



Deutscher  
NACHHALTIGKEITS  
Kodex

# DNK-Erklärung 2020

---

## Spar- und Bauverein eG

---

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

Kontakt

Tim Schreiber

Arndtstraße 5  
30167 Hannover  
Deutschland

0511/9114-185  
[tim.schreiber@spar-bau.de](mailto:tim.schreiber@spar-bau.de)





## Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden GRI SRS  
Berichtsstandards verfasst:

# Inhaltsübersicht

## Allgemeines

Allgemeine Informationen

## KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

### Strategie

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

### Prozessmanagement

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

## KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE

### Umwelt

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

### Gesellschaft

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

Stand: 2020, Quelle:  
Unternehmensangaben. Die Haftung  
für die Angaben liegt beim  
berichtenden Unternehmen.

Die Angaben dienen nur der  
Information. Bitte beachten Sie auch  
den Haftungsausschluss unter  
[www.nachhaltigkeitsrat.de/  
impressum-und-datenschutzzerklaerung](http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzzerklaerung)

Heruntergeladen von  
[www.nachhaltigkeitsrat.de](http://www.nachhaltigkeitsrat.de)

---

# Allgemeines

## Allgemeine Informationen

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

Der spar+bau ist eine moderne Wohnungsgenossenschaft mit rund 8.000 Wohnungen und Reihenhäusern. Dabei bieten wir nicht nur moderne und bezahlbare Wohnungen, sondern wir fühlen uns auch und vor allem den Menschen verpflichtet, die in unseren Häusern wohnen. Als innovatives und zugleich traditionsbewusstes Wohnungsunternehmen entwickeln wir zukunftsorientierte Strategien, um unseren Mitgliedern ein schönes Wohnen und Leben zu ermöglichen. Hierbei verfolgen wir den Auftrag als älteste und größte Wohnungsgenossenschaft in Hannover, Werte zum Anfassen zu schaffen. Wir nutzen die Spareinlagen unserer Mitglieder, um in unseren Wohnungsbestand zu investieren, ihn zu erhalten und zu erweitern. So entwickeln wir uns mit unseren Mitgliedern weiter und wachsen kontinuierlich, um unsere Spitzenposition auszubauen. Mit zeitgemäßem und bezahlbarem Wohnraum für alle Generationen und Lebenssituationen wollen wir zur Lebensqualität unserer Mieter beitragen.

Ergänzende Anmerkungen:

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird in diesem Bericht entweder die maskuline oder die feminine Form von Bezeichnungen gewählt. Dies impliziert keine Benachteiligung eines anderen Geschlechts.

# KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

## Kriterien 1–4 zu STRATEGIE

### 1. Strategische Analyse und Maßnahmen

Das Unternehmen legt offen, ob es eine Nachhaltigkeitsstrategie verfolgt. Es erläutert, welche konkreten Maßnahmen es ergreift, um im Einklang mit den wesentlichen und anerkannten branchenspezifischen, nationalen und internationalen Standards zu operieren.

Als Traditions-genossenschaft mit dem Gründungsjahr 1885 gehört Nachhaltigkeit zur DNA von spar+bau. Wir sind ausschließlich regional aktiv, handeln langfristig orientiert und haben die Förderung unserer Mitglieder zum Ziel. Die Geschäftstätigkeit der Genossenschaft orientiert sich an ihrem Grundauftrag der Mitgliederförderung. Hiernach impliziert das Genossenschaftsgesetz (GenG) in § 1 den Förderungsauftrag der Mitglieder als Voraussetzung des genossenschaftlichen Handelns. Bei der Erfüllung dieser genossenschaftsrechtlichen Vorgaben stehen nicht nur Maximierungsgesichtspunkte im Hinblick auf Rendite und Gewinn, sondern auch soziale Aspekte im Vordergrund.

Ergänzend soll die Unternehmensstrategie durch den ökologischen Aspekt (Reduzierung CO<sub>2</sub>-Emissionen) weiter ausgebaut werden. Dies bedeutet jedoch keineswegs, dass Unternehmen in der Rechtsform der Genossenschaften keine Gewinne erwirtschaften. Auch eine Genossenschaft muss sich marktkonform und betriebswirtschaftlich effizient verhalten, um im Wettbewerb bestehen und die Mitglieder langfristig fördern zu können. Auch das entspricht dem genossenschaftlichen Verständnis von Nachhaltigkeit.

Die vorgenannten Attribute der nachhaltigen Unternehmensausrichtung spiegeln sich auf Grundlage der dynamisch verändernden Rahmenparameter in einem jährlich aktualisierten langfristigen Wirtschaftsplan wider, den Aufsichtsrat und Vorstand nach satzungsgemäßem Auftrag diskutieren und verabschieden.

Als eines seiner zentralen Handlungsfelder hat spar+bau die Errichtung und Bewirtschaftung des eigenen Wohnungsbestandes. Hierbei umfasst der eigene Bestand 8.000 Wohnungen, 88 gewerbliche Einheiten und 2.366 Garagen und Einstellplätze. Ein weiteres zentrales Handlungsfeld ist der Betrieb der eigenen Spareinrichtung. Weitere Handlungsfelder im Organverbund dienen der nachhaltigen

Ausrichtung und Entwicklung unserer Genossenschaft. Diese sind stets Schwerpunkte der vorgenannten Diskussionen und Entscheidungen.

In dem partizipativ erarbeiteten Leitbild von spar+bau sind die drei Betrachtungsdimensionen der Nachhaltigkeit (Wirtschaft, Soziales und Ökologie) unabdingbare Voraussetzung für die Zukunftsfähigkeit der Genossenschaft.

Ein eigenständiges Konzept zur Nachhaltigkeitsstrategie befindet sich derzeit im Aufbau und soll zukünftig in die übergreifende Unternehmensstrategie eingebunden werden. Erstmals wurde im Jahr 2021 eine Arbeitsgruppe zum Thema Nachhaltigkeit eingerichtet, in dem Nachhaltigkeitsziele gemäß den Standards des Bundesverbands deutscher Wohnungs- und Immobilienunternehmen e.V. (GdW) und den Sustainable Development Goals (SDG) definiert und deren Einhaltung kontrolliert werden sollen.

## 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.

Zentraler Zweck der Genossenschaft ist die Förderung unserer Mitglieder, vorrangig durch eine gute, sichere und sozial verantwortbare Wohnungsversorgung. Hierbei bewirtschaften wir unseren eigenen Wohnungsbestand fast ausschließlich in der Landeshauptstadt Hannover.

Die Wohnungsmarktsituation ist wie in vielen anderen Großstädten als angespannt zu bezeichnen. Gerade im Segment des bezahlbaren Wohnens gibt es einen hohen Nachfrageüberhang. Eine Trendwende ist trotz zunehmender Neubauaktivitäten in der Stadt aktuell nicht zu erkennen.

Im Rahmen einer Wesentlichkeitsanalyse hat spar+bau die unter dem DNK Kriterium 9 genannten Anspruchsgruppen der Genossenschaft definiert und hieraus Themen in den drei Dimensionen der Nachhaltigkeit abgeleitet:

- Ökonomie
- Soziales
- Ökologie

Dabei wird die Geschäftstätigkeit der Genossenschaft durch sozioökonomische, ökologische und politische Rahmenbedingungen im regionalen Unternehmensumfeld beeinflusst, z. B.:

- Demographischer Wandel (Neuausrichtung des zielgruppenspezifischen Angebotes)
- bezahlbarer Wohnraum
- Klimaschutz durch Reduktion der CO<sub>2</sub>-Emissionen und Energieeffizienz, energetische Modernisierungen / Neubau
- Flächenverbrauch bzw. Nachverdichtung in der Siedlungsentwicklung
- Fachkräftemangel

Aus dem Geschäftsmodell der Genossenschaft ergeben sich Chancen und Risiken für die identifizierten zentralen Handlungsfelder, der sich der spar+bau vor dem Hintergrund der Nachhaltigkeit stellen muss. Hierbei sind in der Betrachtung hinsichtlich der ökologischen, sozioökonomischen und politischen Besonderheiten des Umfelds von besonderer Bedeutung.

### **Ökologisches Umfeld**

#### Wohnungsbestand

Die nachhaltigen Investitionen im Neubau von Wohnraum sowie in der Bestandspflege sind für spar+bau wesentliche Grundlage für Schaffung eines attraktiven und bezahlbaren Wohnraums. Als eine nachhaltige Investition in den eigenen Bestand zählen neben den wirtschaftlichen Aspekten (im Gebäudelebenszyklus einen Ertragsüberschuss erwirtschaften), auch der Einsatz langlebiger Baumaterialien und die damit einhergehende Reduktion der Treibhausgase.

Dafür sind in den nächsten Jahren intelligente Lösungen für die energetischen Sanierungen und damit verbunden hohe Investitionen zur Reduktion von Treibhausgasen erforderlich.

#### Verwaltung

Im laufenden Geschäftsbetrieb soll die Digitalisierung der wesentlichen Geschäftsprozesse weiter vorangetrieben werden. Chancen ergeben sich hierbei, insbesondere im Hinblick auf die Ressourceneinsparungen beispielsweise bei Papier und die damit verbundenen vermeidbaren Transportwege. Folgende Projekte wurden bereits bzw. sollen noch umgesetzt werden:

- Einsparung von Auftrags- und Rechnungsdokumenten durch das im Betrieb bereits vorhandene elektronische Handwerkerportal für die Beauftragung und Rechnungserstellung von Kleinreparaturen
- Wohnungsabnahmen erfolgen digital ohne Ausdruck der Protokolle, diese werden dem Mieter per E-Mail zur Verfügung gestellt.
- Die Mieter- und Objektakten werden in einem elektronischen Archiv verwaltet, was zu einer Einsparung des Papierverbrauchs beiträgt.

Die Identifizierung mit den ökologischen Rahmenbedingungen spiegelt auch die Teilhabe als Gesellschafter der Klimaschutzagentur Region Hannover wider. Dabei orientiert sich die Klimaschutzagentur an den Zielen der EU sowie Deutschlands zur Erreichung der Klimaneutralität 2045.

### **Sozioökonomisches und politisches Umfeld**

Ergänzend zum ökologischen Umfeld soll der Wohnraum ein dauerhaft attraktives, differenziertes und zielgruppenspezifisiertes Marktangebot für unsere Mitglieder bieten. Dies beinhaltet auch den Blick auf die Nachbarschaft und dem Wohnquartier.

Die aktuellen gesellschaftlichen Veränderungen verbunden mit den demografischen Veränderungen der kommenden Jahre erfordert verstärkt die Schaffung von barrierearmen/-freien Wohnraum sowie die Sicherstellung der Bezahlbarkeit des Wohnens.

Chancen ergeben sich aus den aktuellen positiven wirtschaftlichen Rahmenbedingungen in der Makro- sowie Mikrobetrachtung und den vorhandenen zukunftsfähigen Infrastrukturen. Risiken ergeben zum einen aus den steigenden Bau- und Baunebenkosten und zum anderen aus den steigenden Bewirtschaftungskosten nach Fertigstellung.

Die Unternehmensstrategie sowie die abgeleiteten Geschäftsprozesse sind und werden an den nachhaltigen Zielen ausgerichtet.

Die Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf die relevanten Nachhaltigkeitsaspekte werden im Rahmen der Berichterstattung in den jeweiligen DNK-Kriterien dargestellt und weiter vertieft. Für die Dimension Wirtschaft siehe DNK-Kriterien 4 bis 7, 10, 17, 19 und 20. Für die Dimension Soziales siehe DNK-Kriterien 14 bis 16 sowie 18. Für die Dimension Ökologie siehe DNK-Kriterien 11 bis 13.

## 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.

Unser zentrales Ziel ist die Erreichung unseres Unternehmenszweckes unter Beachtung der ökonomischen, sozialen und ökologischen Vertretbarkeit. Die nachhaltige Förderung unserer Mitglieder und die Bereitstellung von Wohnraum zu angemessenen Preisen hat für unser unternehmerisches Handeln höchste Priorität. Als weiteres Ziel dokumentiert die Genossenschaft die hohen Investitionen in die Maßnahmen zur Verbrauchsreduzierung des Wärmebedarfs. Ein weiteres Ziel ist die Attraktivität als Arbeitgeber und damit verbunden die langfristige Bindung von Mitarbeitern an unsere Genossenschaft. Auch die dauerhafte gute Ausbildung von Fachkräften für die Zukunft (Immobilienkaufmann/-frau) ist ein Ziel von spar+bau.

Die Umsetzung und Verankerung dieser Ziele erfolgt dabei auf Basis einer strategischen lang- und mittelfristigen Planung, die jährlich überprüft und ggf. bei

Bedarfserfordernis angepasst wird. Diese sind Grundlage für die operative Jahresplanung. Unterjährig werden diese wiederum durch Quartalsberichte und Forecast-Berechnungen gesteuert. Durch Einsatz diverser unterstützender IT-Instrumente und vorhandenen Personalressourcen wird eine nachhaltige wirtschaftliche und ökologische Entwicklung sichergestellt.

