

Entsprechenserklärung:

Unternehmensgruppe Nassauische Heimstätte Wohnstadt

Berichtsjahr 2016

**Leistungsindikatoren-
Set** GRI SRS
Branchenspezifische Ergänzungen:
Wohnungswirtschaft

Kontakt Unternehmensgruppe Nassauische
Heimstätte/Wohnstadt
Nachhaltigkeitsbeauftragter

Felix Lüter

Schaumainkai 47
60596 Frankfurt am Main
Deutschland

+49 (0)69 - 6069 - 1280
+49 (0)69 - 6069 - 51280
Felix.Lueter@naheimst.de

Allgemeine Informationen

Beschreiben Sie Ihr Geschäftsmodell (u. a. Unternehmensgegenstand, Produkte/Dienstleistungen)

Die Nassauische Heimstätte Wohnungs- und Entwicklungsgesellschaft mbH, Frankfurt/Main, bietet seit über 90 Jahren umfassende Dienstleistungen in den Bereichen Wohnen, Bauen und Entwickeln an. Sie beschäftigte im Berichtszeitraum 2015/6 718 730 Mitarbeiter (in Vollzeitäquivalenten 672 Mitarbeiter). 2005 erwarb die Nassauische Heimstätte die Anteile des Landes Hessen an der Wohnstadt Stadtentwicklungs- und Wohnungsbaugesellschaft Hessen mbH, Kassel. Durch den Zusammenschluss avancierte sie zu einem der führenden deutschen Wohnungsunternehmen: der Unternehmensgruppe Nassauische Heimstätte/Wohnstadt mit rund 60.000 Mietwohnungen in 140 Städten und Gemeinden.

Darüber hinaus steht die Unternehmensgruppe seit über 40 Jahren mit ihren Stadtentwicklern dem Land, Städten und Gemeinden, den Regionalplanungs- und Gemeindeverbänden sowie sonstigen Auftraggebern für Planungen und zur Durchführung von Maßnahmen auf dem Gebiet des Städtebaus, der Anpassung und des Ausbaus der Infrastruktur sowie der Wohnungswirtschaft zur Verfügung.

Auf der Basis der Erfahrung von vielfältigen Bauprojekten ist die Unternehmensgruppe auch ein verlässlicher Partner für die Entwicklung neuer Immobilienprojekte. Sie berät und begleitet institutionelle und private Anleger von der ersten Planungsphase bis zur Fertigstellung und dem Vertrieb. In der NH ProjektStadt GmbH werden die Projektentwicklungs- sowie Bauträger- und Bauherrenfunktionen gebündelt. Die Gesellschaft trägt durch die Entwicklung und Realisierung von Projekten zur Weiterentwicklung der gegenwärtigen und zukünftigen Formen des Wohnens und Bauens bei. Sie erprobt vor allem Wohn- und Bauformen, die in besonderer Weise soziale und ökologische Belange berücksichtigen und steht für entsprechende infrastrukturelle Maßnahmen zur Verfügung.

Die Aktivitäten der Multimediaversorgung, der Wärmeenergielieferung und der sonstigen technischen und immobilienwirtschaftlichen Dienstleistungen für die Mieter sind in der Tochtergesellschaft MET Medien-Energie-Technik Versorgungs- und Betreuungsgesellschaft mbH (MET Hessen) gebündelt.

Am 27.3.2017 wurde durch das Land Hessen die Bauland-Offensive Hessen GmbH als Tochtergesellschaft der Nassauischen Heimstätte unter Beteiligung der landeseigenen Hessischen Landgesellschaft mbH gegründet. Die neue Gesellschaft wurde zur Unterstützung der Kommunen in Hessen bei der Mobilisierung von Flächen für bezahlbaren Wohnraum gegründet. Sie wird kein eigenes Personal beschäftigen, sondern auf das Know-how und die personellen Ressourcen der Nassauischen Heimstätte und der Hessischen Landgesellschaft zurückgreifen. Die Geschäftsführung erfolgt durch die Nassauische Heimstätte.

Weitere Informationen zu den Geschäftsergebnissen, der wirtschaftlichen Lage des Konzerns sowie eine Zusammenfassung der direkten und indirekten Auswirkungen der Tätigkeit finden sich in unserem Geschäftsbericht 2016 (S. 146-152 - 158) bzw. in unserem Nachhaltigkeitsbericht 2016 (S. 5340 - 514, 60).

Der Geschäftsbericht kann auf der Homepage der Unternehmensgruppe unter http://www.naheimst.de/fileadmin/user_upload/Naheimst/Downloads/Geschaeftsbericht_2016.pdf abgerufen werden.

Ergänzende Anmerkungen (z.B. Hinweis auf externe Prüfung):

Nachhaltigkeitsberichterstattung

Die Unternehmensgruppe hat am 03.07.2017 ihren dritten Nachhaltigkeitsbericht mit dem Titel "Vernetzt Planen. Nachhaltig Wirken." für die Berichtsperiode 2016 veröffentlicht. Die Nachhaltigkeitsberichte können auf der Homepage der Unternehmensgruppe unter der Adresse <http://www.naheimst.de/unternehmen/engagement/nachhaltigkeit/nachhaltigkeit0/> abgerufen werden.

Die Unternehmensgruppe berichtet jährlich in Übereinstimmung mit den Richtlinien der Global Reporting Initiative (GRI). Der aktuelle

Nachhaltigkeitsbericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI Standards Option „Kern“ erstellt.

Darüber hinaus sind die Leitlinien des GdW Bundesverband deutscher Wohnungs- und Immobilienunternehmen e. V. zur Nachhaltigkeitsberichterstattung für die Wohnungswirtschaft mit den entsprechenden Kennziffern berücksichtigt worden.

Externe Begleitung

Die Berichtserstellung und die damit verbundenen internen Prozesse zur Nachhaltigkeitsstrategie, zum Managementansatz und zur Datengenerierung wurden von RKDS Partners begleitet (www.rkds-partners.com). Eine externe Prüfung seitens der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Domizil-Revisions AG erfolgte für den Konzernabschluss – bestehend aus Bilanz, Gewinn- und Verlustrechnung, Anhang, Kapitalflussrechnung und Eigenkapitalspiegel – und den Konzernlagebericht für das Geschäftsjahr vom 01.01.2016 bis 31.12.2016.

Kriterien 1–10: Nachhaltigkeitskonzept

Kriterien 1–4 zu STRATEGIE

1. Strategische Analyse und Maßnahmen

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

Die Bereitstellung von energieeffizientem, generationengerechtem und bezahlbarem Wohnraum ist eine der Herausforderungen der heutigen Zeit. Der 1922 erteilte Gründungsauftrag "einer sicheren und sozial verantwortbaren Wohnungsversorgung der breiten Schichten der Bevölkerung" gilt auch heute noch als Leitlinie und ist im Gesellschaftervertrag niedergelegt.

Das Geschäftsmodell mit den operativen Bereichen Wohnungsbewirtschaftung, Projektentwicklung und Stadtentwicklung befindet sich im Schnittpunkt der großen Themen der Nachhaltigkeit. Die globalen Themen Klimawandel, Technik, Energieeffizienz, Demografie, Migration, Umweltbelastung, Rohstoffe, Urbanisierung, öffentliche Finanzen und Verschuldung bis hin zu Gesundheitsfragen sind alle akut und direkt oder indirekt relevant.

2014 wurde eine systematische Bestandaufnahme unserer Unternehmensgruppe anhand der GRI G4 Kriterien, der Empfehlungen des Gesamtverbandes der Deutschen Wohnungswirtschaft und des Deutschen Nachhaltigkeitskodex unternommen, die wesentlichen Aspekte definiert und im Dialog mit Vertretern der Mieter, der Mitarbeiter, Kreditgeber und Eigentümer abgeglichen.

Das aktive Management der wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte ist für das Unternehmen entscheidend, um als Wohnungsunternehmen, Projektentwickler und Stadtentwicklungsunternehmen langfristig erfolgreich zu bleiben. Die Unternehmensgruppe hat daher eine Nachhaltigkeitsstrategie als Teil der Unternehmensstrategie formuliert und ein Managementsystem etabliert, um die kontinuierliche Weiterentwicklung der Organisation sicherzustellen. Dafür wurde ein Nachhaltigkeitsbeauftragter berufen, der direkt an den Leitenden Geschäftsführer berichtet. Grundsätze im Umgang mit den wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekten sind in entsprechenden Unternehmensrichtlinien festgelegt und das Berichtswesen wurde um Nachhaltigkeitsindikatoren ergänzt.

Nachhaltigkeitsaspekte werden bezüglich ihrer Aus-, Ein- und Wechselwirkung immer komplexer. Dies verlangt sowohl nach einer immer umfassenderen Risikobeurteilung, als auch nach der ständigen Anpassung bestehender, respektive der Formulierung neuer, interner Bestimmungen aufgrund der zunehmenden Regeldichte und gemäß der eigenen Bedürfnisse.

Um Chancen zu erkennen und zu nutzen und um Risiken frühzeitig und ganzheitlich zu identifizieren, ist ein konzernweites Risikomanagement systematisch etabliert. Es stellt zu risikobehafteten Entwicklungen frühzeitig gezielte Informationen bereit, wirkt bei der Vorbereitung von risikomindernden Maßnahmen mit und ermöglicht im Bedarfsfall eine zentrale Steuerung und Überwachung.

Zur Sicherstellung der Regeltreue mit dem Ziel der ordnungsgemäßen Geschäftsabwicklung besteht ein aktives Compliance-Management mit einem Compliance-Beauftragten und einer Compliance-Organisation. Das Regelsystem wird regelmäßig überprüft und weiterentwickelt. Die Mitarbeiter werden dazu geschult und durch regelmäßige Information zu Compliance-Themen wird das Bewusstsein für die Regelkonformität geschärft.

2. Wesentlichkeit

Das Unternehmen legt offen, welche Aspekte der eigenen Geschäftstätigkeit wesentlich auf Aspekte der Nachhaltigkeit einwirken und welchen wesentlichen Einfluss die Aspekte der Nachhaltigkeit auf die Geschäftstätigkeit haben. Es analysiert die positiven und negativen Wirkungen und gibt an, wie diese Erkenntnisse in die eigenen Prozesse einfließen.

Die für die Unternehmensgruppe relevanten Nachhaltigkeitsaspekte wurden mittels einer Wesentlichkeitsanalyse ermittelt und im Kontext mit den internen und externen Stakeholdern festgelegt, so dass die Innen- und die Außensicht miteinander abgeglichen wurden.

Wesentlichkeitsanalyse bedeutet für die Unternehmensgruppe die umfassende Reflexion der Faktenanalyse an internen und externen Orientierungspunkten, die damit sachliche, ethische und sozialgruppenbezogene Werthaltungen mit einbezieht. Damit hat die Wesentlichkeitsfeststellung eine Schlüsselfunktion für die Bestimmung der prioritären Handlungsfelder, der konkreten Zielsetzungen und der praktischen Maßnahmen für die unmittelbare und mittelbare Zukunft.

Die folgenden Nachhaltigkeitsaspekte wurden sowohl von Seiten des Unternehmens als auch von Seiten aller einbezogenen Anspruchsgruppen als wesentlich angesehen:

Ökonomische und Governance Aspekte

Beschaffung und Lieferantenauswahl, Indirekte wirtschaftliche Leistung, wirtschaftliche Leistung, Risikomanagement, Compliance, Subventionen

Soziale Aspekte

Aus- und Weiterbildung, Korruptionsbekämpfung, Beschäftigung, internes und externes Beschwerdeverfahren, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Vielfalt und Chancengleichheit

Ökologische Aspekte

Energieeffizienz, Klimaschutz, Altlasten, Umweltauswirkungen unserer Produkte und Dienstleistungen, Transport, Abfall Mieter, Materialien, Biodiversität

Produktverantwortung

Kundengesundheit und Kundensicherheit, Kennzeichnung von Produkten und Dienstleistungen, Schutz der Privatsphäre

Die wesentlichen Handlungsbereiche

Drei wesentliche Handlungsbereiche zur Weiterentwicklung der Unternehmensgruppe wurden auf der Basis der Ergebnisse der Bestandsaufnahme und Wesentlichkeitsanalyse identifiziert, an denen in den nächsten Jahren intensiv gearbeitet wird: erstens die energetische und soziale Quartiersentwicklung, zweitens die Integration von Nachhaltigkeitsaspekten in den Bauprozess und den Betrieb und drittens die verantwortungsvolle Beschaffung.

Im Fokus steht dabei die nachhaltige Quartiersentwicklung als langfristiger Bestandshalter und als Stadt- und Projektentwickler. Für jeden der drei Handlungsbereiche wurde ein Schwerpunktprojekt im Unternehmen aufgesetzt und in fachübergreifenden Arbeitsgruppen Programme zur Umsetzung der strategischen Ziele entwickelt.

Die Relevanz der Quartiersentwicklung

Knapp 90 % des Wohnungsbestands der Unternehmensgruppe stammt aus den Jahren vor 1980 und besteht zu einem großen Teil aus örtlich zusammenhängenden, relativ abgegrenzten Siedlungsstrukturen. Obwohl seit 1990 mehr als die Hälfte dieses Bestands bereits energetisch modernisiert wurde, bleibt es eine große Herausforderung, die Gebäude auf einen zeitgemäßen Stand zu bringen, um das Klimaschutzziel eines klimaneutralen Gebäudebestands bis 2050 zu erfüllen.

Es zeigt sich aber, dass dieses Klimaschutzziel kaum mit der Modernisierung von Einzelgebäuden erreichbar ist und wenn, dann nur mit erhöhten Investitionsmitteln, die sich jedoch nicht durch die entsprechenden Mietsteigerungen gegenfinanzieren lassen. Hintergrund dafür ist die Tatsache, dass Mieterhöhungen, die nicht durch niedrigere Betriebskosten kompensiert werden, für das vorhandene Mieterklientel in der Regel nicht oder nur schwer verkraftbar sind. Entsprechend ist es Teil des Sozialbeitrags der Unternehmensgruppe, dass in der Regel nur ein Teil der umlagefähigen Kosten tatsächlich umgelegt werden. Somit ist es das Ziel, das zur Verfügung stehende Budget zur Bestandsentwicklung mit dem größtmöglichen Nutzen für die Mieter, für die Umwelt und für die Unternehmensgruppe einzusetzen.

Die Relevanz von Nachhaltigkeit im Bauprozess und Betrieb

Die Errichtung und der Betrieb von Gebäuden verbrauchen in erheblichem Maße Ressourcen und Energie, Immobilien binden langfristig Kapital und werden über lange Zeiträume genutzt. Hinzu kommt der Aufwand für Rückbau und Recycling. Daher kann erst die Betrachtung über den gesamten Lebenszyklus „von der Wiege bis zur Bahre“ Aufschluss über den Nutzen und die Wirkung und damit die tatsächliche Qualität eines Gebäudes geben.

Dafür müssen die unterschiedlichen wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Aspekte auf ihre Effizienz und Zusammenwirkung hin analysiert, bewertet und optimiert werden. Ziel ist es, Gebäude mit hoher Qualität mit möglichst geringen Auswirkungen auf die Umwelt zu optimierten Kosten zu errichten und zu betreiben.

Die Maßstäbe der Beurteilung bzw. Bewertung müssen daher die Aspekte Rohstoffgewinnung, Produktherstellung, Errichtung, Nutzung, Instandhaltung, Modernisierung, Rückbau, Recycling und Entsorgung berücksichtigen.

Die Relevanz der Beschaffung

Als großes deutsches Wohnungsunternehmen bestellt und beauftragt die Unternehmensgruppe Waren und Dienstleistungen in Höhe von über 350 Millionen Euro pro Jahr. Sie wird in den nächsten Jahren rund eine Milliarde Euro in den Neubau sowie in die Modernisierung und Instandhaltung des Bestandes investieren.

Damit einher geht auch eine hohe Verantwortung, denn viele der oft globalen Lieferketten sind unübersichtlich und intransparent. Der Nutzen oder die Wirkung von Produkten sind zum Teil nur unzureichend bekannt. Dies beinhaltet die Gefahr, dass Umweltbelastungen, miserable Arbeitsbedingungen oder Korruption und Bestechung in vor- oder nachgelagerten Bereichen sich für die Unternehmensgruppe zu konkreten Geschäftsrisiken entwickeln können.

Der Bezug von Waren oder Dienstleistungen von Lieferanten, die sich nicht an Nachhaltigkeitsstandards

halten, stellt daher ein Risiko für die Leistungsfähigkeit, die Reputation und das Verhältnis zu den Anspruchsgruppen der Unternehmensgruppe dar.

