alstria

Hamburg
Düsseldorf
Frankfurt
Stuttgart
Berlin

BUILDING YOUR FUTURE

www.alstria.de

alstria

Nachhaltigkeitsbericht 2017/18

NACHHALTIGKEITS BERICHT *2017/18*

alstria

Dies ist unser neunter Nachhaltigkeitsbericht – ein stolzes Produkt, das wir jedes Jahr im November veröffentlichen, um unsere Leser umfassend über den Nachhaltigkeitsansatz unseres Unternehmens und unsere Fortschritte in den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung zu informieren.

Die Auswahl der Themen im Bericht basiert auf den Ergebnissen unserer seit 2015 gültigen Wesentlichkeitsanalyse. Jedes Kapitel beginnt mit einer zweiseitigen Fotocollage eines der fünf deutschen Büromärkte, in denen wir tätig sind. Die Büroleiter des jeweiligen Standorts ergänzen die Collagen dann um einen Kommentar. Auf den nachfolgenden zwei Seiten erhalten Sie einen Überblick über die wichtigsten Kennzahlen mit einem Teaser zum kapitelspezifischen Thema. Die Unterabschnitte jedes Kapitels werden durch eine Zusammenfassung unseres Managementansatzes und die Eingrenzung des Themas ergänzt.

Der Bericht enthält Schlüsselkennzahlen (KPI), mithilfe derer wir unsere Nachhaltigkeitsleistung messen können. Der Berichtszeitraum umfasst das Kalenderjahr 2017. Darüber hinaus erläutern wir einige Fakten, die Entscheidungen und Ereignisse des Jahres 2018 widerspiegeln, um unseren Lesern auch aktuelle Information zur Verfügung zu stellen. Zudem stellen wir die branchenspezifischen Informationen der „EPRA Sustainability Best Practices Recommendations Guidelines – third version“ vor. Gegebenenfalls werden auch Verweise als Ergänzung zu den Informationen im Geschäftsbericht oder auf entsprechende Websites angegeben. Der vorliegende Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards in der „Core“-Option erstellt.

Weitere Informationen zu unserem Berichtskonzept finden Sie im Appendix, Seiten 102–135.

Wir wünschen eine angenehme Lektüre.

WENN DIR DIESER BERICHT GEFÄLLT, DANN SCHICKE EINE E-MAIL AN:
IloveUrSustainabilityReport@alstria.de
Und wir spenden 50 Euro an UNICEF für die ersten 100 Unterhaltungen.

alstria

INHALT

6 ALSTRIA IM ÜBERBLICK

Brief des Vorstands 8
Nachhaltigkeit – Teil unserer DNA 10
Stakeholder-Engagement 14
Unsere Prioritäten 17

22 UNSERE GEBÄUDE

Die Story unseres CO_2-armen Portfolios 24
CO_2-Emissionen 27
Verbrauch von Ressourcen 34
Arbeitsplatzerfahrung 42

56 UNSERE MITARBEITER

Mitarbeiterentwicklung 58
Vielfalt & Chancengleichheit 65
Optimale Arbeitsbedingungen 68
Verhaltensgrundsätze 73

78 SOLIDES UNTERNEHMEN

Finanzielle Ergebnisse 80
Gesellschaftlicher Beitrag 88
Dienstleister-Management 92
Gute Unternehmensführung 95

102 APPENDIX

A – Berichtsumfang 103
B – GRI Content Index 105
C – Prüfungsvermerk 112
D – Energiepolitik 115
E – EPRA Sustainability Performance Measures 116
Glossar 132
Impressum 136

Mehr zur Prüfung unserer Daten auf Seite 104.

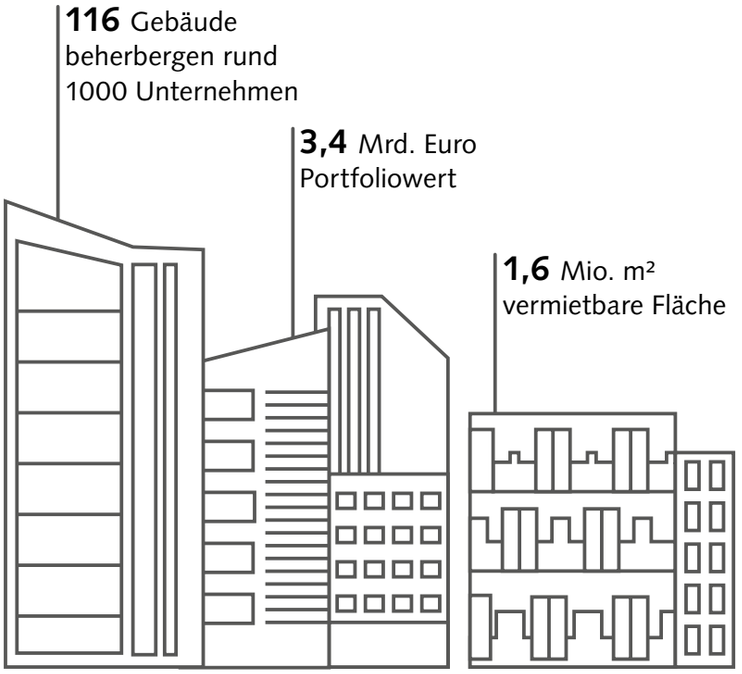
Berlin

Welche Eindrücke nimmst du aus dem ersten Jahr von alstria in der deutschen Hauptstadt mit?

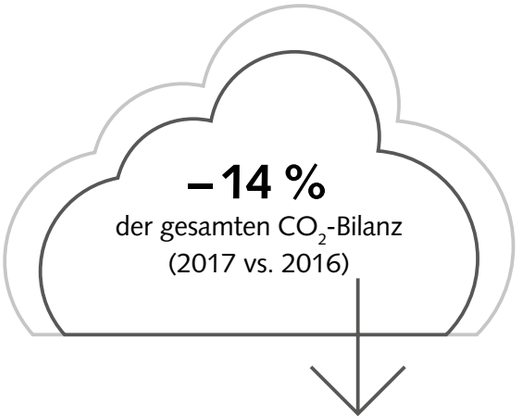
Thomas Luber, Office Head
Real Estate Operations in Berlin

Die Marke alstria ist in Berlin noch nicht ganz etabliert, wie zum Beispiel in Hamburg oder Frankfurt. Die Eröffnung des Büros im Januar 2018 hat uns aber gezeigt, dass die Nähe zu den Immobilien und zu anderen Marktteilnehmern Vorteile bringt. Die Rückmeldungen von Maklerhäusern und Mietern sind durchweg positiv, da kurzfristige Treffen jederzeit stattfinden können. Momentan versuchen wir, die Marke alstria über viele Veranstaltungen mehr und mehr in den Markt zu transportieren.

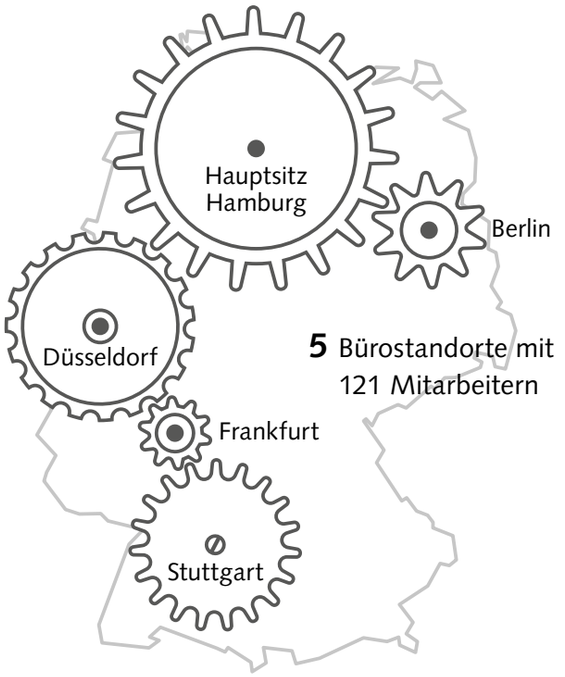
ALSTRIA IM ÜBERBLICK



Die alstria office REIT-AG ist der einzige Immobilienmanager, der sich ausschließlich auf Büroimmobilien in großen und liquiden deutschen Märkten konzentriert. Unsere Strategie basiert auf dem Eigenbesitz und dem aktiven Management unserer Immobilien über deren gesamten Lebenszyklus hinweg. Die Wertsteigerung für unsere Kunden und die detaillierte Kenntnis der Märkte, in denen wir tätig sind, unterstützen diese Strategie.



Es ist uns gelungen, die CO_2-Emissionen 791 durchschnittlicher deutscher Haushalte einzusparen. Das sind 71 % mehr als im Vorjahr.



BRIEF DES VORSTANDS

Sehr geehrte Damen und Herren, Aktionäre, Geschäftspartner und Mieter,

diese Zeilen schreiben wir auf dem Weg zur bevorstehenden EXPO REAL, dem jährlichen Branchentreff der deutschen Immobilienwirtschaft in München. Die 195 Seiten des Konferenzprogramms listen 1000 Vorträge, die dort abgehalten werden – von denen weniger als zehn Nachhaltigkeitsthemen umfassen. Welcher Wandel innerhalb von zwei Jahren doch möglich ist! Noch auf der EXPO REAL 2016 wurde Nachhaltigkeit als DAS Topthema der Branche gehandelt. „Ruhe in Frieden #sustainability und willkommen #proptech!", sagen die Trendsetter.

Es geht hier nicht so sehr darum, die Nachhaltigkeit der Innovation gegenüberzustellen, sondern darum hervorzuheben, dass der schwierige Teil der Arbeit darin besteht, nicht dem Trend zu folgen, sondern zu erkennen, was wichtig ist und was nicht. Wir wissen jetzt, dass im Zusammenhang mit Nachhaltigkeit die Emissionsminderung und die Bewältigung des Klimawandels die wichtigsten Ziele überhaupt sind. Der jüngste Bericht des Weltklimarats (IPCC) erinnert uns deutlich daran, dass uns die Zeit davonläuft. Zertifizierungen, Ratings, grüne Finanzierungen/Anleihen sind irrelevant (dies ist nur die Ansicht von alstria). Sie alle haben nette Marketing-Gimmicks an sich (und es gibt bestimmt Gründe, diese zu verfolgen), aber wenn es um die tatsächlichen Auswirkungen auf die Wirklichkeit geht, ist ihr Beitrag nur sehr gering.

Die Chancen stehen gut, dass wir nach der Begeisterung, die wir heute um Proptech, IoT, KI, BIM, Point Cloud erleben, in einigen Jahren erkennen, dass nur ein Bruchteil davon einen Mehrwert bietet und wirklich relevant ist. Der Rest wird sich höchstwahrscheinlich als „schöne technische Spielerei" und Verschwendung von Zeit und Geld erweisen.

In der Zwischenzeit haben wir weiter daran gearbeitet, unser Unternehmen nachhaltiger zu gestalten und unser Wirken im Wesentlichen auf die Reduzierung von CO_2-Emissionen auszurichten. Unsere Richtlinie zur Beschaffung sauberer Energie ist aufgestellt und in Betrieb. Wir bauen intelligente Zähler im gesamten Portfolio ein und nutzen die Daten, um unsere Maßnahmen zur Reduzierung des Energieverbrauchs abzustimmen. Wir wenden nun unsere ISO-50001-Zertifizierung auf alle unsere Standorte in ganz Deutschland an.

Wir arbeiten auch an Innovationen und Digitalisierung. Dafür haben wir Bereiche in unseren unternehmerischen Prozessen identifiziert, die von weiteren Automatisierungen profitieren könnten. Diese Tätigkeiten erfordern in der Regel nur wenige Vorkenntnisse, haben eine geringe Wertschöpfung und erzeugen ein hohes Arbeitsaufkommen. Wir sind derzeit dabei, einen alternativen Ansatz zur Bewältigung dieser Tätigkeiten zu erarbeiten. Darüber hinaus haben wir in unserem Unternehmen Bereiche identifiziert, in denen wir durch den geschickten Einsatz von Technologien einen potenziellen Wettbewerbsvorteil erarbeiten können. In solchen Fällen internalisieren wir die technologische Lösung, die wir nutzen wollen. Was nutzt es, einen Vorteil zu kaufen, den alle anderen auch kaufen können.

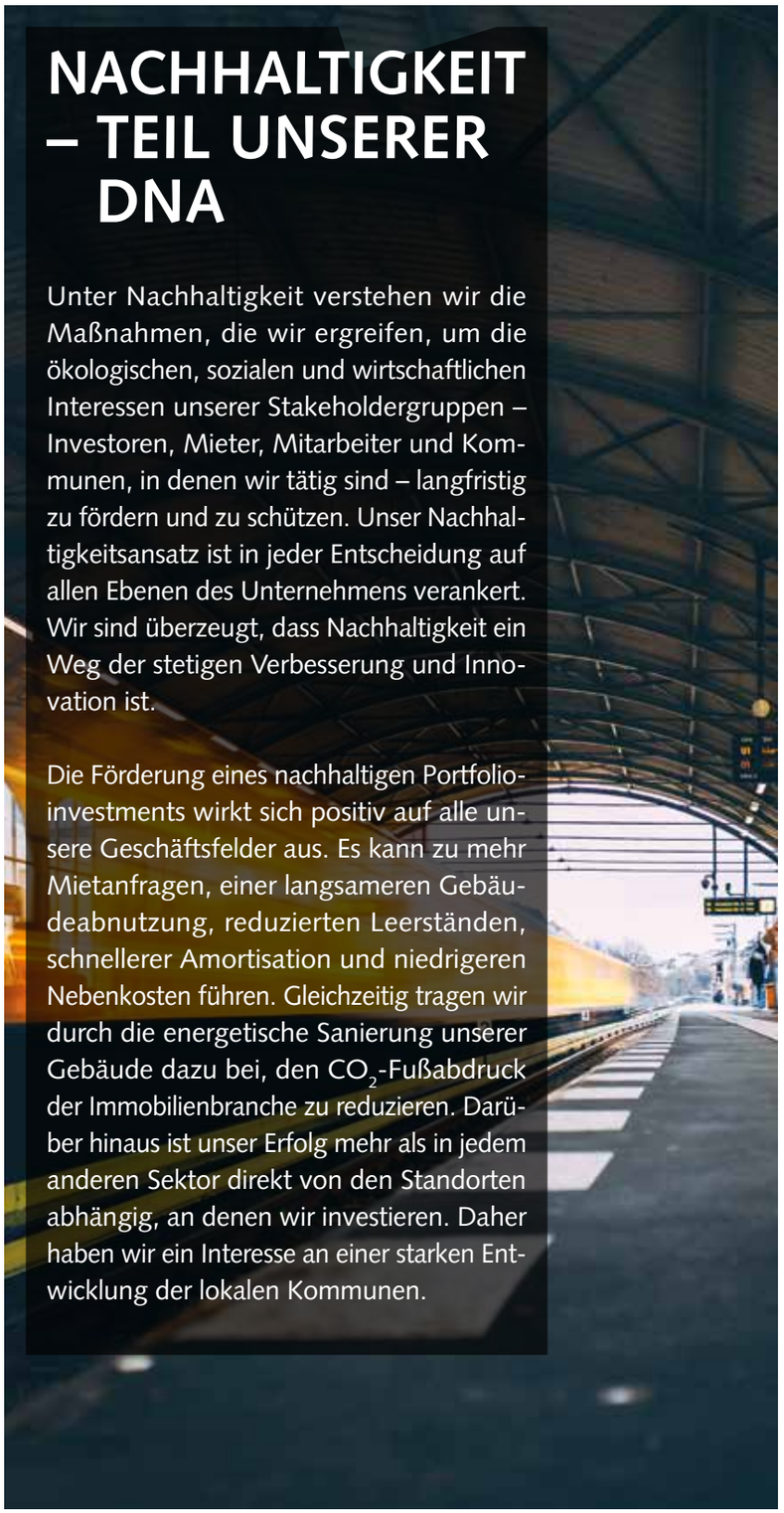
In der Zukunft werden wir unser Hauptaugenmerk auch weiterhin auf die Reduzierung unseres CO_2-Ausstoßes richten und nach alternativen Wegen suchen, um auf unserer Ebene den Übergang zu CO_2-armen Immobilien zu beschleunigen. Wir werden weiterhin die verschiedenen Technologien, die der Immobilienbranche zur Verfügung stehen, beobachten und gezielt dort investieren, wo wir einen langfristigen Wettbewerbsvorteil für unser Unternehmen sehen, und auf der Seitenlinie stehen, wenn wir der Meinung sind, dass die Technologie noch nicht ausreichend entwickelt oder in der Branche verbreitet ist.

Wir freuen uns auf unsere zukünftige Diskussion.

Mit besten Grüßen

Olivier Elamine
Chief Executive Officer (CEO)

Alexander Dexne
Chief Financial Officer (CFO)



NACHHALTIGKEIT – TEIL UNSERER DNA

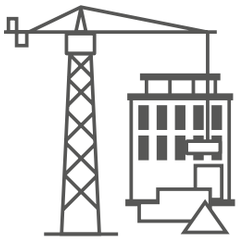
Unter Nachhaltigkeit verstehen wir die Maßnahmen, die wir ergreifen, um die ökologischen, sozialen und wirtschaftlichen Interessen unserer Stakeholdergruppen – Investoren, Mieter, Mitarbeiter und Kommunen, in denen wir tätig sind – langfristig zu fördern und zu schützen. Unser Nachhaltigkeitsansatz ist in jeder Entscheidung auf allen Ebenen des Unternehmens verankert. Wir sind überzeugt, dass Nachhaltigkeit ein Weg der stetigen Verbesserung und Innovation ist.

Die Förderung eines nachhaltigen Portfolioinvestments wirkt sich positiv auf alle unsere Geschäftsfelder aus. Es kann zu mehr Mietanfragen, einer langsameren Gebäudeabnutzung, reduzierten Leerständen, schnellerer Amortisation und niedrigeren Nebenkosten führen. Gleichzeitig tragen wir durch die energetische Sanierung unserer Gebäude dazu bei, den CO_2-Fußabdruck der Immobilienbranche zu reduzieren. Darüber hinaus ist unser Erfolg mehr als in jedem anderen Sektor direkt von den Standorten abhängig, an denen wir investieren. Daher haben wir ein Interesse an einer starken Entwicklung der lokalen Kommunen.

NACHHALTIGKEIT ENTLANG DER WERTSCHÖPFUNGSKETTE

Neuvermietung & Management

Während der Vermietung erarbeiten wir gemeinsam mit unseren Mietern Lösungen, um die Effizienz unserer Gebäude zu steigern. Darüber hinaus führen wir einen Dialog mit Behörden, Lieferanten und Geschäftspartnern, um deren Erwartungen einschätzen zu können und sie bei Umweltthemen zu unterstützen. Unser Ziel ist es, ein besseres Umfeld für Bautätigkeiten in der betroffenen Gesellschaft zu schaffen.



Modernisierung

Vor Beginn jeder Modernisierung legen wir fest, welche Ressourcen verwendet werden, um die Umweltauswirkungen sowohl beim Bau als auch beim Betrieb abzumindern. Konkrete Maßnahmen umfassen die Reduzierung des Energieverbrauchs während des Baus sowie die Wiederverwendung von Bauteilen. Des Weiteren beauftragen wir lokale Auftragnehmer und verwenden lokale Produkte, um Transportemissionen zu senken. Unsere Bautätigkeiten schaffen Arbeitsplätze und erzeugen auf diese Weise einen Wert für die lokalen Kommunen.

Erwerb / Verkauf

Potenzielle Ankaufsobjekte werden einer eingehenden Ankaufsbewertung unterzogen, die auch relevante Gesundheits-, Sicherheits- und Umweltrisiken betrachtet. Indem wir Immobilien in einem besseren Zustand verkaufen, als wir sie übernommen haben, tragen wir zur langfristigen wirtschaftlichen Entwicklung der Gesellschaft bei.

UNSERE STRATEGIE IST AUF DIE SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS (SDGs) AUSGERICHTET

Die SDGs der Vereinten Nationen sind der Kern der Agenda 2030 für die nachhaltige Entwicklung eines globalen Maßnahmenplans mit dem Ziel, Regierungen, Unternehmen und die Zivilgesellschaft zur Bewältigung sozialer und wirtschaftlicher Herausforderungen zu mobilisieren. alstria begrüßt die SDGs als Teil ihrer Geschäftsstrategie. Wir übernehmen damit eine Mitverantwortung, positive Veränderungen voranzutreiben, und möchten unsere Branche insgesamt dazu bewegen, es uns gleichzutun.

Das Wesen unseres Unternehmens ermöglicht es uns, Einfluss auf eine Vielzahl von SDG auszuüben. Daher haben wir basierend auf unserer Wesentlichkeitsmatrix analysiert, welche SDGs für alstria vorrangig sind. Folgende Nachhaltigkeitsziele sind derzeit für unsere strategische Ausrichtung relevant: SDG 7, SDG 11 und SDG 13.

Nachfolgend zeigen wir anhand ausgewählter Beispiele, wie unsere Geschäftstätigkeit zu diesen Zielen beiträgt:

Mit der vollständigen Energieversorgung der Allgemeinflächen unserer Gebäude sowie unserer eigenen Büros mit erneuerbaren Energien bis 2020 erhöhen wir den Bedarf für saubere Energien und fördern damit Investitionen in diesem Bereich. Darüber hinaus bieten wir unseren Mitarbeitern und Mietern die Möglichkeit, erschwinglichen Ökostrom zu beziehen, und verbessern damit die Umwelt insgesamt.

Mit unseren Co-Working-Flächen in deutschen Großstädten bieten wir allen, die von kurzen Mietvertragslaufzeiten und Flexibilität profitieren wollen, bezahlbare und effiziente Büroflächen. So tragen wir zur Produktivität der Städte bei und ermöglichen es Start-ups und kleinen Unternehmen zu wachsen.

Wir arbeiten kontinuierlich daran, den Energieverbrauch unserer Immobilien und den damit verbundenen Treibhausgasausstoß zu reduzieren. Mit dem Mieterstrompool haben wir begonnen, unseren Mietern Dienstleistungen anzubieten, die es ihnen ermöglichen, erneuerbare Energie für ihre eigenen Flächen zu wettbewerbsfähigen Preisen zu beziehen und damit einen Beitrag zur Reduktion von Treibhausgasemissionen, aber auch für saubere Luft im städtischen Umfeld zu leisten.

AUSZEICHNUNGEN

CDP Rating
A– Leadership
2017

EPRA sBPR
Gold Award
2017

ZIA
Auszeichnung für
alstrias CO_2-Konzept
2018

GRESB
Public Disclosure
Score A
2018

immobilien-manager
Award 2017
Kategorie
Nachhaltigkeit

OEKOM
Corporate
Responsibility
PRIME

STAKEHOLDER -ENGAGEMENT

Unser Geschäftserfolg basiert auf den engen Beziehungen zu unseren Stakeholdern: Investoren, Mietern, Mitarbeitern, Geschäftspartnern und lokalen Kommunen. Mittels permanenter Multi-Kanal-Kommunikation orientieren wir uns an ihren Erwartungen, was auch unseren Geschäftserfolg vorantreibt.

Im Verlauf jedes Jahrs führen wir mit einem breiten Spektrum unserer Stakeholder regelmäßig Gespräche zu den wichtigsten Themen in den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung. Zusätzlich zu diesen Dialogen arbeiten wir gemeinsam mit unseren Mitstreitern, Lieferanten, externen Beratern und Nichtregierungsorganisationen (NGOs) daran, die großen Herausforderungen, denen unsere Branche gegenübersteht, zu meistern. Zu diesem Zweck sind wir branchenweit an einer Reihe von regionalen und globalen Kooperationen, Partnerschaften und Multi-Stakeholder-Initiativen beteiligt.

MIETER

- Regelmäßige Meetings mit Hauptmietern.
- Feedback von unseren Mietern in allen Phasen des Mietverhältnisses über unsere eigenen Property Manager.
- Zugang zu allen relevanten Daten über unsere Onlineplattform.

GESCHÄFTSPARTNER

- Persönliche Gespräche vor Beginn einer neuen Geschäftsbeziehung.
- Wöchentliche Treffen mit den Auftragnehmern während der Bautätigkeiten.
- Persönlicher Dialog und Online-Feedback über die Website des Unternehmens.

Die Kanäle, in denen wir mit unseren Stakeholdern kommunizieren, und die Häufigkeit des Kontakts

INVESTOREN

- Diskussionen auf Roadshows und bei Objektbesichtigungen.
- Persönlicher Dialog und Stimmrecht auf der jährlichen Hauptversammlung.
- Persönlicher Chat über unsere Website.

MITARBEITER

- Jährliche Beurteilungsgespräche.
- Managementansatz der offenen Tür.
- Anonyme Mitarbeiterbefragungen.

GESELLSCHAFT

- Persönliche Gespräche mit betroffenen Nachbarn vor und während der Bautätigkeiten.
- Pressekonferenzen.
- Social-Media-Aktivitäten zur Gewährleistung einer bedarfsgerechten Kommunikation.

DIALOG AUF BRANCHENEBENE

Jährlich beteiligen wir uns an einer Reihe von Projektgruppen und beantworten mehrere öffentliche Anfragen zu Nachhaltigkeits-, Regulierungs- und Finanzthemen. Wir engagieren uns vor allem in Initiativen, die darauf abzielen, Transparenz und Innovation im Immobiliensektor zu verbessern. Dieses Engagement gibt uns die Möglichkeit, zukünftige regulatorische Anforderungen zu berücksichtigen, neue Trends frühzeitig zu erkennen und wegweisende Prozesse umzusetzen. Im Jahr 2017 investierte unser Vorstand rund 100 Stunden und EUR 55.500 in die Unterstützung entsprechender Maßnahmen.

Unser Vorstand nimmt regelmäßig an Diskussionen zu Umwelt-, Sozial- und Politikthemen des Deutschen Immobilienverbands (ZIA) teil. ZIA ist eine regulatorische und wirtschaftliche Lobbygruppe des Immobiliensektors. Andere Führungskräfte bei alstria sind an ähnlichen Arbeitsgruppen zu Themen der gesellschaftlichen Verantwortung, Innovationen und Büroimmobilien beteiligt. Im Jahr 2017 haben wir an der Entwicklung „grüner Mietverträge“ in Deutschland mitgearbeitet. Wir waren Teil der Arbeitsgruppe „ZIA-AG Green Lease“ und haben die inhaltliche Debatte mit unserem immobilienspezifischen Fachwissen unterstützt.

Wir nehmen regelmäßig an Sitzungen, Konferenzen und Diskussionen der European Public Real Estate Association (EPRA) teil. Unser CEO fungiert als Vorsitzender des Berichts- und Rechnungslegungsausschusses der EPRA und ist Mitglied des Beirats der EPRA. Die EPRA vertritt die Interessen der großen europäischen Immobilienmanagementgesellschaften und unterstützt deren Entwicklung und Marktpräsenz. Dafür werden unter anderem Best-Practice-Empfehlungen in den Bereichen Rechnungslegung, Berichterstattung und Nachhaltigkeit erarbeitet.

Seit 2010 unterstützt alstria das Programm „Umwelt-Partnerschaft Hamburg“ und arbeitet eng mit den politischen Entscheidungsträgern der Stadt zusammen.

www.hamburg.de/umweltpartnerschaft/

Seit 2011 reichen wir unsere Umweltdaten jährlich beim Climate Disclosure Project (CDP) ein, um die Transparenz in unserer Branche zu erhöhen. Über das Jahr verteilt bringen wir uns in diverse vom CDP organisierte Diskussionen ein. Das CDP konzentriert sich auf dringende Maßnahmen zum Aufbau einer nachhaltigen Wirtschaft durch Messung und Verständnis der Umweltauswirkungen in Unternehmen und Ländern.

UNSERE PRIORITÄTEN

Wir haben während der letzten Jahre einen spezifischen Nachhaltigkeitsansatz entwickelt, um auf die Interessen unserer Stakeholder besser eingehen zu können.

Um die für unsere Stakeholder relevanten Aspekte zu identifizieren, haben wir im Jahr 2015 beschlossen, unsere Prioritäten zu überprüfen und unsere Ressourcen und Strategien entsprechend zu modifizieren. Dieser Prozess beinhaltete eine Umfrage, die an 1.420 Stakeholder (Aktionäre, Fremdkapitalgeber, Analysten, Mieter, Mitarbeiter, Presse und andere) versandt wurde und eine Rücklaufquote von 4,3 % erreichte. Mithilfe der über die Umfrage gewonnenen Erkenntnisse konnten wir die wesentlichen Themen für alstria definieren. Seitdem führen wir jährlich eine interne Überprüfung durch, um die Entstehung neuer wesentlicher Themen oder den Bedeutungswandel bestehender Themen zu erfassen. Die Prioritäten von alstria blieben 2017 gegenüber dem Vorjahr unverändert.

Einen vollständigen Überblick über unsere Wesentlichkeitsanalyse finden Sie im

Nachhaltigkeitsbericht 2015/2016, Seiten 24–27

UNSERE WESENTLICHEN THEMEN

Unsere Gebäude	Unsere Mitarbeiter	Solides Unternehmen
›CO_2-Emissionen	›Mitarbeiterentwicklung	›Finanzielle Ergebnisse
›Verbrauch von Ressourcen	›Vielfalt & Chancengleichheit	›Gesellschaftlicher Beitrag
	›Optimale Arbeitsbedingungen	›Dienstleister-Management
	›Verhaltensgrundsätze	

STAKEHOLDER-INTERESSEN

Die folgende Tabelle fasst die Highlights unseres Stakeholder-Engagements im Hinblick auf Fragen der Nachhaltigkeit zusammen. Weitere detaillierte Stellungnahmen zu diesen Themen sind im gesamten Bericht enthalten.

Langfristige Wertschöpfung

›Wir investieren nur in Objekte, wenn sie unseren Wachstumsanforderungen entsprechen und langfristig Gewinne generieren.

›Unser operativer Schwerpunkt liegt darauf, unsere Vermietungsquote zu halten und die Qualität der Einnahmen zu sichern.

Förderung von guter Unternehmensführung & Transparenz

›Unsere Finanz- und Umweltberichterstattung lassen wir von externen Unternehmen prüfen.

›Wir stellen die Einhaltung der Empfehlungen des Deutschen Corporate-Governance-Kodexes sicher.

Bewahren von Zuverlässigkeit

›Wir glauben, dass ein offener und ehrlicher Dialog mit unseren Stakeholdern für den langfristigen Erfolg des Unternehmens entscheidend ist. Glaubwürdigkeit wird über die Zeit aufgebaut.

›Wir haben eine verantwortungsvolle Vertragspolitik und tätigen die vereinbarten Zahlungen innerhalb der festgesetzten Zeitfenster.

Unterstützung der lokalen Wirtschaft

›Wir arbeiten bei allen Bauprojekten eng mit den örtlichen Behörden zusammen. Nach unserer Überzeugung kann nur eine intensive Zusammenarbeit aller Beteiligten zum Erfolg führen.

›Wir setzen bei Projektentwicklungen und bei der Instandhaltung unserer Immobilien auf lokale Lieferanten und Handwerker.

Aufrechterhaltung langfristiger Partnerschaften

›Wir wählen unsere Geschäftspartner sorgfältig aus und schätzen deren Arbeit. Oftmals führen wir die Zusammenarbeit über mehrere Projekte fort.

›Ein Teil unserer täglichen Arbeit ist es sicherzustellen, dass unser „Real Estate Operations"-Team immer erreichbar ist, um auf Anfragen und Bedenken der Mieter und Geschäftspartner zu reagieren sowie Ideen und Lösungsmöglichkeiten zu entwickeln.

Schaffung effizienter Büroflächen

›Wir setzen neue Trends und verfolgen die Entwicklungen im Bereich der Bürokonzeption, um unseren Mietern maßgeschneiderte Lösungen mit erstklassigen Ergebnissen zu bieten.

›Wir sind in verschiedenen Arbeitsgruppen aktiv, um Möglichkeiten zur Reduzierung des ökologischen Fußabdrucks von Immobilien zu analysieren.

Förderung gleicher & fairer Bedingungen

›Wir glauben an eine positive und respektvolle Kommunikation, einen kooperativen Führungsstil und kontinuierliche Mitarbeiterentwicklung.

›Wir haben faire und ausgeglichene Arbeitnehmerrichtlinien, einschließlich eines Diskriminierungsverbots.

Stuttgart

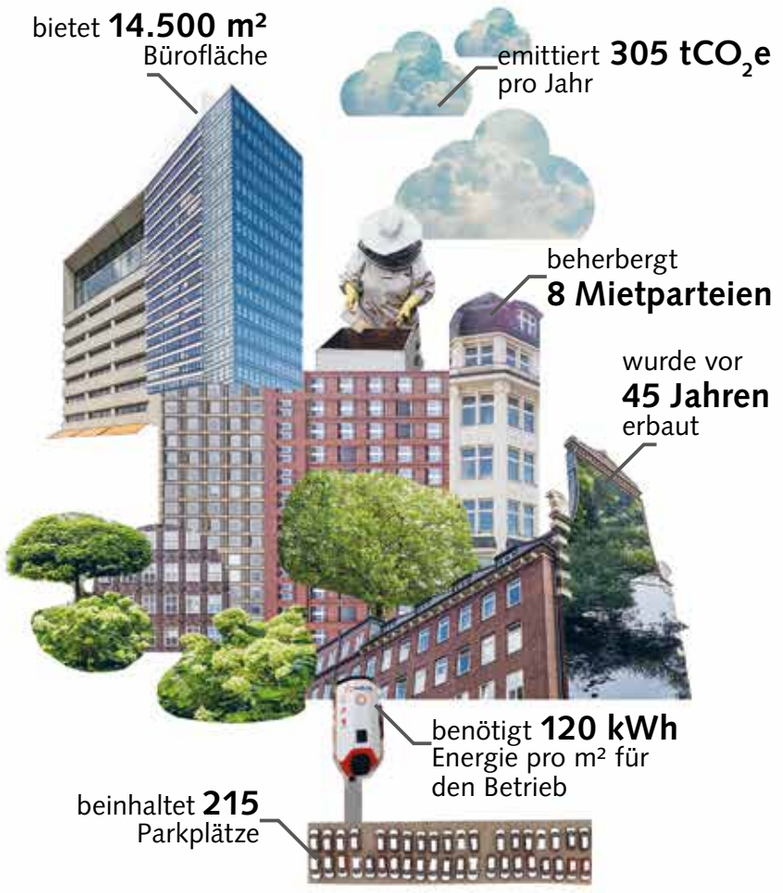
Wie funktioniert Mobilität in Deutschlands Autohauptstadt?

