speziell diesem Thema widmen sollte, um evtl. bisher nicht erkannte Chancen und Risiken zu identifizieren, wurde Corona-bedingt verschoben.

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.

Verstöße sind im Berichtszeitraum nicht bekannt geworden.

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 – nicht umfassend. Relevante Ausführungen zum Thema Menschenrechte finden sich unter DNK-Kriterium 17: Menschenrechte und in unserem Nachhaltigkeitsbericht 2020/2021.

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 – nicht umfassend. Relevante Ausführungen zum Thema Menschenrechte finden sich unter DNK-Kriterium 17: Menschenrechte und in unserem Nachhaltigkeitsbericht 2020/2021.

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 – nicht umfassend. Relevante Ausführungen zum Thema Menschenrechte finden sich unter DNK-Kriterium 17: Menschenrechte und in unserem Nachhaltigkeitsbericht 2020/2021.

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. Über die selbstverständliche Einhaltung des im Grundgesetz verankerten Schutzes der Menschenrechte hinaus 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.

Gemäß § 16 des Ausschreibungs- und Vergabegesetzes müssen öffentliche Auftraggeber im Land Berlin seit dem Jahr 2022 fünf Prozent der vergebenen Aufträge auf Einhaltung der in den §§ 7 bis 13 beschriebenen strategischen Ziele (Frauenförderung, Umweltverträglichkeit, ILO-Kernarbeitsnormen etc.) stichprobenartig kontrollieren.
Dieser Vorgabe haben wir entsprochen und über fünf Prozent der ca. 2.300 aktiven Geschäftspartner und Dienstleister systematisch und stichprobenhaft durch einen (externen) Wirtschaftsprüfer überprüfen lassen. Bei den durchgeführten Kontrollen wurden keine Verstöße mit erheblichen tatsächlichen oder potenziellen negativen sozialen Auswirkungen bekannt. Daher mussten keine Verbesserungen vereinbart oder Geschäftsbeziehungen beendet werden.

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 gehen 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."
Nicht zuletzt dieses Netzwerk trägt zur Stabilität und positiven Entwicklung in unseren Siedlungen bei.

Wir beraten unsere Mieter und die Menschen in unseren Quartieren persönlich und vor Ort in vielen Lebensbereichen und Problemsituationen und unterstützen das Gemeinwesen auf vielfältige Weise, u. a. durch:

- Unterstützung und materielle Absicherung der Mieterbeiräte
- Angebot einer Wohnungstauschbörse
- Umfangreiche Partizipationsangebote bei größeren Neubauprojekten, Sanierungs- / Modernisierungsvorhaben und Wohnumfeldgestaltung
- Unterstützung von Nachbarschaftstreffs und Nachbarschaftszentren
- Dienstleistungen im Bereich der Sozialen Personenbetreuung und Hilfe im Alltag insbesondere für Senioren, z. B. über unsere Tochtergesellschaft SOPHIA Berlin GmbH und eine eigene Seniorenbeauftragte
- Unterstützung von Mietern, deren Wohnungen barrierefrei umgebaut werden müssen
- Vermeidung von Kündigungen und Räumungen durch Mietschuldnerberatung

Zum Erhalt des Wohnraums wurden bei einer Überschreitung der Mietbelastungsquote ohne vorangegangene Mieterhöhung 19 von 20 Anträgen auf Härtefallregelungen positiv für die Mieter entschieden (2021: 22 von 23), sodass der Wohnraum weiterhin finanzierbar blieb. Mit unserem Corporate Citizenship -Engagement leisten wir weitere Förderbeiträge zum Gemeinwesen.

Bei Sponsorings und Spenden konzentrieren wir uns auf die für unsere Quartiere wesentlichen vier großen Förderbereiche:

- Bildung

- Integration, Soziales und Nachbarschaft
- Sport und Kultur
- Ökologie, Nachhaltigkeit und Umwelt

Die Mittelbewilligung erfolgt dabei gemäß der Unternehmensrichtlinien nach dem Vier-Augen-Prinzip und orientiert sich - neben der Zugehörigkeit zu o. g. Förderbereichen - an sieben Bewertungskriterien. Zum Beispiel Regionalität/Nähe, Imageförderung im Sinne unseres Leitbildes sowie Kontinuität für dauerhaftes Engagement und gute Entwicklungsmöglichkeiten. Gemäß dem mit der Geschäftsführung abgestimmten Prüfungsplan war für das Jahr 2022 eine Programmprüfung unserer Spenden- und Sponsoringaktivitäten durchzuführen. Diese Prüfung fand im Juni 2022 statt. Die zur Prüfung herangezogenen Daten stammten hauptsächlich aus den Jahren 2021 und 2022. Prüfungsschwerpunkt war die Beurteilung der Prozessorganisation und der Prozessabläufe sowie der Kontrollumgebung unter anderem anhand einer Stichprobenprüfung. Des Weiteren wurde das Vorhandensein einer Wirtschaftlichkeitsbetrachtung von Sponsoringvereinbarungen überprüft.
Im Ergebnis hat der zuständige Unternehmensbereich Unternehmenskommunikation die Handlungsempfehlungen unserer internen Revision bereits im Berichtsjahr vollumfänglich umgesetzt. Weitere Details zu unseren Beiträgen zum Gemeinwesen und zahlreiche Beispielprojekte finden Sie in unserem Nachhaltigkeitsbericht 2020/2021 auf den Seiten 75–100.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

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

a. den zeitanteilig abgegrenzten, unmittelbar erzeugten und ausgeschütteten wirtschaftlichen Wert, einschließlich der grundlegenden Komponenten der globalen Tätigkeiten der Organisation, wie nachfolgend aufgeführt. Werden Daten als Einnahmen-Ausgaben-Rechnung dargestellt, muss zusätzlich zur Offenlegung folgender grundlegender Komponenten auch die Begründung für diese Entscheidung offengelegt werden:
i. unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert: Erlöse;
ii. ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert: Betriebskosten, Löhne und Leistungen für Angestellte, Zahlungen an Kapitalgeber, nach Ländern aufgeschlüsselte Zahlungen an den Staat und Investitionen auf kommunaler Ebene;
iii. beibehaltener wirtschaftlicher Wert: „unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert“ abzüglich des „ausgeschütteten wirtschaftlichen Werts“.

b. Der erzeugte und ausgeschüttete wirtschaftliche Wert muss getrennt auf nationaler, regionaler oder Marktebene angegeben werden, wo dies von Bedeutung ist, und es müssen die Kriterien, die für die Bestimmung der Bedeutsamkeit angewandt wurden, genannt werden.

Die klassischen Finanzkennzahlen sind unter DNK-Kriterium 7: Kontrolle zu finden. Weiterführende Informationen können dem aktuellen Konzernabschluss der STADT UND LAND ab Seite 31 entnommen werden. Kennzahlen und Ausführungen in Bezug auf unser Quartiers bzw. Kiezmanagement sind dem DNK-Kriterium 18: Gemeinwesen zu entnehmen.

Branchenspezifische Ergänzungen

Kennziffern GdW Arbeitshilfe 73

Nachhaltiges Quartiersmanagement

- GdW QM 1 | Quartiers bzw. stadtteilbezogener Marktanteil:
  - Marzahn -Hellersdorf: 12,8 % (2021: 12,5 %)

  - Treptow- Köpenick: 9,6 % (2021: 9,6 %)
  - Neukölln: 5,3 % (2021: 5,3 %)
  - Tempelhof -Schöneberg: 3,9 % (2021: 3,9 %)
  - Hinzu kommen Wohnungen in Steglitz-Zehlendorf (0,6 %), Lichtenberg (0,2 %), Charlottenburg-Wilmersdorf (0,1 %) und kleinere Bestände in Mitte (0,03 %) und Reinickendorf (0,02 %) sowie 1.066 Wohnungen im Land Brandenburg, für die kein Marktanteil berechnet wurde.
- GdW QM 2 | Finanzielle Förderung lokaler Nachbarschaften 10,29 €/WE (2021: 8,81 €/WE)
- GdW QM 4 | Soziale Kooperationen, Werbe- /Kooperationsverträge: 70 (2021: 60)

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.

In unserem Verhaltenskodex und den „Leitlinien für Spenden, Sponsorings und Mitgliedschaften", die auch in der schriftlich fixierten Ordnung im Organisationshandbuch verankert sind, finden sich explizite Regelungen zum Verhalten gegenüber der Politik.
Auch wenn der Dialog mit Ämtern, Entscheidungsträgern, gewählten Körperschaften und politischen Parteien unverzichtbar ist, verhält sich der Konzern 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, die politischen Parteien oder Organisationen ein Forum bieten.

Die Mitverantwortung des Unternehmens und seiner Mitarbeiter für das Gemeinwohl erkennt die STADT UND LAND ausdrücklich an. Sie begrüßt deshalb deren 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. Dabei wurden auf Bundes- und Länderebene

Stellungnahmen beispielsweise zu folgenden Themen abgegeben:

- Gebäude-Elektromobilitätsinfrastrukturgesetz (GEIG)
- KfW-Förderstopp für Effizienzhäuser 55
- Gebäudeenergiegesetz (GEG)
- Erneuerbare-Energien-Gesetz (EEG)
- Energiekrise: Gaspreisexplosion und entsprechende Abmilderungen der Folgen für die Wohnungswirtschaft und die Mieter wie z. B. Gas- und Strompreisdeckel, Soforthilfen, Kurzfristenergieversorgungssicherungsmaßnahmenverordnung (EnSiKuMaV) oder die Verordnung zur Sicherung der Energieversorgung über mittelfristig wirksame Maßnahmen (EnSiMiMaV)

Unter DNK-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.

Die indirekten Unterstützungen lassen sich nicht mit vertretbarem Aufwand beziffern und werden deshalb nicht berichtet.

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.

Die STADT UND LAND 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.

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 2020/2021 (Seite 10ff) berichten wir ausführlich zum Thema des gesetzes- und richtlinienkonformen Verhaltens.

Die Regeln und ethischen Standards sind insbesondere in unserem **Verhaltenskodex** und **Führungsgrundsätzen** beschrieben. 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 eines internen Compliance-Beauftragten und eines externen Rechtsanwalts (Ombudsperson). Diese nehmen (auch anonyme) Meldungen nicht regelkonformen Verhaltens entgegen. Zur Verhinderung nicht regelkonformen Verhaltens werden entsprechende Maßnahmen (z. B. unternehmensinterne Untersuchungen) eingeleitet.

Neben den direkten Kontaktmöglichkeiten zur Information über compliance-relevante Sachverhalte, nutzen wir verstärkt die Möglichkeiten der elektronischen Medien zum gegenseitigen Austausch, um zu Compliance zu informieren. Darüber hinaus tagt ein **Compliance-Komitee** halbjährlich. Die Geschäftsführung der STADT UND LAND informiert regelmäßig den Aufsichtsrat zu Compliance-relevanten Themen. Unsere Compliance-Regelungen sind für alle Mitarbeiter, für die Geschäftsführung und den Aufsichtsrat handlungsweisend.

Das für sämtliche Beschäftigten notwendige Wissen zu Compliance wird über ein **abgestuftes Schulungsprogramm** vermittelt. Basisschulungen finden über ein interaktives E-Learning statt. Spezialwissen wird vorwiegend durch Frontalschulungen vermittelt. Seit 2017 setzen wir ergänzend die

wohnungswirtschaftliche Variante des Simulationsspiels „Integrity Now!" ein. „Integrity Now!" unterstützt mit Praxisbeispielen, die das Problembewusstsein stärken und die richtige Einschätzung Compliance-relevanter Vorgänge vermitteln.

Alle Beschäftigten in allen Bereichen sind sich ihrer gesellschaftlichen Verantwortung bewusst und fühlen sich den oben genannten Maßnahmen und Initiativen verpflichtet. Aus dem Geschäftsjahr 2022 und auch aus der näheren Vergangenheit sind uns **keine Verstöße** bekannt. Gemäß § 22 Abs. 1 des Gesellschaftsvertrages in der Fassung vom 07.11.2018 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.

Aus den oben genannten Gründen haben wir im Geschäftsjahr 2022 keine wesentlichen Risiken mit wahrscheinlich negativen Auswirkungen auf die Bekämpfung von Korruption und Bestechung bezüglich unserer Geschäftstätigkeit, aus unseren Geschäftsbeziehungen und aus unseren Produkten und Dienstleistungen identifiziert. 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.
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. Sie wird laufend nach Bedarf aktualisiert.

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 Geschäftsjahr 2022 erfolgten gemäß des Prüfungsplans 19 Revisionsprüfungen. Die Revisionsprüfungen umfassten sämtliche Tochtergesellschaften des STADT UND LAND-Konzerns. Schwerwiegende Feststellungen und Feststellungen zu Korruptionsvorfällen wurden nicht getroffen.

Die Ressourcen der Internen Revision für die Erfüllung der Revisionstätigkeiten werden als angemessen eingeschätzt.

Informationen zu Schulungen in Hinblick auf Korruptionsbekämpfung sind unter DNK-Kriterium 20 zu finde.

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 2022 gab es aus Compliance-Sicht keine Korruptionsfälle oder andere Vorteilsnahmen.

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

a. Erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich, und zwar:
i. Gesamtgeldwert erheblicher Bußgelder;
ii. Gesamtanzahl nicht-monetärer Sanktionen;
iii. Fälle, die im Rahmen von Streitbeilegungsverfahren vorgebracht wurden.

b. Wenn die Organisation keinen Fall von Nichteinhaltung der Gesetze und/oder Vorschriften ermittelt hat, reicht eine kurze Erklärung über diese Tatsache aus.

c. Der Kontext, in dem erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen auferlegt wurden.

Es lagen keine relevanten Fälle in der Berichtsperiode 2022 vor

Deutscher NACHHALTIGKEITS Kodex

DNK-Erklärung 2022

Tegel Projekt GmbH

Leistungsindikatoren-Set	GRI SRS
Kontakt	Herr Andreas Gerich Urban Tech Republic, Gebäude V Flughafen Tegel 1 13405 Berlin Deutschland +493057714010 info@berlintxl.de; gerich@berlintxl.de

Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden Berichtsstandards verfasst:	GRI SRS

Inhaltsübersicht

Allgemeines

Allgemeine Informationen

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Strategie

1. Strategische Analyse und Maßnahmen
2. Wesentlichkeit
3. Ziele
4. Tiefe der Wertschöpfungskette

Prozessmanagement

5. Verantwortung
6. Regeln und Prozesse
7. Kontrolle

Leistungsindikatoren (5-7)

8. Anreizsysteme

Leistungsindikatoren (8)

9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

Leistungsindikatoren (9)

10. Innovations- und Produktmanagement

Leistungsindikatoren (10)

KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE

Umwelt

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen
12. Ressourcenmanagement

Leistungsindikatoren (11-12)

13. Klimarelevante Emissionen

Leistungsindikatoren (13)

Gesellschaft

14. Arbeitnehmerrechte
15. Chancengerechtigkeit
16. Qualifizierung

Leistungsindikatoren (14-16)

17. Menschenrechte

Leistungsindikatoren (17)

18. Gemeinwesen

Leistungsindikatoren (18)

19. Politische Einflussnahme

Leistungsindikatoren (19)

20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

Leistungsindikatoren (20)

Stand: 2022, Quelle: Unternehmensangaben. Die Haftung für die Angaben liegt beim berichtenden Unternehmen.

Die Angaben dienen nur der Information. Bitte beachten Sie auch den Haftungsausschluss unter www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzerklaerung

Heruntergeladen von www.nachhaltigkeitsrat.de

Allgemeines

Allgemeine Informationen

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

Das Land Berlin hat die Tegel Projekt GmbH mit der Entwicklung und dem Management von Berlin TXL mit der Urban Tech Republic (UTR), dem Schumacher Quartier (SQ), den Landschaftsparks und TXL Nord beauftragt. Das landeseigene Unternehmen beschäftigt im Jahr 2022 ca. 80 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Diese managen u.a. die Koordination der Planungen für den Hochbau, die technische, energetische und verkehrliche Infrastruktur, das Bau- und Standortmanagement sowie die Flächen-Vermarktung. Die Kommunikation des Projektes in der Öffentlichkeit erfolgt durch die Tegel Projekt GmbH.

Das Projektgebiet gliedert sich in die Urban Tech Republic (blaugrau-orange markiert, Mitte unten), dem Schumacher Quartier (rosa markiert im Osten rechts) und TXL Nord (braun markiert, oben Mitte). Es umfasst aktuell ca. 495 ha (davon ca. 460 ha Flughafenareal inkl. über 30 Bestandsgebäude in der Urban Tech Republic und ca. 40 Bestandsgebäude in TXL Nord).

Im Fokus von Berlin TXL steht, was die wachsenden Metropolen des 21. Jahrhunderts am Leben erhält: der effiziente Einsatz von Energie, nachhaltiges Bauen, umweltschonende Mobilität, Recycling, die vernetzte Steuerung von Systemen, sauberes Wasser und der Einsatz neuer Materialien. Die einzelnen Projekte von Berlin TXL streben hohe Nachhaltigkeitsziele an. Die Konkretisierung der Nachhaltigkeitsziele erfolgt in mehrjährigen

Planungsphasen und die Umsetzung in mehrjährigen Bauphasen. Der theoretische Nachweis der Umsetzung der Nachhaltigkeitsziele erfolgt in der Planung, die Überwachung erfolgt baubegleitend und der Nachweis der korrekten Umsetzung der Nachhaltigkeitsziele erfolgt in der Betriebsphase.

Im Schumacher Quartier, entstehen über 5.000 Wohnungen für über 10.000 Menschen, in einem lebendigen, städtischen Quartier mit Kitas, Schulen und Einkaufsmöglichkeiten, das fortschrittliche Lösungen für die klimaneutrale Energieversorgung und hohe Energiestandards ebenso wie neue Modelle für Mobilität aufzeigt und Technologien, die nebenan, in der Urban Tech Republic, erforscht und entwickelt werden. Für die benachbarten Quartiere Cité Pasteur und TXL Nord sind weitere 4.000 Wohnungen geplant.

Hierfür haben die Berliner Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und die Tegel Projekt GmbH in Kooperation mit Akteuren aus den Senatsressorts für Bildung, Jugend und Wissenschaft, für Finanzen und für Wirtschaft, Technologie und Forschung zusammen mit externen Büros das Leitbild der Urbanen Technologien entwickelt und mit einem städtebaulich konkreten Masterplan räumlich ausformuliert. Das Bezirksamt Reinickendorf hat ebenso mitgewirkt wie die Bundesanstalt für Immobilienaufgaben (BImA). Ein international einmaliger Ort für Innovationen soll entstehen: forschungsstarke Hochschulen, global agierende Hochtechnologieunternehmen und phantasiereiche Gründer sollen um den Nukleus des ehemaligen Terminalgebäudes den Platz finden, den sie für die Entwicklung der urbanen Technologien von morgen brauchen.

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.

Nachhaltigkeit ist ein zentrales Anliegen des Unternehmens. Dieses Engagement zeigt sich in verschiedenen Aspekten. Im Jahr 2023 wird die Nachhaltigkeitsstrategie erarbeitet, 2024 wird diese dann veröffentlicht. Die Umsetzung erfolgt sukzessive. Die geplante Nachhaltigkeitsstrategie wird extern von der Politik, dem Land Berlin und dem Senat sowie intern von den Mitarbeitenden bestimmt. Das externe Umfeld und die Nachhaltigkeitsansprüche der Stakeholder bilden die Basis der Strategie, die im Nachhaltigkeitsbericht ausformuliert wird.

Zu den Nachhaltigkeitsmaßnahmen, welche in der Tegel Projekt GmbH geplant bzw. umgesetzt werden, zählen unter anderem die Förderung der nachhaltigen Mobilität, wie Bahnreisen ausschließlich in der 2. Klasse, Jobtickets, alternativen Mobilitätsoptionen und E-Fahrzeuge. Im Jahr 2023 ist die Ausschreibung für die Bereitstellung von E-Bikes geplant. Ziel ist es allen Mitarbeitenden eine Mobilitätsoption für dienstliche Zwecke zur Verfügung zu stellen. Innerbetrieblich werden ausschließlich E-Fahrzeuge eingesetzt.

Neben der nachhaltigen Mobilität spielt auch die umweltfreundliche Energieversorgung eine wesentliche Rolle. Im Zuge der Unternehmenstätigkeiten finden Energetische Sanierungen von Gebäuden statt. Dazu wird auf Wiederverwendung von Bestandsmaterialien gesetzt. In der Planung und Umsetzung einzelner Bauprojekte werden nachhaltige, innovative Bausteine, wie z.B. adiabate Kühlung über Abluftanlagen unter Regenwassernutzung für die Kühlung ausgewählter Räume eingesetzt. Zudem werden in belegten Büros Maßnahmen zur Reduzierung des Energieverbrauchs umgesetzt, die gleichzeitig eine angenehme Arbeitsumgebung gewährleisten. Dazu zählen der Austausch von Leuchtmitteln und der Verzicht auf die Warmwasseraufbereitung in den Bürogebäuden. In Zusammenarbeit mit dem

Partner Green Urban Energie GUE werden auf allen technisch zulässigen Dächern Photovoltaikanlagen installiert. Machbarkeitsstudien zur Installation von Kleinwindkraftanlagen auf den Dächern und auf dem Projektgelände sind aktuell in Bearbeitung. Ein neues hocheffizientes LowEx-Wärmenetz soll ab 2026 die nachhaltige Wärmeversorgung der eigenen Gebäude mit grüner Energie versorgen.

Die Umsetzung der nachhaltigkeitsrelevanten Ziele der Tegel Projekt GmbH sind ein fortlaufender Prozess, in dem neben den Nachhaltigkeitskriterien auch kontinuierlich die rechtlichen Rahmenbedingungen des Landes Berlin berücksichtigt werden. Die Tegel Projekt GmbH, inklusive der Geschäftsführung, ist sich ihrer Verantwortung bewusst, die geltenden Landesgesetze, Vorschriften und Vorgaben, inklusive der erforderlichen Genehmigungen und Berichtspflichten des Landes Berlin genaustens zu erfüllen. Dies betrifft eine Vielzahl von Bereichen, einschließlich Umweltschutz, Arbeitsrecht, Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften. Dazu arbeitet das Unternehmen eng mit den Umweltaufsichtsbehörden des Landes Berlin zusammen. Das Wohlbefinden und die Sicherheit der Mitarbeitenden sowie faire Arbeitsbedingungen werden u.a. gewährleistet, indem die Sicherheits- und Gesundheitsvorschriften sowie die arbeitsrechtlichen Bestimmungen des Landes Berlin strikt eingehalten werden. Die Tegel Projekt GmbH verpflichtet sich, diese rechtlichen Rahmenbedingungen in all ihren Geschäftstätigkeiten zu berücksichtigen, um sicherzustellen, dass sie als Landesgesellschaft einen positiven Beitrag zur Entwicklung und Nachhaltigkeit ihres Standortes leistet.

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 Tegel Projekt GmbH verpflichtet sich, Nachhaltigkeit zu einem zentralen Anliegen der Geschäftstätigkeit zu machen. Die Identifizierung und Priorisierung wesentlicher Nachhaltigkeitsaspekte sind von entscheidender Bedeutung, um verantwortungsvoll zu handeln und den Erwartungen der Stakeholder gerecht zu werden. 2024 ist die Durchführung einer Wesentlichkeitsanalyse geplant. Die Ergebnisse werden als Grundlage der zu entwickelnden Nachhaltigkeitsstrategie genutzt.

Die geplante Herangehensweise an die Wesentlichkeitsanalyse beinhaltet die folgenden Schritte.

Es wird ein intensiver Dialog mit internen und externen Stakeholdern, darunter Personal, Kunden, Lieferanten, Investoren, dem Land Berlin und der Berliner Bevölkerung aufgenommen, um ihre Erwartungen, Anliegen und Bedürfnisse zu verstehen. Dabei werden die für die jeweiligen Stakeholder relevanten Themen mit Bezug zur Nachhaltigkeit aufgenommen. Auf der Grundlage dieser Stakeholder-Konsultationen wird eine Materialitätsanalyse durchgeführt, um die Auswirkungen der Aktivitäten auf Umwelt, Gesellschaft und Wirtschaft zu bewerten und die relevantesten Themen zu identifizieren. Die Ergebnisse der Analyse dienen dazu, wesentliche Nachhaltigkeitsaspekte zu priorisieren und Ressourcen sowie Maßnahmen auf die bedeutendsten Bereiche zu konzentrieren. Die wesentlichen Aspekte werden integraler Bestandteil der Nachhaltigkeitsstrategie und Unternehmensentscheidungen sein. Eine transparente Kommunikation über die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse und künftiges Nachhaltigkeitsengagement ist vorgesehen.

Die Tegel Projekt GmbH ist sich bewusst, dass die Wesentlichkeitsanalyse ein wichtiger Schritt ist, um die Nachhaltigkeitsverpflichtungen zu stärken und einen positiven Beitrag zur Gesellschaft und Umwelt zu leisten. Das Unternehmen ist bestrebt, diesen Prozess zügig umzusetzen und wird in kommenden DNK-Erklärungen über die Fortschritte in Bezug auf die Wesentlichkeitsanalyse und die sich daraus ergebenden Maßnahmen berichten.

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.

Für das Jahr 2024 werden im Zusammenhang mit der zu entwickelnden Nachhaltigkeitsstrategie kurz-, mittel- und langfristige Nachhaltigkeitsziele definiert, welche der Tegel Projekt GmbH als Grundlage für eine stetige Verbesserung dienen.

Dazu wird eine umfassende Selbstbewertung der nachhaltigen Praktiken durchgeführt, um Stärken und Schwächen in Bezug auf Umweltaspekte, soziale Verantwortung und wirtschaftliche Nachhaltigkeit zu ermitteln. Es wird ein intensiver Dialog mit Stakeholdern, darunter Mitarbeitenden, Kunden/innen, Lieferanten/innen, Investoren/innen und der Gemeinschaft, geführt, um deren Erwartungen und Anliegen zu verstehen. Auf Grundlage der gewonnenen Erkenntnisse werden in konkrete Nachhaltigkeitsziele entwickelt, die den Geschäftsbereich, die Branchenanforderungen und die Erwartungen der Stakeholder berücksichtigen. Diese Ziele werden messbar, zeitgebunden und relevant sein. Die Nachhaltigkeitsziele werden integraler Bestandteil der Unternehmensstrategie sein und die Entscheidungsfindung, Geschäftsprozesse

und langfristige Planung beeinflussen. Weiterhin wird transparent über die Entwicklung der Nachhaltigkeitsziele und den Fortschritt bei ihrer Umsetzung berichtet, einschließlich regelmäßiger Kommunikation mit den Stakeholdern.

Die Tegel Projekt GmbH versteht die Bedeutung von Nachhaltigkeitszielen als Instrument zur Steuerung und Überprüfung ihrer Fortschritte im Bereich der nachhaltigen Unternehmensführung. Das Unternehmen wird diese Ziele entwickeln und umsetzen, um einen Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung von Gesellschaft und Umwelt zu leisten. Die Stakeholder werden über Fortschritte auf dem Laufenden gehalten und die Tegel Projekt GmbH wird in zukünftigen DNK-Erklärungen über ihre konkreten Nachhaltigkeitsziele berichten.

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 Tegel Projekt GmbH legt einen starken Fokus auf die Nachhaltigkeit ihrer gesamten Wertschöpfungskette, insbesondere im Rahmen der Entwicklung und Umsetzung der Projekte. Diese Wertschöpfungskette erstreckt sich über mehrere Phasen, die im Folgenden näher erläutert werden. Vor dem Übergang zur Planungsphase werden umfassende Markt- und Standortanalysen durchgeführt, wobei wirtschaftliche, ökologische und soziale Faktoren berücksichtigt werden. Die Planung eines Projekts nimmt eine entscheidende Rolle ein. Hierbei fließen Anforderungen zur Förderung der Kreislaufwirtschaft als integraler Bestandteil der Ausschreibung ein, um Nachhaltigkeit, Innovation und Recycling zu fördern. Im Bauprozess wird der Fokus auf Sanierung vor Abriss gelegt, sofern dies wirtschaftlich vertretbar ist. Zusätzlich werden immaterielle Werte geschaffen, wie beispielsweise Baurechte, die langfristig einen Mehrwert für die Region darstellen. Die ersten Produkte wurden gemäß den Standards der DGNB vorzertifiziert, und alle weiteren Zertifizierungen erfolgen gemäß dem Bundesstandard für Nachhaltiges Bauen. Es wird darauf geachtet, dass die Zielgruppe über die Nachhaltigkeitsaspekte der Projekte informiert ist. Der gesamte Planungsprozess ist auf einen nachhaltigen Betrieb der relevanten Projekte ausgerichtet, wobei die Ressourcenschonung eine besondere Bedeutung hat.

In der Verwaltung und Organisation der Projekte wird auf eine kollegiale und faire Zusammenarbeit geachtet, um eine positive Arbeitsatmosphäre zu schaffen.

Im Zuge dessen legt die Tegel Projekt GmbH einen besonderen Fokus bezogen auf das Projekt Berlin TXL auf die folgenden Punkte: Recycling, Nachhaltige

Materialien, Smarte Infrastruktur, Biodiversität, Partizipation, Energie, Wasser und Mobilität. Diese Themen werden durch verschiedenste Maßnahmen in der Wertschöpfung adressiert. Dies ist zum Beispiel die Anbindung an den öffentlichen Nahverkehr und die Schaffung autoreduzierter Quartiere. Zudem soll innerhalb des Projektes Berlin TXL überschüssige Abwärme genutzt werden, um die Energieeffizienz zu steigern. Die Umweltauswirkungen durch die Verdichtung des Geländes werden durch Ausgleichsflächen kompensiert. Es wird auf kurze Lieferwege und eine nachhaltige Bauweise z.B. mit Holz und anderen nachhaltigen Baustoffen gesetzt. In Zusammenarbeit mit der TU Berlin und der Berliner Hochschule für Technik wird Forschung zur Umsetzungsmöglichkeit einer Schwammstadt betrieben, um den natürlichen Wasserkreislauf im Projektgebiet widerzuspiegeln. Es wird Recycling und die Wiederverwendung von Materialien gefördert und in Kooperation mit der Industrie an der Entwicklung neuer, nachhaltiger Werkstoffe gearbeitet. Die Tegel Projekt GmbH achtet auch auf die sozialen Auswirkungen der Projekte, indem auf Partizipation und Information gesetzt wird, um Ängste vor Teuerung und Gentrifizierung zu mindern. Auch der Erhalt von Bäumen, Grünflächen und Kleingärten im und um das Projektgebiet herum ist dem Unternehmen ein wichtiges Anliegen.

Die Anstrengungen in der Wertschöpfungskette zielen darauf ab, innovative Lösungen zu finden, die nicht nur in den Projekten Anwendung finden, sondern auch für zukünftige Planungen in Berlin dienen können. Dabei ist die Einbindung der Zulieferer und Partner von großer Bedeutung, um gemeinsam nachhaltige und ressourcenschonende Lösungen zu entwickeln.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Die Verantwortung für die Entwicklung und Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie liegt derzeit beim Projektleiter „TGA Sonderprojekte, BIM, Nachhaltigkeitsmanagement", da die Nachhaltigkeitsabteilung im Aufbau ist. Ein externes Beratungsunternehmen ist maßgeblich an der Entwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie beteiligt. Die Aufteilung der Verantwortlichkeiten auf zukünftige nachhaltigkeitsverantwortliche Mitarbeitende erfolgt zeitnah. Momentan ist die Verantwortung für Nachhaltigkeitsthemen auf der Leitungsebene mit Involvierung verschiedenster Personen aus unterschiedlichen Positionen verteilt. Dies schließt Projektleitungen, Teamleitungen und Bereichsleitungen mit ein.

Die Umsetzung von Nachhaltigkeitsinitiativen erfolgt in verschiedenen operativen Abteilungen oder Teams. Bauprojekte und baubezogene Nachhaltigkeitsmaßnahmen werden in den Bereichen Hochbau, Freianlagen und Öffentliche Erschließung umgesetzt, während betriebsbezogene Nachhaltigkeitsinitiativen, wie beispielsweise die Implementierung von LEDs, im Bereich Immobilienmanagement & Digitale Services angesiedelt sind. Soziale Nachhaltigkeitsmaßnahmen werden in Zusammenarbeit mit dem Office Management, HR und in Kooperation mit dem Betriebsrat durchgeführt. Die Einbindung in die Gesamtstruktur des Unternehmens erfolgt interdisziplinär, und es wird besonderer Wert auf die Zusammenarbeit der einzelnen Abteilungen und Innovationen in Bezug auf Nachhaltigkeit gelegt.

Die Kommunikation und Koordination zwischen den verschiedenen Ebenen (operativ und Führungsebene) zu Nachhaltigkeitsangelegenheiten erfolgt derzeit über verschiedene unternehmensinterne Initiativen und Ideen aus den einzelnen Teams, die auf informellem Wege umgesetzt werden.

Die Einbindung der Mitarbeitenden in das Nachhaltigkeitsengagement in Eigeninitiative wird gefördert. Zudem unterstützt der Betriebsrat, als von der Belegschaft legitimiertes Gremium, die Einführung einer nachhaltigen Arbeitsweise proaktiv im Rahmen der gesetzlichen Mitbestimmungsrechte und -pflichten. Mitarbeitende werden ermutigt, ihre eigenen Ideen einzubringen, und es ist ausdrücklich erwünscht, dass Ideen in den verschiedenen Besprechungen vorgebracht werden. Mitarbeitende können auf informelle Weise Einfluss auf die strategische Ausrichtung des Unternehmens nehmen.

Die Tegel Projekt GmbH arbeitet kontinuierlich daran, die Verantwortlichkeiten für Nachhaltigkeitsthemen zu klären und die Einbindung der Mitarbeitenden in das Nachhaltigkeitsengagement zu fördern, um die noch aufzustellenden Nachhaltigkeitsziele erfolgreich umzusetzen.

6. Regeln und Prozesse

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

Die Tegel Projekt GmbH hat begonnen, Nachhaltigkeitsaspekte in den Geschäftsalltag zu integrieren. Ein zentraler Schritt auf diesem Weg ist die Prozessmodellierung, die in Zusammenarbeit mit einem externen Dienstleister stattfindet. Dadurch werden interne Regeln, Prozesse und Standards entwickelt, die darauf abzielen, Nachhaltigkeit im Unternehmen zu fördern und sicherzustellen. Dies bildet die Grundlage für die zukünftige Implementierung. Die Implementierung wird mithilfe eines Prozessmanagementsystem erfolgen, welches methodisch und prozessual durch Einsatz einer Business-Process-Management-Software gestützt wird. Die Umsetzung von spezifischen Nachhaltigkeitsthemen erfolgt derzeit durch die Überwachung und Einhaltung von Vorgaben, insbesondere von Seiten des Landes Berlin.

Um die Mitarbeitenden für Nachhaltigkeitsaspekte zu sensibilisieren, werden Informationen und Schulungen angeboten. Das Land Berlin gibt diesbezüglich klare Vorgaben, die auf Vertrauensbasis umgesetzt werden, um die Sensibilisierung und das Engagement der Mitarbeitenden zu fördern. Bezogen auf die soziale Verantwortung den Mitarbeitenden gegenüber wurden bereits Erfolge erzielt, darunter eine Betriebsvereinbarung zur Überstundenregelung und Verbesserungen in der Berichterstattung. Die Tegel Projekt GmbH hat begonnen, Maßnahmen zur Förderung von Recycling, Mülltrennung und "Less Waste" zu entwickeln. Das Unternehmen ist insgesamt noch in einem frühen Stadium der Integration von Nachhaltigkeitsaspekten in ihren Geschäftsalltag bzw. ihre Regeln und Prozesse und möchte die prozessuale Integration von kommenden und bereits durchgeführten Nachhaltigkeitsmaßnahmen in Zukunft verstärken.

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.

Die ökologische Dimension der Tegel Projekt GmbH beinhaltet die Reduzierung des ökologischen Fußabdrucks, indem Ressourcen effizient genutzt, erneuerbare Energien gefördert und die Umweltauswirkungen des Unternehmens minimiert werden. In ökonomischer Hinsicht strebt die Tegel Projekt GmbH nach langfristigem wirtschaftlichem Erfolg durch verantwortungsbewusstes Finanzmanagement und eine nachhaltige Geschäftsstrategie. Die soziale Verantwortung des Unternehmens erstreckt sich auf die Mitarbeitenden, die Gemeinschaften, in denen das Unternehmen tätig ist, sowie die Förderung von Vielfalt, Inklusion und sozialem Wohlstand.

Nachfolgend wird genauer auf die Kontrolle in diesen drei Bereichen der Nachhaltigkeit eingegangen und die Aktivitäten zur Zielerreichung dargelegt.

Ökologisch
Auch als Bürobetrieb ist der ökologische Fußabdruck, den die Tegel Projekt GmbH hinterlässt, von entscheidender Bedeutung. Daher kontrolliert das Unternehmen sorgfältig seinen Wärmeverbrauch, Wasserverbrauch und Stromverbrauch. Hierbei werden in regelmäßigen Intervallen Daten zum Energieverbrauch erfasst, um Trends zu erkennen und gezielte Maßnahmen zur Reduzierung zu ergreifen. Dabei werden Indikatoren wie der monatliche Durchschnittsverbrauch pro Quadratmeter Bürofläche genutzt. Zudem verfolgt die Tegel Projekt GmbH ihren Wasserverbrauch und setzt in ihren Projekten und Umbauten wassersparende Armaturen und Toiletten ein, um den Verbrauch zu minimieren. Diese Vorgaben des Landes Berlin dienen als Orientierungspunkt, um sicherzustellen, dass der Energieverbrauch auf nachhaltige Weise beschränkt wird. Als Teil der Maßnahmen zur Minimierung des Energieverbrauchs sollen 2024 Photovoltaikanlagen auf den Dächern der Unternehmensgebäude installiert werden. Diese Anlagen erzeugen umweltfreundliche Solarenergie und tragen dazu bei, den Strombedarf aus dem Netz zu reduzieren. Die Leistung dieser Anlagen wird regelmäßig überwacht, um sicherzustellen, dass sie effizient arbeiten.

Ökonomisch
Das Unternehmen hat ein etabliertes Finanzberichtswesen, das es ermöglicht, die finanzielle Leistung detailliert zu überwachen. Dies beinhaltet regelmäßige Berichterstattung über Umsätze, Kosten, Gewinne und Investitionen.

Sozial

Es werden regelmäßige Personalgespräche mit den Mitarbeitenden geführt, um deren Leistung, Ziele und Anliegen zu besprechen. Diese Gespräche ermöglichen es, auf individuelle Bedürfnisse einzugehen und die Zusammenarbeit zu fördern. Des Weiteren werden regelmäßige Umfragen zur Zufriedenheit der Mitarbeitenden durchgeführt, um das Wohlbefinden und die Arbeitszufriedenheit der Belegschaft zu messen. Die Ergebnisse dieser Umfragen beeinflussen die Personalpolitik und fließen in die Verbesserungsmaßnahmen ein. Auch überwacht die Tegel Projekt GmbH ihre gesetzten Ziele zur Frauenförderung und zur Förderung von Vielfalt und Inklusion im Unternehmen. Hierbei wird der Fortschritt regelmäßig gemessen. Seit Mitte 2022 verfügt das Unternehmen über einen Betriebsrat. Dieser versteht sich als Bindeglied zwischen den Beschäftigten, die er berät und unterstützt, und dem Arbeitgeber, den er als Partner für die nachhaltige Gestaltung der Arbeitsbedingungen und einer sozialverträglichen Firmenkultur betrachtet. Das Unternehmen kontrolliert zudem seine Initiativen zur Unterstützung von Personen mit Einschränkungen und stellt sicher, dass diese angemessen gefördert und unterstützt werden.

Die Kontrolle der verschiedenen Aspekte des Unternehmens ist von entscheidender Bedeutung, um sicherzustellen, dass die Geschäftsziele erreicht und gleichzeitig die soziale und ökologische Verantwortung wahrgenommen wird. Eine kontinuierliche Überwachung und Messung ermöglichen es, positive Veränderungen voranzutreiben.

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.

Zur Vermeidung von rechtswidrigem Verhalten, insbesondere von Korruption, hat die Tegel Projekt GmbH frühzeitig Compliance als zentrales Thema etabliert. Es existiert ein Compliance-Komitee, das die Umsetzung und Einhaltung der Antikorruptionsrichtlinie überwacht und den Verhaltenskodex vorgibt. Alle Beschäftigten erhalten in regelmäßigen Abständen Schulungen zu den Compliance Themen. Zur Vermeidung von rechtswidrigem Verhalten, insbesondere Korruption, integrierte die Tegel Projekt GmbH frühzeitig das Thema Compliance in die Verhaltensnormen der Organisation. Es existiert ein Compliance-Komitee, das die Umsetzung und Einhaltung der Antikorruptionsrichtlinie überwacht und den Verhaltenskodex vorgibt. Alle Beschäftigten erhalten in regelmäßigen Abständen Schulungen zu den

Compliance Themen. Die Geschäftsführung und die Führungskräfte sind verpflichtet und geschult, sich für regelkonformes Verhalten einzusetzen und achten auf einen freundlichen Umgang miteinander und eine transparente, offene und ehrliche Kommunikation im Unternehmen und mit den Auftragnehmern.

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 Tegel Projekt GmbH verfolgt das Ziel, Nachhaltigkeit in sämtlichen Unternehmensbereichen zu integrieren. Dies schließt auch die Anreizsysteme für Mitarbeitende und Führungskräfte ein. Das Unternehmen legt dabei besonderen Wert, die langfristige Wertschöpfung und das Erreichen von Nachhaltigkeitszielen in den Fokus der Anreizsysteme zu stellen.

Die Tegel Projekt GmbH hat ein Vergütungssystem, das individuell verhandelte Gehälter für Mitarbeitende und Führungskräfte vorsieht. Dieses Vergütungssystem wird kontinuierlich überarbeitet, um eine faire und wettbewerbsfähige Entlohnung sicherzustellen. Aktuell arbeitet das Unternehmen mit dem Betriebsrat und externen Fachleuten zusammen, um einen Vergütungsrahmen zu entwickeln, der sich an Tarifverträgen wie dem TVöD orientiert. Dieser Rahmen soll die Grundlage für ein Anreizsystem bieten, das die Personalentwicklung fördert. Weiterhin legt die Tegel Projekt GmbH individuelle Ziele für Mitarbeitende und Projektteams fest. Diese Ziele umfassen auch Nachhaltigkeitsziele, die sich auf soziale und ökologische Aspekte beziehen. Die Erreichung dieser Ziele ist Teil der jährlichen Leistungsbeurteilung und kann sich auf die individuelle Entlohnung auswirken. Die Kontrolle der mit Mitarbeitenden und der Geschäftsleitung vereinbarten Ziele erfolgt durch verschiedene Gremien. Individuelle Ziele werden auf Projektebene festgelegt und umfassen auch monetäre Ziele. Größere Ziele, die die Geschäftsleitung betreffen, werden ebenfalls in Abstimmung mit den Gremien entwickelt.

Die Personalabteilung organisiert Schulungs- und Entwicklungsmaßnahmen, um sicherzustellen, dass Mitarbeitende die Bedeutung von Nachhaltigkeit in den Anreizsystemen verstehen. Diese Maßnahmen umfassen unter anderem Schulungen zum Arbeitsschutz und Gesundheitsschutz sowie

Brandschutzschulungen. Die Teilnahmepflicht besteht unabhängig von der Position im Unternehmen.

Das Unternehmen legt Wert auf die Einbeziehung von Mitarbeitenden in die Gestaltung der Anreizsysteme. Ideen und Rückmeldungen der Mitarbeitenden werden über den Betriebsrat oder die Personalabteilung aufgenommen. Individuelle Anliegen werden, wenn möglich, berücksichtigt und gegebenenfalls Anpassungen an den Systemen vorgenommen.

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.

a. i. Grundgehalt nach individueller Vereinbarung. Angestrebt wird eine Entgeltordnung angelehnt an den öffentlichen Dienst. Die variable Vergütung erfolgt durch eine Annerkennung die sich an der Zielerreichung der Gesellschaft bemisst. Die Zielerreichung muss jedes Jahr über den Aufsichtsrat bestätigt werden. Angestrebt wird Jahressonderzahlung angelehnt an den öffentlichen Dienst

ii. keine
iii. keine
iv. keine
v. keine

b. Eine derartige Vergütungspolitik ist nicht vorhanden.

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.

Zu dem Verhältnis von Jahresgesamtvergütung der am höchsten bezahlten Person zum Median der Jahresgesamtvergütung für alle Angestellten kann an dieser Stelle keine Angabe gemacht werden, da der Median der Jahresgesamtvergütung der Mitarbeitenden für diesen Zweck nicht erhoben wird.
Es wird angestrebt, diesen Indikatorwert in der nächsten DNK-Erklärung anzugeben.

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 Identifikation der wichtigsten Anspruchsgruppen für die Tegel Projekt GmbH erfolgte durch ein etabliertes Kommunikationskonzept, das die Identifizierung von Multiplikatoren sowie primären und sekundären Zielgruppen umfasst. Die identifizierten Anspruchsgruppen umfassen u.a.

- Vertreter*innen Politik und Verwaltung insb. auf Landes- und Bezirksebene
- Gremien
- Mieterinnen und Mieter der Urban Tech Republic
- Fach-Communities Urban Technologies, Stadtentwicklung etc.
- Institutionelle Partner
- die direkte Nachbarschaft im Bezirk sowie mittelbar die Berliner Öffentlichkeit
- (potentielle) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Die Tegel Projekt GmbH nutzt für die Information und den Dialog mit ihren Anspruchsgruppen verschiedene Kommunikationskanäle und -methoden. Dazu

gehören beispielsweise die Digitale Kommunikation via Social Media, Websites oder Newsletter, Umfragen und Direktansprache der Nachbarschaft mit Hilfe von Mailings, Informations-, Austausch- und Vernetzungsformate im Infocenter Berlin TXL, Führungen, Vorträge, Veranstaltungs- und Messeteilnahmen oder Präsentationen.

Im Rahmen des Aufbaus des Nachhaltigkeitsmanagements werden die Informations- und Dialogmöglichkeiten evaluiert und passgenauer für die jeweiligen Anspruchsgruppen weiterentwickelt.

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.

In den Projekten werden die Fortschritte bei der Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie bei Sanierungs- und Neubauten durch eine Nachhaltigkeits-Zertifizierung geplant und überwacht. Zertifizierungen, die schon vor 2021 begonnen wurden, erfolgen im DGNB System. Ab dem Jahr 2021 werden alle Gebäude im BNB System zertifiziert. Zur Sicherstellung der definierten Regeln und Prozesse erfolgen im Zuge des Zertifizierungsprozesses Nachhaltigkeitsaudits durch externe zertifizierte Auditoren. Zur Sicherstellung einer nachhaltigen Arbeitsumgebung, in der sich die Mitarbeiter wohlfühlen, erfolgen in den Büros der Tegel Projekt GmbH interne Audits durch ein "Wohlfühlkomitee".

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 Tegel Projekt GmbH, in ihrer Funktion als Verantwortliche für die Entwicklung und Umsetzung der Nachnutzung des Flughafenareals in Berlin-Tegel, spielt eine entscheidende Rolle bei der Gestaltung der sozialen und ökologischen Aspekte der Nachhaltigkeit in Tegel. Ihr Fokus liegt auf der Transformation des ehemaligen Flughafens in ein nachhaltiges und vielfältiges Stadtentwicklungsprojekt. Die Tegel Projekt GmbH führt Maßnahmen durch, um die Auswirkungen auf Umwelt, Gesellschaft und Wirtschaft zu bewerten und zu steuern, um somit sicherzustellen, dass die Entwicklung der neuen Stadtquartiere im Einklang mit nachhaltigen Zielen erfolgt.

Die wesentlichen Produkte und Dienstleistungen der Tegel Projekt GmbH, die im Rahmen der Projekte angeboten werden, haben erhebliche Auswirkungen auf die sozialen und ökologischen Aspekte der Nachhaltigkeit. Dies umfasst z.B. die Schaffung von Wohnraum, die Verbesserung der Infrastruktur, die Förderung von Innovationen im Bauwesen. Um diese Auswirkungen zu ermitteln, nutzt die Tegel Projekt GmbH verschiedene Kriterien und Methoden, einschließlich Flächenbilanzen, Umweltverträglichkeitsprüfungen und Machbarkeitsstudien. Das Ziel ist es, Tegel zu einem Musterbeispiel für nachhaltige Stadtentwicklung zu machen.

Die Innovationsprozesse, die von der Tegel Projekt GmbH gefördert werden, zielen darauf ab, nachhaltige Entwicklungsziele entlang der gesamten Wertschöpfungskette und während des Produktlebenszyklus in Tegel zu unterstützen. Dies beinhaltet die Identifizierung von Chancen für nachhaltige Innovationen, die enge Einbindung von Geschäftspartnern und anderen Akteuren in diese Prozesse sowie die Sicherstellung, dass Innovationen die Interessen der Stakeholder berücksichtigen.

Insgesamt strebt die Tegel Projekt GmbH an, durch nachhaltige Innovationen und die Gestaltung Ihrer Projekte positive Auswirkungen auf soziale und ökologische Aspekte der Nachhaltigkeit zu erzielen. Das Projekt Berlin TXL als Ganzes, soll nicht nur der Berliner Bevölkerung dienen, um nachhaltige Lösungen in verschiedenen Themenfeldern zu erproben und umzusetzen, sondern auch national und international als Modellprojekt dienen. Die Tegel Projekt GmbH spielt hierbei eine Schlüsselrolle in der Umsetzung dieses

ehrgeizigen Vorhabens, das darauf abzielt, Tegel zu einem Vorzeigeprojekt für nachhaltige Stadtentwicklung zu machen und einen positiven Beitrag zur sozialen und ökologischen Nachhaltigkeit in der Region und darüber hinaus zu leisten.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11
Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen.

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

Es sind keine derartigen Finanzanlagen vorhanden. FuÌˆr Finanzanlagen erfolgte bisher keine detaillierte AuswahlpruÌˆfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren. FuÌˆr die nächste DNK-Erklärung wird in Erwägung gezogen, dies zu evaluieren.

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.

Die Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen wird von der Tegel Projekt GmbH als zentrales Element des Unternehmensengagements betrachtet. Dabei wird die Bedeutung dieser Ressourcen für die Umwelt und die Gemeinschaft abgewogen und Maßnahmen wurden implementiert, um sicherzustellen, dass ihre Nutzung nachhaltig und verantwortungsbewusst erfolgt.

Die Inanspruchnahme der natürlichen Ressourcen bezieht sich vor allem auf jene des umzusetzenden Projektes – dem Umbau des ehemaligen Flughafens Tegel. Baumaterialien sind hier ein wesentlicher Bestandteil der Bauprojekte, wobei darauf geachtet wird, natürliche Ressourcen effizient zu nutzen. Beim Bewegen von Boden wird darauf geachtet, diesen auf dem Areal wiederzuverwenden, um den Bedarf an neuen Ressourcen zu minimieren. In enger Zusammenarbeit mit dem ebenfalls landeseigenen Unternehmen Grün Berlin GmbH werden Stoffströme analysiert, um u.a. den Abtransport von Materialien auf ein Minimum zu reduzieren. Im Zuge dessen, werden strikte gesetzliche Vorschriften in Bezug auf Lärm und Staub eingehalten. Schallgutachter sind in die Prozesse involviert, um sicherzustellen, dass die Auswirkungen auf die Umgebung so gering wie möglich sind.

Die ökologische Bauberatung spielt eine Schlüsselrolle in den frühen Leistungsphasen der Projekte und setzt ökologische Standards. Während der Bauphase wird eine ökologische Baubegleitung eingesetzt, um sicherzustellen, dass Umweltaspekte angemessen berücksichtigt werden. Die Gebäude werden nach dem Standard des Animal Aided Designs errichtet.

Zur Förderung von Biodiversität werden Schafe zur Beweidung der Flächen eingesetzt. Dadurch wird zudem zusätzlicher Energiebedarf zur

Grünflächenbewirtschaftung vermieden. Vor dem Abriss von Gebäuden wird außerdem geprüft, ob Nistkästen, Fledermäuse und Bienen auf dem Gelände existieren, und entsprechende Schutzmaßnahmen ergriffen werden müssen.

Die Erfassung von Daten ist ein wichtiger Schritt in Richtung einer nachhaltigeren Ressourcennutzung. Während die meisten Projekte noch in der Planungsphase sind, wird ein klarer Fahrplan zur Verbesserung der Datenerfassung erarbeitet. Im Rahmen von DGNB-Zertifizierungen und Building Information Modelling (BIM) wird besonderer Wert auf die Erfassung von Materialdaten gelegt. In anderen Bereichen wird erwogen, ähnliche Ansätze in Zukunft einzuführen. Der Energie- und Wasserverbrauch der Tegel Projekt GmbH wird sorgfältig überwacht. Der Strombedarf und die Wärme werden derzeit auf Flächenebene geschätzt, im Zuge der Vollsanierung der Bestandsgebäude werden jedoch detaillierte Verbrauchsmessungen in den Gebäuden geplant und umgesetzt.

Die Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen wird bei der Tegel Projekt GmbH sorgfältig abgewogen, wobei die Bedeutsamkeit der Ressourcen stets im Fokus steht. Es wird angestrebt, die Aktivitäten im Einklang mit den Prinzipien der Nachhaltigkeit und des Umweltschutzes zu gestalten und sich für eine verantwortungsvolle Nutzung natürlicher Ressourcen einzusetzen.

Konkrete Verbrauchsdaten (sofern vorhanden) für einzelne Ressourcen können den Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis12 entnommen werden.

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.

Im Rahmen des Ressourcenmanagements bei der Tegel Projekt GmbH werden klare Ziele und Maßnahmen verfolgt, um einen nachhaltigen Umgang mit Ressourcen sicherzustellen.

Die Verantwortung für die Beschaffung von Energie liegt im Bereich Immobilienmanagement & Digitale Services. Dabei erfolgt die Energiebelieferung stromseitig über den Stadtvertrag des Landes Berlin, wobei das Land Berlin bereits zu 100% auf Ökostrombelieferung umgestellt hat. Für Wärme (Erdgas) und Kälte wird mit dem Konzessionär Green-Urban-Energy

GmbH zusammengearbeitet. In Zukunft wird durch die Realisierung eines LowExergie-Konzeptes ein Primärenergie-Faktor von 0,8 angestrebt. Mit Anschluss der ersten Nutzer*innen, muss die LowEx-Wärme auch den geforderten PEF von 0,8 einhalten. Nach derzeitigem Projektstand ist von einer entsprechenden Versorgung ab 2028 auszugehen.

Die Möbel des Bürogebäudes stammen größtenteils von der WISTA GmbH, der ehemaligen Muttergesellschaft und wurden nach Bedarf übernommen. Neue Anschaffungen erfolgen nur, wenn keine vorhandenen Optionen zur Verfügung stehen. Gebrauchtmöbel werden bevorzugt, und es wird die kreative Nutzung von Abfall-Paletten gefördert, um neue Möbel herzustellen. Obwohl die Kreislaufwirtschaft aktiv gelebt wird, liegt noch kein ausgearbeitetes Konzept vor. Die IT-Geräte werden so lange wie möglich genutzt und anschließend als Wertstoffe weiterverwendet. Die Beschaffung von IT-Geräten und anderen Ressourcen erfolgt nach Bedarf und unter Berücksichtigung der Nachhaltigkeit. Bei der Beschaffung von Büromaterial wird angestrebt, möglichst wiederverwendbare Produkte wie Stifte mit austauschbaren Minen zu verwenden. Im Allgemeinen wird die regionale Beschaffung bevorzugt. Im Office und in den Projekten werden digitale Notepads eingesetzt. Die Planungen der Sanierungen und der Neubauten erfolgen mittels digitaler BIM-Modelle. Die Projektkommunikation erfolgt über spezielle Kommunikationsplattformen, die ein hocheffizientes Arbeiten ermöglichen. Durch all diese Maßnahmen wird der Bedarf an Papier auf ein Minimum reduziert.

Fahrzeuge werden grundsätzlich als E-Fahrzeuge beschafft. Für innerbetriebliche Transporte wurden vier E-Carts und für Dienstfahrten der Geschäftsführung ein E-Fahrzeug angeschafft. Für den Betrieb dieser Fahrzeuge wird nachhaltig erzeugter Strom verwendet.

Um den nachhaltigen Umgang mit Ressourcen zu fördern und zu erleichtern, wurde ein schwarzes Brett mit einer Tauschbörse für Angestellte eingerichtet. Dadurch kann die Weiterverwendung von Ressourcen innerhalb des Unternehmens gefördert werden und zu einer nachhaltigen Unternehmenskultur beitragen.

Derzeit sind keine bekannten Risiken im Bereich des Ressourcenmanagements vorhanden.

Die Tegel Projekt GmbH ist momentan noch im Aufbau eines Ressourcenmanagement/ Nachhaltigkeitsmanagements. Ziele werden im Laufe des Jahres 2024 definiert. Die Ermittlung des Grades der Zielerreichung erfolgt ab 2025.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

Leistungsindikator GRI SRS-301-1: Eingesetzte Materialien
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Die Tegel Projekt GmbH ist im Bau- und Immobilienmanagement tätig und kein produzierendes Unternehmen, weshalb dieses Kriterium nicht anwendbar ist. Auftragsvergaben erfolgen uÌˆber öffentliche Ausschreibungen unter Beachtung aller Richtlinien, Vorgaben und Gesetze des Landes Berlin. Wann immer möglich, werden Nachhaltigkeitsaspekte integriert (z.B. Vorgaben zum Einsatz ressourcenschonender Materialien).

Leistungsindikator GRI SRS-302-1: Energieverbrauch
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus nicht erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.

b. Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.

c. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen den gesamten:
i. Stromverbrauch
ii. Heizenergieverbrauch
iii. Kühlenergieverbrauch
iv. Dampfverbrauch

d. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen die/den gesamte(n):
i. verkauften Strom
ii. verkaufte Heizungsenergie
iii. verkaufte Kühlenergie
iv. verkauften Dampf

e. Gesamten Energieverbrauch innerhalb der Organisation in Joule oder deren Vielfachen.

f. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

g. Quelle für die verwendeten Umrechnungsfaktoren.

a. kein Kraftstoffverbrauch

b. kein Kraftstoffverbrauch

c.
i. Strom: 116.550 kWh/a 100% aus erneuerbaren Quellen, entsprechend Liefervertrag Land Berlin
ii. 249.372 kWh/a
iii. Kühlung ist unter Punkt c.i. enthalten
iv. kein Dampferzeuger

d.
i. - iv. nicht zutreffend

e. Summe Strom insgesamt 116.550 kWh/a
Summe Wärme 249.372 kWh/a

f. Ermittelter Verbrauch durch geeichte Zähler und Annahmen.

Leistungsindikator GRI SRS-302-4: Verringerung des Energieverbrauchs
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Umfang der Verringerung des Energieverbrauchs, die als direkte Folge von Initiativen zur Energieeinsparung und Energieeffizienz erreicht wurde, in Joule oder deren Vielfachen.

b. Die in die Verringerung einbezogenen Energiearten: Kraftstoff, elektrischer Strom, Heizung, Kühlung, Dampf oder alle.

c. Die Grundlage für die Berechnung der Verringerung des Energieverbrauchs wie Basisjahr oder Basis/Referenz, sowie die Gründe für diese Wahl.

d. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

a. Die Einsparung zu 2021 wurde nicht ermittelt. Die Tegel Projekt GmbH plant 2024 die Datenerfassung mittels eines Monitoringsystems, mit dem die Energieverbräuche gezielt erfasst werden können.

b. Einbezogene Energieart Wärme Erdgas

c. Grundlage Wärmeabrechnung aus dem Jahr 2021 und 2022.

d. Jahresabrechnungen erfolgt auf Grundlage des tatsächlichem Energieverbrauchs.

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 Entnahmequellen.

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

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

a.
i. - iv. nicht zutreffend
v. 436.345 Liter aus dem Netz der Berliner Wasserbetriebe

b.
i.- v. nicht zutreffend

c.
i., ii. nicht zutreffend

Leistungsindikator GRI SRS-306-3 (2020): Angefallener Abfall
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtgewicht des anfallenden Abfalls in metrischen Tonnen sowie eine Aufschlüsselung dieser Summe nach Zusammensetzung des Abfalls.

b. Kontextbezogene Informationen, die für das Verständnis der Daten und der Art, wie die Daten zusammengestellt wurden, erforderlich sind.

Es ist für die nächsten Berichtsjahre eine statistische Erhebung zu den einzelnen Abfallmengen für den Standort geplant.

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 Tegel Projekt GmbH hat die wichtigsten Emissionsquellen in ihrem Unternehmen, sowohl direkt als auch indirekt, identifiziert. Zu den direkten Emissionsquellen gehören die erdgasbasierte Wärmeversorgung und die Mobilität der Mitarbeitenden. Die Emissionen im Zusammenhang mit der Mitarbeitendenmobilität wurden überschlägig ermittelt, um den CO2-Fußabdruck zu erfassen. Dies beinhaltet notwendige Reisen, wie Zug- und Flugreisen, die durch die Geschäftsführung für die Vermarktung des Projekts im Zuge nationaler- und internationaler Geschäftstätigkeiten durchgeführt werden, sowie Reisen für die Teilnahme aller Mitarbeitenden an Messen und Schulungen.

Die regelmäßige Überwachung und Erfassung von Emissionen sind in vollem Umfang für die nahe Zukunft geplant. Zudem werden smarte Messeinrichtungen installiert, um Verbräuche wie Strom und Wärme in Echtzeit zu überwachen. Dienstreisen werden über das Office-Management organisiert. Reisen werden im Moment von den Mitarbeitenden selbst gebucht. Eine Zentralisierung der Buchung zur besseren Erfassung der Nachhaltigkeit ist geplant. Die Identifikation der Emissionsquellen und der damit verbundenen Herausforderungen erfolgt in enger Abstimmung mit dem Land Berlin.

