

UNTERNEHMERISCHE VERANTWORTUNG

VORWORT VON RENÉ ZAHND

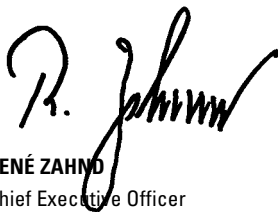
Beim Thema Nachhaltigkeit steht oft die Steigerung der Energieeffizienz oder die Reduktion des CO₂-Ausstosses im Fokus. Wir gehen noch einen Schritt weiter und verfolgen bei Investitionen in Immobilien, deren Bewirtschaftung durch Wincasa sowie bei den Dienstleistungen von Jelmoli und der Tertianum Gruppe einen umfassenden Nachhaltigkeitsansatz. Unser Ziel ist es, Synergien zwischen den Immobilien und deren Nutzung durch Menschen zu schaffen. So kann der Nachhaltigkeitsgedanke von der Investition bis hin zur Dienstleistung umfassender realisiert werden. Wir haben Nachhaltigkeit direkt in unsere «DNA» eingebettet und mit dem Nachhaltigkeitskompass an sechs Dimensionen ausgerichtet. Innerhalb der jeweiligen Dimension verfügt jedes unserer Geschäftsfelder über eine Roadmap mit Zielen, Massnahmen und Kennzahlen. Dadurch können wir unseren Fortschritt laufend überprüfen, sukzessive ausbauen und, wo nötig, korrigierend einwirken.

GRI 102-14

Durch den regelmässigen Austausch mit unseren Stakeholdern erfahren wir, welche Themen für sie relevant sind und wo Optimierungspotenzial besteht. Der Dialog hilft uns, langfristig erfolgreich zu bleiben. Nachhaltigkeit heisst für uns auch, Antworten auf sozioökonomische Gegebenheiten, Entwicklungen und Trends von heute und morgen zu finden. Im aktuellen Zinsumfeld stellen Neuakquisitionen von Immobilien eine grosse Herausforderung dar, weshalb wir uns auf die Entwicklung und Aufwertung des eigenen Immobilienbestands konzentrieren. Dabei legen wir grossen Wert auf die flexible Nutzung der Gebäude und die Förderung des Austausches mit dem umliegenden öffentlichen Raum. Ein gutes Beispiel dafür sind die ehemaligen Büroliegenschaften in Basel und Zürich, die zu Hotels umgebaut und von der Budget-Design-Hotelmarke «Motel One» betrieben werden. Mit der Tertianum Gruppe verfügen wir zudem über ein zukunftsfähiges Angebot, das der immer älter werdenden Gesellschaft Rechnung trägt.

Nach der Einbettung der Nachhaltigkeit in unsere «DNA» passten wir den Businessplanprozess an und entwickelten einen entsprechenden Massnahmenkatalog. Diese Roadmaps haben uns im vergangenen Jahr bereits einen grossen Schritt weitergebracht. Darüber hinaus haben wir 2016 mit dem erstmaligen Reporting gemäss den Standards der Global Reporting Initiative (GRI) einen wichtigen Grundstein für die kontinuierliche und transparente Nachhaltigkeitsberichterstattung gelegt. Wir ruhen uns aber nicht auf dem Erreichten aus, sondern werden unsere gruppenweiten Bestrebungen laufend weiterentwickeln. Aktuell kalkulieren wir beispielsweise Umweltziele für das Immobilienportfolio, die im Einklang mit dem 2°C-Ziel der internationalen Klimapolitik stehen. Wir werden uns zukünftig noch stärker an langfristigen Kriterien ausrichten, dabei aber stets darauf achten, dass «Nachhaltigkeit» nicht zum Selbstzweck verkommt. Diese muss definiert, aufgebaut und gelebt werden – zum Nutzen und Vorteil aller Anspruchsgruppen.

Es ist mein persönliches Anliegen, die Zeichen der Zeit aufzunehmen und Verantwortung im Bereich Nachhaltigkeit zu übernehmen. Es ist unsere Passion, mit innovativen Konzepten und gutem Beispiel voranzugehen.



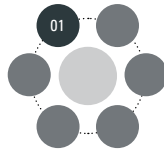
RENÉ ZAHND
Chief Executive Officer

NACHHALTIGKEIT AN SECHS DIMENSIONEN AUSGERICHTET

Als führende Immobiliengesellschaft ist Swiss Prime Site der Nachhaltigkeit verpflichtet und übernimmt Verantwortung für das unternehmerische Handeln, die Umwelt und die Gesellschaft. Durch die Verankerung in der «DNA» und in den Prozessen ist Nachhaltigkeit ein fester Bestandteil der Geschäftstätigkeit und Ausgangspunkt für profitables Wachstum und den Aufbau langfristiger Erfolgswerte. Dabei verfolgt Swiss Prime Site einen umfassenden Ansatz, der sich an sechs Dimensionen ausrichtet.



Die sechs Dimensionen des Nachhaltigkeitskompasses von Swiss Prime Site finden sich auch in der Nachhaltigkeits-Roadmap wieder. Sie ist das zentrale Führungsinstrument der Gruppenleitung, um die Kern- und Subthemen der jeweiligen Dimension in den Geschäftsfeldern zu operationalisieren. Jede Gruppengesellschaft ist in der Gruppenleitung vertreten – siehe Vorstellung der Mitglieder im Strategie- und Lagebericht Seite 15. Für alle Gruppengesellschaften wurden Massnahmen und Messgrößen definiert, sodass die Umsetzung im laufenden Geschäft fortwährend erfasst und evaluiert werden kann. Bereits zum zweiten Mal berichtet Swiss Prime Site auch entlang dieser sechs Dimensionen über das Nachhaltigkeitsengagement der gesamten Gruppe. In diesem Jahr folgt die Berichterstattung erstmals den international anerkannten Standards der Global Reporting Initiative (GRI). Damit untermauert Swiss Prime Site das Bekenntnis, allen interessierten Stakeholdern transparent, konstant und verlässlich über die Nachhaltigkeitsbestrebungen Auskunft zu geben.



NACHHALTIGKEIT FÜR UNSERE STAKEHOLDER

STAKEHOLDER IM ZENTRUM DES HANDELNS

Glaubwürdigkeit, Zuverlässigkeit, Integrität, Vertrauenswürdigkeit und Verantwortungsbewusstsein sind zentrale Pfeiler der Reputation von Swiss Prime Site und tragen entscheidend zum ausgezeichneten Image bei Stakeholdern bei. Dafür steht das Unternehmen in regelmässigem Dialog mit allen Anspruchsgruppen und stimmt Kommunikationsmassnahmen zeit- und empfängergerecht ab. Da Markt- und Kundennähe entscheidende Faktoren für den Unternehmenserfolg sind, richtet Swiss Prime Site die Geschäftstätigkeit konsequent an den Bedürfnissen der Stakeholder aus. Kundenanliegen, Marktanforderungen und Ansprüche der Gesellschaft verändern sich mitunter in hohem Tempo. Um langfristig erfolgreich zu bleiben, ist Swiss Prime Site deshalb bestrebt, Entwicklungen im Unternehmensumfeld frühzeitig zu erkennen. Insbesondere die Zufriedenheit und das konstruktive Feedback der Kunden sind wesentliche Erfolgsfaktoren. Dabei ergeben sich für jedes Geschäftsfeld unterschiedliche Anforderungen.

- Reputation & Image
- Investors & Relationship Management
- Kommunikation
- Kundenorientierung
- Marktorientierung

GRI 102-43

Swiss Prime Site

Zu den Stakeholdern der Swiss Prime Site-Gruppe gehören zentrale Akteure des Kapitalmarkts und die Aktionäre als Eigentümer, aber auch lokale Gemeinschaften, Behörden und die Zivilgesellschaft. Für Swiss Prime Site ist es wichtig, den Kapitalmarktakteuren kontinuierlich transparente Informationen bereitzustellen. Ein zentrales Element ist das gezielte Beziehungsmanagement mit Investoren, Proxy Advisors und Analysten. Swiss Prime Site nimmt jährlich an mehreren Roadshows und Konferenzen teil, organisiert regelmässig Analystengespräche und richtet einmal pro Jahr einen «Investor Day» aus. Zudem halten führende Mitarbeitende immer wieder Fachvorträge oder diskutieren in Expertengesprächen. Neben der jährlichen Generalversammlung informiert Swiss Prime Site ihre Aktionäre auf der Website mittels Medienmitteilungen zu unternehmensspezifischen Entwicklungen. Zum Jahres- und Halbjahresergebnis erscheint jeweils ein Kurzbericht, der sowohl über aktuelle Themen rund um das Unternehmen berichtet als auch die Geschäftszahlen kompakt zusammenfasst.

GRI 102-40

GRI 102-42

GRI 102-43

GRI 102-44

Für weitere Informationen zu Lieferanten siehe Kapitel «Nachhaltige Investments und Dienstleistungen» ab Seite 69.

Für weitere Informationen zu Mitarbeitenden siehe Kapitel «Attraktives Arbeitsumfeld» ab Seite 79.

Bei der letztjährigen Generalversammlung wurde der Vergütungsbericht 2015 in einer nicht bindenden Konsultativabstimmung abgelehnt. Mit Berufung des neuen CEO und des neuen CFO in die Gruppenleitung sah der Nominations- und Vergütungsausschuss den richtigen Zeitpunkt gekommen, um das Vergütungssystem grundsätzlich zu überdenken und im Berichtsjahr neu anzupassen. Die Unabhängigkeit der Verwaltungsräte sowie deren Arbeitsweisen und Wiederwahlverfahren stehen seit der Annahme der «Minder-Initiative» im Fokus der Schweizer Anleger und der Öffentlichkeit. Infolgedessen wurden Änderungen im Verwaltungsrat vorgenommen, und das Gremium konnte mit Elisabeth Bourqui und Markus Graf verstärkt werden.

Zunehmend legen Analysten und Anleger Wert auf das Thema Nachhaltigkeit, um sicherstellen zu können, dass das investierte Kapital langfristig gesichert ist. Swiss Prime Site hat darauf reagiert und mit der Verankerung der Nachhaltigkeit in der Unternehmens-DNA gezeigt, wie umfassend das Thema gruppenweit angegangen wird.

Zentrale Stakeholder der Swiss Prime Site sind Mieter, Nutzer, Bau- und Baudienstleistungsunternehmen wie Planer, Total- und Generalunternehmungen und deren Lieferanten. Das Mieterspektrum reicht von der Einzelperson bis zum internationalen Grosskonzern. Generell sucht Swiss Prime Site einen engen und kontinuierlichen Austausch mit allen Mietern. Besonders im Bereich der kommerziellen Liegenschaften wird während des Mieterausbaus die Erzielung gegenseitiger Vorteile angestrebt. Zudem führt Swiss Prime Site immer wieder objektspezifische Informationsveranstaltungen, Besuchstouren durch Liegenschaften sowie Anlässe mit Bauprojektbeteiligten, aktuellen und zukünftigen Mietern durch.

Nachdem Swiss Prime Site das Nachhaltigkeitsengagement über die vergangenen zwölf Monate erheblich ausgebaut hat, wird 2017 in einem ersten Stakeholder-Dialog eine Standortbestimmung aus Sicht der externen Anspruchsgruppen vorgenommen. Der systematische Dialog soll in den folgenden Jahren institutionalisiert und weiter ausgebaut werden.

Wincasa

Als führender Immobiliendienstleister der Schweiz nimmt Wincasa die mit der Geschäftstätigkeit verbundene ökologische, ökonomische und gesellschaftliche Verantwortung wahr und ist bestrebt, die Anliegen der Stakeholder im Geschäftsalltag entsprechend zu berücksichtigen. Dabei stehen die beiden Kundengruppen Immobilieneigentümer und Mieter im Vordergrund. Darüber hinaus sind Lieferanten, Behörden und die Politik sowie Verbände wichtige Stakeholder von Wincasa.

GRI 102-40
GRI 102-42
GRI 102-43
GRI 102-44

Mit dem vor drei Jahren eingeführten integralen Geschäftsmodell richtet sich Wincasa konsequent an den Kundenbedürfnissen entlang des Lebenszyklus von Immobilien aus. Um die Bedürfnisse und die Zufriedenheit zu erfassen, führt Wincasa jährlich eine Befragung bei Grosskunden durch. Die Ergebnisse werden jeweils analysiert und systematisch zur Verbesserung der Geschäftsprozesse verarbeitet. Aufgrund der Rückmeldungen hat Wincasa zum Beispiel das firmenweite Leerstandsflächenmanagement aufgebaut und ein Filialvermarktungskonzept etabliert. Zudem wurde die Kundenorientierung durch den Aufbau von Senior Relationship Managern im Key Account Management und durch interne Verkaufsausbildungen gefördert. Neben dem regelmässigen Austausch im Tagesgeschäft finden auch separate Koordinationssitzungen auf Managementstufe statt, um spezifische Anliegen zur Optimierung des betreffenden Immobilienportfolios und der Zusammenarbeit zu diskutieren. Auch 2016 gelang es Wincasa, den Kundenstamm zu erweitern und die sogenannten «Assets under Management» weiter zu erhöhen.

Zunehmend werden sich die Immobilieneigentümer ihrer Verantwortung hinsichtlich Nachhaltigkeit bewusst und leiten entsprechende Projekte ein. Aktuell stehen insbesondere die Erhöhung der Transparenz der Energieverbräuche und der damit verbundenen CO₂-Emissionen im gehaltenen Portfolio im Fokus. Wincasa unterstützt ihre Kunden im Rahmen von sogenannten Energiecontrolling- und Betriebsoptimierungsmandaten. Dabei übernimmt Wincasa die Funktion der Koordinations- und Geschäftsstelle und berät die Eigentümer in der Konzeption und Umsetzung entsprechender Programme. Wincasa unterstützt Kunden beim Ersatz von Heizanlagen, die mit fossilen Brennstoffen betrieben werden.

Neben kommerziellen Mietern, wie beispielsweise Coop, Migros und Swisscom, zählt Wincasa rund 60 000 natürliche Personen zu ihren Kunden. Diese Wohnungsmieter werden nach einem strengen Selektionsprozess ausgewählt. Die Anliegen der beiden Kundensegmente unterscheiden sich je nach Mietverhältnis. Im Geschäftsalltag geht es vorwiegend um Beschwerden bezüglich des jeweiligen Mietobjekts oder um das kaufmännische Gebäudemanagement. Ende 2016 lancierte Wincasa das Mieterportal «MyWincasa». Der neue digitale Kommunikationskanal ermöglicht einen 7x24-Stunden-Service und verfügt über eine Chatfunktion. Über «MyWincasa» können Mieter unter anderem Daten abfragen, Formulare herunterladen, Beschwerden deponieren oder Zusatzdienstleistungen, wie Wohnungsreinigungen und Umzugservices, abrufen.

Um das Unternehmen als innovativen und modernen Marktführer zu positionieren, setzt Wincasa verstärkt auf eine aktive Medienarbeit. 2016 wurde zudem das Engagement in der Westschweiz ausgebaut. Wincasa publiziert regelmässig Fachbeiträge und Analysen zu regionalen und gesamtschweizerischen Immobilientrends. Der vierteljährlich erscheinende «Retail Snapshot» beleuchtet jeweils die neusten Trends und Entwicklungen der Branche und fusst auf den Zahlen von zehn Einkaufszentren mit 550 Geschäften auf einer Gesamtfläche von 250 000 m².

Jelmoli

Als grösster Premium Department Store der Schweiz bietet Jelmoli auf 33 000 m² Fläche ein Sortiment mit rund zwei Millionen Artikeln von globalen Topmarken.

GRI 102-40
GRI 102-42
GRI 102-43
GRI 102-44

In der Vielfalt der Stakeholder stehen für Jelmoli die Kunden im Zentrum. Jelmoli versteht sich als Gastgeber und differenziert sich von der Konkurrenz durch umfassende Serviceleistungen. So nimmt beispielsweise die Anlaufstelle «Guest Relations» im Eingangsbereich jegliche Kundenanliegen hilfsbereit entgegen. Mittels Instagram, Newsletter und des viermal jährlich erscheinenden Magazins bietet Jelmoli seinen Kunden modische Inspiration und hält Interessierte über die neusten Trends auf dem Laufenden. Zur stetigen Verbesserung des Einkaufserlebnisses werden in Zusammenarbeit mit externen Dienstleistungspartnern regelmässig sogenannte «Mystery Shoppings» durchgeführt. Dabei treten geschulte Testkäufer als Kunden auf und bewerten das Dienstleistungsgeschehen nach einem festgelegten Kriterienkatalog. Aus den Resultaten werden konkrete Massnahmen und Schulungsinhalte für die Mitarbeitenden zwecks Qualitätssteigerung abgeleitet.

Um flexibel auf die Bedürfnisse der Kunden und Geschäftspartner reagieren zu können, verfolgt Jelmoli ein sogenanntes Shop-in-Shop-Konzept und vermietet einen Teil der Verkaufsfläche an Drittfirmen. Gleichzeitig kann Jelmoli durch den Verkauf auf den eigenbewirtschafteten Flächen den Kunden auch Kontinuität gewährleisten. Neben den Kunden zählt Jelmoli deshalb auch die Mieter und nationale und internationale Brands zu den zentralen Stakeholdern. Im Rahmen des Mietermanagements werden regelmässig Performanceanalysen besprochen und Verbesserungsmaßnahmen umgesetzt. Mit dem Konzept der Markenshops festigt Jelmoli die Marktposition und hebt sich durch die Breite der Produktauswahl vom Mitbewerberumfeld ab.

Jelmoli arbeitet mit verschiedenen Dienstleistungspartnern zusammen, um den Kunden immer wieder Neues bieten zu können. Zum Beispiel präsentierte sich St. Moritz als Gast im Restaurant Sopra. Zudem ist Jelmoli Exklusivpartner des Global Blue Tax Free Refund Service in Zürich, was ausländischen Kunden die Rückforderung der Mehrwertsteuer vereinfacht. In Kollaboration mit Zürich Tourismus wurden die Mitarbeitenden rund um das Thema «Sehenswürdigkeiten und touristische Angebote in Zürich» geschult. Um die wachsende Anzahl asiatischer Touristen bestmöglich empfangen und betreuen zu können, pflegt Jelmoli auch intensive Beziehungen zu spezialisierten Reiseführern und Veranstaltern.

