

# MEHR ALS PERSPEKTIVEN. GEWOHNT PRÄZISE FAKTEN.

Der Nachhaltigkeitsbericht 2017/18 der HOWOGE ist ein weiterer Beleg der Weiterentwicklung des Unternehmens in eine verantwortungsvolle Zukunft. Dabei wollen wir bei aller inhaltlichen Veränderung Kontinuität in der Dokumentation und Berichtsform wahren, um dem Leser eine Vergleichbarkeit der Fakten über die Zeit zu erleichtern. Wir haben deshalb die gleiche Berichtsform wie im letzten Nachhaltigkeitsbericht gewählt. Damit verbunden ist das Bekenntnis zum Deutschen Nachhaltigkeitskodex und die in diesen Bericht integrierte Entsprechenserklärung, die auf den nächsten Seiten folgt. Die Nachhaltigkeitskennzahlen des GdW-Leitfadens für die Nachhaltigkeitsberichterstattung in der Wohnungswirtschaft (Arbeitshilfe 73) wurden in Abstimmung mit dem Rat für Nachhaltige Entwicklung in diese Entsprechenserklärung implementiert.

---

---

# DNK - ENTSPRECHENSERKLÄRUNG

38 | ALLGEMEINE INFORMATIONEN

## KRITERIEN 1-4 ZU STRATEGIE

39 | 1 | STRATEGISCHE ANALYSE UND MASSNAHMEN  
 39 | 2 | WESENTLICHKEIT  
 40 | 3 | ZIELE  
 41 | 4 | TIEFE DER WERTSCHÖPFUNGSKETTE

## KRITERIEN 5-10 ZU PROZESSMANAGEMENT

42 | 5 | VERANTWORTUNG  
 42 | 6 | REGELN UND PROZESSE  
 42 | 7 | KONTROLLE  
 45 | 8 | ANREIZSYSTEME  
 45 | 9 | BETEILIGUNG VON ANSPRUCHSGRUPPEN  
 46 | 10 | INNOVATIONS- UND PRODUKTMANAGEMENT

## KRITERIEN 11-13 ZU UMWELT

48 | 11 | INANSPRUCHNAHME NATÜRLICHER RESSOURCEN  
 48 | 12 | RESSOURCENMANAGEMENT  
 50 | 13 | KLIMARELEVANTE EMISSIONEN

## KRITERIEN 14-20 ZU GESELLSCHAFT

51 | 14 | ARBEITNEHMERRECHTE  
 52 | 15 | CHANCENGERECHTIGKEIT  
 52 | 16 | QUALIFIZIERUNG  
 57 | 17 | MENSCHENRECHTE  
 58 | 18 | GEMEINWESEN  
 59 | 19 | POLITISCHE EINFLUSSNAHME  
 59 | 20 | GESETZES- UND RICHTLINIENKONFORMES VERHALTEN

## DNK - Entsprechenserklärung der HOWOGE Wohnungsbaugesellschaft mbH



### ALLGEMEINE INFORMATIONEN

Die HOWOGE Wohnungsbaugesellschaft mit beschränkter Haftung und ihre Tochtergesellschaften (HOWOGE) gehören mit einem eigenen Wohnungsbestand im Konzern von ca. 60.000 Wohnungen zu den zehn größten Vermietern deutschlandweit.

Als kommunales Wohnungsbauunternehmen nimmt die HOWOGE eine zentrale Rolle bei der Erweiterung des städtischen Wohnungsbestandes und damit bei der Versorgung von breiten Schichten der Bevölkerung, insbesondere von Haushalten mit mittleren und niedrigen Einkommen mit preisgünstigem Wohnraum ein. Stringent richtet die HOWOGE ihre Geschäftsprozesse weiter auf die Erfüllung des kommunalen Versorgungsauftrages aus und orientiert sich bei mittel- und langfristigen Ankaufs- und Neubaugagements konsequent an den Zielstellungen der 2017 mit dem Senat geschlossenen Kooperationsvereinbarung „Leistbare Mieten, Wohnungsneubau und soziale Wohnraumversorgung“ zwischen Berliner Senat und den landeseigenen Wohnungsbaugesellschaften zur Bestandserweiterung.

Die HOWOGE Servicegesellschaft mbH erbringt wohnbegleitende Dienstleistungen für den Konzern. Dazu gehören u.a. Hausmeister- und mobile Hausmeisterdienste, Concierge-Dienste und der Kiezhelferservice.

Die HOWOGE Wärme GmbH versorgt als gewerblicher Wärmelieferant die Konzernbestände mit Heizenergie, Warmwasser und Mieterstrom. Zu den Aufgaben gehört zudem das komplette Energiemanagement von der Gebäudeanalyse, der Planung und Steuerung von Einsparmaßnahmen bis zur Betriebsführung der Anlagen und Verbrauchskontrolle.

Um den aktuellen Herausforderungen und Ansprüchen der wachsenden Stadt Berlin gerecht zu werden, hat die HOWOGE zum 01.01.2018 die Bau- und Projektmanagement GmbH Kramer + Kramer übernommen. Als 100%ige Tochtergesellschaft der HOWOGE soll Kramer + Kramer Projektmanagementaufgaben für die HOWOGE abbilden und wurde bereits für erste Neubauvorhaben zielführend, kompetent und wissensintegrierend eingesetzt.

Zum Abbau des Sanierungsstaus an den Berliner Schulen und zum Bau neuer Schulen für die wachsende Stadt hat der Senat die Berliner Schulbauoffensive (BSO) gestartet. Diese hat zum Ziel, den derzeitigen Zustand der Schulen baldmöglichst zu verbessern und neue Schulen zügig zu bauen. Sie ist das größte Investitionsvorhaben der laufenden Legislaturperiode.

In Abstimmung mit der Stadtentwicklungsverwaltung soll die HOWOGE große Schulsanierungen und einen Teil der Schulneubauten übernehmen. Geplant ist derzeit, dass die HOWOGE bis zu 30 Schulen – überwiegend weiterführende – neu bauen und 10 Schulen sanieren soll. Die HOWOGE wird damit einen weiteren wichtigen Beitrag zur wachsenden Stadt leisten.

Das Bilanzvolumen des Konzerns stieg im Berichtsjahr 2017 leicht an. Die Vermögenslage zeigt ein ausgeglichenes Bild und das Vermögen ist weitgehend mit langfristigem Kapital finanziert. Die Steigerung der Umsatzerlöse des Konzerns resultiert wesentlich aus zusätzlichem Wohnungsbestand. Insgesamt ist die Entwicklung der Vermögens-, Finanz- und Ertragslage des Konzerns als sehr positiv anzusehen.

### ➤ Geschäftsergebnisse zum 31.12.2017:

- Umsatzerlöse aus der Hausbewirtschaftung: 377,9 Mio. €
- Jahresüberschuss: 77,7 Mio. €
- Eigenkapitalquote: 50,5 %
- Cashflow aus lfd. Geschäftstätigkeit: 168,3 Mio. €
- Bilanzsumme: 2.918,5 Mio. €

[www.howoge.de/konzernlagebericht](http://www.howoge.de/konzernlagebericht)

Über einen kleinen Teil von Indikatoren der GdW Arbeitshilfe 73 berichten wir nicht. Eine ausführliche Übersicht inkl. Begründung der Auslassungen sind beim Überblick der Kriterien und Indikatoren ab S.64 zu finden. Die HOWOGE bekennt sich ausdrücklich zum Deutschen Nachhaltigkeitskodex und integriert die Entsprechenserklärung direkt in diesen Bericht.

---

---

## 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 unternehmerische Handeln der HOWOGE ist an der Rolle des Unternehmens als kommunales Wohnungsbaununternehmen und der in diesem Zusammenhang herangetragenen Aufgabenstellung des Landes Berlin als Gesellschafter ausgerichtet (Berliner Wohnraumversorgungsgesetz, Kooperationsvereinbarung Leistbare Mieten, Wohnungsneubau und soziale Wohnraumversorgung, Roadmap für 400.000 bezahlbare Wohnungen im Landeseigentum, Klimaschutzvereinbarung von 2011 bis 2020 mit dem Land Berlin).

In Erfüllung des stadtentwicklungspolitischen und gesellschaftlichen Auftrags hat die HOWOGE zur Steuerung des nachhaltigkeitsrelevanten Handelns das Prinzip 2026 aufgelegt. Es beschreibt im Sinne einer strategischen Positionierung den Weg der HOWOGE ins Jahr 2026 anhand von grundsätzlichen wesentlichen Zielen in sechs strategischen Handlungsfeldern: Wachstum und Wandel, Quartiere und Demografie, Digitalisierung, Wirtschaftliche Verantwortung, Corporate Governance, Compliance und Risikomanagement sowie Umwelt- und Produktverantwortung (Ziele siehe Kriterium 3). Das Handeln der HOWOGE in den Handlungsfeldern bezieht sich auf die Perspektiven Kunde, Unternehmen und Produkt.

Mit dem Prinzip 2026 verbunden ist die Chance, dass die HOWOGE einen nachhaltigen Wandel von einem auf Ostberlin konzentrierten Bestandsmanager zu einem vollständig integrierten Wohnungsbauunternehmen, Stadtentwickler und Vorreiter für nachhaltigen und sozialen Mietwohnungsbau und die Umsetzung innovativer Wohnkonzepte vollzieht.

Die systematische Umsetzung nachhaltiger Unternehmensführung nach dem Prinzip 2026 wird anhand konkret umgesetzter Maßnahmen ab Seite 12 des Nachhaltigkeitsberichts beschrieben.

### 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.**

Eine detaillierte Themenpriorisierung durch die Kernanspruchsgruppen Gesellschafter, Mitarbeiter, Mieter, Kreditgeber und weitere Öffentlichkeit (soziale Einrichtungen, Vereine, Lokalpolitik usw.) wurde vorgenommen und floss in das Prinzip 2026 mit ein (Kriterium 1). Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse können dem Nachhaltigkeitsbericht 2015/2016 entnommen werden.

Herausforderungen, aber auch Chancen identifiziert das Unternehmen in seiner Rolle als Gestalter der Vielfalt in den Kiezen in seiner Aufgabe, dem demografischen Wandel und der vermehrten Zuwanderung, insbesondere durch geflüchtete Menschen, zu begegnen.

Als Arbeitgeber sieht sich die HOWOGE neben der Entgegnung auf demografische Entwicklungen auch einem Wandel hinsichtlich der Arbeitsprozesse, Hierarchien und Kommunikationsstrukturen gegenüber. Die Sicherung der Zukunftsfähigkeit des Unternehmens ist in enger Abhängigkeit von weiterhin verlässlicher wirtschaftlicher Leistungsfähigkeit und Stabilität, verbunden mit verantwortungsvollem und nachhaltigem Personalmanagement zu sehen.

Zusätzlich arbeitet die HOWOGE an der Entwicklung und Umsetzung von Partizipationsstrategien (Kriterium 9) bei Neubauvorhaben und der Weiterentwicklung der Beteiligung der Mieter am Quartiersmanagement.

Bis 2026 strebt die HOWOGE ein Bestandswachstum auf ca. 75.000 Wohnungen durch Neubau und Zukauf an und vollzieht somit einen Wandel vom Bestandsmanager zum vollständig integrierten Wohnungsbauunternehmen in Berlin. Hier entstehen die Zielkonflikte, einerseits den Kriterien der Wirtschaftlichkeit bei Neubau und Ankauf gerecht zu werden und andererseits gleichzeitig leistbare Mieten für breite Schichten der Bevölkerung sicherzustellen.

Ein solides finanzielles Fundament bleibt auch in Zeiten hoher Investitionen in Neubau und Ankauf bei gleichzeitiger Sicherung sozialverträglicher Mieten und sozialer Stabilität der Wohnquartiere die Grundlage des Handelns der HOWOGE.

Weitere Chancen sieht das Unternehmen in seinen Möglichkeiten, durch energetische Sanierung und Modernisierung, innovative Konzepte zur Energieversorgung, die Nutzung von umweltschonenden Baustoffen, flächensparendes Bauen, Stadt der kurzen Wege, nachhaltige Mobilitätskonzepte und die Einbindung von Aspekten des suffizienten Wohnens Einfluss auf Umwelt- und Klimaschutz zu nehmen.