3. Ziele

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

Die Unternehmensgruppe Nassauische Heimstätte/Wohnstadt hat sich neben den wirtschaftlichen Unternehmenszielen die unten aufgelisteten weiteren allgemeinen, ökologischen und sozialen Ziele im Rahmen des Strategieprozesses gesetzt und mit dem Aufsichtsrat abgestimmt. Die Ziele werden jährlich überprüft und angepasst. Ökonomische, ökologische und soziale Zielsetzungen wurden in Unternehmens- und Mitarbeiterzielen verankert und mit der Unternehmensführung und der zweiten Führungsebene fest vereinbart. Die Zielerreichung wird durch die Geschäftsführung im Rahmen der jährlichen Nachhaltigkeitsberichterstattung beurteilt und veröffentlicht. Der aktuelle Stand der Zielerreichung ist auf den Seiten 8 - 11 des [Nachhaltigkeitsberichts 2016](#) dargestellt. Darüber hinaus wird die Nachhaltigkeitsstrategie mit dem entsprechenden Umsetzungsprogramm ab 2017 in einem dreijährigen Turnus aktualisiert.

1. Allgemeine Ziele

1.1 Know-how Transfer

Unternehmensintern ist es unser Ziel, die effektive, das heißt ergebnisorientierte abteilungs-, bereichs- und geschäftsfeldübergreifende Nutzung von internem Fachwissen zu den Themen der Nachhaltigkeit und die integrierte und interdisziplinäre Zusammenarbeit bei Grundsatzfragen sowie der Projektarbeit weiterzuentwickeln. In der Außenwirkung ist unser Ziel, die Entwicklung von Branchenstandards in für uns wesentlichen Bereichen der Nachhaltigkeit zu initiieren und an diesem Prozess mitzuwirken.

1.2 Nachhaltigkeitskommunikation

Unser Ziel ist die Erreichung der Meinungsführerschaft im Thema Nachhaltigkeit in der Wohnungswirtschaft und die Wahrnehmung unseres positiven Beitrags zur nachhaltigen regionalen Entwicklung bei unseren Mietern, Kunden, Mitarbeitern, Eigentümern und Kreditgebern. Dabei beziehen wir unsere Mitarbeiter und Anspruchsgruppen in die Weiterentwicklung der wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen mit ein. Darüber hinaus initiieren wir „Impulsprojekte“ mit dem Ziel einer unmittelbaren Effizienzsteigerung im Betrieb, einer niedrigschwelligen Umsetzbarkeit und einer Initial- und Signalwirkung.

1.3 Risikomanagement und Compliance

Wir entwickeln unser Risikomanagement weiter zur proaktiven und ganzheitlichen Betrachtung und Steuerung von Risiken, um den Einbezug der wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte zu gewährleisten. Wir stellen sicher, dass die unternehmerischen Aktivitäten sich in Übereinstimmung mit den gesetzlichen, untergesetzlichen und unternehmensinternen Regelungen befinden.

1.4 Verantwortungsvolle Beschaffung

Wir sind dabei, unsere Beschaffungsprozesse dahingehend zu gestalten, dass Produkte und Dienstleistungen unter Berücksichtigung von Qualität, Preis, Rechnungslegung, Termintreue und Verfügbarkeit bei Lieferanten beschafft werden, die unsere Anforderungen an Umwelt, Soziales und Gute Unternehmensführung erfüllen. Als Voraussetzung dafür bewerten wir unsere Lieferanten hinsichtlich ihrer Vertragstreue, Qualität, Preis, Rechnungslegung und Termintreue in der Ausführung sowie zukünftig hinsichtlich ihrer Umwelt-, Sozial- und Gute-Unternehmensführungsleistungen und Abläufe. Aus Prinzip beschaffen wir lokal, sofern dies möglich und wirtschaftlich vertretbar ist, um sicherzustellen, dass möglichst viel Wertschöpfung in unserem eigenen Wirkungsraum verbleibt.

2. Ökologische Ziele

2.1 Klimawandel – Prävention und Adaption

Es ist unser Ziel, unsere und die von uns beeinflussten Treibhausgasemissionen entsprechend den gesellschaftlichen Anforderungen weiter zu senken. Dabei berücksichtigen wir die absehbaren zukünftigen Anforderungen an den Klimaschutz und durch den Klimawandel in der Stadtentwicklung und in der Projektentwicklung. Die Klimaschutzziele und Anpassungserfordernisse werden im Rahmen der Wartung, Inspektion, Instandsetzung, Sanierung und Modernisierung in der Immobilienbewirtschaftung berücksichtigt. Weiterhin ist es unser Ziel, unseren Anteil an der Erzeugung und Nutzung erneuerbarer Energien unter der Berücksichtigung der Einspar- und Effizienzpotenziale kontinuierlich auszubauen.

2.2 Materialien und Bauprodukte

Unser Ziel ist es, eine verantwortliche Auswahl von Materialien und Bauprodukten unter Kosten-, Verfügbarkeits- und Qualitätsaspekten sowie den relevanten Umwelt-, Sozial- und Gute-Unternehmensführungsaspekten sicher zu stellen. Dabei bevorzugen wir zukünftig unter Berücksichtigung der Wirtschaftlichkeit, Verfügbarkeit und Qualität die Materialien und Bauprodukte, deren Nachhaltigkeitseigenschaften belegt sind.

2.3 Transport und E-Mobilität

Es ist unser Ziel, den CO₂-Ausstoß bei Dienstfahrten und beim Reiseverkehr im Unternehmen zu senken und den Dienstreiseverkehr zu verringern.

2.4 Umweltauswirkungen von Produkten und Dienstleistungen

Es ist unser Ziel, die negativen Umweltauswirkungen unserer Produkte und Dienstleistungen zu minimieren und die positiven Umweltauswirkungen unserer Produkte und Dienstleistungen zu maximieren. Dazu ermitteln wir zukünftig die wesentlichen Umweltauswirkungen unserer Produkte und Dienstleistungen und entwickeln ein Programm zur Reduzierung der Umweltauswirkungen.

2.5 Energie

Stand: 2016, Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden.

Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss unter <http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutz>.
Heruntergeladen von <http://www.nachhaltigkeitsrat.de>

Unser Ziel ist die kontinuierliche energetische Verbesserung unseres Wohnungsbestandes. Dabei werden wir die energieeffiziente Immobilienbewirtschaftung im Rahmen der Wartung, Inspektion, Instandsetzung, Sanierung und Modernisierung sicherstellen. Weiterhin ist es das Ziel, die absehbaren zukünftigen Anforderungen bei unseren baulichen Aktivitäten frühzeitig zu berücksichtigen. Darüber hinaus werden wir unseren Anteil an der Erzeugung und Nutzung erneuerbarer Energien kontinuierlich weiter ausbauen.

2.6 Biodiversität

Wir stellen sicher, dass Natur- und Artenschutzaspekte bei der Entwicklung, Planung, Errichtung und beim Betrieb von Gebäuden, Freiflächen und Anlagen einbezogen werden, um die standortgerechte Biodiversität zu erhalten beziehungsweise diese zu fördern. Unser Ziel ist es, Biodiversitätsverluste außerhalb unseres direkten Einflussbereiches zu vermeiden, indem wir Materialien auswählen, die sich durch möglichst geringe Auswirkungen beim Abbau und/oder der Herstellung auszeichnen.

2.7 Altlasten und Gebäudeschadstoffe

Es ist unser Ziel sicherzustellen, dass der Umgang mit Altlasten und Gebäudeschadstoffen verantwortungsvoll und sicher für unsere Mieter, Kunden, unsere Mitarbeiter und die Mitarbeiter beauftragter Dritter erfolgt. Wir bezwecken die Minimierung der Risiken aus Altlasten und Gebäudeschadstoffen durch einen proaktiven Umgang mit der Thematik. Ziel ist die Vorbeugung und, wenn vorhanden, Beseitigung von Schimmelpilzbefall und der Ursachen in enger Kooperation mit den Mietern.

2.8 Lieferung von Heizwärme – Betrieb von Heizzentralen der MET

Wir werden die Energieeffizienz bei der Lieferung von Heizwärme beziehungsweise beim Betrieb unserer Heizzentralen steigern. Weiterhin ist es das Ziel, den CO₂-Ausstoß, der bei der Erzeugung und Bereitstellung der gelieferten Wärme entsteht, zu reduzieren. Dabei bevorzugen wir die Verwendung von Kraft-Wärme-Kopplung und die Nutzung regenerativer Energieträger.

3. Soziale Unternehmensziele

3.1 Aus- und Weiterbildung / Personalentwicklung

Unser Ziel ist es sicherzustellen, dass die für die Kompetenzerhaltung und –entwicklung notwendigen Strukturen geschaffen, beziehungsweise vorgehalten werden und dass die dafür notwendigen Ressourcen geplant und bereitgestellt werden. Wir werden sicherstellen, dass der Aus- und Weiterbildungsbedarf und Trainingsbedarf regelmäßig ermittelt wird und dass bei der Auswahl der Mitarbeiter für entsprechende Maßnahmen die Unternehmensinteressen und die Interessen der Mitarbeiter Berücksichtigung finden.

3.2 Beschäftigung und Mitarbeiterbindung - Beruf und Familie

Unser Ziel ist es, dass die Bindung vorhandener Mitarbeiter an das Unternehmen gestärkt wird. Wir werden sicherstellen, dass im gesamten Unternehmen eine familienbewusste Unternehmenskultur für alle Beschäftigten spürbar gelebt wird. Darüber hinaus ist es das Ziel, das Unternehmen als attraktiven Arbeitgeber zu entwickeln, dem die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein echtes Anliegen ist.

3.3 Beschwerdeverfahren

Wir richten eine neutrale Anlaufstelle für unsere Mieter als Beschwerdestelle ein.

3.4 Kundengesundheit und –sicherheit

Ziel ist, in der Wahrnehmung unserer Betreiberverantwortung und den damit zusammenhängenden Pflichten alle erforderlichen und zumutbaren Maßnahmen zu ergreifen, um Gefahren oder Nachteile für den Schutz der persönlichen Rechtsgüter Leben, Körper, Gesundheit, Freiheit und Eigentum unserer Kunden beziehungsweise Mieter zu vermeiden oder zu verringern. Dabei werden wir bei der Wahrnehmung unserer Pflichten darauf achten, dass der hierfür notwendige Einsatz von Ressourcen wirtschaftlich und nachhaltig erfolgt.

3.5 Vielfalt und Chancengleichheit

Ziel ist sicherzustellen, dass es bei der Vermietung und während der Nutzung unserer Wohnungen zu keiner Diskriminierung oder unzulässigen Ungleichbehandlung durch unsere Mitarbeiter oder durch von uns beauftragte Dritte kommt. Gleichsam ist die Sicherstellung der Gleichbehandlung und Chancengleichheit unserer Mitarbeiter und die Verhinderung der Diskriminierung einzelner Mitarbeiter unser Ziel. Weiterhin werden wir die Vielfalt unter unseren Mitarbeitern und Führungskräften erhöhen. Darüber hinaus ist es unser Ziel, die Chancengleichheit, Integration und Inklusion durch die Weiterentwicklung der Kommunalberatung mit diesen Inhalten zu fördern.

3.6 Arbeits- und Gesundheitsschutz

Es ist unser Ziel sicherzustellen, dass die Themen Sicherheit und Gesundheit in die Kultur und in die Abläufe des Unternehmens fest integriert sind.

4. Tiefe der Wertschöpfungskette

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

Die Unternehmensgruppe Nassauische Heimstätte/Wohnstadt bietet umfassende Dienstleistungen in den Bereichen Wohnen, Bauen und Entwickeln an. Rund 60.000 Mietwohnungen in 140 Städten und Gemeinden werden durch die Unternehmensgruppe bewirtschaftet. Unter der Marke „NH ProjektStadt“ werden Kompetenzfelder gebündelt, um nachhaltige Stadt- und Projektentwicklungsaufgaben durchzuführen. Bis 2022 sind Investitionen von rund 1,5 Milliarden Euro in Neubau von Wohnungen und den Bestand geplant. 4.900 zusätzliche Wohnungen sollen so in den nächsten fünf Jahren entstehen.

Die Unternehmensgruppe trägt nicht nur mit ihrem Auftrag zur Schaffung bezahlbaren Wohnraums für breite Bevölkerungsschichten zu sozialem Frieden als einer Grundlage für wirtschaftliche Prosperität bei. Auch durch unseren Beitrag zur lokalen und regionalen Wertschöpfungskette für Handel, Handwerk und

Dienstleister im Zusammenhang mit Neubau und Instandhaltung sorgen wir nicht unwesentlich für eine prosperierende regionale Wertschöpfung in der Mitte Deutschlands.

Die Unternehmensgruppe beschafft umfangreiche Volumina an Gütern und Dienstleistungen in den Bereichen Immobilienbewirtschaftung, Neubau, Beratung und Geschäftsbetrieb. Der Bezug von Waren oder Dienstleistungen von Lieferanten, die sich nicht an Nachhaltigkeitsstandards halten, stellt ein Risiko für die Leistungsfähigkeit, die Reputation und das Verhältnis zu den Anspruchsgruppen dar. Die kosten- und qualitätsbewusste Beschaffung von nachhaltig erzeugten Waren und Dienstleistungen ist die Grundlage für die Erreichung der Unternehmensziele. Daher werden die Beschaffungsprozesse derzeit so gestaltet, dass neben Qualität, Kosten und Verfügbarkeit auch die relevanten Nachhaltigkeitsaspekte Berücksichtigung finden. Dies geschieht auf der Produktseite durch die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitskriterien bei der Auswahl wie z.B. Schadstofffreiheit, nachgewiesene Herkunft, Recyclefähigkeit etc. und auf der Lieferantenseite u.a. durch die Anforderung der Einhaltung der sozialen Standards. Darüber hinaus werden die regionale Wirtschaft und das lokale Gemeinwesen gestärkt, wenn Güter und Dienstleistungen aus der Region beschafft werden. So steht die Unternehmensgruppe mit über 500 Handwerksbetrieben und über 100 Ingenieurbüros in regelmäßigen Kontakt im Rahmen von kleineren und größeren Baumaßnahmen. Die Maßnahmen im Bereich Beschaffung sollen sicherstellen, dass die Güter und Dienstleistungen von Lieferanten bezogen werden, die den Umwelt- und sozialen Standards und den Prinzipien verantwortlicher Unternehmensführung entsprechen.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Die Gesamtverantwortung für eine nachhaltige Unternehmensführung liegt bei der Geschäftsführung bestehend aus dem Leitenden und kaufmännischen Geschäftsführer, dem für die Immobilienbewirtschaftung zuständigen Geschäftsführer und der Geschäftsführerin für den Bereich der Stadt- und Projektentwicklung.

Dem Leitenden Geschäftsführer direkt zugeordnet ist die Funktion des Nachhaltigkeitsbeauftragten. Der Nachhaltigkeitsbeauftragte koordiniert die Aktivitäten zur Nachhaltigkeit in der Unternehmensgruppe und leitet die Lenkungsgruppe zu Nachhaltigkeitsthemen, die sich aus Vertretern der besonders involvierten Unternehmensbereiche zusammensetzt.

6. Regeln und Prozesse

Das Unternehmen legt offen, wie die Nachhaltigkeitsstrategie durch Regeln und Prozesse im operativen Geschäft implementiert wird.

Das Dach des Regelwerkes des Unternehmens bildet das Unternehmensleitbild, welches die Vision, die Mission und das Wertesystem der Unternehmensgruppe festlegt. Das Unternehmensleitbild wurde durch eine unternehmensübergreifende Arbeitsgruppe mit Vertretern aus allen Unternehmensbereichen in 2014 erarbeitet.

Die nächste darunter liegende Ebene bildet die Nachhaltigkeitsstrategie, die als Teil der Unternehmensstrategie durch die Unternehmensführung entwickelt und mit dem Aufsichtsrat abgestimmt wurde. Grundlage der Nachhaltigkeitsstrategie ist das Unternehmensleitbild, bei dessen Entwicklung die Themen der Nachhaltigkeit berücksichtigt wurden. Darüber hinaus wurden bei der Entwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie die für die Unternehmensgruppe relevanten Aspekte der Nachhaltigkeitsstrategie des Landes Hessens und des Bundes betrachtet. Die wesentlichen Ziele der Nachhaltigkeitsstrategie sind im Nachhaltigkeitsbericht 2016 auf S. K2/U2 aufgelistet.

