



GREEN IS THE NEW GOLD

NACHHALTIGKEITSBERICHT 2020. SIGNA PRIME SELECTION AG.

INHALT

01/

**Vorwort des
Vorstands**



02/

**Geschäftsmodell und
Wertschöpfungskette**



03/

**Nachhaltigkeits-
management**



04/

**Nachhaltige
Gebäude**



05/

**Attraktiver
Arbeitgeber**



06/

**Verantwortungsvolle
Unternehmensführung**



07/

**Über diesen
Bericht**



08/

**Kontakt und
Impressum**



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

Nachhaltigkeit ist fest in unseren Unternehmenswerten verankert. Mit unserer langfristigen Ausrichtung haben wir die SIGNA Prime zu einem der führenden Immobilienunternehmen Europas entwickelt.

Im Geschäftsjahr 2020 haben wir mit einem starken Bekenntnis zu einer nachhaltigen Immobilienwirtschaft und unserer Leidenschaft für Innenstädte wesentliche Akzente gesetzt. Die Ergebnisse zeigen: Die SIGNA Prime steht gleichermaßen für wirtschaftlichen Erfolg und nachhaltiges Engagement.

Bei der SIGNA Prime denken wir in Generationen. Seit vielen Jahren setzen wir auf Nachhaltigkeit beim Aufbau und der Entwicklung unseres Immobilienportfolios. Wir haben stets einen außerordentlich hohen Standard dabei bewiesen, zukunftsweisende Gebäude zu erschaffen und Innenstadtentwicklung 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 SIGNA Prime als eines der führenden Immobilienunternehmen im Hinblick auf Nachhaltigkeit zu etablieren. Um diese Strategie strukturiert umzusetzen, haben wir ein ESG-Team aufgestellt, deren Vertreter unsere Schnittstelle in die einzelnen Unternehmensbereiche darstellen.

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. Wir erzielten auf Anhieb Platz 44 der 942 bewerteten Immobilienunternehmen und zählen damit zu den top 5 % der Branche. Das exzellente Ergebnis erfüllt uns mit Stolz. Es 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 den Nachhaltigkeitsanspruch der SIGNA Prime ist das Hamburger Landmark-Projekt „Elbtower“. Das neue architektonische Highlight der Hansestadt wird die höchsten Nachhaltigkeitskriterien erfüllen und nach LEED Platin, WELL Building und dem Platin-Standard des HafenCity Umweltzeichens zertifiziert werden. Dazu gehören unter anderem die Übernahme von Fernwärme sowie die Erfüllung des ambitionierten Smart-Mobility-Konzepts der östlichen Hamburger HafenCity. Außerdem schaffen wir öffentliche Parks und werden einen nahe gelegenen Uferweg ausbauen, um die Lebensqualität der Menschen in der Nachbarschaft zu verbessern.

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 Gestaltung unserer Immobilien mitarbeiten. Zum anderen zeigt ihnen unser Code of Conduct, wie sie durch ein wertebestimmtes Verhalten bleibende Eindrücke bei ihrem Gegenüber hinterlassen. Auch an unsere Geschäftspartner 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 den hohen Vorsichtsmaßnahmen möchten wir uns bei unserem Team und unseren Geschäftspartnern herzlich bedanken. Wir konnten trotz der Umstände in Österreich, Deutschland, der Schweiz 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 PRIME SELECTION AG

CHRISTOPH STADLHUBER
TIMO HERZBERG
MANUEL PIROLT
TOBIAS SAUERBIER
CLAUS STADLER



SIGNA PRIME SELECTION AG

GESCHÄFTSMODELL UND WERTSCHÖPFUNGSKETTE

02



UNSER GESCHÄFTSMODELL

Der SIGNA Prime Konzern 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. Standortschwerpunkte sind die DACH-Region und Norditalien.

Die langfristige Denkweise, unser Glaube an die Bedeutung zentraler, krisenresistenter Innenstadtlagen und unsere Leidenschaft für Immobilien stellen die Säulen des Erfolgs der SIGNA Prime dar.

Wir sind davon überzeugt, dass die Innenstädte immer eine herausragende Rolle in den Städten spielen werden: als Zentrum für Dienstleistungen, Einzelhandel, Bildung, Wohnen und Kultur sowie als zentraler Ort für Begegnungen.

Durch unsere Partnerschaften mit langfristig und nachhaltig denkenden Visionären und im Dialog mit den Städten entwickeln wir krisenresistente Konzepte für die Zukunft und leisten so unseren gesellschaftlichen Beitrag.

Die Wertschöpfungskette der SIGNA Prime umfasst sämtliche Stufen der Immobilienentwicklung bzw. -bestandshaltung: von der Akquisition über die Konzeption, Planung und Errichtung bis hin zur Vermarktung. Insbesondere bei unseren historischen Bestandsimmobilien stehen der denkmalgerechte Umbau bzw. die Sanierung und die Modernisierung im Fokus. Soweit im konkreten Einzelfall möglich, geschieht dies entsprechend den Kriterien für Green Buildings.



Die SIGNA Prime Selection AG verfügt über ein Portfolio exklusiver Immobilien in innerstädtischen Bestlagen von Großstädten und Metropolen in Deutschland, Österreich, der Schweiz und Norditalien. Unser Fokus liegt darauf, unsere einzigartigen Gebäude mit einem Gross Asset Value (GAV) von EUR 16,6 Milliarden (31.12.2020) langfristig zu halten und für kommende Generationen zu bewahren.

Unser Bestandsportfolio besteht derzeit aus 32 Objekten und umfasst Ikonen wie das Luxuswarenhaus KaDeWe und das UPPER WEST in Berlin, das Goldene Quartier, sowie die Postsparkasse in Wien und den

Oberpollinger in München. Ein wesentlicher Teil der Erfolgsgeschichte der SIGNA Prime basiert auf der vertrauensvollen und engen Partnerschaft mit ihren Stakeholdern. Als Partner der Städte liegt unser Fokus darauf, die einzigartigen Immobilien für kommende Generationen zu bewahren und einen gesellschaftlichen Beitrag zur Stadtentwicklung zu leisten.

Dabei konzentrieren wir uns nicht nur auf die einzelne Immobilie, sondern denken Themen wie Innenstadtentwicklung, Nachhaltigkeit, Nutzungsvielfalt, Vernetzung und Mobilität neu. Wir arbeiten für lebenswerte Städte – für uns alle.

SIGNA PRIME
IMMOBILIENSTANDORTE

- Bestandsportfolio
- New Investments



» UNSERE MISSION IST ES,
DIE VIELEN HISTORISCH
BEDEUTSAMEN GEBÄUDE
UNSERES PORTFOLIOS
IM EINKLANG MIT DEN
DENKMALPFLEGERISCHEN
VORGABEN BEHUTSAM ZU
SANIEREN *und damit für die Zukunft
zu bewahren und zu modernisieren.* «

CHRISTOPH STADLHUBER Chief Executive Officer Österreich



DIE ERFOLGSFAKTOREN DER SIGNA PRIME

ERFOLGREICHES WACHSTUM

Neben organischem Wachstum durch nachhaltige Wertsteigerung baut die SIGNA Prime auch auf Erweiterung und Diversifikation ihres Portfolios durch neue Ankäufe.

WERTE FÜR GENERATIONEN

Wir stehen für die verantwortungsvolle Wertsteigerung und eine langfristige sowie ganzheitliche Betrachtung der Immobilie.

WIR SIND DA, WO DAS HERZ SCHLÄGT – IN DER INNENSTADT

Wir fokussieren uns auf außergewöhnliche Immobilien in besten Innenstadtlagen.

BESTE BONITÄT

Mit dieser verfügen wir über Liquidität für neue Ankäufe und Projektentwicklungen.

HOHE STANDARDS UND VERLÄSSLICHER PARTNER

Unsere Corporate-Governance- und Compliance-Architektur geht über das Normalmaß hinaus.

BEITRAG ZUR STADTENTWICKLUNG

Als Partner der Städte bekennen wir uns klar zur gemeinsamen Erreichung des EU-Aktionsplans.

PARTNERSCHAFTLICHER DIALOG

Gemeinsam mit unseren Stakeholdern optimieren wir die Nutzungskonzepte unserer Immobilien und tragen so dem Strukturwandel von Innenstädten Rechnung.

NACHHALTIG

Wir bekennen uns nachdrücklich zum Leitbild der nachhaltigen Entwicklung.

UNTERNEHMERISCHE DNA

Unser Team zeichnet sich durch ein hohes Maß an Fachexpertise aus, und unser Managementteam bringt mehr als 20 Jahre Erfahrung ein.

WEITREICHENDES NETZWERK

Gemeinsam mit langfristig denkenden Visionären sind wir in der Lage, mit unserem Geschäftsmodell gesellschaftlichen Mehrwert zu realisieren.



16,6

Milliarden Euro
Gross Asset Value

770.000 m²

Mietfläche + 850.000 m² geplante Mietfläche

18,9

Jahre Finanzierungslaufzeit
im Bestandsportfolio

11,3

Geringes Risiko. Die SIGNA Prime zählt im ESG-Rating von Sustainalytics zu den top 5 % der Immobilienbranche

65

außergewöhnliche Immobilien

18,4

Jahre WALT
im Bestandsportfolio (gewichtete durchschnittliche Mietvertragsrestlaufzeit)

272

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
Die SIGNA Prime ist an elf Standorten in Österreich, Deutschland, der Schweiz, Norditalien und Luxemburg vertreten

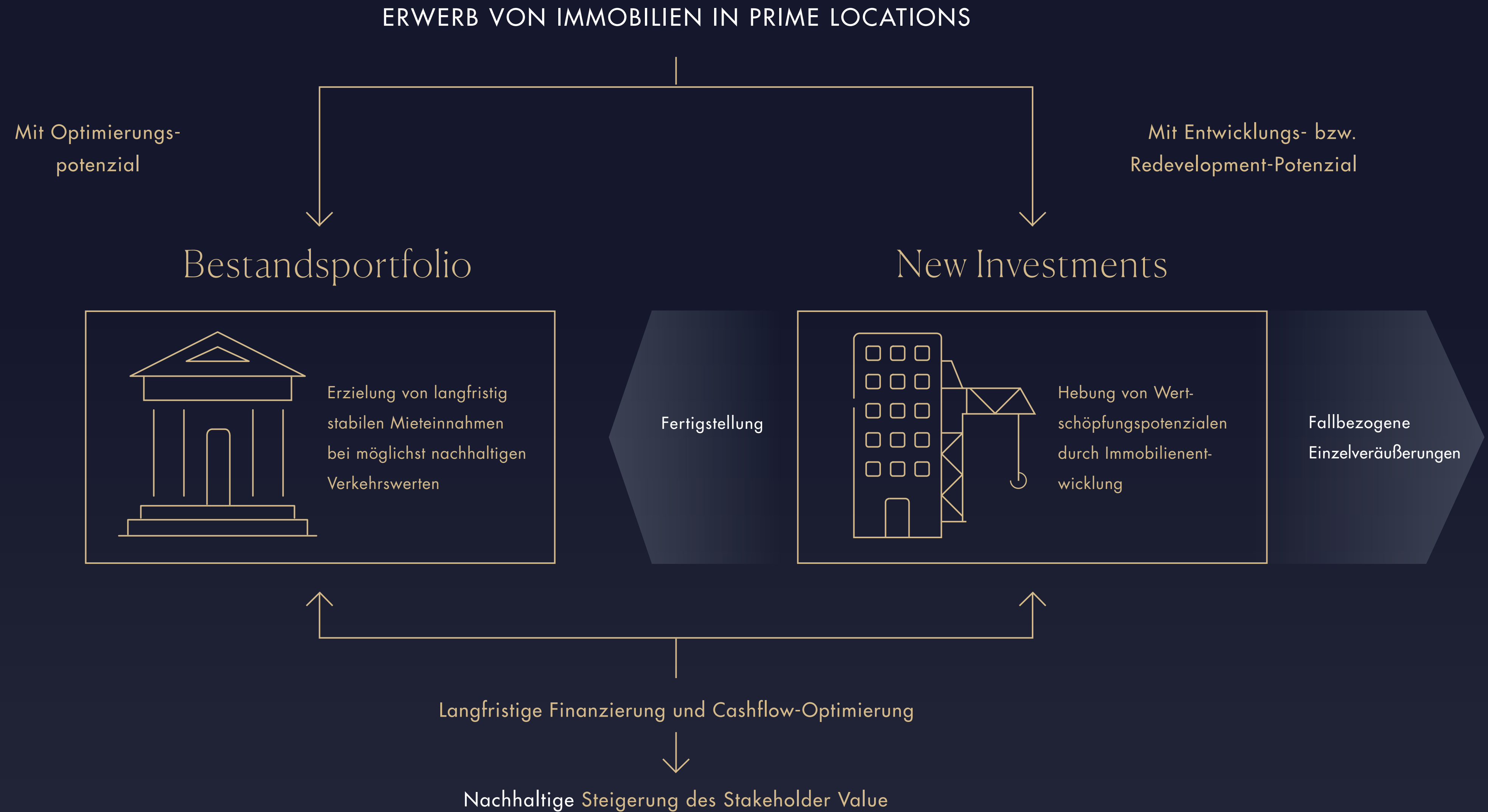
» SEIT VIELEN JAHREN
SETZEN WIR AUF NACHHAL-
TIGKEIT BEIM AUFBAU UND
DER ENTWICKLUNG UNSERES
IMMOBILIENPORTFOLIOS.

*Wir haben stets einen außerordentlich
hohen Standard dabei bewiesen,
zukunftsweisende Gebäude zu
erschaffen und Innenstadtentwicklung
neu zu denken. «*

TIMO HERZBERG Chief Executive Officer Deutschland



UNSERE WERTSCHÖPFUNGSKETTE



ZUSAMMENSETZUNG DES IMMOBILIENVERMÖGENS

60 %
LONG-TERM ASSETS

34 %
NEW INVESTMENTS

6 %
TRADING-PORTFOLIO

BESTANDSPORTFOLIO

Gebäudeikonen nachhaltig umbauen und sanieren, für langfristige Stabilität halten

Das Herzstück unseres Geschäftsmodells und unserer dauerhaften Stabilität ist unser langfristig orientiertes Bestandsportfolio. Teil des exklusiven Portfolios sind beispielsweise das Berliner Luxuswarenhaus KaDeWe, das neue Bürohochhaus UPPER WEST am Kurfürstendamm, die Österreichische Postsparkasse sowie weitere hochwertige Innenstadtimmobilien in Wien, Innsbruck, Berlin, Hamburg, München, Köln, Düsseldorf und Frankfurt. Im Bestandsportfolio denkt die SIGNA Prime in Generationen. Nachhaltiges Wirtschaften ist die Voraussetzung für die Realisierung dieser langfristigen Vision.

NEW INVESTMENTS

Wertschöpfungspotenziale von Immobilien und Portfolios heben

Die Erweiterung unseres Bestandsportfolios findet durch eigene Entwicklungs- und Redevelopment-Tätigkeit statt. Wir erwerben Innenstadtimmobilien oder -portfolios, wenn sich diese aufgrund ihrer ausgezeichneten Lage für das Bestandsportfolio eignen und sich in diesen Projekten ausreichende Wertschöpfungspotenziale heben lassen. Diese diversifizierte Pipeline an Entwicklungs- und Optimierungsprojekten stellen wir innerhalb der nächsten Jahre fertig. Anschließend übernehmen wir die Immobilien im Regelfall in das Bestandsportfolio.

Zu unseren New-Investment-Projekten zählen unter anderem der Elbtower in Hamburg, die Alte Akademie und der Bahnhofspatz in München, das Luxushotel Bauer in Venedig und das Carsch-Haus in Düsseldorf. Weitere Projekte befinden sich in Berlin, Frankfurt, Stuttgart, Wien und Bozen.

TRADING-PORTFOLIO

Verwertung einzelner Immobilien

Sofern wir im Rahmen von Portfolioankäufen auch nicht strategische Objekte miterworben haben, streben wir aktiv danach, diese wieder zu verkaufen. Diese Gebäude gehören zu unserem Trading-Portfolio.



SIGNA PRIME SELECTION AG

NACHHALTIGKEITS- MANAGEMENT

03

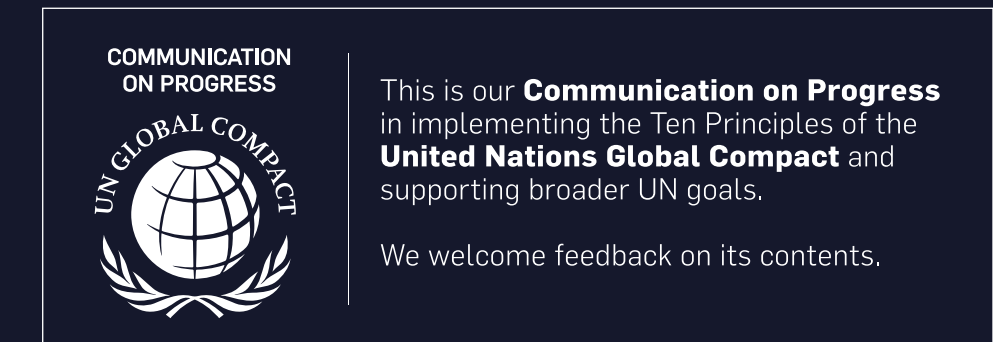


UNSER NACHHALTIGKEITSVERSTÄNDNIS

DIE SIGNA PRIME BEKENNT SICH ZU EINER VERANTWORTUNGSVOLLEN UNTERNEHMENSFÜHRUNG. Als eine der führenden europäischen Immobiliengesellschaften stellen unsere Trophy Assets das Herzstück unseres Unternehmens dar.

