



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung

Unternehmensgruppe Nassauische Heimstätte Wohnstadt

Berichtsjahr 2017

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)

Der **gesellschaftliche Auftrag** der Unternehmensgruppe Nassauische Heimstätte/Wohnstadt ist es, eine sichere und sozial verantwortbare Wohnungsversorgung für breite Schichten der Bevölkerung bereitzustellen. Dieser 1922 erteilte Gründungsauftrag ist in Zeiten von Wohnungsknappheit in Ballungsräumen ein hochrelevantes Thema. Die Bereitstellung von energieeffizientem, generationengerechtem und bezahlbarem Wohnraum ist eine Herausforderung, der sich die Unternehmensgruppe stellt. Die Unternehmensgruppe Nassauische Heimstätte/Wohnstadt bietet hierfür umfassende Dienstleistungen in den Bereichen Wohnen, Bauen und Entwickeln an. Sie bewirtschaftet einen Bestand von mehr als 58.000 Wohneinheiten und hat im Berichtsjahr 543 neue Wohneinheiten fertiggestellt. 2017 wurden außerdem für 1.284 geplante Neubauvorhaben Investitionen getätigt. Die Unternehmensgruppe gehört damit zu den zehn führenden deutschen Wohnungsunternehmen. Darüber hinaus werden durch Beratungsleistungen mit rund 200 Projekten an 125 Standorten Städte und Kommunen in Hessen, Thüringen und den angrenzenden Bundesländern Hessens in ihrer Stadtentwicklung unterstützt.

Das **Geschäftsmodell** der Unternehmensgruppe umfasst die operativen Bereiche Wohnungsbewirtschaftung, Projektentwicklung, Stadtentwicklung und die Aufgaben der Töchter MET und Bauland-Offensive Hessen. Die Bewirtschaftung des Gebäudebestandes der Unternehmensgruppe steht dabei im Zentrum der Geschäftstätigkeiten. Darüber hinaus ist die **Projektentwicklung** für die Flächen-Akquisition, die Herstellung der Baureife sowie für den Neubau sowohl der Bestandswohnungen als auch für den Bau von Wohnungen und Häusern für Dritte im Bauträgergeschäft zuständig. Als **Stadtentwickler** ist der Konzern treuhänderisch oder beratend in Städten und Gemeinden in Hessen, Thüringen und den benachbarten Bundesländern Hessens tätig. Die **MET Medien-Energie-Technik Versorgungs- und Betreuungsgesellschaft** bietet eine leistungsfähige Multimediaversorgung, günstige, umweltschonende Energie und technische und immobilienwirtschaftliche Dienstleistungen rund ums Wohnen. Neben der MET ist auch die **Bauland-Offensive Hessen GmbH** eine Tochtergesellschaft der Unternehmensgruppe Nassauische Heimstätte/Wohnstadt. Gemeinsam mit dem Kooperationspartner Hessische Landgesellschaft (HLG) unterstützt die Unternehmensgruppe Kommunen landesweit bei der Suche, Bewertung und Gewinnung von vorrangig innerstädtischen Bauflächen für bezahlbaren Wohnraum. Das Geschäftsmodell der Unternehmensgruppe befindet sich im Schnittpunkt der großen Themen der Nachhaltigkeit. Klimawandel, Technik, Energieeffizienz, Demografie, Migration, Umweltbelastung, Rohstoffe, Urbanisierung, öffentliche Finanzen und Verschuldung bis hin zu Gesundheitsfragen sind alle akut und direkt oder indirekt für die Unternehmensgruppe relevant.

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

Mit dem Nachhaltigkeitsbericht 2017 legt die Unternehmensgruppe Nassauische Heimstätte/Wohnstadt zum vierten Mal transparent Kennzahlen, Ziele, strategische Entwicklungen und Aktivitäten im Bereich Nachhaltigkeit dar. Seit 2014 besteht ein jährlicher Berichtszyklus. Der Nachhaltigkeitsbericht 2017 entspricht, wie im vergangenen Jahr, den GRI Standards (2016). Er wurde in Übereinstimmung mit den GRI Standards: Option Kern erstellt und durch den GRI Materiality Disclosures Service der Global Reporting Initiative (GRI) auf korrekte Positionierung der „Materiality Disclosures“ (102-40 – 102-49) geprüft. Das Berichtsjahr entspricht dabei dem Kalenderjahr. Darüber hinaus sind die Leitlinien des GdW zur Nachhaltigkeitsberichterstattung für die Wohnungswirtschaft mit den entsprechenden Kennziffern berücksichtigt worden. Eine Übersicht der behandelten GRI/GdW Indikatoren findet sich auf den Seiten 74–79 im [Nachhaltigkeitsbericht 2017](#).

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 zentrale Herausforderung der heutigen Zeit. Der Gründungsauftrag der Unternehmensgruppe Nassauische Heimstätte/Wohnstadt gilt auch heute noch als Leitlinie, ist im Gesellschaftervertrag niedergelegt und Kern unserer Nachhaltigkeitsstrategie. Aufbauend auf der Wesentlichkeitsanalyse des Jahres 2014 führte die Unternehmensgruppe in den Folgejahren eine [Nachhaltigkeitsstrategie](#) und ein umfassendes Nachhaltigkeitsmanagement ein. Dabei hat die Unternehmensgruppe den Anspruch, ökologische und soziale Gesichtspunkte gleichrangig in allen Unternehmensbereichen zu etablieren und sich nicht auf punktuelle Leuchtturmprojekte zu beschränken. Das Selbstverständnis der Unternehmensgruppe ist es, dass ein proaktives Nachhaltigkeitsmanagement zur zukunftsfähigen Fortentwicklung des Kerngeschäftes beiträgt. Hierbei wird die frühzeitige Vorbereitung auf absehbare regulatorische Anforderungen zur Schaffung erweiterter Handlungsspielräume eingesetzt.

Um die Strategie an die Entwicklungen der letzten Jahre anzupassen, findet aktuell die erste turnusmäßige Fortschreibung statt. Auf der Managementebene besteht die Fortentwicklung in der Einführung eines auf Handlungsfeldern basierenden Steuerungssystems. Wesentliche inhaltliche Bestandteile werden quantifizierbare Ziele sein, um das Nachhaltigkeitsengagement der Unternehmensgruppe messbar zu machen. Die Neuausrichtung soll 2018 abgeschlossen werden. (Mehr Informationen zur Strategiefortschreibung sind auf S. 34 im [Nachhaltigkeitsbericht 2017](#) zu finden). Neben den langfristigen drei Schwerpunktthemen Energetische und Soziale Quartiersentwicklung, Nachhaltigkeit im Bauprozess und Betrieb sowie Verantwortungsvolle Beschaffung sind vor allem die Handlungsbereiche Klima und Energie sowie Arbeitswelt und Beschaffung wesentliche Bestandteile unseres Engagements im Bereich Nachhaltigkeit. Das übergeordnete Ziel Wirtschaftlichkeit und Energieeffizienz miteinander in Einklang zu bringen betten wir in die Betrachtung des städtebaulichen Umfelds, kurz die **Stadt- und Quartiersentwicklung**, ein. Wir streben eine gute Energiebilanz für das gesamte Quartier an, anstatt nur Höchstleistungen einzelner Gebäude zu erreichen. So haben wir es auch in unserem operativen Leitfaden für die energetische und soziale Quartiersentwicklung festgelegt. Wir achten bspw. bei der Planung von Neubauten konsequent auf hohe Energieeffizienz, und streben zukünftig den KfW 55 Standard für unsere Bestandsneubauten an.

Die Unternehmensgruppe Nassauische Heimstätte/Wohnstadt orientiert sich im Bereich **Klima und Energie** an den Zielvorgaben der UN, insbesondere dem Pariser Klimaschutz-Abkommen von 2015 und den Bundes- und Landeszielen für einen CO₂-neutralen Gebäudebestand im Jahr 2050. In den kommenden Jahren gilt es, auf Basis der Ist-Bewertung des Wohnungsbestandes ganzheitliche Entwicklungsstrategien für die Modernisierung, den Neubau und die Energieversorgung der Immobilien zu finden. Hier berücksichtigt die Unternehmensgruppe neben den Klimaschutzzielen v.a. die bauliche Ertüchtigung der Gebäude sowie die finanzielle Leistungsfähigkeit.

Auch das Thema **Arbeitswelt und Beschaffung** ein wesentlicher Bestandteil der Nachhaltigkeitsstrategie. Die Unternehmensgruppe Nassauische Heimstätte/Wohnstadt bereitet sich unter anderem mit einem Pilotstandort in Frankfurt auf die sich wandelnde Arbeitswelt vor: Offene Gestaltung von Arbeitsräumen und moderne technische Ausstattung kreieren eine zeitgemäße Büroatmosphäre. Im Rahmen ihres Schwerpunktprojekts Verantwortungsvolle Beschaffung werden seit 2014 schrittweise und konzernweit die Weichen für eine nachhaltige Beschaffung von Produkten und Dienstleistungen gestellt. Für das Jahr 2018 beabsichtigt die Unternehmensgruppe einen Code of Conduct für Dienstleister und Lieferanten einzuführen, der unter anderem explizit auf die Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und den Nationalen Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte (NAP) referenziert.

Der **Nachhaltigkeitsberichterstattung** liegen die internationalen GRI Standards, die wohnungswirtschaftliche Ausprägung des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) sowie der Leitfaden zur Nachhaltigkeitsberichterstattung des Bundesverbands deutscher Wohnungs- und Immobilienunternehmen e. V. (GdW) zugrunde. Die daraus resultierenden Berichtsthemen beeinflussen direkt das Nachhaltigkeitsmanagement der Unternehmensgruppe und haben somit auch Einfluss auf die strategische Ausrichtung der Unternehmensgruppe.

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.

Mittels der Wesentlichkeitsanalyse im Jahr 2014/2015 wurden gemeinsam mit internen und externen Stakeholdern die für die Unternehmensgruppe relevanten Nachhaltigkeitsaspekte ermittelt. Diese strategische Analyse erfasst und bewertet die für die Unternehmensgruppe und ihre Stakeholder bedeutenden Nachhaltigkeitsthemen. Sie umfasst die Analyse des externen Umfelds, die interne Unternehmenssicht und die Erwartungshaltung der Stakeholder. Im Rahmen der Strategiefortschreibung wird die Wesentlichkeitsanalyse in Workshops mit internen und externen Anspruchsgruppenvertretern aktualisiert.

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, Schadstoffe und Altlasten, Umweltauswirkungen unserer Produkte und Dienstleistungen, Transport, Abfall, Mieter, Materialien, Biodiversität
- **Produktverantwortung**
Kundengesundheit und Kundensicherheit, Kennzeichnung von Produkten und Dienstleistungen, Schutz der Privatsphäre

Diese als wesentlich befundenen Themen wurden in drei Schwerpunktthemen zur Weiterentwicklung der Unternehmensgruppe kondensiert: Soziale und ökologische Quartiersentwicklung, Nachhaltigkeit im Bauprozess und Betrieb, Verantwortungsvolle Beschaffung. (ausführliche Darstellung der Wesentlichkeitsanalyse siehe Nachhaltigkeitsbericht 2015, Seite 21 f.)

Aus dem Umgang mit den identifizierten Nachhaltigkeitsaspekten ergeben sich verschiedene Chancen und Risiken, die das Geschäft und die Nachhaltigkeitsleistung der Unternehmensgruppe beeinflussen können. Die Einbeziehung der wesentlichen Nachhaltigkeitsrisiken erfolgt bislang auf Bereichsebene. Eine weitere Integration der Nachhaltigkeitsrisiken in das Risikomanagement soll 2018 in Abstimmung mit der Lenkungsgruppe Nachhaltigkeit abgestimmt werden. Die systematische Beurteilung von geschäfts- und nachhaltigkeitsrelevanten Risiken und Chancen des Risikomanagements der Unternehmensgruppe ist im [Nachhaltigkeitsbericht 2017](#) auf den Seiten 50 und 51 beschrieben.

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 2014 eingeführte Strategie der Unternehmensgruppe im Bereich Nachhaltigkeit fußt auf dem Anspruch, ökologische und soziale Gesichtspunkte gleichrangig in allen Unternehmensbereichen zu etablieren. Um den Fortschritt im Bereich Nachhaltigkeit zu messen, setzen wir uns in allen Bereichen unserer Nachhaltigkeitsstrategie konkrete Ziele und dokumentieren jährlich den Stand der Erreichung. Hierfür bittet wir die jeweiligen Fachverantwortlichen der Unternehmensgruppe um eine Bewertung, die in der Lenkungsgruppe Nachhaltigkeit sowie zwischen Nachhaltigkeitsbeauftragten und Geschäftsführung abgestimmt wird.

Unter **allgemeinen Zielen** befinden sich konkrete Unterziele in den Bereichen Know-how Transfer, Nachhaltigkeitskommunikation, Risikomanagement und Compliance sowie Verantwortliche Beschaffung. Im Bereich der Nachhaltigkeitskommunikation ist es beispielsweise unser Ziel die Meinungsführerschaft beim Thema Nachhaltigkeit in der Wohnungswirtschaft zu erreichen. Der Bereich Risikomanagement und Compliance hat den Einbezug der wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte in eine proaktive und ganzheitliche Betrachtung und Steuerung von Risiken, zum Ziel.