Felix Gronbach, Office Head
Real Estate Operations in Stuttgart

Aufgrund des hohen Verkehrsaufkommens und der begrenzten Stellplätze im Großraum Stuttgart nutzen die meisten meiner Kollegen, ebenso wie ich, die öffentlichen Verkehrsmittel. Das Carsharing ist auf dem Vormarsch und ich bin mir ziemlich sicher, dass es in der Zukunft eine immer größere Rolle einnehmen wird. Vor allem bei der jüngeren Generation haben Autos an Stellenwert verloren. Aus meiner Sicht sollte es einfache Lösungen für das Aufladen von Elektroautos in Büros und vor allem zu Hause geben. Sobald es solche Lösungen gibt, würden wir auch gerne auf Elektrofahrzeuge wechseln – vorausgesetzt, dass die Reichweiten durch die Automobilindustrie verbessert werden.

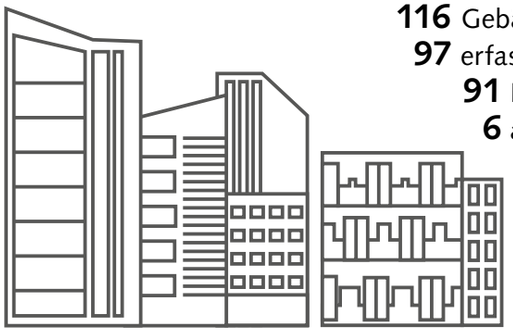
UNSERE GEBÄUDE

EIN TYPISCHES GEBÄUDE



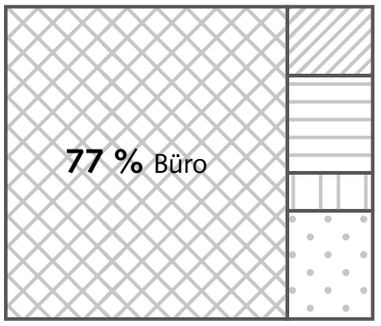
Mit dem Wachstum unseres Unternehmens steigt auch unsere Verantwortung gegenüber der Umwelt. Die Tätigkeit unserer Mieter in unseren Gebäuden ist für einen wesentlichen Teil der Treibhausgasemissionen und den erheblichen Verbrauch von Ressourcen verantwortlich. Wir versuchen, dieser Verantwortung nachzukommen, indem wir uns auf Lösungen konzentrieren, die unseren Anforderungen entsprechen, unsere Mieter unterstützen und die Umwelt schonen. Dabei konzentrieren wir uns besonders auf drei Aspekte: CO_2-Emissionen, Ressourcenverbrauch und Arbeitsplatzerfahrung.

BERICHTSUMFANG



116 Gebäude
97 erfasste Gebäude
91 Bürogebäude
6 andere Gebäude

FLÄCHENNUTZUNG IM PORTFOLIO



5 % Allgemeinflächen
7 % Lager
3 % Handel
8 % Andere
(Pflegeheime, Logistik, Hotel)

P **Außenparkplätze** ca. **14.000**

P **Innenparkplätze** ca. **2.000**

DIE STORY UNSERES CO_2-ARMEN PORTFOLIOS

In den letzten Jahren haben wir eine mehrschichtige Strategie entwickelt, wie wir unsere Geschäftstätigkeit ressourceneffizient und klimaneutral gestalten können. Diese besteht aus vier Kernelementen, die aufeinander aufbauen und ineinandergreifen, um Klimaneutralität zu erreichen. Jedes Element beinhaltet mehrere Teilkomponenten, die in diesem Kapitel näher beschrieben werden.

ERNEUERBARE ENERGIEN + ZENTRALISIEREN

Das erste Element unserer Strategie „Erneuerbare Energien + Zentralisieren“ wird seit 2016 über einen Rahmenvertrag zur Beschaffung von 100 % erneuerbaren Energien erfolgreich umgesetzt. Dieser Vertrag umfasst die Flächen, die im Rahmen unserer Vermietungsleistungen unter unserer Verwaltung stehen, sowie unsere eigenen Büros. Diese Flächen werden mit Strom aus Wasserkraft versorgt und mit CO_2-neutralem Erdgas beheizt, das durch lokale Klimaschutzprojekte ausgeglichen wird.

Die Konditionen unseres Rahmenvertrags stehen auch unseren Mietern und Mitarbeitern über den Mieterstrompool zu, um die eigene CO_2-Bilanz zu verbessern. Diese Initiative wurde von der deutschen Immobilienbranche gewürdigt und 2017 mit dem „immobilienmanager-Award“ ausgezeichnet. Wir freuen uns, dass seither andere Unternehmen dieses Konzept aufgegriffen haben – je mehr desto besser.

www.mieterstrompool.de

Für die Wärmeversorgung unseres Portfolios bevorzugen wir CO_2-arme Heizungssysteme. Wenn wir die Wahl haben, dann entscheiden wir uns für Erdgas statt für eine Ölheizung oder bevorzugen Fernwärme vor Erdgas. Bei der Verwendung von Heizungen mit fossilen Brennstoffen sind wir bestrebt, den CO_2-Ausstoß zu kompensieren. Dennoch ist das Instrument der CO_2-Kompensation nicht der Weg, den wir langfristig verfolgen. Wir sehen eine Zukunft, in der die Wärmeversorgung ohne den Einsatz fossiler Brennstoffe möglich sein wird und werden diese grünen Lösungen adaptieren, sobald sie auf dem Markt erscheinen.

MESSEN + DIGITALISIEREN

Das zweite Element unserer Strategie „Messen + Digitalisieren“ wurde 2009 mit der Etablierung eines Umweltmanagementsystems eingeführt, das die systematische Ausrichtung unserer Nachhaltigkeitsziele sicherstellt. Dies beinhaltet eine stringente Berichterstattung und eine monatliche Erfassung des Energie- und Ressourcenverbrauchs unseres Portfolios.

Der zweite Teil „Digitalisieren“ umfasst die Installation intelligenter Messgeräte, die den Energieverbrauch unseres Portfolios in Echtzeit überwachen können. Mit diesen Daten kann das Verhalten eines Gebäudes hinsichtlich interner und externer Einflüsse, wie Klimaschwankungen, Raumbelegung und Energielasten, analysiert werden. Im Jahr 2017 ist es uns gelungen, ein Drittel der Stromzähler in den Allgemeinflächen unseres Portfolios durch Smart Meter zu ersetzen. Darüber hinaus haben wir IoT-Systeme getestet, die die Auslastung unserer Gebäude messen.

Sobald es die gesetzlichen Rahmenbedingungen erlauben, werden wir den Rollout von Smart Metering in den Mieterflächen fortsetzen. Für unsere Mieter bietet dies die Möglichkeit, ihre eigenen Verbräuche in einem offenen Datenformat einzusehen und so ihre Kosten jederzeit zu überwachen. Die Veranschaulichung der Verbrauchsmuster unserer Mieterflächen ermöglicht es uns, den Mietern maßgeschneiderte Lösungen anzubieten sowie ihren Energieverbrauch und CO_2-Fußabdruck zu verringern.

EFFIZIENZSTEIGERUNG + NUTZERERFAHRUNG

In der dritten Phase unseres Plans „Effizienzsteigerung + Nutzererfahrung“ werden Echtzeitdaten aus unseren Gebäuden verwendet, um Ineffizienzen im Gebäudebetrieb zu entschlüsseln. Zudem können die richtigen Maßnahmen ergriffen werden, um eine kontinuierliche Verbesserung des Arbeitsumfelds voranzutreiben.

Im Jahr 2015 haben wir ein Energiemanagementsystem nach ISO 50001 eingeführt, um die Effizienz unserer eigenen Büros zu erhöhen. Im Jahr 2016 haben wir ein internes Facility-Management-Team aufgebaut, um unsere Dienstleister zu kontrollieren und mögliche Abweichungen zu identifizieren. 2017 gingen wir noch einen Schritt weiter und setzten eine von Energie-Start-ups entwickelte Technologie ein, um die Energieeffizienz mehrerer Gebäude unseres Portfolios zu untersuchen. Dabei fanden wir heraus, dass wir mit minimalen Investitionen in die Optimierung der Gebäudetechnik 10–30 % des Energieverbrauchs einsparen können. Dies entspricht, auf das gesamte Portfolio bezogen, einer jährlichen Einsparung von rund einer Million Euro.

In den kommenden Jahren werden wir diese „digitalen Audits“ im gesamten Portfolio anwenden, da wir davon ausgehen, dass diese durch den Einsatz künstlicher Intelligenz und der Echtzeitdaten zuverlässiger und kostengünstiger werden.

VIRTUALISIEREN + AUTOMATISIEREN

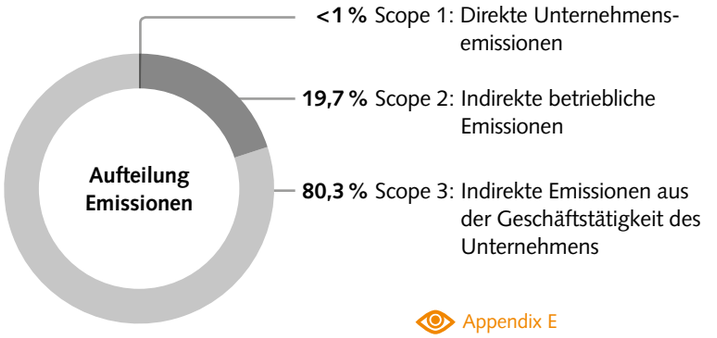
Der vierte Schritt unseres Plans „Virtualisieren + Automatisieren“ vereint die Identifikation von Verbrauchsmustern und Erkenntnissen aus den vorangegangenen Schritten, wodurch der vorausschauende Betrieb von Gebäuden ermöglicht wird. Vorausblickende Analysen und Wartungen zusammen mit der rasanten Entwicklung der E-Mobilität und der Erzeugung und Speicherung von Energie in Gebäuden werden zu CO_2-Einsparungen und Kostenreduktionen für unsere Mieter führen. Dabei werden technologische Neuentwicklungen, wie intelligente Ladesäulen und Lasten- sowie Spitzenausgleichmanagement, zum Einsatz kommen.

Zu diesem Zweck werden wir 2018 die ersten Pilotprojekte mit Energie-Start-ups und Unternehmen zur Installation von Ladestationen für Elektrofahrzeuge in drei Gebäuden unseres Portfolios starten. Erste Voruntersuchungen haben gezeigt, dass solche Systeme zu einem geschätzten Einsparpotenzial von 10–20 % beim Energieverbrauch führen können.

CO_2-EMISSIONEN

Vor dem Hintergrund des Pariser Abkommens hat sich die Bundesrepublik Deutschland verpflichtet, die Treibhausgasemissionen bis 2050 auf 80–95 % zu reduzieren. Dadurch trägt Deutschland dazu bei, den durchschnittlichen globalen Temperaturanstieg auf deutlich unter 2 Grad Celsius gegenüber dem Stand vor der Industrialisierung zu begrenzen. Auf dem Weg zur Verwirklichung dieses ehrgeizigen, aber notwendigen Ziels müssen alle Sektoren, insbesondere auch die Immobilienbranche, aktiv werden. Die CO_2-Transformation ist für uns von hoher Relevanz, da sie enorme Geschäftsperspektiven bietet, die wir im Folgenden detailliert erläutern.

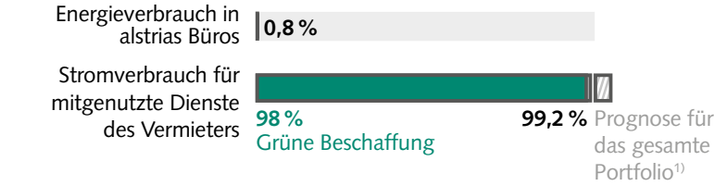
2017 TREIBHAUSGASEMISSIONEN



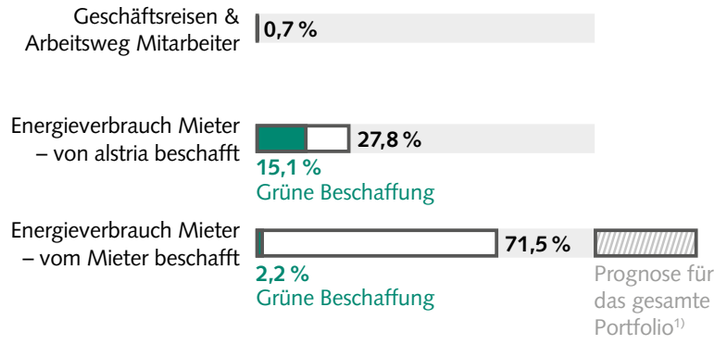
Appendix E

Scope 1: 18 tCO_2e

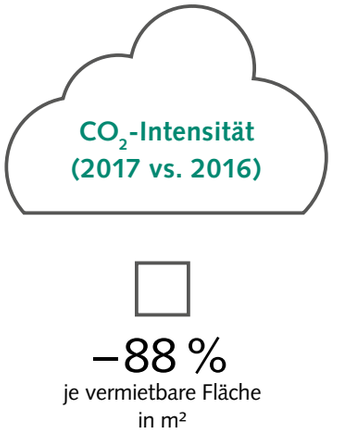
Scope 2: 8.531 tCO_2e



Scope 3: 34.841 tCO_2e



[1)] Hochrechnung der CO_2-Emissionen bei vollständiger Erfassung des Gebäudeportfolios.



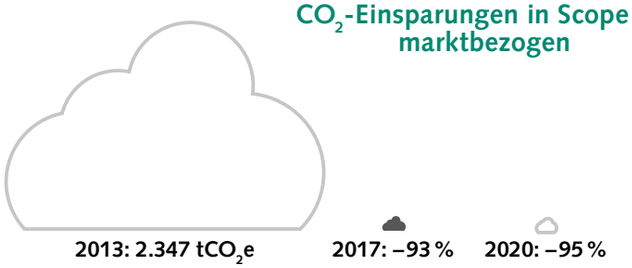
Diese Abbildungen zeigen drei verschiedenen CO_2-Intensitätskennzahlen (Scope 1+2, marktbezogenen), die zum besseren Verständnis beitragen. Den Stakeholdern wird verdeutlicht, wie die CO_2-Intensität, gemessen an verschiedenen Parametern, reduziert wurde.

ZIELE & LEISTUNG

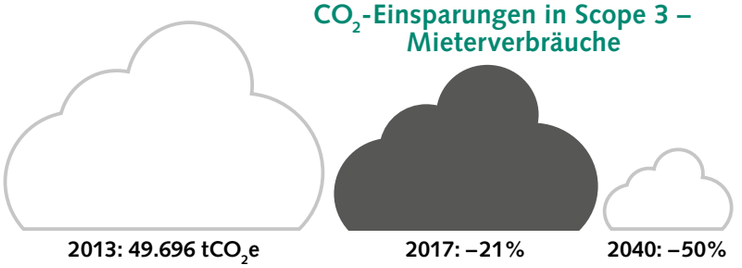
Wir stellen uns der Herausforderung, unsere Treibhausgasemissionen über unsere gesamte Wertschöpfungskette hinweg zu reduzieren – angefangen bei den Geschäftsbereichen, die wir selbst steuern, bis hin zu den Bereichen außerhalb unserer eigenen Zuständigkeit.

Wir sind der Ansicht, dass es wichtiger ist, an der Umsetzung unsere Klimaziele zu wirken, als nur darüber zu reden. Daher ziehen wir es vor, an unseren Objekten zu arbeiten und im Nachhinein über unsere Ergebnisse zu berichten, sobald sie erreicht sind. Dennoch fanden wir es im Jahr 2015 wichtig, der RE100-Initiative beizutreten, um unsere Bereitschaft, 100 % Erneuerbare umzusetzen, zu untermauern. Gleichzeitig möchten wir das Bewusstsein in unserer Branche für den Klimawandel stärken.

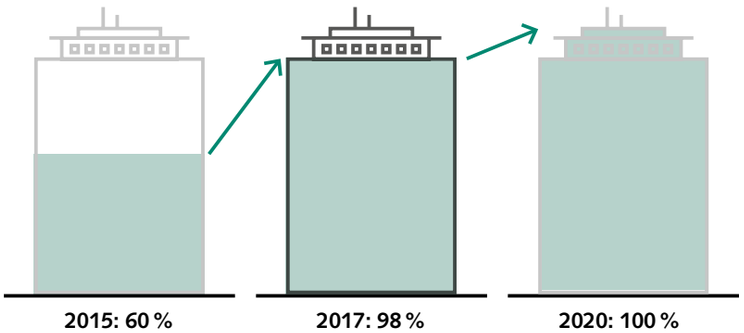
CO_2-Einsparungen in Scope 2 – marktbezogen



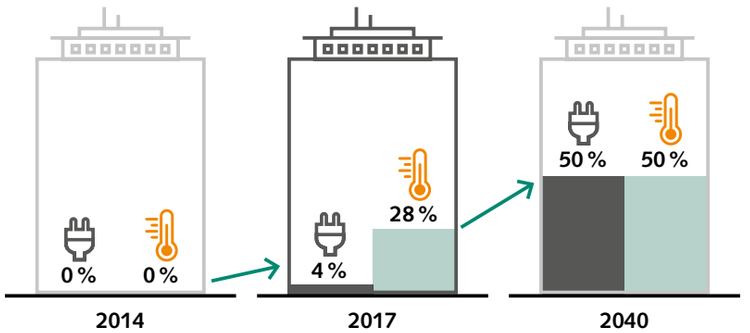
CO_2-Einsparungen in Scope 3 – Mieterverbräuche



Fortschritt vs. RE100-Ziel



Fortschritt des Energieziels



1. Erneuerbares Ziel für die eigenen Flächen (RE100)

Bis 2020 wollen wir alle Allgemeinflächen in unserem Portfolio sowie die gesamte Fläche unserer eigenen Büros mit 100 % erneuerbaren Energien versorgen. Auf diese Weise können wir unser übergeordnetes Ziel, die von uns beeinflussbaren Emissionen auf nahezu null zu reduzieren, erreichen.

Der Weg und unser Fortschritt

Unser Weg begann im Jahr 2013, als wir Teile unseres Portfolios mit Energie aus regenerativen Quellen zu versorgen begannen. 2016 wurde über einen Rahmenvertrag beschlossen, die Energieversorgung der Mieter und unserer eigenen Büros zu bündeln.

Dieser Rahmenvertrag hat eine Laufzeit von vier Jahren (2016–2020) und führte bereits in den in den ersten beiden Jahren (2016–2017) zu einer Einsparung von 22.846 Tonnen* CO_2e. Aufgrund seines großen Volumens konnten wir die Energiekosten um rund 30 % senken, was einer kumulierten Summe von EUR 2,5 Mio. über einen Zeitraum von vier Jahren entspricht. Diese Einsparungen kommen in vollem Umfang unseren Mietern zugute, da diese Betriebskosten umgelegt werden können. Durch die kontinuierliche Umstellung der gesamten Energiebeschaffung über den neuen Rahmenvertrag erwarten wir eine signifikante jährliche Reduktion unserer CO_2-Emissionen. Allein 2017 haben wir 98 % der Allgemeinflächen und unserer eigenen Büros mit erneuerbaren Energien versorgt.

*Entspricht den jährlichen Emissionen von 1.255 durchschnittlichen deutschen Haushalten, Quelle: de.statista.com

2. Erneuerbares Ziel für vermietete Flächen

Wir streben bis 2040 eine ganzheitliche Umstellung auf Wärmeerzeugung durch erneuerbare Energie in unserem Portfolio an und möchten gleichzeitig den Heizbedarf senken. Des Weiteren beabsichtigen wir, bis 2040 den Anteil der erneuerbaren Energien für den Stromverbrauch in den vermieteten Flächen um die Hälfte zu steigern.

Der Weg und unser Fortschritt

Weil wir wissen, dass die in einigen unserer Immobilien verwendete Energie noch aus fossilen Brennstoffen gewonnen wird, arbeiten wir daran, die Nachfrage nach erneuerbaren Energien zu erhöhen und damit Anreize für Investitionen in diesem Bereich zu schaffen. Ein wichtiger Schritt, den wir in den letzten Jahren in diese Richtung unternommen haben, war das Angebot an unsere Mieter und Mitarbeiter, die gleichen fairen Konditionen, die wir beim Kauf erneuerbarer Energien und klimaneutralen Gases haben, für ihre eigenen Büroflächen zu erhalten – ohne eigene Gewinne zu generieren. Der Rahmenvertrag hat insofern bereits erste positive Ergebnisse hervorgebracht, als 2017 eine Einsparung der durch Mieter verursachten Emissionen um rund 17,3 % erzielt wurde.

Im Hinblick auf die Wärmeversorgung unseres Portfolios werden 55 % der vermietbaren Fläche durch Fernwärme, die verbleibenden Flächen durch brennstoffbasierte Systeme beheizt. Wir können lediglich den Einkauf der Brennstoffe in unserem Portfolio beeinflussen und deshalb werden 86 % des von uns beschafften Erdgases durch Kompensationsmaßnahmen klimaneutral.

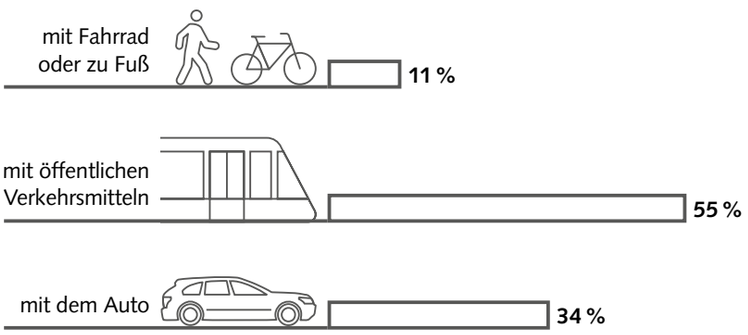
Weitere Verringerungen über die Wertschöpfungskette

Die Emissionen, die aus unseren Geschäftsreisen resultieren, sanken um 18 %. Wir gehen davon aus, dass diese Emissionen in den kommenden Jahren weiter zurückgehen werden, da viele unserer Meetings online stattfinden und somit unnötige Reisen vermieden werden.

Für innerstädtische Fahrten nutzen wir vorzugsweise die firmeneigenen Elektroautos und Fahrräder. Im Jahr 2017 standen in unserem Hauptsitz in Hamburg zwei Elektroautos und zwei Fahrräder zur Verfügung. Wir planen, diese Nutzung in Zukunft auf unsere anderen Bürostandorte zu übertragen.

Die aus dem Pendlerverkehr entstandenen Emissionen stiegen um 6 %. Wir bieten unseren Mitarbeitern weiterhin einen Zuschuss zum ÖPNV an, der sich auch in diesem Jahr wieder als erfolgreich erwiesen hat, da die Mehrheit unserer Mitarbeiter mit dem öffentlichen Nahverkehr zur Arbeit kam.

Arbeitsweg der Mitarbeiter[1)]



[1)]Die Daten zur Pendlerquote für 2017 werden auf Basis der verfügbaren Daten des Vorjahres berechnet und an das Mitarbeiterwachstum angepasst.

WIR SIND AUF DEM RICHTIGEN WEG!

ZIA zeichnet alstria für sein Klimakonzept aus

Unsere Maßnahmen zur Verbesserung der CO_2-Bilanz unseres Unternehmens wurden jüngst vom ZIA anerkannt, indem alstria für sein klimaneutrales Konzept für das gesamte Portfolio ausgezeichnet wurde. Zahlreiche Institutionen haben bereits großes Interesse an unserem Konzept gezeigt. Wir sind weiterhin an konstruktiven Austauschen interessiert und gehen gerne neue Allianzen ein.

CDP erkennt alstria als Klimapionier an

Das Carbon Disclosure Project (CDP) hat unsere konsequenten Anstrengungen, unseren CO_2-Fußabdruck mithilfe von Nachhaltigkeitsstrategien zu reduzieren, gewürdigt und uns in den letzten vier Jahren als Top-Performer ausgezeichnet. Zum zweiten Mal in Folge wurden wir in die Leadership-A-Gruppe aufgenommen.

VERBRAUCH VON RESSOURCEN

Die Reduzierung des Energieverbrauchs ist absolut sinnvoll, denn dies spart Geld, verringert die Abhängigkeit von begrenzten fossilen Brennstoffen und ist der richtige Schritt im Kampf gegen den Klimawandel. Seit der Gründung unseres Unternehmens haben wir uns darauf konzentriert, die operative Energie- und Ressourceneffizienz zu steigern. Unsere Bedenken haben wir bei unseren vor- und nachgelagerten Dienstleistern und den regionalen Kommunen geäußert und werden dies weiterhin so handhaben. Auf den folgenden Seiten zeigen wir, wie einfache Maßnahmen zu Ressourceneinsparung, Kostensenkung und Gewinnsteigerung führen. Dies setzt unter anderem den guten Willen unserer Mieter voraus, denn deren verantwortungsvolles Nutzerverhalten wirkt sich unmittelbar auf den Gesamtressourcenverbrauch aus.

JAHR FÜR JAHR EFFIZIENTERE GEBÄUDE!

	2017	2013	Änderung
Anzahl der Gebäude	**116**	76	↑ 53 %
Vermietbare Fläche in m²	**1.570.100**	894.400	↑ 75 %
Verkehrswert in EUR Mio.	**3.409**	1.638	↑ 108 %
Energieverbrauch in MWh	**149.505**	129.038	↑ 16 %
Energieintensität in kWh je m²	**122**	205	↓ 41 %
CO_2-Gesamtbilanz in tCO_2e	**43.315**	49.825	↓ 13 %
CO_2-Einsparungen in tCO_2e	**14.385**[1)]	688[2)]	↑ 20-fach

[1)]Entspricht den jährlichen Emissionen 791 deutscher Haushalte. Quelle: de.statista.com
[2)]Entspricht den jährlichen Emissionen 38 deutscher Haushalte. Quelle: de.statista.com

ENERGIEVERBRAUCH

Appendix E

Die Energienutzung innerhalb unseres Unternehmens ist in drei Teile aufgegliedert:

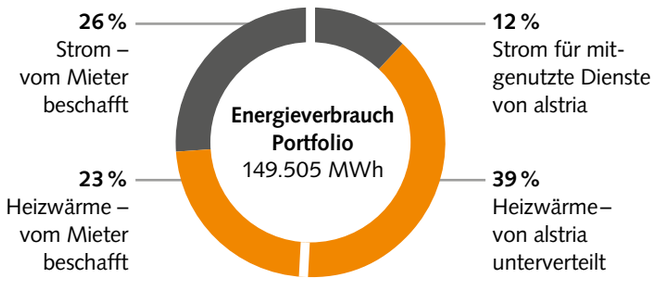
- **Strom- und Heizwärmeverbrauch in Mieterbereichen**
- **Stromverbrauch für mitgenutzte Dienste in den Allgemeinflächen unserer Gebäude**
- **Strom- und Heizwärmeverbrauch in unseren eigenen Büros**

Der Heizwärmeverbrauch ist weiter differenziert in:

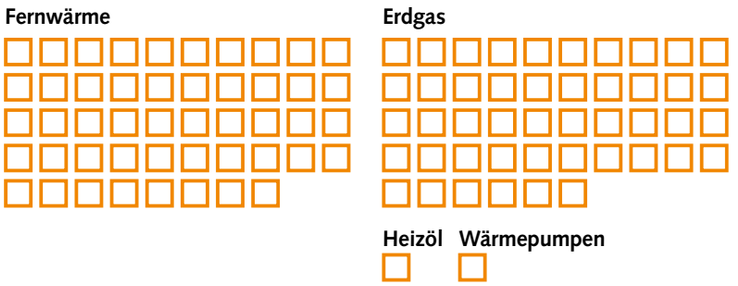
- **Fernwärme auf Basis von Abwärme**
- **Wärme aus fossilen / alternativen Brennstoffen**

Mieterbereiche

Der größte Energieverbrauch (88 %) realisiert sich in den Flächen unserer Mieter. Der verbleibende Teil (12 %) ergibt sich aus dem Energieverbrauch in den Allgemeinflächen unserer Gebäude und in unseren eigenen Büros. Der Like-for-like-Vergleich für den Mietstromverbrauch zeigt einen Rückgang von 4 %* gegenüber 2016, der auf genauere Daten von unseren Mietern zurückzuführen ist. Der Like-for-like-Vergleich für den Allgemeinstrom zeigt einen Rückgang von 4 %, der auf eigenes Facility-Management zurückzuführen sein kann.



Heizungssysteme in unserem Portfolio



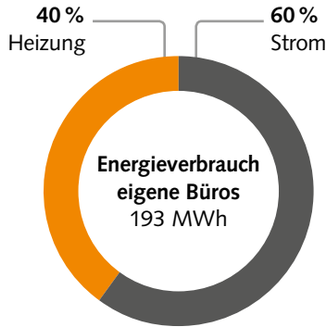
55 % der vermietbaren Flächen werden mit Fernwärme beheizt

45 % der vermietbaren Flächen werden mit Brennstoffen beheizt

*Weitere Informationen befinden sich in Appendix E, Abschnitt „Einschränkungen der Umweltdaten."

alstrias eigene Büros

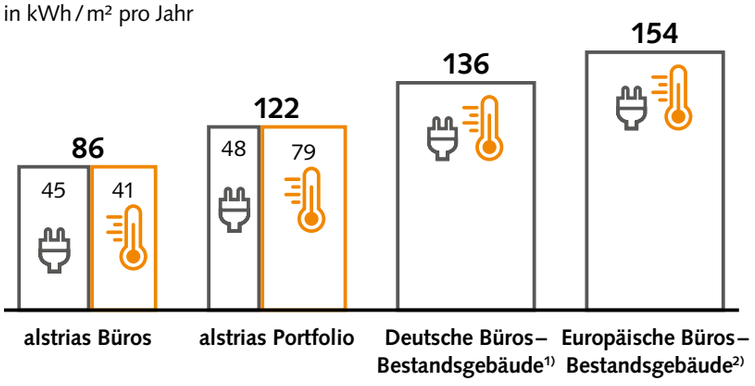
Im Jahr 2017 stieg der Energieverbrauch in unseren eigenen Büros im Vergleich zum Vorjahr um 6 %. Der Energieverbrauch pro Mitarbeiter ist dagegen um 8 % gesunken, während die Mitarbeiterdichte in unseren Büros um 12 % zugenommen hat. 2017 erzeugten die auf dem Dach unseres Hamburger Hauptsitzes installierten Solarmodule 2.274 kWh (– 4 %) Solarstrom. Dieser Strom wurde in das Stromnetz eingespeist und deckte rund 2 % des Strombedarfs unserer eigenen Büros ab.



1.751 kWh pro Jahr
Energieverbrauch je Mitarbeiter
(↓ 8 %)

Vergleich der Energieintensitäten

in kWh / m² pro Jahr



Vergleicht man die Stromintensität unserer eigenen Büroräume mit der Stromintensität unseres Portfolios und dem deutschen / europäischen Durchschnitt, wird deutlich, dass unsere Büroräume bereits heute sehr effizient betrieben werden.

[1)] Dena-Studie Büroimmobilien, Deutsche Energie-Agentur, 2017.
[2)] 2018 GRESB Real Estate Results.

WASSERVERBRAUCH

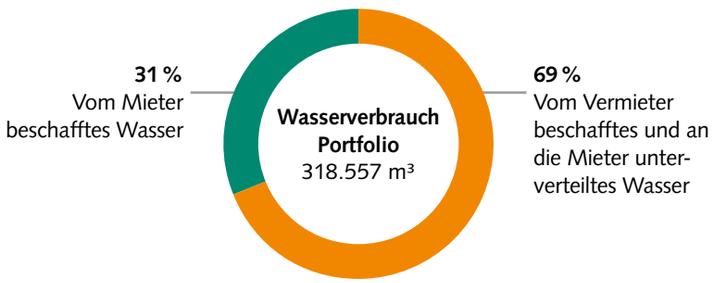
Die Nutzung von Wasser innerhalb unseres Wirkungsbereichs teilt sich in zwei Arten:

- **›Wasserverbrauch in den Flächen der Mieter**
- **›Wasserverbrauch in unseren eigenen Büros**

19,3 Liter pro Tag
Wasserverbrauch je Arbeitsplatz
(↓13 %)

Mieterbereiche

Für den größten Teil unseres Portfolios (74 von 78 Gebäuden) obliegt uns die Beschaffung des Wassers, das wir dann an die Mieter unterverteilen. Der Like-for-like-Vergleich des Wasserverbrauchs zeigt gegenüber 2016 einen leichten Anstieg von 0,3 %. Demgegenüber ist der Wasserverbrauch je Mietfläche um 13 % auf jährlich 0,282 m³/m² gesunken. Bei jeder Sanierung eines unserer Gebäude versuchen wir, ein Regenwasserrückhaltesystem oder ein Grauwassersystem für Toiletten oder Sprinkleranlagen einzubauen. Bisher haben wir solche Systeme in drei unserer Gebäude installiert.