Bisher hat die Tegel Projekt GmbH noch keine konkreten Zielsetzungen für klimarelevante Emissionen und die Nutzung erneuerbarer Energien

dokumentiert. Die Einhaltung bestimmter Landesvorschriften, wie beispielsweise die Begrenzung der Raumtemperatur auf 19 Grad in der Winterperiode im Büro und der Verzicht auf eine Trinkwarmwassererhitzung in den WCs wurde jedoch bereits umgesetzt. Zusätzlich soll zukünftig ausschließlich Leitungswasser anstelle von Wasser aus Flaschen genutzt werden, wodurch u. a. Transportemissionen vermieden werden. Weitere zukünftige klimarelevante Ziele werden in Zusammenarbeit mit einem externen Dienstleister und dem Land Berlin entwickelt.

Die Grundlagen für die Datenaufnahme sind vorhanden. Eine umfassende Berechnung der klimarelevanten Emissionen wurde zwar noch nicht durchgeführt, ist aber bis Ende 2024 geplant. Kompensationsmaßnahmen für Treibhausgas-Emissionen könnten zukünftig eingesetzt werden, falls sich unvermeidbare Emissionen herausstellen, die nur durch Kompensation ausgeglichen werden können.

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 CO_2-Äquivalent.

b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO_2, CH_4, N_2O, FKW, PFKW, SF_6, NF_3 oder alle.

c. Biogene CO_2-Emissionen in Tonnen CO_2-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.

Es erfolgen keine direkten Emissionen aus eigenen oder kontrollierten Quellen, keine Kraftstoffverbrennung für firmeneigene Fahrzeuge, keine flüchtigen 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 CO_2-Äquivalent.

b. Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasierten indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO_2-Äquivalent.

c. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO_2, CH_4, N_2O, FKW, PFKW, SF_6, NF_3 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.

a. 61,59 Tonnen CO_2

b. keine

c. CO_2

d. Abrechnungsjahr 2022

d. i. Anforderung ist das Jahr 2022.

d. ii. 61,59 Tonnen

d. iii. nicht zutreffend / keine Veränderung

e. + f:
https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1271738/umfrage/treibhausgasemissionen-in-deutschland-nach-gas/

g. Berechnung des CO_2-Ausstoßes auf Grundlage des anteiligen Wärmeverbrauchs in kWh/a

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 CO_2-Äquivalenten.

b. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO_2, CH_4, N_2O, FKW, PFKW, SF_6, NF_3 oder alle.

c. Biogene CO_2 -Emissionen in Tonnen CO_2-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.

Die Berechnung der THG Emissionen erfolgte bis jetzt noch nicht für die sonstigen Emissionen, wie für Waren- und Dienstleistungen, Geschäftsreisen, Abfallentsorgung usw. Die Datenerfassung wird 2024 geplant und sukzessive umgesetzt.

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 CO_2 Äquivalenten.

b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO_2, CH_4, N_2O, FKW, PFKW, SF_6, NF_3 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 Datenerfassung ist 2022 noch nicht erfolgt und wird 2024 geplant und sukzessive umgesetzt.

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.

Die Zielsetzungen für die Einhaltung von Arbeitnehmerrechten bei Auftragnehmern und der geplante Zeitpunkt der Zielerreichung werden in den Vergabebedingungen festgelegt. Diese Anforderungen können je nach Ausschreibung variieren und durch zusätzliche Bedingungen erweitert werden. Die Überwachung der Einhaltung dieser Voraussetzungen in den komplexen Lieferketten gestaltet sich jedoch als herausfordernd. Es gibt bereits eine Mindestzahl an Anforderungen, die erfüllt werden müssen, doch eine umfassende Prüfung der Lieferketten gestaltet sich aufgrund der Vielzahl an Lieferanten als schwierig. Es wird diskutiert, ob eine verstärkte Prüfung der Lieferketten notwendig ist.

Das Unternehmen Tegel Projekt GmbH verfolgt Strategien und setzt konkrete Maßnahmen um, um Arbeitnehmerrechte zu achten und die Beteiligung der Mitarbeiter über gesetzliche Bestimmungen hinaus zu fördern. Obwohl das Unternehmen derzeit keine internationalen Aktivitäten durchführt, nimmt die Delegation des Unternehmens an internationalen Austauschveranstaltungen teil.

Die Tegel Projekt GmbH hält sich an die geltenden arbeitsrechtlichen Standards des Landes Berlin und legt besonderen Wert auf den Arbeits- und Gesundheitsschutz. Eine Dokumentation der Ziele unter Beachtung der relevanten ILO-Normen soll im Nachhaltigkeitsbereicht 2024 erfolgen. Die Tegel Projekt GmbH verfügt seit 2022 über einen Betriebsrat, mit dem die Prozesse abgestimmt werden.

Die Tegel Projekt GmbH steht am Anfang eines systematischen Nachhaltigkeitsmanagements und hat Mitarbeitende verschiedener Unternehmensbereiche in die Erstellung dieser DNK-Erklärung eingebunden. Das Team wird schrittweise über den Prozess informiert und den ersten

Nachhaltigkeitsbericht (2024) mitgestalten. Hierin wird auch die Dokumentation der Nachhaltigkeitsziele erfolgen. Mitarbeiter der einzelnen Unternehmensbereiche werden Monitorings definierter Nachhaltigkeitsaspekte durchführen. Die Ergebnisse werden ebenfalls im Nachhaltigkeitsbericht veröffentlicht.

Das Hauptarbeitsrisiko für die Mitarbeitenden der Tegel Projekt GmbH besteht in den Baustellenbegehungen, für die persönliche Schutzausrüstung bereitgestellt wird. Ansonsten beziehen sich die Risiken auf Bürotätigkeiten, bei denen die Risiken durch Kontrollen minimiert werden:
a.) Durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit, die Betriebsärztin, den Sicherheitsbeauftragten, den Brandschutzbeauftragen und die Ersthelfer werden Risiken zur "Unzureichenden Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz" vermieden.
b.) Durch ein System zur Arbeitszeiterfassung und eine Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeit werden die Risiken "Lange Arbeitszeiten und mangelnde Pausenregelungen" vermieden.
c.) Durch die geplante Einführung TVöD-VKA und den in der Betriebsvereinbarung geregelten Arbeitszeitausgleich werden die Risiken "Unfaire Bezahlung und fehlender Überstundenausgleich" vermieden.
d.) Mittels Monitoring durch Compliance-Beauftragte werden die Risiken zu "Arbeitsrechtliche Compliance und Änderungen in der Gesetzgebung" vermieden.
e.) Durch tätigkeitsbezogene Weiterbildungen, Fortbildungen, Personalentwicklung werden die Risiken "Mangelnde Schulung und Weiterbildung" vermieden.
f.) Durch den Betriebsrat, die Personalabteilung, die Vorgesetzten und die Betriebsärztin werden Risiken zur "Psychische Belastung" vermieden.
g). Durch die TP-Antidiskriminierungsbeauftragte, die GF, die PA, die Vorgesetzten in den Fachabteilungen und die strikte Umsetzung des LGG/ LGBG werden Risiken zu "Diskriminierung und mangelnde Chancengleichheit" vermieden.

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.

Die Tegel Projekt GmbH hat klare Zielsetzungen im Unternehmen bezüglich

Chancengleichheit, Vielfalt, angemessener Bezahlung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf definiert. Das langfristige Ziel ist, ein diversifiziertes und inklusives Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem alle Mitarbeitenden gleiche Chancen haben und angemessen entlohnt werden. Die angestrebte Zeitspanne zur Zielerreichung beträgt fünf Jahre.

Um diese Ziele zu erreichen, werden verschiedene Strategien und Maßnahmen umgesetzt. Im Recruiting-Prozess wird besonderes Augenmerk auf Diversität, Frauen in Führungspositionen, Inklusion und die Berücksichtigung verschiedener Altersgruppen gelegt. Interne Kandidaten werden bevorzugt behandelt, wenn ein Positionswechsel gewünscht ist. Personen, die über eine Zeitarbeitsfirma angestellt sind, werden als integraler Bestandteil der Tegel Projekt GmbH behandelt und gefördert.

Die Entscheidungsprozesse sind transparent und inklusiv gestaltet. Junge Mitarbeitende werden aktiv in Diskussionen einbezogen und Studierende in Anstellung erhalten langfristige oder unbefristete Stellenangebote. Weiterhin geht das Unternehmen über die gesetzlichen Bestimmungen hinaus und setzt auf ein offenes Mindset, um Diskriminierung zu vermeiden.

Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf umfassen die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit, flexible Arbeitszeiteinteilung, Kontakthaltemaßnahmen und die Förderung des mobilen Arbeitens. Zusätzlich wird im Jahr 2024 eine Diversity Managerin eingestellt, um die Vielfalt im Unternehmen weiter zu fördern. Die Teams sind so zusammengestellt, dass verschiedene Perspektiven eingebracht werden können.

Zur Förderung der Work-Life-Balance soll 2023 eine Betriebsvereinbarung mit dem Betriebsrat der Gesellschaft getroffen werden, die keine Kernarbeitszeiten vorsieht. Mitarbeitende sind angehalten, möglichst keine Überstunden zu leisten. Bei Bedarf können diese jedoch auch kurzfristig abgebaut werden. Zukünftig soll es möglich sein, ein Arbeitszeitcontrolling über eine HR-Software durchführen zu können.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die Transparenz von Entscheidungsprozessen werden gefördert.

Im Fall von nicht erreichten Quoten werden Ausgleichszahlungen getätigt. Dies ist beispielsweise der Fall bei der Quote der Mitarbeitenden mit Beeinträchtigungen, da hier häufig keine geeigneten Bewerbungen eingehen. Das Unternehmen plant, die Anstrengungen in diesem Bereich zu verstärken, indem gezielte Maßnahmen zur Anziehung von talentierten Mitarbeitenden mit Beeinträchtigungen entwickelt werden.

Konkrete Ziele in Bezug auf Chancengleichheit und Vielfalt werden momentan definiert, um den Fortschritt besser zu verfolgen und sicherzustellen, dass das Engagement für Chancengleichheit und Vielfalt stetig voranschreitet. Anhand

formaler Befragungen der Mitarbeiter*innen soll die Weiterentwicklung und die Erreichung der Ziele überprüft werden.

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 Tegel Projekt GmbH legt großen Wert auf die Qualifizierung und die Förderung der Beschäftigungsfähigkeit aller Mitarbeitenden. Das Unternehmen achtet sehr auf die individuelle Karriereplanung und die Förderung von Weiterbildungsmöglichkeiten für die Mitarbeitenden. Es werden regelmäßige Gespräche zur individuellen Karriereentwicklung angeboten. Diese finden jährlich und bei Neueinstellungen halbjährlich statt. Dabei werden gemeinsam mit den Mitarbeitenden ihre beruflichen Ziele und deren Entwicklungspläne erörtert. Die Ergebnisse dieser Gespräche werden in den Personalakten festgehalten und bilden die Grundlage für die Planung von Weiterbildungsmaßnahmen und beruflicher Entwicklung. Die Tegel Projekt GmbH bietet eine umfassende Palette von Weiterbildungsmöglichkeiten an, die auf die individuellen Bedürfnisse und Interessen ihrer Mitarbeitenden zugeschnitten sind. Diese Schulungsangebote decken ein großes Spektrum von Themen ab, einschließlich fachlicher Qualifikationen und persönlicher Entwicklung. Angesichts der fortschreitenden Digitalisierung investiert die Tegel Projekt GmbH kontinuierlich in Schulungs- und Weiterbildungsprogramme, um sicherzustellen, dass ihre Mitarbeitenden die erforderlichen digitalen Fähigkeiten und Kenntnisse erwerben.

Die Gesundheit und das Wohlbefinden der Mitarbeitenden hat für das Unternehmen höchste Bedeutung. Die Tegel Projekt GmbH bietet regelmäßige Gesundheitschecks und Impfungen am Arbeitsplatz an. Zusätzlich wird großer Wert auf ergonomische Arbeitsbedingungen gelegt und die Gesundheit der Mitarbeitenden durch ergonomische Büromöbel, Sitzkissen und andere Maßnahmen gefördert.

Das Unternehmen führt außerdem alle 1,5 bis 2 Jahre Zufriedenheitsumfragen unter den Mitarbeitenden durch. Diese Umfragen sind ein wichtiges Instrument zur Bewertung der Zufriedenheit der Mitarbeitenden, der Einschätzung ihrer Arbeitsbedingungen und zur Identifizierung von Bereichen, die Verbesserungspotenzial aufweisen. Die Ergebnisse dieser Umfragen werden sorgfältig ausgewertet und in Schulterblick-Gesprächen mit den Beteiligten besprochen. Diese Zufriedenheitsumfragen werden als entscheidend

angesehen, um sicherzustellen, dass auf die Bedürfnisse und Anliegen der Mitarbeitenden eingegangen werden kann. Durch kontinuierliches Feedback und den offenen Austausch zwischen Mitarbeitenden und Führungskräften ist die Tegel Projekt GmbH in der Lage, eine positive Arbeitsumgebung zu schaffen und die Unternehmenskultur weiterzuentwickeln.

Die Work-Life-Balance der Mitarbeitenden ist der Tegel Projekt GmbH sehr wichtig. Das Unternehmen ist davon überzeugt, dass ausgewogene Arbeitsbedingungen zu zufriedeneren, produktiveren und gesünderen Mitarbeitenden führen. Daher werden im Jahr 2023 verschiedene Maßnahmen implementiert, um sicherzustellen, dass die Mitarbeitenden ihre beruflichen und persönlichen Verpflichtungen miteinander in Einklang bringen können:

- Flexible Arbeitszeiten: Den Mitarbeitenden wird die Möglichkeit geboten, ihre Arbeitszeiten an ihre individuellen Bedürfnisse anzupassen. Dies umfasst die Möglichkeit von Home-Office-Tagen und die Vereinbarung von Teilzeitarbeit.
- Arbeitszeitdokumentation: Die gesetzlichen Vorschriften zur Arbeitszeitdokumentation werden strikt eingehalten. Dies gewährleistet, dass Überstunden vermieden werden und die Mitarbeitenden ihre Arbeitszeiten im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen halten können.
- Überstundenvermeidung: Die Mitarbeitenden werden dazu ermutigt, Überstunden zu vermeiden und es wird Wert daraufgelegt, die Work-Life-Balance zu wahren. Überstunden werden erfasst, und die Mitarbeitenden erhalten Warnmeldungen, wenn die Arbeitszeitgrenzen erreicht werden.

Die Einhaltung der Inklusionsvorgaben des Landes wird unterstützt, und es wird angestrebt, ein breites Spektrum von Talenten und Fähigkeiten im Team zu fördern. Das Unternehmen legt großen Wert darauf, ein ausgewogenes Verhältnis von männlichen und weiblichen Mitarbeitenden zu haben, und es wird sich dafür eingesetzt, die Diversität im Unternehmen weiter zu steigern.

Die Tegel Projekt bietet tätigkeitsbezogene Weiterbildungen und Fortbildungen an. Die Fachabteilung in Zusammenarbeit mit der Personalabteilung achten auf die entsprechende Qualifizierung bezogen auf das jeweilige Tätigkeitsfeld des Mitarbeitenden.
Im Berichtsjahr 2022 wurden keine Risiken ermittelt, die sich aus der Geschäftstätigkeit der Tegel Projekt GmbH in Bezug auf das Thema Qualifizierung ergeben. Sollten im Rahmen des fortlaufenden Prozesses Risiken zum Kriterium Qualifizierung neu erfasst werden, werden diese in die zukünftige Berichterstattung aufgenommen.

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.

GRI SRS-403-9: Arbeitsbedingte Verletzungen
a.i. In der Tegel Projekt GmbH gab es keine Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen.
a.ii. Keine arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen
a.iii.+ a. iv. Keine dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen
v. Die gearbeiteten Stunden wurden 2022 noch nicht erfasst. Die Stundenerfassung wird 2023 umgesetzt.
b.) keine Todesfälle ansonsten keine Erfassung

GRI SRS-403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen
a.i. Keine Todesfälle.
a.ii. Keine arbeitsbedingte Erkrankungen
a.iii. Keine arbeitsbedingte Erkrankungen
b.) keine Todesfälle ansonsten keine Erfassung

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.

Die Tegel Projekt GmbH schult die Mitarbeitenden regelmäßig in Gesundheits- und Arbeitsschutz. Es erfolgt eine ausgeprägte Kommunikation und Berichterstattung zu Zielen, erreichten Werten und Auswertungen. Alle Mitarbeitenden sind unterrichtet auch die kleinsten Verletzungen zu melden. Eine Betriebsärztin bietet periodisch Untersuchungstermine zu Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz an. Um Unfallgefahren zu vermeiden, prüft

und dokumentiert eine interne Arbeitsschutzkommission die Bedingungen an den Arbeitsplätzen und in den Sozialräumen.

Leistungsindikator GRI SRS-404-1 (siehe G4-LA9): Stundenzahl der Aus- und Weiterbildungen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

a. Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten: 12 Stunden.
Aktuell liegt nur der Wert unabhängig von Geschlecht und Angestelltenkategorie vor. Es wird angestrebt in der nächsten Erklärung genauere Angaben zu liefern.

Leistungsindikator GRI SRS-405-1: Diversität
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Prozentsatz der Personen in den Kontrollorganen einer Organisation in jeder der folgenden Diversitätskategorien:
i. Geschlecht;
ii. Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;
iii. Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

b. Prozentsatz der Angestellten pro Angestelltenkategorie in jeder der folgenden Diversitätskategorien:
i. Geschlecht;
ii. Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;
iii. Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

a.
Aufsichtsrat: 2 Frauen, 3 Männer
Anteil weiblicher VZÄ in Führungspositionen im Verhältnis zu gesamten VZÄ in Führungspositionen: 42 %

b.
i. Anteil weiblicher Mitarbeitenden an der Gesamtzahl der Mitarbeitenden: 52

%
ii. Altersstruktur und -verteilung (Anzahl VZÄ nach Altersgruppen)
16-20: 0 (0 %)
21-25: 1 (1,14 %)
26-30: 7 (8,04 %)
31-35: 20 (22,98 %)
36-40: 15 (17,24 %)
41-45: 11 (12,64 %)
46-50: 5 (5,74 %)
51-55: 14 (16,09 %)
56-60: 13 (14,94 %)
61-65: 0 (0 %)
66+: 0 (0 %)

iii. Diversität unter den Angestellten
Menschen mit Beeinträchtigungen: 2 Personen

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.

a. Es gab keine Diskriminierungsvorfälle während des Berichtszeitraumes.
b. Keine Vorfälle

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 Tegel Projekt GmbH betont ihre Verpflichtung, weltweit die Menschenrechte zu achten und jegliche Form von Zwangs- und Kinderarbeit sowie Ausbeutung zu verhindern.

Die Geschäftsaktivitäten unterliegen einer Überprüfung und Genehmigung durch die Wirtschaftsprüfung und den Aufsichtsrat. Dabei wird sichergestellt, dass sie den geltenden Gesetzen und internationalen Menschenrechtsstandards entsprechen. Die geltenden Gesetze und Vorschriften des Landes werden beachtet, um sicherzustellen, dass die Geschäftstätigkeiten die Menschenrechte respektieren. Beschaffungen (Liefer- und Dienstleistungen) werden ab 1.000€ als Verhandlungsvergabe, ab 10.000€ als beschränkte Ausschreibung, ab 100.000€ als nationale öffentliche Ausschreibung und ab 214.000€ als EU-weite Vergabe durchgeführt. Nahezu alle Beschaffungen erfolgen in Deutschland, hauptsächlich aus regionalen Quellen. Dies ermöglicht eine enge Zusammenarbeit mit Lieferanten, um sicherzustellen, dass die hohen Standards für die Achtung der Menschenrechte eingehalten werden.

Die Tegel Projekt GmbH befindet sich noch im Aufbau eines Nachhaltigkeitsmanagements. Ziele werden im Laufe des Jahres 2024 definiert und ihre Erreichung ab 2025 dokumentiert.

Im Berichtsjahr 2022 wurden keine Risiken ermittelt, die sich aus der Geschäftstätigkeit der Tegel Projekt GmbH in Bezug auf das Thema Menschenrechte ergeben. Sollten im Rahmen des fortlaufenden Prozesses Risiken zum Kriterium Menschenrechte neu erfasst werden, werden diese in die zukünftige Berichterstattung aufgenommen.
Risiken mit den entsprechenden Maßnahmen sind:
a) Verletzung von Arbeitnehmerrechten: Vorbeugung durch Betriebsvereinbarung, Betriebsrat, Monitoring durch Compliance Beauftrage,
b) Umweltauswirkungen und das Recht auf gesunde Lebensbedingungen: Vorbeugung durch Einhaltung der gesetzlichen Anforderung, Analyse aller wiederverwertbaren und zu entsorgenden Baustoffe, Schadstoffanalysen bei Rückbauten, Überwachung der Einhaltung aller gesetzlichen Vorgaben auf der Baustelle durch einen Sicherheits- und Gesundheitsschutzkoordinator, Begleitung aller baulichen Aktivitäten durch ein Umweltmanagement,
c) Korruption und Bestechung: Vorbeugung durch Monitoring durch

Compliance Beauftragte, Compliance Schulungen und Seminare, Vorgaben an die Mitarbeiter durch die Compliance Beauftragte bezüglich des Verhaltens bei Korruption und Bestechung,
d) Auswirkungen auf die lokale Gemeinschaft und Infrastruktur: Vorbeugung durch umfangreich abgestimmte Bebauungspläne unter Einhaltung insbesondere des BImSchG und der TA Lärm.

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“.

Berlin TXL besteht im Moment aus einem Standort. Die Geschäftstätigkeit liegt ausschließlich in Berlin. Wir stufen das Risiko für Menschenrechtsverletzungen als gering ein. Es gibt keine Investitionsvereinbarungen.

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.

Berlin TXL besteht im Moment aus einem Standort. Da unser Geschäfts- und Investitionsstandort ausschließlich in Deutschland/ Berlin liegt, ist dieser Indikator für uns nicht relevant.

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.

Die Einkäufe erfolgen zu ca. 80% im Internet, vorrangig von deutschen Herstellern, ca. 20% der Lieferungen erfolgen von regionalen Anbietern. In 2024 planen wir einen Auditierungsprozess für den Einkauf.

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.

Da unser Geschäfts- und Investitionsstandort ausschließlich in Deutschland/ Berlin liegt, ist dieser Indikator für uns nicht relevant.

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.

Die Tegel Projekt GmbH verfolgt aktiv eine Politik des sozialen, ökologischen und kulturellen Engagements, die über ihr Kerngeschäft hinausgeht. Das Unternehmen ist fest davon überzeugt, dass nachhaltiges und verantwortungsbewusstes Handeln nicht nur auf wirtschaftlichen Erfolg abzielt, sondern auch dazu beiträgt, die Lebensqualität in Berlin zu verbessern.

Nach der Schließung des Flughafens Tegel wird auf dem Areal ein neues, innovatives Wohnviertel entstehen, das über 5.000 Wohnungen für mehr als 10.000 Menschen bieten wird. Dieses Projekt wird einen wichtigen Beitrag zur Wohnungsbau- und Stadtentwicklungsstrategie in Berlin leisten.

Die Entwicklung der Projektgebiete erfolgt mit einem klaren Fokus auf dem Gemeinwohl und der Ökologie. Die konzipierten Projekte haben nicht nur wirtschaftlichen Erfolg im Blick, sondern zielen auch darauf ab, die Gemeinschaft zu stärken und einen positiven ökologischen Fußabdruck zu hinterlassen. Nachhaltiges Bauen und umweltfreundliche Technologien werden unterstützt. Die Bedeutung von Partizipation wird betont, und die Stimmen der Gemeinschaft in die Projekte einbezogen. Anlassbezogen werden Dialoge organisiert, um die Anliegen und Bedürfnisse der Bürgerinnen und Bürger zu verstehen.

Das Schumacher Quartier hebt sich nicht nur durch seine Größe und den Wohnraum hervor, den es schafft, sondern auch durch eine klare Verpflichtung zu sozialer Verantwortung und Nachhaltigkeit. In einer Charta haben sich alle beteiligten Partner auf sieben Leitlinien geeinigt, die das Schumacher Quartier zu einem einzigartigen und beispielhaften Projekt machen:

- Mit über 5.000 Wohneinheiten trägt das Schumacher Quartier mit zur Lösung des Wohnungsmangels in Berlin bei.
- Eine erhebliche Anzahl der Wohnungen wird zu geförderten Mieten angeboten (35-40 Prozent), um bezahlbaren Wohnraum für verschiedene Bevölkerungsgruppen zu gewährleisten.
- Die Integration von zwei großen Parks schafft grüne Oasen für die Bewohnerinnen und Bewohner und trägt zur Verbesserung der Lebensqualität bei.
- Ein Bildungscampus im Quartier wird Bildungseinrichtungen in unmittelbarer Nähe bieten und Bildungschancen fördern.
- Das Schumacher Quartier setzt auf Nachhaltigkeit und klimaresiliente Planung, um die Umweltauswirkungen zu minimieren.

- Mit einer autoreduzierten Infrastruktur wird nachhaltige Mobilität gefördert und die Umweltbelastung reduziert.

Die Einbeziehung der Gemeinschaft und der Bewohnerinnen und Bewohner in den Entwicklungsprozess ist ein entscheidender Faktor, um sicherzustellen, dass die Bedürfnisse und Anliegen vor Ort berücksichtigt werden. Durch das Schumacher Quartier will die Tegel Projekt GmbH mittels ganzheitlicher Planungen einen positiven Einfluss auf die Stadtentwicklung nehmen. Es spiegelt die Überzeugung wider, dass nachhaltiges Wachstum und soziale Verantwortung Hand in Hand gehen können.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

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

a. den zeitanteilig abgegrenzten, unmittelbar erzeugten und ausgeschütteten wirtschaftlichen Wert, einschließlich der grundlegenden Komponenten der globalen Tätigkeiten der Organisation, wie nachfolgend aufgeführt. Werden Daten als Einnahmen-Ausgaben-Rechnung dargestellt, muss zusätzlich zur Offenlegung folgender grundlegender Komponenten auch die Begründung für diese Entscheidung offengelegt werden:
i. unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert: Erlöse;
ii. ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert: Betriebskosten, Löhne und Leistungen für Angestellte, Zahlungen an Kapitalgeber, nach Ländern aufgeschlüsselte Zahlungen an den Staat und Investitionen auf kommunaler Ebene;
iii. beibehaltener wirtschaftlicher Wert: „unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert“ abzüglich des „ausgeschütteten wirtschaftlichen Werts“.

b. Der erzeugte und ausgeschüttete wirtschaftliche Wert muss getrennt auf nationaler, regionaler oder Marktebene angegeben werden, wo dies von Bedeutung ist, und es müssen die Kriterien, die für die Bestimmung der Bedeutsamkeit angewandt wurden, genannt werden.

a.
i. Umsatz Tegel Projekt GmbH 2022: 8,8 Mio.
ii. Personalkosten Tegel Projekt GmbH 2022: 6,7 Mio.

Zu allen weiteren Kosten können derzeit keine Auskünfte erteilt werden.

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.

Die Tegel Projekt GmbH verfolgt vorrangig die Haushaltsgesetzgebung auf Landesebene als für das Unternehmen relevante Gesetzgebungsverfahren. Aktuell werden keine Eingaben zu diesen Verfahren gemacht. Es erfolgt ein kontinuierliches Monitoring der Gesetzgebung.

Das Unternehmen achtet auf das Neutralitätsprinzip, da es sich um ein öffentliches Unternehmen handelt. Spenden an politische Parteien oder politisches Engagement aus dem Betrieb heraus sind nicht erlaubt. Das Unternehmen verfolgt einen transparenten Ansatz, indem es den Berliner Compliance Kodex in den eigenen Kodex integriert und sich strikt an die Festlegungen hält. Die Zusammenarbeit mit Regierungsstellen oder politischen Entscheidungsträgern erfolgt im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen.

Das Unternehmen verfolgt somit eine transparente und neutrale Haltung in Bezug auf politische Einflussnahme und agiert gemäß den gesetzlichen Vorgaben und Prüfaufträgen, die seine Tätigkeiten beeinflussen können.

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.

Es werden keine Parteispenden geleistet.

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.

Die Tegel Projekt GmbH hat frühzeitig Compliance als zentrales Thema etabliert. Die Maßnahmen zur Vermeidung von rechtswidrigem Verhalten und insbesondere Korruption sind auf mögliche Risikofelder ausgerichtet. Es existiert ein Compliance-Komitee, das die Umsetzung und Einhaltung der Antikorruptionsrichtlinie überwacht. Eine Risikoanalyse wurde durchgeführt, aus der personelle und regulatorische Maßnahmen abgeleitet wurden.

Ein Notfallplan ist implementiert, der besagt, dass besondere Vorkommnisse direkt, insbesondere an die Geschäftsleitung, kommuniziert werden müssen. Es existiert eine Wertgrenze i.H.v. 30,- EUR, ab der ein Verdacht auf Vorteilsnahme gemeldet werden muss. Bei Zweifeln und Verdachtsmomenten sollen sich Beschäftigte an die Compliance-Beauftragten wenden.

Die Umsetzung dieser Strategien, Maßnahmen, Standards, Systeme und Prozesse zur Vermeidung von rechtswidrigem Verhalten und Korruption wird durch anlassunabhängige Schulungen für alle Beschäftigten gefördert und überprüft, an denen auch die Geschäftsführung teilnimmt. Zudem werden auch anlassbezogene Schulungen für bestimmte Fälle angeboten. Die Überprüfung erfolgt regelmäßig und soll sicherstellen, dass alle Beschäftigten mit den erforderlichen Kenntnissen ausgestattet sind, um rechtswidriges Verhalten und Vorteilsnahme frühzeitig zu erkennen und zu verhindern.

Die Verantwortung für das Thema Compliance liegt bei der Geschäftsführung, die durch den Compliance-Beauftragten beraten wird. Die Geschäftsführung ist in das Thema Compliance eingebunden und nimmt an Schulungen teil. Obwohl die Geschäftsführung nicht direkt Teil des Compliance-Komitees ist, nimmt sie bei Bedarf an dessen Sitzungen in beratender Funktion teil.

Aktuell werden Ziele über die Compliance Richtlinien und die Company Meetings definiert und an das Team kommuniziert. Die Ziele wurden noch nicht in einem Dokument festgehalten. Das soll im Zuge der Erstellung des

Nachhaltigkeitsberichtes 2024 erfolgen.

Wesentliche Risiken, die negative Auswirkungen auf die Bekämpfung von Korruption und Bestechung haben könnten und sich aus der Geschäftstätigkeit, den Geschäftsbeziehungen, sowie den Produkten und Dienstleistungen ergeben, sind vor allem mit dem Thema Vergabe verbunden. Die Vergabe ist jedoch über eine elektronische, anonymisierte Vergabeplattform geregelt und ermöglicht eine Kontrolle. Dennoch könnten Auftragnehmer versuchen, Einfluss auf Beschäftigte zu nehmen. Um diese Risiken zu minimieren, sind die Vergabeprozesse äußerst detailliert und exakt geregelt, und es gelten Unterschriften- und Vollmachtrichtlinien. Das Mehraugenprinzip wird im Rahmen der Vergabe angewandt, und ein externes Vergabemanagement wird eingesetzt. Des Weiteren wird der Schutz von sensiblen Daten sorgfältig sichergestellt. Risikobewertungen wurden durchgeführt, aus denen entsprechende Maßnahmen abgeleitet wurden.

Das Unternehmen arbeitet kontinuierlich daran, rechtswidriges Verhalten und Korruption zu verhindern und aufzudecken, um die gesetzlichen und ethischen Standards einzuhalten. Die diesbezüglichen Ziele wurden erreicht und Maßnahmen zur Risikominimierung wurden erfolgreich implementiert.

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.

a.) Zurzeit gibt es nur einen Standort in Berlin TXL. Eine Risikobewertung wurde erarbeitet. Auf der Grundlage wurden und werden die Mitarbeiter: innen geschult.
b.) In der Risikoanalyse wurden keine erheblichen Korruptionsrisiken ermittelt.

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.

a., b ,c, d: In der Tegel Projekt GmbH gab es 2022 keine Korruptionsvorfälle.

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

a. Erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich, und zwar:
i. Gesamtgeldwert erheblicher Bußgelder;
ii. Gesamtanzahl nicht-monetärer Sanktionen;
iii. Fälle, die im Rahmen von Streitbeilegungsverfahren vorgebracht wurden.

b. Wenn die Organisation keinen Fall von Nichteinhaltung der Gesetze und/oder Vorschriften ermittelt hat, reicht eine kurze Erklärung über diese Tatsache aus.

c. Der Kontext, in dem erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen auferlegt wurden.

a., b ,c: In der Tegel Projekt GmbH sind 2022 keine Fälle aufgetreten, die es erforderlich machten, Bußgelder zu zahlen. Das Unternehmen musste keine nicht-monetären Sanktionen leisten. Es wurde kein Fall von Nichteinhaltung der Gesetze und/oder Vorschriften ermittelt.

Deutscher NACHHALTIGKEITS Kodex

DNK-Erklärung 2022

Tempelhof Projekt GmbH

Leistungsindikatoren-Set	GRI SRS
Kontakt	Julia Hawlitschek

Columbiadamm 10, A2
12101 Berlin
Deutschland

+49 30 2000 374 121
+49 30 2000 374 505
julia.hawlitschek@thf-berlin.de

Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden Berichtsstandards verfasst:	GRI SRS

Inhaltsübersicht

Allgemeines

Allgemeine Informationen

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT
Strategie

1. Strategische Analyse und Maßnahmen
2. Wesentlichkeit
3. Ziele
4. Tiefe der Wertschöpfungskette

Prozessmanagement

5. Verantwortung
6. Regeln und Prozesse
7. Kontrolle

Leistungsindikatoren (5-7)

8. Anreizsysteme

Leistungsindikatoren (8)

9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

Leistungsindikatoren (9)

10. Innovations- und Produktmanagement

Leistungsindikatoren (10)

KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE
Umwelt

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen
12. Ressourcenmanagement

Leistungsindikatoren (11-12)

13. Klimarelevante Emissionen

Leistungsindikatoren (13)

Gesellschaft

14. Arbeitnehmerrechte
15. Chancengerechtigkeit
16. Qualifizierung

Leistungsindikatoren (14-16)

17. Menschenrechte

Leistungsindikatoren (17)

18. Gemeinwesen

Leistungsindikatoren (18)

19. Politische Einflussnahme

Leistungsindikatoren (19)

20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

Leistungsindikatoren (20)

Stand: 2022, Quelle: Unternehmensangaben. Die Haftung für die Angaben liegt beim berichtenden Unternehmen.

Die Angaben dienen nur der Information. Bitte beachten Sie auch den Haftungsausschluss unter www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzerklaerung

Heruntergeladen von www.nachhaltigkeitsrat.de

Allgemeines

Allgemeine Informationen

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

Die 2011 gegründete, landeseigene Tempelhof Projekt GmbH verantwortet im Auftrag der Senatsverwaltung für Stadtentwicklung, Bauen und Wohnen des Landes Berlin mit einem ca. 85-köpfigen Team die denkmalgerechte Planung, Sanierung, Erhaltung, Betrieb und schrittweise Öffnung des Flughafens Tempelhof. Der Flughafen Tempelhof ist Europas größtes Baudenkmal und hat eine bewegte Vergangenheit: Der Ort ist genauso untrennbar mit der Fluggeschichte der Welt verbunden wie mit den Schrecken des Nationalsozialismus, des Kalten Krieges, aber auch mit der großen Solidarität der Berliner Luftbrücke oder der Flüchtlingsunterbringung in den Hangars ab 2015. THF – wie das Flughafengebäude nach seinem alten Kürzel noch heute genannt wird – zählt mit seinen rund 300.000 m² Bruttogeschossfläche zu den größten Gebäuden der Welt und wurde 2011 von der Bundesingenieurkammer als „Historisches Wahrzeichen der Ingenieurbaukunst in Deutschland" ausgezeichnet. Berlin steht vor der Herausforderung das zwischen 1936 und 1941 erbaute und denkmalgeschützte Flughafengebäude mit der Dimension eines Stadtquartiers zu sanieren und in eine neue Nutzung zu überführen. THF soll in den kommenden Jahren einer der zentralen Orte Berlins für Kunst, Kultur, Kreativwirtschaft und öffentliche Verwaltung werden. Nicht nur die neue Nutzung steht bei der Sanierung im Fokus, sondern auch die Transformation des alten Flughafens in einen nachhaltigen, ressourcenschonenden und klimaneutralen Kultur- und Bürostandort. Eine Stadt in der Stadt, bunt und vielfältig mit Kunst, Kultur, Kreativwirtschaft, öffentlichen Nutzungen und Großevents. Große dauerhafte Magneten wie Museen sollen hier genauso Platz finden wie kleine kulturelle Interventionen. THF bietet damit den benötigten Raum, um interessante Synergien zwischen Nutzer:innen für den Standort und die Stadt entstehen zu lassen. Die Basis der künftigen Ausrichtung, Sanierung und Öffnung des Stadtquartiers ist die Vision 2030+, das Entwicklungskonzept für das Flughafengebäude und seine Außenflächen. Im Fokus dieser Entwicklung stehen die Menschen, für die sich der Ort Schritt für Schritt öffnet. Die künftige Entwicklung des Quartiers ist ein Generationenprojekt. Ganz besonders, da das Gebäude nie ganz fertig gestellt wurde und Teile noch heute im Rohbau sind. Mangelhafte Bauausführung zur Entstehungszeit sowie unzureichende Unterhaltung in den Jahrzehnten danach haben das denkmalgeschützte Gebäude nach Nutzungsende als Flughafen in einem schlechten Zustand hinterlassen. So wird das Ensemble während der

Grundsanierung und parallel fortgesetzter Nutzung in den nächsten Jahren eine offene Baustelle sein. Die etwa 2240 Quadratmeter großen Büroflächen der Tempelhof Projekt GmbH befinden sich im Flughafengebäude.

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.

Aspekt 1:
Aktuell verfolgt die Tempelhof Projekt GmbH noch keine Nachhaltigkeitsstrategie. Die Entwicklung einer Nachhaltigkeitsstrategie ist für 2024 geplant.

Aspekt 2: Ziel der Tempelhof Projekt GmbH ist es, das Flughafengebäude Tempelhof energetisch und baulich zu sanieren und für zukünftige Generationen als Standort für Kunst, Kultur und Kreativwirtschaft sowie für die Daseinsvorsorge (u.a. durch Vermietung von Büroräumen an die Polizei) nutzbar zu machen. Nachhaltigkeit ist dabei in allen wesentlichen Geschäftsaktivitäten relevant. Sie wird sowohl bei der allgemeinen Betriebsführung, der Sanierung des Gebäudes als auch beim technischen und inhaltlichen Betrieb der Immobilie beachtet. Folgende Handlungsfelder wurden als besonders relevant identifiziert: - Förderung der Gesundheit der Mitarbeitenden - Zufriedenheit der Mitarbeitenden - Vermeidung von Fluktuation - Arbeitszeitmodelle - Organisationsentwicklungsprojekt "Wilson" - Teilnahme an Nachhaltigkeitsanleihen - Weiterentwicklung des Projekts Technische Infrastruktur 2030 - Veranstaltungen mit Cradle to Cradle
Aspekt 3:
Genauere Standards und Ziele werden im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie 2024 entwickelt und integriert. Generell wird durch die Sanierung des Flughafens Tempelhof das denkmalgeschützte Areal für die Gesellschaft erhalten. Zudem ist es im Sinne der Ressourcenschonung nachhaltiger, das bestehende Bauwerk zu sanieren, als es durch einen Neubau zu ersetzen. Durch die Finanzierung des Vorhabens mit öffentlichen Mitteln wird das Areal des Flughafens Tempelhof für die Allgemeinheit geöffnet und unterliegt nicht einer Strategie der Gewinnmaximierung, sondern einer Strategie der Nutzenmaximierung.

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.

Aspekt 1: Die Tempelhof Projekt GmbH ist zu 100 Prozent im Besitz des Landes Berlin und damit vollständig abhängig von politischen Vorgaben, wie sie sich beispielsweise aus der aktuellen Koalitionsvereinbarung ergeben. Auftraggeber der Tempelhof Projekt GmbH ist die Senatsverwaltung für Stadtentwicklung, Bauen und Wohnen. Gesellschafter der Tempelhof Projekt GmbH ist das Land Berlin, vertreten durch die Senatsverwaltung für Finanzen. Beim Flughafen Tempelhof handelt es sich um einen Gebäudekomplex, der zum Teil noch während des Krieges zwischen 1936 und 1941 errichtet, aber nie fertiggestellt wurde. Heute ist der Flughafen Tempelhof ein stark sanierungsbedürftiges Baudenkmal, zudem ist ein Großteil der Flächen baurechtlich nicht genehmigt. Die Liegenschaft war auf eine autarke Versorgung mit einem eigenen Kraftwerk, einem Umspannwerk und einem Wasserwerk mit eigenen Tiefbrunnen ausgelegt. Diese Infrastruktur sowie die Bausubstanz sind an vielen Stellen marode und dringend sanierungsbedürftig. Das Vorfeld ist versiegelt, so dass auf einer Fläche von mehr als 260.000 Quadratmetern (inkl. Dachflächen) Regenwasser nicht versickern kann. Derzeit ist eines der Dächer begrünt. Viele der über 100 Dächer müssen saniert werden. Von den 200.000 Quadratmetern vermietbarer Fläche sind nur 129.000 Quadratmeter tatsächlich genehmigt. Das sind rund 65 Prozent der Gesamtnutzfläche. Für 74.000 Quadratmeter liegt inzwischen eine Baugenehmigung vor, weitere 55.000 Quadratmeter Veranstaltungsfläche haben eine Interimsgenehmigung als Versammlungsstätte. Ohne diese wären Veranstaltungen auf dem Flughafen Tempelhof nicht möglich. Für weitere 52.000 Quadratmeter vermieteter Fläche liegt keine baurechtliche Genehmigung vor. Der Flughafen Tempelhof, auf dem auch die Tempelhof Projekt GmbH ihren Sitz hat, ist umgeben von den Bezirken Tempelhof, Kreuzberg und Neukölln. Das Gelände grenzt an eine der größten Freiflächen Berlins.
Aspekt 2:
Die Hauptaktivitäten der Tempelhof Projekt GmbH umfassen drei Bereiche: 1. das Unternehmen selbst (hier sind vor allem die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter involviert), 2. die Sanierung des Gebäudeensembles, 3. der Betrieb und die Bewirtschaftung der Liegenschaft. Die drei Facetten haben unterschiedliche Auswirkungen auf die Themenfelder der Nachhaltigkeit. Die für die Tempelhof Projekt GmbH als wesentlich identifizierten Themenfelder

sind im Folgenden aufgeführt.

Wirkungs-richtung	Wesentliche Themen	ESG-Wirkung
Positiv	Die **Schaffung von Transparenz** nach innen und außen in Form von Nachhaltigkeit, die sich in den Unternehmenswerten widerspiegelt sowie der Schaffung von Richtlinien in Bezug auf Nachhaltigkeit	Unternehmens-führung
Positiv	Schaffung von **nachhaltigen Leitlinien für das Betreiben des Gebäudes und den Betrieb** des Unternehmens	Unternehmens-führung
Positiv	**Fokus auf Mitarbeitenden** - Mitarbeitendenzufriedenheit, Fluktuationsvermeidung und effizienteres Arbeiten	Sozial
Negativ	**Energie- und Ressourcenverbrauch**, besonders die Verringerung von Emissionen sowie der Erhalt und die Nutzung des Denkmals	Umwelt
Positiv	**Schaffung von Räumen** (Sanierung) Ermöglichung von Kultur (eigene Veranstaltungen und Schaffung von Räumen für die Stadtgesellschaft und Kultur), Bereitstellung von Räumen für die aktive Daseinsvorsorge (Vermietung von Räumen an die öffentliche Verwaltung)	Sozial
Positiv	Gewährleistung der **Betriebssicherheit**	Unternehmens-führung

Aspekt 3:

Die Tempelhof Projekt GmbH wird durch folgende Stakeholder:innen bezüglich ihrer Nachhaltigkeitsthemen beeinflusst:

Anforderungen	Auswirkungen	ESG-Wirkung
regulatorische Anforderungen	Relevant für die Sanierung der Gebäude (z.B. Brandschutz, Baurecht)	Unternehmens-führung
statische Anforderungen	Relevant für die Sanierung der Gebäude (z.B. höhere Naturgewalten - Schneelast)	Umwelt
Bedürfnisse der **Mietenden**	funktionsfähige Fläche und Infrastruktur und Betriebssicherheit	Unternehmens-führung
Anforderungen der **Besuchenden**	Unterhaltung, Transparenz und Betriebssicherheit	Sozial
Anforderungen des **Denkmalschutzes**	Erhalt eines einmaligen Denkmals	Unternehmens-führung
Anforderungen der **Stadtgesellschaft**	Die Nutzung des Standortes und Partizipationsmöglichkeiten	Sozial
die **Politik**	Sanierung für spezielle Nutzungen und Behalten der Entscheidungshoheit	Unternehmens-führung

Aspekt 4:
Für die Tempelhof Projekt GmbH wurden folgende Chancen und Risiken in Bezug auf die Nachhaltigkeit identifiziert:

Wirkungsrichtung	Nachhaltigkeitsthemen	ESG-Wirkung
Chance	Für die Projekt Tempelhof GmbH ergibt sich die Chance, 300.000 Quadratmeter Gebäudefläche für die Stadtgesellschaft und die staatliche Daseinsvorsorge nutzbar machen zu können.	Sozial
Chance	Es bietet sich bei der Sanierung des Flughafen Tempelhof die Möglichkeit, eine beispielhafte energetische Sanierung und Konversion eines Denkmals zu vollziehen, die als Leuchtturm der Liegenschaftstransformation dienen wird.	Umwelt
Chance	Außerdem bietet sich die Möglichkeit, einen öffentlichen Raum in einer privatisierten Stadtumgebung zu schaffen.	Sozial
Risiko	Es besteht gleichzeitig das Risiko des Verfalls der Liegenschaft aufgrund mangelnder Finanzierung und Nutzung.	Unternehmens-führung / Umwelt / Sozial

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.

Aspekt 1:
Die Tempelhof Projekt GmbH hat derzeit noch keine Nachhaltigkeitsstrategie, plant aber in 2024 eine solche zu entwickeln. Bereits jetzt trägt die Tempelhof Projekt GmbH mit ihrem Projekt TI 2030 zur Erreichung der Ziele des European Green Deal bei. Bis 2030 soll die Energieversorgung durch die Nutzung von Potenzialen aus Abwasser, Luft und Abwärme sowie durch die Umwandlung und effiziente Nutzung von Solarenergie sichergestellt werden. Gegenüber dem Basisjahr 1990 sollen so jährlich mindestens 12.000 Tonnen CO2 eingespart und die Emissionen um mindestens 64 Prozent gesenkt werden. Durch die Eigenproduktion der Restbedarfe von Wärme und Strom wird das denkmalgeschützte Gebäude bei Fertigstellung des Projekts TI 2030 nahezu klimaneutral. Kurzfristig ist die Entwicklung einer Nachhaltigkeitsstrategie und von Nachhaltigkeitszielsetzungen im Jahr 2024 geplant. Mittelfristig soll der Umbau des Flughafens Tempelhof zu einem nachhaltigen, ressourcenschonenden und klimaneutralen Kultur- und Bürostandort erreicht werden.

Aspekt 2:
Die Vision 2030+ bildet das Rückgrat nachhaltigen Handelns für alle Aktivitäten des Unternehmens. Die Vision 2030+ ist für den Flughafen Tempelhof ein strategisches und zukunftsorientiertes Leitbild zur Entwicklung und Bereicherung des Standorts. Die Vision 2030+ umfasst folgende Punkte:

1. Zukunftsentwicklung und Kommunikation:

Die Vision 2030+ zeigt den Weg der zukünftigen Entwicklung des Flughafens in einen Standort für Kunst, Kultur, Kreativwirtschaft und öffentliche Verwaltung auf. Zeitgleich ist sie Grundlage, um die Zukunftsvision von Tempelhof Flughafen (THF) in einem öffentlichen Diskurs weiterzuentwickeln und öffentlich zu kommunizieren.

2. Technische Infrastruktur:

Das Projekt "Technische Infrastruktur 2030" (TI 2030) ist die Planung und Umsetzung des Neubaus der technischen Infrastruktur des Gebäudes, einschließlich der zentralen Heizungsanlage, der Energieversorgung, der Wasserver- und Abwasserentsorgung und der Gebäudeautomation.

3. Nachhaltigkeit und Klimaschutz:

Ziel ist eine nachhaltige Gestaltung der technischen Infrastruktur im Rahmen des zukünftigen Nutzungskonzeptes und der Klimaschutzziele Berlins – also die

Klimaneutralität bis 2045. Mit dem Neubau der technischen Infrastruktur wird einerseits eine CO2-Reduktion von mindestens 64 Prozent gegenüber 1990 erreicht und da andererseits 78 Prozent der benötigten Energie für die Wärmeversorgung vor Ort durch erneuerbare Energien wie die Abwärme von Abwasser und Abluft bereitgestellt wird, wird der Flughafen mit der Umsetzung von TI 2030 nahezu klimaneutral.

4. Strategische Neuausrichtung und Organisation:

Unter dem Projektnamen „Wilson" wird eine strategische Neuausrichtung mit dem Ziel einer ergebnisorientierten und effektiven Aufgabenerfüllung erarbeitet und umgesetzt.

5. Öffnung und Diskurs:

Das Gebäude soll geöffnet werden. Das bedeutet unter anderem, dass Räume im Rahmen von Zwischennutzungen genutzt, die Inhalte des THF Narrativs sowie die Zukunftsvision vor Ort sichtbar und erlebbar gemacht, zur Diskussion gestellt und gemeinsam mit der Stadtgesellschaft weiterentwickelt werden.
Die Tempelhof Projekt GmbH hat derzeit noch keine expliziten Nachhaltigkeitsziele. Indirekt wurden im Zielbild 2022 Ziele mit nachhaltigem Inhalt definiert:

Ziele	Zielwerte	Wirkungsrichtung-ESG
Anteil von Frauen in Leitungspositionen	50%	Sozial
Anzahl von Beschäftigten mit Behinderung	2	Sozial
Klimaschutzziel	Projekt TI2030: - Zukünftige Senkung des Primärenergiebedarfs des Gesamtgebäudes durch den Einsatz erneuerbarer Energien und effizienter Anlagentechnik. Einsparung nach Planungen ca. 20.000 t CO2/a. - Durch den Ausbau der Ladeinfrastruktur wird Klimaschutz im Verkehrssektor begünstigt.	Umwelt
Umweltpolitisches Ziel	Projekt TI2030: - Zukünftige Effizienzsteigerungen der Wärme-, Kälte- und Stromversorgung durch die Einbeziehung der Abwärme aus Abwasser und Umwelt zur Senkung CO2-Ausstoß. - Erzeugung von 4100 MWh Strom durch die Belegung der Dachflächen mit Photovoltaikanlagen. - Umbau des Regenrückhaltebeckens zu einer Versickerungsfläche.	Umwelt
Ziel in Bezug auf Smart City	Projekt TI2030: - Durch die Verknüpfung der Anlagentechnik mit Hilfe der Gebäudeautomation werden Energiebedarf und Umwandlung abgestimmt und Energieverluste minimiert.	Umwelt

Aspekt 3:
Derzeit gibt es keine formulierten Nachhaltigkeitsziele, weshalb keine Erreichung der Nachhaltigkeitsziele kontrolliert wird. Die gesetzten Unternehmensziele, welche Nachhaltigkeitsthemen bedienen (siehe Tabelle Aspekt 2), werden jährlich vom Aufsichtsrat auf ihre Zielerreichung überprüft.

Aspekt 4:
2022 wurden die SDGs noch nicht offiziell mit den Zielen der Tempelhof Projekt GmbH verknüpft. Für die Entwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie ist dies allerdings geplant. Angestrebte Ziele werden die auf die folgenden SDGs abzielen: SDG 4 - Hochwertige Bildung SDG 7 - Bezahlbare und Saubere Energie SDG 9 - Industrie, Innovation und Infrastruktur SDG 10 - Weniger

Ungleichheit SDG 11 - Nachhaltige Städte und Gemeinden SDG 13 - Maßnahmen zum Klimaschutz

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.

Aspekt 1: Die Tempelhof Projekt GmbH (THP) ist verantwortlich für die denkmalgerechte Planung, Sanierung, Erhaltung sowie den Betrieb und die schrittweise Entwicklung des Flughafens Tempelhof. Dabei ist sie in folgenden Geschäftsfeldern tätig 1. Planen und Bauen Die THP führt zahlreiche Bau- und Sanierungsprojekte durch, um den Standort THF instand zu setzen und zu sanieren. 2. Strategische Entwicklung und Mitwirkung: Sie arbeitet an der strategischen Entwicklung des Standortes und konzentriert sich darauf, Einzelinteressen in ein sinnvolles Gesamtbild zu bringen und den Standort als Ganzes zukunftsfähig und resilient zu entwickeln.

3. Öffentlichkeitsarbeit und Kommunikation: Die THP schafft mit ihrem umfangsreichen Berichtswesen eine barrierefreie und transparente Kommunikation ihrer Geschäftstätigkeit. Zusätzlich werden Social-Media-Kanäle und die Internetseite des Unternehmens mit Informationen bespielt. Im Jahr 2022 wurden außerdem zahlreiche Veranstaltungen begleitet sowie eigene Projekte konzipiert und umgesetzt, zu denen die Öffentlichkeit geladen ist. Im Mittelpunkt stehen dabei die Aktivitäten am Standort, die denkmalgerechte Sanierung und die Zeitgeschichte des Flughafengebäudes.

4. Veranstaltungsmanagement: Die THP entwickelt das Areal zum zentralen Großveranstaltungsort Berlins. Dabei werden einerseits für Veranstaltungen nutzbare Flächen für Dritte zur Verfügung gestellt und der Betrieb gesichert, andererseits eigene Veranstaltungen durchgeführt.

5. Technische Infrastruktur und Energieeffizienz: Die THP entwickelt das Projekt „Technische Infrastruktur 2030" (TI 2030), welches die technische Infrastruktur des Gebäudes erneuert.

6. Denkmalschutz: Da es sich bei dem Gesamtkomplex um das größte Baudenkmal Europas handelt, trägt die THP wesentlich zum Denkmalschutz bei, indem sie das historische und baukulturelle Erbe des Flughafens Tempelhof bewahrt.

7. Barrierefreiheit und Digitalisierung: Die Tempelhof Projekt GmbH hat ihren Internetauftritt überarbeitet und legt dabei besonderen Wert auf

Barrierefreiheit und Datenschutz.

Zur Erreichung der Ziele in den genannten Geschäftsfeldern arbeitet die Tempelhof Projekt GmbH in Projekten. Innerhalb der Projekte beginnt die Wertschöpfungskette mit der Ausschreibung und Auswahl von Planern und ausführenden Firmen. Die Wertschöpfungskette endet mit der Fertigstellung eines Auftrages und der anschließenden weiteren Instandsetzung (Neuer Vergabekreislauf) oder der Vermietung der Flächen entsprechend der Unternehmensstrategie. Die Vergabestelle im kaufmännischen Bereich der THP beschafft die benötigten Leistungen entsprechend den Anforderungen der Fachbereiche und schließt Verträge mit geeigneten Partner:innen ab. Die Einhaltung der Vertragsbedingungen wird überwacht, Qualitätskriterien und Mindeststandards werden bei der Angebotsprüfung sichergestellt. Ab einer bestimmten Wertgrenze erfolgt eine Meldung an das Statistische Bundesamt. Entsprechend der Bedarfe aus den THP-Fachbereichen wendet die Vergabestelle für verschiedene Leistungen die gesetzlichen Vorgaben an und bedient sich dabei spezieller Formblätter, die Anforderungen an Umweltschutz, Abfallwirtschaft und Sozialstandards berücksichtigen. Für verschiedene Dienstleistungen wie beispielsweise Landschaftspflege, Sicherheit und technische Wartung werden Rahmenverträge genutzt.
Aspekt 2:
Die Tempelhof Projekt GmbH achtet bei allen wesentlichen Geschäftstätigkeiten auf Nachhaltigkeit und setzt sowohl bei der allgemeinen Unternehmensführung, der Sanierung des Gebäudes als auch beim technischen und inhaltlichen Betrieb der Liegenschaft verschiedene Maßnahmen um. Konkrete Nachhaltigkeitsziele werden jedoch erst mit der für 2024 geplanten Erarbeitung einer Nachhaltigkeitsstrategie formuliert. Bei der Vergabe von Aufträgen wird Nachhaltigkeit im Sinne von Produktqualität und Rechtskonformität bereits heute berücksichtigt. Als landeseigenes Unternehmen, in dem öffentliche Gelder eingesetzt werden, gilt es, sinnvolle und zukunftsfähige Qualitätsstandards nicht zu unterschreiten und diese gleichzeitig möglichst wirtschaftlich umzusetzen. Das Unternehmen ist verpflichtet, die Mindestanforderungen der Umwelt- und Sozialstandards des Berliner Ausschreibungs- und Vergabegesetzes (BerlAVG, bei Vergaben ab 10.000 € bzw. 50.000 € bei Bauleistungen) einzuhalten. Das bedeutet, dass ab den entsprechenden Wertgrenzen die ILO-Kernarbeitsnormen sowie Vorgaben zur Frauenförderung und zur Tariftreue bzw. zur Zahlung eines Mindestentgelts Vertragsbestandteil werden. Beauftragte Unternehmen müssen die Vertragsbedingungen nicht nur selbst einhalten, sondern auch sicherstellen, dass sie von beauftragten Subunternehmen ebenfalls eingehalten werden. Diese Verpflichtung ist schriftlich festzuhalten.

Aspekt 3:
Zu den Problemen im sozialen Bereich zählen vor allem die mangelnde Arbeitssicherheit und die Nichteinhaltung von Mindestlohnvorschriften und Arbeitnehmerrechten bei Bauaufträgen. Hierbei handelt es sich um übliche Risiken bei Bauaufträgen, denen durch das angewandte Vergaberecht mit

einem möglichst hohen Schutz entgegengewirkt wird. Darüber hinaus zählen zu den Risiken entlang der Wertschöpfungskette der Ausfall von Veranstaltungen aufgrund von Sanierungsarbeiten und Mietausfälle aufgrund fehlender Betriebsfähigkeit. Anfang 2022 führten zudem Veranstaltungsausfälle aufgrund von Corona zu Einnahmeverlusten. Einige Veranstaltungen finden aufgrund von Lärmschutzauflagen nicht mehr statt.

Aspekt 4:
Wenn bekannt ist, dass die oben genannten Risiken bei Lieferanten wahrscheinlich sind, wird kein Auftrag vergeben. Treten während der Zusammenarbeit Probleme auf, ist es Aufgabe der jeweiligen Fachabteilung, die Situation zu bewerten und entsprechend zu handeln. Dazu wird zunächst mit den Lieferanten kommuniziert und versucht, eine Lösung zu finden. Für jeden Vertrag gibt es einen verantwortlichen Projektmanager, die Kommunikation erfolgt in den Fachbereichen (z.B. Gesprächsrunden). Einheitliche Vorgaben für einen solchen Prozess gibt es nicht, da die Verträge sehr unterschiedlich sind.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Aspekt 1:
Die Verantwortung für Nachhaltigkeit soll ab 2023 beim neu geschaffenen CSR-Team liegen. Das CSR-Team soll aus Mitgliedern verschiedener, sich nicht überschneidender Fachbereiche bestehen. Strategie, Controlling und Analyse sollen ab 2023 durch das CSR-Team erarbeitet und mit der Geschäftsführung abgestimmt werden. Eine Stelle für eine:n Nachhaltigkeitsbeauftragte:n soll für 2024 im Stellenplan beantragt oder über Verschiebungen im Stellenpool geschaffen werden.

6. Regeln und Prozesse

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

Aspekt 1:
Bisher gibt es keine Nachhaltigkeitsstrategie, die im täglichen Handeln verankert ist. Die Entwicklung einer Nachhaltigkeitsstrategie ist für das Jahr 2024 geplant. Die Tempelhof Projekt GmbH hat im Februar 2022 das Organisationsentwicklungsprojekt "Wilson" gestartet, dessen Entwicklungsphase im August 2023 abgeschlossen sein wird. Hauptziel des Projektes ist die Entwicklung einer effizienten Aufbauorganisation, die das Unternehmen in die Lage versetzt, unter anderem nachhaltig und ressourcenschonend zu agieren. Als Grundlage für eine effiziente Ablauforganisation soll ein Kollaborationsmodell zur horizontalen Wertschöpfung eingeführt werden. Im Juli 2023 soll das Verbesserungsprojekt "Prozessinitiative 2023" starten, das zum Ziel hat, die Wertschöpfung in den drei Geschäftsfeldern prozessorientiert zu entwickeln und umzusetzen. Dies geschieht unter Berücksichtigung des Lean-Management-Ansatzes zur Ressourcenschonung und zur Förderung einer nachhaltigen und fokussierten Wertschöpfung.

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.

Aspekt 1-2:
Im Berichtsjahr 2022 wurden keine Leistungsindikatoren zur Steuerung und Kontrolle der Nachhaltigkeitsziele festgelegt. Mit der für 2023 geplanten Umstellung auf das Shopfloor-Management-System werden die Arbeitsbereiche selbst dazu angehalten, konkrete Zielplanungen und detaillierte Meilensteinplanungen vorzunehmen. Dies führt zu effizienteren Arbeitsabläufen und verringert Stress und Mehrarbeit bei den Mitarbeitenden. Genaue Leistungsindikatoren und Kontrollmechanismen sind mit der Entwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie 2024 geplant.