Unter **ökologischen Zielen** fasst die Unternehmensgruppe die Prävention und Adaption des Klimawandels, die verantwortliche Auswahl von Materialien und Bauprodukten, Transport und E-Mobilität, die Verstärkung von positiven und die Verminderung von negativen Umweltauswirkungen von Produkten und Dienstleistungen, die kontinuierliche energetische Verbesserung des Wohnungsbestandes, den Schutz der Biodiversität, der verantwortungsvolle Umgang mit Altlasten und Gebäudeschadstoffen sowie die Energieeffizienz bei der Lieferung von Heizwärme zusammen. Beispielsweise konnten wir durch den Bezug von Ökostrom und die fortlaufende Modernisierung unseres Wohnungsbestandes unsere Treibhausgasemissionen im Jahr 2018 um 3,5 % im Vergleich zum Vorjahr senken.

Soziale Unternehmensziele umfassen die Aus- und Weiterbildung sowie die Personalentwicklung, die Beschäftigung und Mitarbeiterbindung, die Einrichtung von Beschwerdeverfahren, die Betreiberverantwortung, Kundengesundheit und -sicherheit, die Vielfalt und Chancengleichheit sowie Arbeits- und Gesundheitsschutz. Wir haben etwa das Ziel, die Bindung von Mitarbeitern an das Unternehmen zu stärken. Dass dies gelingt, zeigt sich in einer sinkenden und niedrigen Fluktuationsrate. Diese ist im Jahr 2017 im Vergleich zum Vorjahr von 3,1 % auf 1,8 % gesunken.

Eine **detaillierte Zielstandsübersicht** findet sich im [Nachhaltigkeitsbericht 2017](#) der Unternehmensgruppe auf den Seiten 35 - 43.

Die Nachhaltigkeitsziele der Unternehmensgruppe speisen sich aus dem identifizierten Impact der Unternehmensgruppe auf Ökologie, Ökonomie und Soziales (siehe Kriterium 1: Strategische Analyse und Maßnahmen). Ohne explizit auf die Sustainable Development Goals der Vereinten zu referenzieren, gibt es im Nachhaltigkeitsprogramm der Unternehmensgruppe naturgemäß mit verschiedenen SDGs Schnittmengen, bspw. SDG 11 Nachhaltige Städte und Gemeinden und SDG 13 Maßnahmen zum Klimaschutz.

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.

In der Wertschöpfungskette der Unternehmensgruppe Nassauische Heimstätte/Wohnstadt ist vor allem die verantwortliche Beschaffung ein wirkmächtiger Hebel für mehr Nachhaltigkeit. Die Unternehmensgruppe bezieht jährlich Waren und Dienstleistungen in Höhe von rund 300 Millionen Euro. Daneben investiert die Unternehmensgruppe bis zum Jahr 2021 rund 1,5 Milliarden Euro in den Neubau sowie in die Modernisierung und Instandhaltung des Bestandes. Damit geht eine hohe Verantwortung für den Bezug von Waren oder Dienstleistungen einher. Globale Lieferketten sind häufig unübersichtlich und intransparent. Potenzielle Umweltbelastungen oder unmensliche Arbeitsbedingungen in vor- oder nachgelagerten Bereichen der Lieferkette können sich zu konkreten Geschäftsrisiken entwickeln und stellen ein Risiko für die Reputation der Unternehmensgruppe dar. Umso wichtiger ist es für die Unternehmensgruppe, Nachhaltigkeitskriterien für Einkauf, Bauprozess und Betrieb zu etablieren, die die sozialen und ökologischen Herausforderungen in der Wertschöpfungskette adressieren. Die Unternehmensgruppe ist bestrebt, negative Umweltauswirkungen entlang der Wertschöpfungskette so weit wie möglich zu vermeiden und positive Wirkungen zu verstärken.

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 Unternehmensführungs-Leistungen. Wir beschaffen Waren und Dienstleistungen – sofern dies möglich und wirtschaftlich vertretbar – lokal, um sicherzustellen, dass möglichst viel Wertschöpfung in unserem eigenen Wirkungsraum verbleibt. So steht die Unternehmensgruppe mit über 500 Handwerksbetrieben und über 100 Ingenieurbüros in regelmäßigen Kontakt im Rahmen von kleineren und

größeren Baumaßnahmen. In den lokalen und regionalen Wertschöpfungsketten für Handel, Handwerk und Dienstleistungen hat das Engagement der Unternehmensgruppe nennenswerten Anteil.

Die gesamthafte Beschreibung des Geschäftsmodell der Unternehmensgruppe mit ihren einzelnen Wertschöpfungsstufen erfolgt unter „Allgemeinen Informationen“.

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. Der Nachhaltigkeitsbeauftragte koordiniert die Aktivitäten zur Nachhaltigkeit in der Unternehmensgruppe und leitet die Lenkungsgruppe zu Nachhaltigkeitsthemen, die sich aus Vertretern verschiedener Unternehmensbereiche gemäß den Schwerpunkt- und Zielsetzungen der Nachhaltigkeitsstrategie zusammensetzt.

6. Regeln und Prozesse

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

Das Leitbild der Unternehmensgruppe bildet den Rahmen für die Nachhaltigkeitsstrategie, die als Teil der Unternehmensstrategie durch die Unternehmensführung entwickelt und mit dem Aufsichtsrat abgestimmt wurde. Darüber hinaus wurden bei der Strategieentwicklung die für die Unternehmensgruppe relevanten Aspekte der Nachhaltigkeitsstrategie des Landes Hessens und des Bundes berücksichtigt.

Zur Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie in den relevanten Themenbereichen liegen zu dreizehn Themen Grundsätze in Form von Unternehmensrichtlinien vor. Dazu zählen die Themen Energieeffizienz, Klimaschutz, Materialien/Bauprodukte, Biodiversität, Antidiskriminierung, Beruf und Familie, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Personalentwicklung, Aus- und Weiterbildung, Neubau, Betriebs- und Verkehrssicherheit, Betreiberverantwortung und Datenschutz. Eine Richtlinie zur Beschaffung wurde ergänzend erarbeitet und wird 2018 in Kraft gesetzt. Diese Richtlinien beinhalten eine Beschreibung des jeweiligen Themenkontextes, eine Ziel- und Zweckdefinition, Angaben zum Wirkungsbereich und den Verantwortlichkeiten, die Prinzipien und die dazugehörigen Performance-Indikatoren sowie Aussagen zur regelmäßigen Überprüfung und zur Berichterstattung. Sie regeln den grundlegenden Umgang mit den Nachhaltigkeitsthemen bei der Unternehmensgruppe und werden im Rahmen der turnusgemäßen Fortschreibung der Nachhaltigkeitsstrategie aktualisiert. In der operativen Umsetzung unterliegen die Richtlinien einem Ausdefinierungsprozess gemeinsam mit den Fachabteilungen, was auf die unterschiedlichen Sparten der Unternehmensgruppe zurückzuführen ist.

Im operativen Geschäft findet die Nachhaltigkeitsstrategie durch Handlungsanweisungen, Leitfäden, festgelegte Geschäftsprozesse sowie abteilungsinterne Regelungen Anwendung. Um im Sinne der Werte der Unternehmensgruppe zu handeln veröffentlicht das Unternehmen ein Leitbild, welches allen Mitarbeitern und Geschäftspartnern als Orientierung dienen soll.

7. Kontrolle

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 legt die Unternehmensgruppe Nassauische Heimstätte/Wohnstadt 2018 zum vierten Mal transparent Kennzahlen, Ziele, strategische Entwicklungen und Aktivitäten im Bereich Nachhaltigkeit dar. Seit 2014 besteht ein jährlicher Berichtszyklus. Durch den Beitritt zum Public Corporate Governance Kodex (PCGK) wird die Unternehmensgruppe künftig ebenfalls einen Corporate-Governance-Bericht mit Entsprechenserklärung veröffentlichen. Darüber hinaus werden in dem GRI-Bericht die Leitlinien des GdW zur Nachhaltigkeitsberichterstattung für die Wohnungswirtschaft mit den entsprechenden Kennziffern berücksichtigt. Der Index der erhobenen und berichteten GRI- und durch den GdW empfohlenen Kennzahlen befindet sich auf den Seiten 74 - 79 des Nachhaltigkeitsberichts 2017. 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. Aussagekräftige Kernindikatoren im Bereich Ökologie sind beispielsweise die CO₂-Intensität je m² vermieteter Wohnfläche (41,5 kg im Jahr 2017) oder die Durchschnittsmiete pro m² im Bereich Soziales (5,71 Euro im Jahr 2017). Wesentliche Bestandteile der Nachhaltigkeitsstrategie-Fortschreibung werden darüber hinaus quantifizierbare Ziele sein, um das Nachhaltigkeitsengagement der Unternehmensgruppe messbarer zu machen.

Innerhalb einzelner Unternehmensziele wird ebenfalls an der Vergleichbarkeit und damit der Kontrolle gearbeitet. So wird etwa durch die Forschungsprojekte des Instituts Wohnen und Umwelt (IWU), genauer in dem „Modellprojekt Energieverbrauchsbenchmarks“ eine Methodik zur standardisierten und automatisierten Bildung energetisch differenzierter Verbrauchsbenchmarks entwickelt, um die Vergleichbarkeit von abgelesenen Verbrauchskennwerten mit den errechneten theoretischen Kennwerten zu ermöglichen. In der zweiten Studie, die die Unternehmensgruppe gemeinsam mit

der IWU durchführt, steht der Energieverbrauch in Relation zu den am Gebäude durchgeführten energetischen Maßnahmen im Mittelpunkt. Ziel beider Studien ist es, einen besseren Vergleich theoretisch errechneter und in der Praxis erzielter Energieeinsparungen zu ermöglichen und damit die Effizienz der Baumaßnahmen zu prüfen.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

Leistungsindikator GRI SRS-102-16: Werte

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. eine Beschreibung der Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen der Organisation.

Unsere Vision ist, dass die 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, indem wir 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. Dabei hat eine fördernde Unternehmenskultur, die von verantwortungsbewusstem Handeln und respektvollem Umgang miteinander geprägt ist, einen entscheidenden Anteil.

Als Teil unserer Mission übernehmen wir die Verantwortung für Menschen und Lebensräume in der Mitte Deutschlands – als Wohnungsbauunternehmen 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. Hierzu hat die Unternehmensgruppe im Jahr 2017 unter anderem die im Konzern bereits eingeführten flexiblen Arbeitszeitmodelle für unterschiedliche Lebens- und Berufsphasen weiter unterstützt und gefördert. Darunter fallen Teilzeitarbeitsstellen, Elternzeiten, Pflege von Angehörigen, Bewältigung von Krankheiten und persönlichen Krisen oder auch der Übergang in den Ruhestand.

Im Berichtsjahr wird außerdem erstmalig der Public Corporate Governance Kodex (PCGK) des Landes Hessen angewandt. Der PCGK stellt wesentliche Regeln und Handlungsempfehlungen für die Steuerung, Leitung und Überwachung von Unternehmen dar, an denen das Land Hessen beteiligt ist. Sie beruhen auf gesetzlichen Vorschriften und anerkannten Standards aber auch den grundlegenden Werten von guter und verantwortungsvoller Unternehmensführung.

In ihrem [Leitbild](#) definiert die Unternehmensgruppe, ihr Werte und Grundsätze, die für alle Mitarbeiter Gültigkeit haben.

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

Im Jahr 2017 wurden 106,05 Millionen Euro für die Bestandertüchtigung aufgewendet. Davon sind 74,14 Millionen Euro auf die Instandhaltung und 31,91 Millionen Euro auf Modernisierungsmaßnahmen entfallen. 443 Wohnungen wurden vollmodernisiert und 286 Wohnungen teilmodernisiert (2016 wurden 363 Wohneinheiten vollmodernisiert und 473 teilmodernisiert). Dies entspricht einer Modernisierungsrate, sprich dem Anteil der modernisierten Wohnungen im Berichtsjahr im Verhältnis zum Gesamtbestand der vermieteten Wohnungen, von 1,24 % (1,41 % im Jahr 2016). Die Modernisierungsintensität, das heißt die Ausgaben für Maßnahmen der Modernisierung im eigenen Bestand im Verhältnis zur Gesamtwohnfläche, sank im Jahr 2017 mit 8,7 €/m² (9,2 €/m² in 2016) etwas ab.

Gesamtkapitalrentabilität (Ertragskraft des Unternehmens) (optional)

Die Gesamtkapitalrentabilität, gebildet aus Jahresüberschuss und Zinsen auf das langfristige Fremdkapital im Verhältnis zur Bilanzsumme, lag 2017 bei 2,2 % (2016: 1,6%, 2015: 1,2 %). Die Eigenkapitalrentabilität, das Verhältnis des Jahresergebnisses zum bilanziellen Eigenkapital, lag im Berichtszeitraum bei 7,5 % (2016: 6,8 %, 2015: 5,0 %).

CO₂-Intensität des Gebäudebestands (optional)

Die Energieintensität des Gebäudebestandes entsprechend dem Primärenergiebedarf zur Beheizung und Warmwasserbereitung bezogen auf die dadurch beheizte Fläche hat sich gegenüber dem Vorjahreswert (162 kWh/m²a) auf 158 kWh/m²a verringert. Diese geht mit einer Reduktion der CO₂-Intensität einher – diese lag bei 41,5 kg CO₂/m²a (2016: 42,1 kg CO₂/m²).

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, da erst seit 2014 die jährlichen CO₂-Einsparungen über den Nachhaltigkeitsbericht veröffentlicht werden. Intern liegen Datensätze bis 2010 vor.