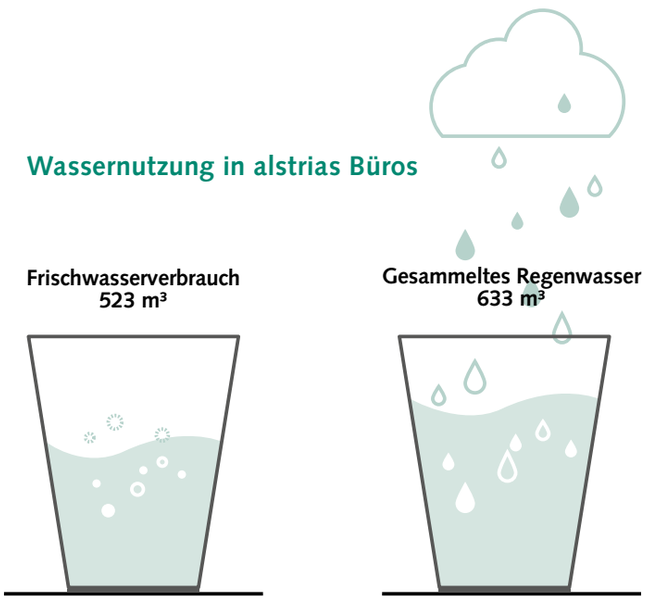


12,9 Liter pro Tag
Wasserverbrauch je alstria-Mitarbeiter
(↓6 %)

alstrias eigene Büros

In unseren eigenen Büros stieg der Gesamtverbrauch an Frischwasser gegenüber dem Vorjahr um 10 %. Dagegen sank der tägliche Wasserverbrauch pro Mitarbeiter um 6 %. Um unserem Ziel, den Wasserverbrauch zu senken, gerecht zu werden, haben wir in unserem Hauptsitz in Hamburg einen Regenwassertank installiert, der das Grauwassernetz im Gebäude speist. Auf diese Weise senken wir den Frischwasserverbrauch. Durch das gesammelte Regenwasser konnten wir mehr als 50 % unseres jährlichen Frischwasserbedarfs einsparen.

Wassernutzung in alstrias Büros



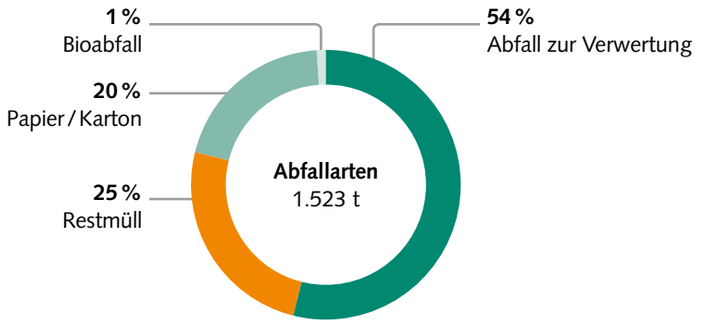
ABFALLMANAGEMENT

Das Aufkommen von Abfällen in unserem Unternehmen ist in drei Teile gegliedert:

- **Abfall der Mieter**
- **Abfall aus unseren eigenen Büros**
- **Baustellenabfälle aus Umbaumaßnahmen**

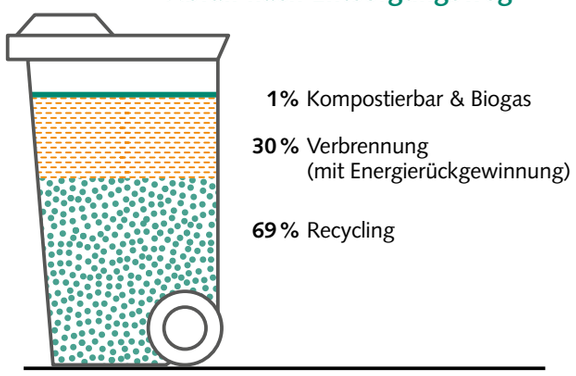
Mieterbereiche

Die Gesamtabfallmenge der Mietflächen verringerte sich 2017 gegenüber dem Vorjahr um 5 %. Die Like-for-like-Zahlen zeigen einen leichten Rückgang um 2 % sowie eine ähnliche Tendenz von 2 % weniger Abfallerzeugung pro vermietbare Fläche.



Um die Recyclingquote in unserem Portfolio zu erhöhen und die Abfallmenge unserer Mieter zu reduzieren, wenden wir seit 2012 ein Abfallmanagementsystem an, das von einem norddeutschen Umweltdienstleister betrieben wird. Im Jahr 2017 wurde etwa die Hälfte unseres Portfolios (52 von 97 Gebäuden) in dieses System integriert. Unser Ziel ist es, alle Gebäude unseres Portfolios in dieses System aufzunehmen.

Abfall nach Entsorgungsweg



2,69 kg / m²
Angefallener Abfall
je vermietbare Fläche
(↓2 %)

alstrias eigene Büros

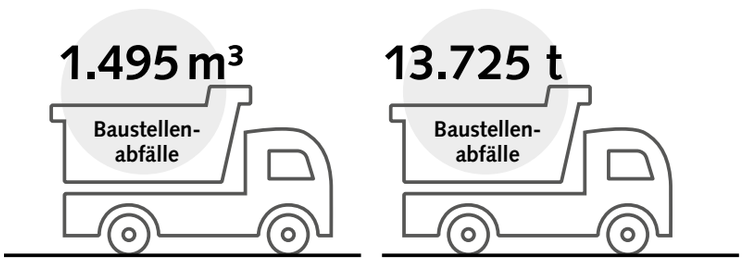
Im letzten Jahr haben wir 538.000 Blatt Papier (2.690 kg) für unseren Bürobetrieb verbraucht. Dies entspricht ca. 18 Blatt Papier je Mitarbeiter und Arbeitstag. Das verwendete Papier ist FSC-zertifiziert. Seit 2011 haben wir ein unternehmensweites Dokumentenmanagementsystem eingeführt, das unter anderem den Papierverbrauch im gesamten Unternehmen reduzieren soll.

Baustellenabfälle

Jedes Jahr berichten wir über unsere Baustellenabfälle. Aufgrund der unterschiedlichen Bauweisen der Gebäude und der diversen Abfallarten ist ein Vergleich der einzelnen Jahreswerte jedoch nicht sinnvoll. Darüber hinaus befinden sich unsere Projektentwicklungen oft in unterschiedlichen Projektphasen, sodass selbst ein Vergleich zwischen zwei Berichtsperioden eines Projekts nicht aussagekräftig ist.

Unsere Umbaustrategie zur Sanierung von Objekten erzeugt weniger Abfall und verbraucht weniger Energie als der vollständige Abbruch und Wiederaufbau eines Projekts. Es werden auch weniger Ressourcen verbraucht, da wir wenn möglich den vorhandenen Rohbau nutzen und so die eingebettete Energie, das Material und das CO_2 eines Gebäudes weiterverwenden können. Auf diese Weise minimieren wir die Gesamtauswirkungen unserer Projektentwicklungen auf die Umwelt und verbessern dabei den Gebäudebestand in den Städten.

Im Jahr 2017 entstanden Bauabfälle bei drei großen Umbauprojekten: dem Momentum in Düsseldorf, dem Bieberhaus und dem Brick & Brain in Hamburg. Im Durchschnitt werden 85 % des in Deutschland entstandenen Bauschutts entweder wiederverwendet oder recycelt.



ARBEITSPLATZ-ERFAHRUNG

Immobilienbesitzer müssen umdenken. Durch moderne Technologien ist Arbeit heute nicht mehr auf einen einzigen Standort beschränkt. Büromieter vom Start-up bis zum Großkonzern benötigen flexible, kooperationsorientierte und ansprechende Arbeitsplätze.

In dieser neuen Ära sehen wir neue Wachstumschancen. Indem wir die Philosophie des mobilen, vernetzten Arbeitens in unsere Immobilienstrategie aufgenommen haben, bieten wir Flächen und Mietverträge bereits jetzt flexibel an. Die Vorbereitung auf die Zukunft lässt uns unser Hauptziel, effiziente und gesunde Büroräume anzubieten, nicht vergessen. Diese sollen gleichzeitig wenig Energie verbrauchen und geringe Nebenkosten verursachen. Unser Anliegen ist es, Arbeitsplätze zu realisieren, die sich an die Bedürfnisse der Nutzer anpassen.

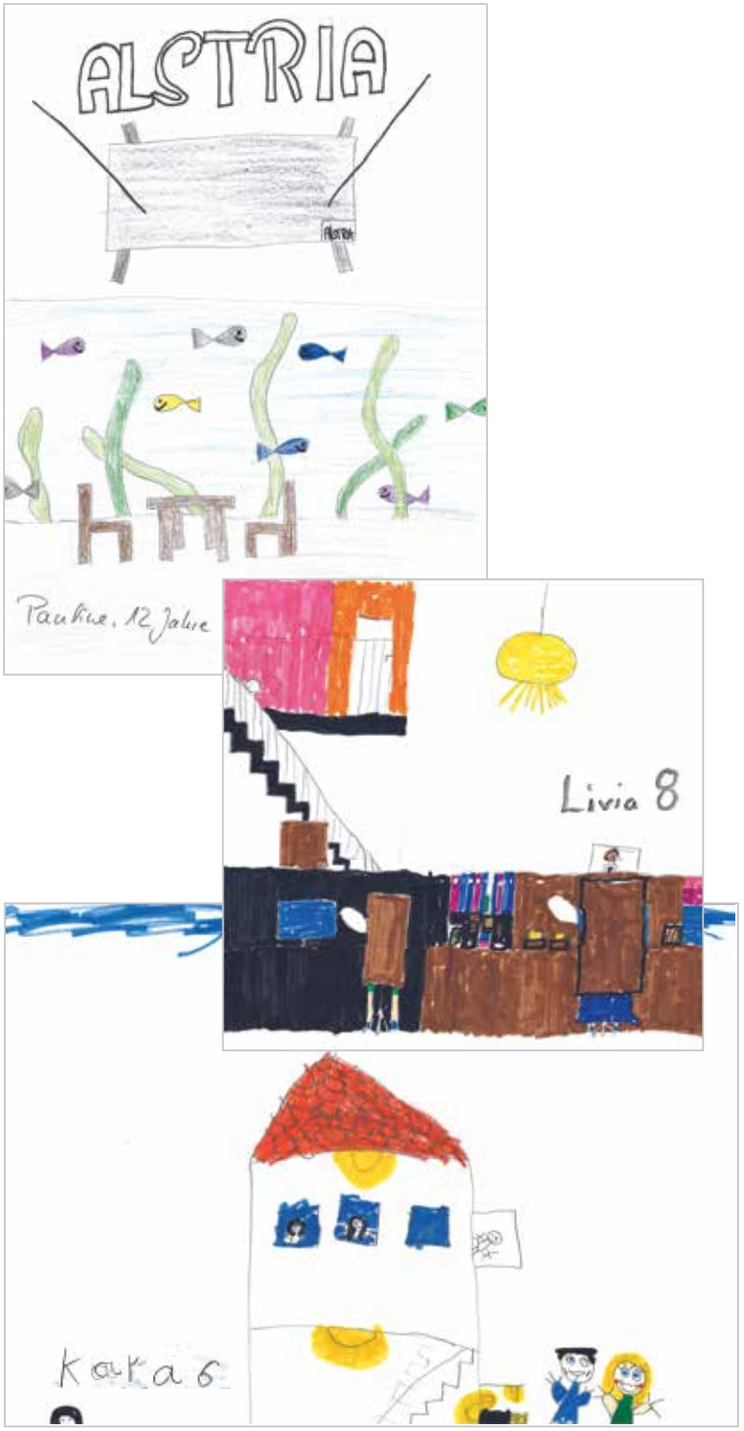
Auf den folgenden Seiten werden wir erläutern, wie Büroflächen die Produktivität der Mitarbeiter steigern und sowohl die Umwelt als auch die Kommunen davon profitieren können.

DAS BÜRO DER ZUKUNFT DURCH DIE AUGEN VON KINDERN

Wie wird der Arbeitsplatz der Zukunft aussehen und wie wollt ihr in der Zukunft arbeiten?

Das haben wir zehn Schüler im Alter von sechs bis 14 Jahren gefragt, die unseren neuen Hauptsitz in Hamburg im Rahmen des sogenannten Girl's and Boy's Day in Deutschland besucht haben. Die Antworten haben uns positiv überrascht und uns zu einem Umdenken über die Zukunft der Immobilie angeregt. Die Kommunikation mit den zukünftigen Generationen von Büronutzern ist der einzige Weg fortschrittlicher Weiterentwicklung. Nachfolgend stellen wir einige der großartigen Ideen unserer jungen Visionäre vor, die von Zeichnungen begleitet wurden:

- Innenwände, die sich per Sprachbefehl bewegen lassen, um flexible Büroräume zu ermöglichen,
- Innenwände mit integrierten Aquarien in Konferenzräumen,
- Milchglaswände in Konferenzräumen, die für jeden Besucher das Design wechseln,
- Fortbewegung im Büro auf Elektrorollern,
- flexibles Arbeiten ohne festen Arbeitsplatz, sondern nur mit einem persönlichen Rollcontainer,
- Computer mit Online-Spracherkennung, die ein effizientes Schreiben ermöglichen,
- Bürogebäude in Form der Initialen eines bestimmten Unternehmens,
- kostenloses Essen in der Kantine,
- nur sechs Stunden pro Tag arbeiten,
- Schreibtische mit Funktion eines großen iPads, die das Zeichnen von Hand ermöglichen,
- Softwareprogramme, die die Planung eines Gebäudes und dessen 3D-Darstellung in Echtzeit ermöglichen,
- persönlicher Roboterassistent,
- Schreibtische, an denen man bei Bedarf einen größeren Monitor herausziehen kann, um spezielle Projekte zu projizieren.



„NEUE ARBEITSMODELLE“ SUCHEN BRANCHEN-ÜBERGREIFENDE KOOPERATIONEN!

Unter den zahlreichen Klimainitiativen auf europäischer Ebene haben WWF und die Stiftung 2°Grad eine Plattform geschaffen, um die Zusammenarbeit von Unternehmen der Immobilienbranche zur Unterstützung der deutschen Klimaziele für 2050 zu ermöglichen. Bereits im Sommer 2017 sind wir ohne große Erwartungen der Plattform „Wege in die < 2°-Wirtschaft“ beigetreten. Innerhalb eines Jahrs konnten wir wertvolle Branchenkontakte knüpfen sowie ein vielversprechendes Projekt vorantreiben, das auch die Bundesumweltministerin überzeugte.

Richtig! Allein in den Gewerbeimmobilien sind CO_2-Einsparungen von bis zu 5 Millionen Tonnen möglich.
Unser Projekt trägt den Namen „Working2Climate“ und wurde gemeinsam mit Signify (ehemals Philips Lighting), Schüco und der Telekom realisiert. Das Projekt verdeutlicht, wie eine nachhaltige und zukunftsorientierte Arbeitsumgebung durch die Anwendung von Konzepten der Raumeffizienz und durch „neue Arbeitsmodelle“ geschaffen werden könnte – und zwar auf kostengünstige und umweltfreundliche Weise. Während dieses Projekts hatten wir einige sehr produktive Gesprächsrunden und ließen uns von unserem BEEHIVE-Team, dem neuen Philips- Hauptsitz in Hamburg, den Telekom Innovation Laboratories und den neuen Gebäudeprojekten von Schüco inspirieren. Wir haben diese Erfahrungen auf folgender Website zusammengefasst:

www.2gradwirtschaft.de/
www. working2climate.jimdosite.com/

Wir freuen uns auf weitere Gespräche und bleiben offen für neue Kooperationen mit Partnern und Investoren.

Working2Climate

NEUIGKEITEN AUS UNSEREM CO-WORKING BUSINESS

Anna und ihr Team begrüßen jeden Tag Hunderte Freelancer, kleine Unternehmen, Start-ups, Journalisten und alle, die die Vorzüge eines kooperativen Arbeitsumfelds in unserem BEEHIVEs nutzen wollen. Durch die ganztägige/-jährige Zugänglichkeit zu flexiblen Arbeitsplätzen in deutschen Großstädten* werden nicht nur Flächen zum Arbeiten, sondern auch zum Entfalten geboten. Neue Geschäftskontakte und eine Plattform für Start-ups sind nur der Anfang einer Entwicklung, die die Zukunft der Immobilien zu bestimmen scheint. Als Mieter der alstria kannst Du Teil unserer Kooperation werden und von exklusiven Angeboten profitieren.

*BEEHIVEs sind heute in Hamburg und Frankfurt und werden bald auch in Düsseldorf und Berlin eröffnen.

Wo es einen BEEHIVE gibt, gibt es auch ein Zuhause für Bienen!

Seit 2018 vermieten wir zwei Dachterrassen mit Vorzugskonditionen an regionale Imker, um die Biodiversität der Städte und vor allem die Bienenpopulation zu unterstützen. Die ersten 50 kg Honig wurden erfolgreich an unserem Frankfurter Hochhaus Kastor gesammelt und werden nun unseren Mietern angeboten.

Das innovative Unternehmen Vilisto liefert alstria Thermostate, die die Innentemperatur unserer BEEHIVEs smart regeln.

»Wir arbeiten gerne mit alstria zusammen, weil wir die gleichen Werte leben. Gemeinsam engagieren wir uns durch verantwortungsvolles Handeln für eine nachhaltige Zukunft und optimieren die Energieeffizienz von Büroflächen im kontinuierlichen Dialog mit Mietern und Nutzern. Dabei schätzen wir insbesondere den stets offenen, fairen und vertrauensvollen Austausch auf Augenhöhe, die tadellose Verlässlichkeit sowie die hohe Innovationskraft alstrias und freuen uns, auch zukünftig gemeinsam umweltfreundlichere Immobilien zu schaffen.«

Christoph Berger, CEO Vilisto

BAUEN MIT VERANTWORTUNG

Als langfristiger Immobilieninvestor betreuen wir Objekte über ihren gesamten Lebenszyklus, der sich zwischen 20 und 30 Jahren erstreckt. Während dieser Zeit führen wir Komplettsanierungen durch. Zu bestimmten Zeiten erfordert jedes Gebäude Modernisierungsmaßnahmen, um eine neue Nutzungsphase beginnen zu können. Grundsätzlich ziehen wir einen Bestandsumbau einem Abbruch vor und vermeiden jegliche Neubauprojekte auf der grünen Wiese.

Bei der Modernisierung von Gebäuden wechseln wir in der Regel Fassadenteile aus, dämmen das Dach und bauen einen außenliegenden Sonnenschutz ein, um ein optimales Raumklima zu schaffen und Energieeinsparungen zu erzielen. Da in Büros hauptsächlich tagsüber gearbeitet wird, glauben wir, dass Solarstrom eine Schlüsselkomponente zur Erhöhung der Energieunabhängigkeit sein kann. Deshalb beobachten wir die Entwicklung der deutschen Gesetzgebung hinsichtlich des Verkaufs selbsterzeugten Strom an Mieter, damit wir die Gebäudehülle für die solare Stromerzeugung nutzen können. Die Entwicklung bei der Energiespeicherung im Gebäude für selbsterzeugte Energie wird dazu führen, dass sich die heute starke Abhängigkeit der Bürogebäude von Energieversorgungsnetzen verringert.

Wir stellen uns eine Zukunft vor, in der sich Immobilien autark versorgen. Sie werden mehr Energie produzieren und speichern als sie für ihren Betrieb benötigen. Sie werden zudem nur wenig Frischwasser verbrauchen, fast keinen Abfall erzeugen und den Großteil der in ihnen verbauten Energie über sehr lange Zeiträume nutzen.

Momentum [fertiggestellt]

Fertigstellung	2018
Vermietbare Fläche	23.200 m²
Immobilienart	Büro / Einzelhandel

Komplettsanierung der Haustechnik, neue, effiziente Gebäudehülle, neue Dachterrassen für Büronutzer, flexible Büroaufteilung, bedarfsgerechte mechanische Lüftung mit Wärmerückgewinnung, Außenfensterrollos, LED-Beleuchtung

Bieberhaus [fertiggestellt]

Fertigstellung	2018
Vermietbare Fläche	12.000 m²
Immobilienart	Büro

Neue, effiziente Heizungs- und Haustechnik, Sanierung alter denkmalgeschützter Fassaden, neues Dach mit Wärmedämmung, LED-Beleuchtung

Amsinckstraße 28 & 34 [in Bau]

Fertigstellung	2019
Vermietbare Fläche	14.300 m²
Immobilienart	Büro

Neue Fenster, neuer Sonnenschutz und neue Fassadendämmung, Nachtauskühlung, LED-Beleuchtung, Dachterrassen, Innenraumakustikelemente

Besenbinderhof 41 [in Planung]

Fertigstellung	2020
Vermietbare Fläche	5.000 m²
Immobilienart	Büro

Umbau einer denkmalgeschützten Fassade, Rekonstruktion der zwei obersten, im Krieg zerstörten Geschosse, neue Dämmung, neue Gebäudetechnik, LED-Beleuchtung

Gustav-Nachtigal-Straße 3 [in Planung]

Fertigstellung	2020
Vermietbare Fläche	16.800 m²
Immobilienart	Büro

Brandschutztechnische Ertüchtigung und neue Gebäudetechnik; LED-Beleuchtung

Projektentwicklungs-Pipeline

	Status	Vermietbare Fläche	Immobilienart
Carl-Reiß-Platz 1–5	In Planung	17.500 m²	Büro / Wohnen
Momentum living	In Planung	2.300 m²	Wohnen
Ivo-Beuker-Straße	In Planung	7.800 m²	Büro
Sternhöhe	In Planung	107.500 m²	Büro
Rothebühlstraße	Vorplanung	8.400 m²	Büro / Einzelhandel
Werner-v.-Siemens-Platz 1	Vorplanung	21.100 m²	Büro

EIN GESUNDER ARBEITSPLATZ

Jeden Tag beherbergen unsere Gebäude Tausende Mitarbeiter, Besucher, Mieter, Lieferanten und Dienstleister. Sie bieten den Unternehmen Raum, um zu wachsen, und tragen zum Wohlbefinden der Nutzer bei. Deshalb versuchen wir, bei der Gestaltung von Büroräumen einen langfristigen Wert für unsere Mieter und die Gesellschaft zu schaffen. Um diesem Anspruch gerecht zu werden, orientieren wir uns bei der Gestaltung an den folgenden Prinzipien:

› Gesundheit und Sicherheit,
› thermischer, visueller und akustischer Komfort,
› Qualität der Innenraumluft,
› Anbindung an Verkehrs- und Erholungsgebiete,
› Zugänglichkeit.

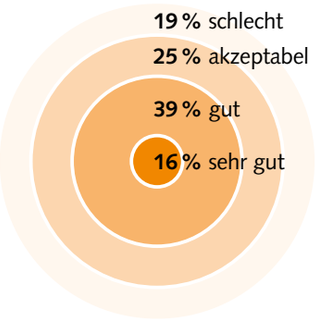
Im Vordergrund stehen die Gesundheit und die Sicherheit unserer Büronutzer sowie der umliegenden Anwohner der Gebäude. Um potenziellen Gesundheits- und Umweltrisiken vorzubeugen, führen wir vor jeder wesentlichen Gebäude-Akquisition eine eingehende Due-Diligence-Prüfung durch. Im Rahmen einer Projektentwicklung kommunizieren wir unsere Bautätigkeiten und unseren Zeitplan vorher an die betroffenen Mieter und die unmittelbaren Nachbarn. Im Falle eines Interessenkonflikts suchen wir nach Lösungen, um die negativen Auswirkungen für die Beteiligten zu minimieren. Dazu gehört beispielsweise die Vermeidung von Baulärm zu bestimmten Zeiten.

Die Sicherheit und die Ausbildung unserer Dienstleister liegen in der alleinigen Verantwortung des jeweilig beauftragten Bauunternehmens. Um eine optimale Arbeitsweise bei Bauarbeiten sicherzustellen, überprüft die „BG BAU“ regelmäßig alle unsere Baustellen auf Arbeitssicherheit und Einweisung. Darüber hinaus werden die „Si-Ge-Ko“, die Sicherheits- und Gesundheitskoordinatoren, von uns mit weitreichenden Befugnissen ausgestattet und können bei ihren Kontrollbesuchen Personen der Baustellen verweisen oder die Baustellen sogar komplett sperren, sofern sich dies als nötig erweist. Seit der Gründung unseres Unternehmens im Jahr 2006 gab es in unseren Büros und auf unseren Baustellen keine tödlichen Unfälle.

Gut vernetzte Gebäude

Wenn es um Immobilien geht, gilt: Lage, Lage, Lage! Vor dem Hintergrund der wachsenden Städte sind der Standort von Bürogebäuden und damit auch die Anbindung an Verkehrsnetze von großer Bedeutung für die Vermietbarkeit. Aufgrund der immobilen Natur unserer Objekte und des begrenzten Einflusses, den wir auf ihre Umgebung haben, ist es für uns wichtig zu wissen, wie sie mit dem städtischen Gefüge verbunden sind. Aus diesem Grund haben wir 2015 die Zugänglichkeit zu bestehenden Verkehrssystemen und die Entfernung zu Nahversorgungs- und Erholungsgebieten untersucht.

Anbindung an Verkehrsnetze



Ergebnisse der Studie zeigen, dass mehr als 55 % unserer Immobilien einen „guten“ bis „sehr guten“ Zugang zu den Verkehrssystemen und lokalen Versorgungseinrichtungen haben. Dies ist vor allem auf die Zusammensetzung unseres Portfolios zurückzuführen, da die meisten unserer Objekte in dicht besiedelten Ballungsgebieten liegen. Mehr als 49 unserer Gebäude verfügen über eine Ladestation für Elektroautos in weniger als 500 Metern Entfernung. Dem neuen Trend folgend haben viele unserer Mieter in Zusammenarbeit mit uns begonnen, auf ihren Parkplätzen Ladestationen für neue Elektrofahrzeuge zu installieren. Um den Übergang zur E-Mobilität zu unterstützen, werden wir unsere Standorte weiterhin nach potenziellen öffentlichen Ladestationen erkunden.

Da sich das heutige Portfolio von 116 Gebäuden nur geringfügig von der Größe des Portfolios im Jahr 2015 (119 Gebäude) unterscheidet, halten wir die Ergebnisse dieser Studie für uns immer noch für relevant.

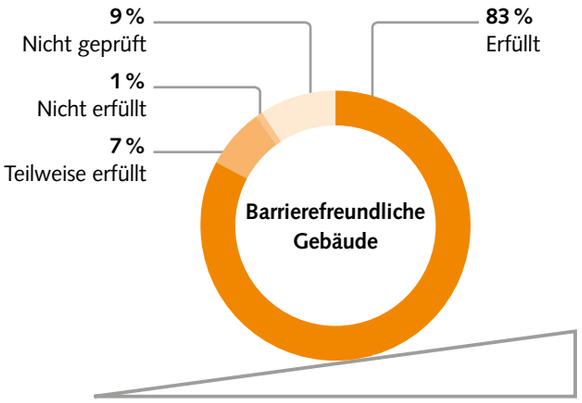
Nachhaltigkeitsbericht 2015/2016, Seite 49

Einfacher Zugang zu unseren Gebäuden

Wir wollen, dass sich jeder Gebäudenutzer bei uns wohlfühlt. Daher wollen wir, dass die Allgemeinflächen unserer Gebäude für Menschen mit Beeinträchtigungen geeignet und sicher sind. Um einen besseren Einblick in den Grad der Barrierefreundlichkeit unserer Immobilien zu gewinnen, haben wir uns 2016 entschieden, die Allgemeinflächen unseres Portfolios anhand der folgenden sechs Kriterien zu analysieren:

- Zugang zum Gebäude,
- Eingangsbereiche und Rampen,
- Verkehrsflächen und Flure,
- Treppen und Aufzüge,
- Geländer an Treppen und Rampen,
- Türen und Durchgänge.

Von den insgesamt 113 untersuchten Objekten erfüllte die deutliche Mehrheit (83 %) unsere baulichen Kriterien für ein barrierefreundliches Gebäude. Dies zeigt, dass die meisten unserer Gebäude entweder bereits barrierefreundlich konzipiert sind oder mit wenigen Maßnahmen entsprechend umgebaut werden können. Da sich das heutige Portfolio von 116 Gebäuden nur geringfügig von dem des Jahrs 2016 unterscheidet, halten wir die Ergebnisse dieser Studie für uns immer noch für relevant.



Ham burg

Findest du alstrias Büros modern?

Martin Jenke, Office Head
Real Estate Operations in Hamburg

Aufgrund veränderter Anforderungen an Zusammenarbeit und Flexibilität ist seit ein paar Jahren ein Trend zu mehr „Open Space“ erkennbar. Das muss nicht unbedingt zu vollbepackten Büros führen, da mit dem „Open Space“ auch häufig Rückzugsflächen geschaffen werden, die Kommunikation und Kreativität fördern. Junge Menschen betrachten diese neue Arbeitswelt oft als selbstverständlich, was alstria in die Lage bringt, die Toptalente auf einem angespannten Arbeitsmarkt zu gewinnen.

UNSERE MITARBEITER

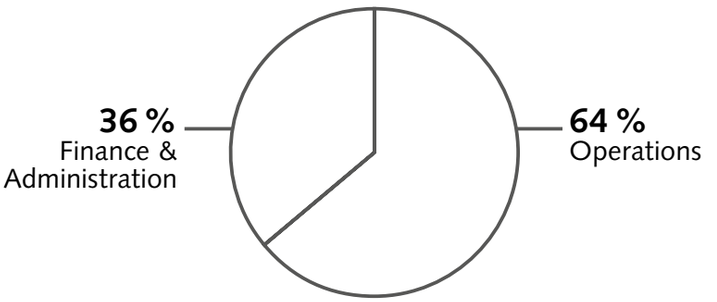
DER TYPISCHE ALSTRIANER

Hinter allem, was wir tun und leisten, steht ein kompetentes Team, das bereit ist, unseren Kunden Lösungen für jegliche Herausforderung zu bieten. Wir von alstria haben es uns zur Aufgabe gemacht, unseren Mitarbeitern ein attraktives, sicheres und chancenreiches Arbeitsumfeld zu bieten, das hochwertige Leistungen ermöglicht. Dabei konzentrieren wir uns auf vier Themen: persönliche Entwicklung, Gleichbehandlung, gute Arbeitsbedingungen und ethisches Verhalten.

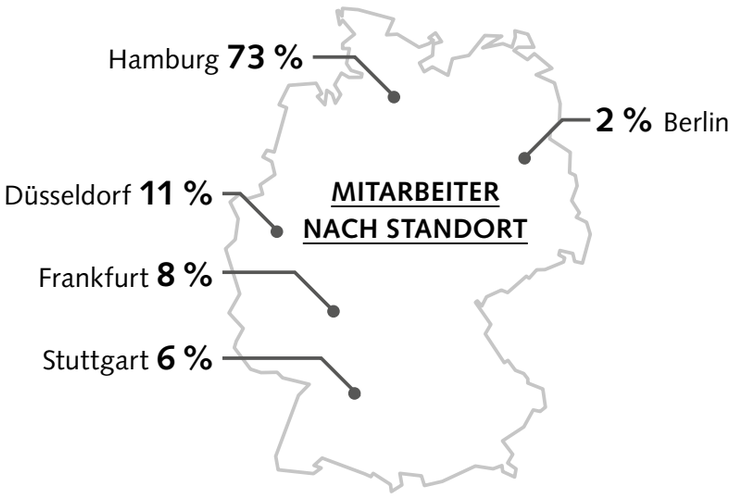
WER WIR SIND

↑ 12 %

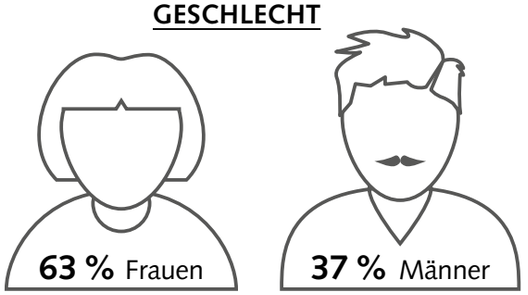
121 Mitarbeiter



MITARBEITER NACH STANDORT



MITARBEITER NACH GESCHLECHT



MITARBEITER ENTWICKLUNG

Unser Geschäftswachstum in den letzten Jahren ist unter anderem eine direkte Folge unserer Fähigkeit, talentierte Mitarbeiter zu engagieren und langfristig zu binden. Wir unterstützen unsere Mitarbeiter während ihrer beruflichen Laufbahn, indem wir individuelle Entwicklungsprogramme und Schulungen anbieten.

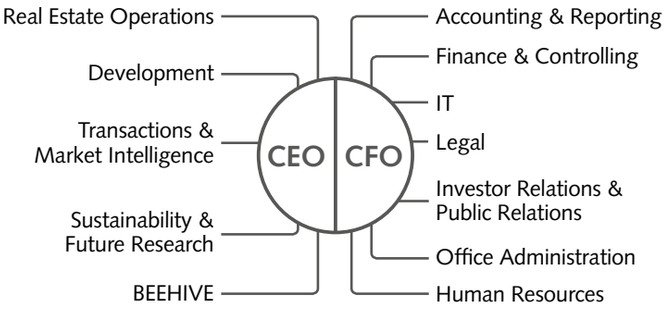
Um sicherzustellen, dass unsere Mitarbeiter ihre Rollen und Verantwortlichkeiten verstehen, haben wir Verhaltensrichtlinien erarbeitet, die im Einklang mit unserer Unternehmenskultur stehen. Da niemand perfekt ist, müssen wir ab und an die Effektivität unserer Personalprozesse messen, weshalb wir unsere Mitarbeiter regelmäßig um Feedback bitten. Um kurze Kommunikationswege zu ermöglichen, betreiben wir seit dem ersten Tag eine Politik der „offenen Tür". Darüber hinaus organisieren wir regelmäßig Informationsveranstaltungen, anlässlich derer alle Mitarbeiter gebeten werden, Fragen zu stellen oder Ideen auszutauschen.

WIR WACHSEN WEITER!

Im Vergleich zum vorhergehenden Jahr ist 2017 die Anzahl unserer Mitarbeiter um 12 % gestiegen. Dies war keine Überraschung, da wir weiter neue Gebäude ankaufen und uns daher entschieden haben, eine Niederlassung in Berlin zu eröffnen.

Die meisten unserer Mitarbeiter (64 %) sind in operativen Abteilungen wie dem Asset Management, der Akquisition und der Projektentwicklung tätig. Der andere Teil arbeitet in Supportbereichen wie Finanzen & Controlling, Recht, Berichterstattung & Buchhaltung sowie Büroverwaltung.

Unsere Teams



Wir bieten unseren Mitarbeitern sichere Arbeitsplätze und langfristige Karriereperspektiven. Im Jahr 2017 erhielten lediglich 4 % unserer Mitarbeiter befristete Verträge. Befristungen wurden nur für Vertretungen und für die auf zwei Jahre ausgelegten Traineestellen genutzt. Alle anderen Mitarbeiter sind Festangestellte.

