

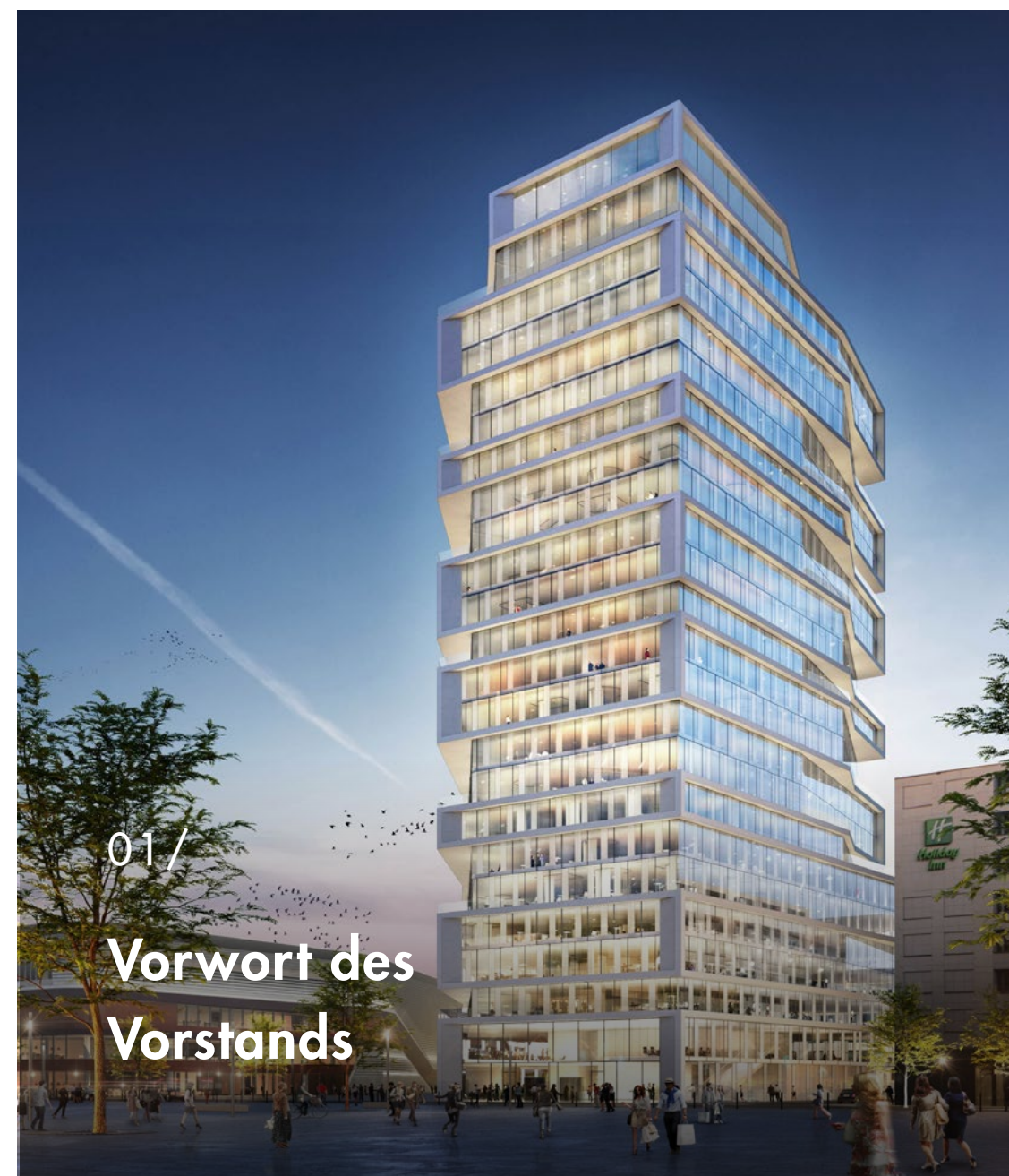


# CARE CREATES VALUE

NACHHALTIGKEITSBERICHT 2020. SIGNA DEVELOPMENT SELECTION AG.



# I N H A L T





# Liebe Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartner, liebe Stakeholder, liebe Kolleginnen und Kollegen,

Nachhaltigkeit ist fest in unseren Unternehmenswerten verankert und ein zentraler Faktor für unseren wirtschaftlichen Erfolg. Durch hohe ökonomische, ökologische und soziale Standards haben wir die SIGNA Development Selection AG (SDS) erfolgreich als einen der führenden Immobilienentwickler Europas positioniert. Mit unserer Nachhaltigkeitsstrategie gestalten wir die Städte mit, sodass sie auch für die künftigen Nutzer attraktiv sind. Im Geschäftsjahr 2020 haben wir mit einem starken Bekanntheit zu einer nachhaltigen Immobilienwirtschaft und unserem Engagement für zukunftsfähige Immobilien und Quartiersentwicklungen wichtige Akzente gesetzt. Unser außerordentliches Wachstum zeigt: Wirtschaftlicher Erfolg und nachhaltiges Wachstum beflügeln einander.

Bei der SDS bestimmen die Trends der Zukunft unsere Entwicklungsprojekte, damit unsere Immobilien über viele Jahrzehnte zur Zufriedenheit von Mietern, Anrainern und der Stadt genutzt werden können. Wir haben stets einen außerordentlich hohen Standard dabei bewiesen, zukunftsweisende Gebäude zu erschaffen und Städte neu zu denken. Im vergangenen Jahr haben wir einen weiteren

wichtigen Meilenstein auf diesem Weg erreicht und unsere Nachhaltigkeitsstrategie „Our sustainable SIGNAture 2025“ entwickelt und verabschiedet. Sie dokumentiert unseren Anspruch, die SDS zu einem der führenden Immobilienentwickler in Sachen Nachhaltigkeit zu machen.

Um dieses Commitment zu unterstreichen, nehmen wir seit November 2020 an der weltweiten Initiative United Nations Global Compact (UNGC) teil, die als offenes Forum die Vision einer inklusiven und nachhaltigen Weltwirtschaft verfolgt. Wir bekennen uns zu ihren zehn Prinzipien und leisten unseren Beitrag zu den Sustainable Development Goals. Mit dieser Publikation verfolgen wir den Anspruch, unser Nachhaltigkeitsmanagement transparent zu dokumentieren. Daher berichten wir gemäß dem internationalen Rahmenwerk der Global Reporting Initiative und erfüllen erstmals die Anforderungen der „Kern“-Option.

**WIR HABEN UNSERE VERPFLICHTUNG ZU NACHHALTIGKEIT DIREKT NACH DER VERABSCHIEDUNG UNSERER STRATEGIE MESSEN LASSEN UND AN EINEM INTERNATIONALEN ESG-RATING DURCH DIE RENOMMIERTE RATINGAGENTUR SUSTAINALYTICS TEILGENOMMEN.** Im März 2021 haben wir das exzellente Ergebnis erhalten, das unser Unternehmen mit Stolz erfüllt. Wir erzielten auf Anhieb den ersten Platz innerhalb unserer Peergroup und den Platz 2 von 278 bewerteten Unternehmen aus dem Bereich Real Estate Development. Damit zählen wir zu den top 1 % der Immobilienentwickler.

Dies bestätigt unsere Rolle als verlässlicher und verantwortungsvoller Partner unserer Stakeholder. Die für uns wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen betrachten wir in drei Handlungsfeldern: Nachhaltigkeit unserer Gebäude, Attraktivität als Arbeitgeber und verantwortungsvolle Unternehmensführung.

Ein Beispiel für eine Immobilienentwicklung nach dem Nachhaltigkeitsanspruch der SDS ist unser Projekt UP! in Berlin. Hier entstehen nach einer umfassenden Kernsanierung des Bestandsgebäudes attraktive Loftbüros mit Raumhöhen von bis zu fünf Metern sowie Einzelhandelsflächen. Die Ökobilanz des Gebäudes profitiert stark davon, dass wir die Tragstruktur des Bestandsgebäudes und damit einen Großteil der Materialien wiederverwendet haben. Bei neuen Materialien haben wir bevorzugt zertifiziert umweltverträgliche Baustoffe genutzt. Ein Wärmetauscher im Abwasserkanal sorgt für eine nachhaltige Versorgung mit klimaschonender Wärme und Kälte.

**ALS ATTRAKTIVER ARBEITGEBER HABEN WIR UNS MIT UNSERER EMPLOYER-BRANDING-KAMPAGNE „LEAVE YOUR SIGNATURE 2025“ POSITIONIERT.** Unsere Mitarbeiter bekommen damit ein Instrument für ihren Geschäftsalltag an die Hand. Mit diesem können sie zum einen an der nachhaltigen Entwicklung unserer Immobilien und Quartiere mitarbeiten. Zum anderen zeigt ihnen unser Code of Conduct, wie sie durch ein wertebestimmtes Verhalten bleibende Eindrücke bei ihrem Gegenüber hinterlassen. Auch an unsere Geschäfts-

partner stellen wir hohe Anforderungen in Bezug auf Nachhaltigkeit. Diese sind in unserem Code of Conduct for Business Partners festgehalten. Das vergangene Jahr war aufgrund der Covid-19-Pandemie für uns wie auch für unsere Stakeholder außergewöhnlich und hat unser aller Arbeitsalltag verändert. Für das Engagement unter neuen Bedingungen und hohen Vorsichtsmaßnahmen möchten wir uns bei unserem Team und unseren Geschäftspartnern herzlich bedanken. Wir konnten, trotz der Umstände, in Österreich, Deutschland und Norditalien wachsen und gleichzeitig einen großen Schritt in der systematischen Integration von Nachhaltigkeitskriterien in unser Geschäftsmodell gehen. Wir freuen uns darauf, unsere Strategie weiterzuentwickeln und Nachhaltigkeit weiterhin fest in unserem Unternehmen zu verankern.

Wir wünschen Ihnen eine informative Lektüre und freuen uns auf den Dialog mit Ihnen!

**MIT FREUNDLICHEN GRÜSSEN**

**IHR VORSTAND DER  
SIGNA DEVELOPMENT SELECTION AG**

**CHRISTOPH STADLHUBER  
TIMO HERZBERG  
MANUEL PIROLT  
TOBIAS SAUERBIER  
CLAUS STADLER  
MICHAEL MÖSTL**





SIGNA DEVELOPMENT SELECTION AG

# GESCHÄFTSMODELL UND WERTSCHÖPFUNGSKETTE

02





# UNSER GESCHÄFTSMODELL

Die SIGNA Development Selection AG (SDS) ist Teil der SIGNA Gruppe. Bei dieser handelt es sich um einen Verbund privat geführter, selbstständig agierender Gesellschaften, die jeweils in unterschiedlichen Sektoren tätig sind. Schwerpunkte sind die Bereiche Real Estate und Retail.

Der Bereich SIGNA Real Estate umfasst fünf selbstständige Konzerne bzw. Einzelgesellschaften. Hierzu zählen SIGNA Prime Selection, SIGNA Development Selection, SIGNA US Selection, SIGNA Innovations sowie SIGNA Luxury Hotels. Innerhalb jedes Bereichs entwickeln wir ein umfassendes Portfolio an außergewöhnlichen Immobilienprojekten sowie innovativen Konzepten. Die SIGNA Development

Selection AG (SDS) kauft, entwickelt und optimiert klassische Gewerbe- und Wohnimmobilien in wirtschaftsstarken urbanen Zentren – in Deutschland, Österreich und Norditalien – und verfolgt dabei eine Buy-Develop-Sell-Strategie. Mit dem Vertrieb unserer Immobilien sichern wir uns den Cashflow für weitere Projekte. Ebenso dazu gehören der Umbau bzw. die Sanierung und Modernisierung von Bestandsoptimierungsimmobilien nach Green-Building-Kriterien. Unser Gross Asset Value lag 2020 bei EUR 4,1 Milliarden. Derzeit sind 51 Projekte mit einem Gross Development Value (GDV) von EUR 8,2 Milliarden im Portfolio.

DIE TRENDS DER ZUKUNFT  
BESTIMMEN UNSERE  
ENTWICKLUNGSPROJEKTE,  
DAMIT UNSERE IMMOBILIEN  
ÜBER VIELE JAHRZEHNTE GENUTZT  
WERDEN KÖNNEN.





In einem dynamischen Marktumfeld behaupten wir uns seit der Gründung der Gesellschaft im Jahr 2014 erfolgreich und wachsen Jahr für Jahr profitabel. So haben wir die SDS zu einer der größten Projektentwicklungsgesellschaften in Europa ausgebaut – auch dank unseres hohen Anspruchs an Qualität und Nachhaltigkeit. Gemeinsam mit unseren Partnern gestalten wir die Städte von morgen.

Unsere ganzheitlichen Entwicklungsprojekte umfassen Bürohäuser und -türme, größere Wohnbauprojekte, Einzelhandelsflächen oder Hotels in zentralen und verkehrstechnisch gut angebundenen Lagen. Wir entwickeln auch ganze Quartiere, in denen wir unterschiedliche Nutzungsformen durchdacht kombinieren. Damit begegnen wir zum einen dem steigenden Raumdruck durch die wachsende Stadt und zum anderen dem täglichen Berufsverkehr in die Innenstadt. Außerdem werden wir dem demografischen Wandel, der Digitalisierung, neuen Mobilitätskonzepten und sich ändernden Arbeitsumgebungen gerecht und leisten so unseren Beitrag zu einer nachhaltigen Stadtentwicklung.

Für unsere Entwicklungsprojekte verfügen wir über eine vielfältige und diversifizierte Lieferkette. Sie reicht von multinationalen Bauunternehmen über nationale Dienstleister bis hin zu kleinen regionalen Handwerksbetrieben und Lieferanten. Wo immer möglich und sinnvoll, beauftragen wir lokale Auftragnehmer und verwenden regionale Produkte. Damit wollen wir Transportemissionen senken, Arbeitsplätze in der Region sichern und einen Wert für die Kommunen generieren, in denen wir tätig sind.

- Projektentwicklung
- Bestandsoptimierung





» WIR LASSEN  
QUARTIERE VON MORGEN  
ENTSTEHEN.

*Gemischt genutzte, moderne,  
vielseitige Viertel für  
ein lebendiges Stadtbild. «*

**TIMO HERZBERG** Chief Executive Officer Deutschland





# DIE ERFOLGSFAKTOREN DER SIGNA DEVELOPMENT SELECTION AG

## FOKUS AUF URBANE ZENTREN

Wir legen besonderen Wert auf die Auswahl attraktiver Standorte für unsere Projektentwicklungen. Für uns sind das zentrale und verkehrstechnisch bestens angebundene Lagen.

## WIR GESTALTEN LEBENSÄÄUME

Neben klassischen Immobilienentwicklungen gestalten wir ganze Quartiere und Stadtteile – zukunftsgerichtet, nachhaltig und lebenswert.

## NACHHALTIGKEIT

Wir bekennen uns nachdrücklich zum Leitbild der nachhaltigen Entwicklung.

## BEITRAG ZUR STADTENTWICKLUNG

Als Partner der Städte wollen wir gemeinsam mit ihnen das Ziel des EU-Aktionsplans erreichen – durch auf Nachhaltigkeit ausgerichtetes Planen und Bauen.

## SOLIDE FINANZBASIS

Mit dieser verfügen wir über die Liquidität für die Akquisition großer, vielversprechender Entwicklungsprojekte und damit über die Grundlage für starkes Wachstum.

## FORWARD-SALES- MODELL FÜR STABILE CASHFLOWS

Durch den Verkauf unserer Projektentwicklungen, oftmals durch Forward Sales, erzielen wir stabile operative Cashflows.

## UNTERNEHMERISCHE DNA

Wir suchen stets neue, visionäre Konzepte und setzen sie um – mit Erfahrung, Unternehmergeist, professionellem Management sowie einer soliden Kapitalausstattung.

## HOHE QUALITÄT

Alle unsere Gebäude werden nach internationalen Standards und zusätzlich nach einem nationalen Standard zertifiziert.

## WEITREICHENDES NETZWERK

Gemeinsam mit langfristig denkenden Visionären wie dem Aufsichtsrat, international renommierten und anerkannten lokalen Architekten sowie weiteren Experten sind wir in der Lage, mit unserem Geschäftsmodell gesellschaftlichen Mehrwert zu realisieren.

## MOTIVIERTE MITARBEITER

Unsere Mitarbeiter ermöglichen unseren Erfolg. Wir wollen für sie ein attraktiver Arbeitgeber sein.





373

Mitarbeiter an 11 Standorten

1.481.000 m<sup>2</sup>

Projektentwicklungspipeline

100 %

unserer Gebäude werden nach  
Nachhaltigkeitskriterien zertifiziert

51

Projektentwicklungen,  
davon 9 im Bau

10,6

Geringes Risiko. SDS zählt im ESG-Rating von Sustainalytics  
zu den Top 1 % der Immobilienentwickler

8,3

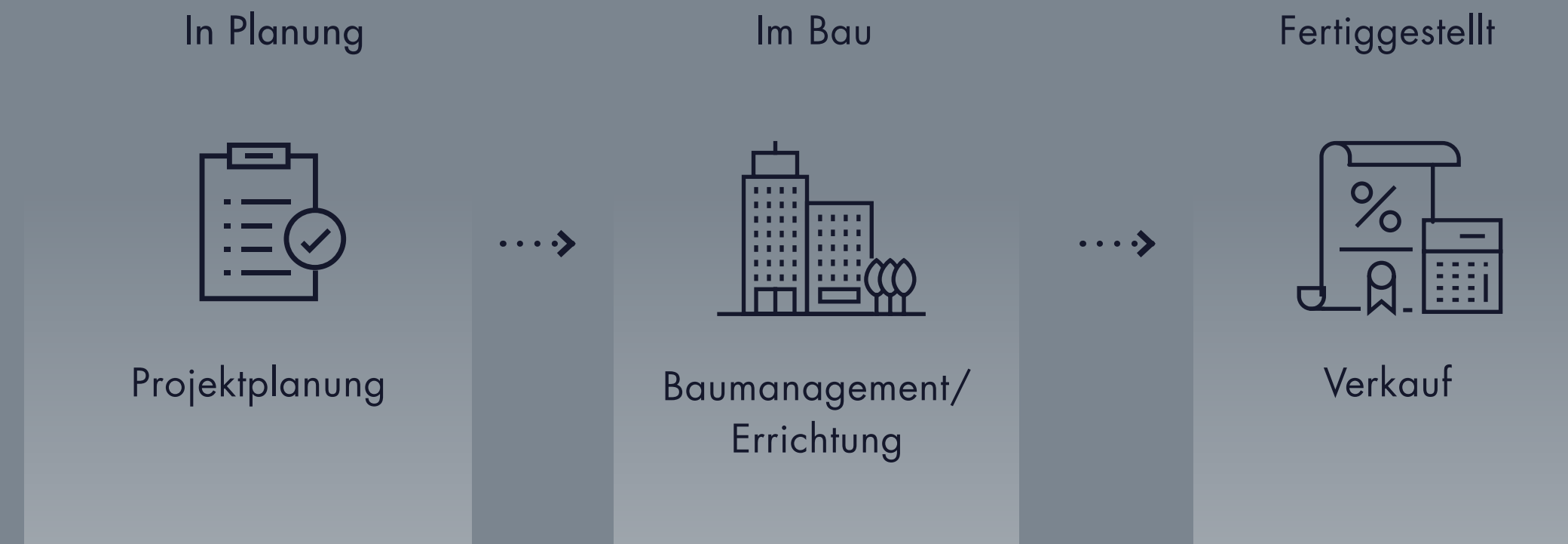
Milliarden Euro  
Gross Development Value



# UNSERE WERTSCHÖPFUNGSKETTE

ERWERB VON GRUNDSTÜCKEN ODER DEVELOPMENTS IN GUTEN LAGEN

## Projekt- entwicklungs- portfolio



## Bestands- optimierungs- portfolio



Wir setzen auf ein breit diversifiziertes Entwicklungsportfolio. Damit wird unser Geschäftsmodell von mehreren Säulen getragen und wir können schnell und flexibel agieren. Die wesentlichen Säulen sind die Projektentwicklungen auf der einen und die Bestandsoptimierungen auf der anderen Seite.

Wir stehen für alles, was einen erfolgreichen und zukunftsorientierten Projektentwickler auszeichnet: Developments, die höchste Anforderungen an Wirtschaftlichkeit, Technik und Nachhaltigkeit erfüllen. Dabei sind wir erfahren in allen Projektphasen von der Akquisition über die Planung und das Baumanagement bis zur Fertigstellung und Bestandsoptimierung.





## SOURCING UND AKQUISITIONEN: GRUNDSTÜCKE ODER DEVELOPMENTS IN ATTRAKTIVEN LAGEN ERWERBEN

Vor jeder Akquisition führen wir eine eingehende Due Diligence durch. Mit der Auswahl der besten Standorte und der Strukturierung unserer Beteiligungen legen wir die Basis für den Erfolg unserer Projektentwicklungen.

## PROJEKTPLANUNG

Sobald ein Projekt gesichert und die Vision formuliert ist, beginnen wir mit der Planung, bei der wir Architekten, Ingenieure und Innenarchitekten einbeziehen und uns um finanzielle sowie organisatorische Fragen kümmern. Erst dann beginnen wir mit dem eigentlichen Bau.

Wir stellen während der gesamten Projektentwicklung einen reibungslosen Ablauf sicher. Wir entwickeln den optimalen Nutzungsmix für unsere Quartiersentwicklungen. Zudem koordinieren wir Dienstleister, steuern behördliche Genehmigungsprozesse und initiieren Architekturwettbewerbe.

Besonderen Wert legen wir auf den frühzeitigen Abschluss von Forward Sales mit institutionellen Investoren. Damit minimieren wir das Exit-Risiko – für uns und unsere Stakeholder.

## BAUMANAGEMENT

Mit der selektiven Auswahl von erfahrenen Partnern in der Einzelvergabe von Projektabschnitten sorgen wir für die höchstmögliche Planungssicherheit. Wir kontrollieren laufend die Projektbudgets und überprüfen in einem strengen Controlling Kosten, Qualität und Timing in der Bauphase.

## BESTANDSGEBÄUDE OPTIMIEREN

Neben klassischer Bautätigkeit ist auch die Optimierung – also die Sanierung und Modernisierung – bereits vermieteter Projekte ein wesentlicher Wertschöpfungsfaktor für uns. Mit dem aktiven Immobilienmanagement optimieren wir unser Portfolio. Schließlich verkaufen wir unsere Projekte kurz- bis mittelfristig, um so unsere liquiden Mittel zu stärken und in neue Projekte zu investieren.





SIGNA DEVELOPMENT SELECTION AG

# NACHHALTIGKEITS- MANAGEMENT

03

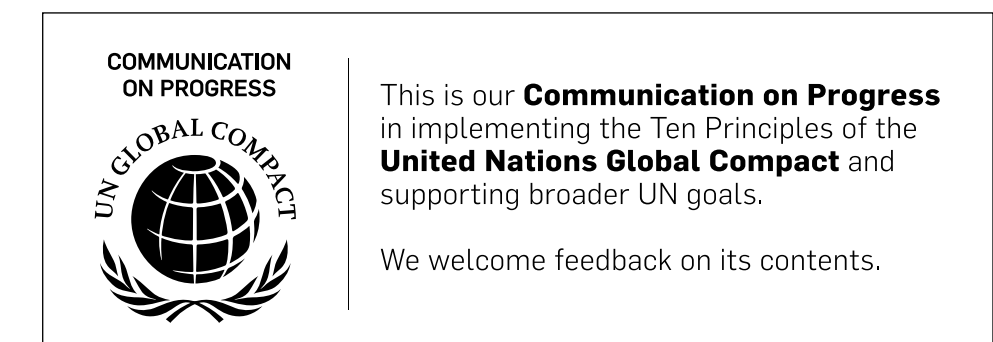




# UNSER NACHHALTIGKEITSVERSTÄNDNIS

Die SIGNA Development Selection AG bekennt sich zu einer verantwortungsvollen Unternehmensführung. Als eine der größten Projektentwicklungsgesellschaften in Europa gestalten wir mit unseren hochwertigen Immobilien moderne, vielseitige Quartiere und Stadtviertel und damit ein lebendiges Stadtbild. Dabei folgen wir dem Leitbild einer nachhaltigen Entwicklung.

Neben ökonomischen Interessen berücksichtigen wir systematisch umweltbezogene und soziale Aspekte in unseren unternehmerischen Entscheidungen und Wertschöpfungsprozessen. Wirtschaftlicher Erfolg, Integrität und gesellschaftliche Verantwortung sind für uns gleichwertige Ziele.



UM UNSER BEKENNTNIS ZUR NACHHALTIGKEIT WEITER ZU STÄRKEN, SIND WIR 2020 DEM UN GLOBAL COMPACT (UNGC) BEIGETRETEN.

Das Wertebündnis der Vereinten Nationen ist die weltweit größte und wichtigste Initiative für eine verantwortungsvolle Unternehmensführung. Wir setzen in unserem Geschäftsalltag die zehn UNGC-Prinzipien für Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umwelt- und Klimaschutz sowie Korruptionsprävention um.





# SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

Als multinational tätiges Unternehmen fühlen wir uns zudem den Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen verpflichtet, die Anfang 2016 in Kraft getreten sind. Die SDGs umfassen 17 konkrete Zielsetzungen für eine nachhaltige Entwicklung bis 2030. Den stärksten Einfluss haben wir insbesondere auf SDG 11 „Nachhaltige Städte und Gemeinden“ und SDG 13 „Maßnahmen zum Klimaschutz“ (siehe Kapitel „Nachhaltige Gebäude“). Unseren Beitrag zur Gestaltung einer fairen und gerechteren Welt sehen wir bei den folgenden SDGs:







» UNSERE PROJEKTENTWICKLUNGEN  
ERFÜLLEN DIE HÖCHSTEN  
NACHHALTIGKEITSSTANDARDS.  
WIR MACHEN DIES AUS  
ÜBERZEUGUNG *und entsprechen  
damit zugleich der Erwartungshaltung  
unserer Investoren.* «

**MANUEL PIROLT** Chief Financial Officer



# UNSERE NACHHALTIGKEITSORGANISATION

WIR BERÜCKSICHTIGEN BEREITS SEIT MEHREREN JAHREN GRUNDSÄTZE NACHHALTIGER ENTWICKLUNG IN ALL UNSEREN PROJEKTEN UND ALS ARBEIT- GEBER. Damit wir in allen wesentlichen Bereichen unsere Strategie systematisch umsetzen können, ha- ben wir die entsprechende Organisation geschaffen. Wir sind davon überzeugt, dass die zunehmende Integration von Nachhaltigkeitsaspekten in unsere Geschäftsabläufe von großer Bedeutung für unseren Unternehmenserfolg und die Zufriedenheit unserer Stakeholder ist. Letztere ist wesentlich: Denn erst durch unsere partnerschaftlichen Beziehungen mit Mietern, Geschäftspartnern, Investoren und Kommu- nen können wir neue Herausforderungen und Chan- cen wirksam priorisieren und nachhaltig erfolgreich gestalten. Nachhaltigkeit sehen wir als Aufgabe des gesamten Unternehmens. Der Vorstand der SDS trägt die Gesamtverantwortung für die Nachhaltig- keit unseres Unternehmens und legt die Strategie, sowie Ziele fest und integriert Nachhaltigkeit in die Geschäftsstrategie. Unterstützt wird er vom ESG

Council, das die operativen Maßnahmen und Ver- antwortlichkeiten festlegt und verabschiedet. Für die Entwicklung und Umsetzung der Nachhaltig- keitsstrategie war 2020 die Head of ESG Strategy & Sustainable Finance zuständig. Sie hat auch die strategiebegleitenden Maßnahmen festgelegt sowie die KPIs zur Messung des Erfolgs der Nachhaltig- keitsstrategie definiert. Um unsere ESG-Strategie tief in das operative Geschäft zu verankern, legen wir in fünf operationalen ESG-Workstreams nochmals bewusst einen Schwerpunkt auf das Thema Nach- haltigkeit. Dadurch fördern wir die Transformation in allen Bereichen unserer Unternehmenstätigkeit. Nachhaltige Gebäude (Asset-Management und Development Projects), Attraktiver Arbeitgeber, Corporate Governance und Compliance, Public Relations und Sustainable Finance: In diesen Gre- mien planen und realisieren wir die Umsetzung unserer Maßnahmen; hier erfolgt die Berichterstat- tung über abteilungs- und segmentspezifische Themen, sodass der Informationsfluss über alle Unternehmensbereiche gewährleistet ist.

15  
BESCHÄFTIGTE SORGEN FÜR  
DIE KOMMUNIKATION  
UND UMSETZUNG UNSERER  
NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE  
IM UNTERNEHMEN.

## MONITORING

SDS MANAGEMENT BOARD  
Christoph Stadlhuber

## STRATEGIE & CONTROLLING

ESG COUNCIL

HEAD OF ESG STRATEGY  
& SUSTAINABLE FINANCE

## IMPLEMENTIERUNG

- OPERATIONALE ESG-WORKSTREAMS
- / NACHHALTIGE GEBÄUDE
    - Bestandsgebäude (Asset-Management)
    - Projektentwicklung (Development Projects)
  - / ATTRAKTIVER ARBEITGEBER
  - / COMPLIANCE
  - / PUBLIC RELATIONS
  - / SUSTAINABLE FINANCE





# DIE WESENTLICHKEITSANALYSE

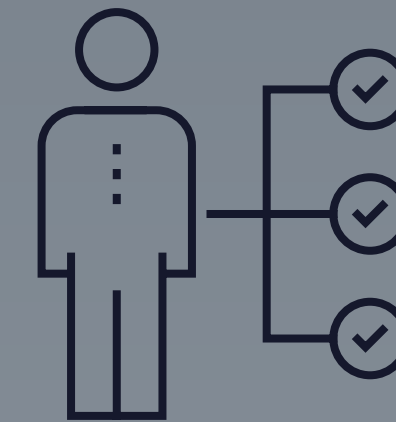
DIE SDS SETZT BEREITS SEIT DER GRÜNDUNG NACHHALTIGKEITSTHEMEN IM GESCHÄFTSMODELL UM.

Das bedeutet, dass wir in allen unseren Projekten Grundsätze nachhaltiger Entwicklung berücksichtigen. Mithilfe einer systematischen Wesentlichkeitsanalyse legten wir 2019 unsere Berichtsinhalte und die zu erhebenden Kennzahlen fest. Dabei analysierten wir zunächst anhand von Benchmarks, Peergroup-Berichten und Mitarbeiterbefragungen, ob diese Themen für die verschiedenen Stakeholder der SDS, wie beispielsweise Investoren, Mieter, Behörden und Mitarbeiter, von Relevanz sind. Wir validierten die Ergebnisse mit dem Vorstand und unterzogen sie im Berichtsjahr einer erneuten internen Bewertung. Die für die SDS wesentlichen Themen lassen sich in drei strategische Handlungsfelder zusammenfassen:



## Nachhaltige Gebäude

- / Energie und Emissionen in Planung, Bau und Betrieb
- / Gesundheit und Sicherheit der Endnutzer
- / Recyclbarkeit und Langlebigkeit der Baumaterialien
- / Nachhaltige Mobilität



## Attraktiver Arbeitgeber

- / Mitarbeiterzufriedenheit
- / Aus- und Weiterbildung und Wissensmanagement
- / Diversität und Chancengleichheit

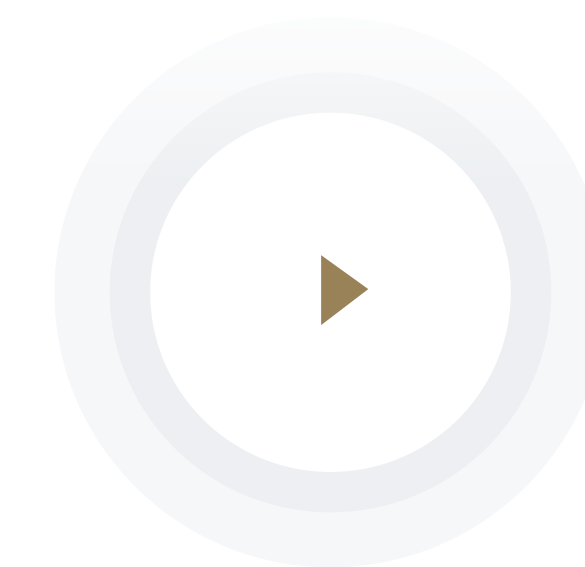


## Corporate Governance und Compliance

- / Business Compliance inklusive Antikorruption und Geldwäscheprävention
- / Regionale Wertschöpfung

Gemeinsam mit unseren Stakeholdern werden wir die wesentlichen Themen weiter verfolgen und die Wesentlichkeitsanalyse laufend adaptieren. Darüber hinaus tauschen wir uns regelmäßig mit Mietern, Banken und Investoren, in Aufsichtsratssitzungen, in städtischen Planungsgremien usw. zu nachhaltigkeitsrelevanten Themen aus.





## IN ALLEN PROJEKTPHASEN MIT STÄDTEN UND KOMMUNEN SPRECHEN

Eine besondere Rolle in diesem Stakeholderdialog spielen die Kommunen sowie deren Anrainer. Daher beziehen wir diese bereits in der Planungsphase mit ein. In jedem unserer Bauvorhaben gibt es Ombudsmänner und -frauen, die direkte Ansprechpartner für Stakeholder sind.

Bei unseren Projekten informieren wir die Anwohner und sorgen durch aktives Management dafür, dass sie durch den Verkehr und Lärm sowie durch den Anblick unserer Baustellen möglichst wenig beeinträchtigt werden. Diesen Dialog pflegen wir während der gesamten Projektumsetzung. Gute Beispiele für einen umfangreichen Stakeholderdialog sind das Projekt BEL & MAIN Vienna und die PARKAPARTMENTS AM BELVEDERE.

# KONSTRUKTIVER DIALOG MIT UNSEREN STAKEHOLDERN

Als Immobilienunternehmen sind wir Teil der Gesellschaft. Die Immobilien, die wir sanieren oder in die wir neu investieren, prägen das Stadtbild positiv und wirken sich auch sonst auf viele Menschen und unsere Umwelt nachhaltig aus. Einen Konsens über unsere Investitionen zu erzielen, der alle Stakeholder zufriedenstellt, ist für

uns und unseren geschäftlichen Erfolg wichtig. Diesen Konsens erzielen wir durch einen vertrauensvollen, transparenten und regelmäßigen Dialog. Ihn schätzen wir auch, weil wir dadurch wesentliche Chancen und Herausforderungen erkennen. Und er zeigt uns den Weg, wie wir diese wirksam angehen können.



# UNSERE STAKEHOLDER UND IHRE INTERESSEN.

## Geschäftspartner/ Kunden

- Persönliche Kommunikation
- Veranstaltungen/Meetings
- Print- und Onlinepublikationen
- Umfragen Mieterzufriedenheit
- Pressearbeit
- Social Media
- Teilnahme an Indizes

## Mitarbeiter/ potenzielle Mitarbeiter

- ESG-Präsentation
- Interne Medien
- Umfragen
- Social Media
- Schulungen
- Events

## Financial Community/ Investoren

- Investorenveranstaltungen
- Telefonkonferenzen
- Imagebroschüren und Booklets
- ESG-Reporting
- Teilnahme an Indizes
- Pressearbeit
- Website
- Social Media
- Veranstaltungen

## Städte und Kommunen

- Veranstaltungen
- Bürgerbeteiligung
- Persönliches Gespräch
- Baustellenbesichtigungen
- Print- und Onlinepublikationen
- Social Media
- Pressearbeit

## Medien- vertreter

- Persönliches Gespräch
- Pressearbeit
- Onlinepublikationen
- Veranstaltungen



## EINIGKEIT MIT GESCHÄFTS- PARTNERN ERZIELEN

Wichtige Stakeholder sind auch unsere Geschäftspartner, zum Beispiel Bauunternehmen. Diese sensibilisieren und informieren wir in unserem Code of Conduct for Business Partners und sorgen damit dafür, dass sie angemessen mit sozialen und ökologischen Risiken, umweltgefährdenden Stoffen und Abfällen umgehen. Mehr dazu erfahren Sie im Kapitel „Nachhaltige Gebäude“.

## UNSERE MITARBEITER SIND UNSER AUSHÄNGESCHILD

Unsere Mitarbeiter sind ebenfalls von höchster Bedeutung. Sie wohnen in der Regel in der Region, in der wir unsere Projekte durchführen, und sind daher ein Teil der Stakeholdergruppe „Städte und Kommunen“. Vor allem aber planen und koordinieren sie unsere Leistungen und sind verantwortlich dafür, dass alles zur Zufriedenheit unserer Stakeholder abläuft. Unser Unternehmenserfolg ist ohne sie nicht denkbar. Wenn wir Immobilien für Generationen erhalten

wollen, müssen wir als attraktiver Arbeitgeber qualifizierte Mitarbeiter gewinnen und bei uns halten. Mehr Informationen dazu gibt es im Kapitel „Attraktiver Arbeitgeber“.

Weil unsere Immobilien oft das Stadtbild prägen, sind wir stark in die Kommunen eingebunden. Auch müssen wir viele Gesetze und Vorschriften beachten. Wie wir dies gewährleisten, lesen Sie im Kapitel „Corporate Governance“.



» DER LAUFENDE  
DIALOG MIT UNSEREN  
STAKEHOLDERN WÄHREND  
DER GESAMTEN  
PROJEKTLAUFZEIT ZEIGT  
NEUE PERSPEKTIVEN AUF  
*und bringt wertvolle Impulse für  
unsere Projektentwicklungen.* «

**CLAUS STADLER** Vorstandsmitglied





PARKAPARTMENTS AM BELVEDERE

# STAKEHOLDERDIALOG AUF ALLEN KANÄLEN







IN GEHWEITE ZUM WIENER HAUPTBAHNHOF UND DENNOCH MITTEN IM GRÜNEN: Die drei Wohntürme der PARKAPARTMENTS AM BELVEDERE bieten Wohnkomfort für unterschiedliche Lebensentwürfe, Familienkonstellationen und Altersgruppen. Fernblick ist auch in den untersten Wohnungen garantiert, da eine Säulenkonstruktion die Gebäude über die Baumkronen hebt. Die Bewohner haben eine eigene Gartenanlage mit gesichertem Zugang, und der historische Garten des Schloss Belvedere liegt in unmittelbarer Nachbarschaft.

Auf vielfältige Weise trat die SDS in den Dialog mit ihren Stakeholdern. Per Virtual-Reality-Tour konnten Kaufinteressenten und Großinvestoren bereits vor Fertigstellung einen ersten Eindruck gewinnen. Wer eine persönliche Beratung bevorzugte, konnte eine möblierte Musterwohnung besichtigen und eine persönliche Beratung erhalten.

WÄHREND DER BAUPHASE TEILTEN WIR WICHTIGE MEILENSTEINE MIT DER ÖFFENTLICHKEIT, WIE ETWA DIE GLEICHENFEIER, DIE FERTIGSTELLUNG ODER AUCH EINEN BESUCH DES ARCHITEKTEN RENZO PIANO. Für Nachwuchsarchitekten und Architekturbegeisterte organisierten wir Führungen, bei denen der Projektleiter en détail über das Development berichtete. Das Baugelände wurde auch für ein Filmteam eines österreichischen Krimis sowie für ein Kunstprojekt des Belvedere 21 zugänglich gemacht.





**DIE WOHNUNGEN ZEICHNEN SICH DURCH EINE SMARTE AUSSTATTUNG AUS.** Automatische Außenbeschattungselemente mildern die direkte Sonneneinstrahlung auf die raumhohen Glaselemente, die viel Tageslicht in die Räume lassen. Die Fenster sind in Keramikrahmen eingefasst, die die Sonne reflektieren. Für eine gute Raumtemperierung sorgt die Deckenkühlung mittels Fernkälte; hierfür sind Wasserleitungen in der Decke verbaut, die leise, ohne Zugluft und ohne die Luft auszutrocknen für kühlere Temperaturen sorgen.

Auf den Gemeinschaftsflächen finden sich ein Kinderwagenraum, ein hauseigenes Fitnessstudio, eigene Paketboxen und ein Indoor-Waschplatz, etwa für regennasse Vierbeiner. Jedes Kellerabteil hat eine eigene Steckdose, etwa für E-Bikes, und zahlreiche E-Ladestationen in der Tiefgarage unterstützen die E-Mobilität der Bewohner.

**AUCH IN SOZIALER HINSICHT BIETEN DIE WOHNUNGEN NACHHALTIGEN KOMFORT:** Ein digitaler Concierge vermittelt alles Wissenswerte über das Haus und das Quartier, und die Bewohner können ihn als Schwarzes Brett nutzen. Der guten Nachbarschaft dient ein multifunktionaler Gemeinschaftsraum mit Küche und Zugang zum Garten, der zum Beispiel für größere Dinnerrunden, Kindergeburtstage oder Nachbarschaftstreffen genutzt wird.





BEL & MAIN RESIDENCES IN WIEN

# DIGITALER DIALOG ALS ANTWORT AUF COVID-19 SORGT FÜR GROSSEN ZUSPRUCH



MIT DEM PROJEKT BEL & MAIN VIENNA ERRICHTET DIE SDS IN ZENTRALER LAGE IN WIEN INSGESAMT VIER ATTRAKTIVE GEBÄUDE. Auf dem namensgebenden Areal zwischen dem historischen Schloss Belvedere und Wiens „Main Station“, dem Hauptbahnhof, steht dabei der 18-stöckige Wohnturm

mit seiner markanten, geometrisch gerasterten Fassade und seinen 209 Wohnungen besonders hervor. Das Gesamtensemble besteht aus insgesamt 450 Wohneinheiten, einem Büroturm sowie einem Hotel mit 134 Zimmern. Damit wird das Quartier vielfältig genutzt. Die Wege zur Nahversorgung am nahe gelegenen Wiener Hauptbahnhof sind kurz. Eine begrünte Plaza, die alle Gebäudeteile miteinander verbindet, und die gegenüberliegende Parkanlage Schweizergarten bieten Raum für Erholung.



BEI DIESEM PROJEKT HABEN WIR EINEN UMFASSENDEN STAKEHOLDER-DIALOG GEPFLEGT, DER AUCH DURCH UNSERE NEUARTIGE ANSPRACHE POTENZIELLER MIETER UND DAS EINGEHEN AUF IHRE BEDÜRFNISSE IN ZEITEN VON COVID-19 VIEL ANERKENNUNG FAND.

Erstmals in Österreich und Deutschland können Interessenten aus aller Welt bequem und rein digital die BEL & MAIN Residences in Wien besichtigen, ein interaktives Exposé der Wunschwohnung abrufen und über das RENT-ONLINE-PORTAL sogar einen Mietvertrag abschließen. Zusätzlich zeigt ein Online-Wohnungsfinder eine durchdachte 3D-Ansicht vom Wohngebäude und einen 360-Grad-Rundumblick seiner Umgebung.





## DIE KONTAKTLOSE BESICHTIGUNG ERFOLGTE – AUCH SONNTAGS UND AUF WUNSCH STANDORT- UNABHÄNGIG – MIT DEM SIGNA ROBOTER AVA.



Beratungen und Führungen für die Interessenten gab es auch per WhatsApp oder FaceTime. Auf diese Weise konnte die SDS auch in Zeiten der Covid-19-Pandemie einen kontaktfreien Dialog aufrechterhalten und Interessenten, die einen Vor-Ort-Termin nicht wahrnehmen konnten oder wollten, eine für sie passende Wohnung vermitteln. Um einen weitestgehend realistischen Eindruck zu ermöglichen, haben wir auch zahlreiche Renderings, Projektvideos und Fotos erstellt.

Zu allen wichtigen Projektanlässen sind wir in den Austausch mit unseren Stakeholdern getreten, so etwa anlässlich der Gleichfeier im Oktober 2019, begleitet von einer Pressekonferenz. Für die Studenten des Immobilienmanagements der FH Wien organisierten wir Führungen, um unsere Erfahrungen weiterzugeben.

Bei der Entwicklung der Gebäude selbst haben wir auf Nachhaltigkeit geachtet. Die Häuser werden mit Fernwärme geheizt und mittels Fernkälte gekühlt, und ein Raumbediengerät in den Wohnungen ist so programmiert, dass gleichzeitiges Heizen

und Kühlen in einem Raum unterbunden wird. Gespeichertes Regenwasser dient der Bewässerung der Grünflächen am Boden und auf den begrünten Dächern, die sich wiederum positiv auf das Kleinklima auswirken und für die Aufnahme überschüssigen Regens sorgen. In der Tiefgarage sind 62 E-Ladepunkte eingerichtet. Jedes Kellerabteil ist außerdem groß genug für das Abstellen von E-Bikes und mit den entsprechenden Steckdosen zur Aufladung versehen.

FÜR DIESES PROJEKT STREBEN WIR  
EINE ZERTIFIZIERUNG NACH LEED  
GOLD UND ÖGNI GOLD AN.





# UMFASSENDE NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

IM VERGANGENEN GESCHÄFTSJAHR HABEN WIR UNSERE NACHHALTIGKEITS-STRATEGIE FÜR DIE KOMMENDEN FÜNF JAHRE ENTWICKELT.

Unter dem Leitmotiv „Our sustainable SIGNature 2025“ haben wir Ziele und Maßnahmen definiert sowie Kennzahlen und Zeithorizonte festgelegt. Bereits während der Strategieentwicklung haben wir erste operative Maßnahmen in unseren drei Handlungsfeldern „Nachhaltige Gebäude“, „Attraktiver Arbeitgeber“ und „Corporate Governance und Compliance“ umgesetzt.

Unter anderem haben wir ein Green-Finance-Framework verabschiedet, um nach festgelegten Kriterien nachhaltige Immobilienprojekte zu finanzieren – zum Beispiel Gebäude, die mindestens 20 % weniger Energie verbrauchen als durch nationale Regulierungen festgelegt, oder solche mit besonders anspruchsvoller Zertifizierung. Unsere ESG-Performance haben wir bereits jetzt stark verbessert. Bestätigt werden unsere Anstrengungen durch das sehr gute Rating von der renommierten Ratingagentur Sustainalytics.

Im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsleistungen im vergangenen Geschäftsjahr haben wir unsere interne und externe Berichterstattung ausgebaut und erfüllen bereits jetzt die Anforderungen der GRI-Standards in der „Kern“-Option.

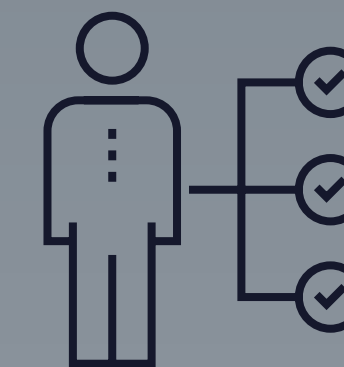
Eine Übersicht der berichteten GRI-Angaben finden Sie im GRI-Inhaltsindex im Anhang. Unser Ziel ist es, die Berichterstattung stetig auszuweiten und somit den steigenden Transparenzanforderungen gerecht zu werden.

## „OUR SUSTAINABLE SIGNATURE 2025“



### NACHHALTIGE GEBÄUDE

9 Ziele  
20 Maßnahmen



### ATTRAKTIVER ARBEITGEBER

6 Ziele  
18 Maßnahmen



### CORPORATE GOVERNANCE UND COMPLIANCE

11 Ziele  
30 Maßnahmen







» NACHHALTIGKEIT IST HEUTE EINES DER BEDEUTENDSTEN KRITERIEN BEI UNTERNEHMERISCHEN ENTSCHEIDUNGEN.

*Unsere ESG-Strategie ›Our sustainable SIGNature 2025‹ spiegelt neben weiteren zentralen Zielen den Weg zur Dekarbonisierung des Immobilien-sektors wider. «*

**NATALIE WIERZBICKI** Head of ESG Strategy & Sustainable Finance



## ALLE ZIELE UNSERER ROADMAP 2020 ERREICHT – UNSER PLAN BIS 2025



### Umsetzung der ESG-Strategie

Fortlaufende Umsetzung der ESG-Strategie  
„Our sustainable SIGNAture 2025“  
(siehe Strategieprogramm)

Ziele | Maßnahmen

Regelmäßige Messung  
der definierten KPIs



### Kommunikation und Reporting

Fortlaufende Weiterentwicklung  
des ESG-Berichts nach den GRI-Standards

Ab 2022/23 Veröffentlichung von  
EPRA-sBPR-Kennzahlen im ESG-Bericht

Regelmäßiger Dialog zu  
ESG-Themen mit Stakeholdern



### ESG-Rating

Regelmäßige externe Bewertung  
der unternehmerischen ESG-Leistung

Rezertifizierung des ESG-Risk-Ratings  
von Sustainalytics

Evaluierung und gegebenenfalls  
Teilnahme an weiteren ESG-Ratings



### Sustainable Finance

Identifikation von Projektentwicklungen und  
-optimierungen, die mit nachhaltigen  
Finanzinstrumenten finanziert werden können

Verabschiedung eines Green-Finance-Frameworks  
und einer Second-Party Opinion

Aufnahme von Green-Finance-Produkten  
in unsere Finanzierungsstrategie







SIGNA DEVELOPMENT SELECTION AG

# NACHHALTIGE GEBÄUDE

04





DAS PARISER KLIMAABKOMMEN  
UMFASST DEN GLOBALEN AKTIONSPLAN,  
DIE ERDERWÄRMUNG AUF DEUTLICH  
UNTER 2 °C GEGENÜBER DEM STAND  
VOR DER INDUSTRIALISIERUNG ZU  
BEGRENZEN. VOR DIESEM HINTERGRUND  
ÜBERNEHMEN WIR ALS PARTNER DER  
STÄDTE UND KOMMUNEN AKTIV  
VERANTWORTUNG FÜR DEN KLIMA-  
UND UMWELTSCHUTZ.

Immobilien spielen eine wesentliche Rolle bei der Nutzung von natürlichen Ressourcen, beim Verbrauch von Energie und bei der Emission von Treibhausgasen wie Kohlendioxid (CO<sub>2</sub>). Schätzungen zufolge sind Gebäude für rund ein Drittel der weltweiten CO<sub>2</sub>-Emissionen und des Energieverbrauchs verantwortlich.<sup>1</sup> Entsprechend bestehen in der Immobilienwirtschaft große Einsparpotenziale und die Verantwortung, zur nachhaltigen Entwicklung der Gesellschaft beizutragen.

Bei unseren Immobilienprojekten in Österreich, Deutschland und Norditalien stehen daher nachhaltige Planung und Entwicklung im Mittelpunkt:

**/ Das Bauen und Optimieren von Gebäuden nach Green-Building-Standards und damit die Senkung der Umweltbelastung**

**/ Die nachhaltige Gestaltung von Lebensräumen durch das Entwickeln ganzer Quartiere**

Als zukunftsorientierter Projektentwickler wollen wir höchste Anforderungen an Wirtschaftlichkeit, Technik und Nachhaltigkeit erfüllen. Unsere umfassende Erfahrung in allen Projektphasen von der Akquisition über die Planung und das Baumanagement bis zur Fertigstellung und Bestandsoptimierung ermöglicht es uns, anspruchsvolle nachhaltige Konzepte umzusetzen. Durch den frühzeitigen Abschluss von Forward Sales mit institutionellen Investoren schaffen wir Sicherheit für uns und unsere Stakeholder.

In der Konzeptionsphase der Projektentwicklung lässt sich der größte Einfluss auf die Nachhaltigkeit der Immobilien nehmen. Durch umsichtige Planung können wir negative ökologische und soziale Auswirkungen über den ganzen Lebenszyklus der Immobilien hinweg reduzieren und positive Einflüsse gezielt stärken. Generell entwickeln wir unsere Leitlinien immer weiter und planen, für unsere Projektentwicklungen eine eigene Leitlinie zum nachhaltigen Bauen zu entwickeln.

<sup>1</sup> IEA/UNEP 2019 Global Status Report for Buildings and Construction, S. 12



MIT PROJEKTENTWICKLUNGEN  
IN ATTRAKTIVEN LAGEN  
GROSSER BALLUNGSRÄUME  
NEHMEN WIR EINE WICHTIGE ROLLE  
IN EINER INTEGRIERTEN  
STADTENTWICKLUNG EIN.

Soll diese nachhaltig erfolgreich sein, bedingt dies die Beteiligung und Zustimmung aller involvierten Stakeholder. Hierfür identifizieren wir für jedes einzelne Projekt die relevanten Interessengruppen und binden sie frühzeitig ein (siehe Abschnitt „Stakeholderdialog“ im Kapitel „Nachhaltigkeitsmanagement“).