Unser Geschäft ist auf dauerhafte Wertschöpfung und den langfristigen Erhalt außergewöhnlicher Gebäude ausgerichtet. Es ist für uns daher wesentlich, dass wir dem Leitbild einer nachhaltigen Entwicklung folgen. Bei unseren unternehmerischen Entscheidungen und Prozessen spielen umweltbezogene, soziale und gesellschaftliche Aspekte eine ebenso tragende Rolle wie wirtschaftliche Überlegungen.

Als Eigentümer stadtbildprägender Immobilien in Metropolen tragen wir eine große Verantwortung bei ihrer Sanierung und ihrem Betrieb. Historische Altbauten, oft denkmalgeschützt, machen einen großen Teil unseres Portfolios aus. Auch wenn wir



sie grundlegend sanieren und auf den neuesten Nachhaltigkeitsstandard bringen, handelt es sich im sichtbaren Bereich tatsächlich um eine sehr behutsame Restaurierung.

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.



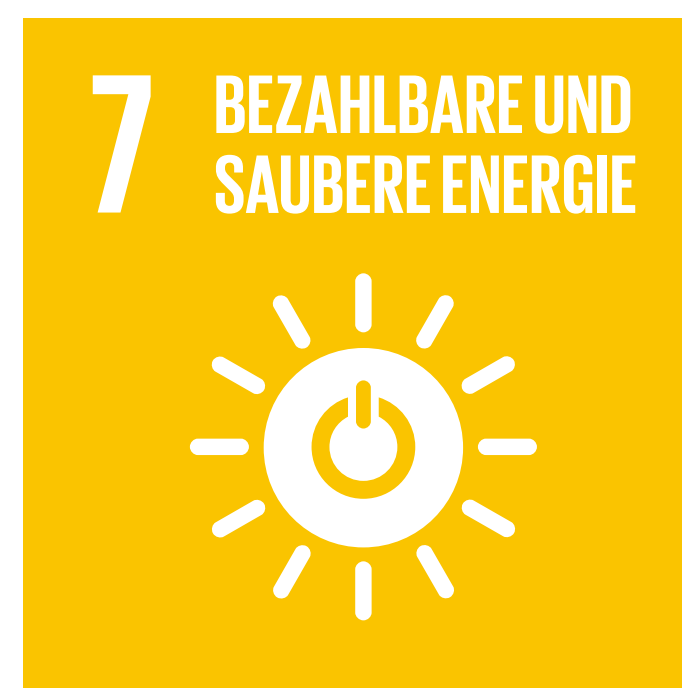
» TRANSPARENZ IST EIN WICHTIGER BAUSTEIN VON VERANTWORTUNGSVOLLEM WIRTSCHAFTEN. WIR LEGEN UNSERE JÄHRLICHE ESG-PERFORMANCE OFFEN UND KOMMUNIZIEREN UNSERE ZIELSETZUNGEN. *Mit unserem ausgezeichneten ESG-Rating und der Verabschiedung eines Green-Finance-Frameworks begegnen wir den Ansprüchen unserer Investoren und des Kapitalmarkts. «*

MANUEL PIROLT Chief Financial Officer



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 NACHHALTIGKEITSORGANISATION

WIR BERÜCKSICHTIGEN BEREITS SEIT MEHREREN JAHREN GRUNDSÄTZE NACHHALTIGER ENTWICKLUNG IN ALLEN UNSEREN PROJEKTEN UND ALS ARBEIT- GEBER. Damit wir in allen wesentlichen Bereichen unsere Strategie systematisch umsetzen können, haben wir die entsprechende Organisation geschaffen. Wir sind davon überzeugt, dass die 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 Kommunen können wir neue Herausforderungen und Chancen wirksam priorisieren und nachhaltig erfolgreich gestalten.

Nachhaltigkeit sehen wir als Aufgabe des gesamten Unternehmens. Der Vorstand der SIGNA Prime trägt die Gesamtverantwortung für die Nachhaltigkeit 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 Verantwortlichkeiten festlegt und verabschiedet. Für die Entwicklung und Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie 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 Nachhaltigkeitsstrategie 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 Nachhaltigkeit. 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 Gremien planen und realisieren wir die Umsetzung unserer Maßnahmen; hier erfolgt die Berichterstattung 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

SIGNA PRIME 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 SIGNA PRIME SETZT BEREITS SEIT MEHREREN JAHREN 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 SIGNA Prime, 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 SIGNA Prime 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.

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 überhaupt erst Chancen und Herausforderungen erkennen. Und er zeigt uns den Weg, wie wir diese wirksam angehen können.

IN ALLEN PROJEKTPHASEN MIT STÄDTEN UND KOMMUNEN SPRECHEN

Eine besondere Rolle in diesem Stakeholderdialog spielen die Kommunen, in denen wir agieren, 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 New-Investment-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 die Österreichische Postsparkasse in Wien und unsere Immobilie am Hermannplatz in Berlin.



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

» DER FRÜHZEITIGE
UND KONTINUIERLICHE
AKTIVE DIALOG MIT
UNSEREN STAKEHOLDERN
*fördert die gesellschaftliche
Akzeptanz unserer Projekte. «*

TOBIAS SAUERBIER Vorstandsmitglied



EINIGKEIT MIT GESCHÄFTSPARTNERN 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“.

MEHRWERT FÜR DEN KIEZ SCHAFFEN

DIE ZUKUNFT VON KARSTADT HERMANNPLATZ GESTALTEN





IN BERLIN ERHIELTEN WIR IM DIALOG MIT UNSEREN STAKEHOLDERN NEUE IMPULSE FÜR EIN WARENHAUS-KONZEPT DER ZUKUNFT:

Es sollte ein lebendiger Ort für den Karstadt geschaffen werden, eine gemischt genutzte Immobilie und eine identitätsstiftende Architektur mit einem anspruchsvollen Mobilitätskonzept. 2017 haben wir die Immobilie erworben, und seit 2019 sind wir im Gespräch mit den Nachbarn und allen weiteren Interessierten. Wir haben an Ausschusssitzungen im Bezirk und Senat teilgenommen, mit Gewerbetreibenden aus der Umgebung Gespräche geführt sowie mit der BVG (Berliner Verkehrsgesellschaft) und der Lenkungsgruppe Karl-Marx-Straße gesprochen.

Viele Menschen kamen zu uns in die Sprechstunden in unserem Innenhof-Café HRMNNBOX oder haben mit uns an unserer neuen Fahrradstraße gesprochen, die mitten durch den Innenhof führt.

Unter dem Motto „Nicht ohne euch!“ haben wir unsere Ideen auf einer Projekt-Website zusammengefasst. Dort stellen wir unsere Vision vor: Wir wollen den Karstadt in seiner historischen Form vor seiner Zerstörung im April 1945 wiederaufbauen, um der Stadt ein Stück ihrer Identität zurückzugeben. Der Karstadt soll der Nahversorgung dienen, und der Gebäudekomplex soll neue Räume zum Wohnen, Arbeiten und für gemeinwohlorientierte Angebote bieten. Wir unterstützen die Anwohner ausdrücklich darin, an einem Bürgerbeteiligungsverfahren der Bezirke teilzunehmen, um ihren Kiez aktiv mitzugestalten. Denn nur durch partizipative Prozesse können wir genau den Raum schaffen, den die Gemeinschaft braucht.



UMFASSENDE STAKEHOLDERDIALOG BEI DER ÖSTERREICHISCHEN POSTSPARKASSE

EIN ARCHITEKTURERBE ALS RAUM FÜR KUNST UND KULTUR





OTTO WAGNERS POSTSPARKASSENGBÄUDE, DAS SEIT 2013 IN UNSEREM BESITZ IST, GILT ALS EINER DER MEILENSTEINE AUF DEM WEG VOM HISTORISMUS ZUR MODERNE.

Für uns war es wichtig, die weltbekannte Wiener Architekturikone für kulturelle Aktivitäten zu öffnen und eine geeignete langfristige Nutzungsperspektive für sie zu finden. Im November 2019 konnte SIGNA einen Baurechtsvertrag über 99 Jahre mit der staatlichen Bundesimmobiliengesellschaft (BIG) abschließen. Zukünftig wird das Gebäude von mehreren universitären Institutionen genutzt. Das Foyer und die Kassenhalle bleiben durch die universitäre Nutzung für die Öffentlichkeit zugänglich.

Zu den unterschiedlichen Nutzungen, die wir angestoßen haben, bzw. Kooperationen im Kunstbereich, die wir eingegangen sind, zählte unter anderem die Ausstellung „Post Otto Wagner. Von der Postsparkasse zur Postmoderne“ des MAK Wien, bei der das Gebäude als separates Exponat diente. Im Zuge des internationalen Fotografiefestivals FOTO WIEN wurde das Haus einen Monat lang als Zentrale genutzt. Auch für Filmdreh, Fotoshootings und TV-Reportagen hat die Postsparkasse einen einzigartigen und begehrten Rahmen geboten.

Die Wahrnehmung als Partner der Stadt, der durch Kulturförderung Impulse setzt, war uns dabei immer ein besonderes Anliegen. Im Rahmen von Veranstaltungen im hauseigenen Museum WAGNER:WERK sowie von Presseaktivitäten und Führungen sind wir ebenso im Dialog mit der Öffentlichkeit gestanden wie über soziale Medien oder über die Website zum Haus. Für Branchenverbände waren wir zum Beispiel als Referenten bei Informationsmeetings und Begehungen im Postsparkassengebäude aktiv.

Anrainer und Bürger haben wir über Führungen in Kooperation mit Architekturzentren, Universitäten und Museen miteinbezogen. Für unsere Geschäftspartner – von Architekten, Restauratoren, Statikern, Baukoordinatoren bis zu Schlossern – haben wir Begehungen, Besprechungen, Jours fixes und auch Telefonkonferenzen organisiert. Darüber hinaus haben wir mit Universitäten wie der Technischen Universität Wien, der Universität für angewandte Kunst, der Akademie der bildenden Künste, der Universität der Künste Berlin und der Columbia University kooperiert. Mit all diesen Aktivitäten leisten wir einen Beitrag zu einer vielfältigen Gesellschaft.

UMFASSENDE NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

IM VERGANGENEN GESCHÄFTS-
JAHR HABEN WIR UNSERE NACHHAL-
TIGKEITSSTRATEGIE FÜR DIE KOMMEN-
DEN 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 ha-
ben wir erste operative Maßnahmen in unseren
drei Handlungsfeldern „Nachhaltige Gebäude“,
„Attraktiver Arbeitgeber“ und „Corporate Gover-
nance und Compliance“ umgesetzt.

Unter anderem haben wir ein Green-Finance-
Framework verabschiedet, um nach festgeleg-
ten Kriterien nachhaltige Immobilienprojekte zu
finanzieren – zum Beispiel Gebäude, die min-
destens 20 % weniger Energie verbrauchen als
durch nationale Regulierungen festgelegt, oder
solche mit besonders anspruchsvoller Zertifizie-
rung. 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 Transparenzanforde-
rungen gerecht zu werden.

„OUR SUSTAINABLE SIGNATURE 2025“



NACHHALTIGE GEBÄUDE

10 Ziele
23 Maßnahmen



ATTRAKTIVER ARBEITGEBER

6 Ziele
18 Maßnahmen



CORPORATE GOVERNANCE UND COMPLIANCE

11 Ziele
32 Maßnahmen

» UNSERE 2020
VERABSCHIEDETE ESG-STRATEGIE
„OUR SUSTAINABLE SIGNATURE 2025“
MIT AMBITIONIERTEN ZIELEN UND
MASSNAHMEN IST EIN MEILENSTEIN
FÜR UNS. *Unser Ziel ist es, nachhaltige und
damit auch wirtschaftliche Unternehmensführung
tief in unserem Geschäftsalltag und bei den
Mitarbeitern zu verankern. «*

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

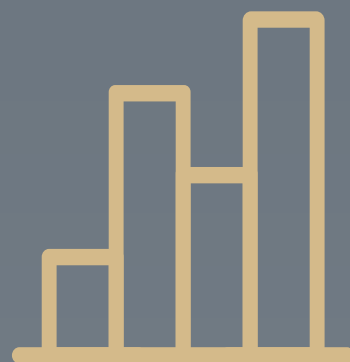


Kommunikation und Reporting

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-Frameworks
in unsere Finanzierungsstrategie





SIGNA PRIME 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 (CO₂). Schätzungen zufolge sind Gebäude für rund ein Drittel der weltweiten CO₂-Emissionen und des Energieverbrauchs verantwortlich.¹ Entsprechend bestehen in der Immobilienwirtschaft große Einsparpotenziale und die Verantwortung, zur nachhaltigen Entwicklung der Gesellschaft beizutragen. Das Bauen und Sanieren nach Green-Building-Standards, die Senkung der Umweltbelastung und die möglichst effiziente Bewirtschaftung der Bestandsgebäude und Neuentwicklungen in den Landeshauptstädten Österreichs und den urbanen Zentren Deutschlands, Norditaliens und der Schweiz stehen für die SIGNA Prime im Vordergrund.

Ein erheblicher Anteil der ökologischen Auswirkungen ergibt sich aus dem Bedarf an Elektrizität und Raumwärme während der Nutzungsphase der Immobilien. In der Konzeptionsphase lässt sich der größte Einfluss auf den ökologischen Fußabdruck der Objekte nehmen. Wir legen daher einen besonderen Fokus auf eine ganzheitliche Betrachtung der ökologischen und sozialen Auswirkungen entlang ihres Lebenszyklus. Zudem optimieren wir unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten stetig, um den ökologischen Fußabdruck unserer Immobilien weiter zu reduzieren.

Mit unserem Bestands- und Entwicklungsportfolio von Trophy Assets in innerstädtischen Bestlagen 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 bis zur Projektfertigstellung konsequent und transparent ein (siehe Abschnitt „Stakeholderdialog“ im Kapitel „Nachhaltigkeitsmanagement“).

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



MIT UNSEREM ANSPRUCH,
WERTE FÜR GENERATIONEN ZU
SCHAFFEN, SETZEN WIR AUF
DIE LANGFRISTIGE BETRACHTUNG
JEDER UNSERER IMMOBILIEN
UND AUF ZUKUNFTSSICHERE
KONZEPTE FÜR DEREN NUTZER.

Damit unsere Gebäude auch in der nächsten Generation den Ansprüchen unserer Stakeholder optimal entsprechen, analysieren wir die Veränderung der Innenstädte und passen die Nutzung unserer Immobilien durch smarte Konzepte an. So schaffen wir einerseits eine langfristige Mieterbindung und -zufriedenheit und ermöglichen andererseits eine flexible Nutzungsänderung als Antwort auf den Strukturwandel von Innenstädten. Daraus ergibt sich oftmals eine Mischnutzung, wo beispielhaft in den unteren Etagen Einzelhändler und darüber Büro-, Wohn- oder Hotelflächen angesiedelt werden. Im Rahmen der Neupositionierung von Immobilien achten wir stets auf eine hohe Flächeneffizienz sowohl bei den Bestandsgebäuden als auch bei den New Investments.

WIR KÖNNEN HIERBEI AUF
UMFANGREICHE ERFAHRUNGEN IN
DER UMSETZUNG VON MIXED-USE-
KONZEPTEN ZURÜCKGREIFEN.

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 Projekt-

teams 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 für die Nachhaltigkeit der Bestandsgebäude und der New Investments 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.

IM NACHHALTIGKEITSBERICHT 2020 **ERFASSTE IMMOBILIEN**



65 Immobilien

besitzt die SIGNA Prime, davon 32 im Bestandsportfolio, 19 New Investments und 14 im Trading-Portfolio



Quantitative Berichterstattung

über 13 Immobilien
aus dem Bestandsportfolio¹



Qualitative Berichterstattung

über 32 Immobilien aus dem Bestandsportfolio
und 19 New Investments

¹ Unterjährig im Jahr 2020 eingekaufte Immobilien sowie Immobilien, die sich unter der Kontrolle der Mieter befinden, sind in der quantitativen Datenerhebung nicht berücksichtigt. Genauere Informationen dazu, nach welchen Prinzipien die Datenerhebung erfolgt ist, sind im Kapitel „Über diesen Bericht“ aufgeführt.

UMWELTVERTRÄGLICHKEIT DER GEBÄUDE

IM RAHMEN UNSERER
NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE VERFOLGEN
WIR DEN ANSPRUCH, DASS UNSERE
GEBÄUDE DAHINGEHEND HÖCHSTMÖG-
LICHE STANDARDS ERFÜLLEN.

Im Vordergrund stehen hierbei für uns Green-Building-Standards bei der Entwicklung und Sanierung unserer Immobilien, die Senkung der Umweltbelastung sowie die möglichst effiziente Bewirtschaftung der Bestandsgebäude und Neuentwicklungen.

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

Hierzu nutzen wir überwiegend internationale Zertifizierungen nach LEED oder BREEAM. Teilweise sind unsere Immobilien auch zusätzlich nach renommierten nationalen Standards wie DGNB und ÖGNI zertifiziert.

Wir haben uns zum Ziel gesetzt, unsere New-Investment-Projekte grundsätzlich als Green Buildings zertifizieren zu lassen.

Ein besonderes Augenmerk legen wir auf die Revitalisierung unseres Bestandsportfolios mit historischen Bauwerken – beispielsweise im Goldenen Quartier in Wien. Hier ist für jedes dieser denkmalgeschützten Objekte ein individuelles Konzept notwendig, das die historische Bedeutung der Immobilie mit modernen Nachhaltigkeitsstandards verbindet. Entsprechend analysiert unser Team die Chancen und Grenzen einer Revitalisierung dieser Immobilien und eruiert die entsprechenden Möglichkeiten mit unseren Stakeholdern. Wo möglich, streben wir Nachzertifizierungen an.

Beispiele für nach höchsten Nachhaltigkeitsstandards gebaute oder sanierte Objekte unseres Bestandsportfolios sind der Bürotower UPPER WEST am Berliner Kurfürstendamm (DGNB Gold), das für das Hotel Park Hyatt Vienna sanierte, klassizistische Gebäude Am Hof in Wiens Zentrum (BREEAM Very Good) und das ursprünglich 1909 erbaute Büro- und Geschäftshaus Tuchlauben (BREEAM Gold).