Bisher wurden für Umsetzung der oben beschriebenen Ziele folgende Maßnahmen umgesetzt:

- Die Bezahlbarkeit der Wohnungen werden durch einen genossenschaftsinternen Mietspiegel gesteuert. Aktuell liegen 86 % der Wohnungen bei einem Mietpreis (Nettokaltmiete/qm) von unter 7,00 Euro.
- Seit dem Jahr 1990 wurden in den vergangenen 30 Jahren der Zielwert von über 40 % Treibhausgasreduzierung erreicht. Im Zuge einer genossenschaftsinternen Klimastrategie soll der Klimapfad zur Erreichung der Ziele bis Mitte 2022 erarbeitet werden.
- Als Tarifpartner mit vielen freiwilligen sozialen Bausteinen bieten wir sichere und moderne Arbeitsplätze. Die Ausbildungsergebnisse und das persönliche Feedback der Auszubildenden in den vergangenen Jahren sind dabei ein guter Orientierungsgrad für die Qualität.
- Die Genossenschaft unterstützt ehrenamtliche Aktivitäten in den Wohnquartieren und fördert lokales freiwilliges Engagement. Durch die Treffpunkte in den Wohnquartieren unterstützt die Genossenschaft das Miteinander und schafft sichere Nachbarschaften.

Im Zuge der jährlich stattfindenden Strategieklausur von Aufsichtsrat und Vorstand erfolgt ein Zielerreichungsabgleich sowie eine Änderungs-/Ergänzungsprüfung.

Ein konkretes Nachhaltigkeitsmanagement befindet sich derzeit noch im Aufbau. Unter Beachtung der drei Dimensionen Wirtschaft, Soziales und Ökologie werden diese ein fester Bestandteil der Unternehmensstrategie von spar+bau. Bei der Entwicklung des Nachhaltigkeitsmanagements sollen zunächst die wesentlichen aktuellen und unternehmensspezifischen Nachhaltigkeitsthemen (siehe Kriterium 2) identifiziert werden. Ferner sollen Ziele sowie konkrete Maßnahmen zur Zielerreichung in quantitativer und zeitlicher Hinsicht in den drei Dimensionen der Nachhaltigkeit (Wirtschaft, Soziales und Ökologie) konkret definiert und anschließend final priorisiert werden. Hierbei ist die konkretisierende Bezugnahme auf die insgesamt 17 Zielsetzungen der Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen (SDGs) geplant.

## 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.

In dem zentralen Kerngeschäftsfeld von spar+bau, der Errichtung und Bewirtschaftung von Wohnraum, agiert die Genossenschaft in der Region Hannover. Hierbei bewirtschaften, bauen und modernisieren wir ausschließlich Wohnungen im eigenen Bestand. Dabei können nicht alle Dienstleistungen in der Wertschöpfungskette des spar+bau bzw. im Lebenszyklus einer Immobilie selbst erbracht werden. Dieser Lebenszyklus erstreckt sich über Planung, Errichtung, Bewirtschaftung sowie Instandhaltung und Modernisierung bis hin zum Abriss. Hierfür kaufen wir Dienstleistungen ein bzw. schließen Werklieferungsverträge ab. Wir nehmen lediglich die Rolle des Bauherrn/Auftraggebers ein und verantworten selbst keine Wertschöpfungskette von Produkten und eingesetzten Materialien.

Vorzugsweise arbeiten wir mit regionalen, verlässlichen Partnern zusammen, mit denen wir bereits langjährige, vertrauensvolle Geschäftsbeziehungen pflegen und stärken so die Region Hannover. Gleichzeitig werden Ressourcen durch weite Entfernungen bei der An- und Abreise bei überregionalen Handwerkern geschont. Von diesen Partnern verlangt spar+bau neben der Leistungsfähigkeit und den fachlichen Kompetenzen ein konsequentes, gesetzeskonformes Handeln und Verhalten.

Eine Kontrolle der gesamten Wertschöpfungskette der verwendeten Bauprodukte bis zur Rohstoffgewinnung entzieht sich dem Einflussbereich von spar+bau. Die beauftragten Firmen, die die Bautätigkeit übernehmen, sind vertraglich verpflichtet, entsprechende ökologische und soziale Standards zu wahren. Im Rahmen der Bestandsbewirtschaftung werden Strom, Wärme und Wasser von den lokalen Energieversorgern energy und avacon bezogen.

Der Genossenschaft sind bisher keine Verstöße gegen gesetzliche oder eigene Vorschriften sowie soziale bzw. ökologische Probleme bei der Inanspruchnahme externer Wertschöpfungsprozesse bekannt. Unter Beachtung der aufgestellten Regularien und abgeschlossenen Verträge sowie der Begleitung durch Stichprobenkontrollen ist das Risiko der Nichtbeachtung von Umweltschutzrichtlinien sowie kritischen Arbeitsbedingungen als gering einzustufen.

Der spar+bau beabsichtigt, mit seinen Geschäftspartnern über Nachhaltigkeitsthemen in Form des erstmalig veröffentlichten Nachhaltigkeitsberichts zu kommunizieren und hierbei ökologische und soziale Themen aufzugreifen.

## Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

### 5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Das Thema der Nachhaltigkeit ist ein fester Bestandteil der Organisationsstruktur von spar+bau und spiegelt diese Selbstverständlichkeit und die Werte der Genossenschaft nach außen hin auch durch die Satzung und das Leitbild wider. Hierbei wurde das Leitbild „nah, persönlich, verlässlich und leistungsstark“ in Zusammenarbeit mit dem Aufsichtsrat, den Mitgliedern und den Mitarbeitern entwickelt.

Dabei tragen die Vorstandsmitglieder die operationale Gesamtverantwortung für die Geschäftstätigkeit des Spar- und Bauvereins Hannover eG und fungieren auch als zentrale Ansprechpartner für das Thema Nachhaltigkeit.

So ist im Jahr 2021 für das Berichtsjahr 2020 erstmalig eine Arbeitsgruppe von Mitarbeitern zum Thema Nachhaltigkeit unter der Leitung der Vorstände eingerichtet worden. Die Nachhaltigkeitsaspekte sollen durch die Einführung eines Nachhaltigkeitscontrollings zukünftig weiter ergänzt werden. Den jeweiligen Führungskräften kommt hierbei auch die Aufgabe zu, den Mitarbeitern die Sinnhaftigkeit und den Mehrwert der vereinbarten Ziele begreifbar zu machen, Vorgaben zu definieren und deren Anwendung und Umsetzung zu kontrollieren.

### 6. Regeln und Prozesse

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

Die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie im Geschäftsalltag orientiert sich zunächst neben satzungsgemäßen Bestimmungen auch an den gesetzlichen Anforderungen sowie der Aufsicht durch die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht. Die Umsetzung der Anforderungen wird hierbei durch die einzelnen Organisationseinheiten gewährleistet, wobei den Organisationseinheiten dabei detaillierte Prozessanweisungen, Leit- und Richtlinien in einem Unternehmenshandbuch zur Verfügung stehen.

Um Risiken in den Geschäftsprozessen zu vermeiden bzw. frühzeitig zu erkennen, ist ein internes Kontrollsystem im Unternehmen implementiert. Dieses umfasst neben organisatorischen Regelungen (Organigramm, Stellenbeschreibung und

Betriebsvereinbarungen) auch Funktionstrennungen und Kontrollmaßnahmen in den jeweiligen Geschäftsprozessen der Genossenschaft. Die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen und internen Regelungen wird durch einen Compliance-Officer und das ihm zur Verfügung stehende Compliance-Committee überwacht.

Darüber hinaus hat die Genossenschaft mit dem installierten Leitbild einen übergeordneten Rahmen im operativen Geschäft, welches unter Einbezug der relevanten Stakeholder-Gruppen (s. Kriterium 9) gemeinsam geschaffen wurde. Mit dem Leitbild verpflichtet sich spar+bau, stets nach den sich selbst auferlegten Werten nah, persönlich, verlässlich und leistungsstark zu handeln.

Für die interne und externe Kommunikation über Nachhaltigkeitsaktivitäten dient der erstmalig erstellte Nachhaltigkeitsbericht für das Jahr 2020. Darüber hinaus ist nach erfolgter Entsprechenserklärung an den DNK geplant, dass regelmäßige Projektsitzungen und Workshops stattfinden sollen, um die Erreichung der Nachhaltigkeitsziele zu forcieren. Auch die Implementierung und Steuerung der Nachhaltigkeitsstrategie soll durch ein Kennzahlensystem unterstützt werden, welches sich derzeit im Aufbau befindet.

Durch den Einsatz von Tools für die Portfolioanalyse und das Risikomanagement können Risiken, die sich aus der Nichteinhaltung von nachhaltigen ökonomischen Zielen ergeben, rechtzeitig erkannt und Gegenmaßnahmen zeitnah ergriffen werden. Mit dem mehrjährigen Wirtschafts- und Finanzplan werden vorab die Auswirkungen von geplanten Geschäftsaktivitäten und Investitionsentscheidungen auf die zukünftige Unternehmensentwicklung im Hinblick auf die Vermögens-, Finanz- und Ertragslage der Folgejahre überprüft. Die Wirtschaftlichkeit geplanter Modernisierungen und Neubauaktivitäten werden bereits in der Planungsphase dieser Baumaßnahmen mit dem Tool „Vollständiger Finanzplan-VoFi“ gewährleistet.

## 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.

Unser Nachhaltigkeitsmanagement wird in einen klassischen PDCA-Regelkreis eingebettet, wobei die geplante regelmäßige Berichterstattung das Ziel verfolgt die konsequente Umsetzung der geplanten Nachhaltigkeitsmaßnahmen zu überwachen. Für eine konsistente Verfolgung der Nachhaltigkeitsziele ist eine Kontrolle relevanter Leistungsindikatoren unerlässlich.

Um die ökonomische Nachhaltigkeit messen, vergleichen und kontrollieren zu können, erhebt spar+bau regelmäßig branchenspezifische Kennzahlen in Anlehnung an die

Arbeitshilfe Nr. 76 vom Bundesverband deutscher Wohnungs- und Immobilienunternehmen e.V. (GdW). Hierbei werden folgenden Kennzahlen erhoben:

- Bestandsinvestitionen
- Nettokaltmieten im Vergleich zu ortsüblichen Durchschnittsmieten
- Mietcluster --> „Wohnen für breite Schichten der Bevölkerung“
- Beheizungsart der WE
- Dauer der Betriebszugehörigkeit
- Personalfuktuation
- Ausgaben für soziale Projekte / Spenden
- CO<sub>2</sub>-Intensität des Gebäudebestands
- Energie-/Papierverbrauch Verwaltung
- Anteil energetisch sanierter Wohnungen
- Anteil barrierefreie/-arme Wohnungen
- Fluktuationsrate

Neben den sozialen und ökologischen Komponenten beleuchten die Reportings auch die folgenden ökonomischen Aspekte:

- Sparreporting
- Leerstandsanalysen
- Kündigungsanalysen
- Kosten- / Budgetanalysen
- Abweichungsanalysen der strategischen Wirtschaftsplanung
- Gesamtkapitalrentabilität
- Reinvestitionsquoten

Die soziale Nachhaltigkeit soll zukünftig im Hinblick auf die der Qualität unseres Betriebs- und Arbeitsklimas auf der Grundlage der einschlägigen GRI-Leistungsindikatoren beurteilt und die bisherigen Kennzahlen u. a. durch die Kennzahlen der durchschnittlichen Dauer der Betriebszugehörigkeit, der Personalfuktuation und der Anzahl krankheitsbedingter Fehltagel weiter ergänzt werden.

Für die vorliegende Berichterstattung nach dem Deutschen Nachhaltigkeitskodex haben wir erstmalig eine Übersicht über relevante Kennzahlen und Indikatoren mit Leistungsindikatoren nach GRI SRS erstellt (vgl. auch Anlage GRI-Leistungsindikatoren dieses Berichts). Die relevanten Kennzahlen wurden für das zugrundeliegende Berichtsjahr 2020 erhoben und sollen zukünftig regelmäßig aktualisiert werden. Hierdurch soll der Fortschritt unseres Nachhaltigkeitsmanagements transparent und nachvollziehbar dokumentiert werden und eine Erweiterung im Hinblick auf ökologische Leistungsindikatoren integriert werden.

---

## Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

Leistungsindikator GRI SRS-102-16: Werte

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Unsere Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen sind in unserer Satzung, Compliance-Richtlinie, Arbeitsanweisungen, Betriebsvereinbarungen, Führungskodex sowie in unserem Leitbild auf der Homepage ([Unsere Werte und Leitbild – Spar- und Bauverein eG \(spar-bau-hannover.de\)](#)) verankert.