MIT UNSEREM ANSPRUCH, EINEN BEITRAG ZUR NACHHALTIGEN STADTENTWICKLUNG ZU LEISTEN, SETZEN WIR AUF DIE LANGFRISTIGE BETRACHTUNG JEDES UNSERER PROJEKTE UND AUF ZUKUNFTSSICHERE KONZEPTE FÜR DIE KÜNFTIGEN NUTZER. Damit unsere Gebäude jetzt und auch in vielen Jahren den Ansprüchen unserer Stakeholder optimal entsprechen, analysieren wir die Veränderung der Städte und entwickeln smarte Nutzungskonzepte für Immobilien und Quartiere. So sorgen wir einerseits für eine langfristige Mieterbindung und -zufriedenheit und ermöglichen den künftigen Eigentümern andererseits eine flexible Nutzungsänderung, falls sich durch einen Strukturwandel die Erfordernisse in den Städten ändern.

Wir planen oft eine Mischnutzung, wo zum Beispiel in den unteren Etagen Einzelhändler und darüber Büro-, Wohn- oder Hotelflächen angesiedelt werden. In unseren größeren Wohnbauprojekten kombinieren wir ebenfalls unterschiedliche Nutzungsformen durchdacht und nehmen dabei in einem umfangreichen Dialog Anregungen unserer Stakeholder mit auf. Wir können hierbei auf umfangreiche Erfahrungen in der Umsetzung von Mischnutzungskonzepten zurückgreifen. Bei allen unseren Projekten achten wir stets auf die Kombination von hoher Flächeneffizienz und Lebensqualität. Außerdem gehört immer auch sozial geförderter Wohnraum zu unserem Portfolio. Bei unseren neu gebauten Wohnungen in Österreich ist auch die Integration von Sozialwohnungen in unseren Konzepten vorgesehen. Hier darf eine staatlich festgelegte Höchstmiete von derzeit EUR 4,97 kalt pro Quadratmeter 40 Jahre lang nicht überschritten werden. Auch bei unseren deutschen Projekten in Frankfurt, Berlin und München entspricht der Anteil an geplanten geförderten Sozialwohnungen den gesetzlichen Anforderungen.





## VERANTWORTLICH FÜR DIE UMSETZUNG DER MASSNAHMEN IM HANDLUNGSFELD „NACHHALTIGE GEBÄUDE“ SIND FÜNF VERSCHIEDENE OPERATIONALE ESG-PROJEKTTEAMS.

Diese werden durch die Head of ESG Strategy & Sustainable Finance koordiniert. Unsere Projektteams sind entsprechend dem jeweiligen Thema interdisziplinär besetzt, sodass sich alle Mitarbeiter mit ihrem spezifischen Wissen einbringen können. Durch die Aufgabenverteilung können wir unsere Ziele und Maßnahmen optimal umsetzen. Über die Fortschritte berichten wir regelmäßig in unseren ESG Council Meetings und damit auch direkt an den Vorstand.

## WIR FÖRDERN BEI UNSEREN MITARBEITERN STETIG EINE HOHE SENSIBILITÄT FÜR DIE NACHHALTIGKEIT UNSERER IMMOBILIEN.

Dies erfolgt beispielsweise im Rahmen von regelmäßigen Briefings bei Managementveranstaltungen oder über die Darstellung von Best-Practice-Beispielen im Unternehmensintranet. In unseren Projektreports berichten wir quartalsweise über den Status in Bezug auf unsere Nachhaltigkeitsziele. Eine wichtige Rolle bei der internen Bewusstseinsbildung nimmt zudem das ESG Council ein. Ihm gehören Vertreter der unterschiedlichen Unternehmensbereiche an, um den fachübergreifenden internen Wissenstransfer weiter zu intensivieren.



## UMWELTVERTRÄGLICHKEIT DER GEBÄUDE

MIT UNSEREM FOKUS AUF  
PROJEKTENTWICKLUNGEN KÖNNEN  
WIR IMMOBILIEN UND QUARTIERE  
GANZHEITLICH NACHHALTIG GESTALTEN.

Unser Anspruch ist, dass sie höchstmögliche Nachhaltigkeitsstandards erfüllen und als Green Buildings zertifiziert werden können. Dazu gehören eine gute Mischung an Nutzungsarten, gute Mobilitätskonzepte sowie die Senkung der Umweltbelastung im Bau und im künftigen Betrieb durch den Einsatz modernster Technologien und Materialien. Entsprechend analysiert unser Team die Chancen und Grenzen bei der Entwicklung der Immobilien – wie auch bei der Optimierung unserer Bestandsobjekte – und eruiert die jeweiligen Möglichkeiten mit unseren Stakeholdern.

Im Rahmen der Zertifizierung lassen wir die Gebäude nach einem umfangreichen Punktesystem entlang aller Phasen ihres Lebenszyklus bewerten.

Hierzu nutzen wir überwiegend das internationale Zertifizierungssystem LEED oder auch teilweise zusätzlich renommierte nationale Standards wie DGNB und ÖGNI.

Beispiele für nach höchsten Nachhaltigkeitsstandards gebaute oder sanierte Immobilien sind die Projekte UP! und Schönhauser Allee in Berlin sowie die Quartiersentwicklung VIENNA TWENTYTWO.





## VON DER SDS VERWENDETE ZERTIFIZIERUNGEN



Leadership in Energy and Environmental Design (LEED) ist ein weltweit verwendetes System zur Klassifizierung für ökologisches Bauen. Bei der freiwilligen Zertifizierung werden Gebäude nach einem umfangreichen Punktesystem entlang aller Phasen ihres Lebenszyklus in folgenden Kategorien bewertet: nachhaltige Baustellen, Wassereffizienz, Energie und Atmosphäre der Innenräume, Materialien und Ressourcen, Luftqualität im Gebäude und Innovation und Designprozess.

Das LEED-Zertifikat kann als Basis-Zertifikat sowie in den Stufen Silber, Gold und Platin erworben werden.



Die Österreichische Gesellschaft für Nachhaltige Immobilienwirtschaft (ÖGNI) tritt für die Förderung von Nachhaltigkeitsaspekten in der Bau- und Immobilienwirtschaft in Österreich ein. Bei einem ÖGNI-zertifizierten Gebäude – Blue Building genannt – werden Nachhaltigkeitsaspekte über den gesamten Lebenszyklus des Gebäudes berücksichtigt: ökologische, ökonomische und soziokulturelle Faktoren, die Prozessqualität, die technische Qualität und der Standort. Das Siegel gibt es in den Qualitätsstufen Silber, Gold und Platin.

SIGNA ist eines der 125 Gründungsmitglieder der ÖGNI.



Die Deutsche Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen – DGNB e. V. möchte nachhaltiges Planen, Bauen und Nutzen von Immobilien entwickeln und fördern. Ihr Gütesiegel gibt es in den Qualitätsstufen Bronze (nur für Bestandsimmobilien), Silber, Gold und Platin. Bewertet werden die ökologische, ökonomische, soziokulturelle, technische und Prozessqualität über den gesamten Lebenszyklus sowie die Standortqualität, die allerdings nicht in die Gesamtbewertung einfließt. Die Zertifizierung erfolgt, abhängig von der Nutzung, als Bestandsgebäude, Neubau, Gebäude im Betrieb oder als Quartier.

Das Zertifikat kann an länderspezifische Unterschiede angepasst werden (wie zum Beispiel ÖGNI).



» WIR PLANEN ALL UNSERE  
GEBÄUDE SO, DASS SIE  
HÖCHSTE NACHHALTIGKEITS-  
STANDARDS ERFÜLLEN,  
*und prüfen in allen Phasen,  
wie wir ihren ökologischen Fußabdruck  
verringern können. «*

**CHRISTOPH STADLHUBER** Chief Executive Officer Österreich





QUARTIERSENTWICKLUNG VIENNA TWENTYTWO

# ZENTRAL WOHNEN, ARBEITEN UND LEBEN





ES IST EINES DER GRÖSSTEN STÄDTEBAULICHEN PROJEKTE WIENS: IM NORDEN DER DONAUSTADT ENTSTEHT EIN GEMISCHTES URBANES QUARTIER MIT WOHNUNGEN, HOTELLERIE UND BÜROFLÄCHEN. NAHVERSORGUNG, BEHÖRDEN UND DIENSTLEISTER SORGEN FÜR KURZE WEGE, GASTRONOMIE UND GROSSE ÖFFENTLICHE GRÜNFLÄCHEN FÜR LEBENSQUALITÄT AUCH ABENDS UND AM WOCHENENDE.

Das Ensemble, das von SIGNA gemeinsam mit der ARE DEVELOPMENT entwickelt wird, besteht aus sechs durch eine Erdgeschosszone verbundenen Gebäuden unterschiedlicher Höhe und ist nachhaltig ausgerichtet: Die neu geschaffene Plaza ist frei von Autoverkehr; Stationen von U-Bahn, Straßenbahn, Bus und den Vienna Airport Lines sind unmittelbar in der Nähe; die Innenstadt ist in rund zehn Minuten erreichbar. Naherholungsgebiete wie die Donauinsel liegen direkt vor der Tür.

EINE ENERGIEZENTRALE VERSORGT DAS STADTVIERTEL MIT WÄRME- UND KÄLTEENERGIE. GENUTZT WERDEN DAFÜR AUSSCHLIESSLICH ERNEUERBARE ENERGIEQUELLEN. Der Strom für die gesamte Energieerzeugungsanlage stammt zu 100 % aus erneuerbaren Quellen. Neben Ökostrom sind das sechs Geothermie-Kreisläufe mit 146 Erdwärm-Tiefensonden sowie einer Brunnenanlage. Der restliche Anteil Warmwasser und angenehme Raumwärme wird mittels eines Wärme-Kälte-Verbundsystems erzeugt, das im Sommer auch für Kühlung sorgt.

Die Wärmeeinbringung im Winter sowie der Wärmeentzug im Sommer erfolgen über eine unsichtbare Bauteilaktivierung in der Decke. In den Wintermonaten wird in den Wohnbereichen der Heizungsbetrieb durch eine Fußbodenheizung unterstützt. Durch Energierückgewinnung mittels eines Hochleistungskreislaufverbundsystems kann der Primärenergieverbrauch deutlich minimiert werden. Dafür wird Abluft sowohl im Sommer als auch im Winter genutzt und die Frischluft über Wärmetauscher energiesparend vorkonditioniert. Ebenso übernimmt dieses System den Großteil der Temperierung sowie die Be- und Entlüftung der Garage.

DURCH DIE MISCHNUTZUNG DES QUARTIERS ERGEBEN SICH ENERGETISCHE SYNERGIEN AUS DEN GEBÄUDETEILEN.

So wird überschüssige Abwärme zur Energiezentrale transportiert, wo sie gespeichert oder für andere Gebäude des Ensembles als Wärme- oder Kälteenergie verwendet wird. Dadurch wird vorhandene Energie höchst effizient eingesetzt. Für die Gebäude des VIENNA TWENTYTWO werden LEED-Zertifikate angestrebt; ein Vorzertifikat ist bereits erreicht. Eine Quartiersertifizierung nach ÖGNI erfolgt nach Fertigstellung des Bauvorhabens für das gesamte Areal.





FLÜGGERHÖFE

# HISTORISCHES KONTORHAUS ERHALTEN UND REVITALISIEREN

SIGNA DEVELOPMENT SELECTION AG

19.4.0 13  
F4





DER GLANZ VON VOR HUNDERT  
JAHREN LÄSST SICH ÜBERALL ERAHNEN.  
DIESEN WOLLEN WIR WIEDERHERSTELLEN:

Die FlüggerHöfe sind ein denkmalgeschütztes  
Hamburger Kontorhausensemble am Fleet zwischen  
Innenstadt und Speicherstadt. Die Backsteinfassade  
ist typisch für das alte kaufmännische Hamburg.

Das Projekt erfordert eine intensive Zusammenarbeit  
mit dem Denkmalverein Hamburg und der Stadt,  
gelegentlich zieht das Team Historiker hinzu.  
Auch die Bevölkerung wird bei dem Projekt  
mitgenommen: In einem Video führt eine der  
Architektinnen des Projekts durch das Gebäude und  
den Hof, zeigt den Charme der Häuser genauso  
wie ihren Verfall und beschreibt, was getan werden  
muss. Und das ist eine anspruchsvolle Aufgabe.





ETWAS BESONDERES: IN DEN FLÜGGERHÖFEN BEFINDET SICH DER ÄLTESTE PATERNOSTER DER WELT. WIR WOLLEN DAFÜR SORGEN, DASS ER WIEDER IN BETRIEB GENOMMEN WERDEN KANN.

Den früheren Verkaufsraum der Firma Flügger mit seinen edlen Holzeinbauten wollen wir erhalten und behutsam restaurieren, das prächtige Treppenhaus mit Marmortreppen und hellen Wandfliesen ebenfalls.

Im Zuge der Sanierung werden wir das Ensemble auf den aktuellen Effizienzstandard bringen. Sämtliche Haustechnik wird erneuert, die verbogenen Stahlfenster werden stilgerecht ausgetauscht, die Dachfläche bekommt eine Dämmung und die beschädigte Fassade zum gemeinsamen Innenhof soll restauriert und begrünt werden.

Nachhaltige Mobilität gehört mit zum Konzept. Da auf dem schmalen Bürgersteig nur Platz für ein knappes Dutzend Besucher-Fahrräder ist, sollen im Untergeschoss 36 Fahrradstellplätze für Mitarbeiter entstehen, die diese bequem über die Treppe mit einem Fahrradtransportband erreichen können. Für E-Bikes sind dort Ladestationen vorgesehen.



Für dieses ökologisch und städtebaulich nachhaltige Projekt wird eine Zertifizierung nach LEED Gold angestrebt.



# ENERGIE UND EMISSIONEN IN PLANUNG, BAU UND BETRIEB

UNSER ZIEL IST ES, DEN ENERGIEVERBRAUCH  
UNSERER IMMOBILIEN UND DEN DAMIT VERBUNDENEN  
CO<sub>2</sub>-AUSSTOSS LAUFEND ZU REDUZIEREN.

Wir sehen es als unsere unternehmerische und gesellschaftliche  
Verantwortung, Gebäude zu entwickeln, die im Sinne der  
Nutzer und unserer Umwelt ressourcenschonend bewirtschaftet  
werden können, auch wenn wir für diese Phase nicht als  
Eigentümer verantwortlich sind.

## INTEGRATION VON NACHHALTIGKEITS- KONZEPTEN

- / UMWELTSCHONENDE  
GEBÄUDETECHNIK
- / NUTZUNGSABHÄNGIGE  
STEUERUNG DER SYSTEME
- / INTEGRATION  
ERNEUERBARER ENERGIEEN
- / NUTZUNG VON  
LOKALEN RESSOURCEN
- / ENERGIEEFFIZIENTE  
FASSADE
- / BEDARFSGERECHTE  
LÜFTUNG

Bei Sanierung, Neubau und Betrieb achten wir  
aus mehreren Perspektiven auf Nachhaltigkeit.





IM RAHMEN UNSERER UMFANGREICHEN PLANUNGEN ERSTELLEN WIR BEREITS FRÜHZEITIG PROJEKTBEZOGENE ENERGIEKONZEPTE FÜR UNSERE GEBÄUDETECHNISCHEN ANLAGEN UND LASSEN IN DIESEM STADIUM SOWEIT MÖGLICH VORZERTIFIZIERUNGEN DURCHFÜHREN. ZIEL IST ES, DASS ALLE NEUENTWICKLUNGEN GREEN-BUILDING-ZERTIFIKATE ERHALTEN.

Um im zukünftigen Betrieb die Energieeffizienz zu erhöhen, prüfen wir beispielsweise während der Planungsphase die Möglichkeiten, Energie aus Abwasser über einen Wärmetauscher zu gewinnen oder Fernwärme und Fernkälte zu beziehen.

Auch setzen wir Energiespartechnologien ein (zum Beispiel Wärmerückgewinnung, Wärmepumpen, Effizienzpumpen oder LED-Lampen) und erneuern bei Bestandsoptimierungsgebäuden die Energieanlagen. Wir evaluieren laufend die Möglichkeit, alternative Energiequellen zu verwenden, und setzen sie bei positiver Bewertung ein.



Unser größtes Projekt in Wien, VIENNA TWENTYTWO, nutzt zum Beispiel Geothermie zur Wärmegewinnung.



Unser Berliner Projekt UP! gewinnt zum Beispiel Energie für Heizung und Kühlung aus Abwasser.



Das Projekt BEAM in Berlin setzt auf die Nutzung bestehender Bausubstanz.



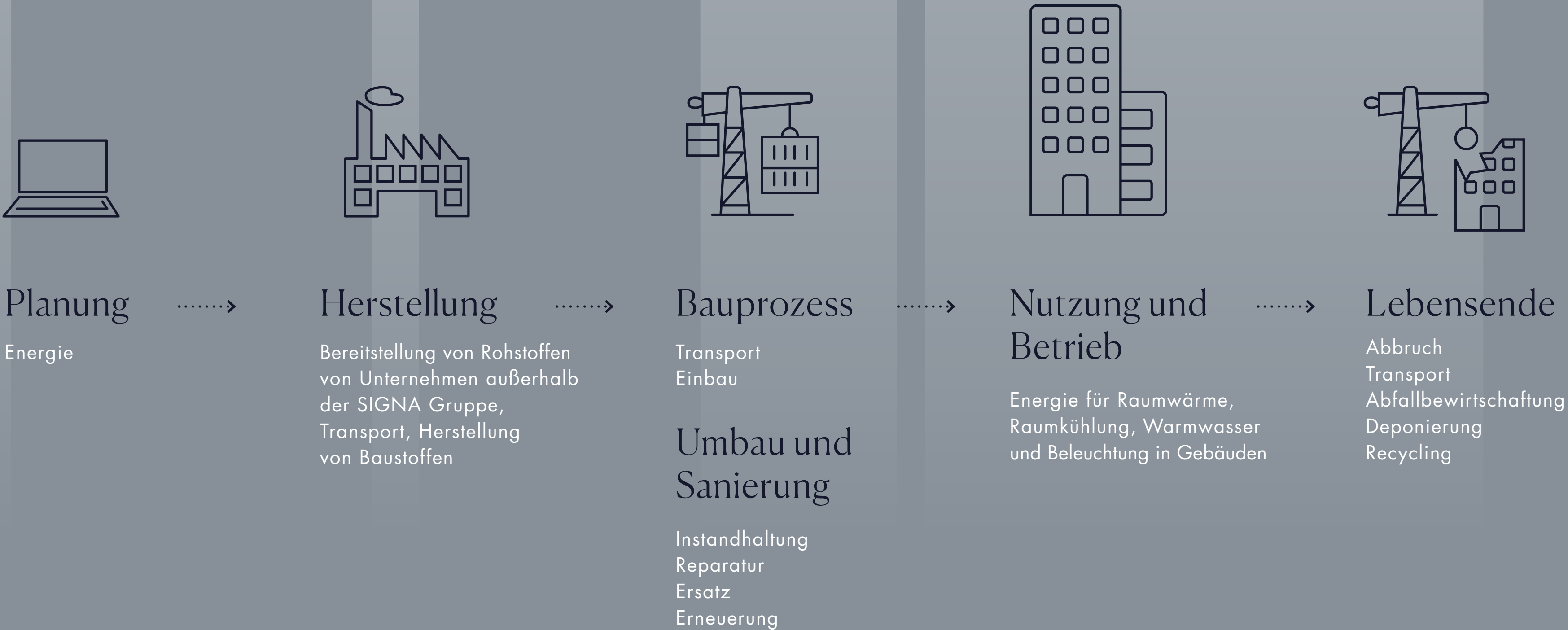
Und unser Projekt Schönhauser Allee zeichnet sich durch einen besonders vielfältigen Energiemix aus.



Die Havelwerke in Berlin sollen sich ebenfalls der Solarenergie bedienen.



# DER CO<sub>2</sub>-FUSSABDRUCK IM LEBENSZYKLUS EINES GEBÄUDES<sup>1</sup>



TREIBHAUSGASEMISSIONEN ENTSTEHEN ÜBER DEN GESAMTEN LEBENSZYKLUS EINER IMMOBILIE – DREI VIERTEL DAVON WÄHREND IHRES BETRIEBS. Daher ist es unser Ziel, den Energiebedarf der Gebäude und seiner Nutzer soweit möglich zu verringern und optimierte Versorgungssysteme und erneuerbare Energie einzusetzen. Auch die Herstellung der Baumaterialien verursacht gut ein

Fünftel der Emissionen im Lebenszyklus. Daher streben wir einen optimierten oder reduzierten Materialverbrauch an und nutzen möglichst viele Bauteile und Materialien, die weniger CO<sub>2</sub>-intensiv sind. Zurzeit führen wir eine Datenerhebungssoftware ein und prüfen, wie wir auch für unsere Projektentwicklungen systematisch Verbräuche erheben können. Dazu dienen auch Lebenszyklusanalysen, die wir für alle unsere Projektentwicklungen durchführen werden.

<sup>1</sup> Quellen: BBSR-Online-Publikation Nr. 17/2020, Abb. 3, und DGNB-Publikationen



» FÜR DIE ENERGIEVERSORGUNG  
UNSERER PROJEKTE NUTZEN WIR  
WIRTSCHAFTLICHE, *robuste und  
hochgradig effiziente Anlagentechnik.* «

**TOBIAS SAUERBIER** Vorstandsmitglied







SCHÖNHAUSER ALLEE

ROHE ZIEGELBRANDWÄNDE VOLLER  
GESCHICHTE TREFFEN AUF MODERNE GLASFASSADE  
IN BERLIN-PRENTZLAUER BERG



## UNSER PROJEKT SCHÖNHAUSER ALLEE SCHLIESST DIE LETZTE BAULÜCKE IN DER SCHÖNHAUSER ALLEE, DIE DER ZWEITE WELTKRIEG GERISSEN HAT.



Die Ziegelwand zur ehemaligen Königsstadtbrauerei integriert sich sichtbar als kulturelles Erbe in das neue Gebäude. Zur Straße hin eine moderne Glasfassade, nach hinten geht es in Anlehnung an das alte Berlin in einen Hof, was durch die Grundstückstiefe von 120 Metern ermöglicht wird. Im Erdgeschoss werden Handel und Gastronomie zu Hause sein, die oberen fünf Geschosse bieten Raum für offene Büros mit flexibel nutzbaren Flächen sowie Raum für Erholung und Kommunikationszonen – alles, was kreatives Unternehmertum am Prenzlauer Berg beflügelt.

Das Gebäude ist unter Nachhaltigkeitsaspekten vorbildlich. Der Energieverbrauch wird durch Smart Metering automatisiert erfasst, angezeigt und ausgewertet. Beheizt wird per Fernwärme. Außer dieser liefern Wärmerückgewinnung und eine Kompressionskältemaschine Wärme und Kälte für die Haustechnik. Um Ressourcen zu sparen, sorgen LED-Lampen für die Grundbeleuchtung und helfen Präsenzmelder, den Verbrauch zu reduzieren.

Auch Green-Lease-Aspekte werden während der Nutzung der Immobilie zur Nachhaltigkeit beitragen. So verpflichten sich die zukünftigen Mieter dazu, bestimmte ressourcenschonende Armaturen und

Sanitärkeramiken zu verwenden und ihren jährlichen Trinkwasserverbrauch zu kontrollieren. Individualverkehr ist nicht notwendig, um das Gebäude zu erreichen: Es ist sehr gut an den Berliner Nahverkehr angeschlossen – die U-Bahn, Tram- und Busstation ist 300 Meter entfernt. Im Untergeschoss entsteht eine Fahrradgarage

Für unser Projekt Schönhauser Allee werden mehrere Zertifikate angestrebt: LEED Gold, WELL Core Silber und WiredScore Silber. Das Vorzertifikat für LEED Gold ist bereits vorhanden.



# GESUNDHEIT UND SICHERHEIT DER ENDNUTZER

Im Rahmen einer Projektentwicklung kommunizieren wir unsere Bautätigkeiten und Zeitpläne vorher an die betroffenen Mieter und die unmittelbaren Nachbarn. Auch die Facility-Manager und die Projektmanager beziehen wir frühzeitig ein. So stellen wir optimierte Abläufe in den Immobilien sicher und vermeiden mögliche Gefahrenpunkte oder öffentliche Räume, an bzw. in denen Menschen sich bedroht oder erheblich gestört fühlen könnten.

Im Falle eines Interessenkonflikts, wie beispielsweise unvermeidbaren Baulärms, suchen wir im Dialog mit den Anwohnern nach Lösungen, um die negativen Auswirkungen zu minimieren. Durch die frühzeitige Prüfung möglicher Optimierungsmöglichkeiten können wir Lösungsansätze direkt in den Planungsprozess integrieren.

DIE JEWEILIGEN STRENGEN GESETZLICHEN SICHERHEITSBESTIMMUNGEN IN ÖSTERREICH, DEUTSCHLAND UND ITALIEN, BEISPIELSGEWEISE HINSICHTLICH DES BRANDSCHUTZES ODER DER SCHADSTOFFENTSORGUNG, BEFOLGEN WIR STRIKT. Wir beauftragen Sicherheits- und Gesundheitskoordinatoren für unsere Baustellen, die für die entsprechende Einhaltung der geltenden Standards bei den beauftragten Unternehmen und Dienstleistern sorgen. Im Geschäftsjahr 2020 sind keine Verstöße im Zusammenhang mit den Auswirkungen unserer Aktivitäten auf die Gesundheit oder Sicherheit im Baubetrieb bekannt, die zu einem Bußgeld oder einer Verwarnung geführt haben oder eine Verletzung sonstiger freiwilliger Sicherheitsverhaltensregeln darstellen.



DIE SICHERHEIT, DIE GESUNDHEITLICHE UNVERSEHRTHEIT UND DAS WOHLBEHAGEN DER IMMOBILIENNUTZER HABEN FÜR UNS HÖCHSTE PRIORITÄT. Jeden Tag beherbergen unsere Gebäude Mitarbeiter, Besucher, Mieter, Lieferanten und Dienstleister. Um potenziellen Gesundheits- und Sicherheitsrisiken vorzubeugen, führen wir vor jeder wesentlichen Akquisition eine eingehende Due-Diligence-Prüfung durch.