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

Mit 69,8 % ist die große Mehrzahl der Wohnungen im Bestand aus den Jahren 1950 bis 1969. 6,3 % wurden vor 1950 und 13,5 % zwischen 1970 und 1979 errichtet. Das bedeutet, dass etwa 10 % nach Einführung der 1. Wärmeschutzverordnung (1977) gebaut wurden und nur etwa 3 % nach dem Standard der Energieeinsparverordnung (EnEV) 2002 und besser. Seit 1990 wurden 29.895 Wohnungen energetisch modernisiert, davon 9.136 als Vollmodernisierung und 20.759 als Teilmodernisierung. Dies entspricht einem Modernisierungsanteil von rund 54,41 % am Bestand, der älter als 1990 ist. Von den 2017 modernisierten Gebäuden wurden 58 % vollmodernisiert und 42 % teilmodernisiert. Die Gesamtmodernisierungsquote lag 2017 bei 1,3 %.

Kosten für soziale Projekte (optional)

Für das Sozialmanagement in den Quartieren, welches Mieterveranstaltungen, Mieterberatung, Konfliktvermittlung, Kinder- und Jugendarbeit sowie Quartiersarbeit umfasst, stellt die Unternehmensgruppe Nassauische Heimstätte/Wohnstadt darüber hinaus jährlich rund 1,1 Millionen Euro zur Verfügung. Dabei werden die Personalkosten nicht berücksichtigt.

Anteil barrierefreier/-armer Wohnungen im Bestand (optional)

2017 wurden 543 barrierefreie oder barrierearme Neubauwohnungen fertiggestellt. 111 davon nach DIN 18040 und 432, die entweder nach Hessischer Bauordnung (HBO) barrierefrei oder stufenlos erreichbar sind. Darüber hinaus waren im Bestand der Unternehmensgruppe 2017 insgesamt 5.584 Hauseingänge der Unternehmensgruppe barrierearm erreichbar. Die genaue Anzahl der barrierearmen Wohnungen im Bestand kann derzeit aus administrativen Gründen nicht erhoben werden.

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.

Gemäß den bei der Unternehmensgruppe angewandten Tarifverträgen wird die Vergütung der Mitarbeiter geschlechtsunabhängig geregelt und staffelt sich nach Qualifikation, Aufgaben- und Verantwortungsbereich sowie Betriebszugehörigkeit. Für die leitenden Angestellten gibt es ein Grundgehalt und eine variable Komponente. Dieser variable Faktor richtet sich an der Zielerreichung des jeweiligen Geschäftsjahres aus und wird zudem jährlich mit der Geschäftsführung vereinbart. Auch die Erreichung von Nachhaltigkeitszielen ist Bestandteil dieses variablen Anteils und hat damit Einfluss auf die leitenden Angestellten. Die Leistungsbeurteilung nimmt die Geschäftsführung jährlich nach Vorliegen des testierten Jahresabschlusses für das abgelaufene Geschäftsjahr vor (siehe auch Leistungsindikatoren zu Kriterium 8).

Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

Leistungsindikator GRI SRS-102-35: Vergütungspolitik

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Vergütungspolitik für das höchste Kontrollorgan und Führungskräfte, aufgeschlüsselt nach folgenden Vergütungsarten:

i. Grundgehalt und variable Vergütung, einschließlich leistungsbasierter Vergütung, aktienbasierter Vergütung, Boni und aufgeschoben oder bedingt zugeteilter Aktien;

ii. Anstellungsprämien oder Zahlungen als Einstellungsanreiz;

iii. Abfindungen;

iv. Rückforderungen;

v. Altersversorgungsleistungen, einschließlich der Unterscheidung zwischen Vorsorgeplänen und Beitragssätzen für das höchste Kontrollorgan, Führungskräfte und alle sonstigen Angestellten.

b. wie Leistungskriterien der Vergütungspolitik in Beziehung zu den Zielen des höchsten Kontrollorgans und der Führungskräfte für ökonomische, ökologische und soziale Themen stehen.

Für die leitenden Angestellten gibt es ein Grundgehalt und eine variable Komponente. Dieser variable Faktor richtet sich an der Zielerreichung des jeweiligen Geschäftsjahres aus und wird zudem jährlich mit der Geschäftsführung vereinbart. Auch die Erreichung von Nachhaltigkeitszielen ist Bestandteil dieses variablen Anteils und hat damit Einfluss auf die leitenden Angestellten. Die Leistungsbeurteilung nimmt die Geschäftsführung jährlich nach Vorliegen des testierten Jahresabschlusses für das abgelaufene Geschäftsjahr vor.

Die Vergütung der Mitglieder der Geschäftsführung setzt sich aus einer Jahresgrundvergütung und einer nach oben begrenzter variabler Vergütung zusammen. Die Erreichung der Unternehmensziele, die die Nachhaltigkeitsziele inkludieren, ist Maßstab für den erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteil der Geschäftsführung und wird vom Aufsichtsrat beurteilt. Hierfür legt die Geschäftsführung dem Aufsichtsrat eine umfangreiche Analyse vor. Im Rahmen der Mitgliedschaft bei dem PCGK des Landes Hessen gemäß der Empfehlung Nr. 6.2.1 ist die Gesamtvergütung jedes Mitglieds der Geschäftsleitung individualisiert, aufgeteilt nach erfolgsunabhängigen, erfolgsbezogenen und Komponenten mit langfristiger Anreizwirkung unter Namensnennung in allgemein verständlicher Form im [Geschäftsbericht 2017](#) dargestellt. Auch das Sitzungsgeld, sprich die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder wird im Geschäftsbericht auf Seite 173 veröffentlicht.

*Leistungsindikator GRI SRS-102-38: Verhältnis der Jahresgesamtvergütung
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:*

a. Verhältnis der Jahresgesamtvergütung der am höchsten bezahlten Person der Organisation in jedem einzelnen Land mit einer wichtigen Betriebsstätte zum Median der Jahresgesamtvergütung für alle Angestellten (mit Ausnahme der am höchsten bezahlten Person) im gleichen Land.

Eine Ermittlung des Verhältnisses der Jahresvergütung des höchstbezahlten Mitarbeiters zum mittleren Niveau (Median) der Jahresgesamtvergütung aller Beschäftigten (ohne den höchstbezahlten Mitarbeiter) plant die Unternehmensgruppe ab dem Folgejahr zu berichten. Die Vergütung der Geschäftsführung wird erst seit 2017 veröffentlicht. Die Ermittlung des Medians ist nicht automatisiert abrufbar, sondern muss manuell erfolgen. Daher ist die Aufnahme in den Standard-Indikatorenkatalog erst ab dem Berichtsjahr 2019 möglich.

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.

Im Rahmen einer Wesentlichkeitsanalyse im Jahr 2014/2015 wurden die für die Unternehmensgruppe relevanten Stakeholder auf Grundlage der Handlungsrelevanz definiert und in einem strukturierten Prozess einbezogen. Die Sicht der Eigentümer wurde durch einen Dialog mit Vertretern des Aufsichtsrats eingeholt. Die Sicht der Mieter wurde in einem Workshop mit Quartiersbeirat und Jugendbeirat erfasst. Die Mitarbeiter wurden durch den eingebundenen Betriebsrat vertreten und die wesentlichen Kreditgeber und das Hessische Umweltministerium als zuständige Fachbehörde gehört.

Als Kernanspruchsgruppen betrachtet die Unternehmensgruppe Mitarbeiter, Mieter, Aufsichtsrat, Aufsichtsbehörden und Kreditgeber. Auch in der Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie beziehen wir durch strukturierte Dialoge unsere Kernanspruchsgruppen mit ein. Im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie-Fortschreibung wurde 2017 zum zweiten Mal ein Anspruchsgruppdialog mit internen und externen Stakeholdern durchgeführt. Die Gespräche mit den Anspruchsgruppen setzten sich aus mehreren Workshops sowie Interviews mit allen Führungskräften der 1. und 2. Ebene sowie internen Fachverantwortlichen zusammen. Es wurden alle Führungskräfte in Einzelgesprächen zur Strategie befragt. Halbtägige Workshops wurden mit Vertretern des Aufsichtsrats und der Ministerien, mit den Arbeitnehmervertretern und mit Fachvertretern des Konzerns durchgeführt. Die aus den Gesprächen resultierenden Erkenntnisse wurden durch den Nachhaltigkeitsbeauftragten ausgewertet und fließen in die Strategiefortschreibung 2018 ein.

Die Mieter werden im Rahmen der turnusmäßigen Telefon-Befragung 2018 befragt. Die Einbindung von Lieferanten und Dienstleistern erfolgt im Zuge des Aufbaus des Zentralen Einkaufs nach 2018. Im Kontext dieser internen und externen Stakeholderdialoge werden die für die Unternehmensgruppe relevanten Nachhaltigkeitsaspekte auf ihre Aktualität hin geprüft und angepasst.

Über verschiedene Dialogformate bindet die Unternehmensgruppe ihre Anspruchsgruppen auch im Tagesgeschäft aktiv ein. Die Unternehmensgruppe hat beispielsweise den Anspruch, bei baulichen Veränderungen betroffene Bürger möglichst frühzeitig bei der Projektplanung einzubeziehen. In Form von Mietersprechstunden fängt die Unternehmensgruppe etwa etwaige Spannungen und Sorgen auf.

Da sowohl Wirtschafts- als auch Finanz- und Umweltministerium des Landes Hessen im Aufsichtsrat vertreten sind, erfolgt ein regelmäßiger und reger Austausch der Geschäftsführungs-Referenten sowie des Kompetenzzentrum Unternehmensentwicklung mit Ministeriumsmitarbeitern. Die Stadtentwicklung steht über ihre Projekte sowie über regelmäßige Netzwerkanstaltungen auf Bundes- und Landesebene in intensivem Austausch mit Landes- sowie Kommunalvertretern aus 128 Kommunen in Hessen, Thüringen, Baden-Württemberg und Niedersachsen. Die leitenden Angestellten der Unternehmensgruppe sind in mehreren Branchenverbänden für Stadtentwicklung und Wohnungsbau aktiv.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

*Leistungsindikator GRI SRS-102-44: Wichtige Themen und Anliegen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:*

*a. wichtige, im Rahmen der Einbindung der Stakeholder geäußerte Themen und Anliegen, unter anderem:
i. wie die Organisation auf diese wichtigen Themen und Anliegen – auch über ihre Berichterstattung – reagiert hat;
ii. die Stakeholder-Gruppen, die die wichtigen Themen und Anliegen im Einzelnen geäußert haben.*

Bei den im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie-Fortschreibung zum zweiten Mal durchgeführten Anspruchsgruppdialogen im Jahr 2017 konnte ein gewachsener Reifegrad bei den beteiligten internen und externen Teilnehmern aufgrund der inhaltlichen Auseinandersetzung und der intensiven Beschäftigung mit der Strategieumsetzung festgestellt werden.

Folgende Themen resultierten aus den Anspruchsgruppenbeteiligungen des Jahres 2017: Investitionsmanagement, Finanzmanagement, Digitalisierung, Innovation, Neubau, Innovative Arbeitswelten, Wasser und Abwasser. Alle Themen wurden entweder bei der Fortschreibung der Nachhaltigkeitsstrategie

oder bei der Fortschreibung der Unternehmensstrategie berücksichtigt. Beteiligt waren unter anderen folgende Anspruchsgruppen: interne Führungskräfte und Fachexperten, Gesamtbetriebsratsvertreter, Geschäftsführung und Ministeriumsvertreter.

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.

Vor allem im **Kerngeschäft** der Unternehmensgruppe Nassauische Heimstätte/Wohnstadt – bei dem Neubau und der Modernisierung von Wohnungen – gehen soziale und ökologische Wirkungen Hand in Hand. Nicht zuletzt wird auch die Bezahlbarkeit der Wohnungen durch die Energiekosten beeinflusst. Die mehr als 58.000 Wohneinheiten der Unternehmensgruppe hinterlassen einen deutlichen CO₂-Fußabdruck in Höhe von 153.633 t CO₂ jährlich – dies ist vergleichbar mit den Emissionen einer Kleinstadt. Ein wichtiger Hebel ist hierbei ein energetisch optimierter Gebäudebestand – über 90 % der durch die Unternehmensgruppe in den vergangenen Jahren getätigten Neubauten sind besser als der gesetzlich vorgegebene energetische Neubaustandard. Bei dem Gebäudebestand der Unternehmensgruppe Nassauischen Heimstätte/Wohnstadt sorgen Modernisierungen kontinuierlich für eine bessere Energieeffizienz. Die im Jahr 2017 modernisierten Wohneinheiten sparen jährlich 6.400 MWh Primärenergie ein und emittieren dabei jährlich 1.500 Tonnen weniger CO₂-Äquivalent. Um auch zukünftig bezahlbaren Wohnraum zur Verfügung zu stellen, wird die Unternehmensgruppe bis zum Jahr 2021 rund 4.900 Wohneinheiten bauen und jährlich über 106 Millionen Euro für die bauliche Bestandsentwicklung bereitstellen. Auch die Versorgung der Gebäude durch regenerativen Strom und CO₂-neutralisiertes Erdgas ist ein wichtiges Element, mit der die Unternehmensgruppe zu einer klimaschonenden Stadtentwicklung beiträgt.

Weiterhin zahlt bei der Quartiersentwicklung die Erprobung **zukunftsfähiger Mobilitätskonzepte** auf den Überbegriff Innovation ein. Innovative Mobilitätskonzepte sollen gleichermaßen für die Mieter als auch für die Mitarbeiter der Unternehmensgruppe angeboten werden. Das zugrunde liegende integrierte Mobilitätskonzept wurde in den Jahren 2015 und 2016 erarbeitet. Die Umsetzungsvorbereitungen, wie Ausschreibungen, Vertragsverhandlungen und Abstimmungen der technischen Rahmenbedingungen, standen 2017 im Fokus. Die Umsetzung erfolgt ab 2018. Zu den Angeboten gehören das Aufstellen von Ladepunkten für E-Autos, Carsharing-Angebote, der Verleih von Pedelecs und auch E-Lastenrädern. Nach einer mehrjährigen Erprobungsphase wird entschieden, ob und wie die Mobilitätsangebote sukzessive sowohl für den Neubau als auch für den Bestand genutzt werden können.