Modernen, sicheren und bezahlbaren Wohnraum zu schaffen, ist seit mehr als 136 Jahren eine Herzensangelegenheit für den Spar- und Bauverein. Dabei leiten uns unsere Unternehmenswerte, nach denen wir aus Überzeugung handeln. Die Werte gliedern sich in die folgenden vier Aspekte:

**NAH** Wir sind ein starker und bodenständiger Partner. Die Bedürfnisse und Wünsche unserer Mitglieder bestimmen unser Handeln. Wir schaffen Orte der Begegnung, damit in unserer Stadt Nähe und Zusammenhalt entstehen.

**PERSÖNLICH** Wir sind füreinander da – menschlich und verständnisvoll, solidarisch und fair. Wir sind eine lebendige Gemeinschaft, die respektvoll miteinander umgeht und Verantwortung übernimmt. So erreichen wir zusammen unsere Ziele.

**VERLÄSSLICH** „Lebe Dein Zuhause“ ist nicht nur ein Slogan: Unsere Mitglieder können in jeder Lebensphase auf uns zählen. Geborgenheit und ein sicheres Zuhause liegen uns ebenso am Herzen wie hohe Wohnqualität, persönliche Beratung und professioneller Service.

**LEISTUNGSSTARK** Wir kennen und lieben Hannover und gewährleisten durch umweltbewusstes, zukunftsorientiertes und effizientes Handeln nachhaltigen Erfolg und Wirtschaftlichkeit. Durch unternehmerisches Handeln sowie soziales, kulturelles und städtebauliches Engagement übernehmen wir zugleich gesellschaftliche Verantwortung.

## 8. Anreizsysteme

Das Unternehmen legt offen, wie sich die Zielvereinbarungen und Vergütungen für Führungskräfte und Mitarbeiter auch am Erreichen von Nachhaltigkeitszielen und an der langfristigen Wertschöpfung orientieren. Es wird offengelegt, inwiefern die Erreichung dieser Ziele Teil der Evaluation der obersten Führungsebene (Vorstand/ Geschäftsführung) durch das Kontrollorgan (Aufsichtsrat/Beirat) ist.

Der spar+bau entscheidet sich bewusst gegen jeglichen finanziellen Anreiz für die Verfolgung von Unternehmens- und damit verbunden auch Nachhaltigkeitszielen. Durch die zukünftig geplante regelmäßige Berichterstattung und die Verständigung auf eine gesonderte Klimastrategie wird der Aufsichtsrat turnusmäßig über das Fortschreiten der Nachhaltigkeits- und Klimaziele informiert – eine Auswirkung auf die Vergütung des Vorstands ist daran nicht gekoppelt.

Die Vergütung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist über den Tarifvertrag der Wohnungswirtschaft ausgewogen geregelt; zusätzlich besteht eine betriebliche Altersvorsorge, die neben der gesetzlichen Rentenversicherung die Mitarbeiter im Alter unterstützen soll. Der Aufsichtsrat als Kontrollorgan erhält eine pauschale Aufwandserstattung, die von der Vertreterversammlung festgelegt wird.

Die Einführung eines finanziellen Anreizsystems ist nicht vorgesehen.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

Leistungsindikator GRI SRS-102-35: Vergütungspolitik  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Vergütungspolitik für das höchste Kontrollorgan und Führungskräfte, aufgeschlüsselt nach folgenden Vergütungsarten:
  - i.** Grundgehalt und variable Vergütung, einschließlich leistungsbasierter Vergütung, aktienbasierter Vergütung, Boni und aufgeschoben oder bedingt zugeteilter Aktien;
  - ii.** Anstellungsprämien oder Zahlungen als Einstellungsanreiz;
  - iii.** Abfindungen;
  - iv.** Rückforderungen;
  - v.** Altersversorgungsleistungen, einschließlich der Unterscheidung zwischen Vorsorgeplänen und Beitragssätzen für das höchste Kontrollorgan, Führungskräfte und alle sonstigen Angestellten.
  
- b.** wie Leistungskriterien der Vergütungspolitik in Beziehung zu den Zielen des höchsten Kontrollorgans und der Führungskräfte für ökonomische, ökologische und soziale Themen stehen.

Die Genossenschaft hat sich bisher bewusst gegen eine am wirtschaftlichen Erfolg und an bestimmten Nachhaltigkeitszielen angelehnte Vergütung entschieden, da auf Basis des angewandten Tarifvertrages kein expliziertes Zielvereinbarungssystem vorgesehen ist. Aus Gründen des Datenschutzes haben wir uns dazu entschieden, sowohl in unseren Jahresabschlüssen als auch im Nachhaltigkeitsbericht die Schutzklausel nach § 286 Abs. 4 HGB in Anspruch zu nehmen.

Leistungsindikator GRI SRS-102-38: Verhältnis der Jahresgesamtvergütung  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Verhältnis der Jahresgesamtvergütung der am höchsten bezahlten Person der Organisation in jedem einzelnen Land mit einer wichtigen Betriebsstätte zum Median der Jahresgesamtvergütung für alle Angestellten (mit Ausnahme der am höchsten bezahlten Person) im gleichen Land.

Mit dem Vorstand wird die Vergütung in freier Vereinbarung festgelegt. Im Übrigen erfolgt die Vergütung nach dem Tarifvertrag für die Wohnungswirtschaft. Aus Gründen des Datenschutzes haben wir uns dazu entschieden, sowohl in unseren Jahresabschlüssen als auch im Nachhaltigkeitsbericht die Schutzklausel nach § 286

---

Abs. 4 HGB in Anspruch zu nehmen.

## 9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

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

Als wesentliche Stakeholder-Gruppen hat der spar+bau im Rahmen des Strategieentwicklungsprozesses die folgenden Anspruchsgruppen identifiziert:

- Mitglieder (Vertreter, Aufsichtsrat)
- Mieter
- Mitarbeiter
- Kommunen
- Land Niedersachsen
- Gläubiger
- Auftragnehmer
- Verbände
- BBS
- Soziale Einrichtungen und Vereine
- Öffentlichkeit
- Dienstleistungspartnern

Hierbei steht die Genossenschaft in einem ständigen proaktiven Austausch mit seinen Anspruchsgruppen über die folgenden Kommunikationskanäle:

- Betriebsversammlungen
- Infoveranstaltungen
- Vertreter-Informationen-Abende
- Vertreter-Aussprachen
- Vertreterversammlung
- Regelmäßige Verbandstreffen
- Regelmäßiges Mitgliedermagazin
- Homepage
- Social Media
- Umfassende Mieterbefragung (AktivBo)
- Regelmäßige Erhebung der Kundenzufriedenheit
- Tägliche Mieter- /Kundengespräche
- Stadtteilstefte

Zukünftig sollen mit dem im Aufbau befindlichen Nachhaltigkeitsmanagement und dessen Weiterentwicklung Ergebnisse aus dem regelmäßigen Dialog mit den Anspruchsgruppen sowie Bedürfnisse, Lösungs- oder Verbesserungsvorschlägen der

jeweiligen Stakeholder noch stärker berücksichtigt werden.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

Leistungsindikator GRI SRS-102-44: Wichtige Themen und Anliegen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** wichtige, im Rahmen der Einbindung der Stakeholder geäußerte Themen und Anliegen, unter anderem:
  - i.** wie die Organisation auf diese wichtigen Themen und Anliegen – auch über ihre Berichterstattung – reagiert hat;
  - ii.** die Stakeholder-Gruppen, die die wichtigen Themen und Anliegen im Einzelnen geäußert haben.

Unsere wesentlichen Anspruchsgruppen (Stakeholder) haben wir unter dem DNK-Kriterium 9 „Beteiligung von Anspruchsgruppen“ benannt und beschrieben.

Die Genossenschaft steht mit den genannten Anspruchsgruppen auf verschiedenen Kommunikationswegen im ständigen Austausch. Grundsätzliche Informationen zur Unternehmenspolitik, Neubauprojekte und Modernisierungsmaßnahmen, Mitarbeitervorstellung erfolgen über den Internetauftritt und durch die regelmäßig erscheinende Mieterzeitung. Darüber hinaus veröffentlichen wir einen jährlichen Geschäftsbericht.

Einen hohen Stellenwert nehmen für uns unsere Mieter ein. In diesem Zusammenhang wurde eine Mieterbefragung durchgeführt. Die Ergebnisse der Mieterbefragung wurden im Mitglieder magazin aufgenommen, die Anmerkungen und Wünsche der Mieter wurden innerhalb der zuständigen Abteilungen geprüft und wenn möglich eine Verbesserung der Zustände veranlasst: bessere Beleuchtung, Außenanlagen, Müll. Der Aufsichtsrat als Kontrollorgan regte die Erstellung einer eigenständigen und konsistenten Klimastrategie an: spar+bau hat daraufhin die Position des Klimaschutzmanagers geschaffen und mit der Erstellung einer nachhaltigen Klimastrategie begonnen. Anregungen der Vertreter werden ebenfalls eingehend geprüft und wenn möglich realisiert (Überdachung der Briefkästen, etc.) Mit Stadt und der Region Hannover sind wir im regelmäßigen Austausch über die Schaffung von bezahlbarem Wohnraum.

## 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.

Durch die hohen Bestandsinvestitionen verbessern wir systematisch unseren Wohnungsbestand und erhöhen die Energieeffizienz bei gleichzeitiger Senkung des CO<sub>2</sub>-Ausstoßes. Eine kontinuierliche Fort- und Weiterbildung unserer Mitarbeiter sichert dabei unsere Wettbewerbsfähigkeit und trägt entscheidend zur Zufriedenheit unserer Anspruchsgruppen bei.

Im Sinne der sozialen Nachhaltigkeit versuchen wir, durch wohnbegleitende und mieternahe Dienstleistungen unseren Mietern möglichst lange ein selbstbestimmtes Leben in ihrem gewohnten Wohnumfeld zu ermöglichen (Wohnservice, Fahrservice, Treffpunkte, Zusammenarbeit mit Wohlfahrtsverbänden im Kriepeweg und in der Käthe-Steinitz-Str.). So wird durch unsere Treffpunkte und Veranstaltungen in Zusammenarbeit mit der AWO die Lebensqualität und die Sozialverträglichkeit in unseren Quartieren gesteigert.

Auch die ökologischen Aspekte versuchen wir innovativ zu fördern. Durch unsere Broschüre „Heizen u. Lüften“ regen wir unsere Mieter dazu an, ein verbessertes Lüftungsverhalten zu entwickeln. Außerdem wurde mit den Pilotprojekten „Klimaneutralität im Quartier“, mit dem Versuch der regenerativen Nutzung von Wasserstoff als Energieträger und der Nutzung regenerativer Energien (eine Windturbine in Zusammenarbeit mit einem Start-Up) gestartet. Weiterhin prüfen wir die Installation einer PV-Anlage auf einem aktuellen Neubauprojekt sowie auf dem Verwaltungsgebäude.

Zur Verbesserung der Ressourcennutzung hat der spar+bau den Schwerpunkt für Produkt- und Dienstleistungsinnovationen auf die Themen Gebäude und Gebäudetechnik sowie die Mitglieder gelegt.

In unserer Verwaltung wird die Digitalisierung innerhalb der Genossenschaft fortlaufend vorangetrieben. So konnte in den vergangenen Jahren bereits die digitalisierte Mieterakte oder auch die digitale Mängelmeldung im Bereich der Neubauten implementiert werden. Weiterhin werden für unsere Auszubildenden innovative Projekte wie „Energyscouts“ zur nachhaltigen Einsparung von Energie innerhalb der Verwaltung und dem Projekt der „Digiscouts“ zur Identifikation von

Digitalisierungspotenzialen ermöglicht. Der Verzicht auf regelmäßigen Hardwareaustausch zur Schonung von Ressourcen, sofern keine sicherheitsrelevanten Bestimmungen entgegenstehen; wird fortlaufend überprüft. Durch den regelmäßigen Besuch von Veranstaltungen unterschiedlicher Fachgebiete informieren wir uns über Entwicklungen und Trends.

Somit schafft die Genossenschaft Werte für die drei Säulen der Nachhaltigkeit: Standortattraktivität und Mietertreue (Ökonomie), Klimaschutz (Ökologie) und Aufenthaltsqualität (Soziales).

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

### Leistungsindikator G4-FS11

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

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

spar+bau ist beteiligt an der Klimaschutzagentur Raum Hannover und hält die Mitgliedschaft an der Initiative.Wohnen.2050, die sich die Einhaltung der Klimaschutzziele 2045 zur Aufgabe gemacht haben. Auf eine weitergehende Überprüfung der Finanzanlagen auf Umwelt- und Sozialfaktoren verzichtet werden, da darüber hinaus derartige Finanzanlagen nicht vorhanden sind.