Internes Risikomanagement, transparente und nachvollziehbare Prozesse, Compliance- und Wertemanagement, Partizipation, Integration und Ausweitung des Geschäftsmodells (Projektsteuerung, Schulbau, Mieterstrom etc.) haben für das Unternehmen einen besonderen Stellenwert, um insbesondere auch hier als kommunales Unternehmen der komplexen gesellschaftlichen Verantwortung und Vorbildfunktion gerecht zu 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.**

Als kommunales Wohnungsbauunternehmen verfolgt die HOWOGE in ihrer Geschäftstätigkeit langfristig ausgerichtet nachhaltigkeitsbasierte Ziele. Diese gründen auf der Unternehmensstrategie und werden über das Prinzip 2026 gesteuert (Kriterium 1). Diese strategische Positionierung wird von allen Bereichen in der rollierenden, auf zehn Jahre angelegten Unternehmensplanung berücksichtigt, wodurch die Kontrolle (der quantifizierbaren Ziele) sichergestellt wird. Richtungsweisend für die Priorisierung und Bewertung der Zielerreichung durch die Geschäftsführung sind die Anforderungen aus dem Berliner Wohnraumversorgungsgesetz und der Kooperationsvereinbarung (Kriterium 1). Exemplarisch werden nachfolgend einige Ziele der Zukunft aufgezeigt (Unternehmensgrafik siehe Seite 11), die sich in einem sukzessiven Umsetzungsfortschritt befinden:

#### Wachstum und Wandel

- Der Wohnungsbestand wächst bis 2026 auf ca. 75.000 Wohnungen und bietet ein vielfältiges, bezahlbares Wohnungsangebot.
- Die HOWOGE ist ein familienbewusster Arbeitgeber, bietet eine exzellente Ausbildungsqualität und verfolgt eine ganzheitliche Personalpolitik.
- Das Unternehmen setzt auf hohe Standards bei Planung, Flächeneffizienz, Grundrissflexibilität und baulicher Qualität.

#### Quartiere und Demografie

- Das verantwortungsvolle Vermietungs-, Bestands- und Kiezmanagement integriert neue Mietergruppen und entwickelt die Quartiere qualitativ und zukunftssicher weiter.
- Barrierefreiheit und -armut werden in den Neubauprojekten mitgeplant und in den Bestandswohnungen ausgebaut.
- Das Unternehmen ist ausgewiesener Experte für eine hohe städtebauliche Qualität der Neubauten.

#### Digitalisierung

- Die Digitalisierung hält in wesentlichen Bereichen sinnvoll Einzug. Es werden Workflows verbessert, die Effizienz erhöht und Reibungsverluste reduziert.
- Integraler Bestandteil der ganzheitlichen Digitalisierungsstrategie ist dabei die Digitalisierung des Gebäudemanagements.
- Die digitale Kundenkommunikation wird weiter ausgebaut.

#### Wirtschaftliche Verantwortung

- Die HOWOGE ist eine leistungsfähige und wirtschaftlich solide Wohnungsbaugesellschaft mit stabilen und sozialen Mieten. Sie tätigt fortlaufend hohe Investitionen in die Bestandserhaltung und das weitere Wachstum. Darüber hinaus engagiert sie sich bei der Umsetzung von Sonderprojekten für den Gesellschafter.
- Von der HOWOGE entwickelte Standards erhöhen und sichern die Wirtschaftlichkeit der Investitionen.

#### Corporate Governance, Compliance und Risikomanagement

- Ein ausbalanciertes Compliance-Management lässt rechtzeitig Risiken aus den täglichen Aufgaben und Handlungen erkennen und trägt zur Verstetigung des hohen Compliance-Niveaus bei.
- Bei Neubauvorhaben werden durch die HOWOGE verschiedene Partizipationsmodelle auf Basis der Leitlinien für Partizipation im Wohnungsbau angewandt.
- Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben durch unterschiedliche Maßnahmen die Unternehmenskultur verinnerlicht und fühlen sich mitgenommen.

#### Umwelt- und Produktverantwortung

- Als verantwortungsbewusster und starker Klimaschutzpartner des Landes Berlin will die HOWOGE den CO<sub>2</sub>-Ausstoß auf jährlich 1,12t pro Wohnung bis zum Jahr 2020 reduzieren (Kriterium 13).

- Die HOWOGE setzt neue Standards für nachhaltiges Bauen, verfolgt den Ausbau alternativer Energieerzeugung und schafft neue Mobilitätsangebote in den Quartieren.
- Ab dem Jahr 2018 werden alle Mieterveranstaltungen der HOWOGE im Sinne der Nachhaltigkeit als sogenannte „grüne Events“ durchgeführt.

#### 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 Wertschöpfungsprozesse der HOWOGE sind in ihrer Tiefe differenziert zu betrachten: Einerseits geht es um die Analyse des Kerngeschäfts, die Bewirtschaftung und Vermietung von Wohnraum, einhergehend mit Modernisierungen und Instandhaltungen/Instandsetzungen und mieternahen Serviceleistungen. Andererseits realisiert die HOWOGE in Zusammenarbeit mit Generalplanern und Generalübernehmern selbst Neubauprojekte, bedient sich schlüsselfertiger Wohnprojekte, sogenannter Developments, und kauft Bestände an, um den Wohnungsbestand zu erhöhen. Die Tiefe der Lieferkette variiert daher entsprechend dem zu analysierenden Geschäftsfeld.

Die HOWOGE erwartet als kommunales Wohnungsbauunternehmen des Landes Berlin in allen Bereichen von Lieferanten, Partnern und Auftragnehmern nicht nur Fachkunde und Leistungsfähigkeit, sondern fordert vor allem werte-, regel- und gesetzeskonformes Verhalten und Handeln ein. Die Vergabe von Aufträgen erfolgt, je nach Schwellenwert, teilweise über mehrstufige Vergabeverfahren, nach transparenten Kriterien. Damit wird sichergestellt, dass die Verwendung von Ressourcen nachhaltig sowie ökologisch (wie Verwendungsverbote) erfolgt und geltende Gesetze und Verordnungen (wie Tariftreue) eingehalten werden.

Die Lieferanten und Dienstleister verpflichten sich verbindlich mit Abgabe eines Angebotes zur Einhaltung der Vergabekriterien. Ein externes Unternehmen kontrolliert stichprobenartig, ob die Vergabekriterien von den Firmen eingehalten werden.

Über die gesetzlichen Vorgaben hinaus schließt die HOWOGE mit jedem Lieferanten auf der ersten Lieferkettenstufe eine Integritätsvereinbarung ab, um Fairness, Transparenz und Objektivität in den Geschäftsbeziehungen sicherzustellen. Diese Vereinbarung ist Teil der Vergabeunterlagen und muss von den Bietern im Rahmen der Angebotsabgabe unterzeichnet werden.

Weitere Maßgaben über die gesetzlichen Vorgaben hinaus werden in den funktionalen Leistungsbeschreibungen (FLB) für Neubauten definiert. Wesentliche Betrachtungskriterien sind hier unter anderem die Schonung von Klima, Umwelt und Ressourcen und die Umwelt- und Gesundheitsverträglichkeit von Baustoffen.

Die funktionalen Parameter fordern von den Partnern in den Planungsphasen und in der Bauausführung konkret auch die Reduktion von nicht unbedingt notwendigen Oberflächen, Bauteilen und Details. Zudem werden Wartungsleistungen und nicht auf Langlebigkeit ausgelegte Bauausführungen kritisch hinterfragt und reduziert. Mit der Weiterentwicklung FLB 2.0 wird diese Arbeitsweise systematisiert und mittels Soll-/Ist-Abgleich messbar.

Weiterhin sind wir uns der Verantwortung für die Tiefe der Wertschöpfungskette auch bei Geschäftsprozessen bewusst, die über das Kerngeschäft der HOWOGE hinausgehen. So wurde 2017/2018 ein Konzept für die nachhaltige Organisation von Veranstaltungen entwickelt.

Im Ergebnis werden nun alle Mieter- und Mitarbeiterveranstaltungen (ab einer Größe von ca. 500 Teilnehmern) der HOWOGE als „grüne Events“ durchgeführt. Konkret ist somit die Umsetzung von Nachhaltigkeitsmaßnahmen wie nachhaltiges Abfallmanagement, ressourcenschonender Einsatz von Wasser und Energie sowie Klimaneutralität durch Reduktion bzw. Kompensation des CO<sub>2</sub>-Ausstoßes umgesetzt.

Des Weiteren werden das Catering regional ausgerichtet und die Barrierefreiheit der Veranstaltungen gewährleistet. Für nachhaltige Mobilität setzt die HOWOGE auf umweltfreundliche Verkehrsmittel wie ÖPNV und Fahrräder.

---

---

## KRITERIEN 5-10 ZU PROZESSMANAGEMENT

### 5 | VERANTWORTUNG

#### **Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.**

Die Gesamtverantwortung für die Implementierung nachhaltiger Grundsätze und das Controlling der Umsetzung obliegt in erster Linie der Geschäftsführung der HOWOGE.

Mit dem Ziel, nachhaltigkeitsrelevante Aspekte im Unternehmen noch fester in den Organisationsstrukturen zu verankern, wurde das Nachhaltigkeitsmanagement der neu geschaffenen Abteilung Geschäftsführungsbüro zugeordnet. Durch die hier verankerten primär bereichsübergreifenden Ziele und Inhalte wird so über das Geschäftsführungsbüro direkt die Verbindung zur Geschäftsführung hergestellt. Der/Die Referent/-in Corporate Governance und Nachhaltigkeit steuert zukünftig Arbeitsgruppen, arbeitet operativ in diesen mit, unterstützt die Geschäftsführung hinsichtlich der Verbandsarbeit beim Thema CSR und kümmert sich um spezifische CSR-Themen, wie z. B. das Monitoring zum Klimaschutzabkommen mit dem Land Berlin.

Im Oktober 2017 haben die Führungskräfte der HOWOGE ihren Führungsanspruch formuliert. Hierzu wurden sechs Führungsleitsätze formuliert, die allen Mitarbeiter/-innen zur Kenntnis gebracht wurden.

Ziel der HOWOGE ist, bestehende Managementsysteme, Organisationsstrukturen und Abläufe bezogen auf die Inhalte der Handlungsfelder (Kriterium 3) weiterzuentwickeln, sodass Kennziffernsysteme noch deutlicher auf die Nachhaltigkeitsidentität der HOWOGE ausgerichtet werden. Ebenso sollen die Datenqualität der Nachhaltigkeitsberichterstattung hinsichtlich ihrer Konsistenz und im Ergebnis auch Effizienz und Qualität fortlaufend verbessert werden. Dies soll kein Selbstzweck sein, sondern ist Teil der Strategie, jedes Jahr messbar besser zu werden.

### 6 | REGELN UND PROZESSE

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

Basis für die Implementierung von Nachhaltigkeit ist der Handlungsrahmen des Prinzips 2026 mit den sechs strategischen Handlungsfeldern und die laufende Unternehmensplanung der HOWOGE (Kriterium 3).

Unter Kriterium 5 wird die operative Verantwortung für Nachhaltigkeit im Unternehmen aufgezeigt. Die strategischen Ziele im Handlungsrahmen des Prinzips 2026, die Unternehmenskultur (Verhaltensstandards für unser Miteinander, Servicestandards für unsere Mieter, Führungsanspruch, Compliance-Richtlinie) und das Leitbild der HOWOGE (Serviceorientierung und Bezahlbarkeit, Leistungsfähigkeit und Nachhaltigkeit, Lebensqualität und Sicherheit, Umwelt und Klimaschutz, Werte und Regeln) sind der Steuerungskanon der strategischen und operativen Nachhaltigkeitsthemen des Unternehmens. Sie tragen die Vision der HOWOGE: Wir gestalten das Berlin der Zukunft lebenswert. Mehr als gewohnt.

[www.howoge.de/leitbild](http://www.howoge.de/leitbild)

### 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 Datenkonsistenz und Effizienz für das Reporting von Leistungsindikatoren zur Nachhaltigkeit zu verbessern, wurden Kennzahlendatenblätter eingeführt. Hier sind Erläuterungen und unternehmensspezifische Definitionen, Quellen, Hilfen und Verantwortlichkeiten festgehalten. So können Leistungsindikatoren mit Hilfe der Kennzahlendatenblätter zuverlässig vom jeweiligen Fachbereich eingeholt werden.

Die eingeholten Leistungsindikatoren werden von der Abteilung Betriebswirtschaft und Controlling plausibilisiert. Im Anschluss kann ein Vergleich der Leistungsindikatoren vorgenommen werden.

Im Nachhaltigkeitsbericht 2017/2018 wird auf den ausgewählten Leistungsindikatoren des Nachhaltigkeitsberichts 2015/2016 aufgebaut.