In der weiteren Ausgestaltung des Nachhaltigkeitsmanagementsystems hat die Unternehmensgruppe Richtlinien zu den für die Unternehmensgruppe wesentlichen Aspekten entwickelt, die die Grundsätze im Umgang mit dem jeweiligen Thema regeln. Dazu zählen die Themen Datenschutz, Energieeffizienz, Klimaschutz, Materialien u. Bauprodukte, Biodiversität, Antidiskriminierung, Familie und Beruf, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Personalentwicklung und Aus- und Weiterbildung, Neubau, Bertreiberverantwortung sowie die Betriebs- und Verkehrssicherheit. Eine Richtlinie zur Beschaffung befindet sich in der internen Abstimmung. Die Richtlinien werden im Rahmen der turnusgemäßen Fortschreibung der Nachhaltigkeitsstrategie aktualisiert.

In der jeweiligen Richtlinie werden das Ziel und der Zweck der Richtlinie dargestellt und der Wirkungsbereich und die Verantwortlichkeiten sowie die Prinzipien und Indikatoren festgelegt. Die Prinzipien stellen die Grundsätze dar, nach welchen die Unternehmensgruppe mit dem jeweiligen Thema umgeht und die Indikatoren sind die Messgrößen, nach denen die Entwicklung und der Erfolg erfasst wird. Weiterhin werden die Überprüfung und das Berichtswesen für das Controlling und die Transparenz nach außen geregelt. Die Richtlinien sind für die jeweiligen Betroffenen verbindlich, stellen aber analog einer Agenda auch einen Katalog von Anforderungen dar, der in den kommenden Jahren nach und nach umgesetzt wird. Die Art und Weise der Überführung in die Arbeitspraxis wird in Abstimmung mit den jeweiligen Fachabteilungen festgelegt. Die Umsetzung erfolgt in Form von Handlungsleitfäden, Arbeitsanweisungen, Geschäftsprozessen oder Regelungen im Rahmen von Abteilungssitzungen.

7. Kontrolle

Stand: 2016, Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden.

Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss unter <http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutz>.
Heruntergeladen von <http://www.nachhaltigkeitsrat.de>

Das Unternehmen legt offen, wie und welche Leistungsindikatoren zur Nachhaltigkeit in der regelmäßigen internen Planung und Kontrolle genutzt werden. Es legt dar, wie geeignete Prozesse Zuverlässigkeit, Vergleichbarkeit und Konsistenz der Daten zur internen Steuerung und externen Kommunikation sichern.

Für die Nachhaltigkeitsberichterstattung werden die für die Unternehmensgruppe relevanten GRI-Kennzahlen sowie die wesentlichen Kennzahlen, die der GdW in seiner Arbeitshilfe 73 (Nachhaltigkeitsberichterstattung in der Wohnungswirtschaft) vorgeschlagen hat, erhoben. Der Index der erhobenen und berichteten GRI- und durch den GdW empfohlenen Kennzahlen befindet sich auf den Seiten 96 - 99 des Nachhaltigkeitsberichts 2016. Eine Gegenüberstellung zu den Kennzahlen aus 2015 und 2014 befindet sich auf den Seiten 100, Ü3 und K3 des [Nachhaltigkeitsberichts 2016](#). Aus diesem umfassenden Satz an Indikatoren, die auch in Zukunft regelmäßig berichtet werden, hat die Unternehmensgruppe Kernindikatoren definiert, die vorrangig zur internen Planung und Kontrolle genutzt werden.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

*Leistungsindikator GRI SRS-102-16 (siehe G4-56)
Werte, Prinzipien, Standards und Verhaltensnormen einer Organisation.*

Die für die Nachhaltigkeit relevanten Auszüge aus dem Unternehmensleitbild sind wie folgt:

Unsere Vision ist, dass unsere Unternehmensgruppe Nassauische Heimstätte / Wohnstadt die Nummer eins rund um das Wohnen und Leben in der Mitte Deutschlands ist. Wir schaffen Lebensraum und bieten Menschen dauerhaft eine sichere Zukunft, indem wir Städte zu lebenswerten Orten machen, bezahlbare Wohnkonzepte für den demographischen Wandel entwickeln, Klimaschutz und energetische Stadtsanierung vorantreiben und beim Einsatz von Ressourcen besonders auf Nachhaltigkeit achten. So steigern wir nicht nur die uns anvertrauten Werte ökonomisch, ökologisch und sozial, sondern stellen uns auch aktiv unserer gesellschaftlichen Verantwortung.

Als Teil unserer Mission übernehmen wir die Verantwortung für Menschen und Lebensräume in der Mitte Deutschlands – als Wohnungsunternehmen ebenso wie als Stadt- und Projektentwickler. Somit bieten wir unseren Mietern bezahlbaren Wohnraum für ihre individuelle Lebenssituation und sind persönlich für unsere Kunden da. Als zertifiziert familienfreundlicher Arbeitgeber fördern wir unsere Mitarbeiter in ihrer persönlichen und professionellen Entwicklung.

Im Mittelpunkt unseres Wertesystems steht die Beziehung von Mensch und Raum, aus der wir als Wohnungsunternehmen unsere Ansprüche und Handlungsmaximen ableiten.

Die Grundpfeiler unserer Unternehmenskultur sind: Verantwortungsbewusstes Handeln, respektvoller Umgang miteinander, wir respektieren die Meinungen anderer, ein Wert(e) steigerndes Denken und unser Engagement.

Investitionsintensität (Werterhaltung und Werterhöhung des Immobilienbestandes): Angabe in EUR/qm Wohnfläche pro Jahr (optional)

Modernisierungsintensität (ohne Eigenleistung): 9,2 €/m² (9,3 €/m² in 2015, 10,4 €/m² in 2014)

Instandhaltungsintensität (ohne Eigenleistung): 20,4€/m² (20,9 €/m² in 2015, 16,3 €/m² in 2014)

Gesamtkapitalrentabilität (Ertragskraft des Unternehmens) (optional)

Die Gesamtkapitalrentabilität, gebildet aus Jahresüberschuss und Zinsen auf das langfristige Fremdkapital im Verhältnis zur Bilanzsumme, lag 2016 bei 1,61 % (2015: 1,18 %, 2014 1,76 %).

Die Eigenkapitalrentabilität, lag im Berichtszeitraum bei 6,76 % (2015: 5,0 %, 2014: 7,93 %).

CO₂-Intensität des Gebäudebestands (optional)

CO₂-Intensität des Gebäudebestandes in 2016: 42,1 kgCO₂/m² (2015: 42,9 kgCO₂/m²a, 2014: 44 kgCO₂/m²a)

CO₂-Einsparung seit 1990 (Beschreibung des Einsparpotenzials und die Maßnahmen, durch die die CO₂-Einsparung erreicht wurde) (optional)

Die CO₂-Einsparungen seit 1990 werden nicht erfasst. Erfasst werden seit 2014 die jährlichen CO₂-Einsparungen.

Anteil der energetisch voll- bzw. teilmodernisierter Wohnungen am Gesamtbestand (optional)

Die Altersstruktur des Wohnungsbestands von 58.210 Wohnungen in 4.141 Wohnblöcken mit einer Gesamtwohnfläche von 3,7 Millionen m² ist eine Gegebenheit, mit der man umgehen muss. 70,1 % der Wohnungen im Bestand wurde in den Jahren 1950 bis 1969 errichtet, 6,5 % wurden vor 1950 und 13,6 % zwischen 1970 und 1979 errichtet. Das bedeutet, dass etwa 10 % nach Einführung der 1. Wärmeschutzverordnung (1977) gebaut wurden und 2,3 % nach dem Standard der Energieeinsparverordnung (EnEV) 2002 und besser. Seit 1990 wurden ca. 29.166 Wohnungen modernisiert, davon ca. 8.693 als Vollmodernisierung (davon 363 Wohnungen in 2016) und 20.473 als Teilmodernisierung (davon 473 in 2016). Dies entspricht einem Anteil von rund 52,5 % am Bestand, der älter als 1990 ist.

Kosten für soziale Projekte (optional)

Das Budget für das Sozialmanagement für 2016 betrug 750.000 € (2015: 750.000 €).

Anteil barrierefreier/-armer Wohnungen im Bestand (optional)

Anteil barrierefreier Gebäude im Bestand (2016): 314 Wohneinheiten sind barrierefrei und 5.222 Wohneinheiten sind barrierearm, mit bis zu drei Stufen zum Gebäude und bis zu drei Stufen im Treppenhaus.

8. Anreizsysteme

Das Unternehmen legt offen, wie sich die Zielvereinbarungen und Vergütungen für Führungskräfte und Mitarbeiter auch am Erreichen von Nachhaltigkeitszielen und an der langfristigen Wertschöpfung orientieren. Es wird offengelegt, inwiefern die Erreichung dieser Ziele Teil der Evaluation der obersten Führungsebene (Vorstand/ Geschäftsführung) durch das Kontrollorgan (Aufsichtsrat/Beirat) ist.

Die Mitglieder des Geschäftsführung erhalten Bezüge bestehend aus einer Jahresgrundvergütung und einer nach oben begrenzten variablen Vergütung, die sich aus der Zielerreichung der abgeschlossenen Ziel- und Leistungsvereinbarung bestimmt und für das jeweilige Geschäftsjahr mit dem Aufsichtsrat festgelegt wird.

Für die leitenden Angestellten gibt es ebenfalls ein Grundgehalt und eine variable Komponente. Die variable Komponente richtet sich an der Zielerreichung des jeweiligen Geschäftsjahres aus und wird individuell jährlich mit der Geschäftsführung vereinbart.

Die Erreichung von Nachhaltigkeitszielen ist Bestandteil der Unternehmensstrategie und hat damit auch Einfluss auf die Gestaltung der variablen Anteile der Vergütung der Geschäftsführung und der leitenden Angestellten. Die Leistungsbeurteilung der leitenden Angestellten nimmt die Geschäftsführung jährlich nach Vorliegen des testierten Jahresabschlusses für das abgelaufene Geschäftsjahr vor.

Die Erreichung der Unternehmensziele inklusive der Nachhaltigkeitsziele ist Maßstab für den erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteil der Geschäftsführung und wird vom Aufsichtsrat beurteilt. Die Geschäftsführung legt dem Aufsichtsrat dazu eine umfangreiche Analyse vor.

Mit einem ausführlichen vierteljährlichen Sachstandsbericht werden dem Aufsichtsrat alle relevanten Unternehmensbereiche mit ihren aktuellen Projekten und Entwicklungen samt Chancen und Risiken dargestellt.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

*Leistungsindikator GRI SRS-102-35a (siehe G4-51a)
Vergütungspolitik.*

Der variable Teil der Vergütung der Geschäftsführung wird durch die Erreichung der Ziel- und Leistungsvereinbarung bestimmt, die für das jeweilige Geschäftsjahr durch den Aufsichtsrat festgelegt wird.

Die leitenden Angestellten erhalten einen festgelegten variablen Gehaltsanteil, der sich durch die Erreichung einer mit der Geschäftsführung vereinbarten Ziel- und Leistungsvereinbarung bestimmt. Die Vereinbarung der Ziel- und Leistungsvereinbarung für die leitenden Mitarbeiter erfolgt in Absprache mit der Geschäftsführung.

Für die Vergütungspolitik für den Aufsichtsrat liegen keine Verfahren vor.

Leistungsindikator GRI SRS-102-38 (siehe G4-54)
Verhältnis der Jahresgesamtvergütung.

Eine Ermittlung des Verhältnisses der Jahresvergütung des höchstbezahlten Mitarbeiters zum mittleren Niveau (Median) der Jahresgesamtvergütung aller Beschäftigten (ohne den höchstbezahlten Mitarbeiter) findet nicht statt.

9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

Das Unternehmen legt offen, wie gesellschaftliche und wirtschaftlich relevante Anspruchsgruppen identifiziert und in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden. Es legt offen, ob und wie ein kontinuierlicher Dialog mit ihnen gepflegt und seine Ergebnisse in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden.

Die Kernanspruchsgruppen der Unternehmensgruppe wurden durch eine interne Arbeitsgruppe im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse identifiziert und durch die Geschäftsführung definiert.

Als Kernanspruchsgruppen betrachtet die Unternehmensgruppe die Mitarbeiter, die Eigentümer, vertreten durch den Aufsichtsrat, die Mieter, die Kreditgeber sowie das hessische Umweltministerium als zuständige Fachbehörde. Mit diesen Kernanspruchsgruppen steht die Unternehmensgruppe in einem regelmäßigen und kontinuierlichen Dialog und hat sie im Rahmen einer Wesentlichkeitsanalyse zur Bestimmung der für die Unternehmensgruppe wesentlichen Nachhaltigkeitsbereiche einbezogen. Die Kernanspruchsgruppe der Geschäftspartner und Lieferanten, werden in 2017 im Zuge der Strategiefortschreibung mit einbezogen.

Die Wesentlichkeitsanalyse stellt die umfassende Reflexion der Faktenanalyse an internen oder externen Orientierungspunkten dar und hat damit sachliche, ethische und sozialgruppenbezogene Werthaltungen einbezogen. Damit hat die Wesentlichkeitsfeststellung eine Schlüsselfunktion für die Bestimmung der prioritären Handlungsfelder, konkreten Zielsetzungen und praktischen Maßnahmen für die unmittelbare und mittelbare Zukunft.

Mit den einbezogenen Kernanspruchsgruppen wurden die Nachhaltigkeitsthemen in den vier Bereichen Ökonomie Governance, Ökologie, Soziales Gesellschaft und Produktverantwortung im Rahmen von Workshops oder Befragungen hinsichtlich bestehender Auswirkungen und möglicher Konsequenzen diskutiert und konsolidiert sowie in einem Gewichtungsraster für die Vergleichbarkeit mit einem Zahlenwert erfasst.

Die Ergebnisse sind auf Seite 22 des Nachhaltigkeitsberichts 2015, bzw. auf Seite 21 des Nachhaltigkeitsberichts 2014 aufgelistet. Die Nachhaltigkeitsberichte können unter <http://www.naheimst.de/unternehmen/engagement/nachhaltigkeit/nachhaltigkeit0/> abgerufen werden. Alle dort aufgelisteten Aspekte sind sowohl von Seiten des Unternehmens als auch von Seiten aller einbezogenen Anspruchsgruppen als materiell angesehen worden.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

Leistungsindikator GRI SRS-102-44 (siehe G4-27)
Schlüsselthemen und Anliegen.

Mit allen Kernanspruchsgruppen steht die Unternehmensgruppe in einem regelmäßigen und stetigen Dialog. Eine strukturierte Mieterbefragung findet regelmäßig alle zwei Jahre statt und wurde 2015 durchgeführt. Eine strukturierte Einbeziehung der Führungskräfte zur Implementierung der Anforderungen aus den Richtlinien wurde durchgeführt. Eine Befragung der Mitarbeiter ist geplant.

Die Themen und Anliegen der Kernanspruchsgruppen und wie die Unternehmensgruppe darauf reagiert hat sind im [Nachhaltigkeitsbericht 2016](#) u.a. auf den Seiten 12, 20-21, 30-31, 38 – 39 42, 54 und 80 dargestellt.

10. Innovations- und Produktmanagement

Das Unternehmen legt offen, wie es durch geeignete Prozesse dazu beiträgt, dass Innovationen bei Produkten und Dienstleistungen die Nachhaltigkeit bei der eigenen Ressourcennutzung und bei Nutzern verbessern. Ebenso wird für die wesentlichen Produkte und Dienstleistungen dargelegt, ob und wie deren aktuelle und zukünftige Wirkung in der Wertschöpfungskette und im Produktlebenszyklus bewertet wird.

Als ein Ergebnis der Wesentlichkeitsanalyse wurden die drei Schwerpunktbereiche Energetische und soziale Quartiersentwicklung, Verantwortungsvolle Beschaffung und Nachhaltigkeit im Bauprozess und Betrieb identifiziert. Zu diesen Themen wurden Arbeitsgruppen im Unternehmen eingerichtet, die die für die Unternehmensgruppe notwendigen Grundlagen definieren und die entsprechenden Prozesse und Verfahren erarbeiten.

Zum Thema Nachhaltige Quartiersentwicklung sind die ersten vier Pilotprojekte mit zusammen 1.438 Wohnungen in 2015 erfolgreich auf den Weg gebracht worden und vier weitere Quartiere mit 963 Wohnungen sind derzeit in Bearbeitung. Neben den in Bearbeitung befindlichen

Quartiersentwicklungen sind weitere 31 priorisiert worden. In diesen Projekten wird z.B. das städtebauliche Umfeld bestandsübergreifend mit einbezogen und Potentiale der Nah-Wärmeversorgung mit Kraft-Wärme-Kopplung betrachtet. Weiterhin werden die Nutzung von regenerativen Energieträgern und bauliche Ergänzungsmaßnahmen geprüft sowie Finanzierungsfragen geklärt und Optionen für Wohnformen für besondere Zielgruppen diskutiert.