PLANUNG



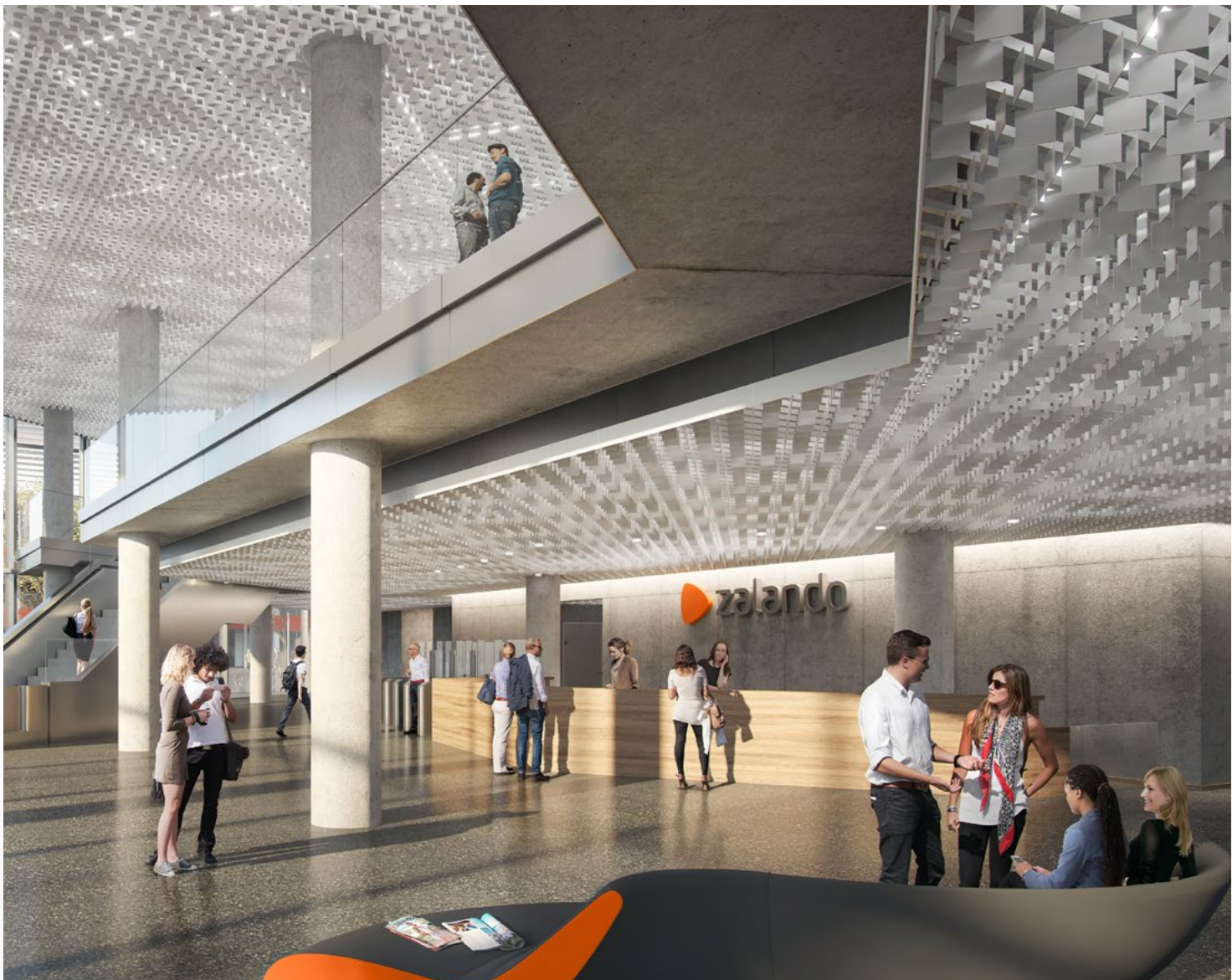
- / Welche potenziellen Gesundheits- und Sicherheitsrisiken könnten bestehen?
- / Frühzeitig mit Facility-Managern und/oder Projektmanagern zusammenarbeiten
- / Gefahrenpunkte und Angsträume vermeiden
- / Mieter und Nachbarn über Bautätigkeiten und Zeitpläne informieren

BAU



- / Konflikte und Nachteile durch die Baustelle für Betroffene aktiv vermeiden
- / Auf der Baustelle mit Sicherheits- und Gesundheitskoordinatoren für Einladung der geltenden Standards sorgen

NUTZUNG



- / Optimierte Abläufe bereits im Vorfeld ausarbeiten
- / Anpassungen im laufenden Betrieb vermeiden





# RECYCLINGFÄHIGKEIT UND LANGLEBIGKEIT DER BAUMATERIALIEN

## UM NACH GREEN-BUILDING- STANDARDS ZU BAUEN UND ZU SANIEREN, ACHTEN WIR BEWUSST AUF DIE EINGESETZTEN BAUMATERIALIEN.

Dazu gehört die Reduktion der Menge des verwendeten Materials durch Designoptimierungen, da vor allem bei der Herstellung von Stahl und Beton viel CO<sub>2</sub> entsteht. Bei unseren Neuentwicklungen erstellen wir keine baulichen Anlagen, die nicht recycelbar sind. Bei unseren Bestandsoptimierungen prüfen wir die Wiederverwendbarkeit vorhandener Rohbausubstanz bzw. die Integration von Teilen der Bebauung. Sofern technisch und funktional möglich, ist dies das wirkungsvollste Recycling. Grundsätzlich beachten wir bei allen unseren Projekten das Kreislaufwirtschaftsgesetz (für Deutschland) bzw. das Abfallwirtschaftsgesetz (für Österreich). Außerdem berücksichtigen wir bereits in der Planungsphase den Einsatz umweltfreundlicher und langlebiger Baustoffe und Materialien.

Die Bodenbeläge, Abdichtungen, Farben und Lacke wählen wir so aus, dass die VOC-Emissionen (flüchtige organische Verbindungen) möglichst gering sind. Damit gewährleisten wir insbesondere eine hohe Innenraumluftqualität in der späteren Nutzungsphase. Beim Einsatz von Beton- und Stahlprodukten spielt deren spätere Recyclbarkeit eine wichtige Rolle. Bei der Verwendung von Holz achten wir auf die Herkunft aus nachhaltiger, FSC-zertifizierter Forstwirtschaft. Unsere nachhaltige Bauweise spiegelt sich auch in den angestrebten Zertifizierungen wider – wie beispielsweise LEED Gold oder Platin. Im Jahr 2021 werden wir eine Liste an Materialien erstellen, die beim Bau und bei der Sanierung unserer Immobilien nicht verwendet werden dürfen.

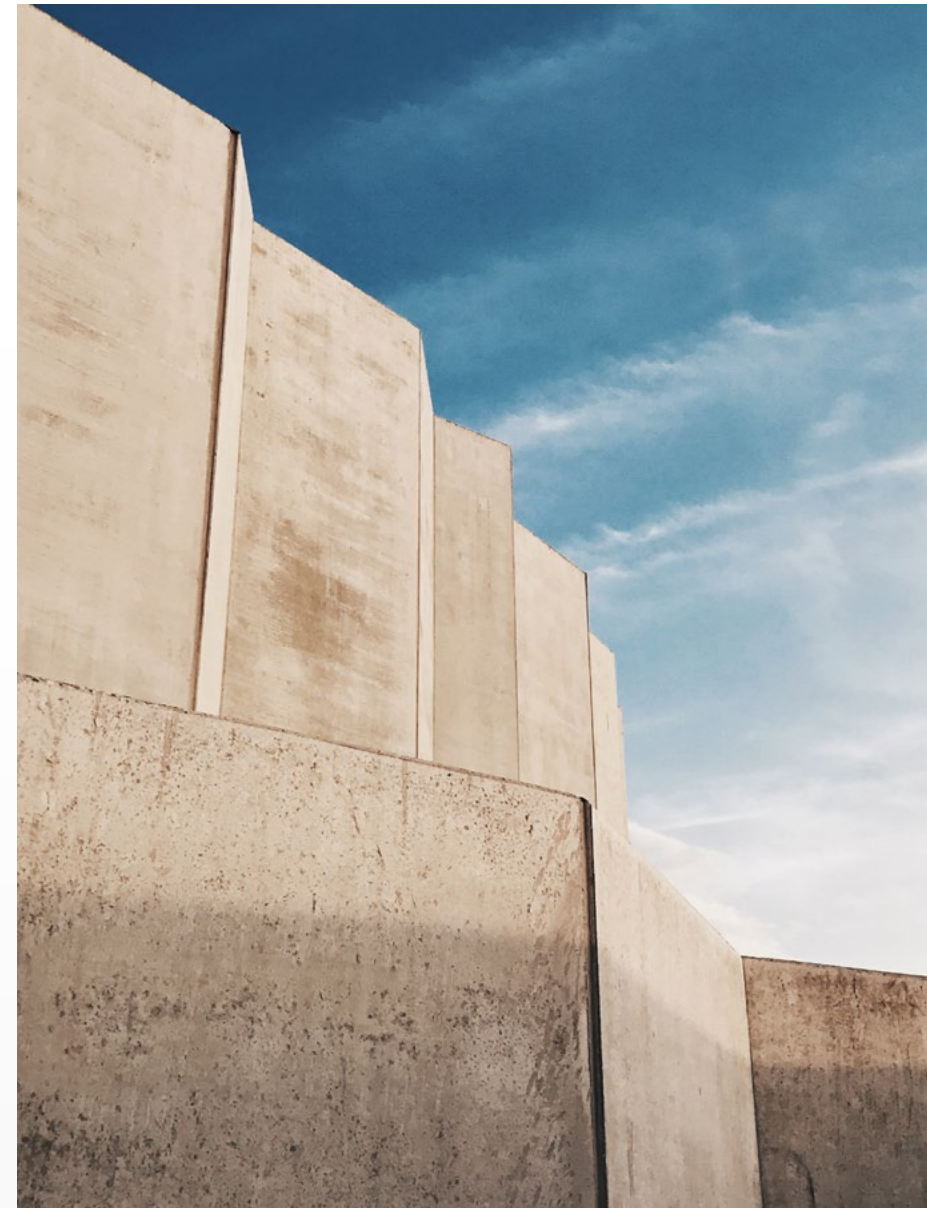
Unsere Mitarbeiter sind durch ihre Zertifizierungspraxis erfahren; zudem erhalten sie regelmäßig Schulungen in Managementveranstaltungen und relevante Informationen im Intranet.



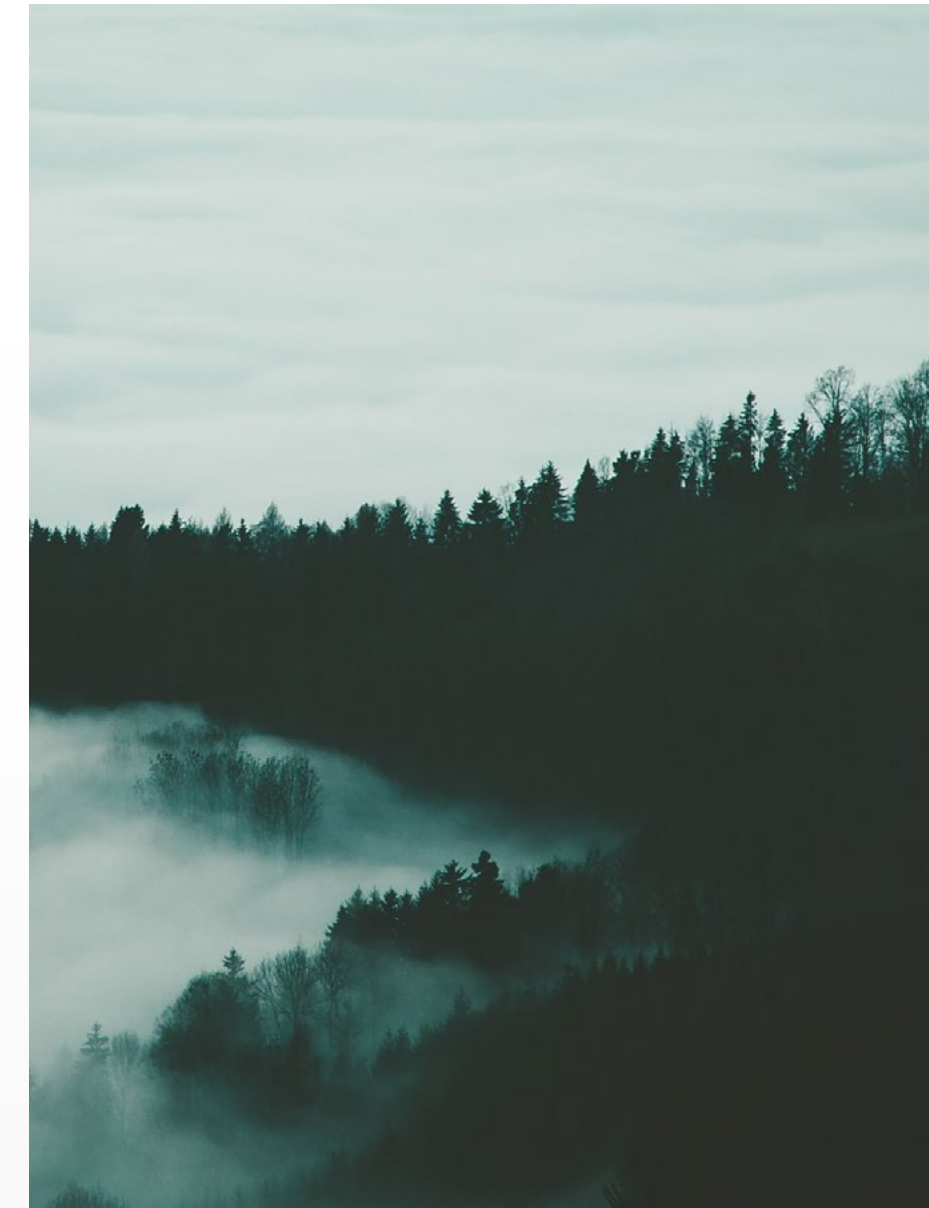
# BAUMATERIALIEN NACHHALTIG NUTZEN



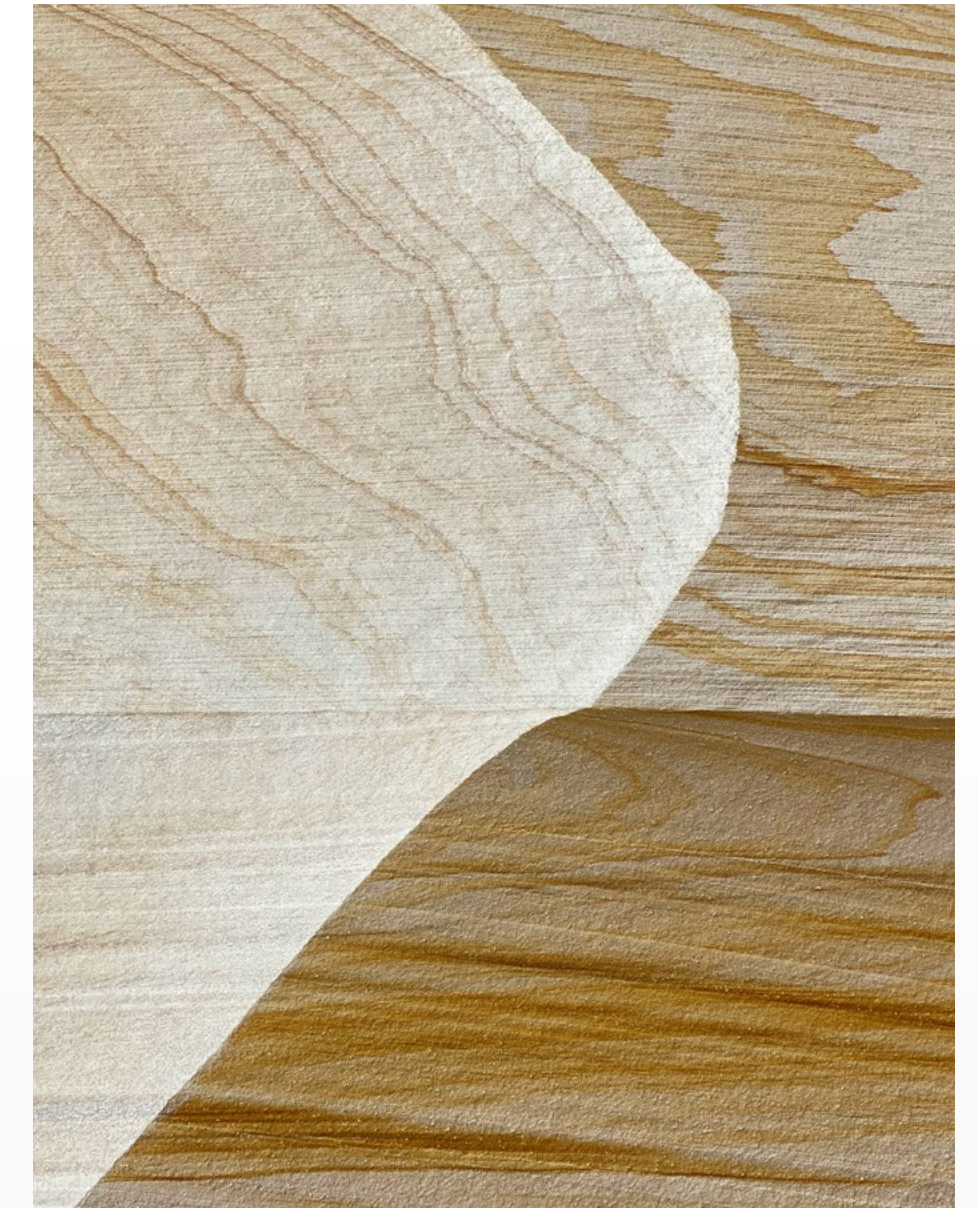
ALTE BAUSUBSTANZ  
NUTZEN



BETON UND STAHL  
RECYCELBAR EINSETZEN



UMWELTFREUNDLICHE  
BAUSTOFFE BEVORZUGEN



MÖGLICHST FSC-ZERTIFIZIERTES  
HOLZ VERWENDEN



REVITALISIERUNGSPROJEKT UP! AM BERLINER OSTBAHNHOF

# UPCYCLING DES RIESIGEN BETONSKELETTS VERBESSERT ÖKOBILANZ DES NEUEN WORKING SPACE

SIGNA DEVELOPMENT SELECTION AG







» WIR GEHEN SPARSAM  
MIT BAUSTOFFEN UM UND  
NUTZEN SO VIELE UMWELT-  
VERTRÄGLICHE BAUMATERIALIEN  
WIE MÖGLICH: *recyclbaren Beton,  
FSC-zertifiziertes Holz, ökologische Farben  
und Lacke – und das möglichst abfallarm  
und aus der Region.* «

**REINER MÜLLER** Head of Development Berlin





ZUERST ENTSTANDEN DURCH EINSCHNITTE LICHTHÖFE IM EINSTIGEN MONOLITHEN AM BERLINER OSTBAHNHOF. DAS INNERE WURDE ENTKERNT, DER ROHBAU BLIEB. JETZT FLUTET DIE BERLINER SONNE IN DIE NEUEN OFFICE-LOFTS MIT IHREN GROSSEN FENSTERN, BIS ZU FÜNF METER HOHEN RÄUMEN UND AUF DIE TERRASSEN. DER DACHGARTEN MIT EINEM PAVILLON IST EIN ORT DER BEGEGNUNG. DAS ERDGESCHOSS IST RUNDUM ZUGÄNGLICH FÜR DIE ÖFFENTLICHKEIT: ES GIBT DORT EINEN SUPERMARKT, EINE APOTHEKE, GASTRONOMIE UND ANDERE EINRICHTUNGEN DER NAHVERSORGUNG.

Das Projekt UP! mit seinen rund 50.000 Quadratmetern Bürofläche ist nicht nur architektonisch beeindruckend. Es ist ein Vorzeigeprojekt für nachhaltiges Bauen und hat deshalb bereits ein Vorzertifikat für LEED Gold bekommen.

Allein durch den Erhalt des monumentalen Betonskeletts aus den 1970er-Jahren wurde viel Material gespart und damit die Ökobilanz des Gebäudes stark verbessert – die Herstellung von Beton ist einer der größten Treibhausgasverursacher beim Bauen. Die Lieferanten wurden in allen Ausschreibungen verpflichtet, die LEED-Anforderungen einzuhalten.

Bevorzugt wurden Materialien mit EPD-Inhaltsdeklarationen (Environmental Product Declaration) oder FSC- bzw. PEFC-zertifiziertes Holz. Bodenbeläge, Abdichtungen sowie Farben und Lacke wurden so gewählt, dass sie nur geringe Emissionen verursachen, um eine hohe Innenraumluftqualität zu gewährleisten. Energiesparen wird großgeschrieben: Fassade und Dämmung erfüllen höchste Ansprüche, die Haustechnik wurde komplett erneuert.



So kommt die Energie für Wärme und Kühlung aus dem Abwasser, genauer gesagt von einem Blockheizkraftwerk, das über einen Wärmetauscher im Abwasserkanal Heiz- und Kälteenergie erzeugt.

Einen Beitrag zur Rückhaltung von Regenwasser leisten Rigolen und Staukanäle. Der Dachgarten auf dem Gebäude verbessert das Kleinklima. Aufgrund seiner Nähe zum Ostbahnhof ist das UP! sehr gut an den Nah- und Fernverkehr angebunden, in der Tiefgarage gibt es zudem zehn E-Ladestationen.



# NACHHALTIGE MOBILITÄT

NACHHALTIGE GEBÄUDE SETZEN EINE GANZHEITLICHE BETRACHTUNG DES NUTZUNGSKONZEPTS VORAUS. DIES SCHLIESST NACHHALTIGE MOBILITÄTS-KONZEPTE EIN.

Wir legen großen Wert auf die verkehrsgünstige und intermodale Anbindung unserer Projektentwicklungen und bei der Akquisition von Bestands-optimierungsimmobilien. Im Rahmen einer vollumfänglichen Betrachtung des Nutzungskonzepts achten wir auf die Zugänglichkeit zu bestehenden oder in Planung befindlichen Verkehrssystemen. Dies beinhaltet insbesondere die Anbindung an den öffentlichen Nahverkehr und Überlegungen wie beispielsweise die Verfügbarkeit von allwettertauglichen Fahrradabstellmöglichkeiten, Parkplätzen für Elektrofahrzeuge in Tiefgaragen bzw. einer entsprechenden Ladeinfrastruktur.

Um den Übergang zur E-Mobilität zu ermöglichen, kooperieren wir mit E-Fahrzeugherstellern und Carsharing-Anbietern. Für das Jahr 2021 planen wir für einige unserer Immobilien eine Kooperation mit E-Bike-Sharing-Anbietern. In all diese Überlegungen ist unser Management über das ESG Council intensiv eingebunden.

EIN NACHHALTIGES MOBILITÄTS-KONZEPT ERFORDERT OFT WENIGER AUTOSTELLPLÄTZE, ALS ES DIE GESETZLICHEN VORGABEN VON KOMMUNEN VERLANGEN.

Dies stellt eine Herausforderung bei der Akquisition von Liegenschaften dar, weil die Kommunen davon überzeugt werden müssen, dass Lastenfahrräder, Carsharing, Bikesharing und eine gute Anbindung an den öffentlichen Nahverkehr manches eigene Auto und damit viele Stellplätze überflüssig machen. Hier sind unsere langjährige Erfahrung und unsere Referenzen bei der Umsetzung nachhaltiger Konzepte hilfreich.

Beispielhaft ist etwa das Mobilitätskonzept der PARKAPARTMENTS AM BELVEDERE in Wien. Für die Bewohner stehen eigens für sie reservierte Carsharing-Fahrzeuge zur Verfügung, es gibt E-Tankstellen in der Parkgarage und kostenlose Citybikes. Weitere Beispiele sind das autofreie Viertel VIENNA TWENTYTWO (siehe Highlight Seite 38) und der geplante Donaumarina Tower in Wien mit seinem Angebot an E-Bikes und Lastenfahrrädern.





» BEI DER AUSWAHL UNSERER  
STANDORTE ACHTEN WIR  
AUF DIE NÄHE ZU ÖFFENTLICHEN  
VERKEHRSMITTELN *und planen*  
*Bike- und Carsharing-Angebote mit ein.* «

**BERNHARD JOST** Managing Director Real Estate Management







SIGNA DEVELOPMENT SELECTION AG

# ATTRAKTIVER ARBEITGEBER

05





ES SIND UNSERE MITARBEITER, DIE UNSEREN NACHHALTIGEN UNTERNEHMENSERFOLG ERMÖGLICHEN.  
MIT IHRER KOMPETENZ UND EINSATZFREUDE KÖNNEN WIR AUSSERGEWÖHNLICHE IMMOBILIENPROJEKTE  
VERWIRKLICHEN UND UNSERE AMBITIONIERTEN WACHSTUMSZIELE ERREICHEN.  
INDEM WIR EINE SYSTEMATISCHE UND STETIGE PERSONALARBEIT BETREIBEN, WOLLEN WIR DIE RICHTIGEN  
ARBEITS- UND NACHWUCHSKRÄFTE AM MARKT ANSPRECHEN UND SIE BEI UNS HALTEN.