Unter Kriterium 3 wurden einige Unternehmensziele, wie z.B. die CO<sub>2</sub>-Deckelung/Monitoring pro Wohnung, offengelegt. Durch das CO<sub>2</sub>-Monitoring in Zusammenarbeit mit dem Verband Berlin-Brandenburgischer Wohnungsunternehmen e. V. (BBU) erhalten wir Aussagen über mögliche Veränderungen der CO<sub>2</sub>-Werte in der Zukunft. Absehbare Ziele, wie die CO<sub>2</sub>-Deckelung von jährlich 1,12t pro Wohnung bis zum Jahr 2020 sind hiermit steuerbar (Kriterium 13 – Indikator GRI SRS-305-1 (siehe G4-EN 15)).



## LEISTUNGSINDIKATOREN ZU DEN KRITERIEN 5 BIS 7

### GRI SRS-102-16 (siehe G4-56)

Werte, Grundsätze sowie Verhaltensstandards und -normen (Verhaltens- und Ethikkodizes) der Organisation.

Das 2013/2014 in einem breiten Partizipationsprozess gemeinsam mit der Belegschaft weiterentwickelte Leitbild wurde 2017 erneut diskutiert und an die veränderten Rahmenbedingungen angepasst. Neu entwickelt wurden die Vision und erstmals ein Führungsanspruch im Sinne eines gemeinsamen Verständnisses von Führungsqualität. Die internen Verhaltensstandards und die Servicestandards für unsere Mieter hat eine Arbeitsgruppe überarbeitet, wobei alle Mitarbeiter/-innen die Möglichkeit hatten, ihre Anregungen und Änderungsvorschläge einzubringen. Im Februar 2018 fand das Wiederholungsaudit zur Zertifizierung des Compliance- und Wertemanagementsystems statt. Die HOWOGE hat die Zertifizierung erneut erfolgreich bestanden. Die Wiederholungszertifizierung ist bis 31.06.2021 gültig.

2017 wurden umfangreiche Schulungen für das Jahr 2018 geplant und vorbereitet (mehr als 40 Schulungen vorgesehen; Arbeitsberatungen aller Bereiche sowie für neue Mitarbeiter/-innen, Azubis und BA-Studierende). Erstmals wurde in die Planungen ein Compliance-Simulationsspiel einbezogen, das die Compliance-Verantwortlichen der kommunalen Berliner Wohnungsbaugesellschaften gemeinsam entwickelt haben und bei dem in spielerischer Weise sehr komplexe Zusammenhänge diskutiert werden können. Die Teilnahme für die Führungskräfte ist verpflichtend und auch für Mitarbeiter/-innen vorgesehen.

Über die Erarbeitung des Leitbildes wurde im Nachhaltigkeitsbericht 2013/2014 auf S. 32 ausführlich berichtet. Die Werte, Grundsätze und Verhaltensstandards sowie die Verantwortung der Compliance- und Wertebeauftragten der HOWOGE werden detailliert bei den DNK-Kriterien 6 und 20 beschrieben.

## BRANCHENSPEZIFISCHE ERGÄNZUNGEN

GdW-Leistungsindikatoren zur Nachhaltigkeit, die in der regelmäßigen internen Planung und Kontrolle genutzt werden, thematisch jedoch nicht den DNK-Dimensionen Umwelt und Gesellschaft zugeordnet werden können, werden an dieser Stelle aufgeführt. Die weiteren zuordenbaren GdW-Leistungsindikatoren, die Bestandteil des Reportings der HOWOGE sind, finden Sie direkt bei den jeweiligen DNK-Kriterien.

### GdW BM1 | Neubauquote

	31.12.2017	31.12.2015
in %	1,26	0,99

Innerhalb der Berichtsperiode bezugsfertig neu errichtete Wohnungen / Gesamtzahl eigener Wohnungen x 100

### GdW BM2 | Modernisierungsintensität

	31.12.2017	31.12.2015
in € / m <sup>2</sup> / a	1,66	10,43

Innerhalb der Berichtsperiode erfolgte Ausgaben für Maßnahmen der Modernisierung eigener Wohnungen / Gesamtwohnfläche

### GdW BM 3 | Anteil seit 1990 energetisch voll- bzw. teilmodernisierter Wohnungen

	31.12.2017	31.12.2015
in %	99,37	97,42

### GdW BM4 | Instandhaltungsintensität

	31.12.2017	31.12.2015
in € / m <sup>2</sup> / a	13,41	14,79

Innerhalb der Berichtsperiode erfolgte Ausgaben für Instandhaltung und -setzung eigener Wohnungen / Gesamtwohnfläche

### GdW BM10 | Anteil barrierefreier/-armer Wohnungen im Bestand

	31.12.2017	31.12.2015
barrierearme Wohnungen absolut	9.976	7.232
barrierearme Wohnungen in %	16,72	12,58

8.826 (Barrierearm (Punkthochhäuser Bautyp WHHGT/85 und PHH FO) und Neubau, die nicht RO/BE enthalten + ebenerdige Aufzüge (Berlin-Buch, Mellenseestr., Dolgenseestr.)) Wohnungen mit reduzierten Barrieren bei Erschließungssystemen außerhalb oder innerhalb der Gebäude / 183 (Alle Wohnungen mit BE oder RO in Lagebezeichnung) Wohnungen mit reduzierten Barrieren in der Wohnung oder in Sanitärräumen / 1.252 (alle Wohnungen mit VBARRF oder VSCHWF im Vermietungsmerkmal) Wohnungen komplett schwellenfrei. Abzüglich der innerhalb der Berichtsperiode errichteten barrierefreien/-armen 285 Wohnungen im Neubau.

### GdW BM11 | Anteil barrierefreier/-armer Wohnungen im Neubau

	31.12.2017	31.12.2015
barrierearme Wohnungen absolut	285	106
barrierearme Wohnungen in %	16,39	18,56

Definition Barrierefreiheit gemäß § 51 BauO Bln

Die Berechnungen der Finanzkennzahlen erfolgten nach den Definitionen der GdW Arbeitshilfe 73.



#### GdW EF1 | Gesamtkapitalrentabilität

	31.12.2017	31.12.2015
in %	3,64	2,58

#### GdW EF2 | Eigenmittelrentabilität

	31.12.2017	31.12.2015
in %	5,28	5,12

#### GdW EF4 | Umsatzerlöse aus Vermietung

	31.12.2017	31.12.2015
€/m <sup>2</sup> /monatlich nur Wohneinheiten	5,92	5,67
€/m <sup>2</sup> /monatlich alle Nutzungsarten	5,99	5,71

#### GdW EF5 | Erlösschmälerungsquote

	31.12.2017	31.12.2015
alle Nutzungsarten in %	1,55	3,30
nur Wohneinheiten in %	1,34	2,91

#### GdW EF6 | Eigenmittelquote

	31.12.2017	31.12.2015
in %	50,46	50,39

#### GdW EF8 | Tilgungskraft

	31.12.2017	31.12.2015
o. D.	2,27	2,03

#### GdW EF9 | Zinsdeckung

	31.12.2017	31.12.2015
in %	10,77	13,06

#### GdW EF10 | Kapitaldienstdeckung

	31.12.2017	31.12.2015
in %	41,97	43,25

#### GdW MB1 | Vermietete eigene Wohnungen

	31.12.2017	31.12.2015
in Wohneinheiten	58.781	56.809

#### GdW MB3 | Vermietungs- bzw. Leerstandsquote

	31.12.2017	31.12.2015
in %	0,99	0,99

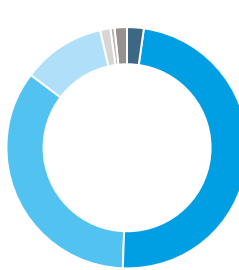






#### GdW MB4 | Durchschnittsmiete im Bestand

	31.12.2017	31.12.2015
€/m <sup>2</sup> /monatlich	5,95	5,70

#### GdW MB5 | Durchschnittsmiete bei Erstvermietung

	31.12.2017	31.12.2015
€/m <sup>2</sup> /monatlich	9,63	9,69

#### GdW MB6 | Mietenstruktur

	31.12.2017	31.12.2015
 % Wohneinheiten unter 5,00 €/m <sup>2</sup> /monatlich	2,25	6,97
 % Wohneinheiten 5,00 € - 5,99 €/m <sup>2</sup> /monatlich	48,54	54,43
 % Wohneinheiten 6,00 € - 6,99 €/m <sup>2</sup> /monatlich	34,70	29,33
 % Wohneinheiten 7,00 € - 7,99 €/m <sup>2</sup> /monatlich	11,14	7,43
 % Wohneinheiten 8,00 € - 8,99 €/m <sup>2</sup> /monatlich	1,21	0,91
 % Wohneinheiten 9,00 € - 9,99 €/m <sup>2</sup> /monatlich	0,58	0,52
 % Wohneinheiten über 10,00 €/m <sup>2</sup> /monatlich	1,57	0,41

### GdW MB7 | Betriebskostenquote

	31.12.2017	31.12.2016	31.12.2015	31.12.2014	31.12.2013
in %	27,24	28,04	28,40	28,77	28,36

Vorauszahlungen kalte, warme Betriebskosten / Bruttowarmmiete x 100

### €/m<sup>2</sup> / monatlich Bruttowarmmiete

	31.12.2017	31.12.2016	31.12.2015	31.12.2014	31.12.2013
	8,28	8,14	8,06	7,87	7,75

### €/m<sup>2</sup> / monatlich Nettokaltmiete

	31.12.2017	31.12.2016	31.12.2015	31.12.2014	31.12.2013
	6,03	5,86	5,77	5,61	5,55

Bezug Bruttowarm-/Nettokaltmiete zum Bilanzstichtag

Wir berichten in Anlehnung an die Arbeitshilfe 73 (GdW) und nehmen daher nur Bezug auf die vermieteten Wohnungen (nicht vermietete Wohnungen wurden herausgerechnet).

### GdW MB9 | Mieterfluktuation

	31.12.2017	31.12.2015
in %	5,82	7,18

Mietvertragskündigungen (abrissbereinigt) / Gesamtzahl vermieteter Wohnungen x 100

## 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 das Erreichen dieser Ziele Teil der Evaluation der obersten Führungsebene (Vorstand/Geschäftsführung) durch das Kontrollorgan (Aufsichtsrat/Beirat) ist.

Die Ziele der Geschäftsführung werden durch den Aufsichtsrat in Abstimmung mit dem Gesellschafter (Land Berlin) festgelegt und jährlich über die Führungskaskade auf die nachgeordneten Führungsebenen heruntergebrochen. Dies inkludiert auch die Nachhaltigkeitsziele. Alle Zielvereinbarungen werden dabei im Prozess durch die Geschäftsführung als Anlage zum jeweils individuellen Arbeitsvertrag freigegeben. Als Basis dient das Prinzip 2026 als Leitmotiv für die Ziele.

### Compliance-Anforderungen als Teil von Nachhaltigkeit für die außertariflich gebundenen Führungskräfte im Unternehmen:

- Persönliches Commitment zu den Werten und Compliance-Zielen der HOWOGE und Vorbild für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch das alltägliche Handeln

- Sicherstellung, dass alle MA des Verantwortungsbereiches die Werte und Compliance-Ziele des Unternehmens kennen und wissen, was in ihrer Alltagsarbeit Compliance-relevant ist

## LEISTUNGSINDIKATOREN ZU KRITERIUM 8

### GRI SRS-102-35a (siehe G4-51a)

Vergütungspolitik für das höchste Kontrollorgan und die leitenden Führungskräfte.

Der Umgang mit monetären Anreizsystemen wird beim DNK-Kriterium 8 beschrieben. Die Vergütung der Geschäftsführung kann unter [www.bundesanzeiger.de](http://www.bundesanzeiger.de) nachvollzogen werden.

### GRI SRS-102-38 (siehe G4-54)

Verhältnis der Jahresvergütung des höchstbezahlten Mitarbeiters in jedem Land zum mittleren Niveau (Median) der Jahresgesamtvergütung aller Beschäftigten (ohne den höchstbezahlten Mitarbeiter) im selben Land.

Mit Bezug auf die Branchenergänzung zum Deutschen Nachhaltigkeitskodex – Orientierungshilfe für Wohnungsunternehmen (siehe S. 31 Leitfaden DNK) verweisen wir an dieser Stelle auf die Ausführungen unter Kriterium 8, 14 und 15. Die HOWOGE hat keine Firmenstandorte im Ausland.

