



*Unternehmensgruppe
Nassauische Heimstätte | Wohnstadt*

Nachhaltigkeitsbericht 2022

Über diesen Bericht

Als die Unternehmensgruppe Nassauische Heimstätte | Wohnstadt vor knapp zehn Jahren ihren ersten Nachhaltigkeitsbericht gemäß GRI veröffentlichte, galt sie in der Branche als Vorreiterin. Der nun vorliegende Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI Standards erstellt, und zwar gemäß dem „**2021 Update**“. Nach der Darstellung der „**Allgemeinen Angaben**“ (GRI 2) folgt die Nachhaltigkeitsstrategie. Im Anschluss daran wird für alle zwölf als wesentlich identifizierten Themen das Management laut GRI 3-3 erläutert.

Darüber hinaus sind die Leitlinien des Bundesverbands deutscher Wohnungs- und Immobilienunternehmen e. V. (GdW) zur Nachhaltigkeitsberichterstattung für die Wohnungswirtschaft mit den entsprechenden Kennziffern berücksichtigt worden (siehe auch **GdW-Index** →).

Allgemeine Angaben

GRI-Standards

GRI 2 | Allgemeine Angaben

1. Die Organisation und ihre Berichterstattungspraktiken

Organisationsprofil

Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden

Die Nassauische Heimstätte Wohnungs- und Entwicklungsgesellschaft mbH, Frankfurt am Main, ist im Unternehmensverbund mit der WOHNSTADT Stadtentwicklungs- und Wohnungsbaugesellschaft Hessen mbH, Kassel, in allen Geschäftsfeldern der Immobilienwirtschaft tätig. In diesem Nachhaltigkeitsbericht wird sie auch als Unternehmensgruppe Nassauische Heimstätte | Wohnstadt bezeichnet – abgekürzt: NHW.

Darüber hinaus gehören folgende Gesellschaften zum Konzern, für die die Nassauische Heimstätte Wohnungs- und Entwicklungsgesellschaft mbH die Funktion einer Holding wahrnimmt:

- WOHNSTADT Stadtentwicklungs- und Wohnungsbaugesellschaft Hessen mbH, Kassel
- NH ProjektStadt GmbH, Frankfurt am Main
- MET Medien-Energie-Technik Versorgungs- und Betreuungsgesellschaft mbH, Kassel
- Bauland-Offensive Hessen GmbH, Frankfurt am Main
- Garagen- Bau- und Betriebsgesellschaft mbH, Frankfurt am Main

GRI 2-1

GRI 2-2



UNTERNEHMENSGRUPPE

**NASSAUISCHE HEIMSTÄTTE
WOHNSTADT**

**Nassauische Heimstätte Wohnungs-
und Entwicklungsgesellschaft mbH**

**Wohnstadt Stadtentwicklungs- und
Wohnungsbaugesellschaft Hessen mbH**

Tochterunternehmen

der Nassauische Heimstätte
Wohnungs- und Entwicklungsgesellschaft mbH



PROJEKTSTADT GMBH
EINE TOCHTER DER UNTERNEHMENSGRUPPE
NASSAUISCHE HEIMSTÄTTE | WOHNSTADT



BAULANDOFFENSIVE HESSEN
EINE TOCHTER DER UNTERNEHMENSGRUPPE
NASSAUISCHE HEIMSTÄTTE | WOHNSTADT

GaragenBau- und
Betriebsgesellschaft mbH

Tochterunternehmen

der Wohnstadt Stadtentwicklungs- und
Wohnungsbaugesellschaft Hessen mbH



MEDIENENERGIE TECHNIK
EINE TOCHTER DER UNTERNEHMENSGRUPPE
NASSAUISCHE HEIMSTÄTTE | WOHNSTADT

Unternehmensmarken

der Unternehmensgruppe Nassauische Heimstätte Wohnungs- und Entwicklungsgesellschaft mbH



PROJEKTSTADT
EINE MARKE DER UNTERNEHMENSGRUPPE
NASSAUISCHE HEIMSTÄTTE | WOHNSTADT



HUBITATION
EINE MARKE DER UNTERNEHMENSGRUPPE
NASSAUISCHE HEIMSTÄTTE | WOHNSTADT



NEW BRICKS
EINE MARKE DER UNTERNEHMENSGRUPPE
NASSAUISCHE HEIMSTÄTTE | WOHNSTADT

Die Unternehmensgruppe Nassauische Heimstätte | Wohnstadt mit Sitz in Frankfurt am Main und Kassel ist ausschließlich in der Bundesrepublik Deutschland tätig. Den Schwerpunkt bildet das Bundesland Hessen. Es gibt vier Regionalcenter in Frankfurt, Offenbach, Wiesbaden und Kassel, zwölf Servicecenter sowie 21 Sanierungs-, Quartiers- und Vermietungsbüros. Darüber hinaus gibt es Immobilien und Büros in Thüringen und Baden-Württemberg.

Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle

Jährlich berichtet die NHW seit 2014 über ihre Nachhaltigkeitsstrategie, die ergriffenen Maßnahmen sowie Ziele und Kennzahlen. Der vorliegende Bericht legt die nachhaltige Entwicklung des Geschäftsjahres 2022 offen. Der Berichtszeitraum entspricht – analog zum Geschäftsbericht – dem jeweiligen Kalenderjahr (01.01.2022 bis 31.12.2022); die Veröffentlichung erfolgte am 13.07.2023.

Ansprechpersonen:

Jens Duffner

Leiter Unternehmenskommunikation
E-Mail: jens.duffner@naheimst.de

Gregor Steiger

Projektleiter Kompetenzcenter Nachhaltigkeitsmanagement
E-Mail: gregor.steiger@naheimst.de

Nassauische Heimstätte Wohnungs- und Entwicklungsgesellschaft mbH
Postfach 70 07 55
60557 Frankfurt am Main
Tel.: 069 678674-0

GRI 2-3

Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen

Außer den formalen bzw. inhaltlichen Anforderungen gemäß „**GRI Standards 2021 Update**“ hat die Unternehmensgruppe keine Richtig- oder Neudarstellungen vorgenommen; es erfolgten also beispielsweise keine Änderungen der Bewertungsmethoden o. Ä. Die mit dem GRI Update einhergehende neue Materialitätsanalyse beschreiben wir im **Kapitel „Strategie und Handlungsfelder“** →. Alle Änderungen, die daraus resultieren, sind dort beschrieben.

GRI 2-4

Externe Prüfung

Auf eine externe Prüfung durch eine Wirtschaftsprüfungsgesellschaft verzichten wir bei diesem Nachhaltigkeitsbericht. Wir planen aber, ihn durch das Institut für ökologische Wirtschaftsforschung GmbH (IÖW) bewerten zu lassen. Diese führt gemeinsam mit der Unternehmerinitiative „future e. V. – verantwortung unternehmen“ alle zwei Jahre ein Ranking von Nachhaltigkeitsberichten deutscher Unternehmen durch. Die kommende Prüfpflicht, die uns ab 2026 (für das Berichtsjahr 2025) gemäß der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) der EU betrifft, bereiten wir vor, indem wir das Dokument auf GRI-Konformität und grundsätzliche Prüfbarkeit angelegen.

GRI 2-5

2. Tätigkeiten und Mitarbeitende

Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen

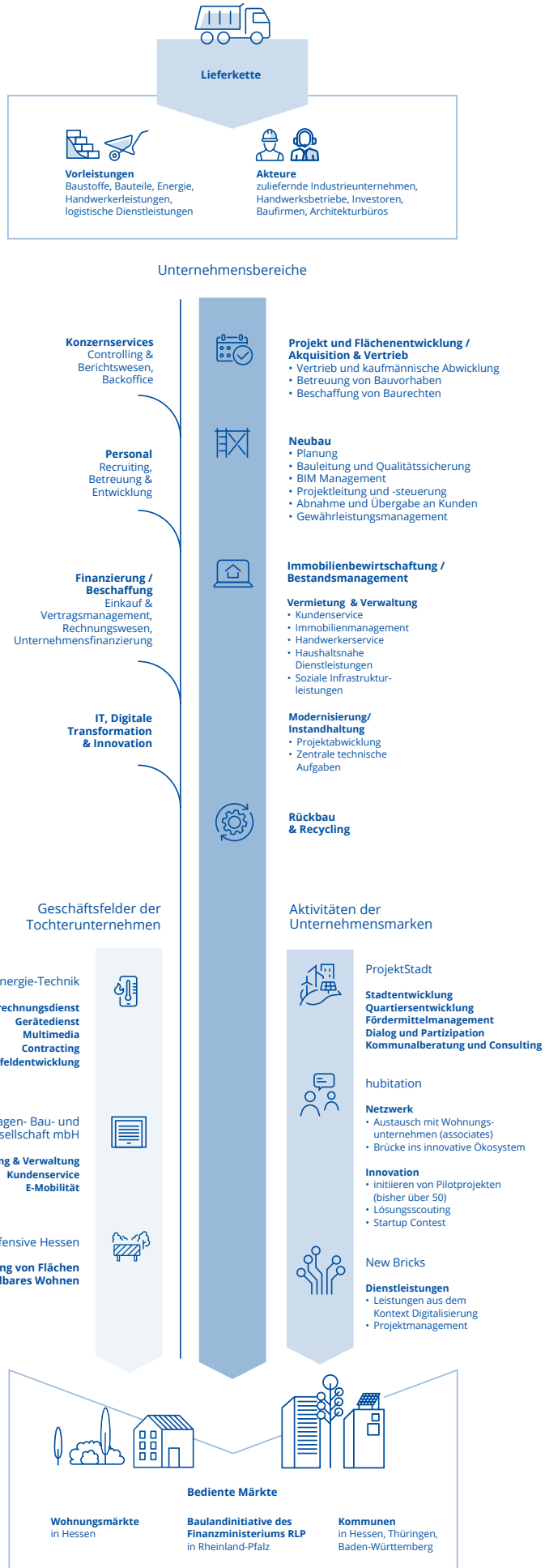
Die Unternehmensgruppe Nassauische Heimstätte | Wohnstadt bietet seit 100 Jahren umfassende Dienstleistungen in den Bereichen Wohnen, Bauen und Entwickeln. Sie beschäftigt rund 850 Mitarbeitende. Mit rund 59.000 Mietwohnungen in 113 Städten und Gemeinden gehört sie zu den zehn führenden deutschen Wohnungsunternehmen. Neben dem Geschäftsfeld Immobilienbewirtschaftung (Verwaltung des eigenen Bestandes und Portfolio-Management) werden vielfältige Leistungen für Dritte rund um die Immobilie angeboten. Dazu gehören das Bauträgergeschäft, die Projekt- und Flächenentwicklung, vor allem für öffentliche Auftraggebende, sowie das Planungs- und Projektmanagement. Unter der Marke „ProjektStadt“ werden Kompetenzfelder gebündelt, um nachhaltige Stadtentwicklungsaufgaben als Dienstleistung für Kommunen durchzuführen. Unsere Marke „habitation“ ist ein Accelerator und Mentoring-Programm für Start-ups, mit dem wir innovative Ideen von Gründungsinteressierten mit unserem Know-how zusammenbringen. Digitale Lösungen für Unternehmen der Wohnungswirtschaft bietet die Marke „New Bricks“.

Die Bauland-Offensive Hessen GmbH(BOH): Die hessische Landesregierung, die Nassauische Heimstätte und die Hessische Landgesellschaft haben ihre Kräfte gebündelt, um hessische Kommunen bei der Baulandentwicklung zu unterstützen. In Hessen fehlen jährlich bis zu 37.000 Wohnungen, vor allem in den Ballungsräumen. Die Lücke zwischen Bedarf und Angebot treibt die Mietpreise nach oben. Was fehlt, sind vor allem baureife Grundstücke. Die rasche Baulandentwicklung ist daher eine der zentralen Aufgaben, bei der die BOH den Kommunen hilft.

Die Medien-Energie-Technik Versorgungs- und Betreuungsgesellschaft mbH (MET) versorgt die Wohneinheiten der NHW mit leistungsfähiger Infrastruktur für TV, Radio, Internet und Telefonie, agiert als Wärmecontractor – liefert also Wärme und Warmwasser – und ist zuständig für die Montage und den Austausch von Heizkostenverteiltern, Kalt- und Warmwasser- sowie Wärmezählern. Inzwischen bietet sie auch Serviceleistungen für externe Kundenkreise an.

GRI 2-6

Wertschöpfungskette



Angestellte

Mitarbeitende, die keine Angestellten sind

Für diese beiden Kennzahlen verweisen wir auf das Kapitel „[Attraktive Arbeitsbedingungen](#)“ →.

GRI 2-7
GRI 2-8

3. Unternehmensführung

Die Mitglieder der Geschäftsführung der Unternehmensgruppe sowie des Aufsichtsrats der Nassauischen Heimstätte Wohnungs- und Entwicklungsgesellschaft mbH sind auf unserer Webseite (Link im GRI-Index) einsehbar. Die Geschäftsführung der Unternehmensgruppe trägt die Gesamtverantwortung für eine nachhaltige Unternehmensführung (dazu mehr unter GRI 2-13).

Die Unternehmensgruppe Nassauische Heimstätte | Wohnstadt (NHW) wird durch den Aufsichtsrat der Nassauischen Heimstätte Wohnungs- und Entwicklungsgesellschaft mbH kontrolliert. Die Aufgaben des Aufsichtsrats ergeben sich aus dem öffentlich, d. h. im Handelsregister, einsehbaren Gesellschaftsvertrag. Zweck der Gesellschaft ist es, „für eine sichere und sozial verantwortungsbewusste Wohnungsversorgung breiter Bevölkerungsschichten“ zu sorgen; dieser dient somit insbesondere der sozialen Perspektive der Nachhaltigkeitsdefinition. Der Leiter des Kompetenzcenters Nachhaltigkeitsmanagement der NHW stellt den jährlichen Nachhaltigkeitsbericht dem Aufsichtsrat vor und erläutert die darin enthaltenen Kernaussagen. Der Nachhaltigkeitsbericht wird jährlich auf der Unternehmenshomepage veröffentlicht.

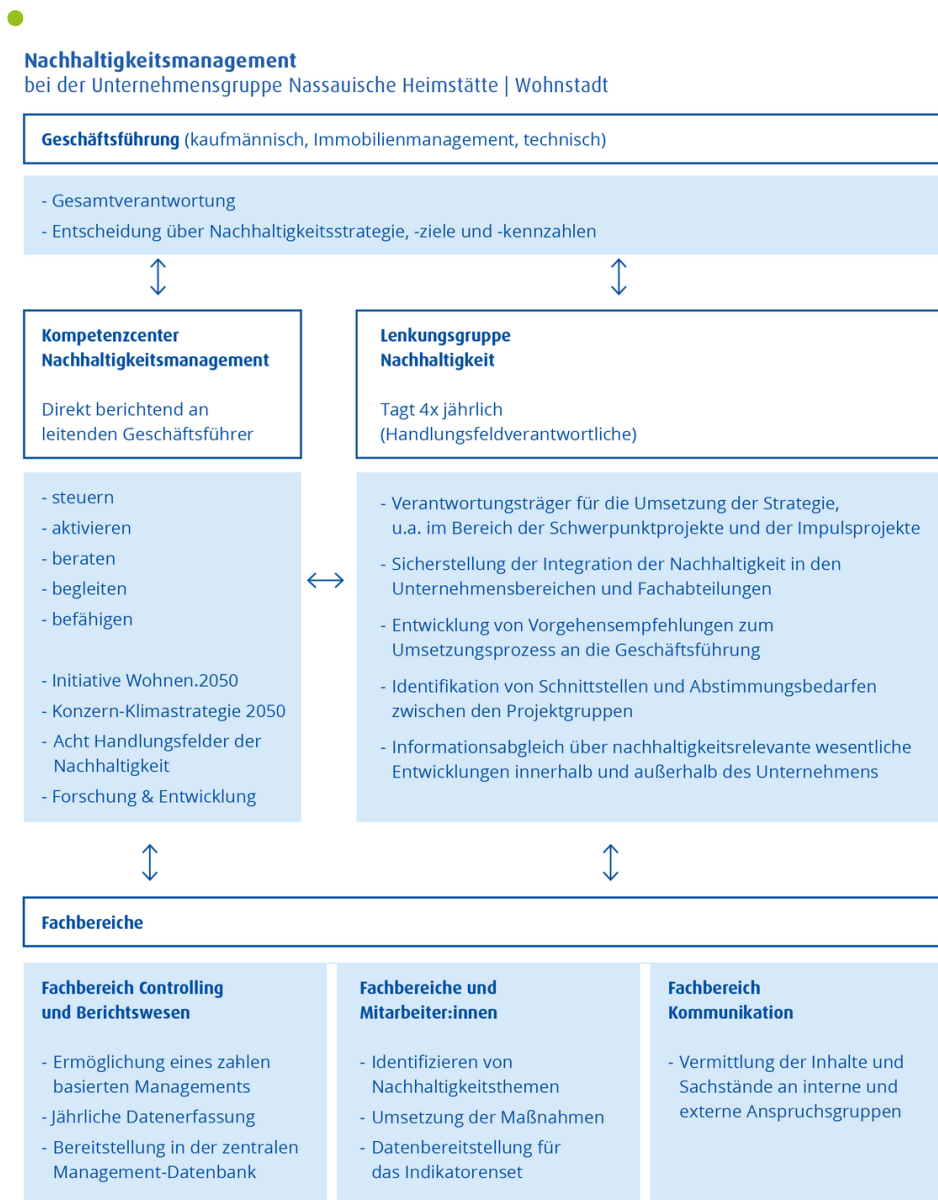
Der Aufsichtsrat setzt sich aus 21 Mitgliedern zusammen, die gemäß Satzung entsendet, durch die Gesellschafter gewählt oder durch die Mitarbeitenden der Unternehmensgruppe gewählt werden. Den Aufsichtsratsvorsitz hat der hessische Staatsminister Tarek Al-Wazir inne. Die Entsendung von Aufsichtsratsmitgliedern durch das Land Hessen und die Stadt Frankfurt am Main ist üblicherweise an Ämter und Funktionen gekoppelt, die diese Personen innehaben, und somit auch an die entsprechenden Qualifikationen und Kompetenzen. Diversitätsmerkmale werden aus Datenschutzgründen nicht erhoben. Die Amtszeit der Aufsichtsratsmitglieder beträgt gemäß Gesellschaftsvertrag grundsätzlich fünf Jahre. Der Aufsichtsrat hat aus seinen Reihen zwei Ausschüsse gebildet, die für die Vorbereitung seiner i. d. R. vierteljährigen Sitzungen verantwortlich sind. Dem Aufsichtsrat gehören definitionsgemäß keine geschäftsführenden Mitglieder an. Was die Unabhängigkeit oder aber mögliche Interessenkonflikte der Aufsichtsratsmitglieder betrifft, so verweisen wir auf die Entsprechenserklärung von Geschäftsführung und Aufsichtsrat bezüglich des Public Corporate Governance Kodex des Landes Hessen (Link im GRI-Index).

GRI 2-9
GRI 2-10
GRI 2-11
GRI 2-12
GRI 2-14
GRI 2-15
GRI 2-16
GRI 2-17
GRI 2-18

Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen

Die Organisation des Nachhaltigkeitsmanagements ist im unten stehenden Schaubild dargestellt. Der Leiter des Kompetenzzentrums Nachhaltigkeitsmanagement berichtet direkt an den leitenden Geschäftsführer und steuert die Lenkungsgruppe Nachhaltigkeit, die sich aus vertretenden Mitgliedern verschiedener Unternehmensbereiche zusammensetzt. Mit diesen Handlungsfeldverantwortlichen trifft sich das fünfköpfige Team des Kompetenzzentrums viermal jährlich.

GRI 2-13



Durch das implementierte Nachhaltigkeitsmanagement erfolgt konzernweit die Bearbeitung und Integration von Nachhaltigkeitsthemen in die Führungsstruktur. Diese besteht aus dem übergeordneten Aufsichtsrat, der operativ verantwortlichen Geschäftsführung samt der 2. Führungsebene und den speziellen Beratungseinheiten. Die Gesamtverantwortung für eine nachhaltige Unternehmensführung liegt bei der Geschäftsführung. Aufgrund der zunehmenden Bedeutung von Nachhaltigkeit ist seit Beginn 2020 die Stabsstelle zum Kompetenzzentrum Nachhaltigkeitsmanagement erweitert worden. Fünf Angestellte sind hier für die konzerninternen Nachhaltigkeitsthemen verantwortlich. Neben den acht Handlungsfeldern verantwortet das Kompetenzzentrum auch die Geschäftsstelle der Initiative Wohnen.2050 e. V., die dort angesiedelt ist. Deren Tätigkeit ist über einen Geschäftsbesorgungsvertrag geregelt.

Vergütungspolitik

Verfahren zur Festlegung der Vergütung

Die Vergütung der Beschäftigten erfolgt bei der Unternehmensgruppe gemäß geltenden Tarifverträgen geschlechtsunabhängig und staffelt sich nach Qualifikation, Aufgaben- und Verantwortungsbereich sowie Betriebszugehörigkeit. Alle Jahresbruttogehälter können von den Beschäftigten in einer Tariftabelle für alle Gruppen und Stufen eingesehen werden. Mehr Informationen zum Thema Tarifvertrag im Kapitel **„Attraktive Arbeitsbedingungen“**. →

Alle leitenden Angestellten erhalten ein Grundgehalt und eine variable Komponente. Dieser variable Faktor orientiert sich an der Zielerreichung des jeweiligen Geschäftsjahres und wird jährlich mit der Geschäftsführung vereinbart. Auch die Erreichung von Nachhaltigkeitszielen beeinflusst die Höhe des variablen Gehaltsbestandteils. Seit 2019 wurde die verbindliche Prüfung von Nachhaltigkeitsmaßnahmen in die Zielvereinbarung für die erste und zweite Führungskräfteebene aufgenommen. 2021 wurde darauf aufbauend ein verbindliches Tableau mit einheitlicher Aufteilung der inhaltlichen und prozentualen Anteile der Zielkategorien für die variable Gehaltskomponente für alle leitenden Angestellten beschlossen und für das Geschäftsjahr 2022 erstmals angewendet. Seitdem ist die Auswahl von Nachhaltigkeitsmaßnahmen jährlich für die Führungskräfte der 1. und 2. Ebene verbindlich. Im Jahr 2022 hat für die Anwendung ab 2023 eine erneute Weiterentwicklung stattgefunden. Die jährliche verbindliche Vereinbarung von ESG-Zielen machen nun 45 % des variablen Gehaltsanteils der 1. und 2. Führungsebene aus. Hinzu kommen finanzielle Ziele mit 35 % und weitere strategische Ziele aus dem Bereich Innovation und Wachstum mit 20 %. Die Festlegung erfolgt in Abstimmung zwischen Führungskraft und Geschäftsführung. Damit sind die Nachhaltigkeitsziele und -maßnahmen der Unternehmensgruppe fester Bestandteil der Diskussion und werden je nach fachlichem Schwerpunkt der Führungskraft als Zielvereinbarung beschlossen. 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 begrenzten variablen Vergütung zusammen. Das Erreichen der Unternehmensziele inklusive der Nachhaltigkeitsziele ist Maßstab für den erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteil der Geschäftsführung und wird vom Aufsichtsrat

beurteilt. Dazu legt die Geschäftsführung dem Aufsichtsrat einen Zielerreichungsbericht vor.

Für weitergehende Informationen verweisen wir auf den im Geschäftsbericht veröffentlichten Vergütungsbericht. Dieser legt die Gesamtvergütung jedes Mitglieds der Geschäftsführung offen, und zwar aufgeteilt nach Festvergütung, kurz- und langfristigen Tantiemen und Nebenleistungen. Da es im Jahr 2021 keinen Wechsel innerhalb der Geschäftsleitung gab, wurden weder Abfindungszahlungen noch Antritts- oder Einstellungsprämien gezahlt.

GRI 2-19
GRI 2-20

Verhältnis der Jahresgesamtvergütung

Das Verhältnis zwischen der Jahresgesamtvergütung der höchstbezahlten Person in der Organisation und dem mittleren Niveau (Median) der Jahresgesamtvergütung aller Angestellten liegt bei 3,642.

GRI 2-21

4. Strategie, Richtlinien und Praktiken

Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung

Wir verweisen auf das **Vorwort** → des hessischen Staatsministers Tarek Al-Wazir (Hessisches Ministerium für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Wohnen). Unsere Nachhaltigkeitsstrategie ist in allen Einzelheiten im **Kapitel „Strategie und Handlungsfelder“** → dargelegt.

GRI 2-22

Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen

Wir verweisen auf die bei jedem unserer zwölf wesentlichen Themen geltenden Richtlinien, Vereinbarungen und Anweisungen, die im jeweils dazugehörigen Kapitel beschrieben sind. Unser verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln bemisst sich darüber hinaus an unserem **Beitrag zu den Sustainable Development Goals (SDGs)** →, auf den wir im **Kapitel „Strategie und Handlungsfelder“** eingehen. Der Verhaltenskodex / Code of Conduct (CoC) der Unternehmensgruppe Nassauische Heimstätte | Wohnstadt ist hier veröffentlicht:
<https://www.naheimst.de/verhaltenskodex-code-of-conduct>.

GRI 2-23

Einbeziehung politischer Verpflichtungen

Als Unternehmen der öffentlichen Hand haben wir den politischen Auftrag, bezahlbaren Wohnraum für die breite Bevölkerung bereitzustellen. Zudem müssen wir der Verpflichtung nachkommen, klimagerecht und ressourcenschonend zu bauen und zu modernisieren. Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht beschreibt für jedes als wesentlich identifizierte Nachhaltigkeitsthema, wie wir diese Verantwortung angehen, auf die verschiedenen Ebenen unseres Unternehmens verteilen und in organisatorische Strategien und betriebliche Verfahren einbetten.

Darüber hinaus gilt für uns der Public Corporate Governance Kodex (PCGK) des Landes Hessen. Dieser stellt wesentliche Regeln und Handlungsempfehlungen für die Steuerung, Leitung und Überwachung von Unternehmen dar, an denen das Bundesland beteiligt ist. Diese Regeln beruhen auf gesetzlichen Vorschriften und anerkannten Standards guter und verantwortungsvoller Unternehmensführung.

finanzen.hessen.de/Ueber-Uns/Beteiligungen/Public-Corporate-Governance-Kodex

Die politische Positionierung erfolgt vor allem über die Initiative Wohnen.2050 (IW.2050), die von der NHW maßgeblich organisiert wird. Mehr zur IW.2050 im **Kapitel „Strategie und Handlungsfelder“**.