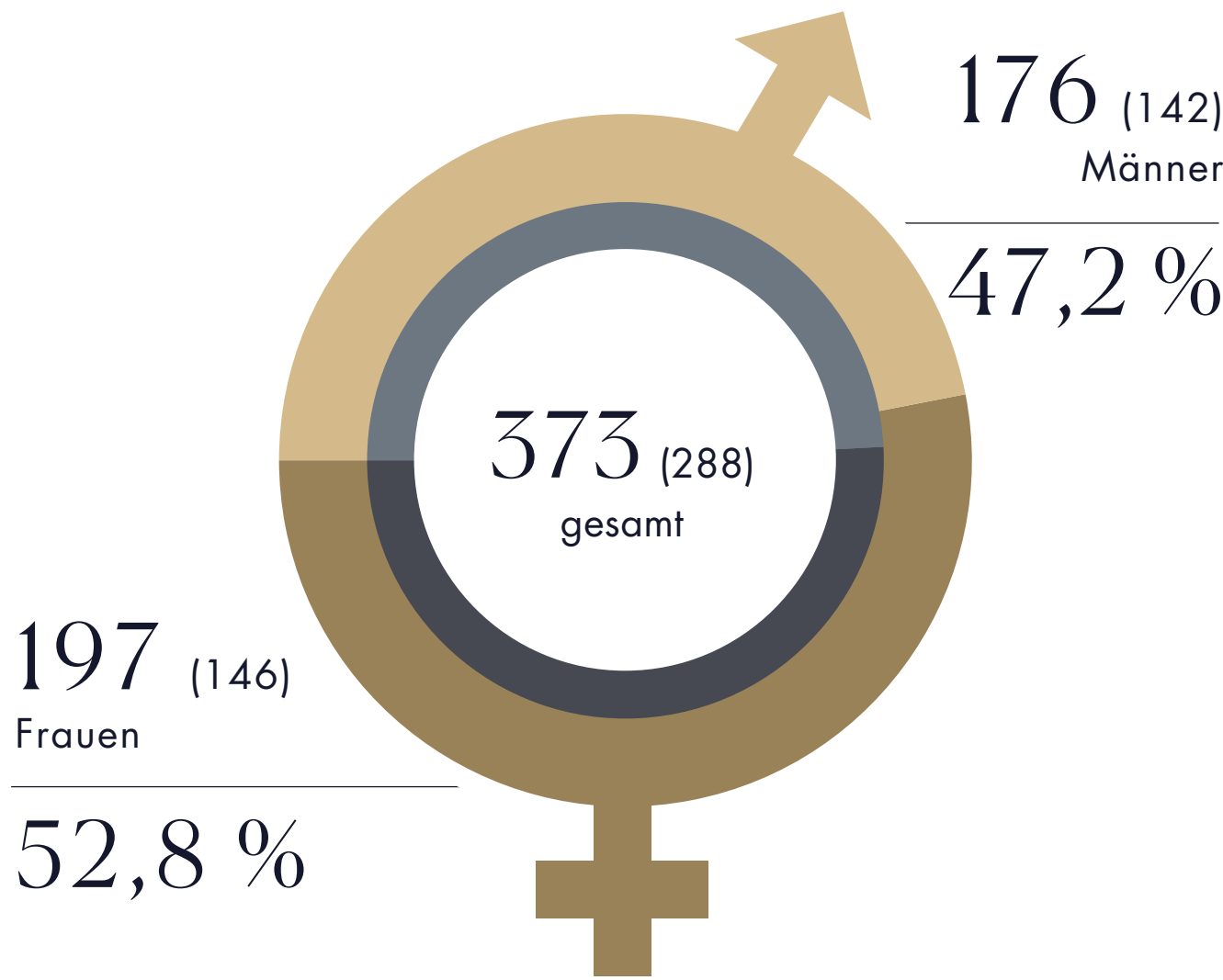
# EMPLOYER BRANDING

Durch gezieltes Employer Branding möchten wir die Zahl guter Bewerber erhöhen, aber auch die Effizienz unseres Recruitingprozesses steigern. Wir wollen ein attraktiver Arbeitgeber sein, mit dem sich unsere Mitarbeiter gern identifizieren und bei dem sie lange am gemeinsamen Erfolg mitwirken.

Unsere Firmenkultur stellt den Menschen in den Mittelpunkt, der chancen- gleich ohne Vorbehalte gefordert und gefördert wird. Unternehmerisches Denken und Handeln, Eigenverantwortung und -initiative sowie den Gestal- tungswillen unserer Mitarbeiter schätzen und unterstützen wir ausdrücklich.

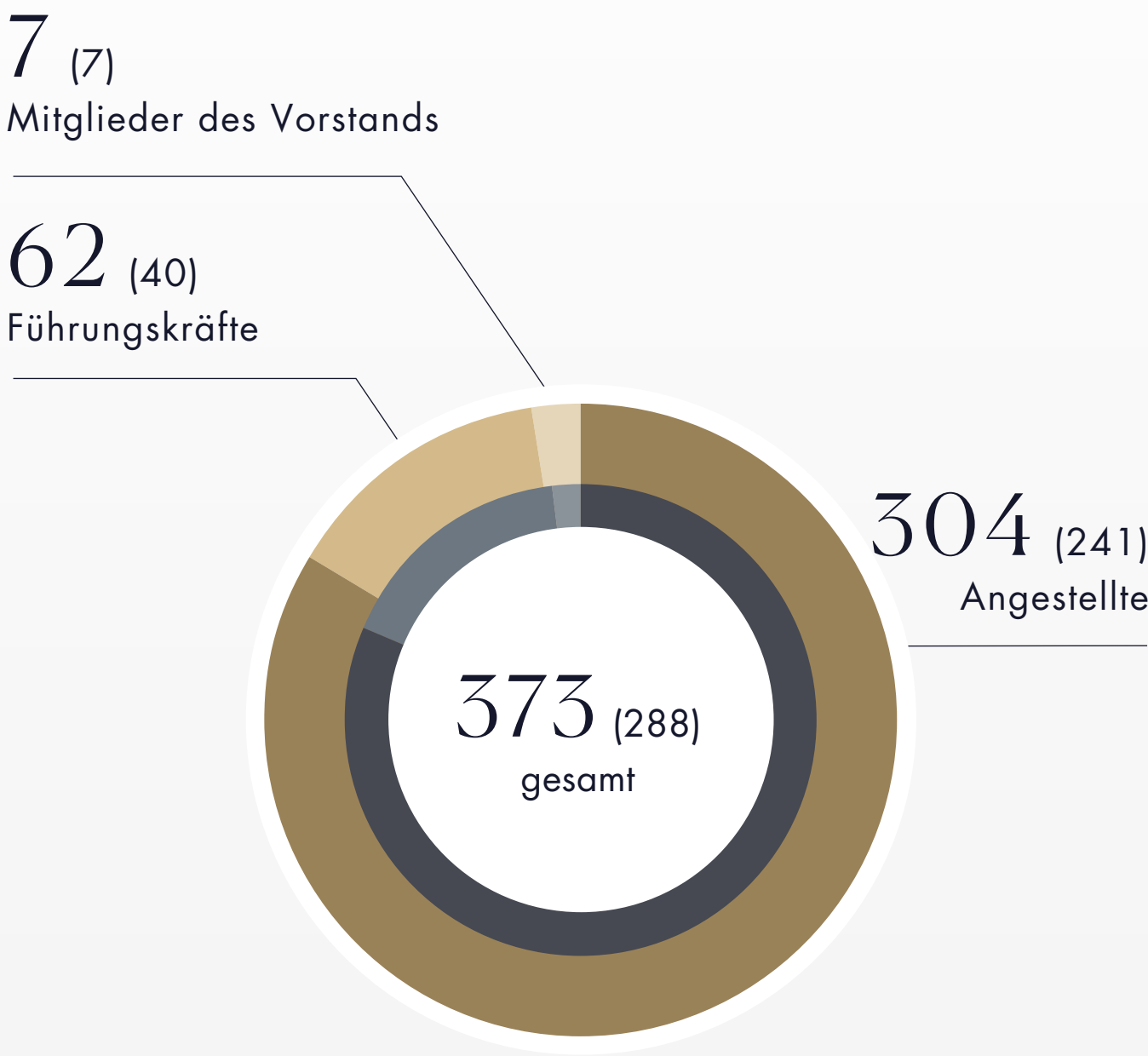
Entwicklung Mitarbeiter gesamt (nach Geschlecht)

■ 2020 ■ 2019 (Vorjahr)



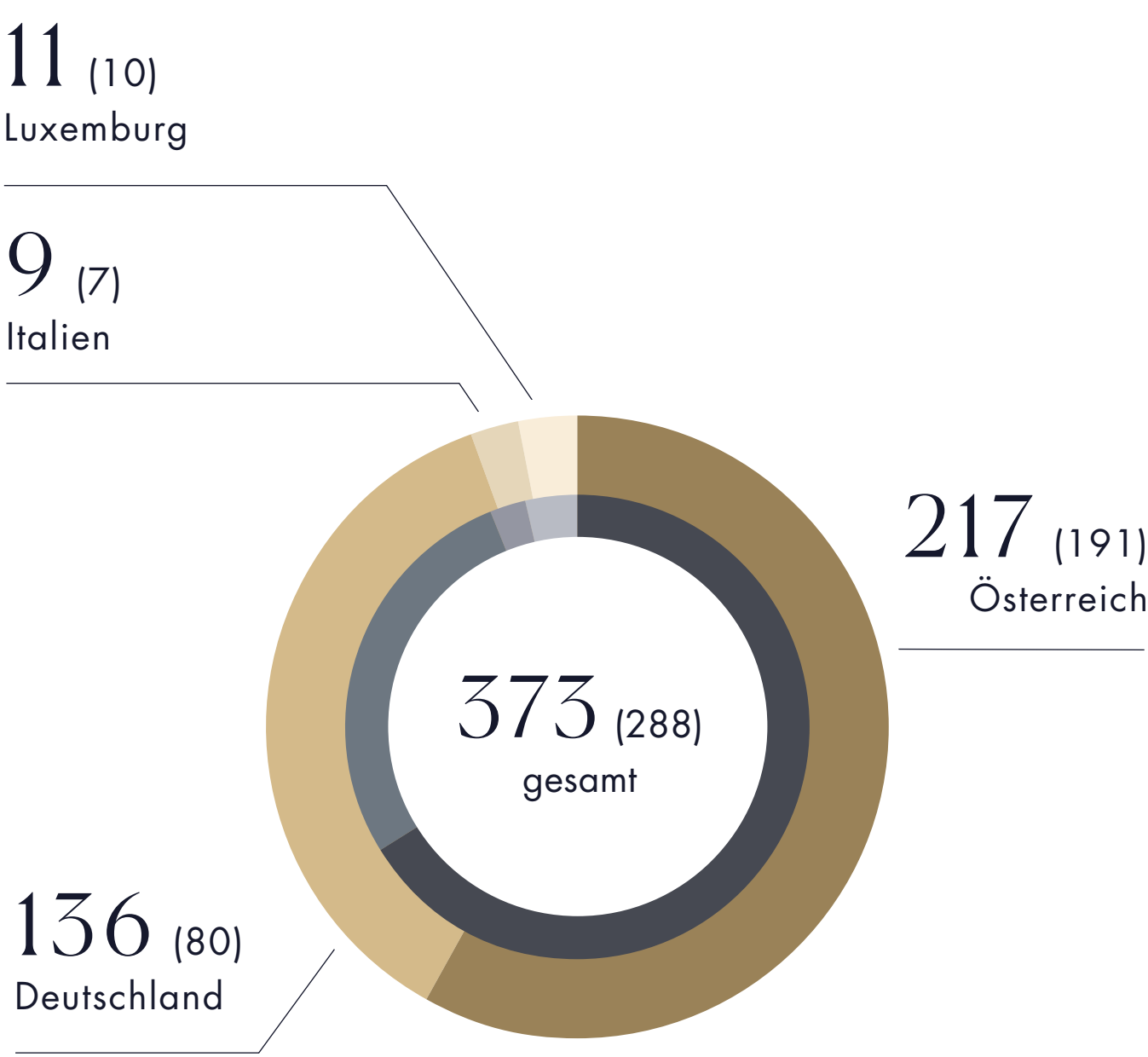
Mitarbeiter nach Angestelltenkategorie

■ 2020 ■ 2019 (Vorjahr)



Mitarbeiter nach Regionen

■ 2020 ■ 2019 (Vorjahr)





# PERSONALARBEIT

## FÜR DIE GESAMTE PERSONALARBEIT DER SDS IST UNSERE ABTEILUNG HUMAN RESOURCES VERANTWORTLICH.

Sie besteht aus HR Operations und HR Controlling und berichtet direkt an den Vorstand der SDS. Sie widmet sich allen Aufgaben, die für unsere Mitarbeiter von Belang sind. In der Abteilung Human Resources werden die Personalpolitik und die Konzepte für die Personalstrategie initiiert und eine moderne Personalarbeit entwickelt, gesteuert und umgesetzt. Aufgrund unseres starken Wachstums arbeiten wir daran, die zentralen Verantwortlichkeiten zu minimieren und Agenden dezentral aufzuteilen.

Nachdem wir Ende 2019 unsere Employer Brand allen Mitarbeitern der SIGNA-Unternehmensgruppe vorgestellt haben, wurden 2020 erste Maßnahmen verwirklicht – dazu gehörten öffentliche Stelleninserate, Mitarbeitervideos und eine neue Karriereseite. Covid-19-Pandemie konnten wir aufgrund unserer Digitalisierungsinitiative 2019 gut meistern. So hatten wir über unsere IT-Abteilung in allen Niederlassungen bereits Videotools wie Bildschirme oder Videokonferenzsoftware installiert und eingeführt. Alle unsere Mitarbeiter haben wir durch Schulungen und die Bereitstellung von Mund-Nasen-Schutz und Desinfektionsmitteln geschützt.

## LEAVE YOUR SIGNATURE – OUR DRIVING VALUES



### GAMECHANGER

- / Visionäres Denken
- / Viele Gestaltungsmöglichkeiten
- / Große Entscheidungsfreiräume
- / Hohe Verantwortung
- / Persönliche Wirkkraft



### TEAMPLAYER

- / Motivierte Menschen
- / Starker Zusammenhalt
- / Lohnender Einsatz
- / Laufende Förderung
- / Ungezwungene Du-Kultur



### MATCHWINNER

- / Einzigartige Erfolgsgeschichte
- / Herausragende Arbeit
- / Hohe Durchsetzungsfähigkeit
- / Starke Ressourcen
- / Persönliche Handschrift





» GERADE IN KRISENZEITEN  
IST ES WICHTIG, MITARBEITERN  
EINE KLARE PERSPEKTIVE ZU GEBEN  
UND SIE AN DER VERWIRKLICHUNG  
DER VISION ZU BETEILIGEN.

*Dabei unterstützen uns zum Beispiel unsere  
regelmäßigen Mitarbeitergespräche,  
in denen eine positive und motivierende  
Gesprächskultur gepflegt wird. «*

**KARINA ROBINIG** Head of Human Resources AT/IT/LUX



# WISSENSMANAGEMENT

Die zielgerichtete Entwicklung unseres gesamten Teams ist Voraussetzung für unseren Erfolg. Wenn wir die richtigen Mitarbeiter am richtigen Ort und mit den richtigen Aufgaben einsetzen, sichern wir unsere Wettbewerbsfähigkeit nachhaltig. Aus- und Weiterbildung erfolgt zum einen durch gezielte Veranstaltungen. Aber sie ist auch integraler Bestandteil der täglichen Arbeit, da wir Lernen auch im Sinne von „Learning by Doing“ verstehen – verbunden mit Feedback oder Retrospektiven.

## STRUKTURIERTES UND INTEGRATIVES ONBOARDING

Wir sorgen von Anfang an dafür, dass unsere Mitarbeiter sich schnell zurechtfinden, ihre Kollegen kennenlernen und alsbald ihre Kompetenz einsetzen können. Da wir stark wachsen, wird ein strukturierter und integrativer Onboardingprozess immer wichtiger. Jeder Mitarbeiter erhält ein Willkommenspaket, das zum Beispiel eine Unternehmensbroschüre, standortspezifische FAQs, Organigramme und die Kontaktdaten von Ansprechpersonen enthält, und durchläuft seine individuelle Einschulungsphase.

Darüber hinaus bieten wir eine Vielzahl an Maßnahmen, die den Einstieg erleichtern und einen umfassenden Überblick über die SDS und die weiteren Gesellschaften der SIGNA Gruppe vermitteln. Die direkten Ansprechpartner in den Fachabteilungen und Vertreter von Human Resources führen in den ersten Wochen zudem regelmäßige Zwischengespräche mit den neuen Kollegen.

## TALENTE GEZIELT ENTWICKELN UND EINSETZEN

Unsere Personalentwicklung identifiziert und fördert mit viel Engagement unseren Führungs- und Fachkräftenachwuchs. Im Rahmen von formellen, mindestens einmal jährlich stattfindenden Personalgesprächen zwischen Mitarbeiter und Vorgesetztem werden individuelle Entwicklungsziele und Schulungsmaßnahmen festgelegt sowie Potenzialträger auf weiterführende Aufgaben vorbereitet und für diese qualifiziert. Somit können wir langfristig Führungs- und Fachpositionen bei gleicher Qualifikation vorrangig mit Mitarbeitern aus den eigenen Reihen besetzen. Dazwischen sind halbjährlich Feedbackgespräche vorgesehen. Im Berichtszeitraum haben alle Mitarbeiter eine Beurteilung ihrer Leistung und beruflichen Laufbahn erhalten. Im kommenden Jahr führen wir 360-Grad-Feedbackgespräche für unsere Führungskräfte ein.



» WEIL ES BEI UNS SEHR DYNAMISCH ZUGEHT, LERNEN WIR JEDEN TAG VIEL DAZU. DA IST ES GUT, DASS WIR UNSER KNOW-HOW SYSTEMATISCH *durch Schulungen erweitern können und neue Betrachtungsweisen kennenlernen.* «

**CYNTHIA PIERRE** Associate Banking







## AUS- UND WEITERBILDUNG

Durch eine systematische Aus- und Weiterbildung wollen wir unsere Mitarbeiter darin unterstützen, ihre Aufgaben auch zukünftig bestmöglich zu meistern. Daher vermitteln wir ihnen in regelmäßigen Abständen das nötige Wissen, die erforderlichen Fähigkeiten sowie Sozial- und Führungskompetenzen auf internen oder externen Veranstaltungen.

**IM JAHR 2020 HABEN WIR ALLE SCHULUNGEN AUFGRUND DER COVID-19-PANDEMIE AUSSCHLIESSLICH STAND-ORTÜBERGREIFEND UND DIGITAL ABGEHALTEN.** Auch nach dem Ende der Pandemie planen wir im Rahmen unserer Digitalisierungsoffensive für HR-Prozesse eine zunehmende Anzahl an Onlineschulungen. Langfristig wollen wir auch die Evaluierung der Lernerfolge und der Kompetenzentwicklung online abwickeln. Die Pandemie hat die Richtigkeit und Wichtigkeit unserer Digitalisierungsinitiative bestätigt und durch die allgemeine Notwendigkeit zweifellos vorangetrieben. Aufgabe unserer Führungskräfte ist es, aus den strategischen Unternehmenszielen und dem Bedarf ihres Fachbe-

reichs abzuleiten, welche Kompetenzen gebraucht und ausgebaut werden müssen. Sie unterstützen die individuellen Talente und Entwicklungsziele der Mitarbeiter. HR stellt für die Erweiterung ihrer Fachkenntnisse, Kompetenzen und Qualifikationen ein umfangreiches Portfolio an Trainingsangeboten und Tools bereit. Auch unsere Führungskräfte erhalten laufend Trainings, um ihre Aufgaben gut erfüllen zu können. Entsprechend unserer Nachhaltigkeitsstrategie werden wir ein Mentoring-Programm für angehende Führungskräfte einführen, über das diese von den Erfahrungen erfolgreicher Führungskräfte profitieren können. Wo sinnvoll, beteiligen wir uns an Fortbildungskosten für berufsbegleitende Studiengänge oder ermöglichen auch Bildungsfreistellung. So können wir beispielsweise über eine Kooperation mit der IREBS International Real Estate Business School der Universität in Regensburg auf deren Ausbildungsinhalte zurückgreifen und auch immer wieder Mitarbeiter auf Langzeitfortbildungen schicken, zum Beispiel zu Immobilienstudiengängen der TU Wien und der Donau-Universität Krems. In Österreich sind auch wir es, die Wissen weitergeben – in Form von Mentorings und Vorträgen an Universitäten.



Die Fluktuation der fest angestellten Mitarbeiter betrug 2020 8,8 % (Vorjahr: 13,9 %). Dies zeigt, dass es der SDS gelingt, Mitarbeiter zu finden und zu halten, die die Werte des Konzerns teilen. Es ist uns ein wichtiges Anliegen, Mitarbeiter langfristig zu halten und weiterzuentwickeln.

## ERFOLGREICHE MITARBEITERBINDUNG

2020 BOTEN WIR FOLGENDE DIGITALE SCHULUNGEN AN – VIA VIDEO, UM DEN AKTUELLEN SICHERHEITSMASSNAHMEN AUFGRUND DER COVID-19-PANDEMIE ZU ENTSPRECHEN:

/ Zeitmanagement & Resilienz

/ Präsentationstechnik

/ Rhetorik & Gesprächsführung  
(zwei Termine)

/ Rhetorik & Konfliktmanagement  
(Fokus Assistenz)

/ Verhandlungsführung Basis

/ Sprachkurse  
(Englisch, Italienisch)

/ Verschiedenste IT-Schulungen  
(Excel, InDesign, PowerPoint, Word,  
facheinschlägige Tools usw.)

/ Verschiedenste Schulungen, um die Arbeit im  
Homeoffice effizient zu gestalten – einerseits  
unsere IT-Infrastruktur betreffend, wie etwa  
die Nutzung von WebEx oder den Zugriff auf  
Systeme, andererseits in Bezug auf Themen  
wie beispielsweise „Remote führen“

/ Außerdem erhielten einzelne  
Mitarbeiter individuelle Fortbildungen,  
unter anderem in Projektentwicklung,  
Steuer- und Finanzthemen



# MITARBEITER- ZUFRIEDENHEIT

73 %

UNSERER MITARBEITER FANDEN  
TROTZ COVID-19-HERAUSFORDERUNGEN  
DIE STIMMUNG IN IHREM TEAM  
AUSGEZEICHNET ODER SEHR GUT,  
21 % BEZEICHNETEN SIE ALS GUT.

Nur zufriedene Mitarbeiter können uns dauerhaft und nachhaltig dabei unterstützen, weiter erfolgreich zu wachsen. Zufriedenheit erwächst vor allem durch den Zusammenhalt im Team. Mit besonderen Teambuilding-Events und -Erlebnissen schaffen wir eine gute Ausgangsbasis für eine langfristige und emotionale Bindung zwischen Mitarbeiter und Unternehmen. Im Ausnahmejahr der Covid-19-Pandemie erfolgte dies durch eine Vielzahl von Maßnahmen:

/ Regelmäßige Kommunikation  
an alle Stakeholder

/ Engmaschiger Kontakt zwischen  
Führungskräften, Human Resources und allen  
Mitarbeitern, um deren Anliegen zu hören

/ Regelmäßige Durchführung eines  
Onlinestimmungsbarometers, um  
Anliegen, Bedarfe und Rückmeldungen  
der Mitarbeiter gesammelt zu hören

/ Eine umfassende Ausstattung unserer  
Mitarbeiter mit Homeoffice-Equipment  
durch unsere IT

/ Personalentwicklung

/ Offenhaltung der Büroräumlichkeiten

/ Wöchentliche Covid-19-Testungen aller  
Mitarbeiter an allen Standorten, um  
größtmögliche Sicherheit herzustellen;  
Bereitstellung von Mund-Nasen-Schutz,  
Desinfektion usw.

/ Weiterführung unserer  
„Kennt ihr schon“-Projektvorstellungsreihe  
per Video als Lunchtime-Termin



AUCH REGELMÄSSIGE PERSONALENTWICKLUNGS- UND FEEDBACKGESPRÄCHE FÖRDERN DIE ZUFRIEDENHEIT MIT DER ARBEIT UND UNS ALS ARBEITGEBER – EBENSO WIE DIE REGELMÄSSIGE INFORMATION ÜBER INTERNE KOMMUNIKATIONSKANÄLE. AB 2021 WOLLEN WIR WIEDER REGELMÄSSIGE MITARBEITERBEFRAGUNGEN DURCHFÜHREN.

Nicht zu unterschätzen für das Wohlbefinden unserer Mitarbeiter ist die Arbeitsumgebung. Alle unsere Büros sind modern und ergonomisch ausgestattet, befinden sich in innerstädtischen Toplagen und sind sehr gut mit unterschiedlichen Verkehrsmitteln zu erreichen. Flexible Arbeitszeiten sind für viele unserer Leistungsträger Teil ihrer Lebensqualität und Voraussetzung für ihre große Leistungsbereitschaft. Bei uns sind Arbeitszeitbeginn und -ende flexibel, sie erfolgen individuell in Absprache mit Vorgesetztem und Team. Obwohl das Arbeiten im Homeoffice 2020 in den Lockdowns sehr gut funktioniert hat, erachten wir auf Dauer aber den persönlichen – auch informellen – Austausch im Büro als unverzichtbar.

Für die Zeit der Pandemie – und für den Bedarfsfall danach – haben wir einen Guide fürs Homeoffice erstellt, den wir regelmäßig aktualisieren. Unsere Führungskräfte lernten, „remote“ zu führen. Durch individuelle Vereinbarungen wollten wir erreichen, dass bei uns beschäftigte Eltern Familie und Beruf gut vereinbaren können, auch wenn zum Beispiel die Kitas oder Schulen geschlossen waren.

Wo es nötig und sinnvoll ist, erhalten unsere Beschäftigten einen Zuschuss zur Bahncard oder für den ÖPNV. Dies soll auf alle Standorte und auf die Bezuschussung von E-Bikes ausgeweitet werden. Während unserer dynamischen Arbeitstage sind Getränke und Obst jederzeit verfügbar. Bei etwaigen Problemen sind unsere Führungskräfte und die Abteilung HR jederzeit für die Mitarbeiter ansprechbar.







» WIR ARBEITEN AN BEDEUTENDEN PROJEKTEN UND LERNEN JEDEN TAG, NEUE HERAUSFORDERUNGEN ZU MEISTERN – *das allein macht schon zufrieden. Hinzu kommt, dass bei SIGNA die Arbeitsbedingungen stimmen.* «

**SUSANNA DINKIC** Junior Projektmanager



# GESUNDHEIT UND SICHERHEIT UNSERER MITARBEITER

DIE GESUNDHEIT UND SICHERHEIT UNSERER MITARBEITER AM ARBEITSPLATZ HABEN FÜR UNS HÖCHSTE PRIORITÄT, DA SIE DIE VORAUSSETZUNG FÜR ZUFRIEDENHEIT UND PRODUKTIVITÄT SIND.

Die Verantwortung liegt im Bereich HR, der wiederum direkt an den Vorstand berichtet. Neue Mitarbeiter unterweisen wir stets in Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz.

Im Geschäftsjahr 2021 werden wir weitere Schulungen zu gesundheitsrelevanten Themen wie Ernährung, Bewegung und Stressbewältigung anbieten.

Wir achten auf eine strikte Einhaltung der Arbeitsschutzgesetze. Das bedeutet, dass wir arbeitsbedingte Gefahren regelmäßig evaluieren, um Arbeitsunfälle jeglicher Art zu vermeiden. Dafür definieren wir Sicherheitsbeauftragte, Brandschutzbeauftragte und betriebliche Ersthelfer. Die ernannten Personen erhalten regelmäßige Schulungen. Aufgrund der Tätigkeitsbereiche in unserem Unternehmen gibt es nur wenige arbeitsbedingte Gefahren und somit auch nur wenige Unfälle.

Sollte dennoch ein Unfall passieren, wird dieser erfasst und analysiert. Im Geschäftsjahr 2020 hatten wir keine arbeitsbedingten Unfälle. Die Bestellung von Betriebsärzten ist aufgrund der zu geringen Größe unserer Standorte nicht vorgeschrieben. Dennoch bieten wir an unseren Hauptstandorten arbeitsmedizinische Dienste an. Dazu gehört unter anderem die Möglichkeit, einen psychologischen Dienst in Anspruch zu nehmen. Das Angebot werden wir langfristig ausweiten und an allen Standorten zur Verfügung stellen.