100 %

UNSERER NEW INVESTMENTS
SOLLEN ALS GREEN
BUILDINGS ZERTIFIZIERT
WERDEN.

» WIR VERFOLGEN DAS ZIEL,
UNSERE HISTORISCHEN GEBÄUDE
NACH IHRER REVITALISIERUNG
AN AKTUELLE NACHHALTIGKEITS-
STANDARDS ANZUPASSEN.

*Wir prüfen derzeit eingehend, wo eine
Zertifizierung sinnvoll und möglich ist. «*

CLAUS STADLER Vorstandsmitglied



VON DER SIGNA PRIME 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.



Building Research Establishment Environmental Assessment Methodology (BREEAM) ist ein weltweit verwendetes Bewertungssystem für die Nachhaltigkeit von Gebäuden, das ökologische und soziokulturelle Aspekte umfasst. Es wurde in Großbritannien entwickelt. Es gibt jeweils eigene Bewertungssysteme für Bestandsimmobilien, Modernisierung, Neubau, Stadtquartiere oder maßgeschneiderte Systeme.

Die Bewertungsstufen reichen von akzeptabel über durchschnittlich, gut, sehr gut und ausgezeichnet bis herausragend.



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).



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.

UNSER ZIEL IST ES, NICHT NUR DEN BAU UND DIE SANIERUNG, SONDERN AUCH DEN BETRIEB DER IMMOBILIEN NACHHALTIG ZU GESTALTEN. Während dieser Phase des Lebenszyklus liegt die Verantwortung oftmals in den Händen unserer Mieter. Daher planen wir künftig, auf Nachhaltigkeit ausgerichtete Mietverträge, sogenannte „Green Leases“, einzuführen. Im Rahmen dieser Verträge wollen wir gemeinsam mit unseren Mietern Vereinbarungen treffen, um die Immobilien mit gemeinsamem Engagement nachhaltig, ressourcenschonend und ökologisch zu nutzen.

Insbesondere mit unseren Bestandsmietern ist hierfür ein intensiver Dialog nötig, da bei jedem Objekt die Mieterbedürfnisse, die Besonderheiten der Immobilie und die Zertifizierungsanforderungen aufeinander abgestimmt und ein Reporting etabliert werden müssen. Unsere Projektteams prüfen derzeit die Integration von grünen Klauseln in die einzelnen Mietverträge.

DAS NEUE TRADITIONSWARENHAUS IN WIEN

EIN NACHHALTIGER ORT DER BEGEGNUNG



KAUFHAUS, HOTEL, VIEL
GASTRONOMIE UND EIN GROSSER DACHGAR-
TEN MIT TRAUMHAFTEM PANORAMABLICK FÜR
DIE ÖFFENTLICHKEIT: DIES ENTSTEHT MIT DEM
NEUEN STADTENTWICKLUNGSPROJEKT BIS
HERBST 2024 IN DER MARIAHILFER STRASSE IN
WIEN, DER GRÖSSTEN EINKAUFSTRASSE
ÖSTERREICHS.

Das Gebäudeensemble fügt sich perfekt in das
Stadtbild ein und verbindet stilvoll alte mit neuen
Elementen. Die gegliederte Fassade aus der Spät-
gründerzeit entlang der Mariahilfer Straße bleibt
inklusive eines rund sechs Meter tiefen, dahinter
liegenden Trakts erhalten. Der restliche Bestand
wird abgebrochen und danach gemäß höchsten
Nachhaltigkeitsstandards neu errichtet. Konse-
quent wird in allen Bereichen Energieeffizienz und
Ressourcenschonung umgesetzt.

EINE AUS RUND 250 MODULEN
BESTEHENDE, FAST 500 QUADRATMETER
GROSSE PHOTOVOLTAIKANLAGE AUF DEM
EXTENSIV BEGRÜNTEN DACH LIEFERT STROM
AUS SONNENENERGIE.

Der Anschluss an Fernwärme und -kälte von Wien
Energie sorgt für perfekte Voraussetzungen zur
optimalen Temperaturregulierung. SIGNA Real
Estate zählt zu den ersten privaten Investoren und
ist heute der größte von ihnen, die Fernkälte von
Wien Energie beziehen. Es ist auch dieses Projekt,
das den Impuls zur Erweiterung der Fernkälte-
anlagen in der Mariahilfer Straße setzt. Ergänzt
wird die Versorgung durch eine hauseigene
Wärmerückgewinnungsanlage. Ziele des smarten
Wassermanagements sind beispielsweise die auto-
matische Bewässerung der Grünflächen sowie die
substanzielle Minimierung des Wasserverbrauchs
im Hotelbereich unter Sicherstellung der höchsten
Komfortstandards.

Die Fassade, bestehend aus zum Teil konkaven
und konvexen Wärme- und Sonnenschutz-Glas-
elementen, gewährleistet eine optimale Nutzung
des natürlichen Lichts. Bei Dunkelheit sorgen
automatische Beleuchtungssysteme, unter der
Prämisse möglichst geringen Stromverbrauchs,
für eine angenehme Atmosphäre.

Insgesamt wird der großteils dicht verbaute
Wiener Bezirk Neubau durch dieses Projekt
deutlich grüner. Bepflanzte Terrassenflächen
und vor allem der öffentlich zugängliche,
aufwendig gestaltete Dachgarten ohne Konsum-
zwang beeinflussen darüber hinaus das
Mikroklima der Umgebung mittels thermischen
Abluftstroms höchst positiv.

Von dem Mehrwert des neuen Quartiers profitieren
nicht nur Anrainer des Bezirks. Die Strahlkraft des
Projekts wirkt massiv auf den gesamten unteren
Bereich der Mariahilfer Straße. Für das Gebäude-
ensemble in Wien werden eine Green-Building-
Zertifizierung nach LEED Gold sowie eine GREEN-
PASS-GOLD-Zertifizierung angestrebt.





» WER DEM ALLTAG KURZ
ENTFLIEHEN MÖCHTE, FINDET
EINE NEUE GRÜNOASE MIT
BÄUMEN, STRÄUCHERN UND
BLUMEN AUF DEM DACH DER
MARIAHILFER STRASSE 10–18,
*die zum Verweilen einlädt und einen
atemberaubenden Blick über die
Stadt Wien bereithält. «*

INGRID HEBENSTREIT Senior Project Manager Mariahilfer Straße 10–18, Wien

ENERGIE UND EMISSIONEN IN PLANUNG, BAU UND BETRIEB

UM IM BETRIEB DIE ENERGIEEFFIZIENZ ZU ERHÖHEN, SETZEN WIR ENERGIESPARTECHNOLOGIEN EIN (ZUM BEISPIEL WÄRMERÜCKGEWINNUNG, WÄRMEPUMPEN, EFFIZIENZPUMPEN ODER LED-LAMPEN) UND ERNEUERN BEI BESTANDSGEBÄUDEN DIE ENERGIEANLAGEN. Wir evaluieren laufend die Möglichkeit, alternative Energiequellen zu verwenden, und setzen sie bei positiver Bewertung ein. Im Carsch-Haus in Düsseldorf nutzen wir beispielsweise Fernwärme, die in einem Prozess mit hohem Anteil an Kraft-Wärme-Kopplung entsteht. Im geplanten

Hamburger Elbtower wird die Hauptenergiequelle ein Abwasserwärmetauscher sein, ergänzt um Abwärme aus einem nahe gelegenen Industriebetrieb. Um den CO₂-Ausstoß unseres Portfolios weiter zu senken, wollen wir 2021 die Anzahl der Bestandsgebäude mit Grünstromverträgen erhöhen. Der Energieverbrauch unseres Portfolios betrug im Geschäftsjahr 2020 32.482 kWh (2019: 38.605 kWh). Damit verringerte sich 2020 der Energieverbrauch um 15,9 % – was auch durch die Lockdowns während der Covid-19-Pandemie, den relativ warmen Winter, aber gleichzeitig auch durch unsere Energiesparmaßnahmen bedingt war.



ENERGIEVERBRAUCH IN
UNSEREM IMMOBILIENBESTAND

ENERGIEART IN 1.000 KWH	2020	2019
GESAMT	32.482	38.605
BRENNSTOFFVERBRAUCH	1.757	1.884
Davon Erdgas	1.757	1.884
STROMBEZUG (SUMME)	11.782	13.897
Davon aus erneuerbaren Quellen	7.203	8.964
Davon aus nicht erneuerbaren Quellen	4.579	4.933
WÄRMEBEZUG	13.031	14.937
Davon Fernwärme	13.031	14.937
KÄLTEVERBRAUCH	6.027	8.062
Davon Fernkälte	4.895	6.035
Davon durch Wärmepumpe	1.017	1.852
Davon durch Stromerzeugung ¹	115	175

¹ Dieser Wert ist auch im Strombezug aufgelistet und deswegen im Gesamtenergieverbrauch nur einfach enthalten.

ABFALLAUFKOMMEN IN
UNSEREM IMMOBILIENBESTAND²

ABFALL (NACH ENTSORGUNGS- VERFAHREN) IN 1.000 L	2020	2019
GESAMT	13.440	12.317
Davon Recycling	5.546	4.925
Davon Kompostierung	3.177	2.495
Davon Verbrennung	1.229	1.229
Davon Deponie	1.645	1.825
Davon sonstige Entsorgung	1.843	1.843

² Die Berechnung basiert auf den Volumen der Abfallbehälter und der Frequenz der Abholung. Inwieweit die Behälter gefüllt waren, ist unbekannt.



UNSER ZIEL IST ES, DEN ENERGIEVERBRAUCH UNSERER IMMOBILIEN UND DEN DAMIT VERBUNDENEN CO₂-AUSSTOSS LAUFEND ZU REDUZIEREN.

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 und unsere Bestandsgebäude nach umfassender Kernsanierung einen Neubaustandard aufweisen.

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.



DER ELBTOWER

HAMBURGS NEUES WAHRZEICHEN FÜR NACHHALTIGKEIT



» MIT DEM INNOVATIVEN ENERGIEVERSORGUNGSKONZEPT WERDEN DIE GEBÄUDE DES ELBTOWERS QUASI CO₂-NEUTRAL BETRIEBEN. *Hauptenergiequellen sind ein Abwasserwärmetauscher, Fernwärme aus Produktionsabwärme und vertraglich gesicherter Ökostrom.* «

TIMO HERZBERG Chief Executive Officer Deutschland

DAS KÜNFTIG HÖCHSTE GEBÄUDE DER HANSESTADT WIRD NICHT NUR DAS STADTBILD PRÄGEN, SONDERN AUCH HERAUSRAGENDE NACHHALTIGKEITSKRITERIEN ERFÜLLEN.

Bei einer ober- und unterirdischen Bruttogeschossfläche von 160.000 Quadratmetern auf 245 Metern Höhe ist vor allem das intelligente Energiekonzept von großer Bedeutung. Denn im Lebenszyklus einer Immobilie entsteht normalerweise während ihrer Betriebszeit der größte CO₂-Ausstoß durch Heizung und Stromverbrauch. Zudem ist der Einkauf von grünem Strom vorgesehen. Mittels einer automatisierten Erfassung (Smart Metering) können die genauen Verbrauchsdaten der Allgemeinflächen evaluiert und weitere Effizienzmaßnahmen abgeleitet werden.

Das Gebäude wird Einkaufsmöglichkeiten, ein Hotel mit Restaurant, ein Fitnessstudio, unzählige Freizeit-, Kultur- und Edutainment-Angebote sowie rund 3.000 Arbeitsplätze umfassen. Wenn Tausende von Menschen ein derartiges Objekt täglich frequentieren, führt dies schnell zu erhöhtem Autoverkehr.

Nicht so beim Elbtower, denn er ist Teil des ambitionierten Smart-Mobility-Konzepts der östlichen HafenCity. Erreichbar ist er zwar problemlos mit dem Auto durch den Anschluss an das Autobahnnetz, vor allem aber auch durch U- und S-Bahn und per Fähre. Fahrradfahrer finden Fahrradstellplätze, Gelegenheitsfahrer finden Stadt-Rad- und Carsharing samt E-Ladestationen vor. Für den Elbtower werden Zertifizierungen nach LEED Platin, WELL Building und dem Platin-Standard des HafenCity Umweltzeichens angestrebt.

BEINAHE 100 % CO₂-NEUTRALER BETRIEB

Ökostrom

100 % Ökostrom: Alle Mieter verpflichten sich vertraglich dazu, Strom aus regenerativen Quellen zu beziehen.

Fernwärme

Hotel und Gastronomie nutzen ganzjährig **Fernwärme** aus einem nahe gelegenen Industriebetrieb für **Brauchwarmwasser**.

Kühlturm

Der Kühlturm in der Hochhauskrone dient der freien Kühlung und als Backup für die Rückkühlung.

Heiz- und Kühlsysteme

Die **Heiz- und Kühlsysteme** erzeugen und verteilen ausschließlich Nieder-temperaturwärme und Hochtemperaturkälte („LowEx“). Diese stammen aus dem Gebäude selbst und aus dem Boden (daher auch Nahwärme/Nahkälte).

Wärmepumpen

Elektrische **Wärmepumpen** heben die Temperatur in den Leitungen im Winter. Kältemaschinen senken die Temperatur im Sommer.

Abwasserwärme

Abwasserwärme wird für die Klimatisierung genutzt: Der Abwasserwärmetauscher dient als Wärmesenke im Sommer und liefert Umweltenergie im Winter.

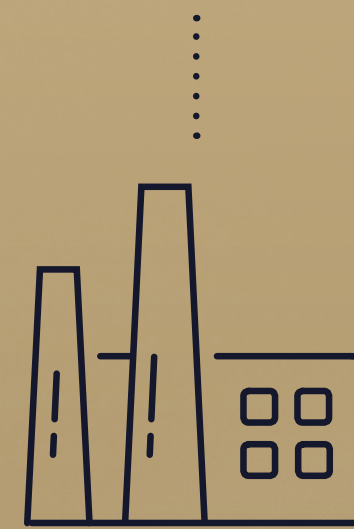
— Wärme
— Kälte





ELBTOWER – NACHHALTIGKEIT WÄHREND DES BAUS

Reduktion von Verkehr und Abgasen

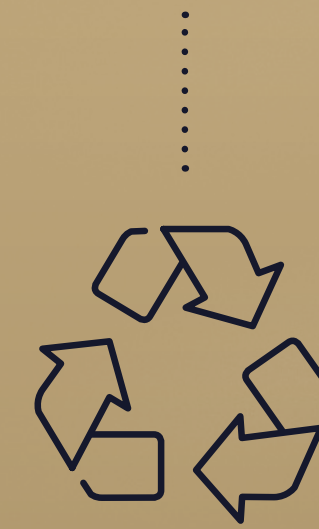


Errichtung eines
lokalen Betonwerks
auf der Baustelle



Anlieferung von
Schüttgütern per Schiff

Nutzung recycelter und umweltfreundlicher Materialien



Zuschlag von Recyclingbeton
z. B. in den Gründungspfählen
und der bis zu 4 m dicken Bodenplatte



Verwendung von besonders
schadstoffarmen Materialien
im Innenausbau

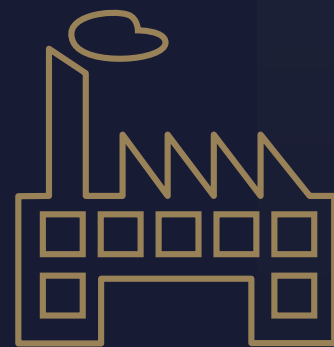
DER TREIBHAUS-FUSSABDRUCK IM LEBENSZYKLUS EINES GEBÄUDES

(Treibhausgasemissionen anteilig am Gesamtausstoß von Gebäuden)¹



Planung

Energie



Herstellung

Bereitstellung von Rohstoffen
von Unternehmen außerhalb
der SIGNA Gruppe, Transport,
Herstellung von Baustoffen

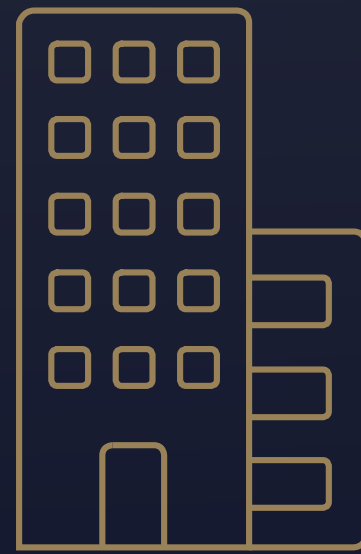


Bauprozess

Transport
Einbau

Umbau und Sanierung

Instandhaltung
Reparatur
Ersatz
Umbau
Erneuerung



Nutzung und Betrieb

Energie für Raumwärme,
Raumkühlung, Warmwasser und
Beleuchtung in Gebäuden



Lebensende

Abbruch
Transport
Abfallbewirtschaftung
Deponierung
Recycling



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

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, die Versorgungssysteme zu optimieren 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 wollen möglichst viele Bauteile und Materialien nutzen, die weniger CO₂-intensiv sind. **WIR FÜHREN ZURZEIT EINE DATENERHEBUNGSSOFTWARE EIN**, mit der wir Verbräuche systematisch erheben, um anschließend Effizienzmaßnahmen implementieren zu können. Dazu dienen auch Lebenszyklusanalysen, die wir auch für alle unsere neuen Immobilien durchführen werden.

