



Deutscher  
NACHHALTIGKEITS  
Kodex

# DNK-Erklärung 2023

---

## Wankendorfer Baugenossenschaft für Schleswig-Holstein eG

---

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

Kontakt

Wankendorfer Baugenossenschaft  
für Schleswig-Holstein eG

Vorstand  
Thorsten Gleitz

Kirchhofallee 21–23  
24103 Kiel  
Deutschland

+49 (0) 431-2005-222  
+49 (0) 431-2005-300  
t.gleitz@wankendorfer.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: 2023, 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-datenschutzklaerung](http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzklaerung)

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

# Allgemeines

## Allgemeine Informationen

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

Moderne Wohnungen, bezahlbare Mieten, eine soziale und solidarische Gemeinschaft und exzellenter Service – Genossenschaften können das alles vereinen. Die wankendorfer steht seit über 75 Jahren für zeitgemäßes und bezahlbares Wohnen und professionelles Verwalten von Wohneigentum.

Die wankendorfer zählt mit ihren operativ tätigen einhundertprozentigen Tochterunternehmen Toplage Immobilien GmbH, Wankendorfer Gesellschaft für kommunale Stadtentwicklung mbH, Wankendorfer Immobilienservice für Schleswig-Holstein GmbH und Providemus GmbH zu den größten Wohnungsunternehmen Norddeutschlands.

Die wankendorfer betreut derzeit 17.049 Wohnungen und Gewerbeobjekte, von denen 8.131 zu ihrem Eigentum gehören.

In über 20 Städten und Gemeinden zwischen Nord- und Ostsee sind wir präsent. Das gesamte Geschäftsgebiet der wankendorfer erstreckt sich von der Landeshauptstadt Kiel im Norden bis zu den Hamburger Randgebieten im Süden und dem Kreis Steinburg im Westen bis nach Ostholstein. Mit zahlreichen regionalen Geschäftsstellen und Servicestandorten ist die Genossenschaft immer in der Nähe ihrer Mieter, Mitglieder und Kunden.

Verantwortung für das gesellschaftliche Zusammenleben zu übernehmen ist für die wankendorfer schon seit Jahrzehnten selbstverständlich. Wir engagieren uns im Land – und besonders in den Städten und Gemeinden, in denen wir tätig sind. Und verbessern so die Wohn- und Lebensqualität für unsere Mieter und Mitglieder. Aber auch für Menschen, die nicht bei der wankendorfer leben.

Zu der wirtschaftlichen Lage und zu dem Geschäftsergebnis unseres Unternehmens verweisen wir auf unseren digitalen [Jahresbericht 2023](#).

### Ergänzende Anmerkungen:

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit verzichten wir auf eine geschlechtsspezifische Differenzierung. Dies impliziert keinesfalls eine Benachteiligung der jeweils anderen Geschlechter.



---

# 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.

Bei der wankendorfer ist der Bereich Nachhaltigkeit fest in der Unternehmenspolitik verankert. Unser moralisches Verständnis haben wir auf der Grundlage unseres Unternehmensleitbilds und der darin formulierten Werte in einer im Jahr 2023 aktualisierten Compliance-Richtlinie als Betriebsvereinbarung und ab 2015 in einem Corporate Governance Kodex festgehalten.

Wir sind eine moderne, dezentral organisierte Wohnungsgenossenschaft mit einer hohen regionalen Verbundenheit. Neben der Verwaltung, Erhaltung und Modernisierung von eigenem Bestand und fremdem Wohnungseigentum bieten wir Dienst- und Betreuungsleistungen rund um das Produkt „Wohnen in Schleswig-Holstein“ an. Als Genossenschaft sind wir insbesondere der Förderung unserer Mitglieder, vorrangig durch eine gute und sichere Wohnungsversorgung, unter Einschluss ihrer sozialen und kulturellen Belange verpflichtet.

In unserer Nachhaltigkeitsstrategie sind wesentliche Eckpunkte, wie

- die Bereitstellung von bezahlbarem und zeitgemäßen Wohnraum für breite Bevölkerungsschichten
- das Ergreifen von Maßnahmen zum Schutz der Umwelt
- ein energieeffizientes Planen und Agieren
- die Stärkung der regionalen Wirtschaft
- eine soziale Verantwortung für die Gesellschaft, besonders für die Bevölkerung in Schleswig-Holstein und ihre Neubürger

fest verankert.

In unserer ökonomischen, ökologischen und sozialen Verantwortung sehen wir in erster Linie eine Investition in die Zukunft – und damit eine Chance. Durch unser nachhaltiges

Handeln generieren wir Mehrwerte. Beispielsweise die Stabilisierung der Gesellschaft, die Erhöhung der Lebensqualität und auch eine Kunden- und Mitarbeiterbindung. Davon profitieren nicht nur unsere Mitglieder und Mieter, die Kommunen in unserem Einzugsgebiet, die Umwelt und unsere Mitarbeiter, sondern auch die wankendorfer selbst. Unser Vermögen sichern und erhalten wir langfristig und reinvestieren Überschüsse in die nachhaltige Optimierung und Erweiterung unseres Bestands.

Für die wankendorfer sind branchenspezifische und gesamtgesellschaftliche Nachhaltigkeitsstandards relevant. Bei unserer Berichterstattung orientieren wir uns an den Kriterien des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) der Global Reporting Initiative (GRI) sowie den Kennzahlen vom Bundesverband deutscher Wohnungs- und Immobilienunternehmen e.V. (GdW).

## 2. Wesentlichkeit

Das Unternehmen legt offen, welche Aspekte der eigenen Geschäftstätigkeit wesentlich auf Aspekte der Nachhaltigkeit einwirken und welchen wesentlichen Einfluss die Aspekte der Nachhaltigkeit auf die Geschäftstätigkeit haben. Es analysiert die positiven und negativen Wirkungen und gibt an, wie diese Erkenntnisse in die eigenen Prozesse einfließen.

Die Satzung der wankendorfer bildet die Grundlage unserer Geschäftstätigkeit. Mit unserem Kerngeschäft – der Vermietung des Eigenbestandes für eine sozial verantwortbare Wohnungsversorgung – leisten wir einen wesentlichen Beitrag gegen die Wohnraumknappheit sowie der Schaffung und Erhaltung von zeitgemäßem und zukunftsfähigem Wohnungsbestand.

Auch unter schwierigen Rahmenbedingungen baut und modernisiert die wankendorfer weiterhin: Im Jahr 2023 investierten wir insgesamt 16,8 Millionen Euro in die Modernisierung und den Neubau in unseren Geschäftsregionen. Die weitere konsequente Reduzierung der CO<sub>2</sub>-Emissionen in unseren Wohnungsbeständen ist dabei eines unserer wichtigsten Ziele. Allerdings trifft die Genossenschaft hier auf schwierigere Marktbedingungen wie allgemeine Kostensteigerungen (Grundstücke, Baukosten, Baunebenkosten) und dem demografischen Wandel, der zu einer stärkeren Nachfrage nach kleineren Wohnungen für Single-Haushalte führt. Dieses ist jedoch mit höheren Baukosten verbunden. Und auch die Finanzierungskosten haben sich in den letzten Jahren durch ein höheres Zinsniveau verschlechtert.

Damit wir weiterhin bezahlbaren Wohnraum anbieten können, beabsichtigen wir, neben einer allgemeinen Senkung von Baustandards auch günstigere Bauweisen zu verwenden, z.B. serielles Bauen.

---

Um den für unsere Geschäftstätigkeit notwendigen Energieverbrauch und damit auch den CO<sub>2</sub> Ausstoß zu senken, haben wir bereits in den 1990er Jahren ein Modernisierungsprogramm aufgelegt: Zwischenzeitlich sind dadurch 4.367 Wohnungen in 272 Gebäuden energetisch modernisiert worden.

Unsere Neubauvorhaben haben wir in den vergangenen Jahren größtenteils auf Grundstücken errichtet, die bisher bereits für Wohngebäude beziehungsweise durch öffentliche Einrichtungen genutzt wurden. So verbrauchten wir bei den neuen Objekten nahezu keine bisher nicht versiegelten Flächen und erreichten innerstädtischen Wohnungsneubau.

Um auch bei künftigen Neubauten und Modernisierungen die Nachhaltigkeit der Gebäude zu gewährleisten, werden wir die aus abgeschlossenen Projekten gewonnenen Erkenntnisse bezüglich der technischen Ausstattung und gewählten Materialien für Rohbau und Ausbau (schadstoff- und emissionsarme Materialien) auch bei weiteren Objekten anwenden. Für unsere Neubauten ist in der Planung vorgesehen, dass bei diesem Bestand 100 Prozent regenerative Energien verwendet werden.

Unser Joint Venture „Energie für Schleswig-Holstein GmbH“ mit dem Energiedienstleister GETEC WÄRME & EFFIZIENZ GmbH trägt dazu bei, die Heizanlagen auf einen optimalen Stand zu bringen. Mit Blick auf den angestrebten klimaneutralen Wohnungsbestand wurde eine Strategie entwickelt, wie das gesamte Portfolio durch Modernisierung oder Ersatzneubau möglichst nah an das bis zum Jahre 2045 zu erreichende Ziel herangeführt wird. Der hierzu erstellte Klimafahrplan, welcher Teil unserer Wirtschaftsplanung ist, wird jährlich geprüft und gegebenenfalls angepasst, denn gesetzliche Vorgaben oder auch technische Möglichkeiten ändern sich und müssen berücksichtigt werden.

Unter starker Berücksichtigung der Gesellschaft, Wirtschaft und Umwelt stellt die wankendorfer an verschiedenen Standorten im Land Schleswig-Holstein Wohnraum für Mieter mit geringem Einkommen zur Verfügung. Wir wollen flächendeckend Wohnungen für sozial schwächere Haushalte anbieten und gleichzeitig für sozial ausgewogene, kulturell durchmischte Nachbarschaften sorgen.

Unsere Wohnungsmieten liegen in vielen Städten und Gemeinden zwischen fünf und zehn Prozent unter der ortsüblichen Vergleichsmiete. Die Gewährleistung einer sozialen, jedoch auf die Gesamtwirtschaftlichkeit des Unternehmens ausgerichteten Mietenpolitik ist für uns ein zentrales Anliegen, welches wir unter Berücksichtigung einer hohen Energieeffizienz haben.

Auch der demografische Wandel ist für uns ein wichtiges Thema: In unseren Wohnungen ist der Anteil der Haushaltsmitglieder, die 60 Jahre alt oder älter sind, vergleichsweise hoch. Wir bieten daher bedarfsgerechte Angebote für

verschiedene Mietergruppen an und schaffen ein barrierefreies oder -armes Wohnumfeld sowie barrierefreie oder -arme Wohnungen. Diese Umbaumaßnahmen führen wir unter energieeffizienten Gesichtspunkten durch.

Wie in den vorgenannten Punkten beschrieben, wirken sich zusammenfassend folgende Faktoren wesentlich auf unsere Geschäftstätigkeit aus:

Inside-out-Perspektive:

- Sozial verantwortbare Wohnungsversorgung
- Verwaltung von Wohnraum für Dritte
- Schaffung und Erhaltung von zeitgemäßem und zukunftsfähigem Wohnungsbestand
- Sozial ausgewogene, kulturell durchmischte Quartiere

Outside-In-Perspektive:

- Demografischer Wandel
- Klimaneutraler Wohnungsbestand
- Finanzierungs- und Liquiditätsstrategie
- Sozial ausgewogene, kulturell durchmischte Quartiere

### 3. Ziele

Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und/oder quantitativen sowie zeitlich definierten Nachhaltigkeitsziele gesetzt und operationalisiert werden und wie deren Erreichungsgrad kontrolliert wird.

Das übergeordnete und langfristige Ziel der Wankendorfer Baugenossenschaft ist es, bis 2045 klimaneutral zu werden. Von diesem Ziel ausgehend leiten wir die Priorisierung unserer Maßnahmen ab. Dabei arbeiten wir kontinuierlich daran, eine Balance zwischen bezahlbarem Wohnraum, sozialem Engagement und einem klimaneutralen Bestand zu erreichen. Der von uns erstellte Klimafahrplan wird jährlich geprüft und gegebenenfalls angepasst.

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie entwickeln wir permanent weiter und passen diese den aktuellen Umständen an: Sämtliche Maßnahmen werden konsequent auf ihren Nachhaltigkeitseffekt hin überprüft und neue Erkenntnisse zeitnah eingebunden.