GRI 2-24

Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen

Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen

Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen

Dazu verweisen wir auf das Kapitel **„Ethisches Wirtschaften und Compliance“** →.

GRI 2-25

GRI 2-26

GRI 2-27

Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen

Wir übernehmen Verantwortung in zahlreichen öffentlichen und privaten Organisationen und Verbänden, um die gesellschaftliche Entwicklung aktiv mitzugestalten. Die nachfolgend aufgeführten Mitgliedschaften, Kooperationen oder Partnerschaften bilden nur einen Teil unseres ausgeprägten Netzwerkes ab. Genannt sind hier vor allem Organisationen, in denen wir entweder eine Leitungsfunktion innehaben oder in Ausschüssen oder Arbeitsgruppen mitwirken:

- Arbeitsgemeinschaft Großer Wohnungsunternehmen (AGW)
- Bundesvereinigung der Landes- und Stadtentwicklungsgesellschaften e. V. (BVLEG)
- Deutsche Akademie für Städtebau und Landesplanung (DASL)
- Deutsche Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen – DGNB e. V.
- Die Stadtentwickler, Bundesverband
- Deutscher Verband für Wohnungswesen, Städtebau und Raumordnung e. V. (DV)
- Europäische Bildungszentrum der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft (EBZ)
- GdW Bundesverband deutscher Wohnungs- und Immobilienunternehmen
- Initiative Wohnen.2050 e. V.

- Verband der Südwestdeutschen Wohnungswirtschaft e. V. VdW südwest
- vhw – Bundesverband für Wohnen und Stadtentwicklung e. V.
- ZIA Zentraler Immobilien Ausschuss e. V.
- Architekten- und Stadtplanerkammer Hessen
- Architektenkammer Thüringen
- Kompetenznetzwerk „Vitale Orte Hessen“ des hessischen Ministeriums für Umwelt, Klimaschutz, Landwirtschaft und Verbraucherschutz

Strategische Bedeutung hat die, in der Liste genannte, Initiative Wohnen.2050; mehr dazu im [Strategiekapitel](#) →.

GRI 2-28

5. Einbindung von Stakeholdern

Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern

Unsere Kernanspruchsgruppen sind unsere Angestellten, die Mietparteien, der Aufsichtsrat, Aufsichtsbehörden und kreditgebende Institute. Wir pflegen regelmäßigen Kontakt zu diesen Stakeholder-Gruppen. In den Kapiteln zu den wesentlichen Themen ist **jeweils unter GRI 3-3 f. (Einbindung von Interessengruppen)** beschrieben, wie und zu welchem Zweck wir in den Dialog mit den einzelnen Gruppen treten. Bei der im Jahr 2023 fortzusetzenden Materialitätsanalyse binden wir weitere Stakeholder ein. So führen wir innerhalb der Belegschaft eine Umfrage zu Nachhaltigkeitsaspekten durch, mit dem BUND (Bund für Umwelt und Naturschutz Deutschland e. V.) führen wir ein Interview, weitere NGOs beziehen wir durch die Auswertung ihrer Veröffentlichungen ein (beispielsweise den Mieterbund), die Gesellschafter:innen werden ebenfalls befragt.

GRI 2-29

Tarifverträge

Wir verweisen auf das Kapitel [„Attraktive Arbeitsbedingungen“](#) →.

GRI 2-30

Strategie & Handlungsfelder



Handlungsfelder

HF 6 Strategie

GRI-Standards

GRI 3-1

GRI 3-2

Nachhaltiges Handeln begreifen wir als eine Voraussetzung für unseren Geschäftserfolg. Unsere Nachhaltigkeitsstrategie ist deshalb eng mit der Unternehmensstrategie verzahnt. Nachhaltigkeit ist definitionsgemäß ein Querschnittsthema: Die damit einhergehenden Herausforderungen betreffen nahezu alle Unternehmensbereiche und beruhen auf der grundsätzlichen Balance zwischen ökonomischen, ökologischen und sozialen Belangen. Dies bedarf einer umfassenden Steuerung. Wie das Nachhaltigkeitsmanagement der NHW organisiert ist, zeigt das Schaubild mit den jeweils Verantwortlichen im Kapitel **„Über diesen Bericht/Allgemeine Angaben“** → unter GRI 2-9 (Führungsstruktur und Zusammensetzung).

Unternehmensleitbild

Die Klammer für nachhaltiges Wirtschaften in allen Dimensionen stellt unser Unternehmensleitbild dar, das unsere Vision, unsere Mission und unser Wertesystem zusammenfasst. Dieses Leitbild haben wir interaktiv mit unseren Mitarbeitenden entwickelt. In dessen Mittelpunkt steht die Beziehung von Mensch und Raum, aus der die eigenen Ansprüche und Handlungsmaxime als Wohnungsunternehmen und als Projekt- und Stadtentwickler abgeleitet werden. Unsere Vision ist, die Unternehmensgruppe als Nummer 1 rund um das Wohnen und Leben in der Mitte Deutschlands zu etablieren. Als Mission übernehmen wir die Verantwortung für Menschen und Lebensräume, bieten unserer Mieterschaft bezahlbaren Wohnraum für ihre individuelle Lebenssituation und sind persönlich für unsere verschiedenen Kundenkreise da. Dabei fördern wir unsere Belegschaft in ihrer persönlichen und professionellen Entwicklung. Dafür stehen unsere Werte: Wir sind verantwortungsbewusst, kompetent aus Tradition, verlässlich und nachhaltig, wir sind respektvoll, offen, freundlich und partnerschaftlich; wir sind wert(e)steigernd, zukunfts- und zielorientiert und innovativ.

Initiative Wohnen.2050

Um den Hebel der Wohnungswirtschaft auf den Klimaschutz wirkungsvoll zu nutzen, hat die NHW mit der **Initiative Wohnen.2050** (IW.2050) einen Zusammenschluss engagierter Wohnungsbauunternehmen ins Leben gerufen. Dem eingetragenen Verein haben sich mittlerweile deutschlandweit rund 200 Wohnungsunternehmen (Stand 10.05.2023) und zwölf institutionelle Partnerorganisationen, darunter von Anbeginn der Spitzenverband GdW, angeschlossen. Das Bündnis vertritt somit rund zwei Millionen Wohneinheiten, die klimaneutral entwickelt werden sollen. Organisiert und betreut werden die Tätigkeiten der IW.2050 maßgeblich vom Kompetenzcenter Nachhaltigkeitsmanagement der NHW.

Primäres Ziel dieses Zusammenschlusses ist es, dass die Wohnungswirtschaft ihren Beitrag zur Einhaltung der völkerrechtlich im Pariser Abkommen aus dem Jahr 2015 definierten Klimaziele zu leisten. Da die Transformation der Wohnungswirtschaft nur als Gemeinschaftswerk gelingen kann, bündelt und schärft die IW.2050 das Know-how der erfahrenen Wohnungsunternehmen und Branchenverbände.

Um Austausch, Know-how und Wissenstransfer zu fördern, haben alleine im Jahr 2022 42 Online-Veranstaltungen mit über 2.000 Teilnehmern stattgefunden. Zudem wurden bei 19 regionalen und überregionalen Branchenveranstaltungen die Initiative Wohnen.2050, ihre Arbeit, ihre Ziele und erste Ergebnisse vom Vorstand der IW.2050 vorgestellt. Angestrebt wird, die gesamte Branche für klimabedingte Herausforderungen und Handlungserfordernisse zu sensibilisieren und so weiter voranzubringen.

Darüber hinaus will das Bündnis einen gemeinschaftlichen Weg über Sektorengrenzen hinweg finden; das betrifft einerseits die Sektorkopplung – Stichwort kommunale Wärmeplanung, andererseits gesellschaftlichen Sektoren wie Politik, Wirtschaft, Zivilgesellschaft.

Seit ihrer Gründung hat die IW.2050 jährlich ihre Bandbreite an Fachthemen erweitert und damit einhergehend die Veranstaltungsformate angepasst. Kernthema ist nach wie vor „Klimaneutralität im Betrieb“, das wir in Schulungen, Seminaren, Peer Learnings und Pioniergruppen fortführen. Unser jährlicher Tätigkeitsbericht findet Gehör in Politik und Öffentlichkeit. Im Berichtsjahr hat die IW.2050 den Themenkomplex „Graue Emissionen“ aufgegriffen. Gestartet aus einer Pioniergruppe heraus, wurden zwei Schulungen entwickelt und durchgeführt. Ein Schwerpunkt: Nutzung des Online-Bilanzierungstool eLCA; dieses dient der Erstellung von Ökobilanzen für den Gebäudebau. Im Jahr 2023 steht „Management von Klimarisiken“ auf dem Plan; dieses Thema erwächst aus einer im Berichtsjahr gegründeten Pioniergruppe.

Klimaschutz als Herzstück unserer Nachhaltigkeitsstrategie

Unsere vor rund vier Jahren entworfene Klimastrategie haben wir 2022/2023 vollständig und umfangreich fortgeschrieben. Wir erreichten im Detaillierungsgrad der Prognosen und Szenarien eine deutliche Verbesserung. Die Verschränkung zwischen den realen Portfoliodaten unserer Bestände mit den Klimastrategie-Szenarien konnte verbessert werden. Die Prognose des Wirtschaftsplans bis 2045 haben wir aktualisiert und an die Rahmenbedingungen angepasst. Die langfristigen Prämissen für die Klimaszenarien sind ausdifferenzierter als in der alten Strategie. Die Baukosten hinterlegten wir aufgeteilt nach unterschiedlichen Gebäudekategorien und nach Eingriffstiefe. Unser Fokus lag weiterhin auf

dem <2-Grad-Ziel, nicht auf der vollständigen Klimaneutralität. Eine besondere Herausforderung sehen wir im Modernisierungsdruck, der durch zusätzliche gesetzliche Anforderungen wie die Novelle der EU-Gebäuderichtlinie EPBD sowie die Novelle des Gebäudeenergiegesetzes (GEG) entsteht.

Grundsätzlich verfolgen wir mit unserer Klimastrategie folgende Ziele: die schlechtesten Energieeffizienzklassen im Gebäudebestand zu modernisieren und dabei gleichzeitig möglichst ergänzend die Wärmeversorgung von fossil auf regenerativ zu ändern sowie die CO₂-Abgabenlast, die die NHW als Vermieterin zu schultern hat, weitestmöglich zu senken. Im Fokus der Betrachtung steht deshalb ausschließlich die Entwicklung unserer Bestände. Neubauprojekte müssen im Zuge ihrer Fertigstellung bereits zielkonform sein; ein Bestandswachstum ist bei den Szenarien nicht berücksichtigt.

Die vom Gesetzgeber beschlossene CO₂-Abgabe stellt für unser Unternehmen eine finanzielle Herausforderung dar. Gemäß der aktuellen Gesetzeslage erwarten wir eine Abgabenlast für das Berichtsjahr 2022 in Höhe von rund 1,5 Mio. EUR, die die NHW für den Kohlendioxid-Ausstoß ihres Portfolios zu leisten hat.

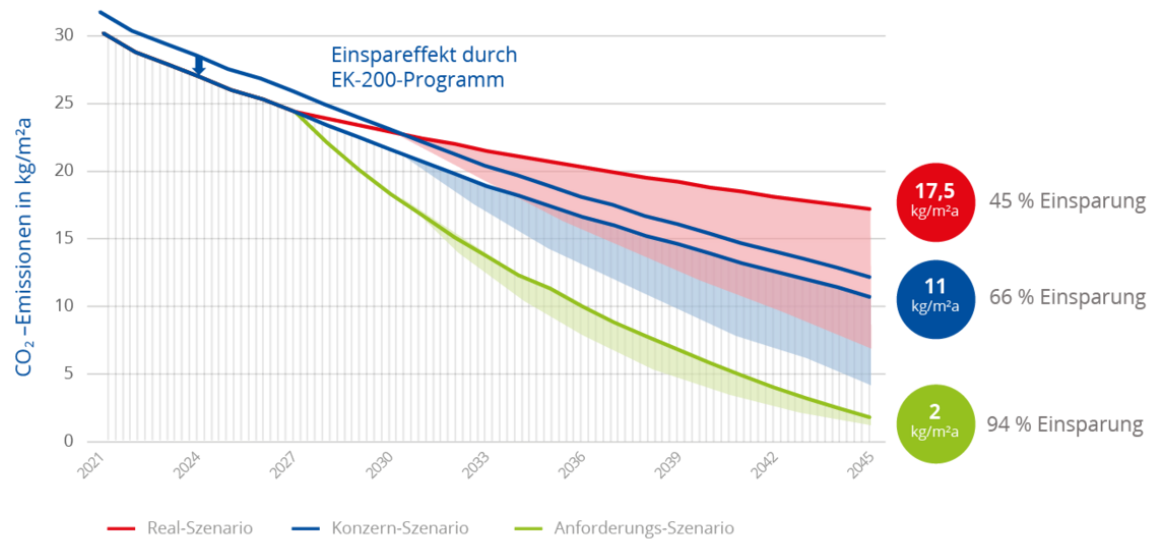
Darüber hinaus gibt es einen „Modernisierungsdruck“ durch weitere gesetzliche Anforderungen:

- Bis 2030 müssen die beiden EU-Effizienzklassen G und H modernisiert sein. Das betrifft im Bestand der NHW etwa 9.500 Wohneinheiten (wobei die EU-Effizienzklassen mit den nationalen Effizienzklassen zu harmonisieren sind).
- Bis 2033 muss die EU-Effizienzklasse F modernisiert sein; das sind aus dem Gebäudebestand rund 7.000 Wohnungen (ohne Gebäude mit einem hohen Energiebedarf aber geringen Emissionen, die Fernwärme- oder erneuerbar versorgt sind).

Bei der Überarbeitung unserer Klimastrategie betrachteten wir die Bewertungsgrößen CO₂-Emissionen und Energieeffizienz kombiniert. Infolgedessen haben wir bei unserem Wohnungsbestand klimastrategische Cluster erstellt – nach Energieversorgung, Energieeffizienz und Baualterklasse. Damit wollen wir die anstehende Modernisierung von Objekten sinnvoll priorisieren und geeignete Maßnahmenpakete ableiten.

Anschließend haben wir **drei Referenzszenarien bis zum Jahr 2045** abgeleitet:

Entwicklung der CO₂-Emissionen



1. Real-Szenario:

Klimastrategische Optimierung „aus eigener Kraft“ – 17,5 kg CO₂/m²a bis 2045

Einsparung von 45 % zum Referenzjahr 2021. Den Zielwert 17,5 kg CO₂/m²a im Jahr 2045 inklusive 50 % Gaskessel am Wärmemix schaffen wir ohne nennenswerte Förderung. Das bedeutet: ohne die Eigenkapitalquote von 30 % zu unterschreiten, mit Fremdkapital sowie minimalen jährlichen Zuschüssen und bei Vermeidung eines negativen Jahresüberschusses, um unsere Bonität zu erhalten. Die ökonomische Belastbarkeit dieses Wertes geht jedoch zulasten der gesetzten Klimaziele, auch wenn dieses Szenario eine leichte Verbesserung gegenüber unserer ersten Klimastrategie darstellt.

2. Konzernszenario:

Beibehaltung des bisherigen Zielkorridors – circa 11 kg/m²a bis 2045

66 % Einsparung im Vergleich zu 2021. Nur unter Inanspruchnahme von Zuschüssen über den bisherigen Fördermittelanspruch hinaus möglich; Zuschussbedarf durchschnittlich rund 147 Mio. € jährlich zwischen den Jahren 2028 und 2045.

3. Anforderungs-Szenario:

Nahezu klimaneutral mit 1,5 kg CO₂/m²a im Zieljahr 2045

Einsparung von 94 % im Vergleich zum Referenzjahr 2021. Dieses Ziel ist nur erreichbar bei gleichzeitiger Inanspruchnahme von Zuschüssen über den bisherigen Fördermittelanspruch hinaus und bei zusätzlichen externen Mittelzuflüssen; Zuschussbedarf rund 267 Mio. € jährlich.

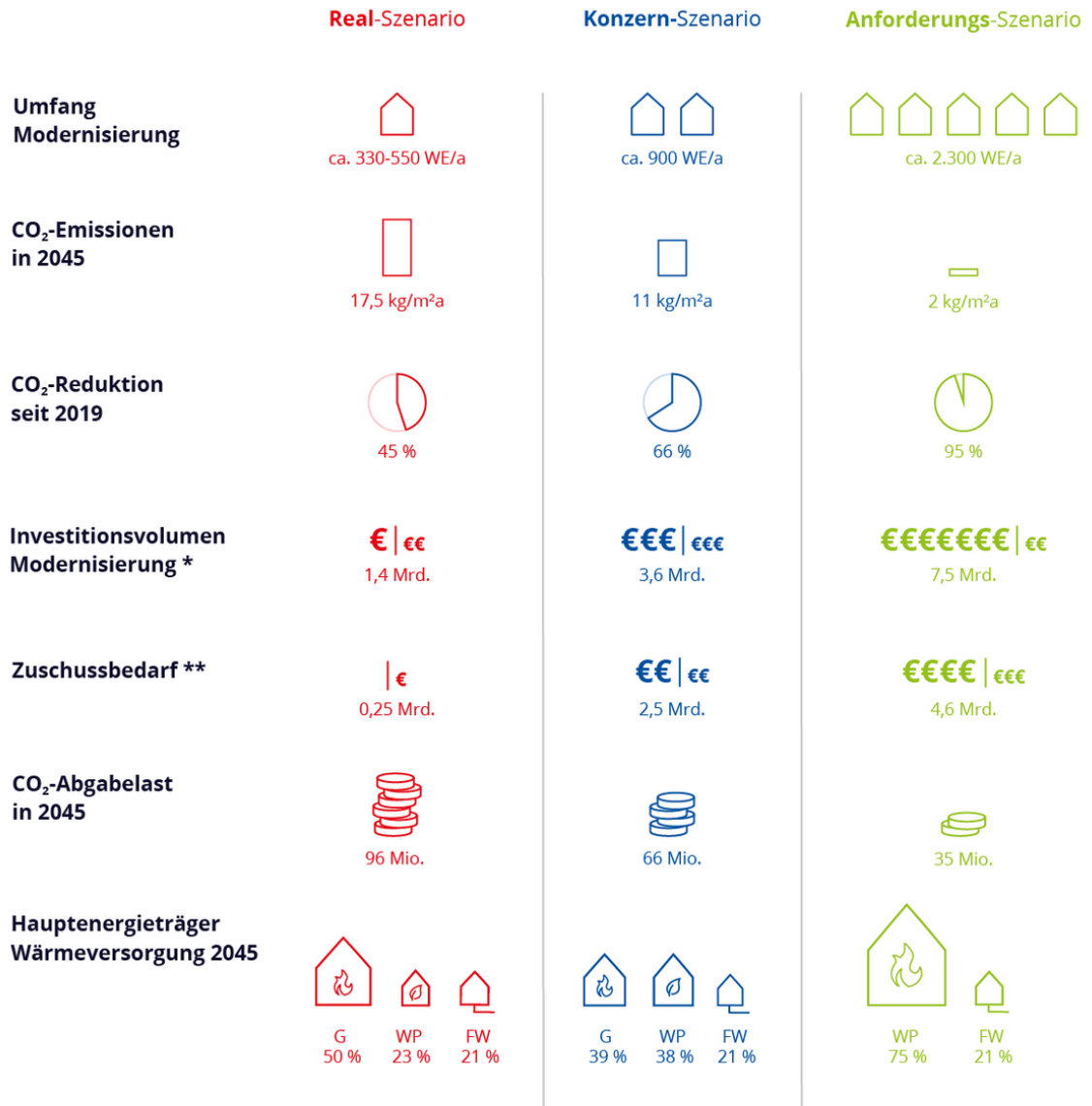
Da die nötigen Zuschüsse der Szenarien 2 und 3 nicht in der nötigen Höhe bereitgestellt werden dürften, wollen wir den „Hebel €/CO₂“ optimieren,

indem wir pro eingesetzten Euro eine möglichst hohe CO₂-Einsparung erreichen. Die beste Lösung ist dabei die Umstellung der Energieträger von fossil auf regenerativ, möglichst ohne weitere Maßnahmen am Gebäude.

Hier nochmals die drei Szenarien mit allen Details auf einen Blick:

NHW-Klimastrategiefortschreibung

Gesamtübersicht der drei Szenarien



* durchschnittliches jährliches Investitionsvolumen
** durchschnittlicher jährlicher Zuschussbedarf

Wesentliche Modellprämissen



Nur Modernisierung

- Neubau- und schlüsselfertige Ankaufsobjekte müssen die Zielerfordernungen ohne Veränderungsmaßnahmen erreichen können.
- Beibehaltung des im Rahmen der Klimastrategie 2019 festgelegten energetischen Niveaus der Gebäudehülle* in Verbindung mit dem Wechsel zu regenerativen Energieträgern.



EK-Quote $\geq 30\%$

- Positiver Jahresüberschuss
- Aufrechterhaltung des **sozialen Auftrags** bei den Mietpreisen (Modernisierung kann nur in sehr eingeschränktem Maß durch Umlage / höhere Mietpreise finanziert werden).
- Modernisierungsbudget für Real-Szenario: 70 Mio. € ab 2028



CO₂-Emissionen

- Strom: ab 2035 fast vollständig aus erneuerbaren Quellen (Entwurf EEG), Restemissionen von 1 g/kWhm²a in 2045.
- Fernwärme: linearer Ansatz der zunehmenden Klimaneutralität.
- Substitution Erdgas: symbolische Darstellung des Bezugs von Bio-Methan ab 2030 beginnend. Beschaffungswahrscheinlichkeit ist aktuell als sehr gering zu bewerten.



Kosten

- CO₂-Abgabe: 65 €/t in 2026, danach jährlich +10 €/t
- Baukosten: jährlich +7% bis 2025, danach jährlich +3%.
- Finanzierung: 3,5%

* Eine Verschärfung der Hüllstandards der Einzelgebäude führt zu geringerer CO₂-Emissionsminderung im Portfolio.

Durch die Fortschreibung unserer Klimastrategie hat sich für unser Nachhaltigkeitsmanagement folgende Stoßrichtung herauskristallisiert:

- Durch die auf Basis unserer Klimastrategie festgelegten Maßnahmen und Modernisierungsszenarien senkten wir bis Ende 2022 die CO₂-Emissionen unseres Portfolios um 1,1 % Prozent. Wir befinden uns aktuell auf dem Zielpfad – entsprechend werden die Zielvorgaben der Modernisierung beibehalten. Dank der zweckgebundenen Eigenkapitalerhöhung durch unseren Haupteigentümer, das Land Hessen, in Höhe von 200 Mio. € können wir nach derzeitigem Stand unseren Konzern-Zielpfad noch bis 2028 halten. Wenn bis zu diesem Zeitpunkt seitens der Bundesregierung keine verbesserte wirtschaftliche Gesamtsituation eintritt, werden wir den Konzern-Zielpfad aus Gründen der ökonomischen Belastbarkeit verlassen müssen.
- Der Umfang der notwendigen Maßnahmen kann nur standardisiert effizient umgesetzt werden. Kurzfristige Änderungen der Rahmenbedingungen gefährden die Umsetzung der Maßnahmen und bremsen die Prozesse aus.
- Unseren Fokus legen wir weiterhin auf die Modernisierung der energieintensiven, nicht-regenerativ versorgten Bestandsobjekte.
- Um unseren Modernisierungsfahrplan zu unterstützen, ist portfoliostrategisch bei jedem Einzelobjekt auch Bestandsabriss und Neubau in die Betrachtung einzubeziehen und zu bewerten.
- Die Refinanzierung der Anstrengungen zur Reduktion der CO₂-Emissionen ist bei Aufrechterhaltung des sozialen Auftrags unseres Unternehmens nicht möglich. Wir benötigen Zuschüsse, die unsere Investitionskosten reduzieren, um langfristig handeln zu können.

Planungen für die Zukunft und Modernisierungsbilanz

Im Jahr 2023 werden wir verschiedene Handlungsoptionen analysieren, um den Energiebedarf zu senken. So wollen wir geringinvestive Kleinmaßnahmen untersuchen, beispielsweise die Dämmung der obersten Geschoss- und der Kellerdecke. Auch die Substitution von Erdgas durch andere Energieträger wie Wärmepumpe oder Fernwärme beziehen wir in unsere Bewertungen ein. Wir haben als Konsequenz aus der geplanten Novelle der EU-Gebäuderichtlinie in unserem aktuellen Fünf-Jahres-Modernisierungsplan die Priorisierung der Gebäude nochmals verschärft und einzelne Quartiersmaßnahmen, die noch Gebäude der Klassen D und E enthielten, aus der Umsetzung genommen. Dies geschah zugunsten der Priorisierung der schlechtesten Effizienzklassen F, G und H.

Die sukzessive Modernisierung der Wohnungsbestände ist einer der wichtigsten Hebel zur Erreichung der Klimaziele. Dank der Erhöhung des Eigenkapitals durch das Land Hessen stehen in den Jahren zwischen 2021 und 2027 im Durchschnitt rund 118 Mio. EUR jährlich zur Modernisierung und Instandhaltung der Wohnungsbestände bereit. Bis einschließlich 2027 existieren damit Mittel, um auf dem Konzern-Zielpfad zu verbleiben. Allerdings klafft nach Auslaufen des Effektes der Eigenkapitalerhöhung durch das Land Hessen für die Jahre 2028 bis 2045 eine erhebliche Finanzierungslücke. Diese muss geschlossen werden, da sonst die Ziele der Klimastrategie und somit die Zielvereinbarung mit dem Land Hessen nicht erreicht werden können.

Unsere Modernisierungsbilanz im Berichtsjahr:

- 31 bezugsfertiggestellte Modernisierungsprojekte
- 41.465 m² bezugsfertiggestellte und modernisierte Wohnfläche
- 716 bezugsfertiggestellte und modernisierte Wohneinheiten

Mehr Details zu unseren Modernisierungen finden sich im [Kapitel zum Klimaschutz](#) →.

Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen

Die Weiterentwicklung unserer Nachhaltigkeitsstrategie umfasste auch eine neue Materialitätsanalyse. Diese führten wir im Berichtsjahr durch, um einerseits dem GRI Standards 2021 Update zu genügen und andererseits kommende Anforderungen, beispielsweise aufgrund der EU-Direktive CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive), vorzubereiten.