## 9 | BETEILIGUNG VON ANSPRUCHSGRUPPEN

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

Der unternehmerische Erfolg der Geschäftstätigkeit der HOWOGE hängt wesentlich davon ab, inwieweit die Unternehmensprozesse auf die Bedürfnisse der Anspruchsgruppen ausgerichtet sind. In einem Workshop-Prozess wurden 2015 folgende Stakeholder als wesentliche Anspruchsgruppen definiert:

- Gesellschafter
- Mitarbeiter
- Mieter
- Kreditgeber
- Weitere Öffentlichkeit (organisierte Bürgerschaft, soziale Einrichtungen, Vereine, Lokalpolitik, bezirkliche Verwaltung etc.)
- Geschäftspartner

Für die Geschäftstätigkeit und das zielgerichtete Handeln der HOWOGE im Nachhaltigkeitszusammenhang ist es dem Unternehmen wichtig, mit den Kernanspruchsgruppen des Unternehmens in den Dialog zu treten und deren Einordnung hinsichtlich der ökonomischen, sozialen und ökologischen Handlungsaspekte des Unternehmens vor diesem Hintergrund zu kennen. Im Rahmen des mit den Anspruchsgruppen durchgeführten Stakeholderdialogs 2015 wurden eine detaillierte Themeneinordnung und -priorisierung durch die wesentlichen o.g. Anspruchsgruppen vorgenommen, in dessen Ergebnis Handlungsfelder der nachhaltigen Unternehmensführung der HOWOGE herausgearbeitet wurden (Kriterium 3). Die identifizierten Handlungsfelder clustern die nachhaltigkeitsrelevanten Aspekte der HOWOGE, die wesentlichen Einfluss auf die Geschäftstätigkeit haben und für das Nachhaltigkeitsmanagement des Unternehmens rahmengebend sind.

Die HOWOGE erstellt seit 2012 in zweijährlichem Rhythmus einen Nachhaltigkeitsbericht und will zukünftig jährlich berichten. Ziel ist es, auf diese Weise die Nachhaltigkeitsleistung in ihrem Fortschritt sichtbar zu machen. Die HOWOGE berichtet nach dem vorliegenden Indikatorenset.

Den Mietern der HOWOGE stehen vielfältige Kommunikationskanäle zur Verfügung (Mieterbeiräte, Beteiligung an Mieterumfragen, Kontaktmöglichkeit über fünf Kundenzentren und ein Servicebüro, Partizipationsverfahren zu den Neubauvorhaben usw.), die weiter optimiert werden. Im Zuge der Umsetzung des Berliner Wohnraumversorgungsgesetzes (WoVG Bln) wurde das neue Gremium eines Mieterrates etabliert. Die jeweiligen Unternehmensmieterräte sind gewählte Interessenvertretungen der Mieterinnen und Mieter der landeseigenen Wohnungsunternehmen. Sie befassen sich mit den Unternehmensplanungen und Quartiersentwicklungen. Die Mieterräte bündeln die Interessen der Mieterinnen und Mieter der jeweiligen Gesellschaft, damit diese Berücksichtigung in den Unternehmen finden, und arbeiten eng mit den Mieterbeiräten zusammen. Die Mieterräte haben Anspruch auf Mitsprache im Aufsichtsrat der HOWOGE und sind mit je einem Mitglied und einem Gast vertreten. Sie tagen mindestens einmal im Quartal.

➔ Mehr Informationen zu Partizipationsverfahren bei der HOWOGE siehe S. 18

Weiterhin wurde ein webbasiertes Projektkommunikationssystem („PKS“) implementiert. Das PKS besteht aus einem virtuellen Projektraum und kommt bei allen Projekten im eigenen Neubau zur Anwendung. Es vernetzt alle internen und externen Beteiligten des Projektes, dient als zentrale Projektplattform und unterstützt zudem Kostenmanagement, Mängelmanagement und das Berichtswesen. Hierdurch können Dokumente, Pläne, Aufgaben, Informationen und Mängelbearbeitungen zu einzelnen Projekten einfach und schnell ausgetauscht werden. Zudem werden digitale Prozesse mit externen und internen Beteiligten webbasiert und eindeutig dokumentiert abgebildet. Dies sind u.a. Entscheidungsprozesse im Rahmen von Planfreigaben, Planänderungen, Bemusterungen, planerischen und technischen Nachträgen sowie ein digitaler Rechnungs- und Freigabeprozess.

## LEISTUNGSINDIKATOREN ZU KRITERIUM 9

### GRI SRS-102-44 (siehe G4-27)

*Wichtigste Themen und Anliegen, die durch die Einbindung der Stakeholder aufgekommen sind und wie die Organisation auf jene wichtigen Themen und Anliegen reagiert hat.*

Die wesentlichen Anspruchsgruppen des Unternehmens werden unter Kriterium 9 benannt. Des Weiteren wird an dieser Stelle auf die Einbindung von Stakeholdern und auf wichtige Themen in Zusammenhang mit der durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse verwiesen.

## 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.**

Forschung und Innovation sind für die HOWOGE ein wesentlicher Fokus, um Nachhaltigkeitsthemen und -zusammenhänge in den Handlungsfeldern des Unternehmens nach neuesten Erkenntnissen zu durchdringen, zu bearbeiten und im Sinne der Vision der HOWOGE „Wir gestalten das Berlin der Zukunft lebenswert. Mehr als gewohnt.“ zu gestalten.

Grundlage des diesbezüglichen Handelns des Unternehmens ist ein Forschungskonzept, das von Ende 2017 bis Juni 2018 entwickelt wurde. Es dient einer zielgerichteten und transparenten Forschungsförderung. Forschungsvorhaben der HOWOGE unterstützen die inhaltliche strategische Ausrichtung der HOWOGE und erschließen Zukunftsthemen in den Handlungsfeldern.

Die konkreten Forschungsvorhaben sind ebenso vielfältig wie die Handlungsfelder der HOWOGE. Erforscht wurden und werden „Partizipation im Wohnungsbau“, „Be\_Be Blockchain – Blockchain-basierte Partizipationsplattform in der Stadtentwicklung“, „Cluster-Wohnungen für baulich und sozial anpassungsfähige Wohnkonzepte einer resilienten Stadtentwicklung“, „Religionen in neuen Stadtquartieren“, „Vorfabrikation von Fertigteilen aus Infralichtbeton“, „Optimierung einer Dämmplatte aus Miscanthus“ und das Kopernikus-Projekt „ENavi-Energiewende-Navigationssystem“.

Die HOWOGE beteiligt sich gemeinsam mit einem kommunalen Schwesterunternehmen an der Finanzierung einer Gastprofessur am Einstein Center Digital Future (ECDF). Das Forschungsvorhaben „Urbane Resilienz und Digitalisierung“ stellt die rapide Digitalisierung unserer Städte in den Kontext der Resilienz und erforscht, inwieweit Digitalisierungsprozesse die Erneuerungs- und Widerstandskräfte unserer Städte stärken oder auch schwächen können.

Beim Forschungsvorhaben „Variantenuntersuchung bei Einrohrheizungsanlagen unter Kosten- und Energieeinsparungsgesichtspunkten“ suchte die HOWOGE beispielsweise gemeinsam mit der Hochschule für Technik und Wirtschaft Dresden und dem Planungsbüro BGT nach Lösungen, mit der vorhandenen Technik der Einrohrheizungen vergleichbare Energieeinsparungen wie bei der kostenintensiven Umrüstung auf Zweirohrheizungen zu erzielen. Im Ergebnis werden nach jeweiliger Prüfung des Zustandes und der Einschätzung der Restnutzungsdauer die Einrohrheizungen im Bestand der HOWOGE sukzessive auf ein computergestütztes Strang-Reguliersystem umgerüstet.

In der Vergangenheit wurden bereits mehrere Pilotprojekte angestoßen. Dazu zählt z. B. das Projekt Mieterstrom (Kriterium 12). Hier werden Sonnenkraftwerke auf den HOWOGE-Wohngebäudedächern gebaut, deren Ökostrom die Mieter in den Häusern kostengünstig beziehen können.

Um Bauzeiten für Neubauprojekte so kurz wie möglich zu halten, setzt die HOWOGE bei vielen Neubauprojekten auf serielles Bauen. Dabei erfolgt bereits die Planung über ein einheitliches System mit immer wiederkehrenden Parametern. Mit vorgefertigten Bauelementen wird daran in der Bauphase angeknüpft. In der Dolgenseestraße wurden beispielsweise drei identische 8-geschossige Gebäude aus gleichen Wand- und Deckenelementen im Rohbau erstellt und 117 Fertigteilbalkone sowie 53 Fertigteiltreppen verbaut.

➤ [Weitere Informationen zum seriellen Bauen sind auf Seite 27 beschrieben.](#)

Mit dem Projekt Sewanstraße realisiert die HOWOGE ihr zweites KfW-40-Plus-Projekt mit 96 Wohneinheiten in zwei Gebäuden. Die Planung und Realisierung wird durch das Forschungsvorhaben „Kostengünstiger und zukunftsfähiger Geschosswohnungsbau“ begleitet.

Im Feld Dienstleistungen für Mieter der HOWOGE setzt das Unternehmen in Ergänzung zum Kiezmanagement Kiezhelfer ein, die vor allem ältere und gesundheitlich eingeschränkte Mieter im Alltag unterstützen (kleine Reparaturen, Begleitung bei Arzt- oder Behördengängen). Ein weiteres Projekt ist das seniorengerechte Quartier „Am Tierpark“. Hier eröffneten wir ein Quartierszentrum, in dem u. a. Beratung zu ambulanter Pflege, Hausnotruf oder Demenz angeboten wird. Auch die Wohnbedingungen werden in puncto Barrierefreiheit verbessert.

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

## LEISTUNGSINDIKATOREN ZU KRITERIUM 10

### G4-FS11

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

Mit Bezug auf die Branchenergänzung zum Deutschen Nachhaltigkeitskodex – Orientierungshilfe für Wohnungsunternehmen (S.37 Leitfaden DNK) berichten wir diesen Indikator nicht, da dieser für uns als bestandshaltendes Wohnungsunternehmen im Vergleich zu anderen Immobilienunternehmen eine untergeordnete Rolle spielt.

## KRITERIEN 11-13 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 basierend auf den identifizierten Wertschöpfungsprozessen der HOWOGE zu betrachten (Kriterium 4). Die Tiefe der Lieferkette und damit die Einflussmöglichkeit auf den Ressourcenverbrauch variiert entsprechend dem betrachteten Geschäftsfeld.

Beim Thema Input und Output von Wasser arbeitet die HOWOGE eng mit den Berliner Wasserbetrieben zusammen. Wasser ist anders als Gas, Öl oder Strom immer eine lokale Ressource. Durch den hohen Grundwasserspiegel Berlins ergibt es aus ökologischer Sicht keinen Sinn, Wasser zu sparen. Im Gegenteil, sinkender Verbrauch verursacht bei den Wasserbetrieben steigende Kosten für die Sicherung der Wasserqualität auf dem Weg zum Kunden und für die Pflege des Kanalnetzes. Daher konzentriert sich die HOWOGE auf die Mitwirkung bei der Sicherung der Wasserqualität, z. B. durch die Professionalisierung der Legionellenprüfung.

Bei Baumaßnahmen sind wir in enger Abstimmung mit den zuständigen Planern, um Altlasten zu erkennen. Bei Verdachtsfällen werden sofort Laboruntersuchungen veranlasst. Bei der Feststellung von Altlasten gehen wir mit großer Sorgfalt vor und bedienen uns eines externen Dienstleisters, der sicherstellt, dass eine überwachungspflichtige Entsorgung solcher Materialien durchgeführt wird. Hinsichtlich des Schutzes der Artenvielfalt arbeiten wir mit Fachbüros zusammen, die bei Baumaßnahmen untersuchen, ob beispielsweise Vögel am Gebäude nisten. Auf Nachhaltigkeitsaspekte hinsichtlich verwendeter Materialien im Neubau wird in Kriterium 4 eingegangen. Weiterhin konnten durch die jahrelange Zusammenarbeit mit der Firma Alba das Müllmanagement optimiert und die Menge des Hausmülls kontinuierlich gesenkt werden (mehr Informationen unter: 12 | Ressourcenmanagement: Leistungsindikator GRI SRS-306-2).