Derzeit legen wir strategisch den Schwerpunkt darauf, einen klimaneutralen Gebäudebestand durch zahlreiche Modernisierungsoffensiven in Verbindung mit innovativen Energiekonzepten insbesondere im Bereich der Wärmeversorgung zu erreichen. Die Wankendorfer Baugenossenschaft hat sich deshalb einem klimapolitischen Bündnis, der "Initiative Wohnen.2050 e.V." mit zurzeit über 220 Wohnungsunternehmen und mehr als 2,1 Millionen Wohnungen, angeschlossen, um an Modernisierungskonzepten

zur Klimazielerreichung mitzuwirken.

Im Rahmen der Klimapfad-Simulation wird ein breites Spektrum von CO<sub>2</sub>-Minderungsmaßnahmen mit deren jeweiligen Kosten für die einzelnen Gebäude im Betrachtungszeitraum bis zum Jahr 2045 so kombiniert, dass insgesamt der unter den gegebenen unternehmensindividuellen Bedingungen optimale Dekarbonisierungspfad für den Gebäudebestand erreicht wird. Grundlage hierfür bilden heute bekannte Maßnahmen und Technologien mit ihren heutigen (im Zeitablauf indexierten) Kosten.

Als mittelfristiges Ziel haben wir in unserer Planung den CO<sub>2</sub>-Ausstoß pro Jahr für den Gesamtbestand der wankendorfer in einer CO<sub>2</sub>-Bilanz zusammengefasst. Bis zum Jahr 2035 wollen wir den CO<sub>2</sub>-Ausstoß im Vergleich zu heute um weitere 59 Prozent (etwa 16 kg/m<sup>2</sup>) reduzieren.

Wir möchten Wohnraum in unseren Beständen auch zukünftig zu bezahlbaren Mieten anbieten. Durch innovative und nachhaltige Projekte verfolgen wir einerseits das Ziel, den steigenden Energiekosten und dem übermäßigen Ausstoß von Kohlendioxid durch Energieeinsparungen weiter entgegenzuwirken. Andererseits erreichen wir aufgrund des Verwaltungsbestands von über 17.000 Wohnungen bei einer Vielzahl von Betriebskostenarten Großkundenrabatte oder ähnliche Vorteile.

Wir stellen uns wie bisher auch den jeweils aktuellen gesellschaftlichen Herausforderungen: Im Jahr 2023 haben wir daher in zwei Gebäuden, die ursprünglich zum Abriss vorgesehen waren, 21 Wohnungen für Flüchtlinge aus der Ukraine zur Verfügung gestellt.

Die nachhaltige Unternehmensführung verantwortet der Vorstand der wankendorfer. Ein interdisziplinäres Team übernimmt die Aufgaben innerhalb der Nachhaltigkeitsstrategie und den verschiedenen Teilbereichen. Der Compliance-Beauftragte achtet darauf, dass die unternehmensintern vereinbarten Verhaltensgrundsätze und die gesetzlichen Vorgaben eingehalten werden (siehe auch Kriterium 5 Verantwortung). Mit Blick auf die bevorstehenden Herausforderungen im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und die Bedeutung eines zeitgemäßen Wohnungsbestands für die Zukunftsfähigkeit der wankendorfer wurde bereits im Jahr 2020 eine gesonderte Stabsstelle „Portfolio Management“ etabliert.

Über unsere Aktivitäten berichten wir transparent und kontinuierlich auf unserer [Website](#) und jährlich in unserem [Jahresbericht](#). Unsere Nachhaltigkeitsstrategie ist ein elementarer Bestandteil der Unternehmensstrategie. Seit 2021 verzichten wir daher auch auf einen separaten Nachhaltigkeitsbericht und haben unsere Fortschritte in die jährliche Geschäftsberichterstattung integriert. Derzeit beziehen wir uns nicht auf die Sustainable Development Goals (SDG) der UN, sondern richten uns an den Kriterien des DNK, der GRI und des GdW aus.

## 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.

Seit der Gründung der Genossenschaft im Jahr 1947 wirtschaftet die Wankendorfer Baugenossenschaft auf Basis der genossenschaftlichen Grundwerte nachhaltig. Die Versorgung mit bezahlbarem Wohnraum ist in unserer [Satzung](#) in Paragraf 2 fest verankert. Sie beschreibt den Rahmen für eine seither bestehende tiefe Verwurzelung der wankendorfer in ihrem Geschäftsgebiet als Kernelement einer regional aufgestellten Wertschöpfung. Das Verhalten der Geschäftspartner ist insofern zumeist bekannt; das eigene Verhalten gegenüber den Mitgliedern und Kunden wird stets transparent gehalten.

In unsere Wertschöpfung sind eine Reihe von Geschäftspartnern eingebunden, wobei unser genossenschaftlicher Auftrag – die Versorgung mit bezahlbarem Wohnraum – stets auch in der Beziehung zu diesen Geschäftspartnern an erster Stelle steht. Hierunter befinden sich vor allem Banken, Unternehmen der Bauwirtschaft, Handwerksbetriebe, Facility-Dienstleister, Versorger und die öffentliche Hand mit verschiedenen Institutionen. Aufgrund unserer Verbundenheit mit Schleswig-Holstein arbeiten wir überwiegend mit regionalen Partnern zusammen. Wir akzeptieren insofern einen begrenzten Wettbewerb.

Unsere Wertschöpfungskette hat daher keine globale Ausrichtung, unsere Auftragnehmer agieren unter den in Deutschland geltenden Rechtsvorschriften. Das Risiko kritischer Arbeitsbedingungen oder einer Nichtbeachtung von Umweltschutzrichtlinien entlang der Lieferkette ist somit äußerst gering.

Die Compliance-Richtlinien der wankendorfer legen ethische und moralische Rahmenbedingungen für das integre Verhalten des Unternehmens und seiner Mitarbeiter fest.

Beim Einkauf oder der Auswahl und Bewertung von Lieferanten gehen wir nach den Kriterien aus dem Corporate Governance Kodex vor und achten auf regelkonformes und nachhaltiges Handeln bei unseren Auftragnehmern.

Zudem beauftragen wir Unternehmen und deren Dienstleistung, die beeinträchtigte Menschen beschäftigen, wie zum Beispiel bei Reinigungsarbeiten und der Aktenvernichtung. Darüber hinaus beschäftigt die wankendorfer auch Mitarbeiter mit sozialpädagogischem Hintergrund für unsere Nachbarschaftstreffe.

---

## Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

### 5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Die Gesamtverantwortung für Nachhaltigkeit bei der Wankendorfer Baugenossenschaft für Schleswig-Holstein eG obliegt dem Vorstand.

Vorstand und Aufsichtsrat haben sich einem freiwillig auferlegten Corporate Governance Kodex verpflichtet.

Für die Konkretisierung und Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie in den verschiedenen Geschäftsfeldern sind die jeweiligen Abteilungsleiter verantwortlich. Darüber hinaus gibt es einen interdisziplinären Steuerkreis für das Thema Nachhaltigkeit, welcher sich aus dem Vorstand, Abteilungsleitern sowie einzelnen Mitarbeitern zusammensetzt, um die verschiedenen Themenfelder wie ökonomische, ökologische und soziale Ausrichtung kontinuierlich in den Arbeitsalltag zu integrieren und die gesetzten Ziele zu verfolgen. Dieser Steuerkreis bespricht sich regelmäßig.

Der Compliance-Beauftragte stellt sicher, dass alle unternehmensinternen vereinbarten Verhaltensgrundsätze und die gesetzlichen Vorgaben eingehalten werden. So werden Gesetzesverstöße verhindert und ein korrekter, verantwortungsbewusster Umgang im Unternehmen bewahrt.

Die wesentlichen Kennzahlen unserer Nachhaltigkeitsstrategie werden gemonitort und bereits seit mehreren Jahren ohne aktuelle gesetzliche Verpflichtung bereits in unserer Jahresberichterstattung implementiert.

### 6. Regeln und Prozesse

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

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie und die damit verbundenen Maßnahmen werden durch den Vorstand, den Abteilungsleiter sowie die einzelnen Mitarbeiter der wankendorfer begleitet und deren Einhaltung von ihnen überwacht. Der Compliance-Beauftragte ist dafür zuständig, dass die in der Compliance-Richtlinie festgehaltenen ethischen und moralischen Verhaltensgrundsätze eingehalten werden.

Wir hinterfragen und optimieren bestehende Prozesse unter Nachhaltigkeitsgesichtspunkten, vornehmlich aus dem Blickwinkel der Ökologie und Ökonomie. Zum Beispiel setzen wir verstärkt digitale Kommunikationsmittel ein, sowohl intern, aber insbesondere mit unseren Kunden. Das spart Papier und Portokosten ein, aber auch Zeit und führt zu schnelleren Reaktionszeiten für unsere Kunden.

In regelmäßigen Sitzungen, Workshops und Arbeitsgruppen verschiedener Fachbereiche erörtert der interdisziplinäre Steuerkreis, die Nachhaltigkeitsziele der wankendorfer, entwickelt die Strategie weiter und legt die nächsten Umsetzungsschritte fest. Bei der Umsetzung der Strategie werden die Mitarbeiter der wankendorfer einbezogen.

In unserem aktuellen [Jahresbericht 2023](#) stellen wir zudem einige Beispiele im Bereich soziales Engagement dar, welches die wankendorfer an ihren Standorten umsetzt. Dies wird systematisch in unserem Rechnungswesen erfasst.

Auch unsere Geschäftspartner werden regelmäßig über unsere Ziele informiert und auf die Einhaltung unserer Leit- und Grundsätze hingewiesen.

## 7. Kontrolle

Das Unternehmen legt offen, wie und welche Leistungsindikatoren zur Nachhaltigkeit in der regelmäßigen internen Planung und Kontrolle genutzt werden. Es legt dar, wie geeignete Prozesse Zuverlässigkeit, Vergleichbarkeit und Konsistenz der Daten zur internen Steuerung und externen Kommunikation sichern.

Die Leistungsindikatoren zur Steuerung Kontrolle der Nachhaltigkeitsziele wurden auf der Grundlage der allgemeinen und branchenspezifischen Definitionen festgelegt und werden im jeweiligen Jahresbericht offengelegt. Bei der Datenermittlung sind neben der exakten Definition (nach Vorgabe der jeweiligen Institution) sowohl die Datenquellen im Unternehmen (und ggf. externen Datenlieferanten), als auch die Verantwortlichkeiten für die Datenaufbereitung und das Reporting unternehmensintern definiert.

Vor allem die nachfolgenden Leistungsindikatoren spielen eine zentrale Rolle:

Für die wankendorfer ist es unerlässlich, Kennzahlen für die Vergleichbarkeit von Energieverbräuchen, CO<sub>2</sub>-Reduktion und damit verbundene Einsparungen vor und nach energetischen Modernisierungsmaßnahmen zu ermitteln. In 2023 konnten wir durch den Vergleich des witterungsbereinigten Verbrauchs vor und nach den Modernisierungsmaßnahmen den Kohlendioxid ausstoß in dem betroffenen Gebäude von 48,7 kg/(m<sup>2</sup> a) auf rund 20 kg/(m<sup>2</sup> a) verringern. Bei der Planung unserer Neubauprojekte haben wir einen Kohlendioxid ausstoß unter 7,5 kg/(m<sup>2</sup> a) fest verankert.

In 2023 konnten wir durch die umfassende Modernisierungsmaßnahme die Energieeffizienzklasse unseres Gebäudes in Schwentimental von F auf B deutlich verbessern.

Um die ökonomische Nachhaltigkeit messen und vergleichen zu können, erheben wir fortlaufend Kennzahlen, wie beispielsweise die Gesamtkapitalrentabilität. Unsere Nettokaltmieten beurteilen wir gegenüber den ortsüblichen Durchschnittsmieten, den festgelegten Mieten im öffentlich geförderten Wohnungsbau und den in der Wohngeldverordnung zugrunde gelegten Mieten.

Die wankendorfer betrachtet auch zusätzlich die Anzahl der gefahrenen Dienstkilometer sowie den Papierverbrauch. So konnten wir in 2023 im Rahmen der Digitalisierung und mit der Einführung einer automatischen Software den Papierverbrauch deutlich reduzieren. Alle Mitarbeiter sind angehalten, mehr zu digitalisieren und mehr papierfrei zu arbeiten sowie Abläufe und Prozesse zu automatisieren.