Zur weiteren Verankerung der Thematik im Unternehmen werden Impulsprojekte identifiziert, geplant und umgesetzt, die unmittelbar die Ressourceneffizienz steigern und die eine niedrigrschwellige Umsetzbarkeit sowie eine Initial- und Signalwirkung haben.

Seit 2014 widmet sich die Unternehmensgruppe mit höchster Priorität der energetischen und sozialen Quartiersentwicklung, weg von einzelnen Modernisierungsmaßnahmen auf Gebäudeebene hin zu umfassenden Konzepten für ganze Siedlungen. Dabei gilt es, soziale, ökonomische und ökologische Anforderungen in einer auf das individuelle Quartier abgestimmten Entwicklungsperspektive miteinander in Einklang zu bringen.

Weiterhin ist die Unternehmensgruppe mit ihrer Stadtentwicklungsmarke NH ProjektStadt auch über den eigenen Bestand hinaus Vorreiter in der Umsetzung des inhaltlich verwandten KfW-Programms Energetische Stadtsanierung. In Hessen gab es fünf Pilotprojekte, vier davon hat die NH ProjektStadt begleitet. Insgesamt wurden bis Ende 2016 dreizehn Projekte in diesem Programm bearbeitet. Bei den unternehmenseigenen Quartieren besteht dabei der große Vorteil der interdisziplinären Zusammenarbeit unter einem Dach zwischen den Fachleuten der Immobilienbewirtschaftung und der Stadtentwicklung.

Darüber hinaus hat die Unternehmensgruppe weitere sichtbare Zeichen gesetzt, u.a. indem der Bezug von Strom und Gas für die eigenen Verwaltungsgebäude und für den Allgemeinstrom in den Wohnungsimmobilen (zum Beispiel für die Beleuchtung der Treppenhäuser und Wege sowie für den Betrieb technischer Anlagen) zum 01.01.2017 nahezu vollständig auf klimaneutrale Energieträger umgestellt wurde. Der Anteil an Strom aus erneuerbaren Energien stieg aufgrund der Umstellung von Lieferverträgen von 39 % in 2014 auf 94 % im Jahr 2016. Weiterhin wurden Stromlieferverträge für den Allgemeinstrom für weitere 10.455 Wohneinheiten auf Strom aus erneuerbaren Energien umgestellt, sodass im Jahr 2016 der Allgemeinstrom für ca. 80 % des Wohnungsbestands aus erneuerbaren Quellen stammt, entsprechend einem Verbrauch von ca. 8,2 GWh/a. Weiterhin wurde die Energieversorgung für die Erzeugung von Heizenergie und Warmwasser für weitere rund 5.800 Wohnungen auf CO₂-neutralisierten Gasbezug umgestellt, entsprechend einem rechnerischen Energiebedarf von 108,1 GWh/a.

Weiterhin setzt die Unternehmensgruppe derzeit ein nachhaltiges Mobilitätskonzept für die Mitarbeiter um, das den Einsatz von Elektrofahrzeugen und Fahrrädern im eigenen Fahrzeugpool sowie die konsequente Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel vorsieht. Auch auf Mieterseite wird durch die Förderung des Carsharing und der E-Mobilität viel für den Klimaschutz getan. Bei Modernisierungsmaßnahmen der Unternehmensgruppe werden zum Beispiel entsprechend dimensionierte Elektroleitungen und Außenanschlüsse für Lademodule und Elektrotankstellen als Standard installiert.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11

Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen. [Link](#)

(Hinweis: der Indikator ist auch bei einer Berichterstattung nach GRI SRS zu berichten)

Eine positive oder negative Auswahlprüfung von Finanzanlagen der Unternehmensgruppe nach Umwelt- oder sozialen Faktoren erfolgt derzeit noch nicht.

KRITERIEN 11–20: Nachhaltigkeitsaspekte

Kriterien 11–13 zu UMWELTBELANGEN

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

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

Als Wohnungsunternehmen und Stadt- und Projektentwickler trägt die Unternehmensgruppe Verantwortung für Lebensräume in der Mitte von Deutschland. Lebensräume werden geschaffen und Menschen dauerhaft eine sichere Zukunft geboten, indem der Klimaschutz und die energetische Stadtsanierung vorangetrieben werden und dabei der Ressourceneinsatz nachhaltig gestalten wird.

Die Unternehmensgruppe bewirtschaftet einen Bestand von 58.210 Wohneinheiten und hat in 2016 202 neue Wohneinheiten fertiggestellt, wobei die Neubauaktivitäten weiter ausgeweitet wurden. Damit einher geht ein signifikanter Verbrauch an natürlichen Ressourcen wie Boden, Materialien und Energie. Die Herausforderungen im Bereich der ökologischen Nachhaltigkeit sind daher vielfältig. Im Analyseprozess mit den Kernanspruchsgruppen wurden folgende ressourcenbezogenen Themen als wesentlich identifiziert:

- die Steigerung der Energieeffizienz,

Stand: 2016, Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden.

Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss unter <http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutz>.
Heruntergeladen von <http://www.nachhaltigkeitsrat.de>

- die Prävention des Klimawandels und die Adaption an die damit einhergehenden Auswirkungen,
- die Auswahl, Beschaffung und Verwendung von Materialien und Bauprodukten,
- Altlasten und Gebäudeschadstoffe,
- die weiteren Umweltauswirkungen unserer Produkte und Dienstleistungen,
- Transport und E-Mobilität und
- die Biodiversität auf den Liegenschaften unserer Unternehmensgruppe.

Zu den als wesentlich identifizierten ressourcenbezogenen Themen wurden im Rahmen des Strategieprozesses Ziele durch die Unternehmensführung definiert. Zur Zielerreichung wurden Maßnahmen beschlossen und umgesetzt. Die Zielerreichung wird regelmäßig im Rahmen der jährlichen Nachhaltigkeitsberichterstattung durch die Unternehmensführung geprüft. Es ist zukünftig beabsichtigt, die Strategie regelmäßig alle drei Jahre einem Review zu unterziehen und gegebenenfalls anzupassen.

Energieeffizienz und Klimaschutz

Die Steigerung der Energieeffizienz und der präventive Klimaschutz hängen ursächlich eng miteinander zusammen. Als Wohnungsbaununternehmen ist der größte Einfluss auf den Klimaschutz, den man ausübt, der durch die Mieter verursachte Energieverbrauch bei der Wärme- und Warmwasserversorgung der Wohnungen. Offensichtlich eng verknüpft ist die energetische Performance eines Gebäudes mit dem benötigten Heizwärmebedarf, der natürlich auch vom Verhalten der Nutzer abhängt.

Der rechnerische Primärenergiebedarf der vermieteten Flächen lag zum 01.01.2016 bei 618.350 MWh/a. Bis zum Stichtag 31.12.2015 wurden rechnerische Minderungen von 5.883 MWh/a durch Modernisierungsmaßnahmen erreicht. Die Energieintensität des Gebäudebestandes liegt bei 162 kWh/m²a (2015: 165 kWh/m²a), entsprechend dem rechnerischen Primärenergiebedarf zur Beheizung und Warmwasserbereitung bezogen auf die dadurch beheizte Fläche.

Beschaffung

Umfangreiche Volumen an Gütern und Dienstleistungen werden in den Bereichen Immobilienbewirtschaftung, Neubau, Beratung und Geschäftsbetrieb beschafft. Der Bezug von Waren oder Dienstleistungen von Lieferanten, die sich nicht an Nachhaltigkeitsstandards halten, ist ein Risiko für die Leistungsfähigkeit, die Reputation und das Verhältnis zu unseren Anspruchsgruppen. Die kosten- und qualitätsbewusste Beschaffung von nachhaltig erzeugten Waren und Dienstleistungen ist die Grundlage für die Erreichung der Unternehmensziele. Darüber hinaus werden die regionale Wirtschaft und das lokale Gemeinwesen gestärkt, wenn Güter und Dienstleistungen aus der Region beschafft werden. Aus diesem Grund werden die Beschaffungsprozesse derzeit optimiert. Hierzu wird seit 2015 ein internes Projekt durchgeführt, das in einem ersten Schritt die bestehende Beschaffungspraxis analysiert und auf Optimierungspotenziale überprüft hat. Im Zuge dieser Projekte werden neben ökonomischen auch ökologische und soziale Aspekte der nachhaltigen Beschaffung betrachtet. Ziel ist, für alle beschaffenden Bereiche der Unternehmensgruppe konkrete Vorgehensweisen festzulegen, wie in den kommenden Jahren die in den verschiedenen Richtlinien hinterlegten Kriterien (Produktion, Transport, Einbau, Rückbau und Wiederverwendung) Berücksichtigung finden werden.

Um die Anstrengungen zu dokumentieren und um als Vorbild zu dienen, hat die Unternehmensgruppe als eines der ersten Unternehmen in Hessen eine Zielvereinbarung zur Nachhaltigen Beschaffung als Selbstverpflichtung mit dem Land Hessen vereinbart.

Materialien und Bauprodukte

Die Nassauische Heimstätte / Wohnstadt investierte im Jahr 2016 109,51 Millionen € in den Bestand, das heißt in Modernisierung und Instandhaltung und in ähnlicher Größenordnung in den Neubau. So wird die Unternehmensgruppe in den nächsten fünf Jahren 1.010 Mio. € in die Schaffung von neuem Wohnraum investieren und plant dafür den Neubau von 4.900 Wohneinheiten vor allem in der Rhein-Main-Region. Ein erheblicher Anteil der Investitionen betrifft die Beschaffung von Materialien und Bauprodukten. Deren Herstellung erfolgt heute oftmals global oder im Zusammenhang mit globalen Rohstoffketten, bei denen nicht immer garantiert werden kann, dass Umwelt und Sozialkriterien eingehalten werden. Es ist deshalb die Verantwortung der Unternehmensgruppe, Regelungen und Prozesse zu definieren. Dafür wurde eine bereichsübergreifende Arbeitsgruppe eingerichtet, die dabei ist, einheitliche Vorgaben, Handlungsanleitungen und Entscheidungshilfen auszuarbeiten und zu implementieren.

Altlasten und Gebäudeschadstoffe

Altlasten und Gebäudeschadstoffe sind in jedem Stadium des Lebenszyklus der Immobilienaktivitäten relevante Themen, die berücksichtigt werden. Bei Neubauvorhaben wird das entsprechende Grundstück grundsätzlich auf seine Altlastensituation hin geprüft. Sollte dabei eine Kontamination des Bodens oder des Grundwassers ermittelt werden, wird den gesetzlichen Regelungen entsprechend eine Sanierung durchgeführt. Für das Vorhandensein von Gebäudeschadstoffen kommen hauptsächlich die Gebäude der Baujahre 1959 bis 1971 infrage, wobei das Verbot der Verwendung asbesthaltiger Produkte erst 1995 in Kraft trat. Vereinzelt gibt es auch Gebäude aus früheren Baujahren, in denen Schadstoffe gefunden wurden. In der Regel ist besondere Sorgfalt immer dann geboten, wenn in die Gebäudesubstanz eingegriffen wird. Bei allen geplanten Modernisierungs- oder Instandhaltungsmaßnahmen wird vor Arbeitsbeginn eine Schadstofferkundung durch einen externen Fachmann durchgeführt. Alle Bauteile/Baumaterialien, die als belastet festgestellt wurden, werden im Rahmen der Modernisierungs- oder Instandhaltungsmaßnahmen ausgebaut und ordnungsgemäß entsorgt, wobei der Rückbau von schadstoffbelasteten Bauteilen unter Aufsicht von Fachingenieurbüros erfolgt und entsprechend dokumentiert wird. Diese Maßnahmen gehen teilweise über die gesetzlichen geforderten Standards hinaus.

Transport und E-Mobilität

Die transportbedingten Energieverbräuche bei Dienstreisen und Arbeitswegen der Mitarbeiter werden erfasst. In 2015 wurde ein integriertes Mobilitätskonzept mit dem Ziel eines möglichst geringen CO₂-Ausstoßes erstellt. Im Rahmen des Konzeptes werden priorisierte Vorgehensvorschläge für die verschiedenen Standorte und für die verschiedenen Verkehrsträger entwickelt. Derzeit wird die Umstellung der Fahrzeugflotte auf E-Mobile und andere nachhaltige Antriebsformen geprüft, der Ökostrombezug wird sichergestellt und die notwendige Infrastruktur in Folge errichtet. Weiterhin wird die Installation von Fotovoltaik am Standort Schaumainkai evaluiert und es werden Dienstfahräder zur Verfügung gestellt. Entsprechend wurde die Dienstwagenbeschaffung unter Berücksichtigung der relevanten Nachhaltigkeitsaspekte umfassend überarbeitet und Optionen zur Förderung der verstärkten Nutzung der öffentlichen Verkehrsmittel für die Mitarbeiter ausgearbeitet. Darüber hinaus wird die Nutzung von Videokonferenzen zur Vermeidung von Dienstreisen zwischen den Hauptgeschäftsstandorten in Kassel und Frankfurt gefördert. Durch die Bereitstellung einer entsprechenden Infrastruktur, beispielsweise Carsharing-Stellplätzen oder Stromzapfsäulen, wird in der Mieterschaft die klimafreundliche Mobilität ebenfalls gefördert.

Biodiversität

Naturräume auf Grün- und Freiflächen in Städten und suburbanen Räumen bieten uns Menschen gesunde und attraktive Lebensbedingungen sowie gut erreichbare Möglichkeiten zur Erholung und Freizeitgestaltung. Darüber hinaus leisten Naturräume in der Stadt einen Beitrag zur Biodiversität durch den Erhalt der biologischen Artenvielfalt, zum klimatischen Ausgleich und zu den natürlichen Wasser- und Stoffkreisläufen im Siedlungsbereich. Daher hat die Unternehmensgruppe die Verantwortung, in ihrem Einfluss- und Verantwortungsbereich die Vielfalt der Lebewesen zu schützen und die Erhaltung natürlicher Lebensräume zu fördern. Um diesem Anspruch gerecht zu werden, wurde eine Richtlinie zur Biodiversität erarbeitet und darin die Prinzipien bei der Entwicklung und Bewirtschaftung der Immobilien unter Berücksichtigung der Anforderungen des Natur- und Artenschutzes festgehalten. Dies beinhaltet, dass die Potenziale zur Steigerung der Biodiversität betrachtet werden, entsprechend angemessene Maßnahmen implementiert werden und dabei die Nutzer mit einbezogen werden. Die Wohnungsbestände und Freiflächen werden unter Berücksichtigung der ganzheitlichen Anforderungen an den Natur- und Artenschutz entwickelt und bewirtschaftet, um die standortgerechte Biodiversität zu erhalten, beziehungsweise zu erreichen. Dabei wird die bevorzugte Verwendung zertifizierter Materialien und Baustoffe angestrebt, bei denen auch Biodiversitätsaspekte geprüft wurden. Durch die Tätigkeiten der Unternehmensgruppe werden keine geschützten Arten unmittelbar gefährdet und bei den Bautätigkeiten wird darauf geachtet, dass dies nicht unbeabsichtigt geschieht.

Diesem Anspruch Rechnung tragend hat die Unternehmensgruppe als eines der ersten Unternehmen in Hessen eine Selbstverpflichtung für Biologische Vielfalt mit dem Land Hessen abgeschlossen.

12. Ressourcenmanagement

Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und quantitativen Ziele es sich für seine Ressourceneffizienz, insbesondere den Einsatz erneuerbarer Energien, die Steigerung der Rohstoffproduktivität und die Verringerung der Inanspruchnahme von Ökosystemdienstleistungen gesetzt hat, welche Maßnahmen und Strategien es hierzu verfolgt, wie diese erfüllt wurden bzw. in Zukunft erfüllt werden sollen und wo es Risiken sieht.