THG-EMISSIONEN UNSERES¹
IMMOBILIENBESTANDS IN SCOPE 1 UND SCOPE 2

In t CO ₂ e	2020	2019
GESAMT	5.018,5	5.953,6
Scope 1	323,1	346,4
Erdgas	323,1	346,4
Scope 2	4.695,4	5.607,2
Strom ²	1.601,2	1.914,7
Location-based	2.516,2	3.095,9
Market-based ³	1.601,2	1.914,7
Wärmebezug	2.249,3	2.629,9
Kälteverbrauch	844,9	1.062,6

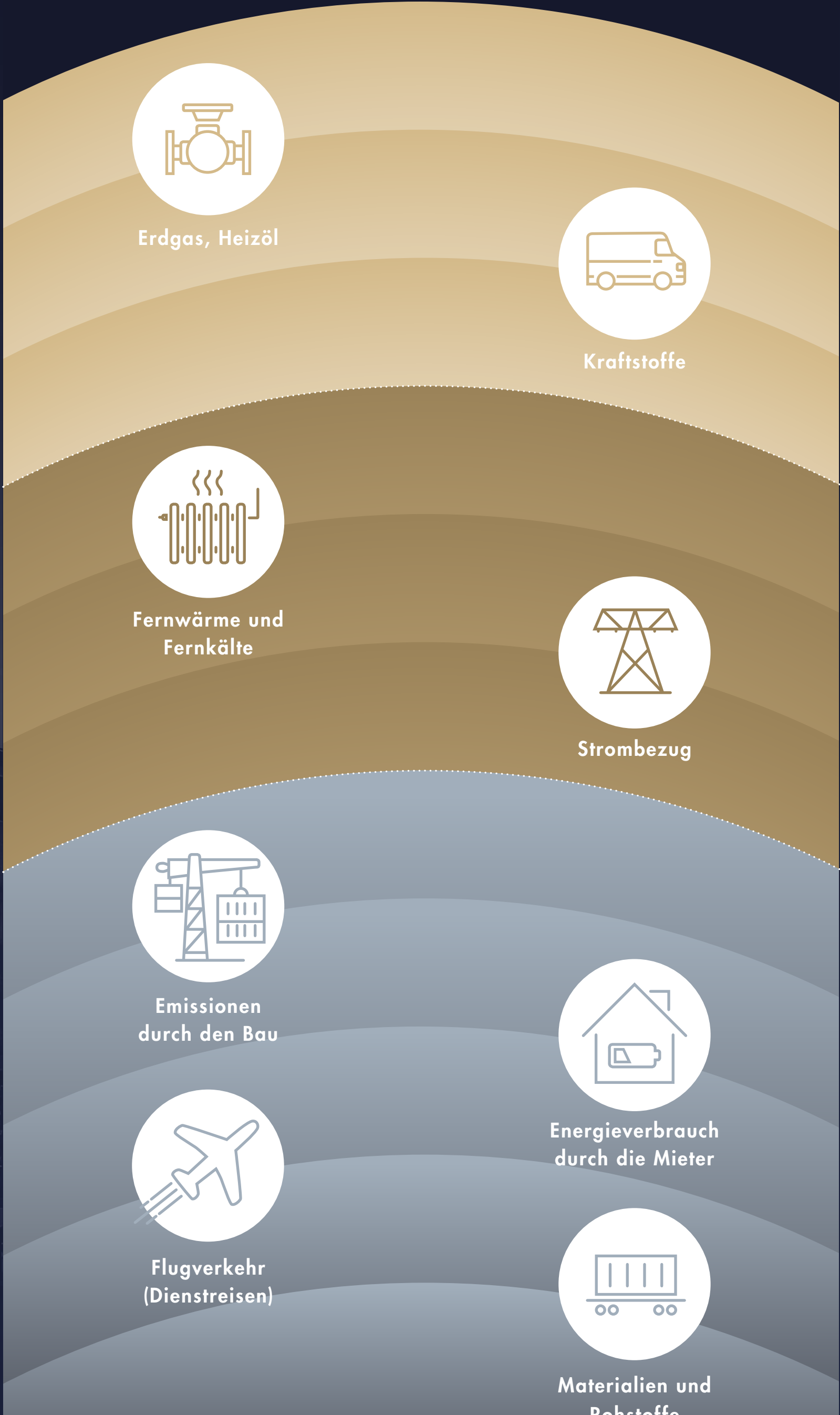
¹ Die Emissionsberechnungen basieren auf Angaben der Energieversorger und auf Emissionsfaktoren gemäß DEFRA (Conversion Factors 2020), IEA (Emission Factors 2020) und AIB (European Residual Mixes 2018 und 2019).

² Da der Market-based-Ansatz die Emissionen in unserem Immobilienbestand deutlicher abbildet, wird dieser der Berechnung der Stromemissionen und Gesamtemissionen zugrunde gelegt.

³ Dieser Ansatz berücksichtigt den spezifischen Emissionsfaktor des gekauften Stroms (z. B. des Energieerzeugers) und nicht den durchschnittlichen Emissionsfaktor eines Landes. Wenn dieser Faktor nicht vorliegt, werden die deutschen bzw. österreichischen Residual-Mix-Faktoren gemäß AIB (2018 und 2019) angewendet.



SCOPE-EMISSIONEN



Scope 1
Direkte Emissionen

Scope 2
Indirekte Emissionen
durch Energiezukauf

Scope 3
Indirekte Emissionen
innerhalb der
Wertschöpfungskette

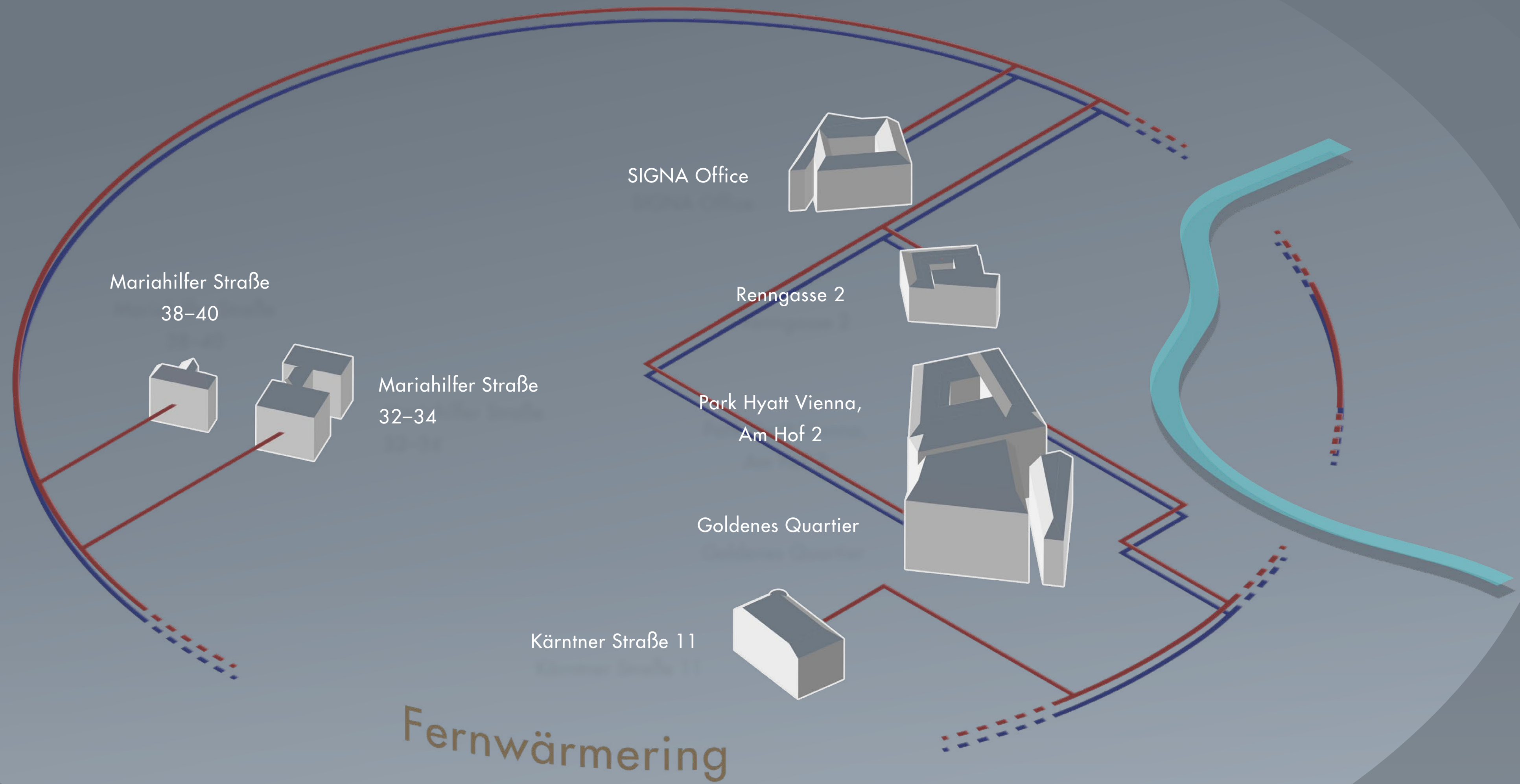




» FÜR UNSERE WÄRME- UND
KÄLTESYSTEME NUTZEN
WIR WIRTSCHAFTLICHE,
ROBUSTE UND HOCHGRADIG
NACHHALTIGE ANLAGEN-
TECHNIK, *die frei von Schadstoff-
und Schallemissionen ist.* «

TAMARA OBERMANN Real Estate Manager Österreich

NUTZUNG VON FERNWÄRME UND FERNKÄLTE IN WIEN



GESUNDHEIT UND SICHERHEIT DER ENDNUTZER

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. Ab 2021 werden wir die WELL-Building-Zertifizierung für alle Neuakquisitionen im Geschäftsbereich New Investments einführen. Bei unseren Bestandsgebäuden erfolgt dies nach dem positiven Resultat einer Evaluierung.

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 Einhaltung der geltenden Standards sorgen

NUTZUNG



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

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.

Die jeweiligen strengen gesetzlichen Sicherheitsbestimmungen in Österreich, Deutschland und Italien, beispielsweise 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.



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 CO₂ entsteht. Deshalb prüfen wir im Vorfeld unserer Sanierungen und Projektentwicklungen die Wiederverwendbarkeit vorhandener Rohbaubsubstanz bzw. die Integration von Teilen der Bebauung. Sofern technisch und funktional möglich, ist dies das wirkungsvollste Recycling. Im Falle eines Neubaus erstellen wir keine baulichen Anlagen, die nicht recycelbar sind. 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.



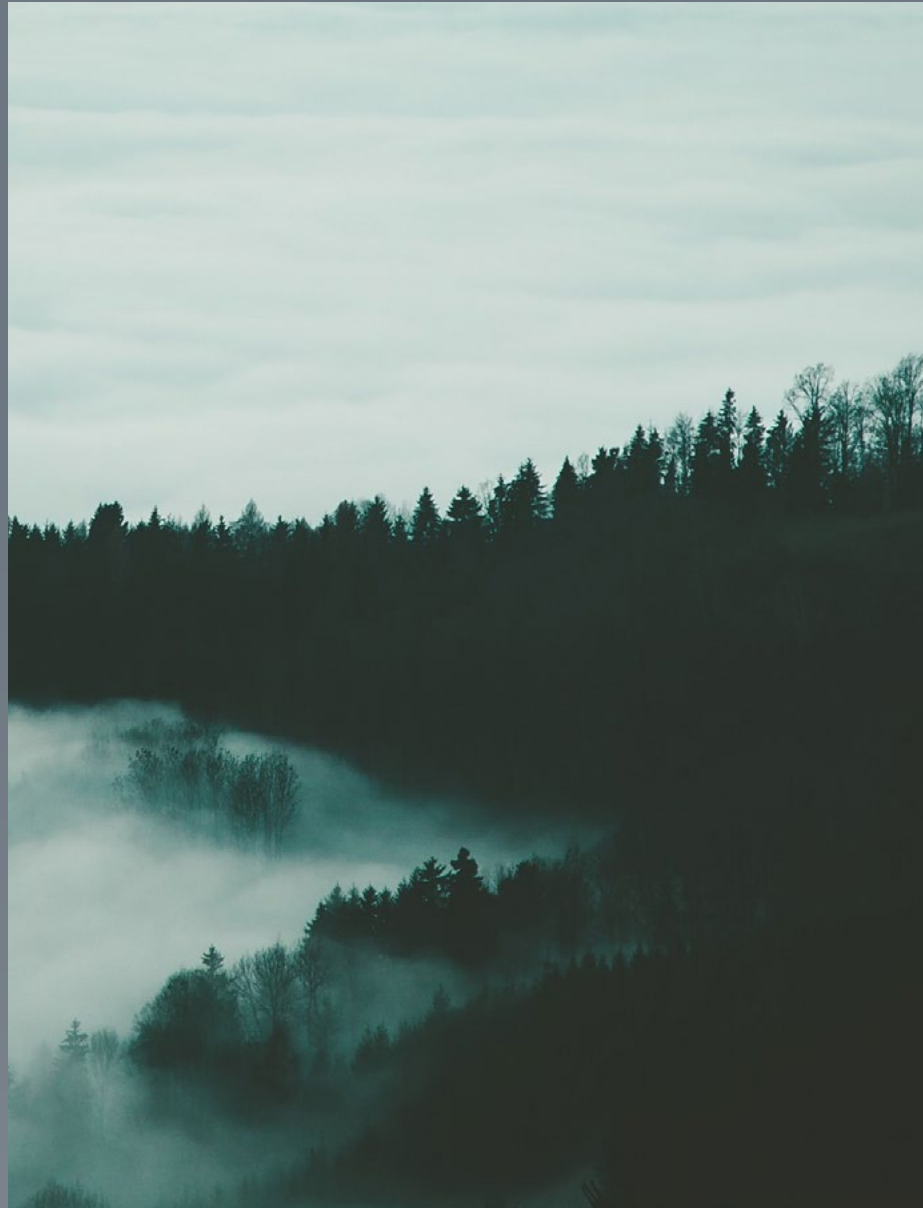
BAUMATERIALIEN NACHHALTIG NUTZEN



ALTE BAUSUBSTANZ
NUTZEN



BETON UND STAHL
RECYCELBAR EINSETZEN



UMWELTFREUNDLICHE
BAUSTOFFE BEVORZUGEN



MÖGLICHST FSC-ZERTIFIZIERTES
HOLZ VERWENDEN

ALTE AKADEMIE

RENAISSANCE-MÜNCHEN LIEBEVOLL ERHALTEN UND MODERN NUTZEN

04 NACHHALTIGE GEBÄUDE

SIGNA PRIME SELECTION AG

Nach drei Jahren Bauzeit wird 2023 die Alte Akademie in München an einer der beliebtesten Einkaufsstraßen Europas neu eröffnen.
Inklusive der breiten Arkaden an der Fußgängerzone. So bekommt das frühere Jesuitenkolleg aus der Renaissance neues Leben
eingehaucht – nach einer Zeit als Verwaltungsbau für das Landesamt für Statistik.





» INDEM WIR FASSADEN,
FUNDAMENTE UND WENN
SINNVOLL ANDERE
GRUNDSTRUKTUREN ERHALTEN,
BEWAHREN WIR OFT NICHT
NUR HISTORISCHES ERBE,
*sondern schonen auch Ressourcen
und verringern unseren ökologischen
Fußabdruck. «*

ALEXANDER CRONAUER Head of Project Development München

DAS ENSEMBLE MIT 21.600 QUADRATMETERN MIETFLÄCHE LIEGT ZWISCHEN DEN MÜNCHNER WAHRZEICHEN STACHUS UND FRAUENKIRCHE.



**ES WIRD EIN ORT FÜR HANDEL,
FÜR BÜROS, GASTRONOMIE – UND
WOHNEN.** Menschen, die hier ihr Zuhause
haben, sollen das Areal auch außerhalb der Ge-
schäftszeiten beleben. Zur Einstimmung gab es
regelmäßige Anrainer- und Bürgerinformationsver-
anstaltungen, wie etwa das Schmuckhofpicknick.

Der Umbau erfolgt in enger Zusammenarbeit
mit der Denkmalpflege und unter der Prämisse
ökologischer Nachhaltigkeit. Sämtliche Anlagen
der Haustechnik werden erneuert. Der gesamte
Komplex wird mit Fernwärme und Fernkälte

klimatisiert. In den Mietverträgen sind Green-
Lease-Komponenten vorgesehen. Der Dachgarten
im Arkadenbau wird ebenso bepflanzt wie der
Schmuckhof, der später für die Öffentlichkeit
zugänglich sein wird. Geplant sind eine Fahrrad-
garage mit 213 Stellplätzen sowie ein voll automati-
siertes Parksystem für Pkws. Alle 58 Pkw-Stellplätze
sind mit einer Lademöglichkeit für Elektroautos
ausgestattet. Für die Alte Akademie streben wir
eine Zertifizierung nach LEED Gold an.

NACHHALTIGE MOBILITÄT

NACHHALTIGE GEBÄUDE SETZEN EINE GANZHEITLICHE BETRACHTUNG DES NUTZUNGSKON- ZEPTS VORAUS.

Dies schließt nachhaltige Mobilitätskonzepte ein. Wir legen großen Wert auf die verkehrsgünstige und intermodale Anbindung unserer Bestandsgebäude und New Investments. Im Rahmen einer vollumfänglichen Betrachtung des Nutzungskonzepts achten wir auf die Zugänglichkeit zu bestehenden oder in Planung befindlichen Verkehrssystemen. Dies beinhaltet auch die Anbindung an den öffentlichen Nahverkehr und Überlegungen wie beispielsweise die Verfügbarkeit von allwettertauglichen Fahrradabstellmöglichkei-

ten, 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. In all diese Überlegungen ist unser Management über das ESG Council intensiv eingebunden.

BEI ALLEN UNSEREN IMMOBILIEN SETZEN WIR AUF MODERNE MOBILITÄTSKONZEPTE.

Unser New Investment Hermannplatz in Berlin beispielsweise bietet einen Mobilitätshub mit zahlreichen innovativen Mobilitätsangeboten wie Car- und Bikesharing, Drop-off-Zonen, einer Fahrradwerkstatt, Lieferdiensten und vielem mehr. Für das Jahr 2021 planen wir für einige unserer Immobilien eine Kooperation mit E-Bike-Sharing-Anbietern.