Durch die Einführung von Microsoft Teams finden Besprechungen online statt, sodass auch hier u.a. aufwendige Dienstreisen zu den Terminen vermieden werden.

Die Qualität unseres Betriebs- und Arbeitsklimas beurteilen wir, indem wir die durchschnittliche Dauer der Betriebszugehörigkeit und die Personalfuktuation auswerten: Die vergleichsweise lange Zugehörigkeit von durchschnittlich zwölf Jahren zum Jahresende 2023 spricht für ein gutes Klima. Die Projekte, die wir im sozialen Bereich unterstützen, erfassen wir im Rechnungswesen.

## Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

### Leistungsindikator GRI SRS-102-16: Werte

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Die Werte und Prinzipien der wankendorfer sind im Unternehmensleitbild verankert. In 2023 haben wir zudem eine Betriebsvereinbarung zu unserer Compliance Richtlinie überarbeitet und neu abgeschlossen. Hierbei haben wir zudem den Verhaltenskodex nach innen und außen geschärft. Der Corporate Governance Kodex, der die Grundsätze der Unternehmensführung regelt, wurde zuletzt in 2020 angepasst.

Zudem sind Vorstand und Aufsichtsrat neben der Satzung auch ihrer jeweiligen Geschäftsordnung verpflichtet.

In 2023 wurden ferner gemeinsam die Führungsleitlinien festgelegt und veröffentlicht. Die Führungsleitlinien sind essenziell, denn sie dienen als Wegweiser, um die Führungskräfte und Teams zu inspirieren, zu motivieren und zu führen. Ein gemeinsames Verständnis für Führung ist die Grundlage für eine positive Unternehmenskultur.

---

Auf der Website der wankendorfer können im [Downloadbereich](#) die relevanten Dokumente wie das Unternehmensleitbild, die Satzung und bereits veröffentlichte Jahres-, Geschäfts- und Nachhaltigkeitsberichte eingesehen und heruntergeladen werden.

## 8. Anreizsysteme

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

Die Entscheidung der wankendorfer, auf jegliche monetäre Anreizsysteme bei der Verfolgung von Nachhaltigkeitszielen zu verzichten, unterstreicht unsere Überzeugung das ein Engagement für eine nachhaltige Unternehmenskultur ein Bestandteil unseres täglichen Handelns ist. Der Verzicht auf individuelle Anreize stärkt das Bewusstsein für die gemeinsame Verantwortung, das Betriebsklima und die Mitarbeiter sind motiviert, aus intrinsischer Überzeugung heraus zum Erreichen der Nachhaltigkeitsziele beizutragen. Diese Herangehensweise hebt den Gemeinschaftssinn und das gemeinsame Ziel hervor, anstatt den Fokus auf finanzielle Anreize zu legen. Darüber hinaus unterstützt die wankendorfer diese Philosophie, indem sie ehrenamtliche Aktivitäten ihrer Mitarbeiter unterstützt und diese hierfür von der Arbeit freigestellt werden. Diese Maßnahme trägt nicht nur zur persönlichen Entwicklung der Mitarbeiter bei, sondern stärkt auch das soziale Engagement, die Bindung der Mitarbeiter an das Unternehmen und die Überzeugung einer gemeinsamen sinnstiftenden Arbeit.

In jeder Abteilung werden zudem individuelle Zielvereinbarungen getroffen, die auf die jeweiligen Bedürfnisse und Möglichkeiten zugeschnitten sind. Dabei verzichtet die wankendorfer bewusst auf ein Prämiensystem. Diese Vorgehensweise ermöglicht es, dass die Mitarbeiter in einem vertrauensvollen Umfeld gemeinsam daran arbeiten, die Abteilungsziele zu erreichen. Durch die Flexibilität und das Verständnis für die unterschiedlichen Herausforderungen in den verschiedenen Abteilungen wird ein partnerschaftlicher Ansatz gefördert, der das Engagement und die Motivation der Mitarbeiter stärkt.

## 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 Vergütungspolitik für die erste (Vorstand) und zweite (Prokurist / Abteilungsleiter) Führungsebene ist seit mehreren Jahren stabil und orientiert sich an den Vorgaben des Vergütungstarifvertrags für die Beschäftigten in der Immobilienwirtschaft. Diese Kontinuität und Transparenz in der Vergütungsstruktur unterstreichen das Bekenntnis der Genossenschaft zu Fairness und Gleichbehandlung aller Mitarbeiter, unabhängig von ihrer Position im Unternehmen.

Das anhaltende Engagement und die bemerkenswert geringe Fluktuation unter den Führungskräften sind klare Indikatoren für die Angemessenheit der Vergütung sowie die hohe Zufriedenheit dieser Personen mit der Vergütungspolitik. Diese stabile Bindung der Führungskräfte an das Unternehmen unterstreicht das Vertrauen in die Fairness und Attraktivität der Vergütungsstrukturen, was wiederum die Kontinuität und Effizienz in der Unternehmensführung fördert.

Allen Beschäftigten wird zudem ein 20-prozentiger Zuschlag zur einer Direktversicherung gewährt. Dies ermöglicht den Aufbau einer Zusatzaltersversorgung und liegt mit 5 Prozentpunkten über der gesetzlichen Vorgabe.

Für den Vorstand gibt es vertragliche Sonderregelungen zur Altersversorgung.

Leistungsindikator GRI SRS-102-38: Verhältnis der  
Jahresgesamtvergütung

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen  
offenlegen:

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

Das Verhältnis der Jahresvergütung der am höchsten bezahlten Person der  
Organisation zum mittleren Niveau (Median) der Jahresgesamtvergütung aller  
Beschäftigten (ohne den höchstbezahlten Beschäftigten) wird aus  
Vertraulichkeitsgründen nicht berichtet.

## 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.

Ein intensiver Austausch mit unseren Anspruchsgruppen ist für uns aus Gründen der  
Transparenz und Reputation von besonderer Bedeutung – entsprechend unseres Claims  
„Für die Menschen im Land“. Zu unseren Anspruchsgruppen, mit denen wir auf  
unterschiedliche Art und Weise im Dialog stehen und die deshalb allesamt für uns von  
Bedeutung sind, zählen wir neben unseren Mitgliedern, Mietern Kunden, die Mitarbeiter  
unseres Unternehmens, die Kommunen, das Land Schleswig-Holstein, Kreditgeber,  
Auftragnehmer, Stadtwerke, Zweckverbände, Wirtschaftsverbände,  
Wohnungsmarktakteure innerhalb und außerhalb des GdW Bundesverband deutscher  
Wohnungs- und Immobilienunternehmen e.V., Mietervereine, soziale Einrichtungen und  
Vereine sowie die Öffentlichkeit.

Die wankendorfer steht im permanenten Austausch mit ihren Gläubigern zum Thema  
Nachhaltigkeit. Ihre Initiative beinhaltet regelmäßige Diskussionen und strategische  
Entwicklungen, die darauf abzielen, eine nachhaltige Partnerschaft aufzubauen und zu  
stärken. Der von der Baugenossenschaft initiierte sogenannte „Bankentag“, der alle zwei  
Jahre stattfindet, dient als Forum für den gemeinsamen Dialog über nachhaltige  
Finanzierungsansätze und weitere Schritte zur Förderung der Nachhaltigkeit.

Unsere dezentrale Struktur, bestehend aus neun Geschäftsstellen sowie Hausmeister-,  
Garten- und Handwerkerservice, ermöglicht uns eine besondere Nähe zu unseren Kunden.

So sind wir vor Ort und können schnell und flexibel auf sämtliche Situationen reagieren.

Im Rahmen unseres Engagements für die Schwächeren unserer Gesellschaft kooperieren wir mit Kommunen, kommunalen Sozialstellen, Betreuungseinrichtungen, Jobcentern oder sozialen Interessenverbänden und finden gemeinsam und mit den Betroffenen selbst Lösungen.

Im Bereich der Stadtentwicklung arbeiten wir ebenfalls eng und interaktiv mit den Kommunen und weiteren Akteuren zusammen und stoßen wichtige Impulse für städtebauliche Maßnahmen an. Zu diesen Akteuren zählen auch die kommunalen Verwaltungen und das Ministerium für Inneres, Kommunales, Wohnen und Sport, denen es um die Schaffung von bezahlbarem Wohnraum für Haushalte mit geringem sowie mittlerem Einkommen und die Unterbringung von Randgruppen der Gesellschaft geht. Wir reagieren hierauf im Rahmen unserer Möglichkeiten und binden die Behörden jeweils auf verschiedene Weise und in unterschiedlicher Intensität durch einen offenen Dialog in unsere Geschäftspolitik ein. Im Jahr 2022 wurde für diesen Bereich eine neue Planstelle innerhalb des Portfolio Managements etabliert.

Mit unseren Mitarbeitern pflegen wir eine offene Kommunikation. Innerhalb der Kieler Geschäftszentrale sowie mit unserer dezentralen Organisationseinheit finden regelmäßig Informations- und Abstimmungstreffen statt. Auch auf höherer Ebene, beispielsweise zwischen den Leitern der einzelnen Fachabteilungen und Teams, erfolgt ein regelmäßiger Austausch. Darüber hinaus wird sich regelmäßig fachabteilungsübergreifend über die laufenden Themen abgestimmt.

In unserer Genossenschaft sind die gewählten Vertreter das oberste Organ. Um diese Gruppe laufend mit Informationen zu versorgen und im Gegenzug deren Feedback zur Strategie und zur Umsetzung zu erhalten, wurden im Jahr 2022 neue Dialogformate etabliert. Neben der rechtlich erforderlichen jährlichen Vertreterversammlung wurden neue Formate etabliert, bei denen einerseits der Dialog zwischen allen Vertretern, dem Aufsichtsrat und Vorstand im Vordergrund steht und andererseits in regionalen Veranstaltungen die Vertreter und die in der Region tätigen Mitarbeiter sich über örtlich bedeutende Sachverhalte austauschen können.

Eine systematische Befragung der Stakeholder erfolgte bislang hingegen noch nicht. Diese ist Bestandteil einer Wesentlichkeitsanalyse, welche durch eine hierfür neu geschaffene Stabsstelle „Nachhaltigkeit“ umgesetzt werden soll.

Seit November 2023 führen wir laufende Kundenbefragungen zu unserer Servicequalität mit der Firma AktivBo aus Hamburg durch. Jeder neu eingezogene Mieter erhält von uns eine E-Mail mit einem Link zu einer Umfrage über den Neuvermietungsprozess. Im Jahr 2024 sollen weitere Umfragen zu den Themen Schadensmeldungen, Betriebskostenabrechnungen, Mietererhöhungen und allgemeinen Kundenkontakten folgen.

## 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.

Hinsichtlich der von uns ermittelten Anspruchsgruppen – in erster Linie die kommunalen Verwaltungen und das Ministerium für Inneres, Kommunales, Wohnen und Sport – und unserer Kommunikation mit ihnen verweisen wir auf die Ausführungen zu Kriterium 9. Zu relevanten Themen wie beispielsweise der Schaffung von sozial verantwortlichem Wohnraum für Haushalte mit geringem sowie mittlerem Einkommen und die Unterbringung von Randgruppen der Gesellschaft führen wir mit unseren Anspruchsgruppen einen offenen Dialog. Hinsichtlich der wesentlichen Kommunikationswege verweisen wir ebenfalls auf die Ausführungen unter Kriterium 9.

In offenen Dialogen finden wir meist Lösungen oder besprechen Verbesserungsvorschläge, wenn es um das Thema Kritik und Beschwerden bei der wankendorfer geht. Dieses Thema wird sehr ernst genommen und mit den beteiligten Personen erörtert.

Die dezentrale Struktur der wankendorfer und die direkte Beziehung zum Kunden ermöglicht zudem, dass bei dringenden Problemen von Mietern vor Ort individuell und nach jeweiligem Ermessen Entscheidungen getroffen werden können.

Im Jahr 2023 fanden Mieterfeste, eine Mitgliederfahrt, regionale Vertretertreffen und ein Vertretererevent statt, die den aktiven Austausch nachhaltig fördern. Auch die Vertreterversammlung, auf der ein Austausch zwischen den Vertretern und Mitarbeitern der Kommunen möglich wurde, wurde turnusgemäß durchgeführt.

Seit November 2023 führen wir laufende Kundenbefragungen zu unserer Servicequalität mit der Firma AktivBo aus Hamburg durch. Jeder neu eingezogene Mieter erhält von uns eine E-Mail mit einem Link zu einer Umfrage über den Neuvermietungsprozess. Im Jahr 2024 sollen weitere Umfragen zu den Themen Schadensmeldungen, Betriebskostenabrechnungen, Mietererhöhungen und allgemeinen Kundenkontakten folgen.