Wenn ein Geschäftszyklus endet oder sich unsere Personalbedürfnisse ändern, ergreifen wir alle erforderlichen Maßnahmen, um unsere Mitarbeiter zu halten, statt sie zu entlassen. Zu diesen Maßnahmen gehören die Versetzung von Mitarbeitern auf gleichwertige Positionen in anderen Abteilungen mit der entsprechenden Fortbildung für ihre neuen Aufgaben, die freiwillige Versetzung auf gleichwertige Positionen an anderen Standorten und die betriebsinterne Beförderung auf eine passende freie Stelle. 2017 wurden acht Mitarbeiter intern befördert.

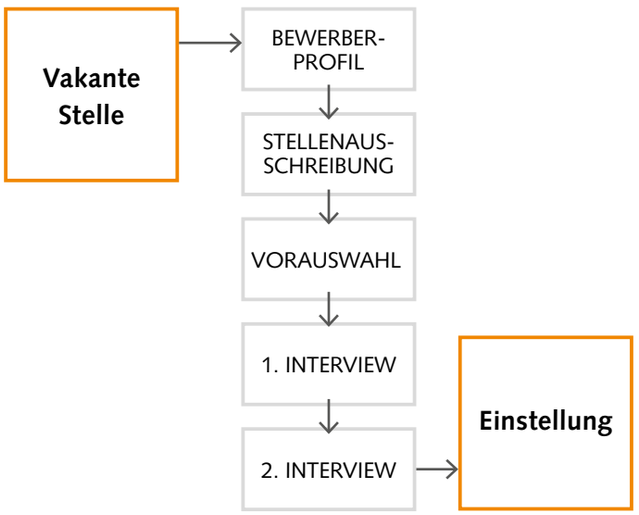
SCHNELLE UND TRANSPARENTE REKRUTIERUNG

Die Entscheidung für eine Einstellung neuer Mitarbeiter erfolgt auf der Grundlage eines jährlichen Personalplans und dynamischer Veränderungen, wie z. B. der Mitarbeiterfluktuation oder der Marktverhältnisse. Abgesehen von wenigen Positionen, die ein spezielles Maß an Expertise oder technischem Wissen erfordern, wird fast die gesamte Rekrutierung intern von unseren Human-Resources-Spezialisten (HR-Spezialisten) betreut. Je nach Position entscheiden sie über die geeigneten Rekrutierungswege:

› Online- und Printwerbung,
› Suche auf Social-Media-Kanälen,
› direkter Kontakt auf Messen und in Universitäten,
› Mitarbeiterempfehlungen über das Intranet.

Der übliche Rekrutierungsprozess umfasst ein zweistufiges Auswahlgespräch, an dem der jeweilige Vorgesetzte, ein Teammitglied und ein HR-Spezialist teilnehmen. In diesem Interview können sich die Bewerber individuell präsentieren und werden mit einer Reihe von grundsätzlichen Fragen sowie Fallbeispielen konfrontiert. Zur Auswahl von Nachwuchstalenten veranstalten wir außerdem jährliche „Assessment-Tage". Bei diesen Veranstaltungen können die Teilnehmer ihre Fähigkeiten in verschiedenen Einzel- und Gruppenaufgaben unter Beweis stellen und gleichzeitig Einblicke in unsere Unternehmenskultur und zukünftige Aufgabenfelder gewinnen.

In allen Phasen unseres Rekrutierungsprozesses legen wir großen Wert auf Objektivität und Fairness gegenüber dem Bewerber. Unsere Auswahlkriterien werden regelmäßig überprüft, um sicherzustellen, dass sie unsere Unternehmensziele unterstützen, und um etwaige Diskriminierung zu vermeiden.



Nachwuchstalente

Studenten sind unsere Zukunft, daher ist unser Unternehmen regelmäßig an deutschen Universitäten aktiv. Es werden Vorträge gehalten und Studierende bei ihren Abschlussarbeiten unterstützt. Im Jahr 2017 wurden mehr als 130 Stunden in solche Veranstaltungen investiert und drei Masterarbeiten unterstützt.

Wir betrachten das Traineeprogramm als eine besonders wertvolle Ergänzung unserer Unternehmenskultur, da hierdurch die interdisziplinäre Zusammenarbeit gefördert und die langfristige Nachfolgeplanung innerhalb des Unternehmens verbessert werden. Deshalb stellen wir jedes Jahr Berufsanfänger ein, die ein zweijähriges Traineeprogramm durchlaufen, um praktische Erfahrungen in der Immobilienbranche zu sammeln und unsere Unternehmenskultur kennenzulernen. Seit Einführung des Programms im Jahr 2013 haben wir elf Trainees eingestellt, von denen fünf mittlerweile dem festangestellten Mitarbeiterstab angehören. Mit der Einstellung eines zweiten Auszubildenden 2017 haben wir unser Engagement in der Nachwuchsförderung weiter ausgebaut.

Willkommen an Board

Wir heißen unsere Mitarbeiter am ersten Arbeitstag herzlich willkommen, indem wir ihnen unsere Büroräume und ihre Kollegen vorstellen. Jeder Mitarbeiter ist bei alstria einem HR-Mitarbeiter zugeordnet, der für Fragen jederzeit zur Verfügung steht. Die Fachabteilung wiederum ist für die fachspezifische Schulung ihrer neuen Mitarbeiter und die Teambildung zuständig.

Um unseren neuen Mitarbeitern eine schnellere Integration in unser Unternehmen zu ermöglichen, organisieren wir regelmäßig Onboarding-Veranstaltungen in unserem Hauptsitz, im Rahmen derer wir unsere Unternehmenswerte und -strategien präsentieren sowie die neuen Mitarbeiter in unsere internen IT-Programme einweisen. Vor allem aber bieten diese Veranstaltungen unseren neuen Kollegen die Möglichkeit, sich untereinander auszutauschen, um einen leichteren Einstieg in ihre neuen Arbeitsplätze zu finden.

WEITERBILDUNG

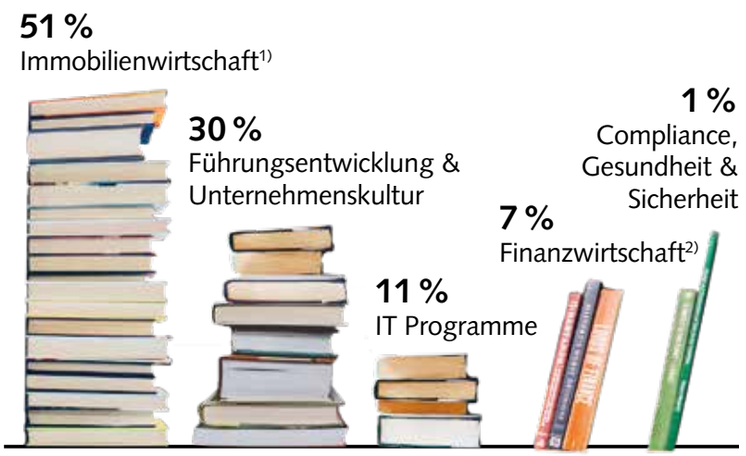
Jeder Mitarbeiter bei alstria bekommt die Möglichkeit, sich weiterzubilden. Es liegt in unserem eigenen Interesse, dass Mitarbeiter ihre berufliche Entwicklung bei uns fortsetzen und ihre Kenntnisse und Qualifikationen individuell erweitern.

Aus diesem Grund durchläuft jeder Mitarbeiter zu Beginn des Jahrs eine Leistungsbeurteilung unter Beteiligung der verantwortlichen Führungskraft. Dabei werden relevante Themen wie die individuelle Karriereentwicklung und Laufbahnplanung besprochen. Im Anschluss daran werden die spezifischen Schulungsziele des Mitarbeiters mit dem HR-Spezialisten besprochen und abgestimmt. Nach dem erfolgreichen Abschluss einer Schulung werden die Mitarbeiter von ihren Vorgesetzten im jährlichen Mitarbeitergespräch beurteilt.

Aufgrund unseres signifikanten Mitarbeiterwachstums haben wir unser Budget für Schulungen in diesem Jahr auf EUR 269.510 erhöht. Das entspricht EUR 2.227 pro Mitarbeiter – ein Anstieg von 18 % im Vergleich zum Vorjahr. Jeder Mitarbeiter wurde im Schnitt 47 Stunden lang geschult (2016: 28 Stunden).

+18 %
Ausgaben für Weiterbildungen (2017 vs. 2016)

Weiterbildung nach Fachthemen



[1)]Inkl. Themen zu Immobilien, Projektentwicklung, Transaktionen, Nachhaltigkeit und ISO 5001.
[2)]Inkl. Themen zu Finanzen, Controlling, Buchhaltung, Recht und Büroadministration.

Der Schwerpunkt lag in diesem Jahr auf der Stärkung unserer Unternehmenskultur und der Intensivierung der Kommunikation zwischen den verschiedenen Niederlassungen und Teams. Die immobilienbezogenen Themen machten mit 51 % der gesamten Weiterbildungsstunden den größten Anteil aus. Den Führungskräften wurden zudem Managementschulungen angeboten, um die Entwicklung von Führungsqualitäten zu fördern. Diese Schulungen finden mindestens einmal im Jahr statt und stellen die erfolgreiche Weiterentwicklung der Führungskräfte sicher.

Der Höhepunkt jedes Schulungszyklus ist unser einzigartiges zweitägiges auswärtiges Team-Event. Das Hauptziel dieses Workshops besteht darin, alle Mitarbeiter über die Erfolge des abgelaufenen Jahrs und über neue Projekte zu informieren. Im Rahmen des Workshops erhalten Mitarbeiter Fortbildungen zu Themen wie Compliance, Menschenrechtsaspekte sowie Nachhaltigkeits- und Energiestrategien. Zugleich nehmen die Mitarbeiter an Teamaktivitäten teil, können dabei ihre Ideen zu einer Vielzahl von Themen einbringen und damit einen substanziellen Beitrag zur Identität des Unternehmens zu leisten.

AUSBLICK

In den nächsten Jahren liegt der Fokus auf der Stärkung der Fähigkeiten unserer Mitarbeiter anhand eines Fünf-Punkte-Plans:

Sukzessive Einführung eines Plans zur Mitarbeiterentwicklung. Auf diese Weise stellen wir sicher, dass unsere Mitarbeiter sich weiterentwickeln und die positionsspezifischen Entwicklungsziele erreichen können. Darüber hinaus werden wir im Anschluss an Schulungen mehr Umfragen durchführen, um die Qualität des jeweiligen Anbieters und den Erfolg der Schulungseinheit zu bewerten.

↓

Etablierung einer Feedbackkultur, um die Effektivität unserer Führungskräfte und Teammitglieder zu messen. Zu diesem Zweck werden wir unsere Mitarbeiterbeurteilung weiter konkretisieren.

↓

Förderung der Zusammenarbeit zwischen Teams und Abteilungen, um eine Kultur des Wissensaustauschs zu schaffen.

↓

Optimierung unserer Personalplanung, -verwaltung und -kontrolle, indem wir eine benutzerfreundliche Datenbank implementieren, mithilfe derer wir Informationen schnell und zuverlässig erfassen und flexibel handhaben können.

↓

Ausbau unserer Marke als Arbeitgeber, um talentierte Nachwuchskräfte für uns zu gewinnen. Zu diesem Zweck erhöhen wir unsere Sichtbarkeit an Universitäten sowie bei diversen Immobilienveranstaltungen und intensivieren unsere Präsenz auf Social-Media-Plattformen.

VIELFALT & CHANCEN-GLEICHHEIT

Da sich der europäische Markt immer vielfältiger gestaltet, wird die Schaffung eines integrativen Arbeitsumfelds zu einer unternehmerischen Pflicht. Wir bei alstria sind davon überzeugt, dass unser Unternehmen von der Kombination unterschiedlicher Werdegänge, Ideen und Perspektiven profitiert. Der Prozess der Entwicklung einer facettenreichen Belegschaft beginnt mit der Einstellung talentierter Personen unabhängig von ihrer Herkunft, mit der Förderung von Mitarbeitern, basierend alleine auf ihrer Leistung, und mit der Förderung von Führungskräften, die ein integratives Arbeitsumfeld schaffen.

GLEICHSTELLUNG SICHERSTELLEN

Bei alstria werden alle Mitarbeiter von ihren Vorgesetzten und anderen Mitarbeitern fair und respektvoll behandelt. Wir unterbinden Diskriminierung aus jeglichen Gründen auf jeder Ebene, auch in unseren vor- und nachgelagerten Prozessen.

alstrias „Gleichstellungsrichtlinie" verbietet vehement jegliche Art der Diskriminierung aufgrund ethnischen oder nationalen Hintergrunds, des Geschlechts, sexueller Orientierung, des Familienstands, Alters, der Religion oder Weltanschauung, politischer Einstellungen oder möglicher Beeinträchtigungen. Dies betrifft das Arbeitsverhältnis, das wir mit unseren Mitarbeitern führen – von der Einstellung bis zur Beendigung.

Mitarbeiter, die sich diskriminiert fühlen oder Zeuge einer solchen Handlung werden, sind angehalten, dies ihren Vorgesetzten oder dem Compliance-Beauftragen zu melden. Eine externe Compliance-Hotline bietet zudem die Möglichkeit der anonymen und vertraulichen Meldung relevanter Vorfälle. Seit Gründung des Unternehmens 2006 wurden keinerlei Diskriminierungsdelikte innerhalb der alstria offiziell gemeldet.

42 %
Frauen in Führungspositionen

BEI ALSTRIA SIND FRAUEN VORREITERINNEN

Wir haben uns verpflichtet, die Gleichbehandlung der Geschlechter zu fördern und den Frauenanteil in Führungspositionen zu erhöhen. 2017 beschäftigte alstria 76 Frauen und 45 Männer. Daraus ergibt sich ein Frau-Mann-Verhältnis von 63 % zu 37 %.

Auch wenn wir fest davon überzeugt sind, dass Bewerber für eine bestimmte Position nach ihren Fähigkeiten und nicht nach ihrem Geschlecht ausgewählt werden müssen, sind wir uns dennoch bewusst, dass es in unserer Branche ein Defizit an Frauen in Führungspositionen gibt. Unser Vorstand hat daher festgelegt, dass der Frauenanteil der ersten Führungsebene bis Dezember 2021, nicht unter 30 % liegen sollte. Dieses Ziel wurde bei alstria bereits 2017 mit einem Anteil von 41,7 % Frauen in der ersten Führungsebene übertroffen. Für die Mitglieder des Aufsichtsrats wurde ebenso eine Frauenquote von 30 % bis 2021 festgelegt. Diese Zielvorgabe wurde 2017 mit einer Frauenquote von 33,33 % ebenfalls erfüllt.

Wir betrachten Lohngleichheit für Frauen und Männer als unerlässlich. Im Jahr 2017 wurden die Gehälter zwischen Frauen und Männern in gleichgestellten Positionen und homogenen Teams abgeglichen: Sie wichen weniger als 1,2 % voneinander ab. Im Durchschnitt verdienten unsere Mitarbeiterinnen 44 % weniger als unsere Mitarbeiter.

MILLENNIALS UND GENERATION X VERSTEHEN SICH GUT!

Bei einer Unternehmensgeschichte von elf Jahren hat alstria mit einem Durchschnittsalter ihrer Mitarbeiter von 38 Jahren eine relativ junge Belegschaft. Aufgrund des steigenden Renteneintrittsalters und der damit wachsenden Beschäftigungsdauer unserer Mitarbeiter kann damit gerechnet werden, dass zukünftig vier Generationen nebeneinander im Unternehmen arbeiten.

Dieses neue „Normal" fordert Flexibilität und Weitsicht in der Unternehmensführung. Im Hinblick auf diese Annahme rekrutieren wir für neue Standorte oder neue Abteilungen Mitarbeiter unabhängig von ihrem Alter. Beispielhaft haben wir bei unserer jüngsten Expansion eines operativen Teams in Berlin von Anfang an Bewerber aus unterschiedlichen Altersgruppen eingestellt. Dieses Prinzip ermöglicht es uns, von den Stärken jeder einzelnen Altersgruppe zu profitieren und künftige Konflikte zu vermeiden.

Zu den Maßnahmen, die wir ergreifen, um von den Erfahrungen unterschiedlicher Altersgruppen zu profitieren, gehören die Förderung von Mentoring und generationenübergreifende Interaktionen. Auf diese Weise unterstützen wir unsere Mitarbeiter beim Wissensaustausch und Perspektivenwechsel. Um dies zu ergänzen, stärken wir das Bewusstsein unserer Führungskräfte für die Herausforderungen, die altersgemischte Teams mit sich bringen.

OPTIMALE ARBEITS-BEDINGUNGEN

Wir legen besonderen Wert auf die Gestaltung eines durchdachten Arbeitsplatzes, der den Komfort für unsere Mitarbeiter verbessern kann. Um allen Mitarbeitern die Möglichkeit zu geben, Arbeit und persönliche Verantwortung in Einklang zu bringen, bieten wir eine Vielzahl flexibler Arbeitsregelungen, die es ihnen ermöglichen, ihre Arbeitszeiten und Standorte auf ihre persönlichen Bedürfnisse abzustimmen. Wir bemühen uns auch, ihre Gesundheit und Sicherheit durch eine Kombination aus Schulungen, kontinuierlicher Kommunikation über Sicherheitsfragen und medizinischer Unterstützung zu verbessern.

GESUNDHEIT & SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ

Gesundheit, Sicherheit und Wohlbefinden unserer Mitarbeiter haben für uns höchste Priorität. Darum haben wir seit 2010 unternehmensweit eine Gesundheits-, Sicherheits- und Umweltpolitik (GSU) eingeführt, der folgende Standards zugrunde liegen:

- Erfüllen bzw. Übertreffen aller geltenden nationalen gesetzlichen Vorschriften,
- Vermeiden von Arbeitsunfällen und Krankheitsrisiken und Förderung der Gesundheit unserer Mitarbeiter,
- Angebot sicherer und umweltfreundlicher Produkte und Dienstleistungen für unsere Mieter,
- Vermeidung von Umweltverschmutzung, Ressourcenverschwendung und Abfall im operativen Einsatz,
- Enge Zusammenarbeit mit den zuständigen Behörden, Fachverbänden und Institutionen,
- Training unserer Mitarbeiter zu unseren GSU-Richtlinien.

Verantwortlich für die Verbesserung der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes im Unternehmen ist der Ausschuss für Arbeitssicherheit, dessen Mitglieder der Vorstand, der Sicherheitsbeauftragte, ein externer Betriebsarzt und ein Experte für Arbeitssicherheit sind.

Wir stellen sicher, dass Gefahren für den Arbeits- und Gesundheitsschutz berücksichtigt werden, bevor sie zu möglichen Verletzungen führen, indem wir zweimal jährlich autorisierte Inspektionen in allen Niederlassungen durchführen. Im Falle einer Gefährdung hat unser Sicherheitsexperte dies unserem Ausschuss zu melden und eine geeignete Lösung vorzuschlagen. Der Ausschuss ist dann für die Beseitigung oder Abwehr dieser Gefahr verantwortlich.

Jeder Mitarbeiter erhält eine spezifische Schulung in den Bereichen Gesundheit, Sicherheit und Umwelt. Dieses Training wird durch den direkten Vorgesetzten organisiert und jährlich wiederholt. Unsere Mitarbeiter tragen die Verantwortung für das Verständnis und die Einhaltung unserer GSU-Politik sowie die aktive Teilnahme an Trainingsprogrammen zur Erweiterung ihres Wissens. Ferner regen wir unsere Dienstleister und Vertragspartner dazu an, sich diesen Grundsätzen anzupassen und ihre Geschäftstätigkeit sozial- und umweltverträglich auszuüben.

Medizinische Unterstützung

Wir bieten verschiedene Leistungsprogramme an, um die Gesundheits- und Wohlfühlbedürfnisse diverser Mitarbeiterkreise zu erfüllen. Dies beinhaltet eine jährliche Grippeimpfung, Augenuntersuchung, berufliche Reise- und Unfallversicherungen sowie Coaching.

All diese Maßnahmen haben dazu beigetragen, dass im Jahr 2017 eine krankheitsbedingte Fehlzeit von nur 10,9 Tagen pro Mitarbeiter (2016: 9,5 Tage) erreicht wurde. Mit dieser Quote haben wir den Bundesdurchschnitt von 19,4 Tagen um fast neun Tage unterschritten.*

*AOK, Fehlzeiten-Report 2018.

UMZUGSTAG IN HAMBURG!

Es erforderte ein hohes Maß an Anstrengung und Ambition, Büroflächen zu entwerfen, die die Bedürfnisse der Nutzer berücksichtigen, und dabei eine Immobilie der Zukunft hervorzubringen. Im März 2018 ist unser Hauptsitz in Hamburg in ein neues Gebäude, das zum Kulturerbe gehört, umgezogen – alstria hat sein neues Zuhause gefunden!

Unsere neuen Büroflächen erfüllen alle Voraussetzungen flexibler Ausgestaltung und stellen den thermischen und visuellen Komfort sowie den Schallschutz in den Mittelpunkt. Die Gestaltung repräsentiert eine offene Unternehmenskultur mit gläsernen Kernzonen, die als Rückzugs- und Erholungsbereiche dienen. Um eine gewisse Privatsphäre zu wahren, sind alle Thinktanks mit einer Folienbeschichtung versehen. Jede Büroeinheit verfügt über höhenverstellbare Schreibtische für zusätzlichen Komfort, schallabsorbierende Sichtschutzpaneele und Möbel auf Rädern, damit die Mitarbeiter den Raum nach ihren eigenen Vorstellungen gestalten können.

Das Wohlbefinden unserer Mitarbeiter wird durch unseren neuen Fitnessraum mit modernen Duschmöglichkeiten noch verstärkt. Es wird auch ein kostenloser Fahrradabstellplatz angeboten, um unseren Mitarbeitern einen grünen Pendelverkehr zu erleichtern. Um die Nutzung von E-Mobilität zu unterstützen, haben wir vier E-Ladestationen in unserer Garage installiert.

WORK-LIFE-BALANCE

Wir sind flexibel!

Wir unterstützen unsere Mitarbeiter hinsichtlich einer gesunden Work-Life-Balance. Neben den gesetzlichen Arbeitszeitregelungen bieten wir allen Beschäftigten flexible Arbeitszeiten und die Möglichkeit des mobilen Arbeitens an.

Dies bedeutet, dass jeder Mitarbeiter seine Arbeitszeit in Absprache mit seinem Vorgesetzten und unter Berücksichtigung der Belange des Unternehmens selbst gestalten kann. Unsere Mitarbeiter haben auch die Möglichkeit, einen Teil ihrer Arbeit außerhalb des Büros zu leisten, zum Beispiel in unserem Kooperationsbetrieb „BEEHIVE“. Solche Vereinbarungen richten sich weitgehend nach der Art der Arbeit. Generell basieren viele immobilienbezogene Tätigkeiten auf einer intensiven Kommunikation mit Mietern und Dienstleistern. Daher arbeiten die meisten unserer Mitarbeiter vorrangig am Bürostandort.

Im Fall von Kinderbetreuung oder der Pflege Angehöriger können andere Arbeitskonzepte wie etwa Teilzeitarbeit berücksichtigt werden, um persönliche Flexibilität und Freiheit zu ermöglichen. Als Grundlage für ein flexibles mobiles Arbeiten wird der Großteil unserer Mitarbeiter mit mobilen Endgeräten ausgestattet.

Wir sind familienfreundlich!

Als Arbeitgeber ist es unsere Verantwortung, den Mitarbeitern, die Kinder haben oder Angehörige pflegen, eine angemessene Arbeitsstelle zu bieten. Deshalb ermöglichen wir Teilzeitmodelle und Arbeitsplatzteilung. Die Anzahl der Mitarbeiter in Teilzeit hat sich im Vergleich zum Vorjahr nahezu verdoppelt. Bei unseren weiblichen Führungskräften arbeiten etwa 80 % aufgrund ihrer familiären Situation in Teilzeit. Wir versichern, dass kein Teilzeitbeschäftigter hinsichtlich Arbeitsbedingungen, Gehalt, Anwerbung oder Schulung diskriminiert wird.

WEITERE VORTEILE

Wir investieren in unsere Mitarbeiter, indem wir ihnen neben den Gesundheitsmaßnahmen weitere Leistungen anbieten. Diese Angebote gelten sowohl für Voll- als auch für Teilzeitbeschäftigte. Diese zusätzlichen Leistungen sind den Beschäftigten mit einer befristeten Einstellung im Allgemeinen nicht vollumfänglich zugänglich.

- **Nahverkehrszuschuss**
  Wir zahlen jedem Mitarbeiter einen monatlichen Zuschuss für ein Job-Ticket, beschränkt auf die Stadt, in der sich das lokale Büro befindet.
- **Urlaub**
  Wir bieten allen unseren Mitarbeitern 30 Urlaubstage und somit 33 % mehr als gesetzlich verlangt.
- **Studienförderung**
  Unter bestimmten Bedingungen gewähren wir unseren Mitarbeitern finanzielle Unterstützung bei ihrem Studium und ein flexibles Arbeitszeitmodell.
- **Firmenfahrzeuge**
  Unseren Führungskräften, Technikern und bestimmten Mitarbeitern mit einem hohen Anteil an Arbeitszeit außerhalb des Büros stellen wir einen Firmenwagen zur Verfügung.
- **Sabbatical**
  Wir gewähren Mitarbeitern, die länger als fünf Jahre bei alstria beschäftigt sind, in Absprache mit ihrem Vorgesetzten und der Personalabteilung die Möglichkeit eines Sabbaticals.
- **Rentenvorsorge**
  Neben der Bereitstellung der gesetzlichen Rentenbeiträge bieten wir eine zusätzliche, freiwillige Altersvorsorge für alle Mitarbeiter (ausgenommen Vorstandsmitglieder) an. Das Unternehmen übernimmt dabei den gleichen Beitrag wie der Arbeitnehmer, bis zu einem Maximalbetrag von EUR 1.320 pro Jahr.
- **Kompensation für den Fall des Ablebens eines Mitarbeiters**
  Wir zahlen das Gehalt an die Erben des Mitarbeiters für 18 Monate fort.
- **Besondere Anlässe**
  Unsere Mitarbeiter erhalten von uns Geschenke zum Geburtstag, zur Hochzeit und zur Geburt von Kindern.
- **Ökostromvertrag**
  mit wettbewerbsfähigen Preisen für den privaten Gebrauch
- **Nutzung der Co-Working-Flächen des „BEEHIVE“.**

AUSBLICK

In den kommenden Jahren liegt der Schwerpunkt auf der Verbesserung der Ergonomie der Arbeitsplätze unserer Niederlassungen und der Sensibilisierung für Gesundheits- und Sicherheitsfragen im gesamten Unternehmen.

VERHALTENS-GRUNDSÄTZE

Wir glauben, dass der beste Weg zur Erhaltung unserer guten Reputation und zum Vertrauen unserer Geschäftspartner und der Öffentlichkeit ist, alle unsere Unternehmensbereiche mit einem Höchstmaß an Integrität zu behandeln. Integer zu handeln bedeutet, das Richtige für den langfristigen Erfolg des Unternehmens zu tun. Um das Unternehmen systematisch vor Compliance-Risiken zu schützen und ethisches Verhalten bei unseren Mitarbeitern zu fördern, haben wir entsprechende Compliance-Mechanismen eingeführt.

UNSERE COMPLIANCE-ORGANISATION

Unser Vorstand hat eine Compliance-Organisation aufgebaut, um die Umsetzung alstrias ethischer Standards innerhalb des Unternehmens weiter zu stärken. Dazu gehören eine Reihe interner Verhaltensrichtlinien, die allen Mitarbeitern bei der Anstellung übermittelt werden, und ein Verhaltenskodex, der sich an unsere Mitarbeiter und unsere Dienstleister richtet und auf der Website des Unternehmens verfügbar ist. Die Einhaltung wird von Kollegen, Vorgesetzten und dem Compliance-Beauftragten des Unternehmens sowie durch regelmäßige externe Audits überwacht. Darüber hinaus erörtert der Vorstand Compliance-Themen mit dem Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats.

Unsere Mitarbeiter werden ermutigt, Bedenken hinsichtlich der Einhaltung von Compliance-Richtlinien oder ethischer Belange ihrem direkten Vorgesetzten oder dem Compliance-Beauftragten mitzuteilen. Für unsere Mitarbeiter steht auch eine externe Whistleblower-Telefonhotline zur Verfügung, über die sie anonym Verstöße gegen den Verhaltenskodex oder die internen Richtlinien des Unternehmens melden können. Unsere Politik ist ausdrücklich auf den Schutz der Whistleblower und unserer Mitarbeiter ausgerichtet: Sie werden aufgrund ihrer Meldung mit keinerlei Sanktionen konfrontiert. Alle unsere neuen Mitarbeiter erhalten bei ihrer Einstellung eine spezielle Schulung zur Compliance-Politik. Auffrischungskurse werden jährlich angeboten.

Inhalt des Mitarbeiterhandbuchs

- Einhaltung der geltenden Gesetze und Vorschriften
- Gesundheit und Sicherheit im Arbeitsumfeld
- Weigerung des Konzerns, Diskriminierung, Belästigung oder Einschüchterung in jeglicher Form zu dulden
- Berichterstattung über mögliches Fehlverhalten
- Ethisches Verhalten einschließlich der Maßnahmen zur Bekämpfung von Korruption
- Umgang mit Amtsträgern
- Umgang mit Interessenkonflikten
- Schutz vertraulicher Informationen und personenbezogener Daten
- Vorgehen hinsichtlich Insider-Informationen
- Beziehungen zu Geschäftspartnern
- Richtlinien zur Sensibilisierung aller Mitarbeiter zur Vorbeugung von Geldwäsche

Verhaltenskodex für Mitarbeiter
www.alstria.de/verhaltenskodex/

ANTI-KORRUPTIONS-MECHANISMEN

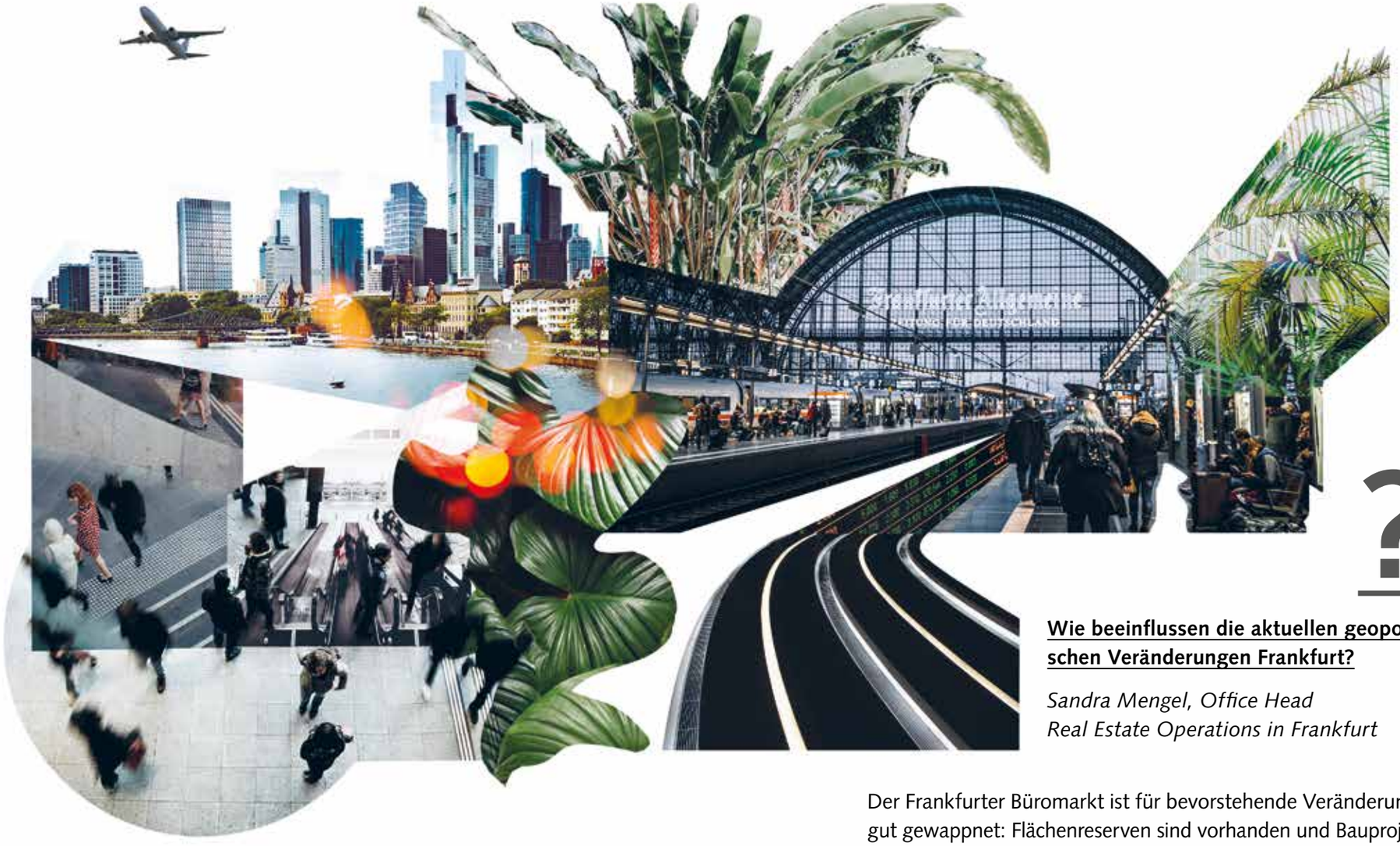
Unter Korruption wird die Annahme oder Gewährung von Vorteilen verstanden, die dazu dienen, Geschäftsentscheidungen ungerechtfertigt zu beeinflussen. Korruptes Verhalten hat nicht nur Konsequenzen für den Einzelnen, sondern kann sich auch negativ auf alstrias Geschäft und somit auf ihre Finanz- und Ertragslage auswirken. Korruption könnte sich auch generell negativ auf alstrias Ruf auf dem Immobilienmarkt auswirken und somit zukünftige Geschäftschancen beeinträchtigen.

alstrias Geschäfte beschränken sich ausschließlich auf Deutschland, wo die rechtlichen Rahmenbedingungen und Geschäftspraktiken gegen Korruption, Bestechung und Arbeitsrechtsverletzung bereits sehr ausgereift sind. Um die Gruppe systematisch vor Korruptionsrisiken zu schützen, haben wir ein Frühwarnsystem entwickelt, das mindestens einmal im Quartal Risiken abschätzt und auswertet. Diese Evaluation hilft uns, spezifische Präventionsmaßnahmen, die vielfältige Kontrollen und Vorkehrungen für die Zugangssicherheit beinhalten, zu definieren. Die Antikorruptionspolitik der Gruppe wird von dem Compliance Officer überwacht. Darüber hinaus arbeiten wir mit dem Vier-Augen-Prinzip als Kontrollmechanismus für die meisten internen Prozesse.