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.

a.
Die Tempelhof Projekt GmbH hat es sich zur Aufgabe gemacht, den geschichtsträchtigen Flughafen Tempelhof zu einem Standort für Raum für Kultur, Kreativität und Gesellschaft zu entwickeln. Dies soll durch die Verbindung von Denkmalschutz, Sanierung und Erneuerung gelingen und den Flughafen damit zu einem Modellprojekt machen. Der Wert des Unternehmens liegt im Erhalt des geschichtsträchtigen Ortes, in der vorbildlichen technischen Sanierung für mehr Klimaschutz und in der Bereitstellung von Räumen für ein sozial nachhaltiges Milieu. Die Tempelhof Projekt GmbH ist der Geschichte und der Zukunft des Ortes verpflichtet. Durch den Erhalt des Gebäudes bleibt die Geschichte auch für zukünftige Generationen erlebbar. Der Ort ist verbunden mit der Geschichte der Luftfahrt, den Schrecken des Nationalsozialismus, des Kalten Krieges, aber auch mit der großen Solidarität der Berliner Luftbrücke oder der Unterbringung von Flüchtlingen in den Hangars von 2015 bis 2019 und ab 2022. Damit ist der Flughafen Tempelhof ein Ort der Berliner und der Weltgeschichte des 20. Jahrhunderts und soll als

historischer Lernort dienen. Einen solchen außerschulischen Lernort, an dem die NS-Herrschaft, die Nachkriegszeit und die Teilung Berlins sowie Aspekte der DDR-Geschichte gleichermaßen erarbeitet und erlebt werden können, gibt es im Berliner Stadtgebiet kein zweites Mal. Durch den Erhalt des Gebäudes wird die Geschichte bewahrt, die Nutzung als Flughafen wird jedoch durch andere Nutzungen abgelöst. Heute ist das Flughafengebäude bereits Standort für die Polizei, verschiedene Senatsverwaltungen, landeseigene Unternehmen, die Kreativwirtschaft, (Jugend-)Clubs, eine Universität, verschiedene Handwerker und vieles mehr. Der Flughafen Tempelhof ist auch Veranstaltungsort für Events wie die Marathonmesse oder internationale Kunstausstellungen. Auch die temporäre kulturelle Nutzung für Konzerte, Ausstellungen, Kunst- und Sportmessen sowie Sportveranstaltungen ist möglich. Regelungen zum Lärmschutz ermöglichen, dass einer der wenigen Standorte für Großveranstaltungen in Berlin mit mehr als 90.000 Besucher*innen sozial verträglich bespielt werden kann. Neben dem Fokus auf die soziale Nachhaltigkeit wird großer Wert auf die ökologische Nachhaltigkeit und den Beitrag zur Klimaneutralität Berlins gelegt. Unter dem Projekttitel "TI 2030" (Technische Infrastruktur 2030) sollen die Emissionen des Gebäudebetriebs minimiert und der Standort perspektivisch als nachhaltiger Energieerzeuger ausgestattet und vorbereitet werden.

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.

Aspekt 1: Da derzeit noch keine Nachhaltigkeitsziele formuliert sind, gibt es keine Verknüpfung von Anreizsystemen mit der Erreichung von Nachhaltigkeitszielen. Eine solche Verknüpfung ist auch nach der Formulierung von Nachhaltigkeitszielen nicht vorgesehen. Die Geschäftsführung ist an Zielvereinbarungen gebunden, die vom Aufsichtsrat beschlossen werden. Die zu erreichenden Ziele sind ein Anteil von 50 Prozent Frauen in Führungspositionen und zwei Prozent Beschäftigte mit Behinderung. Weitere Ziele für das Jahr 2022 beziehen sich auf das Projekt TI 2030 (Technische Infrastruktur 2030) und damit auf die Umsetzung der energetischen Sanierung. Mit Abschluss des Projekts sollen mindestens 64 Prozent der Emissionen des Gebäudebetriebs gegenüber 1990 vermieden werden. Thematische Schwerpunkte sind Klimaschutz, Umweltpolitik und Smart City. Konkret wurde das Gesamtschadstoffgutachten im Jahr 2022 fertiggestellt. Damit ist ein

Meilenstein für die weitere Planung der Sanierung des Flughafengebäudes und der Erneuerung der Infrastruktur erreicht. Darüber hinaus soll der Betrieb aufrechterhalten und das Öffnungsprojekt Tower THF abgeschlossen werden sowie die Nutzung der Hangars und Freiflächen im Einklang mit den laufenden Baumaßnahmen und der Fokussierung auf Veranstaltungen mit kulturellem Inhalt erfolgen. Das Erreichen der Ziele führt zu Bonuszahlungen, die in einen unternehmenseigenen Topf fließen. Mit diesen Geldern werden unter anderem Werkstudierende und Praktikant:innen finanziert. Mit der Erstellung der Nachhaltigkeitsstrategie 2024 sollen explizite Nachhaltigkeitsziele formuliert werden.
Aspekt 2: Die Einhaltung der Ziele der Geschäftsführung wird durch den Aufsichtsrat kontrolliert. Die Zielerreichung der Gesellschaft (THP) wird durch den Auftraggeber überprüft. Durch den Eigentümer der THP, dem Land Berlin, werden jährlich qualifizierte Zielbilder zur Wirtschaftsplanung vorgegeben, die zunehmend den Anspruch einer nachhaltigen Entwicklung bzw. insbesondere die Erreichung gesteckter klimaschutzorientierter Ziele verdeutlichen.
Aspekt 3:
Die Erreichung der Ziele ist unabhängig von Nachhaltigkeitskriterien relevant.

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.

a.
i.
Es gibt keine gesonderte Vergütungspolitik. Die Vergütung der Geschäftsführung erfolgt in Festanstellung mit einem Fixgehalt und einer

Erfolgsprämie. Im Jahr 2022 wurden durch Bundesinitiativen wie die Energiekostenpauschale und die Corona-Prämie Zuschüsse gewährt. Diese sind nicht die Regel.

ii.
Es werden weder Anstellungsprämien noch Zahlungen als Einstellungsanreiz gezahlt.

iii.
Es wurden keine Abfindungen bezahlt.

iv.
Es bestehen keine Rückforderungsansprüche.

v.
Das Unternehmen beteiligt sich mit den gesetzlich vorgegebenen Raten an der Rentenversicherung der Mitarbeiter:innen. Damit werden keine eigenen Produkte angeboten, es findet alleinig Entgeltumwandlung statt.

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.

a.
Im Berichtsjahr 2022 betrug das Verhältnis 3,3.

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.

Aspekt 1:
Die relevanten Anspruchsgruppen wurden im Austausch mit dem Auftraggeber und den Fachbereichen identifiziert.

Aspekt 2:
Folgende Anspruchsgruppen wurden in den verschiedenen Tätigkeitsbereichen identifiziert:

Art der Tätigkeit	Anspruchsgruppen
Sanierungstätigkeit	das Baumanagement
	die Planer
	die Entwickler
	der Denkmalschutz
Auftraggeber:in und Zuwendungsgeber:in	das Land Berlin
Anstoßgeber:in	Stadtgesellschaft
Betrieb	Mieter:innen
	Besucher:innen
	Mitarbeiter:innen
	Dienstleister:innen

Aspekt 3:
Je nach Intensität der Zusammenarbeit mit der jeweiligen Anspruchsgruppe findet der Dialog in formalisierten Terminen oder informellen Zwischenabsprachen statt. Der Austausch mit der Stadtgesellschaft findet bei Veranstaltungen oder über Kontaktformulare statt, das Feedback wird direkt an die Fachbereiche weitergeleitet. Die Bürgerschaft hat jedoch keinen formalisierten Platz im Stakeholdermanagement. Die Ergebnisse aus diesen Berührungspunkten sollen in die Weiterentwicklung des Nachhaltigkeitsmanagements einfließen, sobald ein solches integriert ist.

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.

a.
i.
Viele Themen werden in der Organisation bereits aufgegriffen und gelebt, jedoch finden die Abstimmungen oft informell statt, da die Mitarbeiter in ihren eigenen Arbeitsbereichen ausgelastet sind und es 2022 keine Stelle für CSR-Themen gab. Zum einen ist die Einrichtung einer solchen Stelle geplant, damit CSR-Themen formalisiert und strategisch verfolgt werden können. Darüber hinaus sind für die kommenden Perioden Mitarbeiterbefragungen sowie die Einrichtung einer Meldestelle entsprechend der Anforderungen des Hinweisgeber-Schutzgesetzes geplant.

ii.
Als landeseigenes Unternehmen steht die Tempelhof Projekt GmbH im ständigen Austausch mit internen und externen Akteur:innen. Zu den internen Anspruchsgruppen gehören die Mitarbeiter:innen und das Land Berlin als Eigner und Auftraggeber. Zu den externen Anspruchsgruppen gehören die breite Öffentlichkeit, Dienstleister:innen, Kooperationspartner:innen, Geschäftspartner:innen sowie Behörden. Alle zwei Wochen findet eine Mitarbeitendenrunde statt, bei der aktuelle Themen von Geschäftsführung und Mitarbeiter:innen gleichermaßen bespielt werden. Im Rahmen des Organisationsentwicklungsprojektes Wilson finden außerordentliche Mitarbeitendenversammlungen und Großworkshops, sowie das Format Townhall-Meeting statt, um Fragen zur Implementierung der neuen Arbeitsprozesse zu stellen. Außerdem werden Jahresgespräche zur MA-Entwicklung durchgeführt. Mit externen Anspruchsgruppen findet regelmäßiger (ggf. projektbezogener) Austausch statt. Bei diesen geht es zum Beispiel um Bauprojekte, Denkmalbelange (Obere und Untere Denkmalschutzbehörde), Mietanfragen oder das Eventgeschäft (Jour Fixes). Ebenfalls finden regelmäßig festgelegte Austauschtermine mit dem Auftraggeber in verschiedenen Konstellationen statt. Projektbezogen steht die Tempelhof Projekt GmbH auch mit anderen Senatsverwaltungen in regelmäßigem Austausch, ebenso wie mit Initiativen, die sich für Feld und Gebäude engagieren. Es gibt allerdings keinen offiziellen Partizipationsprozess, um die Stadtbevölkerung in die Planungen zu integrieren: Wenn es um ‚Beteiligung' in der Stadtentwicklung geht, ist meistens der Aushandlungsprozess zwischen Stakeholder:innen oder Akteur:innen bzw. Interessen gemeint. Der Auftraggeber sieht aktuell von einer vollwertigen Beteiligung der Stadtgesellschaft als Akteur:in ab. Austausch findet beispielsweise während Veranstaltungen oder über eine Kooperation mit dem Torhaus Berlin e. V. im alten Pförtnerhäuschen und der Floating University beim Regenwasserrückhaltebecken statt. Die beiden Projekte sind Pilotprojekte für die kooperative Entwicklung am Standort und Reallabore für die Zusammenarbeit mit der Zivilgesellschaft. In beiden Projekten ging es im Jahr 2022 um eine Verstetigung der Kooperation: Wie kommen die Strukturen und Prozesse einer landeseigenen Entwicklungsgesellschaft mit den kreativen Ideen der Berliner Stadtgesellschaft fruchtbar zusammen? Oft sind gegenseitiges Verständnis sowie ungewöhnliche Lösungen für

Herausforderungen gefragt. Die Zusammenarbeit wird in diversen Berichtsformen für Aufsichtsrat, Fördermittelgeber und das Abgeordnetenhaus sowie im Geschäftsbericht festgehalten.

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.

Aspekt 1: Die Produkte des Unternehmens liegen in der Gebäudesanierung und im Gebäudebetrieb. Insbesondere die Sanierung des denkmalgeschützten Gebäudes und die im Projekt TI 2030 geplante Umstellung auf eine neue Energieversorgung mit Photovoltaikanlage und Niedertemperaturheizkreislauf sind als innovativ zu bewerten und wirken sich positiv auf die ökologischen Nachhaltigkeitsziele aus, da sie zu erheblichen Ressourceneinsparungen führen. Konkret werden nach Abschluss des Projekts TI 2030 gegenüber dem Referenzjahr 1990 64% CO2 eingespart, auf den Dachflächen des Flughafengebäudes Photovoltaikanlagen installiert und 1,2 km effiziente Stark- und Schwachstromnetze verlegt sein. Die Innovation liegt in der denkmalgerechten Sanierung der technischen Infrastruktur. Darüber hinaus ist die Anwendung des Berliner Schwammstadtprinzips vorgesehen, um das Regenwasser der großen Fläche nutzbar zu machen und dem Grundwasser zuzuführen. Bislang wird der Niederschlag der rund 550.000 Quadratmeter versiegelten Fläche des Flughafengebäudes (Dach und Vorfeld) und des Friesenstraßenkiezes einschließlich eines Teils des Columbiadamms in Rückhaltebecken gesammelt und bei starken Regenfällen ungefiltert in den Landwehrkanal geleitet. Geplant ist, eine Versickerungsfläche mit einem Teich zu schaffen, dies wirkt sich positiv auf die ökologische Nachhaltigkeit aus, spart Kosten für die Kanalnutzung und schafft in der Lilienthalstraße auf einer naturnahen Fläche ein Naherholungsbereich für die Berliner Bevölkerung. Da auch am Finanzmarkt ökologische und soziale Fragen immer stärker in das Zentrum der Überlegungen aller Beteiligten rücken, hat die Tempelhof Projekt GmbH 2022 im Rahmen der Vorbereitungen für die erste Nachhaltigkeitsanleihe des Landes Berlin für 2023 auch das Projekt TI 2030 angemeldet. Das Projekt wird allerdings erst für die zweite Nachhaltigkeitsanleihe in der Kategorie „Energieeffizienz" des Landes vorgesehen. Soziale Nachhaltigkeitsaspekte werden durch die Sanierung des geschichtsträchtigen Gebäudes angesprochen, da der Ort, z.B. im Rahmen der Bildungsangebote der THP für die Stadtgesellschaft und darüber hinaus

erlebbar ist. Die Sanierung und der Betrieb des Standortes ermöglicht die Nutzung des Gebäudes für kulturelle oder soziale Angebote, z.B. durch eigene Veranstaltungen oder Veranstaltungen der Stadtgesellschaft oder privater Veranstalter. Insgesamt haben im Jahr 2022 415.000 Besucher:innen den Standort für Veranstaltungen besucht. Ebenso stellt die Tempelhof Projekt GmbH Räume für die aktive Daseinsvorsorge zur Verfügung, da sie Räume an die öffentliche Verwaltung vermietet.
Aspekt 2:
Das "Labor Tempelhof", das von der THP unterstützt wird, organisiert in Eigeninitiative nachhaltige Veranstaltungsreihen und Nachhaltigkeitsevents, um weitere Produkt- und Veranstaltungsinnovationen zu fördern. Auch die Sanierung der Immobilie und das Produktmanagement unterliegen dem Effizienzgedanken. Das Projekt TI 2030 wurde von der Tempelhof Projekt GmbH initiiert und nicht von externen Stellen vorgegeben. Auch hier ist der Innovationsgedanke die treibende Kraft.
Aspekt 3: Die Tempelhof Projekt GmbH verlängert durch ihre Innovationsprozesse und -aktivitäten die Lebenszyklen ihrer Produkte erheblich. Das Gebäude kann durch Sanierung und Umnutzung weit über seinen Lebenszyklus hinaus genutzt werden. Die Bedürfnisse vorhandener Mieter:innen werden in die Sanierungsplanung integriert. Auch bisher ungenutzte Gebäudeflächen werden ob ihres schlechten Zustandes saniert. In diesem Fall werden die allgemeinen Bedarfe bei der Sanierung berücksichtigt.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11
Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen.

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

Im Jahr 2022 gab es keine Finanzanlagen. Für mögliche Finanzanlagen in den Folgejahren wird die Einführung einer Auswahlprüfung nach ökologischen oder sozialen Kriterien umgesetzt.

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.

Aspekt 1: Die wichtigste beanspruchte natürliche Ressource ist Gas, da es als Wärmequelle für die Beheizung des Gebäudes verwendet wird. Neben dem Büro- und Veranstaltungsverbrauch ist auch die Aufrechterhaltung des Warmwasserkreislaufes eine wesentliche Bedarfsquelle. Das Gebäude ist derzeit mit Gebäudetechnik aus der ersten Hälfte des 20. Jahrhunderts ausgestattet, so dass insbesondere bei der Aufrechterhaltung des Warmwasserkreislaufes Energieeinsparpotenziale bestehen. Im Zuge des Neubaus der Technischen Gebäudeausrüstung (TI 2030) kann dieses Potenzial ausgeschöpft werden.
Im Zuge dessen fallen Baumaßnahmen in unterschiedlichem Umfang an. Die dabei in Anspruch genommenen natürlichen Ressourcen sind derzeit nicht erfasst.
Aspekt 2:
2022 wurden keine Daten über die für die Sanierung verwendeten Ressourcen erhoben. Ab dem Geschäftsjahr 2024 wird eine Nachhaltigkeitsstrategie für das Bestandsgebäude und die dazugehörige Liegenschaft erarbeitet. Dabei werden unter anderem Themen wie Ressourcenschonung, Denkmalschutz und Nutzungsszenarien miteinander abgewogen und die Ergebnisse bei einer zukünftigen Inwertsetzung berücksichtigt. Auch für andere Bereiche der Unternehmensaktivitäten (z.B. Eventgeschäft) sowie für das Unternehmen selbst werden Nachhaltigkeitsstrategien entwickelt.

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.

Aspekt 1, 3-4:
Für die Ressourceneffizienz wurden bisher keine numerischen Ziele definiert. Im Zusammenhang mit der Ressourceneffizienz ist das Ziel die Sanierung der technischen Infrastruktur unter dem Projekt TI 2030. Dabei werden nicht einzelne Gebäudeteile, Stockwerke, Hangars oder Büros betrachtet, sondern das gesamte Flughafengebäude und die umliegenden Flächen wie Vorfeld, Parkplätze und Ehrenhof. Historisch gesehen ist der THF – wie jeder Flughafen – ein Verkehrsbau, der über eine zentrale Versorgungsinfrastruktur verfügt, zu der ein eigenes Heizkraftwerk und ein Wasserwerk gehören. Ähnlich wie bei Wohngebäuden, die an ein meist unterirdisches Versorgungsnetz für Wasser, Wärme und Strom angeschlossen sind, sind auch die einzelnen Gebäudeteile des Flughafens an diese zentrale Versorgungsinfrastruktur des Flughafens angeschlossen, die das gesamte Gebäude durchzieht. Wie energieeffizient der einzelne Gebäudeteil sein kann, hängt demnach nicht nur von den verwendeten Heizkörpern, Armaturen und Stromabnehmern in den Büros oder Hangars ab, sondern bereits von der internen Infrastruktur, die am Gebäudeteil ankommt.
Wesentliche Bemühungen des Unternehmens liegen in der Umsetzung der technischen Sanierung bis 2030. Der Denkmalschutz stellt dabei eine besondere Rolle dar, da sowohl die Gebäudehülle als auch die Innenräume unter Denkmalschutz stehen. Durch die Bewältigung dieser Hürden wird das Projekt zu einem Leuchtturm und Vorbild für die energetische Sanierung von Baudenkmälern. Die Fachbereiche entscheiden über ihren jeweiligen Bedarf und welche Ressourcen nachgefragt werden. Dies geschieht zur Sicherung der Produktqualität, da das Wissen der jeweiligen Fachbereiche berücksichtigt wird. Mit der energetischen Gebäudesanierung, deren Umsetzung bis 2030 geplant ist und die sich im Berichtsjahr 2022 in der zweiten Leistungsphase nach HOAI, sprich der Vorplanung, befand, ist der ressourcenschonende Betrieb der Gebäude ein zentrales Ziel. Produkte wie LED-Beleuchtung werden von einem Hersteller bezogen, um einen vereinfachten und ressourcenschonenden Austausch von Einzelteilen zu ermöglichen.
Wesentliche Risiken, die sich aus der Geschäftstätigkeit ergeben, sind, dass im Rahmen der Sanierungstätigkeit keine langfristigen, d.h. nachhaltigen Lösungen umgesetzt werden bzw. maximal effiziente Lösungen aufgrund des Denkmalschutzes nicht umsetzbar sind. Darüber hinaus verbraucht der Betrieb

des Gebäudes (Vermietung und Veranstaltungen) zwangsläufig Ressourcen, wobei insbesondere der Veranstaltungsbereich das Risiko der Ressourcenverschwendung in Form von Einwegartikeln birgt. Die Fachbereiche prüfen und vermeiden diese Risiken im Rahmen ihrer Möglichkeiten und steuern einen Ressourcenverbrauch, der in einem angemessenen Verhältnis zum Nutzen einer Tätigkeit steht. Konkrete Ziele in Bezug auf Ressourceneffizienz sind mit der Erstellung der Nachhaltigkeitsstrategie 2024 geplant.
Aspekt 2:
Der sparsame Umgang mit Ressourcen wird bei den meisten Projekten konsequent berücksichtigt. Beispiele hierfür sind die Sanierung der Gebäudehülle, die Installation einer Photovoltaikanlage auf dem Dach sowie die Erneuerung der technischen Infrastruktur, die eine dezentrale Energieerzeugung über Wärmepumpen und Blockheizkraftwerke sowie eine Regenwassernutzung vorsieht. All diese Maßnahmen tragen zur Energieeffizienz und Ressourcenschonung bei. Einsparungspotentiale bei den verwendeten Leuchtmitteln und Armaturen wurden und werden im Zuge der Gebäudeinstandhaltung kontinuierlich genutzt, während die Sanierung der technischen Infrastruktur bis 2030 abgeschlossen sein soll.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

Leistungsindikator GRI SRS-301-1: Eingesetzte Materialien
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

a.
i.
Derzeit werden keine Daten über die im Rahmen der Geschäftstätigkeit verwendeten nicht erneuerbaren Materialien erhoben. Eine Erhebung der eingesetzten nicht erneuerbaren Materialien ist derzeit nicht geplant, dies kann sich mit der Erstellung der Nachhaltigkeitsstrategie im Jahr 2024 ändern.

ii.
Derzeit werden keine Daten über die im Rahmen der Geschäftstätigkeit verwendeten erneuerbaren Materialien erhoben. Eine Erhebung der eingesetzten erneuerbaren Materialien ist derzeit nicht geplant, dies kann sich mit der Erstellung der Nachhaltigkeitsstrategie im Jahr 2024 ändern.

Leistungsindikator GRI SRS-302-1: Energieverbrauch
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus nicht erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.

b. Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.

c. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen den gesamten:
i. Stromverbrauch
ii. Heizenergieverbrauch
iii. Kühlenergieverbrauch
iv. Dampfverbrauch

d. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen die/den gesamte(n):
i. verkauften Strom
ii. verkaufte Heizungsenergie
iii. verkaufte Kühlenergie
iv. verkauften Dampf

e. Gesamten Energieverbrauch innerhalb der Organisation in Joule oder deren Vielfachen.

f. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

g. Quelle für die verwendeten Umrechnungsfaktoren.

a. Der Kraftstoffverbrauch des Unternehmens betrug für das Jahr 2022 insgesamt 84.597,8 GJ. Der Kraftstoffverbrauch ist in zwei Bereiche zu unterteilen: Gasverbrauch für Heizenergie und Kraftstoffverbrauch für das Firmenfahrzeug, welches mit fossilem Brennstoff betrieben wird. Der Gasverbrauch für die gesamte Liegenschaft (inklusive Mieter:innen im gesamten Flughafengebäude) betrug im Jahr 2022 84.592,8 GJ. Für die Büroflächen des Unternehmens betrug der Gasverbrauch 81,72 GJ. Das Unternehmen betreibt einen Firmenwagen, welcher durch den Verbrauch von 166,71 Liter Benzin im Jahr 2022 einen Heizwert von 5,04 GJ verbraucht hat.
c.
i.
Der Stromverbrauch für die gesamte Liegenschaft (inklusive der Mieter:innen im Flughafengebäude) betrug im Jahr 2022 6.647.879 MWh. Für die

Büroflächen des Unternehmens betrug der Stromverbrauch 56.811 KWh.

ii.
Der Gasverbrauch für die gesamte Liegenschaft (inklusive der Mieter:innen im Flughafengebäude) betrug im Jahr 2022 23.498 MWh. Der Gasverbrauch für die Büroflächen des Unternehmens betrug 22,7 MWh.

f.
Der Heizenergieverbrauch für die Büroflächen wurde über eine Umlage nach Quadratmetern berechnet. Aufgrund der zentralen Beschaffung und Verteilung über die intern vernetzte Infrastruktur sind an dieser Stelle derzeit keine genaueren Angaben möglich.

Leistungsindikator GRI SRS-302-4: Verringerung des Energieverbrauchs

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Umfang der Verringerung des Energieverbrauchs, die als direkte Folge von Initiativen zur Energieeinsparung und Energieeffizienz erreicht wurde, in Joule oder deren Vielfachen.

b. Die in die Verringerung einbezogenen Energiearten: Kraftstoff, elektrischer Strom, Heizung, Kühlung, Dampf oder alle.

c. Die Grundlage für die Berechnung der Verringerung des Energieverbrauchs wie Basisjahr oder Basis/Referenz, sowie die Gründe für diese Wahl.

d. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

a.
Durch die Absenkung der Vorlauftemperaturen und die Abschaltung nicht genutzter Bereiche sowie die Anpassung der Heizkurve konnten im Jahr 2022 4.904 MWh (17.658 GJ) eingespart werden, was einer Einsparung von 18 Prozent gegenüber dem Vorjahr entspricht. Beim Stromverbrauch konnten durch den Einbau effizienter Leuchtmittel im Dezember 2022 im Vergleich zum Vorjahr ca. 0,62 MWh eingespart werden.

b.
Durch die Absenkung der Vorlauftemperaturen und die Abschaltung nicht genutzter Bereiche konnte Gas (Brennstoff) eingespart werden. Außerdem konnte durch die Installation effizienterer Beleuchtungskörper Strom eingespart werden.

c.

Die Basis für die Berechnung der Reduktion des Energieverbrauchs ist das Jahr 2021, also das Jahr vor diesem Bericht, um die Ergebnisse des Jahres 2022 zu verdeutlichen.

d.
Die Werte wurden durch Vergleich der Jahresabschlüsse ermittelt.

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 Entnahmequellen.

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

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

a.
v.
Einschließlich der Mieter wurden in der gesamten Liegenschaft 48,137 Megaliter Wasser verbraucht. In den Büroflächen des Unternehmens wurden davon 0,241 Megaliter Wasser verbraucht. Das Wasser wurde von den BWB geliefert.

Leistungsindikator GRI SRS-306-3 (2020): Angefallener Abfall
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtgewicht des anfallenden Abfalls in metrischen Tonnen sowie eine Aufschlüsselung dieser Summe nach Zusammensetzung des Abfalls.

b. Kontextbezogene Informationen, die für das Verständnis der Daten und der Art, wie die Daten zusammengestellt wurden, erforderlich sind.

a.
Im Jahr 2022 wurde am gesamten Standort eine Altpapiertonne mit 480 Liter Fassungsvermögen pro Woche geleert. Dies entspricht bei einem Gewicht von 0,2 Tonnen pro Kubikmeter einem Gesamtverbrauch von ca. 5 Tonnen pro Jahr. Zusätzlich wurden im Jahr 2022 6080 Liter Gewerbeabfall pro Woche entleert. Dies entspricht bei einem Gewicht von 442 kg pro Leerung einem Gesamtverbrauch von 22.936 Tonnen. Im Jahr 2022 wurden ca. 470 Tonnen Boden gewaschen, d.h. für die Wiederverwertung aufbereitet. Detaillierte Zahlen für die THP werden nicht erfasst.
b.
Die Umrechnungen zur Altpapiertonne basieren auf Umrechnungsfaktoren des Statistischen Landesamt Bayerns (https://www.statistik-bw.de/DatenMelden/Formularservice/33_A_Umrechnungsfaktoren.pdf). Die Umrechnungen zum Gewerbeabfall basieren auf Daten des AK CSR der Initiative Mehrwert.

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.

Aspekt 1:
Die wichtigsten Emissionsquellen sind die Abgase bei der Wärmeerzeugung und die Stoffe, die beim Umgang mit Schadstoffen und Abfällen entstehen. Die bauzeitlich bedingte mangelnde Wärmedämmung der Gebäude beeinflusst maßgeblich die Menge der zu erzeugenden Wärme und damit die Höhe der daraus resultierenden Emissionen. Die anfallenden Abfälle ergeben sich im Wesentlichen aus der fortschreitenden Sanierung des Standortes. Derzeit gibt es keine CO2-Bilanz des Unternehmens, da vor allem Scope 3 Emissionen, also

die der verarbeiteten Baumaterialien, zurzeit nicht erhebbar sind. Eine solche Bilanzierung ist in Zukunft geplant.

Aspekt 2, 4-5:
Derzeit gibt es noch keine offiziellen Ziele. Diese werden im Rahmen der zu erarbeitenden Nachhaltigkeitsstrategie 2024 festgelegt. In diesem Zusammenhang werden auch entsprechende Einsparungsberechnungen folgen.

Aspekt 3: Das Unternehmen ist bestrebt, die Energieeffizienz des Standortes kontinuierlich zu verbessern. Energieeinsparungen in den Bereichen Heizung und Beleuchtung wurden bereits umgesetzt. So wurde die Heizleistung in wenig frequentierten Bereichen stark reduziert und in den übrigen Bereichen auf 19 Grad Raumtemperatur eingestellt. Diese Maßnahmen an der Heizungsanlage führten zu Einsparungen von über 30 Prozent. Bei der Beleuchtung wurden folgende Optimierungen vorgenommen: - 23 Altleuchtkörper wurden demontiert und modernisiert. - Hochdruck-Quecksilberdampflampen wurden durch energieeffiziente LED-Leuchten ersetzt. Dadurch hat sich der Energieverbrauch halbiert und die Lebensdauer der Leuchten verzehnfacht.

Das in Planung befindliche Projekt „Technische Infrastruktur 2030" (TI 2030) ist ein zentrales Element der Energieeffizienzstrategie. Es umfasst die Modernisierung der zentralen Heizungsanlage und die Nutzung von Potenzialen aus Abwasser und Abwärme sowie von Sonnenenergie zur Stromerzeugung mittels Photovoltaik. 78 Prozent der Wärme wird zukünftig über Wärmepumpen aus der Abwärme von Abwasser, U-Bahn und Umgebungsluft bereitgestellt. Der Rest wird aus Biogas und Ökostrom erzeugt.

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 CO_2-Äquivalent.

b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO_2, CH_4, N_2O, FKW, PFKW, SF_6, NF_3 oder alle.

c. Biogene CO_2-Emissionen in Tonnen CO_2-Äquivalent.

d. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
i. der Begründung für diese Wahl;
ii. der Emissionen im Basisjahr;
iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.

e. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.

f. Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.

g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

a-g:
Zurzeit können mangels einer CO2-Bilanz keine Angaben zu Treibhausgasemissionen getätigt werden. Der Zeitpunkt für die Erstellung einer CO2-Bilanz wird im Jahr 2024 diskutiert, so dass keine Aussage darüber getroffen werden kann, wann eine Berichterstattung möglich ist.

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 CO_2-Äquivalent.

b. Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasierten indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO_2-Äquivalent.

c. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO_2, CH_4, N_2O, FKW, PFKW, SF_6, NF_3 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.

a-g:
Zurzeit können mangels einer CO2-Bilanz keine Angaben zu Treibhausgasemissionen getätigt werden. Der Zeitpunkt für die Erstellung einer CO2-Bilanz wird im Jahr 2024 diskutiert, so dass keine Aussage darüber getroffen werden kann, wann eine Berichterstattung möglich ist.

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 CO_2-Äquivalenten.

b. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO_2, CH_4, N_2O, FKW, PFKW, SF_6, NF_3 oder alle.

c. Biogene CO_2 -Emissionen in Tonnen CO_2-Äquivalent.

d. Kategorien und Aktivitäten bezüglich sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3), die in die Berechnung einbezogen wurden.

e. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
i. der Begründung für diese Wahl;
ii. der Emissionen im Basisjahr;
iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.

f. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.

g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

a-g:
Zurzeit können mangels einer CO_2-Bilanz keine Angaben zu Treibhausgasemissionen getätigt werden. Der Zeitpunkt für die Erstellung einer CO2-Bilanz wird im Jahr 2024 diskutiert, so dass keine Aussage darüber getroffen werden kann, wann eine Berichterstattung möglich ist.

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 CO_2 Äquivalenten.

b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO_2, CH_4, N_2O, FKW, PFKW, SF_6, NF_3 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.

a-e:
Durch Energiesparmaßnahmen, wie die Absenkung der Vorlauftemperatur der Heizung und das Abschalten der Heizung in nicht genutzten Bereichen, konnten Energie und damit Emissionen eingespart werden. Da jedoch keine CO2-Bilanz für 2022 erstellt wurde, kann über die Höhe der eingesparten Emissionen keine Aussage getroffen werden.

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.

Aspekt 1:
Die Tempelhof Projekt GmbH hält sich an die geltenden arbeitsrechtlichen Standards des Landes Berlin und legt besonderen Wert auf den Arbeits- und Gesundheitsschutz. Ein Beauftragter für Arbeitssicherheit führt regelmäßige Begehungen durch, wobei die Büroräumlichkeiten des Unternehmens überprüft werden (Bildschirmabstände, Licht, Sitzmöbel). Darüber hinaus wurden während der COVID-19-Pandemie umfangreiche Maßnahmen zur Einhaltung der Coronarichtlinien ergriffen, u.a. kostenlose Vorsorgeuntersuchungen und die Umgestaltung von Arbeitsplätzen. Das Arbeitsumfeld wird durch eine gut ausgestattete Teeküche, ergonomische Büromöbel und andere Einrichtungen unterstützt. Die THP verfügt über keinen Betriebsrat und keine institutionalisierten Mitbestimmungsmöglichkeiten. Missstände werden im Alltag erkannt und behoben. Für die Gesundheitsförderung werden keine konkreten Zielsetzungen festgelegt, dies kann sich mit der Erstellung einer Nachhaltigkeitsstrategie im Jahr 2024 ändern.

Aspekt 2-3: In einer Kleingruppe wurde Handlungsbedarf identifiziert, der zur Einrichtung einer Meldestelle und einer Mitarbeiter:innenbefragung führte. Dies ist ein Beispiel für die Beteiligung der Mitarbeiter:innen am Nachhaltigkeitsmanagement durch informelle Vereinbarungen. Das Gesundheitsmanagement steht allen Mitarbeiter:innen zur Verfügung. Neben Vorsorgeuntersuchungen werden auch Leistungen wie Grippeschutzimpfungen angeboten. Im Zuge der Coronapandemie wurde allen Mitarbeitenden mobiles Arbeiten ermöglicht, auch jetzt steht diese Möglichkeit allen Mitarbeitenden offen. Zudem gibt es neben Yoga-Angeboten weitere Angebote, die zum Wohlbefinden der Arbeitnehmer:innen beitragen. Darüber hinaus werden alle Überstunden erfasst. Unter dem Projektnamen "Wilson" wurde 2022 eine strategische Neuausrichtung der Organisation erarbeitet. Diese führte zu einer klaren Aufteilung der Aufgaben und Projekte und führte klare Prozesse ein, die

den Arbeitsalltag der Kolleg:innen entlasten. Es findet alle zwei Wochen eine Mitarbeitendenversammlung statt, sowie Townhall-Meetings, um Mitarbeitende über aktuelle Entwicklungen zu informieren und Feedback abzuholen. Außerdem wurden ein Sommerfest und eine Weihnachtsfeier im Jahr 2022 für die Mitarbeitenden veranstaltet.
Aspekt 4:
Die Tempelhof Projekt GmbH ist nicht international tätig. Aufgrund des für die Tempelhof Projekt GmbH geltenden Vergaberechts werden Ausschreibungen teilweise EU-weit durchgeführt. Gerade im Hinblick auf den geltenden Denkmalschutz sind internationale Expertise und Kooperationen besonders erwünscht.

Aspekt 5:
Das Hauptarbeitsrisiko für die Mitarbeiter:innen der Tempelhof Projekt GmbH besteht in den Baustellenbegehungen, für die persönliche Schutzausrüstung bereitgestellt wird. Ansonsten beziehen sich die Risiken auf Bürotätigkeiten, bei denen die Risiken durch Kontrollen minimiert werden.

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.

Aspekt 1, 3:
Obwohl Chancengleichheit und Vielfalt im Unternehmen bereits Ziele der Tempelhof Projekt GmbH sind, werden diese derzeit nicht durch Kennzahlen gemessen. Ebenso ist die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein Ziel der Tempelhof Projekt GmbH. Die zu vergebenden Stellen werden nach den Fähigkeiten der Bewerber:innen besetzt. In individuellen Gehaltsvereinbarungen wird eine angemessene Bezahlung erreicht.

Aspekt 2: Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird aktiv gefördert. Neben der Möglichkeit des mobilen Arbeitens bietet die Tempelhof Projekt GmbH flexible Arbeitszeiten inklusive Kernarbeitszeiten an. Die Einstellung erfolgt nicht nach Geschlecht, sondern nach Qualität und Leistung. Die Tempelhof Projekt GmbH nimmt Rücksicht auf Schwerbehinderte, auch wenn die Räumlichkeiten nicht vollständig barrierefrei sind. Die Tempelhof Projekt GmbH bietet in erster Linie akademische Stellen an. Ebenso können Praktika absolviert werden und die Tempelhof Projekt GmbH bietet Werkstudent:innentätigkeiten an. Keine Altersgruppe ist ausgeschlossen. Ein

dreistufiges Bewerbungsverfahren soll die Chancengleichheit bei der Einstellung geeigneter Mitarbeiter: innen gewährleisten.

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.

Aspekt 1:
Angestrebt wird ein Frauenanteil in Leitungspositionen von 50% und ein Anteil von 2% Menschen mit Behinderung. Für die Weiterbildung gibt es derzeit keine Zielvorgaben. Es gibt jedoch für jeden Bereich eigene Weiterbildungsbudgets. Ziel ist es, die Beschaffung stärker zu digitalisieren. Rechnungen sind davon ausgenommen.
Aspekt 2: Weiterbildungen werden auf individuellen Wunsch gewährt. Mobiles Arbeiten und Gleitzeit sind ebenfalls möglich. Das betriebliche Gesundheitsmanagement steht allen Mitarbeitenden zur Verfügung. Dieses beinhaltet jährliche Vorsorgeuntersuchungen und weitere Angebote wie Grippeschutzimpfungen. Darüber hinaus werden interne Weiterbildungen im Rahmen des Onboardings angeboten und keine Altersgruppe im Unternehmen ausgeschlossen.
Aspekt 3:
Im Jahr 2022 arbeiten vier Menschen mit Behinderung bei der Tempelhof Projekt GmbH, dies entspricht über 4% der Beschäftigten. Die Führungspositionen sind zu 60 Prozent mit Frauen besetzt. Damit werden die Zielvorgaben übertroffen.

Aspekt 4:
Die Tempelhof Projekt GmbH spürt den Fachkräftemangels und unternimmt viel, um als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen zu werden.

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.

a.

i.

Im Jahr 2022 wurden keine Todesfälle aufgrund von arbeitsbedingten Verletzungen dokumentiert.

ii.

Im Jahr 2022 wurden zwei Arbeitsunfälle dokumentiert, die zu einer Krankschreibung von mehr als drei Tagen führten.

iii.

Im Jahr 2022 wurden vier leichte arbeitsbedingte Verletzungen dokumentiert.

iv.

Die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen sind Wegeunfälle und Stürze.

v.

Es werden keine Daten über die Anzahl der gearbeiteten Stunden für alle Angestellten erhoben.

b.

Keine Angaben möglich, da keine Daten erhoben werden.

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.

a.

Alle Informationen zur Arbeitssicherheit, einschließlich Notfallplan, Betriebsanweisungen und Verantwortlichkeiten, sowie die

Arbeitsschutzunterweisung 2022 sind integraler Bestandteil der Einarbeitung neuer Mitarbeiter und jederzeit im Intranet verfügbar. Dies gilt auch für alle relevanten Informationen zum Gesundheitsschutz. Zusätzlich gibt es Kontaktmöglichkeiten zum "Institut für Arbeits- und Sozialhygiene Stiftung", um die Gesundheit, Sicherheit und das Wohlbefinden der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewährleisten. Die Beteiligung der Mitarbeiter an der Weiterentwicklung erfolgt durch informelle Absprachen im Arbeitsalltag oder formelle Besprechungen.

Leistungsindikator GRI SRS-404-1 (siehe G4-LA9): Stundenzahl der Aus- und Weiterbildungen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Es können keine Angaben gemacht werden. Aus- und Weiterbildungen werden in Einzelfällen (nach Anfrage) für alle Mitarbeitenden genehmigt, jedoch erfolgt keine Erfassung des Zeitaufwands. Eine Erhebung des Zeitaufwands ist derzeit nicht geplant, dies kann sich mit der Erstellung der Nachhaltigkeitsstrategie im Jahr 2024 ändern.

Leistungsindikator GRI SRS-405-1: Diversität
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Prozentsatz der Personen in den Kontrollorganen einer Organisation in jeder der folgenden Diversitätskategorien:
i. Geschlecht;
ii. Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;
iii. Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

b. Prozentsatz der Angestellten pro Angestelltenkategorie in jeder der folgenden Diversitätskategorien:
i. Geschlecht;
ii. Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;
iii. Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

a.

i.
Im Berichtsjahr 2022 waren 60% der Führungspositionen mit Frauen und 40% mit Männern besetzt.

ii.
Im Berichtsjahr 2022 sind alle Führungskräfte über 50 Jahre alt.

iii.
Keine.

b.
i.
Im Berichtsjahr 2022 waren 52,4% der Beschäftigten weiblich und 47,6% männlich.

ii.
Im Berichtsjahr 2022 waren 1,9% der Beschäftigten jünger als 30 Jahre, 55,4% zwischen 30 und 50 Jahre alt und 42,7% älter als 50 Jahre.

iii.
Im Berichtsjahr 2022 hatten 4,7% der Beschäftigten eine Behinderung.

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.

a.
Es sind für den Berichtszeitraum 2022 keine Diskriminierungsvorfälle bekannt.

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.

Aspekt 1-2:
Der Schutz der Menschenrechte sowie die Verhinderung von Kinder- und Zwangsarbeit sind für die Tempelhof Projekt GmbH von großer Bedeutung. Sie achtet daher die Menschenrechte und verhält sich menschenrechtskonform. Auch in der Zusammenarbeit mit ihren Partner:innen ist es ihr wichtig, dass diese die Menschenrechte achten und verschiedene Richtlinien und Standards einhalten. Die Tempelhof Projekt GmbH vergibt Leistungen an Bieter:innen, die in einer Eigenerklärung die Einhaltung der darauf bezogenen gesetzlichen Vorgaben bestätigen. So regeln z.B. die ILO-Kernarbeitsnormen Sozialstandards im Rahmen der Welthandelsordnung, die menschenwürdige Arbeitsbedingungen und einen ausreichenden Schutz gewährleisten sollen. Konkret behandeln die ILO-Kernarbeitsnormen folgende Aspekte: (1) Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen, (2) Beseitigung der Zwangsarbeit, (3) Abschaffung der Kinderarbeit, (4) Verbot der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf sowie (5) Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit. Die Standards sind dem BerlAVG zugeordnet, d.h. sie werden bei Liefer- und Dienstleistungen ab 10.000 € netto und bei Bauleistungen ab 50.000 € netto relevant. Eine Beauftragung ohne entsprechende Bestätigung in Form einer Eigenerklärung ist ausgeschlossen.

Aspekt 4:
Aus der Geschäftstätigkeit der Sanierung ergeben sich einerseits Risiken für die Mitarbeitenden der Baufirmen, als auch für diejenigen die Produkte für die bauliche Sanierung herstellen (bspw. Steinbrüche etc.). Ziel ist es, durch die Einhaltung der Richtlinien Risiken für das eigene Unternehmen zu minimieren und darüber hinaus die menschenrechtskonforme Herstellung von Produkten zu unterstützen. In den Geschäftsbereichen Vermietung und Veranstaltungen bestehen keine wesentlichen Risiken, die negative Auswirkungen auf die Menschenrechte haben könnten.

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“.

a.
Es wurden keine Investitionsvereinbarungen getroffen.

b.
Deutschland / Berlin ist der einzige Standort der Tempelhof Projekt GmbH. Die Einhaltung der Menschenrechte wird durch gesetzliche und betriebliche Regelungen sichergestellt. Dementsprechend gibt es keine Investitionsvereinbarungen der THP oder ihrer Vertragspartner:innen. Es besteht jedoch eine Verpflichtung für beauftragte Dritte zur Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen als Teil der Vertragsbedingungen (Vergabeunterlagen) gemäß BerlAVG ab 10.000 € bzw. 50.000 € bei Bauausschreibungen. Die Aufträge werden überwiegend an Unternehmen in Deutschland vergeben.

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.

a.
Berlin ist der einzige Standort der Tempelhof Projekt GmbH. Die Einhaltung der Menschenrechte wird durch gesetzliche und betriebliche Vorgaben sichergestellt. Eine Überprüfung der Tempelhof Projekt GmbH oder ihrer Vertragspartner:innen durch die Vergabestelle findet daher nicht statt. Allerdings gibt es die Verpflichtung für beauftragte Dritte zur Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen als Teil der Vertragsbedingungen (Vergabeunterlagen)

gemäß BerlAVG ab 10.000 € bzw. 50.000 € bei Bauausschreibungen. Die Aufträge werden überwiegend an Unternehmen in Deutschland vergeben.

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.

a.
Das Berliner Ausschreibungs- und Vergabegesetz (BerlAVG) definiert klare Vorgaben ab den entsprechenden Auftragswerten. Hierzu gehören die Einhaltung der ILO-Kernsarbeitsnormen, Tariftreue und die Zahlung von Mindestentgelt sowie Frauenförderung durch die Auftragnehmer:innen. Stichprobenartig werden Kontrollen durchgeführt. Genaue Zahlen liegen nicht vor, da keine Daten zur Auswertung erhoben werden. Eine Erhebung der Daten ist derzeit nicht geplant, dies kann sich mit der Erstellung der Nachhaltigkeitsstrategie im Jahr 2024 ändern.

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.

a.
Soziale Auswirkungen werden nicht untersucht. Da hierzu keine Daten erhoben werden, können keine Aussagen getroffen werden. Es wurden jedoch keine

signifikanten oder wesentlichen negativen sozialen Auswirkungen festgestellt. Positive Auswirkung ist die Beschäftigung von Arbeitnehmer:innen und damit die Schaffung bzw. der Erhalt von Arbeitsplätzen. Im Fokus stehen hier insbesondere Arbeitsplätze im Kultur- und Kreativbereich sowie Arbeitsplätze im sozialen Bereich, die durch die Mietzinsverbilligung gefördert werden können. Eine Erhebung der Daten ist derzeit nicht geplant, dies kann sich mit der Erstellung der Nachhaltigkeitsstrategie im Jahr 2024 ändern.

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.

Aspekt 1: Das Produkt der Tempelhof Projekt GmbH ist die Sanierung, Entwicklung und der Betrieb des Flughafengebäudes Tempelhof für die Allgemeinheit. Die übergeordnete Unternehmensstrategie zielt dabei unter anderem auf das Gemeinwohl ab. Konkrete Maßnahmen sind die Unterbringung von gemeinnützigen Organisationen zu vergünstigten Mietkonditionen und die Durchführung von kulturhistorischen Ausstellungen oder Messen, die erinnerungskulturelle Arbeit, Gebäudeführungen und der Tag des offenen Denkmals. Darüber hinaus dient das Gebäude der Daseinsvorsorge durch die Vermietung an staatliche Einrichtungen wie die Berliner Polizei. Der Dialog wird insbesondere mit der Denkmalschutzbehörde gesucht, findet aber im Sinne von Interessenbekundungen mit breiten Akteursgruppen statt.
Zudem erfolgt die Sanierung der Wärmeversorgung, des Stromnetzes und der Regenentwässerung im Sinne einer ökologischen Sanierung.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

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

a. den zeitanteilig abgegrenzten, unmittelbar erzeugten und ausgeschütteten wirtschaftlichen Wert, einschließlich der grundlegenden Komponenten der globalen Tätigkeiten der Organisation, wie nachfolgend aufgeführt. Werden Daten als Einnahmen-Ausgaben-Rechnung dargestellt, muss zusätzlich zur Offenlegung folgender grundlegender Komponenten auch die Begründung für diese Entscheidung offengelegt werden:
i. unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert: Erlöse;
ii. ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert: Betriebskosten, Löhne und Leistungen für Angestellte, Zahlungen an Kapitalgeber, nach Ländern aufgeschlüsselte Zahlungen an den Staat und Investitionen auf kommunaler Ebene;
iii. beibehaltener wirtschaftlicher Wert: „unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert“ abzüglich des „ausgeschütteten wirtschaftlichen Werts“.

b. Der erzeugte und ausgeschüttete wirtschaftliche Wert muss getrennt auf nationaler, regionaler oder Marktebene angegeben werden, wo dies von Bedeutung ist, und es müssen die Kriterien, die für die Bestimmung der Bedeutsamkeit angewandt wurden, genannt werden.

a.
i.
Die Erlöse belaufen sich auf 8.865.834,96€. Diese setzen sich aus 8.775.958,64€ Umsatzerlösen und 89.876,32€ sonstigen betriebliche Erträgen zusammen.

ii.
Im Jahr 2022 wurden 5.889.473,67 € für Personalaufwendungen gezahlt. Dieser Betrag setzt sich zusammen aus 4.942.725,73 € für Löhne und Gehälter sowie 946.747,94 € für soziale Abgaben und Aufwendungen für Altersversorgung. Darüber hinaus wurden Abschreibungen auf immaterielle Vermögensgegenstände des Anlagevermögens und Sachanlagen in Höhe von 232.712,11 € sowie sonstige betriebliche Aufwendungen in Höhe von 2.033.047,28 € getätigt. Die gezahlten Steuern vom Einkommen und vom Ertrag belaufen sich im Berichtsjahr auf 215.148,48 €.

iii.
Es kam im Jahr 2022 zu einem Jahresüberschuss von 495.453,42€.

b.
Die Tempelhof Projekt GmbH unterliegt den gesetzlichen und verordnungsrechtlichen Anforderungen an Unternehmen des Landes Berlin hinsichtlich der Dokumentation und Transparenz von Wirtschaftsdaten.

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.

Aspekt 1-3:
Die landeseigene Tempelhof Projekt GmbH bewegt sich zwar im politischen Raum, es findet jedoch keine direkte politische Arbeit statt. Die Tempelhof Projekt GmbH kann als landeseigenes Unternehmen keinen Einfluss auf die Gesetzgebung nehmen. Neben dem Haushalts- und Vergaberecht hat die Tempelhof Projekt GmbH die Vorgaben des Bau- und Arbeitsschutzes zu berücksichtigen, sie beachtet die Landeshaushaltsordnung und den Denkmalschutz. Die Vergabe von Aufträgen wird durch das EU-Vergaberecht und die EU-Vergaberichtlinien beeinflusst.

Aspekt 4:
Die Tempelhof Projekt GmbH ist in verschiedenen Zusammenschlüssen von Berliner Unternehmen wie den Zukunftsorten und der Mehrwert-Initiative aktiv. Gegenseitige Unterstützung und Austausch stehen hier im Vordergrund. Es gibt Arbeitsgruppen, die zu unterschiedlichen Themen zusammenarbeiten. Darüber hinaus werden gemeinsame Veranstaltungen und gemeinsame Initiativen wie z.B. “Wer radelt am meisten” organisiert.

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.

a.
Es wurden keine monetären oder Sachspenden an Parteien geleistet.

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.

Aspekt 1:
Das Zuwendungsrecht ist in der Landeshaushaltsordnung zu berücksichtigen. Darüber hinaus sind dem Hauptausschuss des Landes Berlin Fortschrittsberichte über die Projektentwicklung bzw. Vorlagen zu einzelnen Projekten vorzulegen. Grundsätzlich unterliegt die Tempelhof Projekt GmbH gesetzlichen und satzungsmäßigen Vorgaben, wie die zur Verfügung stehenden Mittel zu verwenden sind. Für diese Mittel besteht eine Berichtspflicht, um Korruption vorzubeugen. Auch die Landeshaushaltsordnung schreibt der Tempelhof Projekt GmbH vor, wie die zur Verfügung gestellten Mittel zu verwenden sind. Dies bezieht sich allerdings nur auf den Verwendungszweck. Bei der Auswahl der Projektpartner:innen und der Dienstleister:innen ist die Tempelhof Projekt GmbH im Rahmen des wettbewerblichen Verfahrens autonom und kann frei entscheiden.

Aspekt 2: Grundsätzlich werden alle Prozesse durch ein

Mitzeichnungsverfahren und das Vier-Augen-Prinzip kontrolliert. Die Einhaltung dieser Vorgaben wird bei der Vergabe geprüft. Darüber hinaus finden jährlich Sonderprüfungen im Auftrag der Geschäftsführung statt. In den Beschaffungsprozessen der Tempelhof Projekt GmbH werden alle (vergaberechtlichen) Entscheidungen eines Vorgangs begründet, dokumentiert und nach Abschluss archiviert. Hierfür gibt es eigene Vergabevermerke, die bei jedem Vorgang von den Verantwortlichen der Fachabteilungen und teilweise der Vergabestelle auszufüllen sind. Darüber hinaus werden Verträge nur mit geeigneten Partner:innen abgeschlossen. Die Anwendung des Vergaberechts soll durch die Gebote der Gleichbehandlung, Nichtdiskriminierung und Transparenz einen fairen Wettbewerb zwischen den bietenden Unternehmen sicherstellen und Korruption und Vetternwirtschaft wirksam verhindern. Darüber hinaus besteht eine Berichtspflicht über die Verwendung der Haushaltsmittel. Es findet eine Kontrolle durch den Auftraggeber, das Abgeordnetenhaus, den Aufsichtsrat und die Senatsverwaltung statt. In diesem Zusammenhang werden die Hinweise zum Beteiligungsmanagement und -controlling der Senatsverwaltung für Finanzen berücksichtigt. Zukünftig sollen zudem Compliance-Richtlinien verstärkt werden. Diese enthalten Vorgaben für das Verhalten der Mitarbeiter:innen.

Aspekt 3:
Mit der organisatorischen Neuausrichtung im Sinne des Projekts Wilson wird Compliance ab 2023 in den Verantwortungsbereich "Corporate Services" fallen. Im Berichtsjahr 2022 war der Bereich der Geschäftsleitung zugeordnet.

Aspekt 4:
Eine erste Compliance-Richtlinie wurde 2021 erarbeitet. Die Geschäftsführung lebt diese in einer Vorbildfunktion. Der Verhaltenskodex und die Antikorruptionsrichtlinie der Tempelhof Projekt GmbH sind Bestandteil eines im Aufbau befindlichen Compliance Management Systems. Die Geschäftsführung, die Bereichsleitung und die Mitarbeiter:innen der Tempelhof Projekt GmbH verpflichten sich zur Einhaltung des Verhaltenskodex und der Antikorruptionsrichtlinie.

Aspekt 5:
Das Ziel, alle Vergaben rechtskonform zu gestalten, wurde im Jahr 2022 erreicht. Es sind keine Korruptionsfälle bekannt.

Aspekt 6:
Das Risiko liegt in der Absprache zwischen zwei Parteien außerhalb der Unternehmensprozesse. Diese Risiken können jedoch nahezu ausgeschlossen werden, wenn alle gesetzlichen und internen Vorschriften eingehalten werden. Ein potenzielles Risiko liegt in der wiederholten Vergabe von Aufträgen an dieselben Organisationen.

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.

a.
Die Tempelhof Projekt GmbH verfügt über nur eine Betriebsstätte, die geprüft wurde.

b.
Das größte Korruptionsrisiko besteht bei der Tempelhof Projekt GmbH bei der Vergabe von Dienst- und Bauleistungen. Eine Risikominimierung erfolgt durch die Vergabe von Aufträgen nach Vergaberecht einschließlich dem BerlAVG durch die Vergabestelle. Dies bedeutet, dass die Fachbereiche keine eigenen Aufträge für Leistungen vergeben, was das Korruptionsrisiko weiter reduziert.

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.

a.
Es sind in dem Berichtszeitraum 2022 keine Korruptionsvorfälle 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 Streitbeilegungsverfahren vorgebracht wurden.

b. Wenn die Organisation keinen Fall von Nichteinhaltung der Gesetze und/oder Vorschriften ermittelt hat, reicht eine kurze Erklärung über diese Tatsache aus.

c. Der Kontext, in dem erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen auferlegt wurden.

a.
Es sind in dem Berichtszeitraum keine Missachtungen von Gesetzen und Vorschriften bekannt.

Deutscher NACHHALTIGKEITS Kodex

DNK-Erklärung 2022

Vivantes - Netzwerk für Gesundheit GmbH

Leistungsindikatoren-Set	GRI SRS
Kontakt	Vivantes Netzwerk für Gesundheit GmbH Büro der Geschäftsführung Sarah Hofer Aroser Allee 72-76 13407 Berlin Deutschland nachhaltigkeit@vivantes.de

Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden Berichtsstandards verfasst:	GRI SRS

Deutscher NACHHALTIGKEITS Kodex

Vivantes

Inhaltsübersicht

Allgemeines

Allgemeine Informationen

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT
Strategie

1. Strategische Analyse und Maßnahmen
2. Wesentlichkeit
3. Ziele
4. Tiefe der Wertschöpfungskette

Prozessmanagement

5. Verantwortung
6. Regeln und Prozesse
7. Kontrolle

   Leistungsindikatoren (5-7)
8. Anreizsysteme

   Leistungsindikatoren (8)
9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

   Leistungsindikatoren (9)
10. Innovations- und Produktmanagement

    Leistungsindikatoren (10)

KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE
Umwelt

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen
12. Ressourcenmanagement

    Leistungsindikatoren (11-12)
13. Klimarelevante Emissionen

    Leistungsindikatoren (13)

Gesellschaft

14. Arbeitnehmerrechte
15. Chancengerechtigkeit
16. Qualifizierung

    Leistungsindikatoren (14-16)
17. Menschenrechte

    Leistungsindikatoren (17)
18. Gemeinwesen

    Leistungsindikatoren (18)
19. Politische Einflussnahme

    Leistungsindikatoren (19)
20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

    Leistungsindikatoren (20)

Stand: 2022, Quelle: Unternehmensangaben. Die Haftung für die Angaben liegt beim berichtenden Unternehmen.

Die Angaben dienen nur der Information. Bitte beachten Sie auch den Haftungsausschluss unter www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzerklaerung

Heruntergeladen von www.nachhaltigkeitsrat.de

Allgemeines

Allgemeine Informationen

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

Als größter kommunaler Krankenhauskonzern Deutschlands ist die Vivantes – Netzwerk für Gesundheit GmbH (nachfolgend Vivantes) seit 21 Jahren auf dem Berliner Krankenhausmarkt etabliert.
Unter dem Dach des Vivantes Netzwerks wird Patient*innen die ganze Bandbreite qualitativ hochwertiger medizinischer und pflegerischer Versorgung geboten. Rund ein Viertel der stationären Patient*innen in Berlin – in der stationären Psychiatrie sogar rund 40 Prozent – werden jedes Jahr in einer von über 110 Kliniken und Instituten von Vivantes behandelt. Das Leistungsspektrum umfasst die Versorgung von Menschen in praktisch allen Lebenssituationen, in denen medizinische und/oder pflegerische Behandlung, Versorgung und Unterstützung erforderlich ist. Stationär wie ambulant, in der Notfallversorgung wie bei geplanten, vorbereiteten Eingriffen oder in der langfristigen Betreuung. Dies gewährleisten die Facharztpraxen in der Vivantes MVZ GmbH, die acht Klinika mit sieben Rettungsstellen und ein geriatrisches Fachkrankenhaus. Dort werden Hochleistungsdiagnostik und -behandlungen einschließlich aller pflegerischer und therapeutischer Maßnahmen bis zur Entlassung durchgeführt. Darüber hinaus betreut Vivantes in seinen 19 Pflegeheimen und 3 Kurzzeitpflegeeinrichtungen Menschen im meist fortgeschrittenen Alter. Auch in der letzten Lebensphase steht Vivantes für eine menschenwürdige Begleitung im Vivantes Hospiz. Alle dazu unmittelbar notwendigen nicht-medizinischen und infrastrukturellen Leistungen werden innerhalb von Vivantes in spezialisierten Tochtergesellschaften erbracht.

Die Gesundheitsversorgung der Zukunft wird digitaler, ambulanter, spezialisierter und individueller auf den einzelnen Menschen zugeschnitten sein. Vor dem Hintergrund dieser Mega-Trends übernimmt Vivantes als Landesunternehmen die Verantwortung, in Berlin die gesundheitliche Versorgungslandschaft der Zukunft mitzugestalten. Ziel ist eine ganzheitliche Präventions- und Versorgungskette, welche die Patient*innen in den Mittelpunkt stellt. Den Weg weist die Strategie „Vivantes 2030". Die Schwerpunkte sind in sechs strategischen Handlungsfeldern definiert, deren Umsetzungsschritte und Zielparameter den Mitarbeiter*innen Orientierung für ihr tägliches Handeln bieten. Sechs definierten Handlungsfelder bilden den Kern der Strategie.
Im Rahmen des (1) Handlungsfeldes Patient*innenzentrierung werden Behandlungskonzepte, Prozesse, Systeme und Infrastrukturen konsequent an den Bedürfnissen der Menschen ausgerichtet, so dass die gesamte Begegnung mit Vivantes zu einem positiven Behandlungsergebnis und einem positivem Behandlungserlebnis führt.
Einen weiteren Schwerpunkt in der strategischen Ausrichtung bildet das (2) Handlungsfeld Portfolio. Die stetigen Veränderungen der Möglichkeiten und Ansprüche an die medizinische und pflegerische Versorgung erfordern eine fortschreitende Spezialisierung im Netzwerk – digital, ambulant und stationär, teilweise auch zentralisiert. Ein erklärtes Ziel von Vivantes ist dabei, das Kompetenzprofil der einzelnen Standorte und Regionen so zu stärken, dass Kompetenzzentren mit einer Strahlkraft auch über Berlin hinaus entstehen und gleichzeitig in den Gesundheitszentren die kieznahe Versorgung erhalten bleibt.
Arbeitswelten attraktiv gestalten und Ausbildung fördern sind die Kernelemente des (3) Handlungsfeldes „Arbeitswelten". Ziel ist die Implementierung einer strategischen Personalbedarfsplanung und lebensphasengerechten Personaleinsatzplanung, Maßnahmen zur Personalbindung bis hin zum Aufbau einer Arbeitgebermarke. Die Ausbildung für Pflege und Funktionsdienste soll darüber hinaus weiter ausgebaut werden. Die digitale Vernetzung mit Patient*innen zur Unterstützung eines

ganzheitlichen, intersektoralen Behandlungsgeschehens – von der Prävention bis hin zur Nachsorge – schafft dabei wesentliche Voraussetzungen für Maßnahmen in der Patientenversorgung.
Mit dem (4) Handlungsfeld „Prozesse & Digitalisierung" werden diese Themen dezidiert in der Unternehmensstrategie verankert und vorangetrieben. Hierbei geht es um Prozesseffizienz, Prozesssteuerung sowie die Digitalisierung sinnhafter & erfolgsversprechender Prozessschritte Unterstützt wird die unternehmensinterne Digitalisierungsstrategie durch die Transformationsbegleitung des Ressorts Personal- und Organisationsentwicklung.
Infrastruktur erhalten und weiterentwickeln erfordert immense Investitionen. Der dauerhafte Erhalt der Standorte ebenso wie die Ermöglichung des ordnungsgemäßen Betriebes und die flexible Reaktion auf neue medizinische Entwicklungen, sind weitere Schwerpunkte in der Strategie im Handlungsfeld (5) „Infrastruktur".
Mit dem Handlungsfeld (6) „Verantwortung" wird innerhalb der Unternehmensstrategie das Themenfeld Nachhaltigkeit hervorgehoben und als integraler Bestandteil entwickelt. Aktuell werden Maßnahmen im Sinne der ökologischen Nachhaltigkeit umgesetzt, nachdem in den letzten Jahren Maßnahmen der sozialen Nachhaltigkeit im Fokus standen, wie beispielsweise der Aufbau eines Diversity Rates.

