

DNK-Entsprechungs- erklärung 2019. Zahlen und Fakten zur Nachhaltigkeit



Allgemeine Informationen	4
--------------------------------	---

Kriterien 1–4 zu Strategie **Seite 6**

1 Strategische Analyse und Maßnahmen	7
2 Wesentlichkeit	8
3 Ziele	9
4 Tiefe der Wertschöpfungskette	10

Kriterien 5–10 zu Prozessmanagement **Seite 12**

5 Verantwortung	13
6 Regeln und Prozesse	13
7 Kontrolle	14
Leistungsindikatoren zu Kriterium 5–7	15
8 Anreizsysteme	21
Leistungsindikatoren zu Kriterium 8	22
9 Beteiligung von Anspruchsgruppen	22
Leistungsindikatoren zu Kriterium 9	23
10 Innovations- und Produktmanagement	24
Leistungsindikatoren zu Kriterium 10	25

Kriterien 11–13 zu Umwelt **Seite 26**

11 Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen	27
12 Ressourcenmanagement	28
Leistungsindikatoren zu Kriterium 11–12	29
13 Klimarelevante Emissionen	31
Leistungsindikatoren zu Kriterium 13	32

Kriterien 14–20 zu Gesellschaft **Seite 34**

14 Arbeitnehmerrechte.....	35
15 Chancengerechtigkeit	36
16 Qualifizierung.....	37
Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14–16.....	39
17 Menschenrechte	45
Leistungsindikatoren zu Kriterium 17	45
18 Gemeinwesen	47
Leistungsindikatoren zu Kriterium 18	48
19 Politische Einflussnahme	49
Leistungsindikatoren zu Kriterium 19	49
20 Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten	50
Leistungsindikatoren zu Kriterium 20	52

Allgemeine Informationen

Die HOWOGE Wohnungsbaugesellschaft mbH ist eines der sechs kommunalen Wohnungsunternehmen des Landes Berlin. Mit einem eigenen Wohnungsbestand von mehr als 62.000 Wohnungen gehört das Unternehmen zu den größten Vermietern deutschlandweit. Bis 2030 will die HOWOGE ihr Wohnungsportfolio insbesondere durch Neubau auf rund 80.000 Wohnungen erweitern.

Als kommunales Wohnungsbauunternehmen nimmt die HOWOGE eine zentrale Rolle bei der Erweiterung des städtischen Wohnungsbestands, insbesondere für Haushalte mit mittleren und niedrigen Einkommen, ein. Stringent richtet die HOWOGE ihre Geschäftsprozesse weiter auf die Erfüllung des kommunalen Versorgungsauftrags zur Schaffung und zum Erhalt preisgünstigen Wohnraums aus.

Darüber hinaus ist die HOWOGE durch ihren Gesellschafter, das Land Berlin, verpflichtet, alle Bevölkerungsschichten mit Wohnraum zu versorgen. Diesbezüglich gibt es klar geregelte Anforderungen an den Vermietungs- und Vergabeprozess, die sich u. a. aus dem Wohnraumversorgungsgesetz und der Kooperationsvereinbarung zwischen Senat und den städtischen Wohnungsunternehmen ergeben. In unseren Quartieren geben wir allen, unabhängig von der sozialen Schicht, Herkunft oder Ethnie ein Zuhause.

Auch die Tochtergesellschaften der HOWOGE sind auf die Erfüllung des Unternehmensauftrags hin ausgerichtet. Die HOWOGE Servicegesellschaft mbH erbringt wohnbegleitende Dienstleistungen für den Konzern. Dazu gehören u. a. Hausmeister- und Mobile Hausmeisterdienste, Concierge-Dienste sowie 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.

Die Kramer + Kramer Bau- und Projektmanagement GmbH, die 2018 zu 100 % von der HOWOGE übernommen wurde, obliegt das Projektmanagement für Bauvorhaben der HOWOGE. Kompetenzschwerpunkte liegen in der Projektsteuerung und -beratung, im Controlling und generellen Baumanagement für Wohn- und Nichtwohngebäude.

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. Die HOWOGE übernimmt hierbei als weiterer baudurchführender Akteur, neben den Bezirken und der Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Wohnen, große Schulsanierungen und einen Teil der Schulneubauten. Die HOWOGE leistet damit einen weiteren wichtigen Beitrag zur wachsenden Stadt.

Geschäftsergebnis

Das Bilanzvolumen des Konzerns stieg auch im Berichtsjahr 2019 an. Die Vermögenslage zeigt ein ausgeglichenes Bild und das Vermögen ist weitgehend mit langfristigen Kapital finanziert. Die Steigerung der Umsatzerlöse des Konzerns resultiert wesentlich aus zusätzlichem Wohnungsbestand. Insgesamt ist die Entwicklung der Vermögens-, Finanz- und Ertragslage des Konzerns kontinuierlich positiv.

Geschäftsergebnisse zum 31.12.2019:

- Umsatzerlöse aus der Hausbewirtschaftung: **390,7 Mio. €**
- Jahresüberschuss: **72,9 Mio. €**
- Eigenkapitalquote: **47,3 %**
- Cashflow aus der laufenden Geschäftstätigkeit: **174,8 Mio. €**
- Bilanzsumme: **3,4 Mrd. €**

Mehr Informationen finden Sie im [HOWOGE-Download-Center](#).

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

Die Nachhaltigkeitskennzahlen des GdW-Leitfadens Nachhaltigkeitsberichterstattung in der Wohnungswirtschaft (Arbeitshilfe 73) wurden analog zur Berichterstattung über das Jahr 2017 in diese Entsprechenserklärung implementiert. Die GdW-Leistungsindikatoren finden sich thematisch sortiert unter den Kriterien 7, 12, 13, 16 und 18.

Eine externe Prüfung der hier vorliegenden DNK-Entsprechenserklärung durch eine Wirtschaftsprüfungsgesellschaft fand nicht statt.

Strategie



Im Jahr 2019 haben wir gemeinsam mit unseren Mitarbeiter*innen und externen Stakeholdern mit der Weiterentwicklung unserer Nachhaltigkeitsstrategie begonnen, die künftig nicht nur unser Nachhaltigkeitsverständnis und trennscharfe Handlungsfelder, sondern auch messbare Ziele und Maßnahmen enthalten wird.

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 orientiert sich an der Rolle eines kommunalen Wohnungsbauunternehmens und der Aufgabenstellung des Landes Berlin als Gesellschafter. Der gesellschaftliche Auftrag ist durch das Berliner Wohnraumversorgungsgesetz, die Kooperationsvereinbarung „Leistbare Mieten“, Wohnungsneubau und soziale Wohnraumversorgung von 2017 sowie die „Roadmap für 400.000 bezahlbare Wohnungen im Landeseigentum“ festgeschrieben. In der Roadmap vereinbart ist das Ziel, den Bestand der HOWOGE auf 72.500 Wohnungen bis zum Jahr 2026 zu erweitern. Des Weiteren gilt die aktuelle Klimaschutzvereinbarung (2011 bis 2020) mit dem Land Berlin.



Bis 2026:
Erweiterung des Bestands
auf 72.500 Wohnungen

Die HOWOGE berücksichtigt darüber hinaus die Berliner Strategie zur Biologischen Vielfalt sowie die Charta für das Berliner Stadgrün. Überregionale Rahmenwerke, denen sich die HOWOGE verpflichtet, sind die Charta der Vielfalt, die Deutsche Nachhaltigkeitsstrategie sowie die Empfehlungen des Deutschen Nachhaltigkeitskodex.

In den Berichtsjahren 2018–2019 galt für die nachhaltigkeitsbezogene Arbeit der HOWOGE intern das „Prinzip 2026“. Es spiegelte die Wandlung des Unternehmens von einem Bestandhalter zu einem integrierten Wohnungsbauunternehmen und strategischen Stadtentwickler wider. Infolge der gestiegenen Anforderungen des Gesellschafters, der Allgemeinheit und angetrieben durch die großen Herausforderungen des Klimawandels und die steigende gesellschaftliche Ungleichheit haben wir 2019 mit der Weiterentwicklung der bisherigen Nachhaltigkeitsstrategie (siehe DNK-Entsprechenserklärung 2017) begonnen.

Die neue Nachhaltigkeitsstrategie wird in enger Abstimmung mit internen und externen Stakeholdern der HOWOGE entwickelt. Neben einer Leitidee für das Nachhaltigkeitsmanagement und klar definierten Handlungsfeldern wird die Strategie auch konkrete Ziele und Steuerungskennzahlen beinhalten.

Zur Nachhaltigkeitsstrategie und daraus abgeleiteten Maßnahmen werden wir im kommenden Nachhaltigkeitsbericht weitere Details kommunizieren.

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.

Gesellschaftliche Veränderungen, der Neubau, die Bestandsentwicklung sowie die Rolle der HOWOGE als Arbeitgeberin und ihre Einbindung in die Berliner Schulbauoffensive sind wesentliche Treiber und Felder unseres Bestrebens nach mehr Nachhaltigkeit.

Gesellschaft

Als Akteurin in der Gesellschaft sieht die HOWOGE Chancen und Risiken im demografischen Wandel, der Deutschland und Berlin betrifft: Derzeit lebt die Hälfte der Weltbevölkerung in Städten, Demografen prognostizieren bis 2050 einen Anstieg auf bis zu 80 %. Die Urbanisierung und das Wachstum der Großstädte als Merkmal unserer Zeit betrifft die HOWOGE ganz direkt, denn in Berlin hat sich in den letzten Jahren gezeigt, welche Herausforderungen sich aus starkem Zuzug ergeben. Für die HOWOGE folgt aus der sich verändernden Sozial- und Bevölkerungsstruktur Berlins die Notwendigkeit, mehr Wohnraum zu schaffen, öffentlichen Raum multifunktional zu nutzen sowie die Stabilität und Vielfalt der Kieze aktiv mitzugestalten.

Bis 2030 wollen wir unser Wohnungsportfolio, insbesondere durch Neubau, von ca. 62.000 Wohnungen auf ca. 80.000 Wohnungen steigern.

Kerngeschäft

Unser Kerngeschäft, der Neubau und das Bestandsmanagement, befindet sich vor allem aufgrund der globalen Erwärmung und der Notwendigkeit, CO₂-Emissionen zu reduzieren, in einem Wandel. Derzeit entstammen je nach Schätzung 30–40 % der Emissionen in Deutschland dem Betrieb von Gebäuden. Die HOWOGE begegnet diesen negativen Auswirkungen auf das Klima zum Beispiel durch energetische Sanierung und Modernisierung, innovative Konzepte zur Energieversorgung, die Nutzung umweltschonender Baustoffe, flächensparendes Bauen, nachhaltige Mobilitätskonzepte und die Einbindung von Aspekten des suffizienten Wohnens.

Eine weitere zentrale Aufgabe der HOWOGE ist die Gewährleistung sozialverträglicher Mieten, sowohl in Bestands- als auch in Neubauwohnungen.

Zudem begegnen wir der Forderung nach mehr Beteiligung im Neubau, z. B. durch Anwendung der 2017 aus der Trialog-Reihe „Partizipation im Wohnungsbau“ entwickelten Partizipationsleitlinien.

Arbeitgeberin

Als Arbeitgeberin sieht sich die HOWOGE neben demografischen Entwicklungen auch einem Wandel hinsichtlich der Arbeitsprozesse, Hierarchien und Kommunikationsstrukturen im Unternehmen ausgesetzt. Die Sicherung unserer Zukunftsfähigkeit steht in engem Zusammenhang mit wirtschaftlicher Leistungsfähigkeit und Stabilität sowie mit verantwortungsvollem und nachhaltigem Personalmanagement.

Das interne Risikomanagement, transparente und nachvollziehbare Prozesse, Compliance- und Wertemanagement sowie die Ausweitung des Geschäftsmodells



Derzeit entstammen
je nach Schätzung
30–40 % der Emissionen
in Deutschland dem
Betrieb von Gebäuden



(Projektsteuerung, Schulbau, Mieterstrom etc.) haben für uns einen besonderen Stellenwert. So werden wir als kommunales Unternehmen der komplexen gesellschaftlichen Verantwortung und der eigenen Vorbildfunktion gerecht.

Die hier dargestellten wesentlichen Merkmale des Umfelds der HOWOGE, die Chancen und Risiken, wurden 2020 im Zuge der Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie (siehe Kriterium 1) in einer neuen Wesentlichkeitsanalyse näher untersucht. In diesen Prozess sind sowohl interne als auch externe Stakeholder eingebunden. Die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse werden in unsere künftige Berichterstattung einfließen. Die letzte umfassende Wesentlichkeitsanalyse fand 2015–2016 statt.

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 ausgerichtete, nachhaltigkeitsbasierte Ziele. Diese gründen auf der Unternehmensstrategie und wurden im Berichtszeitraum über das „Prinzip 2026“ gesteuert (siehe 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 u. a. aus dem Berliner Wohnraumversorgungsgesetz und der Kooperationsvereinbarung (siehe Kriterium 1).