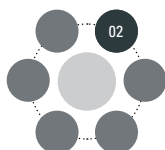
Tertianum Gruppe

Die Tertianum Gruppe ist die führende integrale Dienstleisterin im Bereich Wohnen und Leben im Alter. In derzeit 71 Betrieben betreut die Tertianum Gruppe über 4000 Gäste. Zu den Anspruchsgruppen zählt Tertianum die Gäste und deren Angehörige, Zulieferer wie Ärzte und Ärztgemeinschaften, Spitäler, Krankenkassen, Lieferanten, Behörden und politische Vertreter sowie die lokale Bevölkerung rund um die Betriebsstandorte.

GRI 102-40
GRI 102-42
GRI 102-43
GRI 102-44

Die Anliegen und die Zufriedenheit der Gäste und Angehörigen haben stets Priorität. Durch den täglichen Kontakt können ihre Bedürfnisse direkt aufgenommen werden. Zudem können Anliegen anlässlich von Gesprächen am «runden Tisch» eingebracht werden. Die Betriebe kommen den spezifischen Bedürfnissen nach Eigenständigkeit, Wohlbefinden, Sicherheit sowie Pflege und Betreuung mit individuellen Angeboten und Leistungen nach. Dabei ist Tertianum stets bestrebt, eine hohe Dienstleistungsqualität zu gewährleisten, weshalb Mitarbeitende gezielt ausgewählt und durch nachhaltige Aus-, Fort- und Weiterbildung gefördert werden. Im Rahmen des Qualitätsmanagements führt Tertianum alternierend im Dreijahresrhythmus Befragungen bei Mitarbeitenden, Gästen sowie Angehörigen und Zuweisenden durch.

Zur Förderung des Gemeinwesens veranstaltet die Tertianum Gruppe immer wieder Informationsanlässe und Paneldiskussionen, hält Vorträge und Lesungen und öffnet Musikabende und Vernissagen auch für Auswärtige. Auch die Parkanlagen der Tertianum Gruppe sind öffentlich. Um über Neuigkeiten rund um die Standorte zu informieren, werden regelmässig Newsletter sowie Medienmitteilungen rund um das Thema «Leben und Wohnen im Alter» versendet.



FINANZIELLE EXZELLENZ

ZIELE ERREICHEN

Ein stabiles und zukunftsfähiges Unternehmen basiert auf finanziell nachhaltiger Unternehmensführung. Durch eine wertorientierte Führung wird «mehr Wert geschaffen», und dies kommt letztlich allen Stakeholdern zugute. Durch eine stringente Kontrolle der Eigen- und Drittkosten werden fortlaufend ungenutzte Potenziale identifiziert. Verbesserungen der operativen Prozesse und der Businessplanung sowie die kontinuierliche Senkung von Kapitalkosten und Leerstandsquote steigern die Profitabilität. Das gruppenweite Risikomanagement identifiziert Risiken und klassifiziert diese nach Eintrittswahrscheinlichkeit und Schadenspotenzial. Die daraus abgeleiteten Massnahmen werden im Rahmen des Risikomanagements laufend überwacht und gesteuert.

– Risikomanagement
– Kosteneffizienz und Reduktion
– Leerstandsmanagement
– Prozesse
– Wertorientierte Führung
– Profitabilität
– Forecasts

NACHHALTIG WERTE SCHAFFEN

Unter wertorientierter Führung wird ein ganzheitlicher Ansatz der Unternehmensführung verstanden, der auf eine dauerhafte Steigerung des Unternehmenswerts sowie die Verbesserung der Ertragskraft und Profitabilität zielt. Dazu wird ein Steuerungssystem eingesetzt, das auf strategischen, operativen und finanzwirtschaftlichen Kennzahlen beruht. Anreizmodelle für das Management und die Mitarbeitenden sind systematisch mit der Entwicklung dieser Kennzahlen verknüpft.

Swiss Prime Site ist überzeugt, mit einer nachhaltigen Wertschöpfung ein langfristiges Wachstum und somit ökonomischen Nutzen für die verschiedenen Stakeholder gewährleisten zu können. So werden die Gelder der Anleger nachhaltig investiert und mit einer steuerbefreiten Ausschüttung von CHF 3.70 pro Aktie honoriert.

Die nachhaltige Unternehmensführung wird im neu eingeführten Businessplanprozess konkretisiert. Darin sind unter anderem Chancen, Herausforderungen und Ziele über die kommenden drei Jahre reflektiert. Die operative Umsetzung wird mit Monitoring- und Steuerungsprozessen unterstützt und anhand definierter Kennzahlen gemessen. Die kontinuierliche Verbesserung der Geschäftstätigkeit sichert die langfristige Zukunft des Unternehmens und die Verpflichtungen gegenüber den Stakeholdern. Für das Berichtsjahr wurden die vorab kommunizierten Unternehmensziele erreicht.

PROZESSE UND KOSTENEFFIZIENZ

Um die Wettbewerbsfähigkeit zu sichern und die Leistungsqualität über alle Gruppengesellschaften hinweg hochzuhalten, arbeitet Swiss Prime Site mit definierten und verlässlichen Prozessen, deren Effizienz regelmässig bewertet und optimiert wird. Jede Gruppengesellschaft verfügt über einen strukturierten Ansatz, der das jeweilige Geschäftsmodell am Lebenszyklus ausrichtet und die Wertschöpfungskette berücksichtigt. Ressourcen- und Stellenbedarf, Drittkosten und Allgemeynkosten werden in diesem Sinne laufend überprüft. Wincasa führte beispielsweise ein Programm zur kontinuierlichen Verbesserung der Prozesse ein, mit dem die wichtigsten Wertströme analysiert, sogenannte «Lean Masters» ausgebildet und Kaizenboards in allen Wincasa-Filialen errichtet wurden.

LEERSTANDSMANAGEMENT

Swiss Prime Site verfolgt einen proaktiven Ansatz, um Leerstände zu verhindern und den Ertragsfluss sicherzustellen. Bestehende Verträge werden frühzeitig vor Ablauf im Rahmen eines aktiven Key-Account-Managements mit den Mietern besprochen und wenn möglich verlängert. Ein automatisches Reporting-System unterstützt dabei die Pflege der persönlichen Kontakte zu den Vertragspartnern. Sanierungen und Renovationen werden auf die Vertragslaufzeiten abgestimmt und durchgeführt, wenn die Mietflächen nicht genutzt werden. Zudem gehört auch eine attraktive und innovative Vermarktung der Immobilien zu einem erfolgreichen Leerstandsmanagement.

RISIKOMANAGEMENT

Um langfristig erfolgreich zu bleiben, müssen Trends, die einen Einfluss auf die Unternehmensziele und das operative Geschäft haben, frühzeitig erkannt werden. Chancen und Risiken ergeben sich aus Veränderungen im wirtschaftlichen, gesellschaftlichen, politischen und regulatorischen Umfeld. Auch langfristig ergebniswirksame Trends, wie das Bevölkerungswachstum, der demografische Wandel, Urbanisierung oder die Verknappung von Ressourcen, verändern die Rahmenbedingungen. In allen Geschäftsfeldern stellen der Mangel an Fachkräften und der Verlust von Schlüsselpersonen ein Risiko für den Geschäftserfolg dar. Speziell im Retailbereich ist die rasche Markttransformation sowie die latente Ertragserosion ein zentrales Thema. Als Immobiliengesellschaft behält Swiss Prime Site die Verknappung der Lebensräume, Akquisitionsmöglichkeiten, Entwicklungsprojekte und die Entwicklung der Immobilienmärkte im Blick.

In einer differenzierten Betrachtung erscheinen viele Veränderungen auch als Chance. Mit entsprechenden Angeboten können sich die Gruppengesellschaften in veränderten Märkten positionieren und von

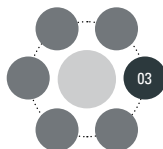
GRI 103-1
GRI 103-2
GRI 103-3
GRI 201-1

Für weitere Informationen zur wirtschaftlichen Leistung siehe Teil 3 «Finanzbericht».

Mitbewerbern absetzen. So wird beispielsweise der demografische Wandel als Potenzial gesehen. Mit der Tertianum Gruppe verfügt Swiss Prime Site über ein zukunftsfähiges Dienstleistungsangebot in einem wachsenden Markt. Die Entwicklung des Bildungssektors als Wachstumsmarkt im Immobiliengeschäft stellt für Swiss Prime Site ebenfalls eine Chance dar.

Die Auswirkungen des Klimawandels auf die Geschäftstätigkeit zeigen sich unmittelbar im Bereich der Gebäudehüllen und der Gebäudetechnik, die an zusehends extremere Wetter- und Klimasituationen angepasst werden müssen. Ausserdem orientiert sich das Kundenverhalten vermehrt an ökologischen Werten, die über die Akzeptanz von Konsumgütern und Leistungen entscheiden. Für die Gruppengesellschaften liegen hier Chancen und Risiken gleichermassen.

Das Kyoto-Protokoll und das Pariser Abkommen nehmen auch Swiss Prime Site in die Pflicht. Nur wenn das 2°C-Absenkeziel aktiv angepeilt wird, können Umweltschäden und negative Auswirkungen auf die Gesellschaft limitiert werden. Für Swiss Prime Site bedeutet dies, die Ziele zum Massstab zu erklären und entsprechende Massnahmen zu ergreifen. So bewegt sich Swiss Prime Site in der Projektentwicklung und bei der Beurteilung des Immobilienportfolios entlang den Kriterien des Standards Nachhaltiges Bauen Schweiz (SNBS). Zudem werden Umweltziele für das Portfolio kalkuliert, die im Einklang mit dem 2°C-Ziel der internationalen Klimapolitik stehen.



..... COMPLIANCE UND GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT

INTEGRES HANDELN UND ENGAGEMENT FÜR DIE GESELLSCHAFT

In der gesamten Gruppe wird grosser Wert auf integriertes und verantwortungsvolles Handeln gelegt. Dazu gehört – neben der Einhaltung von gesetzlichen Vorgaben und regulatorischen Standards – auch die Erfüllung von selbst gesetzten Grundsätzen und unternehmensinternen Weisungen. Transparenz wird bei allen Geschäftstätigkeiten grossgeschrieben. Der Verhaltenskodex ist Teil des Werteleitbilds, das ein gemeinsames Verständnis von Loyalität, Ethik und Motivation schafft. Ein gut funktionierendes Compliance-System gewährleistet ein stets korrektes und respektvolles Verhalten und schafft so die Voraussetzungen für den Geschäftserfolg und das hohe Ansehen bei allen Stakeholdern. Alle Gruppengesellschaften übernehmen darüber hinaus ihre soziale Verantwortung und unterstützen verschiedene Projekte und Organisationen.

- Verhaltenskodex
- Unternehmenskultur
- Transparenz
- Sponsoring & soziales Engagement

UNTERNEHMENSWERTE

Die Werte Respekt, Integrität, Verantwortung, Ambition und Innovation sind wesentliche Bestandteile der gemeinsamen Unternehmens-DNA. Hinter jedem dieser Begriffe stehen Leitsätze und detaillierte Aufforderungen. So sind alle Mitarbeitenden angehalten, Menschen mit Respekt zu begegnen, Integrität ins Zentrum des eigenen Handelns zu stellen, Verantwortung wahrzunehmen und eine Vorbildrolle zu übernehmen, sich hohe Ziele zu stecken, um sich kontinuierlich zu verbessern, und Innovation zu leben.

GRI 102-16

Der 2015 veröffentlichte Verhaltenskodex fusst auf den Unternehmenswerten und ist für alle Mitarbeitenden in allen Gruppengesellschaften verbindlich. Jede Gruppengesellschaft hat die Grundsätze durch spezifische Weisungen ergänzt. Der Verhaltenskodex stellt in der täglichen Arbeit eine Hilfestellung dar. Dank klarer Regeln wissen alle, welches Verhalten angemessen ist, und können auf dieser Basis leichter Entscheidungen fällen. Die Führungskräfte leben Verantwortungsbewusstsein und Integrität vor und sind, neben dem verantwortlichen Compliance Officer, mögliche Ansprechpartner bei Fragen.

Damit die Werte in der gesamten Gruppe einheitlich gelebt werden können, wurden 2016 die Unternehmenswerte und der Verhaltenskodex in den einzelnen Gruppengesellschaften durch Informationsveranstaltungen und Schulungen bekannt gemacht. Ab dem nächsten Jahr soll ein E-Learning-Modul zur Verfügung stehen, damit sich jeder Mitarbeitende individuell mit den Verhaltensregeln vertraut machen oder sein Wissen auffrischen kann.

COMPLIANCE

Natürlich ist Swiss Prime Site nicht nur eigenen Werten verpflichtet. Neben dem Schweizer Recht befolgt Swiss Prime Site als börsenkotiertes Unternehmen auch die Vorgaben der Börse SIX Swiss Exchange. Für die Reputation und den Unternehmenserfolg ist die Einhaltung gesetzlicher und eigener Richtlinien ebenso wichtig wie Transparenz und offene Kommunikation. So wird der Themenkreis zur Compliance in den kommenden Jahren weiter ausgebaut. Ein aktiver, vorausschauender Umgang mit diesem Thema ist wichtig, um zukunftsfähig zu bleiben. Durch hohe Standards und Prävention werden Risiken in den Gruppengesellschaften und bei den Zulieferern von Anfang an minimiert. So wurden 2016 denn auch keine Verstösse gegen gesetzliche Vorschriften festgestellt.

GRI 103-1
GRI 103-2
GRI 103-3
GRI 307-1
GRI 419-1

Im Jahr 2016 beschäftigten Swiss Prime Site insbesondere das Raumplanungsgesetz, die Energiestrategie 2050 des Bundes und die Abkehr von fossilen Brennstoffen zugunsten nachhaltiger, erneuerbarer Energien. Gesetzesverschärfungen im Umweltbereich und Umweltrisiken werden spezifisch beurteilt, wie beispielsweise beim Umgang mit Altlasten auf Grundstücken. Für belastete Objekte entwickeln Spezialisten im Auftrag von Swiss Prime Site individuelle Vorgaben und Kontrollen, um die gesetzlichen Vorgaben zu erfüllen, etwa wenn es darum geht, Altlasten zu untersuchen und gefahrlos zu entsorgen. Auch im Umweltbereich wurden 2016 keine Verstösse gegen gesetzliche Vorschriften registriert.

KORRUPTION

Bei den Themen Bestechung und Korruption verfolgt Swiss Prime Site eine klare Linie: Null Toleranz. Damit erst gar kein Verdacht aufkommen kann, hat das Unternehmen strikte Regeln für den Umgang mit Gefälligkeiten und Geschenken aufgestellt, über die alle Führungskräfte und Mitarbeitenden informiert sind. Da Swiss Prime Site ausschliesslich in der Schweiz tätig ist, stellt Korruption aufgrund des stabilen politischen und regulatorischen Umfelds kein vorrangiges Thema dar. Dennoch ist nicht auszuschliessen, dass etwa bei grossen Transaktionen der Bereich Acquisition & Sales oder bei grossen Einkaufsvolumen der Bereich Beschaffung damit in Berührung kommen. 2016 wurden keine Korruptionsfälle festgestellt.

GRI 103-1
GRI 103-2
GRI 103-3
GRI 205-2
GRI 205-3

Die Korruptionsvermeidung setzt auf mehreren Ebenen an. Neben freiwilligen Verpflichtungen gibt es spezielle Weisungen in den Gruppengesellschaften. Alle Mitarbeitenden unterschreiben zusammen mit dem Arbeitsvertrag den Verhaltenskodex und verpflichten sich zur Einhaltung der über die gesetzlichen Treuepflichten hinausgehenden Bestimmungen. In Schulungen zum Verhaltenskodex werden alle Mitarbeitenden und Führungskräfte zudem entsprechend sensibilisiert. Sollte es tatsächlich einmal zu einem Bestechungsversuch kommen, können sich die Mitarbeitenden jederzeit – auch anonym – an die auf der Unternehmenswebsite publizierte unabhängige Integrity Line wenden.

DATENSCHUTZ UND SCHUTZ DER PRIVATSPHÄRE DER KUNDEN

Im Rahmen der Geschäftstätigkeit werden in allen Gruppengesellschaften persönliche und vertrauliche Daten von Mietern und Kunden erhoben. Gemeinsam ist allen Gruppengesellschaften, dass sie den Schutz dieser Daten äusserst ernst nehmen und sich den zunehmenden Herausforderungen des Datenschutzes stellen. Der Datenschutz umfasst alle organisatorischen und technischen Massnahmen zum Schutz vor Verlust, Verfälschung sowie unberechtigtem Zugriff. Verstösse gegen die Datensicherheit können jederzeit über die unabhängige Integrity Line gemeldet werden. 2016 gab es in keiner Gruppengesellschaft Verletzungen der Datensicherheit.

GRI 103-1
GRI 103-2
GRI 103-3
GRI 418-1

Swiss Prime Site

Die Immobiliengesellschaft nutzt ein Customer Relationship Management System (CRM) zur Verbesserung der Zusammenarbeit mit Kunden, Lieferanten und Geschäftspartnern. Die Daten der Partner sind in diesem System hinterlegt und werden dort zentral verwaltet. Die Datensicherheit wird laufend kontrolliert und bewertet. Den Ausbau der Digitalisierung sieht Swiss Prime Site als Beitrag zur Nachhaltigkeit – um Ressourcen und Zeit zu sparen, werden Papierdokumente zunehmend durch elektronische Daten ersetzt. 2016 wurden die unternehmenseigenen IT-Richtlinien überarbeitet. Diese treten 2017 in Kraft.

Wincasa

Für Wincasa bedeutet die Sammlung und partielle Auswertung von Kundendaten einen Informations- und Wettbewerbsvorteil. Dabei wachen die IT- und Rechtsabteilung darüber, dass die Datenschutzgesetze eingehalten werden. Zum Beispiel hat jede Person das Recht, zu erfahren, welche Daten von ihr gesammelt und gespeichert werden. Das Unternehmen hat mehrere Weisungen zum Datenschutz erlassen. Jeder Mitarbeitende unterzeichnet mit dem Arbeitsvertrag auch eine entsprechende Geheimhaltungserklärung. Ebenso akzeptiert jeder Mieter mit Zugang zum Mieterportal «MyWincasa» eine entsprechende Nutzungsvereinbarung.