Für die HOWOGE stehen die Schonung natürlicher Ressourcen und die Minimierung kritischer ökologischer Auswirkungen durch die eigene Verwaltungsarbeit genauso im

Zentrum des Handelns wie die Aktivitäten im Kerngeschäft als Bestandhalter und als Bauherrin. In den Verwaltungsgebäuden der HOWOGE ist eine konsequente Mülltrennung vorgesehen und in den Geschäftsräumen sind Rücknahmeboxen für Marker und Schreibgeräte platziert. Somit werden wiederverwendbare Wertstoffe wie Kunststoff in den Produktkreislauf zurückgeführt. Die ökologischen Auswirkungen durch die Verwaltungsarbeit wurden auch durch strukturelle Veränderungen in internen Prozessabläufen verringert, indem eine weitere Digitalisierung von internen Prozessen stattgefunden hat. Beispielsweise konnte durch die Einführung von SAP im Unternehmen die Voraussetzung zur standortneutralen Verwaltung geschaffen werden. Wohnungsabnahmen beim Mieterwechsel erfolgen nun digital. Rund 30 Seiten Papier je Vorgang können dadurch eingespart werden.

➤ [Mehr Informationen zur SAP-Einführung siehe Seite 22 ff.](#)

Die Reduzierung von CO<sub>2</sub>-Emissionen durch die Geschäftstätigkeit der HOWOGE wird unter Kriterium 13 beschrieben.

### 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 Ziele in diesem Bereich betreffen vor allem den Energie- und Ressourcenverbrauch für die Bewirtschaftung des Wohnungsbestandes. Die Zielstellung in Bezug auf die Reduzierung der Energieintensität ist unmittelbar an die Klimaschutzvereinbarung mit dem Land Berlin geknüpft (Kriterium 13). Durch umfangreiche Maßnahmen zur Steigerung der Energieeffizienz und zur Reduzierung der benötigten Wärmeenergie im Rahmen der komplexen Instandsetzung des Bestandes hat die HOWOGE die Zielsetzung bereits erreicht. Auch den Wechsel von konventionellem Hausstrom auf Ökostrom haben wir für die gesamten Bestände und Verwaltungsgebäude bereits vollständig vollzogen.

Weiterhin wurde in zwei Pilotprojekten das Mieterstromangebot umgesetzt. Der dezentral generierte Strom von den Photovoltaikanlagen auf den Dächern der Wohngebäude konnte dann günstiger als das regionale Elektrizitätsversorgungsunternehmen und viele weitere Wettbewerber an die Mieter verkauft werden. Damit konnten ca. 80 % der Mieter im Neubau vom Stromversorgungsangebot der HOWOGE

Wärme überzeugt werden. Ziel ist es, zukünftig auf möglichst vielen Neubauten Photovoltaikanlagen zu errichten. Für die Umsetzung erfolgt vorab jeweils eine wirtschaftliche und technische Prüfung der Machbarkeit.

➤ [Mehr Informationen zu Mieterstrom bei der HOWOGE](#)  
siehe Seite 34

Unter Kriterium 11 wird auf die Mitwirkung bei der Sicherung der Wasserqualität Stellung genommen. Bei den Legionellenprüfungen in den Beständen lagen die Werte mit 5,80% beim zweiten Zyklus 2014 bis 2017 erneut deutlich unter dem Berliner Durchschnitt. Die in Bezug auf alle Entnahmestellen sehr geringen Mengen der festgestellten Legionellen gelten als unbedenklich. Unser Ziel ist es, diesen Wert beim dritten Prüfungszyklus durch entsprechende Maßnahmen mindestens zu bestätigen. Zur Vermeidung von Schadstoffeinträgen im Neubau wird explizit unter Kriterium 4 Stellung genommen. Die FLB 2.0 (Kriterium 4) wird „Nachhaltigkeit“ in zwei strukturellen Aspekten abbilden: Die konsequente Verwendung von langlebigen Materialien und Bauprodukten sowie die konsequente Reduktion bis hin zum Weglassen von nicht notwendigen Oberflächen und Bauteilen unter der Maxime der „Detailarmut“.

Die beim Kriterium 11 beschriebenen Themen Altlasten und Biodiversität werden auch unter dem Wachstumskurs der nächsten Jahre mit derselben Kontinuität und Sorgfalt behandelt. Die abgeschlossenen Digitalisierungsprojekte (Kriterium 11) möchte das Unternehmen in Zukunft um moderne Dokumentenmanagementsysteme, digitale Freigabeprozesse usw. ergänzen.

## LEISTUNGSINDIKATOREN ZU DEN KRITERIEN 11 BIS 12

### GRI SRS-301-1 (siehe G4-EN1):

*Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen*

Mit Bezug auf die Branchenergänzung zum Deutschen Nachhaltigkeitskodex – Orientierungshilfe für Wohnungsunternehmen (S.44 Leitfaden DNK) 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.

### GRI SRS-302-1 (siehe G4-EN3)

*Energieverbrauch innerhalb der Organisation*

Die geforderten Daten werden bei den Indikatoren GdW GP 1-3 und SRS-305-3 (siehe G4-EN 17) reportet.

### GRI SRS-302-4 (siehe G4-EN6)

*Verringerung des Energieverbrauchs*

Mit Bezug auf die Branchenergänzung zum Deutschen Nachhaltigkeitskodex – Orientierungshilfe für Wohnungsunternehmen (S. 37 Leitfaden DNK) verweisen wir an dieser Stelle auf die Ausführungen unter Kriterium 10 und 13.

### GRI SRS-303-1 (siehe G4-EN8)

*Gesamtwasserentnahme nach Quellen*

Die Angabe von Wasserverbräuchen, mit dem Ziel, diese zu reduzieren, ist für die HOWOGE als Berliner Wohnungsunternehmen nicht relevant. Ausführungen dazu unter Kriterium 11.

### GRI SRS-306-2 (siehe G4-EN23)

*Gesamtgewicht des Abfalls nach Art und Entsorgungsmethode*

Die Abholung aller regelmäßig anfallenden haushaltsüblichen Abfälle ist über vereinbarte Rahmenverträge mit berechtigten Entsorgungsfirmen geregelt, die diese Abfälle gemäß deutschem Recht einer umweltgerechten Entsorgung zuführen. Die Gewichtsdaten des Abfalls der Mieter und 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. Im Jahr 2016 konnten durch das Recycling der Stoffströme Papier, Pappe, Karton und Leichtverpackungen 11.949 t Ressourcen und 1.564 t Treibhausgase eingespart werden (Die Angabe basiert auf statistischen Werten, Quelle: ALBA / Fraunhofer UMSICHT). Im Jahr 2014 wurden 10.676,19 t Ressourcen und 1.430,68 t Treibhausgase eingespart. Dieser Indikator bezieht sich auf die DNK-Kriterien 11 und 12.

### GdW GP1 | Energieverbrauch des Unternehmens

	31.12.2016	31.12.2014
in kWh / a	1.797.907,30	1.963.961,00

Der Energieverbrauch des Unternehmens bezieht sich auf die Versorgung der Geschäftsräume der HOWOGE mit Fernwärme und Strom (Hausstrom und Strom für die Benutzung elektrischer Geräte). Die Werte beruhen auf der internen Rechenauswertung. Analog zu den Energiedaten unserer Bestände liegen die Werte ein Jahr zurück.

### GdW GP2 | Energieintensität des Unternehmens

	31.12.2016	31.12.2014
in kWh / Mitarbeiter	2.766,01	3.142,34

Die Anzahl der Mitarbeiter wurde mit der harten Kopfbzahl und nicht mit Vollzeitäquivalenten herangezogen und bezieht sich analog zu den Energiedaten auf das Jahr 2016.



**GdW GP3 | Anteil erneuerbarer Energien an der Energieversorgung des Unternehmens**

	31.12.2016	31.12.2014
in %	41,85	36,94

752.443,49 kWh des gesamten Energieverbrauchs von 1.797.907,30 kWh stammen aus erneuerbaren Energien.

**GdW BM7 | Anteil regenerativer Energieträger an der Wärmeversorgung**

	31.12.2016	31.12.2014
in %	0,11	0,14

Der Anteil an regenerativen Energiequellen bezieht sich auf die Biomasse und Umweltwärme (Wärmepumpe) bei einzelnen Pilotprojekten. Wir streben die Zunahme der Einbindung 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.

Die wesentlichen Treibhausgasemissionen gehen aus dem direkten Energieverbrauch der Heizenergie und dem Hausbedarfsstrom für die Bestände der HOWOGE hervor. In diesem Zusammenhang wurde im Jahr 2011 eine Klimaschutzvereinbarung mit dem Land Berlin getroffen. Ziel ist es, den jährlichen Ausstoß von damals 1,18t CO<sub>2</sub> pro Wohnung auf 1,12t CO<sub>2</sub> bis zum Jahr 2020 zu reduzieren. Durch die umfangreiche Modernisierung des Bestandes lag die HOWOGE schon im Jahr 2011 beim CO<sub>2</sub>-Ausstoß deutlich unter dem Berliner Durchschnitt (HOWOGE Nachhaltigkeitsbericht 2013/2014, S. 41). Der CO<sub>2</sub>-Ausstoß ist von 1,09 Tonnen je Wohneinheit im Berichtsjahr 2014 um 0,03 auf 1,12 Tonnen je Wohneinheit im Berichtsjahr 2016 gestiegen. Der Grund hierfür ist die Verschlechterung des endenergiebezogenen CO<sub>2</sub>-Kennwertes für die von Vattenfall erzeugte Fernwärme von 0,149 auf 0,158 kg CO<sub>2</sub>/kWh. Bei Beibehaltung des ursprünglichen CO<sub>2</sub>-Kennwertes für Fernwärme von 0,149 kg CO<sub>2</sub>/kWh wäre der CO<sub>2</sub>-Ausstoß auf 1,07 Tonnen je Wohneinheit gesunken (siehe Klimarelevante Emissionen, Leistungsindikatoren GRI SRS-305-1, SRS-305-5 (siehe G4-EN 15, EN 19). Durch den hohen Anteil an energetisch modernisierten Gebäuden (siehe Kontrolle, Leistungsindikator GdW BM 3) liegt der Fokus in Zukunft auf der Einbindung von Photovoltaik und Blockheizkraftwerken. Des Weiteren prüft die HOWOGE auch Verbesserungspotenziale abseits des Kerngeschäfts. Im Rahmen des Projektes Nachhaltiges Veranstaltungsmanagement wurden 2018 als sogenannte „grüne Events“ Mieter- und Mitarbeiterveranstaltungen mit Nachhaltigkeitsmaßnahmen umgesetzt (siehe Kriterium 4). Weiterhin wird an der

Verringerung des CO<sub>2</sub>-Ausstoßes des Fuhrparks (siehe klimarelevante Emissionen, Indikator GRI SRS-305-3 (siehe G4-EN 17)) gearbeitet. Je nach Nutzungsanforderungen setzt die HOWOGE auf Erdgas- oder E-Autos bzw. Hybridfahrzeuge. 2018 sollen insgesamt sieben weitere E-Autos den Fuhrpark erweitern. Als Alternative zur Nutzung von Autos testet die HOWOGE derzeit den Einsatz von Elektrofahrrädern. Eine umfangliche Fahrradflotte mit herkömmlichen Fahrrädern nutzen die Hausmeister des Unternehmens bei ihrer Arbeit zur Fortbewegung in den Quartieren. Die HOWOGE hat in ihren Verwaltungsgebäuden 10 Lademöglichkeiten für Elektrofahrzeuge errichtet. Weitere Lademöglichkeiten sind in Planung.

**LEISTUNGSINDIKATOREN ZU KRITERIUM 13**

**GRI SRS 305-1 (siehe G4-EN15)**

Direkte THG-Emissionen (Scope 1)

	31.12.2016	31.12.2014
in kg CO <sub>2</sub> / m <sup>2</sup> / a	18,06	17,71
in t CO <sub>2</sub> / Wohneinheit / a	1,12	1,09

Im Vergleich zum Indikator GdW BM 8/9 bezieht sich SRS 305-1 (siehe G4-EN15) auch auf die Verwaltungsgebäude. Die Zentrale der HOWOGE ist nicht Teil des BBU-Monitorings. Der Anteil der Unternehmenszentrale mit 0,16% der Gesamtquadratmeteranzahl auf den gesamten Bestand ist ohne Auswirkung auf den Endwert.

**GRI SRS-305-2 (siehe G4-EN16)**

Indirekte energiebezogene THG-Emissionen (Scope 2)

Indirekte THG-Emissionen (Scope 2) sind vor allem für produzierende Gewerbe mit emissionsstarken Wertschöpfungsketten relevant, da hier Emissionen, die vor allem durch die Erzeugung von bezogenem elektrischen Strom entstehen, zum Teil größer sind als die direkten Emissionen. Für die Geschäftstätigkeit der HOWOGE trifft dies nicht zu. Trotzdem ist sich das Unternehmen der Verantwortung bewusst und bezieht für die Verwaltung klimaneutralen Grünstrom.