Wir sind überzeugt, dass Leistungsfähigkeit und Motivation steigen, wenn Berufsleben und Freizeit in einem ausgewogenen Verhältnis zueinander stehen und das Unternehmen einen Beitrag zum Erhalt der Gesundheit leistet. Die SDS legt den Schwerpunkt dabei auf die Förderung des Gesundheitsbewusstseins und der Gesundheitsvorsorge. Auch die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist SIGNA ein sehr wichtiges Anliegen. Zu den Maßnahmen zählen für Eltern unter anderem flexible Arbeitszeiten, Teilzeitmodelle sowie ein aktives Karenzmanagement.





# DIVERSITÄT UND CHANCENGLEICHHEIT

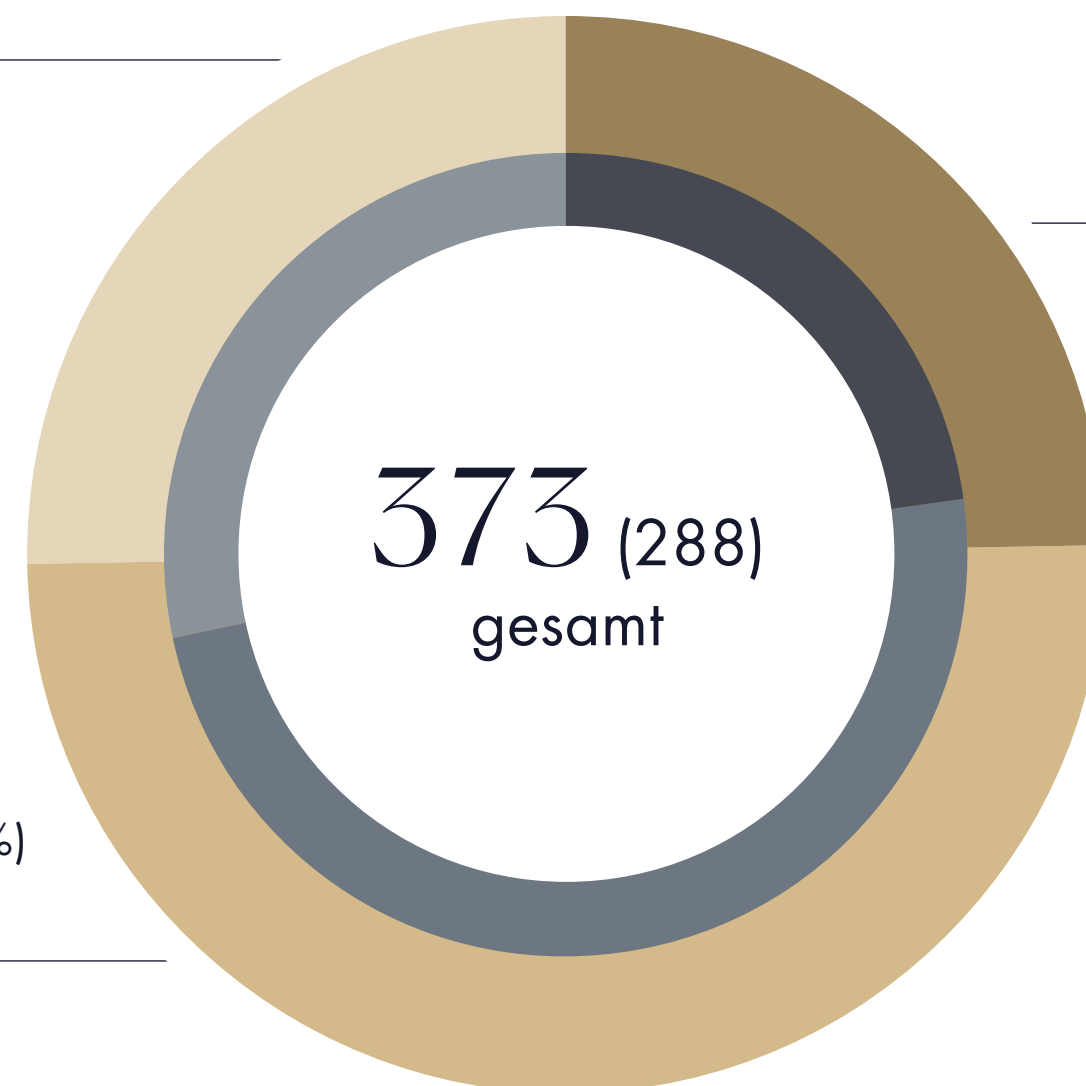
Altersstruktur der Mitarbeiter

■ 2020 ■ 2019 (Vorjahr)

25,2 % (28,1 %)  
über 50 Jahre

24,9 % (22,9 %)  
unter 30 Jahre

49,9 % (49,0 %)  
30 bis 50 Jahre



**HETEROGENITÄT, VIELFALT UND CHANCENGLEICHHEIT TRAGEN ZUM ERFOLG UNSERES UNTERNEHMENS BEI UND SIND EIN SPIEGELBILD DER ANSPRUCHSGRUPPEN, MIT DENEN WIR TÄGLICH INTERAGIEREN.**

Daher stellen sie wesentliche Elemente unserer Personalstrategie dar – sowohl im Recruiting als auch bei Mitarbeitergesprächen und in der Mitarbeiterentwicklung. Das Thema wird zukünftig von einem Diversitätsbeauftragten verantwortet, den wir gemäß unserer Strategie bis 2022 benennen werden. Im Jahr 2020 haben wir unseren Code of Conduct veröffentlicht, der auch Antidiskriminierungsvorschriften, Verhaltensrichtlinien, Werte und Normen enthält. Etwaige Verstöße können die Mitarbeiter direkt an den Chief Compliance Officer bzw. an eine anonyme Anlaufstelle melden.

Diversität zeigt sich bei uns in den unterschiedlichen Persönlichkeiten, die sich auf Augenhöhe begegnen – unabhängig von Geschlecht, Alter oder etwa Nationalität und Religion. Wir fördern eine offene Unternehmenskultur, die von Vielfalt, Respekt und Fairness geprägt ist. Vielfältige Hintergründe, Perspektiven und Kompetenzen sind uns wichtig, denn für unseren Auftrag stellen wir die besten Teams zusammen – chancengleich.

Jeder der Mitarbeiter ist einzigartig, bereichert die SDS mit seinen individuellen Stärken und Fähigkeiten und arbeitet Hand in Hand in einem integrativen Team. In einem diskriminierungsfreien Umfeld erhalten alle die gleichen Chancen und Wertschätzung – das gilt für langjährige Mitarbeiter, berufliche Neueinsteiger und interessierte Bewerber.



DIE SDS IST OFFEN FÜR MENSCHEN  
MIT DEN UNTERSCHIEDLICHSTEN  
NATIONALEN, ETHNISCHEN,  
RELIGIÖSEN UND PERSÖNLICHEN  
HINTERGRÜNDE UND  
UNTERSCHIEDLICHEN ALTERS EBENSO  
WIE FÜR MENSCHEN MIT  
UND OHNE BEHINDERUNG UND  
UNTERSCHIEDLICHER SEXUELLER  
ORIENTIERUNG.

In diesem Zusammenhang streben wir auch ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Frauen und Männern auf unterschiedlichen Beschäftigungsebenen an. Unser Frauenanteil liegt bei rund 50 %; jede vierte Führungsposition ist von einer Frau besetzt. Hier sehen wir uns weiter in der Verantwortung, alle notwendigen Rahmenbedingungen für ein geschlechterneutrales und leistungsorientiertes Umfeld zu schaffen.

Mit unserer ESG-Strategie haben wir uns für 2021 das Ziel gesetzt, eine Frauenquote von 35 % für Führungspositionen festzulegen. Unsere Mitarbeiter sollen durch die Etablierung eines Mentoring-Programms und eine gezielte Talentförderung dabei unterstützt werden, Führungsrollen zu ergreifen.

Chancengleichheit für alle Beschäftigten gilt bei uns als Selbstverständlichkeit. Unsere Diversität soll die unserer Stakeholder spiegeln. Wir fördern die Zusammenarbeit zwischen Generationen und bieten attraktive Netzwerke, in denen sich die Menschen bei der SDS verbinden, austauschen und unterstützen können.

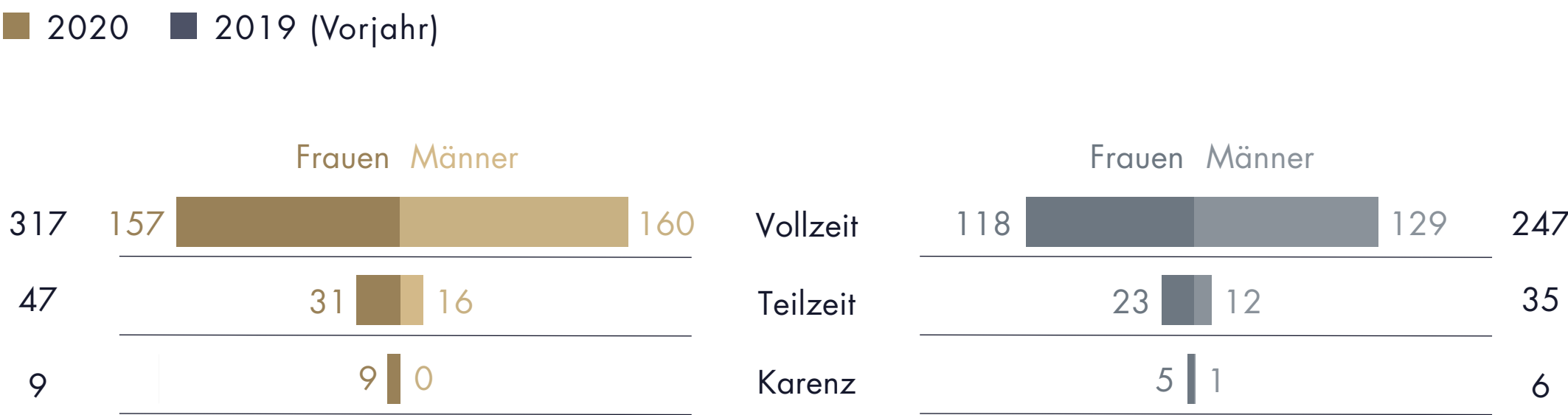
# 27,5 %

FRAUENQUOTE INNERHALB DER  
FÜHRUNGSPPOSITIONEN 2020  
(INKLUSIVE VORSTAND)  
VORJAHR: 23,4 %.





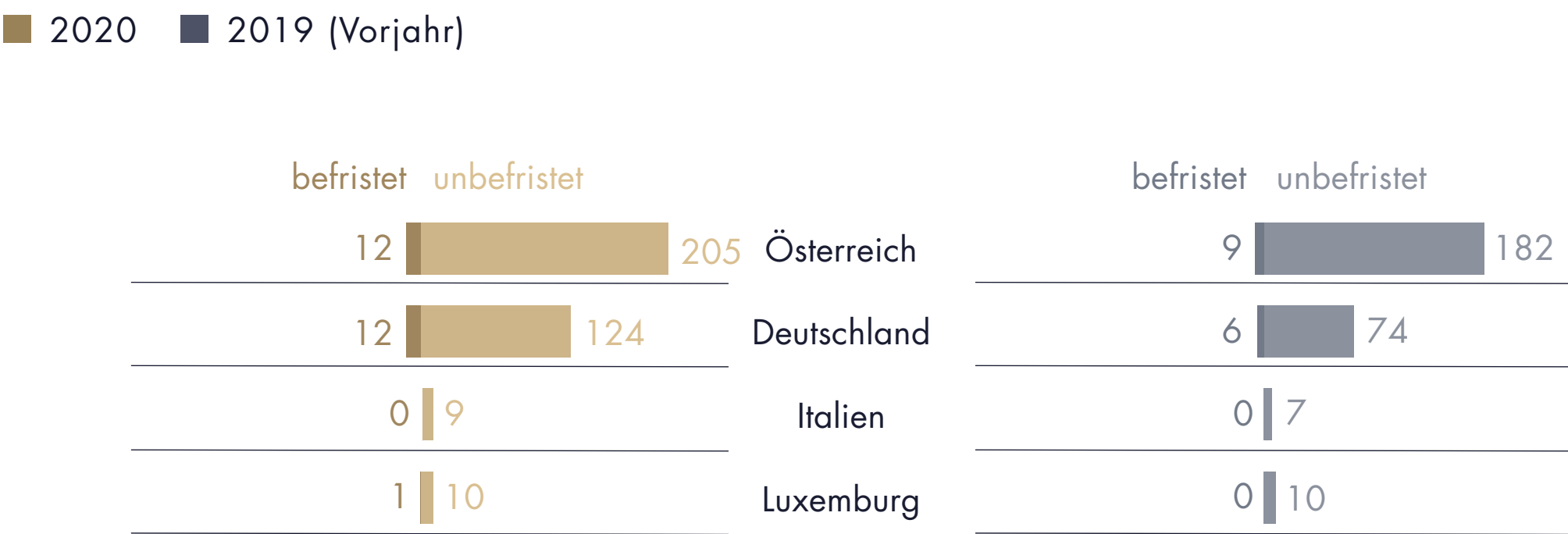
Mitarbeiter nach Beschäftigungsverhältnis



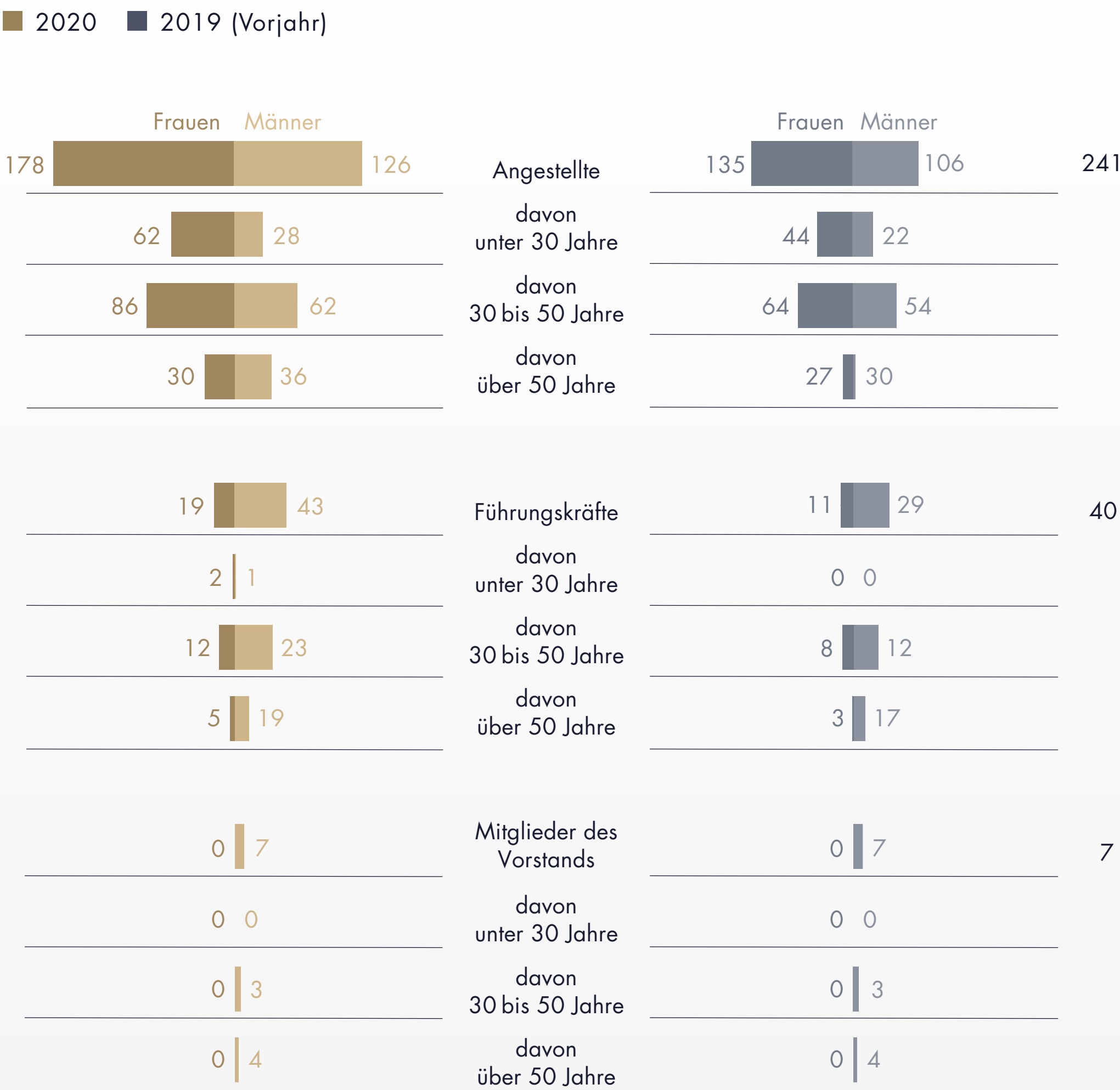
Mitarbeiter nach Arbeitsvertrag



Mitarbeiter nach Region



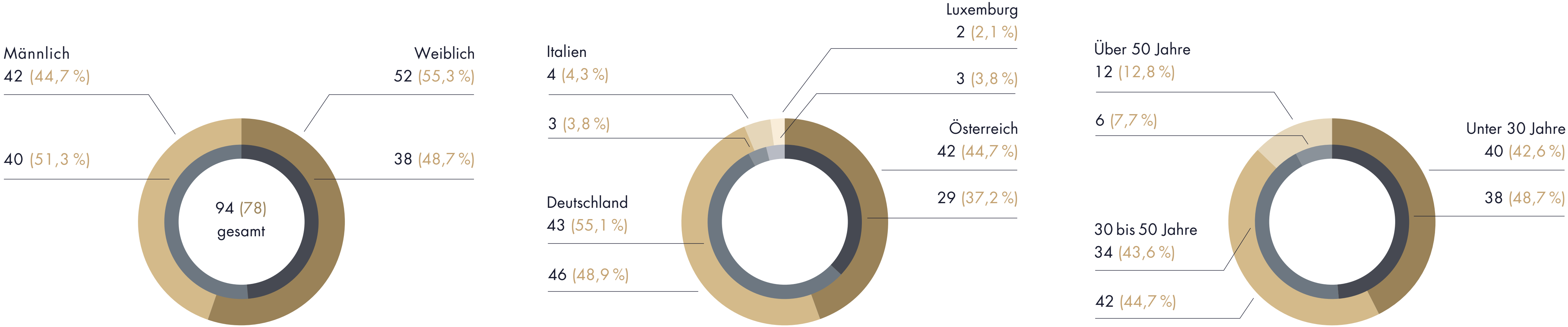
Mitarbeiter nach Geschlecht, Altersstruktur und Angestelltenkategorie





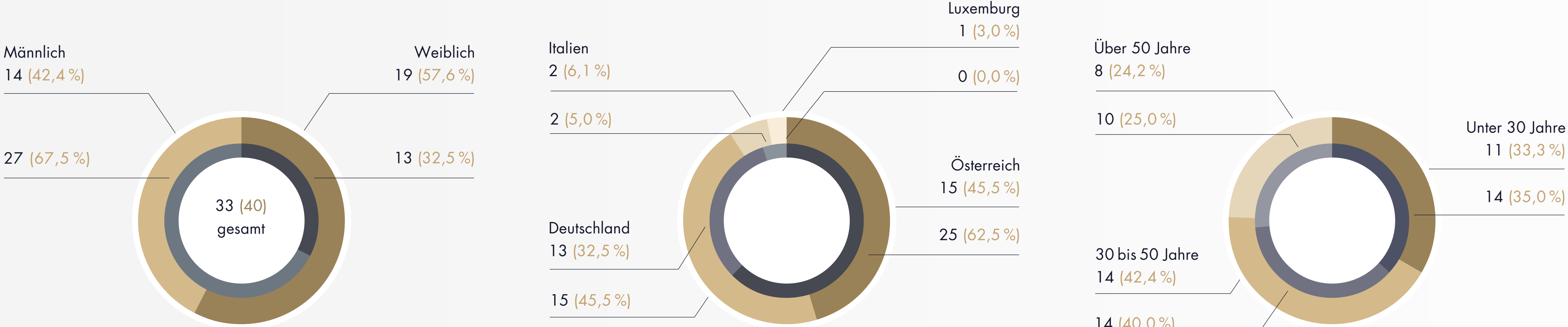
Zugänge Mitarbeiter nach Geschlecht, Land und Alter

■ 2020 ■ 2019 (Vorjahr)



Abgänge Mitarbeiter nach Geschlecht, Land und Alter

■ 2020 ■ 2019 (Vorjahr)







SIGNA DEVELOPMENT SELECTION AG

# VERANTWORTUNGSVOLLE UNTERNEHMENSFÜHRUNG

06







Als Projektentwickler verändern wir Immobilien nachhaltig. Aber auch unser Verhalten und die Entscheidungen aller für uns tätigen Personen hinterlassen bleibende Eindrücke bei ihrem Gegenüber. Unsere Grundwerte und Verhaltensregeln geben vor, welche Eindrücke wir als SDS hinterlassen wollen.



UNSERE ETHISCHEN UND LEISTUNGSBEZOGENEN GRUNDWERTE UND UNSERE AUSGEZEICHNETE REPUTATION HABEN – NEBEN UNSEREM EXKLUSIVEN PORTFOLIO – WESENTLICH ZU UNSERER ERFOLGSGESCHICHTE BEIGETRAGEN.

Wir haben den Ehrgeiz, für unsere Kunden einen hohen Mehrwert zu schaffen, für unsere Investoren eine attraktive Rendite zu erzielen, für unsere Mitarbeiter ein attraktiver Arbeitgeber und ein konstruktiver Partner unserer Städte zu sein.

Um dies zu erreichen, ist ein Höchstmaß an Integrität, Transparenz, Vertraulichkeit und Professionalität erforderlich. Dies verstehen wir unter guter Corporate Governance.



# WERTEMANAGEMENT ERHÄLT DAS VERTRAUEN

Wir haben ein Wertemanagement für uns definiert. Es dient dazu, das Vertrauen, das man uns entgegenbringt, zu erhalten und weiter auszubauen. Unsere darin dargestellten Werte und Grundsätze sind die Basis unserer Richtlinien und Weisungen. Alle Mitarbeiter, Mitglieder der Führungsebene und Organmitglieder sind verpflichtet, diese Regelungen einzuhalten. Die Grundsätze bilden die

Grundlage für sämtliche Entscheidungen, die in der SDS getroffen werden. Maßstab unseres Handelns sind die Werte Verantwortungsbewusstsein, Fairness, Compliance, Transparenz und Integrität. Sie sind die Basis unseres langfristigen Unternehmenserfolgs sowie unabdingbarer Kompass im Umgang miteinander. Mit unserem Code of Conduct verpflichten wir uns zu einer ethisch integ-

ren Handlungsweise, der Einhaltung international anerkannter gesellschaftlicher Normen und der Berücksichtigung von ökologisch und sozial relevanten Aspekten im Geschäftsalltag. Unser Code of Conduct for Business Partners beinhaltet unsere Erwartungen und Anforderungen an Geschäftspartner, sich an ethischen Grundprinzipien zu orientieren und nachhaltig zu wirtschaften.





## ORIENTIERUNG AN NATIONALEN UND INTERNATIONALEN STANDARDS

Gute und transparente Corporate Governance gewährleistet eine verantwortliche, auf Wertschöpfung ausgerichtete Leitung und Kontrolle des Unternehmens. Unsere Corporate-Governance-Architektur geht über die bloße Einhaltung aller geltenden Regulierungsvorschriften, Gesetze und internen Standards hinaus. Wir verpflichten uns freiwillig zur Einhaltung der Vorgaben des Corporate-Governance-Kodex der deutschen Immobilienwirtschaft und der Corporate-Governance-Richtlinien der INREV (European Association for Investors in Non-Listed Real Estate Vehicles). Darüber hinaus bekennen wir uns freiwillig zum umfassenden Regelwerk des Österreichischen Corporate Governance Kodex (ÖCGK). Der ÖCGK ist ein Regelwerk für gute und verantwortungsvolle Unternehmensführung und -kontrolle am österreichischen Kapitalmarkt.

Außerdem unterstützen wir den UN Global Compact, die weltweit größte und wichtigste Initiative für verantwortungsvolle Unternehmensführung. Wir sind dem Wertebündnis der Vereinten Nationen beigetreten und bekennen uns zum Leitbild einer nachhaltigen Entwicklung.

Wirtschaftlicher Erfolg, Klimaschutz, Integrität und gesellschaftliche Verantwortung sind für die SDS langjährig gelebte Werte. Wir engagieren uns für die Umsetzung der zehn universellen Prinzipien des UN Global Compact in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umwelt und Klima sowie Korruptionsbekämpfung.



» WIR FOLGEN  
IMMER UNSEREN  
GRUNDWERTEN:  
*Verantwortungsbewusstsein,  
Fairness, Compliance,  
Transparenz und Integrität.* «

**ROBERT KUBALEK** Compliance-Beauftragter SDS/Senior Project Manager







# BUSINESS COMPLIANCE

COMPLIANCE IST FÜR DIE SDS EIN WESENTLICHER BESTANDTEIL DER UNTERNEHMENSKULTUR UND FEST IM TÄGLICHEN HANDELN VERANKERT.

In der Immobilienwirtschaft ist im Rahmen der Bauvorhaben ein ethisch integrires, gesetzeskonformes Verhalten eine Grundvoraussetzung für die Teilnahme an öffentlichen Vergabeverfahren. Und nur mit diesem Verhalten ist die vertrauensvolle Zusammenarbeit mit allen Anspruchsgruppen möglich – von der Stadtverwaltung über die bauausführenden Gesellschaften bis hin zu Nutzern oder Anrainern.

Grundpfeiler unseres Compliance-Verständnisses sind der Schutz von Vertrauen in das Unternehmen, die Vermeidung von Reputationsrisiken und die Vorgabe von verbindlichen Richtlinien für die Mitarbeiter. Wir erreichen Compliance durch ein offenes und vertrauensvolles Arbeitsklima und durch ein effizientes Management mit klar definierten Rollen und Verantwortlichkeiten.