Im Zuge der Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie 2019–2020 werden die bestehenden Ziele systematisiert und es werden neue, strategische Nachhaltigkeitsziele entwickelt. Dabei wird auch geprüft, welchen Beitrag die HOWOGE zu den Sustainable Development Goals (SDGs) leistet. Aktuelle Ziele haben noch keinen expliziten Bezug zu den SDGs. Über das neue Zielprogramm werden wir im nächsten Nachhaltigkeitsbericht ausführlich informieren.



Über das neue Zielprogramm werden wir im nächsten Nachhaltigkeitsbericht ausführlich informieren

Gegenwärtig prioritär behandelte Ziele mit Nachhaltigkeitsbezug der Unternehmensstrategie sind u. a.

- Erhöhung des Wohnungsbestands auf ca. 80.000 Wohnungen bis 2030,
- Begrenzung des CO₂-Ausstoßes pro Wohneinheit auf max. 0,6 t bis 2035,
- signifikante Senkung des Energieverbrauchs in den Wohn- und Gewerbeeinheiten,
- Digitalisierung aller HOWOGE-internen Prozesse bis 2025,
- Erhöhung der Weiterbildungsangebote für die Mitarbeiter*innen,
- Erhalt der hohen Mitarbeiterzufriedenheit,
- weitere Steigerung der Kundenzufriedenheit.

Für die Umsetzung der Nachhaltigkeitsziele sind die einzelnen Fachbereiche verantwortlich. Die Koordination und die Überprüfung werden ab 2020 von der Nachhaltigkeitsbeauftragten und dem HOWOGE-Nachhaltigkeitsteam als Schnittstelle verantwortet (siehe Kriterium 5).

Im Anschluss an den aktuellen Strategieentwicklungsprozess planen wir, ein einheitliches Zielmonitoring einzuführen.

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 je nach Geschäftsfeld unterschiedlich. Im Kerngeschäft, der Bewirtschaftung und Vermietung von Wohnraum, einhergehend mit Modernisierungen und Instandhaltungen sowie miernahen Serviceleistungen, geht es um andere Prozesse als in der Zusammenarbeit mit Generalplanern und Generalübernehmern bei Neubauprojekten oder der Übernahme schlüsselfertiger Wohnprojekte, sogenannter Developments. Gleichzeitig prüfen wir kontinuierlich den Ankauf weiterer Wohnungsbestände in ganz Berlin, auch im Zuge von Rekommunalisierungen.

Beispiel: Wertschöpfungskette bei energetischen Modernisierungen

Um Bestandswohnungen an die Erfordernisse des Klimaschutzes anzupassen, gelten qualitative Vorgaben für die energetische Sanierung. Diese dienen dem Ziel, die Wohnungen nachhaltiger zu bewirtschaften, den Verbrauch von Energie und Wasser zu reduzieren sowie das Recycling der verwendeten Baustoffe sicherzustellen. So verwenden wir bei energetischen Modernisierungen und Instandsetzungen von Fassaden Dämmstoffe aus Mineralwolle. Sie haben eine hervorragende Energiebilanz und eignen sich für eine spätere Wiederverwertung. Des Weiteren werden die Rohstoffe für diese Dämmstoffe größtenteils aus Deutschland und Mitteleuropa bezogen, was die Transportwege kurz hält. Dabei können Transportvolumen und Lagerflächen durch hohe Komprimierbarkeit und spezielle Verpackungen reduziert werden. Nach Möglichkeit erfolgt die Lieferung direkt vom Hersteller zur Baustelle, wo sie dann unmittelbar verarbeitet werden. Dies vermeidet Zwischenlagerungen und -transporte.

Nachhaltigkeitsanforderungen an Lieferanten

Die HOWOGE erwartet als kommunales Wohnungsbaunternehmen des Landes Berlin in allen Bereichen von Lieferanten, Partnern und Auftragnehmern nicht nur Fachkunde und Leistungsfähigkeit, sondern auch werte-, regel- und gesetzeskonformes Verhalten und Handeln. Die Vergabe von Aufträgen erfolgt, je nach Schwellenwert, teilweise über mehrstufige Vergabeverfahren nach transparenten Kriterien wie technischer und wirtschaftlicher Leistungsfähigkeit, verwendete Materialien, Referenzen und Abführung von Steuern und Sozialleistungen. Damit wird sichergestellt, dass die Verwendung von Ressourcen ökologisch nachhaltig erfolgt (z. B. durch Verwendungsverbote) und geltende Gesetze und Verordnungen (wie Tarif-treue) eingehalten werden.

Die Lieferanten und Dienstleister verpflichten sich verbindlich mit Abgabe eines Angebots zur Einhaltung der Vergabekriterien. Wir lassen durch einen externen Dienstleister stichprobenartig kontrollieren, ob die Vergabekriterien von den Firmen eingehalten werden. Teil der Vergabekriterien ist auch eine umfassende Auskunft über Nachunternehmer, womit die zweite Stufe der vorgelagerten Wertschöpfungskette transparent gemacht wird.

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



Bei energetischen
Modernisierungen und
Instandsetzungen von Fassaden
verwenden wir Dämmstoffe
aus Mineralwolle

Die funktionalen Parameter fordern von den Partnern in den Planungsphasen und in der Bauausführung konkret auch die Reduktion nicht unbedingt notwendiger Oberflächen, Bauteile und Details. Zudem werden Wartungsleistungen und nicht auf Langlebigkeit ausgelegte Bauausführungen kritisch hinterfragt und reduziert. Mit der Weiterentwicklung der FLB 2.0 und 2.2 wird diese Arbeitsweise systematisiert und mittels Soll-/Ist-Abgleich gemessen.

Schließlich sind wir uns der Verantwortung für die Tiefe der Wertschöpfungskette auch bei Geschäftsprozessen bewusst, die über das Kerngeschäft der HOWOGE hinausgehen. So verfolgen wir ein Konzept für die nachhaltige Organisation von Veranstaltungen. Damit werden alle Mieter- und Mitarbeiterveranstaltungen der HOWOGE als „grüne Events“ durchgeführt. Konkret legen wir den Fokus auf die Umsetzung eines nachhaltigen Abfallmanagements, z. B. durch Mehrwegverpackungen und -geschirr, den ressourcenschonenden Einsatz von Wasser und Energie sowie Klimaneutralität durch Reduktion bzw. Kompensation des CO₂-Ausstoßes.

Des Weiteren wird das Catering regional ausgerichtet und die Barrierefreiheit der Veranstaltungen gewährleistet. Neben zusätzlichen Sitzplätzen für Senior*innen stellen wir Rückzugsbereiche für Gäste mit kleinen Kindern bereit. Zur Unterstützung umweltschonender Mobilität etabliert die HOWOGE auf allen Großevents Fahrradwerkstätten, um den Anreiz der Fahrradnutzung für die Anfahrt zu den Events bei den Teilnehmenden zu erhöhen.

Prozessmanagement



Nachhaltigkeit und die Zusammenarbeit mit Stakeholdern werden ausgehend vom Büro der Geschäftsführung gelenkt. Der HOWOGE-Kodex und unser Leitbild geben Orientierung nach innen und außen. An Ideen zur Steuerung und Kontrolle unserer Nachhaltigkeitsziele arbeiten wir aktuell mit Hochdruck.

5 | Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Die Gesamtverantwortung für die Implementierung nachhaltiger Grundsätze obliegt in erster Linie der Geschäftsführung der HOWOGE.

Im Büro der Geschäftsführung ist die Nachhaltigkeitsbeauftragte angesiedelt. Sie berichtet regelmäßig an die Geschäftsführung und die Leiterin des Geschäftsführungsbüros. Die Nachhaltigkeitsbeauftragte ist verantwortlich für die Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitstätigkeiten und koordiniert diese im gesamten Unternehmen. Zur Erarbeitung und Implementierung von Nachhaltigkeitszielen wurde Anfang 2020 das NachhaltigkeitsTeam eingesetzt, in dem Expert*innen aus allen Fachabteilungen mit der Nachhaltigkeitsbeauftragten zusammenarbeiten. Die Umsetzung von Nachhaltigkeitszielen obliegt den jeweiligen Fachbereichsverantwortlichen.



Anfang 2020 wurde das NachhaltigkeitsTeam eingesetzt, in dem Expert*innen aus allen Fachabteilungen zusammenarbeiten

Teil der aktuellen Weiterentwicklung unserer Nachhaltigkeitsstrategie (siehe Kriterium 1) ist das Vorhaben, konkrete Ziele und Maßnahmen für die einzelnen Fachbereiche zu erarbeiten und Leistungskennzahlen einzuführen. Mittelfristig sollen auf dieser Basis Managementsysteme und die Nachhaltigkeitsberichterstattung evaluiert werden.

Fortschritte in der Implementierung unserer neuen Nachhaltigkeitsstrategie werden im nächsten Nachhaltigkeitsbericht veröffentlicht.

6 | Regeln und Prozesse

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

Der bisherige und künftige Umgang mit der Nachhaltigkeitsstrategie sowie Pläne zur Operationalisierung werden unter Kriterium 1 und 3 beschrieben. Unter Kriterium 5 wird die operative Verantwortung für Nachhaltigkeit im Unternehmen aufgezeigt. Die Nachhaltigkeitsstrategie 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.



Für all unsere Mitarbeiter*innen gilt der HOWOGE-Kodex

Für all unsere Mitarbeiter*innen gilt der HOWOGE-Kodex, der interne Verhaltensstandards, Servicestandards für unsere Mieter*innen sowie unseren Führungsanspruch enthält. Details finden Sie unter <https://www.howoge.de/unternehmen/werte-und-compliance.html>.

Der Durchsetzung von Standards nach außen, also insbesondere in der Arbeit mit unseren Geschäftspartnern, dient das Vergabegesetz des Landes Berlin. Die Beschaffungs- und Vergabeprozesse bauen auf diesem gesetzlichen Rahmen auf. Konkret müssen Dienstleister der HOWOGE im Rahmen des Vergabeprozesses folgende Angaben machen:

- Nennung von Maßnahmen zur Frauenförderung und zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Bei Dienstleistern mit mehr als 250 Beschäftigten ist die Umsetzung von mindestens drei solcher Maßnahmen Voraussetzung für die Zusammenarbeit
- Erklärung zur Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen bei Verwendung bestimmter Produkte
- Erklärung zur Einhaltung eines Mindestentgelts über dem gesetzlichen Mindestlohn
- Verpflichtung zum Verzicht auf bestimmte Baustoffe sowie zur sachgerechten Entsorgung nichtgefährlicher und gefährlicher Abfälle

Die Vereinheitlichung des Nachhaltigkeitsmanagements und damit auch die Etablierung neuer Prozesse beginnt im Jahr 2020 mit der strategischen Arbeit der Nachhaltigkeitsbeauftragten und dem NachhaltigkeitsTeam der HOWOGE.

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.

Unter Kriterium 3 wurden einige Unternehmensziele, wie z. B. die Begrenzung des CO₂-Ausstoßes pro Wohneinheit, beschrieben. Die Kontrolle der Zieleinhaltung unterliegt je nach Ziel den spezifischen Fachbereichen.

Um die Datenkonsistenz und Effizienz für das Reporting von Leistungsindikatoren zur Nachhaltigkeit zu verbessern, werden Kennzahlendatenblätter genutzt. In diesen sind Erläuterungen und unternehmensspezifische Definitionen, Quellen, Hilfen und Verantwortlichkeiten festgehalten.

Aktuell werden Leistungskennzahlen zur Steuerung vor allem in den Bereichen Energie und Emissionen (siehe BBU-Monitoring, Kriterium 13) sowie Personal (siehe Leistungsindikatoren zu Kriterium 14-16) verwendet. Im Bereich soziales Management befindet sich ein Steuerungssystem im Aufbau (siehe Kriterium 18).

Auf Basis der aktuellen Unternehmensstrategie, durch die Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie und mit der darauf aufbauenden Berichterstattung vereinheitlicht die HOWOGE künftig den Umgang mit Nachhaltigkeitszielen und -kennzahlen. Für den Berichtszeitraum ist diese DNK-Entsprechenserklärung die primäre externe Kommunikationsmaßnahme. Hier werden auch umfassend die wohnungswirtschaftlichen Kennzahlen aus der GdW Arbeitshilfe 73 (Leitfaden Nachhaltigkeitsberichterstattung in der Wohnungswirtschaft) berichtet, die bei der HOWOGE durch das zentrale Controlling bereits als Steuerungsinstrument genutzt werden. Wo immer möglich, werden Zahlen in einem Dreijahresvergleich dargestellt.

Über die Berichterstattung hinaus haben wir Prozesse etabliert, durch die eine hohe Verlässlichkeit und Konsistenz der intern verwendeten Daten sichergestellt werden. So finden bei jedem Datenimport eine Qualitätskontrolle und eine Plausibilitätsprüfung statt. Anschließend werden die Informationen nur in einer schreibgeschützten Datenbank verwendet, die über eine standardisierte Schnittstelle zu SAP verfügt. Das interne Controlling verwaltet die Berechtigungen und nutzt standardisierte Berichte zur Kommunikation der eigenen Daten.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 5-7

GRI 102-16

Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen

Unser Leitbild bildet den Rahmen für unser tägliches Handeln und vereint unseren Ansatz im Kerngeschäft mit unserem Umgang mit Nachhaltigkeit.

