

# DNK-Erklärung 2018

---

Wankendorfer Baugenossenschaft  
für Schleswig-Holstein eG

**wankendorfer**  
*Für die Menschen im Land*



## **Kontakt**

Bernd Hentschel, Vorstand  
+49 (0) 431 2005-222  
+49 (0) 431 2005-300  
[b.hentschel@wankendorfer.de](mailto:b.hentschel@wankendorfer.de)

Wankendorfer Baugenossenschaft für Schleswig-Holstein eG  
Kirchhofallee 21–23  
24103 Kiel  
Deutschland

## Allgemeines

---

Die Wankendorfer Baugenossenschaft für Schleswig-Holstein eG (wankendorfer) bekennt sich ausdrücklich zum Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) und legt die DNK-Erklärung dem Nachhaltigkeitsbericht bei.

### **Geschäftsmodell, Dienstleistungen und Produkte**

Unternehmensgegenstand der wankendorfer ist, Bauten in allen Rechts- und Nutzungsformen zu bewirtschaften, errichten, erwerben, vermitteln, veräußern und zu betreuen; sie kann alle im Bereich der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft, des Städtebaus und der Infrastruktur anfallenden Aufgaben übernehmen. Hierzu gehören Gemeinschaftsanlagen und Folgeeinrichtungen, Läden und Räume für Gewerbebetriebe, soziale, wirtschaftliche und kulturelle Einrichtungen und Dienstleistungen.

Die wankendorfer zählt mit ihren operativ tätigen einhundertprozentigen Tochterunternehmen Toplage Immobilien GmbH und Wankendorfer Gesellschaft für kommunale Stadtentwicklung mbH zu den größten Wohnungsunternehmen Norddeutschlands. Die wankendorfer betreut derzeit fast 20.000 Wohnungen, von denen rund 8.300 zu ihrem Eigentum gehören; knapp über 11.000 weitere Wohnungen werden von ihr verwaltet.

Die wankendorfer ist mit ihren eigenen und den von ihr verwalteten Wohnanlagen in 73 Städten und Gemeinden zwischen Nord- und Ostsee präsent. Das gesamte Geschäftsgebiet der wankendorfer erstreckt sich von der Landeshauptstadt

Kiel im Norden bis zu den Hamburger Randgebieten im Süden.

Zu der wirtschaftlichen Lage und zu dem Geschäftsergebnis unseres Unternehmens verweisen wir auf den Geschäftsbericht 2018.

### **Ergänzende Anmerkungen**

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

# DNK-Kriterium Strategie

## 1. Strategische Analyse und Maßnahmen

---

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

Das Thema Nachhaltigkeit ist in der Unternehmenspolitik der wankendorfer fest verankert. Unser moralisches Verständnis haben wir auf der Grundlage unseres Unternehmensleitbilds und der darin formulierten Werte 2011 in einer Compliance-Richtlinie als Betriebsvereinbarung und 2015 in einem Corporate Governance Kodex festgehalten. Darüber hinaus beteiligen wir uns an der Europäischen Initiative zur verantwortungsvollen Wohnungswirtschaft.

Wie im Corporate Governance Kodex beschrieben, sind wir gemäß unserem Leitbild 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 unter Einschluss ihrer sozialen und kulturellen Belange verpflichtet – vorrangig durch eine gute und sichere Wohnungsversorgung.

Wesentliche Eckpunkte unserer Nachhaltigkeitsstrategie sind, dass wir bezahlbaren und zeitgemäßen Wohnraum für breite Bevölkerungsschichten bereitstellen, Maßnahmen zum Schutz der Umwelt ergreifen, energieeffizient planen und agieren, die regionale Wirtschaft stärken und eine soziale Verantwortung für die

Gesellschaft, insbesondere für die Bevölkerung in Schleswig-Holstein und ihre Neubürger, übernehmen.

In unserer wirtschaftlichen, 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 wie beispielsweise die Stabilisierung der Gesellschaft, die Erhöhung der Lebensqualität und auch eine Kunden- und Mitarbeiterbindung. Davon profitieren nicht nur unsere Mitglieder und Mieter, unsere Mitarbeiter, die Kommunen in unserem Einzugsgebiet und die Umwelt, sondern auch die wankendorfer selbst. Wir erhalten unser Vermögen und sichern es langfristig, auch für die Reinvestition und die weitere Optimierung unseres Bestands.

## 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.

Um den für die Wärmeerzeugung notwendigen Energieverbrauch und damit auch den CO<sub>2</sub>-Ausstoß zu senken, haben wir bereits vor knapp drei Jahrzehnten ein Bauerneuerungsprogramm aufgelegt. Zwischenzeitlich sind dadurch 4.167 Wohnungen in 250 Gebäuden energetisch modernisiert worden. Zudem trägt ein 2016 gegründetes Joint Venture mit dem Energiedienstleister GETEC WÄRME & EFFIZIENZ GmbH dazu bei, die Heizanlagen auf einen optimalen Stand zu bringen. Mit Blick auf den angestrebten klimaneutralen Wohnungsbestand wird derzeit eine Strategie entwickelt, wie das gesamte Portfolio an das bis zum Jahre 2050 zu erreichende Ziel durch Modernisierung oder Ersatzneubau möglichst nah herangeführt wird. So wurde in letzter Zeit auch entschieden, sieben Gebäude durch Abriss vom Markt zu nehmen.

Unsere Neubauvorhaben haben wir in den vergangenen fünf Jahren auf Grundstücken errichtet, die bisher bereits für Wohngebäude beziehungsweise durch öffentliche Einrichtungen genutzt wurden. So verbrauchten wir bei den neuen Objekten keine bisher nicht versiegelten Flächen und erreichten innerstädtischen Wohnungsneubau. Dabei ist hervorzuheben, dass wir an vier Standorten jeweils eine Wohnanlage nach dem sogenannten Kieler Modell errichteten: In der Erstnutzung dienen zwei Wohngebäude der Unterbringung von Flüchtlingen; in der Nachnutzung entstehen daraus wie bei den beiden weiteren altengerechte Wohnein-

heiten, die den Richtlinien des geförderten Wohnungsbaus entsprechen.