8 Minuten dauert es maximal von unseren Standorten bis zum nächsten öffentlichen Verkehrsmittel.





» UNSERE GEBÄUDE
SIND ZENTRAL IN DER INNEN-
STADT GELEGEN UND
MIT BUS UND BAHN
sowie mit dem Rad gut erreichbar. «

BERNHARD JOST Managing Director Real Estate Management

BEISPIELE FÜR DIE ANBINDUNG UNSERER BESTANDSGEBÄUDE AN NACHHALTIGE MOBILITÄTSSYSTEME

Unsere Immobilien liegen in Gehweite zum öffentlichen Nahverkehr¹

< 50 m

- Anichstraße, Innsbruck ■■
- Kaufhaus Tyrol, Innsbruck ■■
- Mariahilfer Straße 32–34, Wien ■■
- Mariahilfer Straße 38–40, Wien ■■
- Alsterarkaden, Hamburg ■■
- Alsterhaus, Hamburg ■■
- Rankestraße, Berlin ■
- Kaufhof an der Kö, Düsseldorf ■
- Oberpollinger, München ■■

< 100 m

- Kärntner Straße 11, Wien ■
- Österreichische Postsparkasse, Wien ■
- Tuchlauben (Goldenes Quartier), Wien ■
- KaDeWe, Berlin ■■
- Kaufhof Zeil, Frankfurt ■
- Upper Zeil, Frankfurt ■

< 500 m

- Am Hof (Goldenes Quartier), Wien ■■
- Graben 19, Wien ■■
- Renngasse, Wien ■■■
- Kaufmannshaus, Hamburg ■■
- UPPER WEST, Berlin ■■
- Karstadt Wismar, Wismar ■
- Kaufhof Hohe Straße, Köln ■■

BEISPIELE FÜR DIE ANBINDUNG UNSERER NEW INVESTMENTS AN NACHHALTIGE MOBILITÄTSSYSTEME

Unsere New Investments liegen in Gehweite zum öffentlichen Nahverkehr¹

< 50 m

- Elbtower, Hamburg ■
- Gänsemarkt, Hamburg ■
- Alexanderplatz, Berlin ■ ■ ■
- Hermannplatz, Berlin ■ ■
- P1, Berlin ■ ■
- Carsch-Haus, Düsseldorf ■ ■
- Am Wehrhahn, Düsseldorf ■ ■
- Bahnhofplatz, München ■ ■
- Rotkreuzplatz, München ■

< 100 m

- WaltherPark, Bozen ■ ■
- Ku'damm, Berlin ■
- Eberhardstraße, Stuttgart ■

< 500 m

- Mariahilfer Straße 10–18, Wien ■ ■ ■
- Opernplatz, Frankfurt ■ ■
- Alte Akademie, München ■ ■ ■

¹ Nur das am nächsten gelegene Verkehrsmittel genannt





SIGNA PRIME SELECTION AG

ATTRAKTIVER ARBEITGEBER

05



UNSERE MITARBEITER SIND ES, 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.



05 ATTRAKTIVER ARBEITGEBER



SIGNA PRIME SELECTION AG

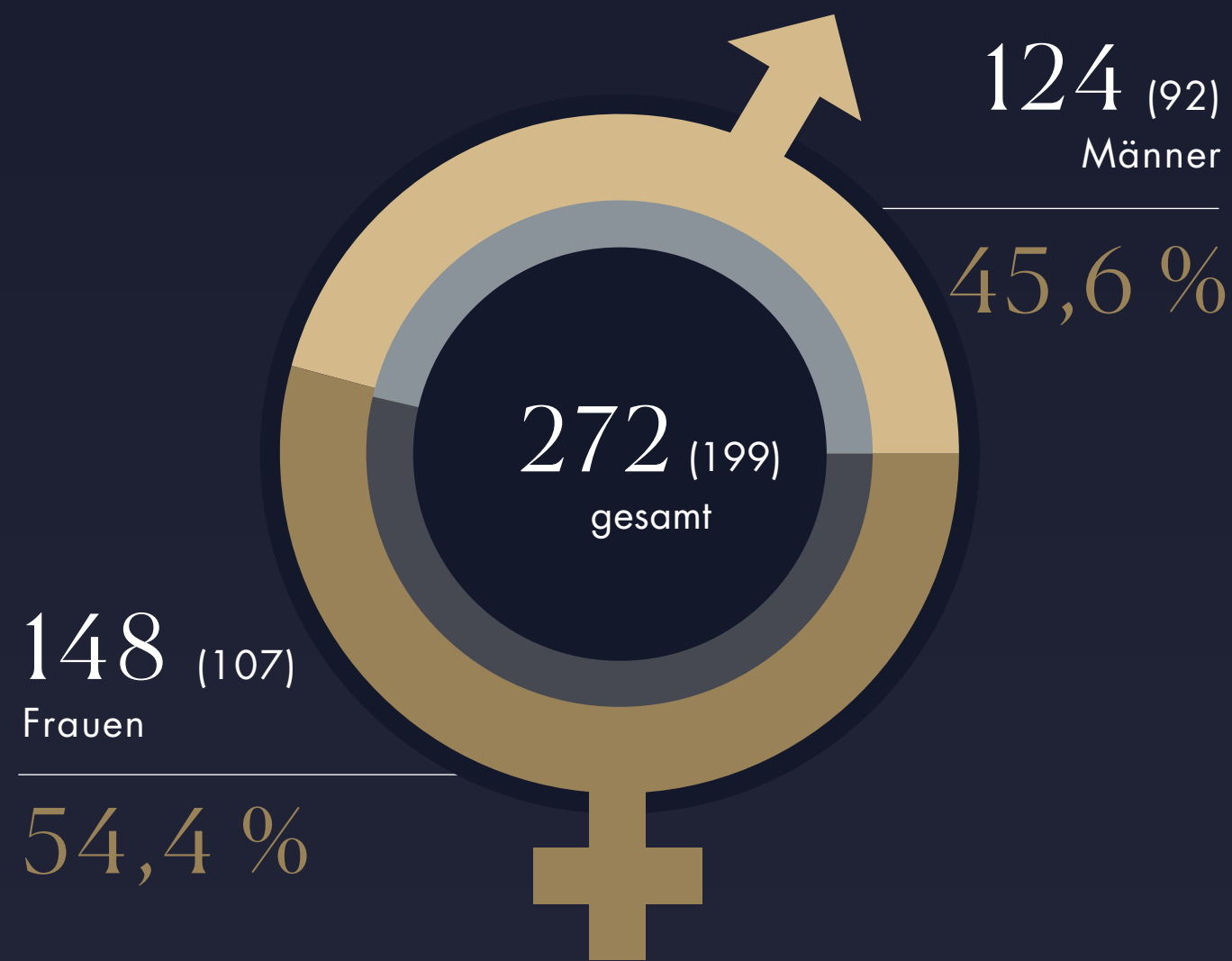
EMPLOYER BRANDING

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 mitwir-

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

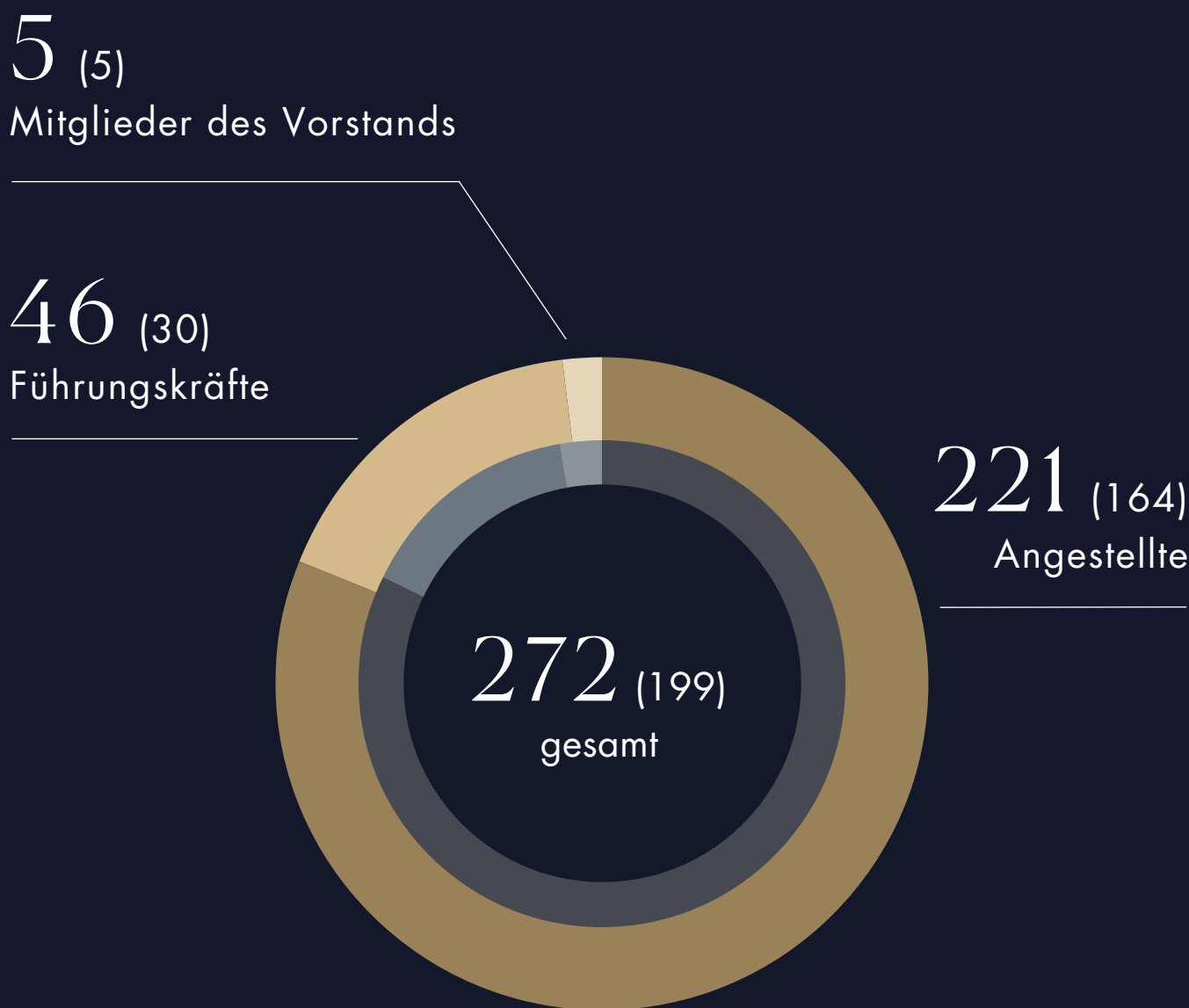
Entwicklung Mitarbeiter gesamt (nach Geschlecht)

■ 2020 ■ 2019 (Vorjahr)



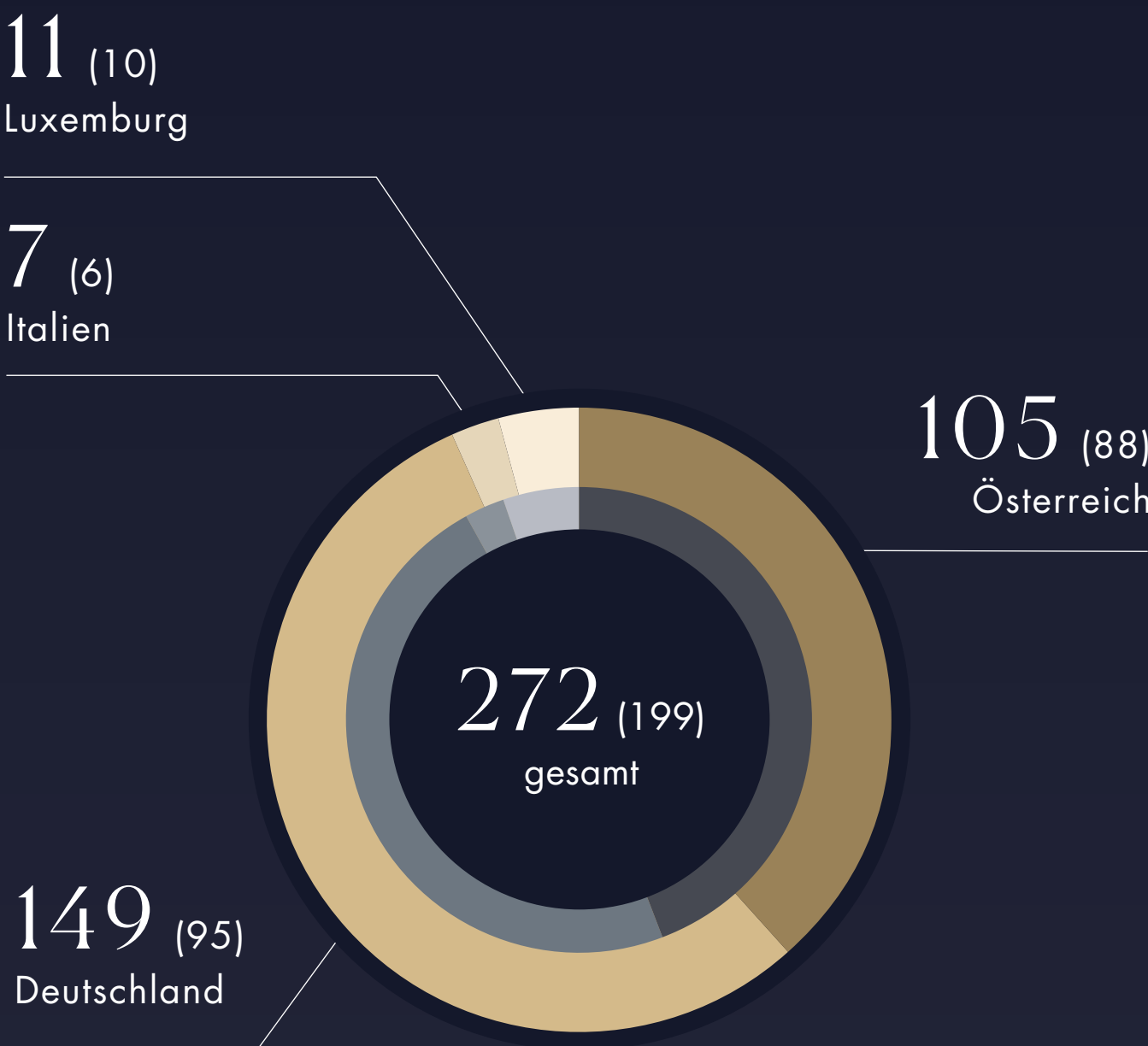
Mitarbeiter nach Angestelltenkategorie

■ 2020 ■ 2019 (Vorjahr)



Mitarbeiter nach Region

■ 2020 ■ 2019 (Vorjahr)



PERSONALARBEIT

FÜR DIE GESAMTE PERSONALARBEIT DER SIGNA PRIME IST UNSERE ABTEILUNG HUMAN RESOURCES VERANTWORTLICH. SIE BESTEHT AUS HR OPERATIONS UND HR CONTROLLING UND BERICHTET DIREKT AN DEN VORSTAND DER SIGNA PRIME.

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. Die 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

» ZWÖLF MONATE AKTIVES
PANDEMIEMANAGEMENT HABEN
VERDEUTLICHT, WAS UNSERE
STÄRKE IST: *eine ausgeprägte team-
und leistungsorientierte Unternehmenskultur
mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern,
auf die wir vertrauen können.* «

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 SIGNA Prime 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.



» ALS BEDEUTENDER PLAYER
IN DER IMMOBILIENBRANCHE
TRAGEN WIR EINE HOHE
VERANTWORTUNG GEGENÜBER
UNSEREN STAKEHOLDERN UND
DER UMWELT. *Vor diesem Hintergrund
sind wir bestrebt, unseren Wissensstand
laufend zu hinterfragen, um unsere
Leistungen stetig zu verbessern. «*

MIRIAM DAILL Senior PR Manager & ESG Communications

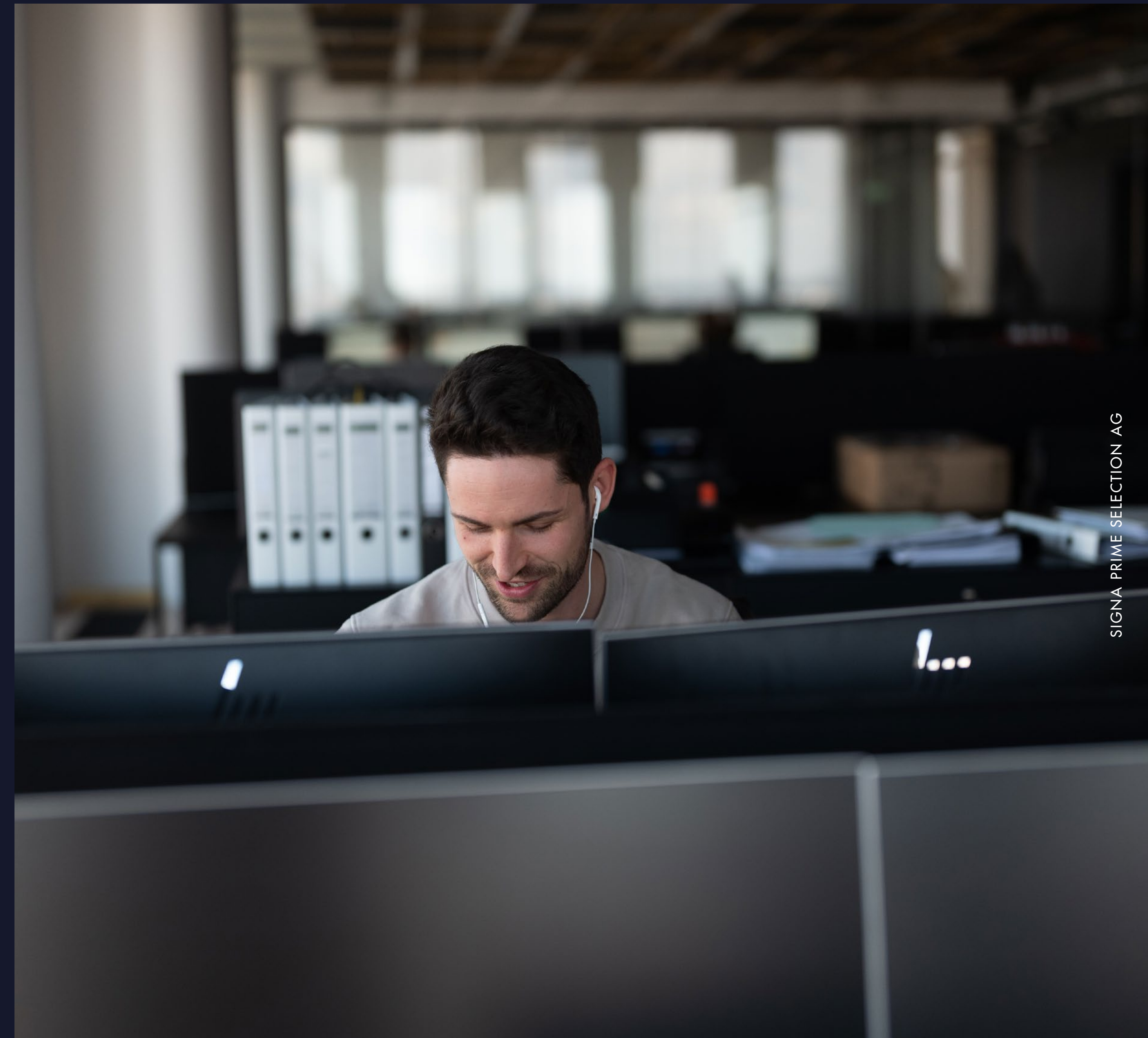


TALENTE GEZIELT ENTWICKELN UND EINSETZEN

UNSERE PERSONALENTWICKLUNG IDENTIFIZIERT UND FÖRDERT MIT VIEL ENGAGEMENT UNSEREN FÜHRUNGS- UND FACHKRÄFTE-NACHWUCHS.