## 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 unsere kontinuierliche Modernisierung des Wohnungsbestands setzen wir aktiv auf die Steigerung der Energieeffizienz, die Reduzierung des CO<sub>2</sub>-Ausstoßes und die Verbesserung der Wohnqualität unserer Mieter. Diese nachhaltigen Maßnahmen gehen Hand in Hand mit der laufenden Fort- und Weiterbildung unserer Mitarbeiter, die eine kompetente Verwaltung unserer eigenen Objekte sowie von Wohneigentum Dritter gewährleistet. Diese Strategie sichert nicht nur unsere Wettbewerbsfähigkeit, sondern trägt auch zur langfristigen Wirtschaftlichkeit unseres Unternehmens bei.

Die sozialen und ökologischen Auswirkungen unserer Aktivitäten (jährliche Klimabilanz bzw. Messung der CO<sub>2</sub>-Emissionen; Fluktuation und Leerstand) sind fester Bestandteil unseres jährlichen [Geschäftsberichts](#), mit dem der Fortgang transparent gemacht wird.

Unsere Offenheit für Innovationen zeigt sich in unserem Abwägungsprozess bei neuen Projekten. Wir prüfen sorgfältig, inwieweit ökologisch nachhaltige Maßnahmen auch ökonomisch vertretbar sind. Sofern dies wirtschaftlich verantwortbar ist, fördern wir beispielsweise den Einsatz erneuerbarer Energien bei der Erneuerung von Heizanlagen oder entwickeln quartiersbezogene Energieversorgungskonzepte, etwa mit Blockheizkraftwerken oder Fernwärme.

Seit Anfang 2023 setzen wir verstärkt auf Nachhaltigkeit im Bereich der Grünpflege, indem wir Mähroboter einsetzen. Diese nahezu geräuschlosen und ressourcenschonenden Geräte tragen nicht nur zur Umweltfreundlichkeit bei, sondern sorgen auch für ein gepflegtes Erscheinungsbild unserer Wohnanlagen, was wiederum die Wohnqualität unserer Mieter steigert.

Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf unserer strategischen Partnerschaft mit der „Energie für Schleswig-Holstein GmbH“ (ESH), einem Joint Venture mit der GETEC WÄRME & EFFIZIENZ GmbH. Diese Partnerschaft zielt darauf ab, unsere Wirtschaftlichkeit zu verbessern und die Nebenkosten für unsere Mieter zu reduzieren. Durch die Erneuerung von mehreren Heizungsanlagen und die Optimierung von Bestandsanlagen haben wir bereits bis Ende 2023 spürbare Kostenersparnisse erzielt.

---

## 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)**

Dieser Leistungsindikator ist für die wankendorfer nicht relevant, da außer der Kapitalbeteiligung im Unternehmensverbund (Tochter- und Beteiligungsgesellschaften) Finanzanlagen für die wankendorfer keine Rolle spielen. Mögliche Rücklagen werden nach kurzer Zeit reinvestiert.

Bislang wurde die betriebliche Altersvorsorge als Direktzusage der Genossenschaft ausgestaltet, was aktuell als nicht mehr zeitgemäß und vergleichsweise unattraktiv beurteilt wird. Zum Ende des Jahres 2023 haben wir mit einem externen Berater über eine Modernisierung unserer Versorgungsordnung Gespräche aufgenommen, um für die Zukunft besser aufgestellt zu sein und die Altersversorgung attraktiv für die jüngere Generation unserer Beschäftigten zu gestalten. Diese Verhandlungen werden in 2024 weitergeführt und zum Abschluss gebracht.

---

# 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 wankendorfer als Wohnungsgenossenschaft legt einen zentralen Fokus auf den verantwortungsbewussten Umgang mit Ressourcen, insbesondere im Hinblick auf den Energieverbrauch in unseren eigenen Beständen. So verbrauchten wir im Jahr 2022 61,72 Millionen Kilowattstunden Heizenergie. Um diesen Verbrauch zu minimieren, setzen wir auf hohe Standards bei der energetischen Sanierung. Bereits seit den 1990er Jahren verfolgen wir ein langfristiges Modernisierungsprogramm, das die Integration erneuerbarer Energien und quartiersbezogener Energieversorgungsoptionen, wie Blockheizkraftwerke und Nahwärme, einschließt. Unsere Flotte ist zum Teil mit E-Fahrzeugen ausgestattet, und alle Mitarbeiter nutzen energieeffiziente Laptops, die sowohl den Energieverbrauch reduzieren als auch mehr Flexibilität bieten.

Im Jahr 2023 haben wir den Wasserverbrauch unserer rund 8.200 Wohnungen mit 499.900 m<sup>3</sup> ermittelt. Zusätzlich haben wir in den letzten fünf Jahren vornehmlich Neubauvorhaben auf bereits genutzten Grundstücken realisiert, um unversiegelte Flächen zu erhalten und innerstädtischen Wohnungsneubau zu fördern.

Um Abfallmengen zu reduzieren und einen nachhaltigen Beitrag zum Klima- und Umweltschutz zu leisten, haben wir in Teilen unseres Bestandes ein effektives Abfallmanagement eingeführt. In etwa 4.900 Haushalten sensibilisieren wir persönlich und in verschiedenen Landessprachen in Bezug auf Abfalltrennung. Zudem lassen wir Restmülltonnen von spezialisierten Dienstleistern nachsortieren und falsch befüllte Wertstoffbehälter korrigieren. Dadurch senken wir den Restmüllverbrauch und steigern die Quote der Wiederverwertung, was nicht nur Kosten spart, sondern auch die Umwelt schont.

Im Bemühen um den Erhalt der Biodiversität setzen wir auf verschiedene Maßnahmen. Wir verwenden umweltschonendes Streugut im Winterdienst, kompostieren Gartenabfälle oder

verwerten sie direkt vor Ort durch Mulchmähen. Zusätzlich haben wir dem Bund für Umwelt und Naturschutz (BUND) Grünflächen in unserem Bestand zur Verfügung gestellt, auf denen Wildblumenwiesen angelegt wurden. Insgesamt verfügt die wankendorfer über 6.000 m<sup>2</sup> eigene Wildblumenwiesen.

Auch bei der Auswahl von Baustoffen legen wir Wert auf Umwelt- und Ressourcenschonung. Schadstoffbelastete Baustoffe, wie asbesthaltige Faserzementrohre, werden während Modernisierungen ausgebaut und durch schadstofffreie Materialien ersetzt. Abrissmaterialien werden an Abbruchunternehmen weitergegeben, um Ressourcen zu schonen und wirtschaftlich nachhaltig zu handeln.

## 12. Ressourcenmanagement

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

Mit Blick auf die bevorstehenden Herausforderungen im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und die Bedeutung eines zeitgemäßen Wohnungsbestands für die Zukunftsfähigkeit der wankendorfer wurde bereits im Jahr 2020 eine gesonderte Stabsstelle „Portfolio Management“ etabliert und in Führung und Funktionen kompetent besetzt. Diese Stabsstelle hat einen umfangreichen Klimafahrplan entwickelt, der den gesamten Wohnungsbestand der wankendorfer bis zum Jahr 2045 klimaneutral macht. Der Klimafahrplan beschreibt alle Maßnahmen, wie Modernisierungen und andere Investitionen, die zur Zielerreichung führen.

In der Bewirtschaftung unserer Wohnungsbestände sieht der Klimafahrplan die Umstellung von Öl- und Gasheizungen auf Hybridanlagen vor, die mit mindestens 65 Prozent regenerativer Energie betrieben werden. Bei Neubauten und neubaugleicher Sanierung setzen wir auf 100 Prozent regenerative Energie.

Der Betrieb und die Nutzung von Immobilien zu Wohnzwecken ist grundsätzlich und unvermeidbar mit Emissionen von Kohlendioxid und mit dem Verbrauch von Energieressourcen verbunden.

Allerdings trägt die Genossenschaft mit ihren anhaltenden energetischen Sanierungen im Bestand und der Ausrichtung ihrer Neubauten zielgerichtet zur Erreichung der Klimaziele im Immobiliensektor bei und leistet ihren Beitrag zu nationalen Verpflichtungen und internationalen Klimaschutzabkommen.

Wesentliche Risiken für die Umwelt infolge unserer Geschäftstätigkeit könnten sich dann ergeben, wenn die Ziele des genossenschaftlichen Klimapfades nicht erreicht werden. Daher nehmen wir einen regelmäßigen SOLL/IST-Abgleich dieser Ziele vor. So haben wir geplant, den jährlichen Ausstoß der klimaschädlichen CO<sub>2</sub>-Emissionen von 2020 bis 2022 von 29,3 auf 27,0 kg/m<sup>2</sup> Wohnfläche sowie im weiteren Verlauf auf 13,3 kg/m<sup>2</sup> Wohnfläche in 2035 zu reduzieren. Tatsächlich reduzierte sich der Ausstoß in den Jahren 2020 bis 2022 auf 25,3 kg/m<sup>2</sup> Wohnfläche. Wir befinden uns auf Plan.

Zudem arbeiten wir an einer Reduktion des Ressourcenverbrauchs, indem wir unter anderem eine nachhaltige Energieversorgung und innovative Konzepte der Wärmeversorgung forcieren sowie unseren eigenen Bestand zu einem großen Teil bereits energetisch modernisiert haben und die Eigentümer des verwalteten fremden Bestandes hierzu motivieren. Um den Anteil erneuerbarer Energien in unserem Wohnungsbestand zu erhöhen, berücksichtigen wir bei unseren Neubau- und Modernisierungsaktivitäten den Einsatz von Photovoltaik, Solarthermie sowie von Wärmepumpen.

Den Wechsel von konventionellem Hausstrom auf Ökostrom haben wir für die Zentrale in Kiel und den gesamten eigenen Bestand zu 100 Prozent durchgeführt.

## 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.

Dieser Leistungsindikator ist für uns nicht relevant, da wir nicht zum produzierenden Gewerbe gehören und keine Erhebung von Materialverbräuchen vornehmen.

---

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

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

Der Energieverbrauch für das Berichtsjahr 2022 lag bei 694.447 kWh/a.

Eine Ermittlung der Verbrauchszahlen für das Berichtsjahr 2023 ist aufgrund der frühzeitigen Erstellung des Berichts nicht möglich.

---

Leistungsindikator GRI SRS-302-4: Verringerung des  
Energieverbrauchs

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen  
offenlegen:

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

Da es sich bei dem Produkt / der Dienstleistung um die Bereitstellung von Wohnraum handelt, betreffen die Umweltauswirkungen hauptsächlich den Bereich Energie und den Ausstoß von CO<sub>2</sub>. Die Energieeffizienz steht bei allen Maßnahmen stets im Fokus. Durch eine Vielzahl an Nachhaltigkeitsmaßnahmen versucht die wankendorfer stets, den Ausstoß von CO<sub>2</sub> zu senken – vergleiche hierzu Kriterium 11 und 13.

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.

Eine Datenerhebung über die Wasserentnahme ist zurzeit und auch zukünftig  
nicht vorgesehen.

Da der Verbrauch an Trinkwasser fast ausschließlich im Rahmen der  
Vermietung zu Wohnzwecken anfällt und dort dem individuellen  
Verbrauchverhalten unterliegt, ist dieser Indikator für uns nicht aussagefähig  
und daher nachrangig zu betrachten.

---

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

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

Die Erhebung der Abfallmengen unserer Unternehmenszentrale, unserer Niederlassungen sowie des Bestands ist für das Berichtsjahr 2024 vorgesehen.

## 13. Klimarelevante Emissionen

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

Die wankendorfer hat sich das Ziel gesetzt, bis 2045 die Klimaneutralität ihrer Bestände zu erreichen. Die Ermittlung der Unterziele erfolgt mithilfe des Bilanzierungswerkzeugs der IW.2050 sowie einem Dekarbonisierungs-Simulationstool (Firma Empact). Durch den Vergleich des witterungsbereinigten Energieverbrauchs vor und nach Modernisierungsmaßnahmen können wir nicht nur Energieeinsparungen nachweisen, sondern somit auch die Reduktion klimaschädlicher Emissionen belegen. Bei der Erfassung der CO<sub>2</sub>-Emissionen verwenden wir keine Mitarbeiterzahl oder den Umsatz als Bezugsgröße, sondern vergleichen die Jahresverbräuche, die um die Witterung bereinigt werden, um valide Aussagen und Vergleichbarkeit zu gewährleisten.