**GRI SRS 305-3 (siehe G4-EN17)**

Weitere indirekte THG-Emissionen (Scope 3)

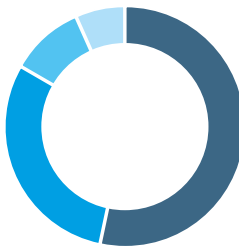
	31.12.2017	31.12.2015
in t CO <sub>2</sub> / a	32,01	28,94
in t CO <sub>2</sub> / a pro Fahrzeug	1,28	1,16

Als relevante Größe für diesen Indikator wurde der CO<sub>2</sub>-Ausstoß des Fuhrparks des Unternehmens identifiziert und berechnet. Zur Reichweitensicherung im Havariefall, die bei E-Autos derzeit noch nicht in jedem Fall gesichert ist, wurden übergangsweise zusätzlich 2 Autos mit Verbrennungsmotoren angeschafft. Die Umrechnungen von l auf CO<sub>2</sub> basieren auf den Umrechnungsfaktoren des Department of Energy & Climate Change: <https://www.gov.uk/government/publications/greenhouse-gas-reporting-conversion-factors-2017>.



### GRI SRS 305-3 (siehe G4-EN17)

Weitere indirekte THG-Emissionen (Scope 3)

	31.12.2017	31.12.2015
		
● Erdgasfahrzeuge	17	17
● Benzinfahrzeuge / Dieselfahrzeuge	9	7
● Plug-in Hybrid	2	-
● Elektrofahrzeuge	2	1
Anzahl Fahrzeuge gesamt	30	25

### GRI SRS 305-5 (siehe G4-EN19)

Reduzierung der THG-Emissionen

	31.12.2016	31.12.2014
in t CO <sub>2</sub> /Wohneinheit/a Einsparung	-0,03	0,05

Die Einsparung bezieht sich auf den Wert des BBU-Monitorings, jeweils zum vorherigen Berichtszeitraum (2-jährige Betrachtung).

### GdW BM5/6 | Energieintensität des Gebäudebestands

	31.12.2016	31.12.2014
in kWh / m <sup>2</sup> / a	111,81	113,79

Die Kennzahlen zum Energieverbrauch und die daraus resultierenden Daten zu CO<sub>2</sub>-Emissionen sind aufgrund der Datenbasis unserer Betriebskostenabrechnungen um ein Jahr vorgelagert.

### GdW BM 8/9 | CO<sub>2</sub>-Intensität im Gebäudebestand

	31.12.2016	31.12.2014
in kg CO <sub>2</sub> / m <sup>2</sup> / a	18,06	17,71
in t CO <sub>2</sub> / Wohneinheit / a	1,12	1,09

### GdW GP4 | CO<sub>2</sub>-Emissionen des Unternehmens

	31.12.2016	31.12.2014
in kg CO <sub>2</sub> / a	165.183,28	195.670,68

Die CO<sub>2</sub>-Emissionen des Unternehmens beziehen sich auf die angegebenen kWh beim Indikator GdW GP1 (siehe Ressourcenmanagement, Leistungsindikatoren 11-12). Die Emissionen durch unseren Fuhrpark werden separat beim Indikator GRI SRS-305-3 (siehe G4-EN 17) erfasst. Der Umrechnungsfaktor für Fernwärme (158 kg CO<sub>2</sub> / MWh bzw. 0,158 kg CO<sub>2</sub> / kWh) wurde direkt dem Zertifikat des Versorgers entnommen. Da wir für unsere Verwaltung Ökostrom beziehen, ist der Bezug desselben klimaneutral. CO<sub>2</sub>-Vermeidung hat für die HOWOGE bei der Veranstaltungsplanung oberste Priorität. Für ein „Grünes Event“ (Kriterium 4) erfolgt im Anschluss der Beleg durch ein Zertifikat für kompensierte Treibhausgase (Stiftung Naturschutz Berlin, atmosfair).

### GdW GP5 | CO<sub>2</sub>-Intensität des Unternehmens

	31.12.2016	31.12.2014
in kg CO <sub>2</sub> / Mitarbeiter	254,13	313,07

Die Anzahl der Mitarbeiter (650) wurde mit der harten Kopfzahl und nicht mit Vollzeitäquivalenten herangezogen und bezieht sich wie die Energiedaten auf das Jahr 2016.

## 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 tätig und somit an das deutsche Arbeitsrecht gebunden, das in vieler Hinsicht strenger ist als die Kernarbeitsnormen der International Labor Organization (ILO). Das Unternehmen verpflichtet die Auftragnehmer bei größeren Aufträgen jedoch durchgängig auch zur Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen.

Die HOWOGE ist Mitglied des Arbeitgeberverbandes der Deutschen Immobilienwirtschaft und damit tarifgebunden. Mit der Gewerkschaft ver.di steht uns mithin ein wichtiger Sozialpartner an der Seite. Die HOWOGE und ihre Tochtergesellschaften üben keine Geschäftstätigkeiten aus, bei denen die freie Ausübung der Mitarbeiterrechte, speziell Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen, gefährdet sein könnten. Alle Angestellten des Unternehmens außer Geschäftsführung und Prokuristen werden von einem Betriebsrat vertreten. Zudem stehen die Frauen-, Schwerbehinderten-, Jugend- und Auszubildendenvertretung für die Wahrung der Interessen der Arbeitnehmer der HOWOGE.

Als Instrument der Führungskräfteentwicklung hat die HOWOGE 2017 erstmalig ein 360° Feedback für alle Führungskräfte durchgeführt. Handlungsleitend war dabei die Überzeugung, dass konstruktives Feedback ein wesentlicher Faktor zur Reflexion eigener Stärken und Entwicklungsfelder ist. Darüber hinaus wird auf diesem Wege die Chance genutzt, die Feedbackkultur bei der HOWOGE weiter auszubauen und die Mitarbeitenden daran aktiv zu beteiligen.

Die Durchführung von Mitarbeiterbefragungen ist ein weiteres Instrument, über das sich die HOWOGE in regelmäßigen Abständen Feedback zu vielfältigen Themen einholt. Während das 360°-Feedback ein personenbezogenes Feedback darstellt, werden im Rahmen der Mitarbeiterbefragung verschiedene Themen auf Organisationsebene betrachtet und ein grundsätzliches Stimmungsbild und Meinungsprofil eingefangen. Die Befragungen werden i.d.R. in einem dreijährigen Turnus durchgeführt.

Das Instrument der Mitarbeitergespräche dient dem persönlichen Austausch zwischen Mitarbeitenden und Führungskräften und fördert den Dialog auf Augenhöhe. Die Gespräche werden in einem ein- bis zweijährigen Turnus durchgeführt.

Zweimal jährlich stattfindende Betriebsversammlungen und anlassbezogene Mitarbeiterversammlungen nutzt die Geschäftsführung, um über unternehmensweit bedeutsame Themen zu informieren.

Mitarbeitervertreter waren in den Prozess zur Ermittlung der Wesentlichkeit von Nachhaltigkeitsthemen einbezogen (siehe Kriterium 9). Nachhaltiges Denken und Handeln ist fest im Leitbild der HOWOGE, an dessen Entwicklung die Mitarbeiter direkt beteiligt waren, verankert.

Die weitere Konkretisierung des Nachhaltigkeitsmanagements der HOWOGE wird in einem kontinuierlichen Entwicklungsprozess gestaltet (siehe Kriterium 5).

## 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.**

Das Unternehmensleitbild der HOWOGE bildet den Rahmen für die Positionierung der HOWOGE als verantwortungsvoller, familienbewusster Arbeitgeber, der für Vielfalt, Chancengleichheit sowie kollegiales, faires und transparentes Verhalten eintritt.

Im März 2017 hat die HOWOGE die erste Re-Auditierung für das Zertifikat „audit berufundfamilie“ erfolgreich abgeschlossen. Die Re-Auditierung gibt wichtige Impulse für die Weiterentwicklung einer familien- und lebensphasenbewussten Personalpolitik und unterstützt die fortlaufende Verankerung des Themas in der Organisation.

Um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie weiter zu fördern, wurden zusätzliche Maßnahmen entwickelt. Ziel ist es, die Mitarbeiter ganz bewusst zu entlasten und eine Ausgewogenheit zwischen beruflichem Anspruch und familiären Aufgaben zu schaffen. Neu eingeführt wurden im Berichtszeitraum Sabbaticals; die Implementierung von Homeoffice-Arbeitsplätzen wurde ausgebaut. Mittlerweile nutzen 132 Mitarbeiter regelmäßig dieses Angebot. Darüber hinaus hat die HOWOGE ein externes Serviceunternehmen beauftragt, das für Mitarbeiter ein familienfreundliches und -unterstützendes Angebot z.B. zur Pflege von Angehörigen oder zu digitalen Coachings bereithält.

Im HOWOGE-Konzern werden verschiedene Vergütungsmodelle eingesetzt. Für die Muttergesellschaft HOWOGE Wohnungsbaugesellschaft mbH gilt der Tarifvertrag für die Beschäftigten in der Deutschen Immobilienwirtschaft. So ist die Bezahlung verbindlich festgelegt, ebenso die Partizipation an ausgehandelten Tarifierhöhungen. In der HOWOGE Servicegesellschaft mbH findet ein Hausvergütungstarifvertrag für gewerbliche und kaufmännische Mitarbeiter Anwendung. Tarifierhöhungen erfolgen in der Servicegesellschaft analog und zeitgleich der tariflichen Entwicklung der Hausmeister in der Konzernmutter. Die HOWOGE Wärme GmbH vergütet ihre Mitarbeiter angemessen und leistungsorientiert. Eine Tarifbindung besteht nicht. Es finden regelmäßige Gehaltsüberprüfungen und Gehaltsanpassungen statt. Auch die Tochtergesellschaften profitieren von den sozialen Leistungen des Mutterkonzerns wie z. B. einer betrieblichen Altersversorgung (welche die HOWOGE zu gleichen Teilen mitfinanziert) oder Jubiläumszahlungen.

Als Unternehmen der Initiative „mehrwert Berlin“ hat die HOWOGE bereits im Jahr 2009 die „Charta der Vielfalt“ unterzeichnet. Die HOWOGE verpflichtet sich damit zur Förderung eines Arbeitsumfeldes, das frei von Vorurteilen und Diskriminierungen ist. Zur Umsetzung wurden bei der HOWOGE neben dem Betriebsrat, der Jugend- und Auszubildendenvertretung, der Frauen- und Schwerbehindertenvertretung zusätzlich eine Compliance- und Wertebeauftragte sowie eine externe Ombudsstelle implementiert.

## 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.**

Gute ausgebildete Mitarbeiter sind wertvoll. Deshalb ist ein umfangreiches Fortbildungsbudget fester Bestandteil

der Langfristplanung der HOWOGE. Das Recht auf Qualifizierung ist darüber hinaus in den Arbeitsverträgen festgeschrieben. Ein bedarfs- und zielgruppengerechter Weiterbildungskatalog gibt den Mitarbeitern einen Überblick über Weiterbildungsmöglichkeiten u.a. zur Förderung der Methodenkompetenz, der Sozialkompetenz, der Führungskompetenz oder zu Coachings. Darüber hinaus gehende individuelle Entwicklungsmaßnahmen werden in Abstimmung mit der Personalentwicklung umgesetzt. Neben diesen klassischen Weiterbildungsmöglichkeiten bietet die HOWOGE bereichsübergreifende Entwicklungsprogramme oder Kompaktlehrgänge.

Für die Zielgruppe der Potenzialträger und der "jungen" Führungskräfte, die diese Rolle neu übernommen haben, wurde im Berichtszeitraum das Konzept „Jump“ ins Leben gerufen. Durch die Vermittlung von theoretischem Basiswissen und weiterführenden Maßnahmen sollen junge und motivierte Führungskräfte in ihrer neuen Rolle unterstützt werden.

Der demografische Wandel bleibt ein wichtiges Thema, für das strategische Konzepte notwendig sind. Deshalb ist die Nachwuchssicherung eine zentrale Aufgabe der Personalstrategie der HOWOGE. Schon im Jahr 2012 hat das Unternehmen daher die Anzahl der Azubis und Studenten verdoppelt und legt auf die Qualität der Ausbildung großen Wert. Als Beleg dafür erhielt die HOWOGE als erstes Berliner Immobilienunternehmen das IHK-Siegel für exzellente Ausbildungsqualität. Um potenzielle Azubis und Studenten zu generieren, ist die HOWOGE jährlich auf unterschiedlichen Ausbildungs- und Studienmessen vertreten.

