CSR-Bericht in der Wohnungswirtschaft

Versuch eines Überblicks

SAGA GWG
Mehr Hamburg

Unsere Ableitung…

Nachhaltigkeit als zentraler Baustein der Unternehmensstrategie

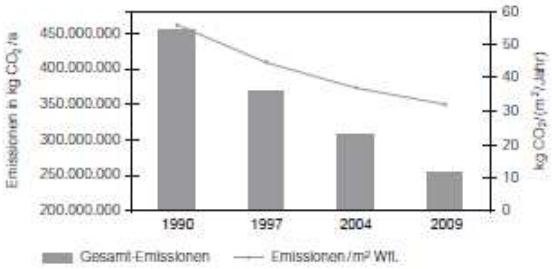
SAGA GWG steht für eine sichere und sozial verantwortliche Versorgung breiter Schichten der Bevölkerung mit Wohnraum. Hiermit verbindet sich, neben der Bereitstellung preiswerten Wohnraums, insbesondere die Förderung des sozialen Ausgleichs in den Quartieren zur Verbesserung der Wohn- und Lebensqualität. Basis dieser Ausrichtung sind eine nachbarschaftsorientierte Vermietung sowie eine aktive Gestaltung sozialer und struktureller Entwicklungsprozesse.

In diesem Kontext ist Nachhaltigkeit in ökologischer, sozialer und ökonomischer Hinsicht von zentraler Bedeutung für SAGA GWG. Dieser Anspruch wird durch zahlreiche Aktivitäten der dezentralen Geschäftsstellenorganisation, aber auch durch das Klimaschutzkonzept, die Aktivitäten der SAGA GWG Stiftung Nachbarschaft und eine sozial verträgliche Mietenpolitik unterlegt.

E³nergie-Strategie

Durch erhebliche Investitionen in die Energieeffizienz des Portfolios ist es dem Konzern gelungen, die CO_2-Emissionen von 1990 bis 2009 um ca. 44 Prozent zu reduzieren. Somit sind bereits heute die Ziele der Klimaschutzkonzepte der Bundesregierung sowie der Freien und Hansestadt Hamburg, welche eine Reduktion der CO_2-Emissionen bis zum Jahr 2020 um 40 Prozent (Basis 1990) in Aussicht stellt, bezogen auf den Wohnungsbestand von SAGA GWG erfüllt. Nicht zuletzt wird hieraus deutlich, dass SAGA GWG einen zentralen Beitrag zur Erreichung der Klimaschutzziele der Freien und Hansestadt Hamburg geleistet hat und leisten wird.

CO_2-Emissionen des SAGA GWG Portfolios



Die Erfolge der Vergangenheit werden allerdings auch in Zukunft nicht für ein zufriedenes Zurücklehnen sorgen. Vielmehr sind sie Ansporn, Klimaschutz auch weiterhin als zentralen Bestandteil der Nachhaltigkeitsstrategie zu definieren. Diesen Anspruch stützt der Konzern mit der E³nergie-Strategie, welche auf eine simultane Betrachtung der drei Handlungsfelder

Energie**E**ffizienz – Energie**E**insparung – **E**rneuerbare Energien

zielt. Mit dem energetischen Strukturkonzept „SAGA GWG – Gutes Klima für Hamburg" differenziert sich diese Strategie aus und bildet sodann den strategischen Handlungsrahmen für eine ganzheitliche, aber vor allen Dingen nachhaltige Portfolioentwicklung im Hinblick auf Energieeinsparung sowie Produkt- und Preispolitik.

SAGA GWG Stiftung Nachbarschaft

Die im Jahre 2007 von SAGA und GWG – anlässlich des 85-jährigen Jubiläums von SAGA – gegründete Stiftung unterstreicht die auf nachhaltige Quartiersentwicklung ausgerichtete Bestandsstrategie des Konzerns.

Der ausschließliche und unmittelbare Stiftungszweck ist die Förderung kultureller Zwecke, des Völkerverständigungsgedankens, des Sports, mildtätiger Zwecke, der Bildung und Erziehung sowie der Jugend- und Altenhilfe.