Im Rahmen der Simulation wird ein breites Spektrum von CO<sub>2</sub> -Minderungsmaßnahmen mit deren jeweiligen Kosten für die einzelnen Gebäude im Betrachtungszeitraum bis zum Jahr 2045 so kombiniert, dass insgesamt der unter den gegebenen unternehmensindividuellen Bedingungen optimale Dekarbonisierungspfad für den Gebäudebestand erreicht wird. Grundlage hierfür bilden heute bekannte Maßnahmen und Technologien mit ihren heutigen (im Zeitablauf indexierten) Kosten. Als CO<sub>2</sub> -Minderungsmaßnahmen wurden identifiziert:

- energetische Sanierungen an der Gebäudehülle,
- Maßnahmen zur Modernisierung oder Umrüstung von technischen Anlagen,
- Maßnahmen zur technischen Optimierung (zum Beispiel hydraulischer Abgleich)
- sowie Tarifwechsel bei der Energielieferung (zum Beispiel Wechsel zu Ökostrom)

berücksichtigt.

In sämtlichen Modernisierungs- und Neubauprojekten liegt unser Hauptaugenmerk auf einer nachhaltigen Energieversorgung. Neben der Einhaltung der Vorgaben des Erneuerbare-Energien-Gesetzes betrachten wir auch die Potenziale einer etwaigen Quartiersversorgung und suchen gemeinsam mit kommunalen Energieversorgern nach innovativen Lösungen. Seit Anfang 2023 bauen wir zudem Dachböden zu neuen Wohnungen aus, um nachhaltig und dabei neuen Wohnraum zu schaffen.

Die bereits erfolgte Modernisierung von 4.367 Wohnungen in unserem Bestand hat bereits zu einer signifikanten und über die Jahre zunehmenden Verringerung des Kohlendioxidausstoßes geführt. Durch unsere aktive Mitgliedschaft in Branchenverbänden und im Klimapakt Schleswig-Holstein beteiligen wir uns aktiv an der Entwicklung gemeinsamer Strategien des Landes zur Senkung des Treibhausgasausstoßes und fördern einen regen Austausch über Erfahrungen im Bereich Klimaschutz und Emissionen.

Für unseren Fuhrpark, bestehend aus 77 Fahrzeugen im Pool (davon 9 Elektrofahrzeuge, 17 Hybridfahrzeuge) haben wir für das Jahr 2023 die CO<sub>2</sub>-Emissionen aufgrund des Treibstoffverbrauchs mit 278 Tonnen berechnet. Neben dem Beitrag durch Elektrofahrzeuge und Hybridtechnologie trägt auch die Nutzung von E-Bikes sowie Carsharing mit Elektrofahrzeugen durch Mitarbeiter der Firmenzentrale Kiel zu einem geringeren Verbrauch und somit zu reduzierten CO<sub>2</sub>-Emissionen bei.

Zwar sind für die Geschäftstätigkeit der wankendorfer indirekte Treibhausgas-Emissionen kaum relevant. Dennoch ist in diesem Kontext darauf hinzuweisen, dass wir als weiteren Beitrag zur Minderung der Umweltbelastungen vollumfänglich Ökostrom beziehen (vgl. Kriterium 12).

Im Rahmen unseres langfristigen Bauerneuerungsprogramms haben wir unsere Bestände bereits großflächig nach hohen energetischen Standards modernisiert. Wir prüfen intensiv alle möglichen Maßnahmen nach ökologischen und ökonomischen Gesichtspunkten der Nachhaltigkeit. Neben umfassender Dämmung erneuern wir in Zusammenarbeit mit dem Joint-Venture ESH in unseren Beständen die Heizanlagen und setzen verstärkt auf erneuerbare Energien sowie nachhaltige Systeme wie Blockheizkraftwerke oder Nahwärme. Als zusätzliche Initiative informieren wir umfassend, um unsere Kunden zu einer Änderung ihres Nutzerverhaltens zu motivieren.

Die Kennzahlen für Nachhaltigkeit unseres Unternehmensverbunds befinden sich in unserem [Jahresbericht 2023](#).

## 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.

Die Energieverbräuche und die daraus resultierenden CO<sub>2</sub>-Emissionen haben sich von 2021 auf 2022 um 200 Tonnen Kohlendioxid verringert, dies entspricht 1,5 T CO<sub>2</sub>/a. Aktuelle Zahlen zu den Verbräuchen von 2023 können erst im Berichtsjahr 2024 veröffentlicht werden.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Bruttovolumen der indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO<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.

Indirekte Treibhausgas-Emissionen sind vor allem für produzierende Gewerbe mit emissionsstarken Wertschöpfungsketten relevant, da hier Emissionen, die vor allem durch die Erzeugung von bezogenem elektrischem Strom entstehen, zum Teil größer sind als die direkten Emissionen. Für die Geschäftstätigkeit der wankendorfer trifft dies nicht zu.

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.

Sonstige indirekte Treibhausgas-Emissionen sind vor allem für produzierende Gewerbe mit emissionsstarken Wertschöpfungsketten relevant. Für die Geschäftstätigkeit der wankendorfer trifft dies nicht zu.

---

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.

Die wankendorfer hat den Wechsel von konventionellem Hausstrom auf Ökostrom in ihrem eigenen Wohnungsbestand seit 2020 zu 100 Prozent vollzogen. Neben der Unternehmenszentrale in Kiel sind auch 100 Prozent der regionalen Geschäftsstellen auf Ökostrom umgestellt.

Der Stromverbrauch in unseren Liegenschaften sowie Büroräumlichkeiten werden wir zukünftig ebenfalls in unser Unternehmensreporting aufnehmen. Voraussichtlich wird dieses ab dem Berichtsjahr 2024 der Fall sein.

## Kriterien 14–20 zu GESELLSCHAFT

## Kriterien 14–16 zu ARBEITNEHMERBELANGEN

### 14. Arbeitnehmerrechte

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

Als regional ansässiges und agierendes Unternehmen legt die Wankendorfer Baugenossenschaft großen Wert auf die Einhaltung des geltenden Rechtsrahmens des Bundes und des Landes Schleswig-Holstein. Zusätzlich werden die Regelungen des Manteltarifvertrags für die Beschäftigten in der Wohnungswirtschaft sowie abgeschlossene Betriebsvereinbarungen konsequent eingehalten. Diese Regelungen fördern unter anderem die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Freizeit. Wir nehmen die individuellen Karrierewünsche, Qualifizierungsbedürfnisse und speziellen Interessen unserer Mitarbeiter persönlich entgegen und setzen sie nach Möglichkeit um.

Die Entwicklung der gesetzlichen Regeln und Gesetze wird im Unternehmen permanent beobachtet und Neuerungen und Veränderungen werden zeitnah umgesetzt. Die Einführung einer externen Beratungsstelle zum neuen Hinweisgeberschutzgesetz in der zweiten Jahreshälfte unterstreicht unser Engagement für die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben. Mit dieser Maßnahme möchten wir sicherstellen, dass unsere Mitarbeiter umfassend über ihre Rechte und Pflichten informiert sind und einen sicheren Rahmen für die Meldung von Missständen erhalten. Unsere Entscheidung für eine externe Beratungsstelle zeigt unser Bestreben, eine unabhängige und vertrauenswürdige Anlaufstelle bereitzustellen, die unseren Mitarbeitern bei Fragen oder Bedenken zur Verfügung steht. Daher besteht für unsere Mitarbeiter kein Risiko, dass ihre Rechte als Arbeitnehmer nicht gewahrt werden. Wir betrachten die Einhaltung dieser Vorschriften als selbstverständlich und als Teil unserer Verantwortung gegenüber unseren Mitarbeitern. Nach Rücksprache mit dieser Beratungsstelle sind seit Einführung keine Missstände gemeldet worden.

Weiterhin hat die wankendorfer das Thema Arbeitssicherheit im Blick und führt die quartalsweisen Arbeitssicherheit-Besprechungen ordnungsgemäß durch. Eine externe Arbeitssicherheitsfirma berät die Genossenschaft und hält

turnusgemäß Arbeitssicherheitsschulungen ab. Der Betriebsarzt führt gemäß der gesetzlichen Vorgaben Vorsorgeuntersuchungen unserer gewerblichen Beschäftigten durch. Es ist unser selbstverständliches Ziel den Arbeitsschutz einzuhalten und die Anzahl an Arbeitsunfällen zu reduzieren. Dieses Ziel verfolgen wir insbesondere durch Sicherheitsunterweisungen an den verschiedenen Standorten und durch die jährlichen Begehungen der Arbeitsplätze.

Wir werden weiterhin engagiert am Arbeitsschutz arbeiten, um als dauerhaftes Ziel die Anzahl an Arbeitsunfällen weiter zu minimieren. Eine Zielerreichung erfolgt durch Sicherheitsunterweisungen an den verschiedenen Standorten und durch die jährlichen Begehungen der Arbeitsplätze. Die Zahl der Arbeitsunfälle belief sich in den letzten Jahren auf durchschnittlich 4 Vorgänge im Jahr, von denen nur 2 der Berufsgenossenschaft offiziell gemeldet werden mussten. Damit liegen wir mit 230 Mitarbeitenden deutlich unterhalb des statistischen Mittels (18,57 Unfälle pro Jahr / 1.000 MA).

Im Jahr 2022 haben wir das Thema Arbeit im Homeoffice bzw. mobiles Arbeiten mit einer zeitgemäßen Betriebsvereinbarung geregelt. Diese ermöglicht den Beschäftigten in einem begrenzten Zeitrahmen, arbeitsplatzindividuell orientiert an den persönlichen Bedürfnissen und den betrieblichen Belangen Teile der Arbeit in Absprache mit den Vorgesetzten von zu Hause oder an den verschiedenen Standorten aus zu erledigen. Durch diese Maßnahme haben wir den Mitarbeitern die Möglichkeit eingeräumt, ihre Arbeit effizienter zu gestalten und eine bessere Work-Life-Balance zu erreichen. Und das Unternehmen profitiert davon, dass die an den verschiedenen Standorten vorzuhaltenden Büroarbeitsplätze durch die flexible Nutzung reduziert werden können. Vor diesem Hintergrund wurden bis heute 84 Vereinbarungen zum mobilen Arbeiten geschlossen. Dies entspricht einem Anteil von über 2/3 aller kaufmännischen und technischen Mitarbeitenden.

Darüber hinaus verfügt unser Unternehmen über einen neunköpfigen Betriebsrat, der die Interessen der Beschäftigten aller Standorte vertritt. Der Betriebsrat pflegt nicht nur eine intensive Kommunikation mit den Mitarbeitern, sondern steht auch in regelmäßigem Austausch mit dem Vorstand. Unternehmensführung und Betriebsrat arbeiten vertrauensvoll streben eine enge Zusammenarbeit an, insbesondere bei Arbeitnehmerfragen. Durch diesen kooperativen Ansatz suchen Betriebsrat und Vorstand gemeinsam nach Lösungen, die sowohl die Interessen der Mitarbeiter als auch die Unternehmensziele berücksichtigen.

Ein fairer und motivierender Umgang mit allen Mitarbeitern ist für die Baugenossenschaft eine zentrale Säule ihrer Unternehmenskultur. Wir führen regelmäßige Mitarbeitergespräche, in denen wir gemeinsam Perspektiven für die fachliche, persönliche und gehaltliche Weiterentwicklung erörtern.

Im Jahr 2022 wurde mit einem Führungskräfteprogramm begonnen, welches

bis ins Jahr 2023 fortgeführt wurde. Abteilungs- und Teamleiter als auch der Vorstand haben mehrere Workshops mit externen Coaches durchgeführt. Ziel war es, ein gemeinsames Verständnis für Führung bei der wankendorfer zu erreichen und zu etablieren. Vor diesem Hintergrund wurde im Mai 2023 eine neue Führungsleitlinie implementiert. Die Ergebnisse werden im Jahr 2024 im Rahmen eines 360 Grad-Feedbacks und einer Befragung aller Mitarbeitenden evaluiert.