Jelmoli

Je mehr Jelmoli über das Verhalten und die Präferenzen der Kunden weiss, desto besser können das Sortiment und die Angebote auf die Kundenbedürfnisse zugeschnitten werden. Deshalb sammelt Jelmoli Kundendaten im Rahmen des Kundenkartenprogramms. Über 250 000 Kunden besitzen die «J-Card» und haben sich mit den Allgemeinen Geschäftsbedingungen einverstanden erklärt. Dieses Vertrauen der Kunden rechtfertigt Jelmoli durch Sicherheitsmassnahmen, die das Risiko eines Datenlecks auf ein Minimum reduzieren. Die Datensicherheit wird durch Loyalty, VISA-Partner und das Customer Relationship Management geregelt. Unternehmensintern wird die Datensicherheit laufend überprüft.

Tertianum Gruppe

Der Schutz der Privatsphäre der Gäste der Tertianum Gruppe umfasst zwei Dimensionen. Zum einen müssen die vertraulichen Gesundheitsdaten der Gäste erfasst, bearbeitet und mit Ärzten, Therapeuten und Spitälern ausgetauscht werden. Zum anderen gilt es, die Privatsphäre der Bewohner innerhalb der Residenzen zu schützen und die individuellen Ansprüche zu berücksichtigen. Die Tertianum Gruppe verwaltet die vertraulichen Daten in einem passwortgeschützten System. Der Umgang mit sensiblen Daten ist in den Unternehmensgrundsätzen geregelt und wird den Mitarbeitenden durch Schulungen vermittelt. Zudem sind diesbezügliche Bestimmungen in den Arbeitsverträgen enthalten. Innerhalb der Tertianum Gruppe sind alle Mitarbeitenden, aber insbesondere die Führungskräfte, der IT-Bereich und der Datenschutzbeauftragte, für den Schutz der Gästedaten zuständig. Der Datenschutz ist auch Bestandteil des Qualitätsmanagements der Tertianum Gruppe, der ISO- und SanaCert-Zertifizierungen und der Audits der Aufsichtsbehörden. Sollten Mitarbeitende Verstösse gegen den Datenschutz feststellen, können sie sich an die Integrity Line wenden. Gäste können Reklamationen nicht nur dem Unternehmen melden, sondern auch an die Beschwerdeinstanzen der Kantone oder an die Interventionsstelle Schweiz richten.

GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT

Im Rahmen der Geschäftstätigkeit erbringen die Gruppengesellschaften in vielfacher Hinsicht einen konkreten Mehrwert für eine nachhaltige wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklung. Darüber hinaus engagieren sie sich für die Ausbildung junger Menschen und im Rahmen ihres Sponsorings auch für soziale und kulturelle Projekte sowie Organisationen, die lokale Stakeholder gezielt unterstützen.

Swiss Prime Site

Immobilien sind ein zentraler Aspekt im Kontext einer nachhaltigen Stadt- und Raumplanung und leisten einen gesellschaftlichen Beitrag, den Swiss Prime Site als Eigentümerin und Investorin massgeblich beeinflussen kann. Dies ist Teil ihrer unternehmerischen Verantwortung. 2016 erhielt Swiss Prime Site den «NZZ Real Estate Award» als beste kotierte Schweizer Immobiliengesellschaft unter anderem dafür, dass das Unternehmen durch Leuchtturmprojekte wie den Prime Tower in Zürich die schweizerische Stadtlandschaft sichtbar mitprägt und aufwertet.

Die Verankerung einer Immobilie im Kontext des Quartiers und des urbanen Gefüges ist von zentraler Bedeutung. Bei Neu- und Umbauprojekten gilt es, die spezifischen lokalen Angebote und gesellschaftlichen Strukturen zu ergänzen oder gegebenenfalls zu aktivieren. Um eine marktnahe Ausrichtung der Flächenangebote zu erreichen, setzt Swiss Prime Site auf einen objektspezifischen Dialog mit verschiedenen Anspruchsgruppen, denn durch differenzierte Angebote kann Swiss Prime Site Wettbewerbsvorteile erzielen.

Die Berücksichtigung der lokalen Gegebenheiten trägt auch dazu bei, Risiken im Genehmigungsprozess zu minimieren und Chancen zu erkennen. In einer sehr frühen Projektphase können dadurch bereits weitreichende Aussagen zu Erstellung, Betrieb und Mobilität gemacht werden. Der umsichtige Pla-

GRI 102-12
GRI 102-13
GRI 103-1
GRI 103-2
GRI 103-3
GRI 203-1
GRI 203-2

Für weitere Informationen siehe Kapitel «Nachhaltige Investments und Dienstleistungen» ab Seite 69.

nungs- und Umsetzungsprozess ist ganz im Sinne gesellschaftlicher Leitideen, wie beispielsweise der 2000-Watt-Gesellschaft. Die Verantwortung dafür liegt bei der Geschäftsbereichsleitung.

Immobilien haben auch immer einen Einfluss auf die Attraktivität des Wirtschaftsstandorts, die sozialen Verhältnisse und die ökologischen Bedingungen. Immobilien beeinflussen auch die lokale Beschäftigungsquote und sichern in der Wertschöpfungskette lokale und regionale Arbeitsstellen im Bau- und Dienstleistungssektor. Durch Investitionen in Immobilien und in die Infrastrukturen rund um die Objekte leistet Swiss Prime Site auch einen Beitrag an die Standortgemeinden. Zum Beispiel unterstützt Swiss Prime Site jährlich mit rund CHF 300 000 das öffentliche Verkehrsangebot zur Erschliessung der Einkaufszentren Sihlcity in Zürich und Stüchi in Basel. Im Berichtsjahr wurden keine einmaligen Abgaben aufgrund von Verpflichtungen aus Infrastrukturverträgen entrichtet. Durch Investitionen in energetische Anforderungen der Gebäudehülle, Anlagen zur Wärmeerzeugung aus erneuerbaren Energien oder intelligente Gebäuderegulierungstechnik verbessert Swiss Prime Site auch ökologische Bedingungen.

Das Immobilienportfolio von Swiss Prime Site und die ausgewiesenen Renditen bilden zusammen mit den immobiliennahen Dienstleistungen ein attraktives Investitionsprofil für Anleger aus dem In- und Ausland. Zahlreiche schweizerische Pensionskassen nutzen die wertstabile und profitable Anlagemöglichkeit zur nachhaltigen Absicherung ihrer Verpflichtungen.

In der Vorstandsarbeit und als Mitglied des Verbands der Immobilieninvestoren (VII) bringt Swiss Prime Site zum Ausdruck, dass das Unternehmen Verantwortung für die Lebensqualität in der Schweiz übernimmt und sich als Teil der Immobilienwirtschaft seiner volkswirtschaftlichen Bedeutung bewusst ist. Die gemeinsamen Ziele sind unter anderem die Förderung liberaler Markt- und Wettbewerbsbedingungen und die Interessensvertretung gegenüber Politik, Wirtschaft und Gesellschaft.

Als Teil der gesellschaftlichen Verantwortung hat Swiss Prime Site auch im Jahr 2016 wieder verschiedene Organisationen, soziale Projekte und Engagements im Sport- und Kulturbereich finanziell unterstützt. Das Sponsoring und das sachbezogene Engagement wurden 2016 thematisch nochmals enger am Kerngeschäft ausgerichtet. Nach wie vor unterstützt Swiss Prime Site beispielsweise die NZZ Real Estate Days und mit Avenir Suisse und Greater Zurich Area zwei Organisationen, die sich für den Wirtschaftsstandort Schweiz einsetzen. Durch Beiträge an verschiedene Institutionen in der Region Olten verdeutlicht Swiss Prime Site auch die Verankerung rund um den Hauptsitz.

Wincasa

Durch die Geschäftstätigkeit schafft Wincasa einen spürbaren Mehrwert in der direkten Umgebung der Immobilien. Zu den positiven sozialen und wirtschaftlichen Auswirkungen gehören die Schaffung von attraktiven Arbeitsplätzen und die Ausbildung von rund 40 KV-Lernenden. Zahlreiche Führungs- und Fachkräfte von Wincasa sind beim weltgrössten Immobilienverband Royal Institution of Chartered Surveyors (RICS) akkreditiert, der global führende Berufsstandards setzt.

GRI 102-12
GRI 102-13
GRI 103-1
GRI 103-2
GRI 103-3
GRI 203-1

Die Sponsoring- und Spendenrichtlinie von Wincasa hat zum Ziel, das Unternehmen einerseits als attraktiven Arbeitgeber mit Entwicklungschancen zu positionieren und andererseits innovative und führende Organisationen zu fördern. Zudem werden örtliche Sportvereine und Veranstaltungen unterstützt, um die regionale Verankerung zu fördern. Wincasa ist Mitglied im grössten Schweizer Verband für Immobilientreuhänder SVIT und im SCSC, dem Swiss Council of Shopping Centers, und ist Teil der Interessengemeinschaft «Bauen digital Schweiz». Auch 2016 unterstützte Wincasa das SVIT Real Estate Symposium und den Schweizer Shopping Center Congress, welcher Immobilien- und Retailfachleuten die Möglichkeiten der digitalen Immobilienwelt aufzeigte.

Jelmoli

Immobilien an zentralen Standorten mit öffentlicher Nutzung kommt eine für das Quartier und die Stadt bedeutende Rolle zu. Sie sind Aufenthalts- und Arbeitsort für viele Menschen unterschiedlichster Herkunft und Interessen. Insbesondere sind auch die zahlreichen Möglichkeiten der Verpflegung im Food Market und im Restaurant ein Mehrwert für die Kundschaft, die Passanten und die Arbeitnehmer der umliegenden Firmen und Geschäfte. Die Mitarbeitenden von Jelmoli sind angehalten, die Nähe zum Kunden zu suchen, um Teil dieser lokalen Gemeinschaft zu sein.

GRI 102-12
GRI 102-13
GRI 103-1
GRI 103-2
GRI 103-3
GRI 203-1

Jelmoli bildet jährlich rund 60 Lehrlinge aus und engagiert sich als langjähriges Mitglied der Vereinigung Zürcher Bahnhofstrasse – seit drei Jahren auch als Teil des Präsidiums – für den Standort und die Stadt.

In engem Dialog mit der City Vereinigung, bei welcher Jelmoli ebenfalls im Vorstand vertreten ist, nimmt die Unternehmung ihre Verantwortung wahr. Im Rahmen der Vereinigung IGDS – Intercontinental Group of Department Stores – tauscht sich Jelmoli zudem zu internationalen Trends und «Best Practices» aus.

Als Teil des gesellschaftlichen Engagements unterstützt Jelmoli seit 55 Jahren das Märli tram in Zürich, welches nicht kostendeckend betrieben werden kann. Zur Weihnachtszeit werden ausserdem Backkurse für Kinder angeboten und der Erlös aus dem Verkauf eines Plüschtiers wird durch Beiträge von Jelmoli ergänzt. 2016 kam die gesamte Benefizaktion der Stiftung Kinderdorf Pestalozzi zugute.

Tertianum Gruppe

Die Angebote der Tertianum Gruppe stellen einen Teil der lokalen oder regionalen Gesundheitsinfrastruktur dar und tragen damit auch zur Attraktivität der jeweiligen Standortgemeinde bei. Als privater Anbieter – teilweise auch in Private Public Partnerships – übernimmt die Tertianum Gruppe die soziale Verantwortung, älteren Menschen die erforderliche Unterstützung zu bieten. Im Kern bietet Tertianum finanziell tragbare Angebote für das Leben und Wohnen im Alter innerhalb kommunaler Strukturen an. Die Angebote sind kostenbewusst und entlasten das Gemeinwesen hinsichtlich Defizitgarantien, die im Falle einer öffentlichen Einrichtung zusätzlich zu leisten wären. Die sozialen Verhältnisse werden stabilisiert, weil die ansässige Bevölkerung im Hinblick auf das zunehmende Alter nicht per se gezwungen ist, wegzuziehen.

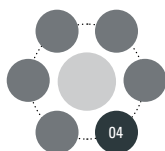
GRI 102-12
GRI 102-13
GRI 103-1
GRI 103-2
GRI 103-3
GRI 203-1
GRI 203-2

Für weitere Informationen siehe Kapitel «Nachhaltige Investments und Dienstleistungen» ab Seite 69.

Bei der Wahl neuer Standorte müssen Herausforderungen wie eine kantonal unterschiedliche Handhabung der Pflegeplätze, die unterschiedliche lokale Kaufkraft, Mietpreisvorstellungen der jeweiligen Immobilieneigentümer sowie die Knappheit und die Qualifikation des regional verfügbaren Pflegepersonals in die systematische Standortevaluation und Angebotsentwicklung miteinbezogen werden. Ergänzende Angebote werden standortspezifisch evaluiert, mit dem Ziel, eine Differenzierung und einen Wettbewerbsvorteil zu erreichen, aber auch die positiven Auswirkungen auf den Standort und die Region zu optimieren. 2016 wurden die Betriebe Salmenpark in Rheinfelden, Turrita in Bellinzona, Bärholz in Wohlen AG und Letzipark in Zürich neu eröffnet.

Durch die Einbindung lokaler Lieferanten kann die Beschäftigung regional gehalten und ausgebaut werden. So kommen insbesondere in der Gastronomie und bei angegliederten Angeboten Dritter, wie beispielsweise Coiffeur, Pediküre, Ärzte, lokale Lieferanten und Anbieter zum Zuge. Zudem finden in den Häusern öffentliche Anlässe statt, wodurch ein Austausch mit der lokalen Bevölkerung entsteht.

Die Tertianum Gruppe engagiert sich bei senesuisse, dem Verband wirtschaftlich unabhängiger Alters- und Pflegeeinrichtungen Schweiz. 2016 arbeitete Tertianum wiederum mit dem Demenzkongress St. Gallen zusammen, bei dem Sinn und Sinnlichkeit in der Pflege und Begleitung von Personen mit Demenz diskutiert wurden. Aufgrund der vielfältigen Erfahrung im Bereich Leben und Wohnen im Alter hat die Tertianum AG 2012 die Viventis Stiftung gegründet und steuert dieser jährlich CHF 50 000 bei. Damit ist es möglich, getrennt vom Kerngeschäft und unabhängig von wirtschaftlichen Interessen Menschen zu unterstützen. Die Viventis Stiftung hat zum Ziel, das Leben und Wohnen im Alter qualitativ zu verbessern. Zur Erhaltung der persönlichen Lebensqualität hilft die Stiftung Bewohnerinnen und Bewohnern von Alters- und Pflegeeinrichtungen finanziell aus. Zudem werden Studien, Forschungen und Projekte gefördert, die dazu dienen, die Wohn- und Lebenssituation von Menschen im Alter innerhalb der Schweiz zu erhalten.



..... **NACHHALTIGE INVESTMENTS UND DIENSTLEISTUNGEN**

LANGFRISTIGE PERSPEKTIVE UND KONTINUIERLICHE VERBESSERUNG

Die Entwicklung und Weiterentwicklung der gruppenweiten Produkte und Projekte und deren Ausrichtung am Markt und an den Bedürfnissen der Kunden gehört zur unternehmerischen Kernaufgabe von Swiss Prime Site. Durch Akquisition und Modernisierung wird das Immobilienportfolio laufend

– Entwicklungen/
– Projekte
– Portfolio/
– Modernisierung

ausgebaut und substanziell aufgewertet. Innovationskraft und kontinuierliche Effizienzsteigerung sind die Treiber für langfristig erfolgreiche Investitionen und Dienstleistungen. Neben dem ökonomischen Mehrwert hat Swiss Prime Site dabei stets die gesellschaftlichen Ansprüche und ökologischen Ziele im Blick. Nachhaltigkeit leitet das unternehmerische Handeln in allen Gruppengesellschaften und bezieht Lieferanten und zentrale Geschäftspartner mit ein. Das Ziel ist es, Synergien zwischen den Immobilien und deren Nutzung durch Menschen zu schaffen. So wird der Nachhaltigkeitsgedanke von der Investition bis hin zur Dienstleistung realisiert.

- Effizienz von Investitionen und Produktivität von Dienstleistungen
- Green Buildings
- Innovationspool
- Anforderungen an Lieferanten
- Tracking

INNOVATION

Das wirtschaftliche Umfeld ist durch eine wachsende Dynamik und Volatilität gekennzeichnet: Neue Geschäftsmodelle und Technologien verändern bestehende Kosten- und Ertragsstrukturen oder lösen diese gänzlich ab. Innovationszyklen werden zunehmend kürzer. Um zukünftig Entwicklungen noch schneller zu erkennen und aufzunehmen, wurden mit dem Futureboard bei Wincasa und dem Innovationboard auf Gruppenstufe im Berichtsjahr zwei Gremien ins Leben gerufen.

Das Futureboard hat zum Ziel, Frühsignale systematisch zu erkennen und mit innovativen Projekten und allfälligen Anpassungen der Strategie das Unternehmen den neuen Gegebenheiten anzupassen. Es geht darum, die Volatilitätstreiber zu benennen, die Reaktionszeit zu beschleunigen und die gültige Strategie anhand von Szenarien-basierten Optionen kontinuierlich auf den Prüfstand zu stellen.

Das Innovationboard von Swiss Prime Site hat zum Ziel, im interdisziplinären Austausch mit den Gruppengesellschaften und zusammen mit Partnern aus verschiedenen Branchen ausserhalb der Unternehmung Ideen und Tendenzen aufzunehmen. Unter anderem sind die gezielte Involvierung der Mitarbeitenden, entsprechende Weiterbildungsangebote sowie die interne und externe Netzwerkbildung wichtige Bausteine der angestrebten Innovationskultur, welche über das Innovationboard hinaus in die gesamte Gruppe getragen werden soll.

SWISS PRIME SITE

Um nachhaltig Mehrwert für die Stakeholder zu schaffen, investiert Swiss Prime Site in erstklassige Immobilien und Areale. Im derzeitigen makroökonomischen Umfeld setzt Swiss Prime Site neben Investitionen in Entwicklungs- und Neubauprojekte insbesondere auf die Sanierung und Umnutzung von Bestandsimmobilien. Dabei wird der Fokus auf Qualitätsliegenschaften mit hohem Renditepotenzial und langfristigen Wertsteigerungsmöglichkeiten gelegt. Bei allen Projekten verfolgt das Unternehmen einen nachhaltigen Ansatz, der neben Wirtschaftlichkeit und der Auslastung der Immobilien auch Kriterien wie Raumentwicklung, flexible Nutzungsmöglichkeiten, Energie- und Ressourcenoptimierung, nachhaltige Energiequellen, moderne Gebäudetechnologie sowie die Sicherheit und Gesundheit der Nutzer der Immobilien berücksichtigt. Alle Projekte werden auf ihre ökologischen, sozialen und wirtschaftlichen Aspekte hin geprüft, denn Swiss Prime Site ist überzeugt, dass nachhaltige Standorte, verbunden mit nachhaltigen Projekten, welche die Anforderungen der Gesellschaft und Umwelt berücksichtigen, zum finanziellen Erfolg führen.