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.

Die Übernahme von Verantwortung über den Versorgungsauftrag hinaus gehört zum Selbstverständnis von Vivantes als Unternehmen des Landes Berlin. Dieses Selbstverständnis ist in den Unternehmenswerten fest verankert. Nachhaltigkeit ist integraler Bestandteil der Unternehmensstrategie „Vivantes 2030" und in der strategischen Landkarte entlang der Zieldimensionen abgebildet.
Eine gute Unternehmensführung (Corporate Governance), Ethik (einschließlich medizinethischer Fragen), Vielfalt und Integration, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Energie und Klima, Umwelt und Natur sowie Ausbildung und Personalentwicklung sind sowohl übergeordnet in Vision, Mission und Werten von Vivantes als auch unternehmensstrategisch verankert. Eine effiziente Nutzung vorhandener Ressourcen wird durch Investitionen in zahlreiche Neubauprojekte nach modernen Standards erreicht.

Mit der „strategischen Landkarte" wurde im Jahr 2022 darüber hinaus ein nachhaltiges Managementmodell entwickelt & verabschiedet, welches die Zielkategorien Behandlungsergebnis, Unternehmensergebnis, Arbeitgeberattraktivität und CO_2-Bilanz zugrunde legt. Damit erhält der Faktor Umwelt in Form der CO_2-Bilanz eine erhebliche Bedeutung. Die Zielkategorien sollen sich sukzessive auf das tägliche Handeln der Mitarbeitenden des Unternehmens auswirken. Im Jahr 2023 wird die Implementierung der strategischen Landkarte innerhalb des Unternehmens weiterverfolgt und vorangetrieben.

Vivantes engagiert sich in sozialen, gesellschaftlichen und ökologischen Themen. Beispielhaft stehen hierfür neben der Sportförderung und Jugendarbeit auch die Etablierung eines konzernweiten Ethikrates sowie standortbezogener Ethikkomitees, welche sowohl fallbezogen als auch grundsätzlich bei der Behandlung relevanter Fragestellungen einbezogen werden. Mit einem ehrenamtlich arbeitenden konzernweiten Diversity Rat trägt Vivantes der Vielfalt der Mitarbeitenden Rechnung.

Gleichzeitig unterliegt Vivantes als Unternehmen des hochregulierten Gesundheitssektors in allen Unternehmensprozessen einer Vielzahl gesetzlicher öffentlicher Standards. Diese betreffen die Leistungserbringung aber auch die Errichtung und den Betrieb von Krankenhäusern. Dazu gehören z.B. die "Verordnung über Errichtung und Betrieb von Krankenhäusern, Krankenhausaufnahme, Führung von Krankengeschichten und Pflegedokumentationen und Katastrophenschutz in Krankenhäusern (Krankenhaus-Verordnung - KhsVO)", das "Berliner Klimaschutz- und Energiewendegesetz - EWG

Bln" (u.a. mit Vorgaben zu Krankenhausbauten, Energiesparzielen, CO_2-Reduktion etc.), das "Gesetz zur Durchführung des Erneuerbare-Energien-Wärmegesetzes im Land Berlin (EEWärmeG-DG Bln)" und Vergaberechtsnormen unter Einbindung von Nachhaltigkeitsaspekten. Dazu kommen allgemeine, gesetzliche Regelungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie tarifvertragliche Regelungen.
Mit der Erfüllung der umfangreichen, vorgenannten Normen erfüllt Vivantes die wesentlichen und anerkannten Standards der deutschen Gesundheitsversorgung wie auch etablierter Nachhaltigkeitsanforderungen im Unternehmenskontext. Die aus der Finanzierung des Gesundheitssektors resultierenden wirtschaftlichen Limitationen haben eine grundsätzliche Steuerungswirkung hin zu einer Minimierung des Ressourceneinsatzes (z.B. im direkten Energieverbrauch) in allen Bereichen der Leistungserbringung. Dem gegenüber steht der insgesamt höhere Ressourceneinsatz beim Betrieb moderner Krankenhausinfrastruktur, bspw. durch komplexe Lüftungstechnik.

Für die Jahre 2023/2024 ist es geplant, alle bereits initiierten und laufenden Maßnahmen zu Nachhaltigkeit (ökologisch, sozial, unternehmerisch) zu bündeln und zu einer Nachhaltigkeitsstrategie weiterzuentwickeln.

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.

Mit rund 18.000 Beschäftigten ist Vivantes der größte kommunale Klinikkonzern in Deutschland und drittgrößter Arbeitgeber in Berlin. Kernaufgabe der Unternehmenstätigkeit von Vivantes ist die Sicherstellung der stationären und ambulanten Gesundheitsversorgung der Berliner Bevölkerung gemäß Versorgungsauftrag durch das Land Berlin und der Zulassungen der Kassenärztlichen Vereinigung sowie die stationäre Pflege. Insoweit ist das leitgebende maßgebliche soziale Nachhaltigkeitsziel, welches die Tätigkeit von Vivantes prägt, Gesundheit und Wohlergehen für die Bevölkerung. Dies orientiert sich auch an den Nachhaltigkeitszielen der Vereinten Nationen. Eng damit verbunden sind die Ziele der Schaffung von bedarfsorientierten und ressourcenschonenden Versorgungsstrukturen (nachhaltiger Konsum und Produktion), Einwirken auf den Umwelt- und Klimaschutz durch diverse Maßnahmen im Bereich der Technik und Infrastruktur, sowie Reduktion von Narkosegasen als besonders klimatoxische Substanzen. Die Sicherstellung einer adäquaten, qualifizierten Personalausstattung soll durch die Ziele der hochwertigen Aus-, Fort- und Weiterbildung, die Gewährleistung der Geschlechtergleichheit und die Reduktion potenzieller Ungleichheiten realisiert werden. Um darüber hinaus Aus-, Fort- und Weiterbildung als Element der sozialen Nachhaltigkeit mit Aspekten der ökologischen Nachhaltigkeit zu kombinieren, arbeitet Vivantes zunehmend an Schulungsprogrammen zum Aufbau von Wissen über Nachhaltigkeitsthemen. Beispielhaft genannt seien ein verpflichtendes E-Learning zum Thema Müllvermeidung und -trennung sowie ein E-Learning zum Energiesparen, welche aktuell erarbeitet werden und 2023 betriebsintern veröffentlicht werden sollen.

Outside-In-Perspektive

Die Leistungen von Vivantes werden bereits aktuell aber auch in den kommenden Jahren deutlich von der demographischen Entwicklung der zu versorgenden Bevölkerung, der Zunahme altersbedingter Krankheitsbilder und auch durch die erwartete steigende Anzahl an Hitzewellen, Sturm- und/oder Starkregenereignissen

aufgrund des Klimawandels beeinflusst. Ebenso übt auch die internationale Mobilität – wie sich in der Covid-19-Pandemie gezeigt hat – Einfluss auf Infektionsgeschehen in der Bevölkerung aus. Aufgrund zunehmender Extremereignisse erwarten wir auch die Zunahme von Spitzenbelastungen der Versorgungsstruktur.
Als kommunales Unternehmen hat Vivantes die permanente Aufmerksamkeit von Landespolitik, Bezirken, Gesellschaft und Medien. Berlin wächst und die Gesundheitsversorgung wandelt sich stark mit der Digitalisierung sowie anstehende Reformvorhaben. Der Sektor steht damit vor großen Veränderungen in den Strukturen und der Arbeitswelt, welche derzeit vom Fachkräftemangel dominiert wird.

Die Finanzierung über Fallpauschalen, die grundsätzliche Abhängigkeit von Fördermitteln für Investitionen sowie eine ständig steigende Zahl normativer fachlicher Anforderungen fokussieren den wirtschaftlichen Handlungsrahmen auf kurzfristig wirksame Effekte und höchstmögliche Kosteneffizienz und limitieren insbesondere die langfristige Investitions- und damit Innovationsfähigkeit.
Der Mangel an Fachkräften ist für Vivantes ebenso relevant und im Rahmen der unternehmensinternen Personalstrategie zu berücksichtigen. Gesundheitsversorgung ist als Dienstleistung nur mit ausreichendem Fachpersonal zu leisten, Personal ist daher aktuell ein leistungslimitierender Faktor. In den kommenden Jahren wird eine Arbeitgebermarke aufgebaut werden müssen, die es Vivantes ermöglicht, Fachkräfte anzuziehen und ans Unternehmen zu binden. Der Aufbau einer Arbeitgebermarke ist somit ein integraler Bestandteil der Unternehmensstrategie. Mit einem stetig wachsenden regulatorischen Umfeld bewegt sich Vivantes als Unternehmen in einem dynamischen Umfeld und sieht sich bereits heute und in Zukunft zunehmend in die Pflicht genommen, gesetzlichen Anforderungen im Sinne der Nachhaltigkeit vollumfänglich und rechtskonform nachzukommen.

Inside-Out-Perspektive

Das Gesundheitswesen generiert einen wesentlichen Beitrag zu den CO_2-Emissionen.
Neben dem hohen Energieverbrauch von Krankenhäusern ist hier der Einsatz von extrem klimaschädlichen Narkosegasen erwähnenswert. In den vergangenen Jahren konnte deren Einsatz reduziert und auf Ersatzverfahren umgestellt werden.
Die in der klinischen Versorgung entstehenden Abfallmengen werden durch das zentrale Abfallmanagement überwacht und sollen fortlaufend reduziert werden.

Im Sinne eines nachhaltigen Managements sind für Vivantes zusätzlich folgende Faktoren von zentraler Bedeutung:

- Gewinnung, Ausbildung und Bindung einer ausreichenden Anzahl von qualifizierten Mitarbeitenden
- Sicherstellung der Investitionsfähigkeit unter den vorgenannten Rahmenbedingungen und zukünftigen Anforderungen
- Sanierung und Modernisierung der Infrastrukturen im Sinne einer effektiven und effizienten Erbringung der Gesundheitsversorgung entsprechend den normativen Vorgaben bei gleichzeitiger Schonung natürlicher Ressourcen, insbesondere im Energie-Bereich

Diese Faktoren sind entscheidend für die mittel- und langfristige Handlungsfähigkeit von Vivantes und unverzichtbar für die (Kern-)Leistungserbringung.

Eine strukturierte Wesentlichkeitsanalyse wurde für das Jahr 2022 sowie für vorangegangene Jahre nicht durchgeführt. In Vorbereitung künftiger Berichtspflichten (bspw. CSRD) wird eine Wesentlichkeitsanalyse im Jahr 2023 durchgeführt. Im Zuge dieser Wesentlichkeitsanalyse werden Auswirkungen von Vivantes auf Mensch & Umwelt sowie damit einhergehende finanzielle Chancen und Risiken bewertet. Konkrete Schlussfolgerungen für die Unternehmenstätigkeit werden anschließend eruiert.

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.

Als Unternehmen in öffentlicher Trägerschaft orientiert sich Vivantes an den Zielbildern des Landes Berlin, welche unter anderem ein besonderes Augenmerk auf Investitionen in Infrastruktur sowie den Klimaschutz legen. Wesentliche Nachhaltigkeitsziele werden jährlich mit dem Land Berlin vereinbart und die Zielerreichung durch die für Gesundheit zuständige Senatsverwaltung mittels eines Soll-Ist-Abgleiches nachgehalten. Im Allgemeinen orientieren sich die vereinbarten Ziele an den UN-Nachhaltigkeitszielen, die Basis der Berliner Nachhaltsigkeitsstrategie sind. Innerhalb des Unternehmens ist die Geschäftsführung verantwortlich für die Zielerreichung. So wurde beispielsweise mit dem Land Berlin vereinbart, den CO_2-Ausstoß in den folgenden Jahren zu reduzieren. Darüber hinaus wurden Ziele zur Gleichstellungsquote, zur Integration von Migrant*innen, zum Ausbau von Elektromobilität und zur Verfügbarkeit von W-Lan für Patient*innen vereinbart. Bereits seit 2002 bezieht Vivantes ausschließlich atomfreien Strom, seit 2010 wird 100% zertifizierter grüner Strom (EECS European Energy Certificate System) aus erneuerbaren Energien wie Wasserkraft, Geothermie, Windkraft, Photovoltaik oder Bio-Gasen erworben. Ziel ist es, dieses auch in Zukunft so beizubehalten.

In Ableitung aus den strategischen Zielen ihrer Gesellschafterin sieht es Vivantes für sich als oberstes Nachhaltigkeitsziel an, die Gesundheitsversorgung der Bürgerinnen und Bürger entsprechend dem Versorgungsauftrag durch das Land Berlin langfristig und auf hohem Niveau sicherzustellen. Die Mitarbeitenden stellen für Vivantes die wichtigste Ressource für die Erbringung dieser Versorgungsleistungen dar. Daher sind auch Nachhaltigkeitsziele im Bereich Personal fester Bestandteil der Unternehmensstrategie. Diese Einordnung resultiert auch aus der bereits seit einiger Zeit bestehenden und weiter zunehmenden Verschärfung der Fachkräfteknappheit in den für die Leistungserbringung erforderlichen Gesundheitsberufen.

Ein weiteres maßgebliches Ziel von Vivantes ist es, Versorgungsqualität und Energieeffizienz durch gezielte Investitionen in die Infrastruktur zu erhöhen. Vivantes baut dazu parallel an fast allen Standorten neue Gebäudeteile. Leitidee ist dabei die Zentrenbildung für hochkomplexe Leistungen, darüber hinaus werden Strukturentwicklungen und gesetzliche Vorgaben in der Gesundheitsversorgung vorausschauend berücksichtigt. Aufgrund des derzeitigen Gesamtzustandes der baulichen Infrastruktur dienen diese Maßnahmen gleichermaßen direkt dem Klimaschutz und einer effizienteren Nutzung von Ressourcen.

Aktuell gibt es noch keine messbaren Ziele, sodass die Definition von Zielen und das Festlegen von Kennzahlen/KPIs in 2023/2024 beginnend aufgearbeitet und entwickelt werden soll.

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.

Vivantes bietet vielfältige Gesundheitsdienstleistungen für die Menschen in Berlin:

Ambulant und stationär, in allen Lebensphasen von der Geburt bis zum Lebensende. Praktisch alle kliniknahen Dienstleistungen wie Textil- und Speiseversorgung, Facility Management oder Reinigung werden im eigenen Konzern erbracht. Nachhaltigkeit in der Wertschöpfungskette zeigt sich im schonenden Umgang mit personellen, ökologischen und finanziellen Ressourcen bei der Verfolgung des Ziels die Gesundheit der Patient*innen wiederherzustellen und ihnen eine möglichst hohe Lebensqualität in ihrer jeweiligen Lebensphase zu gewährleisten.

Die Mitarbeitenden von Vivantes erbringen Ihre Leistungen zur Wiederherstellung und Erhaltung der Gesundheit von Patient*innen und Bewohner*innen so ressourcenschonend wie möglich. Nicht immer sind diese Ziele ohne Weiteres miteinander vereinbar – beispielsweise bei Einhaltung von Hygienestandards und gleichzeitiger Vermeidung von Abfall und Abwasser. Die Mindestanforderungen an Umwelt- und Sozialstandards sind für alle Beschaffungen in den Allgemeinen Einkaufsbedingungen (AEB) sowie gemäß Vergabeverordnung (VgV), Berliner Ausschreibungs- und Vergabegesetz (BerlAVG) und Vergabe- und Vertragsordnung für Leistungen (VOL) geregelt.

Die Produkt- und Dienstleistungsbeschaffung (Wäsche, KFZ, medizinischer und nichtmedizinischer Sachbedarf, Medizintechnik, Arzneimittel, IT, Bau- und Infrastrukturleistungen) erfolgt im Unternehmen regelhaft über den zentralen Einkauf beziehungsweise einzelne autorisierte Stellen. Bei der Auswahl von Lieferant*innen/Kreditor*innen im Rahmen von Ausschreibungen, werden neben finanziellen auch qualitative Faktoren sowie im Sinne der optimalen Warenverfügbarkeit und Servicequalität soweit zulässig darüber hinaus das Regionalitätsprinzip berücksichtigt. Ebenso werden die Vergaben im Rahmen öffentlicher Ausschreibungen an die Einreichung notwendiger Erklärungen und Nachweise der Einhaltung der Mindestanforderungen an Umwelt- und Sozialstandards gebunden. Im Vivantes-Beschaffungshandbuch sind die Nachhaltigkeitsaspekte ebenfalls aufgenommen worden. In Hinblick auf das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz wird ein erweitertes Lieferantenscreening implementiert. Konkretisierungen des Umsetzungsprojektes erfolgen im Jahr 2023. Nachhaltigkeit spielt im eigenen Geschäftsbereich von Vivantes ebenfalls eine Rolle. Im Verhaltenskodex von Vivantes ist Ressourceneffizenz als Handlungsmaxime fest verankert, sodass alle Mitarbeitenden dazu aufgefordert sind, ressourcenschonend mit Arbeitsmaterialien umzugehen.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Neben der Kernaufgabe der gesundheitlichen Versorgung ist sich Vivantes als kommunales Unternehmen seiner Verantwortung für nachhaltiges Wirtschaften bewusst. Nachhaltigkeit wird bei Vivantes als strategisches Querschnittsthema betrachtet. Die Verantwortlichkeit dafür ist daher direkt beim Vorsitz der Geschäftsführung angesiedelt. Die Entwicklung sowie die operative Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie von Vivantes als auch die Kontrolle von angestoßenen Prozessen obliegt der Leitung der Stabsstelle Unternehmensentwicklung und strategische Projekte. Die Stabsstelle ist eng mit den Führungsebenen anderer Fachbereiche vernetzt und berichtet regelmäßig an die Geschäftsführung. Das Thema Nachhaltigkeit in seinen vielen Facetten ist elementarer Bestandteil der Strategie „Vivantes 2030". In diesem Rahmen wird die Umsetzung der Maßnahmen im Berichtswesen zur Strategie regelmäßig überprüft. Perspektivisch soll die Governance und Aufbaustruktur in Hinblick auf Verantwortlichkeiten und Formen der Zusammenarbeit in diesem strategisch wichtigen Querschnittsthema evaluiert und ggf. weiterentwickelt werden.

6. Regeln und Prozesse

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

Vivantes nutzt regelhaft standardisierte Prozesse, welche einen nachhaltigen Umgang mit Ressourcen im operativen Geschäft gewährleisten sollen. Die Grundwerte und Verhaltensnormen, an denen diese sich orientieren, sind im Leitbild sowie den Führungsgrundsätzen festgelegt. Dabei werden zahlreiche Kennzahlen erhoben, analysiert und in entsprechenden Berichten für die betroffenen Bereiche durch ein zentrales, operatives Berichtswesen aufgearbeitet. Unterstützt wird dies sowohl durch zentrale als auch dezentrale Controlling-Einrichtungen. Alle relevanten wirtschaftlichen Daten veröffentlicht Vivantes in seinen Geschäftsberichten. Seit dem Jahr 2020 wird bei der Veröffentlichung der Kennzahlen auf eine ressourcenschonende Variante zurückgegriffen und auf eine Printversion verzichtet. Gleichzeitig sind viele Beschaffungsprozesse hochgradig durch externe Vorgaben und die Rahmenbedingungen zur Finanzierung der Gesundheitsversorgung reglementiert (vgl. Kriterium 4. Wertschöpfungskette). Mit der strategischen Landkarte als nachhaltigem Managementmodell, welches im Jahr 2022 unternehmensintern erarbeitet wurde, soll zudem das Themenfeld Nachhaltigkeit entlang aller Dimensionen im Geschäftsalltag verankert werden. Die Implementierungsstrategie wird im Jahr 2023 erarbeitet und vorangetrieben. Daraus werden sich voraussichtlich interne Regeln, Prozesse und Standards sowie die Überarbeitung bestehender Grundsätze ergeben. Mit der Revision des Beschaffungshandbuches konnte ein erster Aufschlag hinsichtlich der Integration nachhaltiger Aspekte in interne Regelwerke geleistet werden.

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.

Qualität

Die Patientensicherheit hat bei Vivantes höchste Priorität. Um Fehler oder Vorfälle soweit möglich schon im Vorfeld zu vermeiden, verfügt Vivantes über ein breit angelegtes Qualitätsmanagement. Neben allgemein anerkannten und angewendeten Behandlungsleitlinien der Fachgesellschaften wurden zusätzlich mit der DEKRA Standards für die sichere Behandlung von Patient*innen entwickelt. Diese werden kontinuierlich auf Einhaltung geprüft. Die Vivantes Klinika dürfen daher seit Juni 2013 das Siegel "DEKRA Patientensicherheit" führen. Zu diesen Standards gehören:

- Umsetzung von Hygienemaßnahmen nach Maßgabe der Krankenhaushygiene und Gesundheitsämter
- Anwendung von international anerkannten Sicherheitschecklisten
- Vier-Augen-Prinzip im Medikamentenmanagement von der Vorbereitung bis zur Gabe
- Geschulter Umgang mit Medizinprodukten
- Anwendung eines systematischen Fehler- und Beschwerdemanagements
- Umgang mit schwierigen Krankheitsverläufen und deren effiziente Nachbereitung
- Kontinuierliche Auswertungen und Schulungen zur Fehlervermeidung

Die Standards gehen zum Teil über die gesetzlichen Bestimmungen hinaus. Informationen werden aus internen Audits, Patientenbefragungen, durch die systematische Bearbeitung und Auswertung von Beschwerden und Meldungen kritischer Ereignisse (CIRS) sowie aus Zwischenfallanalysen, Risikobewertungen und Kennzahlensysteme gewonnen. Als eines der Handlungsfelder der Strategie „Vivantes 2030" wird die Prozessverbesserung kontinuierlich vorangetrieben und durch eine regelmäßige Justierung oder Neugestaltung der Versorgungs- und Organisationsprozesse zur Patientenbehandlung umgesetzt.

Die seit 2014 bei Vivantes implementierte Strategie des „Antibiotic Stewardship (ABS)" wird dabei weiterverfolgt. Darunter werden Strategien bzw. Maßnahmen verstanden, die die Qualität der Antiinfektiva-Behandlung bezüglich Auswahl, Dosierung, Applikation und Anwendungsdauer sichern, um das beste klinische Behandlungsergebnis mit möglichst wenigen Nebenwirkungen für die Patient*innen zu erreichen. Die Analysen des Antibiotikaverbrauchs zeigen, dass durch die ergriffenen Maßnahmen der Verbrauch an einigen Antibiotika, die für einen hohen Selektionsdruck mit Kollateralschäden bekannt sind, gesunken ist. Vivantes veröffentlicht jährlich die Antibiotikaresistenzstatistiken für seine Kliniken, wodurch Veränderungen im Keimspektrum und der Resistenzlage schnell erkannt und in entsprechende Therapiestrategien umgesetzt werden können. Darüber hinaus ist Vivantes Mitglied in der Initiative Qualitätsmedizin und hat, neben den Peer-Review-Verfahren, ein zusätzliches eigenes Verfahren, den „Klinikdialog", zur Diskussion und Entwicklung von Verbesserungsmaßnahmen in der Patientenversorgung entwickelt.

Personal

Im Bereich des Personalmanagements hat sich Vivantes mit einem Frauenförderplan über die gesetzlichen Vorgaben hinausreichende Ziele gesetzt. So wird bis zum 30. Juni 2022 für den Frauenanteil in Aufsichtsrat, Geschäftsführung und der ersten Führungsebene unterhalb der Geschäftsführung eine Frauenquote von 50 Prozent angestrebt. Für die zweite Ebene unterhalb der Geschäftsführung liegt die Zielgröße bei 30 Prozent. Die Zielerreichung wird alle zwei Jahre überprüft.

Energie und Klima

Vivantes arbeitet kontinuierlich an der Reduzierung des Energieverbrauchs. Das Unternehmen betreibt seit über fünf Jahren ein nachhaltiges Energiemanagement und beteiligt sich in erfolgreichen Partnerschaften und Projekten zur Einsparung von Energie und damit einhergehenden CO_2-Emissionen. Neben der Erneuerung von Energietechnik wird ein großer Anteil der Einsparung von CO_2-Emissionen, Strom und Energieträgern überwiegend durch intelligente, kleinteilige Maßnahmen realisiert. Für das Jahr 2022 sind im Bereich Energieverbrauch CO_2-Emissionen von 86 kg/(m²a) gemessen worden. Die Erhebung der Daten erfolgt jährlich in Zusammenarbeit mit den jeweiligen Versorgern des Vivantes-Konzerns. Eine Vergleichbarkeit der Daten und Zielgrößen wird durch standardisierte Berichte auch über die Jahre hinweg gewährleistet. In Anbetracht bevorstehender Gesetze zur Nachhaltigkeitsberichtspflicht wird Vivantes ab dem Jahr 2023 zunehmend an der Optimierung und Weiterentwicklung der Erfassung seiner CO_2-Emissionen arbeiten.

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.

Im Vivantes Verhaltenskodex sind die Werte und damit die Grundlage der Unternehmenskultur festgelegt. Der Geltungsbereich umfasst alle Mitarbeitenden der Vivantes Netzwerk für Gesundheit GmbH und der Tochterunternehmen. Sie alle sind verpflichtet, die Verhaltensregeln zu achten und darauf hinzuwirken, dass sie täglich gelebt werden: gegenüber den Patient*innen, jenen, die Vivantes geschäftlich verbunden sind, aber auch im Verhältnis untereinander.

Der Verhaltenskodex umfasst unter anderem folgende Werte:

- Loyalität und Engagement
- Kommunikation – zielgerichtet, offen und kollegial
- Vertraulichkeit und Verschwiegenheit
- Transparenz und Fairness im Wettbewerb
- Qualität – bezogen auf medizinische Leistungen, den wertschätzenden und respektvollen Umgang & Gewährung von Schutz und Sicherheit
- Vielfalt

Wesentliche Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen sind bei Vivantes darüber hinaus im Leitbild sowie in den Führungsgrundsätzen abgebildet.

Das Leitbild betont dabei besonders:

- Vielfalt und Vernetzung
- Handeln mit Kompetenz, Freude und Herz
- Verantwortungsvoller Umgang mit Menschen und Ressourcen
- Freundlichkeit, Respekt und Vertrauen

Eckpunkte der Führungsgrundsätze sind die folgenden:

- Respektvolles, wertschätzendes und lebensphasenbewusstes Führen
- Kompetenz, Fairness und Kompetenz
- Vorbildliches Verhalten
- Mitarbeitende fordern und fördern
- Loyales und transparentes Handeln
- Offener und lösungsorientierter Umgang mit Fehlern und Konflikten
- Vermitteln von Vertrauen und Stabilität

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 Mehrheit der Mitarbeitenden von Vivantes wird tariflich vergütet. Die Tarifwerke sehen keine Anreizkomponenten im Hinblick auf Nachhaltigkeitsaspekte vor. Ein etabliertes, zielorientiertes Vergütungssystem, mit dem auch auf diese Aspekte eingegangen werden kann, richtet sich daher hauptsächlich an außertariflich vergütete Führungskräfte bis zur dritten Führungsebene, ist jedoch optional offen für weitere Mitarbeitende. Die Anreizsysteme sind in einem Rahmenzielkatalog geregelt. Die Zielvereinbarung erfolgt einmal pro Jahr zwischen der Führungskraft und der jeweils vorgesetzten Person. Die Zielerreichung des Vorjahres wird bewertet und die Zielvereinbarung für das kommende Jahr vereinbart. Für die Messbarkeit gibt es klare, im Rahmenzielkatalog vereinbarte Kriterien. Mit der Geschäftsführung werden jährliche Zielvereinbarungen zu den Unternehmenszielen geschlossen und vom Aufsichtsrat evaluiert. Die Ziele der Geschäftsführung leiten sich von der Unternehmensstrategie in ihrer jeweils gültigen Fassung ab, welche auch die bereits beschriebenen Nachhaltigkeitsziele enthält, und unterstützen somit kaskadierend die Umsetzung der Unternehmensziele. Ziele für die Geschäftsführung und die Mitarbeitenden werden in den folgenden Kategorien vereinbart:

1. Ökonomie (wirtschaftliches Ergebnis, z.B. durch Realisierung von Einsparpotenzialen, Erlössteigerungen, Kostensteuerung von Investitionen und Instandsetzungen),
2. Qualität (z.B. Qualitätsbericht, Hygiene/Infektionsrate, Zertifizierungen),
3. Organisationsziele/Prozesse (z.B. Digitalisierungs- oder andere Projekte, Senkung von Durchlaufzeiten)
4. Mitarbeitende (z.B. Ziele zur Aus-, Fort- und Weiterbildung, zur Umsetzung

Frauenförderplan, zum Folgeprozess Mitarbeiterbefragung)

Nachhaltigkeitsziele sind integraler Bestandteil dieser Zielkategorien. Die Kategorien Qualität und Organisationsziele zielen auf die Nachhaltigkeit in den Gesundheitsdienstleistungen selbst ab, Ziele in der Kategorie Mitarbeitende sichern die Erbringung der Dienstleistung und die Zielkategorien Ökonomie und Prozesse fördern die Effizienz der Leistungserbringung und damit auch des Umgangs mit Ressourcen. Ein Ideenmanagement ist regelhaft etabliert. Beispielsweise erfolgt im Sinne der internen Verbreitung von best-practice-Beispielen in fünf Kategorien die Vergabe des Preises „Vivantes ausgezeichnet" an Projekte, die von einer internen Jury ausgewählt und im Rahmen einer internen Veranstaltung öffentlich prämiert werden. Die Evaluation der Zielsysteme ist für die kommenden 1-2 Jahre geplant.

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.

Die Gesamtvergütung der Geschäftsführung setzt sich aus einem fixen Jahresgehalt und einer variablen Erfolgsvergütung zusammen. Die variable Erfolgsvergütung wird für das jeweils abgelaufene Geschäftsjahr nach Feststellung der erfüllten Zielvorgaben vom Aufsichtsrat festgelegt. Die Ziele werden jährlich neu festgelegt. Die Vergütung des Aufsichtsrats richtet sich nach den Bestimmungen des Berliner Betriebe-Gesetzes. Die Vergütungspolitik und die Bezüge werden jährlich veröffentlicht. Die Aufteilung der Geschäftsführungsbezüge für das Jahr 2022 findet sich in der angefügten Aufstellung. Die Gesamtbezüge der Geschäftsführung von Vivantes betrugen im Berichtsjahr 1,1 Millionen Euro (im Vorjahr 1,1 Millionen Euro).

	Dr. Johannes Danckert in tsd. Euro	Dr. Eibo Krahmer * in tsd. Euro	Dorothea Schmidt in tsd. Euro	Gesamt tsd. Euro
Grundvergütung	260	217	224	701
Funktionszulage	7	-	-	7
Variable erfolgsabhängige Vergütung 2021 (ausgezahlt 2022)	79	90	75	224
Altersversorgung	33	27	28	88
PKW Sachbezüge/Leasing	7	3	6	16
AG-Zuschuss KV/PV	5	5	5	15
AG-Anteil RV/AlV	9	7	9	25
	400	**349**	**347**	**1.069**

*In der Geschäftsführung bis 31.Oktober 2022

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.

Die Jahresgesamtvergütung (Arbeitgeberaufwand 2022) des Vorsitzenden der Geschäftsführung ist 5,5-mal so hoch wie der Median der Jahresgesamtvergütung aller Beschäftigten (ohne den Vorsitzenden der Geschäftsführung) der Vivantes Netzwerk für Gesundheit GmbH. Für das Verhältnis wurde die Jahresgesamtvergütung von allen Beschäftigten auf jeweils eine volle Vollzeitkraft umgerechnet und daraus der Median ermittelt.

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.

Vivantes steht als Unternehmen der Gesundheitsversorgung und Pflege in

kommunaler Trägerschaft in Beziehung zu einer Vielzahl von Anspruchsgruppen. Die Identifikation der internen und externen „Stakeholder" erfolgt während des wiederkehrenden Strategieprozesses im Rahmen der internen Experteninterviews. Die Zusammensetzung der Anspruchsgruppen ist im Zeitablauf stabil. Als großes Unternehmen der Gesundheitsversorgung in öffentlicher Trägerschaft ist Vivantes im Kommunalen Arbeitgeberverband Berlins (KAV) vertreten und über den Gruppenausschuss „Krankenhäuser" auf Bundesebene im Verband der Kommunalen Arbeitgeber (VKA). Ebenso ist Vivantes wesentliches Mitglied in der Berliner Krankenhausgesellschaft. Gegenwärtig befindet sich die Gesundheitsversorgung als hochregulierter Sektor in Deutschland in einem Umbruchprozess. Die Geschäftsführung sowie Führungskräfte des landeseigenen Unternehmens sind daher regelmäßig mit Vertreter*innen der Politik (Exekutive und Legislative) auf Bezirks-, Landes- und Bundesebene sowie mit wirtschaftlichen oder gesellschaftlichen Organisationen und Anspruchsgruppen in Kontakt. Auf diesem Weg wird Transparenz über das unternehmerische Handeln sowie die Anforderungen von Vivantes in Hinblick auf eine nachhaltige Weiterentwicklung (z.B. im Investitionsbereich) an den Eigentümer sichergestellt.

Als mitbestimmtes Unternehmen werden im Innenverhältnis die Interessen der Beschäftigten durch Betriebsräte, die Frauenvertretung sowie die Schwerbehindertenvertretung und Jugendauszubildenden-vertretung, im Außenverhältnis durch Arbeitnehmervereinigungen repräsentiert. Befragungen der Mitarbeitenden liefern neben der regelmäßigen Kommunikation mit den vorgenannten Gremien Informationen zu Verbesserungspotentialen, deren Umsetzung unter Berücksichtigung der Rahmenbedingungen im Gesundheitswesen Aufgabe der Führungskräfte in den Teilorganisationen ist. Intern ist regelhaft eine Kommunikation mit Führungskräften über Konferenzen, Jour-Fixes und Newsletter sowie mit den verschiedenen Gremien des Betriebsrates etabliert. An der Entwicklung des Vivantes Leitbildes und der Führungsgrundsätze waren/sind Vertreter*innen der unterschiedlichen Fachbereiche und Berufsgruppen aus der Mitarbeiterschaft beteiligt.

Für die Kerntätigkeit wichtige fachliche Standards werden in allen Bereichen hauptsächlich durch externe Fachgruppen und Expertengremien, z.B. medizinische Fachgesellschaften, festgelegt. An diesen sind medizinische Führungskräfte von Vivantes, z.B. Chef- und leitende Oberärzt*innen, Pflegedirektor*innen, etc., regelmäßig beteiligt. Im Rahmen der zunehmenden Standardisierung in der Medizin wird hierdurch der Gestaltungsspielraum jedoch auch vermehrt eingeschränkt. Patient*innen bzw. Bewohner*innen und ihre Angehörigen werden während der Behandlung bzw. Betreuung ebenfalls strukturiert befragt und ihre Anregungen wenn möglich aufgenommen. Die vom Land Berlin eingesetzten Patientenfürsprecher*innen stehen an jedem Klinik-Standort und die Heimbeirät*innen an jedem Pflege-Standort für die Unterstützung der Belange von Patient*innen und Bewohner*innen zur Verfügung. Unabhängige Anlaufstellen, z.B. der Ombudsmann, sichern die Möglichkeit zur Kontaktaufnahme und Behandlung von komplexen Anspruchssituationen.

Die sektorenübergreifende Behandlung von Patient*innen ist nur im Zusammenwirken mit weiteren Akteuren im Gesundheitswesen möglich. Vivantes kooperiert daher z.B. mit dem Rettungsdienst der Berliner Feuerwehr und steht in ständigem Austausch u.a. mit der Kassenärztlichen Vereinigung, den Krankenkassen und berufsständischen Vertretungen wie dem Marburger Bund. Darüber hinaus nehmen Vertreter*innen von Vivantes regelmäßig an Anhörungen in parlamentarischen Gremien teil und sind aktiv an der Organisation von Fachveranstaltungen und -kongressen zu spezifischen medizinischen Themen für niedergelassene Ärzt*innen, Pflegekräfte, Therapeut*innen und Patient*innen beteiligt.

Im Rahmen der Entwicklung der unternehmensinternen Nachhaltigkeitsstrategie soll ein Beteiligungsprozess angestoßen werden, um etwaige externe Akteur*innen frühestmöglich einzubinden und dadurch einen kontinuierlichen Dialog zu initiieren.

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.

Zu den wichtigsten Interessensgruppen gehören für Vivantes die Patient*innen, die vor, während und nach ihrem Aufenthalt direkten und indirekten Kontakt zu den behandelnden Mitarbeiter*innen haben. Darüber hinaus stehen für sie bei besonderen Anliegen als niedrigschwellige Anlaufstellen ehrenamtliche Patientenfürsprecher*innen zur Verfügung. Neben Fragen in Einzelfällen können hier ggf. auch Belange spezieller Patientengruppen vorgetragen werden. Diese können die medizinische Behandlung, die Unterbringung und Verpflegung, organisatorische Abläufe, Berücksichtigung kultureller und religiöser Besonderheiten, etc. betreffen. Vertraulichkeit wird dabei gewahrt. Die Konferenz der Patientenfürsprecher*innen steht in regelmäßigem Austausch mit der Geschäftsführung, dem Klinikmanagement sowie dem Qualitäts- und Beschwerdemanagement. Einmal jährlich wird ein durch die Patient*innenfürsprecher*innen eigenständig und unabhängig erstellter Bericht an die Senatsverwaltung für Gesundheit übermittelt. Darin werden die wichtigsten Themen aus Patient*innenperspektive aufgeführt. Konkrete Themen, welche durch die Patient*innenfürsprecher*innen angeregt werden, betreffen vorrangig Qualitätsaspekte aus Sicht der Patient*innen. Unternehmensintern werden die konkreten Anforderungen anschließend durch das Qualitätsmanagement an die zuständigen operativen Bereiche weitergeleitet. Von dort aus werden die Anliegen durch die zuständigen Bereiche lösungsorientiert bearbeitet. Themen von breiterem Interesse werden durch die Unternehmenskommunikation aufgegriffen.
Darüber hinaus gibt es intern entsprechende Fachabteilungen, die Hinweise entgegennehmen, wie beispielsweise das Compliance Büro oder die Ombudsstelle.

Aus Vertraulichkeitsgründen kann zum aktuellen Zeitpunkt nicht auf konkrete Themen und/oder Anliegen eingegangen werden.

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.

Vivantes hat den Anspruch, die Entwicklung der Gesundheitsvorsorge und -versorgung aktiv mitzugestalten. Dies betrifft neue Behandlungsformen und Arbeitsmodelle ebenso wie den innovativen Einsatz von digitaler Technik im Versorgungsprozess. Konkrete Zielsetzung ist es hierbei auch, die sozialen und ökologischen Auswirkungen von Gesundheitsdienstleistungen zu optimieren, beispielsweise durch einen lückenlosen Informationsfluss zur Verbesserung der Behandlungsergebnisse beizutragen sowie Zeit- und Energieersparnis durch eine verbesserte Steuerung der Patient*innen in den klinischen Abläufen zu erreichen. Zentrales Organisationsprinzip ist dabei die Patient*innenzentrierung. Patient*innen sollen in allen ihren Vorsorge- und Behandlungssituationen (Häuslichkeit – ambulant – stationär – Nachsorge) sicher in standardisierten und durch digitale Lösungen gestützten Abläufen bestmöglich versorgt werden.
Unter dieser Zielsetzung unterstützt Vivantes einrichtungsübergreifende interdisziplinäre Behandlungsketten durch den Betrieb einer digitalen, international genormten Interoperabilitätsplattform. Dank des dadurch jederzeit möglichen Austausches von medizinischen Behandlungsdaten und -dokumenten zwischen allen an der Behandlung beteiligten Akteuren und Einrichtungen wird eine bestmögliche Versorgungsqualität ebenso sichergestellt wie eine hohe Wirtschaftlichkeit des Behandlungsgeschehens. Mit dem Einsatz von digitalen Lösungen auf mobilen Endgeräten steigert Vivantes die Geschwindigkeit von klinischen Behandlungsprozessen und sichert zeitnahe medizinische Entscheidungen durch den ortsunabhängigen Zugriff auf Behandlungsdaten ab. Der Einsatz von KI-Lösungen für die frühzeitige Erkennung von sich entwickelnden patientenbezogenen Krankheitskomplikationen und die prädiktiv-simulative Optimierung von Patientenflüssen und Ressourcenallokationen wird aktiv vorbereitet. Vivantes sieht darin eine neue Qualitätsstufe der ökonomischen Unternehmens- und Patientensteuerung sowie der medizinisch-qualitativen Prozesssteuerung.
Vor Beschaffungen und Auftragsvergaben werden regelmäßig Markterkundungen durchgeführt, aus denen medizinische und technische Innovationen Eingang in die Beschaffungsvorgänge finden. Im Bereich der Materialbeschaffung und Logistik wird zudem eine günstigere Umweltbilanz u.a. durch verminderten CO_2-Ausstoß angestrebt. In diesem Zusammenhang wird auch der verstärkte Einsatz von Elektrofahrzeugen geprüft. Ein Mobilitätskonzept soll 2023 unter Berücksichtigung der potenziellen Umstellung des Fuhrparks auf Elektro- und Hybridfahrzeuge erarbeitet werden.
Bei der Beschaffung von Medizinprodukten berücksichtigt Vivantes auch ökologische Aspekte in Bezug auf die Eignung von Anbietern, Demontierbarkeit und Recyclingfähigkeit. Anbieter müssen ihre Eignung ggf. durch Umweltzertifikate und die Bestätigung der Nutzung von Verbrauchsmaterialien mit dem Siegel „Blauer Engel" nachweisen. Mit ihren Prozessen und Standards im Rahmen der Patient*innenversorgung und über ihr Beschaffungsvolumen hat Vivantes in vielen Aspekten direkten und indirekten Einfluss auf Nachhaltigkeit in ökologischer und sozialer Hinsicht. Die sozialen Wirkungen werden über die Messung der Qualität der geleisteten Behandlungen ermittelt und nachgehalten. Im Jahr 2023 werden im Rahmen der Entwicklung einer Nachhaltigkeitsstrategie auch potenziell weitere Indikatoren im Sinne der sozialen Nachhaltigkeit integriert. Die ökologischen Folgen werden mit Hilfe des strukturierten Einkaufsmanagements, des zertifizierten Energiemanagements und des strukturierten Abfallmanagements überwacht und kontinuierlich verbessert.

Ein etabliertes Ideenmanagement ermöglicht es allen Mitarbeitenden, Ideen & konkrete Vorschläge einzureichen. Das Ideenmanagement wird von dem Ressort "Organisationsentwicklung" verantwortet. Ein abteilungsübergreifendes Gremium bewertet regelmäßig eingegangene Ideen und Vorschläge.
Darüber hinaus wird einmal jährlich der "Vivantes ausgezeichnet-Preis" verliehen. Der Preis „Vivantes ausgezeichnet!" zeichnet seit 2016 jährlich die innovativsten Projekte und Ideen von unseren Mitarbeitenden aus.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11
Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen.

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

Vivantes ist als öffentliches Unternehmen zu einer konservativen Anlage etwaiger Überschüsse verpflichtet. Darüber hinaus können aus der Geschäftstätigkeit aufgrund der Notwendigkeit größerer Investitionen sowie fehlender Freiheiten in der Preisgestaltung keine relevanten Finanzanlagen aufgebaut werden, deren Prüfung nach Umwelt- und sozialen Faktoren sinnvoll möglich wäre.

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.

Vivantes erbringt Leistungen weit überwiegend auf eigenem Grund und Boden, wobei ein Verbrauch im Sinne von Abbauprozessen oder extensiver Nutzung nicht stattfindet.
Für die Erbringung der Gesundheitsdienstleistungen werden nur Endprodukte oder bereits komplexe Vorprodukte unterschiedlichster Art verwendet. Wesentlich für die Leistungserbringung ist die Versorgung der Gebäude mit ihren vielfältigen Einrichtungen mit Energie (Elektrizität, Fernwärme und Erdgas) sowie Wasser.

Im Kalenderjahr 2022 hat Vivantes insgesamt folgende Mengen verbraucht:

Bezugsmenge ohne Drittverbraucher [kWh/a]	2022
Strom	63.095.340
Fernwärme	90.335.260
Erdgas	76.546.604
Heizöl	305.158
Wasser [m³]	682.295

Strom

Vivantes hat auf dem Dach seines Logistikzentrums (Gartenfelder Straße, Bezirk Spandau) Photovoltaik-Anlage installiert, die im Jahr 2022 einen Ertrag von 379 MWh hatte. Im Jahr 2023 wird der Ausbau von Photovoltaik-Anlagen unternehmensweit weiter vorangetrieben. Es ist geplant, eine Anlage im Klinikum Kaulsdorf in Betrieb zu nehmen und das PV-Potenzial weiterer Dachflächen zu prüfen.

Fossile Brennstoffe

Das Pflegeheim Haus Britz verfügt über eine Holzschnitzel-Heizung und eine Solarthermie-Anlage.

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.

Innerhalb der vorgegebenen Rahmenbedingungen ist Vivantes bestrebt, die Effizienz der Ressourcennutzung stetig zu steigern. Seit 2010 nutzt Vivantes beispielsweise Ökostrom, betreibt an verschiedenen Standorten eigene Photovoltaikanlagen sowie einzelne Blockheizkraftwerke und trägt aktiv dazu bei, Strom umweltfreundlich zu produzieren. Dies wird in den nächsten Jahren weiterverfolgt.
Im Rahmen der Vivantes Energiepolitik, wurde Ende 2019 ein Energiemanagementsystem nach DIN EN ISO 50001 eingeführt. Mit diesem werden gesetzliche Pflichten erfüllt und die Transparenz im Umgang mit Energie erhöht. Gleichzeitig werden im Unternehmen verschiedene Abläufe hin zu einem noch bewussteren Umgang mit Energie ausgerichtet. Das Ziel ist eine Effizienzsteigerung der Energienutzung um jeweils 0,5 Prozent in den kommenden drei Jahren.
An allen Standorten sind die Entsorgungsprozesse im Bereich der Mülltrennung evaluiert und ggf. angepasst worden. Die Mitarbeitenden wurden für eine bestmögliche Trennung verschiedener Abfallarten sensibilisiert, um den Recyclinganteil zu maximieren. Hierzu gibt es eine Pflichtfortbildung für alle Mitarbeitenden.

Wesentliche Chancen und Risiken, die sich aus unserer Geschäftstätigkeit in Bezug auf Ressourcen und Umwelt ergeben sowie konkrete Ziele werden mit Blick auf kommende Nachhaltigkeitsberichtspflichten (CSRD) voraussichtlich ab dem Jahr 2024 festgelegt. Eine bisherige Bewertung liegt nicht vor.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

Leistungsindikator GRI SRS-301-1: Eingesetzte Materialien
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Verpackungsmaterial geht bedingt durch die Art der Dienstleistung im Gesundheitswesen nicht direkt in die Leistungserbringung ein. Die im Rahmen der Dienstleistungserbringung eingesetzten Produkte sind regelmäßig besonders verpackt, insbesondere um die geforderte hohe Qualität zur hygienischen sowie technischen und chemischen Unversehrtheit zu erfüllen. Diese Anforderungen haben branchenspezifisch Vorrang, Ziele zur Minimierung des (Verpackungs-)Materialverbrauchs sind dazu subsidiär. In den Prozessen der Gesundheitsdienstleistungen werden regelmäßig keine (reinen) Rohstoffe oder Materialien verwendet, die eindeutig als „erneuerbar" oder „nicht erneuerbar" klassifiziert werden können. Vielmehr werden im Regelfall komplexe Endprodukte eingesetzt bzw. verbraucht. Prinzipiell ist Vivantes sowohl in der Kerngeschäftstätigkeit als auch bei Planung und Umsetzung von Baumaßnahmen darauf bedacht, soweit unter den Rahmenbedingungen möglich, beispielsweise eine Verringerung des Energieverbrauchs, der Wasserentnahme und der erzeugten Abfallmenge zu erreichen. Diese Bemühungen finden ihre Grenzen jedoch in den fachlichen Normen und Richtlinien für die Erbringung der Leistungen, die zwingend anzuwenden sind.
Derzeit liegen keine aktuellen statistischen Aufstellungen und Auswertungen oder Messverfahren vor, mit denen Mengen oder Volumina von Materialien nach dem o.g. Differenzierungskriterium ermittelbar sind. Wann eine solche statistische Auswertung möglich sein wird, ist aktuell noch nicht entschieden.

Leistungsindikator GRI SRS-302-1: Energieverbrauch
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus nicht erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.

b. Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.

c. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen den gesamten:
i. Stromverbrauch
ii. Heizenergieverbrauch
iii. Kühlenergieverbrauch
iv. Dampfverbrauch

d. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen die/den gesamte(n):
i. verkauften Strom
ii. verkaufte Heizungsenergie
iii. verkaufte Kühlenergie
iv. verkauften Dampf

e. Gesamten Energieverbrauch innerhalb der Organisation in Joule oder deren Vielfachen.

f. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

g. Quelle für die verwendeten Umrechnungsfaktoren.

Gesamter Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus nicht erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten

	Gesamt	Umrechnungsfaktor	Gesamt
	L	kWh/L	MJ
Diesel	120.956	9,96	4.338.086,94
Benzin	118.007	9,02	3.826.612,99

Kraftstoffe aus erneuerbaren Quellen sind bei Vivantes zum jetzigen Zeitpunkt nicht im Einsatz. Aktuell wird ein E-Mobilitätskonzept für den unternehmenseigenen Fuhrpark erarbeitet. Vivantes setzt dabei auf Elektro- und Hybrid-PKWs. Der Bestand am Stichtag 31.12.2022 umfasst 19 vollelektrische Fahrzeuge und 27 Hybrid-Fahrzeuge. Im Jahr 2022 wurden intern 28.342 kWh geladen. Extern wurden im Jahr 2022 insgesamt 6.933 kWh geladen.

Gesamter Energieverbrauch innerhalb der Organisation in Joule oder deren Vielfachen

Bezugsmenge ohne Drittverbraucher [kWh/a]	Strom	Fernwärme	Erdgas	Heizöl	Benzin	Diesel	SUMME
2022	63.095.340	90.335.260	76.546.604	305.158	582.320	1.260.225	**232.124.907**

Bezugsmenge Drittverbraucher [kWh/a]	Strom	Fernwärme	Erdgas	Heizöl	Benzin	Diesel	SUMME
2022	3.461.898	13.165.883					**16.627.780**

Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm
Der zugrundeliegende Standard sowie die Methodik basiert auf dem unternehmensinternen Energiemanagement System nach DIN ISO 50001. Folgende Programme sind dabei in Anwendung:

- Zählermanagement - WebEnCon / Nova FM
- Jedox Energierechnungserfassung und Forecast
- enteliWEB - Gebäudeleittechnik

Quelle für die verwendeten Umrechnungsfaktoren

- Spezifische Emissionsfaktoren für den deutschen Strommix
- Informationsblatt CO_2-Faktoren; Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle
- Strom, Erdgas, Fernwärme: Jeweiliger Energieversorger
- Heizwert des Energieträgers (Benzinäquivalent)
- Für die Witterungsbereinigung: Gradtagszahlen vom Institut Wohnen und Umwelt GmbH

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.

Vivantes führt insbesondere mit der laufenden Erneuerung und Sanierung von Gebäuden und technischen Anlagen diverse Maßnahmen zur Senkung des Energieverbrauches (und damit der CO_2-Emissionen) je Leistungseinheit durch.

Projektbezogene, kleinteilige Messungen für Vorher-Nachher-Vergleiche bezogen auf einzelne Gebäudeteile o.ä. werden insbesondere aufgrund von derzeitig existierenden Zählerstrukturen nicht durchgeführt.

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 Entnahmequellen.

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

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

Vivantes bezieht Wasser von Dritten. Bei dem bezogenen Wasser handelt es sich ausschließlich um Süßwasser. Im Jahr 2022 wurden unternehmensweit 682.258,85 m3 Wasser bezogen.

Leistungsindikator GRI SRS-306-3 (2020): Angefallener Abfall
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtgewicht des anfallenden Abfalls in metrischen Tonnen sowie eine Aufschlüsselung dieser Summe nach Zusammensetzung des Abfalls.

b. Kontextbezogene Informationen, die für das Verständnis der Daten und der Art, wie die Daten zusammengestellt wurden, erforderlich sind.

Im Jahr 2022 betrug das Gesamtgewicht des angefallenen Abfalls (Vivantes Netzwerk für Gesundheit GmbH inkl. VivaClean Süd, Vivantes Forum für Senioren, VivaCleanNord) **10.135,273 t.**

Vivantes Netzwerk für Gesundheit – inkl. Tochtergesellschaften, exkl. Forum für Senioren und Viva Clean Nord)

Gefährliche Abfälle

Standort:			Summe Klinika Menge pro gefährliche Abfälle	Summe Klinika Menge pro Abfallart
6				
070103*	halogenorganische Lösemittel, Waschflüssigkeiten und Mutterlaugen	t	20,289	20,289
070104*	andere organische Lösemittel, Waschflüssigkeiten und Mutterlaugen (Färbelösung, Lösemittel halogenfrei) Sammelentsorgung diverser AVV Lösemittel	t	18,025	18,025
070604*	andere organische Lösemittel, Waschflüssigkeiten und Mutterlaugen (Färbelösung, Lösemittel halogenfrei) Sammelentsorgung diverser AVV Lösemittel	t	1,500	1,500
070608*	andere Reaktions- und Destillationsrückstände/Tenside	t	0,422	0,422
080111*	Farb- und Lackabfälle, die organische Lösemittel oder andere gefährliche Stoffe enthalten. (Altlacke, Altfarben, nicht ausgehärtet)	t	2,971	2,971
080317*	Tonerabfälle, die gefährliche Stoffe enthalten/Tonerkartuschen	t	5,220	5,220
120112*	gebrauchte Wachse und Fette	t	0,073	0,073
130205*	nichtchlorierte Maschinen-, Getriebe- und Schmieröle auf Mineralölbasis	t	0,266	0,266

130502*	Schlämme aus Öl-/Wasserabscheidern	t	1,580	1,580
150110*	Verpackungen, die Rückstände gefährlicher Stoffe enthalten oder durch gefährliche Stoffe verunreinigt sind	t	0,307	0,307
150202*	Aufsaugung Filtermaterialien, die durch gefährliche Stoffe verunreinigt sind	t	0,000	0,000
160114*	Frostschutzmittel, die gefährliche Stoffe enthalten	t	0,073	0,073
160211*	gebrauchte Geräte, die teil- und vollhalogenierte Fluorchlorkohlenwasserstoffe enthalten (hier Elektronikschrott z. B. Kühlschränke)	t	3,734	3,734
160213*	gefährliche Bestandteile enthaltende gebrauchte Geräte mit Ausnahme derjenigen, die unter 160209 bis 160212 fallen (hier Elektronikschrott)	t	3,168	3,168
160507*	gebrauchte anorganische Chemikalien, die aus gefährlichen Stoffen bestehen oder solche enthalten	t	0,333	0,333
160508*	gebrauchte organische Chemikalien, die aus gefährlichen Stoffen bestehen oder solche enthalten	t	4,717	4,717
170603*	anderes Dämmmaterial, das aus gefährlichen Stoffen besteht oder solche Stoffe enthält	t	0,000	0,000
180103*	Abfälle, an deren Sammlung und Entsorgung aus infektionspräventiver Sicht besondere Anforderungen gestellt werden	t	13,045	13,045
180108*	zytotoxische und zytostatische Arzneimittel (Zytostatikakontaminierter Abfall)	t	15,660	15,660
200121*	Leuchtstoffröhren und andere quecksilberhaltige Abfälle	t	1,552	1,552
	Summe			**92,935**

Ungefährliche Abfälle

020204	Schlämme aus der betriebseigenen Abwasserbehandlung (Fettabscheider)	t		70,500	70,500
090108	Filme und fotografische Papiere, die kein Silber und keine Silberverbindungen enthalten	t		2,244	2,244
160103	Altreifen	t		0,080	0,080
160214	gebrauchte Geräte mit Ausnahme derjenigen, die unter 160209 bis 160213 fallen (hier Elektronikschrott allg.)	t		41,449	41,449
160216	aus gebrauchten Geräten entfernte Bauteile mit Ausnahme derjenigen, die unter 160215* fallen	t		0,382	0,382
170107	Gemische aus Beton, Ziegeln, Fliesen und Keramik mit Ausnahme	t		13,470	13,470

	derjenigen, die unter 170106 fallen				
170201	Holz	t		19,320	19,320
170405	Eisen und Stahl	t		1,920	1,920
170407	gemischte Metalle	t		76,590	76,590
170904	gemischte Bau- und Abbruchabfälle mit Ausnahme derjenigen, die unter 170901, 170902 und 170903 fallen.	t		32,740	32,740
180102	Körperteile u. Organe, einschließlich Blutbeutel und Blutkonserven (außer 180103)	t		18,647	18,647
180104	Abfälle an deren Sammlung und Entsorgung aus infektionspräventiver Sicht keine besonderen Anforderungen gestellt werden (z. B. Wund- und Gipsverbände, Wäsche, Einwegkleidung, Windeln) (Restmüll)	t		4.508,920	4.508,920
180104	Abfälle an deren Sammlung und Entsorgung aus infektionspräventiver Sicht keine besonderen Anforderungen gestellt werden (z. B. Wund- und Gipsverbände, Wäsche, Einwegkleidung, Windeln) (Restmüll)	t		0,359	0,359
180109	Arzneimittel mit Ausnahme derjenigen, die unter 180108 fallen	t		0,000	0,000
200101	Papier und Pappe (Datenschutzpapier)	t		258,009	258,009
200101	Papier und Pappe	t		490,221	490,221
200101	Papier und Pappe	t		10,965	10,965
200108	biologisch abbaubare Küchen- und Kantinenabfälle	t		356,000	356,000
200108	biologisch abbaubare Küchen- und Kantinenabfälle	t		469,224	469,224
200125	Speiseöle- und fette	t		3,489	3,489
200132	Arzneimittel mit Ausnahme derjenigen, die unter 200131 fallen	t		10,020	10,020
200134	Batterien und Akkumulatoren mit Ausnahme derjenigen, die unter 200133 fallen	t		2,087	2,087

200139	Kunststoffe/Datenträger	t		10,802	10,802
200301	gemischte Siedlungsabfälle (Restmüll)	t		358,500	358,500
200301	gemischte Siedlungsabfälle (Restmüll)	t		13,664	13,664
200306	Schlämme aus der betriebseigenen Abwasserbehandlung (Kanalreinigung)	t		4,000	4,000
200307	Sperrmüll	t		261,850	261,850
			Gefährliche Abfälle	**Ungefährliche Abfälle**	**Gesamt**
	Summe		**92,935**	**7.035,452**	**7.128,387**

Forum für Senioren

Abfallschlüssel	Abfallbezeichnung	Einheit [t] oder [m³]	[t]	[m³]	Umrechnung m³ in Tonnen	[Stück]	[t]
020204	Schlämme aus der betriebseigenen Abwasserbehandlung	m³		138,500	**128,805**		128,805
150101	Papier und Pappe (t)	t	2,390				2,390
150101	Papier und Pappe (m³)	m³		1.415,700	**212,355**		212,355
160211*	Kühl- und Gefrierschränke	Stück				51	
160213*	E-Schrott	t	0,774				0,774
160213*	Fernsehgeräte	Stück				20	
160214	Geschirrspüler	Stück				3	
200101	Datenschutzpapier 250 Liter Behälter	m³		26,860	**4,029**		4,029
200101	Datenschutzpapier 500 Liter Behälter	m³		5,850	**0,877**		0,877
200102	Glas (1100 Liter)	m³		207,020	**248,424**		248,424
200108	biologisch abbaubare Küchen- und Kantinenreste 120 L	m³		88,440	**53,064**		53,064
200108	biologisch abbaubare Küchen- und Kantinenreste 240L	m³		311,280	**186,768**		186,768
200121*	Leuchtstoffröhren und andere quecksilberhaltige Abfälle	t	0,966				0,966
200301	gemischte Siedlungsabfälle	t	313,940				313,940
200301	gemischte Siedlungsabfälle	m³		6.287,980	**628,798**		628,798
200307	Sperrmüll	m³					
200307	Sperrmüll	t	116,860				116,860
	Leichtverpackungen Gelbe Tonne (1100 L)	m³		477,400	**66,836**		66,836
			0,000				
			434,930	**8.959,030**	**1.529,956**	**74**	**1.964,886**

* gefährliche Abfälle

Umrechnungshinweise

- Umrechnung von Stück in Tonnen ist nicht möglich.