---

# KRITERIEN 11–20: Nachhaltigkeitsaspekte

## Kriterien 11–13 zu UMWELTBELANGEN

### 11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

Das Unternehmen legt offen, in welchem Umfang natürliche Ressourcen für die Geschäftstätigkeit in Anspruch genommen werden. Infrage kommen hier Materialien sowie der Input und Output von Wasser, Boden, Abfall, Energie, Fläche, Biodiversität sowie Emissionen für den Lebenszyklus von Produkten und Dienstleistungen.

Die Genossenschaft nimmt im Rahmen ihrer Geschäftstätigkeit als Dienstleistungsunternehmen in den Bereichen Bestandsbewirtschaftung und Erstellung von Wohngebäuden natürliche Ressourcen in Anspruch. Der Einfluss auf den Ressourcenverbrauch variiert hierbei je nach Tiefe der Wertschöpfungskette bzw. dem Nutzerverhalten.

Für die Bewirtschaftung des eigenen Gebäudebestandes werden in erster Linie Wasser, Strom, Erdgas und Fernwärme verbraucht. Im Rahmen der Erstellung von Wohnraum werden im Wesentlichen die Baustoffe Holz, Stahl, Sand, Mutterboden und Öl verbraucht.

Ein Reporting über die Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen für die Bewirtschaftung des eigenen Wohnungsbestandes nach den Nutzungsarten Wohnen, Gewerbe und Verwaltung lag zum Zeitpunkt der Erstellung des Nachhaltigkeitsberichtes noch nicht vor, ist aber für zukünftige Berichterstattungen geplant.

Eine genaue Aufstellung von verbauten Materialien für die Gebäudeerstellung (Neubau und Bestand) und damit einhergehend die so genannte „graue Energie“ kann nicht erstellt werden.

## 12. Ressourcenmanagement

Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und quantitativen Ziele es sich für seine Ressourceneffizienz, insbesondere den Einsatz erneuerbarer Energien, die Steigerung der Rohstoffproduktivität und die Verringerung der Inanspruchnahme von Ökosystemdienstleistungen gesetzt hat, welche Maßnahmen und Strategien es hierzu verfolgt, wie diese erfüllt wurden bzw. in Zukunft erfüllt werden sollen und wo es Risiken sieht.

Den Energie- und Ressourcenverbrauch in der Verwaltung und im Wohnungsbestand weiter zu verringern, hat für den spar+bau höchste Priorität. Risiken bestehen nicht nur in der Verwendung von fossilen Ressourcen, welche zu Lasten zukünftiger Generationen gehen. Gleichzeitig wird der Gefahr der Unbezahlbarkeit von Heizkosten für Genossenschaft und ihre Mieter (CO<sub>2</sub>-Besteuerung auf fossile Brennstoffe) entgegengewirkt.

In diesem Kontext wurden bisher vier E-Fahrzeuge und drei E-Bikes für die dienstliche Nutzung angeschafft und in 2020 rd. T€ 7.600,0 in die energetische Modernisierung (Anbringen von Wärmedämmsystemen, Austausch der Fenster sowie das Umstellen von Einzelthermen auf Fernwärme) des Bestandes investiert.

Im Rahmen des sich im Aufbau befindlichen Nachhaltigkeitsmanagements hat sich die Genossenschaft hierbei folgende qualitativen Ziele gesetzt:

- Klimaneutralität bis 2045 für den gesamten Wohnungsbestand
- Deutlicher Ausbau von PV-Anlagen auf Neubauten und Bestandsgebäuden
- Einkauf von „echtem“ Biogas
- Erzeugung von Strom aus Windkraft
- Erstellung einer CO<sub>2</sub>-Bilanz

Um diese ambitionierten Ziele zu erreichen und im unternehmerischen Handeln zu verankern, soll bis Sommer 2022 eine Klimastrategie erstellt werden. Dabei ist vorgesehen, dass sämtliche Neubauten ab 2023 CO<sub>2</sub> klimaneutral betrieben werden. Der Altbestand soll, soweit technisch wie auch wirtschaftlich vertretbar, zum KfW55-Standard modernisiert werden. Weiterhin ist die Gründung einer Tochtergesellschaft geplant, die die Erzeugung von Strom und Wärme übernimmt.

---

## Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

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

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

Da unser Unternehmen nicht zum produzierenden Gewerbe gehört, wird dieser Wert nicht ermittelt.

---

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

- a.** Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus nicht erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.
- b.** Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.
- c.** In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen den gesamten:
  - i.** Stromverbrauch
  - ii.** Heizenergieverbrauch
  - iii.** Kühlenergieverbrauch
  - iv.** Dampfverbrauch
- d.** In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen die/den gesamte(n):
  - i.** verkauften Strom
  - ii.** verkaufte Heizungsenergie
  - iii.** verkaufte Kühlenergie
  - iv.** verkauften Dampf
- e.** Gesamten Energieverbrauch innerhalb der Organisation in Joule oder deren Vielfachen.
- f.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.
- g.** Quelle für die verwendeten Umrechnungsfaktoren.

Zum Zeitpunkt der Erstellung des Nachhaltigkeitsberichtes erfolgte kein Reporting über den Energieverbrauch. Es ist vorgesehen, zukünftig ein regelmäßiges Reporting über den Energieverbrauch mit Hilfe des Bilanzierungswerkzeuges der IW.2050 vorzunehmen.

Leistungsindikator GRI SRS-302-4: Verringerung des  
Energieverbrauchs

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen  
offenlegen:

- a.** Umfang der Verringerung des Energieverbrauchs, die als direkte Folge von Initiativen zur Energieeinsparung und Energieeffizienz erreicht wurde, in Joule oder deren Vielfachen.
- b.** Die in die Verringerung einbezogenen Energiearten: Kraftstoff, elektrischer Strom, Heizung, Kühlung, Dampf oder alle.
- c.** Die Grundlage für die Berechnung der Verringerung des Energieverbrauchs wie Basisjahr oder Basis/Referenz, sowie die Gründe für diese Wahl.
- d.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

Im Zeitpunkt der Berichterstellung erfolgte kein Reporting über die Verringerung des Energieverbrauchs. Es ist geplant, mit der erstmaligen Erstellung des Nachhaltigkeitsberichtes ein jährliches Reporting vorzunehmen.

---

Leistungsindikator GRI SRS-303-3: Wasserentnahme  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen  
offenlegen:

**a.** Gesamte Wasserentnahme aus allen Bereichen in Megalitern  
sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtmenge nach den folgenden  
Quellen (falls zutreffend):

- i.** Oberflächenwasser;
- ii.** Grundwasser;
- iii.** Meerwasser;
- iv.** produziertes Wasser;
- v.** Wasser von Dritten.

**b.** Gesamte Wasserentnahme in Megalitern aus allen Bereichen  
mit Wasserstress sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtmenge  
nach den folgenden Quellen (falls zutreffend):

- i.** Oberflächenwasser;
- ii.** Grundwasser;
- iii.** Meerwasser;
- iv.** produziertes Wasser;
- v.** Wasser von Dritten sowie eine Aufschlüsselung des  
Gesamt Volumens nach den in i-iv aufgeführten Entnahmekategorien.

**c.** Eine Aufschlüsselung der gesamten Wasserentnahme aus jeder  
der in den Angaben 303-3-a und 303-3-b aufgeführten Quellen in  
Megalitern nach den folgenden Kategorien:

- i.** Süßwasser ( $\leq 1000$  mg/l Filtrattrockenrückstand (Total  
Dissolved Solids (TDS)));
- ii.** anderes Wasser ( $> 1000$  mg/l Filtrattrockenrückstand (TDS)).

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

Dieser Indikator ist nicht aussagefähig, da der Verbrauch an Trinkwasser fast  
ausschließlich im Rahmen der Vermietung zu Wohnzwecken anfällt und dort dem  
individuellen Verbrauchsverhalten der Mieter unterliegt.

---

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

- a.** Gesamtgewicht des anfallenden Abfalls in metrischen Tonnen  
sowie eine Aufschlüsselung dieser Summe nach Zusammensetzung  
des Abfalls.
- b.** Kontextbezogene Informationen, die für das Verständnis der  
Daten und der Art, wie die Daten zusammengestellt wurden,  
erforderlich sind.

Dieser Indikator ist ebenfalls nicht aussagefähig anwendbar, da Abfall fast  
ausschließlich im Rahmen der Vermietung anfällt und dem Verbrauchsverhalten der  
Nutzer unterliegt. Aus diesem Grund erfolgt bislang auch kein Reporting.

## 13. Klimarelevante Emissionen

Das Unternehmen legt die Treibhausgas(THG)-Emissionen entsprechend dem Greenhouse Gas (GHG) Protocol oder darauf basierenden Standards offen und gibt seine selbst gesetzten Ziele zur Reduktion der Emissionen an.

Zum Zeitpunkt der Erstellung des Nachhaltigkeitsberichtes erfolgte kein Reporting über die klimarelevanten Emissionen, welche durch die Bewirtschaftung des eigenen Bestandes sowie durch die Bautätigkeit im Bestand angefallen sind. Es ist jedoch vorgesehen, dass spar+bau im Rahmen seines sich im Aufbau befindlichen Nachhaltigkeitsmanagements eine CO<sub>2</sub>-Bilanz mit Hilfe des CO<sub>2</sub>-Bilanzierungswerkzeuges der Initiative Wohnen.2050 (IW.2050) für die Nutzungsformen Wohnen, Gewerbe und eigene Verwaltung erstellt. Als Bezugsgröße ist geplant, die CO<sub>2</sub>-Emissionen ins Verhältnis zu den eigenbewirtschafteten Einheiten sowie zur Wohn- und Nutzfläche zu setzen.

Hierbei wird das Ziel verfolgt, den gesamten Wohnungsbestand bis 2045 klimaneutral zu bewirtschaften.

Hierbei wird das Ziel verfolgt, den gesamten Wohnungsbestand bis 2045 klimaneutral zu bewirtschaften.

- **Ziele zur Umstellung auf erneuerbare Energien**

- deutlicher Ausbau der PV-Anlagen auf Dächern von Bestands- und Neubauten
- ggf. Beteiligung an einer Windkraftanlage
- ggf. Gründung einer Energietochter
- ggf. Bau oder Beteiligung an einer Biogasanlage
- Leuchtturmprojekt zur Produktion von Wasserstoff zur Wärmeerzeugung

- **Einsatz von erneuerbarer Energie**

- Neubauprojekt: Springer Straße 10a -> Speicherung von solarer Wärme
- Neubauprojekt: Seelze -> PV-Anlage und Wärmepumpe
- Verwaltungsgebäude: PV-Anlage für anteilige Eigenversorgung (auch für E-Mobilität)

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

Leistungsindikator GRI SRS-305-1 (siehe GH-EN15): Direkte THG-Emissionen (Scope 1)

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Bruttovolumen der direkten THG-Emissionen (Scope 1) in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.
- b.** In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> oder alle.
- c.** Biogene CO<sub>2</sub>-Emissionen in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.
- d.** Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
  - i.** der Begründung für diese Wahl;
  - ii.** der Emissionen im Basisjahr;
  - iii.** des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- e.** Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- f.** Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.
- g.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

Zum Zeitpunkt der Erstellung des Nachhaltigkeitsberichtes erfolgte kein Reporting in Scope 1 über die direkten THG-Emissionen. Es ist vorgesehen, zukünftig ein regelmäßiges Reporting über den Energieverbrauch mit Hilfe des Bilanzierungswerkzeuges der IW.2050 vorzunehmen.

Leistungsindikator GRI SRS-305-2: Indirekte energiebezogenen THG-Emissionen (Scope 2)

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Bruttovolumen der indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.
- b.** Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasieren indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.
- c.** Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> oder alle.
- d.** Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
  - i.** der Begründung für diese Wahl;
  - ii.** der Emissionen im Basisjahr;
  - iii.** des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- e.** Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- f.** Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.
- g.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Zum Zeitpunkt der Erstellung des Nachhaltigkeitsberichtes erfolgte kein Reporting in Scope 2 über die indirekten THG-Emissionen. Es ist vorgesehen, zukünftig ein regelmäßiges Reporting über den Energieverbrauch mit Hilfe des Bilanzierungswerkzeuges der IW.2050 vorzunehmen.

Leistungsindikator GRI SRS-305-3: Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Bruttovolumen sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3) in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalenten.
- b. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> oder alle.
- c. Biogene CO<sub>2</sub>-Emissionen in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.
- d. Kategorien und Aktivitäten bezüglich sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3), die in die Berechnung einbezogen wurden.
- e. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
  - i. der Begründung für diese Wahl;
  - ii. der Emissionen im Basisjahr;
  - iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- f. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Zum Zeitpunkt der Erstellung des Nachhaltigkeitsberichtes erfolgte kein Reporting über die THG-Emissionen in vor- und nachgelagerten Prozessen. Ein regelmäßiges Reporting über den Energieverbrauch in Scope 3, mit Hilfe des Bilanzierungswerkzeuges der IW.2050 wird geprüft.