Das 2013-2014 in einem breiten Partizipationsprozess gemeinsam mit der Belegschaft weiterentwickelte Leitbild wurde 2017-2018 evaluiert und an die veränderten Rahmenbedingungen angepasst. Die aktuelle Version findet sich auf unserer [Website](#).

Seitdem gelten unsere Vision sowie unser Führungsanspruch im Sinne eines gemeinsamen Verständnisses von Führungsqualität. Die internen Verhaltensstandards und die Servicestandards für unsere Mieter*innen wurden 2018 von einer Arbeitsgruppe überarbeitet, wobei alle Mitarbeiter*innen die Möglichkeit hatten, ihre Anregungen und Änderungsvorschläge einzubringen. Zusammengefasst im HOWOGE-Kodex lassen sich diese Standards ebenfalls auf unserer [Website](#) einsehen.

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 31.07.2021 gültig.

Weitere Informationen zur Kontrolle und Kommunikation unserer Standards und Werte sowie zur Verantwortung der Compliance- und Wertebeauftragten finden sich in den Kriterien 6 und 20.



Wiederholungsaudit zur
Zertifizierung des Compliance-
und Wertemanagementsystems
erfolgreich bestanden

► GdW BM 1 | Neubauquote*

	2019	2018	2017
in %	1,75	1,25	1,26

* Innerhalb der Berichtsperiode bezugsfertig neu errichtete Wohnungen / Gesamtzahl eigener Wohnungen

► GdW BM 2 | Modernisierungsintensität*

	2019	2018	2017
in €/m ² pro Jahr	1,73	2,60	1,66

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

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

	2019	2018	2017
in %	99,56	99,37	99,37

► **GdW BM 4 | Instandhaltungsintensität***

	2019	2018	2017
in €/m ² pro Jahr	14,01	14,21	13,41

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

► **GdW BM 10 | Anteil barrierefreier/-armer Wohnungen im Bestand***

	2019	2018	2017
barrierearme Wohnungen absolut	4.616	1.421	n.a.
barrierearme Wohnungen in %	7,9 %	1,2 %	n.a.

* Erst seit 2018, nach der Einführung des SAP-Systems, erfolgt eine tatsächliche, genaue Erfassung der barrierefreien und barrierearmen Wohnungen. Davor war die Anzahl geschätzt. Deshalb gibt es eine Abweichung zu den im Jahr 2017 berichteten Zahlen.

► **GdW BM 11 | Anteil barrierefreier/-armer Wohnungen im Neubau***

	2019	2018	2017
barrierearme Wohnungen absolut	1.092	757	752
barrierearme Wohnungen in %	100 %	100 %	100 %

* Definition Barrierefreiheit gemäß § 51 BauO Bln.

Anmerkung zu den GdW EF-Kennzahlen:

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

► **GdW EF 1 | Gesamtkapitalrentabilität***

	2019	2018	2017
in %	2,97	3,11	3,64

► **GdW EF 2 | Eigenmittelrentabilität***

	2019	2018	2017
in %	4,47	4,61	5,28

* Aufgrund von Sondereffekten wie der Gründung der Stiftung Stadtkultur ging der Jahresüberschuss im Jahr 2018 zurück. Im Jahr 2019 stieg der Jahresüberschuss dann wieder deutlich an. Die Gesamtkapital- und Eigenmittelrentabilität sanken jedoch erneut leicht aufgrund eines ebenso starken Bilanzwachstums.

► **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**

	2019	2018	2017
€/m ² / monatlich nur Wohneinheiten	6,08	5,98	5,92
€/m ² / monatlich alle Nutzungsarten	6,00	6,04	5,99

► **GdW EF 5 | Erlösschmälerungsquote***

	2019	2018	2017
alle Nutzungsarten in %	2,28	2,17	1,55
nur Wohneinheiten in %	1,95	1,79	1,34

* Infolge der Bestandserweiterung der HOWOGE, insb. durch Neubauprojekte, kam es in den Berichtsjahren zu leicht höherem Leerstand sowie zu Erlösschmälerungsminderungen durch Neubauvermietung.

► GdW EF 6 | Eigenmittelquote

	2019	2018	2017
in %	47,27	48,89	50,46

► GdW EF 7 | Verschuldungsintensität

	2019	2018	2017
in € / m ²	427,3	392,9	356,1

► GdW EF 8 | Tilgungskraft

	2019	2018	2017
o.D.	2,13	2,19	2,27

► GdW EF 9 | Zinsdeckung

	2019	2018	2017
in %	10,15	9,80	10,77

► GdW EF 10 | Kapitaldienstdeckung

	2019	2018	2017
in %	38,57	38,02	38,29*

* Die im letzten Bericht angegebene Zahl für 2017 (41,97 %) berücksichtigte außerplanmäßige Tilgungen; dies entspricht nicht unserer aktuellen Definition der Kapitaldienstdeckung. Die nun berichtete Zahl wurde anhand der planmäßigen Tilgungen errechnet.

► GdW EF 11 | Mietenmultiplikator

	2019	2018	2017
	10,4	10,9	10,7

► **GdW EF 12 | Net Asset Value***

	2019	2018	2017
in € / m ²	633,11	650,37	673,29

* Der Wert der Immobilien der HOWOGE stieg auch in den Berichtsjahren kontinuierlich. Infolge des ebenfalls gestiegenen Investitionsvolumens übersteigt das Wachstum der Verbindlichkeiten momentan jedoch diese Immobilienwertsteigerung. Dadurch sowie durch die Wohnfläche unserer Wohnungen lässt sich der leicht sinkende Net Asset Value nach dieser Berechnungsmethode erklären.

► **GdW MB 1 | Vermietete eigene Wohnungen**

	2019	2018	2017
in Wohneinheiten	61.581	59.796	58.781

► **GdW MB 2 | Marktanteil***

	2019	2018	2017
in %	3,16	3,11	3,09

* Die Zahlen beziehen sich auf den Berliner Gesamtwohnungsbestand der Jahre 2017–2019.

► **GdW MB 3 | Vermietungs- bzw. Leerstandsquote**

	2019	2018	2017
vermietet in %	99	99	99

► **GdW MB 4 | Durchschnittsmiete im Bestand**

	2019	2018	2017
in €/m ² / monatlich	6,02	6,00	5,95

► **GdW MB 5 | Durchschnittsmiete bei Erstvermietung**

	2019	2018	2017
in €/m ² / monatlich	9,71	9,44	9,63

► GdW MB 6 | Mietenstruktur

% Wohneinheiten	2019	2018	2017
unter 5,00 €/m ² monatlich	1,31	1,64	2,25
5,00 € – 5,99 €/m ² monatlich	43,69	45,53	48,54
6,00 € – 6,99 €/m ² monatlich	35,15	35,07	34,70
7,00 € – 7,99 €/m ² monatlich	13,44	12,83	11,14
8,00 € – 8,99 €/m ² monatlich	1,77	1,50	1,21
9,00 € – 9,99 €/m ² monatlich	0,91	0,74	0,58
über 10,00 €/m ² monatlich	3,72	2,68	1,57

► GdW MB 7 | Betriebskostenquote

	2019	2018	2017
in %	27,49	27,44	27,24

► €/m² / monatlich Bruttowarmmiete

	2019	2018	2017
in €	8,58	8,44	8,28

► €/m² / monatlich Nettokaltmiete*

	2019	2018	2017
in €	6,23	6,12	6,03

* 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***

	2019	2018	2017
in Jahren	11,30	11,14	10,82

* Hierbei ist zu beachten, dass wir bei Ankaufsobjekten nicht den tatsächlichen Vertragsbeginn systemisch erfassen. In diesen Fällen wurde das Datum des Bestandsübergangs als Vertragsbeginn erfasst.

► **GdW MB 9 | Mieterfluktuation***

	2019	2018	2017
in %	5,92	5,81	5,82

* Mietvertragskündigungen (abrissbereinigt) / Gesamtzahl vermieteter Wohnungen mal 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 die Erreichung dieser Ziele Teil der Evaluation der obersten Führungsebene (Vorstand/ Geschäftsführung) durch das Kontrollorgan (Aufsichtsrat/Beirat) ist.

Die Ziele der Geschäftsführung werden in Zusammenarbeit zwischen dem Aufsichtsrat und dem Gesellschafter (Land Berlin) festgelegt. Diese werden jährlich über die Führungskaskade auf die nachgeordneten Führungsebenen und außertariflich angestellten Mitarbeiter*innen heruntergebrochen. Dieser Prozess beinhaltet auch die Nachhaltigkeitsziele. Alle Zielvereinbarungen werden dabei durch die Geschäftsführung als Anlage zum jeweils individuellen Arbeitsvertrag freigegeben. Als Basis für die Ziele gilt die aktuelle Unternehmensstrategie.

Insbesondere Compliance-Anforderungen als Teil von Nachhaltigkeit werden für die außertariflich gebundenen Führungskräfte im Unternehmen ausgebaut und verstärkt kommuniziert:



Unser Ansatz fußt auf Mitsprache und Beteiligung an Nachhaltigkeitszielen und -maßnahmen

- Persönliche Selbstverpflichtung zu den Werten und Compliance-Zielen der HOWOGE und Vorbild für die Beschäftigten durch das alltägliche Handeln.
- Sicherstellung, dass alle Mitarbeiter*innen eines Verantwortungsbereiches die Werte und Compliance-Ziele des Unternehmens kennen und wissen, was in ihrem Arbeitsalltag Compliance-relevant ist.
- Verankerung des Themas Compliance in den regelmäßigen Mitarbeitergesprächen und in Mitarbeiterumfragen, um eine sensiblere Steuerung durch die Führungskräfte zu ermöglichen.

Darüber hinaus verzichtet die HOWOGE bisher auf monetäre Anreizsysteme für die Beschäftigten in Bezug auf Nachhaltigkeit. Stattdessen fußt unser Ansatz auf Mitsprache und Beteiligung an Nachhaltigkeitszielen und -maßnahmen.



Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

GRI 102-35a

Vergütungspolitik für das höchste Kontrollorgan und Führungskräfte

Der Umgang mit monetären Anreizsystemen wird detailliert 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.

GRI 102-38

Verhältnis der Jahresgesamtvergütung

Im Jahr 2019 betrug das Verhältnis zwischen der Jahresgesamtvergütung der am höchsten bezahlten Person und der Medianvergütung aller Beschäftigten (ohne die am höchsten bezahlte Person) 5,1 zu 1 (2018: 6,7 zu 1).

Zugrunde liegt dieser Berechnung das Gesamtbruttoeinkommen ohne Arbeitgeberanteile zur betrieblichen Altersversorgung und ohne geldwerte Vorteile.

Aufgrund einer Umstellung im internen Datenerfassungssystem ist diese Angabe erst seit dem Jahr 2018 möglich.

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 HOWOGE hängt maßgeblich davon ab, inwieweit die Unternehmensprozesse auf die Bedürfnisse von Anspruchsgruppen ausgerichtet sind. Als wesentliche Anspruchsgruppen gelten folgende Gruppen, die 2015 in einem Workshop-Prozess identifiziert und später ergänzt worden sind:

- Land Berlin (Senat, Verwaltung, Wohnraumversorgung Berlin AöR etc.)
- Bezirke
- Branchenverbände (BBU, GdW etc.)
- Stadtgesellschaft (Bürgerinitiativen, lokale Vereine etc.)
- Mitarbeiter*innen
- Mieter*innen
- Mieterrat und Mieterbeiräte
- Kreditgeber
- Geschäftspartner

Für die Geschäftstätigkeit und das zielgerichtete Handeln der HOWOGE bei Nachhaltigkeitsthemen ist es uns wichtig, mit diesen Kernanspruchsgruppen in den Dialog zu treten, um deren Erwartungen an ökonomische, soziale und ökologische Handlungsoptionen des Unternehmens kennenzulernen.

Im Rahmen der Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie im Jahr 2020 und der dazugehörigen Wesentlichkeitsanalyse werden interne und externe Stakeholder eingebunden, um Einschätzungen, Erwartungen und Wünsche in den Prozess einfließen zu lassen (siehe Kriterien 1 und 2).

Maßgeblich geprägt durch Teilnehmungsplattformen der vergangenen Jahre, wie den Stakeholder-Dialog 2015, erstellt die HOWOGE seit 2012 in zweijährigem Turnus einen Nachhaltigkeitsbericht.