Energieeffizienz und Klimaschutz

Eines der vorrangigen Ziele ist, die eigenen und die durch die Unternehmensgruppe beeinflussten Treibhausgasemissionen entsprechend den gesellschaftlichen Anforderungen weiter zu senken und den Wohnungsbestand kontinuierlich energetisch zu verbessern. Dabei werden die absehbaren, zukünftigen Anforderungen an den Klimaschutz und die Anpassungserfordernisse durch den Klimawandel bei der Immobilienbewirtschaftung, Stadt- und Projektentwicklung berücksichtigt. Im Rahmen der Bestandsbewirtschaftung und Quartiersentwicklung ist das Ziel, die energieeffiziente Wartung, Inspektion, Instandsetzung, Sanierung und Modernisierung der Gebäude sicherzustellen. Weiterhin soll der Anteil an der Erzeugung und Nutzung erneuerbarer Energien unter der Berücksichtigung der Einspar- und Effizienzpotenziale weiter ausgebaut werden.

Dazu gehört auch die Umsetzung des entwickelten integrierten Mobilitätskonzeptes. Einerseits werden Potenziale der Siedlungsbestände zur Förderung der nachhaltigen Mietermobilität, auch vor dem Hintergrund des demographischen Wandels, identifiziert. Andererseits wurden die Mobilitätsbedarfe der Unternehmensgruppe mit dem Ziel untersucht, den CO₂-Ausstoß bei Dienstfahrten und beim Reiseverkehr zu senken und beide an sich zu verringern.

Die Unternehmensgruppe ist Eigentümer und Betreiber von 76 Heizzentralen. Bei diesen ist es das Ziel, die Energieeffizienz bei der Lieferung von Heizwärme zu steigern und den CO₂-Ausstoß zu reduzieren, der bei der Erzeugung und Bereitstellung der gelieferten Wärme entsteht. Zukünftig wird beim Ausbau die Verwendung von Kraft-Wärme-Kopplung und die Nutzung regenerativer Energieträger bevorzugt.

Materialien und Bauprodukte

Ein weiteres wesentliches Ziel ist es, die Beschaffungsprozesse verantwortungsvoll und nachhaltig zu gestalten. Dabei gilt es sicherzustellen, dass bei der verantwortlichen Auswahl von Materialien und Bauprodukten unter Kosten-, Verfügbarkeits- und Qualitätsaspekten die relevanten Umwelt- und Sozialaspekte sowie Aspekte der Guten Unternehmensführung entsprechend berücksichtigt werden. Dabei werden die Materialien und Bauprodukte bevorzugt, deren Nachhaltigkeitseigenschaften belegt sind.

Dazu wurde eine umfassende Richtlinie zu Materialien und Bauprodukten entwickelt und in Kraft gesetzt. Das Thema Integration der Nachhaltigkeit in den Bauprozess ist eines von drei Schwerpunktthemen, mit denen sich die Unternehmensgruppe zurzeit intensiv beschäftigt. Dazu wurde in 2015 ein Arbeitskreis zu Materialien und Bauprodukten im Unternehmen eingerichtet, der die relevanten Umwelt- und Sozialaspekte sowie Aspekte der Guten Unternehmensführung bei der Auswahl von Materialien und Bauprodukten definiert und den Prozess und die Kriterien für die Auswahl weiter entwickelt. Dabei werden der Lebenszyklus und damit die Kosten und Auswirkungen in der Instandhaltung, während des Betriebs und bei der Verwertung/ Entsorgung berücksichtigt. Weiterhin werden bei der Material- und Bauproduktauswahl die direkten und indirekten Umweltauswirkungen hinsichtlich Biodiversität, Klimarelevanz, Ozon, Versauerung, Überdüngung, Belastung von Wasser, Boden und Luft sowie Lärmschutz berücksichtigt und ein Verfahren dafür festgelegt.

Altlasten und Gebäudeschadstoffe

Aus der Vergangenheit stammende Altlasten, wie Boden- und Grundwasserverunreinigungen oder Gebäudeschadstoffe, sind ein Erbe, mit dem die Unternehmensgruppe in der Stadtentwicklung, als Projektentwickler und als Bestandshalter konfrontiert ist. Die Mitarbeiter sind in dieser Thematik sehr erfahren und gewährleisten, dass der Umgang damit verantwortungsvoll und sicher für unsere Mieter, Kunden, Mitarbeiter und die Mitarbeiter beauftragter Dritter erfolgt. Die damit verbundenen Risiken werden durch eine proaktive Verfahrensweise minimiert. Mit zunehmender Dämmung und Luftdichtheit der Gebäudehülle steigt allerdings bei mangelnder Lüftung und vorhandenen Kältebrücken das Potenzial von Schimmelpilzbildung. Ziel ist hier die Vorbeugung und, wenn vorhanden, umgehende fachgerechte Beseitigung der Ursachen in enger Kooperation mit den jeweils betroffenen Mietern.

Biodiversität

Aspekte des Natur- und Artenschutzes betreffen alle Aktivitäten der Unternehmensgruppe Nassauische Heimstätte / Wohnstadt, insbesondere bei der Erhaltung und Entwicklung der durch die Unternehmensgruppe bewirtschafteten Wohnungsbestände und bei Neubauaktivitäten. Darüber hinaus wird bei der Beratung von Kommunen, Wohnungsgesellschaften und Investoren zu Klimaschutzmaßnahmen dem Thema Biodiversität Raum und Gewicht gegeben.

Es wird sichergestellt, dass Natur- und Artenschutzaspekte bei der Entwicklung, Planung, Errichtung und dem Betrieb von Gebäuden, Freiflächen und Anlagen einbezogen werden, um die standortgerechte Biodiversität zu erhalten beziehungsweise diese zu fördern. Zusätzlich werden Biodiversitätsverluste außerhalb des direkten Einflussbereiches durch die verantwortliche Auswahl von Materialien, die sich durch möglichst geringe Auswirkungen beim Abbau und/oder der Herstellung auszeichnen, gemindert.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

*Leistungsindikator GRI SRS-301-1 (siehe G4-EN1):
Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen.*

Materialien werden im Wesentlichen im Rahmen der Bewirtschaftung der Immobilien und im Neubau eingesetzt. Darüber hinaus werden Materialien im Rahmen der Verwaltungstätigkeiten an den Bürostandorten eingesetzt. Bisher wurden die wesentlichen eingesetzten Materialien nicht mengenmäßig erfasst. Eine Erfassung der wesentlichen eingesetzten Materialien wird im Rahmen der Umgestaltung unserer Beschaffung derzeit geprüft.

*Leistungsindikator GRI SRS-302-1 (siehe G4-EN3)
Energieverbrauch innerhalb der Organisation.*

Der gesamte Energieverbrauch 2016 beläuft sich auf 4.477 MWh/a (2015: 3.941 MWh/a, 2014: 4.514 MWh/a nachberechnet) und beinhaltet den Strom für die eigengenutzten Büro- und Betriebsflächen sowie Baustrom in Neubauprojekten, die Heizwärme für die Büro- und Betriebsflächen sowie in Neubauprojekten und den Treibstoffverbrauch für die Fahrzeugflotte. Davon stammen 19,3 % (2015: 19,4 %, 2014: 9,7 % nachberechnet) aus regenerativen Quellen.

Der gesamte Stromverbrauch lag im Zeitraum bei 851 MWh/a (2015: 960 MWh/a, 2014: 956 MWh/a nachberechnet), davon 39,8 MWh/a für Baustrom (2015: 14,4 MWh/a, 2014: 35,2 MWh/a).

Im Berichtszeitraum wurde durch Umstellung von Stromlieferverträgen auf Lieferungen aus regenerativen Quellen der Anteil an „Ökostrom“ von 39 % im Jahr 2014 auf 94 % erhöht. Die restlichen Stromlieferverträge werden sukzessive ebenfalls umgestellt.

Der abgeschätzte Energieverbrauch für Heizwärme betrug für die Betriebsgebäude und -flächen (Büros, Betriebshof etc.) 2.514 MWh/a (2015: 1.899 GWh/a, 2014: 1.768 GWh/a nachberechnet) aus nicht erneuerbaren Quellen. Im Neubau wurden 131,2 MWh/a als Bauwärme genutzt (2015: 47,4 MWh/a, 2014: 699,4 MWh/a). Der Kraftstoffverbrauch der eigenen Fahrzeugflotte, des Maschinenparks und der Dienstfahrzeuge betrug 981 MWh/a (2015: 1.034 MWh/a, 2014: 1.091 MWh/a). Der spezifische Energieintensitätsquotient, berechnet aus dem Stromverbrauch und der Heizenergie für die Betriebsgebäude pro Mitarbeiter (MA) als Vollzeitäquivalent (VZÄ) betrug 4,9 kWh/MA(VZÄ)a (2015: 4,4 kWh/MA(VZÄ)a, 2014: 5,4 kWh/MA(VZÄ)a).

*Leistungsindikator GRI SRS-302-4 (siehe G4-EN6)
Verringerung des Energieverbrauchs.*

Im Jahr 2016 wurden rund 109,51 Millionen € für die Sanierung von Wohnraum aufgewendet. Davon sind 75,52 Millionen € auf die Instandhaltung und 33,99 Millionen € auf Modernisierungsmaßnahmen entfallen. Dafür wurden 363 Wohnungen vollmodernisiert und 473 Wohnungen teilmodernisiert (2015 wurden 451 vollmodernisiert und 350 teilmodernisiert).

Dies entspricht einer Modernisierungsrate, sprich dem Anteil der modernisierten Wohnungen im Berichtsjahr im Verhältnis zum Gesamtbestand der vermieteten Wohnungen, von 1,41 %/a (1,33 %/a im Jahr 2015). Dadurch wurde der Primärenergiebedarf im Bestand um 5.883 MWh im Jahr gesenkt.

Allerdings ergibt sich vor dem Hintergrund des Gründungsauftrages für die gesamte Unternehmensgruppe in Bezug auf soziale Nachhaltigkeit eine besondere Verantwortung. Im Einzelfall ist zu klären, wie die Unternehmensgruppe im Spannungsfeld zwischen hochwertiger Sanierung mit moderater Umlage einerseits und niedrigem Energiestandard mit zukünftig steigenden Nebenkosten andererseits agiert. So steuert das Unternehmen die Maßnahmen derart, dass eine energetische Sanierung mit einer unterdurchschnittlichen Umlage von ca. 4-6 % (11 % sind zulässig) wirtschaftlich für das Unternehmen realisierbar gestaltet wird, um Mieter, für die selbst diese Erhöhung kritisch ist, nicht zu stark zu belasten. Als weitere Maßnahme zur Stabilisierung der Mietpreise auch der modernisierten Wohnungen wurde die Modernisierungsintensität, das heißt die Ausgaben für Maßnahmen der Modernisierung im eigenen Bestand im Verhältnis zur Gesamtwohnfläche des eigenen Bestandes, bewusst von 10,4 €/m² in 2014 auf 9,2 €/m² gesenkt und dafür die Instandhaltungsintensität von 16,3 €/m² in 2014 auf 20,4 €/m² angehoben, um den Anteil der auf die Miete durchschlagenden Modernisierungskosten zu begrenzen.

Auf der anderen Seite gewährleistet man einen Verbleib des Mieters auch in Zukunft durch nur moderat steigende Nebenkosten. Denn Energiekosten werden zunehmend zu einem durch das Unternehmen zu managenden, integralen Bestandteil in der Sicherung der langfristigen Vermietbarkeit von Immobilien.

*Leistungsindikator GRI SRS-303-1 (siehe G4-EN8)
Wasserentnahme nach Quelle.*

Der Wasserverbrauch der Unternehmensgruppe beschränkt sich auf den Wasserverbrauch von durch den lokalen Wasserversorger zur Verfügung gestelltem Trinkwasser im Rahmen der Bürotätigkeiten und wird als nicht wesentlich eingestuft. Daher werden die internen Wasserverbräuche nicht übergreifend erfasst und dargestellt.

Darüber hinaus wird Wasser im Rahmen der Neubautätigkeiten verbraucht, was aber ebenfalls nicht als wesentlich eingestuft wird und daher ebenfalls derzeit nicht übergreifend erfasst wird.

In Einzelfällen kann es vorkommen, dass es bei Gründungsarbeiten aufgrund der lokalen Grundwasserhältnisse zu einer Grundwasserhaltung kommen kann, die dann entsprechend beantragt und überwacht wird. Im Berichtszeitraum sind keine derartigen Aktivitäten bekannt geworden.

*Leistungsindikator GRI SRS-306-2 (siehe G4-EN23)
Abfall nach Art und Entsorgungsverfahren.*

Das Müllaufkommen der Unternehmensgruppe an haushaltsähnlichem Restmüll wurde für den Berichtszeitraum mit 709 m³ ermittelt (2015: 738 m³). Für elektronische Kleingeräte wurden separate Sammelbehälter aufgestellt und die Mülltrennung in Papier und Restmüll wurde 2016 eingeführt.

Die Mengen an Mieterabfällen sind für unsere Unternehmensgruppe nur mit großem Aufwand zu erheben, da unterschiedliche Entsorger der Kommunen oder Privatwirtschaft hiermit beauftragt sind.

Die Menge an Abfällen auf den Baustellen wird nicht erhoben, da die Abfälle aus Neubau und Modernisierung direkt von den verursachenden Firmen entsorgt werden.

13. Klimarelevante Emissionen

Das Unternehmen legt die Treibhausgas(THG)-Emissionen entsprechend dem Greenhouse Gas (GHG) Protocol oder darauf basierenden Standards offen und gibt seine selbst gesetzten Ziele zur Reduktion der Emissionen an.

Aktuell entfallen auf den Gebäudebereich rund 40 % des deutschen Energieverbrauchs und etwa 30 % des klimaschädlichen CO₂-Ausstoßes. Die Klimaschutzziele des Landes Hessens und der Bundesrepublik Deutschland sind mit dem Ziel, einen klimaneutralen Gebäudebestand bis 2050 zu erreichen, ambitioniert. Klimaschutzpläne wurden unter Beteiligung der gesellschaftlichen Akteure erarbeitet, die weitreichende Auswirkungen für die Wohnungswirtschaft haben werden. Um diesen Zielen bis 2020/2050 zu entsprechen, müsste die jährliche CO₂-Reduktion der Bestände der Unternehmensgruppe durch energetische Maßnahmen jedoch von durchschnittlich ca. 2.800 t/a der letzten Jahre, berechnet nach dem einfachen Verfahren der EnEV, auf über 4.000 t/a gesteigert werden. Maßnahmen zur weiteren Senkung der CO₂-Emissionen der Unternehmensgruppe sind die konsequente Dämmung der Gebäude, die Nutzung erneuerbarer Energien, der Einbau effizienter Heiztechnik und vor allem die ganzheitliche Betrachtung auf Quartiersebene im Gebäudeverbund.

Die Unternehmensgruppe trägt zur CO₂-Reduktion durch energetische Sanierungen und Modernisierungen erheblich bei. Im Zusammenwirken mit Umstellungen bei der Fernwärmeerzeugung ergeben sich, mit dem ausführlichen Verfahren nach der Energieeinsparverordnung 2014 (EnEV 2014) ermittelt, etwa 2.800 t CO₂ pro Jahr oder 1,1 % pro Jahr zum Basisjahr 1990. Auch die weitere Steigerung der Energieeffizienz durch Einzelmaßnahmen mit den zur Verfügung stehenden Mitteln genügt jedoch nicht, um das Einsparziel des Energiekonzeptes der Bundesregierung von 40 % des Primärenergieverbrauches bis 2020 und weiter 80 - 95 % bis 2050 zu erreichen. Dafür wäre in den nächsten Jahren eine deutliche Steigerung auf etwa 4.000 t CO₂-Einsparung pro Jahr notwendig. Dies ist mit den zur Verfügung stehenden Mitteln in der jetzigen Form nicht realisierbar, was für die gesamte Wohnungswirtschaft in Deutschland gilt.

Daher sind weitere, ganzheitlichere Ansätze notwendig, um diese ambitionierten Ziele zu erreichen. Es zeigt sich, dass es unwirtschaftlich wird, ausschließlich auf die Dämmung der Gebäudehülle auf Einzelgebäudeebene zu setzen. Deshalb wird die Erweiterung des Betrachtungsrahmens vom Einzelgebäude auf die Quartiersebene als entscheidend angesehen. Hier sind Verbundlösungen umsetzbar, die über die reine Senkung des Energiebedarfes hinausgehen und Möglichkeiten zur Substitution und effizienten Erzeugung ermöglichen. Nahwärmenetze, gespeist durch KWK mit geringem Primärenergiefaktor oder regenerativen Energieträgern ermöglichen wirtschaftlich tragfähige bauliche Lösungen der Gebäudehülle.

Daher steht für die Unternehmensgruppe die integrierte Quartiersentwicklung im Fokus, bei der neben der möglichst effizienten Energieerzeugung und -verwendung durch maßgeschneiderte dezentrale Nahversorgung unter Verwendung erneuerbarer Energieträger auch soziale Aspekte berücksichtigt werden.