---

Leistungsindikator GRI SRS-305-5: Senkung der THG-Emissionen  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen  
offenlegen:

- a.** Umfang der Senkung der THG-Emissionen, die direkte Folge von Initiativen zur Emissionssenkung ist, in Tonnen CO<sub>2</sub> Äquivalenten.
- b.** In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> oder alle.
- c.** Basisjahr oder Basis/Referenz, einschließlich der Begründung für diese Wahl.
- d.** Kategorien (Scopes), in denen die Senkung erfolgt ist; ob bei direkten (Scope 1), indirekten energiebedingten (Scope 2) und/oder sonstigen indirekten (Scope 3) THG-Emissionen.
- e.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Durch den erstmaligen Aufbau eines Nachhaltigkeitsmanagements war für das Berichtsjahr 2020 noch kein Reporting über die Senkung der THG-Emissionen möglich. Ein Reporting soll jedoch zukünftig erfolgen.



## Kriterien 14–20 zu GESELLSCHAFT

## Kriterien 14–16 zu ARBEITNEHMERBELANGEN

### 14. Arbeitnehmerrechte

Das Unternehmen berichtet, wie es national und international anerkannte Standards zu Arbeitnehmerrechten einhält sowie die Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Unternehmen und am Nachhaltigkeitsmanagement des Unternehmens fördert, welche Ziele es sich hierbei setzt, welche Ergebnisse bisher erzielt wurden und wo es Risiken sieht.

Mit der Vermietungstätigkeit ist das Unternehmen ausschließlich in Hannover und der Region tätig, mit der Spareinrichtung deutschlandweit. Insofern gelten die Rechte der Beschäftigten im Rahmen des deutschen Arbeitsrechts, an das sich spar+bau hält. Darüber hinaus ist die Vergütung an den Tarifvertrag des Arbeitgeberverbandes der deutschen Immobilienwirtschaft e. V. gebunden. Die Regelungen des Manteltarifvertrages für die Beschäftigten in der Wohnungswirtschaft sowie hausintern abgeschlossene Betriebsvereinbarungen werden strikt beachtet. Für die Mitarbeiter von spar+bau ergeben sich somit keine Risiken, dass die gesetzlichen Vorschriften nicht eingehalten werden oder Arbeitnehmerrechte verletzt werden.

Der aus fünf Arbeitnehmern bestehende Betriebsrat überwacht, dass die Mitbestimmungs- und Informationsrechte bei spar+bau gewahrt und eingehalten werden. Vorstand und Betriebsrat treffen sich regelmäßig, tauschen sich aus und stimmen sich bei Arbeitnehmerfragen ab.

Um alle gesetzlichen Bestimmungen zu erfüllen, haben wir für verschiedene Themen Beauftragte bestellt, die Überwachungs- und Kontrollpflichten wahrnehmen sowie den Vorstand beraten und unterstützen, darunter: Datenschutzbeauftragter, Informationssicherheitsbeauftragter, Compliance-Beauftragter, Geldwäschebeauftragter, Innenrevisionsbeauftragter, Beauftragter für Behinderte, Beauftragter für AGG, Beauftragter für Arbeitssicherheit, Beauftragter für Gesundheit, BEM-Beauftragter, Brandschutzbeauftragter.

Alle Mitarbeiter tragen mit ihrer Arbeit und ihrem Verhalten wesentlich zum nachhaltigen Wirtschaften der Genossenschaft bei. Im Unternehmen herrschen flache Hierarchien und es wird ein fairer und motivierender Umgang untereinander gepflegt. Das zeigt sich auch darin, dass eine große Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter selbst Genossenschaftsmitglieder sind und sich einige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sogar in unserem höchsten Organ, der Vertreterversammlung, engagieren.

In regelmäßig stattfindenden Informationsveranstaltungen und Teambesprechungen werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die Unternehmensstrategie eingebunden. In den jährlichen Mitarbeitergesprächen wird über die Zufriedenheit sowie die Perspektiven für die fachliche und persönliche Weiterentwicklung gesprochen.

Im Zuge einer nachhaltigen Personalentwicklung schaffen wir optimale Rahmenbedingungen, um die gesamte Belegschaft gezielt zu fördern und

einzu beziehen. So gab es bereits vor einigen Jahren einen Marktplatz der Erwartungen, in dem jedes Team die Stärken und Schwächen seines Arbeitsbereiches sowie die Zusammenarbeit mit anderen Abteilungen analysiert hat. Auf der Präsentationsveranstaltung hat sich ein Team von „Interessenmaklern“ aus verschiedenen Bereichen des Unternehmens gebildet, die seitdem kontinuierlich an Lösungs- und Verbesserungsvorschlägen für abteilungsinterne und abteilungsübergreifende Aufgaben arbeiten.

Die Genossenschaft fördert grundsätzlich die Beteiligung der Beschäftigten am Nachhaltigkeitsmanagement. Hierzu wurde erstmalig im Jahr 2021 ein Nachhaltigkeitsmanagement-Team eingerichtet. Auch zukünftig soll auf dieser Basis die Beteiligung der Mitarbeiter am Nachhaltigkeitsmanagement des Unternehmens gefördert werden.

Auch ein Gesundheitsmanagement für alle Mitarbeiter ist Teil unserer Nachhaltigkeitsstrategie. Hierbei legen wir größten Wert auf die Gesundheits- und Arbeitsschutz-Richtlinien. Wir sind bestrebt, das körperliche und psychische Wohlbefinden der Mitarbeiter zu fördern, schaffen attraktive Angebote und sensibilisieren für wichtige Themen.

Bei der Auswahl und Bewertung von Auftragnehmerinnen und Auftragnehmern halten wir uns an die Werte unseres Leitbildes. Der Beauftragung Dritter liegt eine Vereinbarung zu der Frage des gesetzlichen Mindestlohns bei. Diese Vereinbarung dient der Sicherstellung und Einhaltung gesetzlicher Mindeststandards bei den Auftragnehmerinnen und Auftragnehmern. Zudem tragen die Auswahl und Bewertung von Auftragnehmerinnen und Auftragnehmern dazu bei, die Arbeitnehmerrechte auch bei den Auftragnehmerinnen und Auftragnehmern im Rahmen der vorhandenen Möglichkeiten zu wahren und den Nachwuchs zu fördern.

Da wir nicht international tätig sind und ausschließlich mit regionalen Geschäftspartnern zusammenarbeiten, unterliegen auch diese unterhaltenen Geschäftsbeziehungen den deutschen Regeln und Gesetzen. Wir beschäftigen direkt keine Leiharbeitskräfte.

Die gesetzten Ziele im Bereich der Arbeitnehmerrechte haben wir somit bereits erreicht. Durch die aktive Einbindung der Beschäftigten ist eine dynamische Entwicklung eingeleitet. Diese gewährleistet, dass im Hinblick auf Arbeitnehmerrechte, Mitarbeiterbeteiligung sowie der Mitarbeitermotivation immer den aktuellen gesetzlichen Vorschriften sowie den persönlichen Mitarbeitererwartungen Rechnung getragen wird. Offene Ziele im Bereich der Arbeitnehmerrechte bestehen somit nicht.

## 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.

Wir sind nicht nur eine traditionelle Genossenschaft, die ihre genossenschaftlichen Werte pflegt, sondern auch ein modernes und zukunftsorientiert aufgestelltes Unternehmen sowie ein verlässlicher Arbeitgeber.

Unser Leitbild gibt uns Orientierung und informiert über unsere Werte und Ziele. Dieses haben wir gemeinsam mit Aufsichtsrat, Vertretern und Mitarbeitern aufgestellt. Wir pflegen eine offene Unternehmenskultur, in der Respekt, Fairness und Wertschätzung für jeden Einzelnen gilt. Unser Wertekodex regelt unter anderem, wie wir unsere Zusammenarbeit gestalten, dass wir aktiv informieren und kommunizieren, gemeinsam Ziele erreichen, klare Entscheidungen treffen und bereit für Veränderungen sind. Es gehört zu unserem Selbstverständnis, dass Betroffene zu Beteiligten im Veränderungsprozess werden.

Besonders vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und des Fachkräftemangels möchten wir unsere Attraktivität als Arbeitgeber steigern. Gut ausgebildete Mitarbeiter finden in unserem Unternehmen moderne Arbeitsplätze und verlässliche Strukturen sowie flache Hierarchien.

Der Tarifvertrag für die Beschäftigten in der Wohnungswirtschaft und der Vergütungstarifvertrag für die Beschäftigten in der Deutschen Immobilienwirtschaft sorgen für Chancengleichheit und eine angemessene und gerechte Bezahlung.

Aufgrund des guten Arbeits- und Betriebsklimas liegt die Mitarbeiterfluktuation auf einem geringen Niveau. Bei Bewerbungen werden Menschen mit Behinderung bei entsprechender Eignung bevorzugt berücksichtigt. Die Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund werden gleichberechtigt behandelt.

Jegliche Formen von Diskriminierung haben keinen Platz in unserer Unternehmenskultur. Zu unserem Diskriminierungsschutz zählt, dass wir niemanden aufgrund von Geschlecht, Rasse, Religion, Alter, Behinderung, sexueller Neigung, Herkunft oder sonstiger gesetzlich geschützter Merkmale benachteiligen oder bevorzugen und dulden diesbezüglich keinerlei Diskriminierung. Jeder Mitarbeiter ist nachdrücklich aufgefordert, zu einer Atmosphäre respektvollen Miteinanders aktiv beizutragen, in der jegliche Art von persönlicher Belästigung untersagt ist.

Eine besondere Verantwortung sieht spar+bau gegenüber Mitarbeitern mit Familie. Daher bieten wir eine große Flexibilität zur Vereinbarkeit zwischen Berufs- und Familienleben mit Maßnahmen wie beispielsweise Teilzeitarbeit, flexiblen Arbeitszeiten, mobilem Arbeiten und abstimmender Urlaubsplanung.

Nach der Elternzeit ist für die Mütter und Väter in der Regel eine Rückkehr auf den alten Arbeitsplatz möglich. Entscheiden sich Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen vorübergehend für eine Teilzeitstelle, ist die Rückkehr in Vollzeit nach der Familienphase möglich. Auch für unvorhergesehene Situationen im Familienkreis finden wir individuelle Lösungen.

Vorstand und Führungskräfte achten darauf, dass die reguläre Wochenarbeitszeit von 37 Stunden eingehalten wird. Überstunden fallen in der Regel nicht an. Um die Arbeitszeit flexibler zu gestalten, verfügt jeder Mitarbeiter und jede Mitarbeiterin über ein Jahresarbeitszeitkonto. So können Überstunden tage- oder wochenweise bis zu einem bestimmten definierten Termin abgebaut werden oder mit dem Urlaub verbunden werden.

Um langjährige Treue im Unternehmen wertzuschätzen, gewährt die Genossenschaft bei 10- und 25-jährigen Jubiläen ein Jubiläumsgeld sowie Sonderurlaubstage für familiäre Ereignisse wie Umzug, Hochzeit oder Tod im engen Familienkreis.

Die Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen liegen uns sehr am Herzen, und als verantwortungsvoller Arbeitgeber erfüllen wir sämtliche gesetzlichen Vorgaben. Um die Arbeitssicherheit zu gewährleisten, wurde ein

Sicherheitsbeauftragter bestellt, der den Vorstand gemeinsam mit einem extern beauftragten Ingenieur-Beratungsbüro bei Fragen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes berät. So werden z. B. regelmäßig Arbeitsplatzbegehungen und Arbeitssicherheits-Sitzungen sowie Brandschutzübungen und -unterweisungen durchgeführt. Alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen erhalten regelmäßig Unterweisungen und bearbeiten Online-Schulungs-Module zu Gesundheits- und Sicherheitsthemen wie Arbeitssicherheit, Brandschutz und dem allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz.

Als Ergänzung zu unserem betrieblichen Gesundheitsmanagement haben wir einen Vertrag mit einem Betriebsarzt geschlossen, der die regelmäßige medizinische Betreuung unserer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sicherstellt. Auf freiwilliger Basis bieten wir unseren Mitarbeitern regelmäßige Augen-Vorsorgeuntersuchungen und Gripeschutzimpfungen an. Um Überlastungen vorzubeugen, haben wir eine Befragung zur psychischen Belastung am Arbeitsplatz durchgeführt.

Insbesondere durch die Herausforderungen während der Corona-Pandemie haben wir unsere Gesundheitsstrategie permanent erweitert und angepasst. Den Mitarbeitern wird, wenn praktikabel, mobiles Arbeiten ermöglicht. Die Belegung der Büros haben wir so umgestaltet, dass möglichst immer nur eine Person in einem Büro sitzt. Wo das nicht möglich ist, haben wir die Arbeitsplätze mit Plexiglas-Schutz ausgestattet. Wir stellen unseren Mitarbeitern regelmäßig FFP2-Masken und Schnelltests zur Verfügung und haben Corona-Schutzimpfungen durch unseren Betriebsarzt angeboten.