Wir setzen auf verschiedene Instrumente zur Mitarbeiterförderung, wie Managementqualifizierungen und die Professionalisierung durch gezielte Weiterbildungsmaßnahmen. Durch diese Maßnahmen streben wir nicht nur die individuelle Entwicklung unserer Mitarbeiter an, sondern stärken auch das Engagement und die Bindung an unser Unternehmen. Gezielte Fortbildungen, welche durch die wankendorfer bezahlt werden, sind bei der Belegschaft sehr gefragt und sind auch für das Unternehmen von Interesse, da im Anschluss regelmäßig eine Bindung an das Unternehmen für mind. zwei Jahre nach Abschluss der Maßnahme vereinbart wird. Aktuell befinden sich fünf Mitarbeitende in einer entsprechenden Fortbildungsmaßnahme (Fachwirt / Bachelor).

Als Ausbildungsbetrieb, der über seinen eigenen Arbeitskräftebedarf hinaus ausbildet, legen wir großen Wert darauf, unseren Auszubildenden ein breites Spektrum an Förderungen sowie Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten anzubieten. Wir verstehen die Ausbildung nicht nur als Vermittlung von Fachkenntnissen, sondern auch als Chance zur persönlichen Entwicklung unserer Auszubildenden. Wir sehen uns in der gesellschaftlichen Pflicht, Fachkräfte von morgen über den eigenen Bedarf hinaus auszubilden und auf diese Weise einem Fachkräftemangel aktiv entgegenzuwirken. Aus diesem Grunde haben wir zum Ausbildungsbeginn 08.2023 wiederum sechs Auszubildende zum Immobilienkaufmann/frau eingestellt. Zum Ende des Jahres wurden insgesamt 21 Auszubildende beschäftigt.

So wurde bereits im Jahre 2022 mit einem Führungskräfteprogramm begonnen, welches bis ins Jahr 2023 fortgeführt wurde. Abteilungs- und Teamleiter als auch der Vorstand haben monatlich eintägige Workshops durchgeführt, in denen von externen Fachleuten zum Thema Führung aktiv geschult wurde. Das Ziel war es, ein gemeinsames Verständnis für Führung bei der wankendorfer zu etablieren und eine Führungsleitlinie zu vereinbaren, die im Unternehmen gelebt wird. So konnte auch eine neue Führungsleitlinie im Mai 2023 verabschiedet und für alle Mitarbeiter veröffentlicht werden.

Wir setzen auf verschiedene Instrumente zur Mitarbeiterförderung, wie Managementqualifizierungen und die Professionalisierung durch gezielte Weiterbildungsmaßnahmen. Durch diese Maßnahmen streben wir nicht nur die individuelle Entwicklung unserer Mitarbeiter an, sondern stärken auch das Engagement und die Bindung an unser Unternehmen.

Als Ausbildungsbetrieb, der über seinen eigenen Arbeitskräftebedarf hinaus ausbildet, legen wir großen Wert darauf, unseren Auszubildenden ein breites Spektrum an Förderungen sowie Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten anzubieten. Wir verstehen die Ausbildung nicht nur als Vermittlung von Fachkenntnissen, sondern auch als Chance zur persönlichen Entwicklung unserer Auszubildenden. Mit der Ausbildung Nachwuchskräften verfolgen wir zudem das Ziel, Fachkräfte von morgen auszubilden, nach der Ausbildung zu übernehmen und damit einem etwaigen Fachkräftemangel aktiv entgegenzuwirken.

Bei der wankendorfer ist das Thema Nachhaltigkeit ein integraler Bestandteil der Unternehmensstrategie, die alle Bereiche des Unternehmens betrifft. Daher werden alle Mitarbeiter regelmäßig durch Updates und Newsletter in dieses Thema eingebunden. Eine separate Nachhaltigkeitsarbeitsgruppe erarbeitet übergreifende Themen zur Nachhaltigkeit (wie z.B. Mobilitätskonzepte).

Auch unsere Geschäftspartner und Auftragnehmer werden aktiv in unsere Bemühungen einbezogen. Wir fördern den Austausch durch gemeinsame Projekte, Arbeitsgruppen, Verbandstätigkeiten und die Teilnahme an Arbeitskreisen. Durch diese enge Zusammenarbeit streben wir eine kontinuierliche Verbesserung an und möchten gemeinsam mit unseren Partnern nachhaltige Lösungen entwickeln und umsetzen.

## 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.

Mit ihrer auf Vielfalt ausgerichteten Personalpolitik verfolgt die wankendorfer mehrere Ziele: Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und des Fachkräftemangels in der Immobilienbranche möchte sie kontinuierlich ihre Attraktivität als Arbeitgeber steigern und das vorhandene Potenzial eines mittelständischen Betriebs besser ausschöpfen. Wir bilden grundsätzlich über den eigenen Bedarf hinaus aus, um berufliche Perspektiven zu bieten.

Die wankendorfer strebt die Zusammenarbeit von Menschen mit voneinander verschiedenen Eigenschaften und Kompetenzen an, da das Unternehmen von dem unterschiedlichen Wissen, den Sichtweisen und Erfahrungen sowie dem Austausch und der Weitergabe von Know-how zwischen den Mitarbeitern profitiert. Auf die fachliche Qualifikation wird großer Wert gelegt, darüber

hinaus auch auf eine ausgewogene Alters- und Geschlechtsstruktur sowie auf das Arbeiten in interdisziplinären, altersübergreifenden und durchmischten Teams.

Wir verfolgen grundsätzlich geschlechterspezifische quantitativ messbare Zielgrößen. Sofern wir bei der Akquisition von Mitarbeitern im heutigen Arbeitsmarkt oder bei einer internen Stellenbesetzung zwei fachlich gleichwertige Kandidaten haben, würden wir weniger unterrepräsentierte Geschlechter bevorzugen, um Chancengerechtigkeit zu ermöglichen. Viele dieser Ziele haben wir bereits erreicht: Unsere Mitarbeiter sind Menschen vieler Nationen, verschiedener Kulturen und so unterschiedlich wie unsere Arbeitsfelder: So sind bei uns nicht nur ausgebildete Immobilienkaufleute tätig, sondern auch Diplom-Kaufleute, staatlich geprüfte Betriebswirte, Bilanzbuchhalter, Rechtsanwalts- und Notarfachangestellte, Architekten, Bauzeichner, Diplom-Bauingenieure, Bankbetriebswirte, IT-Fachinformatiker, Gärtner, Tischler, Maler, Elektriker, u.v.m. Darüber hinaus spiegelt sich auch eine Vielfalt in den verschiedenen Qualifikationen und Erfahrungen aus unterschiedlichen Berufsbildern wieder wie z.B. Fortbildung zum Bilanzbuchhalter, Brandschutzkoordinator, Lohn- und Gehaltsbuchhalter, Energieberater, Mitarbeiter beim THW u.a.

Wir machen keine Unterscheidung in der Behandlung und Bezahlung der Geschlechter. In unserem Unternehmen sichern der Manteltarifvertrag für die Beschäftigten in der Wohnungswirtschaft und der Vergütungstarifvertrag für die Beschäftigten in der Deutschen Immobilienwirtschaft eine angemessene und gerechte Bezahlung. Zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf haben wir flexible Lösungen wie Gleitzeitkonten, Teilzeitmodelle oder flexibles Arbeiten bis hin zu Homeoffice-Möglichkeiten festgelegt.

Menschen mit Behinderung werden bei entsprechender Eignung bevorzugt berücksichtigt. Die Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund werden gleichberechtigt behandelt.

Ein betriebliches Gesundheitsmanagement haben wir institutionalisiert, indem wir mit dem Unternehmen eines Betriebsarztes einen Vertrag geschlossen haben, der entsprechend einem Untersuchungskonzept die regelmäßige medizinische Betreuung der Mitarbeiter gewährleistet. Zusätzlich haben wir ein sogenanntes betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) eingeführt. Alle Führungskräfte wurden zu diesem Thema geschult, um das Thema professionell zu begleiten und Arbeitsunfähigkeiten vorzubeugen.

Unsere Büroräume und das Arbeitsumfeld der gewerblichen Mitarbeiter lassen wir regelmäßig von unabhängiger Stelle auf den Arbeitsschutz hin prüfen. Außerdem informieren und unterstützen wir unsere Mitarbeiter umfangreich hinsichtlich gesundheitspräventiver Maßnahmen am Arbeitsplatz.

Darüber hinaus ist die wankendorfer ein familienfreundlicher und fürsorglicher

Arbeitgeber, der die Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördert. Dazu gehören:

- Arbeiten in Teilzeit
- Flexible Arbeitszeiten durch Gleitzeit zwischen 6.00 Uhr und 21.00 Uhr
- Mobiles Arbeiten, flexible Homeoffice-Regelungen
- Starke Akzeptanz von Elternzeit
- Kindergartenzuschuss
- Gleiche Bezahlung bei gleichen Bedingungen
- Rücksicht auf Arbeitszeiten bei „Kind krank“
- Wöchentlich kostenloses, frisches Obst
- Kostenlose Getränke, wie Wasser und Kaffee
- Ergonomische, höhenverstellbare Schreibtische
- Jährliche Gripeschutzimpfungen

## 16. Qualifizierung

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

Die Wankendorfer Baugenossenschaft betrachtet die kontinuierliche Förderung ihrer Mitarbeiter als das entscheidende Fundament ihres Unternehmens.

Im Jahr 2023 haben unsere Mitarbeiter an insgesamt über 300 Seminaren im Rahmen von Aus- und Fortbildungen teilgenommen, was einem Gesamtaufwand von 2.880 Arbeitsstunden entspricht. Um die Bildungsmaßnahmen effizient zu gestalten, haben wir vermehrt auf digitale und flexible Formate gesetzt. Typischerweise dauern die Fortbildungen einen Arbeitstag, während Weiterbildungen oder Berufsausbildungen auch mehrere Wochen, Monate oder Jahre dauern können.

Zur Fortbildung der Mitarbeiter setzt die wankendorfer

- Inhouse-Seminare durch externe Anbieter
- Seminare bei externen Anbietern
- Interne Schulungen durch Mitarbeiter (z.B. Einführung neuer Software)

ein.

Diese vielfältigen Bildungsangebote ermöglichen es unseren Mitarbeitern, ihre Fähigkeiten und Kenntnisse kontinuierlich zu erweitern und sich beruflich

weiterzuentwickeln. So ermöglichen wir unseren Beschäftigten auch ein berufsbegleitendes Studium im Immobilienmanagement, eine Weiterbildung zum Immobilienfachwirt oder technischen Betriebsfachwirt zu absolvieren.

Als mittelständischer Betrieb ist es unser Ziel, Talente zu identifizieren und zu fördern. Daher gehen wir aktiv auf unsere Mitarbeiter zu und bieten ihnen jedes Jahr umfassende Möglichkeiten zur Förderung an. Fachlich qualifizierte und motivierte Mitarbeiter und der Anspruch, sie bestmöglich für die Wohnungswirtschaft zu begeistern und sie ans Unternehmen zu binden, spielen bei der wankendorfer eine zentrale Rolle.

Wir wählen jedes Jahr begeisterte Beschäftigte aus, die an Förder-Austauschprogrammen des Verbands norddeutscher Wohnungsunternehmen e.V. teilnehmen können. Wir ermöglichen beispielsweise:

- die Teilnahme an den Wissensworkshops für Auszubildende mit der „Lerninsel Juist“
- Young-Leader-Network – regelmäßiger Austausch von motivierten Mitarbeitern der verschiedenen Unternehmen
- Teilnahme an einem mehrtägigen agilen Workshop (Sprintbreak), wo sie neue agile Arbeitsmethoden kennenlernen und im Austausch mit anderen Teilnehmern aus anderen Wohnungsunternehmen aus verschiedenen Bereichen zusammenkommen und bei dem unser Vorstand gleichzeitig einen Teil der Moderation übernimmt.

Für die jeweiligen Lehrmittel, Prüfungen oder Fahrten zum Aus- bzw. Weiterbildungsort übernehmen wir die Kosten und stellen die Mitarbeiter entsprechend von der Arbeit frei.

Darüber hinaus wurden zwei Auszubildende im Rahmen einer Weiterbildung bei der IHK zu Energiescouts ausgebildet. Die Aufgaben der Neu-Energiescouts: ein Energieeffizienz-Projekt für die wankendorfer konzipieren und umsetzen.

Im Jahr 2023 waren durchschnittlich 21 Mitarbeiter als Auszubildende (dies entspricht 9,4 Prozent) beschäftigt. Jedes Jahr bildet die wankendorfer sieben neue Auszubildende zum 01.08. aus.