Das innerhalb der SIGNA Gruppe implementierte Compliance-Management-System (CMS) umfasst auch die SDS. Der Chief Compliance Officer (CCO) ist verantwortlich für die Einhaltung der Regeln und Richtlinien des CMS. Er bestimmt wichtige Themen zur Stärkung der Compliance und fördert bzw. überwacht die Compliance-Aktivitäten innerhalb der SIGNA Gruppe.

Der CCO ist in seiner Funktion gegenüber dem Vorstand nicht weisungsgebunden. Er wird unmittelbar durch einen Compliance-Beauftragten der SDS unterstützt, der für die operative Umsetzung des CMS innerhalb der SDS verantwortlich ist, und kooperiert zudem mit einer unabhängigen externen Ombudsstelle. Im Vorstand ist der CEO verantwortlich für die Einhaltung des CMS.



## STRENGE RICHTLINIEN ZUR WAHRUNG VON COMPLIANCE

Damit im Alltag gute Business Compliance immer präsent ist, haben wir eine Compliance-Organisation geschaffen, mit der wir ein integriertes, gesetzeskonformes Verhalten auf allen Ebenen des Unternehmens sicherstellen. Dazu gehören Richtlinien, Verpflichtungen, Verantwortlichkeiten usw. und regelmäßige Berichte sowie interne Überprüfungen und externe Audits. Das CMS soll zur systematischen Auseinandersetzung mit Compliance-Risiken beitragen und klare Prozessschritte für das Monitoring sowie Weiterentwicklungsmaßnahmen vorgeben.

## WIR VERFOLGEN EINE NULLTOLERANZPOLITIK GEGENÜBER COMPLIANCE-VERSTÖSSEN JEDER ART.

Bei Neueintritt ins Unternehmen erhalten deshalb sämtliche Compliance-Funktionsträger, Organmitglieder, Führungskräfte und Mitarbeiter ein „Welcome-Paket“, das das Handbuch CMS mitsamt folgenden Beilagen enthält:

/ Code of Conduct

/ Code of Conduct  
for Business Partners

/ Richtlinie Antikorruption

/ Richtlinie zum Kartell-  
und Wettbewerbsrecht

/ Richtlinie  
Interessenkonfliktmanagement

/ Richtlinie Spenden  
und Sponsoring

/ Richtlinie zu Öffentlichkeit  
und Social Media

/ Richtlinie zum Umgang  
mit Insider- und sonstigen  
vertraulichen Informationen

/ Richtlinie zu Know-your-  
Customer-(KYC-)Prüfungen  
und Vorkehrungen zur  
Prävention von Geldwäsche

/ Richtlinie zur  
Antidiskriminierung

/ Whistleblower-Richtlinie

/ Übersicht Compliance-  
Ansprechpartner

Sämtliche Mitarbeiter müssen schriftlich bestätigen, dass sie das Welcome-Paket entgegengenommen haben und sich verpflichten, die darin enthaltenen Vorschriften einzuhalten. Die Regeln sind auch im Intranet jederzeit einsehbar.

2020 haben wir das bestehende CMS der SIGNA Gruppe grundlegend überarbeitet und an den Anforderungen und Inhalten der ISO 19600 ausgerichtet. Die KPMG Austria GmbH hat die Beschreibung unseres CMS nach IDW PS 980 geprüft und diese Konzeptionsprüfung mit schriftlichem Bericht vom 22. Dezember 2020 abgeschlossen. Eine Zertifizierung ist für das Jahr 2021 vorgesehen.



## VERPFLICHTENDE COMPLIANCE-SCHULUNGEN

DAMIT ALLE MITARBEITER MIT UNSEREM KODEX VERTRAUT SIND, SCHULEN WIR SIE SYSTEMATISCH. UNSER COMPLIANCE-ONLINE-TRAINING DURCHLAUFEN AUSNAHMSLOS ALLE MITARBEITER DER SDS.

Dazu haben wir eigens einen E-Learning-Kurs entwickelt, der auf die spezifischen Gegebenheiten unseres Geschäftsmodells eingeht. Neue Mitarbeiter der SDS sind verpflichtet, dieses Compliance-Training innerhalb der ersten sechs Wochen nach Arbeitsbeginn zu absolvieren. Für bestehende Mitarbeiter ist eine regelmäßige Auffrischung vorgesehen.

Für bestimmte Personengruppen werden zusätzlich anlassbezogen fachspezifische Präsenzs Schulungen durchgeführt. Im Berichtsjahr 2020 haben wir alle Compliance-Beauftragten und relevanten Fachbereiche im Rahmen der Compliance-Risikoevaluierung in den relevanten Risikofeldern sensibilisiert und geschult.

# 100 %

UNSERER MITARBEITER HABEN EINE SCHULUNG ZUR KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG ERHALTEN.





## NULL TOLERANZ FÜR KORRUPTION, BESTECHUNG UND GELDWÄSCHE

WIR DULDEN KEINE KORRUPTION, SCHWARZARBEIT, BESTECHUNG UND GELDWÄSCHE UND HABEN DIE ENTSPRECHENDEN MASSNAHMEN ERGRIFFEN.

So haben wir bei unserer jährlichen Compliance-Risikoanalyse und bei einem Rechtsmonitoring 2020 aufs Neue mögliche Korruptionsrisiken evaluiert. Besondere Sorgfalt gilt bei uns im Umgang mit Amtsträgern sowie bei der Annahme und Vergabe von Geschenken und Einladungen. Sponsoring oder Spenden an politische Parteien lehnen wir zur Vermeidung von Korruptionsrisiken ganz bewusst ab und vergeben Spenden nur an soziale Organisationen.

Die SDS verfolgt eine Nulltoleranzpolitik gegenüber Compliance-Verstößen jedweder Art. Die Mitarbeiter sind verpflichtet, ihren Vorgesetzten, dem Compliance-Beauftragten oder dem Chief Compli-

ance Officer etwaige Verstöße gegen geltendes Recht, den Code of Conduct, interne Richtlinien oder einen möglichen Interessenkonflikt unverzüglich zu melden. Darüber hinaus existiert auch eine unabhängige externe Ombudsstelle (signa\_ombudsstelle@vivacis.de), die von den Mitarbeitern anonym kontaktiert werden kann. Hinweisen für ein etwaiges Fehlverhalten wird ausnahmslos und unparteiisch nachgegangen; kein Hinweisgeber hat Sanktionen, Einschüchterungsversuche oder Repressalien zu befürchten. Wir wollen unsere Mitarbeiter ermuntern, für ihre Überzeugungen einzutreten und etwaige Missstände offen anzusprechen.

2020 wurden keine Korruptionsfälle bekannt. Auch waren keine Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten oder durch Verstöße gegen das Kartell- und Monopolrecht anhängig.

## IMMER INTENSIVERES LIEFERKETTENMANAGEMENT

IN EINEM ERSTEN SCHRITT HABEN WIR UNSERE LIEFERANTEN DURCH DIE INTEGRATION VON NACHHALTIGKEITSASPEKTEN IN UNSEREN CODE OF CONDUCT FOR BUSINESS PARTNERS SENSIBILISIERT.

Wir haben ein Hinweisgebersystem für sie installiert, sodass sie Compliance-Verstöße melden können. In den kommenden Jahren haben wir es uns zum Ziel gesetzt, auch unsere Lieferanten zum Beispiel durch Audits und durch den Einsatz eines Lieferantenbewertungssystems weiter zu sensibilisieren (siehe Kapitel „Nachhaltigkeitsmanagement“).

Von besonderer Bedeutung ist hier auch die Umsetzung des Bauarbeitenkoordinationsgesetzes (BauKG). Es hat die Aufgabe, das Unfallrisiko und die hohen Belastungen der Bauarbeiter durch eine geordnete Sicherheitskoordination mit den darin vorgesehenen Maßnahmen herabzusetzen. Um dem zu entsprechen, erstellen wir beispielsweise für alle Baustellen einen Sicherheits- und Gesundheitsschutzplan. Für alle unsere Baustellen bestellen wir Koordinatoren, die wiederum durch eine externe Baustellenaufsicht überwacht werden.





# REGIONALE WERTSCHÖPFUNG

Nachhaltigkeit bedeutet für uns unter anderem,  
dass die Regionen, in denen wir aktiv sind,  
von unseren Aktivitäten profitieren.  
Wir schaffen und erhalten Arbeitsplätze, sind  
Auftraggeber für lokale Unternehmen,  
und wir prägen das Stadtbild mit.

## ARCHITEKTUR FÜR MENSCHEN

Wir lassen die Quartiere von morgen entstehen.  
Dabei planen wir vielfältige Nutzungsarten ein,  
um ein lebendiges Stadtbild zu schaffen.  
Hier sollen Menschen gern wohnen, arbeiten,  
einkaufen, vielleicht sogar Behördengänge  
erledigen und ihre freie Zeit verbringen.  
Dabei stellen wir der Bevölkerung auch  
öffentliche Flächen zur Verfügung. Neben  
der Bereitstellung öffentlicher Flächen ist es uns  
wichtig, die Anrainer bei allen Projekten, die  
wir aufnehmen, einzubeziehen und regelmäßig  
über die Entwicklung zu informieren. Dafür  
setzen wir unterschiedliche Dialogformate ein  
(siehe Abschnitt „Stakeholderdialog“ im Kapitel  
„Nachhaltigkeitsmanagement“).

## BEI 100 %

UNSERER PROJEKTE BETEILIGEN  
UND INFORMIEREN WIR  
DIE BETROFFENEN ANRAINER  
WÄHREND DES GANZEN PROJEKTS.



## AUFTRAGGEBER FÜR LOKALE UNTERNEHMEN

In unsere oft umfangreichen Projekte beziehen wir soweit möglich lokale Unternehmen ein. Denn regionale Wertschöpfung ist uns ein großes Anliegen. Nicht nur, weil dies die Transportemissionen senkt und Arbeitsplätze sichert.



Heimische Lieferanten und Dienstleister haben in der Regel die beste lokale Marktkennntnis und Erfahrung; sie kennen alle lokalen Anforderungen, Hindernisse und Lösungsmöglichkeiten. Dies ist gerade aufgrund der Größe unserer Immobilienprojekte notwendig.

Daher verfügen wir für unsere Projektentwicklungen über eine vielfältige und breit diversifizierte Lieferkette, die von multinationalen Bauunternehmen über Dienstleister bis hin zu lokalen kleinen Handwerksbetrieben und Lieferanten reicht. Dabei setzen wir auf unser jahrelanges Know-how. Wir vergeben alle Leistungen unserer Bautätigkeiten in Einzelvergabe und nicht durch einen Generalunternehmer.





SIGNA DEVELOPMENT SELECTION AG

# ÜBER DIESEN BERICHT

07





DER VORLIEGENDE BERICHT IST DER ZWEITE NACHHALTIGKEITSBERICHT DER SDS. BEI DER ERSTELLUNG HABEN WIR UNS AM INTERNATIONAL ANERKANNTEN BERICHTERSTATTUNGSRAHMENWERK „GLOBAL REPORTING INITIATIVE STANDARDS“ ORIENTIERT. DIES BETRIFFT UNSERE WESENTLICHKEITSANALYSE, DIE BESCHREIBUNG DER MANAGEMENTANSÄTZE SOWIE DIE DAHINTERLIEGENDE EINTEILUNG IN ALLGEMEINE UND SPEZIFISCHE ANGABEN.



COMMUNICATION  
ON PROGRESS

This is our **Communication on Progress** in implementing the Ten Principles of the **United Nations Global Compact** and supporting broader UN goals.

We welcome feedback on its contents.

Zudem haben wir gängige Prinzipien der Berichterstattung beachtet: Genauigkeit, Ausgewogenheit, Verständlichkeit, Vergleichbarkeit, Zuverlässigkeit sowie Aktualität. Dieser Bericht wurde in Übereinstimmung mit der „Kern“-Option der GRI-Standards erstellt. Den GRI-Inhaltsindex finden Sie auf den folgenden Seiten. Der Bericht dient zudem als Fortschrittsbericht im Rahmen unserer Mitgliedschaft beim UN Global Compact. Die zehn Prinzipien haben wir im GRI-Inhaltsindex den verschiedenen Standards und Angaben zugeordnet.

Der Berichtszeitraum entspricht dem Geschäftsjahr, das vom 1. Januar 2020 bis 31. Dezember 2020 reicht. Künftig werden wir jährlich über unsere Fortschritte informieren. Redaktionsschluss für den vorliegenden Bericht war der 28. Mai 2021. Die Angaben beziehen sich grundsätzlich auf die gesamte SDS mit ihren Geschäftsfeldern.

AUS GRÜNDEN DER BESSEREN LESBARKEIT BZW. DES LESEFLUSSES WURDEN GENDERSPEZIFISCHE BEZEICHNUNGEN NICHT BERÜCKSICHTIGT.












Die zukunftsbezogenen Aussagen, die wir hier treffen, beruhen auf internen Einschätzungen über künftige Entwicklungen, die Unsicherheiten unterliegen und nicht unter der Kontrolle der SDS stehen. Die Veröffentlichungssprachen des Berichts sind Deutsch und Englisch. Bei Abweichungen ist die deutsche Fassung verbindlich.

WESENTLICHE THEMEN  
UND IHRE ABGRENZUNG

Die für uns wesentlichen Themen haben wir mithilfe einer Wesentlichkeitsanalyse ermittelt (siehe Kapitel „Nachhaltigkeitsmanagement“), die sich an den Grundsätzen der GRI-Berichterstattung orientierte. Die folgende Tabelle zeigt die Abgrenzung der wesentlichen Themen gemäß GRI 103-1 sowie die zugehörigen GRI-Standards.



# AUSWIRKUNGEN INNERHALB UND/ODER AUSSERHALB DER ORGANISATION

WESENTLICHES THEMA		RELEVANZ INNERHALB DES UNTERNEHMENS	RELEVANZ AUSSERHALB DES UNTERNEHMENS	ENTSPRECHENDER GRI-STANDARD
Nachhaltige Gebäude				
Energie und Emissionen in Planung, Bau und Betrieb				GRI 302 2016 – Energie GRI 305 2016 – Emissionen
Gesundheit und Sicherheit der Endnutzer				GRI 416 2016 – Kundengesundheit und -sicherheit
Recyclingfähigkeit und Langlebigkeit der Baumaterialien				GRI 301 2016 – Materialien GRI 306 2020 – Abfall
Nachhaltige Mobilität				Seite 57
Attraktiver Arbeitgeber				
Mitarbeiterzufriedenheit				GRI 401 2016 – Beschäftigung GRI 402 2016 – Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis GRI 403 2018 – Gesundheit und Arbeitsschutz GRI 407 2016 – Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen
Aus- und Weiterbildung und Wissensmanagement				GRI 404 2016 – Aus- und Weiterbildung
Diversität und Chancengleichheit				GRI 405 2016 – Diversität und Chancengleichheit GRI 406 2016 – Nichtdiskriminierung



07 ÜBER DIESEN BERICHT	WESENTLICHES THEMA	RELEVANZ INNERHALB DES UNTERNEHMENS	RELEVANZ AUSSERHALB DES UNTERNEHMENS	ENTSPRECHENDER GRI-STANDARD	SIGNA DEVELOPMENT SELECTION AG
	Corporate Governance und Compliance				
	Business Compliance inklusive Antikorruption und Geldwäscheprävention			GRI 205 2016 – Korruptionsbekämpfung GRI 206 2016 – Wettbewerbswidriges Verhalten GRI 307 2016 – Umwelt-Compliance GRI 308 2016 – Umweltbewertung der Lieferanten GRI 408 2016 – Kinderarbeit GRI 409 2016 – Zwangs- oder Pflichtarbeit GRI 412 2016 – Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte GRI 414 2016 – Soziale Bewertung der Lieferanten GRI 415 2016 – Politische Einflussnahme GRI 419 2016 – Sozioökonomische Compliance	
	Regionale Wertschöpfung			GRI 202 2016 – Marktpräsenz GRI 204 2016 – Beschaffungspraktiken	



90



# DATENERHEBUNG

DIE IN DIESEM  
NACHHALTIGKEITSBERICHT  
VERÖFFENTLICHTEN DATEN  
WURDEN MIT GRÖSSTER SORGFALT  
ERHOBEN UND VERARBEITET.  
DENNOCH KÖNNEN WIR  
ABWEICHUNGEN NICHT  
VOLLSTÄNDIG AUSSCHLIESSEN.

Als Erhebungszeitraum der veröffentlichten Daten ist der 1. Januar 2020 bis 31. Dezember 2020 zugrunde gelegt. Wo notwendig wurden die Daten extrapoliert. Durch die kaufmännische Rundung von Beträgen und Prozentangaben können Differenzen zu den tatsächlichen Werten auftreten.

## NACHHALTIGE GEBÄUDE

Zurzeit besteht noch keine Berechnungsmethode für unsere Scope-3-Emissionen. Da die SDS Lieferanten für die Projektentwicklungen beauftragt, ist die Erhebung der Energieverbräuche momentan noch nicht möglich. Langfristig wollen wir auch die Scope-3-Emissionen erfassen, um die Transparenz weiterhin zu steigern. Das Bestandsoptimierungsportfolio befindet sich überwiegend unter der vollen Kontrolle der Mieter, weshalb wir auch hierzu keine Verbräuche berichten können.

Für das Jahr 2020 liegt noch keine Berechnung der Emissionen der eigenen Geschäftstätigkeit vor. Diese werden wir für 2021 erstmalig erheben.

## MITARBEITER

Die Daten zu unseren Beschäftigten erfassen wir konzernweit. Neben Festangestellten zählen wir auch Praktikanten und Werkstudenten dazu. Die Mitarbeiteranzahl der SDS umfasst neben den vollumfänglich konsolidierten Unternehmensbeteiligungen auch Mitarbeiter der SIGNA Real Estate Management (REM), die für die Entwicklungsleistungen der einzelnen Projektentwicklungen zuständig sind.

Wo die Tätigkeit unserer Mitarbeiter nicht klar einer Gesellschaft zuzuordnen ist, werden Generalistenfunktionen der Real-Estate-Gesellschaften in Kopfanzahl-Angaben berichtet und können zu Doppelzählungen in anderen Konzernen der SIGNA Gruppe führen. Die Angaben beziehen sich auf den Stichtag 31. Dezember 2020.



# UNSERE NACHHALTIGKEITS- STRATEGIE





NACHHALTIGE  
GEBÄUDE

ENERGIE UND EMISSIONEN  
IN PLANUNG, BAU UND  
BETRIEB

ZIEL	MASSNAHME	KPI	ZEITHORIZONT
100 % der Projektentwicklungen nach Green-Building- Standards zertifizieren	Green-Building-Anforderungen bei Projektentwicklungen berücksichtigen und Vorzertifizierungen durchführen	Anzahl/Anteil zertifizierter Assets am Gesamtportfolio	laufend
	Lebenszyklusanalysen für Projektentwicklungen durchführen		2023
Projektentwicklungen klimaneutral gestalten	Energieeffizienz von Immobilien durch Einsatz von Energiespartechnologien und Erneuerung von Energieanlagen erhöhen	Energieverbrauch (in kWh) Einsparung in CO2-Tonnen	laufend
	Alternative Energiequellen für Projektentwick- lungen evaluieren und bei positiver Bewertung einsetzen		laufend
	Grünstromverträge bei Projektentwicklungen evaluieren und bei positiver Bewertung abschließen	%-Anteil Strom aus erneuerbaren Energien	2021
	Begrünung von Projektentwicklungen evaluieren und bei positiver Bewertung umsetzen	Quadratmeter neu angelegte Grünfläche pro Jahr	2022
	Neueste Technologien zur automatisierten Erfassung von Energieverbrauchsdaten evaluie- ren und bei positiver Bewertung einsetzen	Anteil von Smart Metering im Portfolio (in %)	2025





# NACHHALTIGE GEBÄUDE

ENERGIE UND EMISSIONEN  
IN PLANUNG, BAU UND  
BETRIEB

GESUNDHEIT UND  
SICHERHEIT DER  
ENDNUTZER

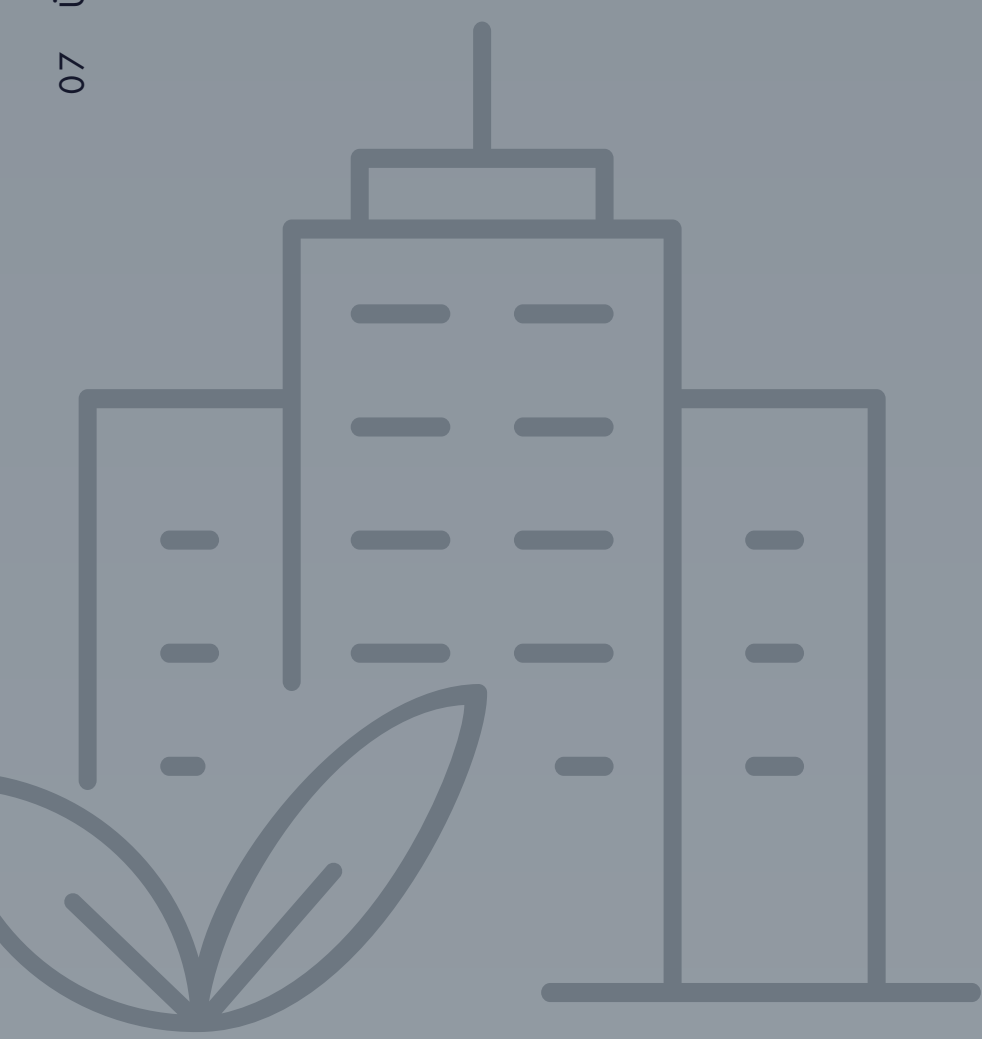
RECYCELBARKEIT  
UND LANGLEBIGKEIT  
DER BAUMATERIALIEN

ZIEL	MASSNAHME	KPI	ZEITHORIZONT
Projektentwicklungen nachhaltig nutzen und bewirtschaften	Green-Lease-Komponenten bei Projektentwicklungen evaluieren und bei positiver Bewertung aufnehmen	Anteil/Anzahl Mietverträge mit Green-Lease-Komponenten	2021/22
	Umweltrichtlinien/Passagen zu „Green Lease“ in Mietverträgen inkl. Verpflichtung zum Austausch von Umweltdaten einführen		2021/22
	Systematisches Umwelt- und Datenmanagement aufbauen		2021
Gesundheit und Sicherheit der Endnutzer gewährleisten	Ausbau des Datenerhebungsprozesses durch ESG-Software vorantreiben		2024
	Teilnahme an „Science Based Targets“-Initiative evaluieren		
	WELL-Building-Zertifizierung für Projektentwicklungen anstreben	Anzahl/Anteil WELL-Building-Zertifizierungen	laufend
	WELL-Building-Zertifizierung für SIGNA Offices anstreben		2022/23
Nach Green-Building-Standards bauen	Materialeinsatz durch Designoptimierungen von Immobilien reduzieren		laufend
	Nachhaltige und kohlenstoffärmere Materialien evaluieren und bei positiver Bewertung einsetzen		2022
	Bodenversiegelung beim Bauen minimieren		laufend
	Vorzugsweise bereits bebaute Flächen entwickeln		



# NACHHALTIGE GEBÄUDE

## NACHHALTIGE MOBILITÄT



ZIEL	MASSNAHME	KPI	ZEITHORIZONT
Projektentwicklungen intermodal anbinden	Auf verkehrsgünstige Lage der Projektentwicklungen achten		laufend
	Kooperationen mit Carsharing-Anbietern eingehen	Durchschnittliche Entfernung von ÖPNV (in km)	laufend
	Kooperationen mit Fahrradsharing- Anbietern eingehen		2021/22
Infrastruktur für E-Mobility bei Projektentwicklungen bereitstellen	Projektentwicklungen mit E-Fahrzeug-Parkplätzen und E-Ladestationen planen	Anzahl E-Fahrzeug-Parkplätze (spezifisch)	
		Anzahl E-Ladestationen (spezifisch)	laufend



# ATTRAKTIVER ARBEITGEBER

## MITARBEITER- ZUFRIEDENHEIT

ZIEL	MASSNAHME	KPI	ZEITHORIZONT
Gesundheit der Mitarbeiter erhalten und fördern	Neue Mitarbeiter in Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz unterweisen	Unterweisungsquote 100 % der Mitarbeiter	laufend
	Angebot von Schulungen zu gesundheitsrelevanten Themen wie Ernährung, Bewegung und Stressbewältigung ausweiten		2021
Mitarbeiterzufriedenheit auf hohem Niveau halten	Regelmäßige Personalentwicklungs- und Feedbackgespräche mit den Mitarbeitern durchführen	Anteil der Mitarbeiter im Geschäftsjahr mit einem Personal-/Feedbackgespräch	laufend
		Anteil der Mitarbeiter mit flexiblen Arbeitszeit-/Teilzeitmodellen	laufend
	Mitarbeiter über interne Kommunikationskanäle regelmäßig informieren und standortbezogene Veranstaltungen durchführen		laufend
	Moderne Ausstattung der Büros in innerstädtischen Toplagen gewährleisten	Mitarbeiterzufriedenheitsindex aus Befragung	laufend
	Auf intermodale Vernetzung und gute Erreichbarkeit der Standorte mit öffentlichen Verkehrsmitteln achten	Personalfluktuationsquote	laufend
	Regelmäßige Mitarbeiterbefragungen durchführen und einen Mitarbeiterzufriedenheitsindex entwickeln		2021
	360-Grad-Bewertung für Führungskräfte einführen	Anteil der Führungskräfte im Geschäftsjahr mit einer 360-Grad-Bewertung	2021/22