Zuletzt zeigte die Unternehmensgruppe ihr Innovationsstreben durch Beteiligung an **zwei Forschungsprojekten** des Instituts Wohnen und Umwelt (IWU), die prognostizierte und tatsächlich realisierte Modernisierungserfolge bewerten. Die Teilnahme an Forschungsprojekten hilft bei der Selbsteinschätzung und ist wichtig, um glaubhaft darstellen zu können, dass bei unseren Modernisierungen auch tatsächlich die Energieeinsparungen vollzogen werden, die wir prognostiziert haben. Zugleich können wir aus den Ergebnissen lernen und diese bei künftigen Modernisierungsmaßnahmen anwenden. Außerdem ergeben sich Möglichkeiten in der zielgerichteten Ausrichtung unserer Mieterberatungsangebote zum Energiesparen.

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, da dieses Thema in den ersten Jahren der Verankerung der wesentlichen Themen des Nachhaltigkeitsmanagements als nicht prioritär eingestuft wurde. Aufgrund der Rückmeldungen aus den Anspruchsgruppenworkshops im Zuge der Strategiefortschreibung ist eine Prüfung des Themas für die Folgejahre geplant.

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.

Natürliche Ressourcen werden sowohl für den Wohnungsbestand als auch für die Geschäftstätigkeiten in Anspruch genommen.

Inanspruchnahme für den Wohnungsbestand

Beim Neubau und der Modernisierung des Wohnungsbestandes ist die Beschaffung von **Materialien und Bauprodukten** zwingend notwendig. Ein wichtiger Schritt, damit bei dieser auch Nachhaltigkeitsaspekte wie Energieverbrauch und Klimaschutz berücksichtigt werden, war die Ende 2017 eingeführte konzernweite Standardbaubeschreibung. Der **Primärenergiebedarf des Wohngebäudebestandes** lag zum 31.12.2017 bei 585.756 MWh (2016: 602.179 MWh). Einen Teil des **Wärmebedarfs** für Heizung und Warmwasserbereitung ihres Wohnungsbestands deckt die Unternehmensgruppe durch Heizzentralen der Tochtergesellschaft MET (Medien, Energie, Technik). Für die Erzeugung der Heizwärme kommt dabei überwiegend Erdgas zum Einsatz. Ein kleiner Teil dieses Wärmebedarfs wird durch die Erzeugung aus Holzpellets gedeckt. 2017 wurden durch die MET insgesamt 33.322 MWh Heizwärme erzeugt und an die Mieter verkauft (2016: 27.368 MWh). Ein Großteil des Erdgasbedarfes (rund 90 % im Jahr 2017) wird durch die Unternehmensgruppe klimaneutralisiert.

Neben dem Bau und dem Betrieb des Wohnungsbestandes fallen auch sogenannte **Altlasten und Gebäudeschadstoffe** inklusive Schimmelbefall an, die sich in jedem Stadium des Lebenszyklus von Gebäuden entwickeln können. Aufgrund der möglichen Gefährdung von Mietern, Mitarbeitern, Dienstleistern und der Umwelt geht das Unternehmen sehr sorgfältig mit der Thematik um. 2017 wurden im Rahmen von 27 Baumaßnahmen in 782 Wohneinheiten mit Schadstoffen belastete Bauteile entfernt (2016: 531). Dabei wurden insgesamt 180 t belastete Bauteile beziehungsweise Baumaterialien ausgebaut und als gefährliche Abfälle deponiert (2016: 207,7 t). Die Erfassung der **Mengen an Mieterabfällen** ist nicht oder nur mit unverhältnismäßig großem Aufwand zu leisten, da zahlreiche Entsorger der Kommunen oder Privatwirtschaft mit der Abfuhr 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.

Ressourcenverbrauch der Unternehmensgruppe

Der **gesamte Energieverbrauch** der Unternehmensgruppe ohne Wohnungsbestand 2017 beläuft sich auf rund 4.956 MWh und beinhaltet den Strom für eigengenutzte Büro- und Betriebsflächen, den Baustrom in Neubauprojekten, die Heizwärme für die Büro- und Betriebsflächen sowie für Neubauprojekte und den Treibstoffverbrauch für die Fahrzeugflotte. Bezogen auf die Anzahl der Mitarbeiter als Vollzeitäquivalent beträgt der jährliche Energieverbrauch für die Betriebsflächen ca. 5 MWh/MA. Das Aufkommen an **haushaltsähnlichem Restmüll** in den Geschäftsgebäuden der Unternehmensgruppe betrug im Berichtsjahr 709 m³ (2016: 709 m³). Für **elektronische Kleingeräte** wurden separate Sammelbehälter aufgestellt. Für **IT-Produkte** wurde eine Kooperation mit der AFB gGmbH eingegangen. Im Rahmen dieser Kooperation wurden 2017 über 500 kg Altgeräte einer sinnvollen Nachnutzung zugeführt. Die unternehmensweite Mülltrennung in Verpackung, Papier und Restmüll wurde 2017 eingeführt. Im Berichtszeitraum wurden außerdem rund 4,4 Millionen Blatt Papier (circa 36 Paletten) (2016: 3,7 Millionen Blatt Papier) und rund 341.000 Umschläge verbraucht. Das entspricht insgesamt einem Verbrauch von etwa 25 Tonnen. Der **Papierverbrauch** ist damit um etwa 20 % gestiegen. Seit März 2016 wurde konzernweit der Bezug von Papier auf Recyclingpapier umgestellt. Auch im Bereich der **Werbemittel** wird künftig nachhaltiger bestellt. Dazu wurden Kriterien festgelegt, die Werbemittel zu erfüllen haben: Sie müssen sinnvoll und außergewöhnlich, darüber hinaus langlebig und qualitativ hochwertig sein. Das vollständige Konzept wurde im September 2017 von der Geschäftsführung beschlossen und die betroffenen Bereiche entsprechend informiert.

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.

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.

Wie bereits unter den Kapiteln Strategie und Wertschöpfungskette erwähnt, ist die **Beschaffung von Materialien** für ein Wohnungsbauunternehmen ein wirkmächtiger Hebel für mehr Nachhaltigkeit. Deshalb ist die Etablierung von Nachhaltigkeitskriterien für Einkauf, Bauprozess und Betrieb für die Unternehmensgruppe zentral. Der Aufbau eines zentralen Einkaufs wurde durch das Kompetenzzentrum „Einkauf und Vertragsmanagement“ im Jahr 2017 maßgeblich vorangetrieben. Im Berichtsjahr wurden eine Einkaufsrichtlinie und eine zugehörige Dienststanweisung erarbeitet. In beide Dokumente wurden die Grundlagen einer nachhaltigen, verantwortungsvollen Beschaffung gemäß der Nachhaltigkeitsstrategie integriert. Die Neuorganisation der Lieferantendatenbank und des zentralen Lieferanten- und Dienstleistermanagements wurde 2017 begonnen. Dieses Vorgehen dient auch einer Vermeidung von Geschäftsrisiken. Schließlich können sich potenzielle Umweltbelastungen oder unmenschliche Arbeitsbedingungen in vor- oder nachgelagerten Bereichen der Lieferkette zu konkreten Geschäftsrisiken entwickeln und die Reputation beschädigen. Zum grundsätzlichen Risikomanagement bei der Unternehmensgruppe finden sich weitere Informationen im Nachhaltigkeitsbericht 2017 auf den Seiten 50 und 51.

Verantwortungsvolles Ressourcenmanagement im Bereich Energie ist bei der Unternehmensgruppe bereits weiter fortgeschritten. Seit drei Jahren werden beim Energieeinkauf Nachhaltigkeitsaspekte erfolgreich berücksichtigt. Der Allgeminstrombezug des Wohnungsbestandes sowie der Strombezug für die Betriebsgebäude erfolgt seit Ende 2017 fast vollständig mit Ökostrom. Rund 90 % der zentral mit Gas beheizten Wohnungen wurden auf klimaneutralisiertes Erdgas umgestellt. Die Unternehmensgruppe plant im Jahr 2018 die Versorgung von Erdgas vollständig klimaneutral zu gestalten.

Die Unternehmensgruppe plant Nachhaltigkeitsaspekte auch in ihr Ressourcenmanagement verstärkt zu integrieren und nachvollziehbarer zu machen. Das Zielprogramm der Unternehmensgruppe wird aus diesem Grund zum Berichtsjahr 2018 überarbeitet und durch konkrete Maßnahmen und Verantwortlichkeiten erweitert.

Eine weitere wichtige Voraussetzung für Ressourcenmanagement und klimaneutrales Bauen ist das Knowhow unserer Mitarbeiter. Um das Thema des nachhaltigen Bauens und Betriebens umzusetzen ist die kontinuierliche Schulung der internen Fachleute zentral. Aufbauend auf der profunden Fachkenntnis und Praxiserfahrung der Bauingenieure, Architekten und Planer der Unternehmensgruppe wurde in Zusammenarbeit mit der Deutschen Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen (DGNB) 2017 eine Inhouse-Schulung eigens für den Bedarf der Bestandsplaner organisiert. Das erfolgreiche Schulungskonzept soll in den Folgejahren auf andere Bereiche adaptiert werden.

Auf das Ressourcenmanagement in den Geschäftsgebäuden in den Bereichen Energieverbrauch, Restmüll, ausgemusterte IT-Geräte, Papierverbrauch, sowie bei den Werbemitteln wurde bereits bei Kriterium 11 - Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen eingegangen.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

Leistungsindikator GRI SRS-301-1: Eingesetzte Materialien

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Gesamtgewicht oder -volumen der Materialien, die zur Herstellung und Verpackung der wichtigsten Produkte und Dienstleistungen der Organisation während des Berichtszeitraums verwendet wurden, nach:
- eingesetzten nicht erneuerbaren Materialien;
 - eingesetzten erneuerbaren Materialien.

Materialien werden im Wesentlichen im Rahmen der Bewirtschaftung der Immobilien und im Neubau eingesetzt. Diese werden derzeit nicht quantifiziert erhoben. Darüber hinaus werden Materialien im Rahmen der Verwaltungstätigkeiten an den Bürostandorten eingesetzt. Im Berichtszeitraum wurden rund 4,4 Millionen Blatt Papier (circa 36 Paletten) (2016: 3,7 Millionen Blatt Papier) und rund 341.000 Umschläge verbraucht. Das entspricht insgesamt einem Verbrauch von etwa 25 Tonnen.

Leistungsindikator GRI SRS-302-1: Energieverbrauch

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus nicht erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.
- b. Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.
- c. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen den gesamten:
- Stromverbrauch
 - Heizenergieverbrauch
 - Kühlenergieverbrauch
 - Dampfverbrauch
- d. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen die/den gesamte(n):
- verkauften Strom
 - verkaufte Heizungsenergie
 - verkaufte Kühlenergie
 - verkauften Dampf
- e. Gesamten Energieverbrauch innerhalb der Organisation in Joule oder deren Vielfachen.
- f. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.
- g. Quelle für die verwendeten Umrechnungsfaktoren.

Der Primärenergiebedarf der vermieteten Flächen lag zum 31.12.2017 bei 585.756 MWh (2016: 602.179 MWh). Darüber hinaus erzeugte die MET mit sechs eigenen Photovoltaikanlagen im Berichtszeitraum 206 MWh Strom (2016: 184 MWh) und speiste diesen in das öffentliche Stromnetz ein. Darüber hinaus betreut das Unternehmen zwölf weitere Photovoltaikanlagen innerhalb der Unternehmensgruppe. Weiterhin deckt die Unternehmensgruppe einen Teil des Wärmebedarfs für Heizung und Warmwasserbereitung ihres Wohnungsbestands durch Heizzentralen der Tochtergesellschaft MET (Medien, Energie, Technik). Für die Erzeugung der Heizwärme kommt dabei Erdgas zum Einsatz. Ein kleiner Teil (75 MWh oder 0,2 %) dieses Wärmebedarfs wird durch die Erzeugung aus Holzpellets gedeckt. 2017 wurden durch die MET insgesamt 33.322 MWh Heizwärme erzeugt und an die Mieter verkauft (2016: 27.368 MWh).

Energieverbrauch der Unternehmensgruppe ohne Wohnungsbestand

Der gesamte Energieverbrauch 2017 beläuft sich auf rund 4.956 MWh und beinhaltet den Strom für eigengenutzte Büro- und Betriebsflächen, den Baustrom in Neubauprojekten, die Heizwärme für die Büro- und Betriebsflächen sowie für Neubauprojekte und den Treibstoffverbrauch für die Fahrzeugflotte.

Leistungsindikator GRI SRS-302-4: Verringerung des Energieverbrauchs
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Umfang der Verringerung des Energieverbrauchs, die als direkte Folge von Initiativen zur Energieeinsparung und Energieeffizienz erreicht wurde, in Joule oder deren Vielfachen.
- b. Die in die Verringerung einbezogenen Energiearten: Kraftstoff, elektrischer Strom, Heizung, Kühlung, Dampf oder alle.
- c. Die Grundlage für die Berechnung der Verringerung des Energieverbrauchs wie Basisjahr oder Basis/Referenz, sowie die Gründe für diese Wahl.
- d. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

Die Energieintensität des Gebäudebestandes entsprechend dem Primärenergiebedarf zur Beheizung und Warmwasserbereitung bezogen auf die dadurch beheizte Fläche hat sich gegenüber dem Vorjahreswert (162 kWh/m²a) auf 158 kWh/m²a verringert. Diese geht mit einer Reduktion der CO₂-Intensität einher – diese lag bei 41,5 kg CO₂/m²a (2016: 42,1 kg CO₂/m²). Bis zum Stichtag wurden demnach rechnerische Minderungen von 6.402 MWh (2016: 5.883 MWh) durch Modernisierungsmaßnahmen erreicht. Hierdurch werden 1.544 CO₂/a eingespart. Dies entspricht bezogen auf die 2017 modernisierten Bestände einer Reduzierung des Primärenergiebedarfs um 70 %, siehe auch [Nachhaltigkeitsbericht 2017](#) auf Seite 19.