An einem anderen Standort, dem Ansharpark in Kiel, bauten wir in einem brachliegenden ehemaligen Krankenhausgelände vier zeitgemäße Gebäude. Ein Haus davon mit 16 Wohnungen ist komplett an die Stiftung Drachensee vermietet. Durch dieses Wohnungsangebot können Menschen mit Behinderung gleichberechtigt und selbstbestimmt leben. Darüber hinaus sind dort in einem anderen Gebäude Räumlichkeiten an die Stadt Kiel vermietet, um fünf Studenten mit und ohne Behinderung das eigenständige Leben und Wohnen zu ermöglichen. Das neu entstandene Quartier Ansharpark realisieren wir nach gemeinsamem Grundstücksankauf in Kooperation mit drei weiteren Wohnungsgenossenschaften, um die damit einhergehenden Synergieeffekte aus gemeinsamer Planung und Durchführung von insgesamt neun Gebäuden zu nutzen.

2017 haben wir ein errichtetes Mehrfamilienhaus beim Verein zur Förderung der Nachhaltigkeit im Wohnungsbau e. V. (NaWoh) zur Zertifizierung angemeldet. Am 14. November 2018 wurde uns vom Verein zur Förderung der Nachhaltigkeit im Wohnungsbau e.V. das „Qualitätssiegel Nachhaltiger Wohnungsbau“ für das Neubauobjekt in Kiel, Eckernförder Straße 421b verliehen. Hierbei wurden die Wohnqualität, die technische, ökologische und ökonomische Qualität sowie die

Prozessqualität bewertet. Um auch bei künftigen Neubauten und Modernisierungen die Nachhaltigkeit der Gebäude zu gewährleisten, werden wir die daraus gewonnen Erkenntnisse bezüglich der technischen Ausstattung und gewählten Materialien für Rohbau und Ausbau (schadstoff- und emissionsarme Materialien) auch bei diesen Objekten anwenden.

An verschiedenen Standorten im Land Schleswig-Holstein hat die wankendorfer ferner die Rolle der einstigen kommunalen Wohnungsunternehmen übernommen: In 63 Prozent unserer Wohnungen leben Mieter mit geringem Einkommen beziehungsweise Transfereinkommen. Vor diesem Hintergrund haben wir es uns zur Aufgabe gemacht, die Mieten lediglich moderat zu entwickeln, flächendeckend Wohnungen für sozial schwächere Haushalte anzubieten und gleichzeitig für sozial ausgewogene, kulturell durchmischte Nachbarschaften zu sorgen. Unsere Wohnungsmieten liegen in vielen Städten und Gemeinden mehr als zehn Prozent unter der ortsüblichen Vergleichsmiete. Dies entspricht einem jährlichen Mietverzicht von 3,9 Millionen Euro.

Die Gewährleistung einer sozialen, jedoch auf die Gesamtwirtschaftlichkeit des Unternehmens ausgerichteten Mietenpolitik ist für uns ein zentrales Anliegen: Nach Modernisierungen nehmen wir Mieterhöhungen deutlich unterhalb der zulässigen Maximalgrenze vor.

Auch der demografische Wandel ist für uns ein wichtiges Thema: In unseren Wohnungen liegt der Anteil der Haushaltsmitglieder, die 50 Jahre alt und älter sind, bei 55,8 Prozent. Wir bieten daher bedarfsgerechte Angebote für verschiedene Mietergruppen an und schaffen ein barrierefreies oder -armes Wohnumfeld sowie barrierefreie oder -arme Wohnungen. Die dafür erforderlichen Umbaumaßnahmen führen wir unter Berücksichtigung der Energieeffizienz durch, beteiligen die Bewohner und beziehen ihre Wünsche und Bedürfnisse in die Planung mit ein.

### 3. Ziele

---

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

Unser übergeordnetes Ziel ist es, unser Unternehmen fortlaufend zu verbessern. Unsere Nachhaltigkeitsstrategie wollen wir kontinuierlich weiterentwickeln und den aktuellen Umständen anpassen: Sämtliche Maßnahmen werden konsequent auf ihren Nachhaltigkeitseffekt hin überprüft und neue Erkenntnisse zeitnah eingebunden (siehe auch den aktuellen Nachhaltigkeitsbericht 2018).

Wir wollen uns wie bisher den gesellschaftlichen Herausforderungen stellen: Wir werden weiterhin gezielt ältere Menschen in ihrem Alltag unterstützen, ab dem zweiten Quartal 2019 auch durch unseren ambulanten Pflegedienst, und uns für Inklusion stark machen. Nach wie vor werden wir uns um angemessene Unterkünfte für Asylbewerber und anerkannte Flüchtlinge kümmern sowie für deren Betreuung sorgen.

Wir möchten Wohnraum in unseren Beständen auch zukünftig zu bezahlbaren Mieten anbieten, indem wir die Nebenkosten durch ein konsequent angewendetes Management gering halten und Kaltmieten vereinbaren, die unter dem Niveau der ortsüblichen Marktmiete liegen. 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 Verwal-

tungsbestands von fast 20.000 Wohnungen bei einer Vielzahl von Betriebskostenarten Großkundenrabatte oder ähnliche Vorteile.

Über Ergebnisse und Erfahrungen im Bereich energetischer Modernisierungsmaßnahmen tauschen wir uns in der Branche und im Rahmen des Klimapakts Schleswig-Holstein mit anderen Akteuren der Wohnungswirtschaft aus. Dabei werden auch Daten und Fakten verglichen. Ziel ist dabei weiterhin, die gemeinsamen Strategien allgemein und für das Land aktiv mitzuentwickeln und bei der wankendorfer umzusetzen.

Die nachhaltige Unternehmensführung verantwortet der Vorstand der Wankendorfer Baugenossenschaft für Schleswig-Holstein eG. Ein CSR-Beauftragter übernimmt die operationalen Aufgaben innerhalb der Nachhaltigkeitsstrategie. Der Compliance-Beauftragte achtet darauf, dass die unternehmensintern vereinbarten Verhaltensgrundsätze und die gesetzlichen Vorgaben eingehalten werden (siehe auch Kriterium 5 Verantwortung).

Über unsere Aktivitäten berichten wir transparent und kontinuierlich auf unserer Internetseite, zwei Mal im Jahr in unserem Mitglieder- und Kundenmagazin, jährlich in unserem Geschäftsbericht sowie in unserem im Zweijahresrhythmus erscheinenden Nachhaltigkeitsbericht.

## 4. Tiefe der Wertschöpfungskette

---

Das Unternehmen gibt an, welche Bedeutung Aspekte der Nachhaltigkeit für die Wertschöpfung haben und bis zu welcher Tiefe seiner Wertschöpfungskette Nachhaltigkeitskriterien überprüft werden.

Die Aspekte der Nachhaltigkeit nehmen bei der Wankendorfer Baugenossenschaft einen hohen Stellenwert ein. Dabei findet die tiefe Verwurzelung der Wankendorfer Baugenossenschaft in ihrem Geschäftsgebiet ihren Ausdruck in der Wertschöpfung. Das Gebahren der Geschäftspartner ist insofern zumeist bekannt; das eigene gegenüber den Mitgliedern und Kunden wird stets transparent gehalten.