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.





IM JAHR 2020 HABEN WIR ALLE SCHULUNGEN AUFGRUND DER COVID-19-PANDEMIE AUSSCHLIESSLICH STANDORTÜBERGREIFEND UND DIGITAL ABGEHALTEN. Auch nach dem Ende der Pandemie planen wir im Rahmen unserer Digitalisierungsinitiative 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 Fachbereichs abzuleiten, welche Kompetenzen gebraucht und ausgebaut werden

Wo sinnvoll, beteiligen wir uns an Fortbildungskosten für berufsbegleitende Studiengänge oder ermöglichen auch Bildungsfreistellung. So können wir beispielsweise über eine Kooperation mit der 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 11,8 % (Vorjahr: 16,6 %). Dies zeigt, dass es der SIGNA Prime 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.

UNSERE SCHULUNGEN UND WEITERBILDUNGEN 2020

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

- | | |
|--|--|
| / Zeitmanagement & Resilienz | / Verschiedenste IT-Schulungen
(Excel, InDesign, PowerPoint, Word, facheinschlägige Tools usw.) |
| / Präsentationstechnik | |
| / Rhetorik & Gesprächsführung
(zwei Termine) | / 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“ |
| / Rhetorik & Konfliktmanagement
(Fokus Assistenz) | |
| / Verhandlungsführung Basis | |
| / Sprachkurse
(Englisch, Italienisch) | / Außerdem erhielten einzelne Mitarbeiter individuelle Fortbildungen, unter anderem in Projektentwicklung, Steuer- und Finanzthemen |

MITARBEITER- ZUFRIEDENHEIT

73 % UNSERER MITARBEITER
FANDEN TROTZ COVID-19-HERAUS-
FORDERUNGEN 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.

Wir bieten den Kolleginnen und Kollegen weiterhin die Möglichkeit, Mitarbeiteraktien zu erwerben.

So beteiligen wir unsere Mitarbeiter am Erfolg unseres Unternehmens und machen sie zu Mitunternehmern.

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.

» WENN ICH SEHE,
WAS WIR ALLE GEMEINSAM
ALS TEAM ERREICHEN,
erfüllt mich das mit Stolz. «

CHRISTOPH STADLHUBER Chief Executive Officer Österreich

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 SIGNA Prime 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

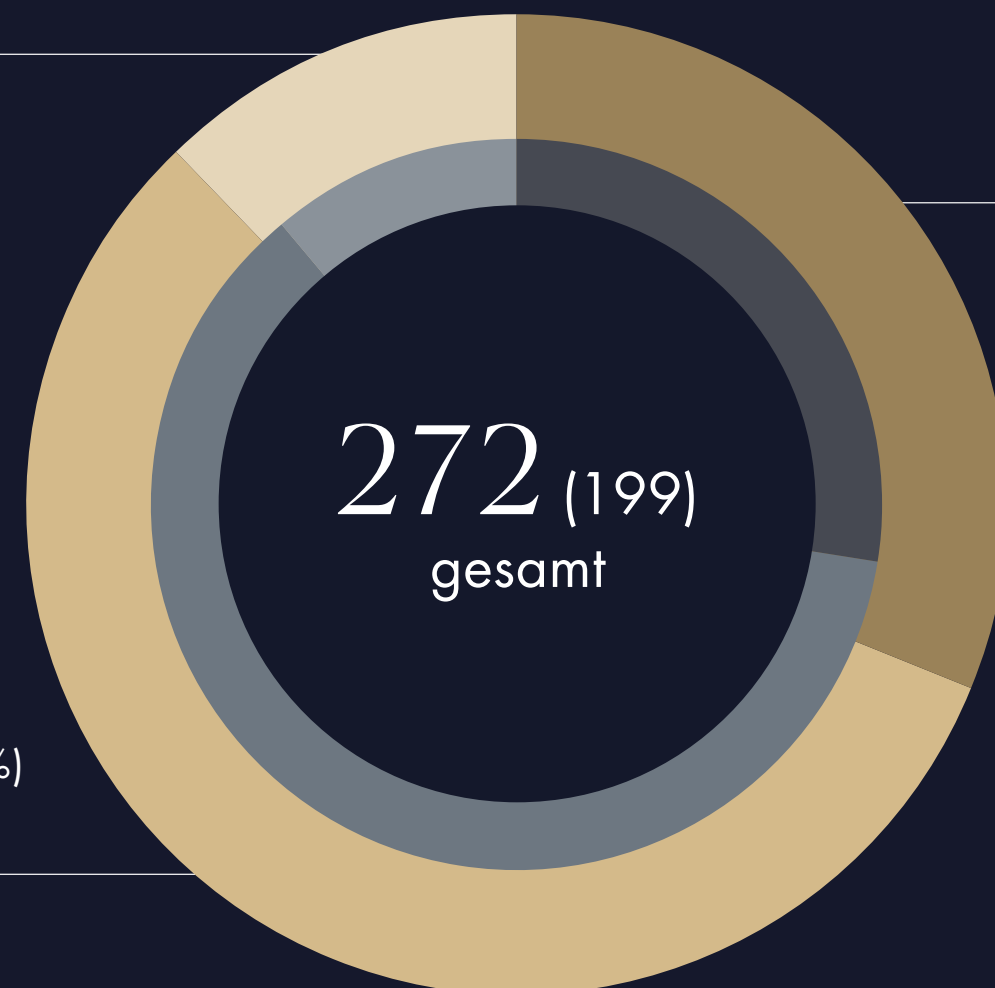
Altersstruktur der Mitarbeiter

■ 2020 ■ 2019 (Vorjahr)

12,1 % (11,1 %)
über 50 Jahre

31,3 % (27,6 %)
unter 30 Jahre

56,6 % (61,3 %)
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 SIGNA Prime 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 SIGNA PRIME 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.

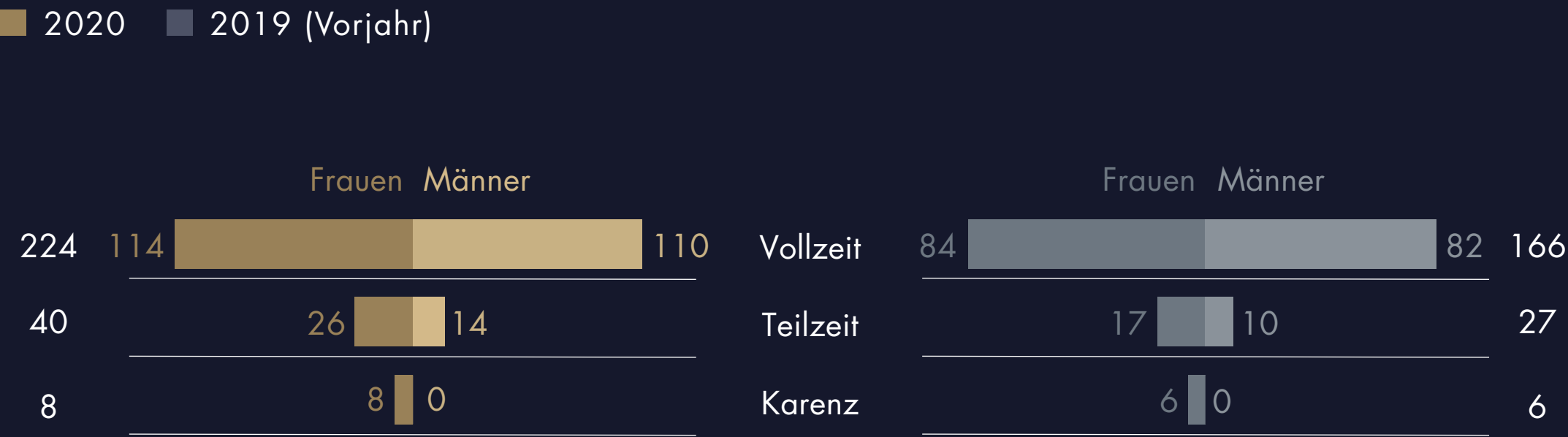
Wir fördern die Zusammenarbeit zwischen Generationen und bieten attraktive Netzwerke, in denen sich die Menschen bei der SIGNA Prime verbinden, austauschen und unterstützen können.

25,5 %

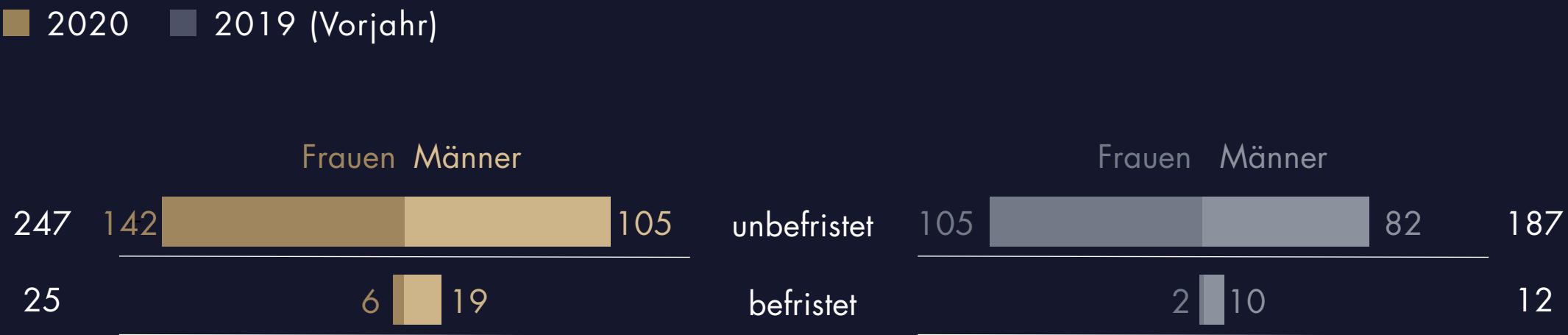
FRAUENQUOTE INNERHALB DER
FÜHRUNGSPPOSITIONEN 2020
(INKLUSIVE VORSTAND)
VORJAHR: 22,9 %.



Mitarbeiter nach Beschäftigungsverhältnis



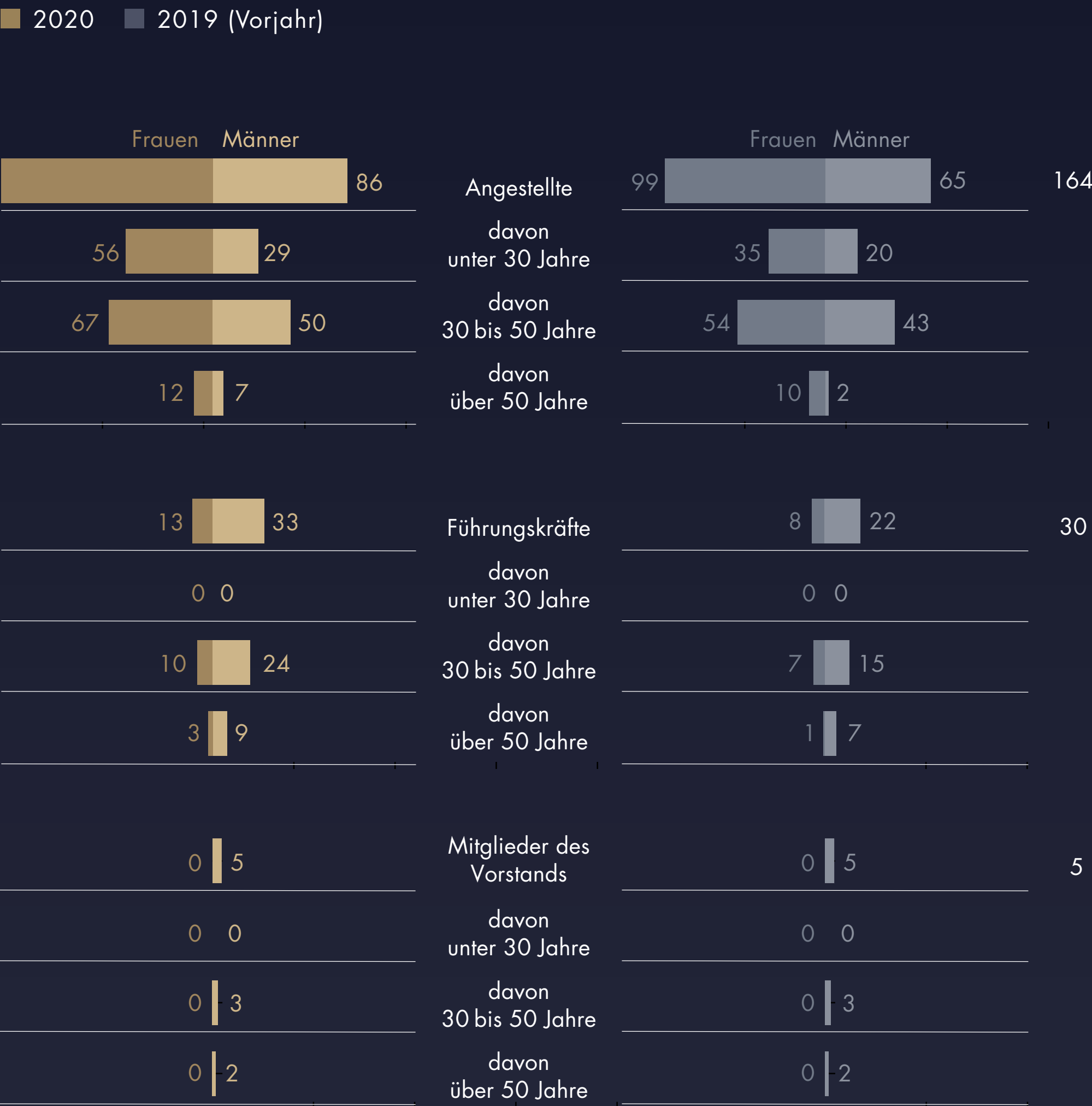
Mitarbeiter nach Arbeitsvertrag



Mitarbeiter nach Region

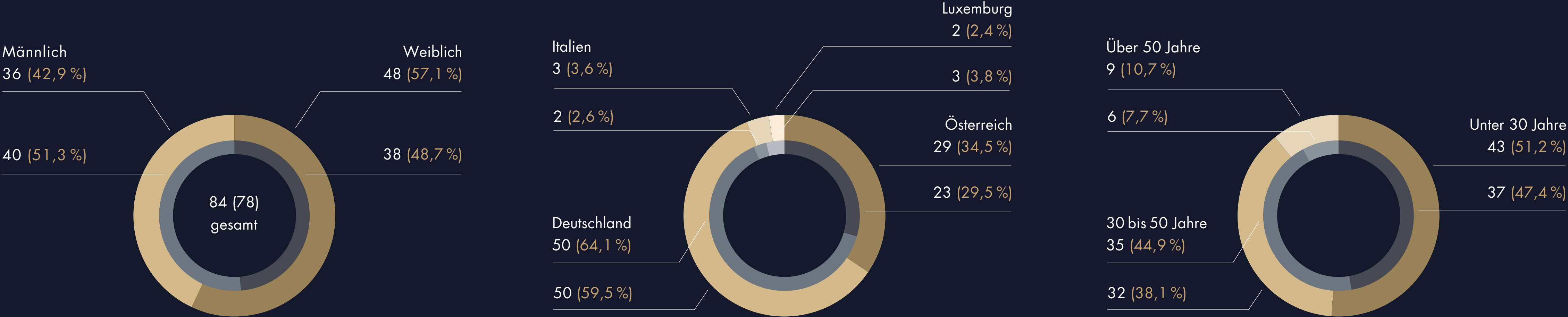


Mitarbeiter nach Geschlecht, Altersstruktur und Angestelltenkategorie



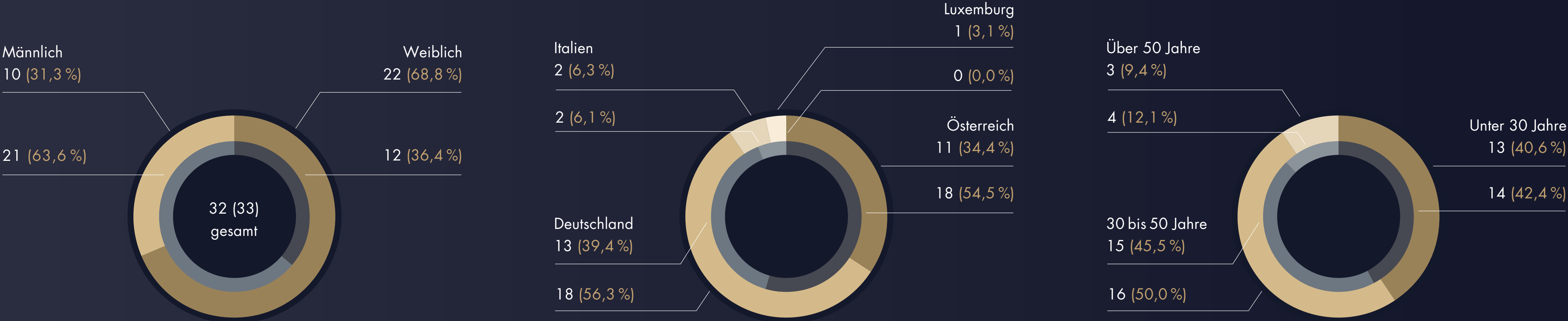
Zugänge Mitarbeiter nach Geschlecht, Land und Alter

■ 2020 ■ 2019 (Vorjahr)



Abgänge Mitarbeiter nach Geschlecht, Land und Alter

■ 2020 ■ 2019 (Vorjahr)





SIGNA PRIME SELECTION AG

VERANTWORTUNGSVOLLE UNTERNEHMENSFÜHRUNG

06





Als Immobilieninvestor 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 SIGNA Prime 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 SIGNA Prime getroffen werden. Sie sind die Basis unseres langfristigen Unternehmenserfolgs sowie unabdingbarer Kompass im Umgang miteinander.