Den Mieter*innen der HOWOGE stehen vielfältige Kommunikationskanäle zur Verfügung, die kontinuierlich weiter optimiert werden. Dazu gehören ein Mieterat sowie sechs Mieterbeiräte, Beteiligung an Mieterumfragen, Kontaktmöglichkeit über fünf Kundenzentren und ein Servicebüro, Partizipationsverfahren zu den Neubauprojekten usw. Im Zuge der Umsetzung des Berliner Wohnraumversorgungsgesetzes (WoVG Bln) haben wir das neue Gremium eines Mieterates etabliert. Die jeweiligen Unternehmensmieterräte sind gewählte Interessenvertretungen der Mieter*innen landeseigener Wohnungsunternehmen. Sie befassen sich mit der Investitionsplanung im Bereich Neubau, Instandhaltung und Modernisierung sowie der mieterorientierten Quartiersentwicklung. Die Mieterräte bündeln die Interessen der Mieter*innen der jeweiligen Gesellschaft, damit diese Berücksichtigung in den Unternehmen finden, und arbeiten eng mit den Mieterbeiräten zusammen. Der Mieterat der HOWOGE ist mit einem Mitglied im Aufsichtsrat der HOWOGE stimmberechtigt vertreten und kann mit einem weiteren Mitglied als Gast an den Sitzungen des Aufsichtsrats teilnehmen. Der Mieterat der HOWOGE tagt mindestens einmal im Quartal.



Der Mieterat der HOWOGE ist mit einem Mitglied im Aufsichtsrat stimmberechtigt und mit einem weiteren Mitglied als Gast vertreten

Nicht nur Mieter*innen, sondern auch andere Bewohner*innen der Kieze gehören zu den Stakeholdern der HOWOGE, insbesondere wenn es um Neubauprojekte geht. In den Berichtsjahren 2018–2019 haben wir die Kommunikation und die Beteiligungsmöglichkeiten bei Neubauprojekten ausgeweitet, nicht zuletzt angestoßen durch die Dialog-Reihe [„Partizipation im Wohnungsbau“](#) und die in diesem Zusammenhang Ende 2017 beschlossenen Leitlinien für Partizipation.

Mehr Informationen zu Partizipationsverfahren bei der HOWOGE finden Sie unter www.howoge.de/buergerdialog.

Weiterhin ist bei der HOWOGE 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.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

GRI 102-44

Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen

Die wesentlichen Anspruchsgruppen des Unternehmens werden unter Kriterium 9 benannt. Eine umfassende Stakeholder-Befragung wird im Zuge der Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie im Jahr 2020 durchgeführt. Schlüsselanliegen, Bedenken und die Einbindung dieser durch die HOWOGE werden im nächsten Bericht offengelegt.

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.

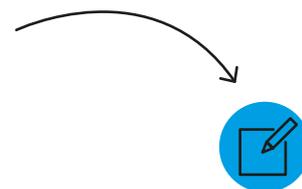
Forschung und Innovation sind für die HOWOGE ein wesentlicher Fokus, um Nachhaltigkeitsthemen und -zusammenhänge in den Handlungsfeldern des Unternehmens nach neuesten Erkenntnissen zu durchdringen, zu bearbeiten und im Sinne der Vision der HOWOGE zu gestalten. Als Grundlage der transparenten und zielgerichteten Forschungsförderung dient seit 2018 das Forschungskonzept der HOWOGE. Dabei sind die konkreten Forschungsvorhaben ebenso vielfältig wie die Handlungsfelder der HOWOGE. Forschungsvorhaben seit 2018 waren u. a.

- „Virtuell betreutes Wohnen“,
- „Be_Be Blockchain – Blockchain-basierte Partizipationsplattform in der Stadtentwicklung“,
- Evaluierung der „Leitlinien für Partizipation im Wohnungsbau“,
- „Cluster-Wohnungen für baulich und sozial anpassungsfähige Wohnkonzepte einer resilienten Stadtentwicklung“,
- „Religionen in neuen Stadtquartieren“,
- „StadtManufaktur“,
- „Vorfabrikation von Fertigteilen aus Infralichtbeton“,
- „Optimierung einer Dämmplatte aus Miscanthus“,
- „Urbane Energiewende: Integrierte Strategien und Lösungen“ und
- das Kopernikus-Projekt „ENavi“.

Mehr Informationen zu den Vorhaben finden Sie in den Tätigkeitsberichten [↳2019](#) und [↳2018](#) der HOWOGE.

Im Rahmen der Gastprofessur „Urbane Resilienz und Digitalisierung“ am Einstein Center Digital Future veranstaltete die HOWOGE im Januar 2019 gemeinsam mit BVG, GESOBAU und STADT UND LAND den interdisziplinären Hackathon „Urban Data – Mind the Gap“. Drei Tage lang arbeiteten Wissenschaftler*innen, Studierende und externe Fachleute an digitalen Lösungen für Herausforderungen der Stadtplanung.

Pilotprojekte der HOWOGE haben in den vergangenen Jahren mehr und mehr Aufmerksamkeit hervorgerufen und werden zum Katalysator unserer Nachhaltigkeitsbestrebungen. Ein Beispiel ist das 2018 fertiggestellte Neubauquartier Lindenhof, das senioren- und kindergerecht ist, dessen Wohnungen barrierefrei erreichbar sind und das zudem nach dem Standard KfW-Effizienzhaus 55 gebaut wurde. Im Jahr 2019 erhielt das Quartier aufgrund der herausragenden Vereinbarung sozialer, ökonomischer und ökologischer Aspekte beim Bau das Qualitätssiegel des Vereins zur Förderung der Nachhaltigkeit im Wohnungsbau (NaWoh).



Als Grundlage der transparenten und zielgerichteten Forschungsförderung dient seit 2018 das Forschungskonzept der HOWOGE



2019 wurde das neue Quartier an der Lichtenberger Sewanstraße fertiggestellt. Die zwei Wohngebäude wurden nach dem KfW-40-Plus-Standard gebaut und sind somit klimaneutral

2019 wurde außerdem das neue Quartier an der Lichtenberger Sewanstraße fertiggestellt. Auch dank des begleitenden Forschungsvorhabens „kostengünstiger und zukunftsfähiger Geschosswohnungsbau im Quartier“ konnten die zwei Wohngebäude nach dem KfW-40-Plus-Standard gebaut werden und sind somit klimaneutral. Durch eine Wohnraumlüftung mit Wärmerückgewinnung, dezentrale Trinkwasserstationen, Batteriespeicher im Erdgeschoss und eine Photovoltaikanlage auf dem Dach erreicht das Projekt seine außerordentliche Klimafreundlichkeit. Durch die hohe Energieeffizienz profitieren die Mieter*innen zudem von geringen Betriebskosten. Der BBU zeichnete das Projekt 2020 bei den ZukunftsAwards aus. In diesem und weiteren Wohngebäuden setzt die HOWOGE auch Mieterstrom um. Hierbei wird Strom aus Photovoltaikanlagen und/oder hochmodernen Kraft-Wärmekopplungs-Anlagen (BHKW) bezogen und kostengünstig an die Mieter*innen verkauft.

Zur stetigen Verbesserung unserer Dienstleistungen für Mieter*innen setzen wir Kiezhelfer ein, die vor allem ältere und gesundheitlich eingeschränkte Mieter*innen im Alltag unterstützen (kleine Reparaturen, Begleitung bei Arzt- oder Behörden-gängen). Der Service ist für die Mieter*innen kostenlos.

Unser seniorenrechtliches Quartier „Am Tierpark“ zeichnet sich durch ein umfassendes Angebot aus. Hier eröffneten wir ein Quartierszentrum, in dem u. a. Beratung zu ambulanter Pflege und Demenz sowie zum Hausnotruf angeboten wird. Auch die Wohnbedingungen werden in puncto Barrierefreiheit verbessert.

Die beschriebenen Maßnahmen tragen dazu bei, die positiven Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf ein gutes Leben in der Stadt und auf den sozialen Zusammenhalt zu erhöhen. Zudem sollen sie die bestehenden negativen Umwelt-Auswirkungen, insbesondere durch Emissionen aus dem Energieverbrauch und durch die Umweltbelastung beim Neubau, minimieren. Ein Wirkungsmessungssystem, das positive wie negative Effekte einschließt und bewertet, wird im Zuge der Nachhaltigkeitsstrategie intern diskutiert.

Innovationsprozesse entlang der Wertschöpfungskette werden in Kriterium 4 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/GdW](#)) berichten wir diesen Indikator nicht, da dieser für uns als bestandshaltendes Wohnungsunternehmen im Vergleich zu anderen Immobilienunternehmen eine untergeordnete Rolle spielt.

Umwelt



Wir sind uns unserer ökologischen Verantwortung bewusst: Mit einem aktiven Abfallmanagement, dem Einsatz von Ökostrom und unserem dezentralen Mieterstromangebot im Neubau setzen wir uns für Energieeffizienz und die langfristige Minimierung unseres Einflusses auf die Umwelt ein. Die CO₂-Emissionen von HOWOGE-Wohnungen sinken bereits kontinuierlich – doch wir bleiben ambitioniert und setzen uns neue Emissionsziele.

11 | Inanspruchnahme natürlicher 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.

Entlang ihrer Wertschöpfungskette nimmt die HOWOGE verschiedene natürliche Ressourcen in Anspruch und setzt sich jeweils systematisch mit dieser Nutzung auseinander (siehe Kriterium 4). Die Tiefe der Lieferkette und damit die Einflussmöglichkeit auf den Ressourcenverbrauch variiert entsprechend des jeweiligen Geschäftsfeldes.

Im Neubau kommen verschiedene Baumaterialien zum Einsatz, über die die HOWOGE im Rahmen des Vergabeprozesses von ihren Lieferanten ausführliche Informationen einholt. Im Bestand sind die wesentlichen verwendeten Ressourcen Energie und Wasser. Insbesondere aus der Energie- und Wärmeversorgung leitet die HOWOGE ihre Emissionsreduktionsziele ab (siehe Kriterium 12 und 13).

Wasser

Im Umgang mit Wasser arbeitet die HOWOGE eng mit den Berliner Wasserbetrieben zusammen. Anders als Gas, Öl oder Strom ist Wasser immer eine lokale Ressource. Durch den hohen Grundwasserspiegel Berlins ergab es aus ökologischer Sicht bislang keinen Sinn, Wasser zu sparen. Im Gegenteil verursacht ein sinkender Verbrauch 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 gesetzeskonforme Legionellenprüfung.

Altlasten

Um Verdachtsfällen von Altlasten nachzugehen, sind wir bereits in den Anfangsstadien der Planung in enger Abstimmung mit Sonderfachleuten. Bestätigen sich Verdachtsfälle, werden die Konzeptionierung, fachgerechte Entsorgung, Nachweissführung und Überwachung in die Ausschreibungsunterlagen für künftige Auftragnehmer aufgenommen. Bei der Feststellung von Altlasten gehen wir mit großer Sorgfalt vor und werden von einem externen Dienstleister unterstützt, der sicherstellt, dass eine überwachungspflichtige Entsorgung der entsprechenden Materialien durchgeführt wird.

Artenvielfalt

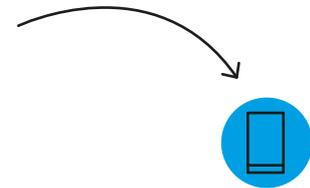
Hinsichtlich des Schutzes der Artenvielfalt arbeiten wir ebenfalls mit externen Fachbüros zusammen. Auch hier werden bereits in der frühen Planungsphase Auswirkungen auf Flora und Fauna ernst genommen und in die weitere Planung mit einbezogen: Unter anderem prüfen wir Umsiedlungen betroffener Arten und die Schaffung neuer Lebensräume.

Auf Nachhaltigkeitsaspekte verwendeter Materialien im Neubau wird in Kriterium 4 eingegangen.

Abfallmanagement

Durch die Zusammenarbeit mit der Firma Alba kann das Abfallmanagement optimiert werden und die Menge des Hausmülls kontinuierlich gesenkt werden (mehr Informationen unter Kriterium 12 sowie unter 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 Bestandshalter und als Bauherrin. In den Verwaltungsgebäuden der HOWOGE ist eine konsequente Abfalltrennung 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 die weitere Digitalisierung interner Prozesse fortlaufend umgesetzt wird. Beispielsweise konnte durch die Einführung von SAP im Unternehmen die Voraussetzung zur standortneutralen Verwaltung geschaffen werden. Zweitens werden Unterlagen für Aufsichtsratssitzungen den Aufsichtsratsmitgliedern seit Ende 2018 über eine App zur Verfügung gestellt. Diese Maßnahme ersetzt umfangreiche Aktenordner und führte 2019 zu einem Papier-Einsparpotenzial von über 10.000 Seiten. Drittens erfolgen auch Wohnungsabnahmen beim Mieterwechsel mittlerweile digital. Dadurch können rund 30 Seiten Papier je Vorgang eingespart werden.



Unterlagen für Aufsichtsratssitzungen werden den Aufsichtsratsmitgliedern seit Ende 2018 über eine App zur Verfügung gestellt – das ersetzt umfangreiche Aktenordner

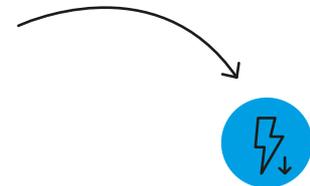
12 | Ressourcenmanagement

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.