Eine Vielzahl an Akteuren partizipiert an unserer Wertschöpfung: Banken, Lieferanten, Bauwirtschaft, Facility-Dienstleister, Fiskus und Versorger. Den bedeutendsten Teil unserer Lieferkette machen lokale Dienstleister aus, insbesondere eine kaum überschaubare Anzahl von regionalen Handwerksunternehmen. Insgesamt haben wir im Jahr 2018 ca. 22.000 Einzelaufträge an lokale Betriebe zur Modernisierung, Instandsetzung oder Instandhaltung von Wohnungen und Gebäuden vergeben. Eine detaillierte Kontrolle der gesamten Wertschöpfungskette des Unternehmens in ihrer ganzen Komplexität vorzunehmen, ist uns daher nicht möglich.

Aufgrund unserer Verbundenheit mit Schleswig-Holstein arbeiten wir vor allem mit regionalen Partnern zusammen. Wir akzeptieren insofern einen begrenzten Wettbewerb. Unsere Wertschöpfungskette hat daher auch 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 integrale Verhalten des Unternehmens und seiner Mitarbeiter fest. Auch beim Einkauf oder der Auswahl und Bewertung von Lieferanten gehen wir nach den dort und im Corporate Governance Kodex beschriebenen Kriterien vor und achten auf regelkonformes und nachhaltiges Handeln bei unseren Auftragnehmern.

Darüber hinaus haben wir in Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten und Partnern bestimmte Materialien und Baustoffe festgelegt, die bei allen Modernisierungs- und Neubaumaßnahmen verwendet werden, sodass unsere Nachhaltigkeitsrichtlinien die Einhaltung unserer Nachhaltigkeitsrichtlinien gewährleistet werden. Unsere Lieferanten und Handwerksunternehmen kontrollieren wir im Rahmen unserer Möglichkeiten zudem auf die Einhaltung dieser Standards.



# DNK-Kriterium Prozessmanagement

## 5. Verantwortung

---

Die Verantwortlichkeiten für Nachhaltigkeit in der Unternehmensführung werden offengelegt.

Die nachhaltige Unternehmensführung verantwortet der Vorstand der Wankendorfer Baugenossenschaft für Schleswig-Holstein eG. Zudem nehmen die beiden Vorstandsmitglieder eine Vorbildfunktion für alle Mitarbeiter wahr. Vorstand und Aufsichtsrat haben sich einem freiwillig auferlegten Corporate Governance Kodex verpflichtet.

Ein CSR-Beauftragter übernimmt die operationalen Aufgaben innerhalb der Nachhaltigkeitsstrategie. Die dem Vorstand direkt unterstellten Abteilungsleiter und Stabsstellen sind dafür verantwortlich,

dass sie beschlossene Maßnahmen zum Erreichen der Nachhaltigkeitsziele in ihren jeweiligen Abteilungen umsetzen.

Der Compliance-Beauftragte achtet darauf, dass die unternehmensintern vereinbarten Verhaltensgrundsätze und die gesetzlichen Vorgaben eingehalten werden. So werden Gesetzesverstöße verhindert und ein korrekter, verantwortungsbewusster Umgang im Unternehmen und mit Externen wird gewahrt.

## 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 CSR-Beauftragten sowie die jeweiligen Abteilungsleiter/Stabsstellen der Wankendorfer begleitet und überwacht. Der CSR-Beauftragte nimmt unter anderem die Erfassung und Strukturierung des gesellschaftlichen Engagements vor. Der Compliance-Beauftragte ist dafür zuständig, dass die in der Compliance-Richtlinie festgehaltenen ethischen und moralischen Verhaltensgrundsätze eingehalten werden.

In regelmäßigen Sitzungen, Workshops und Arbeitsgruppen verschiedener Fachbereiche erörtern die Abteilungsleiter und weitere Verantwortliche die Nachhaltigkeitsziele der Wankendorfer, entwi-

ckeln die Strategie weiter und legen die nächsten Umsetzungsschritte fest. Über die Ergebnisse werden alle Mitarbeiter der Wankendorfer anschließend über hausinterne E-Mails und/oder im Rahmen von Firmenveranstaltungen informiert.

Soziales Engagement, das die Wankendorfer an ihren Standorten umsetzt, wird systematisch im Rechnungswesen erfasst. Der Nachhaltigkeitsbericht 2018 stellt ausgewählte Beispiele vor.

Auch unsere Lieferanten und Geschäftspartner sollen regelmäßig über unsere Ziele informiert und auf die Einhaltung unserer Leit- und Grundsätze verpflichtet werden. Sie erhalten den Nachhaltigkeitsbericht. An weiteren Maßnahmen arbeiten wir.

## 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.

Für die Schwerpunkte Klimaschutz und Energieeffizienz 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. Nachweislich sparen wir durch den Vergleich des witterungsbereinigten Verbrauchs vor und nach den Modernisierungsmaßnahmen rund 12 Millionen Kilowattstunden pro Jahr ein und verringern den Ausstoß von Kohlendioxid um circa 3.239 Tonnen jährlich.

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 Wohngeordnetung zugrunde gelegten Mieten.

Die Qualität unseres Betriebs- und Arbeitsklimas beurteilen wir, indem wir die durchschnittliche Dauer der Betriebszugehörigkeit, die Personalfuktuation und die Anzahl krankheitsbedingter Fehltage auswerten: Die vergleichsweise lange Zugehörigkeit von durchschnittlich elf Jahren zum Jahresende 2018 und der geringe Krankheitsstand von 6,18 Prozent in 2018 sprechen für ein gutes Klima.

Die Projekte, die wir im sozialen Bereich unterstützen, erfassen wir im Rechnungswesen. So können wir unter anderem die Gesamtausgaben für unser gesellschaftliches Engagement beziffern. Für das Jahr 2018 lagen sie bei 460.000 Euro.