Die CO₂ Emissionen der Unternehmensgruppe werden anhand des Greenhouse Gas Protocol (GHG Protokoll) berichtet, das die Grundprinzipien der Relevanz, Vollständigkeit, Konsistenz, Transparenz und Genauigkeit der Erfassung der Emissionen definiert. Unter Scope 1 werden die die CO₂-Emissionen der Heizzentralen der MET berichtet, der Tochterunternehmung für Medien, Energie und Technik. Scope 2 umfasst die Emissionen, die mit eingekaufter Energie für die eigene Nutzung verbunden sind. Darunter werden die CO₂-Emissionen resultierend aus dem Verbrauch an Elektrizität, Fernwärme, Gas und Heizöl durch den Betrieb der Bürogebäude, die CO₂-Emissionen durch die unternehmenseigene Fahrzeugflotte und die CO₂-Emissionen aus der betrieblichen Reisetätigkeit mit der Bahn und dem Flugzeug berichtet. Scope 3 umfasst die indirekten mit der Geschäftstätigkeit verbundenen Emissionen aus durch Dritte erbrachten Dienstleistungen und erworbene Vorleistungen. Unter Scope 3 werden die CO₂-Emissionen des Heizwärmebedarfs der

Wohnungsbestände berichtet, die den mit Abstand größten Anteil der CO₂-Bilanz darstellen. Die CO₂-Emissionen durch Reisetätigkeiten mit der Bahn und Flugzeug werden abweichend unter Scope 2 berichtet.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

*Leistungsindikator GRI SRS-305-1 (siehe GH-EN15)
Direkte THG-Emissionen (Scope 1).*

Scope 1

Die für die Energieerzeugung zuständige Unternehmenstochter MET versorgt 4.235 Wohneinheiten (2015: 4.013) mit Wärme für die Beheizung und Warmwasserversorgung und betreibt dafür 76 eigene Heizanlagen an ebenso vielen Standorten (2015: 69). Alle Anlagen werden mit Gas beheizt, mit Ausnahme einer mit Pellets betriebenen Anlage in Wiesbaden. Insgesamt wurden 27.386 MWh/a Heizwärme erzeugt und an die Mieter verkauft (2015: 26.310 MWh/a). Der Anteil regenerativer Energieträger an der Wärmeversorgung lag 2016 bei 0,4 %, entsprechend einer Heizenergie von 103 MWh/a. Die CO₂-Emission, die durch die von der MET betriebenen Heizzentralen erzeugt wurde, betrug im Berichtszeitraum 8.740 t CO₂ (2015: 7.869 t CO₂ 2014: 6.701 t CO₂). Neben den CO₂-Emissionen entstehen bei der Heizwärmeerzeugung rechnerisch u.a. 27,4 t CH₄, 86 kg N₂O, 463 kg SO₂, 7,1 t NO_x, 19 kg HCl, 277 kg Staub und 5,3 t CO (2015: 24,7 t CH₄, 77 kg N₂O, 417 kg SO₂, 6,4 t NO_x, 17 kg HCl, 250 kg Staub und 4,8 t CO). Die diesen Werten zugrunde liegenden Energiewerte wurden messtechnisch ermittelt und alle Angaben wurden mit GEMIS 4.95 neu berechnet und weichen daher von früheren Angaben ab.

*Leistungsindikator GRI SRS-305-2 (siehe G4-EN16)
Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2).*

Scope 2

Die Scope 2 CO₂-Emissionen betragen im Berichtszeitraum 977 t CO₂ (2015: 946 t, 2014: 1.262 t), entsprechend einer spezifischen CO₂-Intensitätsquote von 1,45 t CO₂/Mitarbeiter (VZÄ) pro Jahr (2015: 1,42, 2014: 1,99 t CO₂/Mitarbeiter (VZÄ) pro Jahr). Die Änderung der Scope 2 CO₂-Emissionen um 31 t CO₂ (+3 %) resultiert aus der Reduzierung aus der Umstellung von Stromlieferverträgen auf Strom aus erneuerbaren Energien (-157 t CO₂) und einem geringeren Kraftstoffverbrauch der Fahrzeugflotte (-17 t CO₂) sowie einem höheren Heizwärmeverbrauch der Geschäftsstandorte (+167 t CO₂), gestiegenen Baustrom- und Heizenergieverbräuchen auf Baustellen aufgrund höherer Baufertigstellungen im Neubau in 2016 (+23 t CO₂), gestiegenen CO₂-Emissionen im Nahverkehr der Deutschen Bahn (+0,8 t CO₂) und einer höheren Anzahl der Flugreisen (+12,7 t CO₂).

Die CO₂-Emissionen aus dem Stromverbrauch basieren auf dem im Berichtszeitraum abgerechneten Stromverbrauch der wesentlichen Geschäftsstandorte, einer Hochrechnung für die weiteren Standorte und dem berechneten Stromverbrauch der Neubauprojekte.

Die CO₂-Emissionen aus dem Heizenergieverbrauch der Geschäftsstandorte wurden auf der Basis des ermittelten Verbrauchs hochgerechnet und der Heizwärmeverbrauch im Rahmen der Baumaßnahmen für die in 2016 abgeschlossenen Neubauprojekte wurde berechnet. Die Kraftstoffverbräuche der Firmenfahrzeuge wurden vollständig erfasst, die CO₂-Emissionen durch den Anteil der Reisen mit der Bahn, der nicht mit Ökostrom erfolgte, wurden durch die Deutsche Bahn berichtet und die CO₂-Emissionen getätigter Flugreisen wurden berechnet. Nicht umlagefähige Stromverbräuche und die Heizenergie für Leerstand wurden vernachlässigt. Ebenfalls nicht berücksichtigt wird die CO₂-Emission durch den Berufspendelverkehr der Mitarbeiter.

*Leistungsindikator GRI SRS-305-3 (siehe G4-EN17)
Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3).*

Scope 3

Die CO₂-Emissionen, die durch die Erzeugung der Heizenergie für Wärme und Warmwasser für die vermieteten Wohnungen erzeugt wurden, betragen 2016 rechnerisch 156.719 t (2015: 160.654 t, 2014: 165.721 t). Die CO₂-Intensität des Gebäudebestandes lag bei 42,1 kg CO₂/m²a (2015: 42,9 kg CO₂/m²a). Die rechnerische Reduzierung der CO₂-Emissionen von 3.935 t CO₂ (2015: 5.067 t CO₂) umfasst die Neuzugänge und Abrisse sowie die Umsetzung der laufenden Maßnahmen der energetischen Modernisierung 1.427 t CO₂ (2015: 1.297 t CO₂) und den Verkauf von Wohneinheiten 2.299 t CO₂ (2015: 3.770 t CO₂). Diese Angabe basiert auf den rechnerisch ermittelten Primärenergiebedarfswerten für die Gebäude des Bestandes, berechnet nach dem vereinfachten Verfahren nach EnEV und beinhalten daher auch die in Scope 1 aufgeführten Verbräuche bzw. CO₂-Emissionen.

In der Berechnung nicht berücksichtigt sind die CO₂-Einsparungen durch die verstärkte Nutzung regenerativer Energieträger (siehe Leistungsindikator GRI SRS-305-5 unten).

*Leistungsindikator GRI SRS-305-5 (siehe G4-EN19)
Senkung der THG-Emissionen.*

Mit sechs eigenen Photovoltaikanlagen erzeugte die MET im Berichtszeitraum 184 MWh Strom (2015: 170 MWh) und speiste diese in das Netz ein. Da

dieser Strom nicht selbst verbraucht wird, ist er nicht in den Angaben zu Scope 2 enthalten.

Der Anteil an Strom aus erneuerbaren Energien stieg aufgrund der Umstellung von Lieferverträgen von 39 % in 2014 auf 94 % im Jahr 2016. Weiterhin wurden 2016 die Stromlieferverträge für den Allgemeinstrom für weitere 10.455 Wohneinheiten auf Strom aus erneuerbaren Energien umgestellt, sodass der Allgemeinstrom für nun ca. 80 % des Wohnungsbestands aus erneuerbaren Quellen stammt, entsprechend einem rechnerischen Energiebedarf von ca. 8.2 GWh/a. Weiterhin wurde die Energieversorgung für die Erzeugung von Heizenergie und Warmwasser für weitere rund 5.800 Wohnungen auf CO₂-neutralisiertem Gasbezug umgestellt, so dass nun 12.847 Wohnungen mit klimaneutralisiertem Gas versorgt werden, entsprechend einem rechnerischen Energiebedarf von 108,1 GWh/a. Daraus resultieren rechnerische CO₂-Einsparungen von 27.241 t CO₂/a, die jedoch methodisch nicht in der Energiebedarfsrechnung nach dem vereinfachten Verfahren der EnEV zu Scope 3 berücksichtigt werden.

Kriterien 14–20 zu GESELLSCHAFT

Kriterien 14–16 zu ARBEITNEHMERBELANGEN

14. Arbeitnehmerrechte

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

Die Unternehmensgruppe Nassauische Heimstätte / Wohnstadt ist ein verlässlicher und attraktiver Arbeitgeber, der als zertifiziert familienfreundliches Unternehmen seinen Mitarbeitern Sicherheit bietet und ihre persönliche wie fachliche Entwicklung fördert. Dabei gehen wir offen, partnerschaftlich und verlässlich miteinander um und respektieren die Meinung anderer.

Die Unternehmensgruppe ist tariflich gebunden. Die Arbeitnehmerrechte werden durch die Arbeitsverträge auf Basis eines hauseigenen Tarifvertrages sowie eines umfassenden Regelwerks von Betriebsvereinbarungen zwischen den Betriebspartnern, vertreten durch den Betriebsrat und die Geschäftsführung, geregelt.

Vertreten wird die Mitarbeiterschaft durch zwei Betriebsräte, Nord und Süd, sowie den Gesamtbetriebsrat. Der Betriebsrat setzt sich aus 9 Frauen und 11 Männern zusammen. Die altersgemäße Zusammensetzung des Betriebsrats spiegelt das Bild der Gesamtbelegschaft gut wider. Die Betriebsräte werden durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewählt. Weitere Organe der Arbeitnehmervertretung sind die Jugendauszubildendenvertretung und die Schwerbehindertenvertretung. Darüber hinaus sind die Mitarbeiter mit 7 Vertretern für die Belange der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat vertreten. Eine der Funktionen des Betriebsrates ist, die Einhaltung der Arbeitnehmerrechte zu überwachen.

Die Beteiligung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen am Nachhaltigkeits-Management des Unternehmens wird aktiv gefördert. So fand am 22. September 2016 für alle Mitarbeiter und interessierte Bürgerinnen und Bürger eine ganztägige Veranstaltung im Rahmen des 4. Hessischen Tags der Nachhaltigkeit auf dem Siemensgelände in Frankfurt-Bockenheim statt, bei dem sich die über 600 Teilnehmer an fünf Themeninseln zu Konsum und Gesundheit, Energie, Nachhaltigkeitsstrategie der Unternehmensgruppe, Biodiversität und Mobilität informieren und einbringen konnten. Ziel war und ist, den Mitarbeitern aber auch interessierten Bürgerinnen und Bürgern zu zeigen, was die Unternehmensgruppe leistet und was man in den nächsten Jahren vorhat sowie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für das Thema zu begeistern und auf den noch langen Weg mitzunehmen. Zur weiteren Einbindung der Mitarbeiter wurde im Dezember 2016 die erste digitale Mitarbeiterbefragung zum Thema des betrieblichen Gesundheitswesens durchgeführt, so dass das Ziel der Mitarbeitereinbindung weitgehend erfüllt wurde.

Die Unternehmensgruppe ist ausschließlich in Deutschland tätig. Die Lieferanten und Dienstleister sowie die Generalunternehmer bzw. Generalübernehmer in der Projektentwicklung werden unter anderem vertraglich dazu verpflichtet, die Sozialstandards einzuhalten und die Arbeitnehmerrechte zu gewährleisten. In 2016 wurden keinen Vorkommnissen der Verletzung von Sozialstandards und Arbeitnehmerrechten festgestellt und keine wesentlichen Risiken identifiziert.

15. Chancengerechtigkeit

Das Unternehmen legt offen, wie es national und international Prozesse implementiert und welche Ziele es hat, um Chancengerechtigkeit und Vielfalt (Diversity), Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Mitbestimmung, Integration von Migranten und Menschen mit Behinderung, angemessene Bezahlung sowie Vereinbarung von Familie und Beruf zu fördern, und wie es diese umsetzt.

Als Teil des Strategieprozesses wurden im Handlungsfeld "Soziales - Mitarbeiter" mittels einer umfassenden Wesentlichkeitsanalyse und unter Einbezug der relevanten Anspruchsgruppen die vier Themenfelder Aus- und Weiterbildung (siehe unten Kriterium 16.), Beschäftigung und Mitarbeiterbindung, Vielfalt und Chancengleichheit sowie Arbeits- und Gesundheitsschutz als die für die Unternehmensgruppe wesentlichen identifiziert.

Für das Unternehmen und für die Mitarbeiter ist es wichtig, dass im gesamten Unternehmen eine familienbewusste Unternehmenskultur für alle

Beschäftigten spürbar gelebt wird und dass das Unternehmen sich als moderner Arbeitgeber weiterentwickelt, dem die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein echtes Anliegen ist. Gleichsam wichtig sind die Sicherstellung der Gleichbehandlung und Chancengleichheit der Mitarbeiter sowie die Verhinderung der Diskriminierung Einzelner.

Im Spiegelbild der Gesellschaft und der Kunden ist es weiterhin das Ziel, die Vielfalt unter den Mitarbeitern und Führungskräften zu erhöhen. Als Wohnungsunternehmen ebenso wie als Stadt- und Projektentwickler ist sich die Unternehmensgruppe der Verantwortung für die Sicherheit und die Gesundheit der Mitarbeiter und der beauftragten Dritten bewusst. Es ist daher die Aufgabe sicherzustellen, dass die Themen Sicherheit und Gesundheit in Kultur und Abläufe des Unternehmens fest integriert sind.

Beschäftigung und Mitarbeiterbindung

Die betrieblichen und kundenorientierten Ziele sind vor dem Hintergrund des satzungsgemäßen, öffentlichen Auftrages ohne entsprechend ausgebildete und motivierte Mitarbeiter nicht zu erreichen. Mit der Schaffung der erforderlichen Rahmenbedingungen werden sowohl intern mit Maßnahmen der Mitarbeiterbindung als auch extern in einem wettbewerbsorientierten Arbeitsmarkt Zeichen gesetzt.

Vielfalt und Chancengleichheit

Vor dem Hintergrund gesetzlicher Vorgaben und der gesellschaftlichen Erwartung ist man als respektvoller und partnerschaftlicher Arbeitgeber verpflichtet, die Mitarbeiter gleich zu behandeln und Chancengleichheit zu wahren. Daher werden Maßnahmen ergriffen, die die Gleichbehandlung und Chancengleichheit der Mitarbeiter und Bewerber sicherstellen und durch die die Diskriminierung einzelner Mitarbeiter oder Bewerber erkannt und verhindert wird.

Es wird dafür gesorgt, dass die Mitarbeiter Kenntnis von dem Gesellschafterauftrag haben und sich der daraus abgeleiteten Erfordernisse im alltäglichen Handeln bewusst sind. Im Rahmen des Aufbaus des Nachhaltigkeitsmanagementsystems wurde eine Bestandsaufnahme durchgeführt und Handlungsempfehlungen zur Erhöhung der Vielfalt unter den Mitarbeitern und Führungskräften entwickelt. So, wie die Mitarbeiter in den Service- und Regionalcentern regelmäßig zum Thema Antidiskriminierung von Mietern sensibilisiert werden, so können die Mitarbeiter auch vom Unternehmen erwarten, dass sie entsprechend behandelt werden.

Bereits 2008 wurde mit einer Gesamtbetriebsvereinbarung eine neutrale Beschwerdestelle eingerichtet, die den Beschäftigten die Möglichkeit einräumt, sich zu beschweren, wenn sie sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber, vom Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten aus Gründen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität benachteiligt fühlen.

Die Vergütung unserer Mitarbeiter ist klar und für alle transparent tarifvertraglich geregelt und staffelt sich nach Qualifikation, Aufgaben- und Verantwortungsbereich sowie Betriebszugehörigkeit.