Bedeutend für die HOWOGE im Bereich Ressourcenmanagement ist vor allem der Energie- und Ressourcenverbrauch für die Bewirtschaftung des Wohnungsbestands. Unsere Ziele in Bezug auf die Reduzierung der Energieintensität sind eine Antwort auf das Berliner Energie- und Klimaschutzprogramm, das die Klimaneutralität Berlins im Jahr 2050 zum Ziel hat.

Unser Ziel ist es, den Energieverbrauch der HOWOGE-Gebäude im Jahr 2050 auf 77 kWh pro m² und Jahr für Raumheizung und Warmwasser zu begrenzen. Zurzeit liegt dieser Kennwert bei etwa 100 kWh (siehe Leistungsindikatoren zu Kriterium 11–12).

Diese Reduzierung des Verbrauchs von Fernwärme, Erdgas und Heizöl erreichen wir durch technische Innovationen, sie ist aber auch abhängig vom Verhalten der Mieter*innen. Deshalb wird die HOWOGE Maßnahmen ergreifen, die ein enges Monitoring der Energiedaten ermöglichen und die Mieter*innen in die Lage versetzen, sich selbst möglichst tagesaktuell über ihre Verbräuche zu informieren. Die Unterziele und Maßnahmen, die einen Energieverbrauch von 77 kWh/m² langfristig ermöglichen sollen, werden in den kommenden Jahren spezifiziert.



Unser Ziel ist es, den Energieverbrauch der HOWOGE-Gebäude im Jahr 2050 auf 77 kWh pro m² und Jahr für Raumheizung und Warmwasser zu begrenzen

Einen Wechsel von konventionellem Hausstrom auf Ökostrom haben wir für die gesamten Bestände und Verwaltungsgebäude bereits vollständig vollzogen.

Weiterhin haben wir bislang in zehn Pilotprojekten das Mieterstromangebot umgesetzt. Der dezentral generierte Strom von Photovoltaikanlagen auf den Dächern der Wohngebäude wird günstiger als die Produkte des regionalen Elektrizitätsversorgungsunternehmens und vieler weiterer Wettbewerber an die Mieter*innen verkauft. Damit konnten ca. 80 % der Mieter*innen 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.

Im Neubau minimiert die HOWOGE bereits heute ihren ökologischen Fußabdruck im Rahmen ihrer Möglichkeiten. Neben dem Mieterstromangebot kommen intelligente Gebäudetechnik (z. B. Wohnraumlüftung mit Wärmerückgewinnung), dezentrale Trinkwasserstationen zur Warmwasserbereitung sowie ökologische Baustoffe (z. B. Holz) zum Einsatz.

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 2014–2017 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, der bis Ende 2020 läuft, durch entsprechende Maßnahmen mindestens zu bestätigen.

Zur Vermeidung von Schadstoffeinträgen im Neubau wird explizit unter Kriterium 4 Stellung genommen. Die aktualisierten Funktionalen Leistungsbeschreibungen, die FLB 2.0 (siehe Kriterium 4), bilden Nachhaltigkeit in zwei strukturellen Aspekten ab: Die konsequente Verwendung langlebiger Materialien und Bauprodukte sowie die Reduktion bis hin zum Weglassen von nicht notwendigen Oberflächen und Bauteilen unter der Maxime der „Detailarmut“.

Die unter Kriterium 11 beschriebenen Themen Altlasten und Biodiversität werden auch unter dem Wachstumskurs der nächsten Jahre mit derselben Kontinuität und Sorgfalt behandelt.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 11–12

GRI 301-1

Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen

Mit Bezug auf die Branchenergänzung zum Deutschen Nachhaltigkeitskodex – Orientierungshilfe für Wohnungsunternehmen (S. 44 [↳Leitfaden DNK/GdW](#)) 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 302-1

Energieverbrauch innerhalb der Organisation

Die geforderten Daten werden bei den Indikatoren GdW GP 1–3 berichtet (s. u.).

GRI 302-4
Verringerung des Energieverbrauchs

Mit Bezug auf die Branchenergänzung zum Deutschen Nachhaltigkeitskodex – Orientierungshilfe für Wohnungsunternehmen (S. 37 [→Leitfaden DNK/GdW](#)) verweisen wir an dieser Stelle auf die Ausfurungen unter Kriterium 10 und 13 sowie auf die GdW-Indikatoren GP 1–3 und BM 5–7.

GRI 303-3
Wasserentnahme

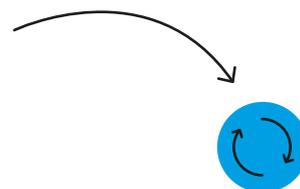
Die Wasserverbräuche werden bisher nicht systematisch erhoben. Ausfurungen dazu finden sich unter Kriterium 11.

GRI 306-2
Abfall nach Art und Entsorgungsmethode

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 Mullmanagements sind daher geschlossen. In den Beständen sorgen externe Mullwerker*innen außerdem für eine sich verbessernde Mülltrennung.

Im Jahr 2019 konnten durch das Recycling der Stoffströme Papier, Pappe, Karton und Leichtverpackungen 15.162t Ressourcen und 2.034t Treibhausgase eingespart werden (basiert auf statistischen Werten, Quelle: ALBA / Fraunhofer UMSICHT). Im Jahr 2018 wurden 14.941t Ressourcen und 2.010 t Treibhausgase eingespart.

Im Umgang mit gefährlichen Abfällen, die bei der HOWOGE nur bei Sanierungsvorhaben zu geringem Teil anfallen, hält sich das Unternehmen an die geltenden, strengen Vorschriften zur Entsorgung. Die Menge solcher Abfälle wird nicht erfasst.



Im Jahr 2019 konnten durch das Recycling der Stoffströme Papier, Pappe, Karton und Leichtverpackungen 15.162t Ressourcen und 2.034t Treibhausgase eingespart werden

	2019	2018	2017	2016
in MWh/a	k.A.	1.905,81	k.A.	1.797,91

► GdW GP 1 | Energieverbrauch des Unternehmens*

* Der Energieverbrauch des Unternehmens bezieht sich auf die Versorgung der Geschäftsräume der HOWOGE mit Fernwärme und Strom sowie zu geringen Anteilen mit Erdgas und Erdöl. Die Werte beruhen auf der internen Rechnungsauswertung. Analog zu den Energiedaten unserer Bestände liegen die Werte ein Jahr zurück und werden alle zwei Jahre erfasst.

	2019	2018	2017	2016
in MWh/Mitarbeiter*in	k.A.	2,58	k.A.	2,77

► GdW GP 2 | Energieintensität des Unternehmens*

* Für die Anzahl der Mitarbeiter*innen wurde die Kop fzahl und nicht die Zahl der Vollzeitäquivalente herangezogen. Sie bezieht sich analog zu den Energiedaten auf das Jahr 2018 bzw. 2016.

► **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.

	2019	2018	2017	2016
in %	k.A.	0,13	k.A.	0,11

► **GdW BM 7 | Anteil regenerativer Energieträger an der Wärmeversorgung***

* Der Anteil an regenerativen Energiequellen bezieht sich auf Biomasse und Solarthermie bei einzelnen Pilotprojekten. Wir streben die Zunahme der Einbindung regenerativer Energiequellen an.

13 | Klimarelevante Emissionen



In den Berichtsjahren ist der CO₂-Ausstoß von 1,12 t je Wohneinheit (2016) auf 1,01 t im Jahr 2018 und 0,97 t im Jahr 2019 gesunken



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. Das Ziel, den jährlichen Ausstoß von damals 1,18 t CO₂ pro Wohnung auf 1,12 t CO₂ bis zum Jahr 2020 zu reduzieren, wurde 2016 erreicht. In den Berichtsjahren ist der CO₂-Ausstoß von 1,12 t je Wohneinheit (2016) auf 1,01 t im Jahr 2018 und 0,97 t im Jahr 2019 gesunken.

Künftig basiert die Klimazielsetzung der HOWOGE auf dem Berliner Energie- und Klimaschutzprogramm (siehe Kriterium 12). In diesem Rahmen ist es das Ziel der HOWOGE, bis 2050 den CO₂-Ausstoß aller Gebäude für Heizungen und Warmwasser auf unter 7 kg pro m² pro Jahr zu senken. Zurzeit liegt dieser Kennwert bei etwa 15 kg CO₂ (siehe Leistungsindikatoren zu Kriterium 11–12).

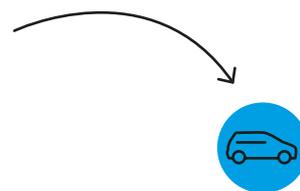
Um dieses ambitionierte Ziel zu erreichen, ist eine weitere Reduktion des Wärme- und Stromverbrauchs in den Gebäuden nötig (siehe Kriterium 12). Die HOWOGE erarbeitet zu diesem Zweck im Jahr 2020 konkrete Maßnahmen zur Emissions-senkung, die in eine Klimastrategie und die umfassende Nachhaltigkeitsstrategie des Unternehmens eingebettet werden. Auch für den Neubau (siehe Kriterium 10) werden neue Ideen zur klimafreundlichen Gebäudeerrichtung erarbeitet.

Des Weiteren prüft die HOWOGE auch Verbesserungspotenziale abseits des Kerngeschäfts. Im Rahmen des Projektes Nachhaltiges Veranstaltungsmanagement wurden 2018 als „grüne Events“ Mieter- und Mitarbeiterveranstaltungen mit Nachhaltigkeitsmaßnahmen umgesetzt (siehe Kriterium 4).

Weiterhin wird an der Verringerung des CO₂-Ausstoßes des Fuhrparks (siehe Leistungsindikator GRI SRS-305-3) gearbeitet. Je nach Nutzungsanforderungen setzt die HOWOGE auf Erdgas- oder E-Autos bzw. Hybridfahrzeuge. Im Jahr 2019 hatte die HOWOGE insgesamt neun elektronische Fahrzeuge in ihrem Fuhrpark. In unseren Verwaltungsgebäuden sind zehn Lademöglichkeiten für Elektrofahrzeuge eingerichtet. Weitere Lademöglichkeiten sind in Planung.

Als Alternative zur Nutzung von Autos testet die HOWOGE derzeit den Einsatz von Elektrofahrrädern. Die Hausmeister*innen der HOWOGE nutzen bereits eine umfangreiche Fahrradflotte mit herkömmlichen Fahrrädern bei ihrer Arbeit zur Fortbewegung in den Quartieren.

Die Erfassung der Emissionskennzahlen erfolgt über das Monitoring des Verbands Berlin-Brandenburgischer Wohnungsunternehmen, das eine eigene Bottom-Up-Methodik anwendet.



Im Jahr 2019 hatte die HOWOGE insgesamt neun elektronische Fahrzeuge in ihrem Fuhrpark

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

GRI 305-1

	2019	2018	2017	2016
in kgCO ₂ /m ² /a	15,42	16,06	k.A.	18,06
in tCO ₂ /Wohneinheit/a	0,97	1,01	k.A.	1,12

Direkte THG Emissionen (Scope 1)*

* Im Vergleich zum Indikator GdW BM 8/9 bezieht sich GRI SRS-305-1 auch auf die Verwaltungsgebäude. Die Emissionen der Zentrale der HOWOGE sowie der Kundenzentren sind deshalb in den angegebenen Daten enthalten. Bis 2018 wurden diese Daten zweijährig erhoben, weshalb die Angabe für das Jahr 2017 entfällt.

GRI 305-2

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 allerdings unter Scope 1 zusammengefasst. Deshalb findet die Kategorie der Scope-2-Emissionen bei der HOWOGE keine Anwendung. Trotzdem ist sich das Unternehmen seiner Verantwortung bewusst und bezieht für die Verwaltung klimaneutralen Grünstrom.

GRI 305-3

Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)

Als relevante Größe für diesen Indikator wurde der CO₂-Ausstoß des Fuhrparks des Unternehmens identifiziert. Da die Berechnungsmethode für die gefahrene Strecke und die Umrechnung des Energieverbrauchs in CO₂-Ausstoß im Jahr 2019 geändert wurde, sind zuverlässige Aussagen über die Emissionen aus unserem Fuhrpark für die Berichtsjahre nicht möglich. Durch die neue, genauere Erfassung und Berechnung ab 2020 kann diese Information allerdings im nächsten Nachhaltigkeitsbericht wieder bereitgestellt werden.

	2019	2018	2017
Erdgasfahrzeuge	15	14	17
Benzinfahrzeuge/ Dieselfahrzeuge	9*	7	9
Plug-in-Hybride	1	1	2
Elektrofahrzeuge	9	9	2
Fahrzeuge gesamt	34	31	30

► **Fahrzeuge im Fuhrpark der HOWOGE**

* Für die HOWOGE Servicegesellschaft mussten 2019 zwei Transporter angeschafft werden, die zuverlässig lange Strecken zurücklegen können. Da es für diese Fahrzeugklasse aktuell keine Erdgas- oder Elektroalternative gibt, wurden zwei neue Fahrzeuge mit Verbrennungsmotor in den Fuhrpark aufgenommen.