Durch unsere flexiblen, familienfreundlichen Arbeitszeiten, die Vergütung nach dem Tarifvertrag für die Beschäftigten in der Wohnungswirtschaft sowie der Untersagung von Diskriminierung ergeben sich im Zeitpunkt der Berichterstattung im Hinblick auf Chancengerechtigkeit, Integration und Vielfalt sowie Familienfreundlichkeit und Vergütung keine offenen Zielvorgaben.

Die gesetzten Ziele im Bereich Chancengleichheit haben wir durch die getroffenen Maßnahmen bereits erreicht und stehen einer regelmäßigen Überprüfung und Optimierung auf geänderte Rahmenbedingungen offen gegenüber.

## 16. Qualifizierung

Das Unternehmen legt offen, welche Ziele es gesetzt und welche Maßnahmen es ergriffen hat, um die Beschäftigungsfähigkeit, d. h. die Fähigkeit zur Teilhabe an der Arbeits- und Berufswelt aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, zu fördern und im Hinblick auf die demografische Entwicklung anzupassen, und wo es Risiken sieht.

Das Wissen und die Erfahrung unserer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sowie deren Förderung ist ein wichtiges Fundament unseres Unternehmens. Daher ist es ein wichtiges Ziel von uns, die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen langfristig an das Unternehmen zu binden.

Qualifizierte Fachkräfte sind für die Zukunftssicherung unseres Unternehmens von zentraler Bedeutung. Daher legen wir großen Wert auf die Nachwuchsförderung sowie die Aus- und Weiterbildung zu Fachkräften in der Immobilienwirtschaft. Um den Folgen des Fachkräftemangels entgegenzuwirken, bieten wir neben Praktikumsplätzen regelmäßig, über den eigenen Arbeitskräftebedarf hinaus, drei Ausbildungsplätze zum Immobilienkaufmann und zur Immobilienkauffrau an.

Neben der Berufsschule bieten wir unseren Auszubildenden zusätzliche innerbetriebliche Fortbildungen und Prüfungsvorbereitungen an und übernehmen die Kosten für den Fernlehrgang Immobilienkaufmann des europäischen Bildungszentrums in Bochum. Zusätzlich geben wir den Auszubildenden die Möglichkeit, an externen fachlichen und persönlichkeitsbildenden Seminaren und Fortbildungen, wie z. B. Sommercamp des vdw, teilzunehmen. Zudem bieten wir einen Azubi-Tausch an, bei dem unsere Auszubildenden einige Wochen lang Einblicke in andere Unternehmen, z. B. Maklerbüros, gewinnen können. Im vergangenen Jahr haben wir drei Auszubildenden die Möglichkeiten geboten, an einer internationalen immobilienpezifischen Weiterbildung am European College of Business and Management in London teilzunehmen. Außerdem bieten wir unseren Auszubildenden interessante, eigenverantwortliche und herausfordernde Projekte an, bei denen sie Kompetenzen für ihr künftiges Arbeitsleben erwerben, die weit über die Anforderungen der Ausbildung hinausgehen.

Im Jahre 2019 haben wir uns für das Qualitätssiegel TOP Ausbildung bei der IHK Hannover beworben. Als erstes Unternehmen in der Immobilienbranche erhielt spar+bau diese Auszeichnung.

Auch bei unseren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen fördern wir die innerbetriebliche Karriere bis hin zur Besetzung von Führungspositionen. Allen Mitarbeitern bieten wir kontinuierlich Fort- und Weiterbildungen und Seminare, z. B. durch den vdw oder die IHK, an. Bei Bedarf führen wir Inhouse-Schulungen durch. Auf Wunsch unterstützen wir die Mitarbeiter bei der Durchführung ihrer Bachelor- oder Masterstudiengänge, indem wir grundsätzlich die Kosten für Lehrmittel, Prüfungen, Fahrten und Übernachtungen übernehmen und sie von der Arbeit freistellen. Durch unser Angebot können wir einen hohen Qualifizierungsgrad unserer Belegschaft gewährleisten.

Regelmäßige Mitarbeitergespräche fördern zudem den Dialog zwischen Mitarbeiter und Führungskraft und sorgen für Verlässlichkeit. Ein für alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen webbasiertes Organisationshandbuch, das regelmäßig gepflegt und angepasst wird, dokumentiert standardisierte Arbeitsabläufe, Unterschriftenregelungen und Betriebsanweisungen. Dadurch ist gewährleistet, dass alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen über den gleichen Informationsstand verfügen sowie schnell und umfassend informiert werden können. Die hohe Verweildauer unserer Mitarbeiter im Unternehmen sehen wir als Beleg für eine erfolgreiche Mitarbeiterbindung. So sind über 50 Prozent der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

bereits seit mehr als 10 Jahren und fast die Hälfte bereits seit mehr als 15 Jahren im Unternehmen.

Die gesetzten Ziele im Bereich der Qualifizierung haben wir durch die derzeit stattfindenden Maßnahmen bereits erreicht. Unser höchstes Ziel der qualifizierten Ausbildung von Arbeitskräften haben wir durch die derzeit stattfindenden Maßnahmen bereits erreicht und durch die Auszeichnung TOP Ausbildung von der IHK Hannover bestätigt bekommen. Weitergehende Ziele sind derzeit nicht vorgesehen, werden aber von spar+bau fortlaufend hinterfragt. Wir sehen derzeit im Bereich der Qualifizierung keine Risiken, die zukünftig negative Auswirkungen auf die Qualifizierung unserer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen haben könnten, da spar+bau für eine qualifizierte Aus- und Weiterbildung sorgt.

## Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

Leistungsindikator GRI SRS-403-9: Arbeitsbedingte Verletzungen  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Für alle Angestellten:

- i.** Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;
- ii.** Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);
- iii.** Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;
- iv.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;
- v.** Anzahl der gearbeiteten Stunden.

**b.** Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:

- i.** Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;
- ii.** Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);
- iii.** Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;
- iv.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;
- v.** Anzahl der gearbeiteten Stunden.

**Die Punkte c-g des Indikators SRS 403-9 können Sie entsprechend GRI entnehmen und an dieser Stelle freiwillig berichten.**

Leistungsindikator GRI SRS-403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen

---

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Für alle Angestellten:

**i.** Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;

**ii.** Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;

**iii.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen;

**b.** Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:

**i.** Anzahl der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;

**ii.** Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;

**iii.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen.

**Die Punkte c-e des Indikators SRS 403-10 können Sie entsprechend GRI entnehmen und an dieser Stelle freiwillig berichten.**

In der Genossenschaft gab es keine arbeitsbedingten Unfälle.

In der Genossenschaft wurden keine arbeitsbedingten Erkrankungen festgestellt.

Leistungsindikator GRI SRS-403-4: Mitarbeiterbeteiligung zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Die berichtende Organisation muss für Angestellte und Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden, folgende Informationen offenlegen:

**a.** Eine Beschreibung der Verfahren zur Mitarbeiterbeteiligung und Konsultation bei der Entwicklung, Umsetzung und Leistungsbewertung des Managementsystems für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz und zur Bereitstellung des Zugriffs auf sowie zur Kommunikation von relevanten Informationen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gegenüber den Mitarbeitern.

**b.** Wenn es formelle Arbeitgeber-Mitarbeiter-Ausschüsse für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gibt, eine Beschreibung ihrer Zuständigkeiten, der Häufigkeit der Treffen, der Entscheidungsgewalt und, ob und gegebenenfalls warum Mitarbeiter in diesen Ausschüssen nicht vertreten sind.

Die Genossenschaft hat in Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat und den Mitarbeitern ein betriebliches Gesundheitsmanagement entwickelt, welches regelmäßig überprüft und bei Bedarf angepasst wird. Die Betreuung durch Betriebsärzte und der Einsatz eines Sicherheitsbeauftragten tragen den Anforderungen an Arbeitssicherheit und

---

Gesundheitsschutz Rechnung.

Leistungsindikator GRI SRS-404-1 (siehe G4-LA9): Stundenzahl der Aus- und Weiterbildungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Im Rahmen einer systematischen Personalentwicklung wurden im Jahr 2020 eine Reihe von Weiterbildungsmaßnahmen wie Seminare, Schulungen und Workshops in den verschiedenen Bereichen für unsere Mitarbeiter angeboten. In 2020 wurde für den Besuch von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen rd. 725,2 Stunden aufgewendet.

Leistungsindikator GRI SRS-405-1: Diversität

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Die wesentlichen Aspekte der Diversität können wie folgt zusammengefasst werden:

72 Mitarbeiter

davon

Frauen: 43

Männer: 29

Zusammensetzung des Aufsichtsrats:

Frauen: 5

Männer: 7

| Kontrollorgan | Geschlecht | prozentualer Anteil |
|---------------|------------|---------------------|
| Vorstand      | Frauen     | 0 %                 |
| Vorstand      | Männer     | 100 %               |
| Aufsichtsrat  | Frauen     | 41,66 %             |
| Aufsichtsrat  | Männer     | 58,34 %             |

| Angestellte | prozentualer Anteil |
|-------------|---------------------|
| Frauen      | 59,72 %             |
| Männer      | 40,28 %             |

| Angestellte | unter 30 Jahre alt | 30 - 50 Jahre alt | über 50 Jahre alt |
|-------------|--------------------|-------------------|-------------------|
| Frauen      | 8                  | 25                | 10                |
| Männer      | 4                  | 15                | 10                |

Leistungsindikator GRI SRS-406-1: Diskriminierungsvorfälle

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle während des Berichtszeitraums.

**b.** Status der Vorfälle und ergriffene Maßnahmen mit Bezug auf die folgenden Punkte:

**i.** Von der Organisation geprüfter Vorfall;

**ii.** Umgesetzte Abhilfepläne;

**iii.** Abhilfepläne, die umgesetzt wurden und deren Ergebnisse im Rahmen eines routinemäßigen internen

Managementprüfverfahrens bewertet wurden;

**iv.** Vorfall ist nicht mehr Gegenstand einer Maßnahme oder Klage.

Es sind keine Vorfälle von Diskriminierung bekannt.

## Kriterium 17 zu MENSCHENRECHTEN

## 17. Menschenrechte

Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Strategien und Zielsetzungen für das Unternehmen und seine Lieferkette ergriffen werden, um zu erreichen, dass Menschenrechte weltweit geachtet und Zwangs- und Kinderarbeit sowie jegliche Form der Ausbeutung verhindert werden. Hierbei ist auch auf Ergebnisse der Maßnahmen und etwaige Risiken einzugehen.

Die Achtung der Menschenrechte stellt aufgrund unserer im Unternehmensleitbild verankerten sozialen Verantwortung ein nachhaltiges Ziel dar. Da sich der Tätigkeitsbereich von spar+bau im Bereich der Vermietung ausschließlich auf Stadt und Region Hannover und der Tätigkeitsbereich der Spareinrichtung auf Deutschland beschränkt, bedienen wir damit keine globale Wertschöpfungskette. Somit besteht kein wesentliches Risiko von negativen Auswirkungen auf Menschenrechte. Die Geschäftstätigkeit unterliegt daher dem deutschen Recht und dem Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland. Wir halten uns an alle gesetzlichen Vorschriften und Bestimmungen, beachten die zutreffenden deutschen und europäischen Richtlinien und fordern diese auch von unseren Lieferanten und Dienstleistern.

Vorzugsweise arbeiten wir mit regionalen, verlässlichen Partnern zusammen, mit denen wir bereits langjährige, vertrauensvolle Geschäftsbeziehungen pflegen und stärken so gleichzeitig die Region Hannover. Dementsprechend gehen wir davon aus, dass der Mindestlohn sowie die Menschenrechte jederzeit eingehalten werden und es keine wesentlichen Risiken bezüglich Zwangs- oder Kinderarbeit gibt. In diesem Bereich ist von uns aus den genannten Gründen keine Zielvorgabe definiert worden.

Eine Bewertung oder Kontrolle unserer Auftragnehmer nach Ethik, der Einhaltung von Menschenrechten und der Zahlung von Mindestlöhnen ist bislang nicht erfolgt und derzeit auch nicht geplant, da die von uns beauftragten Handwerksfirmen regional agieren und ihre Baustoffe in der Regel aus Deutschland oder dem Europäischen Wirtschaftsraum stammen.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

Leistungsindikator GRI SRS-412-3: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Investitionsvereinbarungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Gesamtzahl und Prozentsatz der erheblichen Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden.

**b.** Die verwendete Definition für „erhebliche Investitionsvereinbarungen“.

Unser Unternehmen ist ausschließlich regional tätig und bedient keine globale

---

Wertschöpfungskette. Somit ist sichergestellt, dass die Geschäftstätigkeit dem deutschen Recht und dem Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland unterliegt. Aus diesem Grund liegen keine auf Menschenrechtsaspekte geprüften Investitionsvereinbarungen vor.

Leistungsindikator GRI SRS-412-1: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Betriebsstätten  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, an denen eine Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde, aufgeschlüsselt nach Ländern.