Dazu selektierten wir im Projektteam zunächst die Fokusthemen, die wir aus den bestehenden Themensammlungen 2018, 2021 und 2022 konsolidierten. Wir analysierten den Status quo zu diesen Themen und bezogen die Ergebnisse der Risikobewertung ein. Zusätzlich führten wir eine Recherche zu Ratings und den CSRD-Anforderungen durch. Als zu bearbeitende Aufgaben nahmen wir daraus mit, dass die Berichterstattung detaillierter auf konkrete Maßnahmen und Ziele eingehen muss. Neben dem höheren Detaillierungsgrad ist eine Analyse erforderlich, die mehr in die Tiefe geht. Auch Zielkonflikte zwischen Interessensgruppen und offene Punkte müssen transparenter beschrieben werden.

Der Materialitätsworkshop umfasste zudem ein Benchmarking im Marktumfeld. Wir betrachteten dazu die wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen in der Wohnungswirtschaft im Spannungsfeld zwischen Ökonomie, Ökologie und Soziales. Anschließend überarbeiteten wir unsere eigene Materialitätsmatrix, indem wir die Themen priorisierten: Die Bewertung jedes wesentlichen Themas erfolgt hinsichtlich möglicher Auswirkungen auf Umwelt und Gesellschaft sowie um eine potenzielle Geschäftsrelevanz mit ihren Chancen und Risiken (siehe Schaubild unter GRI 3-2 Liste der wesentlichen Themen).

Dazu nahmen wir einerseits die Inside-out-Perspektive (Auswirkungen unserer Unternehmenstätigkeit auf Wirtschaft, Umwelt und Personen) in den Blick, andererseits untersuchten wir die Outside-in-Perspektive. Hier fragten wir beispielsweise nach den Auswirkungen der geforderten Nachhaltigkeitsaktivitäten auf unser Geschäft. Wir greifen damit teilweise der künftig geforderten „doppelten Wesentlichkeit“ vor, die sich aus den verbindlichen EU-Standards für die Nachhaltigkeitsberichterstattung ergeben werden: Die Verabschiedung der ESRS (European Sustainability Reporting Standards) ist für 2023 geplant.

Für die Materialitätsanalyse im Berichtsjahr interviewten wir die Mitglieder der Geschäftsführung. Im Jahr 2023 planen wir einen GRI-konformen Materialitätsprozess; dazu führten wir im ersten Halbjahr bereits eine Stakeholderbefragung durch. Zunächst recherchierten wir Meinungen und Bedürfnisse verschiedener Interessengruppen. Anschließend führten wir Interviews mit den Gesellschafter:innen sowie mit externen Stakeholdern wie dem BUND durch und starteten eine Mitarbeiterumfrage. Vorrangig ging es um eine Bewertung der wesentlichen Themen. Wir erfragten bei den Externen allerdings auch Wünsche zu Kommunikationsformaten mit NHW sowie Empfehlungen und Anregungen für das zukünftige Nachhaltigkeitsmanagement. Die Ergebnisse dazu finden sich in den

Kapiteln zu unseren zwölf wesentlichen Themen wieder (Einbindung von Interessengruppen).

Die weitere Entwicklung unserer Nachhaltigkeitsstrategie wird sich noch stärker auf die Anforderungen der CSRD, des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz und der EU-Taxonomie fokussieren.

GRI 3-1

Liste der wesentlichen Themen

Die zwölf als wesentlich identifizierten Themen teilten wir in drei Gruppen – Environment, Social und Governance (ESG) – und bildeten gemäß des unter GRI 3-1 beschriebenen Verfahrens folgende Rangordnung:

	ESG	Thema	Geschäftsrelevanz	Wirkung auf Umwelt und Gesellschaft	Gesamt
	1	E Klimaschutz	10	10	20
	2	S Sozialverträgliches Wohnen	10	10	20
	3	S Diversität, Gleichberechtigung und Inklusion	9	8	17
	4	E Kreislaufwirtschaft	7	8	15
	5	S Attraktive Arbeitsbedingungen	10	3	13
	6	G Ethisches Wirtschaften und Compliance	9	4	13
	7	S Aus- und Weiterbildung, Change-Kompetenz	9	4	13
	8	G Nachhaltige Lieferkette	7	5	12
	9	E Klimaanpassung	6	4	10
	10	E Schutz der Umwelt und Biodiversität	5	4	9
	11	G Kommunikation und Gesellschaftliches Engagement	4	5	9
	12	G ESG-Risikomanagement	6	2	8

Die Erläuterung, warum diese Themen wesentlich für unser Unternehmen sind, erfolgt in den jeweils zugeordneten Kapiteln. Grundsätzlich haben wir alle diese Themen bereits in den vorangegangenen Nachhaltigkeitsberichten behandelt. Teilweise fassen wir die wesentlichen Themen nun weiter oder differenzieren sie stärker aus, was in den jeweiligen Kapiteln beschrieben ist.

GRI 3-2

Das Handlungsfeldmodell der Unternehmensgruppe

Acht Handlungsfelder verorten das Thema Nachhaltigkeit bei der Unternehmensgruppe. Die Verantwortung für die Fortentwicklung der Handlungsfelder trägt die Lenkungsgruppe Nachhaltigkeit als zentrales Beratungsgremium. Eindeutig benannte Handlungsfeldverantwortliche fungieren als fachliche Ansprechpersonen.

Bei der im Berichtsjahr erneut durchgeführten Materialitätsanalyse ordneten wir die zwölf als wesentlich identifizierten Themen den einzelnen Handlungsfeldern zu.



Das Handlungsfeldmodell der Unternehmensgruppe

Mieter:innen- und Kund:innenbelange

Gesellschaftlicher Mehrwert

Zukunftsfähigkeit des Kerngeschäfts



Handlungsfeld 1

Nachhaltigkeit im Immobilienmanagement/ Energetische und soziale Quartiersentwicklung

Bestandsentwicklung und Werterhalt erfolgt unter der Prämisse der größtmöglichen Maximierung positiver Effekte für unsere Mieter:innen, den Umwelt- und Klimaschutz sowie die Zukunftssicherung unseres Kerngeschäfts.

Verantwortlich
**Leitung Koordination
Immobilienmanagement**

Wesentliche Themen:
**Klimaschutz, Klimaanpassung,
Kreislaufwirtschaft, Schutz
der Umwelt und Biodiversität,
Sozialverträgliches Wohnen,
Diversität, Gleichberechtigung
und Inklusion, ESG-
Risikomanagement**



Handlungsfeld 2

Nachhaltigkeit im Bau und Betrieb

Gebäude mit hoher Qualität mit möglichst geringen Auswirkungen auf Umwelt und Mieter:innen zu optimierten Kosten errichten, modernisieren und betreiben. Hierzu betrachten wir den gesamten Lebenszyklus inkl. Lieferkette und Entsorgung.

Verantwortlich
**Leitung Modernisierung /
Großinstandhaltung Leitung
Neubau**

Wesentliche Themen:
**Klimaschutz, Klimaanpassung,
Kreislaufwirtschaft, Schutz
der Umwelt und Biodiversität,
Nachhaltige Lieferkette**



Handlungsfeld 3

Verantwortungsvolle Beschaffung

Steigerung von Nachhaltigkeit in der Lieferkette zur Erreichung von Wirtschaftlichkeits-, Risiko-, Qualitäts- und Nachhaltigkeitszielen.

Verantwortlich

**Leitung Einkauf und
Vertragsmanagement**

Wesentliche Themen:

**Kreislaufwirtschaft, Ethisches
Wirtschaften und Compliance,
Nachhaltige Lieferkette**



Handlungsfeld 4

Nachhaltige Stadtentwicklung

Reduzierung der Flächeninanspruchnahme und Schaffung von bezahlbarem Wohnraum durch Innenentwicklung und Flächenrecycling.

Verantwortlich

Leitung Stadtentwicklung

Wesentliche Themen:

**Klimaanpassung, Schutz der
Umwelt und Biodiversität,
Sozialverträgliches Wohnen**



Handlungsfeld 5

Mitarbeiter:innen und Arbeitswelten

Personal: Training, Aus- und Weiterbildung, Know-how-Entwicklung und -Transfer sowie Arbeits- und Gesundheitsschutz, Betriebliches Gesundheitsmanagement, Beruf und Familie, Antidiskriminierung.

Verantwortlich

Personalbetreuung und Personalrecruiting

Wesentliche Themen:

Diversität, Gleichberechtigung und Inklusion, Attraktive Arbeitsbedingungen, Aus- und Weiterbildung/Change-Kompetenz, Kommunikation und gesellschaftliches Engagement



Handlungsfeld 6

Strategie

Definition einer zukunftsfähigen Zwei-Grad-Ziel-Klimastrategie, Ermittlung der Investitionskosten und Integration von Nachhaltigkeit in Geschäftsprozesse.

Verantwortlich

Leitung Nachhaltigkeitsmanagement

Wesentliche Themen:

Klimaschutz, Ethisches Wirtschaften und Compliance, Kommunikation und gesellschaftliches Engagement, ESG-Risikomanagement



Handlungsfeld 7

Investitionsmanagement / -strategie

Investitionsmanagement
Bestand / Nutzung nachhaltiger
/ grüner Geldanlagen und
Kredite zur Finanzierung der
Bestandsentwicklung.

Verantwortlich
**Leitung Portfolio- und
Mietenmanagement
Leitung
Unternehmensfinanzierung**

Wesentliche Themen:
**Ethisches Wirtschaften und
Compliance, Kommunikation
und gesellschaftliches
Engagement**



Handlungsfeld 8

Nachhaltige Mobilität

Beitrag zur Verkehrswende und
Sektorkopplung durch
innovative Mobilitätskonzepte.

Verantwortlich
**Leitung Konzernservices
Leitung Personal und Recht
Leitung Regionalcenter
Wiesbaden**

Wesentliche Themen:
**Klimaschutz, Kommunikation
und gesellschaftliches
Engagement**

Wirkungsmessung mit den Sustainable Development Goals (SDGs)

Um herauszufinden, wo NHW ihre wirkungsvollsten Hebel für eine nachhaltige Entwicklung hat, führten wir im Jahr 2021 eine umfassende Analyse auf Basis der UN-Nachhaltigkeitsziele Sustainable Development Goals (SDGs) durch. Ziel war es, für uns relevante SDGs zu priorisieren, den Beitrag der NHW zu den Zielen zu quantifizieren und diesen perspektivisch auszubauen. Hierbei hat sich die Unternehmensgruppe als erstes Wohnbauunternehmen Deutschlands des Future-Fit Business Benchmarks bedient. Das wissenschaftlich basierte Framework speist sich aus 23 Break-even-Zielen, die jedes Unternehmen – unabhängig von seiner Größe oder Branche – erreichen muss, um im Rahmen der planetaren Grenzen zukunftsfähig zu sein.

Vorgehen und Ausblick

1. Identifikation der relevanten SDGs mithilfe des sogenannten SDG Action Managers
2. Quantifizierung des Beitrags zu den priorisierten SDGs unter Anwendung des Future-Fit Business Benchmarks
3. Erarbeitung von Maßnahmen zur Schließung der Informationslücken und Verbesserung des Status quo
4. Umsetzung von Maßnahmen und Erarbeitung von Kommunikationsformaten zur Darstellung des SDG-Beitrags

Beitrag der NHW zu den SDGs

Bei folgenden SDGs hat die NHW durch ihr Kerngeschäft den größten Einfluss auf eine nachhaltige Entwicklung:



SDG 3: Gesundheit und Wohlergehen

Gesundheit und Wohlergehen ihrer Mitarbeiter:innen sind die Grundlage für die Handlungsfähigkeit der NHW. Ebenso trägt die NHW Verantwortung für die Gesundheit ihrer Mieter:innen und erfüllt ihren Gesellschaftsauftrag, indem sie sicheren und bezahlbaren Wohnraum zur Verfügung stellt.

Unternehmensbeitrag NHW (Auswahl):

- Betriebliches Gesundheitsmanagement
- Wahrnehmung der Betreiber:innenverantwortung durch u. a. Sicherheitsbeurteilungen, Schutzmaßnahmen
- Einsatz von schadstofffreien Materialien im Bau und Betrieb

- Entsorgung von Altlasten und Gebäudeschadstoffen
- Schulung interner Fachleute in Zusammenarbeit mit der Deutschen Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen (DGNB)

Relevante Handlungsfelder:



SDG 7: Bezahlbare und saubere Energie

Die NHW hat als Teil der energieintensiven Immobilien- und Wohnungsbaubranche eine zentrale Verantwortung für die Bereitstellung von energieeffizientem Wohnraum und die Verringerung der Abhängigkeit von endlichen Ressourcen.

Unternehmensbeitrag NHW (Auswahl):

- Zielvereinbarung Land Hessen und Klimastrategie: Einsatz von erneuerbaren Energien erhöhen auf bis zu 100 Prozent bei Wärmeversorgung und Strom
- Energieeinsparungen und Energieeffizienz bei Bau und Modernisierung
- Mieter:innenstromprojekte: Eigene PV-Anlagen und Blockheizkraftwerke zur lokalen Nutzung durch Mieter:innen und Einspeisung ins Netz

Relevante Handlungsfelder:



SDG 8: Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum

Als verantwortungsvolle Arbeitgeberin, Ausbildungsbetrieb und durch die Zusammenarbeit mit Dienstleister:innen und Lieferant:innen kann die NHW zu guten, inklusiven Arbeitsverhältnissen beitragen und nachhaltiges Wirtschaftswachstum entlang ihrer Wertschöpfungsketten fördern.

Unternehmensbeitrag NHW (Auswahl):

- Breit gefächerte Ausbildung im eigenen Betrieb

- Ausgezeichnete Einstiegsmöglichkeiten und Entwicklungsperspektiven für Beschäftigte Integration von Sicherheit und Gesundheit in Kultur und Abläufe des Unternehmens
- Zielquote für Frauen bis zur dritten Führungsebene verabschiedet
- Unterzeichnerin der Charta der Vielfalt
- Verpflichtender Verhaltenskodex für Dienstleister:innen und Lieferant:innen

Relevante Handlungsfelder:



SDG 11: Nachhaltige Städte und Gemeinden

Bau, Betrieb und Entwicklung von Wohnraum sind Kerngeschäft der NHW. Mit ihrem Gesellschaftsauftrag leistet die NHW einen maßgeblichen Beitrag zu nachhaltigen Städten und Gemeinden. Durch die Gestaltung von Außenflächen und Siedlungsinfrastrukturen trägt das Unternehmen zu einer zukunftsfähigen Stadtentwicklung bei.

Unternehmensbeitrag NHW (Auswahl):

- Gesellschaftsauftrag: Sicheren und sozial verantwortbaren Wohnraum zur Verfügung stellen
- Partizipative Stadtentwicklung durch Bürger:innenbeteiligungen
- ProjektStadt: Stadtentwicklung, Beratung von Kommunen und Gemeinden
- Bauland-Offensive Hessen: Neubaupotenzial für bezahlbares Wohnen heben
- Freiflächenmanagement: Förderung der Biodiversität bspw. durch Insektenwiesen

Relevante Handlungsfelder:



SDG 12: Nachhaltige / r Konsum und Produktion

Natürliche Ressourcen und Materialien, intakte Böden, schadstofffreie Flächen und der Umgang mit Abfall sind eng mit dem Kerngeschäft der NHW

verknüpft. Bei der Beschaffung von Materialien und Bauprodukten hat die NHW einen direkten Einfluss auf nachhaltigen Konsum.

Unternehmensbeitrag NHW (Auswahl):

- Nachhaltigkeitsbewertung von Bauprodukten
- Berücksichtigung von Nachhaltigkeits-Zertifikaten wie Blauer Engel
- Überprüfung auf Altlasten und Gebäudeschadstoffe bei Neubauvorhaben und Sanierung kontaminierter Flächen
- Management und Analyse von Ressourcenverbräuchen
- Weiterverwendung von IT-Geräten

Relevante Handlungsfelder:



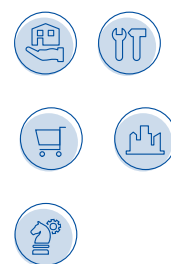
SDG 13: Maßnahmen zum Klimaschutz

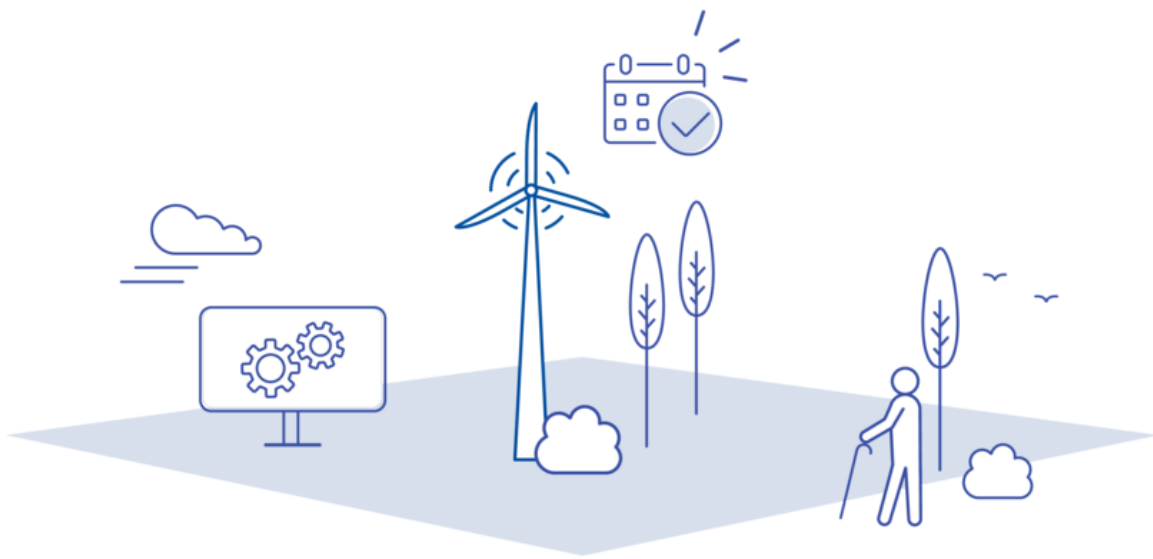
Die NHW stellt sich den Aufgaben und Herausforderungen, die sich bei der Transformation ihres Kerngeschäfts durch den Klimawandel ergeben. Der Zusammenschluss mit der Wohnungswirtschaft ist erforderlich, um den notwendigen Wandel in die Breite zu tragen.

Unternehmensbeitrag NHW (Auswahl):

- Konzernweite Klimastrategie mit dem Ziel eines klimaneutralen Gebäudebestandes im Jahr 2045
- Initiative Wohnen.2050 zur Mobilisierung der Wohnungsbranche
- Klimaschutz und Klimafolgenanpassung in der Stadtentwicklung bspw. durch Entwicklung von Maßnahmen zur Energiereduktion und gegen Überhitzung von Städten
- Sensibilisierung der Mieter:innen für klimaschonendes Nutzungsverhalten durch kostenlose Energiesparberatung

Relevante Handlungsfelder:





Klimaschutz



Handlungsfelder

HF 1 Nachhaltigkeit im Immobilienmanagement/
Energetische und soziale Quartiersentwicklung

HF 2 Nachhaltigkeit in Bau und Betrieb

HF 6 Strategie

HF 8 Nachhaltige Mobilität

GRI-Standards

GRI 302 | Energie

GRI 305 | Emissionen

GRI 3-3 | Management des wesentlichen Themas

Der Klimawandel ist eine ernst zu nehmende Bedrohung. Die Forschungsergebnisse, die belegen, dass der Mensch die Verantwortung für diesen Wandel trägt, erkennen wir an. Als Wohnungsunternehmen der öffentlichen Hand sind wir verpflichtet, unseren Beitrag zu leisten, damit die klimapolitischen Ziele des Landes Hessen und der Bundesrepublik erreicht werden können. Für die Wohnungsbranche, die überwiegend aus Unternehmen mit bis zu 20 Mitarbeitenden besteht, ist der „Marathon zur Klimaneutralität“ eine große Transformationsaufgabe, begleitet vom demografischen Wandel und der Digitalisierung. Klimaschutz betrachten wir als die Herausforderung mit den größten wirtschaftlichen Implikationen für die Unternehmensentwicklung der nächsten Jahrzehnte.

Unsere Verantwortung für den Klimaschutz

Auswirkungen

Laut dem Deutschen Wetterdienst liegt Deutschland bereits bei einer Klimaveränderung von 1,6 Grad (statt 1,1 Grad). Entsprechend sind hierzulande auch zahlreiche Auswirkungen gravierender als im globalen Mittel. Bis 2045 sind es noch gut 20 Jahre – eine große Herausforderung für eine Branche mit gebundener Infrastruktur, die üblicherweise 40-Jahres-Zyklen hat.

Das Erreichen der Klimaziele ist eine „gemeinsame nationale Aufgabe“. Deshalb erfordert sie einen transparenten Dreiklang von Politik, Gesellschaft und Wirtschaft. Die Wohnungswirtschaft stellt immerhin 65.000 Arbeitsplätze und ist mit einem Anteil von 11 % an der deutschen Wirtschaftskraft eine starke Branche.

Die Wohnungsbranche benötigt allerdings, wie beispielsweise auch die Stadtwerke als Fernwärmebetreiber, hohe Zuschüsse, langfristig verlässliche Rahmenbedingungen und Regularien, die die Defossilisierung und die Produktion erneuerbarer Energien maximal erlauben. Zur Verdeutlichung: Allein um eine Zielmarke von 11 kg CO₂/m²a im Jahr 2045 zu erreichen, benötigen wir als NHW unter den aktuellen wirtschaftlichen Rahmensetzungen rd. 147 Mio. Euro Zuschuss jährlich. Denn nachhaltiges Handeln gleicht einem Balanceakt: Bei jeder Entscheidung müssen wir abwägen, ob das Pendel mehr Richtung sozialer Auftrag, ökologische Ziele oder wirtschaftliche Resilienz ausschlägt. Sehr hemmend für die gesamte Branche ist in diesem Zusammenhang die Streichung von Zuschüssen: Im Berichtsjahr wurde die erst ein Jahr zuvor eingeführte Zuschussförderung für umfassende Sanierungen komplett eingestellt, ohne Vorankündigung und Konsultation der Fachverbände und sehr zum Nachteil der Wohnungswirtschaft. Zwar gibt es im Rahmen der Bundesförderung für energieeffiziente Gebäude (BEG) jetzt insgesamt mehr Fördermittel (insgesamt 12 bis 13 Milliarden, plus eine Milliarde pro Jahr für den Neubau), jedoch verringern sich für den einzelnen Antragsteller die Fördersätze. Förderungen für Komplettsanierungen werden auf zinsgünstige Kredite und Tilgungszuschüsse umgestellt. Echte Zuschüsse nahe dem

Investitionszeitpunkt erhöhen die Liquidität und ermöglichen somit, schneller, weitere erforderliche Bestandsinvestitionen zu tätigen.

In Deutschland entfallen rund 40 % der CO₂-Emissionen auf den Gebäudesektor; Treibhausgasemissionen gelten als die Hauptursache für den Klimawandel. Daher betrifft das Thema Klimaschutz alle Aktivitäten der NHW – von der Bewirtschaftung unserer Wohnungsbestände über Neubauaktivitäten bis hin zur Beratung bei der Stadtentwicklung. Aus diesem Grund nimmt Klimaschutz auf der Liste unserer wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen Platz 1 ein. Es ist auch eines der drei Hauptunternehmensziele.

Wir verursachen zum einen direkt CO₂-Emissionen, indem wir für die Beheizung und die Warmwasserversorgung unseres Wohnungsbestands fossile Energieträger verbrennen. Zum anderen sind wir indirekt an weiteren Emissionen beteiligt, die beim Wohnungsbau entstehen; allen voran setzt die Zementherstellung große Mengen CO₂ frei.

Als übergreifende Aufgabenbereiche haben wir darum definiert: Vermeiden bzw. Senken der THG-Emissionen, Steigerung der Energieeffizienz, Klimastrategie für das 1,5-Grad-Ziel (gemäß CSRD). Hierbei kommt es aufgrund der Dimension der ökonomischen Auswirkungen sowie der Kürze des verbleibenden Zeitraums in Kombination mit unserem sozialen Nachhaltigkeitsauftrag der preisgünstigen Mieten unbedingt darauf an, den größtmöglichen Hebel des eingesetzten Budgets für die CO₂-Minimierung zu erreichen.

Diesen Hebel erreichen wir vor allem durch Defossilisierung der Wärmeerzeugung. Also durch den Einsatz von Erneuerbaren Energien. Aufgrund der Volatilität der Rahmenbedingungen ist es erforderlich, unsere Klimastrategie immer wieder anlassbezogen zu aktualisieren. Nach deren Fortschreibung im Jahr 2022 prüfen wir, wie wir das Ziel von 11 kg CO₂/m²a angesichts der enorm herausfordernden ökonomischen und regulatorischen Rahmenbedingungen adressieren können. Der unveränderte Erkenntnisstand seit 2018/2019 ist, dass dies ohne eine deutliche Verbesserung der Förderkulisse kaum gelingen kann.

Nach derzeitiger Ermittlung können wir aus eigener finanzieller Kraft mit entsprechenden Finanzmarktmitteln, die unsere wirtschaftliche Stabilität erhalten, lediglich ein Emissionsziel von 17 kg/m²a bis 2045 erreichen. Da wir mit dem oben genannten benötigten Zuschuss von jährlich 147 Mio. € nicht rechnen können, müssen wir unsere Klimastrategie daran anpassen. In einer weiteren Detaillierungsstufe prüfen wir deshalb die Maßnahmen, die den größtmöglichen Hebel der eingesetzten Geldmittel zur CO₂-Reduzierung bewirken. Im Fokus steht u. a., inwieweit wir den Heizanlagentausch von ‚fossil‘ auf ‚erneuerbar‘ zeitlich abkoppeln und unabhängig von weiteren Modernisierungsmaßnahmen vorziehen können.