	2019	2018	2017	2016
in kWh/m ² / a	103,58	107,76	k.A.	111,81

► **GdW BM 5/6 | Energieintensität des Gebäudebestands***

* Die Energie- und Emissionsdaten der Bestände wurden bis 2018 zweijährig erfasst, weshalb die Angabe für das Jahr 2017 bei den folgenden Indikatoren entfällt. Die Energie- und Emissionsdaten des Unternehmens werden weiterhin zweijährig erfasst (s. o.).

	2019	2018	2017	2016
in kg CO ₂ /m ² /a	15,42	16,06	k.A.	18,06
in t CO ₂ /Wohneinheit/a	0,97	1,01	k.A.	1,12

► **GdW BM 8/9 | CO₂-Intensität im Gebäudebestand**

	2019	2018	2017	2016
in kg CO ₂ / a	k.A.	135.711,47	k.A.	165.183,28

► **GdW GP 4 | CO₂-Emissionen des Unternehmens***

* Die CO₂-Emissionen des Unternehmens errechnen sich aus den angegebenen MWh beim Indikator GdW GP1. Die Emissionen durch unseren Fuhrpark werden separat beim Indikator GRI SRS-305-3 erfasst. Der Umrechnungsfaktor für Fernwärme (158 kg CO₂/MWh bzw. 0,158 kg CO₂/kWh) wurde direkt dem Zertifikat des Versorgers entnommen. Da wir für unsere Verwaltung Ökostrom beziehen, ist der Bezug desselben klimaneutral.

	2019	2018	2017	2016
in kg CO ₂ /Mitarbeiter*in	k.A.	183,64	k.A.	254,13

► **GdW GP 5 | CO₂-Intensität des Unternehmens***

* Für die Anzahl der Mitarbeiter*innen wurde die Kopfzahl und nicht die Zahl der Vollzeitäquivalente herangezogen. Sie bezieht sich analog zu den Emissionsdaten auf das Jahr 2018 bzw. 2016.

Gesellschaft



Bei der HOWOGE arbeiten wir wertschätzend und gemeinschaftlich zusammen. Unser Wertegerüst ist stark und wird nach innen sowie nach außen kommuniziert und stetig geprüft. Gemeinschaft steht auch im Zentrum der Arbeit in unseren Quartieren. Wir unterstützen soziale Projekte und Forschung und haben 2018 die Stiftung Stadtkultur zur Förderung des sozialen Zusammenhalts in der Stadt gegründet.

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 International Labor Organization (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.

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. 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 Prokurist*innen, werden von einem Betriebsrat vertreten. Zudem stehen Frauen-, Schwerbehinderten-, Jugend- und Auszubildendenvertretungen für die Wahrung der Interessen der Arbeitnehmer*innen der HOWOGE ein.

Die Durchführung von Mitarbeiterbefragungen ist ein weiteres Instrument, über das sich die HOWOGE in regelmäßigen Abständen Feedback zu vielfältigen Themen einholt. Die Befragungen haben zum Ziel, Organisationsstrukturen zu reflektieren und Ideen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen einzuholen. An der letzten Befragung 2018 nahmen 58 % der Mitarbeiter*innen teil. Auf Basis der Ergebnisse wurden 2019 Ideenworkshops mit mehreren Mitarbeitergruppen durchgeführt. Ziel im Jahr 2020 ist es, die in den Ideenworkshops erarbeiteten Maßnahmen den Führungskräften vorzustellen und die Umsetzung zu beginnen.



Auf Basis unserer letzten Mitarbeiterbefragung wurden 2019 Ideenworkshops durchgeführt

Zusätzlich dient das Instrument der Mitarbeitergespräche dem persönlichen Austausch zwischen Mitarbeiter*innen 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.

Im Zuge der Überarbeitung der Nachhaltigkeitsstrategie der HOWOGE und einer begleitenden Wesentlichkeitsanalyse im Jahr 2020 werden die Beschäftigten umfassend eingebunden, sowohl über eine Befragung als auch durch themenspezifische Arbeitsgruppen.

Nachhaltiges Denken und Handeln ist fest im Leitbild der HOWOGE, an dessen Entwicklung die Mitarbeiter*innen direkt beteiligt waren, verankert.

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 verantwortungsvolle, familienbewusste Arbeitgeberin, die für Vielfalt, Chancengleichheit sowie kollegiales, faires und transparentes Verhalten eintritt.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Seit 2014 trägt die HOWOGE das Zertifikat „audit berufundfamilie“. Zuletzt wurde das Unternehmen 2020 erfolgreich re-auditiert. Die Re-Auditierung gibt uns 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*innen zu entlasten und eine Ausgewogenheit zwischen beruflichem Anspruch und familiären Aufgaben zu schaffen. Für unsere kaufmännischen Beschäftigten besteht die Möglichkeit eines Sabbaticals und die Option, im Homeoffice zu arbeiten. Zurzeit haben 309 Beschäftigte bei der HOWOGE einen Homeoffice-Vertrag. Insbesondere durch die Corona-Pandemie wurde das Homeoffice-Angebot maximal erweitert, um so vielen Mitarbeiter*innen wie möglich diese Arbeitsort-Option zu ermöglichen.

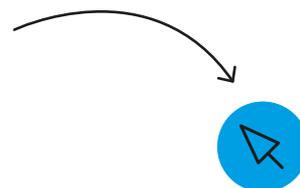
Seit mehreren Jahren arbeitet die HOWOGE mit der pme Familienservice Gruppe zusammen. Dort erhalten all unsere Beschäftigten anonym und rund um die Uhr Unterstützung in allen Lebenslagen. Insbesondere umfasst das Angebot der pme Familienservice Gruppe:

- Homecare/Eldercare (Pflege von Angehörigen)
- Kinderbetreuung
- Lebenslagen-Coaching sowie haushaltsnahe Dienstleistungen

Über das Online-Portal „Mein Familienservice“ werden den Beschäftigten kostenfrei digitale Programme, u.a. zur Online-Kinderbetreuung und Online-Seminare zur Work-Life-Balance, angeboten.

Chancengerechtigkeit

Innerhalb der HOWOGE werden verschiedene Vergütungsmodelle eingesetzt. Für die Muttergesellschaft HOWOGE Wohnungsbaugesellschaft mbH gilt der Tarifvertrag für die Angestellten und gewerblichen Arbeitnehmer*innen in der Wohnungs- und 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*innen Anwendung. Tarifierhöhungen erfolgen in der Servicegesellschaft analog und zeitgleich der tariflichen Entwicklung der Hausmeister*innen in der Konzernmutter. Die HOWOGE Wärme GmbH vergütet ihre Mitarbeiter*innen 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 (die die HOWOGE zu gleichen Teilen mitfinanziert) oder Jubiläumszahlungen sowie Teamprämien.



Über das Online-Portal „Mein Familienservice“ werden den Beschäftigten kostenfrei digitale Programme, u.a. zur Online-Kinderbetreuung und Online-Seminare zur Work-Life-Balance, angeboten

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



2019 haben wir einen umfassenden Frauenförderplan beschlossen, der den Ansatz der HOWOGE zur Erreichung von Gleichstellung beschreibt und Maßnahmen bis 2025 festlegt

2019 haben wir einen umfassenden Frauenförderplan beschlossen, der den Ansatz der HOWOGE zur Erreichung von Gleichstellung beschreibt und Maßnahmen bis 2025 festlegt. Das Dokument enthält über 30 Maßnahmen in sieben Bereichen. Besonderes Augenmerk liegt auf folgenden Zielen:

- Gleichmäßige Geschlechterverteilung in allen Abteilungen und Führungsebenen
- Verstärkte Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie (s. o.)
- Förderung von Frauen durch Qualifikation und Weiterbildung (siehe Kriterium 16)
- Gezielte Ansprache von Frauen bei internen Stellenausschreibungen

Arbeits- und Gesundheitsschutz

Im Rahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes aller Mitarbeiter*innen hat die HOWOGE Beauftragte für die Themen Arbeitsschutz und -sicherheit, Brandschutz, Suchtberatung und Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) ernannt.

Um die präventiven Maßnahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements konzernweit planen zu können, lädt die BGM-Verantwortliche zu regelmäßigen interdisziplinären Treffen ein. Die Umsetzung geplanter Maßnahmen obliegt der BGM-Verantwortlichen. Zu den Veranstaltungen des BGM gehören Nichtraucherseminare, Rückentrainings, Entspannungsverfahren, Erste-Hilfe-Kurse und Gripeschutzimpfungen. Im Berichtszeitraum fand zudem erstmals die Aktion „Wer radelt am meisten?“ statt, die die Beschäftigten zum Radfahren motivieren soll.



Ein bedarfs- und zielgruppengerechter Weiterbildungskatalog gibt den Beschäftigten einen Überblick über Weiterbildungsmöglichkeiten

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.

Der HOWOGE liegt viel daran, ihre Beschäftigten mit einem guten Aus- und Weiterbildungsprogramm zu fördern. Deshalb ist ein umfangreiches Fortbildungsbudget fester Bestandteil unserer Langfristplanung. Das Recht auf Qualifizierung ist darüber hinaus in den Arbeitsverträgen festgeschrieben. Ein bedarfs- und zielgruppengerechter Weiterbildungskatalog gibt den Beschäftigten einen Überblick über Weiterbildungsmöglichkeiten u. a. zur Förderung der Methodenkompetenz, der Sozialkompetenz, der Führungskompetenz oder in Form von Coachings. Darüber hinausgehende individuelle Entwicklungsmaßnahmen werden in Abstimmung mit der Abteilung Aus- und Weiterbildung umgesetzt. Neben diesen klassischen Weiterbildungsmöglichkeiten bietet die HOWOGE bereichsübergreifende Entwicklungsprogramme und Kompaktlehrgänge. Es existieren noch keine quantitativen Ziele im Bereich der Qualifizierung.

Die Nachfrage nach fachlichen Weiterbildungen ist im Berichtsjahr angestiegen. Wir freuen uns über diese Entwicklung und reagieren darauf mit neuen Angeboten, z.B. mit Englischtrainings für Mitarbeiter*innen mit Mieterkontakt. Zukünftig wird es zudem mehr Online-Seminare geben. Dieser Punkt gewann durch die Arbeit im Homeoffice während der Corona-Pandemie stark an Bedeutung.

Der demografische Wandel bleibt ein wichtiges Thema, für das strategische Konzepte notwendig sind. Deshalb ist die Nachwuchssicherung eine zentrale Aufgabe unserer Personalstrategie. Als Beleg für den hohen Stellenwert der Ausbildung erhielt die HOWOGE 2015 als erstes Berliner Immobilienunternehmen das IHK-Siegel für exzellente Ausbildungsqualität. Um potenzielle Azubis und Studierende für uns zu gewinnen, sind wir jährlich auf unterschiedlichen Ausbildungs- und Studienmessen vertreten.

Im Rahmen der Einarbeitung werden alle Azubis und dual Studierende mit der Vision der HOWOGE und den Verhaltensstandards vertraut gemacht. Sie erarbeiten Ideen, wie sie diese beiden Grundlagen in ihrem Ausbildungsalltag praktisch anwenden bzw. umsetzen können.

Um die Bindung an das Unternehmen zu erhöhen und die Interaktions- und Sozialkompetenz zu verbessern, finden verschiedene Formate für Auszubildende und dual Studierende statt, z. B.:

- jährlicher Ausbildungstag für alle auszubildenden Fachkräfte (seit 2008),
- quartalweise Jahrgangstreffen für alle Auszubildenden und dual Studierenden eines Jahrgangs (seit August 2018); anschließend gibt es die Möglichkeit, in lockerer Runde den Tag ausklingen zu lassen (After-Work-Ansatz),
- mehrtägige Seminarfahrt zu Ausbildungsbeginn (seit Februar 2019).

Zur jährlich stattfindenden Lerninsel der Akademie der Immobilienwirtschaft (BBA) wird ein*e Auszubildende*r der HOWOGE entsandt. In einer besonderen Lernumgebung arbeiten die Teilnehmenden an einer immobilienwirtschaftlichen Projektaufgabe und absolvieren nebenbei einen Segelkurs. Die Projektarbeit wird mit einer Präsentation vor Führungskräften der beteiligten Unternehmen abgeschlossen. Die BBA bietet außerdem jährlich ein Auslandspraktikum an – eine Möglichkeit, die auch die Auszubildenden der HOWOGE wahrnehmen.

Von August 2019 bis Januar 2020 konnte zudem erstmals ein dualer Student (BWL/ Immobilienwirtschaft) an einem Auslandssemester in Den Haag teilnehmen. Inhaltlich befasste er sich hauptsächlich mit Nachhaltigkeit bei der Planung, Errichtung und Versorgung von Immobilien.

Neben der Ausbildungssicherung ist die Erhaltung der Gesundheit der Mitarbeiter*innen der HOWOGE für die Zukunftsfähigkeit des Unternehmens von zentraler Bedeutung (siehe Kriterium 15).