Neubauten werden ausschliesslich nach strengen Nachhaltigkeitskriterien, die anspruchsvollen Gütesiegeln entsprechen, errichtet. So verfügen bedeutende Liegenschaften wie der neue Hauptsitz der Schweizerischen Post in Bern, der Prime Tower, die Liegenschaft SkyKey und der Medienpark in Zürich, das Stückli Shoppingcenter in Basel sowie die von Siemens genutzten Gebäude Opus 1/2 in Zug über ein Gebäudegütesiegel wie Minergie®, LEED oder DGNB.

GRI CRE8

Ein ausgezeichnetes Beispiel für eine ressourcenschonende Transformation ist das Projekt Schönburg in Bern. Unter Beibehaltung der bestehenden Struktur wird der ehemalige Hauptsitz der Schweizerischen Post in eine hochwertige gemischte Nutzung mit Mietwohnungen, Ladenflächen und einem Hotel der prämierten Hotelbetreiberin Prizeotel überführt. Dasselbe Potenzial konnte auch mit den beiden Hotelprojekten von Motel One in Basel und Zürich erschlossen werden. Die Unterzeichnung langjähriger Mietverträge mit der innovativen Hotelgruppe sichert Swiss Prime Site nachhaltig Mieterträge und zeigt auf, wie durch Modernisierung die Flexibilität des Immobilienbestands nachfragegerecht gestaltet werden kann.

Einbezug lokaler Gemeinschaften

Die Auswirkungen der Immobilienprojekte auf das gesellschaftliche Umfeld werden im Rahmen von Marktklärungen, Marktpositionierung und im Hinblick auf potenzielle Nutzer berücksichtigt. Ökologische Auswirkungen werden während der Festlegung der ökologischen Parameter des Bauvorhabens evaluiert. Bei allen Projekten sucht Swiss Prime Site den direkten Kontakt zu lokalen Stakeholdern, wie Behörden, Vertretern aus Wirtschaft und Politik sowie Anwohnern, um ein besseres Verständnis der Bedürfnisse der lokalen Gemeinschaft und der Ansprüche an die Immobilie und deren Nutzung zu erhalten. Im Gegenzug hat Swiss Prime Site die Möglichkeit, den Mehrwert der Investition herauszustreichen. So hat Swiss Prime Site 2016 beispielsweise mit Zustimmung der kommunalen Stimmbewölkerung den Zuschlag für den Bau und Betrieb eines Wohn- und Pflegeheims in Richterswil im Rahmen einer Private Public Partnership erhalten.

GRI 103-1
GRI 103-2
GRI 103-3
GRI 413-1

Durch den Dialog vor Ort können Risiken minimiert und positive Meinungsbilder geschaffen werden. Je nach Bauphase und lokaler Situation kommen dafür verschiedene Kommunikationsmassnahmen zum Einsatz. Der Prozess der Projektentwicklung bietet den beteiligten Mitarbeitenden eine Hilfestellung, wie im konkreten Fall vorzugehen ist. Neben den Mitarbeitenden im Bereich Development ist auch die Kommunikationsabteilung für den Dialog verantwortlich. Sollten Bedenken der lokalen Stakeholder trotzdem nicht ausgeräumt werden können, haben diese die Möglichkeit, ihre Beschwerden im Rahmen der ordentlichen Bewilligungsverfahren auf kommunaler oder kantonaler Ebene einzureichen. Swiss Prime Site ist bestrebt, den Dialog mit den lokalen Stakeholdern weiter zu intensivieren.

Kundengesundheit und -sicherheit

Aufgrund des Anspruchs, nur erstklassige Immobilien im Portfolio zu führen, ist es für Swiss Prime Site selbstverständlich, bei allen Neu- und Umbauten die Sicherheit und die Gesundheit der Nutzer der Immobilien zu berücksichtigen. Neben Bauvorschriften, Bauauflagen und Vorgaben des Arbeitsinspektors kommen auch die Richtlinie zum hindernisfreien Bauen und gegebenenfalls die Kriterien der angestrebten Gebäudezertifizierung zur Anwendung. Die Verpflichtung zur Verwendung von Baumaterialien ohne gesundheitsgefährdende Auswirkungen wird über Werkverträge mit den Lieferanten sichergestellt. Zudem werden spezifische Massnahmen von den individuellen Anforderungen der Nutzer und von den Risikoprofilen der Liegenschaften abgeleitet. Ausserdem besteht bei der Vermietung von Liegenschaften das Potenzial, den Gesundheitsschutz, beispielsweise durch gesundheitsbewusste Gastronomiekonzepte oder attraktive Fitness- und Freizeitbetriebe, weiter zu fördern. Die Umsetzungsverantwortung liegt bei den Unternehmensbereichen Development und Portfolio Management.

GRI 103-1
GRI 103-2
GRI 103-3
GRI 416-1

Einerseits sollen durch präventive Massnahmen Risiken minimiert werden. Andererseits bestehen für sämtliche Liegenschaften mit erhöhtem Gefährdungsrisiko, wie beispielsweise Einkaufszentren, ausführliche objektbezogene «Safety & Security»-Konzepte, die laufend überprüft und nach Bedarf angepasst werden. Diese Konzepte regeln sowohl die Organisation im Normalbetrieb als auch das Vorgehen im Ausnahmefall, wie zum Beispiel bei medizinischen Notfällen, Brand, Bombendrohung oder Erdbeben. Die durch das Center Management stets aktuell gehaltenen Massnahmenpläne richten sich an alle Mieter, den Hausdienst und an spezifische Kommunikations- und Sicherheitsverantwortliche. Im Rahmen des Facility Managements wird die Sicherheitstechnik laufend überprüft. Evakuations- und Notfallübungen werden standardmässig durchgeführt. Da das Sicherheitsempfinden jedoch subjektiv ist, prüft Swiss Prime Site die Anforderungen und Ansprüche auch mittels spezifischer Nutzerumfragen.

Beschaffung

Damit die Immobilien im Portfolio dem Nachhaltigkeitsanspruch von Swiss Prime Site entsprechen, muss sichergestellt werden, dass auch in der Lieferkette den ökologischen und sozialen Aspekten Rechnung getragen wird. Entsprechende Bestimmungen werden bei der Vergabe von Aufträgen an Bau- und Baudienstleistungsunternehmen im Leistungsumfang vertraglich festgelegt. 2016 hat Swiss Prime Site Werkverträge mit Totalunternehmern im Wert von über CHF 250.0 Mio. abgeschlossen. Durch die gezielte Einforderung von Zertifizierungen und Selbstdeklarationen soll eine Sensibilisierung und positive Beeinflussung der Lieferanten erreicht werden. Die Allgemeinen Geschäftsbedingungen für Lieferanten wurden 2016 um Vorgaben zu Qualitätsmanagement, Arbeitssicherheit, Arbeitsbedingungen und den Nachweis zur Herkunft von Rohstoffen ergänzt. Swiss Prime Site hat sich zum Ziel gesetzt, Lieferanten zukünftig systematisch nach ökologischen und sozialen Kriterien zu bewerten.

GRI 102-9
GRI 103-1
GRI 103-2
GRI 103-3
GRI 308-1
GRI 414-1
CRE 6

Bei Neubau- und Modernisierungsprojekten wird den Totalunternehmern und deren Subunternehmen durch entsprechende Bestimmungen im Werkvertrag die Verantwortung zur Einhaltung der gesetzlichen

Vorgaben zur Arbeitssicherheit vollumfänglich übertragen. Vor Baubeginn muss ein entsprechendes Sicherheitskonzept zur Verhinderung von Unfällen auf der Baustelle erstellt werden.

WINCASA

Wincasa bietet den Kunden ein breites Dienstleistungsportfolio entlang des gesamten Lebenszyklus von Immobilien, von der Planung über den Bau und die Bewirtschaftung bis hin zur Revitalisierung und dem Verkauf einer Liegenschaft. Mit einem dezentralen Filialnetz an 24 Standorten bewirtschaftet Wincasa rund 231 000 Objekte und ist damit Marktführer in der Schweiz. Mit dem 2016 überarbeiteten, umfassenden Nachhaltigkeitsmanagement übernimmt Wincasa eine Vorreiterrolle im Immobiliendienstleistungssektor. Das Nachhaltigkeitskonzept und -verständnis ist in die gruppenweite Strategie eingebettet und umfasst unter anderem klar definierte Ziele in den Bereichen Ökonomie, Ökologie und Gesellschaft sowie eine darauf abgestimmte Governance-Struktur. Wincasa erbringt entlang des gesamten Immobilienlebenszyklus nachhaltige Dienstleistungen und verankert Nachhaltigkeit auch im eigenen Betrieb.

Für weitere Informationen siehe «Fokus Wincasa» ab Seite 20.

Kundengesundheit und -sicherheit

Dem Schutz von Personen misst Wincasa höchste Priorität bei. Je nach Mandat und Vorgaben der Immobilieneigentümer übernimmt Wincasa verschiedene Aufgaben zur Gewährleistung der Sicherheit und Gesundheit der Nutzer der Immobilien. Typischerweise gehört die Wahrnehmung der Sorgfaltspflicht im Rahmen von Bewirtschaftungsmandaten, die Erstellung von «Safety & Security»-Konzepten, die Erstellung von Kontroll- und Zustandsberichten sowie Projekte betreffend die Erdbebenertüchtigung zu den Aufgaben von Wincasa. Die betreuten Liegenschaften werden bezüglich Sicherheit und Sicherung nach Verwaltungsart, Flächen und Nutzungsart in sieben verschiedene Kategorien eingeteilt. Je nach Kategorie werden auf der Grundlage individueller Leistungskataloge in Absprache mit der Eigentümerschaft entsprechende Konzepte erstellt und umgesetzt. Ziele von Wincasa sind neben dem Schutz von Personen auch die Sicherstellung einer hohen betrieblichen Kontinuität sowie die Minimierung des Reputationsrisikos aufgrund von Schadensfällen. Selbstverständlich hält Wincasa jederzeit die kantonalen Regelungen und Vorgaben sowie die EKAS¹-Richtlinien des Bundes und die feuerpolizeilichen Vorgaben ein. Verantwortlich dafür zeigen sich neben der Abteilung Legal & Compliance auch die Personalabteilung sowie die Abteilung Einkauf & Dienste. Für den eigenen Betrieb verfügt Wincasa ebenfalls über ein Notfallhandbuch. Dieses wird zukünftig auf die einzelnen Filialen abgestimmt.

GRI 103-1
GRI 103-2
GRI 103-3
GRI 416-1

Beschaffung

Um den ganzheitlichen Nachhaltigkeitsansatz umzusetzen, muss auch die Beschaffung unter ökologischen und sozialen Gesichtspunkten betrachtet werden. Dabei gilt es zwischen den direktmandatierten Lieferanten der Wincasa und den im Auftrag der Immobilieneigentümer durch Wincasa beauftragten Unternehmen zu unterscheiden. Wincasa bezog im Berichtsjahr Waren und Dienstleistungen von mehr als 100 Direktlieferanten im Wert von rund CHF 20.0 Mio. Innerhalb des Unternehmens legt Wincasa Wert auf einen fairen und respektvollen Umgang und hält die ökologischen Auswirkungen der Geschäftstätigkeit im Blick. In diesem Sinne werden Geschäftspartner und Lieferanten mit gleichen Wertvorstellungen engagiert. Lieferanten werden nach deren Qualität sowie dem Preis-Leistungs-Verhältnis evaluiert. Die Beurteilung erfolgt in einem zweistufigen Verfahren. Neben der Bewertung durch die operative Linie fließt auch die Beurteilung durch die Abteilung Einkauf & Dienste in das Lieferantenranking ein. Zukünftig sollen auch ökologische und soziale Aspekte bei der Bewertung der Lieferanten berücksichtigt werden.

GRI 102-9
GRI 103-1
GRI 103-2
GRI 103-3
GRI 308-1
GRI 414-1

JELMOLI

Als Schweizer Traditionshaus seit 1833 ist Jelmoli eine Institution an der Bahnhofstrasse und von regionaler Bedeutung im Einzugsgebiet Zürich. Mit dem Online-Verkaufsportaal wurde 2016 die Geschäftstätigkeit auf die nationale und internationale Ebene ausgeweitet. Zudem wird Jelmoli ab 2019 mit innovativen Verkaufskonzepten auf drei Mietflächen am Flughafen Zürich präsent sein. In einem sich stark verändernden Retailmarkt bietet die Expansion grosses Potenzial, das Geschäftsmodell nachhaltig zu stärken. So können einerseits Skalen- und Synergieeffekte erzielt werden, und andererseits ermöglichen die wachsenden Kundenfrequenzen am Flughafen, die Marktpräsenz und die Markenpositionierung bei der internationalen und Schweizer Kundschaft weiter zu stärken. Durch umfassende Serviceleistungen hebt sich Jelmoli nicht nur von anderen Einkaufshäusern ab, sondern bietet den Kunden gegenüber dem konkurrierenden Internethandel auch einen entscheidenden Mehrwert. So stehen den

¹ Eidgenössische Koordinationskommission für Arbeitssicherheit

Kunden beispielsweise Personal Shopping mit individueller Stilberatung, ein Änderungsatelier oder ein Cateringservice, bei dem das Angebot des hauseigenen «Food Markets» fertig zubereitet und direkt geliefert wird, zur Verfügung. Mit den Angeboten «Click & Collect», «Click & Reserve» und «Same Day Delivery» wird erstklassiger Service zudem mit innovativen Onlineangeboten kombiniert. Bei allen Serviceleistungen setzt Jelmoli auf Gastgeberwerte wie Wertschätzung, Herzblut und maximale Kundenbegeisterung. Jelmoli ist überzeugt, mit dieser Strategie den Geschäftserfolg und die damit verbundenen Arbeitsplätze langfristig sichern zu können.

Kundengesundheit und -sicherheit

Der Schutz der Sicherheit und der Gesundheit der Kunden betrifft einerseits die baulichen Massnahmen im und um das Geschäftshaus an der Bahnhofstrasse und andererseits die Qualität und Herkunft der verkauften Produkte. Eine systematische Überprüfung und Verbesserung der Liegenschaft erfolgt im Rahmen der Investitionen in die Immobilie. Inzwischen wurden auf jedem Stockwerk Sicherheitsverantwortliche definiert, und eintretende Mitarbeitende werden am «Welcome Day» über das Sicherheitskonzept informiert. Zudem gibt es sechs intern geschulte Sanitäter. Ab 2017 werden jährlich zwei Evakuationsübungen durchgeführt. Massnahmen zur Qualitätssicherung der angebotenen Produkte erfolgen durch die Einkaufsabteilung. Produkte, die Grund zu Beanstandungen geben könnten, werden konsequent aus dem Sortiment entfernt. In erster Linie liegt die Verantwortung für einwandfreie Produkte bei den Herstellern und Lieferanten, wobei Jelmoli Stichproben durchführt. Insbesondere im Bereich Gastronomie und Lebensmittelverkauf ist ein strenges Qualitätsmanagement mit täglich mehrfachen Kontrollen elementar. Die Anordnungen des Lebensmittelinspektorats werden konsequent umgesetzt. Auch wenn es keinen absoluten Schutz gibt, setzt Jelmoli alles daran, das Risiko, sicherheits- oder gesundheitsgefährdende Produkte im Verkauf zu haben, zu minimieren. Sollte es dennoch zu Beanstandungen kommen, können Kunden diese beim Kundendienst melden. In gravierenden Fällen ruft Jelmoli Produkte zurück.

GRI 103-1
GRI 103-2
GRI 103-3
GRI 416-1

Produktdeklaration

Einer ausführlichen Produktdeklaration und umfassenden Informationen zum Gebrauch und zur Entsorgung von Produkten misst Jelmoli einen hohen Stellenwert bei. Denn negative Auswirkungen auf die Kunden haben auch negative Auswirkungen auf das Geschäft von Jelmoli. Durch digitale Medien und die damit geschaffene Transparenz und Sensibilisierung können bereits einzelne Vorkommnisse oder produktspezifische Unzulänglichkeiten eine starke Resonanz in den Medien auslösen. Die Kunden von Jelmoli haben immer die Möglichkeit, ihre Beschwerden beim Kundendienst zu platzieren. Jelmoli sieht die Pflicht zur korrekten Produktdeklaration überwiegend bei den Lieferanten und Herstellern. Nichtsdestotrotz überwacht sowohl der Einkauf als auch der Verkauf die entsprechenden Angaben und allfällige Entsorgungshinweise laufend und beobachtet spezifische Signale und Entwicklungen in den Märkten. Deklarationspflichten zu Herkunft, Inhaltsstoffen und Zusammensetzung, sicherem Umgang sowie Entsorgung und Recycling bestehen unter anderem bei Lebensmitteln, Körperpflegeprodukten und Haushaltsgeräten. Eine Herausforderung für Jelmoli stellt die Informationsbeschaffung bei unvollständiger Deklaration und teilweise auch die ungenügende Glaubwürdigkeit der Deklarationen dar. Bei besonders exponierten Produktkategorien trifft Jelmoli nach Bedarf zusätzliche präventive Massnahmen.