415



Mio. Euro

an jährlichen Investitionen
wären notwendig, um das
1,5-Grad-Ziel zu erreichen

Anzumerken ist, dass für das 1,5-Grad-Ziel eine Reduzierung auf 1,5 kg CO₂/m²a erforderlich wäre. Hierzu wären jährlich 415 Mio. € an Investitionen bei einem erforderlichen Zuschussbedarf von 267 Mio. €/a erforderlich. Dies zeigt, dass eine abgestimmte Planung über alle Sektoren dringend notwendig ist, um bezahlbare Wege zur Klimaneutralität zu beschreiten. Die anstehende kommunale Wärmeplanung bietet dafür Möglichkeiten, allerdings nur unter der Bedingung einer gleichberechtigten Beteiligung der relevanten Akteure. Dazu zählen mit Blick auf den Wohnungsbestand neben der Kommunalverwaltung vor allem die Energie- und Wohnungswirtschaft; auch die Untersuchung von Abwärmepotenzialen gehört dazu.

Maßnahmen zum Klimaschutz sind mit hohen Kosten verbunden, die nicht alle Mietparteien tragen können. Hier sehen wir grundsätzlich Mieterhöhungen als soziales Risiko, durch die der Lebensstandard der Menschen, die bei uns wohnen, sinken kann – verbunden mit einer drohenden gesellschaftlichen Spaltung.

Was die NHW betrifft, so bedeutet die Finanzierung von Klimaschutzmaßnahmen im Rahmen von Modernisierungen aber auch, dass das Geld an anderer Stelle fehlt – beispielsweise für den Neubau oder auch Personaleinstellungen.

Was die Geschäftsrelevanz von Klimaschutzmaßnahmen betrifft, so sehen wir aber auch die positiven Seiten. So begreifen wir neue Geschäftsmodelle durch eigene Energieerzeugung inklusive des Verkaufs von Überschüssen als Chance: Durch diese können Nebenkosten internalisiert und somit die sozialen Auswirkungen durch die Modernisierung abgemildert werden. Zumindest, wenn die Rahmenbedingungen so gesteckt sind, dass eine wirtschaftlich tragfähige Umsetzung der Stromproduktion, Nutzung im Quartier und Vermarktung der Restkapazitäten möglich ist. Hier fordern wir gemeinsam mit unseren Verbänden, dass die Regulatorik weiter vereinfacht wird. Beispielsweise wäre es wichtig, dass eigenproduzierter Ökostrom als Teil der Betriebskosten umlagefähig wird. Bei verantwortungsvollem Umgang mit den Auswirkungen des Klimawandels tragen wir zum gesellschaftlichen Wohl bei, schützen die uns anvertrauten Werte und schaffen langfristig lebenswerte Räume für unsere Mieterschaft.

Aus technischer Perspektive rücken zunehmend Defossilisierung durch Austausch und Ergänzung von Heizanlagen, beispielsweise durch Wärmepumpen oder mehr Fernwärme-Anschlüsse in den Fokus. Als Chance sehen wir hier Win-win-Potenziale zwischen Stadtwerken und Wohnungsunternehmen bei der Fernwärme, bei der beidseitig Infrastrukturherausforderungen angegangen werden können.

Für die Unternehmensgruppe Nassauische Heimstätte Wohnstadt besteht mittel- bis langfristig die Gefahr der Ertrags- und Wertminderung, wenn der Wohnungsbestand nicht den Klimaschutzanforderungen entsprechend bewirtschaftet und entwickelt wird. Ein weiteres Risiko für unser Geschäft besteht darin, dass wir die gesetzlichen Vorgaben nicht erreichen. Das hätte verschiedene Konsequenzen: So drohen Strafzahlungen für die Teile des Gebäudebestands, für die gesetzliche Vorgaben nicht erfüllt sind. Zudem ist mit steigendem Abfluss liquider Mittel durch die CO₂-Abgabe zu rechnen. Auch aus Finanzierungssicht werden die Rahmenseetzungen immer stärker auf die Erfüllung von Nachhaltigkeits- und Klimazielen ausgerichtet. Zudem könnte unser guter Ruf darunter leiden. Grundsätzlich stellen steigende Energiekosten ein Risiko dar; das gilt auch für Materialien, die wir für Sanierungen benötigen und bei denen Knappheit herrscht. Auch Baukostenexplosionen durch Inflation und steigende Zinsen stellen eine Gefahr dar.

Neben der CO₂-Neutralität im Betrieb, mit der wir uns bislang überwiegend beschäftigt haben, machen die grauen Emissionen in den Baustoffen einen vergleichbaren Teil der Gesamtaufgabe aus. Und die Klimakrise, also die Extremwetterereignisse, die uns bereits seit Jahren ereilen, drohen uns in den nächsten Jahrzehnten eine zunehmende Zahl ungeplanter Ausgaben zur Erhaltung der Gebäudesubstanz zu bescheren (dazu mehr im Kapitel Klimaanpassung).

Auch der Fachkräftemangel stellt ein dauerhaftes Risiko dar. Hier treten wir in Konkurrenz zu anderen Marktteilnehmenden: Wenn alle Wohnungsunternehmen ihre Modernisierungsraten aufgrund der Klimaschutzanforderungen signifikant erhöhen, wird das auf dem Arbeitsmarkt verfügbare Personal noch knapper. Auch wird es dann noch schwieriger, Dienstleistungsunternehmen in ausreichender Anzahl zeitnah zu beauftragen. Es kommen Lieferschwierigkeiten, Materialknappheit und verlängerte Lieferzeiten hinzu.

Um die gesteckten Klimaziele zu erreichen, ist die Wohnungsbranche auf die Unterstützung der politisch Verantwortlichen angewiesen und benötigt Folgendes:

- Realistische Anpassung und Harmonisierung rechtlicher Rahmenbedingungen
- Harmonisierung der Vorgaben von Bund und Ländern
- Wiedereinführung von Zuschussförderung. Und gesicherte langfristige Bereitstellung von Mitteln in ausreichender Höhe.
- Die handelsrechtliche Aktivierbarkeit der Investitionen in die Defossilisierung von Heizungsanlagen.
- Nachbesserung der finanziellen Förderung für das Halten von Wohnungsbeständen.
- Beschleunigung und Entbürokratisierung von Genehmigungsverfahren.
- Bundesweite Aufklärungs- und Motivationskampagne für die Nutzenden.

Hand in Hand damit geht die seitens der IW.2050 geforderten politische Steuerung von:

- Fachkräftemangel
- Baupreissteigerung und Baumaterialmangel
- Defossilisierung der Energiewirtschaft

Richtlinien/Verpflichtungen

Um das wesentliche Thema Klimaschutz zu steuern, greifen wir auf verschiedene Richtlinien zurück.

Zweck unserer **Richtlinie zum Klimaschutz** ist es, im Rahmen der einsetzbaren Mittel dazu beizutragen, die gesteckten Klimaschutzziele zu erreichen. Ziel ist es, Treibhausgasemissionen zu senken und unseren Anteil an der Erzeugung und Nutzung erneuerbarer Energien kontinuierlich auszubauen – unter Berücksichtigung der Einspar- und Effizienzpotenziale. Die Geschäftsführung ist zuständig für die Festlegung der Klimaschutzziele und die Umsetzung dieser Richtlinie – gemeinsam mit zahlreichen Verantwortlichen auf verschiedenen Leitungsebenen des Unternehmens.

Die **Richtlinie zur Energieeffizienz** soll die kontinuierliche energetische Verbesserung unseres Wohnungsbestandes sicherstellen und dafür sorgen, dass wir unseren Anteil an der Erzeugung und Nutzung erneuerbarer Energien ausbauen, sowie zur effizienten Energienutzung beitragen. Verantwortlich für die Befolgung der Richtlinie sind verschiedene Verantwortliche und Leitungen quer durch das Unternehmen sowie Mitarbeitende, die maßgeblich mit Energienutzung, Energieerzeugung und Energieeinkauf beschäftigt sind.

Zweck der **Neubau-Richtlinie** ist es, ressourceneffiziente, werthaltige und zukunftsfähige Neubauten zu errichten. Wir entwickeln unsere Neubauprojekte umweltschonend, sicher und sozialverträglich.

GRI 3-3 c.

Maßnahmen

Im Rahmen der von uns geleiteten Initiative Wohnen.2050 (IW.2050) haben sich die beteiligten Wohnungsunternehmen auf folgende Schlüsselmaßnahmen verständigt, um dem Ziel eines klimaneutralen Gebäudebestands näher zu kommen:

- Defossilisierung der Wärmeversorgung
- Abriss und Ersatzneubau
- Dämmung der obersten Geschossdecken und der Kellerdecken
- Substitution Erdgas durch Bio-Methan
- Serielle Modernisierung
- Fernüberwachung
- Nutzerverhalten

Maßnahmen zur Klimaanpassung (Adaptation) finden sich in einem **eigenen Kapitel** →. Unsere Aktivitäten zur Prävention (Eindämmung der Auswirkungen der Klimaveränderungen) sind Thema der folgenden Abschnitte.

GRI 3-3 d.

Energetisch modernisieren

Für Wohnungsbauunternehmen liegt der größte Hebel für mehr Klimaschutz darin, die durch die Mieterschaft verursachten CO₂-Emissionen bei der Wärmeversorgung zu senken. Zentral sind hierbei die energetischen

Modernisierungen von Gebäudehülle und Wärmeversorgung. Dabei achten wir gemäß unserem Gesellschafterauftrag darauf, dass Mieterhöhungen in einem sozial verträglichen Maß bleiben. Unser Anspruch ist es, die Lebensqualität der bei uns wohnenden Menschen zu erhöhen und dabei den ökologischen Fußabdruck zu verkleinern. Federführend für die Umsetzung ist bei der Unternehmensgruppe der Unternehmensbereich Modernisierung/Großinstandhaltung. Der Fokus liegt darauf, die Gebäude der schlechtesten Energieeffizienzklassen zuerst zu defossilisieren und wenn finanziell möglich auch umfassend zu modernisieren.

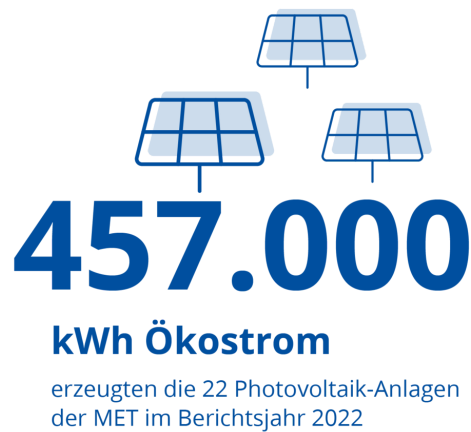
Die Auswahl der Objekte für das Modernisierungsprogramm erfolgt auf Basis der technischen Gebäudeanalyse. Diese erfolgt auf Basis einer Gebäude-Datenbank für die rund 4.000 unternehmenseigenen Gebäude. Ein Katalog mit Kriterien für alle Bauteile hilft, eine Reihenfolge der anstehenden Modernisierungen zu bilden. Dabei stehen beispielsweise die Fragen nach der energetischen Beschaffenheit der Fassade, des Kellers, des Dachbodens sowie der Wärmeversorgung und weiteren Kriterien zur Bewertung der technischen Objektqualität im Fokus. Darüber hinaus spielen für eine Investitionsentscheidung sowohl die standortbezogene Eignung, wirtschaftliche Erwägungen eine Rolle. Für die zu modernisierenden Wohngebäude wird als Hüllstandard der in den vergangenen Jahren etablierte Ausführungsstandard der Unternehmensgruppe als Kosten-Nutzen-Optimum beibehalten. Der Modernisierungs-Hüllstandard der NHW umfasst Außenwanddämmungen von mindestens 16 cm, Dreifach-Verglasungen der Fenster sowie gedämmte Kellerdecken und gedämmte Dachgeschosse. Hiermit liegt die NHW bei Vollmodernisierungen zwischen den Effizienzhaus-Standards EH85 und EH70. Die Modernisierungsmaßnahmen der Unternehmensgruppe gehen damit über die gesetzlich vorgeschriebenen Anforderungen des Gebäudeenergiegesetzes hinaus.

Energieeffizient bauen

Die andere Säule eines ganzheitlichen Klimaschutzkonzeptes bildet der energieeffiziente Neubau von Wohngebäuden. Bei der Planung von Neubauten achtet die Unternehmensgruppe konsequent auf hohe energetische Standards. Die neu gebauten Wohnungen der Unternehmensgruppe der letzten Jahre erfüllen den Effizienzhaus 55 Standard. Der dahinterliegende Primärenergiebedarf von rund 33 kWh / m² a wird bei sämtlichen Bestands-Neubau-Maßnahmen (Anlagevermögen) umgesetzt. Bei Projekten mit Planungsbeginn 2023 wird der Primärenergiebedarf nochmals auf rund 23 kWh / m² a gesenkt, was dem Effizienzhaus 40 Standard entspricht. Für die Projekte des Bauträgergeschäftes (Umlaufvermögen) sind die übergeordneten wirtschaftlichen Ziele maßgebend. In deren Rahmen wird der Standard Effizienzhaus 55 oder der ökonomisch bestmögliche Standard angestrebt. Projektbezogene Ausnahmen ergeben sich ausschließlich aus technisch-wirtschaftlichen Aufwands- und Nutzenerwägungen. Bei allen Neubaumaßnahmen gilt, dass der Kosten-Nutzen-Vergleich entscheidend ist.

Wie das gelingen kann, zeigt das Beispiel des Neubauprojekts Elisabethentor in Wiesbaden-Delkenheim; nachzulesen in unserem

Nachhaltigkeitsbericht 2021 auf der Seite 25.



Ökostrom und klimaneutralisiertes Erdgas und Heizöl

Sowohl für Neubau als auch für den Bestand gilt, dass der Schlüssel zur Zielerreichung in einer regenerativen Energieversorgung der Gebäude liegt. Flankiert werden daher sowohl Neubauaktivitäten als auch Modernisierungen durch den Bezug von Ökostrom. Der Ausbau der Photovoltaik auf eigenen Liegenschaften wird bei den Baumaßnahmen geprüft; Solarstrom wird dann lokal gewonnen und direkt vor Ort verbraucht. Bislang konnte bei Gebäuden, die im Zuge der Modernisierung auf Wärmepumpen umgestellt werden, oftmals Photovoltaik in Kombination mit Solarthermie eingesetzt werden.

Insgesamt betreibt die Unternehmensgruppe bzw. ihre Tochter MET 22 Photovoltaik-Anlagen mit insgesamt 500 kWp und erzeugte damit im Berichtsjahr circa 457.000 kWh Ökostrom, was einer CO₂-Einsparung von rund 287 t entspricht.

Der Bezug von Strom für die Geschäftsgebäude und den Allgemeinverbrauch des Wohnungsbestands erfolgt nahezu ausschließlich aus regenerativen Energien. Aufgrund administrativer Herausforderungen verbleibt lediglich ein geringer Anteil von weniger als 1 % aus regulären Stromtarifen. Obwohl 99 % des Stroms der Unternehmensgruppe aus Erneuerbaren Energien stammen, weisen wir aus Transparenzgründen eine Location-based-Berechnung mit dem Emissionsfaktor des deutschen Strommixes aus.

Unter Berücksichtigung der zum 01.01.2021 in Kraft getretenen EEG-Novelle, prüft die NHW den weiteren Ausbau der Produktion von erneuerbarem Strom und hat hierfür den gesamten Bestand auf die Eignung für Photovoltaikanlagen hin anhand folgender Kriterien untersucht:

- Eignungsklasse für Photovoltaik
- Max. installierbare Leistung
- Max. Anzahl an Modulen
- Max. CO₂ Einsparung
- Optimale Dachflächen

Theoretisch läge anhand dieser KPI die maximale installierbare Leistung im Gesamtbestand bei rund 166 MWp.

Kompensation von CO₂-Emissionen aus fossilen Energien

Die NHW ist Gründungsmitglied der 2018 vom Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) ins Leben gerufenen Stiftung Allianz für Entwicklung und Klima: Wir haben uns verpflichtet, klimaneutral zu werden, indem wir Emissionen vermeiden, senken oder durch Finanzierung von Klimaschutzprojekten kompensieren.

Die Kompensation von CO₂-Emissionen ist für uns ein wichtiges Werkzeug, um Zeit für den langfristigen Hebel der Bestandsmodernisierung zu gewinnen. Durch die Investitionen in hochwertige Klimaschutzprojekte, beispielsweise im globalen Süden, können wir kurz- und mittelfristig CO₂-Emissionen kompensieren.

Die Unternehmensgruppe versorgt zentral beheizte Liegenschaften ausschließlich mit klimaneutralisiertem Erdgas und Heizöl. Dadurch wurden im Jahr 2022 Investitionen angestoßen, die eine Reduktion von Treibhausgasemissionen um rund 60.000 t CO₂-Äquivalente (Vorjahr: circa 60.000 t CO₂-Äquivalente) bewirken. Seit 2021 erwirbt die NHW die CO₂-Zertifikate in Eigenregie, um mehr Einfluss auf die Qualität der Kompensationsprojekte zu haben.

Wir investierten in Klimaschutzprojekte, die in einem Zeitraum von drei Jahren kumuliert die gleiche Menge an Treibhausgasen an anderer Stelle einspart, die bei der Verbrennung der an uns gelieferten Kraftstoffe in die Atmosphäre gelangt. Wir haben den Anspruch, dass diese Investitionen keine negativen Effekte für lokale Gemeinschaften oder Ökosysteme zur Folge haben. Da wir die entsprechenden Kompensationszertifikate eigenständig erwerben, sind wir nicht mehr auf den Bezug über Versorgungsunternehmen angewiesen. Bei der Auswahl der Kompensationsprojekte für das Jahr 2022 sind folgende Kriterien ausschlaggebend:

- Hochwertiger Kompensationsstandard wie beispielsweise Gold Standard CER oder VER sowie Verified Carbon Standard in Kombination mit anderen Zusatzstandards, beispielsweise Climate, Community & Biodiversity Standard (VCS+CCBS)
- Geografischer Fokus auf Schwellen- oder Entwicklungsländer
- CO₂-Reduktionserzielung im Zeitraum 2020-2022
- Berücksichtigung der für die NHW relevanten Sustainable Development Goals (SDGs) 3, 7, 8, 11, 12, 13

Mieterschaft für Klimaschutz sensibilisieren

Neben baulichen und technischen Aspekten basiert Klimaschutz auch auf individuellem Nachhaltigkeitsverhalten. Deshalb stellt die Sensibilisierung der Mieterschaft für ein verantwortungsvolles Heiz- und Lüftungsverhalten sowie eine effiziente Nutzung von Strom einen weiteren Parameter für wirksamen Klimaschutz im Gebäudesektor dar. Um die Aufmerksamkeit für einen bewussten Energieverbrauch zu erhöhen, bietet die Unternehmensgruppe gemeinsam mit dem Energiereferat der Stadt Frankfurt und dem Caritasverband Frankfurt e. V. eine kostenlose Energiesparberatung für Mietparteien an. Die Maßnahmen zeigen ihre Wirkung: Jeder Haushalt, der die Beratung in Anspruch nahm und die Verbesserungsvorschläge umsetzte, sparte jährlich über 300 kWh Strom und senkte seine Stromkosten damit um mehr als 10 %. Bei neuen Mietparteien ergab sich sogar ein noch größeres Sparpotenzial von bis zu 400 kWh Strom.

Das Projekt wurde auch 2022 fortgesetzt – insgesamt führte die NHW im Berichtsjahr 85 Beratungen durch.

Aufgrund der Energiekrise im Jahr 2022 hat die NHW den knapp 10.000 Wohnungen mit der größten Gefahr von Schimmelbildung im Winter 2022 digitale Hygrometer zur Verfügung gestellt. Mithilfe von Temperatur- und Luftfeuchtigkeitsanzeige unterstützen die Geräte die Mieter:innen dabei, effizient zu heizen, zu lüften und Schimmel in der Wohnung zu vermeiden.

Klimaschonende Mobilitätskonzepte für Quartiere

Zu einer nachhaltigen Quartiersentwicklung gehört auch ein integriertes Mobilitätskonzept. Schließlich hängt die Klimafreundlichkeit eines Wohnquartiers von seiner Gesamtbilanz ab. Dazu zählen auch die Emissionen, die durch die Mobilität der Anwohnerschaft entstehen. Stichwort: emissionsarme Fortbewegung. Daher baut die NHW ihr Angebot an klimafreundlichen Fortbewegungsmitteln in ganz Hessen weiter aus.

Die erste Säule bilden E-Lastenrad-Sharing und wettergeschützte Abstellanlagen. Die zweite Säule ist der Ausbau der Ladeinfrastruktur für Elektro-Autos sowie das E-Carsharing.

In unseren Wohnquartieren steht unserer Mieterschaft folgende klimaschonende Infrastruktur zur Verfügung:

- 42 E-Lastenräder in 16 Quartieren in 5 Städten
- 13 Carsharing-Standorte mit 20 Fahrzeugen
- 12 öffentliche Ladesäulen mit 24 Ladepunkten

Als Querschnittsthema dient die Digitalisierung. So soll die Buchung künftig über die eigene Mieter-App erfolgen.

Klimaschutz „vor der eigenen Haustür“

Klimaschutz beginnt für die Unternehmensgruppe Nassauische Heimstätte | Wohnstadt im eigenen Haus. Es ist unser Anspruch, neben den Emissionen des Wohnungsbestands auch den Energieverbrauch der Unternehmensgruppe zu reduzieren. Im Fokus stehen Büro- und Betriebsflächen, Neubauprojekte sowie die Fahrzeugflotte.

Wir legen vor allem Wert auf die klimafreundliche Mobilität der Belegschaft. Unseren Beschäftigten stehen für Dienst- und Privatfahrten Elektro- oder Erdgasautos zur Verfügung. Über eine Sharing-Plattform können die Fahrzeuge auch privat nach dem Arbeitszeitende und am Wochenende genutzt werden. So haben alle die Chance, Elektrofahrzeuge zu nutzen und auf Fahrten mit einem privaten Pkw zu verzichten.

Im Berichtsjahr verfügte unser allgemeiner Fahrzeugpool (ohne Firmenfahrzeuge/Dienstwagen) über acht Elektro- und acht Erdgasfahrzeuge. An allen neun Standorten kann unser Personal auf die klimaschonenden Fahrzeuge zugreifen. Darüber hinaus waren zwei gasbetriebene Fahrzeuge, 13 Benziner, 34 Diesel – vor allem für den neuen Bereich Handwerkerservice – und 15 Hybride als Dienstfahrzeuge zugelassen.

Darüber hinaus erfassen wir für die Firmenfahrzeuge/Dienstwagen die gefahrenen Kilometer und den Treibstoffverbrauch:

Firmenfahrzeuge

	2022	2021
Anzahl der Firmenfahrzeuge	73	63
Gefahrene km dienstlich	797801	649549
Verbrauch Benzin in Liter	32.528,00	28.241,60
Verbrauch Diesel in Liter	27.164,00	33.600,50
Verbrauch Gas in Liter	1.558,00	1.958,90

Die Attraktivität des Fahrrads möchten wir steigern und fördern den Radverkehr unserer Mitarbeitenden mit breit gefächerten Maßnahmen. Neben dem emissionsreduzierenden Effekt stärkt dieser Ansatz auch die Mitarbeiterbindung, das Teamgefühl und nicht zuletzt die Gesundheit.

Das Unternehmen verfügt über eine Dienstradflotte mit elf Elektro-Lastenrädern (Pedelecs) an insgesamt sieben Standorten. Das Gebäudemanagement kann damit Material und Werkzeug CO₂-neutral zu den Liegenschaften befördern. **Eine Kennzahl dazu findet sich im Imageteil →.**

Wer grundsätzlich das Fahrrad bevorzugt, kann zudem seit 2019 das Dienstrad-Leasing in Anspruch nehmen, für das das Unternehmen die Versicherungskosten übernimmt. Im Berichtsjahr nutzten 43 (2021: 92) Beschäftigte dieses Angebot; Grund für die gesunkene Zahl ist, dass viele Erstverträge nach drei Jahren ausgelaufen sind. Der ADFC zeichnete die NHW dafür als „Fahrradfreundlichen Arbeitgeber“ mit dem Zertifikat in Bronze aus; das Zertifikat ist noch bis Herbst 2023 gültig.

Mittelfristige Ziele bei Klimaschutzmaßnahmen

Jährlich werden immer mehr regenerative Wärmeversorgungsprojekte in der Bestandsmodernisierung Einzug halten. Ziel ist es, bis Mitte des Jahrzehnts über genügend Praxiserfahrung bei Errichtung, Inbetriebnahme und Betriebsoptimierung mit den verschiedenen Herstellern und Anlagenkomponenten von Wärmepumpen gesammelt zu haben – in Kombination mit Photovoltaik und Photovoltaik-Solarthermie-Kombi-Modulen. Damit soll ermöglicht werden, vollständig auf regenerative Wärmeversorgungsanlagen setzen zu können.

Soweit ein Fernwärme-Anschlusspotenzial besteht, erfolgt der Netzanschluss der Gebäude. Ansonsten sind – gemäß den bisherigen Erkenntnissen der NHW-Klimastrategie – Wärmepumpen die bevorzugte Wärmeversorgungsart aufgrund ihres großen Hebels zur CO₂-Minimierung.

Wirksamkeitsüberwachung

Da Klimaschutz in der Rangfolge unserer wesentlichen Themen ganz oben steht, erheben wir zahlreiche Kennzahlen, um die Wirksamkeit von Maßnahmen zu kontrollieren. Dabei orientieren wir uns auch an den Empfehlungen des Branchenverbands GdW.

Als Indikatoren ermitteln wir:

- die direkten durch Erzeugung generierten Treibhausgas-Emissionen (Scope 1),
- die durch die Erzeugung von gekaufter oder erworbener und von der Organisation verbrauchter Elektrizität, Heizenergie, Kühlenergie und verbrauchtem Dampf generierten Treibhausgas-Emissionen (Scope 2),
- die indirekten Treibhausgas-Emissionen (Scope 3) im Bestand in Tonnen von CO₂-Äquivalenten,
- den Intensitätsquotienten der Treibhausgas-Emissionen auf der Basis der ermittelten Treibhausgas-Emissionen auf Unternehmensebene pro Mitarbeiter,
- den Intensitätsquotienten der Treibhausgas-Emissionen der ermittelten Treibhausgas-Emissionen für den Bestand und den Neubau per m² vermietbarer Fläche,
- den Umfang der Treibhausgas-Emissionsreduzierungen in Tonnen CO₂-Äquivalenten für unsere Unternehmensaktivitäten
- den Umfang der Treibhausgas-Emissionsreduzierungen in Tonnen CO₂-Äquivalenten für den Wohnungsbestand durch Modernisierung

GRI 3-3 e.