Die Geschäftstätigkeit des Unternehmens ist auf Stadt und Region Hannover beschränkt. Für alle Betriebsstätten gelten die strengen nationalen Gesetze und Vorschriften in Bezug auf Menschenrechte. Von einer zusätzlichen Prüfung durch das Risiko- und Compliance-Management-System wird daher abgesehen.

Leistungsindikator GRI SRS-414-1: Auf soziale Aspekte geprüfte, neue Lieferanten  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Prozentsatz der neuen Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien bewertet wurden.

Unser Unternehmen ist ausschließlich regional tätig; wir verzichten bisher auf eine Überprüfung neuer Lieferanten hinsichtlich sozialer Kriterien.

---

Leistungsindikator GRI SRS-414-2: Soziale Auswirkungen in der Lieferkette

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Zahl der Lieferanten, die auf soziale Auswirkungen überprüft wurden.
- b.** Zahl der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen ermittelt wurden.
- c.** Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen, die in der Lieferkette ermittelt wurden.
- d.** Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt und infolge der Bewertung Verbesserungen vereinbart wurden.
- e.** Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt wurden und infolgedessen die Geschäftsbeziehung beendet wurde, sowie Gründe für diese Entscheidung.

Da unser Unternehmen ausschließlich regional tätig ist, wird auf eine Überprüfung der sozialen Auswirkungen unserer Lieferanten verzichtet.

## Kriterium 18 zu SOZIALES/GEMEINWESEN

### 18. Gemeinwesen

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

Als innovative Solidargemeinschaft mit rund 26.400 Mitgliedern entwickeln wir als die größte und älteste Wohnungsgenossenschaft in Hannover zukunftsorientierte Strategien, um unseren Mitgliedern ein schönes, sicheres und bezahlbares Wohnen sowie eine sichere Anlage für ihre Spargelder zu ermöglichen. Bezahlbaren und sicheren Wohnraum für alle Schichten der Bevölkerung zu bauen und zu erhalten, ist unsere wichtigste Aufgabe. Wir betreiben keine Gewinnmaximierung, sondern investieren den Großteil unserer Einnahmen in die Pflege unseres Wohnungsbestandes und in den Neubau. Unsere Mieten sind fair und liegen unterhalb des Mietspiegels in Hannover.

Wir pflegen unseren vielfältigen Wohnungsbestand kontinuierlich. Jährlich fließen zweistellige Millionenbeträge in die Modernisierung unserer Gebäude und die Verschönerung der Außenanlagen. Im Berichtsjahr 2020 haben wir über 20 Mio. Euro, das sind über 50 Prozent unserer Mieteinnahmen, in die Pflege unseres Wohnungsbestandes und somit in die Verbesserung der Wohnqualität für unsere Mieter und Mieterinnen investiert. Zudem leisten wir damit einen Teil zur Aufrechterhaltung der wirtschaftlichen Stabilität in der Region Hannover.

Unser Beitrag zum Umwelt- und Klimaschutz, den wir als Wohnungsgenossenschaft leisten können, ist nicht unerheblich. Energetische Fassadensanierungen, Zentralisierung auf Fernwärme, neue Fenster sowie Erneuerung der Dächer tragen zu einer höheren Energieeffizienz bei, sorgen somit für Energieeinsparungen und damit für Kosteneinsparungen bei unseren Mietern. Unser strategisches Energieziel, 40 Prozent CO<sub>2</sub> bis 2020 einzusparen, haben wir bereits Ende 2019 erreicht.

Entsprechend dem demografischen Wandel und den damit verbundenen veränderten gesellschaftlichen Anforderungen schaffen wir zunehmend altersgerechte, barrierefreie oder -arme Wohnungen und bieten Wohnraumanpassungen an. Eingeschränkte Personen können somit länger in ihrer Wohnung bleiben. Auch bei unseren Neubauprojekten verfolgen wir eine zukunftsorientierte Strategie: Die unterschiedlichen Bedürfnisse der Gesellschaft sowie die sich rasant verändernden energetischen Standards berücksichtigen wir bereits bei der Planung. Ob großzügiger, familiengerechter Wohnraum oder seniorengerechte, barrierefreie Wohnungen mit gutem Service und hilfsbereiten Nachbarschaften – wir entwickeln attraktiven und modernen Wohnraum für alle unsere Mitglieder.

Zudem zählt soziales Engagement und die Förderung aktiver Nachbarschaften zu einem wichtigen Baustein unseres Nachhaltigkeitsprogramms, um das sich die eigens dafür geschaffene Stabsstelle „Quartiersentwicklung“ kümmert und stetig weiterentwickelt. Gemeinsam mit der AWO, mit der wir eine jahrelange Kooperation pflegen, haben wir soziale Infrastrukturleistungen aufgebaut, indem wir Aktivitäten initiieren, die auf Gemeinschaft, Nachbarschaft und Förderung der Mitglieder ausgerichtet sind. Dafür haben wir fünf Treffpunkte geschaffen, in denen wir ein abwechslungsreiches Programm anbieten, sich Mitglieder begegnen können und wir uns für die Förderung des ehrenamtlichen Engagements einsetzen. 67 Ehrenamtliche leisten bei spar+bau einen wichtigen Beitrag zur Belebung der Wohnquartiere und beugen der Vereinsamung vor. Sie helfen bei der Organisation von

Nachbarschaftsfesten, veranstalten Ausflüge und sind regelmäßig mit Freizeitangeboten vor Ort. Ob Kartenspiele mit Nachbarn, gesellige Frühstücksrunden, interessante Computer-Treffen, Bastel-Nachmittage, Feste, Ausflüge, Sprachkurse, Gehirnjogging und Kinoabende – die Spannweite der Möglichkeiten ist groß und entwickelt sich ständig weiter. Wir sind dankbar für das Engagement der Ehrenamtlichen, denn jeder Einzelne, der sich für das Miteinander in seinem Wohnumfeld engagiert, ist ein Baustein für eine stabile Nachbarschaft.

Unser Wohnservice Vahrenwald, ein gläserner Pavillon in zentraler Lage, hat weiteren Symbolcharakter für unser Sozialprogramm: Weithin sichtbar, freundlich und transparent ist der Pavillon Anziehungspunkt für Mieter und Nachbarn, die Fragen haben, Hilfe brauchen oder die ganz einfach das Gespräch suchen und Kontakte pflegen möchten. Manche Mieter kommen einfach für einen nachbarschaftlichen Klönschnack vorbei, viele sind auf Alltagshilfen angewiesen, die wir unseren Mieterinnen und Mietern dort kostenlos anbieten: Fahrservice zum Arzt, Einkäufe erledigen, Hilfe beim Aufhängen der Gardinen, Blumengießen oder Post während des Urlaubs entgegennehmen – unsere drei Wohnservice-Mitarbeiter kümmern sich freundlich, verlässlich und vertraulich um fast jedes Anliegen und Problem.

Ein weiterer Baustein unseres Sozialprogramms ist eine Sozialberatung, mit der wir unseren Mieterinnen und Mietern in seelisch oder emotional angespannten Situationen sowie Notlagen zur Seite stehen. Dafür haben wir eine Kooperation mit dem hannoverschen Verein „Werkheim“ geschlossen. Eine Diplom-Sozialarbeiterin unterstützt in unserem Auftrag Mieter, falls soziale oder zwischenmenschliche Probleme das Mietverhältnis belasten oder sogar gefährden, fungiert als Mediator und vermittelt Hilfen durch Behörden.

Auch in der Corona-Krise haben wir unsere Mieterinnen und Mieter nicht allein gelassen, denn gerade in diesen Zeiten wird das eigene Zuhause zu einem der wichtigsten Orte. Gemeinsam mit weiteren hannoverschen Wohnungsunternehmen hat spar+bau eine hilfreiche Maßnahme eingeleitet: Mit dem „Dein Zuhause ist sicher“-Versprechen der Wohnungsunternehmen in Zeiten von Corona haben die Mieterinnen und Mieter eine Gewährleistung auf solidarische Unterstützung erhalten. So haben wir ein Hilfspaket mit sechs Regelungen geschnürt, dass unseren Mietern Sicherheit in der Pandemie geben konnte. Unter anderem haben wir uns verpflichtet, keine coronabedingten Kündigungen oder Wohnungsräumungen auszusprechen, keine Mieterhöhungen zu verlangen sowie kulante Hilfe bei coronabedingten Zahlungsschwierigkeiten, z. B. Stundung der Miete, zu leisten. Ursprünglich sollte diese Maßnahme von Ende März bis zum Jahresende 2020 gelten, spar+bau hat sie aber bis ins erste Halbjahr 2021 verlängert.

Zu einem weiteren wichtigen Aspekt unseres sozialen Engagements gehören Spenden und Sponsoring. Wir unterstützen regelmäßig verschiedenen lokale Vereine und Aktionen in den Bereichen Sport, Kultur, Umwelt, Kinder und Soziales mit Spenden und Sponsoring und zeigen uns somit solidarisch mit denen, die dringend Hilfe brauchen.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

Leistungsindikator GRI SRS-201-1: Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** den zeitanteilig abgegrenzten, unmittelbar erzeugten und ausgeschütteten wirtschaftlichen Wert, einschließlich der grundlegenden Komponenten der globalen Tätigkeiten der Organisation, wie nachfolgend aufgeführt. Werden Daten als Einnahmen-Ausgaben-Rechnung dargestellt, muss zusätzlich zur Offenlegung folgender grundlegender Komponenten auch die Begründung für diese Entscheidung offengelegt werden:

- i.** unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert: Erlöse;
- ii.** ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert: Betriebskosten, Löhne und Leistungen für Angestellte, Zahlungen an Kapitalgeber, nach Ländern aufgeschlüsselte Zahlungen an den Staat und Investitionen auf kommunaler Ebene;
- iii.** beibehaltener wirtschaftlicher Wert: „unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert“ abzüglich des „ausgeschütteten wirtschaftlichen Werts“.

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

|  |                       |
|--|-----------------------|
| Durchschnittsmiete im Geschäftsjahr      | 6,09 €/m <sup>2</sup> |
| Leerstandsquote                          | 1,1 %                 |
| Umsatzerlöse aus der Hausbewirtschaftung | 38.368,0 T€           |
| Eigenkapitalquote                        | 26,1 %                |
| Jahresüberschuss                         | 2.871,5 T€            |
| Cashflow nach DVFA/SG                    | 15.916,9 T€           |

## Kriterien 19–20 zu COMPLIANCE

## 19. Politische Einflussnahme

Alle wesentlichen Eingaben bei Gesetzgebungsverfahren, alle Einträge in Lobbylisten, alle wesentlichen Zahlungen von Mitgliedsbeiträgen, alle Zuwendungen an Regierungen sowie alle Spenden an Parteien und Politiker sollen nach Ländern differenziert offengelegt werden.

Da unsere Genossenschaft nur in der Bundesrepublik Deutschland tätig ist, gilt grundsätzlich nur deutsches Recht. Ein wichtiger Aspekt für spar+bau ist die Transparenz im Zusammenhang mit einer positiven Außenwahrnehmung und der Wahrung unseres guten Rufes. Für unsere Stakeholder ist es wichtig zu wissen, welche Meinung und Ziele wir verfolgen und mit welchen Mitteln wir diese erreichen wollen.

Gesetzliche Rahmenbedingungen und Gesetzgebungsverfahren, die einen Einfluss auf die Tätigkeit von spar+bau haben, betreffen in erster Linie das Genossenschaftsrecht, Mietrecht, Arbeitsrecht, Steuerrecht, das Bau- und Bauplanungsrecht sowie in einem gewissen Umfang das Kreditwesengesetz. Als Einzelunternehmen nimmt die Genossenschaft keinen direkten Einfluss. Dies geschieht über Stellungnahmen und Anhörungen der wohnungswirtschaftlichen Verbände auf Landes- und Bundesebene.

Das Unternehmen ist nicht parteipolitisch aktiv und nimmt keine politische Einflussnahme. Wir unterstützen keine politischen Parteien und damit verbundene Einrichtungen mit Geldzuwendungen oder Sachwerten. Wir sind unabhängig und wahren Neutralität gegen Interessen einzelner Gruppen aus Politik, Wirtschaft und Gesellschaft.

Unsere Genossenschaft übernimmt hingegen eine aktive Rolle in zahlreichen branchenspezifischen Verbänden und Gremien rund um die Themengebiete Bauen, Wohnen, Klimaschutz und Ausbildung.