Über 70 % der Zutaten in unseren Kantinengerichten werden biologisch hergestellt

Gesundheit

Mit Blick auf die gestiegenen Anforderungen an eine gesunde Ernährung und auch auf die Selbstverpflichtung der HOWOGE zur Nachhaltigkeit wurde eine Qualitätssteigerung der Kantinenversorgung umgesetzt. So werden mittlerweile über 70 % der Zutaten in unseren Kantinengerichten biologisch hergestellt. Es wird stetig daran gearbeitet, die Qualität zu verbessern und neue Angebote zu testen. Im Aktionszeitraum vom 26.11. bis zum 14.12.2018 wurde beispielsweise täglich ein neues Essen zur Bewertung durch die Kantinenbesucher*innen angeboten und die besten Essen in einem neuen Speiseplan 2019 eingeführt.

Den Mitarbeiter*innen der HOWOGE steht darüber hinaus die Teilnahme an verschiedenen selbst organisierten Sportgruppen und Sportveranstaltungen offen. Zudem nimmt die HOWOGE am jährlichen Berliner Firmenlauf teil.

Die Kategorisierung und strategische Ausrichtung der bisher umgesetzten und geplanten Maßnahmen in den Bereichen Aus- und Weiterbildung sowie Gesundheit erfolgt im Zuge der aktuellen Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie. Definierte Ziele und Zielerreichungsgrade für vergangene Maßnahmen existieren aktuell deshalb noch nicht.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14–16

GRI 403-9 und GRI 403-10

Arbeitsbedingte Verletzungen und arbeitsbedingte Erkrankungen*

	2019	2018	2017
Arbeitsunfälle mit Krankschrift	13	7	18
Ausfalltage bezogen auf Arbeitsunfälle	517	115	343
Ausfalltage bezogen auf Arbeitsunfälle/ Sollarbeitsstunden Beschäftigte* 200.000**	77,93	18,54	59,34
Arbeitsunfälle/Sollarbeitsstunden Beschäftigte* 200.000**	1,96	1,13	3,11
Berufskrankheiten	0	0	0
Summe arbeitsbedingte Todesfälle	0	0	0

* Die normale Krankenstandsquote inkl. Langzeiterkrankungen findet sich unter Indikator PE 11 (siehe branchenspezifische Ergänzungen).

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

GRI 403-4**Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz**

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

GRI 404-1**Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten**

	2019	2018	2017
jährliche Ausbildungsstunden / Beschäftigte	10,33	9,22	8,90
jährliche Ausbildungsstunden / Beschäftigte weiblich	12,43	10,95	11,00
jährliche Ausbildungsstunden / Beschäftigte männlich	8,21	7,50	7,24
Beschäftigte in Ausbildung	32	30	26
Beschäftigte in Ausbildung in %	4,19	4,18	3,84
Beschäftigte in Ausbildung in % (nur kaufmännisch)	7,62	7,54	5,78
Anzahl Beschäftigte mit Teilnahme an Weiterbildung	487	389	412

GRI 405-1**Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten***

leitende Organe	2019	2018	2017
männlich	12 (75 %)	10 (66,67 %)	7 (53,85 %)
weiblich	4 (25 %)	5 (33,33 %)	6 (46,15 %)
gesamt	16	15	13
36–45 Jahre	3 (18,75 %)	2 (13,33 %)	2 (15,39 %)
46–55 Jahre	4 (25 %)	4 (26,67 %)	6 (46,15 %)
über 55 Jahre	9 (56,25 %)	9 (60 %)	5 (38,46 %)

* Als leitende Organe werden die Geschäftsführung des Konzerns, der Tochtergesellschaften und die Mitglieder des Aufsichtsrates zum Stichtag 31.12.2019 gezählt. Die Altersstruktur der Mitarbeiter*innen ist unter Indikator GdW PE 2 (siehe branchenspezifische Ergänzungen) dargestellt.

	2019	2018	2017
Beschäftigte weiblich	389	358	324
Beschäftigte weiblich in %	49,24	48,44	47,93
Beschäftigte männlich	401	381	352
Beschäftigte männlich in %	50,76	51,56	52,07
Beschäftigte mit Schwerbehinderung	58	55	59
Beschäftigte mit Schwerbehinderung in %	7,34	7,44	8,73
Beschäftigte in Führungspositionen*	23	23	20
Beschäftigte in Führungspositionen* in %	50,0	50,0	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 406-1**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 verantwortungsvolle Arbeitgeberin, gestützt durch interne Servicestandards und das Leitbild. Mehr Informationen sind zudem unter den Kriterien 15 und 20 zu finden.

► GdW PE 1 | Anzahl der Mitarbeiter

	2019	2018	2017
Beschäftigte	790	739	676
Vollzeitäquivalente	763	716	657

► GdW PE 2 | Altersstruktur der Mitarbeiter

Beschäftigte	2019	2018	2017
bis 25 Jahre	69 (8,73 %)	60 (8,12 %)	48 (7,10 %)
26–35 Jahre	130 (16,46 %)	121 (16,37 %)	97 (14,35 %)
36–45 Jahre	131 (16,58 %)	116 (15,70 %)	93 (13,76 %)
46–55 Jahre	217 (27,47 %)	219 (29,63 %)	239 (35,35 %)
über 55 Jahre	243 (30,76 %)	223 (30,18 %)	199 (29,44 %)

► GdW PE 3 | Anteil weiblicher/männlicher Mitarbeiter

Beschäftigte	2019	2018	2017
weiblich	389 (49,24 %)	358 (48,44 %)	324 (47,93 %)
männlich	401 (50,76 %)	381 (51,56 %)	352 (52,07 %)

► GdW PE 4 | Anteil der Mitarbeiter mit Behinderung

	2019	2018	2017
Beschäftigte mit Schwerbehinderung	58	55	59
Beschäftigte mit Schwerbehinderung in %	7,34	7,44	8,73

► GdW PE 5 | Qualifikationsstruktur der Belegschaft*

	2019	2018	2017
Abgeschlossene Lehr- / Anlernausbildung	420 (53,16 %)	409 (55,35 %)	456 (67,45 %)
Fachschulabschluss	85 (10,76 %)	84 (11,37 %)	73 (10,80 %)
Fachhochschulabschluss	80 (10,13 %)	68 (9,20 %)	60 (8,88 %)
Hochschulabschluss	121 (15,32 %)	100 (13,53 %)	86 (12,72 %)
Promotion	3 (0,38 %)	2 (0,27 %)	1 (0,15 %)

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

► GdW PE 6 | Unternehmenszugehörigkeit

	2019	2018	2017
0–1 Jahre	197 (24,94 %)	161 (21,79 %)	95 (14,05 %)
> 1–3 Jahre	90 (11,39 %)	92 (12,45 %)	95 (14,05 %)
> 3–10 Jahre	191 (24,18 %)	167 (22,60 %)	165 (24,41 %)
> 10–20 Jahre	97 (12,28 %)	93 (12,58 %)	87 (12,87 %)
> 20–30 Jahre	115 (14,56 %)	138 (18,67 %)	158 (23,38 %)
> 30 Jahre	100 (12,66 %)	88 (11,91 %)	76 (11,24 %)

► GdW PE 7 | Teilzeitquote

	2019	2018	2017
Beschäftigte in Teilzeit	79	56	49
Beschäftigte in Teilzeit in %	10,00	7,58	7,25

► GdW PE 8 | Ausbildungsquote

	2019	2018	2017
Beschäftigte in Ausbildung	32	30	26
Beschäftigte in Ausbildung in %	4,05	4,06	3,84
Beschäftigte in Ausbildung in % (nur kaufmännisch)	5,81	5,92	5,78

► GdW PE 9 | Übernahmequote

	2019	2018	2017
übernommene Beschäftigte	6	7	12
übernommene Beschäftigte in %	100	100	100

► GdW PE 10 | Weiterbildungsintensität

	2019	2018	2017
Weiterbildungsstunden pro Beschäftigte	10,33	9,22	8,90
Krankenquote inkl. Langzeit in %	8,66	8,98	7,30

► GdW PE 12 | Mitarbeiterfluktuation

	2019	2018	2017
absolut	62	57	56
in %	8,18	7,96	8,28

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 Achtung von Menschenrechten ist in der globalisierten Welt von wesentlicher Nachhaltigkeitsrelevanz und stand im Fokus des 2015 durchgeführten Dialogs mit unseren Anspruchsgruppen. Aspekte wie die Missachtung der Rechte Angehöriger indigener Bevölkerungsgruppen wurden nach Beratung aufgrund der lokal auf Berlin und Brandenburg beschränkten 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 finden Eingang in die Vergabekriterien, die die Verpflichtung zu den ILO-Kernarbeitsnormen sowie eine Selbsterklärung zur Einhaltung der einschlägigen Gesetze mit Bezug auf die Einhaltung der Menschenrechte enthalten.

Als regional tätiges Unternehmen greift die Lieferkette der HOWOGE größtenteils auf in Deutschland oder im europäischen Wirtschaftsraum tätige Zulieferer zurück. Es finden das deutsche Arbeitsrecht sowie das Vergabegesetz des Landes Berlin Anwendung. 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 auch dort bewusst. Eigene Prozesse und Ziele zur Sicherstellung der Wahrung der Menschenrechte über den gesetzlichen Rahmen hinaus existieren momentan nicht. Auch eine Risikoerfassung im Bereich Menschenrechte ist denkbar aber momentan nicht etabliert. Details zu unserer Verantwortung entlang der Wertschöpfungskette sind unter Kriterium 4 zu finden.

Als eines der größten Wohnungsunternehmen Berlins 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 und Brandenburg hinaus, bis hin zu europaweit agierenden Firmen, Partnerschaften in der Planung und im Bau initiieren und Projekte vergeben.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

GRI 412-1

Betriebsstätten, an denen eine Prüfung auf die Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde

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 finden sich unter Kriterium 17.

GRI 412-3**Erhebliche Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte 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 finden sich unter Kriterium 17.

GRI 414-1**Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien 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 finden sich unter Kriterium 17.

GRI 414-2**Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen**

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*innen 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.

Im Berichtszeitraum wurden keine Lieferantenaudits durchgeführt. Weitere Informationen dazu finden sich unter den Kriterien 14 und 17.

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. Dort heißt es: „Unsere Verantwortung geht über das Wohnen hinaus. Wir schaffen und erhalten lebenswerte Kieze. Mit unserem Kiezmanagement fördern wir Bildung, Kultur, Ökologie, Sport und Soziales für alle Generationen und schaffen ein sicheres Umfeld für unsere Mieter*innen. Wir stehen unseren Mieter*innen auch in schwierigen Lebenssituationen zur Seite. Die HOWOGE unterstützt Initiativen und bürgerschaftliches Engagement ihrer Mieter*innen und ist für Vereine und Organisationen ein zuverlässiger Partner.“



Unser soziales Angebot:
Vom Mietersozialdienst über
den KIEZCONTAINER bis zu
unseren Kiezhelfern

Die HOWOGE verfolgt einen nachhaltigen sozialen Quartiersentwicklungsansatz. Dieser beruht auf einem Zusammenspiel aus einerseits eigenständig realisierten Nachbarschaftsprojekten und sozialen Beratungs- und Unterstützungsangeboten für Mieter*innen sowie andererseits aus der Förderung von Partnerprojekten und Netzwerkarbeit.

Das gesellschaftliche Engagement der HOWOGE stützt sich auf die sechs Säulen Bildung, Forschung, Kultur, Ökologie, Soziales und Sport. Der größte Teil der Förderung fließt in Form von Kooperationen und Spenden an externe Träger und Vereine, die durch ihre Projekte einen wesentlichen Beitrag zur Stabilität der HOWOGE-Quartiere leisten. Hinzu kommen unternehmensinitiierte Maßnahmen wie beispielsweise der Mietersozialdienst für geflüchtete Menschen, das Pilotprojekt „KIEZCONTAINER – für ein gutes Zusammenleben“, die Kiezhelfer für Unterstützungsleistungen im Alltag und Serviceangebote wie beispielsweise die Gemeinschaftsräume in der Baikalstraße.

Bei der Auswahl der Förderaktivitäten legt die HOWOGE großen Wert auf nachhaltige Impulse in den jeweiligen Kiezen. Ein interner Prozess regelt Anforderungen und Auswahlkriterien, Antragstellung, Bewertung und Ausreichung der finanziellen Mittel.

Künftig soll das gesellschaftliche Engagement der HOWOGE noch besser in die Portfolio- und Neubaustrategie des Unternehmens eingebunden werden. Mittels eines sozialen Scoring-Modells und anhand von sozialen Quartierssteckbriefen kann der Mitteleinsatz zur Entwicklung und Stabilisierung der Quartiere zielgruppenorientiert und bedarfsgerecht gesteuert werden. Um das gesellschaftliche Engagement der HOWOGE darüber hinaus quartiersübergreifend noch besser zu positionieren, haben wir 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 liegt auf der Revitalisierung des Theaters Karlshorst.