Mit unserem Code of Conduct verpflichten wir uns zu einer ethisch integren 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 österrei-

chischen 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 SIGNA Prime 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.



SIGNA PRIME SELECTION AG



BUSINESS COMPLIANCE

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

In der Immobilienwirtschaft ist im Rahmen der Bauvorhaben ein ethisch integriertes, 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 SIGNA Prime. 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 SIGNA Prime unterstützt, der für die operative Umsetzung des CMS innerhalb der SIGNA Prime verantwortlich ist, und kooperiert zudem mit einer unabhängigen externen Ombudsstelle. Im Vorstand ist der CEO für die Einhaltung des CMS verantwortlich.

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 CMS-Handbuch mitsamt folgenden Beilagen enthält:

/ Code of Conduct

/ Code of Conduct
for Business Partners

/ Richtlinie Antikorruption

/ Richtlinie zum Kartell-
und Wettbewerbsrecht

/ Richtlinie Interessen-
konfliktmanagement

/ 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 SIGNA PRIME.

Dazu haben wir eigens einen E-Learning-Kurs entwickelt, der auf die spezifischen Gegebenheiten unseres Geschäftsmodells eingeht. Neue Mitarbeiter der SIGNA Prime 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 KORRUPTIONS-
BEKÄMPFUNG 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 SIGNA Prime verfolgt eine Nulltoleranzpolitik gegenüber Compliance-Verstößen jedweder Art. Die Mitarbeiter sind verpflichtet, ihren Vorgesetzten, dem Compliance-Beauftragten oder dem Chief Compliance Officer etwaige Verstöße gegen gelten-

des 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 NACHHALTIGKEIT-ASPEKTEN 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 auch 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.

» BEI ALLEM, WAS WIR TUN,
FOLGEN WIR UNSEREN
GRUNDWERTEN:

*Verantwortungsbewusstsein,
Fairness, Compliance, Transparenz
und Integrität. «*

MARCUS MÜHLBERGER Chief Compliance Officer





BEI
100 %

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

REGIONALE WERTSCHÖPFUNG

ARCHITEKTUR FÜR MENSCHEN

Nachhaltigkeit bedeutet für uns unter anderem, dass die Regionen, in denen wir aktiv sind, von unseren Aktivitäten profitieren. Wir schaffen und erhalten Arbeitsplätze, wir sind Auftraggeber für lokale Unternehmen, und wir prägen das Stadtbild mit. Im städtebaulichen Sinne verstehen wir uns als Konservator und Restaurator von architektonischen Ikonen. Wir sorgen dafür, dass Gebäude mit Geschichte ihre historische Einzigartigkeit bewahren und dabei gleichzeitig modernen Ansprüchen genügen – etwa das Alsterhaus in Hamburg, das Goldene Quartier in Wien oder das KaDeWe in Berlin.

Wo möglich, stellen wir der Bevölkerung öffentliche Flächen zur Verfügung. In Wien werden wir auf dem ehemaligen Leiner-Haus an der Mariahilfer Straße 10–18 beispielsweise einen öffentlichen und konsumfreien Dachgarten errichten, der der Bevölkerung zugänglich ist.

Dieser soll die Biodiversität, Vegetationsstrukturen, Habitatstrukturen sowie die Artenvielfalt der Tiere und Pflanzen im Bezirk deutlich verbessern. In Düsseldorf am Wehrhahn profitiert die Nachbarschaft von aufwendig angelegten Grünflächen, und die Kinder erfreuen sich an modernen und gut gepflegten Spielplätzen.

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“).



AUFTRAGGEBER FÜR LOKALE UNTERNEHMEN

Ein historisches Gebäude, das oft einen hohen Identifikationswert für die Bewohner eines Ortes darstellt, sollte soweit möglich durch lokale Unternehmen umgebaut oder saniert werden. Denn regionale Wertschöpfung ist uns ein 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 zentralen Innenstadtlage und Größe unserer Immobilienprojekte notwendig. Daher verfügen wir für unsere Umbau- und Sanierungsprojekte 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.





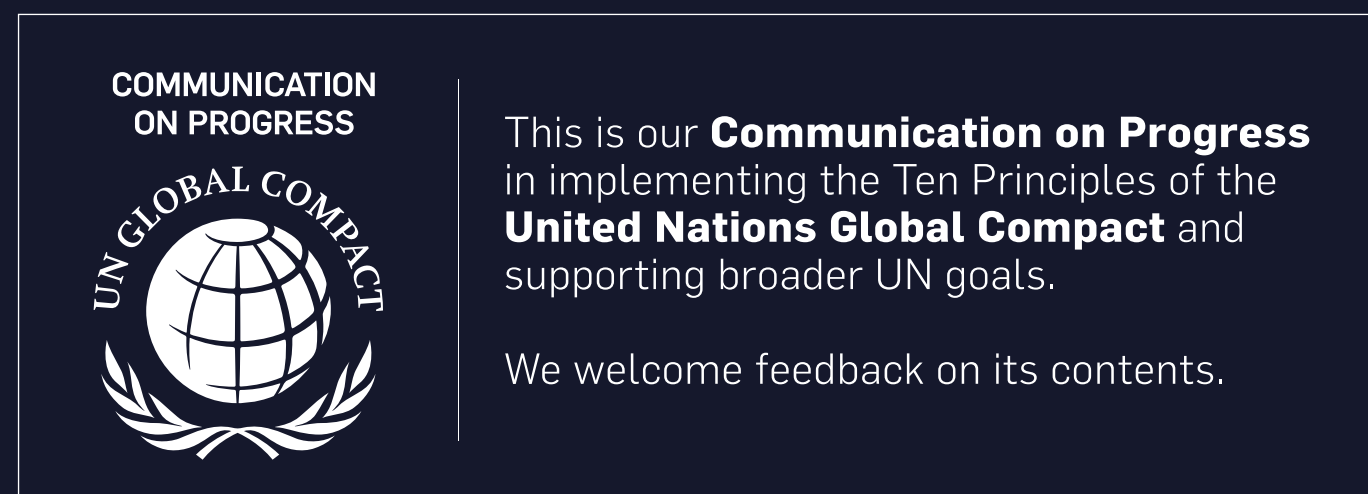
SIGNA PRIME SELECTION AG

ÜBER DIESEN BERICHT

07



DER VORLIEGENDE BERICHT IST DER ZWEITE NACHHALTIGKEITSBERICHT DER SIGNA PRIME. 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.



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 SIGNA Prime 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 SIGNA Prime 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
07 ÜBER DIESEN BERICHT	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 61
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



SIGNA PRIME SELECTION AG

95



WESENTLICHES
THEMA

RELEVANZ INNERHALB
DES UNTERNEHMENS

RELEVANZ AUSSERHALB
DES UNTERNEHMENS

ENTSPRECHENDER
GRI-STANDARD

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



DATENERHEBUNG

Das quantitative Nachhaltigkeitsreporting der SIGNA Prime befindet sich im Aufbau. Hierfür implementieren wir derzeit eine Software, die es uns künftig ermöglichen wird, Daten systematisch zu erheben und zu berichten.

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

Die quantitativen Angaben zu den Verbräuchen beziehen sich auf Daten aus dem Segment Bestandsportfolio für Immobilien, die sich im gesamten Jahr 2020 im Portfolio befunden haben. Unterjährige Ankäufe werden in die nachfolgende Berichtsperiode aufgenommen. Da wir im Rahmen der diesjährigen Nachhaltigkeitsberichterstattung lediglich die eigenen Energieverbräuche betrachten (Scope 1 und Scope 2), weichen die Daten aus dem Nachhaltigkeitsbericht 2019 ab. Für unsere New-Investment-Projekte können keine Daten berichtet werden, da diese sich zurzeit noch in der Entwicklung befinden und wir keine Angaben zu unseren Scope-3-Emissionen erheben. Langfristig wollen wir auch die Scope-3-Emissionen erfassen, um die Transparenz weiterhin zu steigern. Für das Trading-Portfolio erheben wir keine Daten, da sich die Assets nur kurzfristig bei uns im Portfolio befinden, bevor sie verkauft werden.

Die Scope-2-Emissionen ermitteln wir „market-based“. Hierfür legen wir die Emissionsfaktoren aus unseren Stromverträgen zugrunde. Darüber hinaus geben wir die Emissionen auch „location-based“ unter Berücksichtigung des standortbezogenen Energiemix an.

Für das Jahr 2020 liegt noch keine Berechnung der Emissionen aus unserer eigenen Geschäftstätigkeit vor, da diese im Vergleich zu den Verbräuchen unseres Portfolios geringer ausfallen werden. Die daraus entstehenden Emissionen 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 SIGNA Prime umfasst neben den vollumfänglich konsolidierten Unternehmensbeteiligungen auch Mitarbeiter der SIGNA Real Estate Management (REM), die für die Entwicklungs- und Verwaltungsleistungen der einzelnen Projektentwicklungen zuständig sind.

Wo die Tätigkeit unserer Mitarbeiter nicht klar einer Gesellschaft zuzuordnen ist, werden Generalistenfunktionen in Kopfanzahl-Angaben berichtet und können zu Doppelzählungen in anderen Konzernen der SIGNA Gruppe führen.

Diese Methodik haben wir 2020 erstmalig angewendet und für eine Vergleichbarkeit auch die Daten aus 2019 rückwirkend angepasst. Somit kommt es zu Abweichungen zu den veröffentlichten Mitarbeiterdaten im Nachhaltigkeitsbericht 2019. Die Angaben beziehen sich auf den Stichtag 31. Dezember 2020.



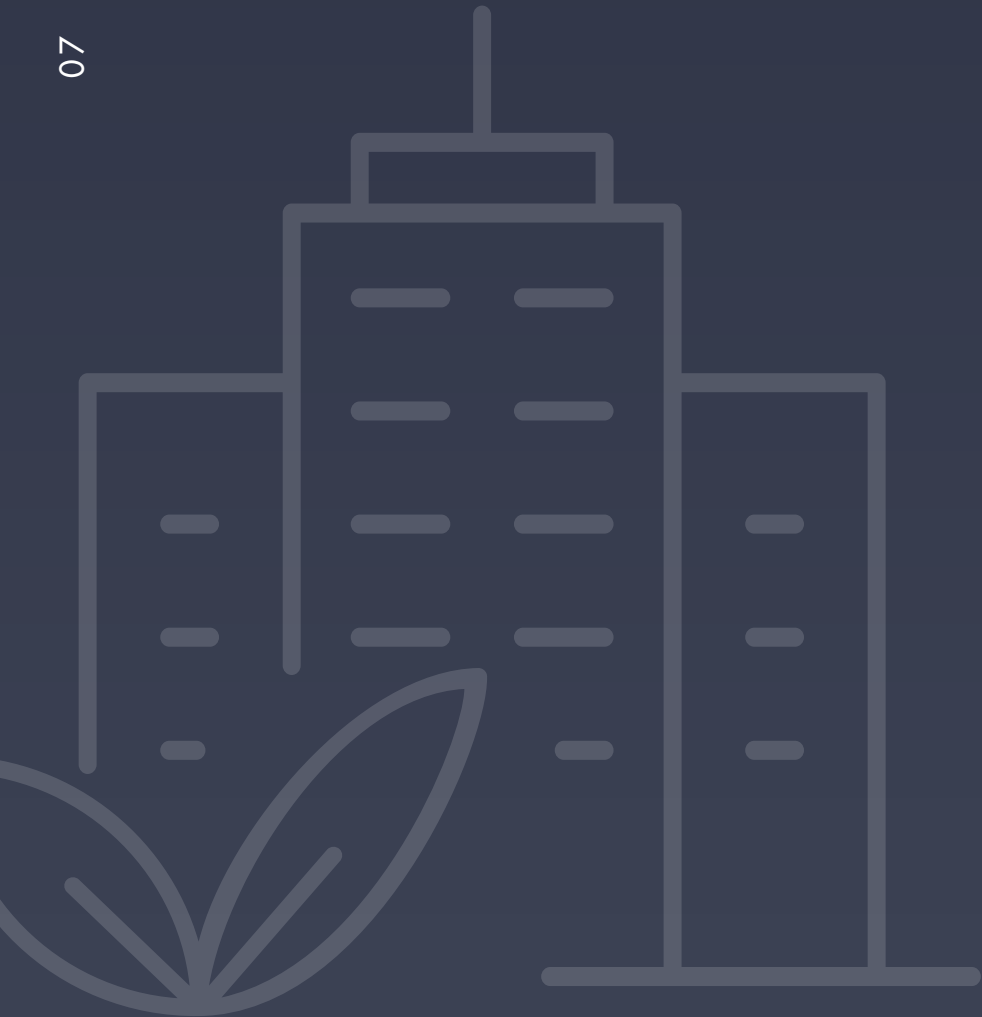
UNSER NACHHALTIGKEITS- PROGRAMM



NACHHALTIGE GEBÄUDE

ENERGIE UND EMISSIONEN IN
PLANUNG, BAU UND BETRIEB

ZIEL	MASSNAHME	KPI	ZEITHORIZONT
100 % der New Investments nach Green-Building-Standards zertifizieren	Green-Building-Anforderungen bei New Investments berücksichtigen und Vorzertifizierungen durchführen	Anzahl/Anteil zertifizierter Assets am Gesamtportfolio	laufend
	Lebenszyklusanalysen für New Investments durchführen		2023
Green-Building-Zertifizierungen bei Immobilienbestand erhöhen	Nachzertifizierung von Immobilienbestand nach Green-Building-Standards evaluieren und bei positiver Bewertung durchführen	Anzahl/Anteil zertifizierter Assets	2021
Immobilienportfolio klimaneutral gestalten	Energieeffizienz von Immobilien durch Einsatz von Energiespartechnologien und Erneuerung von Energieanlagen erhöhen	Energieverbrauch (in kWh) Einsparung in CO ₂ -Tonnen	laufend
	Alternative Energiequellen für Immobilienportfolio evaluieren und bei positiver Bewertung einsetzen		laufend
	Grünstromverträge im Immobilienbestand evaluieren und bei positiver Bewertung abschließen	%-Anteil Strom aus erneuerbaren Energien	2021
	Begrünung von Immobilienportfolio evaluieren und bei positiver Bewertung umsetzen	Quadratmeter neu angelegte Grünfläche pro Jahr	2022
	Neueste Technologien zur automatisierten Erfassung von Energieverbrauchsdaten evaluieren 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
LANGELEBIGKEIT DER
BAUMATERIALIEN