Methode und Definitionen

Bei der Treibhausgasbilanzierung haben wir mit dem Konsolidierungsansatz der finanziellen Kontrolle eine Methode gewählt, die 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 der Gesamtemissionen aus.

Die Treibhausgasemissionen aus der Beheizung des Wohnungsbestands werden in **Scope 1 und 2** bilanziert – unabhängig davon, ob die Heizanlagen von unserem Tochterunternehmen MET, der Unternehmensgruppe oder der

Mieterschaft betrieben werden. Hier sind somit auch die Verbräuche der nicht zentral beheizten Wohneinheiten inkludiert. **Scope 1** enthält außerdem die Emissionen aus unserem Fuhrpark, während in **Scope 2** auch die Emissionen aus dem Strombezug für unsere Geschäftsgebäude, dem Neubau und dem Allgemenstromanteil des Gebäudebestands enthalten sind. Einzig der individuelle Strombedarf der Mietparteien in ihren Wohnungen findet sich nicht in unserer Treibhausgasbilanz wieder. 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 in **Scope 3** die Emissionen aus Geschäftsreisen unseres Personals.

Emissionsfaktoren

Die Berechnungen von Treibhausgasemissionen in diesem Bericht werden – soweit nicht anders angegeben – mithilfe des Globalen Emissions-Modells integrierter Systeme (GEMIS) des Darmstädter Internationalen Instituts für Nachhaltigkeitsanalysen und -strategien (IINAS) durchgeführt. Die Emissionsfaktoren berücksichtigen neben Kohlendioxid als vorrangige Emissionsquelle zudem 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. Wir ermitteln zusätzlich zu den direkten Emissionen der Verbrennung auch diejenigen Treibhausgasemissionen, die bei Erzeugung, Transport und Verteilung der Energieträger anfallen. Diese werden in Scope 3 ausgewiesen. Zur Berechnung der Emissionswerte wurden folgende Emissionsfaktoren zugrunde gelegt:

Strom market-based	695,67 gCO ₂ e / kWh
Strom location-based	408,68 gCO ₂ e / kWh
Erdgas	230,43 gCO ₂ e / kWh
Heizöl	319,52 gCO ₂ e / kWh
Diesel	292,18 gCO ₂ e / kWh
Benzin	297,95 gCO ₂ e / kWh
Fernwärme	204,04 gCO ₂ e / kWh

Diese Angaben enthalten die Treibhausgasemissionen aus Herstellung, Transport und Verteilung der Energieträger. Emissionsfaktoren von Brenn- und Kraftstoffen beziehen sich auf den Brennwert.

Energiebedarf und Emissionen vermieteter Flächen

Die Energieintensität* des Gebäudebestandes bezogen auf die beheizte Fläche und Warmwasseraufbereitung lag im Berichtsjahr bei 146 kWh/m² (Vorjahr: 148,1 kWh / m²). Die CO₂-Intensität lag im Berichtsjahr bei 25,8 kg CO₂ / m² (Vorjahr: 28,1 kg CO₂ / m²).**

* Bezieht sich auf Primärenergie.

** Umfasst Scope 1- und 2-Emissionen und referenziert damit auf den Bilanzrahmen für Wohngebäude, gemäß GdW Arbeitshilfe 85 zum CO₂-Monitoring und Festlegungen im Rahmen der Initiative Wohnen.2050, da er von der Wohnungswirtschaft beeinflussbar ist. Die Emissionen des Scope 3 umfassen die Herstellung und Verteilung der Energie in der Vorkette und sind deshalb der Energiewirtschaft zuzurechnen.

Der Primärenergiebedarf der vermieteten Flächen lag zum 31.12.2022 bei 551.673 MWh (Vorjahr: 557.041 MWh). Bis zum Stichtag konnte die Unternehmensgruppe den Energiebedarf um 3.775 MWh (Vorjahr: 1.852 MWh) durch Modernisierungsmaßnahmen reduzieren. Dies entspricht einer Verringerung des Primärenergiebedarfs der 2022 modernisierten Bestände um rund 60 %. Dadurch wurden 1.119 t CO₂/ a (Vorjahr: 438 t CO₂/ a) eingespart. Weitere Veränderungen des Primärenergiebedarfs und der Treibhausgasemissionen resultieren aus dem Verkauf von 56 Wohneinheiten. Die 148 im Berichtsjahr zugekauften und darüber hinaus 400 neugebauten Wohneinheiten entsprechen einem Primärenergiebedarf von insgesamt 2.644 MWh / a, umgerechnet in Treibhausgasen sind das rund 747 t CO₂/ a zusätzlich. Im Vorjahresvergleich ergibt sich somit eine Gesamt-Primärenergieeinsparung von 5361 MWh / a, wodurch die Gesamtemissionen aus dem Primärenergiebedarf um 1.493 t CO₂/ a gesunken sind. Das entspricht den durchschnittlichen Jahresemissionen von 113 Personen in Deutschland.

GRI 302-1
GRI 302-3
GdW GP1
GdW GP2
GdW BM5/6
GdW BM7
GdW BM 8/9

Energiebedarf, Energieintensität und CO₂-Intensität des Gebäudebestands

	2022	2021
Energiebedarf in MWh	551.673	557.041
Energieintensität in kWh/m ²	146	149
CO ₂ -Intensität in kg CO ₂ /m ²	25,8	28,1

Energiebedarf der Unternehmensgruppe (ohne Wohnungsbestand)

Der gesamte Energieverbrauch der Unternehmensgruppe belief sich im Berichtsjahr auf rund 2.572 MWh (Vorjahr: 3.699 MWh) und beinhaltet Strom und Wärme für eigengenutzte Büro- und Betriebsflächen, Baustrom und Wärme für Neubauprojekte sowie den Treibstoffverbrauch für die Fahrzeugflotte. Umgelegt auf die Anzahl der Mitarbeitenden als Vollzeitäquivalente beträgt der jährliche Energieverbrauch für die Betriebsflächen rund 3,2 MWh / MA (Vorjahr: 4,8 MWh / MA). Die THG-Emissionen der Betriebsgebäude beliefen sich auf 596 t CO₂- Äquivalente (Vorjahr: 747 t CO₂-Äquivalente). Dies entspricht 0,75 t CO₂-Äquivalenten (Vorjahr: 0,97 t CO₂-Äquivalente) pro Mitarbeiter:in.

GRI 302-1
GRI 302-3
GRI 305-1
GRI 305-4
GdW GP1
GdW GP2
GdW GP3


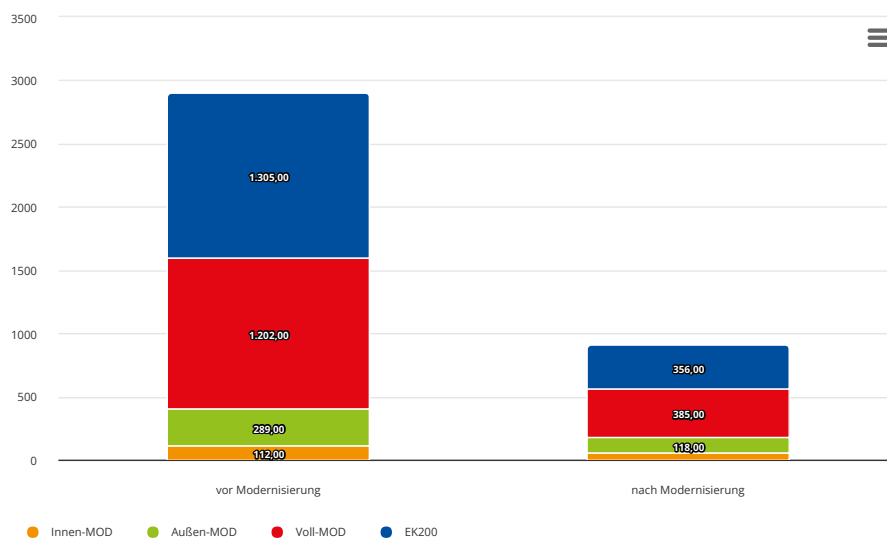
CO₂-Reduktion durch Modernisierung

Rund 11 % unseres Bestandes, also 6.500 Wohneinheiten, sind bereits klimaneutral saniert. Diese Zahl umfasst Objekte (Baujahr 1999 und älter), bei denen irgendeine Art von Modernisierung durchgeführt worden ist, und zwar in Verbindung mit den Energieträgern Fernwärme, Holzpellets und Wärmepumpe, sowie die Modernisierungsplanungen 2021/2022.

Der Austausch von Altanlagen führt grundsätzlich nur zu einer geringfügigen Auswirkung auf die CO₂-Einsparung, da nur der Gewinn der erhöhten Effizienz der Anlage vorhanden ist. Im Berichtsjahr haben wir ein Extra-Budget für den Ersatz von fossil versorgten Altanlagen durch regenerativ versorgte Anlagen geschaffen. 2022 haben wir zwölf Wohneinheiten im Rahmen der Instandsetzung defossilisiert; für das Jahr 2023 sind 300 Wohneinheiten für den Anlagenaustausch angemeldet. Im Bestand haben wir in 35 Objekten mit 670 Wohneinheiten Wärmepumpen installiert.

CO₂-Reduktion durch Modernisierungsmaßnahmen in 2022

Tonnen/Jahr



68,5%

CO₂-Reduktion

durch Modernisierungsmaßnahmen
in 2022

Kennzahlentabelle zu Treibhausgasemissionen

Treibhausgasemissionen	2022	2021	2020	
Direkte durch Erzeugung generierte Treibhausgas-Emissionen (Scope 1)	73.309	73.830	82.468	t CO ₂ /a
Indirekte Treibhausgas-Emissionen (Scope 2)	24.439	31.511	31.014	t CO ₂ /a
Weitere indirekte Treibhausgas-Emissionen (Scope 3)	16.932	25.835	27.883	t CO ₂ /a
CO ₂ - Intensität ¹⁾	25,8	28,1	28,4	kg CO ₂ /m ²

¹⁾ Reduktion aufgrund Änderung in der Berechnungsmethodik unter Berücksichtigung des solaren Eintrags und der Solarthermie.

GRI 305-1
GRI 305-2
GRI 305-3
GRI 305-4
GRI 305-5
GdW GP4
GdW GP5
GdW BM8/9

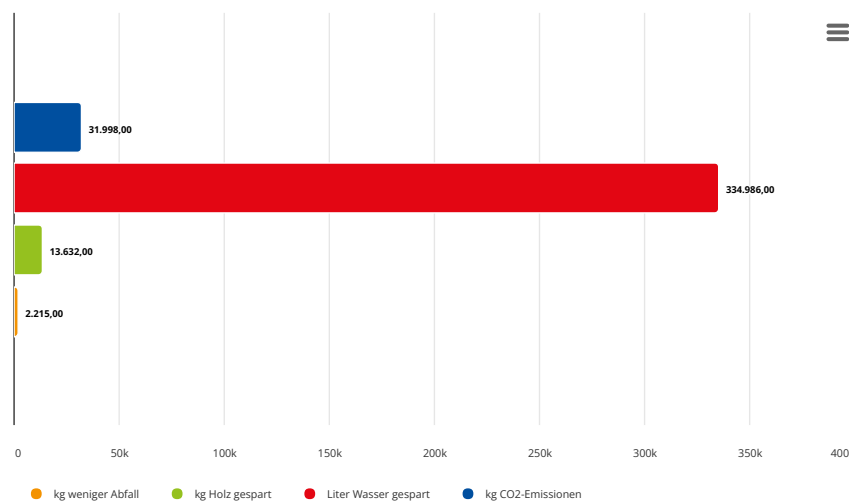
Die Kennzahlen GRI 305-6 (Emissionen Ozon abbauender Substanzen) und GRI 305-7 (Stickstoffoxide, Schwefeloxide und andere signifikante Luftemissionen) erfassen wir nicht, da sie für die Gebäudewirtschaft nicht relevant sind.

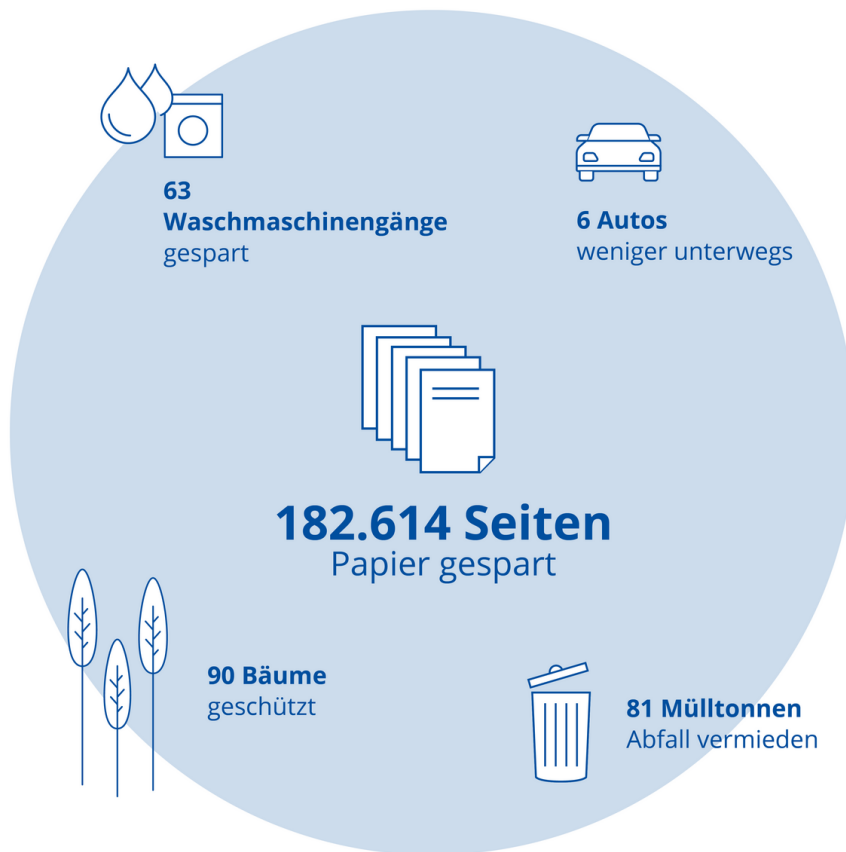
Papiereinsparung

Seit 2021 nutzen wir die Lösung von DocuSign, um Verträge inklusive Anlagen sowie interne Vergabeentscheidungen zu verwalten: Diese liegen somit nur noch digital vor und werden auch digital signiert. Vorher erfolgte die Verarbeitung papierbasiert. DocuSign schätzt dabei auch die ökologische Bilanz für eingespartes Papier und legt dafür verschiedene Annahmen zugrunde. Die eingesparte Menge Papier wird anhand von drei Faktoren eingeschätzt: Anzahl gesendeter Umschläge, Anzahl Seiten pro Umschlag sowie Anzahl Empfänger:innen pro Umschlag. Die Daten zur Umweltauswirkung dienen nur zur Veranschaulichung und stellen keine wissenschaftlich belegten ökologischen Auswirkungen dar.

Ökologische Bilanz

Nassauische Heimstätte Wohnungs- und Entwicklungsgesellschaft mbH
2021–2023





Einbindung von Interessengruppen

Für unseren Nachhaltigkeitsstrategieprozess 2023 werteten wir verschiedene Quellen aus. Laut der Studie „Servicemonitor Wohnen“ des Beratungsunternehmens ImmoConsult GmbH sprechen Mietparteien den Themen Energieeffizienz und energetische Sanierung eine steigende Relevanz zu; Gründe hierfür die zuletzt gestiegenen Energiekosten.

Eine Umfrage des Marktforschungsinstituts Innofact ergab, dass 71 % der potenziellen Mietparteien eine Solarstrom-Wohnung einer, mit herkömmlichem Strom versorgten, Wohnung vorziehen würden. Der Mehrheit ist Klimaschutz wichtig und die Mieterschaft würde gerne Strom vom eigenen Hausdach beziehen. Das Ergebnis legt nahe, den Ausbau von Photovoltaik-Anlagen bei unseren Gebäuden voranzutreiben. Die gleiche Umfrage ergab, dass sich viele Menschen eine effektivere Wärmesteuerung der Wohnungen wünschen (beispielsweise durch Digitalisierung und verständlichere Informationen zu CO₂-Emissionen).

Laut des „Service Monitor Wohnen“ der ImmoConsult GmbH aus dem Jahr 2022 hat knapp die Hälfte der Mieterschaft Interesse an Elektromobilität. Wir werten dies als Signal, die Ladeinfrastruktur zu fördern.

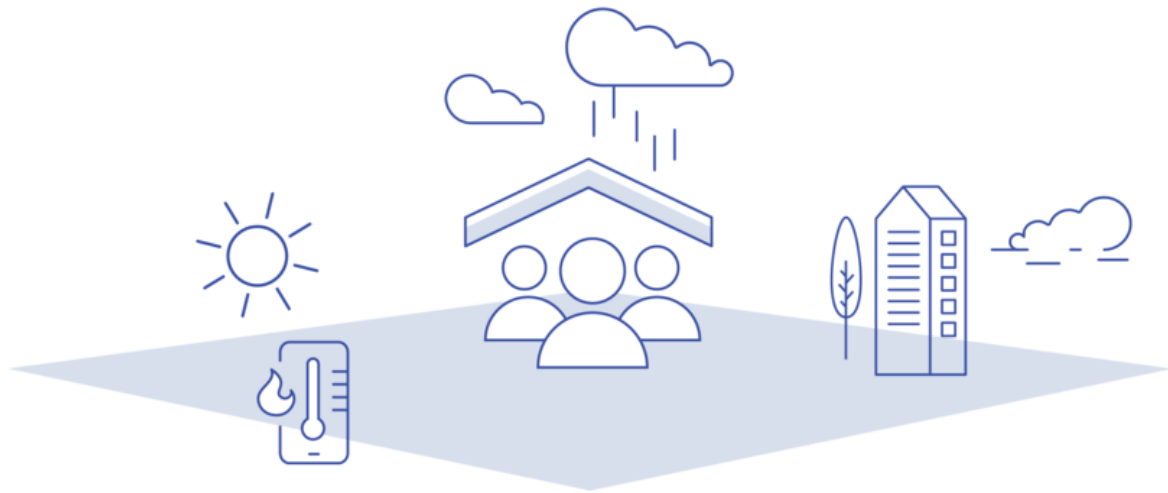
Turnusmäßig befragt die Unternehmensgruppe Nassauische Heimstätte | Wohnstadt ihre eigene Mieterschaft nach ihrer Zufriedenheit. Die letzte Mieterbefragung im Jahr 2021 ergab zu Klimaschutzaspekten Folgendes: In Bezug auf die Anbindung an den öffentlichen Nahverkehr und die Einkaufsmöglichkeiten sind die Befragten überwiegend (sehr) zufrieden.

Große Unzufriedenheit besteht hingegen mit der Parkplatzsituation, aber auch den Abstellmöglichkeiten für Fahrräder. Angebote wie Carsharing oder E-Lastenräder wurden von weniger als 10 % der Befragten bisher genutzt, sind aber zumindest jedem Dritten bekannt. Das Thema E-Mobilität ist für 55 % der Befragten nicht interessant. 5 % besitzen bereits ein E-Bike, ebenso viele planen die Anschaffung. Ein E-Auto bzw. Hybrid ist nur in 2 % der Haushalte vorhanden und weitere 3 % planen kurzfristig die Anschaffung.

Eine erfolgreiche Stadtentwicklung funktioniert nur, wenn möglichst alle Zielgruppen frühzeitig in die Planung einbezogen werden. Die Beteiligung der im Quartier lebenden Menschen ist dabei ein entscheidender Bestandteil, denn städtebaulichen Veränderungen brauchen die Akzeptanz vor Ort. Das leistet unsere Stadtentwicklungsmarke ProjektStadt mit verschiedenen Dialogformaten. Neben klassischen Formaten wie Workshops kommen hier verstärkt auch digitale Angebote zum Einsatz: Von interaktiven Plattformen über virtuelle Spaziergänge bis hin zu smarten 3D-Technologien funktioniert die Beteiligung online. Mehr dazu unter: <https://www.naheimst.de/magazin/artikel/die-virtuelle-stadt>.

Die Kundenbefragung im Bereich Stadtentwicklung dokumentieren wir im **Kapitel „Kommunikation und gesellschaftliches Engagement“** → (GRI 3-3 f.).

GRI 3-3 f.



Klimaanpassung



Handlungsfelder

HF 1 Nachhaltigkeit im Immobilienmanagement/
Energetische und soziale Quartiersentwicklung

HF 2 Nachhaltigkeit in Bau und Betrieb

HF 3 Verantwortungsvolle Beschaffung

HF 4 Nachhaltige Stadtentwicklung

GRI-Standards

GRI 416 | Kundengesundheit und -sicherheit

GRI 3-3 | Management des wesentlichen Themas

Laut EU-Erdbeobachtungsprogramm Copernicus sind die Temperaturen in Europa in den letzten 30 Jahren stärker gestiegen als im globalen Durchschnitt. Darüber hinaus ist die Gebäudewirtschaft für einen relevanten Teil der CO₂-Emissionen verantwortlich, die den Klimawandel befeuern. Aus diesen Gründen liegt es in unserer besonderen Betreiberverantwortung, die in unseren Wohnungen lebenden Menschen vor klimatischen Veränderungen zu schützen. Das sind in unseren Breitengraden beispielsweise Starkregen oder hohe Temperaturen in den Sommermonaten. Unter Klimaanpassung verstehen wir deshalb sowohl den Schutz vor plötzlichen Extremwetterereignissen als auch vor lang anhaltenden Hitzeperioden.

Klimaanpassung dient dem Gesundheitsschutz

Auswirkungen

In unseren Wohnungsbeständen müssen wir auch im Sommer gewisse Grenztemperaturen einhalten. Ansonsten riskieren wir Mietminderungsfälle oder sogar die Vermietbarkeit unserer Wohnungen. Hinzu kommt die mögliche Wertvernichtung durch Extremwetterereignisse, da Elementarschäden durch die abgeschlossenen Versicherungen nicht gedeckt sind. Aus Portfolioperspektive muss man diese potenziellen Risiken aber nicht überbewerten: Bei knapp 60.000 Wohneinheiten kann die Unternehmensgruppe den Verlust einiger weniger Wohneinheiten problemlos auffangen.

Durch die Verschattung der Gebäude sowie durch einen verbesserten Wärmeschutz (passive Kühlung) der Gebäude soll die Gesundheit der dort wohnenden Menschen geschützt werden. Wo das nicht ausreicht, ist zusätzlich eine aktive Kühlung nötig – ein weiterer Kostenfaktor. Aufgrund von Dürre entstehen beispielsweise auch Setzungsrisse. Aus unserer Instandhaltungspflicht erwachsen daraus ungeplante und zusätzliche Kleinbaustellen.

Durch die von uns zu ergreifenden bzw. schon ergriffenen Maßnahmen – beispielsweise eine bessere Dämmung – können Mietparteien auch finanziell profitieren. Grundsätzlich sinkt durch Dämmmaßnahmen der Energiebedarf. Ob sich dadurch ebenfalls die Heizkosten verringern, hängt vom Nutzungsverhalten ab und von der Art der Energiequelle bzw. des -bezugs.

GRI 3-3 a.
GRI 3-3 b.

Richtlinien/Verpflichtungen

Unsere **Richtlinie zum Klimaschutz** verpflichtet uns, aus der Verantwortung gegenüber unserer Mieterschaft, die Auswirkungen des Klimawandels bei unseren Geschäftstätigkeiten angemessen zu berücksichtigen. Dazu zählen ausdrücklich auch Aktivitäten zur Anpassung an den Klimawandel (Adaption). Weitergehende Pflichten regeln die **Richtlinien zur Betreiberverantwortung** sowie **zur Verkehrs- und Betriebssicherheit**: Der Gesetzgeber hat uns verpflichtet, alle

erforderlichen und zumutbaren Maßnahmen zu ergreifen, um Gefahren oder Nachteile für Rechts- und Schutzgüter zu vermeiden oder zu verringern. Punktuell kommen beim Thema Klimaanpassung auch noch folgende Richtlinien zum Tragen: die **Neubau-Richtlinie**, unsere **Richtlinie zu Materialien und Bauprodukten** sowie die **Richtlinie zum Einkauf**.

Auch unsere **Standardbaubeschreibung** legt Maßnahmen zur Klimaanpassung fest bzw. es ist geplant, die Baubeschreibung entsprechend zu ergänzen. Rückstauklappen dienen beispielsweise als Hochwasserschutz. Gründächer bei Neubauten mit Flachdächern sowie helle Fassaden sind Standards, um einer intensiven Sonneneinstrahlung entgegenzuwirken. Das Thema Freiflächen für Regenwasserrückhaltung bzw. verzögerter Versickerung haben wir im Blick: Hier ist aber jeweils eine Einzelfallprüfung nötig, sodass es kein Pflichtbestandteil der Standardbaubeschreibung ist.

GRI 3-3 c.

Maßnahmen

Das Team der Unternehmensmarke ProjektStadt setzt bei der Quartiersentwicklung auch auf die Abmilderung von Klimafolgen: Es bezieht neben energetischen Aspekten ebenfalls die Überhitzung von verdichteten Innenstädten in die Planungen ein. Deshalb ergänzt und unterstützt die Quartiersentwicklung unseren Maßnahmenkatalog zur Klimaanpassung.

Wir wollen einen kontinuierlichen Prüfungsmechanismus (3-Jahres-Perioden) erarbeiten, um zu bewerten, in welchem Umfang die Klimafolgen weitere Anpassungen der Baupraxis erfordern. Die Prüfergebnisse sollen bei der Weiterentwicklung der Konzernprozesse, wie der Standardbaubeschreibung, berücksichtigt werden.