Arbeitsicherheit und Gesundheitsschutz

Die Mitarbeiter sowie Mitarbeiter beauftragter Dritter sind dem täglichen Risiko arbeitsbedingter Gesundheitsstörungen, Berufskrankheiten und sonstiger Gefahren ausgesetzt. Der vorbeugende Gesundheitsschutz und die Arbeitsicherheit werden als eine der obersten Unternehmerpflichten betrachtet. Das Management von Sicherheit und der Gesundheitsschutz sind unverzichtbare Prozesse im Unternehmen. Ein regelmäßig tagender Arbeitgeber-/Arbeitnehmerausschuss zur Arbeitsicherheit ist implementiert.

Die Mitarbeiter werden zum Thema Sicherheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz durch regelmäßige Informationen in dem Mitarbeiterjournal und durch gezielte Aktionen wie den in 2015 erstmalig durchgeführten Gesundheitstagen informiert (siehe dazu auch S. 70 des Nachhaltigkeitsberichts 2015). Es werden gesundheitsbezogene Schulungen zur aktiven Stärkung der Gesundheit angeboten und die Sicherheit und das Wohlbefinden am Arbeitsplatz werden kontinuierlich verbessert. Nicht zuletzt wird unter dem Aspekt des demografischen Wandels eine Verbesserung der Arbeitsfähigkeit angestrebt. Dazu wurden bereits im November 2010 Leitlinien zur betrieblichen Gesundheitsförderung verabschiedet und im Oktober 2011 eine Gesamtbetriebsvereinbarung zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement geschlossen.

Die Ziele des betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) bestehen darin, die Gesundheitspotenziale in der Belegschaft zu stärken, das Wohlbefinden zu verbessern, die Arbeitsfähigkeit zu sichern und die Fehlzeiten zu senken. Darüber hinaus werden über die Steigerung der Attraktivität als Arbeitgeber bestehende Mitarbeiter gebunden und neuen Fachkräften ein ansprechendes Umfeld geboten.

Die Arbeit im Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) wird durch drei miteinander verknüpfte Gruppen wahrgenommen. Neben dem Arbeitsschutzausschuss gibt es eine Arbeitsgruppe BGM setzt sich aus 4 Arbeitnehmer- und 4 Arbeitgebervertretern zusammen. Diese bilden auch den Arbeitskreis „Gesund“ zusammen mit Betriebsärzten, der Schwerbehindertenvertretung, der Suchtbeauftragten und weiteren Experten. Neben der allgemeinen Gesundheitsförderung gehören Personalmanagement, Fehlzeitenmanagement, Arbeitsschutz, Notfall- und Krisenmanagement, Suchtprävention und die Mitarbeiterbeteiligung zu den konkreten Handlungsbereichen.

Damit hat die Unternehmensgruppe ein herausragendes betriebliches Gesundheitsmanagement etabliert, das zu den besten deutschlandweit zählt. Das BGM ist strukturell wie strategisch in die Unternehmensprozesse integriert und fördert eine unternehmensweite Gesundheitskultur. Die Mitarbeiter profitieren von umfassenden, genau auf ihre Bedarfe abgestimmte Gesundheitsleistungen und werden in ihrer Leistungsfähigkeit und Motivation nachhaltig gestärkt. Dabei liegt der Fokus auf Entspannung, Bewegung und Ernährung.

Als Bestätigung und Ansporn für den eingeschlagenen Weg wurde der Unternehmensgruppe 2016 die Exzellenz-Auszeichnung des Corporate Health Award verliehen.

Beruf und Familie

2013 wurde der Unternehmensgruppe das Siegel „audit berufundfamilie“ erstmals verliehen. Das Zertifikat eines familienfreundlichen Unternehmens wurde im Mai 2016 erneut bestätigt und eine neue Zielvereinbarung festgelegt. Schwerpunktthemen aus der neuen Zielvereinbarung sind die lebensphasenbewusste Personalentwicklung, die alters- und altersgerechte Arbeitsgestaltung, die alternierende Telearbeit und das mobile Arbeiten, das

familienbewusste Führen, die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege und die Unterstützung der Außenstellen. Die Unternehmensgruppe ist weiterhin 2016 der Charta zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege beigetreten.

Eine hohe Mitarbeiterzufriedenheit und die Identifikation mit dem Unternehmen wurden durch die Systematisierung der vorhandenen Angebote und bedarfsorientierte Weiterentwicklung von Maßnahmen erreicht. Es erfordert jedoch bei allen Führungskräften und Beschäftigten ein gemeinsames Verständnis und Bewusstsein, wenn im gesamten Unternehmen eine familienbewusste Unternehmenskultur spürbar gelebt werden soll. In seiner Eigenschaft als Personalmarketinginstrument trägt das Audit zur Bindung vorhandener Mitarbeiter bei und macht potenzielle Bewerber auf einen attraktiven Arbeitgeber aufmerksam, bei dem die Vereinbarkeit von Beruf und Familie großgeschrieben wird.

16. Qualifizierung

Das Unternehmen legt offen, welche Ziele es gesetzt und welche Maßnahmen es ergriffen hat, um die Beschäftigungsfähigkeit, d. h. die Fähigkeit zur Teilhabe an der Arbeits- und Berufswelt aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, zu fördern und im Hinblick auf die demografische Entwicklung anzupassen, und wo es Risiken sieht.

Die Bau- und Immobilienbranche ist durch den demographischen Wandel direkt betroffen und konkurriert mit vielen anderen Branchen um Talente und zukünftige Verantwortungsträger. Das Ziel ist daher, die Bindung vorhandener Mitarbeiter an das Unternehmen zu stärken und dass man als attraktiver Arbeitgeber in einem zunehmend engeren Arbeitsmarkt wahrgenommen wird.

Kompetenz, Innovation und Zielorientiertheit sind Grundpfeiler der Unternehmenskultur, was in besonderem Maße für Aus- und Weiterbildung zutrifft. Um den Anforderungen von morgen gerecht zu werden, werden die für die notwendige Kompetenzerhaltung und –entwicklung erforderlichen Strukturen geschaffen, die dafür notwendigen Ressourcen eingeplant und bereitgestellt. Das Ziel dabei ist, einen eigenverantwortlichen und lösungsorientierten Arbeitsstil zu ermöglichen.

Dazu wurde eine grundlegende Richtlinie zu diesem Thema entwickelt und eingeführt. Dabei ist entscheidend, dass der Aus- und Weiterbildungsbedarf regelmäßig ermittelt wird und die Interessen des Unternehmens als auch der Mitarbeiter Berücksichtigung finden. Um durch lebenslanges Lernen auch soziale und ökonomische Sicherheit zu gewährleisten, wird im Unternehmen ausgebildet, den Mitarbeitern interne und externe Fortbildungen angeboten und Qualifizierungen zur Weiterentwicklung durchgeführt.

Bei der Entwicklung des neuen standortübergreifenden Ausbildungskonzeptes für die Ausbildung unserer Immobilienkaufleute und Kaufleute für Büromanagement wurde die Harmonisierung der Ausbildung in Frankfurt und Kassel und das Schaffen von übergreifenden Standards berücksichtigt. Dafür wurden die Strukturen angeglichen und Zuständigkeiten klar definiert.

Neben der Ausbildung werden Weiterbildungsprogramme entwickelt, Weiterbildungsmaßnahmen durchgeführt und regelmäßig leistungserhaltende Trainingsprogramme angeboten. Weiterhin werden Kooperationen zur universitären Ausbildung unterhalten und durch fundierte externe Seminarangebote für die Mitarbeiter attraktive berufliche Perspektiven und individuelle Entwicklungschancen angeboten. Darüber hinaus ist in vielen Bereichen, insbesondere im Betrieb der Liegenschaften aufgrund der Betreiberverantwortung, gesetzlich verpflichtend sicherzustellen, dass die Mitarbeiter über die für ihre Tätigkeiten notwendigen Fähigkeiten verfügen. Wichtig ist dabei, dass die Mitarbeiter sich ihren jeweiligen Fähigkeiten entsprechend im Unternehmenskontext weiterentwickeln können.

Zur Konkretisierung zur Bestimmung demografischer Aspekte bei den Mitarbeitern wurde ein Pilotprojekt angestoßen. Erste Ergebnisse dieses Demografie-Projektes zeigen bereits deutlich, dass die Altersverteilung sehr bereichsspezifisch ausgeprägt ist. So sind bestimmte Tätigkeitsgruppen identifiziert worden, in denen sich einige Mitarbeiter in den nächsten Jahren dem Rentenalter nähern. Bei den betroffenen Tätigkeitsgruppen rückt daher verstärkt die Fachkräftesicherung bzw. Nachfolgeplanung in den Mittelpunkt, die sich schon heute teilweise schwierig gestaltet. Zudem sind mit entsprechenden arbeitsorganisatorischen und gesundheitsfördernden Maßnahmen die Voraussetzungen zu schaffen, die Mitarbeiter möglichst lange leistungsfähig zu halten. Ergänzend werden flexible Übergänge in die Rente, z. B. durch Freelancer-Verträge, vereinzelt bereits praktiziert.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

Leistungsindikator GRI SRS-403-2 (siehe G4-LA6)

Art und Rate der Verletzungen, Berufskrankheiten, Arbeitsausfalltage und Abwesenheit sowie die Zahl arbeitsbedingter Todesfälle.

Im Berichtszeitraum kam es zu 15 meldepflichtigen Betriebsunfällen, entsprechend einer Tausend-Mann-Quote (TMQ), Anzahl der meldepflichtigen Betriebsunfälle x 1.000 Mitarbeiter/Mitarbeiter (VZÄ) von 22,3 (2015: 33,1 TQM.. Den Ursachen wurde in jedem Fall nachgegangen und entsprechende Verbesserungen im betrieblichen Ablauf wurden veranlasst.

Die Art von arbeitsbedingten Erkrankungen oder Verletzungen in der Gesamtbelegschaft umfasst Prellungen, Schürfwunden und Verstauchungen. Die 15 meldepflichtigen Betriebsunfälle führten zu 154 Ausfalltagen (75 Ausfalltage in 2015). Es sind keine Fälle von Berufskrankheiten bekannt und keine arbeitsbedingten Todesfälle vorgekommen.

Die generelle Ausfalltagequote für die Gesamtbelegschaft (Gesamtzahl der Fehlzeitentage x 200.000 / Anzahl effektiv geleisteter Arbeitsstunden) wird nicht ermittelt. Die Krankenquote (Summe der erkrankungsbedingten Abwesenheitstage dividiert durch die IST-Arbeitstage aller Mitarbeiter) wird für die

Unternehmensgruppe als aussagekräftiger erachtet. Diese betrug 2016 6,5 % inklusive der Langzeiterkrankten (6,3% in 2016).

*Leistungsindikator GRI SRS-403-4 (siehe G4-LA8)
Gesundheits- und Sicherheitsthemen, die in formellen Vereinbarungen mit Gewerkschaften behandelt werden.*

Über die gesetzlichen Anforderungen zum betrieblichen Gesundheitsschutz und zur Arbeitssicherheit hinaus stärken wir aktiv die Gesundheit unserer Mitarbeiter durch das Angebot von gesundheitsbezogenen Schulungen, wir verbessern kontinuierlich die Sicherheit und das Wohlbefinden am Arbeitsplatz und wir streben eine Verbesserung der Arbeitsfähigkeit nicht zuletzt unter dem Aspekt des demografischen Wandels an. Dazu wurden im November 2010 Leitlinien zur betrieblichen Gesundheitsförderung verabschiedet und im Oktober 2011 eine Gesamtbetriebsvereinbarung zum betrieblichen Gesundheitsmanagement geschlossen.

*Leistungsindikator GRI SRS-404-1 (siehe G4-LA9)
Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestelltem.*

Im Durchschnitt nutzte im Jahr 2016 jeder Mitarbeiter (VZÄ), 1,2 Arbeitstage zur Weiterbildung (2015: 1,4 Arbeitstage).

*Leistungsindikator GRI SRS-405-1 (siehe G4-LA12)
Vielfalt in Leitungsorganen und der Angestellten.*

Im Aufsichtsrat stellen die Mitarbeiter 7 von 21 Aufsichtsräten, davon sind alle männlich.

Die Mitarbeitervertretung setzt sich aus einem Betriebsrat Nord einem Betriebsrat Süd und dem Gesamtbetriebsrat zusammen. Der Betriebsrat besteht aus 20 Mitgliedern, davon sind 9 weiblich und 11 männlich. Die altersgemäße Zusammensetzung spiegelt das Bild der Gesamtbelegschaft gut wider.

Altersgruppen bzw. Geburtsjahrgänge:
Aufsichtsrat: 20-29: 0,0%, 30-39: 9,52%, 40-49: 14,29%, 50-59: 52,38%, 60-65: 19,05%, >65: 4,76%
Betriebsrat: 1950-1960 = 35%, 1961-1970 = 35%, 1971-1980 = 10%, 1981-1990 = 10%, 1991-2000 = 10%

*Leistungsindikator GRI SRS-406-1 (siehe G4-HR3)
Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen.*

Im Berichtszeitraum wurden keine Beschwerden aufgrund einer Benachteiligung oder einer Diskriminierung getätigt.

Ausbildungsquote (optional)

Die Ausbildungsquote, der Anteil der auszubildenden Mitarbeiter an der Gesamtzahl der Mitarbeiter, beträgt 2,4% (2015: 2,3%). Nach einem Jahr Pause aufgrund der Änderungen im Berufsbild starteten 2015 wieder junge Mitarbeiter ihre Ausbildung zum Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement. Bei den Abschlüssen lag die Erfolgsquote 2016 bei 100 %; alle Auszubildenden wurden anschließend übernommen.

Mitarbeiterfluktuation (optional)

Die Mitarbeiterfluktuation, die Anzahl der Mitarbeiter, die 2016 das Unternehmen verlassen haben, geteilt durch Gesamtzahl der Mitarbeiter, beträgt 3,1% (2015: 3,5%). 22 Mitarbeiter haben die Unternehmensgruppe in 2016 verlassen (2015: 25).

Kriterium 17 zu MENSCHENRECHTEN

17. Menschenrechte

Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Strategien und Zielsetzungen für das Unternehmen und seine Lieferkette ergriffen werden, um zu erreichen, dass Menschenrechte weltweit geachtet und Zwangs- und Kinderarbeit sowie jegliche Form der Ausbeutung verhindert werden. Hierbei ist auch auf Ergebnisse der Maßnahmen und etwaige Risiken einzugehen.

In der heutigen Realität von globalisierter Produktion, Produktaustausch und demzufolge Beschaffung kommt Nachhaltigkeitsaspekten eine immer größere Bedeutung zu. Dies betrifft direkte ökologische Belastungen etwa bei der Rohstoffgewinnung oder bei umweltschädlichen Produktionsmethoden, die Gesundheitsgefährdung durch giftige Substanzen aber auch Sozialaspekte wie gesundheitsgefährdende Arbeitsbedingungen und ungerechte Entlohnung.

Bei Nichtberücksichtigung können nicht nur Reputationsrisiken entstehen, sondern ganz konkret auch operative Risiken durch mangelhafte Qualität oder fehlende Verfügbarkeit, die von hoher wirtschaftlicher Relevanz sein können, wenn zum Beispiel Bautermine nicht eingehalten werden können oder unsere Mieter deswegen krank werden. Die Unternehmensgruppe beschafft umfangreiche Volumen an Gütern und Dienstleistungen in den Bereichen Immobilienbewirtschaftung, Neubau, Beratung und Geschäftsbetrieb. Der Bezug von Waren oder Dienstleistungen von Lieferanten, die sich nicht an Nachhaltigkeitsstandards halten, stellt ein Risiko für die Leistungsfähigkeit, die Reputation und das Verhältnis zu den Anspruchsgruppen dar. Die kosten- und qualitätsbewusste Beschaffung von nachhaltig erzeugten Waren und Dienstleistungen ist die Grundlage für die Erreichung der Unternehmensziele.

Am 12. Februar 2016 unterzeichneten die Geschäftsführer der Unternehmensgruppe, Dr. Thomas Hain und Dr. Constantin Westphal, gemeinsam mit der Hessischen Umweltministerin Priska Hinz eine „Zielvereinbarung für eine nachhaltige Beschaffung“ mit dem Land Hessen. Nach intensiver Voranalyse wurde 2016 die Neuorganisation der Beschaffung eingeleitet und ein eigenes Kompetenzzentrum eingerichtet, das zum 01.01.2018 seinen allgemeinen Betrieb aufnimmt. Im Zuge dessen werden neben ökonomischen auch ökologische und soziale Aspekte der nachhaltigen Beschaffung betrachtet. Ziel ist, für alle beschaffenden Bereiche der Unternehmensgruppe konkrete Vorgehensweisen festzulegen, wie in den kommenden Jahren Nachhaltigkeitsaspekte Berücksichtigung finden können.