Damit leistet die Stiftung einen wichtigen Beitrag

- zur Integration unterschiedlicher Bevölkerungsgruppen in den Hamburger Wohnquartieren,
- zu einem sozial ausgeglichenen, guten nachbarschaftlichen Verhältnis sowie
- zur Steigerung der Akzeptanz bestehender Unterschiedlichkeiten.

Im Geschäftsjahr 2010 hat die Stiftung 43 Projekte mit einer Summe von rd. 316 T€ im Kontext nachhaltiger Quartiersarbeit unterstützt.

SAGA GWG
Mehr Hamburg

Ausgangslage

- Bestrebung der Freien und Hansestadt Hamburg, ein einheitliches Nachhaltigkeitsmanagement im Beteiligungsportfolio zu implementieren
- Analyse der Standards: EURHO GR, GRI, DVFA/EFFAS
- Analyse ausgewählter Nachhaltigkeitsberichte der Branche wie auch z. T. der Industrie
- Relevanz für Immobilienwirtschaft: Immobilien emittieren in Deutschland ca. 40% aller CO2-Emissionen.

SAGA GWG
Mehr Hamburg

Betrachtungsgegenstand

SAGA GWG
Mehr Hamburg

EURHO GR

- Anwendungsbeispiel GWG München, bauverein AG Darmstadt
- European Housing Network, aktuell 28 Mitglieder
- Jährliche Berichterstattung, ca. 60 Indikatoren
  - SOC: Promoting Local Social Sustainibility (Wohnungsgemenge zu Mietpreisen, Nebenkostenentwicklung etc.)
  - ENV: Protecting The Environment (CO2-Emissionen etc.).
  - ECO: Assuming Its Economic Responsibility (Leerstandsraten, Investitionsentwicklung)
  - GOV: Promoting Dialogue and Good Governance (Mieterzufriedenheit etc.)
  - HR: Developing Human Resources (Ethik-Codes, Vergütungsstruktur etc.)

GRI

- GRI: Global Reporting Initiative
- Anwendungsbeispiele: Daimler, BASF
- Indikatorenbereiche:
  - Strategie und Analyse
  - Unternehmensprofil
  - Ökonomische Leistung
  - Governance, Verpflichtung und Engagement
  - Produktverantwortung
  - Arbeitspraktiken und Beschäftigung
  - Menschenrechte
  - Gesellschaftlich-soziale Leistung
  - Ökologische Leistung
  - Berichtsparameter
- deutlich höherer Anspruch als bei EURHO GR