## 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 wankendorfer hat sich einerseits bewusst gegen jegliche (finanzielle) Anreizsysteme bei der Verfolgung von Nachhaltigkeitszielen entschieden. Erfahrungen mit Anreizsystemen in anderen Bereichen haben gezeigt, dass wir ohne solche mehr erreichen und gleichzeitig eine Gefährdung des guten Betriebsklimas vermeiden können. Andererseits befasst sich der Aufsichtsrat wiederkehrend auf der Grundlage von schriftlichen Ausführungen des Vorstands mit dem Thema Nachhaltigkeit und bewertet dessen Strategie; Auswirkungen auf die Vergütung des Vorstands ergeben sich dadurch nicht.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten eine pauschale Aufwandserstattung, die von der Vertreterversammlung (Hauptversammlung) als zustimmendes Organ für das gesamte Gremium festgelegt wird. Die Vergütungspolitik für die erste (Vorstand) und zweite (Prokuristen/Abteilungsleiter) Führungsebene ist seit mehreren Jahrzehnten unverändert an den Vergütungstarifvertrag für die Beschäftigten der Immobilienwirtschaft gekoppelt. Erfolgsbeteiligungen am Unternehmensergebnis werden nicht gewährt. Das hohe Engagement der Führungskräfte und die geringe Fluktuation dort spiegelt die Angemessenheit der Vergütung und die große Zufriedenheit dieser Personen mit der Vergütungspolitik wider.

Das Verhältnis der Jahresgesamtvergütung des höchstbezahlten Mitarbeiters zum mittleren Niveau (Median) der Jahresvergütung aller Beschäftigten (ohne Vorstand und den höchstbezahlten Mitarbeiter) beträgt das 3,2-fache. Basis der Berechnung sind die vollständigen Arbeitgeberkosten für die angestellten und gewerblichen Arbeitnehmer ohne Vorstand.

## 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 dessen Ergebnisse in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden.

Die Identifizierung unserer Anspruchsgruppen in Nachhaltigkeitsfragen finden Sie im Nachhaltigkeitsbericht 2018.

Ein interaktiver Austausch mit den Anspruchsgruppen ist für uns aus Gründen der Transparenz und Reputation von besonderer Bedeutung. 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 und Mietern sowie anderen Kunden die Mitarbeiter unseres Unternehmens und deren Angehörige, die Kommunen, das Land Schleswig-Holstein, Kreditgeber, Auftragnehmer, Stadtwerke, Zweckverbände, Wirtschaftsverbände, Wohnungsmarktakeure innerhalb und außerhalb des GdW Bundesverband deutscher Wohnungs- und Immobilienunternehmen e.V., Mietervereine, soziale Einrichtungen und Vereine sowie die Öffentlichkeit.

Die dezentrale Struktur aus Stadt-, Vermietungs- und Verwaltungsbüros, Service- und Gartencentern sowie einem Bauhof mit Handwerkern und Reinigungsteam ermöglicht uns Kundennähe. So sind wir vor Ort und können schnell und verständnisvoll auf sämtliche Situationen reagieren.

Im Rahmen unseres Engagements für die Schwachen unserer Gesellschaft kooperieren wir mit

Kommunen, kommunalen Sozialstellen, Betreuungseinrichtungen, Jobcentern oder sozialen Interessenverbänden und finden gemeinsam und mit den Betroffenen selbst Lösungen.

In wichtigen Bereichen wie der Stadtentwicklung arbeiten wir ebenfalls eng und interaktiv mit den Kommunen sowie weiteren Akteuren zusammen und stoßen zum Beispiel stadtbildprägende Maßnahmen oder die Entwicklung von Nahwärmenetzen an.

Mit unseren Mitarbeitern pflegen wir eine offene Kommunikation. Innerhalb der Kieler Geschäftszentrale sowie mit den Stadt-, Vermietungs- und Verwaltungsbüros finden regelmäßig Informations- und Abstimmungstreffen statt. Auch auf höherer Ebene, beispielsweise zwischen den Leitern der einzelnen Stadtbüros, erfolgt ein regelmäßiger Austausch mit Zielvereinbarungen.

Die Identifikation unserer wichtigsten Anspruchsgruppen neben den Mitgliedern und Kunden haben wir durchgeführt. In erster Linie handelt es sich um die kommunalen Verwaltungen und das Ministerium für Inneres, ländliche Räume und Integration, 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.

Kritik, Beschwerden und öffentliche Nöte werden bei der Wankendorfer sehr ernst genommen und im Vorstand erörtert. Wir gehen nach einem ausgereiften Prozess vor und finden im offenen

Austausch mit den Beteiligten Lösungen oder besprechen Verbesserungsvorschläge.

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

## 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 den Kunden verbessern. Ebenso wird für die wesentlichen Produkte und Dienstleistungen dargelegt, ob und wie deren aktuelle und zukünftige Wirkung in der Wertschöpfungskette und im Produktlebenszyklus bewertet wird.

Durch die systematische Erneuerung unseres Wohnungsbestands sowie die stete Fort- und Weiterbildung unserer Mitarbeiter zur Sicherstellung einer kompetenten Verwaltung der eigenen Objekte und des Wohneigentums Dritter gewährleisten wir die Wettbewerbsfähigkeit und damit die Wirtschaftlichkeit unseres Unternehmens.

Innovationen stehen wir grundsätzlich offen gegenüber. Bei neuen Projekten wägen wir stets ab, inwieweit nachhaltige Maßnahmen auch ökonomisch nachhaltig sind.

In 2018 gründeten wir die „Providemus GmbH“, ein Joint Venture der Stiftung Drachensee und der Wankendorfer Baugenossenschaft, die Leistungen eines ambulanten Pflegedienstes mit besonderer

Qualität erbringt. Das gemeinsame Ziel ist es, mit einem qualitativ hochwertigen, differenzierten und umfassenden Leistungsangebot Menschen mit Pflege- und Hilfebedarf zu unterstützen, damit diese möglichst lange im bestehenden Wohnumfeld ein selbstständiges und selbstbestimmtes Leben führen und an der Gesellschaft teilhaben können.

In 2016 haben wir die „Energie für Schleswig-Holstein GmbH“ (ESH) gegründet, ein Joint Venture der GETEC WÄRME & EFFIZIENZ GmbH und der Wankendorfer Baugenossenschaft für Schleswig-Holstein eG. Damit verbessern wir unsere Wirtschaftlichkeit und senken die Nebenkosten unserer Mieter. Im Rahmen dieser strategischen Partnerschaft haben wir bis Ende 2018 bereits 80 Heizanlagen erneuert und mehrere Bestandsanlagen optimiert.

Hierdurch und durch weitere Erneuerungen oder andere Maßnahmen, wie beispielsweise die Optimierung von Lieferverträgen mit regionalen Fernwärme- und Erdgasversorgern, werden wir zukünftig nennenswerte Kosten einsparen. Zudem wurde der Ausstoß von Kohlendioxid durch den Ersatz der 80 Heizanlagen um 484 t/a verringert.