Im Jahr 2017 wurden keine Korruptionsfälle im Zusammenhang mit Mitarbeitern und Geschäftspartnern offiziell an alstria gemeldet.

AUSBLICK

Um das Unternehmen vor potenziellen Compliance-Risiken zu schützen, planen wir eine Optimierung des Risikobewertungsprozesses und eine Verbesserung der Grundsätze für das Mitarbeiterverhalten. Darüber hinaus möchten wir unsere anderen Standorte stärker einbinden, um sicherzustellen, dass alle unsere Mitarbeiter über Änderungen unserer Mitarbeiterrichtlinien gut informiert sind.



Frankfurt

Wie beeinflussen die aktuellen geopolitischen Veränderungen Frankfurt?

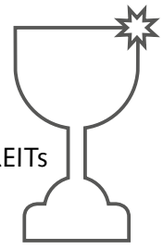
Sandra Mengel, Office Head
Real Estate Operations in Frankfurt

Der Frankfurter Büromarkt ist für bevorstehende Veränderungen gut gewappnet: Flächenreserven sind vorhanden und Bauprojekte werden kontinuierlich fertiggestellt. Was den Wohnungsmarkt betrifft, sieht die Lage etwas anders aus. Während die Mietpreise für die Frankfurter ein viel zu hohes Niveau erreicht haben, freuen sich internationale Mieter über die im Vergleich zu London oder anderen Metropolen moderaten Preise. Gleiches gilt für die Fahrtzeiten in die Innenstadt. Ein Pendler, der eine 90 Min. Zugfahrt ins Londoner Zentrum gewohnt ist, wäre auch bereit, auf Mannheim oder Heidelberg auszuweichen, wodurch nicht nur die Stadt, sondern die gesamte Metropolregion profitiert. Es ist vielmehr dem Mangel an internationalen Schulen und Kindergärten geschuldet, dass die Begeisterung für Frankfurt derzeit gebremst wird.

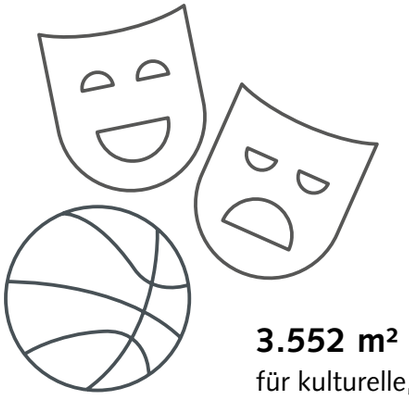
SOLIDES UNTERNEHMEN

EINE TYPISCHE MIETFLÄCHE

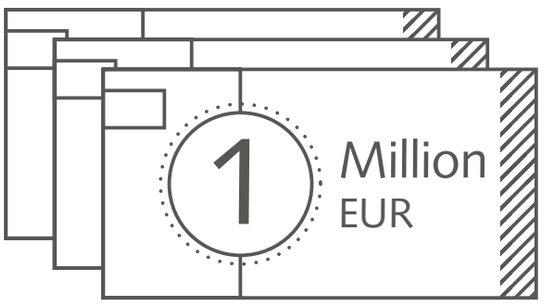
Durch unsere Geschäftstätigkeit in deutschen Großstädten tragen wir sowohl zur regionalen als auch zur gesamtwirtschaftlichen Entwicklung bei. Die Wettbewerbsfähigkeit unseres Unternehmens ergibt sich nicht nur aus dem Fokus auf nachhaltige Gewinnerzielung, sondern auch indem wir versuchen, die individuellen Lebensbedingungen zu verbessern. Unser ökonomischer Ansatz basiert auf drei Themen: finanzielle Performance, gesellschaftliches Engagement und die Beziehung zu unseren Dienstleistern.



Nr. 1
der börsennotierten REITs
in Grundlagen F&E
(EUR 60.000)



3.552 m²
für kulturelle, soziale und
gemeinnützige Zwecke



1 Million Euro
in Fonds für die Entwicklung
von Innovationen

FINANZIELLE ERGEBNISSE

Da uns der wirtschaftliche Erfolg Spielraum verschafft, unsere Strategien und Aktivitäten im Bereich der Nachhaltigkeit zu verfolgen, hat die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit für uns eine sehr hohe Priorität. Wir verfolgen eine verantwortungsbewusste Gewinnerzielung und berücksichtigen dabei immer alle möglichen Konsequenzen unseres Handelns für unsere Stakeholder.

Eine solide wirtschaftliche Leistung ermöglicht die Förderung von Initiativen, um die Umweltbelastung unseres Handelns zu minimieren. Dazu zählen beispielsweise die Beschaffung erneuerbarer Energien und die Nutzung moderner Technologien. Solche innovativen Lösungen bieten einen Mehrwert für unsere Immobilien und helfen, die Nebenkosten unserer Mieter zu senken. Darüber hinaus erlaubt eine komfortable Finanzposition die Schaffung neuer gut bezahlter Arbeitsplätze und eine Unterstützung der Kommunen, in denen wir tätig sind. Bei alstria ist es Tradition, starke Finanzergebnisse zu erzielen sowie erstklassige Finanzberichte zu veröffentlichen. In erster Linie berichten wir über Veränderungen in der finanziellen Entwicklung in unserem Geschäftsbericht und auf unserer Investor-Relations-Website. In diesem Bericht finden Sie finanzielle Informationen, zu der Entwicklung unserer nachhaltigen Wachstumsstrategie.

UNSER BEITRAG ZUR NACHHALTIGKEIT

Unser Unternehmen trägt zu einer nachhaltigen Entwicklung bei, indem wir unsere Immobilien so ressourcenschonend wie möglich gestalten.

Wir erreichen dies durch folgende Maßnahmen:

Bereitstellung eines Budgets für Energieeffizienzmaßnahmen

Wir modernisieren Gebäude mit dem Ziel, effiziente Büroflächen zu schaffen und den Energieverbrauch sowie die Betriebskosten unserer Mieter zu senken. 2017 haben wir ca. EUR 18 Millionen in Projektentwicklungen und EUR 41 Millionen in Modernisierungsmaßnahmen investiert.

Mitwirkung in Industriepartnerschaften

Wir investierten EUR 55.500 in Partnerschaften innerhalb der Immobilienwirtschaft. Im Jahr 2017 haben wir uns an der Arbeitsgruppe „Green Lease“ beteiligt, um Verbesserungen für Vermieter und Mieter bezüglich regulatorischer Empfehlungen hervorzubringen. Dazu gehören unter anderem die Einführung von Energiesparmaßnahmen und Energiekostenregelungen, um nachhaltiges Verhalten zu unterstützen.

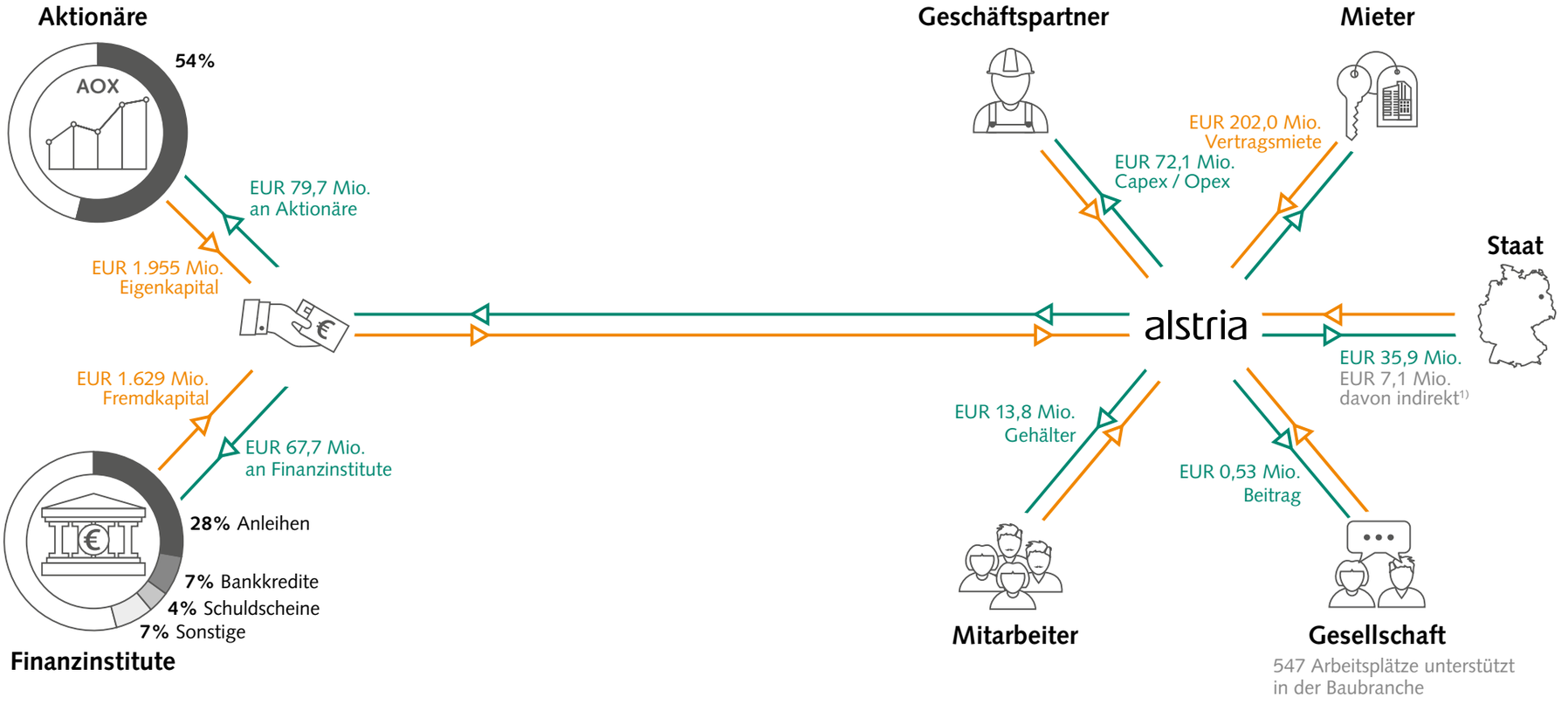
Investitionen in Forschung und Entwicklung (F&E)

Wir unterstützen die Grundlagenforschung, indem wir zukünftige Trends, die die Nachhaltigkeit unseres Immobilienportfolios steigern können, frühzeitig einbeziehen. Im Jahr 2017 haben wir weiterhin mit einem Zuschuss über USD 50.000 die Forschung zur organischen Fotovoltaik an der Universität von Kalifornien, Santa Barbara, unterstützt. Wir sind davon überzeugt, dass sich solche Kooperationen für beide Seiten als vorteilhaft erweisen. Einerseits können wir den Forschern ein schnelles Feedback über die Möglichkeit der direkten Anwendbarkeit ihrer Arbeit geben und andererseits das Potenzial wegweisender Technologien früh erkennen.

Motivation von Mitarbeiter und Mietern

Im Jahr 2017 haben wir unsere Mieter im Rahmen einer Kampagne über die Vorteile der Nutzung erneuerbare Energien für ihre eigenen Mietflächen informiert. Darüber hinaus werden unsere Mitarbeiter durch spezielle Schulungen an ökologische Arbeitsweisen herangeführt und ermutigt diese umzusetzen. Im Rahmen der Zertifizierung nach ISO 50001 organisierten wir Schulungen zur Energieeffizienz in Bürogebäuden. Alle unsere neuen und bestehenden Mitarbeiter haben an dieser Schulung teilgenommen.

WERTSCHÖPFUNG



FINANZIELLE HIGHLIGHTS

Im Verlauf des Jahres 2017 ist unser Unternehmen weiter betrieblich und finanziell gewachsen. Mit einer Vermietungsleistung von 245.400 m² erzielte unser Real-Estate-Operations-Team das beste Vermietungsergebnis der Unternehmensgeschichte und sicherte damit zukünftige Cashflows in Höhe von EUR 94,2 Mio. Um die Portfolioqualität weiter zu verbessern und dem Wunsch unserer Mieter nach modernen und zukunftsorientierten Büroflächen nachzukommen, investierten wir im Laufe des Jahres EUR 72,1 Mio. in unsere Gebäude. Im Bereich der Neuakquisitionen agierten wir angesichts des hohen Preisniveaus sehr bedacht, konnten dennoch Immobilien im Wert von EUR 187,7 Mio. erwerben und unser Portfolio damit sinnvoll ergänzen.

Trotz dieser Investitionen haben wir die Bilanz unseres Unternehmens weiter gestärkt. Per Ende 2017 erreichte unsere REIT-Eigenkapitalquote einen Wert von 56,7 %, während unsere Netto-Verschuldungsquote mit 40,0 % auf dem niedrigsten Wert der Unternehmensgeschichte lag. Einen historischen Höchstwert verzeichnete mit 58,8 % dagegen die operative Ergebnismarge (FFO-Marge). Dieses Ergebnis wurde durch unsere effiziente Unternehmensstruktur und die anhaltend niedrigen Finanzierungskosten begünstigt.

[1] Steuern an den Staat mittelbar über Betriebskosten.

KLIMAAUSWIRKUNGEN AUF UNSER GESCHÄFT

Wetterextreme, veränderte Verbrauchsmuster sowie kürzlich verabschiedete Klimaabkommen werden die Gestaltung der städtischen Infrastruktur grundlegend verändern. In Anbetracht der langfristigen Ausrichtung unseres Geschäftsmodells und der Immobilität unserer Objekte ist es unumgänglich, die Auswirkungen des Klimawandels in unseren Zukunftsprognosen zu berücksichtigen. Daher betrachten wir es als unsere Pflicht, einen Beitrag zur Bekämpfung des globalen Klimawandels zu leisten.

PHYSISCHE RISIKEN – akut

Unser Portfolio mit 116 Objekten konzentriert sich auf deutsche Büroimmobilien in ausgewählten Märkten. Ein Teil unserer Gebäude ist extremen Wetterereignissen wie Überschwemmungen, Stürmen und Hagel ausgesetzt, die die Gebäudestruktur schädigen und somit deren Sicherheit sowie die der Mieter gefährden können. Ein Großteil der Klimaszenarien wird sich in den kommenden Jahren verschlechtern.

Auswirkungen

Die finanziellen Auswirkungen umfassen hauptsächlich den Kapitalaufwand für die Instandsetzung einer beschädigten Bausubstanz und die Betriebskosten, die sich aus dem Rückgang der Erträge durch Betriebsbeeinträchtigungen ergeben. Entsprechend unserer Risikoanalyse wird ein solcher Einfluss auf weniger als 1 % unseres Umsatzes geschätzt und beläuft sich auf EUR 0,6 Mio. sowie EUR 1,5 Mio. Verlust.

Maßnahmen

Im Fokus unserer Präventionsmaßnahmen stehen:

- fortlaufende Überwachung der physischen Risiken durch Simulation verschiedener Szenarien,
- Versicherungen, die unseren Bestand vor Mietausfällen durch Feuer, Sturm, Hagel oder höhere Gewalt schützen, mit einem Gesamtversicherungswert in Mindesthöhe des Bilanzvermögenswerts,
- Energieaudits im Gesamtportfolio, die helfen, das Energiepotenzial, das wir aus den Gebäuden gewinnen können, zu erkennen und diese bewohnerfreundlich und sicher zu gestalten.

ÜBERGANGSRISIKEN – regulatorisch

Vor dem Hintergrund des Pariser Abkommens hat sich die Bundesrepublik Deutschland nationale Klimaziele für 2050 gesetzt, die den bestehenden Energiesparplan ergänzen und den Ausstieg aus der Kernkraft vollziehen. Als Eigentümer ausschließlich in Deutschland lokalisierter Bürogebäude erwarten wir neue Regulierungen. Dazu zählen Energieeinsparverordnungen für den Bausektor, die zu strengeren Auflagen führen, wie zum Beispiel das kommende „GEG“-Gesetz.

Auswirkungen

Die Missachtung neuer Umweltauflagen kann sich negativ auf die Attraktivität unserer Objekte auswirken, was wiederum zu einem Rückgang des Vermietungspotenzials führen und letztlich in einem Rückgang des Jahresumsatzes resultieren kann. Darüber hinaus kann die Nichteinhaltung von Umweltvorschriften zur Erhöhung der Compliance-Kosten führen. Diese Kosten werden auf EUR 1,5 bis 6,0 Mio. geschätzt.

Maßnahmen

Wir gehen davon aus, dass Gesetzesänderungen eintreten, und beugen daher der Entstehung unerwarteter Kosten für das Unternehmen vor, indem wir:

- die strikte Einhaltung aller Vorschriften durch eine eigene Rechtsabteilung gewährleisten, bei Bedarf ziehen wir externe Berater heran,
- alle Gesetzesänderungen während des Erwerbs, des Umbaus oder der Verwaltung unserer Gebäude überwachen,
- Aufsichtsbehörden und Lobbygruppen einbeziehen, um aufkommende Gesetzesänderung im Blick zu behalten.

ÜBERGANGSRISIKEN – marktbedingt

Der Klimawandel hat das Bewusstsein unserer Mieter so weit verändert, dass zunehmend „umweltfreundliche Mietflächen" nachgefragt werden. In den vergangenen Jahren haben wir steigendes Interesse an flexiblen Büroflächen in Verbindung mit energieeffizienten Lösungen festgestellt.

Auswirkungen

Es besteht die Gefahr, dass bei einer zu langsamen Anpassung an Mieterbedürfnisse die Akquise neuer Mieter bzw. der Erhalt von Bestandsmietern erschwert werden könnte. Dies kann die Attraktivität unserer Objekte mindern, was zu einem Rückgang deren Mietpotenzials und somit zu einem sinkenden Jahresumsatz führt. Eine mögliche Reduzierung um 1 % unserer Nettomieten 2017 würde rund EUR 1,7 Mio. kosten.

Maßnahmen

Diese Risiken verhindern wir vor allem durch:

- die frühzeitige Ermittlung des finanziellen Bedarfs für den Ausbau und die Modernisierung eines Gebäudes,
- die Gestaltung von Smart Offices mit flexiblen Grundrissen,
- zusätzliche Dienstleistungen, die unseren Mietern helfen, die Büroflächen effizient zu nutzen,
- Untersuchung des Potenzials für die Etablierung ganzheitlicher Vermietungslösungen.

KLIMABEZOGENE CHANCEN

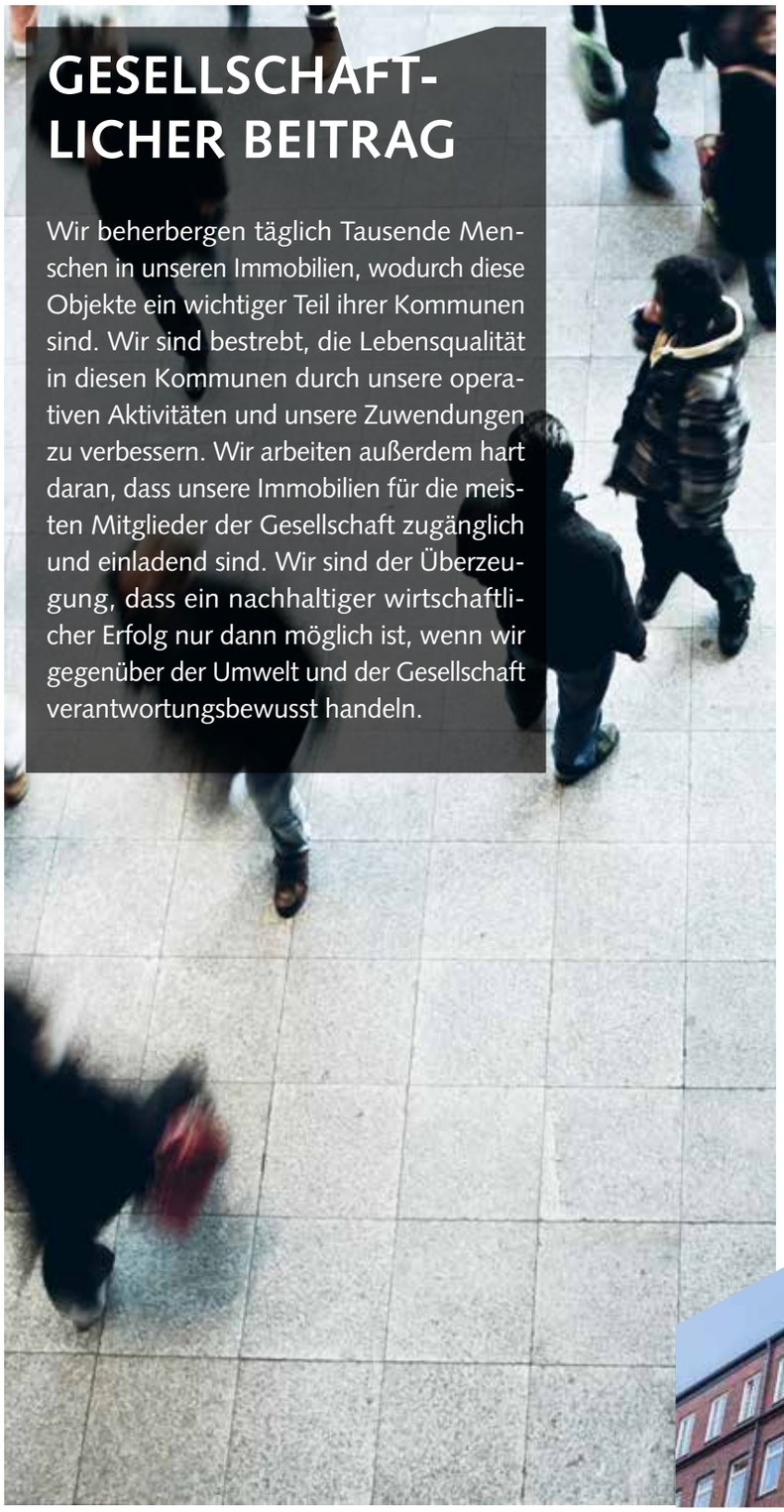
Der Klimawandel birgt nicht nur Risiken, sondern bietet auch Chancen. Beispielsweise ermöglicht uns die Überwachung aktueller und zukünftiger regulatorischer Änderungen eine bessere Kontrolle über den Verschleißfortschritt unserer Immobilien. Darüber hinaus können extreme Schwankungen der Außentemperatur dafür genutzt werden, den Einsatz erneuerbare Energien zu erweitern und ein angenehmes Raumklima in unseren Gebäuden zu schaffen. Durch das Angebot hochwertiger Gebäude und die transparente Kommunikation unserer Nachhaltigkeitsstrategie verschaffen wir uns langfristig einen Wettbewerbsvorteil gegenüber unseren Wettbewerbern.

Um diese Chancen zu nutzen und mit unseren Objekten weiterhin einen Mehrwert zu erzielen, setzen wir folgende Maßnahmen ein:

- Erhöhung der F&E-Ausgaben, da neue Technologien die Innenraumqualitäten unserer Gebäude verbessern und letztendlich das Vermietungspotenzial unseres Portfolios erhöhen werden,
- Nutzung von Wetterextremen und Umkehrung ihrer negativen Auswirkungen, z. B. durch den Einsatz von Solarzellen oder die Wiederverwendung von Regenwasser,
- Aufrechthaltung einer offenen und direkten Kommunikation mit allen unseren Stakeholdern, um deren Bedürfnisse und Erwartungen zu reflektieren.

AUSBLICK

Das positive wirtschaftliche Umfeld in Deutschland lässt auch weiterhin eine hohe Nachfrage nach Büroflächen erwarten. Unsere weiter steigenden Investitionen in die Qualität des Portfolios schaffen gute Voraussetzungen, um von der positiven Marktsituation zu profitieren. Darüber hinaus arbeiten wir weiterhin intensiv an einer Bilanzverbesserung und einer Senkung des Verschuldungsgrads, um die Ertragskraft nachhaltig vor steigenden Zinsen zu schützen. Außerdem beobachten wir die Entwicklung neuer digitaler Technologien, die Transaktionen erleichtern sowie schnellere und transparentere Vertragsabschlüsse ermöglichen.



GESELLSCHAFT-LICHER BEITRAG

Wir beherbergen täglich Tausende Menschen in unseren Immobilien, wodurch diese Objekte ein wichtiger Teil ihrer Kommunen sind. Wir sind bestrebt, die Lebensqualität in diesen Kommunen durch unsere operativen Aktivitäten und unsere Zuwendungen zu verbessern. Wir arbeiten außerdem hart daran, dass unsere Immobilien für die meisten Mitglieder der Gesellschaft zugänglich und einladend sind. Wir sind der Überzeugung, dass ein nachhaltiger wirtschaftlicher Erfolg nur dann möglich ist, wenn wir gegenüber der Umwelt und der Gesellschaft verantwortungsbewusst handeln.

SCHUTZ HISTORISCHER GEBÄUDE

Im Tagesgeschäft unseres Immobilienmanagements nehmen wir die Gelegenheit und Verantwortung wahr, historische Gebäude zu erhalten und denkmalgeschützte Orte zu bewahren. Bei solchen Umbauprojekten bemühen wir uns, eine Balance zwischen dem ursprünglichen Ambiente der Objekte mit ihrer Geschichte und den zukünftigen Bedürfnissen und Anforderungen unserer Mieter zu finden. Durch die Sicherung der historischen Gebäude erhöhen wir letztlich den kulturellen Wert und die Attraktivität unseres Portfolios auf dem Vermietungsmarkt.

In den letzten beiden Jahren wurden zwei unserer Objekte in Hamburg im historischen Kontorhausviertel und in der Speicherstadt in die Liste des UNESCO-Weltkulturerbes aufgenommen. Die Eintragung in die Liste bestätigt den außergewöhnlichen Universalwert eines kulturellen Objekts, das der Gesellschaft erhalten bleiben soll und geschützt werden muss. Als Eigentümer dieser Gebäude haben wir dieses mehrjährige Bewerbungsverfahren voll und ganz mitgetragen.

alstrias neues Büro in Hamburg – ein Gebäude mit geschichtlichem Hintergrund

GEMEINNÜTZIGE PROJEKTE

Seit unserer Gründung achten wir konsequent auf die Unterstützung der regionalen Wirtschaft und die Verbesserung der Lebensqualität in unserer Umgebung.

Hamburg Towers

Auch 2017 haben wir die „Hamburg Towers“ – eine Basketballmannschaft der zweiten Liga – in Wilhelmsburg, Hamburg, mit EUR 16.500 weiter unterstützt. Über den Sport hinaus versucht das Team, Jugendlichen aus schwierigen sozialen Verhältnissen sportliche Aktivitäten zu ermöglichen und damit den Fair-Play-Gedanken zu leben.

Gemeinnützige Vermietung

2017 haben wir die humanitäre Arbeit der UNICEF gefördert, indem wir der Hilfsorganisation Vorzugskonditionen für ihre Mietverträge einräumten. Dazu haben wir EUR 30.000 für die neue Mietvereinbarung und den Einsatz der Kinderorganisation „Straßenkinderprojekte KIDS“ – ein ehemaliger Mieter der alstria – gespendet. Insgesamt haben wir eine Fläche von 3.552 m² an verschiedene kulturelle Einrichtungen, wie z. B. Theater und Galerien, vermietet.

Nachhaltiger Bürobedarf

Soziale und ökologische Verantwortung kennt für uns keine geographischen Grenzen. Obwohl unsere Geschäftstätigkeiten ausschließlich in Deutschland vollzogen werden, wo es viel regnet, beschäftigen wir uns mit dem weltweit bedeutendsten Problem der Wasserknappheit und -verfügbarkeit. Wir empfinden es deshalb als unerlässlich, die Initiative „Viva con Agua“ für ein weiteres Jahr zu unterstützen. Ziel dieser Initiative ist es, Menschen in Entwicklungsländern den Zugang zu Trinkwasser zu ermöglichen. 60 % des Gewinns von Viva con Agua fließen in langfristige Trinkwasserprojekte. Die Initiative generiert diese Mittel durch den Verkauf der eigens produzierten Wasserflaschen. 2017 haben wir die Initiative mit EUR 6.489 (2016: EUR 5.050) unterstützt.

Im Hinblick auf unsere eigene Versorgung im Büro verwenden wir fair gehandelten Kaffee und unterstützen auf diese Weise bessere Handels- und Arbeitsbedingungen in Entwicklungsländern. Für unseren Bürobedarf verwenden wir ausschließlich FSC-zertifiziertes Papier.

AUSBLICK

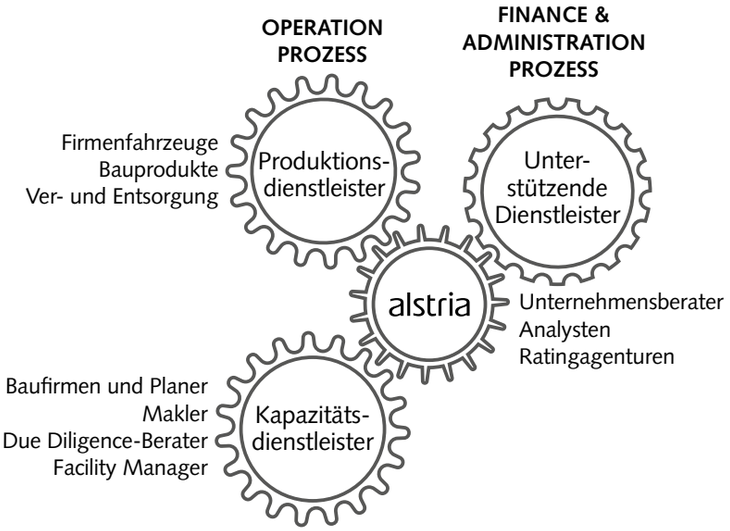
Unser Ziel ist es, immer mindestens zwei Projekte, die im Zusammenhang mit Forschung und Entwicklung von Immobilien stehen, sowie zwei Projekte, die der kulturellen Bereicherung unserer Gemeinden dienen, zu unterstützen.

DIENSTLEISTER-MANAGEMENT

Wir sind uns bewusst, dass ein erheblicher Teil der ökologischen und sozialen Auswirkungen aus vor- und nachgelagerten Prozessen unserer Geschäftstätigkeit resultiert, die nicht unserer direkten Kontrolle unterliegen. Daher ist unsere Performance wesentlich von unseren Lieferanten, Dienstleistern, Beratern und Bauunternehmern abhängig. Nur durch eine konsequente Überprüfung dieser Unternehmen können wir sicherstellen, dass deren Handeln dem Ruf unseres Unternehmens nicht schadet, sondern ihn stärkt.

UNSERE LIEFERKETTE

Wir verfügen über eine sehr vielfältige und lokal orientierte Lieferkette, die von multinationalen Unternehmen bis hin zu kleinen Unternehmen reicht. Die nachfolgende Abbildung veranschaulicht unsere wichtigsten Subunternehmer, mit denen wir während des Betriebs und der administrativen Geschäftsprozesse zusammenarbeiten.



KONTROLLE UNSERER LIEFERKETTE

Wir glauben, in Zusammenarbeit mit unseren Geschäftspartnern und Dienstleistern eine nachhaltige Zukunft gestalten zu können. Deshalb bewerten wir unsere Lieferanten und Partner vor Beginn einer neuen Geschäftsbeziehung nach bestimmten Kriterien, die uns vor hohen möglichen Compliance-Risiken schützen. Zu diesen Kriterien gehören Servicequalität, Preis-Leistungs-Verhältnis und Umweltstandards. Daraus haben wir eine „grüne Liste“ ausgearbeitet, die alle Anbieter umfasst, mit denen das Unternehmen Geschäftsbeziehungen eingehen darf. Diese Liste wird von allen Führungskräften erhoben und jährlich vom Compliance Officer überwacht. Seit 2014 beziehen wir in unsere Mietverträge Themen wie Energieeffizienz, Abfallrecycling und die Verwendung umweltfreundlicher Materialien ein. Darüber hinaus wurden in unseren Bauverträgen Klauseln zum Schutz des Mindestlohns integriert.

Der wichtigste Schritt, den wir in den letzten Jahren zur Verbesserung unserer Lieferantenbeziehungen unternommen haben, war die Schaffung eines Verhaltenskodexes für Dienstleister und Lieferanten. Dieser Kodex definiert die ethischen und rechtlichen Richtlinien des Unternehmens und bestimmt das spezifische Verhalten, das wir von unseren Dienstleistern und Lieferanten erwarten. Wir weisen alle bestehenden und potenziellen Geschäftspartner darauf hin, den Verhaltenskodex auf der Website des Unternehmens zu lesen und sich bewusst zu sein, dass die Einhaltung des Kodexes vorausgesetzt wird.

LOKAL ANSÄSSIGE LIEFERANTEN

Wir beauftragen Subunternehmer bei unseren Projektentwicklungen sowie für routinemäßige Instandhaltungs- und Wartungsmaßnahmen in unseren Gebäuden. Aufgrund der Ortsgebundenheit unseres Geschäfts ist es uns wichtig, sofern möglich mit lokal ansässigen kleinen und mittelgroßen Unternehmen (KMU) zusammenzuarbeiten.

Mit dem Wachstum unseres Geschäfts haben wir unsere Investitionen in die Sanierung, Entwicklung und Instandhaltung auf EUR 94,4 Mio. erhöht. Dies entspricht einem Arbeitsvolumen von etwa 547 Arbeitsplätzen (2016: 413 Arbeitsplätze) in der Baubranche. Auch in diesem Jahr haben wir die Zusammenarbeit mit lokalen KMU fortgeführt und ca. 25 % unseres Auftragsvolumens an lokal ansässige Auftragnehmer vergeben.