GRI-Index 2010 Daimler AG

		Seite (Print)	Kapitel/Unterkapitel	Web	Ergänzende Informationen	Erfüllungsgrad
Arbeitspraktiken und menschenwürdige Beschäftigung						
LA DMA	Managementansatz	19–23, 50–61			-	100
LA01	Gesamtbelegschaft nach Beschäftigungsart, Arbeitsvertrag und Region	50	04/1.1 Beschäftigungsentwicklung, 1.3 Flexibilität beim Personaleinsatz		In Deutschland gibt es die Unterscheidung in gewerbliche Mitarbeiter und Büroangestellte mit der Einführung des 2007 eingeführten Vergütungssystem „ERA" nicht mehr.	50
LA02	Mitarbeiterfluktuation insgesamt und als Prozentsatz, aufgegliedert nach Altersgruppe, Geschlecht und Region.	50	04/1.2 Fluktuation		Über Fluktuation nach Altersgruppe aufgeteilt wird nicht berichtet. Ein weltweites Konzernerfassungssystem ist hierfür nicht verfügbar.	50
LA03	Betriebliche Leistungen, die nur Vollzeitbeschäftigten und nicht Mitarbeitern mit einem befristeten Arbeitsvertrag oder Teilzeitkräften gewährt werden, aufgeschlüsselt nach Hauptbetriebsstätten.	50–52	04/1.3 Altersvorsorge, 2.2 Leistung und Vergütung, 3.0	X	Prinzipiell stehen alle Vergünstigungen für Vollzeitbeschäftigte auch Teilzeitbeschäftigten offen. Eine Ausnahme stellt die Vergabe von Dienstwagen dar. Wenn eine Führungskraft der Daimler AG in Deutschland weniger als durchschnittlich 30 Stunden der üblichen Arbeitszeit (Vollzeit) arbeitet, steht ihm/ihr kein Dienstwagen zu. Für vorübergehend Beschäftigte gelten einige Sonderregelungen. Online: 2.2 Leistung und Vergütung.	100
LA4	Prozentsatz der Mitarbeiter, die unter Kollektivvereinbarungen fallen.	52	04/2.1 Dialog mit Interessengruppen der Arbeitnehmervertretung		Der Anteil der Tarifmitarbeiter in Deutschland beläuft sich auf über 90 Prozent (Konzern). Keine Tarifbindung besteht in einigen Konzerngesellschaften. In Deutschland nehmen Betriebsräte über das BetrVG auch ohne Tarifbindung weitgehende Mitbestimmungsrechte für die Belegschaft wahr, z. B. für betriebliche Lohngestaltung und Fragen der betrieblichen Ordnung.	100
LA5	Mitteilungsfrist(en) in Bezug auf wesentliche betriebliche Veränderungen einschließlich der Information, ob diese Frist in Kollektivvereinbarungen festgelegt wurde.	52	04/2.1 Dialog mit Interessengruppen der Arbeitnehmervertretung		Der Betriebsrat ist vom Unternehmen über alle wesentlichen Betriebsänderungen zu informieren. In Abhängigkeit bestimmter, vom (Betriebsverfassungs-)Gesetz vorgegebener Schwellenwerte muss mit dem Betriebsrat eine Vereinbarung über die Auswirkungen der Betriebsänderung geschlossen werden. Im Übrigen werden die Mitarbeiter von Daimler rechtzeitig (via Interne Kommunikationsmedien) über wesentliche betriebliche Veränderungen informiert. Des Weiteren informiert das Unternehmen die unterschiedlichen Gremien der Arbeitnehmervertretung auf Konzern- und Unternehmensebene (Konzernwirtschaftsausschuss, WEC) über die wirtschaftliche Lage und wesentliche Veränderungen im Konzern und den Konzernunternehmen.	100
LA8	Prozentsatz der Gesamtbelegschaft, der in Arbeitsschutz-ausschüssen vertreten wird, die die Arbeitsschutzprogramme überwachen und darüber beraten.	52, 57	04/2.1 Dialog mit Interessengruppen der Arbeitnehmer-vertretung, 4.0 Arbeitssicherheit und Gesundheit		Arbeitsschutzausschüsse sind installiert und tagen vierteljährlich: - an jedem Produktionsstandort (13.), Ebene Werkleiter, - in jeder Niederlassung (34), Ebene Niederlassungsleiter. Die Aktivitäten, Beschlüsse etc. aus den ASAs (Arbeitsschutz-Ausschüsse) werden über standortspezifische Gremien (z. B. Bereichsarbeitsschutzausschüsse) und/oder bestimmte Mitarbeitergruppen (z. B. Führungskräfte, Sicherheitsbeauftragte) in die Fläche getragen. Damit wird sichergestellt, dass die gesamte Belegschaft erreicht wird. Es werden alle Mitarbeitergruppen des Standorts von den Vertretern der Leitung und des Betriebsrats im ASA vertreten. – Direkte Teilnehmer im ASA: bis 25 Prozent. – Von den Aktivitäten des ASA direkt betroffen: zwischen 25 und 50 Prozent. – Von den Beschlüssen betroffen: über 75 Prozent.	100

SAGA GWG
Mehr Hamburg

DVFA/EFFAS

- **Ähnlich GRI**: Bereitstellung von Indikatorenbündeln.
- Zentrale Indikatoren-bereiche für Immobilien-unternehmen: Environmental, Social, Governance

SOLARWORLD

KONZERNBERICHT 2010 SOLARWORLD AG

SUN AT WORK | SOLARWORLD | KONZERNLAGEBERICHT | KONZERNABSCHLUSS | DETAILS ZUR NACHHALTIGKEITS-LEISTUNG

GRI, GLOBAL COMPACT, DVFA

- GRI-Anwendungsrahmen
- GRI-Index
- Global Compact
- DVFA-Indikatoren

Global Compact < 1 2 3 > Bescheinigung der...