Ferner haben wir in 2016 südöstlich von Kiel ein Nahwärmekonzept mit nahezu 100 Prozent regenerativer Energie umgesetzt. Seit November 2016 beziehen 80 Wohneinheiten der wankendorfer saubere und günstige Wärme aus einer privaten Biogasanlage. Durch diese Umstellung auf Fernwärme sparen wir jährlich 187,5 Tonnen Kohlendioxid ein.

Ein Blockheizkraftwerk in Itzehoe beliefert seit 2015 Wohngebäude der wankendorfer mit Wärme. Durch die Umstellung der Heizungen von Erdgas beziehungsweise Heizöl auf die kombinierte Strom- und Wärmeerzeugung im BHKW für inzwischen 120 Wohnungen und zwei Gewerbeeinheiten konnten wir den Ausstoß von Kohlendioxid um 184 Tonnen jährlich verringern.

Unsere Mieter und Mitglieder klären wir mithilfe verschiedener Informationsmaterialien über Energieeinsparpotenziale auf und regen sie dazu an, ihr Nutzerverhalten zu verändern und selbst aktiv Energie einzusparen.

Nach dem großen Zustrom von flüchtenden Menschen aus Krisengebieten in 2015/2016 hatten wir uns sehr zeitnah den gesamtgesellschaftlichen Herausforderungen gestellt. Aktuell sind in den Kommunen in unserem Einzugsgebiet immer noch rund 500 Wohnungen vermietet, um dezentral außerhalb von Gemeinschaftsunterkünften etwa 1.500 Migranten mit Wohnraum zu versorgen. Dies entspricht sechs Prozent des Wohnbestands der wankendorfer. Aufgrund der starken Nachfrage der Kommunen nach Wohnraum und unseres gesellschaftlichen Selbstverständnisses haben wir parallel drei Gemeinschaftsunterkünfte nach dem Kieler Modell errichtet. Um die Kommunikation mit den bei der wankendorfer untergebrachten Flüchtlingen und weiteren ausländischen Kunden zu ermöglichen, beschäftigen wir drei Migranten als Dolmetscher.

## DNK-Kriterium Umwelt

### 11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

---

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

Die Inanspruchnahme von Ressourcen konzentriert sich bei der wankendorfer als Wohnungsgenossenschaft vor allem auf den Verbrauch von Energie in den eigenen Beständen. So verbrauchten wir 2017 60,8 Millionen Kilowattstunden Heizenergie. Um diesen Verbrauch zu minimieren, setzen wir uns selbst sehr hohe Standards bei der energetischen Sanierung. Unser langfristiges Bauerneuerungsprogramm verfolgen wir kontinuierlich bereits seit den 1990er Jahren. Hierbei prüfen wir fortlaufend den Einsatz von erneuerbaren Energien oder, im Rahmen einer quartiersbezogenen Energieversorgung, von Blockheizkraftwerken und Nahwärme. Des Weiteren haben wir die Beleuchtung in der Firmenzentrale und in unseren Geschäftsstellen sowie in einem großen Teil der Treppenhäuser unserer Wohngebäude auf die sparsame LED-Technik umgestellt.

Die von den Haushalten in unseren rund 8.300 Wohnungen verbrauchten Wassermengen haben wir für das Jahr 2017 mit 402.249 cbm ermittelt. Mithilfe eines Flyers informieren wir unsere Mieter über die bedeutende Ressource Wasser und halten sie zum Sparen an.

Unsere Neubauvorhaben haben wir in den vergangenen fünf Jahren auf Grundstücken errichtet, die bereits zuvor für Wohngebäude beziehungsweise durch öffentliche Einrichtungen genutzt wurden. So verbrauchten wir bei diesen Objekten keine bisher nicht versiegelten Flächen und erreichten dennoch innerstädtischen Wohnungsneubau. Insgesamt sind von den in unserem Eigentum stehenden Grundstücken mit einer Fläche von 1,3 Mio. m<sup>2</sup> rund 236.000 m<sup>2</sup> durch Gebäude versiegelt.

Um die Abfallmengen zu reduzieren und auch in diesem Bereich einen nachhaltigen Beitrag zum

Klima- und Umweltschutz zu leisten, haben wir in Teilen unseres Bestandes ein Abfallmanagement eingeführt. Rund 4.900 Haushalte sind daran angebunden. Zum einen beraten wir diese Haushalte persönlich und in mehreren Landessprachen, sodass wir sie für die Abfalltrennung sensibilisieren. Zum anderen lassen wir Restmülltonnen von speziellen Dienstleistern nachsortieren und falsch befüllte Wertstoffbehälter korrigieren. Dadurch wurde in diesen Beständen der Restmüllverbrauch um mehr als 20 Prozent gesenkt, und wir steigerten die Quote der Wiederverwertung, was erhebliche Kosten spart und die Umwelt schont. Mithilfe eines Flyers informieren wir die Mieter über Müllvermeidungsmöglichkeiten und die Abfalltrennungspflichten.

Um die Biodiversität zu erhalten, verwenden wir beispielsweise umweltschonendes Streugut für den Winterdienst, kompostieren unsere durch die Gartenpflege anfallenden Abfälle oder verwerten diese gleich vor Ort. Des Weiteren haben wir dem Bund für Umwelt- und Naturschutz (BUND) in unserem Bestand Grünflächen zur Verfügung gestellt, auf denen eine Wildblumenwiese angelegt wurde.

Bei den von uns verwendeten Baustoffen für Modernisierungen, Um- oder Neubauten achten wir ebenfalls auf Umwelt- und Ressourcenschonung. Schadstoffbelastete Baustoffe wie beispielsweise asbesthaltige Faserzementrohre werden im Rahmen von Modernisierungen konsequent ausgebaut und durch schadstofffreie ersetzt. Die bei Abrissarbeiten anfallenden Abbruchmaterialien recyceln wir und verbauen sie entweder selbst oder übergeben sie an Straßenbauunternehmen zur Weiterverwendung. Mit diesem Vorgehen sparen wir somit nicht nur Ressourcen, sondern agieren auch wirtschaftlich nachhaltig.

## 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, und wie diese erfüllt wurden bzw. in Zukunft erfüllt werden sollen und wo es Risiken sieht.

Unsere Ziele in diesem Bereich betreffen vor allem den Energie- und Ressourcenverbrauch für die Bewirtschaftung unserer Wohnungsbestände. Die Zielstellung in Bezug auf die Reduktion des Energieverbrauchs ist unmittelbar an den „Klimapakt Wohnen“ geknüpft, der besagt, dass das klimaschädliche Kohlendioxid, das beim Heizen und der Wassererwärmung ausgestoßen wird, bis zum Jahr 2020 um 40 Prozent zum Ausgangswert von 1990 gesenkt werden soll. Den „Klimapakt Wohnen“ haben wir gemeinsam mit der schleswig-holsteinischen Wohnungswirtschaft, dem Mieterbund Schleswig-Holstein und dem Innenministerium unterzeichnet. Konkret bedeutet das, dass die aktuellen Emissionen um rund 29 Prozent gesenkt werden müssen.