Wir legen großen Wert darauf, dass unsere Mitarbeiter fachlich qualifiziert und motiviert sind. Ihr Engagement und ihre Begeisterung für die Wohnungswirtschaft sind entscheidend für unseren Erfolg.

Vor diesem Hintergrund verfolgen wir das Ziel, jedes Jahr 7 neue Auszubildende zu gewinnen sowie bis zu 4 Aufstiegsfortbildungen zu ermöglichen.

Als wesentliche Risiken für unsere Geschäftstätigkeit sind die Folgen des demografischen Wandels und der Fachkräftemangel zu nennen. Um dieser Entwicklung entgegenzuwirken, bilden wir Nachwuchskräfte über den eigenen

Arbeitskräftebedarf hinaus aus. Andere Risiken in Bezug auf Qualifizierung werden derzeit nicht erkannt. Als Chance sehen wir die zunehmende Digitalisierung sowie die Automatisierung von Prozessen, welches dem Unternehmen die Möglichkeit gibt, mit den knapperen Personalressourcen in der Zukunft umgehen zu können.

Die hohe Verweildauer unserer Mitarbeiter im Unternehmen sehen wir als Beleg für eine erfolgreiche Mitarbeiterbindung: Die Dauer beträgt durchschnittlich 12 Jahre.

Förmliche Vereinbarungen hinsichtlich Gesundheits- und Sicherheitsthemen wurden seitens der wankendorfer mit dem Betriebsrat nicht geschlossen (siehe Kriterium 15). Mit dem Betriebsrat wurde im Jahre 2022 eine Betriebsvereinbarung zum Bike-Leasing in Kooperation mit der Firma JobRad GmbH abgeschlossen. Zum Ende des Jahres 2023 "radeln" bereits 30 Jobradler mit 39 Fahrrädern.

Insgesamt waren 223 Arbeitnehmer am Jahresende 2023 bei der wankendorfer beschäftigt. Detaillierte Angaben finden Sie im [Jahresbericht 2023](#).

Der Vorstand der wankendorfer besteht aus zwei Männern.

Unter 20 Jahre:	0,4 %
20-29 Jahre:	18,5 %
30-39 Jahre:	17,2 %
40-49 Jahre:	21,5 %
50-59 Jahre:	25,3 %
60-65 Jahre:	14,6%
Älter als 65 Jahre:	2,6 %

## Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

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

**a.** Für alle Angestellten:

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

**ii.** Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);

**iii.** Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;

**iv.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;

v. Anzahl der gearbeiteten Stunden.

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

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

**ii.** Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);

**iii.** Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;

**iv.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;

**v.** Anzahl der gearbeiteten Stunden.

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

Leistungsindikator GRI SRS-403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Für alle Angestellten:

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

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

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

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

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

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

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

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

Arbeitsbedingte Todesfälle ereigneten sich glücklicherweise nicht.

Im Jahr 2023 waren insgesamt 4.805 krankheitsbedingte Fehltag zu verzeichnen, wobei alle krankheitsbedingten Fehltag – auch die ohne ärztliches Attest (Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung) – in die Berechnung einbezogen wurden.

Insbesondere in 2023 sind mehr langzeiterkrankte Mitarbeiter mit psychischen Erkrankungen zu verzeichnen (mind. 6 Mitarbeiter) sowie Beschäftigte mit schwereren altersbedingten Erkrankungen. Coronaerkrankungen spielten in 2023 keine zentrale Rolle mehr.

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.

Förmliche Vereinbarungen hinsichtlich Gesundheits- und Sicherheitsthemen wurden seitens der wankendorfer mit Gewerkschaften nicht geschlossen (siehe Kriterium 15).

Bei der wankendorfer gibt es einen Arbeitssicherheitsausschuss (ASA), der sich einmal pro Quartal trifft. Der ASA setzt sich zusammen aus Sicherheitsbeauftragten, Brandschutzkoordinator, Betriebsrat, Personalleitung, Mitarbeiter aus technischen Abteilungen der wankendorfer sowie dem Betriebsarzt und einem Mitarbeiter der extern beauftragten Arbeitssicherheitsfirma. Quartalsweise wird über Betriebsunfälle und daraus resultierende Maßnahmen berichtet, ebenso über anstehende und durchgeführte Arbeitsplatzbegehungen sowie Unterweisungen. Außerdem wird über regelmäßig zu wiederholende Sicherheitsprüfungen wie Feuerlöscher oder elektrische Steckprüfungen berichtet. Der Betriebsarzt führt Vorsorgeuntersuchungen durch und bietet Gripeschutzimpfungen an.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

**i.** Geschlecht;

**ii.** Angestelltenkategorie.

In 2023 nahmen unsere Arbeitnehmer an über 300 Seminaren zu Aus- und Fortbildungen teil. Dies entspricht 2.880 Arbeitsstunden.

Dabei dauern die Fortbildungen in der Regel einen Arbeitstag mit durchschnittlich 4 bis 8 Stunden pro Tag; bei mehrjährigen Fortbildungen sowie bei Berufsausbildungen durchaus mehrere Wochen. Die Seminare in 2023 wurden zu 81 Prozent von kaufmännischen Angestellten besucht. Im gewerblichen Bereich haben etwa 19 Prozent der Belegschaft Seminare / Unterweisungen absolviert.

Aus- und Weiterbildungsstunden je Abteilung in Stunden:

IT	28
Finanzierung	150
Rechnungswesen	438
Vermietung und Wohnservice	536
Technik und Handwerkerleistung	547
WEG Verwaltung	578
Personal und Ausbildung	447
Portfolio Management	136
Gesamt	2880,00 Stunden

Der Anteil des gewerblichen Bereichs (speziell des Handwerkerservices) an den Schulungen betrug 19 Prozent, während der kaufmännische Bereich bezogen auf alle Abteilungen mit 81 Prozent, auch aufgrund von gesetzlichen Anforderungen, den deutlich höheren Anteil an den Schulungsmaßnahmen hatte.

Insgesamt waren 223 Arbeitnehmer am Jahresende 2023 bei der wankendorfer beschäftigt. 89 davon sind Frauen.

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).

Insgesamt waren 223 Arbeitnehmer am Jahresende 2023 bei der wankendorfer  
beschäftigt. Detaillierte Angaben finden sich im [Jahresbericht 2023](#).

Im Jahr 2023 waren 21 Mitarbeiter Auszubildende (dies entspricht 9,4 %).

Der Vorstand der wankendorfer besteht aus zwei Männern.

Unter 20 Jahre:	0,4 %
20-29 Jahre:	18,5 %
30-39 Jahre:	17,2 %
40-49 Jahre:	21,5 %
50-59 Jahre:	25,3 %
60-65 Jahre:	14,6 %
Älter als 65 Jahre:	2,6 %

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.

Uns 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 ist für die wankendorfer nicht nur eine Verpflichtung im Rahmen ihrer sozialen Verantwortung, sondern auch ein nachhaltiges Ziel, das wir in unserem regionalen Umfeld konsequent verfolgen. Bei der Beschaffung von Waren und Dienstleistungen sowie bei der Auswahl und Bewertung von Auftragnehmern orientieren wir uns an den Kriterien unserer Compliance-Richtlinie, um sicherzustellen, dass die Menschenrechte respektiert werden.

Der Tätigkeitsbereich der wankendorfer liegt ausschließlich im Bundesland Schleswig-Holstein. In diesem Zusammenhang wird die Zusammenarbeit mit regionalen Unternehmen, mit denen überwiegend langjährige und vertrauensvolle Geschäftsbeziehungen bestehen, bevorzugt. Da diese Partner ebenfalls den deutschen Rechtsnormen unterliegen, schätzen wir das Risiko

von kritischen Arbeitsbedingungen bei unseren „Zulieferern“ als äußerst gering ein. Selbstverständlich erwarten wir aber nicht nur die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben, sondern lassen uns diese Anforderungen bei der Beauftragung auch noch vertraglich zusichern, wie zum Beispiel bei der Einhaltung des Mindestlohngesetzes.

Eine Definition von Zielen halten wir an dieser Stelle für entbehrlich.

## 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“.

Aufgrund unserer regional begrenzten Tätigkeit als Wohnungsgenossenschaft und der Zusammenarbeit mit vorwiegend regionalen Partnern, welche deutschen Rechtsvorschriften unterliegen, betrachten wir diesen Indikator als nachrangig und erheben ihn daher nicht.

Leistungsindikator GRI SRS-412-1: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Betriebsstätten

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Aufgrund unserer regional begrenzten Tätigkeit als Wohnungsgenossenschaft und der Zusammenarbeit mit vorwiegend regionalen Partnern, welche deutschen Rechtsvorschriften unterliegen, betrachten wir diesen Indikator als nachrangig und erheben ihn daher nicht.

---

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.

Aufgrund unserer regional begrenzten Tätigkeit als Wohnungsgenossenschaft  
und der Zusammenarbeit mit vorwiegend regionalen Partnern, welche  
deutschen Rechtsvorschriften unterliegen, betrachten wir diesen Indikator als  
nachrangig und erheben ihn daher nicht.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen  
offenlegen:

**a.** Zahl der Lieferanten, die auf soziale Auswirkungen überprüft  
wurden.

**b.** Zahl der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und  
potenzielle negative soziale Auswirkungen ermittelt wurden.

**c.** Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale  
Auswirkungen, die in der Lieferkette ermittelt wurden.

**d.** Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche  
und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt und infolge  
der Bewertung Verbesserungen vereinbart wurden.

**e.** Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche  
und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt wurden  
und infolgedessen die Geschäftsbeziehung beendet wurde, sowie  
Gründe für diese Entscheidung.

Aufgrund unserer regional begrenzten Tätigkeit als Wohnungsgenossenschaft  
und der Zusammenarbeit mit vorwiegend regionalen Partnern, welche  
deutschen Rechtsvorschriften unterliegen, betrachten wir diesen Indikator als  
nachrangig und erheben ihn daher nicht.

## Kriterium 18 zu SOZIALES/GEMEINWESEN

## 18. Gemeinwesen

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

Mit den Menschen im Land fühlt sich die wankendorfer tief verbunden. Unser aktives Engagement sowie unsere Unterstützung von Veranstaltungen und Projekten, in denen sich Menschen in freundlicher Atmosphäre begegnen, ist daher ein fester Teil unseres Einsatzes für ein besseres Miteinander. Doch unsere Verantwortung reicht weit darüber hinaus.

Zu einer guten Zukunft gehört auch eine saubere Umwelt. Die wankendorfer hat als eines der ersten Unternehmen in der Branche einen detaillierten Klimafahrplan zur Erreichung der Klimaneutralität der Wärmeversorgung ihrer Wohnungsbestände im Jahr 2045 erarbeitet. Ein Großprojekt und eine analytische sowie organisatorische Mammutaufgabe unseres Portfolio Managements.

Dem Team und den vielen beteiligten Mitarbeitern haben wir einen wichtigen Meilenstein auf unserem Weg zu einem klimaneutralen Unternehmen mit Leuchtkraft für die gesamte Branche zu verdanken. Jeder Plan ist jedoch nur so gut wie die Umsetzung. Daran arbeiten wir tatkräftig – und unterziehen unsere Konzepte einer kontinuierlichen Prüfung und Anpassung an neue Bedingungen und Technologien.

Für die Menschen im Land gibt die wankendorfer stets ihr Bestes. Als Teil der Gesellschaft und im Einklang mit unseren Werten übernehmen wir Verantwortung, indem wir uns im Rahmen unserer Möglichkeiten für ein stärkeres Miteinander im Zeichen von Kooperation und Akzeptanz einsetzen. Mithilfe von Spenden und Sponsoring bezuschussen wir verschiedene lokale Vereine, Aktionen und Veranstaltungen. Unser Engagement reicht von gemeinschaftsfördernden Veranstaltungen für unsere Mitglieder, über die Stärkung des regionalen Sports und der Kultur bis hin zur Förderung von Forschung und Spitzenmedizin. Im Jahr 2023 haben wir rund 319.000 Euro für gesellschaftliches Engagement aufgewendet.

Im Jahr 2023 haben wir in zwei Gebäuden, die ursprünglich zum Abriss vorgesehen waren, Wohnraum in Form von 21 Wohnungen für Flüchtlinge aus der Ukraine zur Verfügung gestellt.

In unseren Beständen achten wir auf sozial durchmischte Mieterstrukturen, um eine gesellschaftliche Heterogenität zu erhalten. Entsprechend dem demografischen Wandel stellen wir zunehmend altersgerechte, barrierefreie oder -arme Wohnungen zur Verfügung, beraten ältere Mieter und Mitglieder umfassend bezüglich geeigneter Umbaumaßnahmen und bieten ihnen bedarfsgerechte Dienstleistungen.