GRI 103-1
GRI 103-2
GRI 103-3
GRI 417-1

Beschaffung

Bei der Produktbeschaffung im Lebensmittelbereich stehen ökologische Aspekte im Vordergrund. In den Bereichen Textil und Haushaltsanwendungen liegt der Fokus auf sozialen Aspekten, da diese Produkte typischerweise in Schwellenländern mit teilweise problematischen Arbeitsbedingungen hergestellt werden. Global gesehen hat Jelmoli nur beschränkte Möglichkeiten, die sozialen und ökologischen Auswirkungen in den Lieferketten zu beeinflussen. Jelmoli führt rund zwei Millionen Artikel von rund 1000 verschiedenen Marken im Sortiment. Da die Anzahl der Lieferanten entsprechend gross ist, fokussiert Jelmoli auf beeinflussbare Grössen und fordert von den direkten Lieferanten Selbstdeklarationen bezüglich der Einhaltung anerkannter Normen zum Schutz von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ein. Zudem hat sich Jelmoli zum Ziel gesetzt, beim Abschluss neuer Verträge auch die sozialen und ökologischen Aspekte aktiv zu überprüfen. 2017 werden entsprechende Reglemente und Vorgaben erarbeitet. Neben der Minimierung des Reputationsrisikos verspricht sich Jelmoli davon auch eine Differenzierung am Markt.

GRI 102-9
GRI 103-1
GRI 103-2
GRI 103-3
GRI 308-1
GRI 414-1

TERTIANUM GRUPPE

Die Tertianum Gruppe trägt als Marktführer im Bereich Leben und Wohnen im Alter entscheidend zur Verbesserung der Lebensqualität älterer Menschen bei. Die Gruppe ist an 71 Standorten in der ganzen

Schweiz vertreten, bietet 2750 Pflegebetten und betreibt rund 1800 Appartements. Den vielfältigen Formen des modernen Alterns begegnet die Tertianum Gruppe mit der gesamten Breite an Wohnungs- und Pflegeangeboten. Alle Betriebe der Tertianum Gruppe stellen die Zufriedenheit und das Wohlbefinden sowie die Eigenständigkeit und Sicherheit der Gäste in den Mittelpunkt. Pflegekompetenz und Pflegeverantwortung haben höchste Priorität. Auf eine hohe Dienstleistungsqualität und eine kontinuierliche Verbesserung wird besonders Wert gelegt.

Gemeinden, welche auf den Betrieb eines eigenen Pflegeheims verzichten, können im Rahmen von Private Public Partnerships spezifische Leistungsvereinbarungen mit privaten Dienstleistern treffen. In solchen Fällen geht Tertianum als Betreiberin zusammen mit Immobilieninvestoren wie Swiss Prime Site eine Kooperation mit der Gemeinde ein. Die Gemeinde muss weder in die Immobilie investieren noch für allfällige Defizite aus dem Betrieb aufkommen. Spezifische gegenseitige Verpflichtungen, zum Beispiel im Zusammenhang mit der Zuteilung von Pflegeplätzen, dem Vorrang für Einwohner der Standortgemeinde, Vorgaben über maximale Tarife, Versorgungssicherheit und Qualitätskontrollmechanismen, sind Gegenstand entsprechender Vereinbarungen.

Lokale Gemeinschaften

Die Tertianum Gruppe pflegt und fördert lokale Netzwerke aktiv. Der Aufbau eines Dienstleistungsökosystems rund um die Standorte wird übergeordnet, aber abgestimmt auf die lokalen Gegebenheiten, festgelegt. Um der aktiven und individuellen Lebensgestaltung der Gäste Rechnung zu tragen, wird das Dienstleistungsangebot laufend an die Bedürfnisse angepasst und ausgeweitet. Dafür steht Tertianum in Kontakt mit der jeweiligen örtlichen Gemeindebevölkerung, den politischen Vertretern und den Behörden. Auch sie profitieren direkt oder indirekt von den Angeboten der Tertianum-Betriebe. Die Angebotsvielfalt richtet sich insbesondere nach der Grösse der Betriebe, wobei der Fokus auf die 16 grössten Residenzen zu richten ist. Der Austausch mit der lokalen Gemeinschaft ermöglicht Tertianum, die Bedürfnisse von heute und morgen kennenzulernen und daraus entsprechende Massnahmen abzuleiten. Die grösste Herausforderung für die zielgruppengerechte Ausrichtung der Angebote besteht darin, die heterogenen Bedürfnisse und die zunehmende Individualität der Gäste unter einen Hut zu bringen.

GRI 103-1
GRI 103-2
GRI 103-3
GRI 413-1

Kundengesundheit und -sicherheit

Als Dienstleistungserbringer im Gesundheitsbereich ist der Schutz der Sicherheit und der Gesundheit der Gäste die zentrale Grundvoraussetzung für eine erfolgreiche Geschäftstätigkeit. Strenge Kontrollen der Sicherheit und die stetige Überwachung des Gesundheitszustands sind folglich Kernbestandteile des täglichen Handelns. Die Tertianum Gruppe investiert viel in die Umsetzung eines umfassenden Qualitätsmanagements. Jeder einzelne Mitarbeitende ist angehalten, nach den geltenden Qualitätsstandards zu arbeiten und im Rahmen seiner Tätigkeit bestmöglich zum Wohl des Gastes beizutragen. Personen mit Führungsaufgaben nehmen dabei eine besondere Vorbildfunktion wahr. Oberstes Ziel ist die Reduktion des Risikos von Fehlbeurteilungen oder zu späten Interventionen. Neben einem integrierten Managementsystem bestehen Prozess- und Sicherheitskonzepte sowie Qualitätsmanagementsysteme. Das Monitoring der Gesundheits- und Sicherheitsmassnahmen erfolgt beispielsweise entlang der in der Pflege üblichen Kriterien des CIRS (Critical Incident Reporting System) und durch Schutzprotokolle. Ein wesentlicher Erfolgsfaktor sind qualifizierte Mitarbeitende. Deshalb wird in Schulungen wiederholt vermittelt, wie individuelle Fehler vermieden und behoben werden können. Die Überprüfung aller Prozesse erfolgt im Rahmen von Audits und Stichproben. Ein besonderer Fokus wird jeweils auf die Pflegeprozesse gelegt.

GRI 103-1
GRI 103-2
GRI 103-3
GRI 416-1

Festlegung des Leistungsspektrums und regulatorische Vorgaben

Tertianum wird mit der Betreuung von Menschen eine ausserordentliche Verantwortung übertragen. Es bedarf daher einer präzisen Definition, welche Leistungen erbracht werden, welche Risiken bestehen und welche Gegenmassnahmen getroffen werden. Die Dienstleistungen werden mit den Gästen mittels Pensions- oder Pflegevertrag verbindlich geregelt. Der individuell gestaltbare und ausbaubare Leistungskatalog entspricht dem von den Gästen und von Tertianum gleichermassen formulierten Ziel der individuellen Betreuung. In den Verträgen werden auch die jeweiligen standortbezogenen Beschwerdemöglichkeiten aufgezeigt. Die Tertianum Gruppe strebt eine zunehmende Flexibilisierung des Angebots unter Berücksichtigung einer betriebssichernden Rentabilität an. Alle drei Jahre führt Tertianum bei Gästen, Zulieferern und Mitarbeitenden eine Zufriedenheitsbefragung durch.

GRI 103-1
GRI 103-2
GRI 103-3
GRI 417-1

Für die Betreuung älterer Menschen ist insbesondere das 2013 revidierte Erwachsenenschutzrecht massgebend. Das neue Gesetz ermöglicht mit den Instrumenten des Vorsorgeauftrags und der Patienten-

verfügung die Regelung, wer im Falle einer eingetretenen Urteilsunfähigkeit die Interessen des Gastes vertritt und welche medizinischen Massnahmen zur Anwendung kommen sollen. Zudem definiert das Gesetz, ab wann Massnahmen zur Einschränkung der Bewegungsfreiheit zum Schutz der urteilsunfähigen Personen zulässig sind.

Gesetzliche Informations- und Kennzeichnungspflichten bestehen insbesondere bei Medikamenten und bei Lebensmitteln. Neben Herkunftsangaben und Angaben zu den Inhaltsstoffen sind auch der sichere Umgang und die fachgerechte Entsorgung vorgeschrieben. Tertianum überprüft die Einhaltung der Pflichten im Rahmen der internen und der behördlichen Kontrollen.

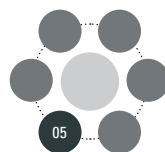
Beschaffung

Die Tertianum Gruppe bezog im Berichtsjahr Waren und Dienstleistungen von mehreren hundert Lieferanten im Wert von über CHF 50.0 Mio. Die bedeutendsten Produktgruppen sind Pflegematerialien, Lebensmittel und Getränke, Haushaltswaren, Unterhaltsleistungen sowie Wasser und Energie. Die Bewertung der Lieferanten ist ein wichtiges Mittel, um deren Leistungen zu messen, und bildet die Entscheidungsgrundlage für die Auswahl neuer Produkt- und Dienstleistungsanbieter. Darüber hinaus dient die Bewertung auch der Entwicklung bestehender Lieferanten. 2016 wurden gesamthaft 90 Bewertungen durchgeführt. 67% der Betriebe in den Fachbereichen erhielten die Note A, 31% die Note B und zwei Betriebe aus dem Bereich IT und Elektronik die Note C. Die Resultate fliessen in die Lieferantengespräche mit ein. Mit neun kritisch bewerteten Lieferanten wurde proaktiv das Gespräch gesucht. Mit vier bis fünf dieser Partner führt der zentrale Einkauf regelmässig Gespräche.

GRI 102-9
GRI 103-1
GRI 103-2
GRI 103-3
GRI 308-1
GRI 414-1
GRI 204-1

Aufgrund der hohen Verantwortung und Verpflichtung zum Schutz der Gesundheit der Gäste strebt Tertianum eine entsprechende Sensibilisierung der Lieferanten bezüglich ökologischer und sozialer Themen an. Der Bezug von nachhaltig produzierten Produkten dient dem Wohl der Gäste und entspricht den Wertvorstellungen der Unternehmung. So ist beispielsweise die ausgewogene und vitaminreiche Verpflegung ein wesentlicher Bestandteil der Dienstleistung und ein Beitrag für die Gesundheit und das Wohlbefinden der Gäste. Die Einkaufsrichtlinie enthält eine entsprechende Deklarationspflicht für neue Lieferanten. Im Berichtsjahr konnten bei neu abgeschlossenen Rahmenverträgen ausschliesslich Lieferanten mit einer nachhaltigen Wertschöpfungskette – belegt durch entsprechende Zertifizierungen der Logistik und der Produkte – gewonnen werden. Auch in Zukunft werden neue Lieferanten dahingehend überprüft und priorisiert.

Insbesondere im Gastronomiebereich legt Tertianum grossen Wert auf die lokale Beschaffung der Produkte, denn lokale Produkte sind sowohl in der Produktion als auch hinsichtlich der Lieferwege ökologisch und sozial verträglich. Lokale Produzenten wie Bäckereien, Metzgereien und Agrarbetriebe werden entweder im Direkteinkauf oder – wie vertraglich festgelegt – durch die Partner Migros, Coop sowie Reust und Krenger berücksichtigt. Bei der Tertianum Gruppe obliegt die Verantwortung für den Einkauf den jeweiligen Einkaufsverantwortlichen in den Betrieben. Der Anteil lokaler Produkte innerhalb der Gesamtbestellmenge kann derzeit noch nicht ausgewiesen werden. Die Tertianum Gruppe ist bestrebt, zukünftig den Anteil saisonaler Produkte weiter zu fördern.



..... **SCHONENDER UMGANG MIT DER UMWELT**

UMWELTBEWUSST HANDELN

Swiss Prime Site handelt umweltbewusst und ressourcenschonend – sei es bei der täglichen Arbeit im eigenen Betrieb oder bei Investitionen in Immobilien und deren Bewirtschaftung. Der Fokus liegt aber klar auf dem Immobilienportfolio. Langfristig strebt Swiss Prime Site einen emissionsneutralen Gebäudepark an. Die Senkung des Ressourcenverbrauchs, Energieeffizienz, Emissionsreduktion und ein intelligenter Umgang mit der Ressource Land sind aber nicht nur ökologisch, sondern auch ökonomisch sinnvoll. Die Sensibilisierung der Mitarbeitenden und insbesondere der Aufruf zu einem schonenden Umgang mit der Umwelt erfolgt durch Schulungen und Informationsanlässe. Zudem bezwecken gezielte Vorge-

- Bewusstsein fördern
- Intelligenter Umgang mit der Ressource Land
- Steigerung der Energieeffizienz
- Verringerung von CO₂-Emissionen
- Ressourcenverbrauch

ben für die Bereiche Akquisition, Development und Portfoliomanagement die nachhaltige Reduktion des Energieverbrauchs und der CO₂-Emissionen innerhalb und ausserhalb der Unternehmensgrenze.

ENERGIE UND EMISSIONEN

Die Nachhaltigkeitsperformance des Immobilienportfolios birgt bedeutende Hebel zur Minimierung des Umwelteinflusses, da der Energieverbrauch und die CO₂-Emissionen aufgrund von Heizung, Lüftung, Kühlung und Beleuchtung erheblich sind. Der Fokus liegt deshalb auch auf der Steigerung der Energieeffizienz und der Verringerung der CO₂-Emissionen der Immobilien. Aktuell werden Umweltziele kalkuliert, die im Einklang mit dem 2°C-Ziel der internationalen Klimapolitik stehen. Auf Basis der Science-based Targets wird für das Immobilienportfolio ein CO₂-Absenkpfad bis 2025 festgelegt. Die Umweltziele werden zusammen mit einem Massnahmen- und Investitionsplan 2017 verabschiedet. Swiss Prime Site setzt aber nicht nur bei der eigenen Geschäftstätigkeit, sondern auch bei der Wertschöpfungskette an. So soll auch die graue Energie bei Neu- und Umbauten berücksichtigt werden.

GRI 103-1
GRI 103-2
GRI 103-3

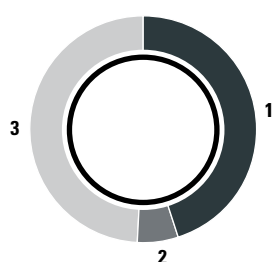
Zur Identifikation von Optimierungspotenzialen braucht es umfassende Verbrauchsdaten. Mit «EC/BO» (Energiecontrolling und Betriebsoptimierung von Siemens) verfügt Swiss Prime Site über ein Online-system, durch das der Energieverbrauch von aktuell 21 Grossliegenschaften jederzeit abgerufen werden kann. Diese 21 Liegenschaften repräsentieren rund ein Drittel der Nutzfläche des Gesamtportfolios. Ab 2017 werden weitere Immobilien an das vollautomatische Messsystem angeschlossen. Aufgrund der konsequenten Auswertung der Daten lassen sich geeignete Massnahmen rasch erkennen und umsetzen. In den vergangenen fünf Jahren wurden in mehr als 100 Immobilien im Portfolio Massnahmen zur Betriebsoptimierung umgesetzt. Neben der Sanierung von Gebäudehüllen und der Anpassung von Lüftungssystemen werden auch Gebäudeautomationsanlagen optimiert und energieintensive Leuchtmittel ausgetauscht. So wird die Beleuchtung in der Liegenschaft von Jelmoli bis Ende des ersten Quartals 2017 komplett auf LED umgerüstet. Die Umstellung in den Betrieben der Tertianum Gruppe ist noch im Gange.

Das Immobilienportfolio von Swiss Prime Site zeichnet sich auch dadurch aus, dass beinahe die Hälfte des Wärmebedarfs durch den Bezug von Fernwärme gedeckt wird. Da Fernwärme in der Schweiz grösstenteils durch Kehrrechtverbrennungsanlagen erzeugt wird, ist diese Technologie umweltfreundlicher einzustufen als Öl- und Gasheizungen.

AUFTEILUNG NACH WÄRMEENERGIEQUELLE

in %

1 Gas	45
2 Heizöl	6
3 Fernwärme	49



Wincasa unterstützt die Eigentümer und Immobilieninvestoren bei der Umsetzung ihrer Nachhaltigkeitsstrategie und positioniert sich mit einem entsprechenden Dienstleistungsangebot am Markt. Unter anderem bietet Wincasa den Kunden Energiecontrolling und Betriebsoptimierung sowie Prüfungen von alternativen Heizungssystemen bei fossilen Heizenergieträgern. Im Rahmen der Bewirtschaftungsmandate leistet Wincasa so einen massgeblichen Beitrag zur Steigerung der Energieeffizienz und zur Reduktion der CO₂-Emissionen der Immobilien in Kundenportfolios. Mit Filialen in der ganzen Schweiz ist Wincasa selbst aber auch Mieter. Der damit verbundene Energieverbrauch fliesst in die Gesamtbetrachtung ein und wird laufend optimiert. Im Fokus steht die Reduktion des ökologischen Fussabdrucks und die Senkung der Betriebskosten. 2016 publizierte Wincasa erstmals den sogenannten «Sustainability Snapshot», der über die Ziele bis 2020 in den Bereichen Ökonomie, Ökologie und Gesellschaft sowie über den Fortschritt bei der Zielerreichung Auskunft gibt. Der «Sustainability Snapshot» wird jährlich publiziert. Für die Ermittlung der Umweltkennzahlen 2016 wurden die Echtzeitdaten von 21 Grossliegenschaften,

Für weitere Informationen siehe «Fokus Wincasa» ab Seite 20.

die Teil des «EC/BO»-Projekts sind, sowie witterungsbereinigte Realdaten aus dem Jahr 2015 von 82 weiteren Liegenschaften verwendet. Die Werte der übrigen Liegenschaften wurden anhand von Gebäudetyp und Grösse geschätzt, da der Verbrauch durch Dritte abgerechnet wird und Swiss Prime Site keinen Einblick in diese Datensätze hat. Liegenschaften, die sich im Bau und Umbau befanden beziehungsweise unterjährig gekauft oder verkauft wurden, sind nicht berücksichtigt. Die wichtigsten Umweltkennzahlen sind in der Tabelle zusammengefasst.