Wir verfolgen dieses Ziel, indem wir unter anderem eine nachhaltige Energieversorgung durch Blockheizkraftwerke 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 und Solarthermie.

Den Wechsel von konventionellem Hausstrom auf Ökostrom haben wir für die Zentrale in Kiel und über 90 Prozent des eigenen Bestands durchgeführt.

Die Reduktion des Ressourcenverbrauchs und der Treibhausgase durch unser Abfall- und Fuhrparkmanagement sowie den Ersatz unserer Haustechnik soll kontinuierlich vorangetrieben werden.

Die wankendorfer würde für die Umwelt hingegen ein Risiko bedeuten, wenn die Genossenschaft – beispielsweise aus finanziellen Gründen – keine energetischen Sanierungen an ihrem Bestand vornehmen und somit keine Maßnahmen ergreifen würde, um den CO<sub>2</sub>-Ausstoß zu reduzieren. Das ist aber nicht der Fall. Auch werden beispielsweise in der Gartenpflege und beim Winterdienst keine Giftstoffe oder andere schädliche Substanzen eingesetzt.



## 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 Energieverbräuche (siehe 11.) und die daraus resultierenden CO<sub>2</sub>-Emissionen von 14.354 Tonnen Kohlendioxid im Jahr ermittelten wir mithilfe einer Berechnungsgrundlage, die wir bereits 2005 für unseren Bestand angefertigt haben. Durch den Vergleich des witterungsbereinigten Verbrauchs vor und nach den Modernisierungsmaßnahmen können wir zudem die Einsparungen von Energie und klimaschädlichen Emissionen nachweisen.

Bei allen Modernisierungs- und Neubaumaßnahmen legen wir das größte Augenmerk auf die Energieversorgung. Neben der Einhaltung von Vorgaben des Erneuerbare-Energien-Gesetzes betrachten wir auch die Möglichkeit der Quartiersentwicklung und suchen zusammen mit den kommunalen Energieversorgern nach Lösungen.

Durch die Modernisierung von 4.167 Wohnungen sparen wir jährlich rund 12 Millionen Kilowattstunden Energie und circa 3.239 Tonnen Kohlendioxid ein. Mit unserer aktiven Mitgliedschaft in Branchenverbänden und im Klimapakt Schleswig-Holstein sind wir an der Entwicklung gemeinsamer Strategien des Landes für eine Senkung des Treibhausgasausstoßes sowie an einem regen Austausch über Erfahrungen im Bereich Klimaschutz und Emissionen beteiligt.

Für den Ende 2018 bestehenden Fuhrpark mit 66 Fahrzeugen und 26 Traktoren haben wir für das Jahr 2018 anhand der Treibstoffverbräuche die CO<sub>2</sub>-Emissionen mit 121 Tonnen errechnet. Im ersten Halbjahr 2019 wurde daraufhin ein Mobili-

tätskonzept entworfen, welches zu weniger Fahrten und geringerem Verbrauch führen soll. Hierzu tragen auch vier angeschaffte Elektrofahrzeuge, ein E-Bike sowie Carsharing mit Elektrofahrzeugen durch Mitarbeiter der Firmenzentrale Kiel bei. In 2018 verbrauchte unsere Unternehmenszentrale insgesamt 10,2 Tonnen CO<sub>2</sub>.

Indirekte THG-Emissionen sind vor allem für produzierende Gewerbe mit emissionsstarken Wertschöpfungsketten relevant, da hier Emissionen, die vor allem durch die Erzeugung von bezogenem elektrischem Strom entstehen, zum Teil größer sind als die direkten Emissionen. Für die Geschäftstätigkeit der wankendorfer trifft dies nicht zu. Trotzdem sind wir uns unserer Verantwortung bewusst und beziehen Ökostrom (vgl. Kriterium 12).

Im Rahmen unseres langfristigen Bauerneuerungsprogrammes haben wir unsere Bestände zum großen Teil bereits nach hohen energetischen Standards modernisiert. Sämtliche mögliche Maßnahmen prüfen wir dabei intensiv nach ökologischen und ökonomischen Gesichtspunkten der Nachhaltigkeit. Neben einer umfangreichen Dämmung erneuern wir daher in unseren Beständen die Heizanlagen und forcieren den Einsatz erneuerbarer Energien oder nachhaltiger Systeme mit Blockheizkraftwerken oder Nahwärme. Als weitere Initiative informieren wir unsere Kunden umfangreich, um sie zu einer Änderung ihres Nutzerverhaltens zu motivieren.

In den nächsten Jahren soll der Energieverbrauch insgesamt weiter reduziert werden.

# DNK-Kriterium Gesellschaft

## 14. Arbeitnehmerrechte

---

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

Die wankendorfer ist ein deutsches Unternehmen und unterliegt dem hiesigen Arbeitsrecht, auf dessen Einhaltung wir großen Wert legen. Zusätzlich halten wir die Regelungen des Manteltarifvertrags für die Beschäftigten in der Wohnungswirtschaft und die abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen konsequent ein, die unter anderem die Vereinbarkeit von Familie beziehungsweise Freizeit und Beruf fördern: Karrierewünsche und die Qualifizierung von Nachwuchskräften, individuelle Bedürfnisse und besondere Interessen besprechen wir persönlich mit unseren Mitarbeitern und setzen sie nach Möglichkeit um.

Mitarbeiter der wankendorfer sind am Nachhaltigkeitsmanagement beteiligt (siehe Kriterium 3. Ziele). Darüber hinaus gibt es für unser Unternehmen zwei Betriebsräte. Diese kommunizieren nicht nur intensiv mit den Mitarbeitern, sondern stehen über den Gesamtbetriebsrat auch in engem Kontakt untereinander und mit dem Vorstand. Unternehmensführung und Betriebsräte arbeiten in Arbeitnehmerfragen Hand in Hand und suchen nach gemeinsamen Lösungen.

Ein fairer und motivierender Umgang mit allen Mitarbeitern ist für die wankendorfer eine wesentliche Säule ihrer Unternehmenskultur. Regelmäßige Mitarbeitergespräche über Perspektiven für die fachliche, persönliche und gehaltliche Weiterent-

wicklung werden ebenso geführt wie Leistungsbeurteilungen vermittelt. Instrumente zur Mitarbeiterförderung sind Managementqualifizierungen und Professionalisierungen durch Weiterbildungen.