Um das gesellschaftliche
Engagement der HOWOGE
quartiersübergreifend
noch besser zu positionieren,
haben wir 2018 die
gemeinnützige Stiftung
Stadtkultur gegründet

Des Weiteren engagiert sich die HOWOGE auch im Bereich Forschung und kooperiert hierzu mit Universitäten und Bildungseinrichtungen zur strategischen Gewinnung wissenschaftlicher Erkenntnisse (siehe Kriterium 10). Diese finden Eingang in die Gestaltung zukunftsorientierter und lebenswerter Wohnquartiere und kommen damit der Allgemeinheit zugute. Gleichzeitig werden auch Zukunftsthemen erschlossen, die Innovationen ermöglichen und unsere eigene Entwicklung als Unternehmen vorantreiben.

Eine Übersicht über das gesellschaftliche Engagement der HOWOGE findet sich im jährlichen [Tätigkeitsbericht](#).

Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

GRI 201-1

Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert

Die klassischen Finanzkennzahlen sind unter Kriterium 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 QM 1 | Quartiers- bzw. stadtteilbezogener Marktanteil*

	2019	2018	2017
durchschnittlicher Marktanteil in allen Quartieren	n.a.	26,78	28,04

* Aufgrund von Überschneidungen zwischen lebensweltlich orientierten Räumen (LORs) und der Quartiersbetrachtung der HOWOGE basieren diese Daten auf statistischen Hochrechnungen. Für 2019 liegen noch keine Daten auf Ebene der Quartiere vor. Durch Hinzuziehung neuer LORs nimmt der Marktanteil in einigen Quartieren zum Teil ab, da der Betrachtungsraum insgesamt größer geworden ist.

► GdW QM 2 | Finanzielle Förderung lokaler Nachbarschaften*

	2019	2018	2017
in € / Jahr	1.992.307,65	1.367.731,80	1.210.923,00
in € / Wohneinheit / Jahr	32,00	22,57	20,29

* Daten beziehen sich auf die Ausgaben für unser gesellschaftlichen 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

	2019	2018	2017
Kooperationen / Spenden*	139	129	122

* Der monetäre Wert ist dem Indikator GdW QM 2 zu entnehmen.

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*innen oder Regierungen. Die Interessenvertretung bei Gesetzgebungsverfahren wie z. B. Mietrechtsnovellierungen werden über die Branchenverbände GdW und BBU gesteuert. Weitere Mitgliedschaften in Verbänden sind auf unserer Website einsehbar. Auf die Vernetzung mit anderen Akteuren aus der Wohnungswirtschaft legt das Unternehmen aus Gründen des Erfahrungsgewinns und der Steigerung der Professionalität besonderen Wert.



Auf die Vernetzung mit anderen Akteuren aus der Wohnungswirtschaft legt das Unternehmen aus Gründen des Erfahrungsgewinns und der Steigerung der Professionalität besonderen Wert

Die HOWOGE unterstützt seit vielen Jahren im Rahmen ihres gesellschaftlichen Engagements Einrichtungen und Vereine in den Kiezen (siehe 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 sind uns hierbei ein wichtiges Anliegen. Daher sind die Grundsätze und Geschäftsprozesse für den Umgang mit Spenden und Kooperationen in einer Organisationsanweisung des Unternehmens geregelt. Diese bietet einen verlässlichen Rahmen für die handelnden Mitarbeiter*innen.

Gegenwärtig wird das Geschäft der HOWOGE insbesondere durch die Mietpreisdämpfung auf dem Berliner Wohnungsmarkt beeinflusst. Zum einen äußert sich diese in der Kooperationsvereinbarung „Leistbare Mieten, Wohnungsbau und soziale Wohnraumversorgung“, zum anderen durch den sogenannten Mietendeckel, das „Gesetz zur Neuregelung gesetzlicher Vorschriften zur Mietenbegrenzung“. Die HOWOGE setzt diese Anforderungen vollumfänglich um.

Anfang 2020 wurde ein neues Ausschreibungs- und Vergabegesetz für das Land Berlin beschlossen. Auch dieses Gesetz betrifft die HOWOGE direkt in der Arbeit mit ihren Dienstleistern. Wir kommen den Ansprüchen an eine transparente und einfache Vergabe stets nach.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

GRI 415-1 Parteispenden

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

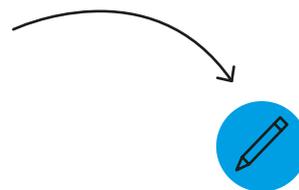
Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Standards, Systeme und Prozesse zur Vermeidung von rechtswidrigem Verhalten und insbesondere von Korruption existieren, wie sie geprüft werden, welche Ergebnisse hierzu vorliegen und wo Risiken liegen. Es stellt dar, wie Korruption und andere Gesetzesverstöße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

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

Die Stabsstelle Compliance- und Wertemanagement ist direkt an die Geschäftsführung angebunden und damit vom operativen Geschäft unabhängig. Sie ist mit der Compliance- und Wertebeauftragten und der Referentin für Compliance- und Wertemanagement besetzt. Die Stabsstelle ist die zentrale Anlaufstelle im Unternehmen, wenn es um Fragen und Maßnahmen zur Einhaltung gesetzlicher und unternehmensspezifischer Regelungen geht und stellt die Umsetzung ethischer Standards sicher.

Das Unternehmen hat verschiedene Wege eingerichtet, über die Mitarbeiter*innen und Geschäftspartner*innen ihre Bedenken bei möglicherweise nicht regelkonformem Verhalten melden können. Die Compliance- und Wertebeauftragte sowie die Referentin stehen in diesen Fällen als Ansprechpartnerinnen, bei Wunsch auch anonym, ebenso zur Verfügung wie die externe Ombudsstelle. Die Kontaktdaten der Ombudsstelle sind über unsere Website zugänglich unter [↳www.howoge.de/unternehmen/werte-und-compliance/compliance-struktur.html](https://www.howoge.de/unternehmen/werte-und-compliance/compliance-struktur.html).

Im Verdachtsfall führt die Stabsstelle eine erste Prüfung durch und beruft je nach Schwere eine Task Force ein. Mitglieder der Task Force sind neben der Stabsstelle auch die Geschäftsführung und die Leitungen der Abteilungen Revision, Recht und Personal. Die Task Force entscheidet über das weitere Vorgehen, wie gegebenenfalls die Hinzuziehung externer Expert*innen, Strafanzeigen oder Sanktionen. Alle potenziellen Compliance-Fälle werden erfasst und dem Aufsichtsrat jährlich anonym berichtet. Abgeschlossene Fälle werden auf unseren Compliance-Schulungen (unter Wahrung des Datenschutzes) ausgewertet, um Transparenz zu schaffen und um zu verhindern, dass sich ähnliche Vorgänge wiederholen.



Alle potenziellen
Compliance-Fälle werden
erfasst und dem Aufsichtsrat
jährlich anonym berichtet

Compliance-Schulungen

An den Schulungen nahmen bis zum Jahresende 671 Mitarbeiter*innen und damit 85 % der Belegschaft teil. Parallel dazu nahmen im Jahr 2019 43 Beschäftigte an unserem Compliance-Spiel „Integrity Now!“ teil (2018: 147). Themen der Schulungen waren in den Berichtsjahren die Unternehmens- und Fehlerkultur, der gesellschaftliche Auftrag des Unternehmens, diskriminierungsfreie Vermietung sowie Datenschutz und IT-Sicherheit.

Ein weiteres Thema war die Compliance-Richtlinie, die im August 2019 erstmals im Intranet veröffentlicht wurde. Hier sind alle Regelungen zusammengefasst und per Suchfunktion abrufbar. Die Richtlinie wird bei Veränderungen der Rahmenbedingungen und nach Vorfällen regelmäßig aktualisiert und ist ein handhabbares Instrument für den Arbeitsalltag.

Compliance-Management

Das Compliance- und Wertemanagementsystem der HOWOGE, das zuletzt 2018 durch das Institut für Corporate Governance der deutschen Immobilienwirtschaft (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. Dass dies weitgehend gelingt, zeigt die im Rahmen der Selbstevaluierung 2019 durchgeführte Wirksamkeitsanalyse des Compliance-Managementsystems, die als freiwillige anonyme Online-Befragung stattfand, an der 62 % aller Mitarbeiter*innen teilnahmen. In der Befragung äußerten 84 % der Teilnehmer*innen, dass die HOWOGE bestehende Compliance-Risiken sehr gut oder gut erkennt und steuert. Das Eintreten der Geschäftsführung für Compliance und Werte beurteilten 79 % der Befragten als glaubhaft und effektiv. Die Wirksamkeitsanalyse wird von nun an alle drei Jahre wiederholt.

Durch die 2018 erfolgte Integration der Compliance-Risikomatrix in die Unternehmensrisikomatrix sind Compliance-Risiken nun sichtbarer Teil einer einzigen Risikomatrix. Unsere wesentlichen Risiken im Bereich Compliance sind

- mangelndes Risikobewusstsein im Unternehmen,
- Korruption und Bestechung,
- Image- und Reputationsschäden,
- nicht diskriminierungsfreie Vermietung.

Durch das interne Risikomanagement und die interne Revision werden Risiken regelmäßig erfasst und kontrolliert sowie Ergebnisse an die Geschäftsführung berichtet. Zudem wurde 2019 eine eigene Stabsstelle Risikomanagement und Koordination des Datenschutzes eingerichtet.

Seit 2005 wendet die HOWOGE den Berliner Corporate Governance Kodex für Mehrheitsbeteiligungen des Landes Berlin an.



2019 wurde eine eigene Stabsstelle Risikomanagement und Koordination des Datenschutzes eingerichtet



Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

GRI 205-1

Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden

In den Jahren 2018/2019 wurden 9 Prüfungen mit korruptionsspezifischen oder tangierenden Inhalten durch die Revision risikoorientiert ausgeführt. Im Rahmen der betroffenen Prüffelder sind 8 von 11 Geschäftseinheiten untersucht worden. In keinem Fall wurde der Anschein oder Verdacht korruptiven Verhaltens festgestellt oder hat sich bestätigt. Informationen zu Schulungen im Hinblick auf Maßnahmen zur Korruptionsbekämpfung sind unter Kriterium 20 zu finden.

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.

GRI 205-3

Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen

Im Jahr 2018 wurden elf Korruptionsversuche durch Mietinteressent*innen und Mieter*innen gemeldet. 2019 gab es vier solcher Versuche. Mietinteressent*innen werden nach einem Korruptionsversuch für ein Jahr von der Vergabe von Wohnungen ausgeschlossen.

GRI 419-1

Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich

In den Berichtsjahren 2018 und 2019 wurden gegen die HOWOGE keine Bußgelder verhängt, und es wurden keine Fälle von Nichteinhaltung der Gesetze ermittelt.

Über die Berichterstattung

Zum fünften Mal berichtet die HOWOGE mit der vorliegenden DNK-Entsprechenserklärung über ihre Nachhaltigkeitsleistungen. Seit 2012 erscheint im zweijährigen Turnus ein Nachhaltigkeitsbericht. Auch in diesem Jahr enthält die Erklärung neben den Kriterien und Leistungsindikatoren des DNK ein umfassendes Kennzahlen-Reporting nach dem GdW-Leitfaden für die Nachhaltigkeitsberichterstattung in der Wohnungswirtschaft (Arbeitshilfe 73).

In der Vergangenheit wurden die Berichte der HOWOGE zum Teil nach ihrem Erscheinungsjahr benannt. Mit dem vorliegenden Bericht wird die Benennung korrigiert und beinhaltet nun lediglich die Berichtsjahre. Daher überschneidet sich der vorliegende Bericht für die Jahre 2018-2019 nicht mit Berichtszeitraum des letzten veröffentlichten Berichts mit dem Titel „2017/2018“.

Stichtag für die Kennzahlen im vorliegenden Bericht war der 31.12.2019. Eine Ausnahme bilden die Kennzahlen zum Energieverbrauch und die daraus resultierenden Daten zu CO₂-Emissionen, deren Monitoring durch den Verband Berlin-Brandenburgischer Wohnungsunternehmen (BBU) erfolgt. Wesentliche inhaltliche Änderungen wurden bis zum 30.06.2020 berücksichtigt.

Mit dem vorliegenden Bericht werden erstmals fast alle Kennzahlen für beide Berichtsjahre und ein Vergleichsjahr offengelegt. Wir arbeiten daran, alle Datenlücken in der Nachhaltigkeitsberichterstattung zu schließen.

Im Jahr 2020 findet eine umfassende Überarbeitung der Nachhaltigkeitsstrategie und des Managements von Nachhaltigkeitsthemen innerhalb des Unternehmens statt.

Herausgeberin

HOWOGE Wohnungsbaugesellschaft mbH
Ferdinand-Schultze-Straße 71
13055 Berlin
www.howoge.de

Ansprechpartnerin

HOWOGE Wohnungsbaugesellschaft mbH
Mareen Walus
Nachhaltigkeitsbeauftragte
030 5464-1574
mareen.walus@howoge.de

Redaktionsschluss

September 2020

Redaktion

akzente kommunikation und beratung gmbh, Berlin

Gestaltung

lovetto gmbh, Berlin