UMWELTKENNZAHLEN

	Angaben in	2013	2014	2015	2016
Liegenschaften	Anzahl	172	172	162	161
Nutzfläche	m ²	1 590 000	1 590 000	1 458 000	1 450 000
Wärme	MWh	151 000	126 000	117 000	120 000
davon Gas	MWh	66 500	55 800	52 400	53 700
Heizöl		11 300	8 700	7 100	7 300
Fernwärme		73 200	61 500	57 500	59 000
Strom	MWh	97 000	93 000	82 000	79 000
CO ₂ Scope 1	Tonnen	15 400	12 800	13 300	13 400
CO ₂ Scope 2	Tonnen	28 600	25 700	21 700	21 500
Wasserverbrauch	m ³	943 000	847 000	846 000	825 000

GRI 302-1
GRI 303-1
GRI 305-1
GRI 305-2

Datenerhebung jeweils per Ende Kalenderjahr
Liegenschaften im Umbau sowie Bauland wurden nicht berücksichtigt

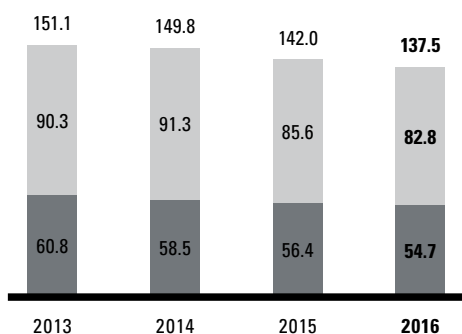
Für das Gesamtportfolio von Swiss Prime Site wurde die Entwicklung der Energie- und CO₂-Intensität pro Quadratmeter Nutzfläche zwischen 2013 und 2016 analysiert. In diesem Zeitraum reduzierten sich die Energieintensität um 12% und die CO₂-Intensität um 13%. Teilweise können diese Einsparungen auf die milderen Winter in den Jahren 2014 bis 2016 zurückgeführt werden. Witterungsbereinigt¹ beträgt die Reduktion der Energieintensität über die letzten vier Jahre dennoch 9% (CO₂-Intensität: -10%). Aufgrund der bei einem kleinen Teil des Immobilienportfolios vorgenommenen Datenschätzungen besteht eine geringfügige Unschärfe. Die Analyse der Echtzeitdaten der 21 Grossliegenschaften bestätigt jedoch die ermittelte Senkung über den gesamten Gebäudepark: Die Energieintensität konnte im Jahr 2016 gegenüber 2013 witterungsbereinigt um über 10% reduziert werden. Insbesondere die Massnahmen zur Verminderung des Stromverbrauchs zeigten ihre Wirkung. So konnte die Stromintensität pro Quadratmeter über die letzten vier Jahre um rund 20% gesenkt werden. Dies entspricht einer jährlichen Einsparung von 6.6 Mio. kWh Strom und etwa 1000 Tonnen CO₂.

GRI 302-4
GRI 305-5

¹ Die Witterungsbereinigung erfolgte auf Basis von Heizgradtagen. Für jede Liegenschaft wurden Daten der jeweils am nächsten gelegenen verfügbaren Messstation verwendet. Die witterungsunabhängigen Verbräuche wurden von dieser Anpassung ausgenommen. Es wurden keine gebäudespezifischen Regressionsmodelle zur Sensitivität auf Heizgradtage und Solareinstrahlung erstellt

ENERGIEINTENSITÄT GESAMTPORTFOLIO (WITTERUNGSBEREINIGT)

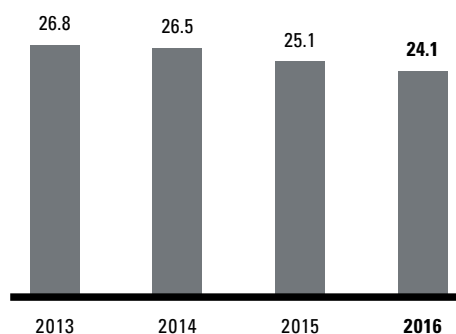
in kWh/m² (Endenergie)



■ Strom ■ Wärme

CO₂-INTENSITÄT GESAMTPORTFOLIO (WITTERUNGSBEREINIGT)

in kgCO₂/m²



GRI 302-3
GRI 305-4

RESSOURCENVERBRAUCH

Ausser auf die Senkung des Energieverbrauchs und des damit verbundenen CO₂-Ausstosses legt Swiss Prime Site Wert auf die Reduktion des Wasserverbrauchs und des Abfalls. Der Sensibilisierung der Mitarbeitenden, der Kunden und der Nutzer der Immobilien kommt dabei eine bedeutende Rolle zu. Der schonende Umgang mit Ressourcen kann zwar teilweise durch technische Massnahmen forciert werden, Verhaltensänderungen sind aber weitaus zielführender.

GRI 103-1
GRI 103-2
GRI 103-3
GRI 306-2
GRI CRE5

Wasser

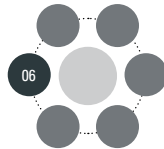
Neben dem Wasserverbrauch bei den Immobilien und im eigenen Betrieb ist zu beachten, dass ein Grossteil des Wasserverbrauchs bei der Produktion der beschafften Güter anfällt. So ist beispielsweise die Produktion von Baumaterialien, Lebensmitteln und Textilien wasserintensiv. Swiss Prime Site identifiziert Möglichkeiten zur Wassereinsparung innerhalb des Immobilienportfolios und leitet entsprechende Massnahmen ein. Im Rahmen von Neu- und Umbauprojekten werden die Vorgaben der Zertifizierungsorganisationen berücksichtigt. Um Optimierungspotenzial im eigenen Betrieb zu erkennen, erhebt Wincasa jährlich den Wasserverbrauch in den Filialen. Bei der Tertianum Gruppe spielt der Wasserverbrauch einerseits bei der persönlichen Hygiene der Gäste und andererseits bei der Reinigung der Wäsche und der Häuser eine zentrale Rolle. Sofern die Reduktion des Wasserverbrauchs die hohen Anforderungen an die Hygiene im Gesundheitsbereich nicht beeinträchtigt, werden Einsparungen gefördert.

Abfälle

Wann immer möglich, wird der anfallende Abfall dem Recycling zugeführt. Deshalb stellt Swiss Prime Site entsprechende Trennsysteme bereit. So sind alle Mitarbeitenden angehalten, nicht nur den Papierverbrauch zu reduzieren, sondern das Papier auch in die Papiersammlung zu geben. Im Rahmen des internen Nachhaltigkeitsmanagements evaluiert Wincasa die Abfallmengen in ihren Filialen. Da keine effektiven Verbrauchszahlen vorhanden sind, basiert die Auswertung auf Hochrechnungen der vom Bundesamt für Umwelt erhobenen Daten. Die Tertianum Gruppe unterscheidet zwischen medizinischen Abfällen, Hausmüll und Abfällen in der Gastronomie. Insbesondere bei Medikamenten bestehen entsprechende Auflagen zur sicheren und gesonderten Entsorgung.

Altlastenprüfung

Swiss Prime Site überprüfte das gesamte Immobilienportfolio von 184 Liegenschaften (inklusive Bauland) mit einer Gesamtgrundstücksfläche von 121.04 ha auf Boden- und Gebäudebelastungen. Gemäss Einzelgutachten weisen 27 Liegenschaften (15%) respektive 32.35 ha (27%) Bodenaltlasten auf. Die Belastungen wurden von einem unabhängigen Umweltbüro in einer separaten Übersicht zusammengetragen. Diese Daten dienen als Grundlage zur Erstellung von Sanierungskonzepten und kantonal überwachten Sanierungsmassnahmen. Sanierungen erfolgen im Rahmen von Modernisierungsmassnahmen oder bei Mieterwechsel. Im Berichtsjahr wurden Asbestsanierungen bei den Projekten «Schönburg» und «Prada» für CHF 1.4 Mio. durchgeführt. Bodenaltlastensanierungen wurden 2016 keine vorgenommen. Im Rahmen der weiterführenden Bautätigkeiten bei den drei Projekten Plan les Ouates, Siemens-Areal und Stücki Science Park sind 2017 Dekontaminierungen im mehrstelligen Millionenbereich vorgesehen.



ATTRAKTIVES ARBEITSUMFELD

MITARBEITENDE SCHÄTZEN UND FÖRDERN

Kompetente und engagierte Mitarbeitende sind ein zentraler Faktor, um die Herausforderungen der Zukunft zu meistern – sei es bei Swiss Prime Site, Wincasa, Jelmoli oder Tertianum. Der mittel- und langfristige Geschäftserfolg aller Gruppengesellschaften ist davon abhängig, wie gut es gelingt, qualifizierte Mitarbeitende zu halten und zu gewinnen, deren Kompetenzen zu fördern und auszubauen, Verantwortung an sie zu übertragen und sie in ihrem Engagement für ihre täglichen Aufgaben und die gemeinsamen Ziele zu motivieren. Alle Gruppengesellschaften sind bestrebt, Arbeitgeber erster Wahl zu sein. Um den eigenen Nachwuchs zu fördern, werden Lernende ausgebildet und Talente durch spezifische Programme und Karriereplanungsinstrumente weiterentwickelt. Massnahmen zur Förderung der Wertschätzungskultur und der Gesundheit der Mitarbeitenden tragen zu einem positiven Arbeitsklima bei.

- Mitarbeiterentwicklung
- Nachwuchsförderung
- Incentivierung
- Arbeitssicherheit und Gesundheit
- Ermächtigung

Die Ansätze zur Mitarbeiterentwicklung, die Gesundheits- und Sicherheitsaspekte sowie die Anreizsysteme unterscheiden sich je nach Geschäftsfeld. Deshalb wird auf die Autonomie und Erfahrung der einzelnen Gruppengesellschaften gesetzt. Wann immer möglich, werden innerhalb der Gruppe Synergien genutzt und «Best Practices» geteilt. Ab 2016 finden jährlich «Welcome Days» für neu eintretende Kadermitarbeitende statt, um die einzelnen Gruppengesellschaften vorzustellen, das Bewusstsein für die Vielfalt innerhalb der Gruppe zu stärken und eine erste Möglichkeit zur informellen Netzwerkbildung zu schaffen. Zudem wurde ein gruppenweites Leadership-Programm lanciert, das neben Führungsinstrumenten auch die Unternehmenswerte und adäquate Führungsstile vermittelt und vertieft.

WERTSCHÄTZUNGSKULTUR

Da es zunehmend schwieriger wird, qualifizierte Mitarbeitende auf dem Arbeitsmarkt zu finden, legen alle Gruppengesellschaften grossen Wert darauf, ein attraktives Arbeitsumfeld zu schaffen, um die Motivation und Zufriedenheit der bestehenden Mitarbeitenden aufrechtzuerhalten. Als verbindliche Leitlinie für den Umgang miteinander dienen die gruppenweiten Unternehmenswerte und der Verhaltenskodex.

- GRI 102-8
- GRI 103-1
- GRI 103-2
- GRI 103-3
- GRI 405-1
- GRI 406-1

Eine wichtige Rolle im täglichen Arbeitsalltag spielen gegenseitige Achtung, Anerkennung und Fairness. Zudem bilden eine offene und konstruktive Kommunikation, Gleichbehandlung und Chancengleichheit die Basis für ein respektvolles und leistungsförderndes Arbeitsklima. Vielfalt – in Form von Menschen, Meinungen und Erfahrungen – wird gruppenweit gefördert. Bei Jelmoli arbeiten zum Beispiel Mitarbeitende, die aus 41 verschiedenen Nationen stammen.

In allen Gruppengesellschaften soll die Lohngleichheit inter pares sichergestellt werden. Wincasa hat sich ausserdem zum Ziel gesetzt, mittelfristig einen Frauenanteil von bis zu 50% in Führungspositionen zu erreichen. Bei der Umsetzung dieser Prinzipien kommen dem Rekrutierungsverfahren, der Einhaltung der Gesamtarbeitsverträge und Minimallohne, der fortlaufenden Überprüfung der Lohngleichheit und der Bereitstellung von flexiblen Arbeitsmodellen eine zentrale Bedeutung zu. Während jeder einzelne Mitarbeitende eine persönliche Verantwortung trägt, obliegt die Gesamtverantwortung der Gruppenleitung und den Personalverantwortlichen. Den Mitarbeitenden steht als allfälliger anonymer Hinweis- und Beschwerdeweg die Integrity Line zur Verfügung. 2016 wurden gruppenweit keine Diskriminierungsfälle festgestellt.

KENNZAHLEN MITARBEITENDE 2016

	Total	Männer	Frauen
Mitarbeitende ¹	5 093	1 238	3 855
Auszubildende			
Lehrlinge	353	88	265
Praktikanten	75	18	57
Total	5 521	1 344	4 177

GRI 102-8
GRI 405-1

Vollzeit/Teilzeit ¹	Total	Männer	Frauen
Vollzeit	2 424	1 007	1 417
Teilzeit < 50%	852	117	735
Teilzeit 50%–79%	1 032	66	966
Teilzeit 80%–99%	1 213	154	1 059
Total	5 521	1 344	4 177

Altersverteilung ¹	Total	Männer	Frauen
Mitarbeitende < 25 Jahre	829	206	623
Mitarbeitende 25–35 Jahre	1 303	328	975
Mitarbeitende 36–45 Jahre	1 087	301	786
Mitarbeitende 46–55 Jahre	1 415	325	1 090
Mitarbeitende > 55 Jahre	887	184	703
Total	5 521	1 344	4 177

Befristet/unbefristet	Total	Männer	Frauen
Permanente Mitarbeitende	5 093	1 238	3 855
Auszubildende	428	106	322
Aushilfen	44	1	43
Hauswarte	56	28	28
Weitere temporäre Mitarbeitende	28	15	13
Total	5 649	1 388	4 261

¹ Anzahl der beschäftigten Personen am Jahresende, ohne Aushilfen und andere

MITARBEITENDE NACH GRUPPENGESellschaft¹

Anzahl



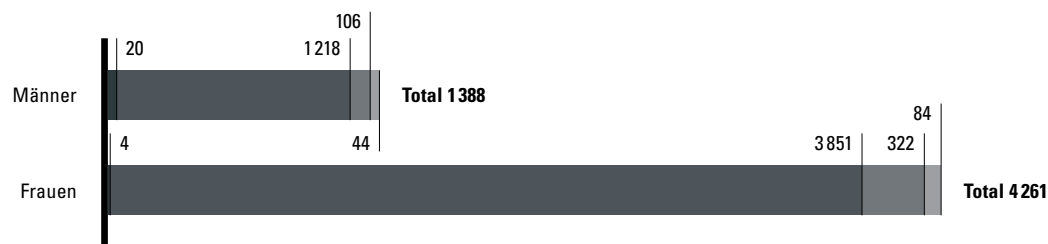
■ Swiss Prime Site ■ Wincasa ■ Jelmoli ■ Tertianum Gruppe

¹ Anzahl der beschäftigten Personen am Jahresende, inkl. Aushilfen und andere

MITARBEITENDE NACH FUNKTION UND GESCHLECHT 2016¹

GRI 405-1

Anzahl



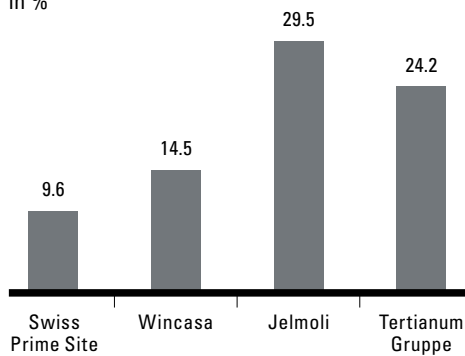
■ Geschäftsleitung ■ Mitarbeitende ■ Auszubildende ■ Diverse Mitarbeitende

¹ Anzahl der beschäftigten Personen am Jahresende

**FLUKTUATION NACH
GRUPPENGESellschaft 2016**

GRI 401-1

in %



KENNZAHLEN ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEIT 2016

in %	Total	Swiss Prime Site	Wincasa	Jelmoli	Tertianum Gruppe
Unfallrate	0.6	0.2	0.2	0.7	0.7
Krankheitsrate	4.5	3.0	3.0	3.3	5.0
Absenzrate	5.1	3.2	3.2	4.0	5.7

GRI 403-2
GRI 403-3

SWISS PRIME SITE

Aufgrund der guten Reputation und äusserst attraktiver Arbeitsplätze an den Standorten Zürich, Genf und Olten kann Swiss Prime Site langjährige Mitarbeitende halten und Stellen auch sehr erfolgreich mit neuen hochqualifizierten Fachkräften besetzen.

GRI 102-41
GRI 103-1
GRI 103-2
GRI 103-3
GRI 402-2

2017 wird die Positionierung von Swiss Prime Site auf dem Arbeitsmarkt neu evaluiert und gegebenenfalls mit entsprechenden Massnahmen angepasst. Zudem ist die Einführung einer neuen HR-Software geplant, die dazu beiträgt, die Prozesse im Personalbereich weiter zu optimieren und deren Effizienz zu steigern.

Swiss Prime Site gewährt allen Mitarbeitenden unabhängig davon, ob sie in Voll- oder Teilzeitmodellen arbeiten, Sozialleistungen, die über das gesetzliche Minimum hinausgehen. So fällt beispielsweise kein Koordinationsabzug bei der zweiten Säule an. In der Branche bestehen keine Kollektivvereinbarungen.

Entwicklung und Förderung

Aufgrund der vergleichsweise geringen Anzahl von Mitarbeitenden und ihres hohen Spezialisierungsgrads wird die Förderung und Entwicklung auf das persönliche Profil jedes einzelnen Mitarbeitenden zugeschnitten. Das neue gruppenweite Leadership-Programm steht Kadermitarbeitenden ab 2017 zur Verfügung. Die Teilnahme an ein- oder mehrtägigen Veranstaltungen sowie Besuche von Messen und Vorträgen werden zu Weiterbildungszwecken und zur Erweiterung des persönlichen Netzwerks ermöglicht. Zudem werden durch verschiedene Mitarbeiteranlässe und Mitarbeiterausflüge die interne Vernetzung und die soziale Kontaktpflege gefördert. Rund 1.3% der Jahreslohnsumme wurde 2016 in die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeitenden investiert. Mit allen Mitarbeitenden wurden im Rahmen der jährlichen Beurteilungsgespräche die persönliche Weiterentwicklung und Ausbildungsziele definiert.

GRI 103-1
GRI 103-2
GRI 103-3
GRI 404-1
GRI 404-2
GRI 404-3

Arbeitsicherheit und Gesundheit

Sicherheit und Gesundheit ist im Rahmen des Neu- und Umbaus von Immobilien insbesondere in der Lieferkette von Swiss Prime Site von Bedeutung. Im eigenen Betrieb versucht Swiss Prime Site durch Präventionsmassnahmen, Leitfäden sowie Sicherheitspläne die Gefahren für die Mitarbeitenden insgesamt zu minimieren. Zudem werden Gesundheitschecks und Programme zur Ergonomie, körperlichen Fitness oder psychischen Gesundheit angeboten oder gefördert.