Im Unternehmen führen wir regelmäßig Befragungen durch, wie zufrieden oder belastet sich unsere Mitarbeiter fühlen. Wünsche und Kritik nehmen wir selbstkritisch entgegen. Die Ergebnisse der Befragungen berücksichtigen wir anschließend in unserem Personalmanagement. Als Ausbildungsbetrieb, der weit über seinen eigenen Arbeitskräftebedarf hinaus ausbildet, bieten wir ein breites Spektrum an Förderungen, Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten.

Für die Beschäftigten der wankendorfer bestehen keine Risiken, dass ihre Rechte als Arbeitnehmer nicht gewahrt werden.

Auf Leiharbeit verzichten wir vollständig.

Bei der Auswahl und Bewertung von Auftragnehmern halten wir uns an die Kriterien unserer Compliance-Richtlinie und achten darauf, dass auch dort die Arbeitnehmerrechte gewahrt werden. Da wir nicht international aufgestellt sind und ausschließlich mit regionalen Geschäftspartnern zusammenarbeiten, unterliegen auch diese Unternehmen den deutschen Regeln und Gesetzen.

## 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 möchte sie ihre Attraktivität als Arbeitgeber steigern und das vorhandene Potenzial eines mittelständischen Betriebs besser ausschöpfen.

Die wankendorfer strebt eine noch stärkere Durchmischung unter den Mitarbeitern 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 eine ausgewogene Alters- und Geschlechtsstruktur sowie auf das Arbeiten in interdisziplinären, altersübergreifenden, durchmischten Teams legen wir großen Wert.

Wir machen keine Unterscheidung in der Behandlung und Bezahlung von Frauen und Männern. 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 Telearbeit in einer Betriebsvereinbarung festgelegt.

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

Als ausbildungsstarkes Unternehmen bemühen wir uns auch gezielt um Auszubildende mit Migrationshintergrund, um diesen Minderheiten eine Chance auf dem hiesigen Arbeitsmarkt zu geben. 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.

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.

## 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 sieht die Förderung ihrer Mitarbeiter als das entscheidende Fundament des Unternehmens an. Als mittelständischer Betrieb ist es bereits von der Anzahl der Mitarbeiter begrenzt, Talente zu identifizieren und zu fördern. Daher geht die wankendorfer aktiv auf ihre Mitarbeiter zu und bietet ihnen umfassende Förder-, Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten an. Um den Folgen des demografischen Wandels wie dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken, bilden wir Nachwuchskräfte über den eigenen Arbeitskräftebedarf hinaus aus. Fachlich qualifizierte und motivierte Mitarbeiter und der Anspruch, sie ans Unternehmen zu binden, spielen bei der wankendorfer eine zentrale Rolle.

Wir ermöglichen beispielsweise ein berufsbegleitendes Studium, die Teilnahme an den Wissensworkshops „Lerninsel Juist“ und „Kieler Immobilien Dialog“ oder an verschiedenen von uns initiierten Programmen, wie der praxisnahen Qualifikation von Führungskräften im „Young Leader Network“. Für die jeweiligen Lehrmittel, Prüfungen oder Fahrten zum Aus- bzw. Weiterbildungsort übernehmen wir die Kosten und stellen die Mitarbeiter entsprechend von der Arbeit frei.

Die hohe Verweildauer unserer Mitarbeiter im Unternehmen sehen wir als Beleg für eine erfolgreiche Mitarbeiterbindung: Die Dauer beträgt durchschnittlich elf Jahre. Auch die Förderung unserer Auszubildenden zahlt sich aus: Die

Noten der Abgänger der Berufsschule liegen aktuell im Durchschnitt bei 1,8, bei den Abgängern der IHK bei 2,0.

Im Jahr 2018 waren insgesamt 3.031 krankheitsbedingte Fehltage zu verzeichnen, wobei alle krankheitsbedingten Fehltage – auch die ohne ärztliches Attest (Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung) – in die Berechnung einbezogen wurden. Die Fehltage entsprechen einem Krankenstand von 6,18 Prozent.

Auf langfristige Erkrankungen über 6 Wochen entfielen von der Gesamtzahl 773 Fehltage. Auf Arbeitsunfälle entfielen von der Gesamtzahl 56 Fehltage, verteilt auf insgesamt vier Arbeitsunfälle. Arbeitsbedingte Todesfälle ereigneten sich glücklicherweise nicht.

Förmliche Vereinbarungen hinsichtlich Gesundheits- und Sicherheitsthemen wurden seitens der wankendorfer mit Gewerkschaften nicht geschlossen.

In 2018 nahmen unsere Arbeitnehmer an insgesamt 1.101 Arbeitstagen an Aus- und Fortbildungen teil. Dies entspricht 8.008 Arbeitsstunden.

Dabei dauern die Fortbildungen in der Regel einen Arbeitstag; bei mehrjährigen Fortbildungen sowie bei Berufsausbildungen können die Maßnahmen durchaus mehrere Wochen andauern.

Insgesamt waren am Jahresende 2018 238 Arbeitnehmer bei der wankendorfer beschäftigt. 100 davon sind Frauen (42,0 Prozent):

- unter 30 Jahre: 43 (27 Frauen, 16 Männer)
- 30-40 Jahre: 38 (14 Frauen, 24 Männer)
- 40-55 Jahre: 83 (34 Frauen , 49 Männer)
- 55 Jahre und älter: 74 (25 Frauen und 49 Männer)

Im Jahr 2018 waren 17 Mitarbeiter Auszubildende (7,1 Prozent). Der Vorstand der wankendorfer besteht aus zwei Männern.

Uns sind keine Vorfälle von Diskriminierung bekannt.

## 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 die Erfüllung ihrer sozialen Verantwortung und damit ein nachhaltiges Ziel, das in ihrem regional begrenztem Umfeld auch stets erreicht wurde.

Beim Einkauf und bei der Auswahl und Bewertung von Auftragnehmern halten wir uns an die Kriterien unserer Compliance-Richtlinie und achten auf die Einhaltung von Menschenrechten.

Vorzugsweise arbeiten wir mit regionalen Unternehmen zusammen, mit denen wir bereits langjährige, vertrauensvolle Geschäftsbeziehungen pflegen. Diese unterliegen den deutschen Rechtsvorschriften, sodass wir das Risiko kritischer Arbeitsbedingungen als äußerst gering einschätzen.