Leistungsindikator GRI SRS-303-3: Wasserentnahme
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Gesamte Wasserentnahme aus allen Bereichen in Megalitern sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtmenge nach den folgenden Quellen (falls zutreffend):
 - i. Oberflächenwasser;
 - ii. Grundwasser;
 - iii. Meerwasser;
 - iv. produziertes Wasser;
 - v. Wasser von Dritten.
- b. Gesamte Wasserentnahme in Megalitern aus allen Bereichen mit Wasserstress sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtmenge nach den folgenden Quellen (falls zutreffend):
 - i. Oberflächenwasser;
 - ii. Grundwasser;
 - iii. Meerwasser;
 - iv. produziertes Wasser;
 - v. Wasser von Dritten sowie eine Aufschlüsselung des Gesamtvolumens nach den in i-iv aufgeführten Entnahmekategorien.
- c. Eine Aufschlüsselung der gesamten Wasserentnahme aus jeder der in den Angaben 303-3-a und 303-3-b aufgeführten Quellen in Megalitern nach den folgenden Kategorien:
 - i. Süßwasser (≤ 1000 mg/l Filtratrockenrückstand (Total Dissolved Solids (TDS)));
 - ii. anderes Wasser (> 1000 mg/l Filtratrockenrückstand (TDS)).
- d. Gegebenenfalls erforderlicher Kontext dazu, wie die Daten zusammengestellt wurden, z. B. Standards, Methoden und Annahmen.

Die internen Wasserverbräuche werden nicht differenziert übergreifend erfasst und dargestellt. Grund dafür ist, dass der Wasserverbrauch der Unternehmensgruppe sich auf den Wasserverbrauch von Trinkwasser im Rahmen der Büroaktivitäten beschränkt und damit die beeinflussbare Nachhaltigkeitswirkung als nicht wesentlich eingestuft wurde. Zur Orientierung: der Trinkwasserverbrauch der Bürogebäude liegt bei ca. 5,35 Mio Liter Trinkwasser pro Jahr.

Gleiches gilt für den Verbrauch von Wasser im Rahmen von Neubautätigkeiten, die beeinflussbare Größenordnung wurde ebenfalls als nicht wesentlich eingestuft und daher derzeit nicht übergreifend erfasst.

In Einzelfällen kann es vorkommen, dass es bei Gründungsarbeiten aufgrund der lokalen Grundwasserverhältnisse zu einer sogenannten Grundwasserhaltung kommen kann, die dann entsprechend beantragt und überwacht wird.

Leistungsindikator GRI SRS-306-2: Abfall

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtgewicht des gefährlichen Abfalls, gegebenenfalls mit einer Aufschlüsselung nach folgenden Entsorgungsverfahren:

- i. Wiederverwendung
- ii. Recycling
- iii. Kompostierung
- iv. Rückgewinnung, einschließlich Energierückgewinnung
- v. Müllverbrennung (Massenverbrennung)
- vi. Salzabwasserversenkung
- vii. Mülldeponie
- viii. Lagerung am Standort
- ix. Sonstige (von der Organisation anzugeben)

b. Gesamtgewicht ungefährlicher Abfälle, gegebenenfalls mit einer Aufschlüsselung nach folgenden Entsorgungsverfahren:

- i. Wiederverwendung
- ii. Recycling
- iii. Kompostierung
- iv. Rückgewinnung, einschließlich Energierückgewinnung
- v. Müllverbrennung (Massenverbrennung)
- vi. Salzabwasserversenkung
- vii. Mülldeponie
- viii. Lagerung am Standort
- ix. Sonstige (von der Organisation anzugeben)

c. Wie die Abfallentsorgungsmethode bestimmt wurde:

- i. Direkt von der Organisation entsorgt oder anderweitig direkt bestätigt
- ii. Vom Entsorgungsdienstleister zur Verfügung gestellte Informationen
- iii. Organisatorische Standardmethoden des Entsorgungsdienstleisters

Das Aufkommen an haushaltsähnlichem Restmüll in den Geschäftsgebäuden der Unternehmensgruppe betrug im Berichtsjahr 709 m³ (2016: 709 m³). Für elektronische Kleingeräte wurden separate Sammelbehälter aufgestellt. Für die Nachnutzung von IT-Produkten wurde eine Kooperation mit der AfB gGmbH eingegangen, siehe auch [Nachhaltigkeitsbericht 2017](#), S. 30. Die unternehmensweite Mülltrennung in Verpackung, Papier und Restmüll wurde 2017 eingeführt.

2017 wurden im Rahmen von 27 Baumaßnahmen in 782 Wohneinheiten mit Schadstoffen belastete Bauteile entfernt (2016: 531). Dabei wurden insgesamt 180 t belastete Bauteile beziehungsweise Baumaterialien ausgebaut und als gefährliche Abfälle deponiert (2016: 207,7 t). Auf einer Fläche von 300 m² einer Liegenschaft in Maintal-Dörnigheim wurden 2015 erhöhte Arsenwerte festgestellt. Ein Verfahren zur Mediation zwischen dem Grundstückseigentümer und dem Regierungspräsidium Darmstadt ist abgeschlossen, ein Fachingenieurbüro ist beauftragt, die Sanierung zu planen und zu überwachen. Eine weitere Differenzierung nach Abfallarten wird aktuell nicht erhoben und kann daher nicht berichtet 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.

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.

Ausbau erneuerbarer Energien

Der Energieeinkauf für die Wohnungsbestände lag zum Jahresende 2017 bei knapp 99 % Ökostrom aus mehreren regenerativen Quellen von circa 40 lokalen Energieanbietern. Weiterhin wurde der Anteil der CO₂-neutralisierten Gasversorgung unserer Bestände von 44 % (01.01.2017) auf ca. 90 % zum 01.01.2018 gesteigert. Der Bestand an Photovoltaikanlagen ist mit 19 Anlagen konstant geblieben.

Senkung unserer Treibhausgasemissionen

Mit dem Ziel, bis 2050 einen klimaneutralen Gebäudebestand zu erreichen, übernimmt die Unternehmensgruppe Verantwortung für ihre Emissionen. Aktivitäten dazu finden sich in allen wesentlichen Schritten der Wertschöpfung. Im Nachhaltigkeitsbericht 2017 wird die Bilanzgrenze aktualisiert und auf der Basis eine Klimastrategie erarbeitet, die im Jahr 2018 verabschiedet wird. Durch die fortlaufende Modernisierung unseres Wohnungsbestandes sowie Abverkauf und Abriss von Teilbeständen konnten wir unsere Treibhausgasemissionen um 3,5 % im Vergleich zum Vorjahr senken. Um die Senkung der Treibhausgasemissionen weiter voranzutreiben und einen besseren Überblick zu erhalten wählt die Unternehmensgruppe seit dem Berichtsjahr 2017 einen Konsolidierungsansatz der finanziellen Kontrolle, der einen Großteil der Emissionen in der direkten Verantwortung der Unternehmensgruppe verortet. Insbesondere bilanziert die Unternehmensgruppe als Eigentümerin auch die Treibhausgasemissionen aus der Wärmeerzeugung der Wohneinheiten als eigene Emissionen. Diese machen mit über 95 % den größten Anteil am Treibhausgas-Fußabdruck aus.

Stand: 2017, Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden.

Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss unter <https://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzzerklaerung>.

Heruntergeladen von <https://www.nachhaltigkeitsrat.de>

Für die Berechnungen der Treibhausgasemissionen wurden folgende Emissionsfaktoren zugrunde gelegt: Strom (location-based) 565 g/kWh; Erdgas 250 g/kWh; Heizöl 319 g/kWh; Diesel 300 g/kWh; Benzin 305 g/kWh; Fernwärme 273 g/kWh. Diese Angaben enthalten die Treibhausgasemissionen aus Herstellung, Transport und Verteilung der Energieträger. Emissionsfaktoren von Brenn- und Kraftstoffen beziehen sich auf den Brennwert. Soweit nicht anders angegeben wurden die Treibhausgasemissionen mithilfe des Globalen Emissionsmodells Integrierter Systeme (GEMIS) des Darmstädter Instituts für Nachhaltigkeitsanalysen und -strategien (IINAS) berechnet. Die Emissionsfaktoren berücksichtigen neben dem Kohlendioxid als Hauptquelle auch die Treibhauswirkung von Methan und Lachgas. Da unsere Treibhausgasemissionen hauptsächlich aus der Verbrennung fossiler Energieträger resultieren, können weitere Treibhausgase vernachlässigt werden, ohne die Genauigkeit der Ergebnisse zu verringern.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

Leistungsindikator GRI SRS-305-1 (siehe GH-EN15): Direkte THG-Emissionen (Scope 1)
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Bruttovolumen der direkten THG-Emissionen (Scope 1) in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- c. Bioгене CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- d. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
 - i. der Begründung für diese Wahl;
 - ii. der Emissionen im Basisjahr;
 - iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- e. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- f. Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.
- g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

Scope 1: Direkte Emissionen von Treibhausgasen aus Anlagen, die die Unternehmensgruppe besitzt oder betreibt (Heizkessel in Betriebsgebäuden und im gesamten Wohnungsbestand sowie Fahrzeuge).

Veränderungen im Primärenergiebedarf und den Treibhausgasemissionen liegen im Verkauf von Wohneinheiten (-9.152 MWh/a, -2.208 t CO₂/a) begründet. Im Berichtsjahr wurden zudem neue Wohneinheiten mit einem Primärenergiebedarf von insgesamt 1.171 MWh/a (342 t CO₂/a) neu errichtet. Gegenüber dem Vorjahr ergibt sich somit eine Primärenergieeinsparung von 14.381 MWh/a, wodurch die Gesamtemissionen aus dem Primärenergiebedarf des Wohnungsbestands um 3.409 t CO₂/a (2016: 3.935 t CO₂/a) gesunken sind. Die THG-Emissionen der Betriebsgebäude belaufen sich auf 1.160 t CO₂-Äquivalente, entsprechend 1,7 t CO₂-Äquivalenten pro Mitarbeiter (Vollzeitäquivalent).

Treibhausgasemissionen Scope 1 für 2017 in t CO₂-Äquivalente

- Wohnungsbestand Wärme: 74.539
- Eigene Geschäftsgebäude Wärme: 504
- Weitere Aktivitäten Fuhrpark: 257
- Neubau Wärme: 71
- **Summe: 75.371**

Leistungsindikator GRI SRS-305-2: Indirekte energiebezogenen THG-Emissionen (Scope 2)
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Bruttovolumen der indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- b. Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasieren indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- c. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- d. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
 - i. der Begründung für diese Wahl;
 - ii. der Emissionen im Basisjahr;
 - iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- e. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- f. Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.
- g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Scope 2: Indirekte Emissionen aus dem Bezug von Wärme (Fern- und Nahwärme)

Inkludiert sind die Emissionen aus dem Strombezug für unsere Geschäftsgebäude, dem Neubau und dem Allgemeinstromanteil des Gebäudebestands. Einzig der individuelle Strombedarf der Mieter in ihren Wohnungen findet sich nicht in unserer Treibhausgasbilanz wieder.

Treibhausgasemissionen Scope 2 location-based¹ für 2017 in t CO₂-Äquivalente

- Wohnungsbestand Allgemeinstrom: 6.105
- Wohnungsbestand Wärme: 59.416
- Eigene Geschäftsgebäude Strom: 535
- Neubau Strom: 61
- **Summe: 66.120**

Treibhausgasemissionen Scope 2 market-based² für 2017 in t CO₂-Äquivalente

- Wohnungsbestand Allgemeinstrom: 14
- Wohnungsbestand Wärme: 59.416
- Eigene Geschäftsgebäude Strom: 0
- Neubau Strom: 61
- **Summe: 59.494**

¹Nach der Location-based-Methode werden bezogene Strommengen mit dem Emissionsfaktor für den deutschen Strommix bilanziert. ²Nach der Market-based-Methode werden die bezogenen Strommengen mit dem Emissionsfaktor bilanziert, den der Versorger zur Verfügung stellt. Strom aus Ökostromtarifen erzeugt dadurch keine Emissionen in Scope 2.

Leistungsindikator GRI SRS-305-3: Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Bruttovolumen sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3) in Tonnen CO₂-Äquivalenten.
- b. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- c. Bioogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- d. Kategorien und Aktivitäten bezüglich sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3), die in die Berechnung einbezogen wurden.
- e. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
 - i. der Begründung für diese Wahl;
 - ii. der Emissionen im Basisjahr;
 - iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- f. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Scope 3: Indirekte Emissionen außerhalb der Unternehmensgruppe, z.B. Emissionen aus Herstellung, Transport und Verteilung von Energieträgern sowie Geschäftsreisen. In Scope 3 bilanzieren wir zusätzlich Treibhausgasemissionen, die bei der Herstellung und Verteilung aller durch die Unternehmensgruppe genutzten Energieträger für Heizzwecke, Stromversorgung und Treibstoffe für unseren Fuhrpark anfallen. Zusätzlich erheben und berichten wir die Emissionen aus den Geschäftsreisen aller Mitarbeiter.