GRI 103-1
GRI 103-2
GRI 103-3
CRE6

WINCASA

Die Dienstleistungsqualität, die Zufriedenheit der Kunden sowie die Entwicklung des Geschäfts basieren primär auf der Motivation und Professionalität der Mitarbeitenden. Deshalb setzt Wincasa auf ein aktives Employer Branding, welches unter anderem Messeauftritte und Medienpräsenz, Aus- und Weiterbildungsprogramme sowie Fringe Benefits beinhaltet. Zudem tragen attraktive Arbeitsbedingungen dazu bei, qualifizierte Mitarbeitende zu gewinnen und zu halten. Bei der täglichen Arbeit sichern die Linienvorgesetzten und die Mitarbeitenden der Personalabteilungen ein gutes Arbeitsklima. Leistungsfördernde Arbeitsbedingungen, spezifische Programme, Projekte und Schulungen schaffen zudem einen Rahmen für die ständige Verbesserung und Weiterentwicklung sowohl der Teamleistung als auch der Einzelleistungen. Die Integrity Line ermöglicht allen Mitarbeitenden, Beratung in Anspruch zu nehmen oder ihre Anliegen und Beschwerden auch anonym zu platzieren. Wincasa überwacht laufend quantitative Kennzahlen, wie beispielsweise Fluktuationsrate, Absenzzate, Überzeiten- und Feriensaldi oder die Anzahl der Ausbildungstage. Die Fluktuationsrate betrug 2016 14.4% und die Absenzzate 3.2%.

GRI 102-41
GRI 103-1
GRI 103-2
GRI 103-3
GRI 401-2

Wincasa führt alle zwei Jahre eine Mitarbeiterbefragung durch. Die letzte Befragung im Jahr 2015 hat unter anderem gezeigt, dass gewisse Strukturen und Abläufe nicht vollends zufriedenstellend sind. So wurde beispielsweise darauf hingewiesen, dass aufgrund der steigenden Mitarbeiterzahl die interne Kommunikation angepasst werden müsste. Zudem ist den Mitarbeitenden wichtig, die Entscheidungswege auch in Zukunft so kurz wie möglich zu halten. Wincasa hat darauf mit entsprechenden Massnahmen reagiert. Die internen Kommunikationskanäle, wie zum Beispiel das Intranet, wurden ausgebaut, und Führungskräfte wurden angewiesen, die relevanten Informationen stufengerecht an ihre Mitarbeitenden weiterzugeben. Zudem wurden sogenannte Kaizenboards eingeführt, durch welche Mitarbeitende unmittelbar in die Beurteilung und Verbesserung ihrer Tätigkeitsfelder und -prozesse einbezogen werden.

Die Pensionsleistungen liegen über der minimalen Beitragspflicht, und Wincasa gewährt auch bei der Krankentaggeldversicherung und der Unfallversicherung sowie bei der Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall Leistungen, die über die gesetzlichen Vorgaben hinausgehen. Darüber hinaus geniessen Mitarbeitende mehr Freitage und – je nach Anzahl der Dienstjahre – längere Mutterschaftsurlaube von bis zu sechs Monaten oder Vaterschaftsurlaube von fünf Tagen. Alle Sozialleistungen kommen sowohl Vollzeit- als auch Teilzeitmitarbeitenden zugute. Die Mitarbeitenden unterliegen keinen Kollektivvereinbarungen.

In regelmässigen Abständen werden sowohl die Führungskräfte als auch die Mitarbeitenden über den Stand des laufenden Geschäftsjahres, über wichtige organisatorische Änderungen oder weitere für die Unternehmung relevante Aktivitäten informiert. Auf der Stufe der Kader finden verschiedene, teilweise auch mehrtägige «Offsites» mit der Geschäftsleitung oder dem CEO statt. Geschäftsrelevante Informationen erhalten die Kadermitarbeitenden über einen Auszug aus dem Geschäftsleitungsprotokoll und die Mitarbeitenden im Rahmen des vierteljährlichen CEO-Statements sowie durch Mitteilungen im Intranet.

Um das Empowerment im Unternehmen zu fördern, wurden in den vergangenen Jahren verschiedene Massnahmen getroffen. So wurden interne Plattformen geschaffen und mittels Schulungen der Führungskräfte verschiedene Führungsinstrumente, wie beispielsweise ein Kommunikations-Knigge oder Coachinggrundsätze, eingeführt. Zudem wurden gemeinsame Ziele in die jährlichen individuellen Zielvereinbarungen aufgenommen. Ausserdem wurde bei der Rekrutierung von Schlüsselpersonen besonderer Wert auf unternehmerisches Denken und Handeln gelegt.

Entwicklung und Förderung

Die Qualifikation und die professionelle Arbeit der Mitarbeitenden sind das wesentliche Qualitätsmerkmal der Dienstleistungen von Wincasa und tragen in einem umkämpften Markt entscheidend zur Differenzierung gegenüber der Konkurrenz und zum Geschäftserfolg bei. Auf dem Arbeitsmarkt sind gut ausgebildete Fachkräfte, wie beispielsweise Bewirtschafter mit eidgenössischem Fachausweis oder Immobilienreuhänder mit eidgenössischem Diplom, jedoch schwierig zu finden. Der Fokus liegt daher auf der Kompetenzentwicklung im Rahmen des internen Schulungsprogramms «Wincasa Development». Das Ziel lautet, Raum für Entwicklung und Karrieren zu schaffen. Damit setzt Wincasa auch auf die langfristige Bindung durch klare berufliche Perspektiven. So sind Weiterbildung und mögliches Führungspotenzial explizites Thema der jährlich stattfindenden Beurteilungsgespräche mit allen Mitarbeitenden. Entwicklungsziele werden in Bezug auf die Fach-, Sozial- und Führungskompetenz festgelegt. Nach der Bedarfserhebung und der Auswertung von Kompetenzprofilen werden Ausbildungsanträge in einem Genehmigungsverfahren geprüft. Das interne Schulungsprogramm umfasst Lehrlings-, Nachwuchs-, Führungs-, Ausbildungs-, Coaching- und Quereinsteigerprogramme. Neben Fachwissen werden auch Kompetenzen und Fähigkeiten vermittelt. Im Fokus der letzten Jahre lagen die Stärkung der Kompetenzen für Change Management, Verkauf und Beratung sowie zusehends der Umgang mit digitalen Medien. Die Schulungen werden sowohl intern als auch extern durchgeführt. Externe Aus- und Weiterbildungen werden von Wincasa je nachdem zu 60 bis 100% finanziell übernommen. Mit Ausnahme der Prüfungstage sind die externen Ausbildungen in der Freizeit zu besuchen. Im Rahmen des seit Jahren erfolgreich bestehenden Nachwuchsprogramms werden ausgewählte Mitarbeitende während rund eineinhalb Jahren intensiv geschult. Bei Neubesetzungen von Schlüsselpositionen werden jeweils systematisch interne Kandidaten geprüft. Zur Pensionsvorbereitung bietet Wincasa auch zweitägige Kurse an, welche die Bereiche Gesundheit, Beschäftigung, Beziehung, Versicherungen, Vorsorge und Finanzielles umfassen. 2016 wurde rund 1.3% der Jahreslohnsumme in die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeitenden investiert.

GRI 103-1
GRI 103-2
GRI 103-3
GRI 404-1
GRI 404-2
GRI 404-3

Arbeitsicherheit und Gesundheit

Der Erhalt der Gesundheit dient der persönlichen Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden und somit direkt auch der Leistungsfähigkeit von Wincasa. Die Gesundheit der Mitarbeitenden wird zum Beispiel mit der Unterstützung von Ernährungs- und Stoffwechselberatungen, Rahmenverträgen mit Vorzugskonditionen bei Fitnesscentern oder durch Gesundheitsaktionen wie «bike2work» gefördert. Darüber hinaus betreibt Wincasa ein unternehmensweites Absenzenmanagement und Case Management bei Langzeitfällen. Im diesem Rahmen verfügt die Personalabteilung unter anderem über die Möglichkeit, Langzeitausfälle oder Regelmässigkeiten zu erkennen und gegebenenfalls proaktiv auf den jeweiligen Mitarbeitenden zuzugehen. Dabei geht es nicht in erster Linie um die Kontrolle der Mitarbeitenden. So kann eine steigende Absenzzahl beispielsweise auf Unzufriedenheit oder Demotivation hindeuten. Werden die Ursachen durch das Case Management frühzeitig erkannt, können entsprechende Massnahmen eingeleitet und so die Zufriedenheit und Motivation wieder gesteigert werden. Zudem werden

GRI 103-1
GRI 103-2
GRI 103-3

auch erkrankte und verunfallte Mitarbeitende durch das Case Management unterstützt und begleitet. Gesundheitsfürsorge wird durch themenbezogene Schulungen gefördert und als Verantwortungsbereich der Geschäftsleitung, der Personalabteilung und der Führungskräfte betrachtet.

JELMOLI

Jelmoli setzt stark auf Mitarbeiterförderung und Weiterbildung, um das geforderte Servicelevel hochzuhalten und die Mitarbeiterbindung zu pflegen. 2016 investierte Jelmoli rund 1.4% der Jahreslohnsumme in die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeitenden. Da die gesamte Detailhandelsbranche unter einer hohen Fluktuation der Mitarbeitenden leidet, hat sich Jelmoli zum Ziel gesetzt, die Fluktuationsrate von aktuell 29.5% kontinuierlich unter den Branchenschnitt zu senken. Um ein gutes Arbeitsklima zu ermöglichen, setzt Jelmoli auf eine Kultur der fortgesetzten und offenen Kommunikation, unterstützt von der Personalkommission, die als Vermittlerin zwischen Belegschaft und Geschäftsleitung agiert. Fester Bestandteil sind auch regelmässige Informationsveranstaltungen der Geschäftsleitung, bei welchen sie den Mitarbeitenden über aktuelle Geschäftsereignisse berichtet. Essensgutscheine für Mitarbeitende, die bis 20.00 Uhr arbeiten, und ein gemeinsamer Brunch bei Sonntagsarbeit haben zum Ziel, eine positive Arbeitsatmosphäre bei besonderen zusätzlichen Belastungen zu schaffen. Sollten Mitarbeitende dennoch Probleme haben, können sie sich – auch anonym – an die Integrity Line wenden. Darüber hinaus sind weitere Eskalationswege und Anlaufstellen definiert.

GRI 102-41
GRI 103-1
GRI 103-2
GRI 103-3
GRI 401-2

Die Arbeitsverträge und unternehmensspezifischen Arbeitsreglemente setzen die Vorgaben des Gesamtarbeitsvertrags um und garantieren die entsprechenden Mindestlöhne. Auch bei Jelmoli liegen die Pensionsleistungen sowohl für Vollzeit- als auch für Teilzeitmitarbeitende über dem gesetzlichen Minimum.

Entwicklung und Förderung

Aus- und Weiterbildungsprogramme sind ein Schlüsselfaktor, um Mitarbeitende langfristig an das Unternehmen zu binden. Bei Jelmoli werden neu eintretende Mitarbeitende an einem «Welcome Day» begrüsst. In diesem Rahmen werden auch die Werte und die Arbeitsweise des Unternehmens vermittelt. Anschliessend erhalten alle Mitarbeitenden Grundschulungen. Für das Verkaufspersonal sind Schulungen in Service- und Qualitätsorientierung obligatorisch. Die Verkaufsschulungen sind zum Teil als langfristige arbeitsbegleitende Kurse von bis zu einem Jahr Dauer angelegt. Zudem wird individuell die Teilnahme an Sprachkursen und weiteren Fortbildungskursen ermöglicht. Zur Nachwuchsförderung besteht ein zweijähriges Nachwuchsprogramm. Dabei werden die potenziellen Führungskräfte von einem Mentor betreut und erhalten konkrete Aufträge, die es zu erfüllen gilt. Ausserdem werden «Meilensteine» vereinbart gesetzt. Als Anreiz für High Potentials unter den Nachwuchskräften wird die Teilnahme an Talentprogrammen des Branchenverbandes für führende Department Stores, IGDS, angeboten. Vor zwei Jahren wurde das Programm «50+» gestartet, durch das explizit Verkäuferinnen und Verkäufer eingestellt werden, die durch ihre langjährige Erfahrung und ihr Wissen einen deutlichen Mehrwert für die Kundinnen und Kunden darstellen. Mit allen Mitarbeitenden wurden im Rahmen der jährlichen Beurteilungsgespräche die persönliche Weiterentwicklung und Ausbildungsziele definiert.

GRI 103-1
GRI 103-2
GRI 103-3
GRI 404-1
GRI 404-2
GRI 404-3

Arbeitsicherheit und Gesundheit

Entsprechend den jeweiligen Arbeitsbereichen sind die Mitarbeitenden bei Jelmoli unterschiedlichen Risiken ausgesetzt. So gibt es beispielsweise spezifische Sicherheitsvorschriften für das Küchenpersonal. Die Einhaltung der Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutzvorschriften werden in regelmässigen Abständen durch das Arbeitsinspektorat der Stadt Zürich kontrolliert. 2016 wurde Jelmoli attestiert, durch die stete Beachtung der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes, insbesondere mit der jährlichen Überprüfung der Gefährdungsermittlung, mit der gut organisierten Notfallorganisation und dem aktiven Miteinbezug der Mitarbeitenden, einen wesentlichen Beitrag zur Vermeidung von Betriebsunfällen und Berufskrankheiten zu leisten. Arbeits- und Gesundheitsschutz sind auch im Zusammenhang mit einer flexiblen und rechtzeitig kommunizierten Einsatzplanung zu verstehen. Neben der Integrity Line stellt Jelmoli den Mitarbeitenden eine weitere neutrale Anlaufstelle im Falle von privaten Problemen zur Verfügung. Verantwortlich für den Schutz der Gesundheit und der Sicherheit der Mitarbeitenden sind die jeweiligen Linienvorgesetzten und die Personalverantwortlichen. Unternehmensinterne Sicherheitsvorschriften konkretisieren und ergänzen die branchenüblichen Vorschriften und Regelungen. Sicherheitsschulungen, wie zum Beispiel Evakuationsübungen, stärken den Bereich der verhaltensbasierten Sicherheit. Zu den angebotenen Präventionsmassnahmen gehört unter anderem auch eine kostenfreie Gripeschutzimpfung.

GRI 103-1
GRI 103-2
GRI 103-3

TERTIANUM GRUPPE

Die Betreuung und Pflege älterer Menschen ist personell sehr aufwendig und erfordert ein hohes Mass an fachlicher Qualität sowie Empathie der Mitarbeitenden. Deshalb kommt der Gewinnung von qualifizierten Fachkräften eine bedeutende Rolle zu. Die Mitarbeiterrekrutierung und Mitarbeiterbindung obliegt den jeweiligen Standortleitungen, die durch einen einheitlichen Prozess und gezielte Massnahmen der Gruppe unterstützt werden. Da die Arbeitsbelastung im Gesundheits- und Pflegebereich generell sehr hoch ist, sieht sich die Tertianum Gruppe mit einer hohen Absenz- und Fluktuationsrate konfrontiert. Um die Arbeitsbelastung und negativen Auswirkungen zu reduzieren, setzt die Tertianum Gruppe auf die Förderung der Pflegekompetenz und kontinuierliche Weiterbildung. Rund 1% der Jahreslohnsumme wurde 2016 in die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeitenden investiert. Ausserdem verfügt die Tertianum Gruppe über ein betriebliches Gesundheitsmanagement.

GRI 102-41
GRI 103-1
GRI 103-2
GRI 103-3
GRI 401-2

Für alle Personalthemen sind die HR-Businesspartner des jeweiligen Gebiets die primären Ansprechpersonen für Kader und Mitarbeitende. Die Begleitung und Beratung der Führungskräfte wird kontinuierlich ausgebaut. Ziel ist es, die Absenzzrate und die Fluktuationsrate zu senken sowie die Mitarbeiterzufriedenheit auf allen Stufen zu erhöhen. Bei allfälligen Problemen verfügt Tertianum über mehrere Beschwerdeinstanzen: Linienvorgesetzte, HR-Businesspartner und die Personalkommission. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, eine unabhängige Ombudsstelle, bei welcher jeweils eine Juristin und ein Jurist Anliegen entgegennehmen, oder auch die Integrity Line für anonyme Beratungs- und Beschwerdewege zu kontaktieren. Ergänzend können auch die Beratungsleistungen des AXA-Care-Managements in Anspruch genommen werden.

Unterschiedliche Lebenssituationen und Lebensplanungen der Mitarbeitenden werden in angepassten Arbeitszeitmodellen berücksichtigt, die namentlich für Eltern schulpflichtiger oder noch nicht schulpflichtiger Kinder attraktive Beschäftigungsmöglichkeiten bieten. Ein grosser Teil der Standorte arbeitet mit Einzelarbeitsverträgen mit Äquivalenzbestätigung für den Landes-Gesamtarbeitsvertrag (L-GAV), in einigen Fällen, so im Kanton Waadt und in der Westschweiz, kommt der gültige GAV zum Einsatz. Für die Pensionsansprüche der zweiten Säule gelten Basispläne mit reduziertem Koordinationsabzug. Ausserdem bestehen ein separater Kaderplan und Pläne für Geschäftsführer und Geschäftsleitung mit zusätzlichen Sparmodellen. Der Umfang der Sozialleistungen unterscheidet sich für Mitarbeitende in Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung nicht.

Entwicklung und Förderung

Aufgrund der demografischen Entwicklung wird der Bereich der Alterspflege weiter wachsen, und somit wird auch der Bedarf nach entsprechenden Fachkräften weiter zunehmen. Das Angebot an qualifizierten Arbeitskräften im Pflegebereich ist jedoch begrenzt. Die Ausbildung und Qualifizierung im eigenen Unternehmen und die Bindung der Mitarbeitenden durch ein unterstützendes und attraktives Arbeitsumfeld gewinnen dadurch weiter an Bedeutung. Die Tertianum Gruppe bietet den Mitarbeitenden deshalb ein breites Angebot an Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten an. Die persönliche Entwicklung sowie die Aus- und Weiterbildungsprogramme werden mit allen Mitarbeitenden im Rahmen der jährlichen Beurteilungsgespräche besprochen. Neben dezentralen betriebsinternen und gruppenweiten Schulungen werden mit dem Bildungspartner Careum Weiterbildungen auf Teamleiterstufe angeboten. Es werden derzeit auch Ausbildungsprogramme wie CAS Demenz und CAS Gerontopsychiatrie aufgebaut, um dem zunehmenden Bedarf an entsprechender Spezialisierung Rechnung zu tragen. Das Weiterbildungszentrum von Tertianum bietet in verschiedenen Fachbereichen zahlreiche obligatorische Lehrveranstaltungen an. Neben dem umfassenden Weiterbildungsprogramm ist das Weiterbildungszentrum Anlaufstelle für individuelle Schulungsanfragen und führt spezifische Workshops nach Mass durch. Darüber hinaus bietet das Center Beratung und Unterstützung im Bereich der Grundausbildung sowie Persönlichkeitsanalysen bei der Rekrutierung und Personalentwicklung an. Um die notwendigen Fach-, Führungs- und Persönlichkeitskompetenzen der Mitarbeitenden auf allen Stufen und in allen Funktionen sicherzustellen, sind die Entwicklungsprogramme eng mit der individuellen Laufbahn verknüpft. Die Tertianum Gruppe bildet jährlich rund 300 Lernende in den Bereichen Pflege, Gastronomie, Facility Management und Administration aus.