- Abfallarten gemäß dem Europäischen Abfallverzeichnis (AVV - Abfallverzeichnis-Verordnung), Umrechnungsfaktoren (bayern.de)

Umrechnungsfaktor für 02 02 04 Schlämme aus betriebseig. Abwasserbehandlung	0,93
Umrechnungsfaktor für 150101 Pappe und Papier	0,13-0,17
Umrechnungsfaktor für 20 01 01 Pappe und Papier	0,13-0,17
Umrechnungsfaktor für 20 01 08 biolog. abbaubare Küchenabfälle	0,6
Umrechnungsfaktor für 20 01 02 Glas	1,2
Umrechnungsfaktor für 20 03 01 gemischte Siedlungsabfälle	0,1
Umrechnungsfaktor für Leichtverpackungen 15 01 06	0,11-0,18

Viva Clean Nord

Standort:		**Gesamtmenge Vivantes Klinika**		**Gesamtmenge Vivantes FfS**		**Gesamtmenge VC Nord GmbH**		**Gesamtmenge VC Nord umgerechnet in**
Abfallschlüssel	**Abfallbezeichnung**	**[cbm]**		**[cbm]**		**[cbm]**		**[t]**
170904	gemischte Bau- und Abbruchabfälle mit Ausnahme derjenigen, die unter 170901, 170902 und 170903 fallen.							
200201	biologisch abbaubare Abfälle *(Garten- und Parkabfälle)*	2.207,000		339,000		2.546,000		1.018,400
170201	Holz	4,000				4,000		2,000
200020	Boden und Steine	12,000				12,000		21,600
						2.562,000		**1.042,000**

Umrechnungshinweise

- Abfallarten gemäß dem Europäischen Abfallverzeichnis (AVV - Abfallverzeichnis-Verordnung), Umrechnungsfaktoren (bayern.de)

Umrechnungsfaktor für 20 00 20 Boden und Steine	1,8
Umrechnungsfaktor für 20 02 01 Biologisch abbaubare Abfälle (Parkabfälle)	0,4
Umrechnungsfaktor für 17 02 01	0,5

Basis für die Datenerhebung sind Rechnungen und Entsorgungsbelege der Abfallentsorgungen, die der unternehmensinterne Bereich Abfallmanagement bearbeitet.

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.

Vivantes arbeitet kontinuierlich an der Verringerung seiner Gesamtemissionen als Summe von Emissionen in eigenen Prozessen und Fremdemissionen, die beispielsweise bei der Strom- und Fernwärmeerzeugung durch die Versorgungsunternehmen entstehen und durch den Ressourcenverbrauch mittelbar Vivantes zuzurechnen sind. Durch eine effizientere Ressourcennutzung sollen diese stetig gesenkt werden. Wesentliche Eigenemissionen entstehen z.B. durch den Betrieb von Blockheizkraftwerken, Autos mit konventionellem Antrieb sowie durch die Verwendung von Narkosegasen (fluorierte Treibhausgase). Blockheizkraftwerke werden als effizienteste Lösung zur Bedarfsdeckung bei Nachfragespitzen gesehen. Die hierdurch verursachten Eigenemissionen werden durch Einsparung von Fremdemissionen im Bereich der Versorgungsunternehmen überkompensiert. Vivantes ermittelt Emissionswerte verbrauchsbezogen durch Umrechnung der Menge eingesetzter Primärenergieträger sowie Angaben zum Energiemix der Versorgungsunternehmen beim Bezug von Energie.

Verwendet werden derzeit folgende Umrechnungsfaktoren: Spezifische Emissionsfaktoren für den deutschen Strommix vom Bundesumweltamt oder den jeweiligen Energieversorgern, die durch das Land Berlin verwaltet werden

- Benzin: Emissionsfaktor kg CO2„/MWh
- Dieselkraftstoff: Emissionsfaktor kg CO2„/MWh
- Heizöl, leicht: Emissionsfaktor kg CO2„/MWh

Diverse kleinere Abnahmestellen können andere Emissionswerte haben, diese werden aber in diesem Bericht nicht dargestellt.

Unterstützt durch das zertifizierte Energiemanagementsystem hat Vivantes aktuell das Ziel 0,5% am Gesamtenergieverbrauch zu senken. Um dieses Ziel zu erreichen, werden zahlreiche operative Maßnahmen umgesetzt. Im Jahr 2023 wird beispielsweise ein unternehmensweiter Austausch von herkömmlichen Leuchtmitteln hin zu LED geplant, darüber hinaus soll ein Konzept für Bewegungsmelder erarbeitet werden. Die Bemühungen zur Ausweitung der Elektromobilität sowie die geplante weitere Ausstattung mit der entsprechend notwendigen Ladeinfrastruktur sind in einem Zielbild festgelegt.

Darin ist die Anzahl der Elektro- bzw. Hybridfahrzeuge für die folgenden Jahre definiert:

Fachpolitische Zielmarken	Zielmarke 2019	Zielmarke 2020	Zielmarke 2021	Zielmarke 2022
Anzahl Elektro- & Hybridfahrzeuge	8	15	≥20	≥26

Vivantes hat im Jahr 2022 seine Zielmarke erreicht. Bis 2030 ist eine schrittweise Umstellung des gesamten Fuhrparks auf Elektrofahrzeuge geplant.

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 CO_2-Äquivalent.

b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO_2, CH_4, N_2O, FKW, PFKW, SF_6, NF_3 oder alle.

c. Biogene CO_2-Emissionen in Tonnen CO_2-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.

Für das Jahr 2022 liegt keine gesamthafte Treibhausgasbilanz gemäß dem GHG-Protokoll entlang aller Scopes vor. Im Jahr 2023 soll sich dieser Thematik umfänglich gewidmet werden.

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 CO_2-Äquivalent.

b. Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasierten indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO_2-Äquivalent.

c. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO_2, CH_4, N_2O, FKW, PFKW, SF_6, NF_3 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 das Jahr 2022 liegt keine gesamthafte Treibhausgasbilanz gemäß dem GHG-Protokoll entlang aller Scopes vor. Im Jahr 2023 soll sich dieser Thematik umfänglich gewidmet werden.

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 CO_2-Äquivalenten.

b. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO_2, CH_4, N_2O, FKW, PFKW, SF_6, NF_3 oder alle.

c. Biogene CO_2 -Emissionen in Tonnen CO_2-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.

Für das Jahr 2022 liegt keine gesamthafte Treibhausgasbilanz gemäß dem GHG-Protokoll entlang aller Scopes vor. Im Jahr 2023 soll sich dieser Thematik umfänglich gewidmet werden.

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 CO_2 Äquivalenten.

b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO_2, CH_4, N_2O, FKW, PFKW, SF_6, NF_3 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.

Für das Jahr 2022 liegt keine gesamthafte Treibhausgasbilanz gemäß dem GHG-Protokoll entlang aller Scopes vor. Im Jahr 2023 soll sich dieser Thematik umfänglich gewidmet werden.

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.

Vivantes ist ein weitestgehend tarifgebundenes Unternehmen und wendet tarifliche Normen in der jeweils aktuellen Fassung als Grundlage für die Gestaltung der Arbeitsbedingungen und Ansprüche der Arbeitnehmer an. Es gelten die hohen nationalen Standards zu Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit. Vivantes hat das Ziel, diese umfangreichen und anspruchsvollen Normen bei gleichzeitiger Einhaltung der anderen Rahmenbedingungen des budgetierten Gesundheitsversorgungssystems dauerhaft und damit nachhaltig zu erfüllen. Für nahezu alle Beschäftigten im Konzern findet ein Tarifvertrag Anwendung. Insgesamt sind im Jahr 2022 88,2% der Beschäftigten bei Vivantes tariflich beschäftigt und werden über entsprechende Flächen-, Branchen- oder Haustarifverträge vergütet. Für ca. 7,8% der Beschäftigten kommen aktuell arbeitgeberseitig erstellte Rahmenarbeitsbedingungen zur Anwendung und für ca. 4,1% der Beschäftigten gelten außertarifliche Regelungen.
Für die Vivantes GmbH ist ein paritätisch besetzter Aufsichtsrat gebildet, in dem neben den betrieblichen Arbeitnehmervertreter*innen auch die im Unternehmen aktiven Gewerkschaften vertreten sind. Als mitbestimmtes Unternehmen besteht ein unternehmenseinheitlicher Betriebsrat auf Basis §3 des Betriebsverfassungsgesetzes. Innerhalb des Unternehmens bestehen neben den betrieblichen Gremien auf Basis gesetzlicher Vorgaben und Rechte der Arbeitnehmer*innen eine Vielzahl von fachlichen und themenbezogen Arbeitsgruppen und Gremien, die zur Unterstützung und Umsetzung von qualitativen Zielen, Vereinbarkeits- und Nachhaltigkeitsaspekten agieren.
Die unmittelbare Beteiligung der Mitarbeitenden am Nachhaltigkeitsmanagement wird über die Umsetzung der Strategie „Vivantes 2030" realisiert. Nachhaltigkeit im engeren Sinne ist einem strategischen Handlungsfeld („Verantwortung") zugeordnet. Darüber hinaus fließen die Aspekte der Nachhaltigkeit (Vermeidung von Ungleichbehandlung, Geschlechtergerechtigkeit, hochwertige Bildung, Industrie, Innovation und Infrastruktur sowie nachhaltig Produzieren und Konsumieren) in die anderen strategischen Handlungsfelder ein. Diese sind: Patient*innen & Kund*innen, Portfolio, Arbeitswelten, Prozesse & Digitalisierung und Infrastruktur. Im Zuge der Entwicklung einer unternehmensweiten Nachhaltigkeitsstrategie wird der Aspekt der Partizipation berücksichtigt und es werden potenzielle Partizipationsstrukturen eruiert. Aktuell gibt es bereits auf Fachabteilungsebene Arbeitsgruppen zum Thema Nachhaltigkeit, insbesondere im Bereich der Anästhesie. Thematisch wird sich dort den Themen Abfallvermeidung und Narkosegase gewidmet. Durch die ausschließliche Tätigkeit in Deutschland, die dort geltenden Gesetze und die definierten Regelungen der Mitbestimmung in der Vivantes Netzwerk für Gesundheit GmbH werden Risiken, die sich aus der Geschäftstätigkeit in Bezug auf die Arbeitnehmerrechte ergeben, als gering eingeschätzt.

Konkrete Nachhaltigkeitsziele im Kontext der Arbeitnehmerrechte werden mit Blick auf kommende Nachhaltigkeitsberichtspflichten (CSRD) vor dem Hintergrund einer

vorangegangenen Wesentlichkeitsanalyse voraussichtlich ab dem Jahr 2024 festgelegt.

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.

Vielfalt ist ein wesentlicher Bestandteil der Unternehmenskultur und fest im Leitbild von Vivantes verankert. Vivantes hat die „Charta der Vielfalt" sowie die Berliner „Charta der Gleichstellung" unterzeichnet und beschäftigt Mitarbeitende unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion, Weltanschauung, Behinderung oder sexueller Orientierung. Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz werden durch umfangreiche normative Regelungen und entsprechende Beauftragte sichergestellt. Vivantes ist seit 2011 im Rahmen des Audits „berufundfamilie" zertifiziert und hat 2021 die höchste Stufe der Zertifizierung im Rahmen des Dialogverfahrens erreicht. In dem entsprechenden Handlungsprogramm sind die Maßnahmen festgelegt, welche das Unternehmen zur besseren Vereinbarkeit auf den Weg bringen bzw. verstetigen will. Begleitet wird die Umsetzung durch einen seit 2011 existierenden Steuerungskreis, der mehrmals jährlich zusammenkommt. Mitglieder des Steuerkreises sind u.a. die Geschäftsführerin Personalmanagement, eine Geschäftsführende Direktorin, ein Chefarzt, eine Pflegedirektorin sowie die Interessenvertretungen. Seit der letzten Zertifizierung gibt es ergänzend an sieben Standorten sogenannte „Vor-Ort Verantwortliche", die Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie an den Standorten initiieren und begleiten. Wichtigste Elemente der Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Rahmen eines durchgehenden Schichtbetriebes sind die zahlreichen flexiblen Arbeitszeitmodelle, aber auch unterschiedliche Angebote der Kinderbetreuung, die Vivantes vorhält.
Als Unternehmen des Landes Berlin unterliegt Vivantes den Regularien des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG Berlin19). Vor diesem Hintergrund verfügt Vivantes seit 2016 über einen Frauenförderplan, der in unterrepräsentierten Berufsgruppen Zielquoten und Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils festlegt. Im Zusammenhang mit dem Frauenförderplan wurde ein Kennzahlensystem entwickelt, u.a. um die Veränderungen in einzelnen Dienstarten zu verdeutlichen und die Zielerreichung zu messen. Die Führungskräfte werden zu dieser Thematik regelmäßig sensibilisiert. Im Rahmen der jährlichen Gleichstellungskonferenz wird zudem über die Entwicklung der Maßnahmen und Quoten berichtet. Im Ergebnis hat sich die Frauenquote innerhalb der unterrepräsentierten Berufsgruppen in den letzten sechs Jahren bereits deutlich verbessert. Der Frauenförderplan von Vivantes legt konkrete Zielquoten für Frauen in „unterrepräsentierten Bereichen" wie z.B. in der IT oder chefärztlichen Positionen fest. Bis 2022 wird eine Zielquote für Chefärztinnen von mindestens 25% angestrebt. Im Jahr 2022 beträgt die Frauenquote im chefärztlichen Bereich 22,7%. Im Rahmen der jährlich stattfindenden Gleichstellungskonferenz wird u.a. über den Stand der Zielerreichung berichtet. Im Jahr 2022 wurde die Ziel-Frauenquote in zwei von sieben unterrepräsentierten Berufsgruppen erreicht. Ein wesentliches Element zur Erhöhung des Frauenanteils in den unterrepräsentierten Dienstarten ist das „Mentoring Programm für Ärztinnen". Dieses wurde 2018 durch das Netzwerk der Vivantes Chefärztinnen ins Leben gerufen und hat zum Ziel, Ärztinnen auf ihrem Karriereweg zu unterstützen und zu fördern. Gleichzeitig fördert Vivantes z.B. im Rahmen von „Boys' Days" das Interesse männlicher Jugendlicher an Berufen, in denen mehrheitlich Frauen arbeiten, wie z.B. im Pflegebereich. Die Belange von Menschen mit Behinderung werden von der Schwerbehindertenbeauftragten des Unternehmens wahrgenommen und

zielgerichtet vertreten. Die gesetzliche Schwerbehindertenquote wird in fast allen Unternehmensbereichen erfüllt oder deutlich übererfüllt. Vivantes setzt sich für die Integration von Menschen mit Migrationshintergrund ins Berufsleben ein und stellt sich damit den gesellschaftlichen Anforderungen. Im Rahmen einer langjährigen Kooperation mit mehreren Partnern kann jedes Jahr eine Vielzahl von Menschen mit Migrationshintergrund durch niedrigschwellige Angebote an eine qualifizierte Berufsausbildung herangeführt werden.
Im unternehmenseigenen Institut für Fort- und Weiterbildung (IFW) werden Themen der Integration in speziellen Seminaren vermittelt, wie z.B. „Interkulturelle Kompetenz im Gesundheitswesen – Ich, wir und die „Anderen"!". Zielgruppe des Seminars sind alle Berufsgruppen. Die angestrebten Ziele werden konsequent im Blick behalten und jeweils durch Erweiterung entsprechender Maßnahmen und Schulungsangebote ergänzt. Im Jahr 2021 wurde der unternehmensweite Diversity-Rat gegründet, der sich als unterstützender Rat versteht und sich für Chancengleichheit einsetzt.

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 BBG Berliner Bildungscampus für Gesundheitsberufe gGmbH ist die größte Bildungseinrichtung für Gesundheitsberufe in Deutschland. Sie ist 2020 aus einem Zusammenschluss der zwei großen renommierten Berliner Bildungsträger entstanden: dem zu Vivantes gehörenden Institut für berufliche Bildung im Gesundheitswesen (IbBG) und der Charité Gesundheitsakademie. Im Jahr 2022 haben 267 Auszubildende die generalistische Ausbildung mit dem Abschluss Pflegefachfrau bzw. Pflegefachmann begonnen.
Als neuer Ausbildungsberuf wurde die anästhesietechnische Assistenz eingeführt. Darüber hinaus werden die Berufe Pflegefachassistenz, operationstechnische sowie medizinisch-technische Assistenzberufe, Diätassistenz, Logopädie und Physiotherapie ausgebildet. Ein duales Bachelor-Studium „Angewandte Hebammenwissenschaft" gehört ebenso zum Ausbildungsspektrum. Um den Auszubildenden kompetente Ansprechpartner*innen an die Seite stellen zu können, erhöht Vivantes die Kapazitäten zur Qualifizierung der Praxisanleiter*innen.

Die Sicherstellung der fachlichen Kompetenz unserer Mitarbeitenden hat bei Vivantes einen hohen Stellenwert. Mit dem unternehmenseigenen Institut für Fort- und Weiterbildung (IFW) unterstützt Vivantes das lebenslange Lernen. 2022 hat Vivantes insgesamt 243 Seminare durchgeführt, an denen 3.158 Mitarbeitende teilgenommen haben. Durch das Institut werden darüber hinaus die Pflege-Fachweiterbildungen koordiniert sowie Möglichkeiten zur Teilnahme an externen Fort- und Weiterbildungen für Mitarbeitende verwaltet. Führungskräften aller Ebenen wird ein gesondertes Programm zur Stärkung von Führungskompetenzen im Umgang mit divers aufgestellten Teams angeboten. Im Jahr 2022 startete erstmalig das neu entwickelte Vivantes Führungskräfte-Entwicklungsprogramm (FKE). In dieses Programm wurden 38 (angehende) Führungskräfte aus allen Berufsgruppen, Standorten und Verwaltungsbereichen aufgenommen. Darüber hinaus bietet das IFW Unterstützung durch Coaching, Mediation, Team- und Organisationsentwicklung an. Da die Zukunft der Arbeit durch die Digitalisierung geprägt wird, benötigen Beschäftigte neue Kompetenzen zur Ausübung Ihrer Tätigkeit. Im Rahmen der Digitalisierungsstrategie hat Vivantes auch im Bereich der Fort- und Weiterbildung das Angebot an digitalen Lernangeboten deutlich ausgebaut. Die Plattform Lernen Digital dient den Mitarbeitenden zum einen als Fortbildungstool, über welches ein vielfältiges Angebot

an Onlinekursen wahrgenommen werden kann. Zum anderen wird unternehmensintern Lernen digital auch als Terminmodul für bestimmte Präsenzangebote genutzt. In 2022 wurden 35 Pflichtkurse angeboten. Hierbei handelt es sich um gesetzliche, strategische, fachliche oder Zertifizierungs-Vorgaben, die in entsprechende Kurse „übersetzt" werden. Darüber hinaus standen 47 Kursangebote als optionale Buchungsmöglichkeit in unserem Wahlkatalog zur Auswahl. Führungskräfte erhalten zudem durch Lernen digital ein Instrument zur Unterstützung ihrer spezifischen Aufgaben und können eigene, auf diese Berufsgruppe zugeschnittene Kurse wahrnehmen. Der Ausbau des E-Learning Bereichs wird kontinuierlich fortgesetzt, um ein räumlich und zeitlich flexibles Seminarangebot am Puls der Zeit für alle Beschäftigen bereitzustellen. Um eine berufliche Weiterentwicklung zu erleichtern, bietet Vivantes Förder- und Stipendienprogramme an. So werden z.B. Pflegeassistent*innen zu staatlich anerkannten Krankenpflegehelfer*innen weiterqualifiziert. Auch Studiengänge im Bildungsmanagement und im Pflegemanagement werden unterstützt und ebnen interne Karrierewege. In Kooperation mit der Hochschule Neubrandenburg wird der gemeinsame berufsbegleitende MBA-Studiengang „Management im Gesundheitswesen – Krankenhausmanagement" angeboten. In 2022/23 beendeten 20 Studierende den Studiengang mit dem Mastertitel. Mit der bereits geplanten Intensivierung im Bereich der Aus-, Fort- und Weiterbildung in den kommenden Jahren wird das Ziel der Erhöhung von Qualifikationskapazitäten unter anderem zur Gewinnung von Fachpersonal erreicht. An der Festlegung konkreter Zeitpunkte der Zielerreichung wird aktuell gearbeitet. Aufgrund des hohen Fachkräftemangels sind die angebotenen Weiterbildungen eine Investition in das Personal und die Attraktivität von Vivantes als Arbeitgeberin. Kurzfristig führen diese Maßnahmen jedoch angesichts des aktuell bereits hohen Fachkräftebedarfes zu einer Verschärfung des Fachkräftemangels, insbesondere im klinischen Alltag. Risiken in Bezug auf Qualifizierung, welche sich aus unserer Geschäftstätigkeit ergeben, sind uns nicht bekannt.

Konkretere Zielsetzungen werden mit Blick auf kommende Nachhaltigkeitsberichtspflichten (CSRD) voraussichtlich ab dem Jahr 2024 fortlaufend festgelegt und bearbeitet.

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.

Die Gesundheit und Sicherheit aller bei Vivantes Beschäftigten hat einen hohen Stellenwert. Der Vivantes Geschäftsführung obliegt die Verantwortung im Sinne eines ganzheitlichen integralen Arbeits- und Gesundheitsschutzes entsprechend der europäischen Richtlinien und der nationalen Gesetzgebung. Sie gewährleistet einen funktionierenden, gelebten und rechtssicheren Arbeits- und Gesundheitsschutz durch geeignete Maßnahmen und eine angemessene Organisationsstruktur. Innerhalb von Vivantes erfolgt eine Beratung durch interne Stabsbereiche (wie bspw. das Institut für betrieblichen Gesundheitsschutz). Arbeits- und Gesundheitsschutz betrifft alle betrieblichen Führungsstrukturen und bedarf einer kontinuierlichen Förderung und Weiterentwicklung. Gefährdungen zu erkennen, zu bewerten und geeignete Maßnahmen zu ihrer Beseitigung festzulegen, sie umzusetzen und – im Sinne einer Gefährdungsbeurteilung – zu dokumentieren, gehört zu den Fürsorgepflichten und Aufgaben jeder Führungskraft. Arbeits- und Gesundheitsschutz ist jedoch auch partizipativ. Das bedeutet, auch die Beschäftigten haben die Aufgabe, an diesem mitzuwirken und Gesetze, Vorschriften und Anweisungen einzuhalten. Im Jahr 2022 wurden 1.790 Unfälle erfasst, die im Rahmen der Arbeitsleistung oder auf dem Arbeitsweg geschehen sind, davon erfüllen knapp 10 % die Kriterien eines meldepflichtigen Unfalls.

Die meldepflichtigen Unfälle teilen sich ungefähr hälftig auf Arbeitsunfälle und Wegeunfälle auf. Von den 80 Arbeitsunfällen wurde der Großteil durch Stolpern und Stürze verursacht. Auch Angriffe von Patienten und Patientinnen bilden einen relevanten Teil des Unfallgeschehens ab.
Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen oder Erkrankungen sind nicht bekannt.

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.

Alle Mitarbeitenden haben im Arbeitsschutz Mitwirkungsrechte bzw. Mitwirkungspflichten, welche sich u.a. aus den §§ 15 und 16 ArbSchG ergeben.
Darüber werden sie regelmäßig in Unterweisungen informiert. Die Meldewege der Mitwirkungspflichten sind formlos und richten sich hauptsächlich an die jeweiligen Fachvorgesetzten. Zusätzlich gibt es für Mitarbeitende auch die Möglichkeit Gefährdungsanzeigen zu nutzen, um auf Gefährdungen hinzuweisen. Darüber hinaus gibt es unternehmensinterne Arbeitsschutzausschüsse, welche regelmäßig tagen. Die Tagungsintervalle sind in einer dezidierten Betriebsvereinbarung festgehalten. Im Ausschuss für Arbeitssicherheit werden beispielsweise nach Bedarf & regelmäßige Begehungen der Arbeitsorte sowie Gefahrenanalysen in Zusammenarbeit mit dem konzerneigenen Institut für betrieblichen Gesundheitsschutz sowie dem Gesamtbetriebsrat unternommen. Der Bedarf kann sowohl arbeitnehmer- als auch arbeitgeberseitig durch die jeweiligen Beteiligten festgestellt werden, soweit nicht ohnehin gesetzliche Vorschriften zu regelmäßigen Begehungen verpflichten. Zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz finden jährliche Pflichtunterweisungen der Mitarbeitenden statt.
In diesem Rahmen werden relevante Informationen kommuniziert. Informationen mit hoher Dringlichkeit werden umgehend über die internen Kommunikationskanäle (Newsletter, Rundmails etc.) verbreitet. Darüber hinaus stellt Vivantes relevantes Material zu diesen Themen den Mitarbeitenden im Intranet zur Verfügung.

Leistungsindikator GRI SRS-404-1 (siehe G4-LA9): Stundenzahl der Aus- und Weiterbildungen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

	Fortbildungsstunden		Fortbildungsstunden/VK			
Angestelltenkategorie*	männlich	weiblich	männlich	weiblich	Fortbildung Gesamt	FTB h /pro VK
Ärztlicher Dienst	9.745	13.776	10,01	13,43	23.522	11,76
Funktionsdienst	8.220	20.388	25,03	20,93	28.608	21,96
Medizin./Techn. Dienst	2.454	7.788	11,27	6,53	10.242	7,26
Pflegedienst	30.406	76.001	33,87	23,70	106.407	25,92
Sonderdienst	110	340	4,62	5,86	450	5,50
Verwaltungsdienst	53	56	0,24	0,12	109	0,16

Leistungsindikator GRI SRS-405-1: Diversität
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Prozentsatz der Personen in den Kontrollorganen einer Organisation in jeder der folgenden Diversitätskategorien:
i. Geschlecht;
ii. Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;
iii. Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

b. Prozentsatz der Angestellten pro Angestelltenkategorie in jeder der folgenden Diversitätskategorien:
i. Geschlecht;
ii. Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;
iii. Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

Der Aufsichtsrat ist als Kontrollorgan im gesamten Jahr 2022 ausgewogen besetzt.

Prozentsatz der Personen der obersten Kontrollorgane			
Organ	männlich	weiblich	divers
Geschäftsführung Stichtag 31.12.2022	50%	50%	0%
Geschäftsführung bis 31.10.2022	67%	33%	0%
Aufsichtsrat Stichtag 31.12.2022	36%	64%	0%

Prozentsatz der Personen der obersten Kontrollorgane			
Organ	unter 30 Jahre	30-50 Jahre	über 50 Jahre
Geschäftsführung Stichtag 31.12.2022	0%	50%	50%
Geschäftsführung bis 31.10.2022	0%	33%	67%
Aufsichtsrat Stichtag 31.12.2022	0%	29%	71%

Weitere Diversitätsindikatoren werden nicht erfasst. Innerhalb der Konzernbelegschaft werden bislang ebenfalls keine besonderen Diversitätsindikatoren erhoben, da datenschutzrechtliche Vorschriften einer solchen Erfassung regelmäßig entgegenstehen.

Die Konzernbelegschaft setzt sich zum Stichtag 31.12.2022 in Geschlecht und Altersverteilung folgendermaßen zusammen:

	unter 30 J.	zw. 30 - 50 J.	über 50 J.	männlich	weiblich	divers
Ärztlicher Dienst	13,0%	68,4%	18,6%	45,3%	54,7%	0,0%
Funktionsdienst	22,3%	44,3%	33,3%	25,6%	74,4%	0,0%
Hauswirtschaftl. Dienst	4,4%	35,0%	60,6%	15,6%	84,4%	0,0%
Klinisches Hauspersonal	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%
Medizin./Techn. Dienst	16,4%	46,6%	37,1%	14,3%	85,6%	0,0%
Personal Ausbildung-Stätten	8,1%	64,0%	28,0%	15,5%	84,5%	0,0%
Pflegedienst	27,3%	40,5%	32,2%	20,7%	79,3%	0,0%
Sonderdienst	3,2%	45,2%	51,6%	26,9%	73,1%	0,0%
Sonstige Dienste	19,2%	53,8%	26,9%	15,4%	84,6%	0,0%
Sonstiges Personal	90,3%	9,7%	0,0%	37,1%	62,9%	0,0%
Technischer Dienst	2,3%	40,6%	57,1%	93,2%	6,8%	0,0%
Verwaltungsdienst	5,8%	48,8%	45,4%	32,3%	67,7%	0,0%
Wirtschafts-/Vers.-Dienst	5,9%	40,8%	53,3%	39,9%	60,1%	0,0%
Zentrale Leitung	2,6%	53,8%	43,6%	15,4%	84,6%	0,0%
Gesamtergebnis	**19,5%**	**46,3%**	**34,2%**	**27,4%**	**72,6%**	**0,0%**

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.

Meldungen zu Diskriminierungsfällen werden bei Vivantes zentral erfasst, wenn diese über die AGG-Beauftragte erfolgen. In 2022 wurden zwei neue Beschwerden bei der AGG-Beschwerdestelle eingereicht.
Ein Fall aus 2021 wurde abgeschlossen. Die Beschwerden aus 2022 betrafen erstens einen Bewerber, der wegen eines technischen Defekts im elektronischen Bewerbungsvorgangs seine Telefonnummer angeben sollte und dies als „Datendiskriminierung" gerügt und Schadensersatz geltend gemacht hat (Fall A).

Der Zweite Fall betraf einen Patienten, der wegen einer Sehbehinderung seitens der Vivantes Rehabilitation GmbH als Patient für eine Reha abgelehnt wurde (Fall B). Im Fall A wurde der Sachverhalt durch den Bereich Datenschutz, das Bewerbungsmanagement und der Beschwerdestelle ermittelt und bewertet. Im Fall B wurde der Sachverhalt durch die Beschwerdestelle bei der Reha erfragt und rechtlich bewertet. Im Fall A wurde der technische Defekt umgehend behoben. Dem Beschwerdeführer wurde dies mitgeteilt und der Schadensanspruch wurde zurückgewiesen, da kein Diskriminierungsmerkmal nach AGG betroffen war. Im Fall B wurde das Vorliegen einer Diskriminierung durch die Beschwerdestelle verneint, da ein sachlicher Grund vorlag und dies dem Beschwerdeführer mitgeteilt. Es waren keine weiteren Maßnahmen zu ergreifen.
Abhilfepläne, die umgesetzt wurden und deren Ergebnisse im Rahmen eines routinemäßigen internen Managementprüfverfahrens bewertet wurden, sind uns nicht bekannt. Beide Vorfälle sind abgeschlossen und nicht Gegenstand weiterer Maßnahmen oder Klagen.

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.

Im Jahr 2022 wurde ein internes Projekt zur Umsetzung der Sorgfaltspflichten gemäß Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) initiiert. Im Rahmen des Umsetzungsprojektes wird ein Risikomanagement bezogen auf die Lieferkette und den eigenen Geschäftsbereich implementiert. Konkrete Ziele und Zeitpunkte der Zielerreichung werden in den Jahren 2023/2024 inhaltlich bearbeitet.Eine Bewertung wesentlicher Risiken, die sich aus unserer Geschäftstätigkeit in Bezug auf Menschenrechte ergeben, liegt für das Berichtsjahr 2022 nicht vor.

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“.

Vivantes tätigt Investitionen nur an ihren ausschließlich innerhalb des deutschen Bundeslandes Berlin liegenden Standorten gemäß den rechtlichen Vorgaben für die Verwendung von Investitionsmitteln nur für Bau- und medizintechnische Beschaffungsmaßnahmen. Diese unterliegen wiederum den Normen des Vergaberechtes, die ihrerseits eine Vielzahl von Vorgaben, u.a. auch zu Arbeitnehmer- und Menschenrechten, berücksichtigen. „Erhebliche Investitionsvereinbarungen“ außerhalb solcher Beschaffungsvorgänge bestehen nicht.

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.

Vivantes ist mit seinen Betriebsstätten ausschließlich in Berlin tätig, hält die gesetzlichen Regelungen ein und wendet bei allen Beschaffungen das Berliner Ausschreibungs- und Vergabegesetz an, das die oben beschriebenen Normen und Vorgaben zum Schutz von Menschenrechten umfasst. Eine gesonderte Prüfung der Betriebsstätten auf die Einhaltung von Menschenrechten findet daher nicht statt.
Verstöße gegen Menschenrechte an diesen Standorten sind nicht bekannt.

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.

Beschaffungsaufträge unterliegen den Regelungen der öffentlichen Vergabe im deutschen Bundesland Berlin, bei denen an die Lieferanten zusätzlich zum nationalen und europäischen Rechtsrahmen weitere Anforderungen gestellt werden. Dies schließt u.a. Kriterien zur Mindestvergütung von Mitarbeitenden sowie die Frauenförderung als wesentliche soziale Aspekte mit ein. Diese Kriterien sind damit zwingend zu erfüllen, um als Lieferant für eine Lieferung ausgewählt zu werden. Damit wird dieses Kriterium indirekt bei allen Lieferanten bewertet. Eine strukturierte Bewertung von Lieferanten nach sozialen Kriterien, die über bereits bestehende gesetzliche Vorgaben hinausgehen, erfolgt nicht. Derzeit ist die strukturierte Erhebung dieser Leistungsindikatoren bei Vivantes noch nicht etabliert. Vivantes besitzt in der Regel keine Kenntnis über die Lieferketten der überwiegend komplexen Endprodukte, die für die Gesundheitsversorgung zum Einsatz kommen. Dies wird jedoch für die Zukunft geprüft. Ab 2023 fällt Vivantes unter das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz und wird im Zuge der gesetzeskonformen Umsetzung Weiterentwicklungen in diesem Bereich anstoßen.

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.

Beschaffungsaufträge unterliegen den Regelungen der öffentlichen Vergabe im deutschen Bundesland Berlin, bei denen an die Lieferanten zusätzlich zum nationalen und europäischen Rechtsrahmen weitere Anforderungen gestellt werden. Dies schließt u.a. Kriterien zur Mindestvergütung von Mitarbeitenden sowie die Frauenförderung als wesentliche soziale Aspekte mit ein. Diese Kriterien sind damit zwingend zu erfüllen, um als Lieferant für eine Lieferung ausgewählt zu werden. Damit wird dieses Kriterium indirekt bei allen Lieferanten bewertet. Eine strukturierte Bewertung von Lieferanten nach sozialen Kriterien, die über bereits bestehende gesetzliche Vorgaben hinausgehen, erfolgt nicht. Derzeit ist die strukturierte Erhebung dieser Leistungsindikatoren bei Vivantes noch nicht etabliert. Vivantes besitzt in der Regel keine Kenntnis über die Lieferketten der überwiegend komplexen Endprodukte, die für die Gesundheitsversorgung zum Einsatz kommen. Dies wird jedoch für die Zukunft geprüft. Ab 2023 fällt Vivantes unter das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz und wird im Zuge der gesetzeskonformen Umsetzung Weiterentwicklungen in diesem Bereich anstoßen.

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.

Vivantes engagiert sich über das Kerngeschäft hinaus für ökologische, (inter-)kulturelle und soziale Belange in der Stadt Berlin. Seit vielen Jahren unterhält Vivantes Kooperationen mit Trägern von Freiwilligendiensten.
Im Rahmen dieser Kooperationen kommen junge Menschen in den verschiedensten Bereichen des Konzerns als Freiwillige zum Einsatz und können so ihre Berufsorientierung prüfen oder finden, ihre Persönlichkeit weiterentwickeln, und sich auf einen Einstieg in Ausbildung, Studium oder Berufsleben vorbereiten.
In Kooperation mit der Stiftung „Naturschutz Berlin" setzt sich Vivantes aktiv für den Erhalt der Stadtnatur ein und betreut in diesem Rahmen unter anderem seit 2016 ein Turmfalken-Projekt am Standort Klinikum Neukölln. Seit 2015 kooperiert Vivantes mit Imkern und stellt Standorte für Bienenvölker zur Verfügung und leistet somit einen Beitrag gegen das Bienensterben. In Anlehnung an die Bestäuber-Strategie des Landes Berlin hat Vivantes 2021 und 2022 einen konkreten Beitrag für Artenvielfalt und Naturschutz geleistet, indem an den Standorten Nisthilfen bzw. Wildbienenhotels aufgestellt wurden.
Als Gesundheitsunternehmen engagiert sich Vivantes auch in der Sportförderung lokaler Vereine, und zwar insbesondere im Kinder- und Jugendbereich. Als Klinik-Partner betreut Vivantes deren Nachwuchsspieler, fördert den Breitensport u.a. in Grundschulprogrammen und unterstützt deren Jugendarbeit. Als Nachfolgeeinrichtung der bezirklichen Kliniken mit den einstigen Nervenheilanstalten Wittenau und Wuhlgarten hat Vivantes auch Verantwortung für deren geschichtliche Vergangenheit übernommen. In Wittenau hat mit der Ausstellung "totgeschwiegen" eine Aufarbeitung der Verbrechen der Nationalsozialisten stattgefunden. Für die Aufarbeitung der Geschichte der Anstalt Wuhlgarten stellte Vivantes seine Archive zur Verfügung. Die Initiative „Vivantes hilft" unterstützt Beschäftigte, die sich global humanitär engagieren, mit Sachmitteln in Höhe von bis zu 20.000 Euro jährlich.
Seit 2005 werden im Zentrum für transkulturelle Psychiatrie Geflüchtete und Migrant*innen behandelt. Aktuell sind es rund 2.700 Patient*innen pro Quartal. Das Zentrum befindet sich im Vivantes Ambulatorium in Reinickendorf. In seiner Tagesklinik für Akutbehandlungen bietet das ZtP psychiatrische Angebote in mehr als 20 Sprachen an und hält ein digitales Übersetzungssystem vor, über das Mitarbeitende bei Bedarf in über 120 Sprachen mit Patient*innen kommunizieren können. Auch im Kontext des Ukraine-Krieges wurden Geflüchtete dort therapeutisch behandelt. Als kommunales Klinikunternehmen und Gesundheitsversorger hat sich Vivantes darüber hinaus sofort dazu entschieden, den Menschen im Kriegsgebiet der Ukraine kurzfristig und unbürokratisch zu helfen und Lieferungen mit dringend benötigten Materialien und Medikamenten vorzubereiten. Entsprechend der Erfordernisse in der Ukraine wurden die Lagerbestände von Vivantes gesichtet und Paletten unter anderem mit Medikamenten, Medizinprodukten, Verbandsmaterial, Infusionslösungen, Hygieneartikeln und Trinkwasser bestückt. Diese wurden von der Regierenden Bürgermeisterin Franziska Giffey an die Ukrainische Botschaft übergeben.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

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

a. den zeitanteilig abgegrenzten, unmittelbar erzeugten und ausgeschütteten wirtschaftlichen Wert, einschließlich der grundlegenden Komponenten der globalen Tätigkeiten der Organisation, wie nachfolgend aufgeführt. Werden Daten als Einnahmen-Ausgaben-Rechnung dargestellt, muss zusätzlich zur Offenlegung folgender grundlegender Komponenten auch die Begründung für diese Entscheidung offengelegt werden:
i. unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert: Erlöse;
ii. ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert: Betriebskosten, Löhne und Leistungen für Angestellte, Zahlungen an Kapitalgeber, nach Ländern aufgeschlüsselte Zahlungen an den Staat und Investitionen auf kommunaler Ebene;
iii. beibehaltener wirtschaftlicher Wert: „unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert“ abzüglich des „ausgeschütteten wirtschaftlichen Werts“.

b. Der erzeugte und ausgeschüttete wirtschaftliche Wert muss getrennt auf nationaler, regionaler oder Marktebene angegeben werden, wo dies von Bedeutung ist, und es müssen die Kriterien, die für die Bestimmung der Bedeutsamkeit angewandt wurden, genannt werden.

Vivantes berichtet entsprechend den gesetzlichen Vorgaben und darüberhinausgehend jährlich im Geschäftsbericht. Alleiniger Anteilseigner am Unternehmen ist das Land Berlin. Aus der Tätigkeit resultierende Überschüsse werden vom Unternehmen für die Verbesserung der eigenen Infrastruktur zur Leistungserbringung verwendet und bislang nicht an das Land Berlin ausgeschüttet. (Vivantes-Jahresabschluss-2022.pdf)

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.

Vivantes engagiert sich für eine nachhaltige Regulierung und Finanzierung der Krankenhäuser in Berlin und Deutschland. Dabei übt die Vivantes Netzwerk für Gesundheit GmbH in allen Belangen der Regulierung von Krankenhäusern und ihrer Finanzierung politischen Einfluss aus. An Parteien hat Vivantes nicht gespendet. Vivantes engagiert sich in der Berliner Krankenhausgesellschaft (BKG), der Allianz Kommunaler Großkrankenhäuser (AKG) und der mehrwert Initiative der Berliner landeseigenen Unternehmen.

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.

Vivantes ist Mitglied der Berliner Krankenhausgesellschaft e.V. (BKG), einer Vereinigung der Träger von Krankenhäusern und stationärer Pflegeeinrichtungen sowie ihrer Spitzenverbände im Land Berlin. Die BKG ist ihrerseits, zusammen mit den Krankenhausgesellschaften der 15 anderen Bundesländer, Mitglied der Deutschen Krankenhausgesellschaft (DKG). Letztere setzt sich als Dachverband der Krankenhausträger bei allen gesundheitspolitischen Entscheidungen für die Interessen und Belange der Krankenhäuser ein. Vivantes ist maßgebliches Mitglied im Kommunalen Arbeitgeberverband Berlins (KAV) und dort über die Geschäftsführerin Personalmanagement im Vorstand vertreten. Über diese Mitgliedschaft und den Austausch mit allen anderen kommunalen Arbeitgeberverbänden der Bundesländer, wie auch über die Bundesvereinigung der Kommunalen Arbeitgeber, kann Einfluss auf Gesetzgebungsverfahren, Tarifverhandlungen und andere politische und gesetzliche Tendenzen und Entscheidungen genommen werden. Darüber hinaus ist Vivantes Mitglied der Initiative „mehrwert Berlin", einer Initiative 26 großer öffentlicher Unternehmen, die sich im Dienste einer nachhaltigen Zukunftsgestaltung für die Stadt zusammengeschlossen haben. Vivantes engagiert sich zudem in der Arbeitsgemeinschaft Kommunaler Großkrankenhäuser (AKG), einem Interessenverbund von 27 Großkrankenhäusern und Krankenhausverbünden aus

dem gesamten Bundesgebiet. Das gemeinsame Ziel ist der Austausch und der interne Vergleich von Leistungen und Kennzahlen (Benchmark), um die Leistung kommunaler Großkrankenhäuser stetig zu verbessern. Zahlreiche Expert*innen unter den Mitarbeitenden von Vivantes engagieren sich über medizinische Fachverbände an der Erstellung von Leitlinien in den Arbeitsgemeinschaften wissenschaftlich-medizinischer Fachgesellschaften, sowie in den politischen Gremien zur verpflichtenden externen Qualitätssicherung beim Qualitätsbüro Berlin und beim IQTIG (Institut für Qualität und Transparenz im Gesundheitswesen), sowie im Gemeinsamen Bundesausschuss. Spenden an politische Parteien sind Vivantes gemäß Gesellschaftsvertrag untersagt.

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.

Vivantes unterliegt als kommunales Unternehmen dem Berliner Governance Kodex und hat in der Rechtsform einer Kapitalgesellschaft neben der Geschäftsführung einen Aufsichtsrat als Überwachungsorgan. Die Überwachung des gesetzes- und richtlinienkonformen Verhaltens liegt im Ressort Corporate Governance, das direkt an die Geschäftsführung und den Aufsichtsrat berichtet. In diesem Ressort ist neben der Internen Revision auch das Compliance Office angesiedelt. 2012 hat Vivantes ein Compliance-Management-System (CMS) eingerichtet welches eng verzahnt ist mit dem Risikomanagement und der Zielsetzung, Compliance-Risiken frühzeitig zu erkennen und diesen entgegenzuwirken. Zur Aufdeckung und Vermeidung von Gesetzesverstößen unterhält Vivantes verschiedene Hinweisgebersysteme und hat u.a. einen externen Anwalt mit der Funktion eines Ombudsmanns betraut. Des Weiteren können Mitarbeitende und Führungskräfte sich mit Fragen und Hinweisen an ein zentrales Compliance-Postfach wenden. Allen Hinweisen wird unabhängig durch die Compliance-Beauftragte nachgegangen und die Sachverhalte werden aufgearbeitet. Ein weiteres Element des CMS ist die Sensibilisierung der Beschäftigten durch turnusmäßige Schulungen und Aufklärung bei Fehlverhalten. Zudem hat Vivantes eine Richtlinie zur Korruptionsprävention erlassen, deren Einhaltung schwerpunktmäßig im Compliance Office überprüft wird, welches auch zu Fragen in Bezug auf richtlinienkonformes Verhalten berät. Das Qualitätscontrolling befasst sich mit der Einhaltung der Richtlinien des Gemeinsamen Bundesausschuss. Zudem dient die Präventionsmaßnahme des Critical Incidence Reporting System (CIRS) dem Entgegenwirken und frühzeitigen Erkennen drohender potentieller Verstöße und Unfälle.

Fälle der Bestechung von Mitarbeitenden bei Vivantes durch Dritte oder der Begünstigung von Dritten durch Vivantes sind im Berichtszeitraum nicht zu verzeichnen. Das Wirksamkeitsziel des Systems wird damit derzeit als erreicht angesehen.

Eine wesentliche oder hohe Eintrittswahrscheinlichkeit von Korruptionsrisiken wurde unter Berücksichtigung der Kontrollsysteme im Rahmen der Risikoüberprüfung bislang nicht ermittelt. Wie in allen Unternehmen können Risiken für Bestechung und Bestechlichkeit im Grundsatz an den Schnittstellen zu anderen Vertragspartnern, d.h. im Bereich der Beschaffung von Gütern und Dienstleistungen, bei der Abgabe von Leistungen, bei Forschungskooperationen mit der (Pharma)Industrie oder im Bereich Drittmittel & Sponsoring bestehen. Diese Bereiche sind normativ sowie intern hoch reguliert und Gegenstand laufender Überwachung und regelmäßiger Prüfungen.

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.

Vivantes unterhält ausschließlich Betriebsstätten innerhalb des deutschen Bundeslandes Berlin. Alle diese Betriebsstätten sowie dort tätige Organisationseinheiten sind im Compliance Management System der Vivantes eingeschlossen und unterliegen damit den Regelungen zur Verhinderung von Korruptionstatbeständen sowie der diesbezüglichen Überwachung. Somit werden alle Betriebsstätten regelmäßig zum Gegenstand entsprechender Prüfungen und unterliegen der laufenden Überwachung. Eine wesentliche oder hohe Eintrittswahrscheinlichkeit von Korruptionsrisiken wurde unter Berücksichtigung der Kontrollsysteme im Rahmen der Risikoüberprüfung bislang nicht ermittelt. Wie in allen Unternehmen können Korruptionsfälle im Grundsatz an den Schnittstellen zu anderen (Markt-)Teilnehmern bzw. hier Patient*innen, d.h. im Bereich der Beschaffung von Gütern und Dienstleistungen oder bei der Abgabe von Leistungen auftreten. Diese Bereiche sind normativ sowie intern hoch reguliert und Gegenstand laufender Überwachung und regelmäßiger Prüfungen.

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 Jahr 2022 gab es nach unserem Kenntnisstand keine Verurteilung aufgrund von Korruptionsdelikten (im Zusammenhang mit Vivantes) und auch keine dahingehenden behördlichen Ermittlungen. Interne Untersuchungen mit Fokus Korruption haben

dagegen stattgefunden, konnten Verdachtsmomente aber entweder nicht bestätigen oder sind zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht vollständig abgeschlossen. Es wurden keine Verträge mit Geschäftspartnern aufgrund bekanntgewordener Korruptionsfälle gekündigt oder nicht verlängert.

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

a. Erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich, und zwar:
i. Gesamtgeldwert erheblicher Bußgelder;
ii. Gesamtanzahl nicht-monetärer Sanktionen;
iii. Fälle, die im Rahmen von Streitbeilegungsverfahren vorgebracht wurden.

b. Wenn die Organisation keinen Fall von Nichteinhaltung der Gesetze und/oder Vorschriften ermittelt hat, reicht eine kurze Erklärung über diese Tatsache aus.

c. Der Kontext, in dem erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen auferlegt wurden.

Gegen das Unternehmen sowie seine Mitarbeitenden wurden im Berichtszeitraum keine erheblichen Bußgelder oder nicht-monetäre Sanktionen aufgrund der Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich verhängt.

Deutscher NACHHALTIGKEITS Kodex

DNK-Erklärung 2021

WBM – Wohnungsbaugesellschaft Berlin-Mitte mbH

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

Kontakt

Mascha Reineck

Dircksenstraße 38
10178 Berlin
Deutschland

+49 (0) 30 2471 4178
mascha.reineck@wbm.de

Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden Berichtsstandards verfasst:	GRI SRS

Inhaltsübersicht

Allgemeines

Allgemeine Informationen

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT
Strategie

1. Strategische Analyse und Maßnahmen
2. Wesentlichkeit
3. Ziele
4. Tiefe der Wertschöpfungskette

Prozessmanagement

5. Verantwortung
6. Regeln und Prozesse
7. Kontrolle

Leistungsindikatoren (5-7)

8. Anreizsysteme

Leistungsindikatoren (8)

9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

Leistungsindikatoren (9)

10. Innovations- und Produktmanagement

Leistungsindikatoren (10)

KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE
Umwelt

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen
12. Ressourcenmanagement

Leistungsindikatoren (11-12)

13. Klimarelevante Emissionen

Leistungsindikatoren (13)

Gesellschaft

14. Arbeitnehmerrechte
15. Chancengerechtigkeit
16. Qualifizierung

Leistungsindikatoren (14-16)

17. Menschenrechte

Leistungsindikatoren (17)

18. Gemeinwesen

Leistungsindikatoren (18)

19. Politische Einflussnahme

Leistungsindikatoren (19)

20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

Leistungsindikatoren (20)

Stand: 2021, Quelle: Unternehmensangaben. Die Haftung für die Angaben liegt beim berichtenden Unternehmen.

Die Angaben dienen nur der Information. Bitte beachten Sie auch den Haftungsausschluss unter www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzerklaerung

Heruntergeladen von www.nachhaltigkeitsrat.de

Allgemeines

Allgemeine Informationen

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

Die WBM Wohnungsbaugesellschaft Berlin-Mitte mbH ist so vielfältig wie das Leben in der Metropole Berlin: In den 32.300 Mietwohnungen leben rund 70.000 Berliner*innen aus über 100 Nationen. Die WBM vermietet und verwaltet ca. 300.000 m² Gewerbeflächen – so viele wie keine andere der sechs landes eigenen Wohnungsbaugesellschaften. Sie steht für bezahlbaren Wohn- und attraktiven Gewerberaum mitten in der Hauptstadt und macht ihre Bestände fit für die Zukunft.

Im Zuge der Neubauoffensive, die vom Berliner Senat im Jahr 2015 ins Leben gerufen wurde, verzeichnet die WBM einen kontinuierlichen Zuwachs ihres Wohnungsbestands durch Neubauten und Ankauf. Bis zum Jahr 2026 strebt die WBM an, ihre Bestände auf über 38.200 Mietwohnungen und auf ca. 1.637 Gewerbeeinheiten zu erweitern.

Immobilienwirtschaftliche Kompetenz bringt das Wohnungsunternehmen zudem als Partnerin des Landes Berlin bei der Entwicklung komplexer Quartiere wie dem Haus der Statistik oder dem Dragonerareal von übergeordneter städtebaulicher Bedeutung ein. 416 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gestalten und schaffen attraktive und lebenswerte Kieze zum Wohnen und Arbeiten. Für ein soziales, nachhaltiges und klimaneutrales Berlin investiert die WBM verstärkt in Innovationen und Digitalisierung. Den Kund*innen gibt sie Sicherheit und nutzt die vielfältigen Gestaltungsmöglichkeiten für die Stadt: Berlin. Urban. Mittendrin.

Die WBM arbeitet aktiv mit den Bürger*innen und der Mieterschaft vor Ort zusammen, um Quartiere zu gestalten. Dadurch entsteht eine starke Identifikation mit dem Stadtviertel und eine positive Nachbarschaft. Die Bürger*innenbeteiligung bei der WBM wird projektbezogen an die jeweiligen Bedürfnisse angepasst und umgesetzt.

Die WBM erfüllt die aktuellen und zukünftigen Bedürfnisse der Menschen in Bezug auf Wohnen, Arbeiten und Leben in der Großstadt. Sie übernimmt seit vielen Jahren soziokulturelle Verantwortung in den Quartieren und ist eine verlässliche Partnerin für lokale Einrichtungen vor Ort. So werden 13,6 % der Gewerbeflächen sozialen und kulturellen Institutionen zu einer moderaten

Miete zur Verfügung gestellt.

Ergänzende Anmerkungen:

Alle Angaben gelten für den Zeitraum 01.01.2021 bis 31.12.2021. Das Land Berlin ist Gesellschafter und hält zu 100 % Anteile an der WBM. Die letzte veröffentlichte DNK-Erklärung bezog sich auf das Geschäftsjahr 2019.

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.

Die DNK-Erklärung der WBM umfasst verschiedene Aspekte des Unternehmensleitbildes "WBM2020+, WIR SIND MITTENDRIN", das die strategische Ausrichtung des Unternehmens definiert. Es beinhaltet drei übergeordnete strategische Perspektiven, mit denen sich die WBM als attraktive und kompetente Partnerin für eine nachhaltige Stadtentwicklung und die Wohn- und Gewerbeentwicklung in Berlin positioniert.

Die erste strategische Perspektive ist, dass die WBM ihre Kund*innen in den Mittelpunkt stellt. Dies umfasst soziales und kulturelles Engagement in den Quartieren, um eine gute Nachbarschaft zu fördern. Die WBM vernetzt und unterstützt die Institutionen vor Ort und bietet bezahlbaren Wohnraum im Bestand und Neubau, insbesondere für Empfänger von Wohnberechtigungsscheinen und Gruppen mit besonderem Bedarf. Zudem fördert das Unternehmen die Bürgerbeteiligung im Rahmen des Neubauprogramms.

Die zweite strategische Perspektive beinhaltet die Gestaltung komplexer Quartiere. Die WBM strebt eine nachhaltige und ganzheitliche Quartiersentwicklung an, um den Wert ihrer Bestände zu erhalten und zu steigern. Dabei wird der demografische Wandel besonders berücksichtigt. Die Priorität liegt auf dem Neubau- und Ankaufprogramm, um den Bestand in landeseigener Hand zu vergrößern und so breiten Schichten der Bevölkerung bezahlbaren Wohnraum zu bieten. Zudem setzt die WBM klima- und umweltfreundliche Maßnahmen um, um den CO_2-Ausstoß zu reduzieren und die Gesundheit der Bewohnenden zu fördern.

Die dritte strategische Perspektive besagt, dass die WBM ein lernendes Unternehmen ist. Das Unternehmen geht auf die zunehmend komplexen und

bereichsübergreifenden Aufgaben ein und fördert eine nachhaltige Projektkultur und Prozessführung. Es implementiert eine transformative interne und externe Digitalisierungsstrategie. Zudem positioniert sich die WBM als attraktive Arbeitgeberin mit Möglichkeiten für individuelle Karrieren und einem attraktiven Gesundheits- und Sozialprogramm.

Innerhalb des Leitbildes integriert die WBM die Dimensionen der nachhaltigen Entwicklung (Ökologie, Ökonomie und Soziales) sowie die ESG-Kriterien (Environment, Social, Governance) und verfolgt diese gleichberechtigt. Dabei befindet sich das Unternehmen im Spannungsfeld zwischen Wirtschaftlichkeit und den sozialen und ökologischen Ansprüchen an die Wohnraumentwicklung und -bewirtschaftung.

Die Bundesregierung hat ambitionierte Ziele für den Wohnungsneubau vorgegeben, wodurch kommunale Wohnungsbauunternehmen, im Vergleich zur Privatwirtschaft, ein unteres Mietpreisniveau anbieten müssen. Gleichzeitig steigen die Vorgaben für Umweltverträglichkeit und Energieeffizienz im Neubau und Bestand, um die direkten THG-Emissionen im Gebäudesektor zu senken und das nationale Klimaschutzziel bis 2045 zu erreichen. Dabei dürfen jedoch die Bezahlbarkeit und Sozialverträglichkeit nicht gefährdet werden.

Diese Herausforderungen stellen die landeseigenen Wohnungsgesellschaften vor große Aufgaben. Die WBM begegnet diesen Herausforderungen durch den Aufbau eines Nachhaltigkeitsmanagements. Dies beinhaltet eine belastbare Datenbasis zur Berechnung des CO_2-Fußabdrucks des Unternehmens und des Gebäudebestands, energetische Modernisierungen der Bestände zur Senkung von CO_2-Emissionen, die Förderung des sozialen Zusammenhalts im Quartier durch die Schaffung von Begegnungsorten und den Neubau von Unterkünften für geflüchtete Menschen.

In den kommenden zwei Jahren plant die WBM die Weiterentwicklung einer Nachhaltigkeitsstrategie, um den regulatorischen und gesellschaftlichen Anforderungen gerecht zu werden und Veränderungen in den operativen Prozessen anzustoßen.

Die DNK-Erklärung der WBM orientiert sich dabei am Leitfaden zur branchenspezifischen Ergänzung des Deutschen Nachhaltigkeitskodex sowie an der branchenspezifischen Arbeitshilfe 73 des Bundesverbands Deutscher Wohnungs- und Immobilienunternehmen e. V. (GdW). Mit diesem Bericht hat die WBM bereits zum vierten Mal eine DNK-Erklärung erstellt.

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 WBM nimmt als landeseigenes Wohnungsunternehmen eine zentrale Rolle bei der Bereitstellung von bezahlbarem Wohnraum und der Erweiterung des kommunalen Wohnungsbestandes ein. Dabei setzen das Wohnraumversorgungsgesetz und die Kooperationsvereinbarung „Leistbare Mieten, Wohnungsneubau und soziale Wohnraumversorgung" mit der Ergänzungsvereinbarung „Leistbare Mieten Wohnungsneubau und soziale Wohnraumversorgung" den politischen Rahmen für das ökonomische und soziale Handeln der WBM.

Darüber hinaus werden unsere ökologischen Handlungsschwerpunkte durch das Berliner Klimaschutz- und Energiewendegesetz mit dem Ziel des klimaneutralen Berlins bis 2045 festgelegt. Mit sektorspezifischen Zielen und Maßnahmenformulierung ist das Berliner Energie- und Klimaschutzprogramm 2030 (BEK 2030) das zentrale Instrument zur Erreichung des Klimaneutralitätsziel. Es wird für den Umsetzungszeitraum 2022 bis 2026 aktuell fortgeschrieben.

Wesentliche Themenschwerpunkte sind folglich einerseits durch die Kooperationsvereinbarung und andererseits durch die Regulatorik in Bezug auf ökologische und soziale Nachhaltigkeitsaspekte weitestgehend definiert und werden in allen drei strategischen Perspektiven (vgl. Kriterium 1) aufgegriffen.

2019 fand die letzte umfangreichere Wesentlichkeitsanalyse bei der WBM statt, die die Basis für die Entwicklung des Nachhaltigkeitsprogramms bildet. Aus beiden Perspektiven (inside-out und outside-in Perspektive) wurden Rückschlüsse auf die relevantesten Nachhaltigkeitsthemen geschlossen. 2021 haben wir die Auswahl auf Aktualität mit den Fachbereichen, Abteilungen und der Geschäftsführung überprüft und bestätigt. Wir prüfen systematisch, auf welche Themen die WBM durch das Ausüben der Kerntätigkeit – Bewirtschaften, Verwalten und Bauen von Gebäuden – die größten Auswirkungen auf Umwelt und Gesellschaft hat. Dabei geht es um die positiven Effekte, wie bspw. Sicherung der Verfügbarkeit von Wohnungen für breite Schichten der Bevölkerung und auch negative Effekte, wie direkte und indirekte Kohlendioxid-Emissionen infolge des Energieverbrauchs im Gebäude.

Des Weiteren betrachten wir für eine vollumfängliche Wesentlichkeitsanalyse

auch mögliche Risiken und Chancen, die sich auf dem Transformationsweg hin zu einem klimaresistenten Wirtschaften unter sozialverträglichen Abwägungen ergeben. Dies geschieht aus der Überzeugung heraus, dass sich Risiken nur antizipieren, steuern und beherrschen lassen, wenn wir sie kennen. Zu den finanzwirtschaftlichen Risiken zählen bspw. verschiedene politisch initiierte Regulierungen der Mieten und des Immobilienmarktes mit dem Ziel der Eindämmung der Mietpreisentwicklung. Weiterhin kommt die Ausweitung von sozialen Erhaltungsgebieten (Milieuschutzgebieten) zum Erhalt leistbarer Mieten hinzu, wodurch energetische Sanierungen schwerer umzusetzen sind.

Die bundesweite Einführung des Brennstoffemissionshandelsgesetz (BEHG) und die Verteilungswirkung auf Haushalte und Vermieter gilt es, ebenfalls zu berücksichtigen. Dabei erhalten ab 2021 die für die Beheizung und Warmwasserbereitung verwendeten Brennstoffe einen CO_2-Preis. Nachdem zu Beginn der Einführung Mieter*innen diese Kosten alleine tragen mussten, ist nun eine Aufteilung der Belastung zwischen Vermieter*innen und Mieter*innen geplant – je nach energetischem Gebäudestandard. Das Risiko besteht hierbei in der Erhöhung der nicht-umlagefähigen Betriebskosten.

Mittelfristig ist geplant, Nachhaltigkeitsrisiken in das etablierte Risikomanagementsystem zu integrieren und durch einen automatisierten Prozess regelmäßig zu evaluieren und zu bewerten. Zudem ist die Weiterentwicklung des Risikomanagementsystems auf der Basis des neuen IDW Prüfungsstandards 340 (IDW PS 340), einschließlich systematischer Risikoinventur und Einbindung des Chancenmanagement in den Gesamtprozesses, geplant.

Weitere Risiken mit finanziellen und nichtfinanziellen Auswirkungen sind dem Risiko-, Chancen- und Prognosebericht als Teil des Geschäftsberichts 2021 zu entnehmen (S. 52 ff.).

Durch die während der Corona-Pandemie beschleunigten Veränderungen in der Arbeitswelt, werden auch weitere Veränderungen in den Wohn- und Lebensformen sowie im Stadtbild der Zukunft erwartet. Der Bedarf nach neuen Wohnformen für verschiedene Anspruchsgruppen und flexiblen Nutzungskonzepten für Immobilien werden langfristig auch die Nachhaltigkeit von Immobilienunternehmen bestimmen. Demzufolge sehen wir im Rahmen der Bestandserweiterung und -qualifizierung auch die Entwicklung neuer, komplexer Quartiere als Chance, einen deutlichen Mehrwert vor Ort zu erzeugen und zugleich das ökologische Ziel der Klimaneutralität mit dem ökonomischen Ziel leistbarer Mieten in Einklang zu bringen.
Zu 2019 ergeben sich folgende Änderungen innerhalb der wesentlichen Themen.