## 18. Gemeinwesen

---

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

Soziales Engagement wird bei der wankendorfer traditionell großgeschrieben. Wir sind in vielen Bereichen aktiv, setzen uns aber besonders für die Schwachen der Gesellschaft und für Minderheiten ein. Hierzu kooperieren wir beispielsweise mit Kommunen, kommunalen Sozialstellen, Vereinen, Betreuungseinrichtungen oder Jobcentern.

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.

Mithilfe von Spenden und Sponsoring bezuschussen wir verschiedene lokale Vereine und Aktionen in den Bereichen Sport, Kultur, Umwelt, Kinder und Soziales. Auch unterstützen wir beispielsweise durch die Sanierung eines Gebäudes und die anschließende lediglich kostendeckende Bereitstellung der Räumlichkeiten an eine Kinder-Eltern-Jugendhilfe dabei, minderjährige Flüchtlingskinder unterzubringen. Wir beteiligen uns mit einer Mitgliedschaft in der Förderstiftung des Universitätsklinikums Schleswig-Holstein. Bereits seit 49 Jahren ist die wankendorfer Mitglied und Förderer der DESWOS Deutsche Entwicklungshilfe für soziales Wohnungs- und Siedlungswesen e.V., die Projekte in Afrika, Asien und Lateinamerika fördert.

Unsere Mitarbeiter unterstützen wir ausdrücklich dabei, 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 einbringen.

## 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.

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

Für die Wankendorfer sind vor allem sämtliche Gesetzgebungsverfahren im Zivilrecht, hier speziell im Miet- und Arbeitsrecht sowie im öffentlichen Recht, und hier insbesondere im Bau- und Bauplanungsrecht relevant. Als Einzelunternehmen nehmen wir nicht direkt Einfluss. Dies geschieht über Stellungnahmen und Anhörungen der Wohnungswirtschaftlichen Verbände auf Landes- und Bundesebene. Eingaben zu landesspezifischen Gesetzgebungsverfahren sind in den vergangenen Jahren nicht erfolgt und derzeit auch nicht vorgesehen.

### Firmenmitgliedschaften der Wankendorfer:

- Der Kieler Kaufmann e. V.
- Marketing-Club Schleswig-Holstein e. V.
- Stadtmarketing Plön e. V.
- Studien- und Fördergesellschaft der Schleswig-Holsteinischen Wirtschaft e. V.
- Unternehmensverband Ostholstein-Plön
- Wirtschaftsrat der CDU e. V.

- Wirtschaftsforum der SPD e. V.
- VNW – Verband norddeutscher Wohnungsunternehmen e. V.
- GdW – Bundesverband deutscher Wohnungs- und Immobilienunternehmen e. V.
- Arbeitgeberverband der Deutschen Immobilienwirtschaft e. V.
- Arbeitsgemeinschaft für zeitgemäßes Bauen e. V.
- Marketinginitiative der Wohnungsbaugenossenschaften Deutschland e. V.
- Marketinggemeinschaft der Wohnungsbaugenossenschaften Schleswig-Holstein
- Stiftung Feierabendwohnheime im Kreis Segeberg e. V.
- Handel- und Gewerbeverein Wankendorf e. V.
- Arbeitsgemeinschaft wirtschaftlich interessierter Kreise Trappenkamp e. V.
- Europäisches Bildungszentrum der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft – gemeinnützige Stiftung
- Denkmalfonds Schleswig-Holstein e. V.
- DESWOS Deutsche Entwicklungshilfe für soziales Wohnungs- und Siedlungswesen e. V.
- IHK Schleswig-Holstein
- vhw – Bundesverband für Wohnen und Stadtentwicklung e. V.

### Beispiele von Mitgliedschaften und ehrenamtlichen Tätigkeiten der Mitarbeiter:

- Beiratsmitglied Aareon Deutschland GmbH
- Beiratsmitglied Vodafone Kabel Deutschland GmbH



- Vorstandsvorsitzender Stiftung Feierabendwohnheime im Kreis Segeberg e. V.
- Vorstandsmitglied der Plöner Gewerbliche Baugenossenschaft eG
- Mitglied im IHK Arbeitskreis Steuern
- Mitglied im GdW Fachausschuss Rechnungslegung und Finanzierung
- Mitglied im IHK Arbeitskreis Immobilienwirtschaft
- Mitglied im IHK Arbeitskreis Verkehr
- Vorstandsmitglied des Denkmalfonds Schleswig-Holstein e. V.
- Vorsitzender der Bezirksarbeitsgemeinschaft Mitte im Verband norddeutscher Wohnungsunternehmen e. V. (VNW)
- Vorstandsmitglied des VNW Landesverband Schleswig-Holstein
- Aufsichtsratsmitglied der ImmoMediaNet GmbH & Co. KG
- Verbandsratsmitglied des vhw Bundesverband für Wohnen und Stadtentwicklung e. V.
- Vorstandsmitglied im Der Kieler Kaufmann e. V.
- Vorstandsmitglied im Waldheim Brahmssee e. V.
- Mitglied der Architekten- und Ingenieurkammer Schleswig-Holstein
- 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-Young Leader Network
- Ehrenamtlicher Handelsrichter
- Ehrenamtlicher Hauptschöffe

Es werden keinerlei Zuwendungen geleistet.

## 20. Gesetz- 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.

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

Ferner ist ein vom Vorstand ernannter Compliance-Beauftragter dafür zuständig, Mitarbeiter über Gesetze und Regeln aufzuklären, ein Bewusstsein für die Einhaltung der Verhaltensgrundsätze sowie der gesetzlichen Vorgaben zu schaffen beziehungsweise die Mitarbeiter bei der Reflexion der Integrität ihres Handelns zu unterstützen.

Dass die Arbeitnehmer für dieses Thema sensibilisiert sind, zeigen die Nachfragen, mit denen sie sich an den Vorstand und den Compliance-Beauftragten wenden. Wir zählen stets auf die Aufrichtigkeit und Ehrlichkeit unserer Mitarbeiter.

In unserer technischen Abteilung sowie in anderen Bereichen wurden die Prozesse so optimiert, dass die Hürden für kriminelle Handlungen besonders hoch sind. Eine Einflussnahme durch Dritte ist daher nicht zu befürchten.

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.

Es liegen keine Klagen gegen die wankendorfer aufgrund wettbewerbswidrigen Verhaltens, Kartell- oder Monopolbildung vor.

Es wurden keine Bußgelder oder monetäre Strafen wegen Verstoßes gegen Rechtsvorschriften erhoben.



---

Wankendorfer

Baugenossenschaft für Schleswig-Holstein eG

Kirchhofallee 21–23, 24103 Kiel

Bernd Hentschel, Vorstand

Dr. Ulrik Schlenz, Vorstand