Verhaltenskodex für Dienstleister

Unser Verhaltenskodex widmet sich vor allem folgenden Aspekten:

- Einhaltung der geltenden Gesetze und Vorschriften,
- Achtung der grundlegenden Arbeitnehmerrechte einschließlich der Mindestlöhne,
- ethisches Verhalten einschließlich der Maßnahmen zur Bekämpfung von Korruption,
- Verbot von Schmiergeldzahlungen einschließlich Bestechung,
- unternehmensweite Ablehnung von Diskriminierung, Belästigung oder Einschüchterung in jeglicher Form,
- Umgang mit Interessenkonflikten,
- Berichterstattung über mögliches Fehlverhalten.

Verhaltenskodex für Dienstleister
www.alstria.de/verhaltenskodex/

AUSBLICK

Wir werden weiterhin mit Branchenpartnern und Lieferanten zusammenarbeiten, um Best Practices für Nachhaltigkeit in unserer Lieferkette zu entwickeln und zu integrieren. Darüber hinaus werden wir unsere Compliance-Schulungen an allen Standorten weiter ausbauen.

GUTE UNTERNEHMENSFÜHRUNG

Wir führen unser Geschäft mit Integrität, Fairness und Rechtskonformität – Werte, die wir für notwendig erachten, um das Vertrauen unserer Stakeholder zu erhalten und profitabel zu wachsen. Deshalb betrachten wir die Einhaltung aller geltenden gesetzlichen Auflagen und ethischen Standards als oberste Priorität und ermutigen unsere Geschäftspartner, es uns gleichzutun.

CORPORATE GOVERNANCE

Wir behalten die direkte Kontrolle über unsere Unternehmung, indem auf allen Ebenen eine solide Unternehmensführung praktiziert wird. Wir arbeiten nach einem dualen Führungssystem. Unser Vorstand verantwortet die Führung des Unternehmens sowie die Umsetzung der Gesamtstrategie und überwacht unsere Unternehmensangelegenheiten. Um diese Verantwortlichkeiten erfolgreich umzusetzen, spricht sich der Vorstand mit den Führungskräften ab und erhält regelmäßig aktuelle Informationen zu einer Vielzahl von Themen, die das Unternehmen betreffen. Der Vorstand wiederum informiert den Aufsichtsrat mindestens viermal im Jahr umfassend über Unternehmensplanung, Geschäftsentwicklung, Risikolage und Risikomanagement. Ebenso werden neue Umweltstrategien und Umweltziele diskutiert.

Der Konzern, bestehend aus der alstria office REIT-AG und ihren Tochtergesellschaften, erfüllt die meisten Richtlinien des Deutschen Corporate-Governance-Kodexes. Die jährliche Erklärung über die Einhaltung des Kodexes gemäß § 161 AktG ist für jeden Aktionär dauerhaft auf der Website des Unternehmens einsehbar.

Weitere Informationen über die Corporate Governance des Unternehmens, einschließlich einer vollständigen Beschreibung der Struktur und des Zusammenwirkens von Aufsichtsrat und Vorstand und deren jeweiligen Aufgaben, Befugnissen, Zuständigkeiten und Vergütungsgrundsätzen, sind online als Teil des Geschäftsberichts 2017 verfügbar:

alstria Geschäftsbericht 2017
Kapitel „Corporate Governance“
Seiten 141 – 170

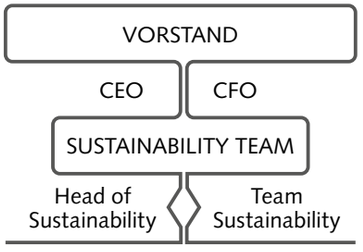
Dieses Kapitel enthält zudem Informationen über die Satzung der Gruppe, die Zielquote, den Frauenanteil im Aufsichtsrat, die Hauptversammlung der Aktionäre sowie das Aktienkapital und die Stimmrechte.

FÜHRUNGSSTRUKTUR DER NACHHALTIGKEIT

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie wurde schrittweise in unseren Arbeitsalltag integriert. Je nach Tätigkeitsfeld sind die Mitarbeiter unseres Unternehmens zunehmend in nachhaltige Prozesse involviert. Sie sind sich des intensiven Einflusses, den die Immobilienbranche auf die Umwelt ausübt, bewusst.

Die oberste Ebene der direkten Verantwortung für alle Entscheidungen der nachhaltigen Entwicklung im Unternehmen liegt beim Vorstandsvorsitzenden (CEO). Der CEO ist gemeinsam mit dem Finanzvorstand mit der Überwachung der Risikomanagementprozesse betraut. Dazu gehören alle Risiken – auch in Bezug auf den Klimawandel. Im Jahr 2017 haben wir ein Komitee für Corporate Social Responsibility (CSR) auf Aufsichtsratsebene etabliert. Durch diese CSR-Einbettung auf höchster Leitungsebene wird deren Wirkung bestärkt. Das unter dem Vorsitz des Aufsichtsrats geführte Komitee überwacht alstrias CSR-Aktivitäten und sichert in diesem Zusammenhang das Unternehmen vor potenziellen Umweltrisiken.

Mit der Schaffung der Abteilung Sustainability & Future Research im Jahr 2014 ist uns die Expansion unseres Nachhaltigkeitsprogramms gelungen.



Verantwortlich für die Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie und die Überwachung ihrer Umsetzung ist der Leiter dieses Bereichs. Er ist Mitglied des Führungsteams des Unternehmens und berichtet dem CEO mindestens einmal monatlich über sämtliche relevanten Themen.

Auf operativer Ebene ist das Nachhaltigkeitsteam dafür verantwortlich, regelmäßig die Umsetzung der Maßnahmen laut Nachhaltigkeitsprogramm zu evaluieren. Das Team sammelt und bewertet alle relevanten Umwelt- und Verbrauchsdaten, die sich aus der operativen Tätigkeit des Unternehmens ergeben, und ist für die jährliche Veröffentlichung des Nachhaltigkeitsberichts verantwortlich. Darüber hinaus verantwortet es die Umsetzung und die Kontrolle der operativen Maßnahmen zur Verbesserung des nicht finanziellen Ergebnisses.

Folgende andere Mitarbeiter sind gleichermaßen verantwortlich für die Umsetzung einer erfolgreichen Nachhaltigkeitsstrategie innerhalb des Unternehmens: Asset Manager, Property Manager und IT-Spezialisten. Aufgabe der Bereiche Human Resources und Sustainability ist es, gemeinsam das Umweltbewusstsein und die entsprechenden Kompetenzen bei den Mitarbeitern zu fördern. Darüber hinaus ist der Investor-Relations-Bereich dafür zuständig, alle relevanten Themen und Ergebnisse an alstrias Aktionäre zu kommunizieren.

VERGÜTUNG UND ENTSCHÄDIGUNG

Geschäftsführung

Das Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder für das Jahr 2017 wurde 2009 durch den Aufsichtsrat festgelegt und seither regelmäßig vom Vergütungsausschuss überprüft. Eine Überarbeitung des Vergütungssystems wurde kürzlich durch den Aufsichtsrat beschlossen und wird zum 1. Januar 2018 wirksam.

Die Vorstandsvergütung setzt sich aus einem festen Gehalt, einer kurzfristigen und einer langfristigen variablen Komponente (die über vier Jahre läuft), zusammen. Hinzu kommen jährliche Nebenleistungen. Die Vergütung orientiert sich an marktüblichen Konditionen, der individuellen Leistung sowie am langfristigen Erfolg des Unternehmens. Die mit Wirkung zum 1. Januar 2018 geänderten Regelungen betreffen im Wesentlichen die vom Deutschen Corporate-Governance-Kodex geforderten variablen Vergütungsbestandteile und die Einführung einer Aktienrichtlinie, nach der die Mitglieder des Vorstands verpflichtet sind, einen Teil ihrer Vergütung in Aktien der Gesellschaft zu investieren.

alstria Geschäftsbericht 2017
Kapitel „Vergütungsbericht“
Seiten 159–170

Mitarbeiter

Wir bieten sowohl Vollzeit- als auch Teilzeitmitarbeitern wettbewerbsfähige Gehälter und Gesamtvergütungspläne. Die Höhe der Vergütungen setzen wir auf Grundlage der Vereinbarungen der Tarifverträge für den Immobiliensektor fest. alstria folgt einer gleichberechtigten Vergütungspolitik für Frauen und Männer und erfüllt alle einschlägigen deutschen Gesetze.

Aktienbesitz

alstria bietet ihren Mitarbeitern ein Mitarbeiterbeteiligungsprogramm als Teil der Gesamtvergütung an. Dieses Programm ermöglicht es den Mitarbeitern, am künftigen Unternehmenserfolg und an der Entwicklung des Aktienkurses mitzuwirken. Unseren Mitarbeitern stehen diese Vorteile zur Verfügung, seit alstria 2007 ein börsennotiertes Unternehmen geworden ist. 2017 erhielten rund 84 % (2016: 62 %) unserer Vollzeitbeschäftigten Wandelgenussscheine. Auf eigenen Wunsch werden einigen Mitarbeitern, abhängig von ihrer Funktion, seit 2017 anstelle von Wandelgenussscheinen feste Boni angeboten.

Düssel dorf

Gibt es einen Dresscode bei den Immobilienleuten in Düsseldorf?

Christian Fricke, Office Head
Real Estate Operations in Düsseldorf

Der Dresscode in der Immobilienszene Düsseldorfs weicht nicht wirklich von anderen Standorten im Bundesgebiet ab. Man merkt zwar generell, dass wir in einer Modestadt beheimatet sind, da viel Wert auf hochwertige Kleidung gelegt wird, aber richtige Stilblüten treibt dies nicht. Hier und da gibt es natürlich immer wieder das klassische Bild vom Makler mit gegelten Haaren, gestärktem Hemd und bunten Socken, aber im Großen und Ganzen ist es weiterhin der klassische dunkelblaue Anzug. Immer seltener werden auch hier die konsequenten Krawattenträger, aber es gibt sie noch – nur nicht bei uns im Büro!

A – BERICHTSUMFANG

Berichtszeitraum

Der Berichtszeitraum umfasst das Kalenderjahr 2017, wobei der Stichtag der quantitativen Daten der 31. Dezember war. Darüber hinaus erläutern wir einige Fakten, die Entscheidungen und Ereignisse des Jahres 2018 widerspiegeln, um unseren Lesern auch aktuelle Informationen zur Verfügung zu stellen.

Um die Vergleichbarkeit zwischen den Jahren zu verbessern, stellen wir die Ergebnisse der letzten beiden vollen Berichtsjahre zur Verfügung. Für die wesentlichen Kennzahlen liefern wir Zahlen aus bis zu drei Jahren. Unser Basisjahr für die Messung unserer Ziele ist das Jahr 2013, mit Ausnahme der Kennzahlen, die erst nach 2013 relevant geworden sind.

Der Nachhaltigkeitsbericht wird auf der alstria-Website veröffentlicht. Der nächste Nachhaltigkeitsbericht erscheint im dritten Quartal 2019.

Einschränkungen

Die Aussagen im Nachhaltigkeitsbericht 2017/18 beziehen sich auf den Konsolidierungskreis im alstria-Geschäftsbericht 2017. Jegliche Abweichungen werden angegeben und in den Fußnoten der jeweiligen Tabellen und Diagramme benannt. Bei den relevanten Themen und Betrachtungsbereichen gab es im Vergleich zum Vorjahr keine wesentlichen Änderungen.

Ökologische Eingrenzung

Wir berichten Zahlen über den Energie-, Wasser- und Abfallverbrauch in unseren Immobilien, einschließlich der von alstria genutzten Büroräume. Darüber hinaus berichten wir über den gesamten CO_2-Fußabdruck unserer Tätigkeiten. Um unsere CO_2-Emissionen richtig messen zu können, wenden wir den operativen Kontrollansatz des Greenhouse Gas Protocols an und verwenden die neuesten verfügbaren Berechnungswerkzeuge.

Appendix E, Seite 117

Sofern nicht anders vermerkt, bilden die Zahlen keine Joint Ventures ab. Gebäude, die im Berichtsjahr in größerem Umfang modernisiert oder erworben wurden, werden nicht von diesem Bericht erfasst.

Soziale Eingrenzung

Wir berichten nach den neuen GRI-Standards über unsere mitarbeiterspezifischen Kennzahlen und nach zusätzlichen Empfehlungen der neuen EPRA-Sozialkennzahlen. Die Mitarbeiterinformationen, die im Kapitel „Unsere Mitarbeiter“ zur Verfügung gestellt werden, beziehen sich auf sowohl festangestelltes als auch befristetes Personal, wenn nicht anders angegeben.

Appendix E, Seite 118

Finanzielle Eingrenzung

Sämtliche Informationen zum Konzernabschluss der alstria-Gruppe werden nach den International Financial Reporting Standards (IFRS) aufgestellt und jährlich durch Dritte kontrolliert.

alstria-Geschäftsbericht 2017, Seite 131

Externes Audit

Im dritten Jahr in Folge haben wir die Deloitte GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft beauftragt, eine unabhängige Prüfung der Umweltdaten aus den Kapiteln „CO_2-Emissionen“ und „Ressourcenverbrauch“ durchzuführen. Erstmalig in diesem Jahr haben die Auditoren zudem unsere Sozialdaten überprüft, mit Ausnahme derjenigen, die sich auf „Asset Health and Safety Assessments“, „Asset Health and Safety Compliance“ und „Community Engagement“ sowie „Impact Assessments and Development Programmes“ beziehen.

Alle überprüften Daten haben eine beschränkte Garantie gemäß ISAE 3000 (Revised) erhalten. Jeder Abschnitt dieses Berichts und alle EPRA-Tabellen in Appendix E, die mit diesem Symbol gekennzeichnet sind, wurden von der Deloitte GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft geprüft.

Indikatoren aus dem Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz wurden von externen Experten gemäß der deutschen Richtlinie 89/391/EWG überprüft. Darüber hinaus erhält unser Energiemanagementsystem jedes Jahr ein externes Audit durch den TÜV Rheinland.

B – GRI CONTENT INDEX

	ALLGEMEINE ANGABEN	
Nummer	**Beschreibung**	**Antwort**
GRI 102:	**Allgemeine Angaben 2016**	
	Organisationsprofil	
102-1	Name der Organisation	Seiten 6–7
102-2	Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	Seiten 6–7
102-3	Hauptsitz der Organisation	Seiten 6–7
102-4	Betriebsstätten	Seiten 6–7
102-5	Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	Seite 136
102-6	Belieferte Märkte	Seiten 6–7
102-7	Größe der Organisation	Seiten 6–7, 22–23, 56–57
102-8	Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern	Seiten 58–63 Zusätzliche Informationen 102-8a/b: Festanstellung: 116 Mitarbeiter (73 Frauen, 43 Männer; 83 am Hauptsitz, 33 an den anderen Standorten. Befristeter Arbeitsvertrag: 5 Mitarbeiter; 3 Frauen, 2 Männer; alle am Hauptsitz. 102-8c: Vollzeitbeschäftigte: 97; 52 Frauen, 45 Männer. Teilzeitbeschäftigte: 24, alle Frauen. 102-8d: Gesamtzahl der Trainees: 3; Trainees übernommen: 1; Trainees, die alstria verlassen haben: 1; Auszubildende: 2; Beschäftigte mit Beeinträchtigungen: 1; Temporäre Angestellte: 0
102-9	Lieferkette	Seite 93
102-10	Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette	Seiten 93–94
102-11	Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip	Seiten 8–13, Geschäftsbericht 2017, S. 25–43 Wir sind uns der Umweltrisiken bewusst, die sich auf unsere Geschäftstätigkeit auswirken und wir sind fest entschlossen, unser Unternehmen so zu führen, dass wir sie reduzieren, vermeiden oder mindern können. Wir zeigen im gesamten Bericht auf, wie wir unsere Unternehmensstrategie nach dem Vorsorgeansatz gestalten.
102-12	Externe Initiativen	Seiten 15–16
102-13	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	Seiten 15–16
	Strategie	
102-14	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	Seiten 8–9
102-15	Wichtige Auswirkungen, Risiken und Chancen	Seiten 24–27, 33–34, 42–47, 84–86
	Ethik und Integrität	
102-16	Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen	Seiten 73–75
102-17	Verfahren zu Beratung und Bedenken in Bezug auf die Ethik	Seiten 73–75
	Unternehmensführung	
102-18	Führungsstruktur	Seiten 95–96, Geschäftsbericht 2017, S. 141–159
102-19	Delegation von Befugnissen	Seite 97

ALLGEMEINE ANGABEN		
Nummer	**Beschreibung**	**Antwort**
102-20	Zuständigkeit auf Vorstandsebene für ökonomische, ökologische und soziale Themen	Seite 97, Geschäftsbericht 2017, S.155
102-21	Dialog mit Stakeholdern zu ökonomischen, ökologischen und sozialen Themen	Geschäftsbericht 2017, p. 150–158
102-22	Zusammensetzung des höchsten Kontrollorgans und seiner Gremien	Geschäftsbericht 2017, p. 141–150
102-23	Vorsitzender des höchsten Kontrollorgans	Geschäftsbericht 2017, p. 141–150
102-24	Nominierungs- und Auswahlverfahren für das höchste Kontrollorgan	Geschäftsbericht 2017, p. 141–150
102-25	Interessenkonflikte	Geschäftsbericht 2017, S.147 Es kam zu keinen Interessenskonflikten betreffend der Mitglieder des Vorstandes im Geschäftsjahr 2017.
102-26	Rolle des höchsten Leitungsorgans bei der Festlegung von Zielen, Werten und Strategien	Seite 97
102-27	Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans	Seite 97
102-28	Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans	Geschäftsbericht 2017, S. 154–158
102-29	Identifizierung und Umgang mit ökonomischen, ökologischen und sozialen Auswirkungen	Geschäftsbericht 2017, S. 25–40
102-30	Wirksamkeit der Verfahren zum Risikomanagement	Geschäftsbericht 2017, S. 25–40
102-31	Überprüfung der ökonomischen, ökologischen und sozialen Themen	Seite 97
102-32	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	Seite 97 Der Vorstand überprüft und genehmigt den Nachhaltigkeitsbericht von alstria. Seit 2017 besteht auf Aufsichtsratsebene ein CSR-Ausschuss, der auch die Prozesse rund um den Bericht überwacht.
102-33	Übermittlung kritischer Anliegen	Geschäftsbericht 2017, S.150–153 Neben dem formalen Prozess, den alstria bei der Kommunikation mit der Öffentlichkeit verfolgt, haben unsere Aktionäre die Möglichkeit ihre Bedenken gegenüber alstria auf der jährlichen Hauptversammlung zu äußern. Unsere Mitarbeiter können sich mit ihren Anliegen an den Compliance Officer wenden oder die dafür eingerichtete Telefonhotline nutzen.
102-34	Art und Gesamtanzahl kritischer Anliegen	Diese Informationen sind vertraulich und werden von alstria nicht veröffentlicht.
102-35	Vergütungspolitik	Geschäftsbericht 2017, „Vergütungsbericht", S.159–170
102-36	Verfahren zur Festlegung der Vergütung	Geschäftsbericht 2017, S.159–170
102-37	Einbindung der Stakeholder bei Entscheidungen zur Vergütung	Geschäftsbericht 2017, S. 150–158
102-38	Verhältnis der Jahresgesamtvergütung	Geschäftsbericht 2017, S. 159–170 Zusätzliche Information 102-38a: Das Verhältnis der Vergütung zwischen der Person mit dem höchsten und dem durchschnittlichen Gehalt ist hier als Vielfaches ausgedrückt: 17,3

ALLGEMEINE ANGABEN		
Nummer	**Beschreibung**	**Antwort**
102-39	Prozentualer Anstieg des Verhältnisses der Jahresgesamtvergütung	Geschäftsbericht 2017, S. 159–170 Zusätzliche Information 102-39a: Prozentuale Veränderung des jährlichen Gesamtlohns der am höchsten bezahlten Person (CEO alstria): –5% ; prozentuale Veränderung des jährlichen Gesamtlohns aller Mitarbeiter: –4% ;Verhältnis der prozentualen Veränderung des jährlichen Gesamtlohns der CEOs zum Durchschnittsgehalt aller Mitarbeiter: 119%.
	Einbindung von Stakeholdern	
102-40	Liste der Stakeholder Gruppen	Seite 15
102-41	Tarifverträge	Unsere Arbeitsverträge basieren auf den Tarifverträgen der Immobilienbranche. Die Hauptunterschiede zwischen unseren Verträgen und den Tarifverträgen liegen in den flexiblen Arbeitsmodellen und unserer Bonuszahlung. Die meisten Empfehlungen in Bezug auf bezahlten Urlaub, Kündigung, Pensionsalter, Krankengeld, Reisekosten usw. sind in unseren Verträgen vollständig enthalten.
102-42	Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	Seiten 14–15, 17–19
102-43	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	Seiten 14–15, 17–19
102-44	Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen	Seiten 17–19
	Vorgehensweise bei der Berichterstattung	
102-45	Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten	Geschäftsbericht 2017, S. 69–74
102-46	Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen	Seite 18 Einen vollständigen Überblick über unsere Erkenntnisse und Verfahren zur Wesentlichkeitsprüfung finden Sie unter Nachhaltigkeitsbericht 2015, Seite 24–25 › www.alstria.de/nb
102-47	Liste der wesentlichen Themen	Seite 18
102-48	Neudarstellung von Informationen	Unsere wesentlichen Themen sind seit 2015 unverändert geblieben. Im Jahr 2016 haben wir einige wesentliche Themen umbenannt, um die Lesbarkeit zu verbessern. Weitere Informationen finden Sie auf Seite 96 des Nachhaltigkeitsberichts 2016.
102-49	Änderungen bei der Berichterstattung	Appendix A: „Berichtsumfang", S. 103–104 Keine Änderung bei wesentlichen Themen und Grenzen gegenüber des Vorjahrs.
102-50	Berichtszeitraum	Appendix A: „Berichtsumfang", S. 103
102-51	Datum des letzten Berichts	07. November 2017
102-52	Berichtszyklus	Appendix A: „Berichtsumfang", S. 103
102-53	Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht	Impressum, S. 136
102-54	Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	Klapptext, Seite 1
102-55	GRI-Inhaltsindex	Appendix B: „GRI Content Index", S. 105
102-56	Externe Prüfung	Appendix C: „Prüfungsvermerk", S. 112

THEMENSPEZIFISCHE ANGABEN		
Nummer	**Beschreibung**	**Antwort**
GRI 201:	**Wirtschaftliche Leistung 2016**	
GRI 103:	**Managementansatz 2016**	
103-1	Erläuterung der wesentlichen Themen und ihrer Abgrenzungen	Seiten 80–87
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	Seiten 80–87
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	Seiten 80–87
201-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	Seiten 82–83
201-2	Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen	Seiten 84–86
201-3	Verbindlichkeiten für leistungsorientierte Pensionspläne und sonstige Vorsorgepläne	In unserem Geschäftsbericht 2017, S. 141–147, berichten wir ausführlich über unsere Pensions- und Altersvorsorgepläne.
201-4	Finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand	Seiten 82–83
GRI 203:	**Indirekte ökonomische Auswirkungen 2016**	
203-1	Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen	Seiten 81–83, 88–91
203-2	Erhebliche indirekte ökonomische Auswirkungen	Seiten 81–83, 88–91
GRI 204:	**Beschaffungspraktiken 2016**	
204-1	Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten	Seiten 82–83, 94
GRI 205:	**Korruptionsbekämpfung 2016**	
205-1	Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	Seiten 73–75
205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	Seiten 73–75, 62–63
205-3	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	Seite 75 Im Jahr 2017 wurden keine Korruptionsvorfälle in Bezug auf Mitarbeiter und Geschäftspartner offiziell an alstria gemeldet.
GRI 206:	**Wettbewerbswidriges Verhalten 2016**	
206-1	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	Im Jahr 2017 war alstria in kein Verfahren wegen kartellrechtlicher Verstöße involviert.
GRI 302:	**Energie 2016**	
GRI 103:	**Managementansatz 2016**	
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Grenzen	Seiten 22–23, 24–26, 34–37
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	Seiten 22–23, 24–26, 34–37
103-3	Bewertung des Managementansatzes	Seiten 22–23, 24–26, 34–37
302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	Seiten 35, 37, Appendix E: S. 120–126
302-2	Energieverbrauch außerhalb der Organisation	Seiten 35–36, Appendix E: S. 120–126
302-3	Energieintensität	Seiten 22, 34–37, Appendix E: S. 120–126
302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	Seiten 22, 34–37, Appendix E: S. 120–126

THEMENSPEZIFISCHE ANGABEN		
Nummer	**Beschreibung**	**Antwort**
GRI 303:	**Wasser 2016**	
GRI 103:	**Managementansatz 2016**	
103-1	Erläuterung der wesentlichen Themen und ihrer Abgrenzungen	Seiten 22, 27, 38–39
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	Seiten 22, 27, 38–39
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	Seiten 22, 27, 38–39
303-1	Wasserentnahmen nach Quelle	Seiten 38–39, Appendix E, S. 124–126
303-3	Abwasserrückgewinnung und -wiederverwendung	Seiten 38–39, Appendix E, S. 124–126
GRI 305:	**Emissionen 2016**	
GRI 103:	**Managementansatz 2016**	
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Grenzen	Seiten 22, 24–26, 27–33
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	Seiten 22, 24–26, 27–33
103-3	Bewertung des Managementansatzes	Seiten 22, 24–26, 27–33
305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	Seiten 27–33, Appendix E: S. 127
305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 3)	Seiten 27–33, Appendix E: S. 127
305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	Seiten 27–33, Appendix E: S. 127
305-4	Intensität der THG-Emissionen	Seiten 27–33, Appendix E: S. 127
305-5	Senkung der THG-Emissionen	Seiten 27–33, Appendix E: S. 127
GRI 306:	**Abwasser und Abfall 2016**	
GRI 103:	**Managementansatz 2016**	
103-1	Erläuterung der wesentlichen Themen und ihrer Abgrenzungen	Seiten 22, 34 ,40–41
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	Seiten 22, 34 ,40–41
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	Seiten 22, 34 ,40–41
306-2	Abfall nach Art und Entsorgungsmethode	Seiten 40–41, Appendix E: S. 124–125, 128
GRI 401:	**Beschäftigung 2016**	
GRI 103:	**Managementansatz 2016**	
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Grenzen	Seiten 56–61
103-2	Der Managementansatz und seine Komponenten	Seiten 56–61
103-3	Bewertung des Managementansatzes	Seiten 56–61
401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	Appendix E: S.129–130
401-2	Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden	Seite 72 Zusätzliche Informationen Wir bieten unseren Mitarbeitern eine kostenlose Impfung gegen Grippe an. Im Jahr 2017 nutzten nahezu 13 % der alstria-Mitarbeiter diese Möglichkeit.

THEMENSPEZIFISCHE ANGABEN		
Nummer	**Beschreibung**	**Antwort**
401-3	Elternzeit	Seite 71 Zusätzliche Informationen 401-3a/b: Im Jahr 2017 nahmen 9 Mitarbeiter Anspruch auf Elternzeit wahr, (7 Frauen: 2 Männer). 401-3c: Im Jahr 2017 kehrten 5 weibliche und 2 männliche Mitarbeiter nach Beendigung der Elternzeit ins Arbeitsleben zurück. 401-3d: Im Jahr 2017 war eine weibliche Mitarbeiterin, die nach Beendigung der Elternzeit im Vorjahr zurückgekehrt ist, weiterhin 12 Monate nach der Rückkehr beschäftigt. 401-3e: Die Verbleibquote aller Mitarbeiter, die im Jahr 2017 Elternzeit genommen haben, lag bei 100 %.
GRI 403:	**Arbeits- und Gesundheitsschutz 2016**	
GRI 103:	**Managementansatz 2016**	
103-1	Erläuterung der wesentlichen Themen und ihrer Abgrenzungen	Seiten 56, 68–72
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	Seiten 56, 68–72
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	Seiten 56, 68–72
403-2	Art und Rate der Verletzungen, Berufskrankheiten, Arbeitsausfalltage, Abwesenheit und Zahl der arbeitsbedingten Todesfälle	Seite 56, Appendix E: S. 118, 130 Zusätzliche Information 403-2a: Ausfalltage aller Mitarbeiter im Jahr 2017 insgesamt: 1.281,5; Frauen: 1.034,5; Männer: 247. Arbeitstage aller Mitarbeiter: 251. Durchschnittliche Anzahl der Mitarbeiter: 118. Fehltage der Mitarbeiter am Hauptsitz: 963. Fehltage der Mitarbeiter an den anderen Standorten: 341,5. Durchschnittliche jährliche Mitarbeiterzahl am Hauptsitz: 86,41. Durchschnittliche jährliche Mitarbeiterzahl an den anderen Standorten: 30,33.
GRI 404:	**Aus- und Weiterbildung 2016**	
GRI 103:	**Managementansatz 2016**	
103-1	Erläuterung der wesentlichen Themen und ihrer Abgrenzungen	Seiten 58, 62–64
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	Seiten 58, 62–64
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	Seiten 58, 62–64
404-1	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	Seiten 56, Appendix E: S. 129 Zusätzliche Information 401-1a: Gesamtschulungsstunden im Jahr 2017 für Mitarbeiter: 5.691 Stunden; Männer: 2.045 Stunden; Frauen: 3.646 Stunden; Führungskräfte: 382; Team-Mitarbeiter 5.309.
404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	Seiten 62–64 Ein Mitarbeiter hat im Jahr 2017 ein Sabbatical genommen.
404-3	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	Appendix E: S. 130 Alle alstria Mitarbeiter erhalten jährlich ein Mitarbeitergespräch.

THEMENSPEZIFISCHE ANGABEN		
Nummer	**Beschreibung**	**Antwort**
GRI 405:	**Vielfalt und Chancengleichheit 2016**	
GRI 103:	**Managementansatz 2016**	
103-1	Erläuterung der wesentlichen Themen und ihrer Abgrenzungen	Seiten 65–67, 56–57
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	Seiten 65–67, 56–57
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	Seiten 65–67, 56–57
405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	Appendix E: S. 129
405-2	Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern	Appendix E: S. 129
GRI 406:	**Diskriminierungsfreiheit 2016**	
GRI 103:	**Managementansatz 2016**	
103-1	Erläuterung der wesentlichen Themen und ihrer Abgrenzungen	Seiten 56–57, 65–66
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	Seiten 56–57, 65–66
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	Seiten 56–57, 65–66
406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	Seite 66 Für Fälle von Diskriminierung oder Benachteiligungen gab es bisher keine, weder Geld- noch Sachstrafen, Klagen oder Bußgelder.
GRI 413:	**Lokale Gemeinschaften 2016**	
413-1	Betriebsstätten mit Einbindung der lokalen Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogrammen	Seiten 88–91, 69
GRI 419:	**Sozioökonomische Compliance 2016**	
419-1	Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich	alstria erfüllt die ab 2017 geltenden Gesetze und Vorschriften.

C – PRÜFUNGSVERMERK

Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über eine Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit über ausgewählte Angaben im Nachhaltigkeitsbericht der alstria office REIT-AG, Hamburg, für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2017

An die alstria office REIT-AG, Hamburg

Wir haben die Teilabschnitte „CO_2-Emissionen“ und „Verbrauch von Ressourcen“ des Kapitels „Unsere Gebäude“, die Teilabschnitte „Mitarbeiterentwicklung“, „Vielfalt & Chancengleichheit“ und „Optimale Arbeitsbedingungen“ des Kapitels „Unsere Mitarbeiter“, den „Appendix E – EPRA Sustainability Performance Measures – Umwelt“ und die Teilabschnitte „Mitarbeiter nach Geschlecht“, „Geschlechtsspezifischer Gehaltsunterschied“, „Mitarbeiterweiterbildung und -entwicklung“, „Neueinstellungen und Fluktuation nach Geschlecht“, „Neueinstellungen und Fluktuation nach Alter“, „Mitarbeitergesundheit und -sicherheit“ und „Mitarbeiterleistungsbeurteilung“ im „Appendix E – EPRA Sustainability Performance Measures – Sozial“ im Nachhaltigkeitsbericht der alstria office REIT-AG, Hamburg, für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2017 (im Folgenden „Bericht“) einer Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter

Die gesetzlichen Vertreter der alstria office REIT-AG, Hamburg, sind verantwortlich für die Aufstellung des Nachhaltigkeitsberichts in Übereinstimmung mit den in den Sustainability Reporting Standards der Global Reporting Initiative in der Option „Core“ genannten Grundsätzen (im Folgenden: „GRI-Standards) und den „European Public Real Estate Association (EPRA) Sustainability Best Practices Recommendations Guidelines (Third Version)“ (im Folgenden: „EPRA-Kriterien“) sowie für die Auswahl der zu beurteilenden Angaben.

Diese Verantwortung der gesetzlichen Vertreter des Unternehmens umfasst die Auswahl und Anwendung angemessener Methoden zur Nachhaltigkeitsberichterstattung sowie das Treffen von Annahmen und die Vornahme von Schätzungen zu einzelnen Nachhaltigkeitsangaben, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind. Ferner sind die gesetzlichen Vertreter verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig bestimmt haben, um die Aufstellung des Nachhaltigkeitsberichts zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Darstellungen ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf Grundlage der von uns durchgeführten Prüfung ein Prüfungsurteil mit begrenzter Sicherheit über die Teilabschnitte „CO_2-Emissionen“ und „Verbrauch von Ressourcen“ des Kapitels „Unsere Gebäude“, die Teilabschnitte „Mitarbeiterentwicklung“, „Vielfalt & Chancengleichheit“ und „Optimale Arbeitsbedingungen“ des Kapitels „Unsere Mitarbeiter“, den „Appendix E – EPRA Sustainability Performance Measures – Umwelt“ und die Teilabschnitte „Mitarbeiter nach Geschlecht“,„Geschlechtsspezifischer Gehaltsunterschied“, „Mitarbeiterweiterbildung und -entwicklung“, „Neueinstellungen und Fluktuation nach Geschlecht“, „Neueinstellungen und Fluktuation nach Alter“, „Mitarbeitergesundheit und -sicherheit“ und „Mitarbeiterleistungsbeurteilung“ im „Appendix E – EPRA Sustainability Performance Measures – Sozial“ im Bericht abzugeben.