Bei unseren Maßnahmenpaketen orientieren wir uns grundsätzlich am Klimaschutzplan Hessen 2025. Relevant für die Wohnungswirtschaft sind beispielsweise:

- Hitzeschutz im Gebäudebereich
- Erhöhung von Rückstrahleffekten der Gebäudehülle inklusive Dachflächen
- Einbau von Rückstauklappen für Gebäudeanschlüsse zum Schutz vor Starkregenereignissen
- Anpassung von exponierten Außenbauteilen (beispielsweise Balkone oder Vordächer) zum Schutz vor Sturm
- Verbesserung der Versickerungseigenschaften auf Grundstücken und an Gebäuden
- Sicherung und Erweiterung der Flächen zur Kalt- und Frischluftzufuhr sowie deren Entstehungsgebieten

Eine weitere Maßnahme ist die Regenwasserrückhaltung in der Freifläche, die als Überflutungsschutz dient. Nach Einzelfallprüfungen setzen wir diese sowohl beim Neubau als auch bei Vollmodernisierungen und Quartiersentwicklungen um. Durch die Regenwasserrückhaltung kann die Kanalisation bei Starkregenereignissen vor Überlastung geschützt werden. Auf diese Weise bewahren wir nicht nur unsere Gebäude und die darin lebenden Menschen vor Schaden, sondern leisten auch einen Beitrag zur Stadtentwicklung. Auf „grünen und blauen“ Stadtentwicklungsmaßnahmen, also Wasser- und Vegetationsmanagement, liegt auch einer unserer Schwerpunkte bei unserer beratenden Tätigkeit für Städte und Gemeinden.

Im Zuge der klimaresilienten Quartiersentwicklung ergreifen wir auch Maßnahmen, die der Überhitzung verdichteter Innenstädte entgegenwirken. Wir lassen Grün- und Freiflächen mit hitzestressresistenter Bepflanzung und schattenspendender Begrünung anlegen. Damit sorgen wir sowohl für ein angenehmeres Stadtklima als auch für eine höhere Lebens- und Standortqualität. An Bedeutung gewinnen auch wenig aufheizbare Oberflächenbeläge auf Straßen und Gehwegen.

Beispielsweise managt unsere Marke NH ProjektStadt für die Stadt Kelsterbach das Förderprogramm „Klimainsel Kelsterbach“. Auf verschiedenen Grün- und Freiflächen entsteht eine neue Landschaftsarchitektur mit viel Grünbepflanzung und Entsiegelung. Damit reagiert die Stadt Kelsterbach auf die wachsenden Herausforderungen des Klimawandels.

Um Klimafolgen ganzheitlich zu begegnen, setzt die NHW auch auf großräumige Flächennutzungsplanungen: Bei der Beratung von Kommunen unserer Marke ProjektStadt berücksichtigen wir bei den Konzepten unter anderem den Schutz von Kaltluftentstehungsgebieten sowie quartiersbezogene Konzepte zur Energieversorgung. Um dafür vor Ort eine größtmögliche Akzeptanz zu erwirken, erarbeiten wir Strategien und Maßnahmen gemeinsam mit den Menschen, die in den betroffenen Stadtteilen leben.

GRI 3-3 d.

Wirksamkeitsüberwachung

Unsere Maßnahmen zur Klimaanpassung, die mit den Gebäudemodernisierungen einhergehen, dienen der Kundengesundheit und -sicherheit – vorrangig geht es dabei um Dämmmaßnahmen, die auch als Hitzeschutz dienen. Darum betrachten wir die verschiedenen Kennzahlen, die wir zu unseren Modernisierungen erheben, grundsätzlich als geeignete Indikatoren, um die Auswirkungen auf Gesundheit und Sicherheit im Sinne von GRI 416-1 zu beurteilen. Verstöße gegen Vorschriften gemäß GRI 416-2 wurden nicht festgestellt. Weitere Kennzahlen, die mit dem Thema einhergehen, finden sich in den **Kapiteln zur Biodiversität → und zum Klimaschutz →**.

**GRI 3-3 e.
GRI 416-1
GRI 416-2
GdW BM3**

Gebäudemodernisierungen

	2022	2021
Anzahl fertiggestellter Vollmodernisierungen im Zeitraum 01.01. bis 31.12.	375	450
Anzahl fertiggestellter Teilmodernisierungen im Zeitraum 01.01. bis 31.12.	120	27
Anzahl der geplanten Modernisierungsmaßnahmen	47	45
Modernisierungsquote Wohneinheiten – Teilmodernisierung	0,57 %	0,05 %
Modernisierungsquote Wohneinheiten – Vollmodernisierung	0,63 %	0,76 %
Anzahl seit 1990 energetisch voll- bzw. teilmodernisierter Wohnungen	33.366	32.650
Modernisierungskosten in T€	63.588,00	48.537,40
Modernisierungsintensität (€/m ²)	16,95 €	13,10 €



Einbindung von Interessengruppen

Die Auswertung des Landesprogramms „**Nachhaltiges Wohnumfeld – Konzepte und Baulanddialoge**“ zum Thema Klimaanpassung ergab: Das Land Hessen erwartet, dass Wohnquartiere künftig so gebaut sind, dass sie Kühlung bei Hitzebelastung bieten und die Niederschlagsspeicherung bei Starkregen ermöglichen. Bei Neubauprojekten muss der Schutz vor Extremwetterereignissen wie Starkregen und ein sommerlicher Wärmeschutz gewährleistet werden.

Punktuell binden wir alle Beteiligten und Betroffenen unserer Neubaumaßnahmen in die Planungs- und Bauprozesse ein. Das geschah beispielsweise beim Frankfurter Schönhof-Viertel. Mehr zum Thema Einbindung von Interessengruppen im **Klimaschutz-Kapitel** →.

GRI 3-3 f.



Kreislaufwirtschaft



Handlungsfelder

HF 1 Nachhaltigkeit im Immobilienmanagement/
Energetische und soziale Quartiersentwicklung

HF 2 Nachhaltigkeit in Bau und Betrieb

HF 3 Verantwortungsvolle Beschaffung

GRI-Standards

GRI 301 | Materialien

GRI 306 | Abfall

GRI 3-3 | Management des wesentlichen Themas

Die Europäische Union hat in ihrem **Aktionsplan zur Kreislaufwirtschaft** den Bausektor als besonders ressourcenintensiv identifiziert. Sie möchte daher bis 2050 das Recyceln von Abbruchmaterialien und den Einsatz recycelter Baustoffe zur Regel machen. Die deutsche Bundesregierung hat zudem das „**Qualitätssiegel Nachhaltiges Gebäude**“ (QNG) geschaffen, um Standards für die ökologische, soziokulturelle und ökonomische Qualität von Gebäuden zu setzen. Dabei geht es auch um einen Zielwert für sogenannte graue Emissionen. Für die NHW ist Kreislaufwirtschaft deshalb ein wesentliches Thema.

Kreislaufwirtschaft spart Ressourcen

Auswirkungen

Beim Thema Kreislaufwirtschaft haben wir durch den gewählten Begriff bereits die Problemlösung umrissen. Wesentlich ist das Thema für die gesamte Bauwirtschaft, und zwar sowohl beim Neubau als auch bei Modernisierungen. Entscheidend ist aber die Primärkonstruktion: Der konventionelle Neubau verbraucht ein Vielfaches der Ressourcen, die eine Bestandsmodernisierung benötigt. Für viele Baumaterialien werden bei der Produktion zudem großen Mengen an CO₂ freigesetzt. Allerdings veranlasst die NHW nur höchst selten einen kompletten Rückbau. Grundsätzlich würden wir eine bundesweit organisierte Kreislaufwirtschaft mit schlanken Zulassungsverfahren für Recyclingbaustoffe begrüßen.

Bei der von uns angedachten Kreislaufwirtschaft zielen wir darauf ab, kreislauffähige Bauprodukte einzusetzen, bzw. auf die sortenreine Trennbarkeit der Baustoffe beim Rückbau zu achten. So wollen wir die Vorkommen natürlicher Rohstoffe wie Stein, Sand oder Holz schonen. Das langfristige Abfallmanagement ist infolge der eingeplanten Wiederverwertung von vorneherein nachhaltig angelegt. Wichtig ist uns auch, dass wir unsere Gebäude möglichst langfristig nutzen. Denn dies hat einen wesentlichen Einfluss auf den Fußabdruck eines Gebäudes „von der Wiege bis zur Bahre“.

Am hohen Ressourcenverbrauch sind wir infolge unserer Geschäftsbeziehungen beteiligt: Für den Wohnungsbau beauftragen wir die Bauindustrie, die wiederum Rohstoffe und Materialien benötigt. Zwar haben wir unsere Neubauaktivitäten zugunsten klimaneutraler Modernisierungen zurückgefahren, aber langfristig wird das Thema Kreislaufwirtschaft zunehmend bedeutender.

Von einer Kreislaufwirtschaft in der Wohnungsbaubranche würden alle enorm profitieren, da langlebige Produkte dem Umweltschutz dienen. Auf lange Sicht würden kreislauffähige Baumaterialien in hohem Maß Ressourcen einsparen. Auch CO₂-Emissionen, die bei einer Neuproduktion entstehen, könnten auf diese Weise gesenkt werden.

Auswirkungen auf Menschenrechte im Zusammenhang mit Material und Bauprodukten handeln wir im **Kapitel „Nachhaltige Lieferkette“** → ab.

Derzeit ist die Geschäftsrelevanz kreislauffähiger Produkte noch gering, aber die Bundesregierung plant, in der GEG-Novelle 2025 das Thema „Graue Emissionen“ auch ordnungsrechtlich zu verankern, sodass der Druck, nachhaltig zu bauen, steigen wird. Die große Chance beim Einsatz kreislauffähiger Produkte besteht darin, dass deren gesamter Lebenszyklus betrachtet wird – und zwar von der geforderten Sortenreinheit der eingesetzten Materialien bis hin zur Rücknahme bzw. Wiederverwertung. Bei solch langlebigen Produkten kann unser Unternehmen künftig bei konsequenter Wiederverwertung von geringeren Materialkosten und entfallenden Entsorgungsgebühren profitieren. Auch eine stärkere Resilienz gegenüber Lieferengpässen durch den Aufbau von Lagerkapazitäten ist denkbar. Hierfür ist schon beim Rückbau von Gebäuden bzw. -teilen darauf zu achten, dass nutzbare Materialien nicht entsorgt, sondern für die Aufbereitung gesammelt werden. Die Wiederverwendung von Baumaterial ist aber nicht nur beim Rückbau ganzer Gebäude relevant, sondern spielt auch in der Modernisierung eine Rolle. Dies beweist unser Pilotprojekt „Recycling-Aufstockung“ in Kelsterbach (siehe unten).

Demgegenüber stellt die geforderte Sortenreinheit angesichts der vielen verschiedenen Materialien eine der größten Herausforderungen dar. Auch die damit zusammenhängenden Compliance-Fragen sind mit Risiken behaftet. Schließlich kontrollieren wir die liefernden Firmen und Dienstleistungsunternehmen nicht direkt, sondern können sie nur zur Regelreue anhalten. Das könnte problematisch werden, sobald recycelfähige Materialien auf dem Bau verpflichtend werden. Die Komplexität des Themas Kreislaufwirtschaft zeigt sich zudem bei Haftungsfragen sowie der Gewährleistung in der Übergangsphase.

GRI 3-3 a.
GRI 3-3 b.
GRI 306-1

Richtlinien/Verpflichtungen

In unserer **Richtlinie zu Materialien und Bauprodukten** steht, dass wir solche Baumaterialien bevorzugen, die ganz oder teilweise aus recycelten Stoffen hergestellt wurden – selbstverständlich unter Berücksichtigung der Wirtschaftlichkeit, Verfügbarkeit und Qualität. Zusätzlich sollte auch ein regionaler Bezug möglich sein. Bei der Auswahl neuer Materialien achten wir auf die spätere Wiederverwertbarkeit (lebenszyklusorientierte Betrachtung). Die Richtlinie soll gewährleisten, dass die Auswahl von Materialien und Bauprodukten verantwortlich erfolgt.

GRI 3-3 c.

Maßnahmen

Durch unser Pilotprojekt „**Recycling-Aufstockung**“ im hessischen Kelsterbach unterstrichen wir die Bedeutung des Themas Kreislaufwirtschaft für unser Unternehmen. Bei der Nachverdichtung der Bestandsgebäude ließen wir zahlreiche recycelte Materialien verbauen: Holzrahmenbauwände, Fenster, Balkonverkleidungen, Lichtschalterabdeckungen sowie den Dachstuhl. Durch diese innovative Herangehensweise sparten wir elf Tonnen CO₂ und 50 % Müll ein. Zusätzlich senkten wir die Baukosten um 500 Euro pro Quadratmeter – dank der Recyclingmaterialien (im Vergleich zu einer Modernisierung mit komplett neuem Material). Mit dem Projekt sammelten wir wertvolle Erfahrungen: Denn Recycling-Material, das an anderer Stelle gewonnen wird, kann nicht immer nahtlos im nächsten Projekt eingesetzt werden. Das betrifft beispielsweise das Gebälk eines Dachstuhls.

GRI 3-3 d.
GRI 306-2



Lebenszyklusorientierte Bewertung von Baumaterialien

Im Jahr 2018 brachten wir die lebenszyklusorientierte Bewertung von Baumaterialien und -produkten auf den Weg. Sie unterstützt uns darin, bei Bestandsmodernisierungen und Neubau umweltorientierte Entscheidungen zu treffen.

Für die bereichsübergreifende Bewertung entwickelten wir ein einheitliches Produktdatenblatt. Die Hauptbewertungskategorien sind Anschaffungspreis, Gestaltung/Ästhetik, technische Bewertung, Verlässlichkeit/Dauerhaftigkeit und Wartungsaufwand. Ergänzend dazu werden weitere Nachhaltigkeitsaspekte erfasst, beispielsweise Nachhaltigkeitszertifikate wie „Der Blaue Engel“. Diese Bewertung liefert uns wichtige Erkenntnisse, um weitere Materialprüfungen zu priorisieren.

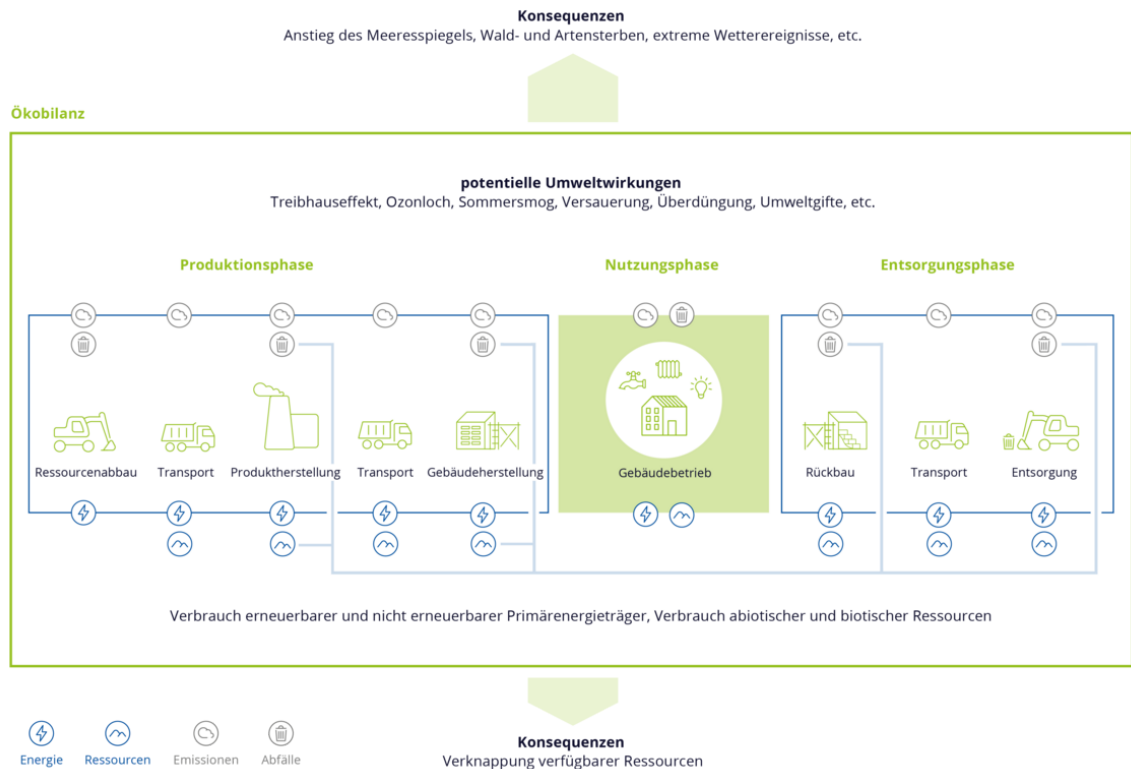
Verschiedene Baumaterialien und -teile begutachten wir mithilfe von Materialstudien. So finden wir heraus, ob sie für die Fortschreibung und Weiterentwicklung unserer Standardbaubeschreibung noch relevant sind. Das Nachhaltigkeitsmanagement ist dabei durch Beteiligung an den Studienprojekten eingebunden. Für verschiedene Baumaterialien und -teile – beispielsweise Farben, Lacke, Kleber, Wandaufbauten oder Dämmstoffe – gibt es definierte Bewertungsparameter. Anhand dieser Parameter werden unterschiedliche Produkt- und Konstruktionsalternativen jeweils in einer Studie untersucht und eingeordnet. Nachhaltigkeitsaspekte spielen dabei eine wesentliche Rolle. Die Studien zu den oben genannten Produktgruppen wurden über das Jahr 2022 hinaus fortgeführt.

Graue Emissionen im Fokus

Graue Emissionen entstehen bei der Herstellung, Instandhaltung und Entsorgung der Gebäudekonstruktion. Mithilfe der „Pioniergruppe Graue Emissionen“, angesiedelt bei der IW.2050, wollen wir die Grundlagen schaffen, um den Einsatz grauer Energie sowie die Lebenszykluskosten in der Wohnungswirtschaft vertieft zu betrachten. Dazu werden wir das Wissen zu Messmethodik, Standards und Tools aufbauen; gestartet ist die IW.2050 mit Schulungen zum Online-Bilanzierungstool eLCA, das der Erstellung von Ökobilanzen beim Gebäudebau dient. Unser Ziel ist es, die Verantwortung für Umweltwirkungen entlang der kompletten Wertschöpfungskette zu übernehmen und uns zugleich auf Regulierungen und neue Förderbedingungen vorzubereiten. Maßnahmen rund um das Thema „graue Emissionen“ berücksichtigt die NHW deshalb bei der Fortschreibung ihrer Nachhaltigkeitsstrategie.

Graue Emissionen

Erweiterung der Systemgrenze



Quelle: ina Planungsgesellschaft mbH, Web-Seminar „Graue Emissionen: Grundlagen“

Ökobilanzen haben wir bislang punktuell bei zwei Neubauprojekten erstellt, und zwar im Zuge von DGNB- oder NaWoh-Zertifizierungen nach deren jeweiligen Regelwerken.

In unserem Haus haben sich zwölf Mitarbeitende zum DGNB-Consultant weitergebildet. Mittlerweile haben sich zwei Kollegen und eine Kollegin auf dieser Basis zu DGNB-Audito:rinnen weiterqualifiziert. Dies geschah vorbereitend für die ab 2023 förder technisch verpflichtenden Zertifizierungen nach den Richtlinien des Qualitätssiegels Nachhaltiges Bauen (QNG). DGNB und Nachhaltiger Wohnungsbau (naWoh) sind anerkannte Zertifizierungsstellen für das QNG. Zertifizierungsprozesse nach DGNB laufen beispielsweise im Schönhof-Viertel in Frankfurt, welches derzeit entwickelt wird. Zwei weitere Projekte sind abgeschlossen und zertifiziert; der **GustavsHof in Offenbach** beispielsweise wurde mit dem NaWoh-Gütesiegel ausgezeichnet.

Altlasten und Gebäudeschadstoffe

Bei Neubauvorhaben lassen wir jedes einzelne Grundstück sorgfältig auf mögliche Altlasten prüfen. Sind Boden oder Grundwasser beeinträchtigt, erfolgt eine Sanierung gemäß den gesetzlichen Regelungen des Bundes-Bodenschutzgesetzes (BBodSchG).

Auch bei geplanten Modernisierungen oder Instandhaltungen führen Fachleute vor Arbeitsbeginn eine Schadstofferkundung durch. Alle Bauteile,

die als belastet gelten, werden entfernt und ordnungsgemäß entsorgt. Der Rückbau des schadstoffbelasteten Baumaterials erfolgt unter Aufsicht eines Fachingenieurbüros und wird dokumentiert. Diese Maßnahmen gehen teilweise über die gesetzlich geforderten Standards hinaus. Beispiel: Das neue, behördlich zugelassene SES-NHW-Verfahren – gemeinsam entwickelt von der NHW und der SES Sanierungs- und Entsorgungssysteme GmbH – ermöglicht seit Oktober 2020 ein emissionsarmes Abfräsen von asbesthaltigem Putz, Spachtelmassen und Fliesenkleber (PFS) bei Gebäudesanierungen und Wohnungsmodernisierungen. Das gilt auch beim Abbruch von Gebäuden, die asbesthaltige PSF aufweisen. Unsere Unternehmensgruppe agiert hinsichtlich dieser Thematik äußerst sorgfältig, um die von der Sanierung betroffenen Menschen zu schützen.

Im Jahr 2025 müssen mindestens 30 % der jährlichen Neubauvorhaben den Zielwert von 20 bis 28 kg CO₂-Äquivalenten pro Quadratmeter und Jahr über den Lebenszyklus einhalten (Stichwort: graue Emissionen). In Vorbereitung darauf wollen wir mögliche Partnerschaften für zirkuläres Bauen prüfen, beispielsweise Bauteilbörsen. Wir prüfen aber auch eine mögliche Lagerhaltung von rückgebauten Bauteilen. Die Erfahrung aus unserer Recycling-Aufstockung in Kelsterbach wollen wir nutzen, um weitere Recycling-Projekte auf den Weg zu bringen; ggf. konzipieren wir auch ein Pilotprojekt zu Recycling-Beton. Außerdem wollen wir ein Pilotprojekt durchführen, um Holzbau als Standardprimärkonstruktion zu etablieren.

Wirksamkeitsüberwachung

Die von den Standards GRI 301 und GRI 306 verlangten Indikatoren erfassen wir noch nicht in der geforderten Detailtiefe. Wir planen allerdings, im Zuge der CSRD-Vorbereitung intensiv zu prüfen, welche Details wir dazu künftig mit einem vertretbaren Aufwand berichten können.

Grundsätzlich erfassen wir keine Baustellenabfälle, da die Entsorgung durch Fremdfirmen erfolgt. Eine Ausnahme bilden schadstoffbelastete Materialien: Im Wohnungsbestand ließen wir 2022 insgesamt 598 zu sanierende Wohneinheiten auf kontaminierte Flächen bzw. Bauteile untersuchen und identifizierte Schadstoffe fachgerecht beseitigen (Vorjahr: 663). Dabei wurden insgesamt 181 t belastete Bauteile beziehungsweise Baumaterialien ausgebaut und als gefährliche Abfälle deponiert (Vorjahr: 155 t). Mehr zum Thema Bestandsmodernisierung im [Kapitel zum Klimaschutz](#) →.

GRI 3-3 e.
GRI 301-1
GRI 301-2
GRI 301-3
GRI 306-3
GRI 306-4
GRI 306-5

31 t

weniger Restmüll

in den Geschäftsgebäuden
der Unternehmensgruppe
(2022: **186 t**, 2021: **217 t**)

Müllaufkommen und Wasserverbrauch

In den Geschäftsgebäuden der Unternehmensgruppe ist im Berichtsjahr Restmüll in Höhe von rund 186 t angefallen (Vorjahr: 217 t). Unternehmensweit wird der Müll in Verpackung, Papier und Restmüll getrennt; für elektronische Kleingeräte standen separate Sammelbehälter zur Verfügung.

Die Erfassung der Abfallmengen der Mieterschaft ist nur mit unverhältnismäßig großem Aufwand zu leisten, da zahlreiche kommunale und private Entsorgungsunternehmen mit der Müllabfuhr beauftragt sind.

Die Unternehmensgruppe bezieht nahezu vollständig klimaneutrales und umweltschonendes Papier. Im Berichtszeitraum wurden rund 4,5 Mio. Blatt Papier (Vorjahr: 3,9 Mio.) verbraucht.

Im Jahr 2022 wurden in den Betriebsgebäuden rund 4.648 m³ (2020: rund 3.257 m³) Wasser verbraucht. Der Wasserverbrauch der Mieterschaft unserer Wohnungsbestände belief sich im Berichtsjahr auf 4.469.409 m³ (2020: 4.760.553 m³).

Einbindung von Interessengruppen

Im Zuge unseres Nachhaltigkeitsstrategieprozesses werteten wir zwei Quellen von Interessengruppen aus:

Der 2023 beschlossene Klimaplan des Landes Hessen fordert beispielsweise eine Steigerung der Holzbauquote. Grundsätzlich müssen in neuen Gebäuden in Hessen zukünftig vermehrt regenerative Baumaterialien benutzt sowie auf Rohstoff- Recycling geachtet werden.

Die Deutsche Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen (DGNB) mahnt aufgrund einer Studie an, dass Zirkularität in der gebauten Realität noch nicht angekommen sei. Sie fordert, dass Bauprojekte zukünftig stärker die Circular-Economy-Kriterien erfüllen sollten (Wiederverwendung von Bauteilen, Einsatz von Recyclaten).

GRI 3-3 f.



Schutz der Umwelt und Biodiversität



Handlungsfelder

HF 1 Nachhaltigkeit im
Immobilienmanagement/
Energetische und soziale
Quartiersentwicklung

HF 2 Nachhaltigkeit in Bau und
Betrieb

HF 4 Nachhaltige Stadtentwicklung

GRI-Standards

GRI 304 | Biodiversität

**GRI 3-3 | Management des
wesentlichen Themas**

In Städten und Ballungsräumen leben über 80 % der deutschen Bevölkerung. Naturräume auf Grün- und Freiflächen in urbanen Räumen werden damit immer bedeutender – nicht nur für die Menschen: Auch ein Stück Natur mitten in der Stadt leistet einen wichtigen Beitrag zur Biodiversität. Es geht um den Erhalt der Artenvielfalt von Pflanzen und Tieren, um klimatischen Ausgleich und um natürliche Wasser- und Stoffkreisläufe im Siedlungsbereich.

Biodiversität – ein Stück Natur in der Stadt

Auswirkungen

Biodiversität thematisieren wir in unserem Unternehmen, seitdem wir uns im Jahr 2015 eine Richtlinie zur Biodiversität gegeben haben. Bei der jüngsten Materialitätsanalyse haben wir dieses wesentliche Thema noch etwas weiter gefasst als „Schutz der Umwelt und Biodiversität“.