Treibhausgasemissionen Scope 3 für 2017 in t CO₂-Äquivalente

- Wohnungsbestand Wärme: 17.577
- Eigene Geschäftsgebäude Wärme: 121
- Fuhrpark: 59
- Geschäftsreisen: 14
- Neubau Wärme: 17
- **Summe: 17.788**

Leistungsindikator GRI SRS-305-5: Senkung der THG-Emissionen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Umfang der Senkung der THG-Emissionen, die direkte Folge von Initiativen zur Emissionssenkung ist, in Tonnen CO₂-Äquivalenten.
- b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- c. Basisjahr oder Basis/Referenz, einschließlich der Begründung für diese Wahl.
- d. Kategorien (Scopes), in denen die Senkung erfolgt ist; ob bei direkten (Scope 1), indirekten energiebedingten (Scope 2) und/oder sonstigen indirekten (Scope 3) THG-Emissionen.
- e. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Die Stadt Frankfurt am Main hat mit dem Klimaschutzplan 2050 den Rahmen geschaffen, um in den kommenden 30 Jahren das Ziel zu erreichen, sich vollständig mit erneuerbaren Energien aus Stadt und Region zu versorgen sowie die Treibhausgasemissionen gegenüber 1990 um 95 % zu reduzieren. Zu diesem ambitionierten Plan wird auch die Unternehmensgruppe Nassauische Heimstätte/Wohnstadt als wichtiger Akteur der Wohnungswirtschaft ihren Beitrag leisten.

Dabei setzt die Unternehmensgruppe auf energetische Ertüchtigung des Bestandes sowie energieeffizienten Neubau. Durch Modernisierungsmaßnahmen lassen sich die klimarelevanten Emissionen allerdings nur nach und nach reduzieren. Die Versorgung der Gebäude durch regenerativen Strom und CO₂-neutralisiertes Erdgas ist deshalb ein wichtiges Element, um neben der intensiven und langfristigen Arbeit an der Ertüchtigung der Bestandsgebäude rasch einen wirkungsvollen Effekt für den Klimaschutz erzielen zu können.

Die Unternehmensgruppe hat angekündigt, rund 1,5 Milliarden Euro in Neubau von Wohnungen und den Bestand zu investieren. Neben dem umfangreichen Neubauprogramm von rund 4.900 Wohneinheiten bis 2021 werden derzeit jährlich über 106 Millionen Euro für die bauliche Bestandsentwicklung bereitgestellt. Die im Jahr 2017 modernisierten Wohneinheiten sparen jährlich 6.400 MWh Primärenergie ein und emittieren dabei jährlich 1.500 Tonnen weniger CO₂-Äquivalent. Diese Menge entspricht in etwa den Treibhausgasemissionen von 590 Bestandswohneinheiten und wurde eingespart, ohne dass sich die Anzahl der Wohneinheiten durch die Modernisierung verringert hätte. Von den 2017 modernisierten Gebäuden wurden 58 % vollmodernisiert und 42 % teilmodernisiert. Die Gesamtmodernisierungsquote lag 2017 bei 1,3 %.

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 Arbeitnehmer der Unternehmensgruppe werden durch die Betriebsräte in Nord und Süd sowie den Gesamtbetriebsrat vertreten. Die Arbeitnehmerrechte sind durch die Arbeitsverträge auf Basis eines hauseigenen Tarifvertrages und eines umfassenden Regelwerks von Betriebsvereinbarungen verankert. Alle bei der Unternehmensgruppe angestellten Mitarbeiter fallen – bedingt durch tarifvertragliche Regelungen, Mitbestimmungsprinzipien und Betriebsvereinbarungen – unter Kollektivvereinbarungen. Die Benachrichtigungsfristen der Mitbestimmungsorgane sind im Einzelnen definiert. Im Jahr 2017 wurden digitale Mitarbeiterbefragungen zur Evaluierung der in den Vorjahren durchgeführten Arbeitssituationsanalysen sowie eine Befragung der 3. Führungsebene zum gleichen Thema durchgeführt. Die Unternehmensgruppe beschäftigt keine Mitarbeiter im Ausland und hält sich als landesverbundenes Wohnbauunternehmen selbstverständlich an die vergleichsweise hohen gesetzlichen Arbeitsstandards in Deutschland. Das Unternehmen betreibt ein Betriebliches Gesundheitsmanagement mit zahlreichen Förderangeboten zur proaktiven Gesundheitsvorsorge. Die Arbeitssicherheit auf den Baustellen wird durch externe Sicherheits- und Gesundheitskoordinatoren überwacht. Die Betriebs- und Verkehrssicherheit wird durch jährliche Begehungen sichergestellt. Festgestellte Mängel werden beseitigt. Für die Mitarbeiter existiert ein regelmäßig tagender Gesundheitsausschuss, bestehend aus Arbeitgeber-, Arbeitnehmervertretern und dem Betriebsarzt der Empfehlungen ausspricht.

Nachhaltiges Handeln ist aktiver Teil der Unternehmensgruppe – die Beteiligung der Mitarbeiter an der Umsetzung der Nachhaltigkeitsziele wird aktiv gefördert. Die Nachhaltigkeitsstrategie der Unternehmensgruppe basiert auf einem strukturierten Dialog mit Vertretern der Kernanspruchsgruppen, worunter die Unternehmensgruppe auch ihre Mitarbeiter fasst. Außerdem werden die Mitarbeiter durch die Weiterentwicklung von internem Fachwissen zu Nachhaltigkeitsthemen in der Baubranche zum Thema Nachhaltigkeit einbezogen. So wurde 2017 beispielsweise eine Inhouse-Schulung von der Deutschen Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen (DGNB) durchgeführt.

Die Unternehmensgruppe ist ausschließlich in Deutschland tätig. Außerdem wird dem Aspekt der möglichst lokalen Beschaffung durch die 2017er Umstrukturierung der Einkaufsaktivitäten Rechnung getragen. Ziel ist es, transparente, langfristige und verlässliche Lieferantenbeziehungen zu etablieren. Nachhaltigkeit wird dabei eine zunehmend wichtige Rolle spielen. Denn trotz der überwiegenden Zusammenarbeit mit lokalen Lieferanten, kommen die Materialien zum Wohnungsbau oftmals aus globalen Lieferketten. Diese sind häufig unübersichtlich und intransparent. Potenzielle Umweltbelastungen oder unmensliche Arbeitsbedingungen in vor- oder nachgelagerten Bereichen der Lieferkette können sich zu konkreten Geschäftsrisiken entwickeln und stellen ein Risiko für die Reputation der Unternehmensgruppe dar. Um diese Risiken zu minimieren werden alle Beteiligten in der Projektentwicklung, wie Lieferanten, Dienstleister, Generalunternehmer beziehungsweise Generalübernehmer, unter anderem vertraglich zur Einhaltung von Sozialstandards und Arbeitnehmerrechten verpflichtet. 2018 ist die Erstellung eines Code of Conduct zu Themen sozialer und ökologischer Nachhaltigkeit für die weitere Integration der Nachhaltigkeitsaspekte in den zentralen Einkauf geplant.

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.

Tragender Bestandteil des Unternehmenserfolgs sind unsere 732 Mitarbeiter¹. Mit ihren Fachkenntnissen und ihrem Engagement setzen sie die ambitionierten Ansprüche und Ziele der Unternehmensgruppe um. Gemäß den bei der Unternehmensgruppe angewandten Tarifverträgen wird die Vergütung der Mitarbeiter geschlechtsunabhängig geregelt und staffelt sich nach Qualifikation, Aufgaben- und Verantwortungsbereich sowie Betriebszugehörigkeit.

Um Diskriminierung jeglicher Art im Unternehmen zu vermeiden setzt die Unternehmensgruppe auf Vielfalt und Chancengleichheit. Die Unternehmenskultur ist von Offenheit, Partnerschaftlichkeit, Verlässlichkeit und Toleranz geprägt. Als Dokumentation der für Chancengleichheit und Toleranz eintretenden Unternehmenskultur hat die Unternehmensgruppe Nassauische Heimstätte/Wohnstadt im Oktober 2017 die Charta der Vielfalt unterzeichnet. Verantwortlich für die strategische Ausrichtung und die Umsetzung der Themen im Bereich Mitarbeiter ist – in enger Abstimmung mit der Geschäftsführung – der Unternehmensbereich Personal, Recht und IT gemeinsam mit dem Fachbereich Personal.

Ein wichtiger Aspekt ist in diesem Zusammenhang die Förderung von Frauen in Führungskräften. Im Berichtszeitraum waren 33 % der 1. Führungsebene, 18 % der 2. Führungsebene und 35 % der 3. Führungsebene Frauen. Im Aufsichtsrat stellen die Mitarbeiter 7 von 21 Aufsichtsräten. Im Aufsichtsrat sind vier Frauen vertreten, was einem Anteil von 33 % entspricht. Die Unternehmensgruppe strebt mittelfristig auch eine Besetzung der 2. Führungsebene zu einem Drittel mit Frauen an, so stieg Anfang 2018 eine weitere Frau in die 2. Führungsebene auf. Die Zielquote für die 1. Führungsebene wurde gemäß dem Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst im September 2017 im Aufsichtsrat diskutiert und auf 33 % bis 2021 festgelegt, danach soll sie erneut beraten werden.

Wenn sich Mitarbeiter im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber, vom Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten benachteiligt fühlen, sei es aus Gründen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität, steht den Mitarbeitern eine neutrale Beschwerdestelle zur Verfügung. Ebenso können sich betroffene Mitarbeiter an den Betriebsrat oder die Auszubildenden sowie die Schwerbehindertenvertretung wenden. In allen Fällen ist die Vertraulichkeit gesichert. Im Berichtszeitraum wurden keine Beschwerden aufgrund einer Benachteiligung getätigt. Im Berichtszeitraum wurden ebenfalls keine Beschwerden von Mietern hinsichtlich der Gleichbehandlung und Chancengleichheit festgestellt. Ziel ist es auch hier 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.

Als verlässlicher und attraktiver Arbeitgeber ist die Unternehmensgruppe seit 2013 als familienfreundliches Unternehmen zertifiziert. Dies ist neben der Förderung von Gesundheit, Ausbildung sowie die Vereinbarkeit von Privat- und Arbeitsleben Ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein zentraler Aspekt, um die Mitarbeiterbindung zu stärken. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, sprich die familienfreundliche Personalpolitik der Unternehmensgruppe

Stand: 2017, Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden.

Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss unter <https://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzzerklaerung>.

Heruntergeladen von <https://www.nachhaltigkeitsrat.de>

Nassauische Heimstätte/Wohnstadt wurde im Jahr 2016 reauditert und sie darf das Zertifikat „audit berufundfamilie“ bis 2019 tragen. Als Zeichen eines guten Betriebsklimas wertet die Unternehmensgruppe die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit von fast 16 Jahren, die sehr niedrige Fluktuationsquote von 1,8 %, die sich im Vergleich zum Vorjahr (2016: 3,1 %) deutlich verringert hat, sowie die Tatsache, dass Mitarbeiter schon in der dritten Generation im Unternehmen arbeiten.

¹ Zum Stichtag 31.12.2017; Abweichung zum Geschäftsbericht 2017 ergibt sich aus unterschiedlichen Betrachtungszeiträumen.

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.

Unser Ziel ist es sicherzustellen, dass die für die notwendige Kompetenzerhaltung und -entwicklung notwendigen Strukturen geschaffen, beziehungsweise vorgehalten werden und dass die dafür notwendigen Ressourcen geplant und bereitgestellt werden.

Ein jährliches Mitarbeitergespräch zum gegenseitigen Feedback trat mit einer Betriebsvereinbarung zum 01.02.2016 in Kraft. 2017 fand dieses für alle Mitarbeiter statt und umfasste den wechselseitigen Dialog über Arbeitssituation, Arbeitszufriedenheit sowie die Vereinbarung von Entwicklungszielen. Die Klärung von Weiterbildungsbedarfen, unterteilt nach methodischen und fachlichen Kenntnissen, ist Teil dieses jährlichen Gesprächs zwischen Vorgesetztem und Mitarbeiter. Um zukunftsorientiert zu wirtschaften, stehen den Mitarbeitern kontinuierlich Weiterbildungsangebote zur Verfügung. Ein Beispiel für jene Weiterbildungsmöglichkeiten sind die 59 Inhouse-Seminare, die 2017 verschiedene Kursangebote zur Weiterbildung anboten. Dazu zählten u.a. Anti-Stress-Seminare, „Gesund führen für Führungskräfte“ und „Gesundheitsaspekte am Arbeitsplatz“. Der Fortbildungsbedarf der Mitarbeiter wird regelmäßig, unter Berücksichtigung von betrieblichen Anforderungen sowie persönlichen Bedürfnissen, erhoben.

Die Weiterbildungsintensität betrug 2017 1,23 %. Das bedeutet, dass im Durchschnitt jeder Vollzeitmitarbeiter 1,2 Arbeitstage zu Weiterbildungszwecken nutzte. Im Durchschnitt absolvierten die weiblichen Mitarbeiter im Berichtszeitraum 9,96 Stunden pro Mitarbeiter, während diese Zahl bei den männlichen Mitarbeitern bei 9,60 lag. Wir werden auch weiterhin 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 berücksichtigt werden.