<u>Der Kunde im Mittelpunkt</u>

- Sozialverträgliche Mieten und sozialer Zusammenhalt

- Dienstleistungsqualität
- Schaffung und Bewirtschaftung neuen Wohnraums

Gestalten komplexer Quartiere

- Modernisierung & Instandhaltung
- Energieverbrauch im Bestand
- Abfall im Bestand
- Gefahr- und Schadstoffe

Lernendes Unternehmen

- Compliance
- Attraktive Arbeitgeberin
- Digitale Prozesse
- Datensicherheit

Die Bestimmung der wesentlichen Themen ist für uns ein wichtiger Schritt im Prozess für ein erfolgreiches Nachhaltigkeitsmanagement. Die Priorisierung unter Einbeziehung wichtiger Stakeholdergruppen schafft Klarheit und darüber hinaus Akzeptanz für unser weiteres Vorgehen. Das hat für uns als kommunales Unternehmen hohe Relevanz. Im nächsten Schritt legen wir Ziele fest und definieren Messgrößen, um unser Vorankommen nachvollziehbar dokumentieren und steuern zu können. Wichtigstes Instrument, um eine echte Wirkung zu erzielen, ist darauf aufbauend konsequenterweise die Ableitung von konkreten Maßnahmen. Mit der Verknüpfung zu und Festlegung von Verantwortlichkeiten schaffen wir eine Verbindlichkeit im operativen Geschäft als auch auf Managementebene. Die umfassende Wesentlichkeitsanalyse wird jährlich auf Aktualität überprüft und in einem angemessenen Zeitraum, alle drei bis vier Jahre, erneut durchgeführt. Damit kommen wir dem Grundsatz eines lernenden Unternehmens nach.

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.

Die Ziele der WBM sind im Gesellschaftervertrag, den Gesetzesvorgaben, unserer Verantwortung als landeseigenes Unternehmen sowie durch die Priorisierung unserer Nachhaltigkeitsthemen begründet, formuliert und definiert.

Die Festlegung der strategischen Nachhaltigkeitsziele erfolgt federführend durch das Nachhaltigkeitsmanagement. Dieses koordiniert und priorisiert in Abstimmung mit den Fachbereichen und der Geschäftsführung wesentliche Themeninhalte, Zielsetzungen, Maßnahmen zur Zielerreichung sowie Indikatoren zur fortlaufenden Messbarkeit. In die Aufsichtsratssitzungen

werden regelmäßig aktuelle Themen mit Nachhaltigkeitsbezug aus verschiedenen Fachbereichen zur Beschlussfassung und Kenntnisnahme eingebracht. So beispielsweise der WBM-Verhaltenskodex, die Mieterzufriedenheitsanalyse, der Spenden-Sponsoringbericht oder der Fortschritt energetischer Sanierungen.

- **„Wir stellen unseren Kunden in den Mittelpunkt"**
  - Leistbare Mieten: In Summe werden bei Neubauprojekten mindestens 50 % mietpreis- und belegungsgebundene Wohnungen an WBS-Berechtigte vermietet. Die anderen 50 % im freifinanzierten Neubauanteil werden zu nicht mehr als durchschnittlich 11,00 Euro/m² mtl. angeboten.
  - Mieterzufriedenheit: Klärung und Priorisierung der Verbesserungsbereiche und Maßnahmenableitung aus der 2021 durchgeführten Mieterzufriedenheitsanalyse.
  - Neustruktur der Bestände (Quartierszuschnitt gemäß LOR – lebensweltlich orientierter Räume), um eine ganzheitliche Betrachtung der Quartiere zu ermöglichen und einer effizienten Bearbeitung der Mieteranliegen gerecht zu werden.
- **„Wir gestalten komplexe Quartiere"**
  - Erweiterung der Bestände auf 38.200 Wohnungen bis 2026.
  - Entwicklung komplexer Quartiere zum Leben, Wohnen und Arbeiten
  - Fortlaufendes Monitoring des Energieverbrauchs und entsprechende Maßnahmenableitung zur Reduktion des CO_2-Ausstoßes in den Beständen
- **Wir sind ein lernendes Unternehmen"**
  - Vorantreiben der Automatisierung der Prozesse auf Basis der Digitalstrategie
  - Implementierung eines Data Management Board
  - Ausbau des Personalmanagementsystems
  - Weiterentwicklung des Nachhaltigkeitsmanagements

Gemeinsam mit anderen kommunalen Wohnungsgesellschaften wurde 2016 die Kooperationsvereinbarung "Leistbare Mieten, Wohnungsneubau und soziale Wohnraumversorgung" mit dem Berliner Senat abgeschlossen und 2021 um eine Ergänzung erweitert. Mit der Erweiterung wird der Versorgungsauftrag konkretisiert mit dem Zugang zu Neubauwohnungen für Haushalte mit geringen oder mittleren Einkommen.

Die Sustainable Development Goals sind wichtige und nützliche Ziele, die der WBM bei der Identifizierung der wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte helfen können. Als Teil der kommunalen Wohnungswirtschaft leistet die WBM einen Beitrag zur Agenda 2030, beispielsweise zum SDG 11 „Nachhaltige Städte und Gemeinden".

Im Zuge der Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie im Jahr 2022/23 wird mit der Aktualisieurng der Wesentlichkeitsanalyse auch eine Priorisierung der Nachhaltigkeitsziele erfolgen.

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.

Das Kerngeschäft der WBM besteht in der Vermietung und Bewirtschaftung unseres Wohnbestandes (ca. 32.300 WE) an breite Bevölkerungsschichten Berlins. Wir investieren in die Qualität unseres Bestands durch eine nachhaltige Bewirtschaftung mit geplanter Instandhaltung, Sanierung und Modernisierung oder auch Umbau. Die Bestandserweiterung durch Neubau und Ankauf von Immobilien bzw. Projektentwicklungen sind ebenfalls Teil der Wertschöpfung wie auch die Vermietung und Entwicklung unserer die Quartiere ergänzenden Gewerbeflächen (ca. 297.000 m^2). Die Wertschöpfungskette unseres gesamten Immobilienbestandes durchläuft dabei grundsätzlich die nachfolgenden Stufen:

- entwickeln und planen
- (neu)bauen, ankaufen, einbringen
- vermieten
- bewirtschaften
- instandhalten, sanieren, modernisieren bzw. umbauen/ umnutzen

Ziel ist es, Nachhaltigkeitsaspekte grundsätzlich in diese Wertschöpfungsstufen zu integrieren. Die Leistungstiefe der Tätigkeiten, die wir durch direkt bei der WBM angestellte Mitarbeiter*innen durchführen, variiert je nach Geschäftsbereich. Bauausführende Tätigkeiten im Rahmen von beispielsweise Neubautätigkeiten (inklusive Materialbeschaffung und Entsorgung) sowie Modernisierungs-, Instandhaltungs- und Instandsetzungsmaßnahmen werden von Auftragnehmer*innen teilweise an Subunternehmen vergeben. Transparenz über Zuliefererfirmen, Lieferanten- und Dienstleistungsunternehmen ist uns daher sehr wichtig.

Als öffentliche Auftraggeberin im Sinne des § 99 Nr. 2 GWB wenden wir die europäischen und nationalen Vorschriften an, einschließlich des Berliner Ausschreibungs- und Vergabegesetzes (BerlAVG) und der Leitlinien des Berliner Senats zur einheitlichen Vergabe von Aufträgen. Aufträge werden transparent an fachkundige und leistungsfähige Auftragnehmer*innen vergeben und die Grundsätze der Wirtschaftlichkeit und Verhältnismäßigkeit gewahrt.

Darüber hinaus fordert die WBM entlang ihrer Wertschöpfungskette von allen Geschäftspartner*innen, Auftragnehmer*innen und Unterauftragnehmer*innen gesetzes- und richtlinienkonformes Handeln ein. Dabei gelten folgende, vertraglich vereinbarte Auflagen:

- Eigenerklärung zur Tariftreue und zum Mindestlohn
- Integritätsvereinbarung
- Vereinbarung zur Frauenförderung

Sie sind vertraglich gesichert durch eine Vertragsstrafe i. H. v. 1% der Bruttoauftragssumme je

Verstoß.

Bei der Auftragsvergabe wird auf die Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen und weiterer Sozialstandards bei den Geschäftspartner*innen geachtet und die Einhaltung unserer gesetzverpflichtenden „Verwendungsverbote und Verwendungsbeschränkungen von Baustoffen" gefordert. Die WBM verpflichtet ihre Geschäftspartner*innen zudem, diese Auflagen auch mit ihren Subauftragnehmer*innen zu vereinbaren. Ein Risiko besteht darin, dass die Firmen sich nicht an unsere Auflagen halten und beispielsweise den vergaberechtlichen vereinbarten Mindestlohn an die Beschäftigten nicht auszahlen.

Zur Minimierung des Flächenverbrauchs im Neubau streben wir an, das Verhältnis von Gebäudegrundfläche zum Gebäudevolumen so gering wie möglich zu halten. Der Einsatz umweltfreundlicher Baustoffe ist für uns – soweit technisch, baurechtlich und wirtschaftlich möglich – eine Selbstverständlichkeit. Beispielhaft wird seit 2017 auf den Baustoff Polystyrol zur Fassadendämmung eigener Objekte und im Neubau verzichtet. Bei der Auswahl eingesetzter Baustoffe berücksichtigen wir entsprechend unserer Bau- und Planungsstandards für Neubau und Bestand den Lebenszyklusansatz. Entsprechend den Anforderungen der Gewerbeabfallverordnung (GewAbfV) werden gefährliche und nicht gefährliche Bauabfälle entsorgt oder, wenn möglich, recycelt. Dazu verpflichten wir auch unsere Auftragnehmer*innen.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Die Gesamtverantwortung für Nachhaltigkeit liegt bei der Geschäftsführung der WBM. Ziel ist es, das Nachhaltigkeitsmanagement bei der WBM weiter zu professionalisieren, Nachhaltigkeitsziele fortzuschreiben und alle Nachhaltigkeitsaktivitäten entsprechend zu steuern. Die Koordination der hierfür notwendigen Prozesse obliegt dem Nachhaltigkeitsbeauftragten in Zusammenarbeit mit den Fachbereichen und in Abstimmung mit Geschäftsführung und Aufsichtsrat. Der Nachhaltigkeitsbeauftragte ist aktuell dem Bereich Quartiersentwicklung zugeordnet, welche die Neubauprojektplanung und -realisierung sowie den Bestandserhalt verantwortet. Prioritäre Nachhaltigkeitsziele sind daher die Verringerung von Emissionen und Schadstoffen und ein aktives Stakeholdermanagement. Für die notwendige integrierte Betrachtung gibt es erste strategische Überlegungen zur Neuausrichtung dieser Position und Verlagerung in einen anderen Geschäftsbereich, die geprüft werden und das Nachhaltigkeitsmanagement so weiterentwickelt werden soll.

Die Definition, Bewertung und Durchführung der erforderlichen Maßnahmen zur Zielerreichung erfolgt in den einzelnen Bereichen und Abteilungen mit Unterstützung durch den Nachhaltigkeitsbeauftragten. Kontinuierlich werden die Nachhaltigkeitsziele hinsichtlich Erreichbarkeit und Zielpfad geprüft und ggf. den aktuellen Anforderungen angepasst. Die Einführung eines Umweltmanagementsystems gemäß ISO 14001 und EMAS-Verordnung befindet sich in Planung, was in Abhängigkeit der strategischen Neuausrichtung neu bewertet wird.

6. Regeln und Prozesse

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

Die WBM arbeitet kontinuierlichen am Ausbau des Nachhaltigkeitsmanagements. Seit 2018 gibt es einen Nachhaltigkeitsbeauftragten, der zentral die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie steuert und die Wirksamkeit dieser Strategie mithilfe geeigneter Indikatoren misst. Um nachhaltiges Wirtschaften im Kerngeschäft und in den Prozessen zu verankern, ist neben einer soliden Strategie

eine Organisationsstruktur mit der Definition von Verantwortlichkeiten und Rollen notwendig. Klare Regeln, Prozesse und Standards ermöglichen und unterstützen die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie in der Operativen. Dafür haben wir folgende Bausteine etabliert:

- Das Unternehmensleitbild Selbstverständnis 2020+ gibt den Rahmen
- Der 2021 aktualisierte Verhaltenskodex für ein im Sinne der sozialen Nachhaltigkeit ethisches, rechtskonformes Handeln und Verhalten
- Der Berliner Corporate Governance Kodex mit Handlungsleitlinien für die Geschäftsführung und die Zusammenarbeit mit dem Aufsichtsrat
- Das zertifizierte Compliance- und Wertemanagementsystem
- Faire und transparente Beschaffungs- und Vergabeprozesse unter Anwendung der Integritätsvereinbarung und der Einhaltung des Berliner Ausschreibungs- und Vergabegesetzes
- Kommunikation über die Nachhaltigkeitsaktivitäten der WBM durch die regelmäßige Veröffentlichung der DNK-Erklärung, des Nachhaltigkeitsbericht, des Geschäftsberichts sowie über die Website und das WBM-interne Social Intranet

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 Auswahl und Implementierung der Nachhaltigkeitskennzahlen orientiert sich die WBM an den Anforderungen des Gesellschafters sowie den Vereinbarungen mit dem Land Berlin, am Leitfaden zum Deutschen Nachhaltigkeitskodex, an der wohnungswirtschaftlichen branchenspezifische Ergänzung des DNK, an der GdW-Arbeitshilfe 73 sowie den GRI-Standards (GRI SRS).

Zur Bewertung und Kontrolle des Fortschritts unserer Nachhaltigkeitsleistung erheben wir einen Großteil der GdW-Kennzahlen der Arbeitshilfe 73 in unserem Geschäftsbericht und in der vorliegenden DNK-Erklärung an. Die Nachhaltigkeitsziele unseres Unternehmens werden jährlich mithilfe dieser Kennzahlen durch das Nachhaltigkeitsmanagement überprüft. Um unsere Stakeholder über diese Entwicklungen zu informieren, verfügen wir über zahlreiche externe Kommunikationsinstrumente, darunter:

- Webseite der WBM
- Social Media Plattformen Facebook, Twitter und LinkedIn
- Printmedien wie Broschüren, Flyer, Mieterinformationsschreiben und das neu aufgelegte Mietermagazin „Mittendrin“
- Gesellschaftergespräch und Aufsichtsratssitzungen
- Treffen mit den Mietergremien Mieterrat und Mieterbeirat
- der jährliche Geschäftsbericht.

Es erfolgt eine Dokumentation von Kennzahlen durch die Geschäftsbereiche bzw. Fachabteilungen. Diese werden vom Nachhaltigkeitsbeauftragten zur Analyse zusammengetragen und verarbeitet. Wir möchten zukünftig diese ESG-Kennzahlen systematischer erheben und stärker in Bezug setzen. Damit kommen wir einerseits der Forderung unserer Stakeholder nach mehr Transparenz und andererseits der regulatorischen Entwicklung durch die CSRD und EU-Taxonomie nach Verknüpfung von finanziellen Kennzahlen mit nachhaltigkeitsbezogenen Indikatoren nach.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

Leistungsindikator GRI SRS-102-16: Werte
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Die WBM steht für fairen Umgang miteinander, eine verantwortungsvolle, nachhaltige und transparente Unternehmensführung, sowohl nach innen als auch nach außen, von der Mitarbeiterschaft über die Führungsebene und Kunden bis hin zu Geschäftspartnern. In unserem Verhaltenskodex haben wir alle verpflichtenden Regeln und Rahmenbedingungen für ein verantwortungsbewusstes Handeln festgehalten. Die Mitarbeiterschaft wird regelmäßig zum Thema Compliance informiert und begleitet In unserem Selbstverständnis sind die drei Leitthemen unseres Handelns festgelegt.

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 WBM umfassen auch Nachhaltigkeitsziele, um langfristig eine ökologisch und sozial verantwortliche Geschäftstätigkeit sicherzustellen. Diese Ziele werden von der Geschäftsführung festgelegt und durch den Aufsichtsrat und den Gesellschafter überwacht. Um die Umsetzung der Unternehmensziele zu gewährleisten, werden bei der WBM

Zielvereinbarungen getroffen, die mit den vertraglich festgelegten variablen Gehaltsbestandteilen verbunden sind. Im Jahr 2021 waren Bestandteil der Zielvereibarung der Geschäftsführung die Bestandserweiterung durch das Schaffen von Wohnraum sowie die Festlegung eines Anteils an gemeinwohlorientierten Gewerbemietern innerhab der Gewerbestrategie.

Die Zielvereinbarungen basieren auf den Unternehmenszielen und bieten die Möglichkeit, wirtschaftliche, soziale und ökologische Ziele sowie persönliche Entwicklungspfade in das Anreizsystem einzubeziehen. Diese Vereinbarungen werden in der Regel mit außertariflich beschäftigten Mitarbeiter*innen, grundsätzlich mit allen Abteilungs- und Bereichsleitungen, abgeschlossen. Die einzelnen Bestandteile der Zielvereinbarungen werden von den Vorgesetzten festgelegt.

Im ersten Quartal des laufenden Jahres werden die Ergebnisse der Zielvereinbarungen im Rahmen von Mitarbeiter*innengesprächen überprüft, anhand des erreichten Zielerreichungsgrads bewertet und dokumentiert. Dabei kann auch das Erreichen der Nachhaltigkeitsziele die Höhe des variablen Gehaltsbestandteils beeinflussen. Es ist geplant, Ziele mit konkretem Nachhaltigkeitsbezug künftig in den Zielvereinbarungen fest zu verankern.

Die Berichterstattung und Evaluation der Zielerreichung auf der obersten Führungsebene finden in regelmäßigen Abständen Aufsichtsratssitzungen statt, um eine transparente und kontinuierliche Überprüfung der Unternehmensziele und deren Umsetzung sicherzustellen.

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.

a und b

Die Vergütung der Geschäftsführung, einschließlich der Geschäftsführer*innen und Prokurist*innen, der WBM Wohnungsbaugesellschaft Berlin-Mitte mbH ist transparent und nachvollziehbar. Alle relevanten Informationen zur Vergütungspolitik und den Vergütungskriterien für die Geschäftsführung, einschließlich der erfolgsunabhängigen und -abhängigen Vergütungskomponenten, Leistungen bei Beendigung der Tätigkeit, Altersversorgung, Wechsel der Unternehmenskontrolle und der Abfindungsobergrenze, sind auf der Website www.bundesanzeiger.de einsehbar. Der Bezügebericht enthält alle Angaben gemäß den gesetzlichen Vorgaben und wird dem Gesellschafter zur Verfügung gestellt.

Die Vergütung der weiteren Führungskräfte und Spezialistinnen und Spezialisten, die nicht zur Geschäftsführung gehören und außertariflich beschäftigt sind, ist vertraulich und wird nicht öffentlich gemacht. Sie besteht in der Regel aus einem Grundgehalt sowie einem variablen Gehaltsbestandteil, der jährlich entsprechend der Zielerreichung der vereinbarten Zielvereinbarung festgelegt wird. In wenigen Ausnahmefällen sind mit außertariflich vergüteten Beschäftigten keine variablen Vergütungsbestandteile geregelt.

Für die Beschäftigten der WBM gilt der Anwendungstarifvertrag vom 29.01.2019, der sich an den tariflichen Bestimmungen der Wohnungswirtschaft orientiert. Die Vergütung ist geschlechtsunabhängig und richtet sich nach dem Aufgaben- und Verantwortungsbereich sowie den Berufsjahren der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Bruttomonatsgehälter können anhand einer Tariftabelle für alle Gruppen und Stufen von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eingesehen werden.

Allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird zudem eine Altersvorsorge der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) angeboten. Dies ermöglicht den Beschäftigten eine zusätzliche Absicherung für ihre Zukunft.

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.

Das Verhältnis der Jahresgesamtvergütung der Geschäftsführung zum Median der Gesamtvergütung aller Angestellten beträgt 4,6 zu 1.

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.

Auf Grundlage einer Stakeholder-Analyse und im Rahmen der Neuausrichtung der strategischen Kommunikation wurden folgende Stakeholder als **entscheidend** für unsere Geschäftsprozesse identifiziert:

- Bewerber*innen/potenzielle Arbeitnehmer*innen
- Betriebsrat
- Geschäftspartner*innen
- Gesellschafter
- Hochschulen
- Kreditgeber
- Mieter*innen
- Mieterräte
- Mieterbeiräte
- Medien und Journalist*innen
- Nachunternehmer
- Mitarbeitende

- Politik
- öffentliche Verwaltung
- Branchenverbände
- Allgemeine, interessierte und Fachöffentlichkeit
- Wohnungssuchende.

Als ergänzenden Schritt zur Weiterentwicklung unserer Stakeholder-Kommunikation hat die WBM 2020/2021 eine Mieter*innenbefragung in allen rd. 33.000 Wohneinheiten durchgeführt, deren Ergebnisse in die Mieter*innenkommunikation eingeflossen sind. Für mehr Kund*innennähe wurde beispielsweise das Mietermagazin „mittendrin" eingeführt. Es ist erstmalig im Dezember 2021 erschienen und wird quartalsweise neu veröffentlicht. Die geplante Befragung von Gewerbemieter*innen wurde coronabedingt nicht durchgeführt. Eine Wiederholung dieser Stakeholderbefragung ist bis 2025 avisiert.

Ihre Mieter*innen beteiligt die WBM entsprechend des Wohnraumversorgungsgesetztes über den Mieterrat und zudem über die Mieterbeiräte sowie bei aktuellen Neubauvorhaben durch Partizipationsformate entsprechend der „Leitlinien für Partizipation im Wohnungsneubau". Insbesondere bei komplexen Quartiersentwicklungen bezieht die WBM weitere Stakeholder systematisch ein. 2021 waren bei der WBM 21 Mieterbeiräte aktiv. Die Gründung weiterer Mieterbeiräte in den WBM-Quartieren wird durch gezielte Kandidat*innenaufrufe ausdrücklich gefördert und es ist das Ziel, eine nahezu flächendeckende Abdeckung zu erreichen.

Durch den Dialog mit den Stakeholdern erlangt die WBM Rückmeldungen zu Ihrer Geschäftspolitik und kann diese ggf. modifizieren bzw. die Nachhaltigkeitsziele in Ihrer inhaltlichen Ausgestaltung anpassen. Ihre Mitarbeiter*innen bindet die WBM aktiv mit dem 2021 neu eingeführten Social Intranet ein. Mit Anmeldung auf der Arbeitsumgebung können sich alle Mitarbeiter*innen direkt über Aktuelles informieren. Die Beiträge werden von geschulten Redakteurinnen und Redakteuren aus den Unternehmensbereichen erstellt. Das trägt maßgeblich zu einem verbesserten Informationsfluss und einem besseren Verständnis für die Arbeit anderer Kolleginnen und Kollegen bei.

Bei Neuigkeiten der Geschäftsführung und des Betriebsrates erhalten alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen Hinweis per E-Mail. Informationen aus Compliance/Revision sowie des Betriebsrates und der Frauenvertretung sind in einer eigenständigen Rubrik veröffentlicht. Für ein einheitliches Erscheinungsbild des WBM Konzerns nach innen und außen wurde im 2021 das Corporate Design (CD) neu verabschiedet. Auf der Grundlage des Unternehmensleitbildes sind entsprechende Regelungen in einer Organisationsrichtlinie festgehalten und konsequent anzuwenden. Ergänzend gilt bzgl. der Unternehmenssprache eine zielgruppenspezifische, eindeutige, gut verständliche und geschlechtergerechte Sprache. Um allen Stakeholdern eine barrierefreie Kommunikation zu ermöglichen, wurden zusätzlich Hinweise zur Barrierefreiheit aufgenommen.

Für die Unternehmenswebsite erfolgte die Prüfung und anschließende Veröffentlichung der Erklärung zur digitalen Barrierefreiheit turnusgemäß. Ein entsprechender Bericht wurde fristgerecht bei der Senatsverwaltung für Inneres und Sport eingereicht und ergab keine Beanstandungen. Die nächste Prüfung ist für 2024 geplant. Die Erklärung zur digitalen Barrierefreiheit wird jährlich aktualisiert. Zusätzlich wurden Websiteinhalte in „Leichte Sprache" übersetzt und veröffentlicht.

Eine feste Ansprechperson koordiniert alle Themen rund um die digitale Barrierefreiheit.

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 WBM stellt sich dem Anspruch, ihr unternehmerisches Handeln in allen Geschäftstätigkeiten kontinuierlich an einem ausgewogenen Verhältnis von ökonomischen, sozialen und ökologischen Themen und Anliegen auszurichten.

Die Themen und Anliegen der Stakeholder sind vielfältig und reichen von der Schaffung, Bereitstellung und Bewirtschaftung von bezahlbarem Wohnraum für breite Bevölkerungsschichten (Stakeholder: Mieter und Wohnungssuchende, Gesellschafter, Kreditgeber, Nachunternehmer, Mieterräte/-beiräte) bis zur Bearbeitung der Anliegen aus der Mitarbeiterbefragung (Stakeholder: Mitarbeiter der WBM). Zusätzlich erreichen die WBM regelmäßig politische Anfragen vom Senat und Abgeordnetenhaus (Stakeholder: Politik, öffentliche Verwaltung) sowie Presseanfragen und Medienberichterstattung (Stakeholder: Medien, Journalist*innen), die umgehend beantwortet werden.

Mitarbeiter*innenbefragungen**:** Die WBM reagiert auf die Ergebnisse von Mitarbeiterbefragungen, indem sie auf die Anliegen der Belegschaft eingeht und Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen oder des Arbeitsklimas ergreift. Schulungs- und Entwicklungsmöglichkeiten für Mitarbeiter*innen werden geschaffen, um ihre beruflichen Fähigkeiten und Karrierechancen zu fördern.
Politische Anfragen und öffentliche Verwaltung: Die WBM kommuniziert transparent mit politischen Entscheidungsträgern und stellt Informationen über ihre Tätigkeiten zur Verfügung. Stadtentwicklungsprojekte und städtebauliche Planungen werden aktiv begleitet, um die Bedürfnisse der Gemeinschaft und die Interessen der Wohnungswirtschaft zu berücksichtigen.
Presseanfragen und Medienberichterstattung: Die WBM hat eine klare Kommunikationsstrategie, um auf Medienanfragen angemessen zu reagieren und positive Nachrichten über seine Aktivitäten zu teilen. Fakten und Informationen werden den Medienvertreter*innen zur Verfügung gestellt, um mögliche Missverständnisse oder Fehlinformationen zu korrigieren.

Die Anspruchsgruppen der WBM wurden im Kriterium 9 benannt und ergänzt.

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 Wohnungswirtschaft steht weiterhin vor sehr großen und zunehmend auch neuen Herausforderungen, wie der wachsenden Nachfrage nach bezahlbarem Wohnraum, zunehmender Flächenversiegelung, verschärfter Regulatorik für Neubau und Modernisierung, Energieknappheit und den Auswirkungen der Corona-Pandemie. Um diesen Herausforderungen gewachsen zu sein, ist es entscheidend, sich rechtzeitig auf wandelnde Umfeldbedingungen einzustellen, Problemlösefähigkeiten zu entwickeln und sich innovativ im operativen Bereich sowie in den eigenen Prozessen zu positionieren.
Die WBM hat zunächst folgende Bereiche identifiziert, in denen gezielt innovative und kreative unternehmerische Lösungen gefördert werden sollen, um Nachhaltigkeit voranzutreiben:

1. Organisationsentwicklung und New Work: Die WBM strebt nach einer Weiterentwicklung der Organisation und der Einführung neuer Arbeitsmodelle, um effizienter und den Anforderungen der Zukunft gerecht zu werden.
2. Digitales Datenmanagement: Durch die Nutzung digitaler Technologien und einem effizienten Datenmanagement will die WBM ihre Prozesse optimieren und eine bessere Datentransparenz gewährleisten.
3. Smart Building, erneuerbare Energien und Energieeffizienz: Die WBM setzt auf den Einsatz intelligenter Gebäudetechnologien, erneuerbare Energien und die Steigerung der Energieeffizienz, um nachhaltiger zu wirtschaften.
4. Kundenkommunikation: Die WBM legt Wert auf eine zielgerichtete Kommunikation mit ihren Mieter*innen und anderen Stakeholdern, um ein stärkeres Bewusstsein für Nachhaltigkeit zu schaffen und sie in entsprechende Aktivitäten einzubeziehen.

Des Weiteren liegt ein großes Potenzial in der Nutzung neuer Technologien und Versorgungskonzepte zur Steigerung der Effizienz und zur Nutzung regenerativer Energiequellen unter wirtschaftlichen und nachhaltigen Gesichtspunkten. Besonders wichtig ist die Entwicklung ökologischer Energieversorgungskonzepte sowohl für den Bestand als auch im Rahmen von Modellprojekten, insbesondere im Bereich der Quartiersentwicklung. Beispiele hierfür sind das "Haus der Statistik" und das "Dragoner Areal ". Diese Projekte stehen zugleich für Innovationen bzgl. Kooperationen und Partnerschaften, denn in innerstädtischen Lagen mit begrenztem Raum werden innovative Lösungsansätze zur Schaffung von attraktivem, lebenswerten Wohn- und Gewerberaum benötigt. Dabei sollen ökologische Ansprüche an nachhaltige Quartiere und Immobilien sowohl in der Bauphase als auch im Betrieb berücksichtigt werden. Auch soziale Faktoren, wie Vermietung an verschiedene Einkommensgruppen, Nutzungsmischung und innovative Mobilitäts- und Betreiberlösungen spielen eine Rolle. Um anspruchsvoller Regulierung und technischem Fortschritt

begegnen zu können, wollen wir die Zusammenarbeit und den Wissensaustausch mit externen Expert*innen aus Wissenschaft, Hochschulen, Verbänden und anderen Institutionen verstärken.

Seit 2019 besteht eine Kooperation mit der Technischen Universität Dresden im Rahmen des Forschungsprojekts "BaltBest". Dabei wurden Heizungsanlagen, Betriebskosten als auch das Heizverhalten in Mehrfamilienhäusern untersucht und auf Effizienzpotenziale geprüft. Insbesondere die bisher eher vernachlässigte Wechselwirkung von Mensch (Nutzerverhalten) und Technik (Heizanlagen, Bauphysik) stand im Mittelpunkt. Über drei Jahre wurde ein komplexes Monitoring durchgeführt, das unter anderem mehr als 7.000 Sensoren, 4 Milliarden Messwerte, 1200 Haushalte und über 250 Befragungen umfasste. Die Resultate weisen auf große Einsparpotenziale hin: Durch niedrig investive Maßnahmen kann der Energieverbrauch in Bestandsgebäuden im Mittel um ca. 15 %, in der Spitze um bis zu 30 % gesenkt werden. Diese hohen Einsparungen setzen voraus, dass die gesamte Wärmekette, beginnend beim Wärmeerzeuger, dem hydraulischen System bis hin zur Unterstützung des Nutzenden beim energiesparenden Verhalten, optimiert wird. Es handelt sich um eines der größten Forschungsprojekte dieser Art in Deutschland, das vom Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi) gefördert wird. Die WBM wird die Forschungsergebnisse für weitere Maßnahmen zur Energieeinsparung und für die Kommunikation an die Mieter*innen zum Heizverhalten nutzen. Der Abschlussbericht mit den zentralen Erkenntnissen und Ergebnissen ist abrufbar unter: ebz-business-scool.de

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11
Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen.

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

Mit Bezug auf die Branchenergänzung zum Deutschen Nachhaltigkeitskodex – Orientierungshilfe für Wohnungsunternehmen - hat dieser Leistungsindikator für ein landeseigenes Wohnungsunternehmen, wie die WBM, keine hinreichende Relevanz.

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.

Klima- und Ressourcenschutz haben für uns einen hohen Stellenwert: Ökologisches Bauen und eine nachhaltige Bewirtschaftung der Bestände mit dem Ziel energieeffizienter Gebäude beschäftigen uns schon seit langem. Durch den Neu- und Umbau von Gebäuden werden mineralische Rohstoffe verbaut, wie Steine, Sand und Kies, und energieintensive Materialien wie Stahl verbaut. Neben der Umweltauswirkung durch unsere Neubautätigkeit ist es vor allem der Wärme- und Strombedarf im Bestand, wodurch die WBM eine klimaschädigende Wirkung erzeugt. Im Bewusstsein der Endlichkeit der natürlichen Ressourcen und der hohen Klimawirkung wollen wir langfristige, ganzheitliche Lösungen entwickeln, unseren ökologischen Fußabdruck zu reduzieren. Dazu zählt ein effizienter und schonender Umgang mit Ressourcen entlang der gesamten Wertschöpfungskette. Deshalb orientiert sich die WBM sowohl bei der Modernisierung und Instandhaltung als auch bei Neubauten ganzheitlich an energetischen, sozialen, wohnungswirtschaftlichen und städtebaulichen Anforderungen, sowie Energieeffizienzstandards.

2021 wurden umfangreiche Modernsierungen sowie energetische Sanierungen im Gebäudebestand Novalisstraße, Brunsbütteler Damm und Sebastianstraße vorgenommen. Durch diese Maßnahmen erwarten wir eine Reduzierung des Wärmebedarfs und Energieverbrauchs und den daraus resultierenden CO_2-Emissionen in diesen Objekten.

Der Bedarf an bezahlbarem Wohnraum in Berlin ist weiterhin groß; die Wachstumsziele der Bundesregierung an den Neubau entsprechend hoch. Zugleich müssen ambitionierte Ziele im Umwelt-, Klima- und Naturschutz erreicht werden. Hier kommt es zu einem Zielkonflikt, denn Bodenversiegelung wirkt sich negativ auf Natur und Klima aus: asphaltierte, betonierte oder

bebaute Fläche begünstigen Hitzeinseln, den Verlust von Biodiversität und Regenwasser kann schlechter versickern. Deshalb ist die WBM bestrebt, die Netto-Neuversiegelung zu begrenzen und bei Neubauvorhaben vorzugsweise bereits versiegelte Flächen in Anspruch zu nehmen (z. B. Parkplätze). Ebenso entsteht durch Umbau, Innenentwicklung der Bestände und Dachaufstockungen neues Wohnraumangebot, ohne zusätzlich Flächen versiegeln zu müssen.

Die WBM setzt bereits seit Jahren zusammen mit ihren Dienstleistern ein systematisches Abfallmanagement um, mit dem Ziel des wirtschaftlichen und ökologischen Betreibens der Müllplätze. Im Fokus sind dabei eine zulässige Verdichtung des Mülls in den Behältern sowie die Optimierung der Behälterkonfiguration und der organisatorischen Behälterstandplatzsituation. Diese Maßnahmen führten im Bereich des Restmüllaufkommens zu signifikanten Mengen- und Kosteneinsparungen.

Bereits 2018 wurde damit begonnen, auf Basis der Energieverbrauchswerte die durchgeführten Modernisierungsmaßnahmen in unseren Bestandsbauten mit Messergebnissen des Verbrauchs vor und nach der Modernisierung zu evaluieren.

Verbrauchsdaten der wesentlichen natürlichen Ressourcen, wie Energie und Treibhausgase, sind in den Leistumgsindikatoren 11 und 12 abgebildet. Materialverbräuche innerhalb der Organisation im Geschäftsbetireb werden, wie im Kriterium 11und 12 erläutert, ab dem Geschäftsjahr 2022 wieder erhoben und im nächsten Bericht angegeben.

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.

Bestand

Bei Neubautätigkeiten und Modernisierungsmaßnahmen werden energieintensive Baustoffe, wie Stahl und Beton, eingesetzt, endliche Ressourcen verbraucht und es entstehen Bauabfälle bspw. durch Abbrucharbeiten. Gleichzeitig ist die WBM aufgefordert, als landeseigenes Unternehmen bezahlbaren Wohnraum für verschiedene Bedarfsgruppen zur Verfügung zu stellen. Wir stehen vor der großen Aufgabe, sozial und klimaverträglich zu modernisieren, zu sanieren und zu bauen – bei steigenden Material- und Bodenpreisen.

Ein Weg besteht darin, vermehrt den Einsatz von umweltfreundlichen, nachwachsenden, recycelten oder recyclingfähigen Bauprodukten zu prüfen. Bereits jetzt nutzen wir verstärkt die Möglichkeit, Bauteile zu recyceln, indem beispielsweise alte Heizkörper mit dem enthaltenen Wertstoff Metall in den Materialkreislauf zurückgehen.

Der entscheidende Hebel für die WBM als Bestandhalterin und Vermieterin klimaschädigende Emissionen wirksam zu reduzieren, liegt jedoch in der nachhaltigen Nutzung des Gebäudebestands. Deshalb konzentrieren sich unsere Strategien und Maßnahmen auf die Reduktion des Energiebedarfs und der Dekarbonisierung der Energieversorgung (Siehe Kapitel 12 Emissionen). Wir trennen uns mittelfristig von endlichen, fossilen Energieträgern, wie Öl und Gas und reduzieren so auch das Risiko von volatilen Energiemärkten betroffen zu sein. Sukzessive werden wir diese konventionellen Heizsysteme gegen alternative Systeme, wie Wärmepumpen und PV-Anlagen, austauschen.

Mit der Entwicklung unserer Photovoltaik-Strategie erkennen wir Dachflächenpotenziale und bilden technische und strukturelle Einschränkungen und Möglichkeiten zur Energieerzeugung ab. Primäres Ziel ist es, die Erträge aus Solarenergie innerhalb unserer eigenen Häuser zu nutzen und somit einen positiven Effekt auf die CO_2-Bilanz zu erreichen. Darüber hinaus ist die kontinuierliche Anpassung unserer Neubau- und Modernisierungsstandards vorgesehen.

In den Bestandsgebäuden möchten wir grundsätzlich auf LED-Technik umrüsten und dies standardmäßig und schrittweise im Rahmen von Modernisierung- und Instandsetzungsarbeiten umsetzen. Intelligente Aufzugssteuerungen, energiesparende, effiziente Pumpen und wassersparende Armaturen tragen ebenfalls zu einer Verbesserung des ökologischen Gesamtergebnisses der Gebäude bei.

Im Zuge der Digitalisierung von Geschäftsprozessen wird die WBM den Papiereinsatz weiterhin senken, z. B. durch die Digitalisierung von Arbeitsprozessen und -unterlagen. 2019 erreichten wir bereits eine Reduzierung des Papierverbrauches. Wir streben auch an, den Versand von Gremienunterlagen für den Aufsichtsrat grundsätzlich digital per Upload in einer gesicherten Datenbank zu organisieren.

Im Rahmen von Schadstoffbeseitigung und -entsorgung befindet sich die WBM im ständigen Dialog mit den Verantwortlichen des Berliner Senats zur Umsetzung des Landesziels „Gesund und asbestfrei Wohnen in Berlin" und einer „Smart City Strategie Berlin". Ziel der WBM ist die Sanierung ihres Bestands hinsichtlich schadstoffhaltiger Bauteile mit dem Schwerpunkt Asbest. Bis Ende 2023 wird die WBM eine detaillierte Schadstoffstrategie verabschieden. In dieser Strategie werden neben allgemeinen rechtlichen Vorgaben, Risikobetrachtung und den bereits vorliegenden betrieblichen Regelungen der WBM zusätzlich Planungsgrundlagen einer Altlasten- und Schadstoffuntersuchung aufgezeigt und Untersuchungsstrategien für die Bereiche Neubau, Rückbau, Kern- und Teilsanierung sowie nach Wohnungsleerzug näher erläutert. Weiterhin ist geplant, Schulungen zum Themenkomplex „Schadstoffe" für Beschäftigte der WBM anzubieten, um die Aufmerksamkeit für die Problemstellungen zu erhöhen und entsprechend Kompetenz aufzubauen.
Des Weiteren wird ein Schadstoffkataster für den Bestand erarbeitet und das Abfallmanagement organisatorisch umstrukturiert.

in den kommenden Jahren 2022/2023 ist die Entwicklung einer Klimastrategie mit klaren CO_2-Reduktionszielen für unseren Wohn- und Gewerbebestand geplant.

Unternehmenszentrale
Auch an unsere eigen genutzten Gebäude haben wir einen hohen Anspruch: 2021 haben wir begonnen, die Unternehmenszentrale in Berlin Mitte im Kern zu modernisieren. Wir möchten ein gesundes, modernen Arbeitsumfeld schaffen und dabei ökologische, ökonomische und soziale Potenziale für ein nachhaltigen Gebäudebetrieb nutzen. Offene Räume, neue Ladepunkte für e-Autos, mehr Fläche für Fahrradstellplätze, Innenhofbegrünung, energieeffiziente Beleuchtung, wassersparende Armaturen und eine PV-Anlage auf dem Dach für fossilfreien Strom sind fester Bestandteil der geplanten Umbaumaßnahmen.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

Leistungsindikator GRI SRS-301-1: Eingesetzte Materialien
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Mit Verweis auf die Branchenergänzung zum Deutschen Nachhaltigkeitskodex - Orientierungshilfe für Wohnungsunternehmen – berichten wir diesen Indikator nicht. In Hinblick auf unser Kerngeschäft, die Bewirtschaftung von Wohn- und Geweberaum, ist die Erhebung von Materialmengen im Vergleich zur produzierenden Industrie von geringerer Relevanz.

Leistungsindikator GRI SRS-302-1: Energieverbrauch
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus nicht erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.

b. Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.

c. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen den gesamten:
i. Stromverbrauch
ii. Heizenergieverbrauch
iii. Kühlenergieverbrauch
iv. Dampfverbrauch

d. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen die/den gesamte(n):
i. verkauften Strom
ii. verkaufte Heizungsenergie
iii. verkaufte Kühlenergie
iv. verkauften Dampf

e. Gesamten Energieverbrauch innerhalb der Organisation in Joule oder deren Vielfachen.

f. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

g. Quelle für die verwendeten Umrechnungsfaktoren.

a.

Fuhrpark – 6 Kraftwagen (inkl. Hybridfahrzeug)

- Benzinverbrauch: 2.809 Liter.
- Dieselverbrauch: 1.532 Liter.

b.

Fuhrpark – 2 Elektroautos und 2 Hybridfahrzeuge

- Stromverbrauch: 2.847 kWh.

c. und d

Stromverbrauch Seit Ende 2020 bis September 2022 läuft der Umbau des Firmensitzes in der Dircksenstrasse in Berlin Mitte. Für diese Zeit wurde das Interimsquartier mit 235 Mitarbeitenden in der Leipziger Straße 54 bezogen. Für diese Übergangszeit liegen keine Daten vor. Auch eine Vergleichbarkeit zu den Vorjahreswerte ist hier nicht gegeben.

Energieverbrauch innerhalb der Bestände:

Stromverbrauch: 16.288 MWh

Heizenergieverbrauch: 247.648 MWh

Energieintensität:

Energieverbrauch je Wohnfläche: 117,2 kWh/m^2a

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.

Der Berechnungsstandard hat sich seit dem letzten Bericht geändert: Während zur Bilanzierung des Energieverbrauchs und der CO_2-Emissionen im Jahr 2019 das Berechnungstool des BBU verwendet wurde, ist die Berechnung für das Geschäftsjahr 2021 mit dem Bilanzierungswerkzeug des IW.2050 erfolgt. Aus einer Gegenüberstellung der Daten können deshalb nur bedingt Schlussfolgerungen zur Reduktion des Energievebrauchs gezogen werden. Für die nächste Berichtsperiode ist geplant, den Leistungsindikator anzugeben.

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 Entnahmequellen.

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

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

a.
Der Wasserverbrauch in unseren eigenen Standorten wird aufgrund des Umbaus der Geschäftszentrale für 2021 nicht angegeben und wieder für das Geschäftsjahr 2023 erhoben und veröffentlicht.

Leistungsindikator GRI SRS-306-3 (2020): Angefallener Abfall
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtgewicht des anfallenden Abfalls in metrischen Tonnen sowie eine Aufschlüsselung dieser Summe nach Zusammensetzung des Abfalls.

b. Kontextbezogene Informationen, die für das Verständnis der Daten und der Art, wie die Daten zusammengestellt wurden, erforderlich sind.

a. und b

Der Hausmüll unserer Mieterinnen und Mieter in den Beständen wird von lokalen Entsorgungsdienstleitern fachgerecht behandelt und entsorgt. Dabei sind die Leistungen vertraglich genau geregelt und bestehen in der Entsorgung, dem Abfall- und Behältermanagement. Die korrekte Trennung des Abfalls ist wichtig, damit bestimmte Wertstoffe überhaupt recycelt werden können. Dazu informieren wir unsere Mieter*innen regelmäßig. Während wir die Häufigkeit der Abholung der Abfallbehälter/-tonnen nachvollziehen können, sind Aussagen zum Gewicht und Volumen derzeit nicht möglich. Wir arbeiten an einer Aussagefähigkeit zum Abfallaufkommen für die kommende Berichtsperiode gemeinsam mit den anderen kommunalen Berliner Wohnungsunternehmen.

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 WBM ist mit ihrem Immobilienportfolio sowie Modernisierungsmaßnahmen und Neubautätigkeiten Mitverursacherin von Treibhausgasemissionen, die zur Erderwärmung beitragen. Gleichzeitig stellen klimabedingte Umweltauswirkungen, wie Starkwinde, Hitze und Überschwemmungen, ein Risiko für die Gesundheit der Mieter*innen dar und Erhöhen die Schadensanfälligkeit der Gebäude. Um dieses Risiko zu reduzieren und einen wirksamen Beitrag zur Bewältigung und Anpassung an den Klimawandel zu leisten, beschäftigen wir uns intensiv mit dem Energieverbrauch und den entsprechenden CO_2-Emisisionen in unseren Beständen als auch bei deren Erweiterung.

Bei der Zielformulierung orientieren wir uns an den Klimaschutzzielen der Bundesregierung sowie des Landes Berlin im Rahmen des Berliner Klimaschutz- und Energiewendegesetzes und des Berliner Energie- und Klimaschutzprogramms 2030. Folgende Maßnahmen tragen zur Zielerreichung bei:

- Energetische Sanierung von Bestandsgebäuden und damit einhergehende Anlagenoptimierung
- Durchführung von Energieträgerumstellungen in Verbindung mit der Erneuerung und Modernisierung von Warmwasseraufbereitungs- und Heizanlagen
- Planung und Errichtung energieeffizienter Neubauten

Im Rahmen der Erstellung unserer Klimastrategie werden zusätzliche CO_2-Reduktionsziele für unseren Wohn- und Gewerbebestand entwickelt. Des Weiteren verfolgt die WBM folgende Strategie zur Vermeidung von klimarelevanten Emissionen:

- Mit Beginn der 2020er Jahre wird das Gebäude der Firmenzentrale grundsaniert. Unter anderem erfolgen dort Maßnahmen zur Reduzierung des Energieverbrauchs:
  - neu gedämmte Kälteleitungen
  - Moderne Bürohausbeleuchtung
  - Lüftungsanlage mit Wärmerückgewinnung
- Über selbsterzeugten Photovoltaikstrom mit Speichertechnologie verfolgen wir das Ziel, unseren extern erzeugten Stromverbrauch zu minimieren, wenngleich dieser ebenfalls nachhaltig und emissionsfrei erzeugt wurde.
- Wir haben begonnen, unsere Dienstfahrzeugflotte von Verbrennungsmotoren auf Elektroantriebe sukzessive umzustellen,
- Weitere klimarelevante Emissionen fallen dann nur noch durch die bezogene Fernwärme an, die durch uns dann nicht mehr beeinflusst werden kann. (s. zu den Umbaumaßnahmen auch Kapitel 12)

Die WBM strebt eine kontinuierliche Ausrüstung der Heizungsanlagen mit moderner Steuerungs- und Monitoringtechnik an. Dadurch wird künftig garantiert, dass die Anlagen stehts im Optimalbereich arbeiten und der geringstmögliche Energieverbrauch zu verzeichnen ist. Im Immobilienbestand verfolgt die WBM zudem mit der Umstellung von Öl- und Gas-Anlagen auf emissionsärmere Wärmeversorgungslösungen einen konsequenten Weg zur Reduktion klimarelevanter Emissionen. Um auch weiterhin Öl-Anlagen konsequent aus dem Portfolio zu beseitigen, wurden drei Öl-Anlagen geringinvestiv als Übergangslösung auf Gas umgestellt. Im Rahmen der technischen Bewirtschaftung wird zudem konsequent darauf geachtet, dass schadhafte und fehlende technische Wärmedämmung schnellstmöglich instandgesetzt wird, um unnötige Wärmeverluste zu reduzieren. Als Mitglied der Initiative Wohnen.2050 engagiert sich die WBM gemeinsam mit über 200 weiteren Unternehmen für die Erreichung des Pariser Klimaschutzziels in der gesamten Wohnungswirtschaft.

Ermittlung der Daten:

Bei der Berechnung erfolgt eine Unterscheidung nach den Energieträgern Gas, Öl, Kohle und nach den Versorgungsarten Fern- bzw. Nahwärme sowie anderer Beheizungsarten, wie solche auf Grundlage regenerativer Energien.

Der Wärmeverbrauch erfolgt in getrennter Erfassung nach:

- zentraler Beheizung mit und ohne zentrale Warmwasserbereitung

- bei dezentraler Warmwasserbereitung erfolgt die Erwärmung mittels Elektroenergie sowie Einzelbeheizung (z. B. Gaseinzelheizung, Gasetagenheizung, Nachtspeicherheizung, Kohleöfen).
- für die Warmwasserbereitung wird nur bei vorhandener Gasheizung der Kennwert wohnungsweise für Gas angesetzt

Für Gewerbeobjekte berücksichtigen wir zusätzlich die Emissionen von Kälteerzeugern unter der Annahme, dass diese Aggregate keine Kältemittel verlieren.

Die Energiemenge für den Heizbedarf wird anschließend klimabereinigt auf die Wohnfläche bezogen und mit dem CO_2-Faktor der Wärmeerzeugung multipliziert. Hinzu kommt die bezogene Energie- und CO_2-Menge für Warmwasser.

Die Primärenergiefaktoren für Erdgas, Kohle, Heizöl, Holz und Strom beruhen auf der DIN V 18599 01: 2007-02 (Basis GEMIS 5.0). Die endenergiebezogenen CO_2-Umrechnungsfaktoren für Erdgas, Kohle, Heizöl und Holz basieren auf den Angaben des Umweltbundesamtes (ProBas - „Prozessorientierte Basisdaten für Umweltmanagement-Instrumente" und ZSE - „Zentrales System Emissionen"). Für Fernwärme wurden die Faktoren und die CO_2-Umrechnungsfaktoren nach Angaben der lokalen Versorger mitgeteilt. Die WBM bezog im Rahmen eines Shared-Services-Prozesses 100% der elektrischen Energie aus erneuerbaren Quellen. Der Bezug von Ökostrom bezieht sich somit auf die im Bestand befindlichen Gebäude in Berlin und deren Versorgung mit dem sogenannten Allgemeinstrom für Hausbeleuchtung, Aufzüge, Heizung und ähnliche Infrastruktur.

Der Erwerb bzw. Handel mit Emissionszertifikaten findet nicht statt, ggf. wird dies aber in der Zukunft notwendig werden.

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 CO_2-Äquivalent.

b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO_2, CH_4, N_2O, FKW, PFKW, SF_6, NF_3 oder alle.

c. Biogene CO_2-Emissionen in Tonnen CO_2-Äquivalent.

d. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
i. der Begründung für diese Wahl;
ii. der Emissionen im Basisjahr;
iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.

e. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.

f. Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.

g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

a.

Unsere direkten Emissionen beziehen sich auf Gas- und Kohleetagenheizungen in unserem Wohnungs- und Gewerbebestand. 6.074 $tCO_2äq$

Für das Geschäftsjahr berechnen wir mit dem Bilanzierungswerkzeug der IW.2050 die CO_2-Emissionen je Wohnfläche in Summe für Scope-1 und Scope-2:

15,8 kg $tCO_2äq/m^2a$

e.

Weitere Informationen sowie Berechnungskriterien entsprechend Kriterium 13.

/ Klimarelevante Emissionen. g. Zur Erstellung der CO_2-Bilanz wurde die GdW Arbeitshilfe 85 genutzt und die Instrumente und Werkzeuge der Initiative Wohnen.2050 verwendet. Im Rahmen der aktuellen Bilanzierung werden direkte und indirekte Emissionen durch den Bezug von Wärme und Strom des Immobilienbestandes, inkl. der eigengenutzten Objekte berücksichtigt. Die betrachteten Emissionsquellen umfassen die Wärmeversorgung sowie die Allgemeinstromversorgung des Immobilienbestandes. Bei den Angaben handelt es sich um klimabereinigte Daten.

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 CO_2-Äquivalent.

b. Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasierten indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO_2-Äquivalent.

c. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO_2, CH_4, N_2O, FKW, PFKW, SF_6, NF_3 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.

a.

30.506 $tCO_2äq$

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 CO_2-Äquivalenten.

b. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO_2, CH_4, N_2O, FKW, PFKW, SF_6, NF_3 oder alle.

c. Biogene CO_2 -Emissionen in Tonnen CO_2-Äquivalent.

d. Kategorien und Aktivitäten bezüglich sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3), die in die Berechnung einbezogen wurden.

e. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
i. der Begründung für diese Wahl;
ii. der Emissionen im Basisjahr;
iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.

f. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.

g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

a.

14.073 $tCO_2äq$ (Brennstoff- und energiebezogene Aktivitäten)

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 CO_2 Äquivalenten.

b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO_2, CH_4, N_2O, FKW, PFKW, SF_6, NF_3 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.

Der Berechnungsstandard hat sich seit dem letzten Bericht geändert: Während zur Bilanzierung des Energieverbrauchs und der CO_2-Emissionen im Jahr 2019 das Berechnungstool des BBU verwendet wurde, ist die Berechnung für das Geschäftsjahr 2021 mit dem Bilanzierungswerkzeug des IW.2050 erfolgt. Aus einer Gegenüberstellung der Daten können deshalb nur bedingt Schlussfolgerungen zur Reduktion der Treibhausgasemissionen gezogen werden. Für die nächste Berichtsperiode ist geplant, den Leistungsindikator anzugeben.

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.

Die WBM ist ausschließlich regional im Raum Berlin tätig und somit an das Deutsche Arbeitsrecht gebunden. Damit richten wir uns nach Arbeits- und Sozialstandards, die größtenteils über den in den Übereinkommen festgeschriebenen ILO-Mindeststandards liegen. Bei der Auftragsvergabe wird sorgfältig auf die Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen und weiterer Sozialstandards durch die Geschäftspartner geachtet. (vgl. hierzu auch Kriterium 17).

Wichtige Informationen zu den Arbeitsbedingungen, den Arbeitszeiten, der Vergütung sowie den Zahlungs- und Abrechnungsmodalitäten stellen wir den Arbeitnehmer*innen schriftlich und in klarer, verständlicher Sprache zur Verfügung. Darüber hinaus werden wichtige Informationen durch die jährliche Betriebsversammlung, das Organisationshandbuch und über das Social Intranet geteilt. Für unsere Beschäftigten gilt der Anwendungstarifvertrag vom 29.01.2019, der sich an den tariflichen Bestimmungen der Wohnungswirtschaft orientiert. Hinsichtlich der Entgelt- und Vergütungspolitik stellt die WBM sicher, dass der Mindestlohn nicht unterschritten und der Tariflohn gezahlt wird. Die Arbeitnehmer*innen erhalten detaillierte Informationen über die Zusammensetzung ihres Entgelts.

Die Arbeitszeiten bei der WBM entsprechen den tariflichen Bestimmungen, in der Regel 37 Stunden pro Woche. Überstunden, Arbeit an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen sowie Nachtarbeit können unter Berücksichtigung der gesetzlichen Bestimmungen und mit Zustimmung des Betriebsrats angeordnet werden. Den Mitarbeiter*innen werden flexible Arbeitszeiten ohne Kernzeit geboten.

Um auf die veränderten Bedürfnisse der Beschäftigten hinsichtlich ortsungebundenen Arbeitens einzugehen, wird auch nach der Corona-Pandemie das mobile Arbeiten aus dem Home-Office mit den entsprechenden technischen und organisatorischen Voraussetzungen ermöglicht. Es gilt dabei die Empfehlung der Geschäftsführung und des Betriebsrats, dass der Umfang des mobilen Arbeitens grundsätzlich nicht mehr als 49 % der monatlichen Arbeitszeit betragen sollte, um das soziale Miteinander und den persönlichen Austausch zu erhalten. Sollten betriebliche Belange es erfordern, kann der Anteil des mobilen Arbeitens angepasst werden.

Der Aufsichtsrat der WBM besteht aus neun Mitgliedern, wovon drei Arbeitnehmervertreter sind. Das Unternehmen hat einen von den Beschäftigten gewählten Betriebsrat, der die Interessen der Mitarbeitenden vertritt. Er besteht aus neun Mitarbeiter*innen. Die Vereinigungs- und Versammlungsfreiheit unserer Mitarbeitenden wird von der WBM respektiert und gefördert. Arbeitnehmer*innen, die sich innerhalb einer Gewerkschaft organisieren, werden wie alle Beschäftigten fair behandelt und nicht benachteiligt. Die Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretung ist zielorientiert und vertrauensvoll.

Die Unternehmenskultur ist geprägt durch eine hohe Bereitschaft der Mitarbeiter*innen, eigenverantwortlich Zusatztätigkeiten zu übernehmen. Beispielhaft seien hier Ausbildungsbeauftragte und Brandschutzbeauftragte genannt. Es ist der WBM bewusst, dass aus der Geschäftstätigkeit, aus den Geschäftsbeziehungen sowie aus den Produkten und Dienstleistungen negative Auswirkungen auf die Gesundheit der Mitarbeiter entstehen können, beispielsweise durch die psychische Belastung am Arbeitsplatz. Die WBM ergreift daher sowohl präventive als auch situativ bedingte ad-hoc-Maßnahmen.

Im Jahr 2020 führte die WBM z. B. eine Gefährdungsbeurteilung ihrer Betriebstätten durch, um mögliche Risiken, insbesondere im Hinblick auf psychische Belastungen, zu identifizieren. Im Folgejahr erfolgte die Evaluation. Positiv bewertet wurden insbesondere die Arbeitsbedingungen bei der WBM. Anstoß zur Weiterentwicklung gab es in den Themen Führungskräfteentwicklung, Neugestaltung der Büroflächen sowie Digitalisierung und Prozessmanagement. Eine Maßnahme bestand darin, die Führungskräfte dahingehend zu sensibilisieren, Mitarbeitenden mehr Selbstbestimmung im täglichen Arbeiten zu ermöglichen. Mit der regelmäßigen (psychischen) Gefährdungsbeurteilung sollen gesundheitliche und psychische Risiken erkannt und aktiv begegnet werden.

Der Verhaltenskodex wurde 2021 aktualisiert und erweitert. Er gilt nun einheitlich für alle Mitarbeitenden und Führungskräfte, inklusive der Geschäftsführung. Er enthält verbindliche Regeln und Rahmenbedingungen für ein verantwortungsbewusstes Handeln.
Seit 2013 hat die WBM ein betriebliches Eingliederungsmanagement und bietet Beschäftigten nach längerer Krankheit eine Wiedereingliederung an. Darüber hinaus werden Gesundheitsförderungsmaßnahmen wie Yoga, Ernährungskurse, Gesundheitstag, Lauf- und Fahrradevents angeboten (vgl. auch Kriterium 16 Qualifizierung).

Die WBM fördert die Beteiligung der Mitarbeiter*innen am Nachhaltigkeitsmanagement durch den Austausch von Ideen und das Abstimmen von Zielen mit, zwischen und innerhalb der jeweiligen Fachbereiche. So sollen gesetzte Ziele und deren Erreichen überprüft und überwacht werden, wodurch die Wirksamkeit der Maßnahmen evaluiert werden kann.
Aus der Geschäftstätigkeit ergeben sich keine wesentlichen Risiken für die Arbeitnehmerrechte.

Auch für 2022/23 haben wir uns wieder anspruchsvolle Aufgaben vorgenommen und Ziele gestellt, die wir - unter Beachtung der möglichen Ressourcen und Kapazitäten - umsetzen wollen:

- Digitalisierung weiterer Personalprozesse,
- Durchfühung einer Mitarbeiterbefragung,
- Umsetzung weiterer Maßnahmen aus den Ergebnissen der psychischen

Gefährdungsbeurteilung,

- Auswertung und Umsetzung der Ergebnisse des 360° Führungskräfte-Feedbacks,
- Gestaltung und Weiterentwicklung des unternehmensweiten Prozessmanagements,
- Abschluss diverser Betriebsvereinbarungen, wie bspw. zum mobilen Arbeiten, zur Arbeitszeit, zur Durchführung der Betriebsänderung im Bereich Bestandsmanagement, zum Einsatz und Arbeiten mit technischen Einrichtungen.

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.

Die WBM hat eine klare Nulltoleranzpolitik gegenüber Diskriminierung und Belästigung am Arbeitsplatz aufgrund von Herkunft, Geschlecht, Alter, Behinderung, politischer Haltung, gewerkschaftlicher Betätigung, ethnischer Herkunft, Religion oder sexueller Orientierung. Diese Grundsätze sind im Verhaltenskodex der WBM festgehalten und öffentlich auf der Webseite einsehbar. Seit 2009 hat sich das Unternehmen durch die Unterzeichnung der "Charta der Vielfalt" freiwillig dazu verpflichtet, die Vielfalt der Belegschaft als Chance und Bereicherung für die Zukunftsfähigkeit des Unternehmens anzuerkennen.

Um diskriminierendem Verhalten vorzubeugen, Vorurteile und Stereotypen zu hinterfragen und den respektvollen Umgang der Mitarbeiter*innen miteinander zu fördern, haben die Betriebsparteien eine Betriebsvereinbarung zum Schutz vor Diskriminierung und zur Förderung der Vielfalt am Arbeitsplatz abgeschlossen.