Wir sind von dem Unternehmen unabhängig in Übereinstimmung mit den deutschen handelsrechtlichen und berufsrechtlichen Vorschriften und wir haben unsere sonstigen beruflichen Pflichten in Übereinstimmung mit diesen Anforderungen erfüllt.

Unsere Prüfungsgesellschaft wendet die nationalen gesetzlichen Regelungen und berufsständischen Verlautbarungen zur Qualitätssicherung an, insbesondere die Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer und vereidigte Buchprüfer sowie den IDW Qualitätssicherungsstandard: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1), die in Einklang mit dem vom International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB) herausgegebenen International Standard on Quality Control 1 (ISQC 1) stehen.

Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung des International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised): „Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information“, herausgegeben vom IAASB, durchgeführt.

Danach haben wir die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass wir mit begrenzter Sicherheitaussagen können, dass uns keine Sachverhalte bekannt geworden sind, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass die Angaben in den Teilabschnitten „CO_2-Emissionen“ und „Verbrauch von Ressourcen“ des Kapitels „Unsere Gebäude“, in den Teilabschnitten „Mitarbeiterentwicklung“, „Vielfalt & Chancengleichheit“ und „Optimale Arbeitsbedingungen“ des Kapitels „Unsere Mitarbeiter“, im „Appendix E – EPRA Sustainability Performance Measures – Umwelt“ und den Teilabschnitten „Mitarbeiter nach Geschlecht“, „Geschlechtsspezifischer Gehaltsunterschied“, „Mitarbeiterweiterbildung und -entwicklung“, „Neueinstellungen und Fluktuation nach Geschlecht“, „Neueinstellungen und Fluktuation nach Alter“, „Mitarbeitergesundheit und -sicherheit“ und „Mitarbeiterleistungsbeurteilung“ im „Appendix E – EPRA Sustainability Performance Measures – Sozial“ im Bericht der Gesellschaft für den Zeitraum vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2017 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den relevanten GRI-Standards und EPRA-Kriterien aufgestellt worden sind. Dies bedeutet nicht, dass zu jeder gekennzeichneten Angabe jeweils ein separates Prüfungsurteil abgegeben wird. Bei einer Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit weniger umfangreich, sodass dementsprechend eine erheblich geringere Prüfungssicherheit erlangt wird. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers.

Im Rahmen unserer Prüfung, die wir in den Monaten Juli bis Oktober 2018 durchgeführt haben, haben wir u. a. folgende Prüfungshandlungen und sonstige Tätigkeiten durchgeführt:

- Verschaffung eines Verständnisses über die Struktur der Nachhaltigkeitsorganisation und über die Einbindung von Stakeholdern
- Untersuchung der Prozesse zur Erhebung, Analyse und Aggregation ausgewählter Angaben in der Verwaltungszentrale in Hamburg
- Befragung der gesetzlichen Vertreter und relevanter Mitarbeiter in der Verwaltungszentrale am Standort Hamburg, die in die Aufstellung des Berichts einbezogen wurden, über den Aufstellungsprozess, über die vorhandenen Maßnahmen und Vorkehrungen (System) zur Aufstellung des Berichts sowie über die Angaben im Bericht

- Identifikation von Risiken wesentlicher falscher Angaben im Bericht unter Zugrundelegung der GRI-Standards und EPRA-Kriterien
- Analytische Beurteilung von Angaben des Berichts
- Abgleich der Angaben im Bericht mit den entsprechenden Daten im Jahresabschluss / Konzernabschluss und Lagebericht / Konzernlagebericht
- Beurteilung der Darstellung der ausgewählten Angaben zur Nachhaltigkeitsleistung

Prüfungsurteil

Auf der Grundlage der durchgeführten Prüfungshandlungen und der erlangten Prüfungsnachweise sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass die Angaben in den Teilabschnitten „CO_2-Emissionen“ und „Verbrauch von Ressourcen“ des Kapitels „Unsere Gebäude“, in den Teilabschnitten „Mitarbeiterentwicklung“, „Vielfalt & Chancengleichheit“ und „Optimale Arbeitsbedingungen“ des Kapitels „Unsere Mitarbeiter“ sowie im „Appendix E – EPRA Sustainability Performance Measures – Umwelt“ und den Teilabschnitten „Mitarbeiter nach Geschlecht“, „Geschlechtsspezifischer Gehaltsunterschied“, „Mitarbeiterweiterbildung und -entwicklung“, „Neueinstellungen und Fluktuation nach Geschlecht“, „Neueinstellungen und Fluktuation nach Alter“, „Mitarbeitergesundheit- und sicherheit“ und „Mitarbeiterleistungsbeurteilung“ im „Appendix E – EPRA Sustainability Performance Measures – Sozial“ im Bericht der Gesellschaft für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2017 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den relevanten GRI-Standards oder EPRA-Kriterien aufgestellt worden sind.

Verwendungszweck des Vermerks

Wir erteilen diesen Vermerk auf Grundlage der mit der alstria office REIT-AG, Hamburg, geschlossenen Auftragsvereinbarung. Die Prüfung wurde für Zwecke der alstria office REIT-AG, Hamburg, durchgeführt und der Vermerk ist nur zur Information der alstria office REIT-AG, Hamburg, über das Ergebnis der Prüfung bestimmt.

Haftung

Der Vermerk ist nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Vermögens-) Entscheidungen treffen. Unsere Verantwortung besteht allein der alstria office REIT-AG, Hamburg, gegenüber und ist auch nach Maßgabe der mit der alstria office REIT-AG, Hamburg, getroffenen Auftragsvereinbarung vom 21. März 2018 sowie der „Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften“ vom 1. Januar 2017 des Instituts der Wirtschaftsprüfer in Deutschland e.V. beschränkt. Dritten gegenüber übernehmen wir dagegen keine Verantwortung.

Hamburg, den 2. November 2018

Deloitte GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

(Tesch)
Wirtschaftsprüfer
[German Public Auditor]

(ppa. Krick)

D – ENERGIEPOLITIK

Verantwortung

Die alstria office REIT-AG ist sich ihrer Verantwortung gegenüber der Umwelt und daraus resultierend der effizienten und nachhaltigen Energienutzung bewusst. Es wird als wichtige Führungsaufgabe verstanden, die hierfür notwendigen Informationen und Ressourcen bereitzustellen. Die Einhaltung der relevanten rechtlichen Verpflichtungen, behördlicher und anderer Anforderungen ist eine Selbstverständlichkeit unseres täglichen Handelns.

Verbesserung

Wir verpflichten uns, durch regelmäßige Bewertungen des Energiemanagementsystems dessen kontinuierliche Weiterentwicklung sicherzustellen. Die sich aus unserem Wirken ergebenden Umweltauswirkungen sowie Energiebedarfe, sollen auf ein Mindestmaß reduziert werden, um so die Wirtschaftlichkeit zu erhöhen und die Umwelt zu schonen. Wo immer möglich, versuchen wir unsere Abhängigkeit von fossilen Energieträgern durch den Einsatz erneuerbarer Energieträger zu verringern.

Energie

Wir gehen verantwortungsvoll mit Energie um und setzen diese effizient ein. Durch eine umfassende und kontinuierliche Datenerfassung aller genutzten Energieträger werden die Prozesse hinsichtlich ihrer Energiebedarfe analysiert, um so Potenziale zur Energieeinsparung zu ermitteln. Hierauf abgestimmte Maßnahmen stützen einen ökonomisch und ökologisch nachhaltigen Energieeinsatz.

Bewusstsein

Wir informieren und motivieren unsere Mitarbeiter durch gezielte und regelmäßige Schulungen, so dass sie ihre Tätigkeiten verantwortungsbewusst im Sinne unserer Energieziele ausüben können und binden sie in das Energiemanagementprogramm aktiv ein. Durch das Veranschaulichen und Begreifen der internen Energieverbräuche sollen die Mitarbeiter noch stärker für die Energiebelange unserer Mieter sensibilisiert werden.

Kommunikation

Wir führen einen offenen, sachlichen und umfassenden Dialog mit der Öffentlichkeit, unseren Geschäfts- und Vertragspartnern und arbeiten eng mit den Behörden zusammen, indem wir in angemessener Weise über energierelevante Ereignisse informieren. Damit wollen wir zu einem besseren gegenseitigen Verständnis beitragen.

Beschaffung

Wir unterstützen die Beschaffung energieeffizienter Produkte und Dienstleistungen für die Bewirtschaftung unserer Büros. Deswegen werden nicht nur die Anschaffungskosten, sondern auch die Energieverbräuche im laufenden Betrieb betrachtet. Alle Geschäftsbereiche der alstria office REIT-AG sind dieser Energiepolitik verpflichtet und handeln danach.

E – EPRA SUSTAINABILITY PERFORMANCE MEASURES

In diesem Abschnitt stellen wir ein detailliertes Bild unserer Nachhaltigkeitsdaten, basierend auf den EPRA-Richtlinien dar. Unser Fokus liegt nach wie vor auf der Bereitstellung klarer und transparenter Daten. Ähnlich wie in den Vorjahren erhöhen wir den Offenlegungsgrad und die Breite der Datensätze weiter. In den folgenden Tabellen stellen wir unsere Leistungen bei Umwelt-, Sozial- und Unternehmensmaßnahmen separat dar. Darüber hinaus publizieren wir absolute und Like-for-Like-Kennzahlen sowie geeignete Intensitätsindikatoren. Im Folgenden beschreiben wir die in den nachstehenden Tabellen enthaltenen Zahlen.

Absolute Leistungskennzahlen (Abs) für Umweltdaten beinhalten den Verbrauch unserer Gebäude für das gesamte Berichtsjahr.
Ebenso stellen Abs für Sozialdaten die Gesamtmitarbeiterzahl für das gesamte Berichtsjahr dar.

Like-for-Like-Kennzahlen (LfL) für Umweltdaten sind eine notwendige Ergänzung der absoluten Kennzahlen, da sie es uns ermöglichen, die Verbräuche identischer Portfolioteile der beiden letzten Berichtsjahre zu vergleichen. Die Offenlegung auf Basis der LfL zeigt am besten Veränderungen, die nicht von Schwankungen in der Größe unseres Portfolios beeinflusst sind (aufgrund von Akquisitionen, Veräußerungen sowie Modernisierungen).
Die LfL-Methode wird nicht bei den Sozialdaten angewandt, da hier die absoluten Zahlen der letzten beiden Berichtsjahre verglichen werden.

Intensitätsindikatoren (Int) werden verwendet, um die Menge des Verbrauchs pro Einheit eines geeigneten Nenners darzustellen. Für Bürogebäude verwenden wir in der Regel die Nenner „pro Bürofläche“ und „pro Arbeitsplatz“ (ein Arbeitsplatz entspricht 25 m² Bürofläche). Für die Berechnung der Intensitätskennzahlen für die vom Vermieter bereitgestellten Dienstleistungen in den Allgemeinflächen verwenden wir die kombinierten Allgemein- und Mieterflächen. Für die Berechnung der Intensitätskennzahlen für den Verbrauch unserer eigenen Büros verwenden wir die Gesamtzahl der Mitarbeiter des Berichtsjahrs. Schließlich wählen wir für die Berechnung der Treibhausgasintensitätskennzahlen eine Vielzahl von Faktoren, darunter „pro Mitarbeiter“ und „pro Portfoliowert“.
Ebenso verwenden wir für Sozialdaten Nenner wie „Anzahl der Mitarbeiter“, „durchschnittliche Stunden“ und „Anzahl der Vorfälle“, um mitarbeiterspezifische Kennzahlen anzuzeigen.

Umfang

Im Jahr 2017 umfasste unser Portfolio 116 Immobilien. In unseren Berechnungen haben wir jedoch 97 Objekte berücksichtigt, da sich sechs noch in Entwicklung befanden und 13 erst kürzlich erworben wurden. In unseren LfL-Werten haben wir solche Gebäude ausgewiesen, die in den letzten beiden Jahren konstant in Betrieb waren. Für jede / n Leistungskennzahl und -indikator wird die Anzahl der Gebäude und der dazugehörigen Fläche in den EPRA-Tabellen (siehe Seiten 120–132) separat angegeben.

Zum 31. Dezember 2017 beschäftigten wir 121 Mitarbeiter und zwei Auszubildende. Neben diesen Festanstellungen sind auch Trainees, Praktikanten, Studenten, Mitarbeiter in Elternzeit und von der Arbeit freigestellte Mitarbeiter beschäftigt, die in dieser Angabe nicht enthalten sind.

In diesem Bericht haben wir keine Anpassungen der Daten oder Informationen für die vorangegangenen Berichtsjahre vorgenommen.

Einschränkungen der Umweltdaten

Die Erfassung von Daten über den Energie-, Wasser- und Abfallverbrauch unseres Portfolios war für uns nie eine leichte Aufgabe. Für einen wesentlichen Teil unseres Portfolios – genauer: die Allgemeinflächen in unserem Portfolio und einige Mieterbereiche – erhalten wir Verbrauchsdaten durch den Einsatz von Smart-Metern. Die übrigen „vom Mieter beschafften“ Verbräuche erhalten wir direkt von unseren Mietern, über die wir keine Kontroll- oder Validierungsmöglichkeiten haben.

Wir haben uns entschieden, alle verfügbaren Daten zu nutzen und keine Schätzungen vorzunehmen, um Lücken zu schließen. Die Datenaufnahme der Umweltdaten aus 2017 wurde im August 2018 beendet. Gebäude, deren Verbräuche aus 2016 nach Ende des vorherigen Datenaufnahmeschlusses (August 2017) aktualisiert oder korrigiert wurden, wurden vom LfL-Vergleich ausgenommen.

Die Wasserversorgung erfolgt im Regelfall direkt durch uns und wird an unsere Mieter unterverteilt, sodass wir zuverlässig über diese Daten berichten können. Bei Single-Tenant Gebäuden wird das Wasser jedoch direkt von unseren Mietern bezogen, sodass wir uns auf deren Datenübermittlung verlassen müssen.

Schließlich können wir über die Entstehung von Abfällen in unserem Portfolio mit einer gewissen Zuverlässigkeit berichten, da die Daten über das Abfallaufkommen in 52 von 97 Gebäuden von einem externen Entsorgungsunternehmen gesammelt und ausgewertet werden. Für den übrigen Teil des Portfolios, der noch nicht in unser Abfallmanagement überführt wurde, berichten wir nicht.

Einschränkungen der sozialen Daten

Die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern werden durch den EPRA-Indikator „Diversity Pay" ausgedrückt. Dafür haben wir die Gesamtvergütung unserer weiblichen und männlichen Mitarbeiter verglichen, die das Fixgehalt, Bonus- und Aktienoptionen sowie Leasing von Firmenfahrzeugen umfasst. Um eine bessere Auswertung zu ermöglichen, haben wir einen spezifischen Lohnunterschiedsvergleich in einer Abteilung durchgeführt, in der Frauen und Männer in gleichwertigen Positionen arbeiten.

Für die Daten zur Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter (EPRA-Indikator „Employee Health and Safety") haben wir deren Fehltage als Arbeitstage nach dem sogenannten Hamburger Modell berechnet. Mitarbeiter, die das Unternehmen im Laufe des Berichtsjahrs verlassen haben, wurden nicht berücksichtigt.

TGH-Berichtswesen

Wir berechnen unsere gesamten THG-Emissionen anhand der aktuellsten verfügbaren Umrechnungsfaktoren des GHG-Protokolls. Wir wenden die operative Kontrollmethode an und nutzen das Treibhausgaspotenzial des Fünften Sachstandsberichts des IPCC (AR5 – 100 Jahre). Zusätzliche Software, die vom GHG Protocol zur Verfügung gestellt wird, hilft uns, präzise über unsere Emissionen zu berichten. Für die Fernwärme in unserem Portfolio verwenden wir Treibhausgas-Emissionsfaktoren, die uns von den Wärmeversorgern übermittelt oder vom Umweltbundesamt auf Bundeslandebene publiziert wurden.

Wir berichten über unsere gesamte CO_2-Bilanz in drei verschiedenen Kategorien:

Scope 1: beinhaltet nur die direkten (Dir) Emissionen, die von unseren unternehmenseigenen Fahrzeugen und durch Wärmeversorgung durch Erdgas in unseren Büros verursacht werden.

Scope 2: beinhaltet indirekte (Indir) Emissionen, die aus den Strom- und Wärmeverbräuchen für die vom Vermieter bereitgestellten Dienstleistungen in unseren Gebäuden sowie dem Energieverbrauch (Strom und Fernwärme) unserer eigenen Büros resultieren. Die Scope-2-Emissionen werden zudem in standort- und marktbezogene Emissionen differenziert. Für alstria werden die standortbezogenen Emissionen auf Basis von Faktoren der deutschen Energienetze, die marktbasierten Emissionen dagegen auf der Grundlage von Abzügen aus unserer Beschaffung erneuerbarer Energien (Ökostromquelle) berechnet.

Scope 3: umfasst indirekte (Indir) Emissionen, die nicht unter Scope 2 fallen. Scope 3 ist eine optionale Berichtskategorie, die die Berichterstattung über alle anderen indirekten Emissionen, sowohl vor- als auch nachgelagert, ermöglicht, die sich aus der Geschäftstätigkeit des Unternehmens ergeben. Die Offenlegung von Scope 3 umfasst Emissionen aus Geschäftsreisen, dem Pendelverkehr der Mitarbeiter und dem Energieverbrauch in den Mieterbereichen. Die Scope-3-Emissionen in den Mieterbereichen werden weiter in standort- und marktbezogene Emissionen unterteilt. Erstere werden auf Basis von Faktoren der deutschen Energienetze, die marktbasierten Emissionen auf der Grundlage von Abzügen aus unserer Beschaffung erneuerbarer Energien berechnet (CO_2-neutrales Erdgas durch CO_2-Kompensation und Ökostrom).

Basisjahr

Wir stellen Daten über die gesamten CO_2-Emissionen unserer Geschäftstätigkeit für die letzten beiden Berichtsjahre zur Verfügung. Die Veränderung unserer Performance-Emissionen zeigen wir sowohl auf Jahresbasis als auch im Vergleich mit unserem Basisjahr 2013. Damals haben wir begonnen, Maßnahmen zur Reduzierung der CO_2-Emissionen in unserem gesamten Portfolio zu ergreifen, und beziehen deshalb das Basisjahr 2013 seither als Benchmark ein.

EPRA Sustainability Performance Measures – Umwelt

Portfoliodaten	Einheit	Gesamtes Portfolio 2017	Gesamtes Portfolio 2016	Büro Portfolio 2017	Büro Portfolio 2016	Andere[1] 2017	Andere[1] 2016
Erfasste Gebäude	#	97	105	91	97	6	7
Single-Tenant Gebäude	#	34	33	32	31	2	2
Multi-Tenant Gebäude	#	84	75	80	69	4	5
Portfoliowert	EUR m	3.015	2.954	2.824	2.749	191	204
Gesamte vermietbare Fläche	km²	1.364	1.502	1.280	1.362	84	139

Umweltkennzahlen	Einheit	Gesamtes Portfolio 2017	Gesamtes Portfolio 2016	Gesamtes Portfolio 2017	Gesamtes Portfolio 2016	Änderung	Büro Portfolio 2017	Büro Portfolio 2016	Büro Portfolio 2017	Büro Portfolio 2016	Änderung	Andere 2017	Andere 2016	Änderung
Gesamter Stromverbrauch		**Elec-Abs**		**Elec-LfL**			**Elec-Abs**		**Elec-LfL**			**Elec-Abs/-LfL**		
Für mitgenutze Dienste des Vermieters	MWh	17.808	14.579	10.895	11.361	–4,1%	17.476	14.050	10.856	11.271	–3,7%	332	529	
Anzahl erfasster Gebäude	#	63 von 67	67 von 72	51			60 von 63	62 von 66	49			3 von 3	5 von 5	
Anteil analysierter Allgemeinflächen	%	93,4%	94,4%	74,4%			93,3%	94,2%	74,1%			100%	100%	
Gesamter Strom aus regenerativen Quellen für mitgenutzte Dienste	MWh	17.481	11.445				17.149	11.128				332	317	4,8%
Anteil des Stroms aus regenerativen Quellen	%	98,2%	78,5%				98,1%	79,2%				100%	59,9%	
Exklusiv an Mieter (unter)verteilt	MWh	N/A	N/A	N/A	N/A		N/A	N/A	N/A	N/A		N/A	N/A	
Gesamter vom Vermieter beschaffter Strom	**MWh**	**17.808**	**14.579**	**10.895**	**11.361**	**–4,1%**	**17.476**	**14.050**	**10.856**	**11.271**	**–3,7%**	**332**	**529**	
Gesamter vom Mieter beschaffter Strom	MWh	39.128	36.561	16.126	16.764	–3,8%	39.115	36.561	16.126	16.764	–3,8%	13	N/A	
Anzahl erfasster Gebäude	#	56 von 97	44 von 105	24			54 von 91	44 von 97	24			2 von 6	N/A	
Anteil analysierter Mietflächen	%	61,8%	43,8%	24,0%			64,0%	48,2%	25,6%			28,2%	N/A	
Gesamter vom Mieter beschaffter Strom aus regenerativen Quellen	MWh	1.586	710				1.586	710				N/A	N/A	
Anteil des Stroms aus regenerativen Quellen	%	4,1%	1,9%				4,1%	1,9%				N/A	N/A	
Gesamter Fernwärmeverbrauch		**DH&C-Abs**		**DH&C-LfL**			**DH&C-Abs**		**DH&C-LfL**			**DH&C-Abs/-LfL**		
Für mitgenutzte Dienste des Vermieters	MWh	N/A	N/A	N/A	N/A		N/A	N/A	N/A	N/A		N/A	N/A	
Exklusiv an Mieter (unter)verteilt	MWh	27.709	26.091	18.061	17.988	0,4%	25.927	26.091	16.279	16.055	1,4%	1.782	N/A	
Anzahl erfasster Gebäude	#	30 von 30	31 von 33	21			29 von 29	31 von 32	20			1 von 1	N/A	
Anteil analysierter Mietflächen	%	100%	96,0%	61,5%			100%	99,2%	60,1%			100%	N/A	
Gesamte vom Vermieter beschaffte Fernwärme	**MWh**	**27.709**	**26.091**	**18.061**	**17.988**	**0,4%**	**25.927**	**26.091**	**16.279**	**16.055**	**1,4%**	**1.782**	**N/A**	
Gesamte vom Mieter beschaffte Fernwärme	MWh	18.117	20.041	14.748	14.687	0,4%	18.117	20.041	14.748	14.687	0,4%	N/A	N/A	
Anzahl erfasster Gebäude	#	12 von 17	16 von 21	11			12 von 15	16 von 19	11			N/A	N/A	
Anteil analysierter Mietflächen	%	72,0%	74,6%	52,6%			82,6%	84,4%	60,3%			N/A	N/A	
Gesamter Brennstoffverbrauch		**Fuels-Abs**		**Fuels-LfL**			**Fuels-Abs**		**Fuels-LfL**			**Fuels-Abs/-LfL**		
Für mitgenutzte Dienste des Vermieters	MWh	N/A	N/A	N/A	N/A		N/A	N/A	N/A	N/A		N/A	N/A	
Exklusiv an Mieter (unter)verteilt	MWh	30.171	33.416	23.202	23.198	0,0%	29.003	29.532	22.034	22.277	–1,1%	1.168	3.884	
Anzahl erfasster Gebäude	#	32 von 33	33 von 35	23			31 von 32	30 von 32	22			1 von 1	3 von 3	
Anteil analysierter Mietflächen	%	97,1%	95,6%	68,2%			97,1%	94,9%	67,6%			100%	100%	
Brennstoffe (Erdgas) – CO_2-Kompensation	MWh	25.993	12.976				25.993	12.976				N/A	N/A	
Anteil des CO_2-kompensierten Erdgases	%	86,2%	38,8%				89,6%	43,9%				N/A	N/A	
Gesamte vom Vermieter beschaffte Brennstoffe	**MWh**	**30.171**	**33.416**	**23.202**	**23.198**	**0,0%**	**29.003**	**29.532**	**22.034**	**22.277**	**–1,1%**	**1.168**	**3.884**	
Gesamte vom Mieter beschaffte Brennstoffe	MWh	16.573	15.737	16.506	15.952	3,5%	14.590	13.881	14.523	14.096	3,0%	1.983	1.856	6,8%
Anzahl erfasster Gebäude	#	11 von 15	10 von 14	10			10 von 14	9 von 13	9			1 von 1	1 von 1	
Anteil analysierter Mietflächen	%	73,0%	72,4%	69,8%			71,0%	70,4%	67,6%			100%	100%	
Gesamtenergieverbrauch des Gebäudeportfolios	**MWh**	**149.505**	**146.425**	**99.538**	**99.950**	**–0,4%**	**144.228**	**140.156**	**94.566**	**95.150**	**–0,6%**	**5.278**	**4.413**	**19,6%**

[1] „Andere" bezieht sich auf die Gebäudekategorien, Einzelhandel (1), Pflegeheim (3), Parken (1) und Hotel (1).

Umweltkennzahlen	Einheit	Gesamtes Portfolio 2017	Gesamtes Portfolio 2016	Gesamtes Portfolio Änderung	Büro Portfolio 2017	Büro Portfolio 2016	Büro Portfolio Änderung	Andere 2017	Andere 2016	Andere Änderung
Energieintensität der Gebäude		**Energy-Int**			**Energy-Int**			**Energy-Int**		
Für mitgenutzte Dienste des Vermieters (gesamte Gebäudefläche)	kWh/m²/Jahr	24	17	38,1%	25	19	32,1%	9	6	53,9%
	kWh/Arbeitsplatz/Jahr	596	432		615	466		225	146	
Exklusiv an Mieter (unter)verteilt (Mieterfläche)	kWh/m²/Jahr	80	74	7,9%	79	107	–26,5%	152	305	–50,3%
	kWh/Arbeitsplatz/Jahr	1.988	1.842		1.971	2.682		3.789	7.622	
Gesamte vom Vermieter beschaffte Energie (gesamte Gebäudefläche)	**kWh/m²/Jahr**	**91**	**78**	**17,4%**	**91**	**81**	**13,1%**	**89**	**49**	**82,3%**
	kWh/Arbeitsplatz/Jahr	**2.279**	**1.942**		**2.282**	**2.018**		**2.227**	**1.222**	
Gesamte vom Mieter beschaffte Energie (Mieterfläche)	kWh/m²/Jahr	91	106	–14,2%	91	106	–13,9%	82	110	–26,0%
	kWh/Arbeitsplatz/Jahr	2.276	2.652		2.280	2.650		2.039	2.742	
Weitere Intensitäten										
Stromintensität des Gebäudeportfolios (Mieterfläche)	kWh/m²/Jahr	48	40	18,5%	49	43	13,9%	9	6	64,9%
	kWh/Arbeitsplatz/Jahr	1.190	1.004		1.220	1.071		237	144	
Heizwärmeintensität des Gebäudeportfolios (Mieterfläche)	kWh/m²/Jahr	79	74	6,4%	77	74	3,8%	136	72	87,4%
	kWh/Arbeitsplatz/Jahr	1.965	1.847		1.920	1.850		3.390	1.809	
Energieintensität des Gebäudeportfolios (Mieterfläche)	**kWh/m²/Jahr**	**122**	**110**	**11,0%**	**121**	**113**	**7,3%**	**145**	**68**	**113,1%**
	kWh/Arbeitsplatz/Jahr	**3.046**	**2.745**		**3.028**	**2.822**		**3.627**	**1.702**	

Umweltkennzahlen	Einheit	Gesamtes Portfolio 2017	Gesamtes Portfolio 2016	Gesamtes Portfolio Änderung	Büro Portfolio 2017	Büro Portfolio 2016	Büro Portfolio Änderung	Andere 2017	Andere 2016	Andere Änderung
Gesamte THG-Emissionen – standortbezogen		**GHG-Abs**			**GHG-Abs**			**GHG-Abs/-LfL**		
Direkt – Scope 1, GHG-Dir-Abs	tCO_2e	0	0	0,0%	0	0	0%	0	0	–
Indirekt – Scope 2, GHG-Indir-Abs	tCO_2e	8.466	6.931	22,2%	8.308	6.679	24,4%	158	251	–37,0%
Gesamt Scope 1+2	**tCO_2e**	**8.466**	**6.931**	**22,2%**	**8.308**	**6.679**	**24,4%**	**158**	**251**	**–37,0%**
Andere indirekte – Scope 3, GHG-Indir-Abs	tCO_2e	34.522	35.468	–2,7%	33.618	34.306	–2,0%	904	1.163	–22,0%
Verhältnis Scope 1+2 zu Scope 3	%	24,5%	19,5%	5,0 pp	24,7%	19,5%	5,2 pp	17,5%	21,6%	–4,2 pp
THG-Emissionen – marktbezogen		**GHG-Abs**			**GHG-Abs**			**GHG-Abs/-LfL**		
Indirekt – Scope 2, GHG-Indir-Abs	tCO_2e	155	1.490	–89,6%	155	1.389	–88,8%	0	101	–
Marktbezogen, CO_2 – Einsparungen	tCO_2e	–8.311	–5.441	52,7%	8.153	–5.290	–54,1%	–158	–151	4,8%
Indirekt – Scope 3, marktbezogen	tCO_2e	28.503	32.503	–12,3%	27.599	31.340	–11,9%	904	1.163	–22%
Marktbezogen, CO_2 – Einsparungen	tCO_2e	–6.019	–2.966	102,9%	–6.019	–2.966	102,9%	0	0	–
THG-Intensität aus Energieverbrauch der Gebäude – standortbezogen		**GHG-Int**			**GHG-Int**			**GHG-Int**		
Für mitgenutzte Dienste des Vermieters (gesamte Gebäudefläche)	$kgCO_2e/m^2$/Jahr	11,3	8,2	38,1%	11,7	8,9	32,1%	4,3	2,8	53,9%
	$kgCO_2e$/Arbeitsplatz/Jahr	283	205		293	221		107	70	
Exklusiv an Mieter (unter)verteilt (Mieterfläche)	$kgCO_2e/m^2$/Jahr	13,3	14,1	–5,5%	13,0	14,2	–8,7%	25,5	12,6	102,5%
	$kgCO_2e$/Arbeitsplatz/Jahr	332	352		324	355		638	315	
Gesamte vom Vermieter beschaffte Energie (gesamte Gebäudefläche)	**$kgCO_2e/m^2$/Jahr**	**21,9**	**19,2**	**13,9%**	**22,0**	**20,0**	**10,3%**	**17,8**	**11,5**	**54,6%**
	$kgCO_2e$/Arbeitsplatz/Jahr	**546**	**480**		**551**	**500**		**444**	**287**	
Gesamte vom Mieter beschaffte Energie (Vermietbare Gebäudefläche)	$kgCO_2e/m^2$/Jahr	30,6	35,3	–13,3%	31,0	35,7	–13,0%	17,2	22,2	–22,4%
	$kgCO_2e$/Arbeitsplatz/Jahr	766	884		776	892		431	555	

Umweltkennzahlen	Einheit	Gesamtes Portfolio 2017	2016	2017	2016	Änderung	Büro Portfolio 2017	2016	2017	2016	Änderung	Andere 2017	2016	Änderung
Gesamter Wasserverbrauch		**Water-Abs**		**Water-LfL**			**Water-Abs**		**Water-LfL**			**Water-Abs/-LfL**		
Exklusiv an Mieter (unter)verteilt	m³	220.104	298.913	208.159	208.159	0,3%	215.950	278.287	204.698	197.076	3,9%	4.126	11.083	–63,0%
Anzahl erfasster Gebäude	#	74 von 78	83 von 89	65			72 von 76	79 von 83	64			2 von 2	4 von 5	
Anteil analysierter Mietflächen	%	95,0%	94,2%	78,6%			94,8%	95,3%	79,8%			100%	81,6%	
Gesamtes vom Vermieter beschafftes Wasser	**m³**	**220.104**	**298.913**	**208.824**	**208.159**	**0,3%**	**215.950**	**278.287**	**204.698**	**197.076**	**3,9%**	**4.126**	**11.083**	**–63,0%**
Gesamtes vom Mieter beschafftes Wasser	m³	98.453	81.681	98.453	99.352	–0,9%	98.453	81.681	98.453	99.352	–0,9%	N/A	N/A	
Anzahl erfasster Gebäude	#	9 von 18	3 von 16	9			9 von 15	3 von 14	9			N/A	N/A	
Anteil analysierter Mietflächen	%	57,4%	34,0%	57,4%			65,5%	38,6%	0,0%			N/A	N/A	
Gesammeltes Regenwasser	m³	633	674			–6,1%	633	674			–6,1%	N/A	N/A	

Umweltkennzahlen	Einheit	Gesamtes Portfolio 2017	2016	Änderung	Büro Portfolio 2017	2016	Änderung	Andere 2017	2016	Änderung
Wasserintensität der Gebäude		**Water-Int**			**Water-Int**			**Water-Int**		
Exklusiv an Mieter (unter)verteilt – vom Vermieter beschafftes Wasser (Mieterfläche)	m³/m²/Jahr	0,250	0,287	–13,0%	0,254	0,288	–12,0%	0,140	N/A	
	Liter/Arbeitsplatz/Tag	17,1	19,7		17,4	19,7		9,593	N/A	
Vom Mieter beschafftes Wasser (Mieterfläche)	m³/m²/Jahr	0,393	0,606	–35,0%	0,393	0,606	–35,0%	–	N/A	
	Liter/Arbeitsplatz/Tag	26,9	41,5		26,9	41,5		–	N/A	
Wasserintensität des Gebäudeportfolios (Mieterfläche)	**m³/m²/Jahr**	**0,282**	**0,324**	**–13,0%**	**0,285**	**0,327**	**–12,7%**	**0,140**	**N/A**	
	Liter/Arbeitsplatz/Tag	**19,3**	**22,2**		**19,5**	**22,4**		**9,593**	**N/A**	