Aspekte des Natur- und Artenschutzes betreffen alle Aktivitäten der Unternehmensgruppe – vom Neubau bis zur Grünpflege. An negativen Auswirkungen auf Flora und Fauna sind wir potenziell durch den Bau neuer Wohnungen beteiligt. Am stärksten auf die Biodiversität wirkt sich die Bodenversiegelung aus, die zudem für lange Zeit unumkehrbar ist. Eng bebaute Flächen, wie sie in vielen Städten üblich sind, begünstigen zudem Wärmeineffekte; unter dieser Überhitzung leidet wiederum die Artenvielfalt. Tatsächlich halten sich unsere diesbezüglichen Auswirkungen für das Berichtsjahr im Rahmen: Wir haben unsere Neubautätigkeit reduziert; nur laufende Projekte (beispielsweise das Schönhof-Viertel in Frankfurt) hatten 2022 durch Baulärm Auswirkungen auf Umwelt und Biodiversität. Letztlich lässt sich eine Bodenversiegelung bei Neubauten nur vermeiden, indem man verstärkt in Innenstädten nachverdichtet; siehe Kapitel zur nachhaltigen Stadtentwicklung.

Als Unternehmen der Wohnungswirtschaft mit rund 59.000 Mietwohnungen tragen wir zudem zur Umweltverschmutzung bei: Die Menschen, die bei uns leben, belasten die Umwelt durch die Entnahme von Frischwasser sowie das Abführen von Abwasser und tragen zur Luftverschmutzung durch das Heizen im Winter bei. Durch unsere Bau- und Rückbautätigkeit besteht immer die Gefahr, dass wir Böden durch Schadstoffe oder Altlasten belasten.

Bei Missachtung des Themas der Biodiversität durch die Unternehmensgruppe besteht die Gefahr von Vermögens- und Reputationsschäden in der Öffentlichkeit, von Konflikten mit der Mieterschaft oder anderen Interessengruppen sowie von öffentlich-rechtlichen Konsequenzen.

Die Förderung von Biodiversität und natürlicher Lebensräume ist ein Qualitätsfaktor für unsere Mieterschaft, trägt zu einem gesunden Wohnumfeld bei und ist Grundlage einer ökologischen Stadtentwicklung. All das macht die NHW als Vermieterin attraktiv.

Richtlinien/Verpflichtungen

Unsere Richtlinie für Biodiversität soll sicherstellen, dass Natur- und Artenschutz bei der Bewirtschaftung unserer Wohnungsbestände, bei der Quartiers- und Stadtentwicklung sowie bei der Projektentwicklung und Errichtung von Gebäuden ganzheitlich berücksichtigt wird. Freiflächen und Anlagen sollen einbezogen werden, um die standortgerechte Biodiversität zu erhalten und zu fördern.

GRI 3-3 c.

Maßnahmen

Wir entwickeln, planen, errichten und bewirtschaften unsere Immobilien unter Berücksichtigung der Anforderungen des Natur- und Artenschutzes. Dies beinhaltet, dass wir die Potenziale für die Steigerung der Biodiversität evaluieren, angemessene Maßnahmen implementieren und dabei die Nutzenden einbeziehen. Freiflächen gestalten wir ganzheitlich, um die standortgerechte Biodiversität zu erhalten und zu fördern. Wir bevorzugen die Verwendung zertifizierter Materialien und Baustoffe, bei denen auch Biodiversitätsaspekte geprüft wurden.

Was die Geschäftsrelevanz des Themas betrifft, so wächst unser negativer „Biodiversitätsfußabdruck“ so gut wie nicht mehr, da wir zum einen alle noch nicht begonnenen Neubauprojekte gestoppt haben, und sich die Grundstücke zum anderen nur selten auf der „grünen Wiese“ befinden, sondern in Innenstadtlagen. Die Anzahl der im Bau befindlichen Wohneinheiten sank im Berichtsjahr auf 1.626 (Vorjahr: 2.038 Wohneinheiten). Die Neubauquote verringerte sich auf 0,65 % (Vorjahr: 0,77 %). Die Anzahl der geplanten Neubauvorhaben war plangemäß null (Vorjahr: 829); bereits begonnene Neubauprojekte werden bis zu ihrem Abschluss weitergeführt. Im Berichtsjahr haben wir so gut wie keine Flächen neu versiegelt. Bei den Außenanlagen, die wir im Bestand haben, sorgen wir zudem für Blütenwiesen statt Rasen sowie für Fledermaus- und Insektenhotels, um Artenvielfalt zu fördern (siehe Ausführungen weiter unten). Außerdem achten wir darauf, alte Baumbestände möglichst zu erhalten. Den Artenschutz müssen wir deshalb bei Neubauprojekten immer auch als Kostenrisiko einplanen.

GRI 3-3 d.



1.000 Liter

Regenwasser je Tonne

werden in einem App-basierten Pilotprojekt in Frankfurter Siedlungen zur Bewässerung genutzt

Wassermanagement

Was das Wassermanagement auf den Außenanlagen betrifft, gehört dazu vor allem die Reduktion des Frischwasserverbrauchs. Die Wasserversorgungsproblematik ist aufgrund der oft sehr trockenen Sommermonate auch in unseren Breitengraden in den letzten Jahren ein Thema geworden. Als Risiko sehen wir darum auch den Verlust des Baumbestandes auf unseren Grundstücken an. Wir wollen darum verstärkt Regenwasser für die Bewässerung nutzen, um den Frischwasserverbrauch zu senken.

Im Berichtsjahr startete die Unternehmensgruppe Nassauische Heimstätte | Wohnstadt ein App-basiertes Pilotprojekt zum Regenwassermanagement. Dazu gibt es nun insgesamt sieben Wassercontainer mit jeweils 1.000 Litern Fassungsvermögen in verschiedenen Frankfurter Siedlungen. Das Projekt soll nach und nach auf weitere NHW-Quartiere ausgeweitet werden. Durch die heißen Sommer entstehen durch Austrocknung massive Schäden an unseren Bäumen und Pflanzen. Durch das Sammeln von Regenwasser und ein intelligentes Verteilungssystem können wir viele Bestände bewässern und somit wertvolles Trinkwasser sparen. Die Idee: Das Wasser läuft vom Dach durch die Fallrohre und daran befestigte Schläuche in die Sammelbehälter. Sind die Container voll, meldet eine eigens für die NHW konzipierte Regenwasser-Verteilungs-App dieses an die zuständigen Mitarbeitenden. Die App steht mit einem Sensor in dem jeweiligen Container in Verbindung. Mithilfe einer Saugpumpe, die das Wasser aus den Behältern pumpt, kann das Regenwasser zu unterschiedlichen Grünflächen transportiert und zum Wässern verwendet werden.

Unser Ziel ist es, die Verschmutzung von Wasser, Luft und Böden weitestgehend zu vermeiden oder zu reduzieren. Zentral dafür ist ein durchdachtes Schadstoffmanagement, beispielsweise für Altlasten bei Rückbautätigkeiten. Mehr dazu im Kapitel „[Kreislaufwirtschaft](#)“ →.

Biodiversität erhalten und fördern

Unsere Biodiversitätsrichtlinie (siehe oben) definiert den Beitrag, den wir bei der Entwicklung und Bewirtschaftung von Immobilien leisten können, um Artenvielfalt zu erhalten oder wieder aufzubauen. Konkret bedeutet das, dass wir bei jedem Projekt Potenziale für die Steigerung der Biodiversität evaluieren und angemessene Maßnahmen implementieren. Ziel ist es standortgerechte Biodiversität zu erhalten bzw. zu erreichen.

Darüber hinaus bevorzugen wir die Verwendung zertifizierter Materialien und Baustoffe, bei denen auch Biodiversitätsaspekte geprüft wurden.

In den Anlagen und Freiflächen setzen wir üblicherweise keine Herbizide und Insektizide mehr ein. Grundsätzlich wollen wir durch die Tätigkeiten der Unternehmensgruppe keine geschützten Arten unmittelbar gefährden. Um diesem Anspruch Rechnung zu tragen, hat die Unternehmensgruppe als eines der ersten Unternehmen in Hessen im Jahr 2016 eine Selbstverpflichtung für biologische Vielfalt mit dem Land Hessen abgeschlossen. Seitdem bringt die Unternehmensgruppe nach abgeschlossener Modernisierung oder erfolgtem Neubau standardmäßig Nistkästen für Mauersegler und Fledermäuse an ihre Bestandsgebäude an. Dazu arbeiten wir mit dem Bund für Umwelt und Naturschutz Deutschland (BUND) zusammen. Im Berichtsjahr gab es 496 Mauerseglerkästen und 115 Fledermauskästen an verschiedenen Standorten. Der NABU geht von einer langfristigen Wirksamkeit der Nistplätze aus. Diese werden grundsätzlich

angenommen, wobei jährliche Schwankungen erfolgreicher Bruten die Norm darstellen. Die Frankfurter Mauersegler-Initiative kontrolliert regelmäßig einige Standorte und veröffentlicht dies in ihrem Jahresbericht. Eine eigene Kontrolle der Brutkästen durch die NHW erfolgt nicht.

Mit der Patenschaft für sechs Bienenvölker füllt die Unternehmensgruppe ihren Biodiversitätsanspruch im Berichtsjahr weiterhin mit Leben. Die Völker sind am eigenen Unternehmensstandort sowie in einer Kleingartenanlage angesiedelt. Im Zuge der Strategiefortschreibung 2018+ ist im Jahr 2020 die Aufnahme von Insektenwiesen bzw. Bienenweideinseln in den Grundprüfungskatalog zur Eignung der Freiflächen im Rahmen der modernisierungsvorbereitenden Begehung erfolgt. Diese dienen nicht nur dem Erhalt der Artenvielfalt, sondern erhöhen aufgrund der, über weite Teile des Jahres blühenden Pflanzen, auch die Aufenthaltsqualität des Wohnumfeldes. Der hauseigene Fachbereich Freiflächenmanagement im Unternehmensbereich Modernisierung/Großinstandhaltung hat zahlreiche Insektenwiesen angelegt bzw. umgewidmet: Es gibt 86 Blühwiesenflächen in unterschiedlichen Größen, mehr dazu im [Imageteil](#) → dieses Berichts.

In Frankfurt-Niederrad beispielsweise hat die NHW das Projekt „Essbare Siedlung“ umgesetzt und damit das beliebte „Urban Gardening“ ins Wohnviertel gebracht: Es wurden Obst- und Nussbäume, Beerensträucher und Kräuter gepflanzt. Die blühenden Pflanzen leisten einen Beitrag zum Erhalt der Artenvielfalt, da sie Bienen und anderen Insekten als Nahrungsquelle dienen. Zudem gibt es Insektenhotels sowie Nisthilfen für Mauersegler und Singvögel.

Auf unseren Außenanlagen haben wir einen Bestand von rund 23.000 Bäumen. Das Budget für die Pflege unseres Baumbestandes erhöhten wir im Berichtsjahr auf 646.740 Euro (Vorjahr: 474.578 Euro). Das Budget für Baumersatzmaßnahmen konnte sinken auf 58153 Euro (Vorjahr: 113.682 Euro).



Lebensräume ökologisch entwickeln

Um Lebens- und Wohnräume ökologisch, aber auch sozial weiterzuentwickeln, begleitet die Unternehmensgruppe Nassauische Heimstätte | Wohnstadt Entwicklungsprojekte von Städten, Gemeinden und privaten Unternehmen. Die Dienstleistungen umfassen neben dem Management und der Steuerung von Stadtentwicklungsprozessen inklusive Treuhandschaft und Fördermittelmanagement auch Nutzungskonzepte für Brachflächen, Projekte ökologischer Freiflächenentwicklung oder Klimaschutzprojekte. Ihre Kompetenzen in Fragen rund um die

Stadtentwicklung bündelt die Unternehmensgruppe in ihrer Stadtentwicklungsmarke ProjektStadt. Im Berichtsjahr arbeiteten die Fachteams aus Frankfurt, Kassel und Weimar an insgesamt 224 Projekten für 127 Städte bzw. Kommunen (Vorjahr: 216 Projekte in 126 Städten/Kommunen). Darunter waren 64 im Berichtsjahr neu akquirierte Projekte (Vorjahr: 53). Den Städten und Gemeinden, die von der Unternehmensgruppe beraten werden, wurden im Berichtsjahr knapp 42,6 Mio. Euro zugesprochen (Vorjahr: 42,3 Mio. Euro), davon in Thüringen rund 13 % (Vorjahr: 11 %) der gesamten Bewilligungen dieses Bundeslandes und in Hessen circa 32 % (Vorjahr: 34 %) der gesamten vom Land zur Verfügung gestellten Fördermittel. Von 2004 bis 2022 wurden über 878 Mio. Euro an Fördermitteln für unsere Projektkundschaft bewilligt. Jeder Euro Zuschuss zieht durchschnittlich bis zu sieben Euro an weiteren privaten und öffentlichen Investitionen nach sich. Damit ergibt sich eine Hebelsumme von über 6,1 Mrd. Euro, die seit 2004 durch Aktivitäten der ProjektStadt initiiert und bewegt wurden.

GdW QM3

Wirksamkeitsüberwachung

Grundsätzlich haben wir den Anspruch quantifizierbarer Biodiversitätsziele in unserer dazugehörigen Richtlinie formuliert und die entsprechenden Kennzahlen in unserem Erfassungssystem angelegt (GRI 304-1 bis GRI 304-4). Tatsächlich konzentrieren wir uns derzeit noch vornehmlich auf die Aktivitäten und die Erfolgsbilanz unserer Stadtentwicklungsmarke ProjektStadt. Alle Kennzahlen dazu finden sich oben im Abschnitt [„Lebensräume ökologisch entwickeln“](#) →.

GRI 3-3 e.

Einbindung von Interessengruppen

Bei unserer Stakeholder-Befragung im Rahmen des Nachhaltigkeitsstrategieprozesses 2023 befragten wir den BUND Hessen und nutzten die Beteiligungsplattform „Frankfurt fragt mich“ (ffm.de). Die Interessengruppen äußerten sich wie folgt: Wohnungsunternehmen sollten auf ihren Freiflächen Biodiversität schützen (durch nicht gemähte Wiesen, Verzicht auf Pestizide, Fassaden- und Dachbegrünung, Erhalt von alten Baumbeständen). Die Anlage solcher Grünflächen habe auch eine Vorbildfunktion in den Quartieren. Dies bestätigt auch die Auswertung des [Landesprogramms „Nachhaltiges Wohnumfeld – Konzepte und Baulanddialoge“](#): Neue Wohnquartiere sollten zur Sicherung der Biodiversität beitragen, was bei der Gestaltung von Anfang an berücksichtigt werden müsse. Die Befragungsergebnisse bestärken uns darin, unsere Strategie zur Biodiversität weiterzuentwickeln.

Als erste Schritte haben wir Folgendes angedacht:

- Anfertigung eines Kriterienkatalogs für das Wassermanagement während baulicher Nachverdichtungen
- Ermittlung des Potenzials für Regenwasserbewirtschaftung im Bestand und Wiederverwendung von Grauwasser
- Ermittlung des Potenzials zur Flächenentsiegelung
- Weitere Maßnahmenplanung zur Förderung von Biodiversität in unseren Außenanlagen

GRI 3-3 f.

Weiterentwicklung unserer Biodiversitätsstrategie

In unsere Strategieentwicklung beziehen wir die Ergebnisse folgender **Forschungsarbeit** ein: „BfN Schriften 563 – Schutz und Weiterentwicklung der biologischen Vielfalt im Rahmen der integrierten Stadtentwicklung unter Berücksichtigung der Möglichkeiten der deutschen Städtebauförderung“. Diese hat unsere Marke ProjektStadt gemeinsam mit dem Institut Wohnen und Umwelt (IWU) in Darmstadt und dem Leibniz-Institut für ökologische Raumentwicklung e. V. Dresden (IÖR) auf den Weg gebracht hat. Die Forschungsarbeit widmete sich der Frage: Wie verankert man Schutz und Weiterentwicklung biologischer Vielfalt bei der Stadtentwicklung, und zwar als Querschnittsaufgabe auf kommunaler Ebene?

Die zentrale Empfehlung der Studie lautet: „Biologische Vielfalt ist als eigenständiges Handlungsfeld in der Stadtentwicklung zu verankern. Eine Gleichstellung mit den Themen Klimaschutz und Klimaanpassung ist anzustreben.“ Als wesentliches Thema haben wir Biodiversität schon seit Jahren auf der Agenda; in der Rangfolge unserer 2022 durchgeführten Materialitätsanalyse steht es auf Rang 10, direkt hinter dem Thema Klimaanpassung (Rang 9). Der Klimaschutz rangiert auf Platz 1.

Eine weitere wichtige Schlussfolgerung ist: „Die Entwicklung der biologischen Vielfalt ist von der Förderung des Stadtgrüns abhängig. Allerdings bedeutet die Förderung von Stadtgrün nicht automatisch Förderung von biologischer Vielfalt.“ Dies werden wir bei der Weiterentwicklung unserer Biodiversitätsstrategie im Jahr 2023 einbeziehen.

In diesem Zusammenhang stelle sich auch die Frage, so das Studienteam, welche Art von biologischer Vielfalt in Innenstädten von Bedeutung und deswegen zu fördern sei. Nötig dafür sei es, Problemgebiete zu identifizieren und gute Konzepte zur Förderung der biologischen Vielfalt umsetzen zu können.

Was die Geschäftsrelevanz betrifft, so sehen wir, dass mehr Stadtgrün, verbunden mit naturschutzorientierter Pflege, einen höheren Pflegeaufwand für unser Unternehmen bedeutet. Wir stimmen damit überein, dass die enge Verzahnung aller Beteiligten vor Ort nötig ist, um Biodiversitätsförderung konzeptionell zu entwickeln und umzusetzen.

Im Zuge dessen kommt laut Studie auch die Städtebauförderung als eines der wichtigsten Finanzierungsinstrumente ins Spiel. Diese verfügt über vielfältige Schnittstellen und Finanzierungsmöglichkeiten für die Umsetzung von Naturschutzziele. Konkret soll das Programm „Zukunft Stadtgrün“ stärker mit den Belangen der Diversitätsförderung verknüpft werden.



Sozialverträgliches Wohnen



Handlungsfelder

HF 1 Nachhaltigkeit im Immobilienmanagement/
Energetische und soziale Quartiersentwicklung

HF 2 Nachhaltigkeit in Bau und Betrieb

GRI-Standards

GRI 3-3 | Management des wesentlichen Themas

GRI 3-3 | Eigene Kennzahlen

Mit unseren bezahlbaren Mieten und unseren Sozialbeiträgen, die weit über die reinen Vermietungsaufgaben hinaus gehen, ist die soziale Wohnungswirtschaft ein wesentlicher Träger des Gemeinwohls, des Zusammenhalts und des sozialen Friedens in Deutschland. Außerdem beziehen wir bei unseren Planungen für Bau und Modernisierung auch den demografischen Wandel ein; wir beachten Anforderungen an Wohngesundheit und Nachhaltigkeit. Zum Thema **„Sozialverträgliches Wohnen“** gehören ebenfalls Maßnahmen, um vor Klimaextremen oder auch Diskriminierung zu schützen.

Aus diesem Grund gibt es Überschneidungen mit den beiden Kapiteln **„Klimaanpassung“** → und **„Diversität, Gleichberechtigung und Inklusion“** →. Um sozialverträgliches Wohnen bei NHW umfassend zu beurteilen, müssen diese Kapitel daher als Dreiklang betrachtet werden.

Menschen ein Zuhause geben

Auswirkungen

Unsere Unternehmensgruppe gilt aufgrund ihres gesellschaftlichen Auftrags als eine Trägerin des Gemeinwohls. Entsprechend positiv können wir in die Gesellschaft hineinwirken – beispielsweise durch unsere Preispolitik: Wir achten gemäß unserem Gesellschafterauftrag darauf, dass sich Mieten in einem sozial verträglichen Maß bewegen. So verringern wir den Druck auf den Mietspiegel der jeweiligen Stadt oder Gemeinde. Vor allem sorgen wir auch für flächeneffiziente Wohnungsschnitte. Außerdem fördern wir durch kleine, optimal geschnittene Wohnungsflächen den Trend zum suffizienten Wohnen (Wohnen auf ausreichendem Raum). Allerdings wird der gesellschaftliche Beitrag, den die NHW leistet, unserer Ansicht nach oft nicht anerkannt. Obwohl wir nachweislich das Gemeinwohl fördern, sind beispielsweise Förderungen zusammengestrichen worden; mehr dazu im **Kapitel zum Klimaschutz** →. Negativ ins Gewicht fällt, dass unser Wohnungsbestand an den demografischen Wandel nur bedingt anpassungsfähig ist. So lässt sich beispielsweise nicht jedes Gebäude barrierearm oder sogar barrierefrei gestalten. Barrierefreies Wohnen ist derzeit bei den meisten unserer Wohnungsbestände nicht möglich, da rund 90 % einen Geschossversatz haben, Fahrstühle befinden sich dann beispielsweise im Halbgeschoss, sodass allenfalls ein barrierearmer Zugang möglich ist. Die mangelnde Anpassungsfähigkeit von Immobilien kann zu einem hohen Sanierungsstau und entsprechend problematischen Erhaltungszuständen führen.

Ein hohes Risiko sehen wir darin, dass sowohl die Anpassung an den Klimawandel als auch innovative Energielösungen es schwieriger machen, bezahlbaren Wohnraum zu schaffen. Bei eventuellen Mietausfällen stünden unserem Unternehmen für die weitere Bautätigkeit geringere Investitionsmittel zur Verfügung. Es stellt sich die Frage nach der Wirtschaftlichkeit des sozialverträglichen Bauens.

Grundsätzlich sehen wir uns auch der Gefahr einer Ertrags- und Wertminderung gegenüber, wenn die heute errichteten Neubauten zukünftigen Anforderungen nicht mehr genügen. Die Herausforderung

besteht für Wohnungsbaunternehmen darin, Neubauten langfristig wirtschaftlich, ökologisch und sozialverträglich ausgewogen zu gestalten.

Geschäftliche Risiken können auch entstehen, wenn wir unsere Betreiberverantwortung nicht wahrnehmen. Aus der Missachtung der damit verbundenen Pflichten können Risiken für das Unternehmen und Dritte erwachsen. Diese könnten unsere Reputation gefährden, Kosten und Vermögensschäden verursachen und gegebenenfalls rechtliche Konsequenzen nach sich ziehen, bis hin zur persönlichen zivil- und strafrechtlichen Haftung. Auch bei einer unzulässigen Ungleichbehandlung oder Diskriminierung von Mietparteien kann es zu einer Verletzung von Grundrechten kommen. Das könnte unserem guten Ruf schaden, Unfrieden unter der Mieterschaft stiften oder zu Schadensersatzansprüchen führen.

GRI 3-3 a.
GRI 3-3 b.

Richtlinien/Verpflichtungen

Beim wesentlichen Thema **„Sozialverträgliches Wohnen“** greifen folgende unternehmensinterne Dokumente: unsere Neubau-Richtlinie, die Richtlinie zur Betreiberverantwortung, die Richtlinie zur Verkehrs- und Betriebssicherheit sowie die Datenschutzrichtlinie. Weitere Richtlinien sind in den beiden Kapiteln **„Klimaanpassung“** → und **„Diversität, Gleichberechtigung und Inklusion“** → beschrieben.

Ziel der **Neubau-Richtlinie** ist es, die wirtschaftliche, ökologische und sozialverträgliche Erstellung bezahlbarer, ressourcenschonender und qualitativ hochwertiger Wohnungsbauten sicherzustellen. Als Stadtentwicklungsunternehmen mit öffentlichem Auftrag ist es außerdem unsere Aufgabe, Chancengleichheit und Antidiskriminierung in den von uns betreuten Stadtteilen und Quartieren zu fördern.

Weitergehende Pflichten regeln die **Richtlinien zur Betreiberverantwortung** sowie **zur Verkehrs- und Betriebssicherheit**: Für unsere Wohngebäude, Anlagen und Liegenschaften tragen grundsätzlich wir die Betreiberverantwortung. Der Gesetzgeber hat uns verpflichtet, alle erforderlichen und zumutbaren Maßnahmen zu ergreifen, um Gefahren oder Nachteile für Rechts- und Schutzgüter zu vermeiden oder zu verringern. Aus dieser Betreiberverantwortung ergeben sich weitere Pflichten für die Verkehrs- und Betriebssicherheit.

Unsere **Datenschutz-Richtlinie** dient dem Schutz von Persönlichkeitsrechten. Da wir bei der Immobilienbewirtschaftung personenbezogene Daten von der Mieterschaft erheben, muss jedweder Missbrauch unterbunden werden. Maßnahmen dazu finden sich im **Kapitel zur Compliance** →.

GRI 3-3 c.

Maßnahmen

Unser Aufgabenpaket ist prall geschnürt. Erstens sorgen wir für bezahlbaren Wohnraum, was heutzutage ebenfalls die Verfügbarkeit und Bezahlbarkeit erneuerbarer Energien einschließt. Zweitens müssen wir die Gesundheit und Sicherheit der bei uns wohnenden Menschen im Blick behalten. Das umfasst auch barrierearmes bzw. -freies Wohnen (mehr dazu im [Kapitel zur Diversität](#) →) sowie die Unterstützung von älteren Personen oder Menschen mit Behinderung. Drittens spielt unser Unternehmen eine zentrale Rolle bei der Transformation der Bau- und Immobilienbranche: Hier geht es um die aktive Gestaltung des Wohnraums von Morgen. Dazu engagieren wir uns in der Initiative Wohnen.2050 (IW.2050); mehr dazu im [Kapitel „Strategie und Handlungsfelder“](#) →.

GRI 3-3 d.

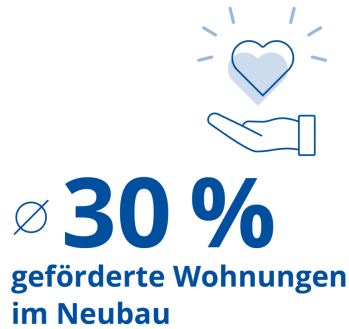
Mietpreise begrenzen

Als sozialorientiertes Wohnungsunternehmen stehen wir in der Pflicht, weiterhin preisgünstige Mieten anzubieten. 2018 verabschiedete die Gesellschafterversammlung der Nassauischen Heimstätte eine Mietenstrategie für die Jahre 2019 bis 2023 mit einer starken und sozial gerechten Mietenbegrenzung. Haushalten mit geringen und mittleren Einkommen wird in dem Zeitraum eine Begrenzung der Mieterhöhungen auf 1 % pro Jahr angeboten. Diese Mietenbegrenzung betrifft 2022 durchschnittlich 52 % der Mietparteien freifinanzierter Wohnungen. Zur Finanzierung dieser Entscheidung verzichteten Gesellschafter:innen der Unternehmensgruppe auf die Auszahlung einer Dividende.