ATTRAKTIVER  
ARBEITGEBER

AUS- UND WEITERBILDUNG UND  
WISSENSMANAGEMENT

DIVERSITÄT UND  
CHANCENGLEICHHEIT

ZIEL	MASSNAHME	KPI	ZEITHORIZONT
Mitarbeiter gut ausbilden	Berufs- bzw. studienbegleitende Ausbildungen für Mitarbeiter anbieten	Anzahl Auszubildende und Trainees/duale Studierende	laufend
	Bedarfsorientierte interne und externe Mitarbeiterschulungen anbieten	Anzahl Weiterbildungsstunden insgesamt und pro Mitarbeiter	laufend
	Regelmäßige Führungskräftetrainings durchführen	Anteil an Trainings teilnehmender Führungskräfte	laufend
	SIGNA Mentoring-Programm für Führungskräftenachwuchs einführen		2021
Ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld gewährleisten	Verhaltenskodex „Wertemanagement“ und Code of Conduct for Business Partners veröffentlichen		umgesetzt
	Anonyme Anlaufstelle für Diskriminierungsvorfälle einrichten	Anzahl der Diskriminierungsvorfälle	umgesetzt
	Externe Diversitätsinitiative „Charta der Vielfalt“ unterzeichnen		2021
	Mindestens 35 % der Führungspositionen mit Frauen besetzen		2021
	Frauenquote für Führungspositionen festlegen	Anteil Frauen in Führungspositionen in %	2022
	Spezifische Programme für Mentoring und Talentförderung von Frauen einführen		
Wiedereinstiegsquote der Mitarbeiter nach Elternzeit über 90 % halten	Elternzeit/-karenz aktiv fördern und Wiedereinstieg klar definieren	Wiedereinstiegsquote nach Elternzeit in %	laufend





# CORPORATE GOVERNANCE UND COMPLIANCE

BUSINESS COMPLIANCE  
INKLUSIVE ANTIKORRUPTION  
UND GELDWÄSCHE-  
PRÄVENTION

ZIEL	MASSNAHME	KPI	ZEITHORIZONT
Unternehmerische Compliance gewährleisten	Compliance-Management-System nach ISO 19600 zertifizieren lassen		umgesetzt
	UN Global Compact unterzeichnen und jährlichen Fortschrittsbericht veröffentlichen		laufend
	Schulungen zu Compliance und Wirtschaftsethik über neues E-Learning-System durchführen		2021
	ESG-Schulungen entwickeln und jährlich durchführen		2021
	ESG-Kriterien in Richtlinien für Geschäftsreisen und Mobilität integrieren		2023
	ESG-KPIs in die variable Vergütung des Managements integrieren		2025
	Regelmäßig an Gesamtvorstand und Aufsichtsrat über den Fortschritt von Compliance-Aktivitäten und wichtigen Compliance-Angelegenheiten durch den Chief Compliance Officer berichten		laufend
	Compliance-Management-System regelmäßig intern überprüfen	Anzahl und Umfang von Konformitätsprüfungen	laufend
		Anzahl Compliance-Verstöße	laufend
		Monetäre Sanktionen im Zusammenhang mit Korruption	laufend



CORPORATE  
GOVERNANCE  
UND  
COMPLIANCE

BUSINESS COMPLIANCE  
INKLUSIVE ANTIKORRUPTION  
UND GELDWÄSCHE-  
PRÄVENTION

ZIEL	MASSNAHME	KPI	ZEITHORIZONT
ESG-Risiken effektiv managen	ESG-Risiken bei Projektentwicklungen ermitteln und bewerten	Anzahl der Verstöße gegen ESG-Auflagen und ESG-relevante Gesetze	2022
	ESG weiter in das Risikomanagement integrieren		2024
Immobilienportfolio nachhaltig entwickeln	Gruppenweite ESG-Due-Diligence-Prozesse für Projektentwicklungen implementieren	Anzahl und Anteil der Projekt- entwicklungen, die mit der ESG-Leitlinie konform sind (Zielwert: 100 %)	2021
	ESG-Leitlinie für die Projektentwicklung erstellen		2021
Hohe Mieterzufriedenheit bewahren	Alle zwei Jahre eine Umfrage zur Mieterzufrieden- heit durchführen und daraus weitere Maßnahmen zur Steigerung der Mieterzufriedenheit ableiten		2021
Lieferkettenmanagement verantwortungsvoll gestalten	ESG-Aspekte in Code of Conduct for Business Partners integrieren	Anzahl der Geschäftspartner, die den Code of Conduct for Business Partners unterzeichnet haben	umgesetzt
	Hinweisgebersystem für Geschäftspartner einführen		umgesetzt
	Menschenrechtliche Sorgfaltspflicht in der Lieferkette wahrnehmen		laufend
	ESG-Screening und ESG-Risikobewertung von Geschäftspartnern vor einer Zusammenarbeit ausbauen	Anzahl der ESG-Audits bei Lieferanten	2021
	Einsatz eines Lieferantenbewertungssystems zur Ermittlung potenzieller ESG-Risiken evaluieren		2022
	Interne und externe Lieferantenaudits regelmäßig durchführen		2023



# CORPORATE GOVERNANCE UND COMPLIANCE

BUSINESS COMPLIANCE  
INKLUSIVE ANTIKORRUPTION  
UND GELDWÄSCHE-  
PRÄVENTION

## REGIONALE WERTSCHÖPFUNG

ZIEL	MASSNAHME	KPI	ZEITHORIZONT
Dialog mit Stakeholdern führen	Immobilienbezogene Dialoge, Konsultationen und Beteiligungsverfahren mit Stakeholdern regelmäßig durchführen	Anzahl Stakeholderdialoge	laufend
	Vorhandene Dialogformate mit politischen Verantwortungsträgern und Multiplikatoren auf Bundes-, Landes- und kommunaler Ebene standardisieren		2023/24
ESG-Berichterstattung ausbauen	ESG-Software zur Datenerfassung evaluieren und einführen		2021
	Jährliche ESG-Berichterstattung nach GRI-Standards ausbauen		2022
	Jährliche ESG-Berichterstattung extern prüfen lassen		2023
ESG-Leistung extern bewerten lassen	Regelmäßige externe ESG-Ratings durchführen		laufend
Nachhaltige Finanzierungsinstrumente einführen (bei > 50 % Neufinanzierungen)	Green-Finance-Framework etablieren	Volumen nachhaltiger Finanzierungen (in EUR)	2021
Regionale Wertschöpfung stärken	Vorzugsweise lokale Unternehmen beauftragen und regionale Produkte verwenden	Anteil der lokalen Beschaffung am Gesamtvolumen (in %)	laufend
	Lokale Gemeinschaften fördern	Höhe der Spenden (in EUR)	laufend
	Sich in den Städten und Kommunen mit ESG-relevanten Pro-bono-Aktivitäten engagieren		
	Für ESG-bezogene Projekte, Programme und Initiativen spenden		2022
	Volunteering-Programm für Mitarbeiter aufbauen		2022







# GRI-INHALTSINDEX



ALLGEMEINE  
ANGABEN

KOMMENTAR

UN GLOBAL COMPACT

SEITE

07 ÜBER DIESEN BERICHT	GRI 101	Grundlagen 2016			
	GRI 102	Allgemeine Angaben 2016			
	Organisationsprofil				
	GRI 102-1	Name der Organisation	SIGNA Development Selection AG (SDS)		
	GRI 102-2	Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	Website		S. 5-6
	GRI 102-3	Hauptsitz der Organisation	Innsbruck, Österreich		
	GRI 102-4	Betriebsstätten	Österreich, Deutschland, Italien, Luxemburg		
	GRI 102-5	Eigentumsverhältnisse und Rechtsform			S. 5
	GRI 102-6	Belieferte Märkte			S. 6
	GRI 102-7	Größe der Organisation			S. 5-6, 9
	GRI 102-8	Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern			S. 61- 62
	GRI 102-9	Lieferkette			S. 6, 84 -86
	GRI 102-10	Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette	Im Geschäftsjahr 2020 gab es keine signifikanten Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette.		

SIGNA DEVELOPMENT SELECTION AG





ALLGEMEINE  
ANGABEN

KOMMENTAR

UN GLOBAL COMPACT

SEITE

GRI 102		Allgemeine Angaben 2016			
Organisationsprofil					
07 ÜBER DIESEN BERICHT	GRI 102-11	Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip	Die SDS verfügt konzernweit über ein angemessenes und auf die jeweiligen Anforderungen zugeschnittenes internes Kontrollsystem (IKS), das die wesentlichen Prozesse und Risiken definiert und entsprechende Entscheidungsmatrizen bereitstellt. Die Prozessrisiken werden entsprechend bewertet, und die bestehenden Kontrollaktivitäten sowie die Informations- und Kommunikationspflichten werden von den zuständigen Teams bzw. Personen wahrgenommen. Die gesamte Prozessablaufdokumentation einschließlich der Risikomanagement- und Compliance-Prozesse, wird regelmäßig aktualisiert.		
	GRI 102-12	Externe Initiativen		1–10	S. 3, 13, 14, 79, 88
	GRI 102-13	Mitgliedschaften in Verbänden und Interessengruppen			S. 36
	Strategie				
	GRI 102-14	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers		1–10	S. 3
Ethik und Integrität					
	GRI 102-16	Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen		1, 2, 10	S. 62, 72, 82, 88

SIGNA DEVELOPMENT SELECTION AG





ALLGEMEINE  
ANGABEN

KOMMENTAR

UN GLOBAL COMPACT

SEITE

07 ÜBER DIESEN BERICHT	GRI 102	Allgemeine Angaben 2016			
	Unternehmensführung				
	GRI 102-18	Führungsstruktur			S. 16
	Einbindung von Stakeholdern				
	GRI 102-40	Liste der Stakeholder-Gruppen			S. 19
	GRI 102-41	Tarifverträge	Bei der SDS finden Tarifverträge keine Anwendung.	3	
	GRI 102-42	Ermittlung und Auswahl der Stakeholder			S. 18-20
	GRI 102-43	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern			S. 18-24
	GRI 102-44	Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen			S. 18-24
	Vorgehensweise bei der Berichterstattung				
 	GRI 102-45	Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten	Zum Stichtag 31. Dezember 2020 umfasste der Konsolidierungskreis insgesamt 208 Gesellschaften (31. Dezember 2019: 171), davon 33 nach der Equity-Methode bilanzierte Gesellschaften (31. Dezember 2019: 30).		
	GRI 102-46	Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen			S. 16-17



ALLGEMEINE  
ANGABEN

KOMMENTAR

UN GLOBAL COMPACT

SEITE

GRI 102	Allgemeine Angaben 2016			
Vorgehensweise bei der Berichterstattung				
GRI 102-47	Liste der wesentlichen Themen			S. 17
GRI 102-48	Neudarstellung von Informationen	Der Bericht erfüllt die Anforderungen der GRI-Standards in der „Kern“-Option.		S. 91
GRI 102-49	Änderungen bei der Berichterstattung	Es liegen keine Änderungen in der Berichterstattung vor.		SIGNA DEVELOPMENT SELECTION AG
GRI 102-50	Berichtszeitraum	Der Berichtszeitraum erstreckt sich vom 1. Januar 2020 bis zum 31. Dezember 2020.		
GRI 102-51	Datum des letzten Berichts	Der letzte Bericht wurde im Juni 2020 veröffentlicht.		
GRI 102-52	Berichtszyklus	Die Berichterstattung erfolgt jährlich.		
GRI 102-53	Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht			S. 118
GRI 102-54	Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards			S. 28, 88
GRI 102-55	GRI-Inhaltsindex			S. 101-116
GRI 102-56	Externe Prüfung	Der Bericht ist nicht extern geprüft.		





WESENTLICHE  
THEMEN

KOMMENTAR

UN GLOBAL COMPACT

SEITE

07 ÜBER DIESEN BERICHT	GRI 201	Wirtschaftliche Leistung 2016			
	GRI 103	Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)			S. 5-6, 8, 10-11
	GRI 201-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert			S. 9
	GRI 202	Marktpräsenz 2016			
	GRI 103	Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)			S. 60-63
	GRI 202-1	Verhältnis des nach Geschlecht aufge- schlüsselten Standardeintrittsgehalts zum lokalen gesetzlichen Mindestlohn	Die SDS bezahlt marktgerechte Gehälter. Je nach Qualifikationen und Erfahrung erfolgt eine leistungsgerechte Vergütung, die über dem rechtlichen Mindestlohn liegt.		
	GRI 202-2	Anteil der aus der lokalen Gemeinschaft angeworbenen oberen Führungskräfte	Führungskräfte mit wesentlicher Führungsverantwortung sind bei der SDS: Abteilungsleiter, Teamleiter, Head-ofs und Projektleiter mit Führungsverantwortung. Als „lokal“ gelten Führungskräfte, die in demselben Land tätig sind, in dem sie auch ihre Staatsbürgerschaft haben.  90,1 % der Führungskräfte bei der SDS wurden lokal angeworben.		

SIGNA DEVELOPMENT SELECTION AG





WESENTLICHE  
THEMEN

KOMMENTAR

UN GLOBAL COMPACT

SEITE

GRI 204		Beschaffungspraktiken 2016			
GRI 103		Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)			S. 84
GRI 204-1		Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten	Eine genaue Angabe zum Anteil der Ausgaben für lokale Lieferanten kann aktuell noch nicht erhoben werden. Die Angabe soll zukünftig berichtet werden.		
GRI 205		Korruptionsbekämpfung 2016			
GRI 103		Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)		10	S. 84
GRI 205-1		Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden		10	S. 84
GRI 205-2		Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung		10	S. 84
GRI 205-3		Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	2020 gab es keine bestätigten Korruptionsvorfälle.	10	
GRI 206		Wettbewerbswidriges Verhalten 2016			
GRI 103		Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)			S. 84
GRI 206-1		Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung			S. 84





WESENTLICHE  
THEMEN

KOMMENTAR

UN GLOBAL COMPACT

SEITE

GRI 301		Materialien 2016			
GRI 103		Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)		7, 8	S. 36, 52, 94
GRI 301-1		Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	Aktuell gibt es noch keine systematische Erfassung der eingesetzten Materialien.	8	
GRI 302		Energie 2016			
GRI 103		Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)		7, 8	S. 43-46
GRI 302-1		Energieverbrauch innerhalb der Organisation	Der Energieverbrauch unserer eigenen Geschäftstätigkeit wird aktuell noch nicht erhoben. Dies ist erstmalig für das Berichtsjahr 2021 geplant.	8	
GRI 305		Emissionen 2016			
GRI 103		Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)		7, 8	S. 43-46
GRI 305-1		Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	Die Emissionen aus unserer eigenen Geschäftstätigkeit werden aktuell noch nicht berechnet. Dies ist erstmalig für das Berichtsjahr 2021 geplant.	8	
GRI 305-2		Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	Die Emissionen aus unserer eigenen Geschäftstätigkeit werden aktuell noch nicht berechnet. Dies ist erstmalig für das Berichtsjahr 2021 geplant.	8	





WESENTLICHE  
THEMEN

KOMMENTAR

UN GLOBAL COMPACT

SEITE

07 ÜBER DIESEN BERICHT	GRI 306	Abfall 2020			
	GRI 103	Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)		7, 8	S. 52-53
	GRI 306-1	Anfallender Abfall und erhebliche abfall- bezogene Auswirkungen		8	S. 52-53
	GRI 306-2	Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen		7, 8	S. 52-53
	GRI 306-3	Angefallener Abfall	Den angefallenen Abfall bei unseren Projektentwicklungen können wir derzeit noch nicht quantifizieren. Wir sind uns unserer Verantwortung bewusst und prüfen, wie wir langfristig die Menge und Art des Abfalls erheben können.	8	
	GRI 307	Umwelt-Compliance 2016			
	GRI 103	Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)			S. 81-83
	GRI 307-1	Nichteinhaltung von Umweltschutz- gesetzen und -verordnungen	Es wurden keine Bußgelder oder Sanktionen in Bezug auf die Nichtein- haltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen verhängt.		
	GRI 308	Umweltbewertung der Lieferanten 2016			
	GRI 103	Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)			S. 84
	GRI 308-1	Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	Unsere Geschäftspartner müssen sich an die Vorgaben in unserem Code of Conduct for Business Partners halten. Darüber hinaus wollen wir im Geschäfts- jahr 2021 ein Lieferantenscreening entwickeln und sukzessive einführen.		





WESENTLICHE  
THEMEN

KOMMENTAR

UN GLOBAL COMPACT

SEITE

07 ÜBER DIESEN BERICHT	GRI 401	Beschäftigung 2016			
	GRI 103	Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)			S. 61-70
	GRI 401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation			S. 61, 67, 74-75
	GRI 401-2	Betriebliche Leistungen, die nur vollzeit- beschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäf- tigten Angestellten angeboten werden	Die betrieblichen Leistungen werden allen vollzeitbeschäftigten und teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten. Die SDS beschäftigt darüber hinaus nur sehr wenige Zeitarbeiter.		
	GRI 402	Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis 2016			
	GRI 103	Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)			S. 62
	GRI 402-1	Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen	Wir informieren unsere Mitarbeiter kurzfristig über betriebliche Änderungen durch Mailings im Rahmen unseres Executive Board Newsletters.		
	GRI 403	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2018			
	GRI 103	Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)			S. 50-51, 71
	GRI 403-1	Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz			S. 50-51, 71

SIGNA DEVELOPMENT SELECTION AG





WESENTLICHE  
THEMEN

KOMMENTAR

UN GLOBAL COMPACT

SEITE

GRI 403		Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2018			
07 ÜBER DIESEN BERICHT	GRI 403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen			S. 50-51
	GRI 403-3	Arbeitsmedizinische Dienste			S. 71
	GRI 403-4	Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz			S. 71
	GRI 403-5	Mitarbeiterschulung zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz			S. 71
	GRI 403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter			S. 71
	GRI 403-7	Vermeidung und Minimierung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz			S. 50-51, 71
	GRI 403-8	Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind	Insgesamt sind 97,3 % der Mitarbeiter durch das interne Managementsystem abgedeckt.		
	GRI 403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen			S. 71

SIGNA DEVELOPMENT SELECTION AG





## WESENTLICHE THEMEN

## KOMMENTAR

## UN GLOBAL COMPACT

## SEITE

07 ÜBER DIESEN BERICHT	GRI 404	Aus- und Weiterbildung 2016			
	GRI 103	Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)			S. 64-67
	GRI 404-1	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	Die durchschnittliche Stundenzahl für Weiterbildungen pro Mitarbeiter lag 2020 bei 9,8 Stunden.		
	GRI 404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe			S. 64, 66-67
	GRI 404-3	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	2020 haben 93,3 % der Mitarbeiter ein Beurteilungsgespräch erhalten.		
	GRI 405	Diversität und Chancengleichheit 2016			
	GRI 103	Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)		6	S. 72-73
	GRI 405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten		6	S. 72-75
	GRI 405-2	Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern	Die SDS entlohnt alle Mitarbeiter unabhängig von ihrem Geschlecht entsprechend der Position und ihrer Leistung.	6	

112



WESENTLICHE  
THEMEN

KOMMENTAR

UN GLOBAL COMPACT

SEITE

07 ÜBER DIESEN BERICHT	GRI 406	Nichtdiskriminierung 2016			
	GRI 103	Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)			S. 72, 82
	GRI 406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	2020 gab es keine gemeldeten Diskriminierungsvorfälle.		
	GRI 407	Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen 2016			
	GRI 103	Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)		3	S. 78, 82, 84
	GRI 407-1	Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte	Unsere Geschäftspartner müssen sich an die Vorgaben in unserem Code of Conduct for Business Partners halten. Darüber hinaus wollen wir im Geschäftsjahr 2021 ein Lieferantenscreening entwickeln und sukzessive einführen.	3	
	GRI 408	Kinderarbeit 2016			
	GRI 103	Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)		5	S. 72
	GRI 408-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit ei- nem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit	Die SDS hält sich an alle rechtlichen Vorgaben an den jeweiligen Standorten. Daher sind keine Betriebsstätten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit bekannt. Unsere Geschäftspart- ner müssen sich an die Vorgaben in unserem Code of Conduct for Business Partners halten. Darüber hinaus wollen wir im Geschäftsjahr 2021 ein Lieferantenscreening entwickeln und sukzessive einführen.	5	

SIGNA DEVELOPMENT SELECTION AG





WESENTLICHE  
THEMEN

KOMMENTAR

UN GLOBAL COMPACT

SEITE

GRI 409	Zwangs- oder Pflichtarbeit 2016			
GRI 103	Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)		4	S. 72
GRI 409-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit	Die SDS hält sich an alle rechtlichen Vorgaben an den jeweiligen Standorten. Daher sind keine Betriebsstätten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- und Pflichtarbeit bekannt.  Unsere Geschäftspartner müssen sich an die Vorgaben in unserem Code of Conduct for Business Partners halten. Darüber hinaus wollen wir im Geschäftsjahr 2021 ein Lieferantenscreening entwickeln und sukzessive einführen.		
GRI 412	Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte 2016			
GRI 103	Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)		1,2	S. 13, 79, 84
GRI 412-2	Schulungen für Angestellte zu Menschenrechtspolitik und -verfahren	Alle Mitarbeiter werden im Rahmen unseres Wertemanagements auf die Achtung der Menschenrechte hingewiesen. Zudem werden wir das The- ma in unserer Compliance-Schulung im Geschäftsjahr 2021 aufnehmen.		
GRI 412-3	Erhebliche Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechts- klauseln enthalten oder auf Menschen- rechtsaspekte geprüft wurden	Unsere Geschäftspartner müssen sich an die Vorgaben in unserem Code of Conduct for Business Partners halten. In diesem adressieren wir kon- kret auch die Einhaltung der Menschenrechte.		

07 ÜBER DIESEN BERICHT

SIGNA DEVELOPMENT SELECTION AG





WESENTLICHE  
THEMEN

KOMMENTAR

UN GLOBAL COMPACT

SEITE

GRI 414	Soziale Bewertung der Lieferanten 2016			
GRI 103	Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)			S. 84
GRI 414-1	Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien bewertet wurden	Unsere Geschäftspartner müssen sich an die Vorgaben in unserem Code of Conduct for Business Partners halten. Darüber hinaus wollen wir im Geschäftsjahr 2021 ein Lieferantenscreening entwickeln und sukzessive einführen.		
GRI 415	Politische Einflussnahme 2016			
GRI 103	Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)			S. 84
GRI 415-1	Parteispenden	Zuwendungen der SDS an politische Parteien sind grundsätzlich verboten. Persönliche politische Aktivitäten der einzelnen Mitarbeiter dürfen nicht innerhalb des Unternehmens erfolgen und auch sonst keinen wie immer gearteten negativen Einfluss auf die SDS haben.		





WESENTLICHE  
THEMEN

KOMMENTAR

UN GLOBAL COMPACT

SEITE

GRI 416	Kundengesundheit und -sicherheit 2016			
GRI 103	Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)			S. 50-51
GRI 416-1	Beurteilung der Auswirkungen verschie- dener Produkt- und Dienstleistungskatego- rien auf die Gesundheit und Sicherheit			S. 51
GRI 416-2	Verstöße im Zusammenhang mit den Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit	Es liegen keine Verstöße vor, die im Zusammenhang mit den Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit stehen.		
GRI 419	Sozioökonomische Compliance 2016			
GRI 103	Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)		10	S. 77-79
GRI 419-1	Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich	Es wurden keine Bußgelder oder Sanktionen in Bezug auf die Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich verhängt.		







SIGNA DEVELOPMENT SELECTION AG

# KONTAKT UND IMPRESSUM

08



Für weitere Informationen  
stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

SIGNA Development Selection AG  
Natalie Wierzbicki  
Head of ESG Strategy &  
Sustainable Finance  
Freyung 3, Palais Harrach  
1010 Wien

Tel +43 1 53 29 848-0  
Fax +43 1 53 29 848-2023  
nachhaltigkeit@signa.at

Unternehmenskommunikation  
Tel +43 1 53 29 848-0 | presse@signa.at

Disclaimer

Der vorliegende Bericht wurde mit größtmöglicher Sorgfalt  
erstellt, und die Daten wurden überprüft. Rundungs-,  
Übermittlungs-, Satz- oder Druckfehler können dennoch nicht  
ausgeschlossen werden.

Der Bericht enthält Annahmen und Prognosen, die auf Basis  
aller zum Zeitpunkt der Erstellung zur Verfügung stehenden  
Informationen getroffen wurden. Sollten die den Prognosen  
zugrunde liegenden Einschätzungen nicht eintreffen, können die  
tatsächlichen Ergebnisse von den derzeit erwarteten abweichen.  
Bedingt durch die Rechenautomatik sind scheinbare Rechenfehler  
im Bereich der kaufmännischen Rundungen möglich. Aus  
Gründen der besseren Lesbarkeit bzw. des Leseflusses wurden  
genderspezifische Bezeichnungen nicht berücksichtigt.

Der Bericht erscheint in deutscher und englischer Sprache.  
Maßgeblich ist in Zweifelsfällen die deutsche Version.

Impressum

HERAUSGEBER  
SIGNA Development Selection AG  
Freyung 3, Palais Harrach  
1010 Wien  
www.signa.at

ESG-BERATUNG, KONZEPT,  
TEXT UND SCHAUBILDER  
Kirchhoff Consult AG

SATZ  
altcramer GmbH

ÜBERSETZUNG UND  
SPRACHBERATUNG  
ASI GmbH – Austria  
Sprachendienst International

FOTOGRAFIE  
© bloomimages 5, 12, 45, 48-49, 51, 81  
© Cetnarowski 27  
© Franz Brück 87  
© Helge Schwarzer 4, 40-42  
© Henning Larsen 45  
© Julie Brass 24  
© K18 35, 38-39, 44  
© Michel Denancé 18, 23, 52  
© Philipp Derganz 22, 51, 57, 117  
© Romana Fürnkranz 25-26  
© SIGNA 11, 27, 43-44, 54, 56, 76-78, 85-86  
© Stefan Seelig 50, 86

Stand: 28. Mai 2021  
© SIGNA Development Selection AG





SIGNA DEVELOPMENT SELECTION AG