Das Unternehmen engagiert sich für Menschen mit Migrationshintergrund und ist unter anderem Teil der integrationspolitischen Leitinitiative "Berlin braucht Dich!". Das Hauptziel dieser Initiative ist es, mehr jungen Menschen mit Einwanderungsgeschichte den Einstieg ins Berufsleben durch duale Ausbildung zu ermöglichen.

Durch ihren Tarifvertrag gewährleistet die WBM die Entlohnungsgleichheit zwischen Frauen und Männern. Der Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit gemäß dem Entgelttransparenzgesetz wird im Konzernlagebericht veröffentlicht. Die Vergütung für jeden Arbeitsplatz wird in den entsprechenden Stellenbeschreibungen festgelegt, die für alle Geschlechter gleichermaßen gelten. Dadurch stellt die WBM sicher, dass volle Transparenz gegeben ist.

Im August 2020 wurde der Frauenförderplan der WBM aktualisiert und erneut veröffentlicht, eine weitere Aktualisierung ist in Vorbereitung. Zwei von drei Mitarbeitenden im WBM-Konzern sind weiblich. Die WBM strebt danach, den Anteil von Frauen in allen Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, schrittweise auf 50 Prozent zu erhöhen.

Die WBM etabliert regelmäßige Treffen und Vertretungen für Menschen mit Behinderungen. Chancengleichheit im Unternehmen wird durch verschiedene Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf gefördert. Die WBM berücksichtigt nach Möglichkeit die familiäre Situation der Beschäftigten, insbesondere in Bezug auf Kinder oder pflegebedürftige Angehörige. In einigen Fällen beauftragt das Unternehmen externe Dienstleister, um spezifische Beratungs- und Unterstützungsleistungen für seine Mitarbeiter*innen bereitzustellen.

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.

Im Jahr 2021 beschäftigte das Unternehmen 25 Mitarbeiter*innen in beruflicher Ausbildung. Dies entsprach einer Ausbildungsquote von 6,4 %, die Übernahmequote lag bei 100%.

Um die angestrebte Wachstumspolitik in den nächsten Jahren umzusetzen, ist die WBM auf qualifizierte Fach- und Führungskräfte angewiesen. Darüber hinaus ist die WBM mit den Herausforderungen durch den demographischen Wandel konfrontiert (siehe Leistungsindikator 405-1). Neben dem vorhandenen Engpassrisiko bestehen somit weitere Risiken im Know-how-Abgang sowie Informationsverlust. Übergeordnetes Ziel ist es, diesem Umstand durch eine konstruktive und strategisch ausgerichtete Personalpolitik entgegenzuwirken. Darüber hinaus gilt es, Beschäftigte kontinuierlich und entsprechend ihrer komplexer werdenden Aufgaben weiterzubilden, an das Unternehmen zu binden sowie den Digitalisierungsgrad innerhalb des Unternehmens weiter zu erhöhen. Im Jahr 2021 betrug die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit der Mitarbeiterschaft 18 Jahre. 35 Mitarbeiter*innen haben unser Unternehmen verlassen, davon sind 18 Mitarbeiter in den Ruhestand gegangen.

Die WBM beteiligt sich fortlaufend an der Berufsausbildung junger Menschen mit anschließendem Angebot auf Weiterbeschäftigung: Immobilienkaufleute, Fachinformatiker*in Systemintegration, Elektroniker*in Gebäude- und Infrastruktursysteme sowie Studierende dualer Studiengänge (Bauingenieurwesen, BWL/Immobilienwirtschaft und Technisches Facility Management).

Die WBM baut ihr betriebliches Gesundheitsmanagement seit mehreren Jahren zu einem wichtigen Fundament ihrer Personalentwicklung aus und wirkt zudem durch die gesundheitsfördernde Gestaltung von Arbeitsplätzen berufstypischen Erkrankungen vorbeugend entgegen. Darüber hinaus bietet die WBM ein diverses Sport- und Gesundheitsprogramm an.

Unsere Arbeitssicherheitsbetreuung wird durch eine externe Fachkraft durchgeführt. Die WBM verfügt über arbeitsmedizinische Betreuung durch einen Betriebsarzt und führt regelmäßige Arbeitsschutzausschuss-Sitzungen, Vorsorgeuntersuchungen, Arbeitsplatzbegehungen sowie

Schulungen für Erst- und Brandschutzhelfer*innen durch.

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.

a.:
i.: keine
ii.: keine
iii.: arbeitsbedingt bzw. auf dem Weg zur Arbeitsstätte: Insgesamt wurden 6 Arbeitsunfälle registriert. iv.: Sturz mit Fahrrad/ Motorrad, Gefallen/ Gestolpert, Treppenstürze, Sturz im Gehwegbereich.
v.: 593.050.

b.:
Kennzahlen werden aktuell nicht erhoben.

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.

a. und b:
Gemäß § 11 Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) besteht die Verpflichtung, einen Arbeitsschutzausschuss (ASA) zu bilden. Dieser hat im Wesentlichen die im Arbeitsschutz und der

Unfallverhütung befassten Funktionsträger*innen zusammenzubringen, um über die Angelegenheiten des Arbeitsschutzes zu beraten. Dabei besteht die Verpflichtung, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen. Der ASA ist für alle Bereiche des WBM Konzerns zuständig und tagte 2021 viermal. Mitglieder sind:

- Arbeitgeber oder ein von ihm Beauftragter, der den Vorsitz übernimmt
- Zwei Betriebsratsmitglieder
- Schwerbehindertenvertretung
- Betriebsarzt
- Fachkraft für Arbeitssicherheit
- Sicherheitsbeauftragte

Leistungsindikator GRI SRS-404-1 (siehe G4-LA9): Stundenzahl der Aus- und Weiterbildungen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Für 2021 kann die Stundenanzahl nicht angegeben werden. Wir arbeiten an der Ermittlung der Datenbasis und werden den Indikator zukünftig berichten.

Leistungsindikator GRI SRS-405-1: Diversität
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Prozentsatz der Personen in den Kontrollorganen einer Organisation in jeder der folgenden Diversitätskategorien:
i. Geschlecht;
ii. Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;
iii. Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

b. Prozentsatz der Angestellten pro Angestelltenkategorie in jeder der folgenden Diversitätskategorien:
i. Geschlecht;
ii. Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;
iii. Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

a.:

i: Geschäftsführung: 50% männlich, 50 % weiblich

ii.: Zwischen 31-50 Jahren: 100%

b.: Angestellte: i.: Mitarbeiterinnen: 64 %; Anzahl der männlichen Mitarbeiter: 36 %

ii.: Unter 30 Jahren: 14 % Zwischen 30 und 50 Jahren: 31 %. Ab 51 Jahren: 55%

iii.: Schwerbehinderte: 5,3 %

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.

Im Berichtszeitraum 2021 wurden in der WBM keine Vorfälle von Diskriminierung und Ausgrenzung gemeldet.

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 WBM und ihre Mitarbeiter*innen sind sich ihrer Rolle in der Gesellschaft und ihrer Verantwortung gegenüber Kund*innen, Lieferant*innen und Geschäftspartner*innen sowie ihrem Gesellschafter, dem Land Berlin, bewusst. Sie verpflichten sich daher zu klaren Grundsätzen (z. B. Unser Selbstverständnis. 2020+, Verhaltenskodex). Diese bilden den Rahmen für das unternehmerische wie gesellschaftliche Handeln. Die WBM erwartet auch von Dritten im Rahmen der Lieferanten-

Compliance insbesondere die Einhaltung folgender Grundprinzipien: Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung, Umweltschutz, Produktsicherheit, Sicherheit am Arbeitsplatz, Mindestlohn.

Um präventiv Korruption entgegenzuwirken und den Pflichten zur Prüfung der Zuverlässigkeit der Bewerber*innen und Bieter *innen nachzukommen, erfolgt bei Erreichen eines Auftragswertes von 30.000,00 Euro/netto eine Abfrage im Wettbewerbsregister.

Bei der Auftragsvergabe wird auf die Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen und weiterer Sozialstandards durch die Geschäftspartner*innen geachtet. Die WBM ist als öffentliche Auftraggeberin an das Berliner Ausschreibungs- und Vergabegesetz gebunden, was unter anderem Anforderungen an den gesetzlichen Mindestlohn, Tariftreue, Sozialversicherungsbeiträge sowie Frauenförderung definiert. Die für die WBM geltenden gesetzlichen Anforderungen bezüglich der Achtung und Wahrung der Menschenrechte sind bundesweit und landesspezifisch bereits sehr restriktiv und geben einen genauen Rahmen vor, bspw. zur Höhe der Entlohnung eigener, aber auch beauftragter Firmen. Vor diesem Hintergrund sehen wir aktuell keinen Anlass weitere Ziele zu definieren, prüfen die Notwendigkeit jedoch in der nächsten Berichtsperiode.

Stichprobenartig lässt die WBM Auftragnehmer*innen dahingehend überprüfen, ob sie die unter „4. Wertschöpfungskette" aufgeführten Auflagen einhalten. Die Überprüfung wird durch eine externe Kanzlei übernommen, was die notwendige Objektivität gewährleistet. 2021 wurden bei der Überprüfung keine wesentlichen Verstöße festgestellt.

2021 wurden der WBM über das Meldesystem (externen Ombudsmann) keine Verstöße gegen menschenrechtliche Sorgfaltspflichten gemeldet. Unter Beachtung aller externen gesetzlichen Vorgaben, unserer vertraglichen Bestimmungen sowie der Stichprobenkontrollen ist das Risiko von Menschenrechtsverletzungen aktuell als gering einzustufen.

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".

Mit Bezug auf die Branchenergänzung zum Deutschen Nachhaltigkeitskodex – Orientierungshilfe für Wohnungsunternehmen - erfüllt dieser Leistungsindikator für ein landeseigenes Wohnungsunternehmen wie die WBM keine hinreichende Relevanz.

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.

Mit Bezug auf die Branchenergänzung zum Deutschen Nachhaltigkeitskodex – Orientierungshilfe für Wohnungsunternehmen - erfüllt dieser Leistungsindikator für ein landeseigenes Wohnungsunternehmen wie die WBM keine hinreichende Relevanz.

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.

Mit Bezug auf die Branchenergänzung zum Deutschen Nachhaltigkeitskodex – Orientierungshilfe für Wohnungsunternehmen - erfüllt dieser Leistungsindikator für ein landeseigenes Wohnungsunternehmen wie die WBM keine hinreichende Relevanz.

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.

Alleiniger Geschäftsstandort der Gesellschaft ist Berlin. Die Einhaltung des Grundgesetzes und der damit verbundene Schutz von Menschenrechten stehen für die WBM an oberster Stelle. Auftragnehmende verpflichten sich zur Einhaltung des Berliner Ausschreibungs- und Vergabegesetzes und somit zu den ILO-Kernarbeitsnormen, womit unter anderem Kinder- und Zwangsarbeit ausgeschlossen werden soll. Verstöße gegen gesetzliche oder unternehmensinterne Vorgaben sind nicht bekannt.

Weiterführende Informationen können der Integritätsvereinbarung sowie der Eigenerklärung entnommen werden, die Auftragnehmer*innen bei auszuführenden Bauleistungen einzuhalten haben: https://www.wbm.de/unternehmen/ausschreibungen/

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.

Die WBM hat ihren Immobilienbestand anhand der „lebensweltlich orientierten Räume" (LOR) geclustert und kann ihre Quartiere so nachhaltig und im Einklang mit stadtplanerischen Entwicklungen bewirtschaften. So wird auch die Zusammenarbeit mit Partner*innen in Verwaltung und Zivilgesellschaft oder die Kooperationsbereitschaft bei gesamtgesellschaftlichen Anforderungen, wie beispielsweise das Engagement für Menschen mit Fluchterfahrung („Hallo neue Nachbarn"), gestärkt.

Zur Förderung des nachbarschaftlichen Miteinanders haben sich aus der WBM-Mieterschaft zwei Vereine gegründet, die sich für den Austausch zwischen Anwohner*innen sowie die Qualifizierung ihres Wohnumfeldes engagieren. Die WBM unterstützt ihrerseits das soziale und kulturelle Engagement in ihren Quartieren und stärkt dies durch die Beschäftigung von Sozialmanager*innen im Team Sozialmanagement.

Per 31.12.2021 wurden rund 40.500 m^2 Gewerbefläche (= 13,6 % des gesamten WBM-Gewerbebestandes) für soziale und kulturelle Träger zur Verfügung gestellt, um unter anderem Menschen in Notlagen zu unterstützen sowie nachbarschaftliches und soziales Miteinander zu fördern.

Seit 2015 unterstützt die WBM mit dem Projekt „Grüne Höfe" das Engagement der Mieterschaft zur Bepflanzung und Pflege sogenannter Mietergärten in den WBM-Beständen. So werden Nachbarschaft und Naturverbundenheit gestärkt. Innerhalb von sechs Jahren blickt die WBM im Jahr 2021 auf 30 „Grüne Höfe" zurück.

In Zusammenarbeit mit der Bürgerstiftung Berlin startete die WBM 2021 in einem Pilotquartier in Friedrichshain das Projekt „Kiez Kann! Bildungspatenschaften". Für Kinder und Jugendliche aus dem Quartier werden gemeinsam mit Schulen oder dem Stadtteilzentrum Projektnachtmittage zu verschiedenen Themen, die die Schüler*innen vor Ort bewegen, veranstaltet.

Die WBM steht ihren Mieter*innen auch bei schwierigen Angelegenheiten beratend zur Seite. Auch 2021 unterstützte die SOPHIA Berlin GmbH die WBM bei der sozialen Beratung ihrer Mieterschaft – coronabedingt mit einem Onlineportal. Im Bereich der sozialen Mieterbetreuung setzt die WBM auf erfahrene Kooperationspartner*innen. So werden hilfsbedürftige Mieter*innen zu Themen wie Umgang mit Schulden, Hilfsbedürftigkeit, Pflege- und Sozialdienst von Expert*innen individuell und unabhängig beraten und

betreut.

62,6 % der Neuvermietungen (das entspricht 674 WE) in Bestandswohnungen wurden an Interessenten mit Wohnberechtigungsschein (WBS) vergeben und davon 352 Wohneinheiten an besondere Bedarfsgruppen, wie Menschen mit Fluchterfahrung, Studierende/Azubis/Schüler*innen, Obdachlose, betreute Wohnformen sowie vergleichbare Bedarfsgruppen.

Während der Coronapandemie bot die WBM auch 2021 verschiedene Unterstützungsangebote für ihre Gewerbemieter*innen an, wenn zuvor alle Möglichkeiten der Kostenreduzierung und Förderung ausgeschöpft wurden. So wurden Leerstände vermieden, der Branchen- und Mieter*innenmix erhalten und einer drohenden Verwaisung durch Geschäftsaufgaben und Insolvenzen entgegengewirkt.

Die WBM unterstützt zudem zahlreiche Initiativen und Vereine vor allem in den Bezirken Mitte, Friedrichshain und Spandau, die mit ihrer Arbeit die nachbarschaftliche Vernetzung und soziale Integration für ein lebenswertes Quartier fördern. 2021 hat die WBM u. a. die folgenden Organisationen mit Spenden und Sponsoring unterstützt:

- Straßenkinder e. V.
- KiezOase e. V.
- Kinderhospize Berliner Herz des Humanistischen Verbands Berlin-Brandenburg KdöR
- ALBA BERLIN Basketballteam e. V.
- Das HAUS, – Begegnungsstätte für Kindheit e.V.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

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

a. den zeitanteilig abgegrenzten, unmittelbar erzeugten und ausgeschütteten wirtschaftlichen Wert, einschließlich der grundlegenden Komponenten der globalen Tätigkeiten der Organisation, wie nachfolgend aufgeführt. Werden Daten als Einnahmen-Ausgaben-Rechnung dargestellt, muss zusätzlich zur Offenlegung folgender grundlegender Komponenten auch die Begründung für diese Entscheidung offengelegt werden:
i. unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert: Erlöse;
ii. ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert: Betriebskosten, Löhne und Leistungen für Angestellte, Zahlungen an Kapitalgeber, nach Ländern aufgeschlüsselte Zahlungen an den Staat und Investitionen auf kommunaler Ebene;
iii. beibehaltener wirtschaftlicher Wert: „unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert“ abzüglich des „ausgeschütteten wirtschaftlichen Werts“.

b. Der erzeugte und ausgeschüttete wirtschaftliche Wert muss getrennt auf nationaler, regionaler oder Marktebene angegeben werden, wo dies von Bedeutung ist, und es müssen die Kriterien, die für die Bestimmung der Bedeutsamkeit angewandt wurden, genannt werden.

Die klassischen wirtschaftlichen Kennzahlen zum Verständnis der Finanzlage der WBM können dem Geschäftsbericht 2021 von Seite 34 bis 71 entnommen werden.

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.

Die WBM übernimmt Verantwortung, den gesellschaftlichen, ökonomischen und ökologischen Wandel aktiv mitzugestalten und eine nachhaltige Entwicklung zu fördern. Daher setzt sie sich in verschiedenen Verbänden und Gremien für die Interessen ihrer Anspruchsgruppen und die Weiterentwicklung ihrer Nachhaltigkeitsleistungen ein.

Im Verhaltenskodex der WBM ist das Thema Spenden und Sponsoring geregelt sowie der Umgang mit politischen Behörden und Institutionen beschrieben. Des Weiteren ist für 2022 geplant, einen Förderkodex zu entwickeln, indem die Förderkriterien von Vereinen und Institutionen transparent dargelegt sind.

Das Unternehmen ist per 2021 Mitglied (oder Gastmitglied) unter anderem in nachfolgenden Organisationen:

- AGW Arbeitsgemeinschaft Großer Wohnungsunternehmen
- BBA Berlin-Brandenburgische Akademie der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft
- BBU Verband Berlin-Brandenburgischer Wohnungsunternehmen e.V.
- Dt. Verband für Facility Management e.V.
- Die Mitte e.V.
- GDD Gesellschaft für Datenschutz und Datensicherheit e.V.
- HBB Handelsverband Berlin-Brandenburg e.V.
- Initiative Wohnen.2050 e.V.
- Institut für Corporate Governance in der deutschen Immobilienwirtschaft e.V.
- IHK Industrie- und Handelskammer zu Berlin
- KAV Kommunaler Arbeitgeberverband Berlin e.V.
- Partner für Berlin Holding
- Verband der Vereine Creditreform e. V.
- Wirtschaftskreis Mitte e.V.

Die politische Einflussnahme wird offen dargestellt, Interaktionen mit politischen Entscheidungsträgern oder Interessensgruppen werden veröffentlicht. Dabei werden alle geltenden Gesetze, Vorschriften und Verhaltenskodizes eingehalten.

Die WBM pflegt einen konstruktiven Dialog mit den Branchenverbänden. Ihre Positionen und Entscheidungen basieren auf einer objektiven Bewertung von Fakten und dem Streben nach dem größtmöglichen Nutzen im Sinne des gesellschaftlichen Auftrags. Sie selbst veranlasst keine Eingaben bei Gesetzgebungsverfahren sowie keine Spenden an Parteien und Politiker sowie damit verbundene Einrichtungen.

Im Zusammenhang mit Anfragen des Berliner Abgeordnetenhauses, die an den Senat gerichtet und von diesem an die WBM weitergeleitet werden, stellt das Unternehmen eine transparente und zeitnahe Beantwortung sicher, um den Dialog zwischen Politik und Wohnungswirtschaft zu fördern. Die WBM setzt sich dafür ein, relevante Informationen, Daten und Fakten zur Verfügung zu stellen.

Der BBU sichert als Interessenverband die Rahmenbedingungen für die nachhaltige Ertragskraft

seiner Mitgliedsunternehmen. Im Mittelpunkt seiner Arbeit stehen dabei die Vertretung der Mitgliederinteressen gegenüber Politik, Verwaltung, Wirtschaft und Öffentlichkeit sowie die Beratung seiner Mitgliedsunternehmen in wohnungswirtschaftlichen Fragen.

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.

a. Es sind keine finanziellen noch sachbezogene Zuwendungen an entsprechende Parteien/Organisationen erfolgt.

b.
keine

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.

Im Rahmen einer verantwortungsvollen Unternehmensführung gewinnen Compliance-Fragen zunehmend an Bedeutung. Die Wichtigkeit der Einhaltung von Rechtsvorschriften im Unternehmen erfordert den Aufbau von Strukturen, Prozessen und Maßnahmen, die ein Handeln innerhalb der gesetzlichen Bestimmungen ermöglichen und fördern. Bei der WBM werden diese Anforderungen durch unternehmensinterne Richtlinien (Organisationshandbuch) spezifiziert, die sowohl die gesetzlichen Anforderungen an die Unternehmensgröße und -form als auch die

branchenspezifischen Gegebenheiten berücksichtigen und teilweise darüber hinausgehen.

Das Compliance- und Wertemanagementsystem der WBM basiert auf verschiedenen Komponenten wie dem Verhaltenskodex, dem Compliance-Handbuch, dem Organisationshandbuch, den Führungsgrundsätzen und der Integritätsvereinbarung, die Teil der Vertragsunterlagen sind. Im Verhaltenskodex sind alle verpflichtenden Regeln und Rahmenbedingungen für ein verantwortungsbewusstes Handeln festgehalten. Er beschreibt Grundsätze zur Nicht-Diskriminierung, Anti-Korruption, redlichen und regelkonformen Geschäftsführung, Vertraulichkeit, Datenschutz sowie zur professionellen Kommunikation nach außen.

Die Mitarbeiterschaft wird regelmäßig zum Thema Compliance informiert und begleitet. Durch die permanente Modifizierung und Aktualisierung von betrieblichen Regelungen (Organisationshandbuch) und Anpassungen an die Unternehmensstruktur minimiert die WBM Risiken und schafft Handlungssicherheit für die Belegschaft. Die Einhaltung dieser Grundsätze wird von den Führungskräften überwacht und durch regelmäßige interne und externe Prüfungen kontrolliert.

Die der Geschäftsführung unterstellte, sog. Compliance Managerin unterstützt die WBM bei der Sicherstellung des gesetzes- und richtlinienkonformen Verhaltens. Die Mitarbeiter*innen und Führungskräfte werden regelmäßig durch Schulungen zum Thema Compliance und Wertemanagement weitergebildet. Dabei werden beispielsweise potenzielle Interessenkonflikte im Geschäftsalltag aufgezeigt, die Anwendung des Verhaltenskodex verdeutlicht und die Sensibilität für die spezifischen Risiken des Unternehmens geschärft.

Durch dieses Management-System wird Sicherheit und Kontinuität im täglichen Handeln geschaffen und es dient als Grundlage für die Erfüllung aller erforderlichen organisatorischen Maßnahmen mit dem Ziel, das Haftungsrisiko zu minimieren. Das Compliance- und Wertemanagementsystem der WBM wurde bereits viermal extern überprüft, zuletzt 2021, und vom Institut für Corporate Governance der deutschen Immobilienwirtschaft e.V. (ICG) positiv zertifiziert. Die Empfehlungen des Prüfers zur Weiterentwicklung des Systems werden kontinuierlich umgesetzt, wie zum Beispiel die Erarbeitung einer Verfahrensweise zum Umgang mit Datenlöschungen.

Ein wichtiges Prinzip zur Vermeidung von Rechtsverstößen ist zudem das präventive Handeln. Die Risikoanalyse spielt dabei eine entscheidende Rolle. In dieser werden regelmäßig die Compliance-Risiken bewertet, hinsichtlich ihrer Eintrittswahrscheinlichkeit und den möglichen Auswirkungen erfasst und geeignete Maßnahmen zur Risikominimierung ermittelt. Risiken, die 2021 mit einer höheren Eintrittswahrscheinlichkeit bewertet wurden, bestehen bspw. in der Verletzung des Vieraugenprinzips durch erhöhtes, mobiles Arbeiten während der Corona-Pandemie sowie die mögliche Vorteilnahme bei

Vermengung privater und dienstlicher Interessen.

Ein weiterer Bestandteil eines effektiven Compliance-Management-Systems ist die Gewährleistung, dass Missstände im Rahmen von Geschäftsbeziehungen gemeldet werden können. Mitarbeiter*innen und Geschäftspartner*innen haben die Möglichkeit, bei Fragen und konkreten Hinweisen zu Compliance-Themen sich an ihren direkten Vorgesetzten, den externen Ombudsmann oder an die unternehmensinterne Compliance Managerin zu wenden. Im Falle von Compliance-Vorfällen liegt die Verantwortung für deren Weiterverfolgung und Aufklärung entweder bei der Stabstelle Compliance Management oder den staatlichen Behörden.

Der Verhaltenskodex und weitere Grundsätze des Compliance-Managementsystems der WBM sind öffentlich einsehbar auf der Website des Unternehmens unter: https://www.wbm.de/unternehmen/unsere-werte/compliance/

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.

a.

Keine.

b.

Keine.

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.

a.
Im Geschäftsjahr 2021 erfolgten vier Revisionsprüfungen mit Compliance-Bezug.

b.
Es wurden im Geschäftsjahr 2021 keine erheblichen Korruptionsrisiken festgestellt.

c.
keine

d.
keine

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

a. Erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich, und zwar:
i. Gesamtgeldwert erheblicher Bußgelder;
ii. Gesamtanzahl nicht-monetärer Sanktionen;
iii. Fälle, die im Rahmen von Streitbeilegungsverfahren vorgebracht wurden.

b. Wenn die Organisation keinen Fall von Nichteinhaltung der Gesetze und/oder Vorschriften ermittelt hat, reicht eine kurze Erklärung über diese Tatsache aus.

c. Der Kontext, in dem erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen auferlegt wurden.

a.
Keine.
b.
Keine.
c.
Keine.

Deutscher NACHHALTIGKEITS Kodex

DNK-Erklärung 2022

WISTA Management GmbH

Leistungsindikatoren-Set	GRI SRS
Kontakt	Magdalena Matheis
	Rudower Chaussee 17 12489 Berlin Deutschland
	+49 151 28182981 matheis@wista.de

Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden Berichtsstandards verfasst:	GRI SRS

Inhaltsübersicht

Allgemeines

Allgemeine Informationen

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Strategie

1. Strategische Analyse und Maßnahmen
2. Wesentlichkeit
3. Ziele
4. Tiefe der Wertschöpfungskette

Prozessmanagement

5. Verantwortung
6. Regeln und Prozesse
7. Kontrolle

   Leistungsindikatoren (5-7)
8. Anreizsysteme

   Leistungsindikatoren (8)
9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

   Leistungsindikatoren (9)
10. Innovations- und Produktmanagement

    Leistungsindikatoren (10)

KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE

Umwelt

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen
12. Ressourcenmanagement

    Leistungsindikatoren (11-12)
13. Klimarelevante Emissionen

    Leistungsindikatoren (13)

Gesellschaft

14. Arbeitnehmerrechte
15. Chancengerechtigkeit
16. Qualifizierung

    Leistungsindikatoren (14-16)
17. Menschenrechte

    Leistungsindikatoren (17)
18. Gemeinwesen

    Leistungsindikatoren (18)
19. Politische Einflussnahme

    Leistungsindikatoren (19)
20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

    Leistungsindikatoren (20)

Stand: 2022, Quelle: Unternehmensangaben. Die Haftung für die Angaben liegt beim berichtenden Unternehmen.

Die Angaben dienen nur der Information. Bitte beachten Sie auch den Haftungsausschluss unter www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzerklaerung

Heruntergeladen von www.nachhaltigkeitsrat.de

Allgemeines

Allgemeine Informationen

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

Zum Verbund gehören die WISTA Management GmbH (WISTA), die WISTA.Plan GmbH (WISTA.Plan) und die WISTA.Service GmbH (WISTA.Service). Die WISTA gehört zu 100 Prozent dem Land Berlin, die WISTA.Plan und WISTA.Service sind 100-prozentige Töchter der WISTA.
Als landeseigene Gesellschaft ist die WISTA damit beauftragt, Rahmenbedingungen für nachhaltiges wirtschaftliches Wachstum an mehreren Standorten in Berlin zu schaffen. In Adlershof betreibt sie Deutschlands größten und erfolgreichsten Wissenschafts- und Technologiepark, indem sie Wissenschaft – universitäre wie auch außeruniversitäre Forschungseinrichtungen – mit Hightech-Unternehmen (von Start-ups bis zu Forschungs- und Entwicklungsabteilungen global agierender Unternehmen) in unmittelbarer Nachbarschaft vernetzt. So entstehen aus wissenschaftlichen Erkenntnissen innovative Produkte und daraus wirtschaftliches Wachstum. Neben Berlin Adlershof ist die WISTA auch an anderen Orten in Berlin aktiv. Dazu gehören das Charlottenburger Innovations-Centrum (CHIC) und der Innovationscampus FUBIC in Dahlem. Zudem hat die WISTA die Standortvermarktung des CleanTech Business Park Marzahn übernommen und bereitet die Errichtung innovativer Gewerbehöfe an verschiedenen Berliner Standorten vor. Darüber hinaus leitet die WISTA die Geschäftsstelle für die elf Berliner Zukunftsorte. Mit der Initiierung, Weiterentwicklung und späteren Umsetzung des Pilotprojekts Innovationskorridor Berlin-Lausitz geht das Engagement der WISTA mittlerweile auch über die Landesgrenzen von Berlin hinaus.
Kernaufgaben der WISTA sind die Errichtung, der Betrieb und die Vermietung moderner Technologiezentren. Die Tochterfirma WISTA.Plan unterstützt bei der Entwicklung und Erschließung neuer Stadtquartiere und Gewerbeareale für die WISTA. Die Tochterfirma WISTA.Service ist vorwiegend für den technischen Betrieb der Gebäude und große Teile der Infrastruktur im Wissenschafts- und Technologiepark Adlershof zuständig.

In dieser zweiten DNK-Erklärung werden erstmals die Tochterunternehmen WISTA.Service und WISTA.Plan einbezogen. Die Systemgrenze wurde dementsprechend ausgeweitet.
In den folgenden Ausführungen meint „WISTA" explizit nur die WISTA Management GmbH; geht es um alle drei Gesellschaften, ist von „WISTA-

Verbund" die Rede.

Als Referenzjahr für die Daten gilt das Jahr 2022. Wenn bei einigen Kriterien Daten für das Referenzjahr nicht vorliegen, werden abweichend davon die vorliegenden Daten verwendet und gekennzeichnet.

Ergänzende Anmerkungen:

WISTA Management GmbH
Gesellschafter: Land Berlin
Stammkapital: 11.776.000,00 Euro
Beschäftigte: 66
Umsatz: 29.356.474,16 Euro
Investitionen: 6.603.000,00 Euro

WISTA.Plan GmbH
Gesellschafter: WISTA Management GmbH
Stammkapital: 25.000,00 Euro
Beschäftigte: 43
Umsatz: 3.376.696,67 Euro
Investitionen: 64.744,74 Euro

WISTA.Service GmbH
Gesellschafter: WISTA Management GmbH
Stammkapital: 150.000,00 Euro
Beschäftigte: 113
Umsatz: 20.656.751,88 Euro
Investitionen: 225.447,77 Euro

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.

Als Beteiligungsunternehmen des Landes Berlin betreibt der WISTA-Verbund Wirtschaftsförderung an verschiedenen Berliner Standorten. Der Verbund verpflichtet sich, die Zielsetzungen des Landes vollumfänglich umzusetzen und damit seiner Verantwortung gegenüber dem Gesellschafter und der Gesellschaft gerecht zu werden. Das Leitziel unserer Nachhaltigkeitsstrategie lautet: „Wir schaffen Rahmenbedingungen für nachhaltigen wirtschaftlichen Erfolg."

Nach der Integration der Tochtergesellschaften WISTA.Service und WISTA.Plan in das Nachhaltigkeitsberichtswesen sowie in das Nachhaltigkeitsmanagementsystem im Jahr 2021, erfolgte im Jahr 2022 ein umfassender Strategieprozess zur Implementierung und Umsetzung der unternehmerischen Nachhaltigkeit. In verbundübergreifenden Workshops wurde mit Mitarbeiter/-innen aus allen Unternehmensbereichen eine Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt, in deren Rahmen die Nachhaltigkeitsaspekte aufgezählt, diskutiert und zusammengefasst wurden. Während des gesamten Prozesses lag ein besonderer Fokus auf Beteiligung und Einbeziehung der Mitarbeitenden, um möglichst viele Sichtweisen und Perspektiven zu berücksichtigen. Ein Ergebnis der Wesentlichkeitsanalyse war die Definition von drei strategischen Handlungsfeldern als Basis für die Nachhaltigkeitsstrategie. Diese lauten: Verantwortungsvoll Wirtschaften, Ökosystemschutz und Klimaschutz sowie Unternehmenskultur. Die ermittelten wesentlichen Themen wurden den jeweiligen Handlungsfeldern zugeordnet und werden im Rahmen des Nachhaltigkeitsmanagements bearbeitet. Weiter umfasst die Nachhaltigkeitsstrategie insgesamt fünf langfristige Ziele.

Im Sinne eines rekursiven Strategieprozesses wurde zu jedem Handlungsfeld zusätzlich ein Visionssatz formuliert, um eine Rückkopplung zu dem Nachhaltigkeitsleitbild zu gewährleisten.

Die in den Jahren 2022 und 2023 erarbeitete Nachhaltigkeitsstrategie bildet die

Grundlage für den Fahrplan bis 2045. Für die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie sind das Nachhaltigkeitsteam sowie themenspezifische Arbeitsgruppen verantwortlich. In einem nächsten Schritt wird für die langfristigen Nachhaltigkeitsziele ein Maßnahmenkatalog mit Unterzielen erarbeitet. Diese gelten verbundweit in den Unternehmen. Sie bieten eine praktische Handlungsgrundlage und ermöglichen eine kontinuierliche Zielverfolgung.
Für die Strategieentwicklung sowie die Erarbeitung des Nachhaltigkeitsprogramms werden verschiedene Standards und Vorgaben berücksichtigt, beispielsweise aus dem DNK-Berichtsstandard, der europäischen und nationalen Klimastrategie, CSRD sowie der Taxonomie-Verordnung.

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.

Der WISTA-Verbund ist ein Standortentwickler und Wirtschaftsförderer, der im Auftrag des Landes Berlin tätig ist. Die Geschäftstätigkeit der Organisation war in den vergangenen Jahren u. a. geprägt durch die Coronapandemie und das dadurch bedingte Gesundheitsrisiko für die Mitarbeitenden sowie die Veränderung der Arbeitsumfelder; den russischen Einmarschkrieg in der Ukraine und die folgende Energiekrise; den demographischen Wandel und dem daraus resultierenden Fachkräftemangel.

Um dem politischen Auftrag und den Erwartungen unserer Stakeholder gerecht zu werden, bestand eine der Hauptaufgaben der Organisationen darin, Stabilität zu schaffen. Es galt, für den Standort Adlershof sowie die ansässigen Unternehmen, geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um die Resilienz gegen äußere Einflüsse weiter zu stärken.

Für den Aufbau eines ganzheitlichen Nachhaltigkeitsmanagementsystems wurde 2022 ein umfassender Strategieprozess initiiert. Die Bestimmung der wesentlichen Themen des WISTA-Verbundes wurde in einem strukturierten und mehrstufigen Prozess durchgeführt. In diesem Prozess waren Geschäftsführungen, die obersten Leitungsebenen, Arbeitnehmervertretungen sowie Vertreter/-innen aus den Belegschaften einbezogen.
Im Rahmen von organisations- und bereichsübergreifenden Workshops wurde zunächst die Unternehmensperspektive (Inside-out) beleuchtet, in einem Brainstorming die strategisch wichtigen Nachhaltigkeitsthemen ermittelt sowie Stärken und Schwächen evaluiert, um einen ersten Schritt in Richtung

Priorisierung der Themen gehen zu können.
Anschließend wurde eine Umfeldanalyse (Outside-in) unter Berücksichtigung der unterschiedlichen „Umfelder" (gesellschaftlich, ökologisch, technologisch, ökonomisch, politisch-rechtlich) durchgeführt und die sich daraus ergebenden etwaigen Chancen und Risiken für die Organisationen ergänzt.
In einem letzten Schritt wurde die Liste der erarbeiteten Punkte durch weitere potenziell relevante Aspekte aus diversen Nachhaltigkeitsstandards ergänzt. Das Ergebnis ist eine „Long-List" an wesentlichen Themen, die die Basis für die Bestimmung der wesentlichen Handlungsfelder, der Entwicklung der Strategie sowie des Nachhaltigkeitsprogramms bildet.
Bei der Bewertung der Relevanz wurden die Geschäftsführungen und das Nachhaltigkeitsteam für die Unternehmensperspektive einbezogen. Um die Stakeholderperspektive abzubilden, wurden die Mitarbeitenden im Rahmen einer Umfrage zur Einschätzung der Relevanz befragt. In dieser ersten Wesentlichkeitsanalyse wurden bisher nur interne Stakeholder einbezogen. Für 2023/2024 wird die Einbindung weiterer Stakeholder evaluiert.

Die größten Hebel zur Beeinflussung der Nachhaltigkeitsthemen in der Geschäftstätigkeit des WISTA-Verbundes sind:

- In der ökonomischen Dimension: Prozesse, Digitalisierung und Finanzen;
- In der ökologischen Dimension: Ressourcen, Treibhausgasemissionen sowie Energie;
- In der sozial-kulturellen Dimension: Unternehmenskultur, Mitarbeitendenzufriedenheit, Qualifizierung sowie Personalentwicklung.

Die Entwicklungen, welche aus dem äußeren Umfeld die größten Risiken für die Geschäftstätigkeit darstellen, sind nach unserer Einschätzung:

Inflation
Die durch die Inflation gestiegenen Kosten, insbesondere im Baugewerbe, sind ein Risiko für die nötigen Sanierungen der Bestandsgebäude sowie für die geplanten Neubauprojekte. Maßnahmen zur Risikominimierung sind:

- Erneute Analyse und Evaluierung der Neubauprojekte (Priorisierung, Durchführbarkeit, Kosteneinsparpotenziale)
- Priorisierung der notwendigsten Sanierungen der Bestandsgebäude
- Erweiterte Risikoanalyse in der Bauplanung

Energiekrise
Als Betreibergesellschaft des Technologieparks Adlershof haben wir nicht nur die Energieversorgung und Kosten der eigenen Gebäude im Blick, sondern auch die der ansässigen Unternehmen im Park. Oberste Priorität war und ist die Sicherung der Versorgung sowie Kostenminimierung. Maßnahmen hierfür sind:

- Frühzeitige Kommunikation und Erarbeitung von Lösungsansätzen mit den Energieversorgungsunternehmen sowie Einbeziehung bzw.

Information der Unternehmen.

- Energieeinsparmaßnahmen in WISTA-Gebäuden (u. a. Reduzierung Beleuchtung und Temperatur auf Mindeststandards), welche die Allgemeinkosten (Nebenkosten) beeinflussen.

Fachkräftemangel
Der WISTA-Verbund durchlebt momentan einen Generationswechsel, sodass die Auswirkungen des Fachkräftemangels uns direkt betreffen. Auch der Standort mit mehr als 1.200 Unternehmen muss sich diesem Thema stellen. Die WISTA reduziert das Risiko durch gezielte Maßnahmen wie beispielsweise transparente Personalentwicklungsprozesse für Bestandsmitarbeitende und Employer-Branding-Kampagnen zur Unterstützung des Gewinns von neuen Mitarbeitenden. Den Standort unterstützen wir durch den Aufbau eines Fachkräftenetzwerkes sowie der Gründung einer Plattform (WISTA Academy), die es den Unternehmen ermöglichen wird, ihren Mitarbeitenden Weiterbildungsangebote direkt am Standort anzubieten.

Berichterstattungsanforderungen: Taxonomie & CSRD
Die neuen Berichtsanforderungen der Europäischen Union sind aufgrund ihrer Komplexität eine Herausforderung und gleichzeitig bedeutend für die Vergabe von Kreditmitteln und Fördermitteln. Wir bereiten uns bereits jetzt auf die neuen Berichtsstandards vor.

Klimawandel
Es besteht ein Risiko für die Infrastruktur und die Menschen, beispielsweise durch Extremwetterereignisse. Daher haben wir ein Forschungsprojekt initiiert, welches dezidiert Klimawandel und Klimafolgenanpassung für den Standort Adlershof untersucht und geeignete Maßnahmen ableitet.

Die Darstellung der Themen zur Ermittlung des Steuerungspotenzials erfolgte in einer Wesentlichkeitsmatrix. Die als wesentlich bestimmten Themen bilden den Rahmen des Nachhaltigkeitsprogramms. Diese Wesentlichkeitsanalyse wird zukünftig bei Bedarf aktualisiert.

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.

Die WISTA hat drei Handlungsfelder sowie langfristige Ziele im Rahmen des Strategieprozesses festgelegt.

Handlungsfeld „Verantwortungsvoll Wirtschaften"

Wir wirtschaften verantwortungsvoll und sichern Qualität und Zukunft durch stetige Weiterentwicklung von Strukturen und Prozessen. Teil unseres Zielbildes in der ökonomischen Dimension ist der Erhalt des Gebäudeportfolios und die Betriebsfähigkeit der Infrastruktur, die uns langfristige wirtschaftliche Stabilität sichert – ergänzt durch die kontinuierliche Steigerung der Investitionen in die Organisation und Infrastruktur, um die sozial-ökologische Transformation zu erreichen. Gleichzeitig haben wir es uns zum Ziel gesetzt, unsere Prozesse effizient, effektiv, flexibel und umweltverträglich zu transformieren.

Handlungsfeld „Ökosystemschutz und Klimaschutz"
Wir schützen die Ökosysteme und das Klima durch verantwortungsvollen Umgang mit natürlichen Ressourcen und klimaneutraler Geschäftstätigkeit. Die kontinuierliche Reduzierung des Ressourcenverbrauchs sowie die Treibhausgasneutralität bis 2045 sind unsere strategischen Ziele in der ökologischen Dimension.

Handlungsfeld „Unternehmenskultur"
Wir leben eine offene und wertschätzende Unternehmenskultur, in der sich jede Person willkommen fühlt, ihre Kompetenzen entwickelt und bestmöglich einbringt. Die Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden hat für uns höchste Priorität und ist aus diesem Grund auch in unserem langfristigen Zielbild verankert. Eine Mitarbeitendenzufriedenheit von 90 % zu erreichen und zu verstetigen, ist unser langfristiges Ziel im Handlungsfeld Unternehmenskultur. Gemessen wird diese durch die jährliche Mitarbeitendenbefragung.

Diese drei Handlungsfelder bilden die Grundlage zur Steuerung unseres Nachhaltigkeitsmanagements. Die Definition von Unterzielen und Maßnahmen, Festlegung von Leistungsindikatoren sowie das strategische Monitoring dieser Nachhaltigkeitsindikatoren befindet sich im Aufbau. Es werden bereits Leistungskennzahlen zur Steuerung erhoben, vor allem in den Bereichen Energie und Personal sowie Diversität. Diese Leistungsindikatoren werden jährlich gemessen und können regelmäßig ausgewertet werden. In den jeweiligen Handlungsfeldern haben wir folgende Themen im Rahmen unseres Nachhaltigkeitsmanagementsystemaufbaus priorisiert. Für das Handlungsfeld "Verantwortungsvoll wirtschaften" Prozesse und Prozessmanagement und Digitalisierung. Im Handlungsfeld Ökosystemschutz und Klimaschutz priorisieren wir die Themen Energie und Energiemanagement sowie Treibhausgasemissionen. Im Handlungsfeld Unternehmenskultur legen wir den Fokus auf Mitarbeitendenzufriedenheit sowie Diversität und Diversitätsmanagement.
Das Nachhaltigkeitskernteam übernimmt die Steuerung und Kontrolle der Leistungsindikatoren im eigenen Unternehmen und berichtet an das Hauptteam. Über die Leitung des Bereichs „Personal, Organisation, Qualität" werden die Fortschritte an die WISTA Geschäftsführung berichtet. Im Austausch auf den verschiedenen Ebenen erfolgt die Kontrolle und Steuerung der Umsetzung der Nachhaltigkeitsziele im Unternehmensverbund.

Ein explizites Matching mit den Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen wurde nicht vorgenommen, dennoch leisten unsere Nachhaltigkeitsziele inhärent einen Beitrag zur Erreichung dieser, ein explizites Matching wird eventuell im Rahmen des Managementsystemaufbaus nach einer Evaluation ergänzt.

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 Wertschöpfungskette des WISTA-Verbundes erstreckt sich von der Entwicklung, Errichtung und Vermarktung von Technologiezentren bis hin zur Erschließung, Bewirtschaftung, Pflege und Instandhaltung von Grundstücken, Gebäuden und Laborflächen. Inkludiert sind das kaufmännische, technische und infrastrukturelle Gebäudemanagement. Der Prozess beinhaltet u. a.: Durchführung der Bauleistung, Vertrieb der Mietflächen, Marketing, Entwicklungsplanung, Einzug, Betreuung der Mieter, Personaleinsatzplanung. Er beinhaltet auch Ausschreibungen von Dienstleistungen und Bauleistungen, Instandhaltung/Instandsetzung von Gebäuden und Anlagen bis hin zum Auszug der Mieter. Es erfolgt sukzessive die Integration von nachhaltigen Kriterien im Rahmen der Einführung eines Nachhaltigkeitsmanagementsystems in die Prozesse des Verbundes.

Zu den Schwerpunkten der WISTA gehören:

- Technologieförderung
- Gründungssupport
- Eventmanagement
- Stadtentwicklung
- Immobilienvermarktung
- Gebäudemanagement

Zu den Schwerpunkten der WISTA.Service gehören:

- Kaufmännisches Gebäudemanagement
- Technisches Gebäudemanagement
- Infrastrukturelle Betreuung

Zu den Schwerpunkten der WISTA.Plan gehören:

- Bauleitplanung und Betreuung der Bauplanverfahren, Stadtentwicklung
- Projektsteuerung von Infrastrukturmaßnahmen
- Immobilienvermarktung im Erbbaurecht

Rechtliche Grundlagen und Lieferantenmanagement

Bei Ausschreibungen agieren wir international, national und vorwiegend regional im Raum Berlin/Brandenburg. Die Wahrnehmung der Sorgfaltspflicht und die Einhaltung der Menschenrechte der Zulieferer des Verbundes ist unter Kriterium 17 (Menschenrechte) näher beschrieben.

Bei allen Maßnahmen werden die Vorgaben des Senats von Berlin berücksichtigt (z. B.: Verordnung „Barrierefreies Bauen Berlin", Einhaltung Mindestlohnauflagen, Antidiskriminierungsrichtlinie, Frauenförderung). Bei Abrissmaßnahmen wird die Weiterverwertung und Entsorgung der anfallenden Reststoffe im Vorfeld sorgfältig geplant, um möglichst viele Materialien der Wiederverwendung zuzuführen. Die Entsorgung der Gefahrenstoffe (Asbest, bitumen-, teerhaltige Stoffe, etc.) erfolgt kontrolliert unter Einhaltung der Vorgaben/Normen und Gesetze zum Gesundheits- und Umweltschutz.

Die WISTA wird zunehmend mit der Konzeption sowie dem Aufbau und Betrieb von neuen Zentren/ Immobilien im Raum Berlin-Brandenburg beauftragt. Hier werden, wenn möglich, innovative und nachhaltige Ansätze verfolgt. Bei Erschließung und Neubau gibt es Zielkonflikte im Bereich Ökosystem- und Tierschutz, die wir im Dialog mit den verschiedenen mit den verschiedenen Interessengruppen lösen.

Nachhaltigkeitsthemen fließen in die Kommunikation mit Geschäftspartnern bereits jetzt ein. Beispielsweise im Rahmen der Gebäudeverwaltungsaktivitäten, bei Energieeinsparungsmaßnahmen oder aber auch im allgemeinen Austausch zu Nachhaltigkeitsthemen mit den Unternehmen am Standort. Diese Dialoge mit den Stakeholdern und Geschäftspartnern werden wir nach der Etablierung der Strukturen unseres Managementsystems intensivieren, um für die jeweiligen Herausforderungen gemeinsame Lösungen zu entwickeln.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Die Gesamtverantwortung für die unternehmerischen Aktivitäten im Bereich Nachhaltigkeit liegt bei der Geschäftsführung.
Das Bindeglied zwischen strategischer Ausrichtung und operativer Umsetzung bildet die Leitung des Bereichs „Personal, Organisation, Qualität" der WISTA.
Die Nachhaltigkeitsbeauftragte ist mit der Entwicklung und Umsetzung des Nachhaltigkeitsmanagements und Berichtswesens im Unternehmen betraut.
Durch die Benennung einer Nachhaltigkeitsbeauftragten und der zusätzlichen Implementierung mehrerer Nachhaltigkeitsteams unterstreicht der WISTA-Verbund die Relevanz des Themas für die Organisation. Ziel ist die verbundweite Einführung eines Nachhaltigkeitsmanagementsystems.
Federführend ist hier das Hauptteam der WISTA, welche das Nachhaltigkeitsmanagement und Berichtswesen steuert. Ergänzt durch Vertreter/-innen der Tochtergesellschaften bilden sie das Kernteam. Das Haupt- und das Kernteam dienen als Treiber für das Thema Nachhaltigkeit innerhalb der drei Organisationen. Sie sind Ansprechpartner/-innen für kreativen Austausch und definieren und verfolgen die Themen, die behandelt und weiterentwickelt werden sollen.
Der WISTA-Verbund versteht Nachhaltigkeit als Querschnittsthema, das in allen Bereichen mitgedacht werden muss. Daher werden sukzessive alle bestehenden Prozesse anhand nachhaltiger Kriterien beleuchtet, gestärkt und gegebenenfalls transformiert. Um dies zu erreichen, greifen die Teams bei Bedarf auf interdisziplinäre und bereichsübergreifende Arbeitsgruppen zurück.

6. Regeln und Prozesse

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

In den einzelnen Organisationen des WISTA-Verbundes gibt es festgelegte Prozesse, die teilweise gelebte Unternehmenskultur und teilweise bereits dokumentiert sind. Diese Prozesse werden flankiert durch Richtlinien, Arbeitsanweisungen, Handbücher und Betriebsvereinbarungen sowie sonstige Regeln und Pflichten. Diese Prozesse werden bei Bedarf überarbeitet und allen Bereichen und Mitarbeitenden zur Verfügung gestellt.

Der im Jahr 2022 erfolgte Strategieprozess hat die Relevanz eines zentral gesteuerten und übergreifenden Prozessmanagements bestätigt. Dabei wurden u. a. die Prozesse als ein wesentliches Handlungsfeld identifiziert. Folgendes Ziel wurde festgelegt: *Der WISTA-Verbund hat alle Prozesse effizient, effektiv, flexibel und umweltverträglich verbundübergreifend bis zum Jahre 2033 transformiert.*

Um dieses langfriste Ziel zu erreichen, wird in einem nächsten Schritt in der WISTA ein Projektteam gebildet, das für die Entwicklung und Umsetzung des Maßnahmenkatalogs inklusive messbarer Unterziele verantwortlich sein wird. Aus den Ergebnissen dieser Projektgruppe wird die WISTA mittelfristig sukzessive verbundweit eigene Standards und Richtlinien ableiten, die – wenn nötig – über die gesetzlichen Vorgaben hinausgehen werden. Langfristig sollen alle Prozesse mit Hilfe von Softwarelösungen zentral transparent dokumentiert und weiterentwickelt werden.

Ergänzend zur Strategie hat die WISTA zusammen mit ihren Töchtern ein Nachhaltigkeitsleitbild entwickelt, um im WISTA-Verbund ein gemeinsames Verständnis für die Unternehmensphilosophie und -werte zu erlangen. Auf dieser Basis plant der Verbund die Entwicklung eines Verhaltenskodex.

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.

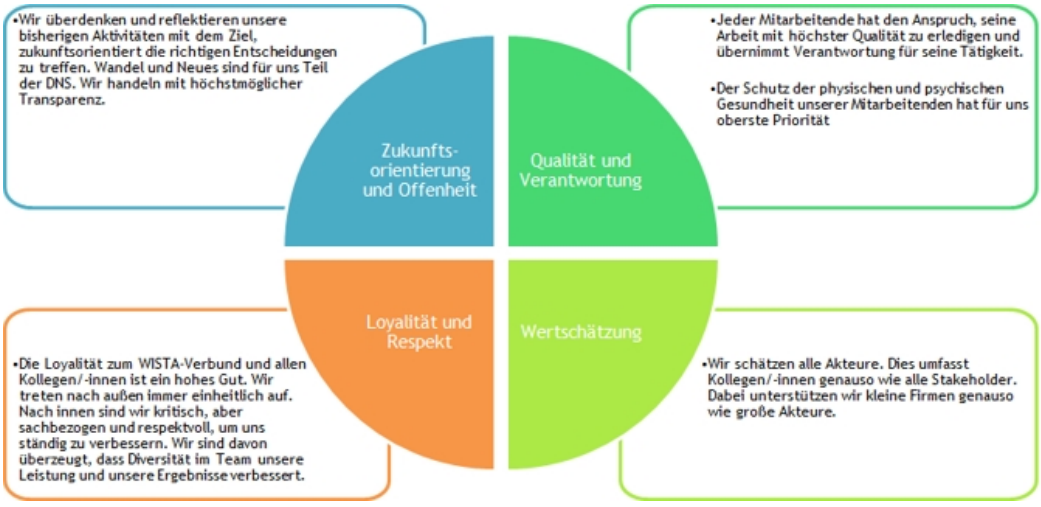
Der Aufsichtsrat ist das Kontrollgremium des WISTA-Verbundes. Er überwacht und berät die Leitung und wird in alle wesentlichen Entscheidungsprozesse der Geschäftsführungen einbezogen. Die Berichterstattung an den Aufsichtsrat erfolgt vierteljährlich und beinhaltet relevante Informationen zur Geschäftsentwicklung, zur wirtschaftlichen Lage des Unternehmens, zum Stand der Unternehmensplanung einschließlich der Finanz-, Investitions- und Personalplanung sowie Risikolage und Risikomanagement, zu Nachhaltigkeitsaspekten und zu anderen bedeutsamen Einzelthemen und Innovationsprojekten.
Die WISTA hat im Verbund die Handlungsfelder und Ziele zur Steuerung des Nachhaltigkeitsmanagements festgelegt. Die Definition von Unterzielen, Maßnahmen und Leistungsindikatoren sowie das strategische Monitoring dieser Nachhaltigkeitsindikatoren befindet sich momentan im Aufbau.
Es werden bereits Leistungskennzahlen zur Steuerung vor allem in den Bereichen Energie und Personal sowie Diversität erhoben. Diese Leistungsindikatoren werden jährlich gemessen und ausgewertet.

Das Nachhaltigkeitskernteam übernimmt die Steuerung und Kontrolle der Leistungsindikatoren im eigenen Unternehmen und berichtet an das Hauptteam. Über die Leitung des Bereichs „Personal, Organisation, Qualität" werden die Fortschritte an die WISTA-Geschäftsführung berichtet. Im Austausch auf den verschiedenen Ebenen erfolgt die Kontrolle und Steuerung der Umsetzung der Nachhaltigkeitsziele im Verbund.

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.



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.

Der WISTA-Verbund verfügt über verschiedene Vergütungsmodelle. In der Muttergesellschaft sowie in einer der Töchter erfolgt die Vergütung der Mitarbeiter/-innen in Anlehnung an den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) auf Grundlage der Entgeltordnung (EG). Damit ist die Vergütung der Mitarbeitenden verbindlich festgelegt und passt sich ausgehandelten Tariferhöhungen automatisch an. Die zweite Tochtergesellschaft vergütet ihre Mitarbeitenden auf Basis einer internen Entgeltordnung, die in einer Betriebsvereinbarung festgelegt ist.
Die Gesamtvergütung der Geschäftsführung sowie der Führungsebene setzt sich aus einem Fixum sowie einem variablen Bestandteil zusammen. Der variable Vergütungsanteil basiert auf individuellen Zielvereinbarungen. Bisher sind Nachhaltigkeitsziele nur punktuell Bestandteil der Evaluation der obersten Führungsebene, wie beispielsweise "Aufbau eines Nachhaltigkeitsmanagementssystems sowie Berichtswesens". Im Rahmen des Managementsystemaufbaus wird eine systematische Integration in die Zielvereinbarungen geprüft.
Die Mitarbeiter/-innen haben die Möglichkeit sich aktiv einzubringen und die Themen Nachhaltigkeit und Diversität mitzugestalten. Das geschieht bereits. Außerdem werden bei ausgewählten Mitarbeiter/-innen in den jährlich stattfindenden Mitarbeitendengesprächen Ziele mit Nachhaltigkeitskomponenten vereinbart. Ein monetärer Anreiz ist bisher nicht daran gekoppelt.

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.

Die Entlohnung der Führungskräfte und Mitarbeiter/-innen erfolgt für zwei der Verbundorganisationen in Anlehnung an den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) auf Grundlage der Entgeltordnung (EG). Alle Stellen werden anhand ihres Aufgabenprofils sowie der Verantwortungstiefe entsprechend eingruppiert und so eine angemessene und faire Vergütung aller Mitarbeitenden sichergestellt.
Dies erfolgt für eine der Organisationen auf Basis einer internen Entgeltordnung, die in einer Betriebsvereinbarung festgelegt ist.

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 Faktor der Jahresgesamtvergütung der am höchsten bezahlten Person unserer Organisation zum Median der Jahresgesamtvergütung für alle Angestellten (mit Ausnahme der am höchsten bezahlten Person) der WISTA

Management GmbH beträgt das ca. 5,69- fache.

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 Anspruchsgruppen des WISTA-Verbundes sind heterogen. Ihre Identifizierung erfolgte in mehreren Prozessstufen in interdisziplinären und bereichsübergreifenden Gruppen. Folgende Stakeholder gibt es im WISTA-Verbund:

1. **Politik**

Senatsverwaltung für Wirtschaft, Energie und Betriebe, kurz SenWEB (Fördermittelgeber, Fachverwaltung); Senatsverwaltung für Finanzen, kurz SenFin (Gesellschafter); Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Wohnen, kurz SenStadt; Senatskanzlei Wissenschaft und Forschung; Abgeordnetenhaus; Berliner Bezirke

2. **Wirtschaft**

Mieter/-innen; Investoren (Standortunternehmen); Start-ups, KMUs, etablierte Hochtechnologieunternehmen, Energieversorger; Wasserbetriebe; Netzbetreiber (Strom, Wärme, Kommunikation); Mitbewerber/-innen; Zulieferbetriebe

3. **Gremien**

Aufsichtsrat; Beirat; Geschäftsführung; Betriebsrat; Frauenvertretung

4. **Wissenschaft**

Universitäten; außeruniversitäre Forschungseinrichtungen

5. **Talente**

Wissenschaftler/-innen; Fachkräfte; Wissenschaftliche Mitarbeiter/-innen; Studierende; Schüler/-innen

6. **Öffentlicher Raum**

Bürger/-innen; Anwohner/-innen; Vereine; Verbände; Medien

7. **Unternehmensintern**

Mitarbeiter/-innen

Für die Einbindung der Stakeholder sind zahlreiche Dialogformen etabliert. Ein regelmäßiger Austausch wird aktiv gefördert, beispielsweise durch: Adlershofer Jahresempfang; Adlershofer Jahresumfrage; Jahrespressekonferenz und Jahresbericht der WISTA. Mit den internen Stakeholdern pflegen wir über folgende Kanäle regelmäßigen Austausch: Beirats- und Aufsichtsratssitzungen; Gesellschafter-, Mitarbeitenden- und Betriebsversammlungen;

individuelle Termine/Besprechungen; Veranstaltungen; Ausschüsse; Quartalsberichte.

Für die Bestimmung der wesentlichen Themen sowie die Entwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie wurden zudem Workshops sowie eine Umfrage mit den Mitarbeitenden durchgeführt.

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 Rückmeldung und Einschätzung der Mitarbeitenden hinsichtlich der Priorisierung der identifizierten wesentlichen Themen wurde dokumentiert und in der Wesentlichkeitsmatrix visualisiert.
Folgende Themen wurden von den Mitarbeitenden im Rahmen des Stakeholderdialogs priorisiert:
Prozesse, Ressourcen und Energie sowie Personalentwicklung, Qualifizierung und Unternehmenskultur.
Diese wurden bei der Strategieentwicklung berücksichtigt und finden in den kommenden Jahre beim Aufbau des Nachhaltigkeitsmanagementsystems Beachtung.

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 WISTA trägt in Adlershof und an weiteren Berliner Standorten durch den Betrieb des

Technologieparks und anderer Infrastrukturprojekte zum wirtschaftlichen Erfolg Berlins bei. Dabei werden innovative Ansätze verfolgt, um den komplexen Herausforderungen der Gegenwart und Zukunft gerecht zu werden.
Mit verschiedenen Initiativen und Projekten wollen wir für nachhaltiges, soziales und gerechtes Wirtschaften sorgen.

Energieeffizienz: Browserbasierte Einzelraumregelung für Büroräume

Als Gebäudebetreiber hat die Energieeffizienz der Gebäude eine hohe Relevanz. Insbesondere bei der Wärmeversorgung liegen große Einsparpotenziale. Um diese zu heben, wurden verschiedene Maßnahmen zur Senkung des Wärmeverbrauchs evaluiert. Für Büros bietet sich dabei die Realisierung einer Einzelraumregelung an. Nutzer/-innen können damit die gewünschte Raumtemperatur über eine browserbasierte Bedienoberfläche einstellen und Zeitpläne erstellen. Damit kann die Raumtemperatur automatisch abgesenkt werden, wenn sich niemand im Büro aufhält, beispielsweise nachts, am Wochenende oder bei Urlaub. Damit sollen etwa 10 bis 20 Prozent Heizenergie eingespart werden. Zur Erprobung und Demonstration wurde im Jahr 2021 etwa die Hälfte der Büroräume im WISTA-Hauptgebäude in Adlershof mit der Einzelraumregelung ausgestattet. Die Wirksamkeit der Maßnahme wird in Zusammenarbeit mit der RWTH Aachen von 2023 bis 2026 evaluiert. Ziel ist das Sammeln von Erfahrungswerten und die Demonstration der Wirksamkeit der Senkung des Wärmeverbrauchs. Bei Erfolg wird das Konzept auf weitere Liegenschaften in Adlershof übertragen.