Des Weiteren ist aus einem erfolgreichen Azubi-Projekt (social@work) im Jahr 2016 ein fester Ausbildungsbaustein für die HOWOGE geworden. Die Auszubildenden der HOWOGE engagieren sich dabei aktiv eine Woche lang in einer sozialen Einrichtung.

Die Erhaltung der Gesundheit der Mitarbeiter der HOWOGE ist für die Zukunftsfähigkeit des Unternehmens von zentraler Bedeutung. Das im Jahr 2012 implementierte ganzheitliche betriebliche Gesundheitsmanagement umfasst Maßnahmen wie Resilienzschulungen oder Rückentrainings, Erste-Hilfe-Kurse und Gripeschutzimpfungen.

Mit Blick auf die gestiegenen Anforderungen an eine gesunde Ernährung und auch der Selbstverpflichtung der HOWOGE zur Nachhaltigkeit wurde eine Qualitätssteigerung der Kantinenversorgung umgesetzt. So werden bei der Herstellung des Kantinensensens in hohem Maße BIO-Zutaten eingesetzt.

Den Mitarbeitern der HOWOGE steht die Teilnahme an verschiedenen selbstorganisierten Sportgruppen und Sportveranstaltungen offen. Zudem nimmt die HOWOGE am jährlichen Berliner Firmenlauf teil.

## LEISTUNGSINDIKATOREN ZU DEN KRITERIEN 14 BIS 16

### GRI SRS 403-2 (siehe G4-LA6)

*Art der Verletzung und Rate der Verletzungen, Berufskrankheiten, Ausfalltage und Abwesenheit sowie die Gesamtzahl der arbeitsbedingten Todesfälle nach Region und Geschlecht.*

	31.12.2017	31.12.2015
Arbeitsunfälle mit Krankschritt	18	9
Ausfalltage bezogen auf Arbeitsunfälle	343	230
Ausfalltage bezogen auf Arbeitsunfälle / Soll-Arbeitsstunden Mitarbeiter * 200.000	59,34	43,66
Arbeitsunfälle / Soll-Arbeitsstunden Mitarbeiter * 200.000	3,11	1,71
Berufskrankheiten	0	0
Summe arbeitsbedingte Todesfälle	0	0

Die normale Krankenstandsquote inkl. Langzeiterkrankungen ist zu finden unter Indikator PE 11 "Abwesenheitsquote" auf S.56.

\* Der Faktor 200.000 ist abgeleitet von den GRI 3.1 Leitlinien: 50 Arbeitswochen à 40 Stunden pro 100 Arbeitnehmer und wurde zur Vergleichbarkeit mit vorherigen Berichtsjahren wiederverwendet.

### GRI SRS-403-4 (siehe G4-LA8)

*Gesundheits- und Sicherheitsthemen, die in förmlichen Vereinbarungen mit Gewerkschaften behandelt werden.*

Inhalte zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement werden unter Kriterium 16 aufgeführt. Vereinbarungen mit Gewerkschaften bestehen hierzu nicht.

### GRI SRS 404-1 (siehe G4-LA9)

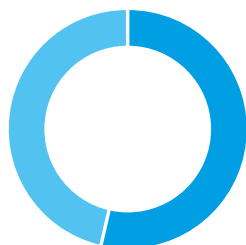
*Durchschnittliche jährliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Mitarbeiter nach Geschlecht und Mitarbeiterkategorie.*

	31.12.2017	31.12.2015
Arbeitsstunden / Mitarbeiter	8,90	9,59
Mitarbeiter in Ausbildung	26,00	31
Mitarbeiter in Ausbildung in %	3,84	4,97
Mitarbeiter in Ausbildung in % (nur kaufmännisch)	5,78	7,92
Anzahl Mitarbeiter Teilnahme Weiterbildung	412	364
Arbeitsstunden / Mitarbeiter w.	11,00	8,97
Arbeitsstunden / Mitarbeiter m.	7,24	10,20

### GRI SRS 405-1 (siehe G4-LA12)

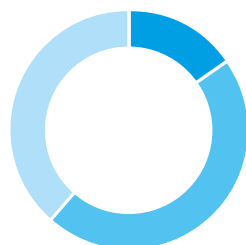
Zusammensetzung der Kontrollorgane und Aufteilung der Mitarbeiter nach Mitarbeiterkategorie  
 in Bezug auf Geschlecht, Altersgruppe, Zugehörigkeit zu einer Minderheit und andere Diversitätsindikatoren.

31.12.2017 31.12.2015



53,85 %	●	Personen leitende Organe männlich	7	6
46,15 %	●	Personen leitende Organe weiblich	6	7
		Personen leitende Organe gesamt	13	13

31.12.2017 31.12.2015



15,39 %	●	Personen leitende Organe 36 – 45 Jahre	2	1
46,15 %	●	Personen leitende Organe 46 – 55 Jahre	6	5
38,46 %	●	Personen leitende Organe über 55 Jahre	5	7

Als leitende Organe werden die Geschäftsführung des Konzerns, der Tochtergesellschaften und die Mitglieder des Aufsichtsrates zum Stichtag 31.12.2017 gezählt. Die Altersstruktur der Mitarbeiter ist im Folgenden unter Indikator GdW PE 2 "Altersstruktur der Mitarbeiter" auf S.55 dargestellt.

	31.12.2017	31.12.2015
Mitarbeiter weiblich	324	305
Mitarbeiter weiblich in %	47,39	48,96
Mitarbeiter männlich	352	318
Mitarbeiter männlich in %	52,07	51,04
Mitarbeiter mit Schwerbehinderung	59	64
Mitarbeiter mit Schwerbehinderung in %	8,73	10,27
Frauen in Führungspositionen	20	20
Frauen in Führungspositionen in %	55,55	55,55

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.

### GRI SRS-406-1 (siehe G4-HR3)

Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen.

In der Berichtsperiode wurde kein Fall von Diskriminierung aufgrund ethnischer, nationaler oder sozialer Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, sexueller Orientierung, Religion oder politischer Ansichten bekannt. Gleichbehandlung ist ein zentraler Faktor der Positionierung der HOWOGE als verantwortungsvoller Arbeitgeber, gestützt durch interne Servicestandards und das Leitbild. Mehr Informationen sind zudem unter den Kriterien DNK 15 Chancengerechtigkeit und DNK 20 Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten zu finden.

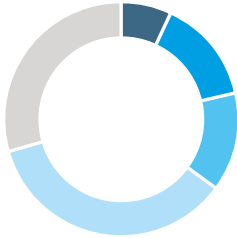
#### GdW PE1 | Anzahl der Mitarbeiter

	31.12.2017	31.12.2015
Mitarbeiter	<b>676</b>	623
Vollzeitäquivalente	<b>657</b>	614


#### GdW PE4 | Anteil der Mitarbeiter mit Behinderung

	31.12.2017	31.12.2015
Mitarbeiter mit Schwerbehinderung	<b>59</b>	64
Mitarbeiter mit Schwerbehinderung in %	<b>8,73</b>	10,27

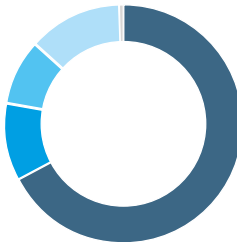
#### GdW PE2 | Altersstruktur der Mitarbeiter

	31.12.2017	31.12.2015
 7,10 % ● Mitarbeiter bis 25 Jahre	<b>48</b>	43
14,35 % ● Mitarbeiter 26 - 35 Jahre	<b>97</b>	64
13,76 % ● Mitarbeiter 36 - 45 Jahre	<b>93</b>	93
35,35 % ● Mitarbeiter 46 - 55 Jahre	<b>239</b>	243
29,44 % ● Mitarbeiter über 55 Jahre	<b>199</b>	180

#### GdW PE3 | Anteil weiblicher / männlicher Mitarbeiter

	31.12.2017	31.12.2015
 47,93 % ● Mitarbeiter weiblich	<b>324</b>	305
52,07 % ● Mitarbeiter männlich	<b>352</b>	318

#### GdW PE5 | Qualifikationsstruktur der Belegschaft

	31.12.2017	31.12.2015
 67,45 % ● Abgeschlossene Lehr- / Anlernausbildung	<b>456</b>	431
10,80 % ● Fachschulabschluss	<b>73</b>	75
8,88 % ● Fachhochschulabschluss	<b>60</b>	49
12,72 % ● Hochschulabschluss	<b>86</b>	67
0,15 % ● Promotion	<b>1</b>	1

Fachschulabschluss: weiterqualifizierende Abschlüsse, z. B. Fachwirt (IHK) oder Immobilien-Ökonom (GdW)

### GdW PE6 | Unternehmenszugehörigkeit



		31.12.2017	31.12.2015
14,05 %	● 0-1 Jahre	95	92
14,05 %	● >1-3 Jahre	95	59
24,41 %	● >3-10 Jahre	165	137
12,87 %	● >10-20 Jahre	87	97
23,38 %	● >20-30 Jahre	158	192
11,24 %	● >30 Jahre	76	46
Durchschnittliche Unternehmenszugehörigkeit in Jahren		13,88	15,00

### GdW PE7 | Teilzeitquote

	31.12.2017	31.12.2015
Mitarbeiter in Teilzeit	49	23
Mitarbeiter in Teilzeit in %	7,25	3,69

### GdW PE8 | Ausbildungsquote

	31.12.2017	31.12.2015
Mitarbeiter in Ausbildung	26	31
Mitarbeiter in Ausbildung in %	3,84	4,97
Mitarbeiter in Ausbildung in % (nur kfm.)	5,78	7,92

### GdW PE9 | Übernahmequote

	31.12.2017	31.12.2015
Übernommene Mitarbeiter	12	8
Übernommene Mitarbeiter in %	100	100

### GdW PE10 | Weiterbildungsintensität

	31.12.2017	31.12.2015
Arbeitsstunden pro Mitarbeiter	8,90	9,59

Wert basiert auf Gesamtzahl der Mitarbeiter und nicht auf Vollzeitäquivalenten.

### GdW PE11 | Abwesenheitsquote

	31.12.2017	31.12.2015
Krankenquote inkl. Langzeit in %	7,30	6,80

### GdW PE12 | Mitarbeiterfluktuation

	31.12.2017	31.12.2015
absolut	56	52
in %	8,28	8,35

Austritte inkl. befristeter Arbeitsverträge, Renteneintritte und Tod.

---

---

## 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 Einhaltung von Menschenrechtsaspekten, die im globalen Kontext von wesentlicher Nachhaltigkeitsrelevanz sind, wurde im Vorfeld des 2015 durchgeführten Dialogs mit den Anspruchsgruppen besonders betrachtet. Aspekte wie z. B. die Missachtung der Rechte Angehöriger indigener Bevölkerungsgruppen wurden nach Beratung aufgrund der lokal auf Berlin bezogenen Geschäftstätigkeit der HOWOGE ausgeklammert. Weitere Sozialkriterien in der Lieferkette sind für die HOWOGE vor dem Hintergrund globaler Beschaffungsprozesse bei Instandhaltung, Modernisierung oder Neubau aber durchaus relevant und flossen in die Bewertung des Aspekts Beschaffung und Lieferantenauswahl ein.

Als regional tätiges Unternehmen greift die Lieferkette der HOWOGE größtenteils auf in Deutschland oder zumindest im europäischen Wirtschaftsraum tätige Zulieferer zurück. Es findet deutsches Arbeitsrecht Anwendung und die Einhaltung von Menschenrechten basiert auf hohen Standards. Geht die Lieferkette der HOWOGE bei Kerngeschäftsprozessen (z.B. Materialien für den Neubau) doch über den deutschen bzw. europäischen Wirtschaftsraum hinaus, sind wir uns unserer Verantwortung bewusst. Details dazu sind unter den Kriterien 4 und 14 festgehalten.

Wir sind hochgradig potenzieller Marktteilnehmer in Berlin. Daraus sind wir zur Mittelstandsförderung, gerade auch des Berliner Handwerks und der Bauwirtschaft verpflichtet und motiviert. Weiterhin ist die Bauaufgabe der HOWOGE so herausfordernd, dass wir auch über Berlin / Brandenburg hinaus bis hin zu europaweit agierenden Firmen, Partnerschaften in der Planung und im Bau initiieren und Projekte vergeben.

## LEISTUNGSINDIKATOREN ZU KRITERIUM 17

### GRI SRS-412-3 (siehe G4-HR1)

*Gesamtzahl und Prozentsatz der signifikanten Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder unter Menschenrechtsaspekten geprüft wurden.*

---

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 Ausführungen zum Thema Menschenrechte unter Kriterium 17.