KPIS FOR ESG (KERNLEISTUNGSINDIKATOREN DER EFFAS/DVFA)

Die European Federation of Financial Analysts Societies (EFFAS) Commission on ESG und die Deutsche Vereinigung für Finanzanalyse und Asset Management (DVFA) Commission on Non-Financials (CNF) veröffentlichten 2010 den gemeinsamen Entwurf „KPIs for ESG 3.0": Dieser Entwurf beinhaltet Kennzahlen (Key Performance Indicators) zur Integration von extra- und nicht-finanziellen Leistungsindikatoren zu ESG (Environmental, Social, Governance), Nachhaltigkeit, Corporate Governance und Risiko-Management in die klassische Unternehmensbewertung und Anlageentscheidung. Wir verfolgen diesen Entwicklungsprozess seit Jahren und berichten seit 2008 anhand dieser Kriterien. Bis heute liegen zwar noch nicht für alle Indikatoren Daten vor, aber wir zeigen jährlich den Fortschritt auf.

LEISTUNGSINDIKATOREN UND BESCHREIBUNGEN

für Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (ESG) der EFFAS/DVFA

Tabelle vollständig anzeigen

Indikator	Name	Beschreibung	2011	2010	2009	
ESG: E01-01 (Scope I)	Energieeffizienz	Gesamtenergieverbrauch: Primär- und Sekundärquellen (in MWh)	↑	**467.429 e**	368.166 e	270.3
ESG: E02-01 (Scope I)	Treibhaus-gasemissionen	Gesamte Treibhausgas-emissionen (in $tCO_{2eq.}$)	↑	**179.137 e**	139.285 e	96.3
ESG: S01-01 (Scope I)	Arbeitskräfte-fluktuation	Anteil der ausgeschiedenen Mitarbeiter pro Jahr	↓	**8,2%**	9,3%	
ESG: S02-02 (Scope I)	Aus- und Weiterbildung/ Training und Qualifikation	Durchschnittliche Trainingsausgaben/ Mitarbeiter (in €)	↑	**312,21**	356,89	38

SERVICE

- Seite drucken
- Downloadcenter
- Bericht bestellen
- Details zur Nachhaltigkeitsleistung bestellen
- Glossar
- Hilfe
- Kapitel ablegen
- Auswahl ansehen (0)

SAGA GWG
Mehr Hamburg

Unser Blick auf die CSR-Bericht der Wohnungswirtschaft

- **THS**: zertifiziertes Umweltmanagement nach EMAS, CSR-zertifiziert, Umfang CSR-Bericht 70 Seiten (2008/2009)
- **GWG München, bauverein AG**: CSR-Bericht nach EURHO GR, Umfang jeweils rd. 30 Seiten (je. 2009)
- **GEWOBA**: keine Anlehnung an ein bestehendes Format, Umfang rd. 70 Seiten
- **Zwischenfazit**: relativ hoher Informationsgehalt
- **Zum Vergleich**: Daimler ink. Indikatoren rd. 90 Seiten (Kurzfassung, Langfassung > 200 Seiten, eigene Webseite http://nachhaltigkeit.daimler.com), BASF > 200 Seiten)

Ableitung SAGA GWG

- Standard EURHO GR grundsätzlich darstellbar, Aufwand wird aber größer als Grenznutzen eingeschätzt. Insbesondere die GRI-Anforderungen können durch internes/externes Rechnungswesen derzeit nicht abgedeckt werden.
- Stattdessen: Integration in eine Darstellung im Geschäftsbericht und Fokus auf Diskussion mit Shareholder.
- Starke Indikatorenorientierung birgt das Risiko, den Blick von wesentlichen Fragestellungen abzulenken.
- Einschätzung: Bedeutsamkeit wird steigen.