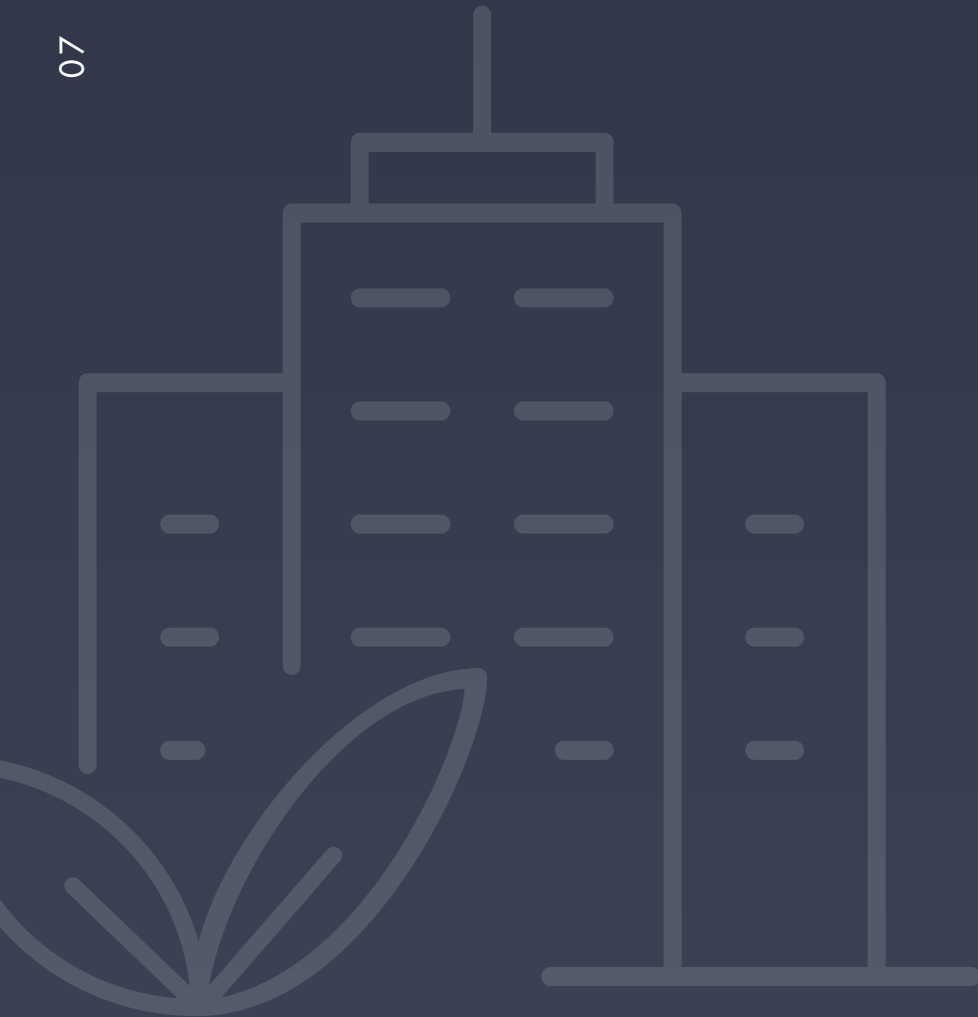
ZIEL	MASSNAHME	KPI	ZEITHORIZONT
Immobilienportfolio nachhaltig nutzen und bewirtschaften	Green-Lease-Komponenten bei New Investments evaluieren und bei positiver Bewertung aufnehmen	Anteil/Anzahl Mietverträge mit Green-Lease-Komponenten	2021/22
	Umweltrichtlinien/Passagen zu „Green Lease“ in Mietverträgen inkl. Verpflichtung zum Austausch von Umweltdaten einführen		2021/22
Systematisches Umwelt- und Datenmanagement aufbauen	Ausbau des Datenerhebungsprozesses durch ESG-Software vorantreiben		2021
	An „Science Based Targets“-Initiative teilnehmen		2024
Gesundheit und Sicherheit der Endnutzer gewährleisten	WELL-Building-Zertifizierung für New Investments anstreben	Anzahl/Anteil WELL-Building-Zertifizierungen	laufend
	WELL-Building-Zertifizierung für Immobilienbestand evaluieren und bei positiver Bewertung durchführen		2022
	WELL-Building-Zertifizierung für SIGNA Offices anstreben		2022/23
Nach Green-Building-Standards bauen und sanieren	Materialeinsatz durch Designoptimierungen von Immobilien reduzieren		laufend



NACHHALTIGE GEBÄUDE

NACHHALTIGE MOBILITÄT

ZIEL	MASSNAHME	KPI	ZEITHORIZONT
Nach Green-Building-Standards bauen und sanieren	Nachhaltige und kohlenstoffärmere Materialien evaluieren und bei positiver Bewertung einsetzen		2022
Bodenversiegelung beim Bauen minimieren	Vorzugsweise bereits bebaute Flächen entwickeln		laufend
Immobilienportfolio intermodal anbinden	Auf verkehrsgünstige Lage des Immobilienportfolios achten	Durchschnittliche Entfernung von ÖPNV (in km)	laufend
	Kooperationen mit Carsharing-Anbietern eingehen		laufend
	Kooperationen mit Fahrradsharing-Anbietern eingehen		2021/22
Infrastruktur für E-Mobility im Immobilienportfolio bereitstellen	New Investments mit E-Fahrzeug-Parkplätzen und E-Ladestationen planen	Anzahl E-Fahrzeug-Parkplätze (spezifisch)	2021/22
	E-Fahrzeug-Parkplätze bei Immobilienbestand evaluieren und bei positiver Bewertung E-Ladestationen nachrüsten	Anzahl E-Ladestationen (spezifisch)	laufend



ATTRAKTIVER
ARBEITGEBER

MITARBEITERZUFRIEDENHEIT

ZIEL	MASSNAHME	KPI	ZEITHORIZONT
Gesundheit der Mitarbeiter erhalten und fördern	Neue Mitarbeiter in Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz unterweisen	Unterweisungsquote 100 %	laufend
	Angebot von Schulungen zu gesundheitsrelevanten Themen wie Ernährung, Bewegung und Stressbewältigung ausweiten	der Mitarbeiter	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	Personal fluktuationsquote	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 Führungskräfte Trainings durchführen	Anteil teilnehmender Führungskräfte an Trainings	laufend
	SIGNA Mentoring-Programm für Führungskräftenachwuchs einführen		2021
Ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld gewährleisten	Verhaltenskodex „Wertemanagement“ und Code of Conduct for Business Partners veröffentlichen	Anzahl der Diskriminierungsvorfälle	umgesetzt
	Anonyme Anlaufstelle für Diskriminierungsvorfälle einrichten		umgesetzt
	Externe Diversitätsinitiative „Charta der Vielfalt“ unterzeichnen		2021
Mindestens 35 % der Führungspositionen mit Frauen besetzen	Frauenquote für Führungspositionen festlegen	Anteil Frauen in Führungspositionen in %	2021
	Spezifische Programme für Mentoring und Talentförderung von Frauen einführen		2022
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 GELD-WÄSCHEPRÄVENTION

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

CORPORATE
GOVERNANCE UND
COMPLIANCE

BUSINESS COMPLIANCE INKLUSIVE
ANTI KORRUPTION UND GELD-
WÄSCHEPRÄVENTION

ZIEL	MASSNAHME	KPI	ZEITHORIZONT
Unternehmerische Compliance gewährleisten	Compliance-Management-System regelmäßig intern überprüfen	Anzahl und Umfang von Konformitätsprüfungen	laufend
		Anzahl Compliance-Verstöße	laufend
		Monetäre Sanktionen im Zusammenhang mit Korruption	laufend
ESG-Risiken effektiv managen	ESG-Risiken im SIGNA Portfolio 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 New Investments implementieren	Anzahl und Anteil der New Investments, die mit ESG-Leitlinien konform sind (Zielwert: 100 %)	2021
	ESG-Leitlinie für Sanierungen von Bestandsgebäuden entwickeln		2021
	ESG-Leitlinie für New Investments erstellen		2021
Hohe Mieterzufriedenheit bewahren	Alle zwei Jahre eine Umfrage zur Mieterzufriedenheit durchführen und daraus weitere Maßnahmen zur Steigerung der Mieterzufriedenheit ableiten		2021



CORPORATE GOVERNANCE UND COMPLIANCE

BUSINESS COMPLIANCE INKLUSIVE ANTIKORRUPTION UND GELD- WÄSCHEPRÄVENTION

ZIEL	MASSNAHME	KPI	ZEITHORIZONT
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
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



CORPORATE
GOVERNANCE UND
COMPLIANCE

BUSINESS COMPLIANCE INKLUSIVE
ANTI KORRUPTION UND GELD-
WÄSCHEPRÄVENTION

REGIONALE
WERTSCHÖPFUNG

ZIEL	MASSNAHME	KPI	ZEITHORIZONT
ESG-Berichterstattung ausbauen	ESG-Software zur Datenerfassung evaluieren und einführen		2021
	Jährliche ESG-Berichterstattung nach GRI-Standards und EPRA sBPR 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
	Vorzugsweise historische Gebäude renovieren und erhalten	Anzahl renovierter Gebäude unter Denkmalschutz im Portfolio	laufend
Lokale Gemeinschaften fördern	Sich in den Städten und Kommunen mit ESG-relevanten Pro-bono-Aktivitäten engagieren		laufend
	Für ESG-bezogene Projekte, Programme und Initiativen spenden	Höhe der Spenden (in EUR)	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 Prime Selection AG (SIGNA Prime)		
	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, Schweiz		
	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. 67 - 68
	GRI 102-9	Lieferkette			S. 6, 89, 91 - 92
	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.		
<div> <div>Q</div> <div> <div></div> <div></div> <div></div> <div></div> <div></div> <div></div> </div> </div>					110

	ALLGEMEINE ANGABEN		KOMMENTAR	UN GLOBAL COMPACT	SEITE
	GRI 201	Allgemeine Angaben 2016			
	Organisationsprofil				
	GRI 102-11	Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip	Die SIGNA Prime 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.		
07 ÜBER DIESEN BERICHT	GRI 102-12	Externe Initiativen		1–10	S. 3, 14, 16, 85, 94
	GRI 102-13	Mitgliedschaften in Verbänden und Interessengruppen			S. 36
	Strategie				
	GRI 102-14	Erklärung des höchstens Entscheidungsträgers		1–10	S. 3
	Ethik und Integrität				
	GRI 102-16	Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen		1, 2, 10	S. 68, 78, 87, 94
<div> <div>Q</div> <div> <div></div> <div></div> <div></div> <div></div> <div></div> <div></div> </div> </div>					111
					SIGNA PRIME SELECTION AG

ALLGEMEINE ANGABEN		KOMMENTAR	UN GLOBAL COMPACT	SEITE
GRI 102	Allgemeine Angaben 2016			
Unternehmensführung				
GRI 102-18	Führungsstruktur			S. 17
Einbindung von Stakeholdern				
GRI 102-40	Liste der Stakeholder-Gruppen			S. 20
GRI 102-41	Tarifverträge	Bei der SIGNA Prime finden Tarifverträge keine Anwendung.	3	
GRI 102-42	Ermittlung und Auswahl der Stakeholder			S. 19-20, 22
GRI 102-43	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern			S. 19-24
GRI 102-44	Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen			S. 19-24
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. 17-18

SIGNA PRIME SELECTION AG

112

	ALLGEMEINE ANGABEN	KOMMENTAR	UN GLOBAL COMPACT	SEITE
	GRI 102Allgemeine Angaben 2016			
	Vorgehensweise bei der Berichterstattung			
	GRI 102-47	Liste der wesentlichen Themen		S. 18
	GRI 102-48	Neudarstellung von Informationen	Der Bericht erfüllt die Anforderungen der GRI-Standards in der "Kern"-Option.	
	GRI 102-49	Änderungen bei der Berichterstattung	Es liegen keine Änderungen in der Berichterstattung vor.	
	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. 126
	GRI 102-54	Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards		S. 27, 94
	GRI 102-55	GRI-Inhaltsindex		S. 109-124
	GRI 102-56	Externe Prüfung	Der Bericht ist nicht extern geprüft.	



WESENTLICHE
THEMEN

KOMMENTAR

UN GLOBAL COMPACT

SEITE

GRI 102

Wirtschaftliche Leistung 2016

GRI 103

Managementansatz
(inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)

GRI 201-1

Unmittelbar erzeugter und
ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert

GRI 202

Marktpräsenz 2016

GRI 103

Managementansatz
(inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)

GRI 202-1

Verhältnis des nach Geschlecht aufge-
schlüsselten Standardeintrittsgehalts zum
lokalen gesetzlichen Mindestlohn

GRI 202-2

Anteil der aus der lokalen Gemeinschaft
angeworbenen oberen Führungskräfte

Die SIGNA Prime bezahlt marktgerechte Gehälter. Je nach
Qualifikationen und Erfahrung erfolgt eine leistungsgerechte
Vergütung, die über dem rechtlichen Mindestlohn liegt.

Führungskräfte mit wesentlicher Führungsverantwortung
sind bei der SIGNA Prime: 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.

86,5 % der Führungskräfte bei der SIGNA Prime
wurden lokal angeworben.

S. 5-6, 8,
11-12

S. 9

S. 66-68



WESENTLICHE THEMEN		KOMMENTAR		UN GLOBAL COMPACT	SEITE
07 ÜBER DIESEN BERICHT	GRI 204	Beschaffungspraktiken 2016			
	GRI 103	Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)			S. 89
	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. 89
	GRI 205-1	Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden		10	S. 89
	GRI 205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung		10	S. 89
	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. 89
GRI 206-1		Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung			S. 89



WESENTLICHE THEMEN		KOMMENTAR		UN GLOBAL COMPACT	SEITE
07 ÜBER DIESEN BERICHT	GRI 301	Materialien 2016			
	GRI 103	Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)		7, 8	S. 36, 55, 101
	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. 41-43
	GRI 302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	Wir erheben aktuell nur die Verbräuche unseres Immobilienbestands (siehe S. 42); den Verbrauch durch unsere eigene Geschäftstätigkeit erheben wir noch nicht. Dies ist erstmalig für das Berichtsjahr 2021 geplant.	8	
	GRI 302-4	Verringerung des Energieverbrauchs		8,9	S. 41
	GRI 305	Emissionen 2016			
	GRI 103	Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)		7, 8	S. 48-52
	GRI 305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)		8	S. 49
	GRI 305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)		8	S. 49
<div> <div>🔍</div> <div> <div></div> <div></div> <div></div> <div></div> <div></div> </div> </div>	GRI 305-5	Senkung der THG-Emissionen		8, 9	S. 49
					116

	WESENTLICHE THEMEN		KOMMENTAR	UN GLOBAL COMPACT	SEITE
	GRI 306	Abfall 2020			
	GRI 103	Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)		7, 8	S. 55-56
	GRI 306-1	Anfallender Abfall und erhebliche abfall-bezogene Auswirkungen		8	S. 55-56
	GRI 306-2	Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen		7, 8	S. 55-56
	GRI 306-3	Angefallener Abfall	Aktuell werden nur die Abfallmengen in unserem Immobilienbestand erhoben. Den Abfall, der bei unseren New Investments anfällt, können wir aktuell noch nicht erheben.	8	
07	GRI 307	Umwelt-Compliance 2016			
	GRI 103	Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)			S. 86-88
	GRI 307-1	Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen	Es wurden keine Bußgelder oder Sanktionen in Bezug auf die Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen verhängt.		
	GRI 308	Umweltbewertung der Lieferanten 2016			
	GRI 103	Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)			S. 89
	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 Geschäftsjahr 2021 ein Lieferantenscreening entwickeln und sukzessive einführen.		

ÜBER DIESEN BERICHT

SIGNA PRIME SELECTION AG



SIGNA PRIME SELECTION AG

WESENTLICHE THEMEN		KOMMENTAR		UN GLOBAL COMPACT	SEITE
07 ÜBER DIESEN BERICHT	GRI 403	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2018			
	GRI 403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen			S. 53-54
	GRI 403-3	Arbeitsmedizinische Dienste			S. 77
	GRI 403-4	Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz			S. 77
	GRI 403-5	Mitarbeiterschulung zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz			S. 77
	GRI 403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter			S. 77
	GRI 403-7	Vermeidung und Minimierung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz			S. 53-54, 77
	GRI 403-8	Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind	Insgesamt sind 97,8 % der Mitarbeiter durch das interne Managementsystem abgedeckt.		
	GRI 403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen			S. 77
<div> <div></div> <div></div> </div>					119

WESENTLICHE
THEMEN

KOMMENTAR

UN GLOBAL COMPACT

SEITE

GRI 406

Nichtdiskriminierung 2016

GRI 103

Managementansatz
(inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)

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. 84, 87,
89

GRI 407-1

Betriebsstätten und Lieferanten, bei
denen das Recht auf Vereinigungsfrei-
heit 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. 78

GRI 408-1

Betriebsstätten und Lieferanten mit
einem erheblichen Risiko für Vorfälle
von Kinderarbeit

Die SIGNA Prime hält sich an alle rechtlichen Vorgaben an den jeweiligen
Standorten. Daher sind keine Betriebsstätten mit einem erheblichen Risiko
für Vorfälle von Kinderarbeit 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 Lieferanten-
screening entwickeln und sukzessive einführen.

5



WESENTLICHE
THEMEN

KOMMENTAR

UN GLOBAL COMPACT

SEITE

GRI 409

Zwangs- oder Pflichtarbeit 2016

GRI 103

Managementansatz
(inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)

GRI 409-1

Betriebsstätten und Lieferanten mit
einem erheblichen Risiko für Vorfälle
von Zwangs- oder Pflichtarbeit

Die SIGNA Prime 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.

4

S. 78

GRI 412

Prüfung auf Einhaltung
der Menschenrechte 2016

GRI 103

Managementansatz
(inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)

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 Thema in unserer Compliance-Schulung im Geschäftsjahr 2021 aufnehmen.

1,2

S. 14, 85, 89

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 konkret auch die Einhaltung der Menschenrechte.



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)

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)

GRI 415-1

Parteispenden

Zuwendungen der SIGNA Prime 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 SIGNA haben.

S. 89

S. 89



WESENTLICHE
THEMEN

KOMMENTAR

UN GLOBAL COMPACT

SEITE

GRI 416

Kundengesundheit und -sicherheit 2016

GRI 103

Managementansatz
(inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)

GRI 416-1

Beurteilung der Auswirkungen verschie-
dener Produkt- und Dienstleistungskate-
gorien auf die Gesundheit und Sicherheit

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

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 PRIME SELECTION AG

KONTAKT UND IMPRESSUM

08



Für weitere Informationen
stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

SIGNA Prime Selection AG
Natalie Wierzbicki, MSc
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 Prime 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
© Black Bucket 56-58, 60
© David Chipperfield Architects 2, 84-85
© Eva Kelety 26
© Franz Brück 2, 5, 14, 19, 31, 34, 43, 53,
77, 86, 91, 126
© OMA 2, 38-39
© SIGNA 2, 10, 23-24, 41, 45
© SIGNA Real Estate 44
© Simon & Paul 47, 55, 92
© Stefan Seelig 25, 37, 53

Stand: 28. Mai 2021
© SIGNA Prime Selection AG



SIGNA PRIME SELECTION AG