Neben Aus-, Weiterbildungs- und Gesundheitsmanagement engagiert sich die Unternehmensgruppe für eine attraktive, sowie altersgerechte Arbeitsplatzgestaltung. Menschen werden älter und arbeiten länger, gleichzeitig werden Arbeitsabläufe zunehmend digitaler. Um Geschäftsrisiken aufgrund eines potenziellen Mangels von Fach- und Nachwuchskräften entgegenzuwirken, liegt es in dem ureigenen Interesse der Unternehmensgruppe, dem demografischen Wandel mit innovativen Werkzeugen zu begegnen. Wie also lassen sich unter diesen Rahmenbedingungen die Arbeitsabläufe bei der Unternehmensgruppe durch eine moderne Gestaltung und technische Ausstattung entsprechend verwirklichen? Um diese Fragen zu beantworten, wurden mehrere Workshops veranstaltet, in denen sich Mitarbeiter aus verschiedenen Unternehmensbereichen und Hierarchiestufen einbringen konnten – auch der Betriebsrat wurde von Anfang an mit eingebunden. In einem ersten Pilotprojekt im Frankfurter Westhafen wurde 2017 gemäß den erarbeiteten Ergebnissen eine neu angemietete Bürofläche gestaltet. Im Dezember 2017 bezogen die Mitarbeiter der Bereiche „Neubau“ sowie „Projektentwicklung, Akquisition und Vertrieb“ ihre neuen Arbeitsplätze. Das Projekt wird sowohl 2018 als auch 2019 über eine elektronische Befragung der Mitarbeiter evaluiert und ggf. anschließend sukzessive auf die gesamte Unternehmensgruppe ausgeweitet. Mehr Informationen zu der neuen Bürogestaltung finden Sie im [Nachhaltigkeitsbericht 2017](#) ab Seite 24.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

Leistungsindikator GRI SRS-403-9: Arbeitsbedingte Verletzungen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Für alle Angestellten:

- i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;
- ii. Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);
- iii. Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;
- iv. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;
- v. Anzahl der gearbeiteten Stunden.

b. Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:

- i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;
- ii. Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);
- iii. Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;
- iv. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;
- v. Anzahl der gearbeiteten Stunden.

Die Punkte c-g des Indikators SRS 403-9 können Sie entsprechend GRI entnehmen und an dieser Stelle freiwillig berichten.

Leistungsindikator GRI SRS-403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Für alle Angestellten:

- i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;
- ii. Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;
- iii. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen;

b. Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:

- i. Anzahl der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;
- ii. Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;
- iii. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen.

Die Punkte c-e des Indikators SRS 403-10 können Sie entsprechend GRI entnehmen und an dieser Stelle freiwillig berichten.

Im Berichtszeitraum kam es zu 22 meldepflichtigen Betriebsunfällen, die zu 215 Ausfalltagen führten. Dabei handelte es sich um Prellungen, Muskelfaserrisse und Verstauchungen sowie Verrenkungen. Zu tödlichen Arbeitsunfällen kam es im Berichtszeitraum nicht. Den Ursachen wurde in jedem Fall nachgegangen und entsprechende Verbesserungen im betrieblichen Ablauf wurden veranlasst. Es sind keine Fälle von Berufskrankheiten bekannt.

Leistungsindikator GRI SRS-403-4: Mitarbeiterbeteiligung zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
Die berichtende Organisation muss für Angestellte und Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden, folgende Informationen offenlegen:

a. Eine Beschreibung der Verfahren zur Mitarbeiterbeteiligung und Konsultation bei der Entwicklung, Umsetzung und Leistungsbewertung des Managementsystems für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz und zur Bereitstellung des Zugriffs auf sowie zur Kommunikation von relevanten Informationen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gegenüber den Mitarbeitern.

b. Wenn es formelle Arbeitgeber-Mitarbeiter-Ausschüsse für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gibt, eine Beschreibung ihrer Zuständigkeiten, der Häufigkeit der Treffen, der Entscheidungsgewalt und, ob und gegebenenfalls warum Mitarbeiter in diesen Ausschüssen nicht vertreten sind.

Die Krankenquote lag im Berichtszeitraum bei 6,1 %, dies entspricht der Summe aller Krankentage geteilt durch die Ist-Arbeitstage aller Mitarbeiter. Die Unternehmensgruppe sensibilisiert die Mitarbeiter zum Thema Sicherheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz mit einem Newsletter zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) und durch gezielte Angebote zur aktiven Stärkung der Gesundheit, wie z.B. progressive Muskelentspannung, eine Kooperation mit „Fitness First“ und Massagen. Die Angebote werden bedarfsgerecht um neue Inhalte erweitert. Anreize, diese Angebote zu nutzen, setzt die im Juni 2017 eingeführte BGM-Gesundheitskarte. Diese berechtigt, gefüllt mit vier Teilnahme-Stempeln, zur Teilnahme an einer Verlosung. Ziel der Unternehmensgruppe Nassauische Heimstätte/Wohnstadt ist es, die Sicherheit und das Wohlbefinden am Arbeitsplatz kontinuierlich zu verbessern. Nicht zuletzt strebt sie unter dem Aspekt des demografischen Wandels eine Verbesserung der Arbeitsfähigkeit an. Dazu wurden bereits im November 2010 Leitlinien zur betrieblichen Gesundheitsförderung verabschiedet und im Oktober 2011 eine Gesamtbetriebsvereinbarung zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement geschlossen.

Organisatorisch ist das Thema Gesundheitsmanagement in den Leitlinien zur betrieblichen Gesundheitsförderung sowie in der Gesamtbetriebsvereinbarung zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement verankert. Ein Arbeitgeber- / Arbeitnehmerausschuss zur Arbeitssicherheit, der alle Angestellten und Arbeiter repräsentiert, verantwortet zudem das Thema Arbeitssicherheit.

Leistungsindikator GRI SRS-404-1 (siehe G4-LA9): Stundenzahl der Aus- und Weiterbildungen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. durchschnittliche Stundenzahl, die die Angestellten einer Organisation während des Berichtszeitraums für die Aus- und Weiterbildung aufgewendet haben, aufgeschlüsselt nach:

- i. Geschlecht;
- ii. Angestelltenkategorie.

Der Fortbildungsbedarf der Mitarbeiter wird regelmäßig, unter Berücksichtigung von betrieblichen Anforderungen sowie persönlichen Bedürfnissen, erhoben. Die Weiterbildungsintensität betrug 2017 1,23 %. Das bedeutet, dass im Durchschnitt jeder Vollzeitmitarbeiter 1,2 Arbeitstage zu Weiterbildungszwecken nutzte. Im Durchschnitt absolvierten die weiblichen Mitarbeiter im Berichtszeitraum 9,96 Stunden pro Mitarbeiter, während diese Zahl bei den männlichen Mitarbeitern bei 9,60 lag.

Leistungsindikator GRI SRS-405-1: Diversität
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Prozentsatz der Personen in den Kontrollorganen einer Organisation in jeder der folgenden Diversitätskategorien:

- i. Geschlecht;
- ii. Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;
- iii. Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

b. Prozentsatz der Angestellten pro Angestelltenkategorie in jeder der folgenden Diversitätskategorien:

- i. Geschlecht;
- ii. Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;
- iii. Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

Die Unternehmensgruppe beschäftigte zum Stichtag 31.12.2017 732 Mitarbeiter exklusive 19 Auszubildender. Das ausgewogene Verhältnis von 48,6 % weiblicher und 51,4 % männlicher Mitarbeiter ist konstant geblieben. Die Teilzeitquote lag bei 21,9 % (2016: 21,2 %). Die Altersverteilung der Mitarbeiterschaft ist auf Seite 67 des [Nachhaltigkeitsberichtes 2017](#) dargestellt. 10,7 % der beschäftigten Mitarbeiter haben einen Schwerbehindertenstatus.

Im Berichtszeitraum waren 33 % der 1. Führungsebene, 18 % der 2. Führungsebene und 35 % der 3. Führungsebene Frauen. Im Aufsichtsrat stellen die Mitarbeiter 7 von 21 Aufsichtsräten. Im Aufsichtsrat sind vier Frauen vertreten, was einem Anteil von 33 % entspricht. Die Unternehmensgruppe fordert die Vielfalt unter den Mitarbeitern und strebt mittelfristig auch eine Besetzung der 2. Führungsebene zu einem Drittel mit Frauen an, so stieg Anfang 2018 eine weitere Frau in die 2. Führungsebene auf. Die Zielquote für die 1. Führungsebene wurde gemäß dem Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst im September 2017 im Aufsichtsrat diskutiert und auf 33 % bis 2021 festgelegt, danach soll sie erneut beraten werden. Die Altersverteilung zeigt, dass über 41 % der Mitarbeiter zwischen 50 und 59 Jahre alt sind.

Leistungsindikator GRI SRS-406-1: Diskriminierungsvorfälle
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle während des Berichtszeitraums.

b. Status der Vorfälle und ergriffene Maßnahmen mit Bezug auf die folgenden Punkte:

- i. Von der Organisation geprüfter Vorfall;
- ii. Umgesetzte Abhilfepläne;
- iii. Abhilfepläne, die umgesetzt wurden und deren Ergebnisse im Rahmen eines routinemäßigen internen Managementprüfverfahrens bewertet wurden;
- iv. Vorfall ist nicht mehr Gegenstand einer Maßnahme oder Klage.

Wenn sich Mitarbeiter im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber, vom Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten benachteiligt fühlen, sei es aus Gründen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität, steht den Mitarbeitern eine neutrale Beschwerdestelle zur Verfügung, die der Schweigepflicht unterliegt. Ebenso können sich betroffene Mitarbeiter an den Betriebsrat oder die Auszubildenden sowie die Schwerbehindertenvertretung wenden. Auch in diesem Fall ist die Vertraulichkeit gesichert. Im Berichtszeitraum wurden keine Beschwerden aufgrund einer Benachteiligung getätigt.

Ausbildungsquote (optional)

Im Jahr 2017 hat die Unternehmensgruppe 13 weibliche und 6 männliche Auszubildende beschäftigt. Dies entspricht einem Anteil von 2,6 % gemessen an der Gesamtzahl der Mitarbeiter.

Mitarbeiterfluktuation (optional)

Eine lange Betriebszugehörigkeit von 16 Jahren und eine niedrige Fluktuationsquote von 1,8 % zeugen von einem guten Arbeitsklima und zufriedenen Mitarbeitern.

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.

Mit dem Beschaffungs- und Investitionsvolumen der Unternehmensgruppe Nassauische Heimstätte/Wohnstadt geht eine hohe Verantwortung für den Bezug von Waren oder Dienstleistungen einher. Globale Lieferketten sind häufig unübersichtlich und intransparent. Potenzielle Umweltbelastungen oder unmenschliche Arbeitsbedingungen in vor- oder nachgelagerten Bereichen der Lieferkette können sich zu konkreten Geschäftsrisiken entwickeln und stellen ein Risiko für die Reputation der Unternehmensgruppe dar.

Wir beschaffen unsere Produkte und Dienstleistungen deshalb unter Berücksichtigung von Qualität, Preis, Rechnungslegung, Termintreue und Verfügbarkeit bei ausgewählten Lieferanten. Als Voraussetzung dazu bewerten wir unsere Lieferanten hinsichtlich ihrer Vertragstreue, Qualität, Preis, Rechnungslegung und Termintreue in der Ausführung sowie zukünftig hinsichtlich ihrer Umwelt-, Sozial- und Gute-Unternehmensführungs-Leistungen 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. Unter dem Kriterium 14 des DNK wird das Engagement der Unternehmensgruppe im Bereich des Lieferantenmanagements ausführlich beschrieben.

Um Nachhaltigkeitskriterien und Menschenrechte in der Lieferkette stärker und systematischer zu adressieren, plant die Unternehmensgruppe im Jahr 2018 einen Code of Conduct mit Forderungen zu sozialem und ethischem Handeln sowie ökologischer Verantwortung für Dienstleister und Lieferanten zu erarbeiten.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

*Leistungsindikator GRI SRS-412-3: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Investitionsvereinbarungen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:*

- a. Gesamtzahl und Prozentsatz der erheblichen Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden.
- b. Die verwendete Definition für „erhebliche Investitionsvereinbarungen“.

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: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Betriebsstätten
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:*

- a. Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, an denen eine Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde, aufgeschlüsselt nach Ländern.

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: Auf soziale Aspekte geprüfte, neue Lieferanten
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:*

- a. Prozentsatz der neuen Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien bewertet wurden.

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-414-2: Soziale Auswirkungen in der Lieferkette
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:*

- a. Zahl der Lieferanten, die auf soziale Auswirkungen überprüft wurden.*
- b. Zahl der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen ermittelt wurden.*
- c. Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen, die in der Lieferkette ermittelt wurden.*
- d. Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt und infolge der Bewertung Verbesserungen vereinbart wurden.*
- e. Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt wurden und infolgedessen die Geschäftsbeziehung beendet wurde, sowie Gründe für diese Entscheidung.*

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.

Bei Modernisierungsmaßnahmen und Serviceangeboten ist es für die Unternehmensgruppe zentral, alle Lebensphasen der Bewohner abzubilden. Sie hat den Anspruch, die Quartiere bedarfsgerecht für Familien mit Kindern ebenso wie für die älteren Bewohner und mobil eingeschränkte Menschen zu gestalten. Ziel ist es auch, eine höhere **Identifikation der Bewohner** mit ihrem Quartier zu schaffen. Für das Sozialmanagement in den Quartieren, welches Mieterveranstaltungen, Mieterberatung, Konfliktvermittlung, Kinder- und Jugendarbeit sowie Quartiersarbeit umfasst, stellt die Unternehmensgruppe Nassauische Heimstätte/Wohnstadt jährlich rund 1,1 Millionen Euro zur Verfügung. Dieses ist im Vergleich zu 2016 (750.000) deutlich gestiegen. Dabei werden die Personalkosten nicht berücksichtigt.