---

### GRI SRS-412-1 (siehe G4-HR9)

*Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, die im Hinblick auf Menschenrechte oder menschenrechtliche Auswirkungen geprüft wurden.*

---

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 Ausführungen zum Thema Menschenrechte unter Kriterium 17.

---

### GRI SRS 414-1 (siehe G4-HR10)

*Prozentsatz neuer Lieferanten, die anhand von Menschenrechtskriterien überprüft wurden.*

---

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 Ausführungen zum Thema Menschenrechte unter Kriterium 17.

---

### GRI SRS-414-2 (siehe G4-HR11)

*Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative menschenrechtliche Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen.*

---

Die HOWOGE ist ausschließlich in Berlin 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 Kinder- und Zwangsarbeit, zur Sicherstellung der Vereinigungsfreiheit sowie gegen Diskriminierung. Verstöße sind im Berichtszeitraum nicht bekannt geworden. Weitere Informationen dazu unter den DNK-Kriterien 14 und 17.

---



KRITERIUM 18 ZU GEMEINWESEN

18 | GEMEINWESEN

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

Der Beitrag der HOWOGE zum Gemeinwesen ist fest im Unternehmensleitbild verankert: Unsere Verantwortung geht über das Wohnen hinaus. Wir schaffen und erhalten lebenswerte Kieze. Mit unserem gesellschaftlichen Engagement fördern wir Bildung, Kultur, Ökologie, Sport und Soziales für alle Generationen und schaffen ein sicheres Umfeld für unsere Mieter. Die HOWOGE steht ihren Mietern auch in schwierigen Lebenssituationen zur Seite. Die HOWOGE unterstützt Initiativen und bürgerschaftliches Engagement der Mieter und ist für Vereine und Organisationen ein zuverlässiger Partner.

[www.howoge.de/taetigkeitsbericht](http://www.howoge.de/taetigkeitsbericht)

Ganz konkret bedeutet dies, wohnbegleitende Dienstleistungen für Mieter anzubieten wie zum Beispiel die Beschäftigung von Kiezhelfern oder die Etablierung von eigen-initiierten Projekten wie **Altersgerechtes Wohnen „Am Tierpark“**. Darüber hinaus unterstützen wir Kiezfeste und Partnerveranstaltungen in den Quartieren. Das gesellschaftliche Engagement der HOWOGE ist integrativ in die Portfoliostrategie eingebunden. Quartiere mit höherem Bedarf an Unterstützung erhalten systematisch einen höheren Mitteleinsatz des sogenannten Kiezmanagement-Budgets.

Um das gesellschaftliche Engagement der HOWOGE noch stärker zu kanalisieren, wurde im Frühjahr 2018 die gemeinnützige Stiftung Stadtkultur gegründet. Hierdurch sollen bestimmte Immobilien für soziale und kulturelle Zwecke gesichert werden und somit zum Erhalt der sozialen Mischung in der Stadt beitragen. Ein Hauptfokus der Stiftungsarbeit wird auf der Revitalisierung des Theaters Karlshorst liegen.

Darüber hinaus engagiert sich die HOWOGE im Bereich Forschung und kooperiert hierzu mit Universitäten und Bildungseinrichtungen zur strategischen Gewinnung wissenschaftlicher Erkenntnisse (Kriterium 10). Diese finden Eingang in die Gestaltung zukunftsorientierter und lebenswerter Wohnquartiere und kommen damit der Allgemeinheit zugute. Gleichzeitig werden auch Zukunftsthemen erschlossen, die Innovation sicherstellen und die HOWOGE selbst bei der Unternehmensentwicklung unterstützen. Die HOWOGE leistet hierüber einen wichtigen Beitrag zur Förderung von Forschung und Lehre.

LEISTUNGSINDIKATOREN ZU KRITERIUM 18

GRI SRS-201-1 (siehe G4-EC1)

Direkt erwirtschafteter und verteilter wirtschaftlicher Wert.

Die klassischen Finanzkennzahlen sind unter Kriterium DNK 7 Kontrolle zu finden. Weiterführende Informationen können dem Konzernabschluss der HOWOGE entnommen werden. 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.

GdW QM1 | Quartiers- bzw. stadtteilbezogener Marktanteil

	31.12.2017	31.12.2015
Durchschnittlicher Marktanteil in allen Quartieren	28,04	29,50

Aufgrund von Überschneidungen von lebensweltlich orientierten Räumen und Quartiersbetrachtung der HOWOGE basieren die Werte auf statistischen Hochrechnungen.

GdW QM2 | Finanzielle Förderung lokaler Nachbarschaften

	31.12.2017	31.12.2015
in € / a	1.210.923	1.389.751
in € / Wohneinheit / a	20,29	24,18

Daten beziehen sich auf die Ausgaben unseres gesellschaftlichen Engagements, alle Förderungen der Bereiche Bestandsmanagement, Unternehmenskommunikation, Neubau und Geschäftsführungsbüro.

GdW QM3 | Finanzielle Förderung von Maßnahmen zur Verbesserung des baulichen Wohnumfelds

Für die Verbesserung des baulichen Wohnumfelds wurden keine Mittel aus städtebaulichen Förderungen bezogen.

GdW QM4 | Soziale Kooperationen

	31.12.2017	31.12.2015
Kooperationen/Spenden	122	120

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.**

Die HOWOGE leistet keine Zahlungen an Parteien, Politiker oder Regierungen. Die Interessenvertretung bei Gesetzgebungsverfahren wie z.B. Mietrechtsnovellierungen werden über die Branchenverbände GdW und BBU gesteuert.

Die HOWOGE unterstützt seit vielen Jahren im Rahmen ihres gesellschaftlichen Engagements Einrichtungen und Vereine in den Kiezen (Kriterium 18). Die Förderung in Form von Geld-, Sach- oder Zeitspenden soll zur Unterstützung von Zielen der HOWOGE und des Berliner Senats beitragen. Die gebotene Neutralität und Objektivität ist hier ein wichtiges Anliegen. Daher sind die Grundsätze und Geschäftsprozesse für den Umgang mit Spenden und Kooperationen überarbeitet worden und in einer Organisationsanweisung des Unternehmens geregelt. Dies bietet somit einen verlässlichen Rahmen für die handelnden Mitarbeiter. Auf die **Vernetzung mit anderen Akteuren** aus der Wohnungswirtschaft legt das Unternehmen aus Gründen des Erfahrungsgewinns und der Steigerung der Professionalität besonderen Wert. Die Mitgliedschaften der HOWOGE und die Gremien, in denen das Unternehmen mitarbeitet, sind in einer Übersicht zusammengefasst.

[www.howoge.de/netzwerk](http://www.howoge.de/netzwerk)

Vor dem Hintergrund des Wohnraumversorgungsgesetzes werden Grundsätze zur Sicherung und Erweiterung preisgünstigen Wohnraums für breite Schichten der Bevölkerung (Wohnungsmarktaufgabe) sowie zur nachhaltigen und bedarfsgerechten Versorgung von benachteiligten Bevölkerungsgruppen (Versorgungsaufgabe) formuliert. Die Kooperationsvereinbarung „Leistungsfähige Mieten, Wohnungsbau und soziale Wohnraumversorgung“ fokussiert auf eine Mietpreisdämpfung auf dem Berliner Wohnungsmarkt. Gegenwärtig sollen 60% der jährlich frei werdenden Wohnungen an wohnberechtigte Haushalte (Anspruch auf einen Wohnberechtigungsschein) vergeben werden. Davon wiederum 25% an besondere Bedarfsgruppen wie Transferleistungsbezieher, Obdachlose, Geflüchtete, betreutes Wohnen, Studierende und vergleichbare.

## LEISTUNGSINDIKATOREN ZU KRITERIUM 19

### GRI SRS-415-1 (siehe G4-S06)

*Gesamtwert der politischen Spenden.*

---

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.**

Unter Compliance versteht die HOWOGE das Sicherstellen der Einhaltung sämtlicher gesetzlich relevanter und selbst gesetzter Pflichten, Vorschriften und Richtlinien. Verhaltensstandards und Werte wie Integrität, Vertraulichkeit, Transparenz und Professionalität sind genauso bindend wie rechtliche Vorgaben.

Die Compliance- und Wertebeauftragte der HOWOGE ist in der Organisationsstruktur direkt an die Geschäftsführung angebunden und damit vom operativen Geschäft unabhängig. Sie ist die Anlaufstelle im Unternehmen, wenn es um Fragen und Maßnahmen zur Einhaltung gesetzlicher und unternehmensspezifischer Regelungen geht, und stellt die Umsetzung ethischer Standards bei der HOWOGE sicher.

Das Unternehmen hat verschiedene Wege eingerichtet, über die Mitarbeiter und Geschäftspartner ihre Bedenken bei nicht regelkonformem Verhalten melden können. Die Compliance- und Wertebeauftragte steht in diesen Fällen als zusätzliche Ansprechpartnerin genauso zur Verfügung wie eine externe Ombudsstelle.

Der Meldemechanismus ist auch im Nachhaltigkeitsbericht 2015/2016 (S.51) in einem Schaubild dargestellt. Die Servicestandards und der Verhaltenskodex der HOWOGE werden bei Kriterium 6 weiterführend benannt.

Während im Jahr 2016 die Schwerpunkte der Schulungen noch im Umgang mit neuen Mietergruppen und der veränderten Mieterstruktur lagen, fokussierten die Schulungen in den Jahren 2017/2018 Themen wie Wertemanagement, angepasste Dokumente (Vision, Leitbild, Servicestandards), diskriminierungsfreie Vermietung und IT-Sicherheit. Bisher wurden (Stand 30.06.2018) 334 Mitarbeiter/-innen der HOWOGE hierzu geschult. Parallel dazu nahmen (Stand 30.06.2018) insgesamt 113 Führungskräfte und Mitarbeiter/-innen am Compliance-Spiel Integrity now teil.

Das Compliance- und Wertemanagementsystem der HOWOGE, das 2018 im Rahmen der ICG wiederholungszertifiziert wurde, ist im Unternehmen fest etabliert. Die vorrangige Aufgabe besteht darin, Compliance als einen selbstverständlichen Teil des Alltagsgeschäfts und als gelebten Teil der Unternehmenskultur in allen Bereichen weiter zu verankern. 2018 wurde die Compliance-Risikomatrix in die Unternehmensrisikomatrix integriert, so dass es nicht mehr zwei nebeneinander stehende Risikomatrizes gibt.

Durch das interne Risikomanagement und die interne Revision werden Risiken regelmäßig erfasst und kontrolliert sowie Ergebnisse an die Geschäftsführung berichtet. Der Revisor ist zugleich Datenschutzbeauftragter im Unternehmen und achtet auf die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben beim Schutz der Mieterdaten. Seit 2005 wendet die HOWOGE zudem den Berliner Corporate Governance Kodex für Mehrheitsbeteiligungen des Landes Berlin an.

[www.howoge.de/bcgk](http://www.howoge.de/bcgk)

## LEISTUNGSINDIKATOREN ZU KRITERIUM 20

### GRI SRS-205-1 (siehe G4-SO3)

*Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, die im Hinblick auf Korruptionsrisiken hin geprüft wurden.*

---

Im Jahr 2017 wurden drei Prüfungen durch die Revision mit Prüffeldern durchgeführt, die das Thema Korruption tangiert haben. In diesem Zusammenhang wurden vier von elf Geschäftseinheiten (36 %) geprüft. In keiner der Prüfungen wurde der Anschein oder Verdacht korrupten Verhaltens festgestellt. Informationen zu Schulungen in Hinblick auf Korruptionsbekämpfung sind unter Kriterium 20 zu finden.

---

Anknüpfend an die DNK-Branchenergänzung beziehen wir uns bei der Prüfung auf Geschäftseinheiten. Als Geschäftseinheiten werden bei der HOWOGE die neun Unternehmensbereiche und die zwei Tochtergesellschaften gesehen.

### GRI SRS-205-3 (siehe G4-SO5)

*Bestätigte Korruptionsfälle und ergriffene Maßnahmen.*

---

Im Berichtsjahr 2017 wurden wie im Jahr 2015 keine Korruptionsfälle bekannt.

---

### GRI SRS-419-1 (siehe G4-SO8)

*Monetärer Wert signifikanter Bußgelder und Gesamtzahl nicht monetärer Strafen wegen Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften.*

---

Es lagen keine relevanten Fälle in der Berichtsperiode vor.

---