### Überblick über Mitgliedschaften / Beteiligungen / Engagements / Zusammenschlüsse

- GdW Bundesverband deutscher Wohnungs- und Immobilienunternehmen e. V.
- vdw Verband der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft in Niedersachsen und Bremen e. V.
- BBU Verband Berlin-Brandenburgische Wohnungsunternehmen e. V.
- BBA - Akademie der Immobilienwirtschaft e. V.
- FAI Verein zur Förderung der Ausbildung in der Immobilienwirtschaft e. V.
- Arbeitgeberband der Deutschen Immobilienwirtschaft e. V.
- Selbsthilfefonds zur Sicherung von Spareinlagen
- VEA - Bundesverband der Energie-Abnehmer
- Deswos
- Initiative Wohnen.2050 (IW.2050)
- ArGeWo Arbeitsgemeinschaft der Wohnungsunternehmen in der Region Hannover
- Gesellschafter der Klimaschutzagentur Region Hannover
- Freundeskreis Hannover
- Marketingclub Hannover

- Industrie- und Handelskammer Hannover
- Handwerkskammer Hannover
- Haus und Grundeigentum

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

Leistungsindikator GRI SRS-415-1: Parteispenden

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Monetären Gesamtwert der Parteispenden in Form von finanziellen Beiträgen und Sachzuwendungen, die direkt oder indirekt von der Organisation geleistet wurden, nach Land und Empfänger/Begünstigtem.

**b.** Gegebenenfalls wie der monetäre Wert von Sachzuwendungen geschätzt wurde.

Es wurden keinerlei Zuwendungen geleistet. Die Genossenschaft ist unabhängig und neutral gegenüber Gruppen aus Wirtschaft und Politik. Eine Beteiligung an Lobbying-Aktivitäten schließen wir kategorisch aus. Wir unterstützen auch keine Parteien und deren Einrichtungen mit Geldzuwendungen oder Sachwerten.

## 20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

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

Der gute Ruf und die Integrität unserer Genossenschaft werden durch die Arbeit und das Verhalten der Mitarbeiter und des Vorstands geprägt. Ehrlichkeit, Fairness und Gesetzestreue bestimmen den Umgang aller mit unseren Mitgliedern, Nutzern, Geschäftspartnern, Behörden usw.

Als Wohnungsgenossenschaft mit eigener Spareinrichtung unterliegt spar+bau nicht nur den Bestimmungen des Genossenschaftsgesetzes, sondern unter anderem auch den Vorgaben des Kreditwesengesetzes sowie den aufsichtsrechtlichen Bestimmungen der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin).

Sämtliche verbindliche Vorgaben, Richtlinien und Dienstanweisungen sind in unserem internen, webbasierten Organisationshandbuch für alle Mitarbeiter hinterlegt und werden permanent gepflegt. So regelt beispielsweise die Allgemeine Organisationsrichtlinie, dass der Abschluss von Verträgen oder Rechnungs- und Zahlungsfreigaben jeglicher Art stets nach dem 4-Augen-Prinzip erfolgen. So müssen stets zwei Personen, unter Beachtung evtl. Freigabegrenzen, einen Vorgang (z. B. Zahlung) oder einen Prozess (z. B. Entscheidung) prüfen bzw. freigeben.

Das Risikomanagementsystem von spar+bau ist ein wesentlicher Bestandteil der Unternehmenssteuerung und stellt durch ein internes Kontrollsystem die Strategiekonformität sämtlicher Maßnahmen sicher – und das insbesondere in den wohnungswirtschaftlichen Beobachtungsbereichen sowie dem Sparbereich. In einer jährlichen Risikoinventur identifiziert und bewertet die Genossenschaft potenzielle Risiken. Entsprechende Feststellungen finden sich unmittelbar im Risikofrühwarnsystem wieder.

Eine große Bedeutung kommt dem Thema Compliance und Geldwäsche zu. Wir ergreifen sämtliche Maßnahmen, damit sich alle Organe und Mitarbeiter regelkonform verhalten. Eine interne Organisationsrichtlinie regelt und dokumentiert die grundsätzliche Einstellung unserer Genossenschaft zur Behandlung von Geschenken, zum Umgang mit Vergünstigungen und zur Verhinderung von Korruption und ähnlichen Gesetzesverstößen. Dabei gilt es, Interessenkonflikte und strafbare Handlungen zu vermeiden und zugleich Vertrauen und Glaubwürdigkeit zu schaffen. Diese Arbeitsanweisung ist allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bekannt, und es erfolgen regelmäßige Schulungen und Sensibilisierungen zu diesem Thema.

Zur Umsetzung der Betriebsvereinbarung haben wir einen Mitarbeiter als Geldwäsche- und Compliance-Beauftragten ernannt. Die Funktion des Geldwäsche-Beauftragten und die Funktion des Compliance-Beauftragten werden in einer zentralen Stelle gemäß § 25h KWG in Verbindung mit § 9 GWG zusammengefasst. Die Verantwortung wird vom "Head of Compliance" (hoc) wahrgenommen, der zugleich als Geldwäsche-Beauftragter fungiert. Dieser ist für die Durchführung der Vorschriften zur

Bekämpfung und Verhinderung der Geldwäsche und der Terrorismusfinanzierung und der sonstigen strafbaren Handlungen zuständig. Er ist Anlaufstelle für aufkommende Compliance-Themen und verantwortet den Umgang mit Verdachtsfällen und Verstößen.

Zur Unterstützung des Head of Compliance wurde zur Erfüllung der gesetzlichen Anforderungen aus § 25h KWG in Verbindung mit § 9 GwG 2016 ein Compliance Committee implementiert. Zu den Aufgaben des Compliance Committees gehört unternehmensweit die Prüfung der Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen sowie unternehmensinterner Richtlinien und die Entwicklung und Aktualisierung interner Grundsätze, angemessener geschäfts- und kundenbezogener Sicherungssysteme und Kontrollen zur Verhinderung der Geldwäsche und der Terrorismusfinanzierung sowie zur Betrugsprävention und sonstiger strafbarer Handlungen. Das Compliance Committee trifft sich mindestens einmal pro Halbjahr und erstellt jährlich einen Kontrollplan.

Um unseren Mitarbeitern jederzeit die Möglichkeit zu geben, unter Wahrung der Vertraulichkeit ihrer Identität Hinweise zu etwaigen strafbaren Handlungen innerhalb der Genossenschaft zu geben, haben wir eine vertrauliche Meldestelle eingerichtet: die sogenannte Whistleblowing-Stelle. Die Vertrauensperson ist aus dem Unternehmen ausgelagert und hat besondere Schweigepflichten.

Um alle wesentlichen internen Arbeitsprozesse auf Richtigkeit und Ordnungsmäßigkeit zu prüfen und zu überwachen, beauftragen wir jährlich eine „Interne Revision“ durch eine externe Wirtschaftsprüfungsgesellschaft. So werden Risiken frühzeitig erkannt sowie ggf. Handlungsalternativen gegenüber dem Vorstand aufgezeigt.

Abschließend ist festzustellen, dass das im Unternehmen installierte interne Kontrollsystem täglich einen ordentlichen Geschäftsverlauf sicherstellt und die Aktivitäten der Organe ein regelmäßiges Monitoring der Strategien, Maßnahmen und Zielerreichung gewährleisten. Die Ziele zur Korruptionsvermeidung wurden erreicht. Wesentliche Risiken aus der Geschäftstätigkeit mit negativen Auswirkungen auf die Korruptionsbekämpfung sehen wir nicht. Aufgrund der hohen Qualität und Intensität der internen und externen Kontrollen, werden die Risiken von Verstößen gegen Compliancevorgaben als sehr gering eingeschätzt. Eine regelmäßige Überprüfung der Compliance Themen ist auch in den Folgejahren vorgesehen. Somit hat die Genossenschaft die sich selbst gesetzten Ziele im Bereich des Compliance erreicht.

Der Genossenschaft sind bisher keine Verstöße gegen gesetzliche oder eigene Vorschriften bekannt. Unter Beachtung der aufgestellten Regularien und abgeschlossenen Verträgen sowie der Begleitung durch Stichprobenkontrollen ist das Risiko der Nichtbeachtung von Umweltschutzrichtlinien sowie kritischen Arbeitsbedingungen als gering einzustufen.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

Leistungsindikator GRI SRS-205-1: Auf Korruptionsrisiken geprüfte Betriebsstätten

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Gesamtzahl und Prozentsatz der Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden.

**b.** Erhebliche Korruptionsrisiken, die im Rahmen der Risikobewertung ermittelt wurden.

Fälle von Korruption wurden bisher nicht festgestellt. Mit Hilfe unserer Compliance-Richtlinie sowie dem Compliance-Beauftragten sensibilisieren wir unsere Mitarbeiter auf allen Ebenen für das Thema Korruption und verpflichten sie zu verantwortungsbewusstem Handeln. Eine externe Wirtschaftsprüfungsgesellschaft führt regelmäßig eine „Interne Revision“ durch, um alle wesentlichen Arbeitsprozesse auf Richtigkeit und Ordnungsmäßigkeit zu prüfen. Es wurden keine Bußgelder oder monetäre Strafen wegen Verstoßes gegen Rechtsvorschriften erhoben. Die Größe der Genossenschaft bietet keinen Anlass, einzelne Geschäftseinheiten auf Korruptionsrisiken hin zu untersuchen.

#### Leistungsindikator GRI SRS-205-3: Korruptionsvorfälle

Die berichtende Organisation muss über folgende Informationen berichten:

- a.** Gesamtzahl und Art der bestätigten Korruptionsvorfälle.
- b.** Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Angestellte aufgrund von Korruption entlassen oder abgemahnt wurden.
- c.** Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Verträge mit Geschäftspartnern aufgrund von Verstößen im Zusammenhang mit Korruption gekündigt oder nicht verlängert wurden.
- d.** Öffentliche rechtliche Verfahren im Zusammenhang mit Korruption, die im Berichtszeitraum gegen die Organisation oder deren Angestellte eingeleitet wurden, sowie die Ergebnisse dieser Verfahren.

Es liegen keine Klagen gegen spar+bau aufgrund wettbewerbswidrigen Verhaltens, Kartell- oder Monopolbildung sowie Korruptionsvorfällen vor.

Leistungsindikator GRI SRS-419-1: Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich, und zwar:

- i.** Gesamtgeldwert erheblicher Bußgelder;
- ii.** Gesamtanzahl nicht-monetärer Sanktionen;
- iii.** Fälle, die im Rahmen von Streitbeilegungsverfahren vorgebracht wurden.

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

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

Es sind keine Verstöße gegen Gesetze und Vorschriften bekannt.

# Übersicht der GRI-Indikatoren in der DNK-Erklärung

In dieser DNK-Erklärung wurde nach dem „comply or explain“ Prinzip zu den nachfolgend aufgeführten GRI-Indikatoren berichtet. Dieses Dokument verweist auf die GRI-Standards 2016, sofern in der Tabelle nicht anders vermerkt.

| Bereiche           | DNK-Kriterien                                    | GRI SRS Indikatoren   |
|--------------------|--|---|
| STRATEGIE          | 1. Strategische Analyse und Maßnahmen            |   |
|                    | 2. Wesentlichkeit                                |   |
|                    | 3. Ziele   |   |
|                    | 4. Tiefe der Wertschöpfungskette                 |   |
| PROZESS-MANAGEMENT | 5. Verantwortung                                 | GRI SRS 102-16  |
|                    | 6. Regeln und Prozesse                           |   |
|                    | 7. Kontrolle                                     |   |
|                    | 8. Anreizsysteme                                 | GRI SRS 102-35<br>GRI SRS 102-38  |
|                    | 9. Beteiligung von Anspruchsgruppen              | GRI SRS 102-44  |
|                    | 10. Innovations- und Produktmanagement           | G4-FS11   |
| UMWELT             | 11. Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen       | GRI SRS 301-1   |
|                    | 12. Ressourcenmanagement                         | GRI SRS 302-1<br>GRI SRS 302-4<br>GRI SRS 303-3 (2018)<br>GRI SRS 306-3 (2020)* |
|                    | 13. Klimarelevante Emissionen                    | GRI SRS 305-1<br>GRI SRS 305-2<br>GRI SRS 305-3<br>GRI SRS 305-5                |
| GESELLSCHAFT       | 14. Arbeitnehmerrechte                           | GRI SRS 403-4 (2018)  |
|                    | 15. Chancengerechtigkeit                         | GRI SRS 403-9 (2018)  |
|                    | 16. Qualifizierung                               | GRI SRS 403-10 (2018)<br>GRI SRS 404-1<br>GRI SRS 405-1<br>GRI SRS 406-1        |
|                    | 17. Menschenrechte                               | GRI SRS 412-3<br>GRI SRS 412-1<br>GRI SRS 414-1<br>GRI SRS 414-2                |
|                    | 18. Gemeinwesen                                  | GRI SRS 201-1   |
|                    | 19. Politische Einflussnahme                     | GRI SRS 415-1   |
|                    | 20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten | GRI SRS 205-1<br>GRI SRS 205-3<br>GRI SRS 419-1                                 |

\*GRI hat GRI SRS 306 (Abfall) angepasst. Die überarbeitete Version tritt zum 01.01.2022 in Kraft. Im Zuge dessen hat sich für die Berichterstattung zu angefallenen Abfall die Nummerierung von 306-2 zu 306-3 geändert.