Umweltkennzahlen	Einheit	Gesamtes Portfolio 2017	2016	2017	2016	Änderung	Büro Portfolio 2017	2016	2017	2016	Änderung	Andere 2017	2016	Änderung
Gesamtabfallgewicht nach Art		**Waste-Abs**		**Waste-LfL**			**Waste-Abs**		**Waste-LfL**			**Waste-Abs/-LfL**		
Abfall zur Verwertung	t	824,6	871,1	755,4	765,9	–1,4%	749,4	739,9	630,4	634,8	–0,7%	125,0	131,2	–5,0%
Bioabfälle	t	21,4	24,9	21,4	23,4	–8,8%	21,4	24,9	21,4	23,4	–8,8%	0,0	0,0	0,0%
Papier/Karton	t	302,4	311,9	280,9	283,7	–1,0%	282,0	301,1	252,6	272,9	–7,4%	28,3	10,8	162,2%
Restmüll	t	374,9	396,4	371,4	378,8	–2,0%	382,8	390,6	365,7	373,1	–2,0%	5,7	5,7	0,0%
Gesamte Abfallmenge aus Betrieb	**t**	**1.523**	**1.604**	**1.429**	**1.452**	**–2,0%**	**1.436**	**1.457**	**1.270**	**1.304**	**–2,6%**	**159**	**148**	**8,0%**
Anzahl erfasster Gebäude	#	52 von 97	52 von 105	48			47 von 91	52 von 97	45			1 von 6	1 von 7	
Anteil analysierter Mietflächen	%	37,9%	38,8%	37,9%			39,4%	41,8%	36,6%			15,2%	9,1%	66,5%

Umweltkennzahlen	Einheit	Gesamtes Portfolio 2017	2016	Änderung	Büro Portfolio 2017	2016	Änderung	Andere 2017	2016	Änderung
Gesamtabfallgewicht nach Entsorgungsverfahren		**Waste-Abs/-LfL**			**Waste-Abs/-LfL**			**Waste-Abs/-LfL**		
Recycling	t	1.044,5	1.095,9	–4,7%	956,4	967,1	–1,1%	140,8	128,8	9,3%
Verbrennung (mit Energierückgewinnung)	t	457,4	483,5	–5,4%	457,8	464,6	–1,5%	18,2	18,8	–3,3%
Kompostierbar & Biogas	t	21,4	24,9	–14,1%	21,4	24,9	–14,1%	0,0	0,0	0,0%
Anteil der Abfälle nach Entsorgungsweg										
Recycling	%	68,6%	68,3%	0,3 pp	66,6%	66,4%	0,2 pp	88,5%	87,2%	1,3 pp
Verbrennung (mit Energierückgewinnung)	%	30,0%	30,1%	–0,1 pp	31,9%	31,9%	0,0 pp	11,5%	12,8%	–1,3 pp
Kompostierbar & Biogas	%	1,4%	1,6%	–0,1 pp	1,5%	1,7%	–0,2 pp	0,0%	0,0%	0,0 pp
Abfallintensität des Gebäudeportfolios (Mieterfläche)	**kg/m²/Jahr**	**2,69**	**2,75**	**–2,4 %**	**2,59**	**2,56**	**1,3%**	**12,5**	**11,59**	**7,7%**

alstrias eigene Büros	Einheit	2017	2016	Änderung
Hamburg (Hauptsitz)	m²	1.668	1.668	0%
	Mitarbeiter	90	80	13%
Düsseldorf	m²	448	448	0%
	Mitarbeiter	14	15	–7%
Frankfurt	m²	300	300	0%
	Mitarbeiter	10	7	43%
Stuttgart	m²	188	188	0%
	Mitarbeiter	7	6	17%
Gesamte Bürofläche des Unternehmens	**m²**	**2.604**	**2.604**	**0%**
	Mitarbeiter	**121**	**108**	**12%**
Bürofläche je Mitarbeiter (MA)	m²/Mitarbeiter	21,5	24,1	–11%

Umweltkennzahlen eigene Büros	Einheit	2017	2016	Änderung
Gesamter Stromverbrauch			**Elec-Abs**	
alstrias eigene Büros	kWh	116.000	114.575	1%
Anzahl erfasster Gebäude	#	4 von 4	4 von 4	
Solarstrom erzeugt & verkauft	kWh	2.274	2.370	–4%
Anteil Solarenergie am eigenen Verbrauch	%	2,0%	2,1%	–0,1 pp
Stromintensität der Gebäude			**Elec-Int**	
Stromintensität je Mitarbeiter	kWh/Mitarbeiter	959	1.061	–10%
Stromintensität je Bürofläche	kWh/m²/Jahr	45	44	1%
Gesamter Fernwärme/-kälteverbrauch			**DH&C-Abs**	
alstrias eigene Büros	kWh	66.150	66.918	–1%
Anzahl erfasster Gebäude	#	1 von 2	1 von 2	
Gesamter Brennstoffverbrauch			**Fuels-Abs**	
alstrias eigene Büros	kWh	10.683	N/A	
Anzahl erfasster Gebäude	#	1 von 1	0 von 1	
Gesamter Heizwärmeverbrauch	**kWh**	**76.833**	**66.918**	**15%**
Heizwärmeintensität der Gebäude			**Heating-Int**	
Heizwärmeintensität je Mitarbeiter	kWh/Mitarbeiter	792	836	–5%
Heizwärmeintensität je Bürofläche	kWh/m²/Jahr	41	40	3%
Energieverbrauch der Gebäude			**Energy-Int**	
alstrias eigene Büros	kWh	192.833	181.493	6%
Energieintensität je Mitarbeiter	kWh/Mitarbeiter	1.751	1.897	–8%
Energieintensität je m² Bürofläche	kWh/m²/Jahr	86	84	2%
Gesamte THG-Emissionen			**GHG-Abs**	
Direkt – Scope 1	tCO_2e	2,2	0,0	
Indirekt – Scope 2	tCO_2e	9,7	11,6	–17%
Gesamt Scope 1+2	**tCO_2e**	**11,8**	**11,6**	**2%**
THG-Intensität aus Energieverbrauch der Gebäude			**GHG-Int**	
THG-Intensität je Mitarbeiter	$kgCO_2e$/MA/Jahr	98	108	–9%
Gesamter Wasserverbrauch			**Water-Abs**	
alstrias eigene Büros	m³	523	475	10%
Anzahl erfasster Gebäude	#	3 von 4	2 von 4	
Wasserintensität der Gebäude			**Water-Int**	
Wasserintensität je Mitarbeiter je Arbeitstag	l/MA/Tag	12,9	13,7	–6%
Regenwasser, wiederverwendet	m³	633	674	–6%

Treibhausgasemissionen alstria	Einheit	2017	2016	Änderung
Gesamte direkte THG-Emissionen – Scope 1			**GHG-Dir-Abs**	
Firmenfahrzeuge	tCO_2e	16,0	17,0	–6%
alstrias direkter Energieverbrauch	tCO_2e	2,2	0,0	–
Gesamte Emissionen aus Scope 1	**tCO_2e**	**18,1**	**17,0**	**6%**
Gesamte indirekte THG-Emissionen – Scope 2			**GHG-Indir-Abs**	
alstrias indirekter Energieverbrauch	tCO_2e	64,8	66,1	–2%
Energieverbrauch für mitgenutzte Dienste des Vermieters	tCO_2e	8.466	6.931	22%
Gesamte Emissionen aus Scope 2, SB	**tCO_2e**	**8.531**	**6.997**	**22%**
THG-Einsparungen Ökostrom	tCO_2e	–8.366	–5.495	52%
Anteil der THG-Einsparungen an Scope 2	%	98%	79%	19,5 pp
Gesamte Emissionen aus Scope 2, MB	**tCO_2e**	**165**	**1.501**	**–89%**
Gesamte Emissionen aus Scope 1+2, SB	tCO_2e	8.549	7.014	22%
Gesamte Emissionen aus Scope 1+2, MB	**tCO_2e**	**183**	**1.518**	**–88%**
THG-Intensitäten – Scope 1+2			**GHG-Int**	
Scope 1 je Mitarbeiter	tCO_2e/MA/Jahr	0,150	0,158	–5%
Scope 2 SB, je Mitarbeiter	tCO_2e/MA/Jahr	70,504	64,786	9%
Scope 2 MB, je Mitarbeiter	tCO_2e/MA/Jahr	1,365	13,902	–90%
Scope 1+2 SB, je Mitarbeiter	tCO_2e/MA/Jahr	70,654	64,944	9%
Scope 1+2 SB, je vermietbare Fläche	$kgCO_2e/m^2$/Jahr	5,443	4,601	18%
Scope 1+2 SB, je Portfoliowert	gCO_2e/EUR/Jahr	2,508	2,321	8%
Scope 1+2 MB, je Mitarbeiter	tCO_2e/MA/Jahr	1,515	14,060	–89%
Scope 1+2 MB, je vermietbare Fläche	$kgCO_2e/m^2$/Jahr	0,117	0,996	–88%
Scope 1+2 MB, je Portfoliowert	gCO_2e/EUR/Jahr	0,054	0,502	–89%
Gesamte andere indirekte THG-Emissionen – Scope 3			**GHG-Indir-Abs**	
Geschäftsreisen	tCO_2e	109	133	–18%
Arbeitsweg Mitarbeiter	tCO_2e	135	127	6%
Energieverbrauch Mieter – vom Vermieter beschafft	tCO_2e	9.752	11.506	–15%
Energieverbrauch Mieter – vom Mieter beschafft	tCO_2e	24.846	24.101	3%
Gesamte Emissionen aus Scope 3, SB	**tCO_2e**	**34.841**	**35.867**	**–3%**
THG-Einsparungenen aus grünem Mieterstrom	tCO_2e	–754	–337	123%
THG-Einsparungenen aus CO_2-neutralem Erdgas	tCO_2e	–5.265	–2.628	100 %
Gesamte Emissionen aus Scope 3, MB	**tCO_2e**	**28.823**	**32.901**	**–12%**
Gesamte THG-Einsparungen aus Beschaffung	tCO_2e	–6.019	–2.966	103%
Anteil THG-Einsparungen an Scope 3	%	17,3%	8,3%	9,0 pp
Gesamte Emissionen aus Scope 1–3, SB	**tCO_2e**	**43.390**	**42.881**	**1%**
Gesamte THG-Einsparungen an Scope 1–3	tCO_2e	–14.385	–8.461	70%
Anteil THG-Einsparungen an Scope 1–3	%	11,2%	5,2%	6,0 pp
Gesamte Emissionen aus Scope 1–3, MB	**tCO_2e**	**29.006**	**34.420**	**–16%**
Verhältnis Scope 1+2 zu Scope 3, SB	%	24,5%	19,6%	5,0 pp
Verhältnis Scope 1+2 zu Scope 3, MB	%	0,6%	4,6%	–4,0 pp
THG-Intensität – Scope 3			**GHG-Int**	
Scope 3 je Mitarbeiter	tCO_2e/MA/Jahr	287,944	332,102	–13%
Scope 3 je vermietbare Fläche	$kgCO_2e/m^2$/Jahr	22,182	23,530	–6%
Scope 3 je Portfoliowert	gCO_2e/EUR/Jahr	10,219	11,867	–14%

SB: standortbezogen
MB: marktbezogen

Mobilitätsdaten	Einheit	2017	2016	Änderung
Gesamtstrecke der Firmenfahrzeuge	km	67.324	70.519	–5%
Gesamtstrecke der Geschäftsreisen	km	918.977	1.134.105	–19%
Anzahl aller Geschäftstreisen	#	1.888	1.887	0%

Green Building Zertifikate	Einheit	2017	2016	Änderung
Art und Anzahl der zertifizierten Gebäude			**Cert-Tot**	
BREEAM – Good	#	2	2	0%
Anteil an gesamter vermietbaren Fläche	%	1,2%	1,0%	
Leed – Gold	#	1	1	0%
Anteil an gesamter vermietbaren Fläche	%	2,2%	2,0%	
DGNB Redevelopment – Gold	#	1	1	0%
Anteil an gesamter vermietbaren Fläche	%	0,7%	0,6%	
BREEAM In-Use	#	4	4	0%
Anteil an gesamter vermietbaren Fläche	%	8,1%	7,3%	
Anzahl aller zertifizierter Gebäude	**#**	**8**	**8**	**0%**
Anteil an gesamter vermietbaren Fläche	%	12,2%	11,0%	

Baustellenabfälle[1)]	Einheit	2017	2016	Änderung
Nach Art, Volumen und Gewicht			**Waste-Abs**	
Baustellenabfälle, gemischt	m³	822	189	
Bauschutt, Beton, Ziegel	m³	328	1.228	
Bauschutt belastet	m³	18	35	
Baustoffe auf Gipsbasis	m³	211	297	
Dämmmaterial	m³	116	113	
Dachpappe, bituminös	m³	0	6	
Gesamtabfallvolumen	**m³**	**1.495**	**1.868**	**–20%**
Baustellenabfälle gemischt	t	1.929	1.160	
Bauschutt, Beton, Ziegel	t	7.375	4.442	
Bauschutt belastet	t	37	22	
Baustoffe auf Gipsbasis	t	3.780	640	
Dämmmaterial	t	301	133	
Holz	t	174	104	
Metall, Schrott	t	4	6	
Dachpappe, bituminös	t	124	116	
Gesamtabfallgewicht	**t**	**13.725**	**6.623**	**107%**

[1)]Bauabfalldaten werden entweder in Volumen oder in Gewicht zusammengefasst, je nachdem wie sie uns vorliegen. Die Daten beider Kategorien sind separat voneinander, da wir keine Umrechnung von Volumen in Gewicht oder andersherum durchführen.

Return On Carbon Emissions (ROCE)	Einheit	2017	2016	Änderung
Scope 1+2 Emissionen, standortbezogen	tCO_2e	8.549	7.014	22%
Ergebnis vor Steuern (EBT)	kEUR	193.680	202.663	–4%
Ergebnis auf das eingesetzte Kapital (ROCE)	**tCO_2e/EUR**	**44,140**	**34,609**	**28 %**

EPRA Sustainability Performance Measures – Sozial

Mitarbeiter nach Geschlecht	Alle Mitarbeiter			Nicht-Führungsebene		
	2017	2016	Änderung	2017	2016	Änderung
Mitarbeiter nach Geschlecht	**Diversity-Emp**			**Diversity-Emp**		
Männlich	37%	42%	–4 pp	35%	40%	–5 pp
Weiblich	63%	58%	4 pp	65%	60%	5 pp
Mitarbeiter nach Altersgruppe						
<30 Jahre	17%	22%	–5 pp	19%	25%	–6 pp
30–50 Jahre	75%	70%	6 pp	72%	68%	5 pp
>50 Jahre	7%	8%	–1 pp	8%	7%	1 pp

Mitarbeiter nach Geschlecht	Obere Führungsebene			Vorstand		
	2017	2016	Änderung	2017	2016	Änderung
Mitarbeiter nach Geschlecht	**Diversity-Emp**			**Diversity-Emp**		
Männlich	58%	58%	0 pp	100%	100%	0 pp
Weiblich	42%	42%	0 pp	0%	0%	0 pp
Mitarbeiter nach Altersgruppe						
<30 Jahre	0%	0%	0 pp	0%	0%	0 pp
30–50 Jahre	100%	92%	8 pp	50%	50%	0 pp
>50 Jahre	0%	8%	–8 pp	50%	50%	0 pp

Geschlechtsspezifischer Gehaltsunterschied[1)]	Alle Mitarbeiter			Nicht-Führungsebene			Obere Führungsebene		
	2017	2016	Änderung	2017	2016	Änderung	2017	2016	Änderung
Gehaltsunterschiede zw. Frauen und Männern	**Diversity-Pay**			**Diversity-Pay**			**Diversity-Pay**		
Durchschnittliche Vergütung	–44%	–44%	0 pp	–30%	–30%	0 pp	–41%	–47%	6 pp
Durchschnittliche Vergütung bei gleicher Funktion	1%	4%	–3 pp						

[1)]Bezüglich der Einschränkung, siehe Seite 118.

Mitarbeiterweiterbildung- und entwicklung	Alle Mitarbeiter			Nicht-Führungsebene			Obere Führungsebene		
	2017	2016	Änderung	2017	2016	Änderung	2017	2016	Änderung
Durchschnittliche Schulungs-stundenzahl pro Jahr	**Emp-Training**			**Emp-Training**			**Emp-Training**		
Alle Mitarbeiter	47 h	28 h	71%	49 h	29 h	69%	32 h	17 h	86%
Männliche Mitarbeiter	45 h	29 h	56%						
Weibliche Mitarbeiter	48 h	26 h	82%						

Neueinstellungen und Fluktuation nach Geschlecht	Alle Mitarbeiter			Geschlecht–Männlich			Geschlecht–Weiblich		
	2017	2016	Änderung	2017	2016	Änderung	2017	2016	Änderung
Neue Mitarbeiter	**Emp-Turnover**			**Emp-Turnover**			**Emp-Turnover**		
Gesamtzahl der Neueinstellung von Mitarbeitern	26	45	–42%	11	17	–35%	15	28	–46%
– im Hauptsitz	18	24	–25%						
– in anderen Standorten	8	21	–62%						
Anteil der Neueinstellungen	**21%**	**42%**	**–20 pp**	**9%**	**16%**	**–7 pp**	**12%**	**26%**	**–14 pp**
Austretende Mitarbeiter									
Gesamtzahl der austretenden MA	16	15	7%	10	10	0%	6	5	20%
– im Hauptsitz	11	7	57%						
– in anderen Standorten	5	8	–38%						
Mitarbeiterfluktuationsrate	**13%**	**14%**	**–1 pp**	**8%**	**9%**	**–1 pp**	**5%**	**4%**	**1 pp**

Neueinstellungen und Fluktuation nach Alter	Altersgruppe <30			Altersgruppe 30–50			Altersgruppe >50		
	2017	2016	Änderung	2017	2016	Änderung	2017	2016	Änderung
Neue Mitarbeiter	Emp-Turnover			Emp-Turnover			Emp-Turnover		
Gesamtzahl der MA-Neueinstellung	10	19	–47%	15	21	–29%	1	5	–80%
Anteil der Neueinstellungen	8%	18%	–9 pp	12%	19%	–7 pp	1%	5%	–4 pp
Austretende Mitarbeiter									
Gesamtzahl der austretenden MA	7	2	250%	8	13	–38%	1	0	
Mitarbeiterfluktuationsrate	5,8%	1,9%	3,9 pp	7%	12%	–5 pp	1%	0%	1 pp

Mitarbeitergesundheit- und sicherheit[1)]	Alle Mitarbeiter		
	2017	2016	Änderung
Ausfallrate	H&S-Emp		
Alle Mitarbeiter	**4,3%**	**3,7%**	**0,6 pp**
Männliche Mitarbeiter	2,1%	1,7%	0,4 pp
Weibliche Mitarbeiter	5,8%	5,4%	0,4 pp
Mitarbeiter im Hauptsitz	4,4%	4,8%	–0,4 pp
Mitarbeiter in anderen Standorten	4,5%	1,6%	2,9 pp
Verletzungsrate, Ausfallrate & Unfallhäufigkeitsrate	**0%**	**0%**	**0 pp**
Arbeitsbedingte Todesfälle	0%	0%	0 pp

[1)]Bezüglich der Einschränkung, siehe Seite 118.

Mitarbeiterleistungsbeurteilung	Alle Mitarbeiter			Geschlecht-Männlich			Geschlecht-Weiblich		
	2017	2016	Änderung	2017	2016	Änderung	2017	2016	Änderung
Prozentsatz der Mitarbeiter, die jährliche Beurteilungen erhalten haben	Emp-Dev			Emp-Dev			Emp-Dev		
Nach Geschlecht	100%	100%	0 pp	100%	100%	0 pp	100%	100%	0 pp

Mitarbeiterleistungsbeurteilung	Nicht-Führungsebene			Obere Führungsebene		
	2017	2016	Änderung	2017	2016	Änderung
Prozentsatz der Mitarbeiter, die jährliche Beurteilungen erhalten haben	Emp-Dev			Emp-Dev		
Nach Mitarbeitergruppe	100%	100%	0 pp	100%	100%	0 pp

Gesundheits- und Sicherheitsbewertungen von Gebäuden	Gebäude		
	2017	2016	Änderung
Prozentsatz der Gebäude, die auf Gesundheits- und Sicherheitsaspekte geprüft wurden	H&S-Asset		
Die europäischen, deutschen und staatlichen Vorschriften sehen vor, dass Gebäude bestimmter Größe, Höhe und Nutzung alle 1–3 Jahre auf Gesundheits- und Sicherheitsfragen wie Brandschutz, Legionellenbefall, Zugänglichkeit usw. überprüft werden. Bei alstria befolgen wir alle anwendbaren Empfehlungen des Gesetzes und prüfen deshalb jedes Jahr einen großen Teil unseres Portfolios.	30–60%	30–60%	0
Gebäude in der Sanierung oder Instandhaltung, die auf gefährliche Stoffe und Verunreinigungen, einschließlich Asbest, überwacht werden.	5–10%	5–10%	0

Compliance in Bezug auf Gesundheit und Sicherheit von Gebäuden	Anzahl der Vorfälle		
	2017	2016	Änderung
Anzahl der Vorfälle	H&S-Comp		
Vorfälle, in denen Vorschriften und/oder freiwillige Verhaltensregeln in Bezug auf die Gesundheit und Sicherheit unserer Gebäude nicht eingehalten werden	0	0	0
Geldbußen, Strafen oder Verwarnungen	0	0	0

Engagement in der Gesellschaft, Folgenabschätzungen und Entwicklungsprogramme	Compty-Eng
Siehe Seiten 90–91.	

EPRA Sustainability Performance Measures – Governance

Zusammensetzung des höchsten Leitungsorgans	Gov-Board
Ausführliche Angaben zur Corporate Governance berichten wir im Geschäftsbericht 2017, S. 141–159	

Nominierung und Auswahl des höchsten Leitungsorgans	Gov-Select
Ausführliche Angaben zur Corporate Governance berichten wir im Geschäftsbericht 2017, S. 141–159	

Verfahren zur Beilegung von Interessenkonflikten	Gov-Col
Im Geschäftsjahr 2017 sind keine Interessenkonflikte von Mitgliedern des Aufsichtsrats oder des Vorstands aufgetreten, Geschäftsbericht 2017, S. 147	

GLOSSAR

Aktie
Der Begriff Aktie bezeichnet sowohl die Mitgliedschaftsrechte (Beteiligung an der Aktiengesellschaft) als auch das Wertpapier, das diese Rechte verkörpert. Der Inhaber einer Aktie (Aktionär) ist „Teilhaber" am Vermögen der Aktiengesellschaft. Seine Rechte werden durch die Bestimmungen des Aktiengesetzes geschützt.

Allgemeinflächen
Bereiche, die von allen Mietern genutzt werden, einschließlich Eingangsbereiche, Korridore, Aufzüge, Treppenhäuser, Abfallbereiche, Gemeinschaftsküchen oder Pausenräume und alle anderen Bereiche innerhalb und außerhalb eines Gebäudes, die für die Nutzung durch die Mieter gedacht sind.

Asset Management
Wertorientierte Steuerung und / oder Optimierung von Immobilieninvestitionen durch Vermietungsmanagement, Modernisierung, Neupositionierung und Mieterbetreuung.

Aufsichtsrat
Der Aufsichtsrat ist eines der drei Organe einer Aktiengesellschaft: Hauptversammlung, Vorstand und Aufsichtsrat. Der Aufsichtsrat ernennt den Vorstand, überwacht und berät ihn bei der Geschäftsführung.

BREEAM
Building Research Establishment Environmental Assessment Method ist eine Zertifizierungsmethode für Gebäude.

Büroimmobilien
Gebäude, in denen mindestens 75 % der nutzbaren Fläche als Büro verwendet werden.

CDP
Carbon Disclosure Project ist eine unabhängige Non-Profit-Organisation mit dem Ziel, die Treibhausgasemissionen zu reduzieren und die nachhaltige Wassernutzung durch Unternehmen und Städte zu erreichen. Sie hat die Zielsetzung, eine globale Datenbank für Kohlenstoffemissionen aufzubauen.

CO_2
Kohlenstoffdioxid ist ein Gas, das primär bei der Verbrennung fossiler Energieträger entsteht. Die Zunahme von CO_2 in der Atmosphäre wird als Hauptursache für den Klimawandel angesehen.

CO_2e
Das Kohlendioxidäquivalent ist ein Maß für den Vergleich der Emissionen verschiedener Treibhausgase anhand ihres Treibhauspotenzials.

Code of Conduct
Formale Erklärung von Werten und Geschäftspraktiken eines Unternehmens mit der Selbstverpflichtung, diese einzuhalten.

Corporate Governance
Die Gesamtheit der organisatorischen und inhaltlichen Ausgestaltung der Führung und Überwachung von Unternehmen. Rechtlicher und faktischer Ordnungsrahmen, insbesondere bezüglich der Einbindung des Unternehmens in sein Umfeld und der Beziehungen zu den Stakeholdern.

CSR
Corporate Social Responsibility oder unternehmerische Gesellschaftsverantwortung beschreibt den freiwilligen Beitrag eines Unternehmens zur nachhaltigen Entwicklung und die Integration in das Unternehmenskonzept.

Due Diligence
Sorgfältige Prüfung und Analyse eines Kaufobjekts, insbesondere im Hinblick auf seine rechtlichen und technischen Verhältnisse, die durch einen potenziellen Käufer vorgenommen wird.

Energiemanagementsystem
Ein Energiemanagementsystem nach ISO 50001 beruht auf der Erfassung der Energieflüsse in einem Unternehmen und einer Bewertung der Energieeffizienz der relevanten Anlagen, Prozessen und Einrichtungen.

Entwicklungsprojekte
Gebäude, die einer substanziellen Modernisierung unterzogen werden.

EPRA
European Public Real Estate Association ist eine Organisation, die die Interessen der großen europäischen Immobiliengesellschaften in der Öffentlichkeit vertritt und die Entwicklung und Marktpräsenz der europäischen Immobilien-Aktiengesellschaften unterstützt.

F & E
Forschung und Entwicklung.

FFO
Funds from Operations ist das operative Ergebnis aus der Immobilienbewirtschaftung. Bei alstria ist das FFO die Kennzahl für das operative Ergebnis ohne die Berücksichtigung von Bewertungseffekten, sonstigen nicht zahlungswirksamen Aufwendungen oder Erträgen und einmaligen Effekten.

FSC
Forest Stewardship Council ist eine internationale Non-Profit-Organisation, die ein System zur Zertifizierung von Produkten aus nachhaltigen Quellen entwickelte.

GHG Protocol
Greenhouse Gas Protocol ist das am weitesten verbreitete internationale Berechnungstool, das Regierungen und führenden Unternehmen hilft, Treibhausgasemissionen zu erfassen, zu quantifizieren und zu steuern.

G-REIT
Bei G-REITs handelt es sich um börsennotierte und vollkommen steuertransparente Unternehmen, die ausschließlich in Immobilien investieren.

GRI	Global Reporting Initiative ist eine netzwerkbasierte Organisation, die ein allgemein akzeptiertes Rahmenwerk für die Berichterstattung im Bereich der Nachhaltigkeit veröffentlicht. Diese Richtlinien werden auf freiwilliger Basis von Organisationen für die Berichterstattung über die wirtschaftlichen, ökologischen und sozialen Dimensionen ihrer Tätigkeiten, Produkte und Dienstleistungen angewendet.
Joint Venture	Rechtlich selbständiges Gemeinschaftsunternehmen, an dem zwei oder mehrere Gesellschaften beteiligt sind. Es wird von den beteiligten Gesellschaften gemäß vertraglicher Vereinbarung gemeinschaftlich geführt. Finanz- oder geschäftspolitische Entscheidungen, die für die Geschäftstätigkeit, die Ertragslage und die Finanzlage des Gemeinschaftsunternehmens wesentlich sind, bedürfen der Zustimmung aller beteiligten Gesellschaften.
kWh / MWh	Kilowattstunde/Megawattstunde – eine Energieeinheit.
Like-for-Like	Der Verbrauch eines Portfolios, das während der letzten zwei vollen Berichtsjahre konsistent in Betrieb war und nicht umgebaut wurde.
Marktwert (Fair Value)	Der Marktwert (beizulegender Zeitwert oder Verkehrswert) ist der Betrag, zu dem vertragswillige Parteien unter üblichen Marktbedingungen bereit wären, einen Vermögenswert zu tauschen, wobei jede Partei mit Sachkenntnis, Umsicht und ohne Zwang handelt.
MDAX	Index mittelgroßer Unternehmen. Er enthält mit unterschiedlicher Gewichtung die Kurse der nach Marktkapitalisierung und Umsatz bedeutendsten 50 deutschen Aktiengesellschaften, die nicht zum DAX zählen. Neben Dividendenzahlungen fließen auch Bezugsrechtserlöse in die Berechnung des Index ein.
Multi-Tenant Gebäude	Gebäude oder -komplexe, mit einer gemischten Mieterstruktur. Diese Gebäude bestehen aus Allgemeinflächen und exklusiv vermieteten Bereichen. Die vom Vermieter für den Gebäudebetrieb bezogenen Energien und Ressourcen werden entweder den Allgemeinflächen oder durch Unterzähler exklusiv den Mieter zugeordnet. Einzelne Verbrauchsgüter werden aufgrund von gesetzlichen Vorgaben direkt von den Mietern bezogen (z. B. Mieterstrom).
Operativer Ansatz	Dieser Ansatz legt die Berichtsgrenzen von direkten und indirekten Emissionen fest, über die Unternehmen eine direkte Kontrolle haben und die durch die Geschäftstätigkeit eines Unternehmens entstehen.

RE100	RE100 ist eine kooperative, globale Initiative einflussreicher Unternehmen, die sich zu 100% erneuerbarem Strom verpflichten und dazu beitragen die Nachfrage und die Lieferung erneuerbarer Energien massiv zu erhöhen.
Risiko	Ein Maß für die Wahrscheinlichkeit, dass Schäden für Leben, Gesundheit, Eigentum und / oder die Umwelt als Folge einer bestimmten Gefahr auftreten. Das Risiko wird im Hinblick auf die Auswirkungen und Wahrscheinlichkeit gemessen.
Risikomanagement	Die Einführung von Änderungs- oder Kontrollmaßnahmen mit dem Ziel, aufgrund einer auftretenden Gefahr drohende Risiken auszuschalten oder zu limitieren.
Roadshows	Unternehmenspräsentationen vor institutionellen Investoren.
Single-Tenant Gebäude	Gebäude oder -komplexe, die nur einen Mieter haben. Oft Zentralen von großen Unternehmen oder Gebäude der Öffentlichen Hand. Die für den Betrieb notwendigen Energien und Güter werden meistens von den Mietern direkt bezogen.
Stakeholder	Eine Person, Gemeinschaft oder Interessengruppe, die durch die Produkte, Geschäfte, Märkte, Branchen und die Ergebnisse einer anderen Organisation beeinflusst wird oder selbst Einfluss auf andere ausübt.
Transparenz	Ein Prinzip, das nicht nur die grundlegenden Zahlen und Fakten administrativer Entscheidungen, Geschäftsprozesse oder gemeinnütziger Arbeit bereitstellt, sondern den Betroffenen auch die Mechanismen und Prozesse der Entscheidungsfindung nachvollziehbar darstellt.
UNESCO	Die Organisation der Vereinten Nationen für Erziehung, Wissenschaft und Kultur verfolgt das Ziel, in den Bereichen Bildung, Wissenschaft und Kultur zu Frieden und Sicherheit beizutragen und die Achtung vor Recht und Gerechtigkeit, den Menschenrechten und der Freiheit, wie in der UN-Charter verkündet, zu stärken.
UNICEF	Das Kinderhilfswerk der Vereinten Nationen ist ein Organ der Vereinten Nationen. Es ist mit der Verbesserung der Gesundheit und Ernährung von Kindern und Müttern in der ganzen Welt betraut.
ZIA	Der Zentrale Immobilienausschuss ist eine rechtliche und wirtschaftliche Interessenvertretung der deutschen Immobilienbranche.

IMPRESSUM

Dieser Bericht wurde Ihnen von unseren kreativen Köpfen zur Verfügung gestellt:

Teresa Henkel
Robert Kitel
Elisavet Panteli
Claudia Tetzlaff

Zukunftsbezogene Aussagen

Dieser Nachhaltigkeitsbericht enthält zukunftsbezogene Aussagen. Diese Aussagen stellen Einschätzungen dar, die wir auf der Grundlage der uns zu diesem Zeitpunkt zur Verfügung stehenden Informationen getroffen haben. Sollten die den Aussagen zugrunde liegenden Annahmen nicht eintreffen oder Risiken eintreten, kann das tatsächliche Ergebnis wesentlich von den derzeit erwarteten Ergebnissen abweichen. Wenn bei bestimmten Begriffen, die sich auf Personengruppen beziehen, nur die männliche Form gewählt wurde, so ist dies nicht geschlechtsspezifisch gemeint, sondern geschah ausschließlich aus Gründen der besseren Lesbarkeit.

Hinweis

Dieser Bericht erscheint in deutscher und englischer Sprache. Maßgeblich ist ausschließlich die englische Fassung. Der Bericht ist auf der Website zu finden unter: www.alstria.de/nb

Bildnachweise

© Ulf Büschleb / ZIA (S. 33)
Ellery Studio / Working2Climate (S. 45)
alstria / Diverse Fotos (S. 32, 47, 61, 63)
Goldlichtstudios GbR / BEEHIVE Team (S. 46)
Vilisto / Vilisto Team (S. 47)
Ulrich Hoppe / alstrias Hauptsitz (S. 70)
© UNICEF / UN042749/ Khuzaie (S. 90)
www.unsplash.com/Diverse Fotos (S. 4–5, 10, 14, 17, 20–21, 22, 24, 27, 34, 42, 54–55, 56, 58, 62, 65, 68, 73, 76–77, 80, 88, 92, 95, 100–101, 102)

Soziale Netzwerke

www.twitter.com/alstria_REIT
www.linkedin.com/company/alstria-office-reit-ag
www.xing.com/companies/alstriaofficereit-ag

Gerne beantworten wir Ihre Fragen und erhalten Ihr Feedback.

Kontaktieren Sie uns

Robert Kitel
Sustainability & Future Research
+49 (0) 40 22 63 41-300
sustainability@alstria.de

alstria office REIT-AG

Steinstraße 7
20095 Hamburg
www.alstria.de
www.beehive.work