Darüber hinaus werden die regionale Wirtschaft und das lokale Gemeinwesen gestärkt, wenn die Güter und Dienstleistungen aus der Region beschafft werden. Die Maßnahmen im Bereich Beschaffung sollen sicherstellen, dass unsere Güter und Dienstleistungen von Lieferanten bezogen werden, die den Umwelt- und sozialen Standards und den Prinzipien verantwortlicher Unternehmensführung entsprechen.

Bewertung von Lieferanten

Der Schlüssel für eine verantwortungsvolle, auf Nachhaltigkeit ausgerichtete Beschaffung ist die entsprechend konsequente Auswahl der Lieferanten und Produkte und deren Bewertung. Aus der Verantwortung für Menschen und Lebensräume heraus wird in der Beschaffung auf die Einhaltung unserer Anforderungen an eine nachhaltige Rohstoffherzeugung, Verarbeitungsweise, Sozialstandards sowie ethische Geschäftsführungspraktiken geachtet und entsprechende Anforderungen werden derzeit formuliert. Als verlässlicher und kooperativer Geschäftspartner wird beim Einkauf von Gütern und Dienstleistungen die Einhaltung von Nachhaltigkeitsstandards in der Lieferkette erwartet. Dabei werden wenn möglich regionale Lieferanten berücksichtigt. Weiterhin werden die Lieferanten ermutigt, vergleichbare Nachhaltigkeitsanforderungen zu befolgen und hinsichtlich Transparenz und Nachhaltigkeitsindikatoren zu kooperieren.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

Leistungsindikator GRI SRS-412-3 (siehe G4-HR1)

Erhebliche Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden.

Nicht relevant, da ausschließlich in Deutschland investiert wird und die entsprechenden Verträge die Einhaltung der geltenden gesetzlichen Anforderungen insbesondere der Arbeits- und Sozialstandards beinhalten.

Leistungsindikator GRI SRS-412-1 (siehe G4-HR9)

Geschäftsstandorte, an denen eine Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde.

Nicht relevant, da sich die Geschäftsstandorte ausschließlich in Deutschland befinden und die Einhaltung der gesetzlichen und unternehmensinternen Anforderungen durch das Compliance Management, das Risikomanagement und die interne Revision sichergestellt wird.

Leistungsindikator GRI SRS-414-1 (siehe G4-HR10)

Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden.

Die Beurteilung neuer Lieferanten anhand von Menschenrechtskriterien wird Teil der geplanten Beschaffungsprozesse, die in 2017 implementiert werden.

Leistungsindikator GRI SRS-414-2 (siehe G4-HR11)

Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen.

Erhebliche tatsächliche oder potenzielle negative menschenrechtliche Auswirkungen in der Lieferkette wurden nicht festgestellt und entsprechend wurden keine Maßnahmen ergriffen.

Kriterium 18 zu SOZIALES/GEMEINWESEN

18. Gemeinwesen

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

Die Beiträge der Unternehmensgruppe zum Gemeinwesen in der Region sind vielfältig, umfangreich und haben eine über 90-jährige Tradition. Gegründet nach dem Ersten Weltkrieg als Wohnungsfürsorgegesellschaft zur Linderung armseliger Wohnverhältnisse und der Befriedigung großer Wohnungsnot ist es auch heute noch die Aufgabe, Menschen mit Wohnraum zu versorgen, die sich nur schwer am freien Markt selbst versorgen können. Die Mieterschaft ist in der Regel älter, ärmer und ethnisch vielfältiger als der bundesdeutsche Durchschnitt. Doch eine der Kernkompetenzen war immer, unterschiedliche soziale und ethnische Gruppen integrieren zu können, von deutschen Randgruppen über Kriegs- und Armutsflüchtlingen und „Gastarbeiter“ bis hin zu den Menschen, die in unserem Land Asyl gefunden haben.

Dabei hat sich das Geschäftsmodell natürlich im Laufe der Zeit verändert. Die Gründe dafür sind vielfältig: erhöhte Anforderungen des Kapitalmarktes, Erwartungen der Gesellschafter an eine zukunftsfähige Unternehmenspolitik und auch steigende Ansprüche von Mietern und Kunden. Die einen erwarten mehr Service bei niedrigen Mieten, die anderen individuelle Konzepte für eine lösungsorientierte Stadt- und Projektentwicklung. So geht der heutige Auftrag über die Ursprünge weit hinaus, wenn man aktive Stadtentwicklung und Sozialmanagement in den Quartieren betreibt, Kommunen in Fragen des Wohnungs- und Städtebaus berät und selbst Wohnungsbauprojekte als Bauträger entwickelt.

Durch eine marktgerechte und sozial ausgewogene Mietenpolitik werden die Immobilienmärkte und der sozialen Zusammenhalt in den Städten und Gemeinden, in denen die Unternehmensgruppe tätig ist, stabilisiert. Die Bau- und Instandhaltungstätigkeiten der Unternehmensgruppe sind ein wichtiger Faktor für die lokale Bauwirtschaft. Darüber hinaus wirkt das Unternehmen durch die Beratungsleistungen in der Stadtentwicklung, die oft für die beratenen Städte und Kommunen eine sehr hohe wirtschaftliche Bedeutung hat. Weiterhin werden junge Menschen ausgebildet und enge Kooperationen mit Instituten und Hochschulen gepflegt, um auch auf der wissenschaftlichen Seite einen Beitrag zu leisten.

Von 2005 bis 2013 an wurden mit über 3 Millionen € im Rahmen des Sozialmanagements unterschiedlichste Bildungs- und Integrationsmaßnahmen in den betreuten Quartieren finanziert, wobei sich das Budget dafür von Jahr zu Jahr erhöht hat. Seit 2014 wurden für diese Leistungen jeweils 750.000 €/a bereitgestellt. Beispiele sind: Aktive Sozialarbeit zur Förderung des Zusammenlebens, Hausaufgabenhilfe, Deutschkurse für Migranten, Kurse zu Gesundheit und Ernährung usw., Gedächtnistraining für Senioren, Bildungsreisen, Taschengeldprojekte und Kulturangebote für Kinder und Jugendliche, Qualifizierungsprojekte zur Erlangung des Hauptschulabschlusses oder einer Ausbildung. Darüber hinaus wurden hunderte Nachbarschaftsveranstaltungen zur Integration und Stabilisierung der Quartiere organisiert und durchgeführt.

Die Auswirkungen der Geschäftstätigkeit der Unternehmensgruppe werden regelmäßig im Rahmen der jährlichen Nachhaltigkeitsberichterstattung durch die Geschäftsführung einem Review unterzogen. Es wurden keine wesentlichen Risiken durch die derzeitigen Geschäftstätigkeiten für das Gemeinwesen in der Region identifiziert.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

*Leistungsindikator GRI SRS-201-1 (siehe G4-EC1)
Direkt erwirtschafteter und verteilter wirtschaftlicher Wert.*

87,9 % der Gesamt-Umsatzerlöse (394 Millionen €) stammen aus der Bewirtschaftung des Immobilienbestandes (356 Millionen €), 7,3 % aus dem Verkauf von Grundstücken (30 Millionen €), 1,5 % aus Betreuungstätigkeiten (6,2 Millionen €) sowie 0,7 % (2,9 Millionen €) aus anderen Lieferungen und Leistungen. Die Erträge von insgesamt 4,7 Millionen € ergeben sich aus 43 % sonstigen betrieblichen Erträgen (2,0 Millionen €), 37,3 % aus Erträgen aus Wertpapieren, Finanzanlagevermögen und sonstiger Zinsen (1,7 Millionen €) sowie 19,6 % Erträge aus Beteiligungen (0,9 Millionen €). Darüber hinaus wurden Eigenleistungen in Höhe von 7,4 Millionen € aktiviert und der Bestand an zum Verkauf bestimmten Grundstücken mit fertigen und unfertigen Bauten sowie unfertigen Leistungen um 58,3 Millionen € erhöht.

Demgegenüber entfielen 42,9 % der Aufwendungen aus bezogenen Lieferungen und Leistungen für die Bewirtschaftung des Immobilienbestandes (184,3 Millionen €), 16,9 % für Verkaufsgrundstücke (72,7 Millionen €), 0,4 % für andere Lieferungen und Leistungen (1,6 Millionen €) sowie 11,9 % für Löhne und Lohnnebenkosten (51,3 Millionen €). Der verbleibende Anteil von 27,9 % verteilt sich wie folgt: 14,3 % für Abschreibungen auf immaterielle Vermögensgegenstände des Anlagevermögens und Sachanlagen (61,3 Millionen €), 5,0 % sonstige betriebliche Aufwendungen (21,6 Millionen €) und 8,1 % (35,0 Millionen €) für Zinsen und ähnliche Aufwendungen sowie 0,4 % für Steuern vom Einkommen und Ertrag (1,8 Millionen €). 12,4 % des Bilanzgewinns wird an die Anteilseigner ausgeschüttet (4,39 Millionen €). Der restliche Gewinn wurde in Wohnimmobilien des Bestandes reinvestiert.

Die Unternehmensgruppe ist ein langfristig orientierter Bestandshalter und hat zum Teil Mieter, die schon in der dritten Generation bei uns wohnen. Die durchschnittliche Mietdauer beträgt im Norden 12,5 Jahre und im Süden 15,1 Jahre. Ebenso zeigt die niedrige Mietpreisentwicklung von durchschnittlich 5,13 €/m² im Jahr 2013 auf durchschnittlich 5,52 €/m² in 2016 (2015: 5,542 €/m²), dass auch in Zeiten steigender Mieten dem Auftrag entsprechend verantwortungsvoll gehandelt wird.

Kriterien 19–20 zu COMPLIANCE

19. Politische Einflussnahme

Alle wesentlichen Eingaben bei Gesetzgebungsverfahren, alle Einträge in Lobbylisten, alle wesentlichen Zahlungen von Mitgliedsbeiträgen, alle Zuwendungen an Regierungen sowie alle Spenden an Parteien und Politiker sollen nach Ländern differenziert offengelegt werden.

Die Geschäftstätigkeit der Unternehmensgruppe wird von einer Vielzahl gesetzlicher Rahmenbedingungen beeinflusst. Zu den relevanten zählen die Mietengesetzgebung, die Energieeinspargesetzgebung, die Baugesetzgebung und die Datenschutzgesetzgebung sowie die Gesetzgebung im Wirtschafts-, Handels- und Unternehmensrecht.

Die Unternehmensgruppe Nassauische Heimstätte macht keine Eingaben bei Gesetzgebungsverfahren, ist nicht in Lobbylisten eingetragen und es werden grundsätzlich keine Zuwendungen oder Spenden an Parteien oder Politiker getätigt.

In der Tradition der preußischen Gründungsidee als eine nach privatwirtschaftlichen Grundsätzen arbeitende Gesellschaft zur Förderung und Durchsetzung der staatlichen Wohnungsreformpolitik sind wir mit unserem öffentlich-rechtlichen Gesellschafterkreis ein Organ der staatlichen Wohnungspolitik. So ist es auch eine der Aufgaben, bei der Wohnungs- und Städtebaupolitik des Landes Hessen mitzuwirken. Über unseren Auftrag hinaus ist es unsere langjährige Erfahrung, die uns zu einem gesuchten Gesprächspartner für die Politik und unsere kommunalen Partnern gemacht hat.

Es entspricht unserem Selbstverständnis als Unternehmen, dass wir die wohnungswirtschaftlichen Entwicklungen in Deutschland aktiv mitgestalten wollen. Die Übernahme von Verantwortung durch die Mitglieder der Geschäftsführung und Vertreter des Unternehmens in den entsprechenden Entscheidungsgremien der Wohnungswirtschaft trägt diesem Anspruch Rechnung.

Als eines der zehn größten deutschen Wohnungsunternehmen und als Marktführer in Hessen übernehmen wir auch Verantwortung in zahlreichen öffentlichen und privaten Organisationen und Verbänden. Diese befinden sich ausschließlich in Deutschland und sind weder Regierungsorganisationen noch Parteien. Die im [Nachhaltigkeitsbericht 2015](#) (S.11) aufgeführten Mitgliedschaften, Kooperationen oder Partnerschaften bilden nur einen Teil unseres ausgeprägten Netzwerkes ab. Eine Auflistung der zahlreichen Kontakte und Sozialpartnerschaften in Städten und Kommunen wird dem Wert für das Leben im Quartier in keiner Weise gerecht und unterbleibt deshalb.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

*Leistungsindikator GRI SRS-415-1 (siehe G4-S06)
Parteispenden.*

Nicht relevant, da keine politischen Spenden getätigt werden.

20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Standards, Systeme und Prozesse zur Vermeidung von rechtswidrigem Verhalten und insbesondere von Korruption existieren, wie sie geprüft werden, welche Ergebnisse hierzu vorliegen und wo Risiken liegen. Es stellt dar, wie Korruption und andere Gesetzesverstöße im Unternehmen verhindert, aufgedeckt und sanktioniert werden.

Compliance bedeutet „Regeltreue“ mit dem Ziel der ordnungsgemäßen Geschäftsabwicklung. Regeln sind dabei für uns die Gesetze, Verordnungen und sonstigen Anforderungen des rechtlichen Rahmens sowie die selbstgesetzten Verpflichtungen, die durch die Gesellschafter, das Unternehmen oder die Betriebspartner vorgegeben, oder innerhalb des Unternehmens verfasst werden – also Betriebsvereinbarungen, Dienstanweisungen, Tarifverträge usw. Die Verantwortung für Compliance obliegt der Geschäftsführung und ist nicht delegierbar. Das damit verbundene Haftungsrisiko kann durch ein funktionierendes Compliance Management eingeschränkt werden. Ziel des Compliance Managements ist, die aus den gesetzlichen Vorgaben folgenden Haftungsrisiken für Unternehmen und Management so in den Leitungsprozess zu integrieren, dass Rechtsverstöße durch Mitarbeiter, Beauftragte und Organe verhindert werden. Compliance Management schafft Transparenz, Hilfestellung und Verbindlichkeit. Zugleich dient es auch dem Schutz der Beschäftigten, Beauftragten und Organe vor Korruption und anderen wirtschaftskriminellen Handlungen.

Darüber hinaus werden unsere Mitarbeiter im Hinblick auf Compliance regelmäßig sensibilisiert und es wurden Stellen und Strukturen geschaffen, um die Einhaltung der Regeln zu steuern und zu überwachen. Damit soll sichergestellt werden, dass sich die unternehmerischen Aktivitäten in Übereinstimmung mit den gesetzlichen, untergesetzlichen und unternehmensinternen Regelungen befinden. Dafür wurde die Funktion des Compliance-Beauftragten geschaffen und eine Compliance-Organisation aufgebaut, die eine dynamische Überprüfung und Weiterentwicklung der Regelsysteme ermöglicht und das Bewusstseins für die Regelkonformität stärkt.

Der Abschluss einer Gesamtbetriebsvereinbarung zum Thema Compliance in 2015 hat zur Stärkung der Organisation beigetragen. Die bestehenden Anweisungen wurden überprüft, vereinheitlicht und werden an die neu entwickelten Unternehmensrichtlinien angepasst. Dazu werden die Mitarbeiter entsprechend unterwiesen. Weiterhin wurde für alle Belange der Corporate Compliance ein vertrauenswürdiger Ansprechpartner für unsere Mitarbeiter und Kunden jenseits der Hierarchie ernannt. Weitere Informationen zum Thema Compliance sind auf der Homepage unter

<http://www.naheimst.de/unternehmen/engagement/compliance0/> zu finden.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

*Leistungsindikator GRI SRS-205-1 (siehe G4-S03)
Geschäftsstandorte, die in Hinblick auf Korruptionsrisiken geprüft wurden.*

Alle Mitarbeiter an allen Standorten wurden im März 2015 über eine Gesamtbetriebsvereinbarung „Compliance“ informiert.

*Leistungsindikator GRI SRS-205-3 (siehe G4-S05)
Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen.*

Es liegen keine bestätigten Korruptionsfälle in 2016 vor und es wurden keine weitergehenden spezifischen Maßnahmen zur Korruptionsverhinderung ergriffen. Darüber hinaus hat es in 2016 keine Compliance-Verstöße gegeben.

*Leistungsindikator GRI SRS-419-1 (siehe G4-S08)
Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich.*

Bußgelder und monetäre Strafen wegen Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften sind bei keinem Unternehmen der Unternehmensgruppe angefallen.