Frauen, die mit oder ohne Kinder in Frauenhäusern leben, obwohl kein Schutzbedarf mehr

besteht, haben als Alleinerziehende, als Migrantinnen oder sozial schwächere Personen erhebliche Probleme, passenden und vor allem bezahlbaren Wohnraum zu finden. Der angespannte Wohnungsmarkt in vielen Regionen Schleswig-Holsteins verschärft diese Problematik zusätzlich. So können Frauen häufig nicht zeitnah aus dem Frauenhaus ausziehen und belegen Plätze, die schutzbedürftige Frauen und ihre Kinder dringend benötigen. Mit dem Projekt „Frauen\_Wohnen“ setzt das Justizministerium und der Paritätische Wohlfahrtsverband genau hier an. Dieses wichtige Projekt unterstützen wir seit 2018 und stellen Wohnungen zur Verfügung. Zu den ursprünglich vertraglich vereinbarten zehn Wohnungen sind im Jahr 2022 weitere hinzugekommen, sodass dem Projekt nun insgesamt 20 Wohnungen zur Verfügung gestellt werden können.

Unsere Mitarbeiter unterstützen wir ausdrücklich, sich außerhalb des Unternehmens ehrenamtlich zu engagieren. Dementsprechend flexibel können die Arbeitszeiten geregelt werden. So profitieren nicht nur der jeweilige Mitarbeiter und das soziale Projekt, sondern auch die wankendorfer selbst: Wir freuen uns über die gewonnenen Erfahrungen, die unsere Mitarbeiter in das Unternehmen bringen.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

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

Die wirtschaftlichen Kennzahlen unseres Unternehmensverbunds befinden sich in unserem [Jahresbericht 2023](#) unter dem Punkt "Mitarbeiter / Zahlen".

## Kriterien 19–20 zu COMPLIANCE

### 19. Politische Einflussnahme

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

Wir leisten keinerlei politische Lobbyarbeit oder (finanzielle) Unterstützung von Politikern, Parteien und damit verbundenen Einrichtungen.

Für die wankendorfer sind vor allem alle Gesetzgebungsverfahren im Zivilrecht, hier speziell im Miet- und Arbeitsrecht, sowie im öffentlichen Recht, und hier insbesondere Bau- und Bauplanungsrecht relevant.

Als Wohnungsbaugenossenschaft geben wir zu uns betreffenden gesetzlichen Rahmenbedingungen mündliche und schriftliche Stellungnahmen ggü. zuständigen Landes- und Bundesministerien ab. Vornehmlich geschieht dies allerdings über Stellungnahmen und Anhörungen der wohnungswirtschaftlichen Verbände auf Landes- und Bundesebene. Im Jahr 2023 haben wir uns dabei vor allem zur Novellierung der Landesbauordnung in Schleswig-Holstein und zum Gebäudeenergiegesetz des Bundes positioniert.

Wir entscheiden im Einzelfall, ob das Engagement zu unserer Geschäftstätigkeit oder unserem Geschäftsgebiet, zu unserer Verpflichtung der Förderung unserer Mitglieder, zu unserer Firmenphilosophie und / oder zu unserer regionalen Verbundenheit passt.

#### **Firmenmitgliedschaften der wankendorfer im Jahr 2023:**

- Arbeitgeberverband der Deutschen Immobilienwirtschaft e.V.
- Arbeitsgemeinschaft für zeitgemäßes Bauen e.V.
- Arbeitsgemeinschaft wirtschaftlich interessierter Kreise Trappenkamp e.V.
- Denkmalfonds Schleswig-Holstein e.V.
- DESWOS Deutsche Entwicklungshilfe für soziales Wohnungs- und Siedlungswesen e.V.
- Der Kieler Kaufmann e.V.
- Europäisches Bildungszentrum der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft – gemeinnützige Stiftung
- Förderstiftung des UKSH (Universitätsklinikum Schleswig-Holstein)

- GdW – Bundesverband deutscher Wohnungs- und Immobilienunternehmen e.V.
- IHK Schleswig-Holstein
- Initiative Wohnen.2050 e.V.
- Kieler Initiative gegen Kinderarmut inka e.V.
- Marketing-Club Schleswig-Holstein e.V.
- Marketinggemeinschaft der Wohnungsbaugenossenschaften Schleswig-Holstein
- Marketinginitiative der Wohnungsbaugenossenschaften Deutschland e.V.
- Stadtmarketing Plön e.V.
- Studien- und Fördergesellschaft der Schleswig-Holsteinischen Wirtschaft e.V.
- Unternehmensverband Ostholstein-Plön
- vhw – Bundesverband für Wohnen und Stadtentwicklung e.V.
- vnw – Verband norddeutscher Wohnungsunternehmen e.V.
- Wirtschaftsforum der SPD e.V.
- Wirtschaftsrat der CDU e.V.

**Beispiele von Mitgliedschaften und ehrenamtliche Tätigkeit der Mitarbeiter im Jahr 2023:**

- Aufsichtsratsmitglied der ImmoMediaNet GmbH & Co.KG
- Beiratsmitglied Aareon Deutschland GmbH
- Beiratsmitglied Studien- und Fördergesellschaft der schleswig-holsteinischen Wirtschaft e.V.
- Beiratsmitglied Techem GmbH
- Beiratsmitglied Vodafone Kabel Deutschland GmbH
- Mitglied der Architekten- und Ingenieurkammer Schleswig-Holstein
- Mitglied im IHK-Arbeitskreis Immobilienwirtschaft
- Mitglied im IHK-Arbeitskreis Verkehr
- Mitglied im vnw-Fachausschuss Betriebswirtschaft / Steuern
- Mitglied im vnw-Fachausschuss Kommunikation und Marketing
- Mitglied im vnw-Fachausschuss Architektur, Technik und Energie
- Mitglied im vnw-Fachausschuss IT / Multimedia
- Mitglied im vnw-Fachausschuss Wohnungswirtschaft
- Mitglied im vnw-Fachausschuss Personal
- Mitglied im vnw-Fachausschuss Quartiersentwicklung
- Mitglied im vnw-Young Leader Network
- Vorstandsmitglied im Der Kieler Kaufmann e.V.
- Vorstandsmitglied im Waldheim Brahmsee e. V.
- Verbandsratsmitglied des vhw Bundesverband für Wohnen und Stadtentwicklung e.V.
- Vorsitzender der Bezirksarbeitsgemeinschaft Mitte im Verband norddeutscher Wohnungsunternehmen e.V. (vnw)
- Vorstandsmitglied des Denkmalfonds Schleswig-Holstein e.V.
- Vorstandsmitglied des vnw Landesverband Schleswig-Holstein

Es werden keinerlei Zuwendungen geleistet.

## 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.

## 20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

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

Die wankendorfer legt großen Wert auf richtlinienkonformes Verhalten und unterstützt die Mitarbeitenden dabei.

Wir haben uns freiwillig verpflichtet, über die gesetzlichen Auflagen hinaus Vorschriften für verantwortliches Handeln und Integrität einzuhalten. Unsere Compliance-Regeln schließen explizit die Annahme oder Gewähr von Zuwendungen und Geschenken sowie den Abschluss dienstlicher Geschäfte mit nahestehenden Personen aus. Diese Betriebsvereinbarung ist im Zentralarchiv hinterlegt, sodass alle Mitarbeiter sie jederzeit einsehen können.

Zusätzlich wurde ein vom Vorstand ernannter Compliance-Beauftragter damit beauftragt, die Mitarbeiter über Gesetze und Regeln aufzuklären, ein Bewusstsein für die Einhaltung der Verhaltensgrundsätze sowie die gesetzlichen Vorgaben zu schaffen und die Mitarbeiter bei der Reflexion der Integrität ihres Handelns zu unterstützen.

---

Die Tatsache, dass unsere Mitarbeiter Nachfragen zu diesem Thema an den Vorstand und den Compliance-Beauftragten richten, zeigt ihre Sensibilisierung für das Thema. Wir vertrauen stets auf die Aufrichtigkeit und Ehrlichkeit unserer Mitarbeiter.

In verschiedenen Bereichen, darunter auch der technischen Abteilung, wurden die Prozesse so optimiert, dass die Hürden für kriminelles Verhalten besonders hoch sind. Eine Einflussnahme durch Dritte ist daher nicht zu befürchten.

Durch unsere Compliance-Richtlinie, den Compliance-Beauftragten und den Corporate Governance Kodex sensibilisieren wir Mitarbeiter aller Ebenen für das Thema Korruption und verpflichten sie zu verantwortungsbewusstem Handeln. Das Ziel, im September 2023 eine überarbeitete, transparentere und neue Betriebsvereinbarung zum Thema Compliance abzuschließen, konnte mit dem Betriebsrat erfolgreich erreicht werden.

Bisher liegen keine Klagen gegen die wankendorfer aufgrund wettbewerbswidrigen Verhaltens, Kartell- oder Monopolbildung vor. Zudem wurden keine Bußgelder oder monetären Strafen wegen Verstoßes gegen Rechtsvorschriften erhoben.

Alle Compliance-Anliegen werden von unserem Compliance-Beauftragten gesammelt und vorab vom Vorstand freigegeben. Unser Ziel ist volle Transparenz und ein konsequentes Handeln im Einklang mit den geltenden Gesetzen und Richtlinien.

Aufgrund dieser umfangreichen Maßnahmen sind die Risiken in unserer Geschäftstätigkeit in Bezug auf die Bekämpfung von Korruption und Bestechung, insbesondere in der Interaktion mit externen Geschäftspartnern, Auftragnehmern und Lieferanten sehr limitiert. Risiken in einem geringen Umfang sehen wir allenfalls bei der Vergabe von Aufträgen und der Zusammenarbeit mit externen Handwerksunternehmen bzw. Dienstleistern. Um diesen Risiken entgegenzuwirken, setzen wir auf klare Richtlinien und Verhaltenskodizes, regelmäßige Schulungen für unsere Mitarbeiter und Kontrollen und Audits. Darüber hinaus fördern wir eine Kultur der Transparenz und Offenheit in unseren Geschäftsprozessen. Wir sind in der Lage, die Integrität unseres Handelns sicherzustellen.

---

## 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.

Mit Hilfe unserer Compliance-Richtlinie, dem Compliance-Beauftragten sowie des Corporate Governance Kodex sensibilisieren wir unsere Mitarbeiter aller Ebenen für das Thema Korruption und verpflichten sie zu verantwortungsbewusstem Handeln.

Im Rahmen der Begehungen unserer Geschäftsstellen in Bezug auf die Arbeitssicherheit wurden stichprobenartig auch Überprüfungen in Bezug auf mögliche Korruptionsrisiken durchgeführt. Entsprechende Indikationen ergaben sich jedoch nicht.

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 die wankendorfer aufgrund wettbewerbswidrigen Verhaltens, Kartell- oder Monopolbildung 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.

Im Jahr 2023 erging gegen die Genossenschaft ein Bußgeldbescheid für eine 8  
Jahre zurückliegende Ordnungswidrigkeit (ein Energieaudit betreffend).  
Zwischenzeitlich sind die Ursachen für dieses Bußgeld organisatorisch und  
inhaltlich so entwickelt worden, dass hier weitere Risiken ausgeschlossen sind.  
Weitere Bußgelder oder Strafen wegen des Verstoßes gegen Rechtsvorschriften  
liegen nicht vor.

# 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 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 GRI SRS 302-4 GRI SRS 303-3 (2018) GRI SRS 306-3 (2020)*
	13. Klimarelevante Emissionen	GRI SRS 305-1 GRI SRS 305-2 GRI SRS 305-3 GRI SRS 305-5
GESELLSCHAFT	14. Arbeitnehmerrechte	GRI SRS 403-4 (2018)
	15. Chancengerechtigkeit	GRI SRS 403-9 (2018)
	16. Qualifizierung	GRI SRS 403-10 (2018) GRI SRS 404-1 GRI SRS 405-1 GRI SRS 406-1
	17. Menschenrechte	GRI SRS 412-3 GRI SRS 412-1 GRI SRS 414-1 GRI SRS 414-2
	18. Gemeinwesen	GRI SRS 201-1
	19. Politische Einflussnahme	GRI SRS 415-1
	20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten	GRI SRS 205-1 GRI SRS 205-3 GRI SRS 419-1

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