GRI 103-1
GRI 103-2
GRI 103-3
GRI 404-1
GRI 404-2
GRI 404-3

Arbeitsicherheit und Gesundheit

Für Mitarbeitende in Pflegeberufen ist aufgrund der hohen physischen wie psychischen Belastung ein gutes Gesundheitsmanagement besonders wichtig. Lange Arbeits- und Präsenzzeiten, Schichtarbeit und das Heben und Tragen von Personen sind typische körperliche Belastungsfaktoren. Hinzu kommen

GRI 103-1
GRI 103-2
GRI 103-3

psychische Faktoren, wie beispielsweise eine emotionale Bindung an die Pflegebedürftigen und die stetigen Verluste durch Todesfälle. Durch Zeiterfassung, Care Management und unterstützende Systeme wird dem Wohl der Mitarbeitenden Sorge getragen. Im Pflegebereich gehören auch medizinische Untersuchungen der Mitarbeitenden, die in der Nacht arbeiten, dazu. Schutzimpfungen gegen Hepatitis gehören ebenfalls zu den Standardmassnahmen gegen allfällige Folgen berufstypisch häufiger kleiner Stich- und Schnittverletzungen. Die Hygiene- und Sicherheitsvorschriften müssen von allen Mitarbeitenden eingehalten werden. Um die Sicherheit in allen Betrieben sicherzustellen, gibt es in jeder Einrichtung einen Verantwortlichen, der mit der Belegschaft die jeweiligen Prozesse überprüft und optimiert.

ANGABEN ZUR NACHHALTIGKEITSBERICHTERSTATTUNG

Die Nachhaltigkeitsberichterstattung 2016 erfolgt in Übereinstimmung mit den Standards der Global Reporting Initiative (GRI) – Option Kern. Die Grundsätze zur Bestimmung des Berichtsinhaltes und der Berichtsqualität wurden im gesamten Reportingprozess angewendet. Der Bericht wurde dem GRI Materiality Disclosures Service unterzogen und hat diesen erfolgreich abgeschlossen (siehe GRI Icon, Seite 88). Auf eine externe Prüfung wurde verzichtet. Da erstmalig gemäss GRI berichtet wird, wurde 2016 für alle Gruppengesellschaften eine Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt. Die wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen leiten sich aus der Nachhaltigkeits-Roadmap ab und berücksichtigen branchenübliche Standards oder «Best Practices». Im Frühjahr 2017 wird in einem ersten Stakeholder-Dialog eine Standortbestimmung aus Sicht der externen Anspruchsgruppen vorgenommen. Mit Ausnahme der Themen «lokale Beschaffung» und «Landdegradierung, Kontaminierung und Sanierung» sind die im Folgenden aufgeführten Themen für alle Gruppengesellschaften wesentlich. «Lokale Beschaffung» ist nur für die Tertianum Gruppe wesentlich, «Landdegradierung, Kontaminierung und Sanierung» ist nur für Swiss Prime Site wesentlich. Die jeweiligen Themengrenzen wurden für alle Gruppengesellschaften und deren Wertschöpfungskette ermittelt.

GRI 102-10
 GRI 102-45
 GRI 102-46
 GRI 102-47
 GRI 102-48
 GRI 102-49
 GRI 102-50
 GRI 102-51
 GRI 102-52
 GRI 102-53
 GRI 102-54
 GRI 102-56

LISTE WESENTLICHER THEMEN

WIRTSCHAFT	<ul style="list-style-type: none"> > Wirtschaftliche Leistung > Indirekte ökonomische Auswirkungen 	<ul style="list-style-type: none"> > Lokale Beschaffung > Korruptionsbekämpfung
UMWELT	<ul style="list-style-type: none"> > Energie > Bewertung der Lieferanten hinsichtlich ökologischer Aspekte > Wasser > Emissionen 	<ul style="list-style-type: none"> > Abwasser und Abfall > Landdegradierung, Kontaminierung und Sanierung > Umwelt-Compliance
GESELLSCHAFT	<ul style="list-style-type: none"> > Beschäftigung > Arbeitssicherheit und Gesundheit > Aus- und Weiterbildung > Vielfalt und Chancengleichheit > Gleichbehandlung > Schutz der Privatsphäre der Kunden 	<ul style="list-style-type: none"> > Lokale Gemeinschaften > Bewertung der Lieferanten hinsichtlich sozialer Aspekte > Kundengesundheit und -sicherheit > Kennzeichnung und Vermarktung > Compliance

Gegenüber der letztjährigen Berichterstattung wurde abgesehen von gestalterischen Anpassungen keine Neudarstellung vorgenommen. Im Geschäftsbericht 2015 wurden die sechs Dimensionen des Nachhaltigkeitskompasses als Kernthemen bezeichnet. Der Geschäftsbericht wurde im März 2016 publiziert. Künftig wird Swiss Prime Site alle zwei Jahre einen separaten Nachhaltigkeitsbericht publizieren.

Strukturelle Veränderungen der Geschäftstätigkeit betreffen die Akquisition von immoveris durch Wincasa und die Akquisition von BOAS Senior Care durch die Tertianum Gruppe. Zudem eröffnete die Tertianum Gruppe im Berichtsjahr vier neue Standorte. 2016 tätigte Swiss Prime Site Investitionen im Umfang von CHF 500.2 Mio. Immobilien im Umfang von CHF 75.2 Mio. wurden 2016 verkauft. Der Konsolidierungskreis befindet sich auf Seite 75 im Teil 3 «Finanzbericht».

Ansprechperson bei Fragen zum Berichtsteil «Unternehmerische Verantwortung» ist Urs Baumann, Head Sustainability & Innovation, Swiss Prime Site, urs.baumann@sps.swiss.

GRI INHALTSINDEX



Materiality
Disclosures
Swiss Prime Site AG

Feb 2017
Service

Allgemeine Standardangaben		Seite(n)
Organisationsprofil		
102-1	Name der Organisation	96
102-2	Wichtigste Marken, Produkte, Dienstleistungen	Umschlag
102-3	Hauptsitz	96
102-4	Anzahl der Länder, in denen das Unternehmen tätig ist	18
102-5	Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	38
102-6	Märkte	Umschlag
102-7	Grösse der Organisation	Umschlag
102-8	Zusammensetzung der Belegschaft	80
102-9	Lieferkette	71, 72, 73, 75
102-10	Strukturelle Veränderungen	86
102-11	Berücksichtigung des Vorsorgeprinzips	65
102-12	Externe Vereinbarungen und Initiativen	65
102-13	Mitgliedschaften in Verbänden und Organisationen	67, 68, 69
Strategie		
102-14	Erklärung des höchsten Entscheidungsgremiums	59
Ethik und Integrität		
102-16	Werte, Prinzipien, Standards und Normen	65
Governance		
102-18	Führungsstruktur	(Teil 2: Corporate Governance & Vergütungsbericht 2016) 9, 17
Stakeholder Engagement		
102-40	Liste Stakeholdergruppen	61, 62, 63
102-41	Kollektivvereinbarungen	82, 84, 85
102-42	Identifikation und Auswahl von Stakeholdern	61, 62, 63
102-43	Stakeholder-Engagement Ansatz	61, 62, 63
102-44	Vorgebrachte Themen und Anliegen	61, 62, 63
Berichtsprofil		
102-45	Konsolidierungskreis	(Teil 3: Finanzbericht 2016) 75
102-46	Bestimmung des Berichtsinhalts und der Berichtsgrenzen	86
102-47	Liste wesentlicher Themen	86
102-48	Auswirkungen von Neudarstellungen	86
102-49	Veränderungen im Berichtsumfang	86
102-50	Berichtsperiode	86
102-51	Veröffentlichung des letzten Berichts	86
102-52	Berichtszyklus	86
102-53	Ansprechperson bei Fragen zum Bericht	86
102-54	«In Übereinstimmungs» Option	86
102-55	GRI Inhalts-Index	88
102-56	Externe Prüfung	86

Spezifische Standardangaben	Seite(n)	Wesentlich/relevant für Swiss				Auslassungsgrund
		Prime Site	Wincasa	Jelmoli	Tertianum	
Wirtschaftliche Leistung						
103-1	Erklärung und Grenzen	64	x	x	x	x
103-2	Managementansatz und Managementinstrumente	64	x	x	x	x
103-3	Evaluation des Managementansatzes	64	x	x	x	x
201-1	Wertschöpfung und ihre Weiterverteilung	64, Umschlag	x	x	x	x
201-2	Chancen und Risiken für Geschäftstätigkeit aufgrund des Klimawandels	65	x	x	x	x
Indirekte ökonomische Auswirkungen						
103-1	Erklärung und Grenzen	67, 68, 69	x	x	x	x
103-2	Managementansatz und Managementinstrumente	67, 68, 69	x	x	x	x
103-3	Evaluation des Managementansatzes	67, 68, 69	x	x	x	x
203-1	Infrastrukturinvestitionen und unterstützte Dienstleistungen	67, 68, 69	x	x	x	x
203-2	Volkswirtschaftliche Auswirkungen	67, 69	x			x
Lokale Beschaffung						
103-1	Erklärung und Grenzen	75				x
103-2	Managementansatz und Managementinstrumente	75				x
103-3	Evaluation des Managementansatzes	75				x
204-1	Ausgaben für lokale Lieferanten	75				x
Korruptionsbekämpfung						
103-1	Erklärung und Grenzen	66	x	x	x	x
103-2	Managementansatz und Managementinstrumente	66	x	x	x	x
103-3	Evaluation des Managementansatzes	66	x	x	x	x
205-2	Schulung zur Korruptionsbekämpfung	66	x	x	x	x
205-3	Korruptionsvorfälle	66	x	x	x	x
Energie						
103-1	Erklärung und Grenzen	76	x	x	x	x
103-2	Managementansatz und Managementinstrumente	76	x	x	x	x
103-3	Evaluation des Managementansatzes	76	x	x	x	x
302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	77	x	x	x	x
302-3	Energieintensität	77	x	x		
302-4	Energieeffizienz	77	x	x	x	x

Spezifische Standardangaben	Seite(n)	Wesentlich/relevant für Swiss				Auslassungsgrund	
		Prime Site	Wincasa	Jelmoli	Tertianum		
Wasser							
103-1	Erklärung und Grenzen	78	x	x	x	x	
103-2	Managementansatz und Managementinstrumente	78	x	x	x	x	
103-3	Evaluation des Managementansatzes	78	x	x	x	x	
303-1	Wasserverbrauch	77	x	x	x	x	
Emissionen							
103-1	Erklärung und Grenzen	76	x	x	x	x	
103-2	Managementansatz und Managementinstrumente	76	x	x	x	x	
103-3	Evaluation des Managementansatzes	76	x	x	x	x	
305-1	Direkte Treibhausgasemissionen (Scope 1)	77	x	x	x	x	
305-2	Energiebasierte indirekte Treibhausgasemissionen (Scope 2)	77	x	x	x	x	
305-4	Intensität der Treibhausgasemissionen	77	x	x			
305-5	Reduzierung der Treibhausgasemissionen	77	x	x	x	x	
Abwasser und Abfall							
103-1	Erklärung und Grenzen	78	x	x	x	x	
103-2	Managementansatz und Managementinstrumente	78	x	x	x	x	
103-3	Evaluation des Managementansatzes	78	x	x	x	x	
306-2	Abfälle		x	x	x	x	4a
Landdegradierung, Kontaminierung und Sanierung							
CRE5	Landdegradierung, Kontaminierung und Sanierung	78	x				
Umwelt-Compliance							
103-1	Erklärung und Grenzen	66	x	x	x	x	
103-2	Managementansatz und Managementinstrumente	66	x	x	x	x	
103-3	Evaluation des Managementansatzes	66	x	x	x	x	
307-1	Sanktionen wegen Umweltverstössen	66	x	x	x	x	
Bewertung der Lieferanten hinsichtlich ökologischer Aspekte							
103-1	Erklärung und Grenzen	71, 72, 73, 75	x	x	x	x	
103-2	Managementansatz und Managementinstrumente	71, 72, 73, 75	x	x	x	x	
103-3	Evaluation des Managementansatzes	71, 72, 73, 75	x	x	x	x	
308-1	Ökologische Überprüfung von Lieferanten		x	x	x	x	4a
Beschäftigung							
103-1	Erklärung und Grenzen	82, 84, 85	x	x	x	x	
103-2	Managementansatz und Managementinstrumente	82, 84, 85	x	x	x	x	
103-3	Evaluation des Managementansatzes	82, 84, 85	x	x	x	x	
401-1	Mitarbeiterfluktuation	81	x	x	x	x	
401-2	Exklusive Sozialleistungen für Vollzeitbeschäftigte	82, 84, 85	x	x	x	x	

Spezifische Standardangaben	Seite(n)	Wesentlich/relevant für Swiss				Auslassungsgrund	
		Prime Site	Wincasa	Jelmoli	Tertianum		
Arbeitssicherheit und Gesundheit							
103-1	Erklärung und Grenzen	82, 83, 84, 85	x	x	x	x	
103-2	Managementansatz und Managementinstrumente	82, 83, 84, 85	x	x	x	x	
103-3	Evaluation des Managementansatzes	82, 83, 84, 85	x	x	x	x	
403-2	Unfälle, Krankheiten und Ausfalltage	81	x	x	x	x	
403-3	Arbeitstätigkeiten mit besonderer Gesundheitsgefährdung	81				x	
CRE6	Sicherheits- und Gesundheitsstandard	82	x			4a	
Aus- und Weiterbildung							
103-1	Erklärung und Grenzen	82, 83, 84, 85	x	x	x	x	
103-2	Managementansatz und Managementinstrumente	82, 83, 84, 85	x	x	x	x	
103-3	Evaluation des Managementansatzes	82, 83, 84, 85	x	x	x	x	
404-1	Umfang Aus- und Weiterbildung	82, 83, 84, 85	x	x	x	x	
404-2	Programme für Wissensmanagement und lebenslanges Lernen	82, 83, 84, 85	x	x	x	x	
404-3	Leistungsbeurteilung und Karriereplanung	82, 83, 84, 85	x	x	x	x	
Vielfalt und Chancengleichheit							
103-1	Erklärung und Grenzen	79	x	x	x	x	
103-2	Managementansatz und Managementinstrumente	79	x	x	x	x	
103-3	Evaluation des Managementansatzes	79	x	x	x	x	
405-1	Vielfalt in Aufsichtsgremien und Belegschaft	80, 81	x	x	x	x	
Gleichbehandlung							
103-1	Erklärung und Grenzen	79	x	x	x	x	
103-2	Managementansatz und Managementinstrumente	79	x	x	x	x	
103-3	Evaluation des Managementansatzes	79	x	x	x	x	
406-1	Diskriminierungsfälle	79	x	x	x	x	
Lokale Gemeinschaften							
103-1	Erklärung und Grenzen	71, 74	x			x	
103-2	Managementansatz und Managementinstrumente	71, 74	x			x	
103-3	Evaluation des Managementansatzes	71, 74	x			x	
413-1	Auswirkungen auf das Gemeinwesen	71, 74	x			x	
Bewertung der Lieferanten hinsichtlich sozialer Aspekte							
103-1	Erklärung und Grenzen	71, 72, 73, 75	x	x	x	x	
103-2	Managementansatz und Managementinstrumente	71, 72, 73, 75	x	x	x	x	
103-3	Evaluation des Managementansatzes	71, 72, 73, 75	x	x	x	x	
414-1	Prüfung neuer Lieferanten anhand sozialer Kriterien		x	x	x	x	4a
Kundengesundheit und -sicherheit							
103-1	Erklärung und Grenzen	71, 72, 73, 74	x	x	x	x	
103-2	Managementansatz und Managementinstrumente	71, 72, 73, 74	x	x	x	x	
103-3	Evaluation des Managementansatzes	71, 72, 73, 74	x	x	x	x	
416-1	Gesundheits- und Sicherheitsprüfungen	71, 72, 73, 74	x	x	x	x	4b

Spezifische Standardangaben	Seite(n)	Wesentlich/relevant für				Auslassungsgrund
		Swiss Prime Site	Wincasa	Jelmoli	Tertianum	
Kennzeichnung und Vermarktung						
103-1	Erklärung und Grenzen	73, 74	x	x	x	x
103-2	Managementansatz und Managementinstrumente	73, 74	x	x	x	x
103-3	Evaluation des Managementansatzes	73, 74	x	x	x	x
417-1	Informations- und Kennzeichnungspflichten	73, 74			x	x
CRE8	Zertifizierungen und Labels	70	x			
Schutz der Privatsphäre von Kunden						
103-1	Erklärung und Grenzen	66, 67	x	x	x	x
103-2	Managementansatz und Managementinstrumente	66, 67	x	x	x	x
103-3	Evaluation des Managementansatzes	66, 67	x	x	x	x
418-1	Beschwerden wegen Datenschutzverletzungen	66, 67	x	x	x	x
Compliance						
103-1	Erklärung und Grenzen	66	x	x	x	x
103-2	Managementansatz und Managementinstrumente	66	x	x	x	x
103-3	Evaluation des Managementansatzes	66	x	x	x	x
419-1	Sanktionen wegen Compliance-Verstößen	66	x	x	x	x

Auslassungsgründe

¹ Nicht anwendbar

² Vertraulich

³ Gesetzliches Verbot

^{4a} Information nicht vorhanden

^{4b} Information nicht vollständig vorhanden