Modernisierung: Gebäudesanierung

Die WISTA strebt stets an, ihre Gebäude in einem baulich und technisch zuverlässigen Zustand zu erhalten. Dies ist entscheidend, um den ansässigen innovativen Unternehmen im Technologiepark optimale Arbeitsbedingungen zu bieten. Das zunehmende Alter der Gebäude, Veränderungen in der Nutzungsstruktur und regulatorische Rahmenbedingungen stellen Risiken für den Gebäudebetrieb dar. Um diesen Herausforderungen zu begegnen, arbeitet die WISTA an umfangreichen Modernisierungsprojekten, welche in den nächsten Jahren einen Großteil der Technologiezentren erneuern werden. Dabei stehen Maßnahmen zur energetischen Sanierung und die Ausstattung mit modernster Kommunikationsinfrastruktur im Mittelpunkt. Zudem wird die Medienversorgung durch eine erneuerte Steuerungs- und Regelungstechnik optimiert. Diese Maßnahmen werden dazu beitragen, sowohl den Gebäudestandard als auch die Energieeffizienz zu verbessern und sicherzustellen, dass die Kosten für die Mieter/-innen weiterhin marktüblich und wirtschaftlich bleiben.

Mobilität: Mikromobilitätsangebot und Shared Mobility

Der Technologiepark Adlershof wächst stetig und mit ihm die Zahl der Menschen am Standort. Daraus ergibt sich ein erhöhter Bedarf an Mobilität und eine steigende Belastung der Infrastrukturen. Die Einführung eines Mikromobilitätsangebotes und die Nutzung von Shared-Mobility-Lösungen ergänzen ÖPNV und Individualverkehr. Initiiert wurde das Vorhaben 2022 von der BVG (über das Projekt „Jelbi") und der WISTA. In der Umsetzung waren zudem u. a. SenStadt, die Senatsverwaltung für Mobilität, Verkehr, Klimaschutz und Umwelt (kurz SenUMVK), das Bezirksamt Treptow-Köpenick und Wohnungsbaugesellschaften beteiligt. Es erfolgte die Konzeption und Installation von insgesamt neun sogenannten Jelbi-Punkten und einer Jelbi-Station. Ziele:

- Alternative Mobilitätsangebote bereitstellen
- Last-Mile-Lösung anbieten
- Attraktivierung des ÖPNV und von Shared Mobility
- Vermeidung von zusätzlichem motorisierten Individualverkehr
- Förderung von umwelt- und stadtverträglichem Mobilitätsverhalten

Auswirkungen:

- Da mehrere Personen ein Fahrzeug teilen, kommt es bei der Nutzung von Shared-Mobility-Angeboten im Vergleich zum privaten Fahrzeug zu einer Reduzierung des Pro-Kopf-CO_2-Verbrauchs und Platzbedarfs im öffentlichen Raum (Parkplätze und auf den Straßen selbst).
- Die Überbrückung der sogenannten letzten Meile wird komfortabler bzw. eine Alternative zum Zurücklegen der Strecke zu Fuß wird geboten.
- Mögliche Formen der Mobilität werden in einer App (Jelbi) zusammengefasst und vereinfachen die Planung der Reiseroute.

Zur Bündelung und Umsetzung dieser innovativen (Pilot-) Projekte insbesondere im Bereich Bau und Gebäudemanagement hat die WISTA ein Team "Innovation" etabliert. Sie sind die Ansprechpartner und Umsetzer für innovative Ideen. Ein separater Prozess, um innovative Ideen mittels Vorschlagwesen oder Ideenmanagement in der gesamten Organisation zu fördern, ist bisher nicht etabliert.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11
Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen.

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

Für unsere Finanzanlagen erfolgte bisher keine Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren. Durch unseren Auftrag und unsere Struktur sind wir in vielen Bereichen festgelegt.

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.

Folgende Ressourcen werden im WISTA-Verbund u. a. in Anspruch genommen:

- Fläche: vermietete Fläche in den Technologiezentren
- Energie: Strom- und Wärmeverbrauch im WISTA-Verbund
- Wasser: Wasserverbrauch im WISTA-Verbund
- Abfall: Abfälle im WISTA-Verbund
- Materialien: bestellte Materialien im WISTA-Verbund
- Biodiversität: Maßnahmen/Projekte der Biodiversität
- Boden: Erschließung neuer Flächen

Die Vermietung von Flächen ist die wichtigste Ressource für die WISTA und gleichzeitig Haupterwerbsquelle. Die WISTA.Plan erschließt die Flächen im ersten Schritt, die WISTA.Service betreut die Flächen und sorgt für die technische Funktionsfähigkeit der Gebäude und Anlagen, während die WISTA Betreiberin der Gebäude und Hauptansprechpartnerin für die ansässigen Unternehmen ist. Wir beziehen uns auf folgende von der WISTA betriebene Wissenschafts-, Gründungs- und Technologiezentren in Adlershof und ein Zentrum in Charlottenburg:

- Innovations- und Gründungszentrum (IGZ/OWZ)
- Zentrum für Photovoltaik und Erneuerbare Energien (ZPV)
- Zentrum für Photonik und Optik (ZPO)
- Zentrum für Mikrosysteme und Materialien (ZMM)
- Zentrum für Biotechnologie und Umwelt (ZBU)
- Zentrum für IT und Medien (ZIM)
- Charlottenburger Innovations-Centrum (CHIC)

1) Fläche

Die verfügbare vermietbare Fläche lag 2022 für die oben genannten Wissenschafts-,

Gründungs- und Technologiezentren bei ca. 164.995,69 m². Davon vermietet waren 157.346,66 m². Das entspricht einer Auslastung von etwa 95,36 %.

2) Energie

Eine wichtige Ressource ist die Energie in Form von Strom und Wärme. Wärmeenergie wird zur Beheizung bzw. zur Konditionierung von Luft in den Geschäftsräumen sowie den damit verbundenen Allgemeinflächen genutzt. Es kommt Fernwärme zum Einsatz. Elektrische Energie kommt bei der WISTA für die Beleuchtung und alle weiteren mit einer Büronutzung in Zusammenhang stehenden Anwendungen zum Einsatz (IT-Systemtechnik, elektrische Kleingeräte etc.). Eine Kostenerhöhung in Krisen (wie dem Russlandkrieg in der Ukraine) wirkt sich unmittelbar auf die wirtschaftliche Situation vieler Mieter/-innen in unseren Zentren aus. Es wurden deshalb verschiedene Maßnahmen in unseren Gebäuden umgesetzt, um Strom und Wärme einzusparen (Licht, Fernwärme).

3) Wasser

Die WISTA bezieht das Wasser/Abwasser über den Versorger Berliner Wasserbetriebe und nutzt es in „normalem Umfang" für den Geschäftsbetrieb. Eine differenzierte Aufteilung nach Nutzungsart ist nicht erforderlich.

4) Abfall

Die WISTA hat die Verwaltung der Abfälle an die Tochterfirma WISTA.Service übertragen. In den von uns verwalteten Häusern im Technologiepark Adlershof (zzgl. CHIC in Charlottenburg) fallen folgende Abfälle an:

- Wertstoffe/gelbe Tonne
- Papier, Pappe, Karton
- Glas
- Gewerbeabfall

Die von der WISTA verursachten Abfälle werden nicht differenziert vom Standort erfasst und sind daher nicht identifizierbar.

5) Materialien

Die WISTA verwendet im Büro recycelte oder recycelbare Arbeitsmaterialen und Marketingprodukte, wo dies möglich ist. Möglichkeiten für Einsparung von Papier und Toner sowie weiteren Arbeitsmaterialien werden im Zuge der Einführung des Nachhaltigkeitsmanagements evaluiert.

6) Biodiversität

Alle Technologiezentren in Adlershof verfügen über eine Dachbegrünung. Dadurch wird eine verbesserte Klimatisierung erreicht und ein Lebensraum für Insekten angeboten. Im Jahr 2022 wurden als Teil-Kompensationsmaßnahme für den Verlust von Baumhöhlen im Rahmen von Bauaktivitäten insgesamt 24 Fledermausquartiere an sieben Technologiezentren angebracht, welche für gebäudebewohnende Fledermausarten ein Quartier bieten. Das Projekt wird durch die Entwicklungsmaßnahme Johannisthal/Adlershof finanziert und hat eine Laufzeit von 25 Jahren.

7) Boden

Die WISTA.Plan nutzt aktiv die Ressource Boden, wenn Flächen für den Aufbau neuer Objekte oder für Verkäufe erschlossen werden. Zudem werden weitere neue Flächen außerhalb von Adlershof erschlossen. Diese Aktivitäten sind bisher nicht Bestandteil der DNK-Erklärung.

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.

Die WISTA hat Ressourceneinsparung als ein strategisches Ziel festgelegt, welches im Handlungsfeld „Ökosystemschutz und Klimaschutz" in den nächsten Jahren im Unternehmensverbund umgesetzt wird. Derzeit erfolgt eine Status-quo-Erhebung, um die Ressourcenquellen und -verbräuche zu identifizieren.

Welche Einsparziele mit welchen Ressourcen verknüpft werden, wird in den Jahren 2024-2025 schrittweise ermittelt und festgelegt. Bereits jetzt werden in den drei Unternehmen nachhaltige Kriterien bei Beschaffung und Vergabe sowie der Durchführung von Dienstleistungen berücksichtigt.
Die WISTA hat am Standort Adlershof und intern verschiedene Innovationsprojekte implementiert. Diese Pilotprojekte evaluieren unterschiedliche Ressourceneffizienz- und Ressourcenreduzierungsmaßnahmen. Dies betrifft Maßnahmen wie die Einführung von Einzelraumregelungen (siehe „10. Innovations- und Produktmanagement") oder die Umstellung auf LED-Beleuchtung in den Allgemeinflächen von Technologiezentren.
Eine dezidierte Risikoanalyse erfolgte bisher noch nicht, wird aber im Rahmen des Managementsystemaufbaus durchgeführt. Nach einer ersten Einschätzung können beispielsweise folgende Risiken aus unserer Geschäftstätigkeit genannt werden: Risiko für Biodiversität durch Versiegelung der Flächen bei neuen Infrastrukturprojekten sowie Risiko von Schadstoffeinträgen bei Abrissaktivitäten und Risiko von Ressourcenbindung bei Bauaktivitäten (Neue Materialien, Kreislaufwirtschaft).

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

Leistungsindikator GRI SRS-301-1: Eingesetzte Materialien
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Der WISTA-Verbund erfasst diese Kennzahlen bisher nicht. Die Erfassung wird für den kommenden Berichtsturnus evaluiert.

Leistungsindikator GRI SRS-302-1: Energieverbrauch
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus nicht erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.

b. Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.

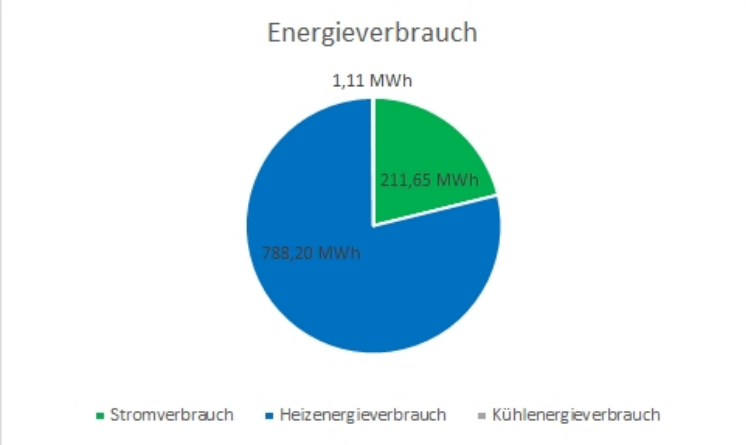
c. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen den gesamten:
i. Stromverbrauch
ii. Heizenergieverbrauch
iii. Kühlenergieverbrauch
iv. Dampfverbrauch

d. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen die/den gesamte(n):
i. verkauften Strom
ii. verkaufte Heizungsenergie
iii. verkaufte Kühlenergie
iv. verkauften Dampf

e. Gesamten Energieverbrauch innerhalb der Organisation in Joule oder deren Vielfachen.

f. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

g. Quelle für die verwendeten Umrechnungsfaktoren.



Gesamtenergieverbrauch 2022: 1.000,97 MWh

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.

Aufgrund der Ausweitung der Systemgrenze auf den gesamten Organisationsverbund erfolgte eine Status-quo Erhebung.
Maßnahmen zur Energiereduzierung erfolgen im weiteren Verlauf des Nachhaltigkeitsmanagementsystemaufbaus. Energieeinsparungen durch entsprechende Maßnahmen werden in der nächsten DNK-Erklärung dargestellt.

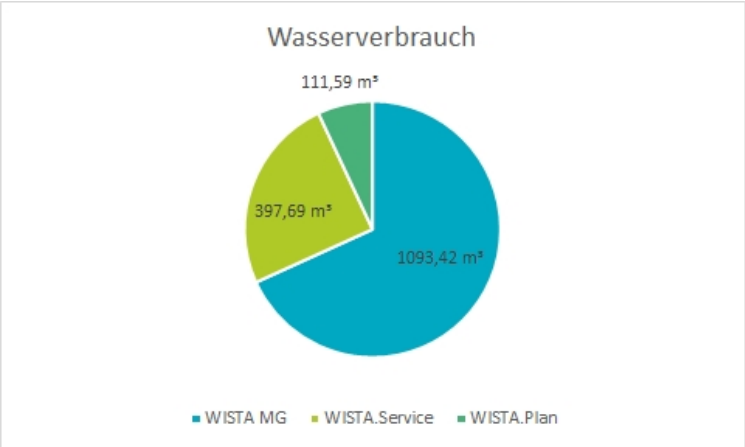
Leistungsindikator GRI SRS-303-3: Wasserentnahme
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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 Entnahmequellen.

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

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

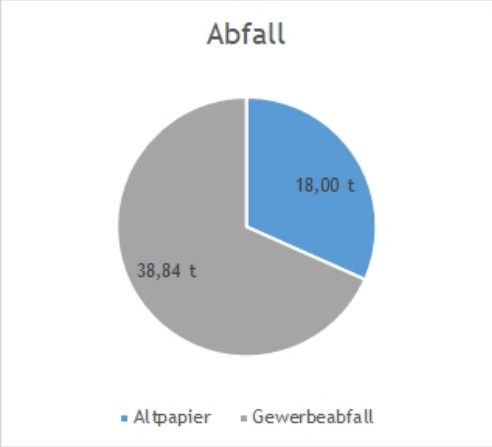


Gesamtwasserverbrauch 2022:1.602,70 m³

Leistungsindikator GRI SRS-306-3 (2020): Angefallener Abfall
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtgewicht des anfallenden Abfalls in metrischen Tonnen sowie eine Aufschlüsselung dieser Summe nach Zusammensetzung des Abfalls.

b. Kontextbezogene Informationen, die für das Verständnis der Daten und der Art, wie die Daten zusammengestellt wurden, erforderlich sind.



Gesamtmenge Abfall 2022: 56,84 t

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.

Im WISTA-Verbund wurde als ein Handlungsfeld „Ökosystemschutz und Klimaschutz" festgelegt. Damit ist die kontinuierliche Reduzierung der Treibhausgasemissionen und Treibhausgasneutralität bis 2045 klar als langfristiges Ziel formuliert. Der Schutz der Ökosysteme, ein verantwortungsvoller Umgang mit natürlichen Ressourcen sowie ein klimaneutraler Geschäftsbetrieb sind ebenfalls im strategischen Zielbild fixiert.
Als erste Maßnahme zur Zielerreichung hat der WISTA-Verbund eine Treibhausgasbilanz nach dem Greenhouse Gas Protocol für Scope 1 und Scope 2 erstellt. In einem nächsten Schritt folgt die Erfassung aller wesentlichen Scope-3-Emissionen. So wird sichergestellt, dass alle wichtigen

Emissionsquellen eindeutig erfasst sind, um konkrete und passgenaue Maßnahmen zur Reduzierung der klimarelevanten Emissionen formulieren zu können.
Nach einer ersten Einschätzung sind die Dekarbonisierung des Gebäudebetriebs insbesondere der Wärmeversorgung sowie die Erfassung der Treibhausgasemissionen und anschließende Dekarbonisierung der Erschließungs- und Bauaktivitäten als die größten Herausforderungen auf dem Weg zur Zielerreichung der Treibhausgasneutralität zu nennen.

Bereits vor der dezidierten Erfassung aller Treibhausgasemissionen wurden Maßnahmen implementiert, um deren Ausstoß zu verringern.
Die Strom- und Wärmeversorgung erfolgt durch die Blockheizkraftwerks-Träger- und Betreibergesellschaft mbH Berlin (BTB). Sämtliche Stromversorgung der Organisation im Jahr 2022 konnte zu 100 Prozent aus erneuerbaren Energien gedeckt werden.
Weiter haben wir im Jahr 2021 im WISTA-Hauptgebäude das Pilotprojekt der Einzelraumregelung initiiert: Die Nutzer/-innen können die gewünschte Raumtemperatur selbst einstellen und Zeitpläne erstellen, um beispielsweise Abwesenheiten abzubilden. Ziel ist es, dadurch etwa 10 bis 20 Prozent Heizenergie einzusparen. Die Wirksamkeit der Maßnahme evaluieren wir zusammen mit der RWTH Aachen von 2023 bis 2026. Bei Erfolg übertragen wir das Konzept auf weitere Liegenschaften in Adlershof.

Wir flankieren unsere Bemühungen mit innovativen Projekten, wie beispielsweise:

FUBIC (Business and Innovation Center next to Freie Universität Berlin Campus)
Im Rahmen des Forschungsvorhabens „FUBIC All-Electricity Realization" wird das Konzept einer deutschlandweit bisher einmaligen Nur-Strom-Versorgung für den künftigen Innovationscampus FUBIC umgesetzt. Die Energieversorgung des Quartiers wird von einer aktuell fossilen zu einer vollständig erneuerbaren Versorgung transformiert und damit ein Beitrag zum Klimaschutz geleistet.
Mit dem Vorhaben ist eine Vielzahl von Innovationen verbunden, u. a.:

- Realisierung einer CO_2-freien Stromversorgung im Technologiequartier;
- Power2Heat-Sektorkopplung für emissionsfreie Wärmeversorgung ohne Fluidkreisläufe;
- Betrieb einer Strominfrastruktur im Quartier, die die Wirtschaftlichkeit der Energieversorgung und -speicherung unterstützt (Batterie/Eis/Power2Mobility/(P2G));
- Digitalisierung der Energiewende durch nutzerzentrierte digitale Plattformen (browserbasierte Einzelraumsteuerungen, digitaler Marktplatz für Spitzenlastkapazitäten), Applikation von Übertragungstechnologien (5G und LoRaWAN) und eines cloudbasierten EMS.

Effizienz, Digitalisierung, Simulation: „Digitaler Zwilling"

Als Bauherrin und Verwalterin liegen die größten Einsparpotenziale in den Gebäuden. Gemeinsam mit dem Berliner Unternehmen urban energy GmbH und deren Software „ZeroC" implementiert der WISTA-Verbund eine digitale Infrastruktur in allen Technologiezentren. Im „Digitalen Zwilling" ist die fortlaufende digitale Erfassung sämtlicher Energieverbräuche aufgeschlüsselt nach Strom und Wärme möglich. Die verursachten Emissionen sind als CO_2-Äquivalentedarstellbar und Verbräuche von weiteren Betriebsstoffen können hinzugefügt werden.

Die Wirksamkeit von Modernisierungen und Effizienzmaßnahmen wird sich besser abschätzen lassen, neue Bauprojekte und die Verbräuche können simuliert werden. Und nicht zuletzt wird es deutlich einfacher, ESG-Reports zu erstellen.

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 CO_2-Äquivalent.

b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO_2, CH_4, N_2O, FKW, PFKW, SF_6, NF_3 oder alle.

c. Biogene CO_2-Emissionen in Tonnen CO_2-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.

Referenzjahr: 2022

Organisatorische Systemgrenze: Alle selbstgenutzten Büroräume des WISTA-Verbundes. Davon ausgeschlossen dauerhaft vermietete Gebäude und Büroflächen.

Operative Systemgrenze:

- Scope 1: Fuhrpark, Flüchtige Gase
- Scope 2: Strom, Wärme

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 CO_2-Äquivalent.

b. Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasierten indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO_2-Äquivalent.

c. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO_2, CH_4, N_2O, FKW, PFKW, SF_6, NF_3 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.

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 CO_2-Äquivalenten.

b. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO_2, CH_4, N_2O, FKW, PFKW, SF_6, NF_3 oder alle.

c. Biogene CO_2 -Emissionen in Tonnen CO_2-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.

Es wurden im bisher keine Daten zu Scope 3-Emissionen 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 CO_2 Äquivalenten.

b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO_2, CH_4, N_2O, FKW, PFKW, SF_6, NF_3 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.

Bisher liegen dazu keine Daten vor. Nach erfolgter Treibhausgasbilanzierung werden in einem nächsten Schritt Maßnahmen abgeleitet, um eine Vermeidung oder Reduzierung der Treibhausgase zu erreichen.

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.

Als Landesgesellschaft mit gesellschaftspolitischer Vorbildfunktion sind für den WISTA-Verbund Gleichstellung, Chancengleichheit und Diversität selbstverständlich. Wir leben eine Unternehmenskultur, die von Respekt, Anerkennung und Wertschätzung geprägt ist.
Als Organisationsverbund, dessen Geschäftstätigkeit vorwiegend in Deutschland stattfindet, verpflichtet sich die WISTA zur Einhaltung internationaler und nationaler Arbeitnehmerrechtsstandards. Die Vergütungs- und Urlaubsregelungen sind an den Bestimmungen des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst der Länder angelehnt. Zusätzlich berücksichtigt der WISTA-Verbund die Ziele und Grundsätze des Landesgleichberechtigungsgesetzes sowie des Gesetzes zur Regelung von Partizipation und Integration in Berlin.
Darüber hinaus bietet die WISTA ihren Arbeitnehmer/-innen verschiedene Zusatzleistungen, die in ergänzenden Betriebsvereinbarungen festgehalten sind.

Beispiele für Betriebsvereinbarungen und Zusatzleistungen:

- „Allgemeine Urlaubsgrundsätze"
- „Gleitzeit"
- „Mobilarbeit"
- Angebot „betriebliche Altersvorsorge"
- Angebot „Beantragung Altersteilzeit"

Die Gewährleistung der Arbeitnehmerrechte obliegt den gewählten Betriebsräten. Sie sorgen für die Wahrung und den Schutz der Rechte aller Arbeitnehmenden gegenüber dem Arbeitgeber. Zu diesen Rechten gehören die Berücksichtigung und Einhaltung geltender Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge sowie von Betriebsvereinbarungen. Das Gremium des Betriebsrates wird bei der WISTA durch eine Frauenvertretung ergänzt.
Durch die Einhaltung internationaler und nationaler Arbeitnehmerrechtsstandards, flankiert durch ergänzende Richtlinien und Betriebsvereinbarungen sowie die überwachenden Gremien ist der Schutz der Arbeitnehmerrechte gewährleistet und keine nennenswerten

Risiken diesbezüglich zu erwarten.

Der Gesundheitsschutz und die Arbeitssicherheit der Mitarbeitenden hat für den WISTA-Verbund höchste Priorität. Um diese Priorität aktiv verfolgen zu können erstellen die Geschäftsführungen im Verbund, in Zusammenarbeit mit den Prokuristen, jährlich einen Maßnahmenplan „Arbeits- und Gesundheitsschutz".
Der Stand der Zielerfüllung kontrolliert und evaluiert der Ausschuss für Arbeitssicherheit. Der Arbeitsschutzausschuss (ASA) trifft sich einmal im Quartal, um neben der Überwachung des Maßnahmenplans auch tagesaktuelle Ereignisse zu besprechen. Die Fachkräfte für Arbeitssicherheit der Tochtergesellschaft WISTA.Service sind hier gemäß ASiG beratend und koordinierend tätig. Des Weiteren wird die WISTA durch den Brandschutzbeauftragten der WISTA.Service unterstützt. Die betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung erfolgt hierbei in enger Zusammenarbeit. Unternehmensintern wird die Sicherheit der Arbeitnehmer/-innen zusätzlich durch den Sicherheitsbeauftragten gewährleistet, unterstützt von Erst- und Brandschutzhelfer/-innen. Es finden jährliche Arbeitsschutz- sowie Brandschutzbegehungen in den Geschäftsräumen statt.
Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, sich an geltende Arbeitsschutzvorschriften und sonstige Sicherheitsbestimmungen zu halten und durch ihr Verhalten Unfälle, Erkrankungen und Gefahren bei der Arbeit zu vermeiden. Alle Mitarbeitenden werden im Arbeitsschutz unterwiesen und sind dazu angehalten, ihre Meinung zum Arbeitsschutz zu äußern und so den Arbeitsschutz ständig zu verbessern.

Allgemeine Arbeitsschutzziele sind:

- Schutz der Beschäftigten vor arbeitsbedingten Gefährdungen
- Verringerung der Häufigkeit und Schwere von Arbeitsunfällen
- Verringerung psychischer Belastungen und Erkrankungen
- Verringerung der arbeitsbedingten Krankheitstage je Mitarbeitende
- Verbesserung des Arbeitsschutzes für Zielgruppen mit besonderen Gefährdungen
- Förderung des Arbeitsschutzes im gesamten Unternehmen

Um das vollumfängliche Wohlergehen aller Mitarbeitenden zu gewährleisten, bietet die WISTA eine Vielzahl von Angeboten zur Steigerung und zum Erhalt ihrer Gesundheit: Zuschuss für rückenstärkende Maßnahmen (Massagen, Rückenschule und auf Rückenstärkung fokussierte Sportangebote), Kostenbeteiligung an Sehhilfen, ergonomische Bürostühle, sowie höhenverstellbare Schreibtische bei Bedarf. In der Coronapandemie wurden umfassende Hygienestandards implementiert sowie Schutzmaßnahmen ergriffen, u. a. kostenlose Ausgabe von Selbsttests und FFP2-Masken.
Für Mitarbeitende, die über einen längeren Zeitraum krankheitsbedingt ausfallen, ermöglicht die WISTA ein Betriebseingliederungsverfahren (BEM), welches den Wiedereinstieg erleichtern und einer erneuten Erkrankung entgegenwirken soll. Zudem hat die WISTA ein Onboarding-Programm implementiert, welches neue Mitarbeitende nachhaltig integriert, ohne sie dabei einem erhöhten Stressniveau auszusetzen.

Die WISTA arbeitet sukzessive an der Implementierung eines ganzheitlichen

Nachhaltigkeitsmanagements. Die Beteiligung aller Mitarbeitenden an dessen Entwicklung ist für den gesamten WISTA-Verbund von hoher Bedeutung und wird dementsprechend aktiv gefördert. Die Beteiligung der Mitarbeitenden erfolgt dabei über Umfragen oder Workshops. Auf Basis der Auswertung dieser Umfragen und Workshops erarbeitete das Nachhaltigkeitsteam zuletzt verschiedene Handlungsfelder für die zukünftige Entwicklung des Verbunds. Von besonderer Bedeutung für das Nachhaltigkeitsmanagement ist dabei das Handlungsfeld „Unternehmenskultur". Innerhalb dessen wird die stetige Steigerung der Mitarbeitendenzufriedenheit angestrebt. Die Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden hat für uns höchste Priorität und ist aus diesem Grund auch in unserem langfristigen Zielbild verankert. Ziel ist es eine Mitarbeitendenzufriedenheit von 90 % zu erreichen und zu verstetigen, gemessen anhand unserer jährlichen Umfrage.

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.

Der WISTA-Verbund hat gesellschaftspolitisch eine Vorbildfunktion und schafft Rahmenbedingungen für die Gleichstellung der Geschlechter, für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie einer offenen Unternehmenskultur, die von Respekt, Wertschätzung und Anerkennung geprägt ist. So verpflichtet sich der WISTA-Verbund zur Einhaltung des Landesgleichstellungsgesetzes und hat sich eine paritätische Besetzung der Geschlechter insbesondere in den oberen Gehalts- und Angestelltenkategorien zum Ziel gesetzt. Aktuell sind Frauen in den oberen Gehalts- und Angestelltenkategorien noch unterrepräsentiert. Da fast alle Mitarbeiter/-innen, abgesehen von projektbezogenen Befristungen, unbefristet im Unternehmen angestellt sind, muss eine Angleichung hier mittel- bis langfristig (fünf bis zehn Jahre) geplant werden. Die WISTA begegnet der ungleichen Repräsentanz der Geschlechter in den oberen Gehalts- und Angestelltenkategorien neben externen Stellennachbesetzungen mit verschiedenen weiteren Instrumenten, beispielsweise durch gezielte Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen. Alle Mitarbeiter/-innen können Fortbildungsmaßnahmen wahrnehmen, sich entsprechend ihrer Interessen und Fähigkeiten weiterbilden und sich dadurch Qualifikationen für höhere Positionen aneignen.
Frauenförderung ist ein wesentlicher Bestandteil der Personalstrategie, Unternehmenskultur sowie unseres Nachhaltigkeitsmanagements, beeinflusst von der Überzeugung, dass diverse Teams erfolgreicher und innovativer arbeiten. Es gilt, vielfältige Teams als etwas Positives zu begreifen, von dem nicht nur Frauen profitieren, sondern alle. So ist die Erhöhung des

Frauenanteils in allen Bereichen und Hierarchieebenen nicht nur eine Frage der Gleichstellung, sondern ein Baustein des unternehmerischen Erfolgs. Die WISTA setzt sich für eine Kultur der Gleichstellung ein, indem

- sie eine Unternehmenskultur pflegt, die für eine ausgewogene Mitwirkung und Vertretung aller Geschlechter in allen Führungs- und Entscheidungsgremien sorgt;
- unterschiedliche Fähigkeiten und Kompetenzen als Potenzial gesehen und chancengleich gefördert werden;
- flexible Arbeitszeitmodelle für alle ermöglicht werden;
- gleichwertige Arbeit gleich entlohnt wird;
- Diversität gefördert und eine diskriminierungsfreie Kultur gepflegt wird;
- im Recruiting besonders Frauen angesprochen werden;
- eine offene und wertschätzende Unternehmenskultur gelebt wird, die Veränderung als etwas Positives begreift und diese mit Empathie für jede einzelne Person lebt.

Seit Januar 2021 begleitet die gewählte Frauenvertretung die Umsetzung der Interessen der weiblichen Mitarbeitenden.
Im Jahr 2022 hat die WISTA mit der Unterzeichnung der Initiative „Gleichstellung gewinnt" einen weiteren Schritt in Richtung Chancengerechtigkeit und Gleichstellung unternommen. Eine Registrierung für die „Charta der Vielfalt" ist ebenfalls erfolgt und die Unterzeichnung für das Jahr 2024 geplant.

Die WISTA bietet allen Beschäftigten Rahmenbedingungen für eine Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf durch folgende Maßnahmen und Angebote:

- Respektvoller und lösungsorientierter Umgang mit Situationen aus dem privaten Umfeld, die eine zeitweise oder dauerhafte Anpassung der Arbeitsbedingungen benötigen
- Wechselmöglichkeit zwischen Voll- und Teilzeit
- Flexible Arbeitszeitmodelle und Gleitzeit
- Mobilarbeit
- Sabbatical
- Altersteilzeitangebote
- Teilzeitoption für Beschäftigte während der Elternzeit im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten

Die WISTA ist eine Arbeitgeberin mit einer hohen sozialen Verantwortung und bietet, um dieser gerecht zu werden, ihren Arbeitnehmer/-innen Planungssicherheit durch entfristete Arbeitsverträge.

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.

Als Landesunternehmen und moderner Arbeitgeber ist es für den WISTA-Verbund Teil des Selbstverständnisses, gesellschaftliche und soziale Verantwortung zu übernehmen. Diversität ist für den WISTA-Verbund ein entscheidendes Handlungsfeld, weil wir davon überzeugt sind, dass diverse Teams unsere Unternehmenskultur bereichern und somit innovativer und erfolgreicher sind. Wir legen Wert darauf, Mitarbeitende mit unterschiedlichsten Lebensstilen, Einstellungen und Erfahrungen zu gewinnen, zu binden und zu fördern.

Der derzeit vorherrschende Fachkräftemangel ist in Verbindung mit dem bevorstehenden Generationswechsel des WISTA-Verbundes ein Risiko für die Geschäftstätigkeit. Die WISTA reduziert das Risiko durch gezielte Maßnahmen wie beispielsweise transparente Personalentwicklungsprozesse für Bestandsmitarbeitende und Employer-Branding-Kampagnen zur Unterstützung der Rekrutierung von neuen Mitarbeitenden.
Gut ausgebildete und qualifizierte Mitarbeitende, abgebildet in einer diversen Teamstruktur, sind eine tragende Säule für den Erfolg des Unternehmens und ein wichtiger Bestandteil der Personalbindungs- und Personalentwicklungsstrategie. Den Mitarbeitenden werden eine Vielzahl an Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen angeboten. Die Themen Personalentwicklung und Qualifizierung sind fester Bestandteil der jährlichen Personalgespräche. Hier werden gemeinschaftlich individuelle Entwicklungsziele und -maßnahmen entwickelt, schriftlich festgehalten und in der folgenden Periode umgesetzt. Alle Mitarbeitenden haben das gleiche Anrecht auf Fort- und Weiterbildung im Rahmen eines jährlichen Budgets. So besteht für alle Mitarbeitenden und Führungskräfte die Perspektive über Weiterbildungen höherwertige Tätigkeiten auszuführen oder Führungspositionen zu übernehmen.
Die Möglichkeit, den gesetzlich geregelten Bildungsurlaub für zusätzliche individuelle Weiterbildungsbestrebungen zu nutzen, ist gelebte Unternehmenskultur.

Die WISTA bietet, soweit es im Rahmen der individuellen Tätigkeiten möglich ist, flexibles (zeitlich und räumlich) und digitales Arbeiten unabhängig vom Büro. Alle Mitarbeitenden sind mit einer entsprechenden digitalen Infrastruktur ausgestattet.

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.

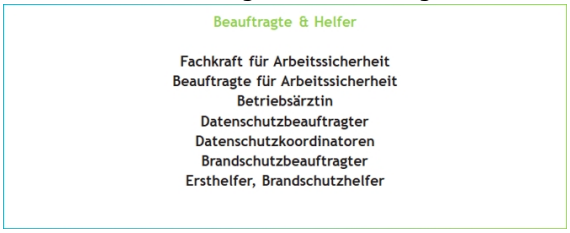
Anzahl meldepflichtige Unfälle	Anzahl	2
davon Wegeunfälle	Anzahl	0
Anzahl der gearbeitenden Stunden	h	322.570

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.

Die Sicherheit der Arbeitnehmenden des WISTA-Verbundes wird u.a. durch folgende Beauftragte und Helfer gewährleistet:



Weiter verfügt der Verbund über einen Arbeitsschutzausschuss (ASA). Dieser überwacht den jährlich fortgeführten Maßnahmeplan, trifft sich einmal im Quartal zur Evaluierung des Plans sowie zur Besprechung aktueller Ereignisse.

Die Mitglieder/-innen des ASA haben bei den Sitzungen die Möglichkeit, Themen zu platzieren. Mitarbeiter/-innen können sich mit ihren Ideen und Vorschlägen an die Mitglieder/-innen des ASA, an den Sicherheitsbeauftragten der WISTA oder an ihre Vorgesetzen wenden.

Es finden jährliche Arbeitsschutz- sowie Brandschutzbegehungen in den Geschäftsräumen statt. Im Rahmen von jährlich stattfindenden Unterweisungen erhalten die Mitarbeiter/-innen Informationen zum Thema Brandschutz und Arbeitsschutz.

Alle Mitarbeiter/-innen können ihre Ideen und Wünsche für Angebote des Gesundheitsnetzwerks bei der Gesundheitsbotschafterin platzieren und haben dadurch die Möglichkeit, das angebotene Programm aktiv mitzugestalten. Außerdem werden Mitarbeiter/-innenumfragen zum Thema Gesundheitsschutz durchgeführt.

Leistungsindikator GRI SRS-404-1 (siehe G4-LA9): Stundenzahl der Aus- und Weiterbildungen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

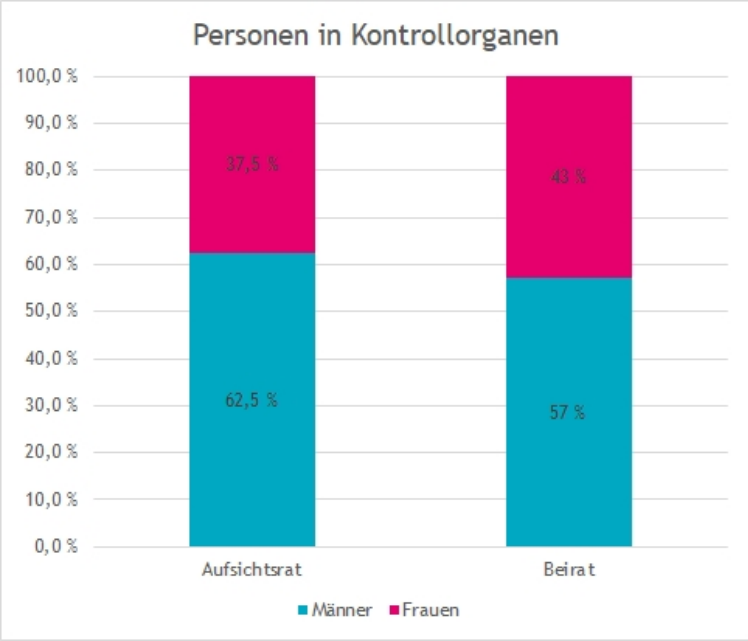
a. durchschnittliche Stundenzahl, die die Angestellten einer Organisation während des Berichtszeitraums für die Aus- und Weiterbildung aufgewendet haben, aufgeschlüsselt nach:
i. Geschlecht;
ii. Angestelltenkategorie.

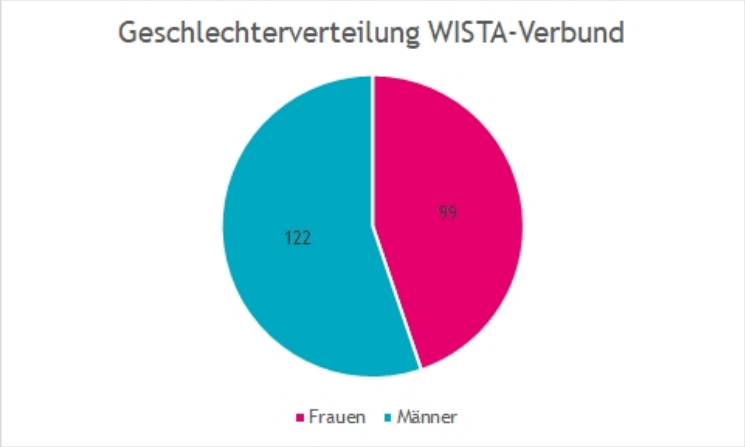
Die Weiterbildungsmaßnahmen werden dezentral in den einzelnen Bereichen festgelegt. Die Stundenanzahl der Aus- und Weiterbildungen der Mitarbeiter/-innen wurde für das Berichtsjahr 2022 nicht erfasst.
Im Rahmen des Aufbaus des Nachhaltigkeitsmanagementsystem wird die Koordination der Weiterbildungsmaßnahmen restrukturiert und so eine Erfassung der Stundenanzahl ermöglicht. Der Indikator wird voraussichtlich im kommenden Berichtsturnus veröffentlicht.

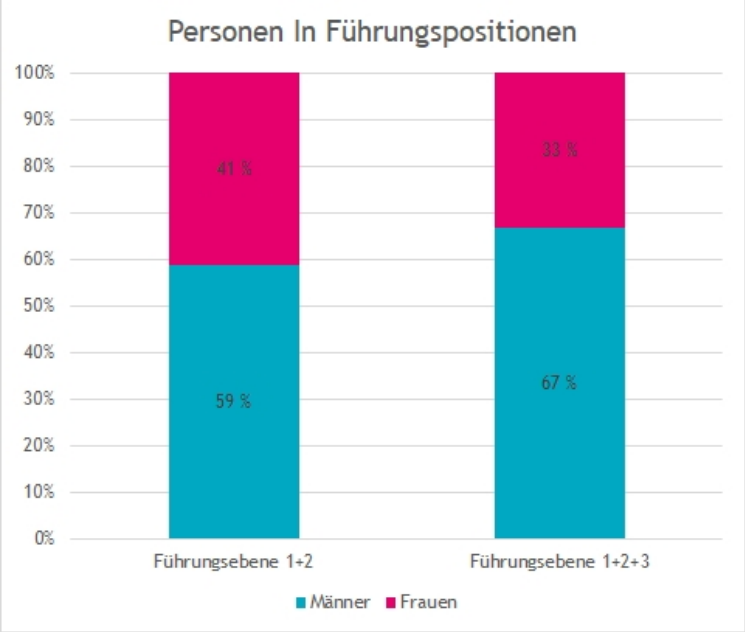
Leistungsindikator GRI SRS-405-1: Diversität
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

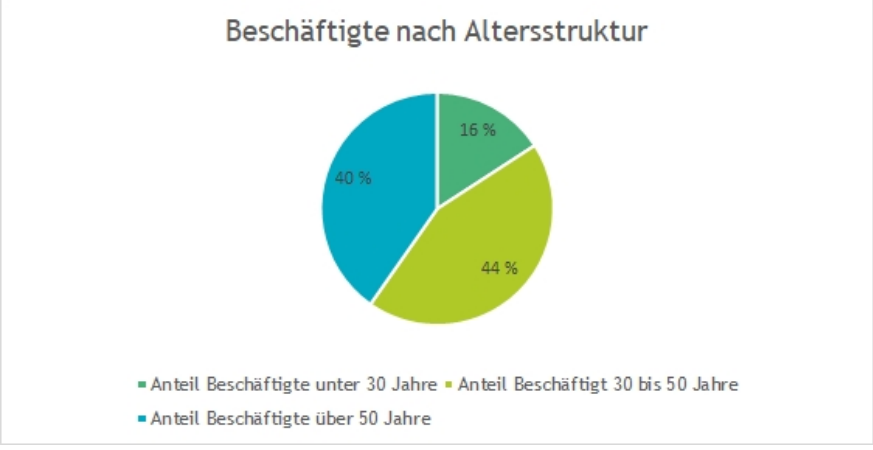
a. Prozentsatz der Personen in den Kontrollorganen einer Organisation in jeder der folgenden Diversitätskategorien:
i. Geschlecht;
ii. Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;
iii. Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

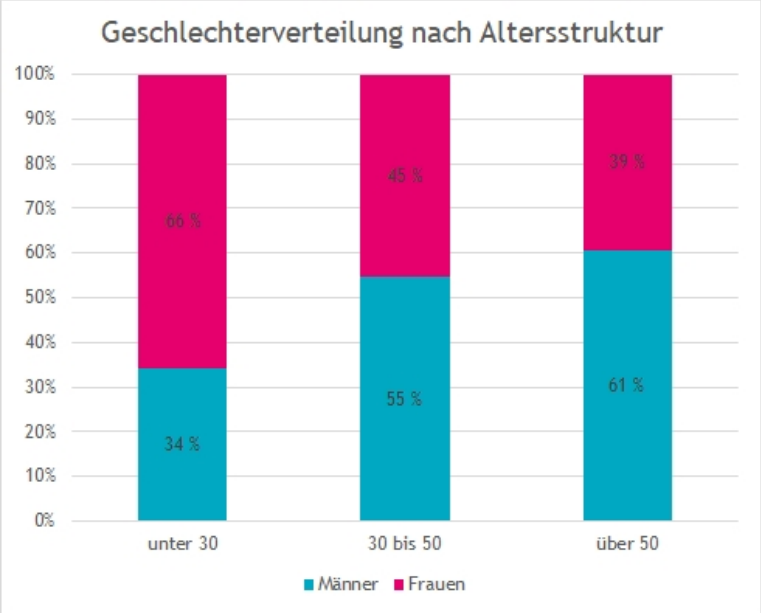
b. Prozentsatz der Angestellten pro Angestelltenkategorie in jeder der folgenden Diversitätskategorien:
i. Geschlecht;
ii. Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;
iii. Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedür n).




Geschlechterverteilung WISTA-Verbund
99
122
Frauen
Männer


Personen In Führungspositionen
100%
90%
80%
70%
60%
50%
40%
30%
20%
10%
0%
41 %
59 %
33 %
67 %
Führungsebene 1+2
Führungsebene 1+2+3
Männer
Frauen


Beschäftigte nach Altersstruktur
16 %
40 %
44 %
Anteil Beschäftigte unter 30 Jahre
Anteil Beschäftigt 30 bis 50 Jahre
Anteil Beschäftigte über 50 Jahre



Anteil Menschen mit Behinderung oder Gleichstellung	%	2,3

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.

Im Berichtsjahr 2022 wurde kein Diskriminierungsfall gemeldet.

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 Geschäftstätigkeit der WISTA und ihrer Tochtergesellschaften beschränkt sich auf Standorte in Berlin. Durch den regionalen Fokus werden vornehmlich Zulieferfirmen beauftragt, die in Deutschland oder im europäischen Wirtschaftsraum tätig sind. So besteht nur ein geringes Risiko von negativen Auswirkungen auf Menschenrechte.
Aber auch innerhalb Deutschlands sind Menschenrechtsthemen relevant und die WISTA kommt hier ihrer Verantwortung nach. Die Wahrnehmung der Sorgfaltspflicht und die Einhaltung der Menschenrechte der Zulieferbetriebe des Verbundes ist auf folgende Weise gewährleistet:

- Berliner Ausschreibungs- und Vergabegesetz (BerlAVG)
  - Vertragsbedingungen für Tariftreue, Mindestentlohnung und Sozialversicherungsbeiträge;
  - besondere Vertragsbedingungen zur Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen;
  - Eigenerklärung über Maßnahmen zur Förderung von Frauen und/oder zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Arbeitnehmer-Entsendegesetz und Mindestlohngesetz
- Berliner Korruptionsregistergesetz

Der WISTA-Verbund fällt bisher nicht unter das im Jahr 2023 beschlossene Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) wird jedoch dennoch im Zuge des Aufbaus eines Lieferantenmanagements die Vorgaben des LkSG und die Ableitung daraus resultierender Ziele und Maßnahmen für die Einhaltung weltweiter Menschenrechte für den Verbund prüfen.

Eine dezidierte Analyse der Risiken, die sich aus unserer Geschäftstätigkeit in Bezug auf Menschenrechte ergeben, wurde bisher nicht durchgeführt. Die Durchführung der Analyse wird für den kommenden Berichtsturnus evaluiert.

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“.

Die Gesamtzahl und der Prozentsatz der getätigten Investitionsvereinbarungen und -verträge wurde bisher nicht zentral erfasst, da die Organisationen Ausschreibungen teilweise dezentral vornehmen. Diese Ausschreibungen werden bei Erreichung des Schwellenwertes EU-weit ausgeschrieben und in der Regel national vergeben. Es erfolgt eine 100%ige Beachtung des Berliner Ausschreibungs- und Vergabegesetz (BerlAVG).

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.

Die Organisationen agieren national und vorwiegend regional im Raum Berlin/Brandenburg. Eine systematische Prüfung auf Einhaltung von Menschenrechten der Geschäftsstandorte ist bisher nicht erfolgt.

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.

Der WISTA-Verbund ist im Land Berlin tätig. Es findet das Berliner

Ausschreibungs- und Vergabegesetz (BerlAVG) Anwendung. Jeder neue Lieferant wird auf gesetzliche Mindeststandard sowie nach den Bedingungen des Berliner Vergabegesetzes und des Bundes geprüft.

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.

Alle Lieferanten verpflichten sich zur Einhaltung der gesetzlichen Mindeststandards. Es erfolgte keine Prüfung der sozialen Auswirkungen der Vertragspartner. Für diese Prüfung bestehen bisher noch keine Kriterien. Erst mit dem Aufbau des Nachhaltigkeits- und Qualitätsmanagementsystems im WISTA-Verbund können wir hier die Machbarkeit prüfen.

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.

Neben den vom Land Berlin übertragenen Aufgaben übernimmt der WISTA-Verbund als aktives Mitglied der Gesellschaft auch Verantwortung, die über das Kerngeschäft hinaus

geht. Der Verbund gestaltet aktiv die wachsende und sich verändernde Stadt mit und leistet so einen Beitrag für die Zukunftsfähigkeit Berlins. Diese Verantwortung wird vornehmlich von der Muttergesellschaft gesteuert.
Die WISTA hat ein jährliches Spendenbudget von bis zu 10.000 Euro eingerichtet, mit welchem sie auf regionaler Ebene im Bezirk Treptow-Köpenick soziale, kulturelle und/oder ökologische Projekte unterstützt. Im Jahr 2022 wurden die Spenden an folgende Initiativen vergeben:

- Türöffner e.V. – Jobnetzwerk für Geflüchtete in Treptow-Köpenick
- Mathematische Schülergesellschaft „Leonhard Euler"
- Förderverein der Heide-Grundschule
- Förderverein Landschaftspark Johannisthal/Adlershof e.V.

Neben dem jährlichen Spendenbudget werden weitere Initiativen und Projekte unterstützt. Im Fokus des Engagements steht beispielsweise die Sichtbarkeit von Wissenschaft mit dem Ziel junge Talente für die Wissenschaft zu begeistern, sowie weiblich gelesene Personen zu motivieren, MINT-Berufe zu ergreifen.

Die WISTA ist seit 2001 sowohl Förderin als auch Teilnehmerin der „Langen Nacht der Wissenschaften". Bei dieser Veranstaltung präsentiert die WISTA in Kooperation mit weiteren Einrichtungen am Standort Adlershof den Besucher/-innen auf anschauliche Weise den Stand von Wissenschaft und Forschung im Technologiepark.
Des Weiteren richtet die WISTA seit 2012 den Science Slam „Battle den Horst" aus. Diese Veranstaltung macht auf unterhaltsame Weise die Welt der Wissenschaften einem breiten Publikum zugänglich und soll insbesondere Jugendlichen und jungen Erwachsenen einen Einblick in den MINT-Bereich geben. Mit der Ausrichtung eines von drei Berliner „Jugend forscht"-Regionalwettbewerben fördert die WISTA seit 2011 den Nachwuchs im Bereich Naturwissenschaften, Mathematik, Informatik und Technik.
Weiter ist die WISTA Mitveranstalterin und Sponsorin der jährlich stattfindenden „Ausbildungs-Allianz-Adlershof". Ziel ist es, den Schülerinnen und Schülern die Berufe am Hochtechnologiestandort vorzustellen und ansässige Unternehmen bei der Suche nach zukünftigen Fachkräften zu unterstützen.

Das Thema Gesundheit und Wohlbefinden spielt im Engagement der WISTA ebenfalls eine tragende Rolle. So hat die WISTA gemeinsam mit der Techniker Krankenkasse ein unternehmensübergreifendes betriebliches Gesundheitsmanagement initiiert. Das „Gesundheitsnetzwerk Adlershof" ist das bundesweit größte seiner Art. Es trägt den gegenwärtigen und zukünftigen Herausforderungen in der Arbeitswelt Rechnung und verfolgt einen innovativen, ganzheitlichen, proaktiven und interdisziplinären Ansatz.

Perspektivisch prüft die WISTA zudem die Einführung eines Corporate-Volunteering-Programms für ihre Mitarbeiter/-innen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

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

a. den zeitanteilig abgegrenzten, unmittelbar erzeugten und ausgeschütteten wirtschaftlichen Wert, einschließlich der grundlegenden Komponenten der globalen Tätigkeiten der Organisation, wie nachfolgend aufgeführt. Werden Daten als Einnahmen-Ausgaben-Rechnung dargestellt, muss zusätzlich zur Offenlegung folgender grundlegender Komponenten auch die Begründung für diese Entscheidung offengelegt werden:
i. unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert: Erlöse;
ii. ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert: Betriebskosten, Löhne und Leistungen für Angestellte, Zahlungen an Kapitalgeber, nach Ländern aufgeschlüsselte Zahlungen an den Staat und Investitionen auf kommunaler Ebene;
iii. beibehaltener wirtschaftlicher Wert: „unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert“ abzüglich des „ausgeschütteten wirtschaftlichen Werts“.

b. Der erzeugte und ausgeschüttete wirtschaftliche Wert muss getrennt auf nationaler, regionaler oder Marktebene angegeben werden, wo dies von Bedeutung ist, und es müssen die Kriterien, die für die Bestimmung der Bedeutsamkeit angewandt wurden, genannt werden.

WISTA Management GmbH
Gesellschafter: Land Berlin
Stammkapital: 11.776.000,00 Euro
Beschäftigte: 66
Umsatz: 29.356.474,16 Euro
Investitionen: 6.603.000,00 Euro

WISTA.Plan GmbH
Gesellschafter: WISTA Management GmbH
Stammkapital: 25.000,00 Euro
Beschäftigte: 43
Umsatz: 3.376.696,67 Euro
Investitionen: 64.744,74 Euro

WISTA.Service GmbH
Gesellschafter: WISTA Management GmbH

Stammkapital: 150.000,00 Euro
Beschäftigte: 113
Umsatz: 20.656.751,88 Euro
Investitionen: 225.447,77 Euro

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.

Die WISTA und ihre Tochtergesellschaften verhalten sich parteipolitisch neutral, üben keinen politischen Einfluss aus und sind nicht in Lobbylisten eingetragen. Es werden keine Zuwendungen oder Spenden an politische Parteien oder Politiker/-innen getätigt.
Der WISTA-Verbund ist in verschiedenen Verbänden/Vereinen aktiv. Weiterhin gibt es Kooperationen sowie gemeinschaftliche Kampagnen/Projekte. Nachfolgend eine beispielhafte Auswahl:

Verbände/Vereine

- Industrie- und Handelskammer (IHK)
- Berufsgenossenschaft
- Handwerksinnung
- Creditreform
- GEFMA, Elektroinnung
- SHK-Innung (Sanitär, Heizungs- und Klimahandwerk-Innung)

Kooperationen

- Technologiekreis Adlershof e.V. (TKA)
- Forum Adlershof e.V.
- Berlin Partner für Wirtschaft und Technologie GmbH/Business Location Center
- Bundesverband Deutscher Innovations- Technologie- und Gründerzentren e.V. (BVIZ)
- Businessplan-Wettbewerb Berlin-Brandenburg (BPW)

- IBB Business Team GmbH
- Blockheizkraftwerks- Träger- und Betreibergesellschaft mbH Berlin (BTB)
- Humboldt Universität zu Berlin & Humboldt Innovation

- Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin (HTW)

Kampagnen/Projekte

- Fachkräftenetzwerk Adlershof (mit Bundesagentur für Arbeit Berlin-Süd)
- Gesundheitsnetzwerk Adlershof (mit Techniker Krankenkasse)

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.

Die WISTA und ihre Tochtergesellschaften verhalten sich parteipolitisch neutral, üben keinen politischen Einfluss aus und sind nicht in Lobbylisten eingetragen. Es werden keine Zuwendungen oder Spenden an politische Parteien oder Politiker/-innen getätigt.

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.

Der WISTA-Verbund verfügt über verschiedene Instrumente, um gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten im Unternehmen zu gewährleisten. Es erfolgt ein regelmäßiger Austausch im Unternehmensverbund zu den Themen Compliance und Rechtssicherheit. Regelkonformes und rechtssicheres Verhalten wird durch Richtlinien und Arbeitsanweisungen sichergestellt. Beispielsweise:

- Antikorruptionsrichtlinie/Compliancerichtlinie

- Unterschriftenregelung (Vier-Augen-Prinzip)
- Vergaberichtlinie
- Vergabeanweisung

Die Richtlinien und Anweisungen zur Vermeidung von rechtswidrigem Verhalten und Korruption werden auf ihre Aktualität überprüft und bei Bedarf aktualisiert. Weiterhin werden jährlich Schulungen zu verschiedenen Themen wie beispielsweise Arbeitsschutz- und Brandschutz durchgeführt, deren Besuch verpflichtend für alle Mitarbeitenden ist. Für das Thema Datenschutz hat der Verbund einen externen Datenschutzbeauftragten sowie interne Datenschutzkoordinator/-innen benannt. Die Mitarbeitenden absolvieren zudem regelmäßig eine Datenschutzschulung.

In jedem Unternehmen gibt eine compliancebeauftragte Person. Diese ist Ansprechpartner/-in für rechtskonformes Verhalten, speziell in allen Fragen hinsichtlich Antikorruption. Seit Bestehen des Unternehmens ist kein Korruptionsfall bekannt, sodass das Risiko als gering eingestuft werden kann.

Der WISTA Verbund hat dennoch eine Arbeitsgruppe Recht & Compliance implementiert, welche sich regelmäßig zu Compliancethemen und relevanten unternehmensbezogenen Rechtsthemen abstimmt. Bei Beschlüssen erfolgt die Information an die Beschäftigten. Im Zuge des Aufbaus des Nachhaltigkeitsmanagementsystems werden die Themen Rechtssicherheit und Compliance weiter verfolgt. Im Zuge dessen erfolgt zudem eine Risikoanalyse.

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.

Eine Prüfung der Betriebsstätten auf Korruptionsrisiken fand im Referenzjahr nicht statt. Seit Bestehen des Unternehmens ist kein Korruptionsfall bekannt, sodass das Risiko als gering eingestuft werden kann.

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.

Seit Bestehen des Unternehmens ist kein Korruptionsfall bekannt, sodass das Risiko als gering eingestuft werden kann.

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

a. Erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich, und zwar:
i. Gesamtgeldwert erheblicher Bußgelder;
ii. Gesamtanzahl nicht-monetärer Sanktionen;
iii. Fälle, die im Rahmen von Streitbeilegungsverfahren vorgebracht wurden.

b. Wenn die Organisation keinen Fall von Nichteinhaltung der Gesetze und/oder Vorschriften ermittelt hat, reicht eine kurze Erklärung über diese Tatsache aus.

c. Der Kontext, in dem erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen auferlegt wurden.

Im Referenjahr 2022 sind wie die Jahre zuvor keine Bußgelder oder monetäre Sanktionen aufgrund der Nichteinhaltung von Gesetzen angefallen. Aus diesem Grund wird das Risiko weiterhin als gering eingestuft.

Übersicht der GRI-Indikatoren in der DNK-Erklärung

In dieser DNK-Erklärung wurde nach dem „comply or explain“ Prinzip zu den nachfolgend aufgeführten GRI-Indikatoren berichtet. Dieses Dokument verweist auf die GRI-Standards 2016, sofern in der Tabelle nicht anders vermerkt.

Bereiche	DNK-Kriterien	GRI SRS Indikatoren
STRATEGIE	1. Strategische Analyse und Maßnahmen 2. Wesentlichkeit 3. Ziele 4. Tiefe der Wertschöpfungskette	
PROZESS-MANAGEMENT	5. Verantwortung 6. Regeln und Prozesse 7. Kontrolle	GRI SRS 102-16
	8. Anreizsysteme	GRI SRS 102-35 GRI SRS 102-38
	9. Beteiligung von Anspruchsgruppen	GRI SRS 102-44
	10. Innovations- und Produktmanagement	G4-FS11
UMWELT	11. Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen 12. Ressourcenmanagement	GRI SRS 301-1 GRI SRS 302-1 GRI SRS 302-4 GRI SRS 303-3 (2018) GRI SRS 306-3 (2020)*
	13. Klimarelevante Emissionen	GRI SRS 305-1 GRI SRS 305-2 GRI SRS 305-3 GRI SRS 305-5
GESELLSCHAFT	14. Arbeitnehmerrechte 15. Chancengerechtigkeit 16. Qualifizierung	GRI SRS 403-4 (2018) GRI SRS 403-9 (2018) GRI SRS 403-10 (2018) GRI SRS 404-1 GRI SRS 405-1 GRI SRS 406-1
	17. Menschenrechte	GRI SRS 412-3 GRI SRS 412-1 GRI SRS 414-1 GRI SRS 414-2
	18. Gemeinwesen	GRI SRS 201-1
	19. Politische Einflussnahme	GRI SRS 415-1
	20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten	GRI SRS 205-1 GRI SRS 205-3 GRI SRS 419-1

*GRI hat GRI SRS 306 (Abfall) angepasst. Die überarbeitete Version tritt zum 01.01.2022 in Kraft. Im Zuge dessen hat sich für die Berichterstattung zu angefallenen Abfall die Nummerierung von 306-2 zu 306-3 geändert.

6 Glossar

Berliner Klimaschutz- und Energiewendegesetz (EWG Bln)
Mit dem Berliner Klimaschutz- und Energiewendegesetz erfolgt die Festlegung von Klimaschutzzielen für das Land Berlin sowie die Schaffung von Instrumenten zu deren Erreichung.

Corporate Social Responsibility (CSR)
Konzept, auf dessen Grundlage Unternehmen einen Beitrag zu einer besseren Gesellschaft leisten. Hierbei werden soziale Belange und Umweltbelange in die Unternehmenstätigkeit integriert.

Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)
Richtlinie (EU) 2022/2464 zur Weiterentwicklung der nicht-finanziellen Berichterstattung bzw. Nachhaltigkeitsberichterstattung. Ausweitung des Anwendungsbereichs und Erweiterung des Umfangs der Berichterstattung, mit dem Ziel, die Europäische Union bis 2050 zu einer modernen, ressourcenschonenden und wettbewerbsfähigen Wirtschaft ohne Netto-Treibhausgasemissionen zu machen.

Deutscher Nachhaltigkeitskodex (DNK)
Transparenzstandard für die Berichterstattung zu nicht-finanziellen Leistungen.

Environmental Social Governance (ESG)
Konzept zur Berücksichtigung von Kriterien aus den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung im Handeln von Institutionen und Unternehmen.

European Sustainability Reporting Standards (ESRS)
Mit den European Sustainability Reporting Standards werden die Inhalte und Details der Nachhaltigkeitsberichtserstattung von Unternehmen der Europäischen Union konkretisiert.

EU-Taxonomie
Etabliert ein einheitliches Klassifikationssystem zur Definition nachhaltiger Wirtschaftsaktivitäten. Finanzströme sollen so in nachhaltigere Aktivitäten umgeleitet werden, um die Transformation der Wirtschaft in Richtung Nachhaltigkeit zu stimulieren.

Rat für Nachhaltige Entwicklung (RNE)
Der Rat für Nachhaltige Entwicklung (RNE) ist ein Beratungsgremium mit Mandat der Bundesregierung und federführend für die Entwicklung des DNK.