Damit Mieter auch im Alter möglichst lange in der vertrauten Wohnung leben können, bietet das **Wohn-Service-Team** der Unternehmensgruppe viele haushaltsnahe Dienstleistungen kostenfrei oder zu günstigen Preisen. Darunter fallen Einkaufshilfen sowie Hol- und Bringdienste für ältere und behinderte Bewohner, handwerkliche Hilfsdienste oder Übernahme von Reinigungspflichten und Wäschepflege. Dafür wendet die Unternehmensgruppe jährlich rund 250.000 Euro auf. Rund 35.000 Wohneinheiten in 20 Gemeinden Hessens, also mehr als die Hälfte des Gesamtbestandes der Unternehmensgruppe, haben 2017 die Dienste genutzt, die von 140 Beschäftigten erbracht werden. Das an zahlreichen Einsatzorten präsente Dienstleistungsangebot wird auch in Zukunft exklusiv in Wohnanlagen der Unternehmensgruppe angeboten und soll bis 2019 auf alle größeren Standorte in Süd-, Mittel- und Nordhessen ausgeweitet werden.

Der Unternehmensbereich Stadtentwicklung hat im Berichtsjahr 2017 in 125 Kommunen 197 Projekte begleitet. Je nach Entwicklungsschwerpunkt unterstützt die ProjektStadt Kommunen bei der **Einwerbung von Fördermitteln** aus den Programmen: Aktive Kernbereiche, Stadtumbau in Hessen und Stadtumbau Ost, Soziale Stadt und Städtebaulicher Denkmalschutz.

Daneben prägt die Unternehmensgruppe das Gemeinwesen, indem zusammen mit dem Wohnungsamt Frankfurt alle zwei Monate Möglichkeiten zur adäquaten Bereitstellung von Wohnraum für Personen, die von Wohnungslosigkeit bedroht sind, geprüft wird. Im Mittelpunkt stehen dabei Menschen, die aufgrund besonderer Lebensumstände ihre Wohnung verloren haben. 2017 stellte die Unternehmensgruppe für 12 Personen in 8 Haushalten Wohnraum bereit.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

Leistungsindikator GRI SRS-201-1: Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. den zeitanteilig abgegrenzten, unmittelbar erzeugten und ausgeschütteten wirtschaftlichen Wert, einschließlich der grundlegenden Komponenten der globalen Tätigkeiten der Organisation, wie nachfolgend aufgeführt. Werden Daten als Einnahmen-Ausgaben-Rechnung dargestellt, muss zusätzlich zur Offenlegung folgender grundlegender Komponenten auch die Begründung für diese Entscheidung offengelegt werden:
- unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert: Erlöse;
 - ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert: Betriebskosten, Löhne und Leistungen für Angestellte, Zahlungen an Kapitalgeber, nach Ländern aufgeschlüsselte Zahlungen an den Staat und Investitionen auf kommunaler Ebene;
 - beibehaltener wirtschaftlicher Wert: „unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert“ abzüglich des „ausgeschütteten wirtschaftlichen Werts“.
- b. Der erzeugte und ausgeschüttete wirtschaftliche Wert muss getrennt auf nationaler, regionaler oder Marktebene angegeben werden, wo dies von Bedeutung ist, und es müssen die Kriterien, die für die Bestimmung der Bedeutsamkeit angewandt wurden, genannt werden.

in TEUR	2017	2016
Umsatzerlöse einschließlich Bestandsveränderungen	450.915,9	452.665,5
Aufwendungen für bezogene Lieferungen und Leistungen (einschließlich Instandhaltungen) Ist 2017: 75,8 Mio. EUR; Vorjahr 75,5 Mio. EUR	-230.216,9	-258.643,8
Andere aktivierte Eigenleistungen	8.375,2	7.439,8
Sonstige betriebliche Erträge	4.626,0	2.010,6
Personalaufwand	-53.631,1	-51.343,1
Abschreibungen	-65.164,5	-61.320,5
Finanzergebnis	-27.648,0	-32.308,8
Sonstige betriebliche Aufwendungen	-33.639,3	-21.612,5
Steuern vom Einkommen und Ertrag	-4.090,2	-1.821,7
Ergebnis nach Steuern	49.572,10	35.065,5
Sonstige Steuern	-102,7	-66,6
Konzernjahresüberschuss	49.424,4	34.998,9

Indirekte wirtschaftliche Leistung

Die Unternehmensgruppe Nassauische Heimstätte/Wohnstadt bietet mit dem WohnServiceTeam ihren Mietern seit zehn Jahren die Möglichkeit haushaltsnahe Dienstleistungen kostenfrei oder zu günstigen Preisen erledigen zu lassen. Dafür wendet die Unternehmensgruppe jährlich rund 250.000 Euro auf. Durchgeführt wurde diese Dienstleistung von der „Dienste im Quartier GmbH“ im Jahr 2017 für rund 35.000 Wohnungen in 22 hessischen Kommunen. Dabei wurden 80 % der Dienstleistungen von Mietern über 65 Jahren angefordert, die auch die Hauptzielgruppe dieses Angebots sind. Für das Sozialmanagement in den Quartieren, welches Mieterveranstaltungen, Mieterberatung, Konfliktvermittlung, Kinder und Jugendarbeit sowie Quartiersarbeit umfasst, stellt die Unternehmensgruppe Nassauische Heimstätte/Wohnstadt darüber hinaus jährlich rund 1,1 Millionen Euro zur Verfügung. Dabei werden die Personalkosten nicht berücksichtigt.

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 Versorgung der Bevölkerung mit bezahlbarem und angemessenem Wohnraum stellt eines der wichtigsten Ziele der Hessischen Landesregierung dar. Als größtes öffentliches Wohnungsbauunternehmen in Hessen leistet die Unternehmensgruppe Nassauische Heimstätte/Wohnstadt dafür einen entscheidenden Beitrag. Die Unternehmensgruppe ist seit ihrer Gründung mit dem 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 Partner gemacht hat. Das Land Hessen ist darüber hinaus der größte Anteilseigner der Unternehmensgruppe.

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.

Trotz unserer Nähe zur Politik, die dem Unternehmenszweck zu Schulden ist, ist die Unternehmensgruppe Nassauische Heimstätte/Wohnstadt nicht in Lobbylisten eingetragen. Es werden grundsätzlich keine Zuwendungen oder Spenden an Parteien oder Politiker getätigt. Die Unternehmensgruppe ist in keinen politischen Organisationen Mitglied.

Das politische Geschehen beeinflusst jedoch die Geschäftstätigkeit der Unternehmensgruppe durch eine Vielzahl gesetzlicher Rahmenbedingungen. Zu den relevanten zählen die Mietengesetzgebung, die Energieeinspargesetzgebung, die Baugesetzgebung und die Datenschutzgesetzgebung sowie die Gesetzgebung im Wirtschafts-, Handels- und Unternehmensrecht.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

Leistungsindikator GRI SRS-415-1: Parteispenden

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Monetären Gesamtwert der Parteispenden in Form von finanziellen Beiträgen und Sachzuwendungen, die direkt oder indirekt von der Organisation geleistet wurden, nach Land und Empfänger/Begünstigtem.

b. Gegebenenfalls wie der monetäre Wert von Sachzuwendungen geschätzt wurde.

Nicht relevant, da die Unternehmensgruppe grundsätzlich keine politischen Spenden tätigt.

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.

Unser Handeln steht in Übereinstimmung mit geltenden Regeln des Rechtsrahmens, vertraglichen Verpflichtungen gegenüber Gesellschaftern, Tarif- und Kooperationspartnern sowie den selbst auferlegten Unternehmensregeln und eingegangenen Selbstverpflichtungen – das stellen wir mit unserem Compliance-Management sicher. Ein regelgetreues Verhalten ist das Fundament für vertrauensvolle, integre und nachhaltige Geschäftsbeziehungen. Hierdurch werden Geschäfts- und Reputationsrisiken entgegengewirkt. Die Compliance-Richtlinien umfassen mögliche ökonomische, umweltbezogene und gesellschaftliche Auswirkungen. Es wird sichergestellt, dass die gesetzlichen Bestimmungen und unternehmensinternen Leitbilder, Richtlinien und Dienstanweisungen jederzeit eingehalten werden. Dieses Bekenntnis wurde sowohl im Unternehmensleitbild als auch in der Unternehmensstrategie verankert.

Ein wesentlicher Aspekt dabei ist, dass alle Geschäftsbeziehungen sachbezogen, fair in der Zusammenarbeit, transparent und frei von unlauteren Methoden geführt werden. Um die Systematik zu verankern, besteht seit 2015 eine Compliance-Vereinbarung mit dem Gesamtbetriebsrat für alle Mitarbeiter. Zudem wurde im selben Jahr ein Compliance-Beauftragter berufen, dessen Aufgabe es ist, Unregelmäßigkeiten bei Geschäftsvorfällen aufzudecken und aufzuklären. Diese Position wird von der Innenrevision sowie einer unabhängigen externen Ansprechstelle bei einer Rechtsanwaltskanzlei vervollständigt. Diese nimmt Hinweise „außerhalb“ der Unternehmensgruppe entgegen. In allen Fällen bleibt die Anonymität gewahrt. Die Kontaktdaten sind auf der Homepage veröffentlicht. Die Haltung der Unternehmensgruppe zu Regelverstößen ist klar:

- Missbrauch der eigenen Position zum persönlichen Vorteil, zugunsten Dritter oder zum Schaden des Konzerns wird nicht geduldet.
- Betrügerische Handlungen, wie arglistige Täuschung, Bestechung und Ähnliches zum Nachteil des Unternehmens oder seiner Geschäftspartner werden nicht toleriert.
- Im Interesse einer vertrauensvollen Zusammenarbeit ist der Umgang mit Geschäftsinformationen stets vertraulich.

Die Gesamtverantwortung für Governance obliegt der Geschäftsführung. Damit bekommt das Thema das notwendige Gewicht und die aus den gesetzlichen, unternehmensinternen und vertraglichen Vorgaben resultierenden Pflichten werden zudem in den Leitungsprozess integriert. Dabei schafft das Compliance-Management der Unternehmensgruppe Transparenz, Hilfestellung und Verbindlichkeit und dient darüber hinaus dem Schutz der Beschäftigten, Beauftragten und Organe vor Rechts- und Regelverstößen und anderen wirtschaftskriminellen Handlungen. Die Mitarbeiter werden kontinuierlich sensibilisiert, um der notwendigen Regeltreue Genüge zu leisten. Der Compliance-Beauftragte nimmt unregelmäßig anlassbezogen oder auf Anfrage an Fachbereichssitzungen teil, um die Mitarbeiter im direkten Gespräch zu sensibilisieren. Darüber hinaus gibt es wiederkehrend Mailings an die Mitarbeiter zum Thema. Um die Steuerung und Überwachung der Regeleinhaltung zu gewährleisten, gibt es entsprechende Strukturen, die die Überprüfung und Weiterentwicklung der Regelsysteme sicherstellen.

Auf Basis des derzeitigen Kenntnisstands der Unternehmensgruppe gibt es keinen Anlass anzunehmen, dass negative Auswirkungen auf die Bekämpfung von Korruption und Bestechung durch die Geschäftstätigkeit der Unternehmensgruppe zu befürchten sind.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

Leistungsindikator GRI SRS-205-1: Auf Korruptionsrisiken geprüfte Betriebsstätten
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Gesamtzahl und Prozentsatz der Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden.
- b. Erhebliche Korruptionsrisiken, die im Rahmen der Risikobewertung ermittelt wurden.

Durch die Innenrevision wurde die Vergabe von Bauleistungen und Materialbestellungen geprüft. Bei beiden Prüfungen ergaben sich keine Korruptionsfälle. Mitarbeitern steht eine Beschwerdestelle zur Verfügung, bei der im Berichtszeitraum keine Compliance-Verstöße gemeldet wurden. Verfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten oder Kartell- und Monopolbildung sind bei keinem Unternehmen der Unternehmensegruppe Nassauische Heimstätte/Wohnstadt anhängig. Aufgrund unserer Struktur prüfen wir nicht standortbezogen sondern bereichs- bzw. themenbezogen. Solche Prüfungen werden durch die Innenrevision gemäß Vereinbarung mit der Geschäftsführung festgelegt und durchgeführt.

Leistungsindikator GRI SRS-205-3: Korruptionsvorfälle
Die berichtende Organisation muss über folgende Informationen berichten:

- a. Gesamtzahl und Art der bestätigten Korruptionsvorfälle.
- b. Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Angestellte aufgrund von Korruption entlassen oder abgemahnt wurden.
- c. Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Verträge mit Geschäftspartnern aufgrund von Verstößen im Zusammenhang mit Korruption gekündigt oder nicht verlängert wurden.
- d. Öffentliche rechtliche Verfahren im Zusammenhang mit Korruption, die im Berichtszeitraum gegen die Organisation oder deren Angestellte eingeleitet wurden, sowie die Ergebnisse dieser Verfahren.

Bei beiden Prüfungen ergaben sich keine Korruptionsfälle.

Leistungsindikator GRI SRS-419-1: Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich, und zwar:
 - i. Gesamtgeldwert erheblicher Bußgelder;
 - ii. Gesamtanzahl nicht-monetärer Sanktionen;
 - iii. Fälle, die im Rahmen von Streitbelegungsverfahren vorgebracht wurden.
- b. Wenn die Organisation keinen Fall von Nichteinhaltung der Gesetze und/oder Vorschriften ermittelt hat, reicht eine kurze Erklärung über diese Tatsache aus.
- c. Der Kontext, in dem erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen auferlegt wurden.

Bußgelder wegen Nichteinhaltung von Vorschriften in Bezug auf die Bereitstellung und Nutzung von Produkten und Dienstleistungen sowie von Umweltvorschriften sind bei keinem Unternehmen der Unternehmensegruppe angefallen. Bußgelder wegen Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften lagen 2017 nicht vor.