Für die übrigen Mietenden wird die Hessische Mieterschutzverordnung mit Kappung von Mieterhöhungen auf maximal 15 % angewendet. Damit weitet die Nassauische Heimstätte die Kappungsgrenzenverordnung des Landes Hessen, die sich derzeit auf 49 hessische Städte und Gemeinden bezieht, auf alle ihre Bestandsstandorte aus.

Zudem fand eine Reduzierung der Umlage von Modernisierungskosten von gesetzlich zulässigen 8 % auf maximal 6 % statt. Tatsächlich legt die NHW durchschnittlich lediglich 2 bis 4 % der umlagefähigen Modernisierungskosten auf die Mietenden um. Darüber hinaus beauftragten die Gesellschafter:innen das Unternehmen damit, den Anteil an geförderten Wohnungen im Neubau von durchschnittlich 30 % zu realisieren. Bei rund 2.000 Wohnungen, die bis Jahresende 2023 aus der Bindung fallen, hat die NHW die Belegbindung freiwillig um zehn Jahre verlängert.

Bei **Neubauprojekten** berücksichtigen wir den lokalen oder regionalen Wohnraumbedarf der verschiedenen Nachfragegruppen am Markt. Dementsprechend entwickeln wir unsere Bestände bedarfsgerecht – selbstverständlich immer unter Wirtschaftlichkeitsaspekten. Gesundheit und Sicherheit – sowohl für die am Bau Beteiligten als auch für diejenigen, die die Gebäude später nutzen – genießen bei Planung und Ausführung höchste Priorität. In diesem Zusammenhang verweisen wir auch auf das Thema Arbeitssicherheit im Kapitel zu den Arbeitsbedingungen.



Verantwortung für Wohngebäude

Um unserer Betreiberverantwortung für Wohngebäude, Anlagen und Liegenschaften gerecht zu werden, veranlassen wir regelmäßige Sicherheitsbeurteilungen inklusive gesetzlich vorgeschriebener Prüfungen. Diese erfolgen mindestens einmal jährlich durch Begehungen – entweder durch die unternehmensinternen Verantwortlichen oder durch beauftragte Dritte. Sie identifizieren Mängel, beurteilen diese und lassen sie anschließend beheben; Ergebnisse werden dokumentiert. Allen Mietparteien stellen wir Informationen zur Verfügung, die sie zum sicheren und verantwortungsvollen Betrieb brauchen.

Die umfassende Wahrnehmung unserer Pflichten zur Verkehrs- und Betriebssicherheit ist notwendige Voraussetzung für einen verantwortungsvollen Betrieb und die langfristige wirtschaftliche Nutzung unseres Wohnungsbestandes. Dafür sind unterjährige Begehungen üblich. Diese Verpflichtungen reichen von der Abfall- und Abwasserentsorgung über den Brand- und Blitzschutz bis hin zu Schall- und Lärmschutz. Weitere Handlungsfelder sind der Schutz vor Naturgewalten wie extreme Hitzeereignisse, Sturm und Überschwemmung. Hier schließt sich der Kreis zum wesentlichen Thema [Klimaanpassung](#) →.

Unterstützung der Mieterschaft

Um Menschen im Alter oder mit Behinderung zu unterstützen, kooperieren wir mit der Dienste im Quartier GmbH. Unter der Marke Wohn-Service-Team bietet sie haushaltsnahe Dienstleistungen exklusiv für die NHW an. Dazu zählen Haushaltsreinigung, Einkäufe, Begleitgänge zu Arztpraxen oder Botengänge zu Ämtern.

Für das Sozialmanagement in den Quartieren, welches Veranstaltungen, Beratung, Konfliktvermittlung, Kinder- und Jugendarbeit sowie Quartiersarbeit umfasst, stellt die Unternehmensgruppe jährlich rund 1,1 Mio. EUR zur Verfügung – Personalkosten sind nicht inkludiert. Weitere Angebote der NHW sind: kostenloser Reparaturservice, Mietschuldnerberatung, Carsharing oder E-Lastenräder.

Darüber hinaus prüfen wir – gemeinsam mit dem Wohnungsamt Frankfurt – alle zwei Monate bei einem Runden Tisch Möglichkeiten, um Wohnraum für Personen bereitzustellen, die von Wohnungslosigkeit bedroht sind. Im Mittelpunkt stehen dabei Menschen, die aufgrund besonderer Lebensumstände ihre Wohnung verloren haben.

Zusätzlich stehen allen Mietparteien bei Problemen verschiedene Beschwerdewege offen; diese sind im [Kapitel „Ethisches Wirtschaften und Compliance“](#) → beschrieben. Darüber hinaus treten wir fortlaufend über die

verschiedensten Kanäle mit unserer Mieterschaft in Kontakt. Mehr Informationen dazu finden sich im **Kapitel „Diversität, Gleichberechtigung und Inklusion“** →.

GdW QM4

Als Wohnungsunternehmen mit dem
besten Preis-Leistungs-Verhältnis

 **2022**

wurde die NHW 2022 von
der **Süddeutschen Zeitung**
ausgezeichnet

Zahlreiche Auszeichnungen im Jahr 2022

Als Wohnungsunternehmen mit dem **besten Preis-Leistungs-Verhältnis** wurde die NHW 2022 von der **Süddeutschen Zeitung** ausgezeichnet. Die Bewertung basiert auf einer Kundenzufriedenheitsbefragung.

Das Fachmagazin **Focus-Money** hat ebenfalls einige Unternehmens-Rankings für das Jahr 2022 veröffentlicht. Die NHW sicherte sich gleich mehrere Auszeichnungen, wie zum Beispiel das Prädikat **Sehr hohe Zuverlässigkeit**. Des Weiteren wurde die **Fairness unserer Kundenhotline** von ebendiesem Magazin mit Gut bewertet.

Auch für 2023 hat uns Focus Money für die Studie **Fairness von Vermietern** bereits positiv berücksichtigt. Bei dieser Studie haben wir es zum einen in das **5-Jahres-Ranking der fairsten Vermieter** geschafft. Das bedeutet, dass wir zu den Wohnungsunternehmen gehören, die in den letzten fünf Jahren von ihrer Kundschaft mindestens dreimal in die Top-Kategorie „Sehr gut“ gewertet wurden – der NHW gelang dies sogar viermal. Eine Top-Platzierung erreichten wir außerdem in der Kategorie **Faire Wohnobjekt- und Umfeldgestaltung**. Als „Gut“ wurde die **Allgemeine Fairness** der Unternehmensgruppe bewertet. Ebenfalls als „Gut“ empfunden werden wir in den Bereichen **Faire Wohnungsvermittlung, Faire Mieterbetreuung, Faire Mietkosten** und **Nachhaltigkeit**.

Wirksamkeitsüberwachung

Als Kennzahl für sozialverträglichen Neubau erfassen wir die Investitionen in den sozialen Wohnungsbau. Der Anzahl der Wohneinheiten mit Belegungsbindung lag bei 17.833 bzw. 29,87 % (Vorjahr: 30,43 %). Die Prozentzahl ist zwar leicht gesunken, aber Schwankungen in dieser Größenordnung gehören zur natürlichen Fluktuation, da immer wieder Wohneinheiten aus einer Bindung fallen.

Zur Wirksamkeitsmessung der Sozialverträglichkeit ziehen wir weitere Kennzahlen des GdW Bundesverbands deutscher Wohnungs- und

Immobilienunternehmen heran. Diese zeigen, dass unsere Mieten unterdurchschnittlich sind, was sich in einer niedrigen Mieterfluktuation und relativ langen Mietvertragsdauern niederschlägt.

Durchschnittsmiete und durchschnittliche Mietvertragsdauer

	2022		2021		2020	
Durchschnittsmiete in EUR / m ²	6,43		6,28		6,10	
Durchschnittliche Mietvertragsdauer in Jahren	Nord	Süd	Nord	Süd	Nord	Süd
	13,8	14,9	13,8	15,5	13,6	15,5

Mietenstruktur

bis 5 EUR / m ²	20,30 %
bis 6 EUR / m ²	20,20 %
bis 7 EUR / m ²	23,60 %
bis 8 EUR / m ²	20,10 %
bis 9 EUR / m ²	9,70 %
bis 10 EUR / m ²	2,50 %
ab 10 EUR / m ²	3,50 %

Was Betreiberverantwortung sowie Verkehrs- und Betriebssicherheit betrifft: Wir ermitteln den Anteil der Gebäude, Anlagen und Liegenschaften, die unterjährig regelmäßig hinsichtlich ihrer Verkehrs- und Betriebssicherheit begangen werden, und protokollieren die Gebäude, falls ein Verbesserungspotenzial besteht. Im Berichtsjahr lag der Anteil der Verkehrs- und Betriebssicherheitsbegehungen bei 100 %. Dabei sind weder Fälle mit wesentlichen Gefährdungen bzw. Verletzungen von Rechts- oder Schutzgütern identifiziert worden, noch mussten Defizite behoben werden.

Indikatoren zur Kundengesundheit und -sicherheit finden sich im **Kapitel Klimaanpassung** →. Kennzahlen, wie wir der Vielfalt unserer Mieterschaft begegnen, sowie die Anzahl der in der Berichtsperiode eingegangenen Beschwerden zu Aspekten der Gleichstellung und Antidiskriminierung berichten wir im **Kapitel zu Diversität, Gleichberechtigung und Inklusion** →. Dort finden sich auch Kennzahlen zum barrierearmen bzw. -freien Wohnen.

Als Indikatoren für die Belange unserer Mieterschaft ermitteln wir die Mieterzufriedenheit. Die Ergebnisse der letzten Mieterbefragung sind in diesem Kapitel unter GRI 3-3 f. dargestellt.

GRI 3-3 e.
GdW MB 4
GdW MB 6
GdW MB 8
GdW MB 9
GdW MB

Einbindung von Interessengruppen

Regelmäßig befragt die Unternehmensgruppe Nassauische Heimstätte | Wohnstadt alle Mietparteien nach ihrer Zufriedenheit; womit wir dem Indikator GdW MB (Mieterzufriedenheit) Rechnung tragen. Die letzte Mieterbefragung fand 2021 statt. Hier die wichtigsten Ergebnisse im Überblick.

Aus datenschutzrechtlichen Gründen haben wir erstmalig eine schriftliche Befragung durchgeführt und nicht wie bisher Telefoninterviews. Ziel der Umfrage war es, Informationen für die weitere strategische Ausrichtung des Wohnungsunternehmens zu gewinnen, vor allem bezüglich einer nachfragegerechten Weiterentwicklung von Wohnungsbestand und Service. Der Fragebogen war auch online ausfüllbar – auch in den Sprachen Englisch, Türkisch, Russisch und Französisch. Die repräsentative Stichprobe umfasste 8.142 Haushalte; die Rücklaufquote lag bei 23,4 %.

Wie bei allen anderen Wohnungsunternehmen auch ist das Telefon der wichtigste Kontaktweg zur NHW: 68 % bevorzugen den Griff zum Telefon, wenn sie ein Anliegen haben, weitere 14 % schreiben am liebsten eine E-Mail. Informationen erreichen die Haushalte auf folgenden Wegen: Die meiste Beachtung finden Aushänge im Haus. 61 % aller Mietparteien erhalten darüber alles Wissenswerte, danach folgen die Mieterzeitung (52 %) sowie Nachbarn und andere Mietparteien als Informationsquelle (20 %).

Der Anteil der mit der Wohnsituation sehr zufriedenen Mietparteien liegt bei rund 15 %; hinzukommen 43 %, die mit ihrer Wohnsituation zufrieden sind. Der Anteil der (sehr) unzufriedenen Haushalte liegt bei 10 %. Meist genannter Grund für die Unzufriedenheit sind Nachbarschaft und soziales Umfeld.

Was die Zufriedenheit mit dem Wohngebäude betrifft, so ist die Beleuchtung der Hauseingänge aus Sicht der Befragten zufriedenstellend. 60 % der Haushalte fühlen sich im Wohngebäude sicher. Mit den Abstellmöglichkeiten für Kinderwagen und Rollatoren sind die Mietparteien, die ein Urteil abgegeben haben, allerdings mehrheitlich unzufrieden.

Das Nachbarschaftsverhältnis ist gut. Nur in Ausnahmefällen kommen die Befragten mit Nachbarn überhaupt nicht aus (2 %) oder kennen bzw. grüßen die Nachbarn nicht (2 %). Mehr als die Hälfte der Befragten grüßt hingegen die Nachbarn und bleibt auch für eine Unterhaltung auf der Straße oder im Treppenhaus stehen.

Die sozialen Angebote der NHW sind nur wenigen Haushalten bekannt. Ein Mieterfest haben zumindest 6 % der Befragten bereits besucht und 19 % kennen es. Die Schuldnerberatung und die Seniorenberatung sind für je 20 % der Befragten ein Begriff, wurden aber nur von 1 % bzw. 2 % bisher genutzt.

Zur Frage der Wohnmobilität äußerten sich die Befragten wie folgt: 5 % der Haushalte planen auf jeden Fall, innerhalb der kommenden zwei Jahre umzuziehen, 13 % wahrscheinlich. Die Umzugsneigung ist vergleichbar mit der bei anderen Wohnungsunternehmen. Wichtigste Umzugsgründe sind eine zu kleine Wohnung (8 %), Nachbarschaftsprobleme (5 %) sowie der schlechte bauliche Zustand des Gebäudes (5 %).

Was die weiteren Angebote der NHW betrifft: Rund 79 % der Befragten haben bereits den kostenlosen Reparaturservice in Anspruch genommen und sind damit mehrheitlich (sehr) zufrieden. Das Wohn-Service-Team

haben rund 40 % gebucht und sind ebenfalls mehrheitlich (sehr) zufrieden. Alle anderen Angebote wie Mietschuldnerberatung, Carsharing oder E-Lastenräder wurden von weniger als 10 % der Befragten bisher genutzt, sind aber zumindest jedem Dritten bekannt.

Bezüglich der Kundenorientierung zeigt die Befragung ein durchmisches Bild. Mit den Kernleistungen wie Reaktionsgeschwindigkeit, Betriebskostenabrechnung und Informationen sind die Haushalte mehrheitlich zufrieden. Wenn es darum geht, auf individuelle Mietanliegen einzugehen, sehen die Befragten jedoch Verbesserungsbedarf. Die Mieterschaft bezeichnet die NHW vor allem als freundliches Unternehmen (75 % Zustimmung) sowie als sozial (62 %) und günstig (63 %).

Die Umfrageergebnisse wollen wir nutzen, um unsere Dienstleistungen nachfragegerecht weiterzuentwickeln. Dazu gehören beispielsweise folgende Maßnahmen:

- Optimierung des telefonischen Kundenservices (Ausbau First-Level-Support, Ticketsystem)
- Engere Zusammenarbeit zwischen Abteilung Außenanlagen und Kundenservice
- Entwicklung von Lösungen in abteilungsübergreifenden Projektteams
- Verbesserung des abteilungsübergreifenden Informationsaustausches
- Optimierung des Kundenservices und Aufgabenklärung
- Hausaushänge verbessern: QR-Code Reparaturservice, Notfallnummern

GRI 3-3 f.



Attraktive Arbeitsbedingungen



Handlungsfelder

HF 5 Mitarbeitende und
Arbeitswelten

GRI-Standards

GRI 401 | Beschäftigung

**GRI 3-3 | Management des
wesentlichen Themas**

Das Wachstum des Immobilienmarkts und zunehmender Wettbewerb fordern von Wohnungsbauunternehmen Höchstleistungen. Diese Leistungen können die Mitarbeitenden aber nur erbringen, wenn sie ihre Arbeit als sinnstiftend erleben und sich alle an ihrem Arbeitsplatz wohlfühlen. Die Einzelnen müssen ihre Tätigkeiten so ausüben können, dass sie ihren Fähigkeiten und persönlichen Bedürfnissen entsprechen. Unsere Mitarbeitenden sind Herz und Motor der NHW – und wir legen Wert darauf, dass sie sich mit dem Unternehmen identifizieren. Wir wissen: Nur mit einer zufriedenen Belegschaft können wir den tagtäglichen Aufgaben und strategischen Herausforderungen gerecht werden. Darum tun wir alles, um die NHW auch weiterhin als attraktive Arbeitgeberin zu positionieren.

Zu attraktiven Arbeitsbedingungen zählen auch Bildungschancen. Diese behandeln wir im Kapitel „Aus- und Weiterbildung, Change-Kompetenz“ →.

Fachkräfte gewinnen und binden

Auswirkungen

In den nächsten Jahren werden mit den geburtenstarken Jahrgängen schrittweise rund 20 Millionen Menschen das gesetzliche Renteneintrittsalter erreichen. Auch bei der NHW sind das kumuliert innerhalb des nächsten Jahrzehnts rund 10 % der Belegschaft. Der absehbare Fachkräftemangel ist eine Herausforderung für Unternehmen. Während einige Branchen diese Auswirkungen bisher nur am Rande zu spüren bekommen, leidet die Bau- und Immobilienbranche schon jetzt deutlich unter dem Schwund an kompetentem Personal und konkurriert mit vielen anderen Branchen um Talente und künftige Verantwortungsträger. Teilweise sind Stellenangebote monatelang ausgeschrieben.

Fachkräfte zu finden und auch zu binden ist heutzutage mehr denn je eine zentrale Aufgabe von Unternehmen. Viele Menschen suchen heute nach einem Arbeitsumfeld, in dem sie sich entfalten und weiterentwickeln können, in dem sie wertgeschätzt werden und sich einer Gemeinschaft angehörig fühlen. Firmen, die dies nicht bieten, kämpfen mit steigender Fluktuation, die teuer zu stehen kommt.

Außerdem wollen wir unser Personal wappnen für „New Work“, also neue Arbeitsformen in Zeiten der Digitalisierung. Hintergrund: In vielen Bereichen fallen durch Automatisierung von Prozessen viele Arbeitsstellen weg. Gleichzeitig ist der Mangel an Fachkräften für Berufe, die es vor einiger Zeit noch gar nicht gab, erheblich. Diese Situation stellt Unternehmen vor völlig neue Herausforderungen; es müssen passgenaue Lösungen erarbeitet werden. Das Projekt „New Work“ war im Berichtsjahr fester Bestandteil im Unternehmensbereich Personal, um die nachhaltige und zukunftsgerichtete Ausrichtung in neue Arbeitswelten aktiv zu begleiten. Mehr dazu in diesem **Kapitel unter GRI 3-3 d →.**

Darüber hinaus ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie heutzutage vielen Frauen und Männern wichtig. In einem Arbeitsumfeld, welches die Bedürfnisse von Familien vernachlässigt, besteht daher die Gefahr, dass die Angestellten sich vom Unternehmen distanzieren.

Eine familienfreundliche Arbeitskultur hingegen trägt positiv zum innerbetrieblichen Betriebsklima und zur Bindung des bereits angestellten Personals bei. Eine strategisch angelegte familienbewusste Personalpolitik ist daher ein wichtiger Hebel, um die personelle Situation mittel- und langfristig zu verbessern.

Hand in Hand damit gehen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Ein sicherer und gesundheitsfördernder Arbeitsplatz bietet Chancen für die Entwicklung von Qualifikationen, Kompetenzen und sozialen Kontakten. Der **betriebliche Gesundheitsschutz** beschäftigt sich mit den langfristigen Auswirkungen der Arbeit auf die Gesundheit der Beschäftigten. Ziel: Prävention arbeitsbedingter Gesundheitsstörungen und Berufskrankheiten. Bei der **Arbeitssicherheit** stehen die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz im Vordergrund und damit die Beherrschung und Minimierung von Gefahren bei der jeweiligen Tätigkeit.

Bei einer Vernachlässigung des Themas drohen rechtliche Konsequenzen. Das Management von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten zählt auch aus wirtschaftlichen Gründen: Unfälle und berufsbedingte Krankheiten sind sowohl für uns als Unternehmen als auch für die Gesellschaft ein bedeutsamer Kostenfaktor. Investitionen in die Gesundheit der Mitarbeitenden machen sich bezahlt, da sie Fehlzeiten senken, Leistung steigern und Motivation verbessern können.

Chancen: Ein sicherer und gesundheitsfördernder Arbeitsplatz bietet Möglichkeiten für die Entwicklung von Qualifikationen, Kompetenzen und sozialen Kontakten. Arbeit beeinflusst somit die Gesundheit und die Lebensqualität. Die Verankerung von Wertschätzung in die Unternehmenskultur, gute Führungsinstrumente und gesundheitsfördernde Arbeitsbedingungen stehen in engem Zusammenhang mit der Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter.

Indem wir in jeder Hinsicht verlässliche Arbeitsbedingungen bieten, gehen wir als Landesunternehmen mit gutem Beispiel voran. Allerdings ist unser Unternehmen nicht groß genug, um bundesweit eine Benchmark zu setzen.

Das bei uns bereits stark etablierte Thema „Attraktive Arbeitsbedingungen“ vereinfacht das Recruiting, also die Personalgewinnung, deutlich.

GRI 3-3 a.
GRI 3-3 b.

Richtlinien

Wir sind uns als Wohnungsunternehmen ebenso wie als Stadt- und Projektentwickler unserer Verantwortung für unser Personal und die durch uns beauftragten Dritten bewusst. Darum haben wir verschiedene Richtlinien verabschiedet.

Unsere **Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie** soll durch entsprechende Maßnahmen eine hohe Mitarbeiterzufriedenheit und Identifikation mit dem Unternehmen erreichen. Ziel ist es, dass in der gesamten NHW eine familienbewusste Unternehmenskultur für alle Beschäftigten spürbar gelebt wird, um vorhandenes Personal zu binden. Weiterhin soll sie helfen, die NHW als attraktive Arbeitgeberin zu positionieren. Ergänzt wird diese Richtlinie durch die **Gesamtbetriebsvereinbarungen** zur gleitenden Arbeitszeit sowie zum mobilen Arbeiten und zur Telearbeit.

Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit gehören zu den Unternehmerpflichten nach dem Arbeitsschutzgesetz und sind im Rahmen

eines integrierten betrieblichen Arbeitsschutzmanagements aufeinander abzustimmen. Die **Richtlinie zum Arbeits- und Gesundheitsschutz** regelt die rechtlichen und betrieblichen Anforderungen an den Arbeits- und Gesundheitsschutz. Ziel dieser Richtlinie ist es, das Thema in Unternehmenskultur und -abläufe zu verankern. Dadurch sollen die Gesundheitspotenziale der Beschäftigten gestärkt, Sicherheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz verbessert und die Arbeitsfähigkeit gesichert werden.

Weitere **Dokumente, die den Arbeits- und Gesundheitsschutz** regeln, sind:

- Gesamtbetriebsvereinbarung GBV Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM),
- Leitlinien zur betrieblichen Gesundheitsförderung in der Unternehmensgruppe Nassauische Heimstätte | Wohnstadt,
- Gesamtbetriebsvereinbarung GBV Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) sowie
- Arbeitsschutzhandbuch im Intranet (AMS).

Bei der großen Führungskräftekonferenz im Frühjahr 2022 verabschiedeten wir die **Führungsleitlinien „Gemeinsam gesund in die Zukunft“**. Damit setzen wir unseren 2018 begonnenen Prozess zur Erarbeitung strategischer Richtlinien fort. Die Führungsleitlinien beinhalten unsere Vision, unser gemeinsames Führungsverständnis und die konkrete Definition von „Führen“ sowie zwölf Leitfragen zur Entscheidungsfindung und -beurteilung. Wichtig: Alle drei Führungsebenen betreuen sowohl die eigenen Verantwortungsbereiche als auch ressortübergreifende Themen und Projekte.

Als zentrales Steuerungsinstrument der mitarbeiterbezogenen Führungsarbeit stellten wir im Berichtsjahr unternehmensweit auf die Personalmanagement-Software LogaAll-in um. Sie unterstützt digital beispielsweise bei Personalentwicklung und Seminarmanagement, Bewerberverwaltung sowie Stellenplan und Organisationsmanagement. Der Fachbereich Personal verantwortet das Personalmanagement.

GRI 3-3 c.

Maßnahmen

Als eines der führenden deutschen Wohnungsunternehmen bieten wir spannende Tätigkeitsfelder in allen Disziplinen der Bau- und Wohnungswirtschaft. Schaut man in die Bewertungen, die unsere Mitarbeitenden von Zeit zu Zeit abgeben, so schätzen sie vor allem die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, eine ausgewogene Work-Life-Balance, Weiterbildungsmöglichkeiten sowie umfangreiche Sozialleistungen. Unser gesellschaftlicher Auftrag, die Schaffung von bezahlbarem Wohnraum, und unser Ziel, möglichst bis 2045 einen weitestgehenden klimaneutralen Wohnungsbestand zu haben, wird als sinnstiftende Arbeit geschätzt.

GRI 3-3 d.

Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben

Seit vielen Jahren ist die Unternehmensgruppe Nassauische Heimstätte | Wohnstadt als familienfreundlich zertifiziert; im Berichtsjahr erfolgte turnusgemäß die Re-Auditierung: Das Kuratorium der berufundfamilie Service GmbH zeichnete die NHW erneut für ihre langjährige, nachhaltige

familien- und lebensphasenbewusste Personalpolitik aus und vergab als höchste Stufe das Zertifikat mit Prädikat.

Wir fördern die Vereinbarkeit von Beruf und Familie aktiv, transparent und systematisch. Dazu haben wir die Arbeitszeiten den betrieblichen Anforderungen entsprechend flexibel gestaltet. Bei der Organisation von Präsenzveranstaltungen innerhalb der Arbeitszeit achten wir auf Familienfreundlichkeit. Wir sind grundsätzlich offen für flexible Arbeitsformen wie Telearbeit, mobiles Arbeiten und Teilzeitarbeit. Das mobile Arbeiten vereinfacht einerseits die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, andererseits lässt es die Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben verschwimmen; auch der reduzierte persönliche Kontakt kann zum Problem werden.

Darüber hinaus bieten wir im Unternehmen Raum für ruhiges und konzentriertes Arbeiten. Digital vernetzt sind wir durch unser Intranet und unser Learning-Management-System (LMS), der konzerneigenen Bildungsplattform. Mehr zum LMS im **Kapitel „Aus- und Weiterbildung, Chance-Kompetenz“** →.

Weitere Maßnahmen sind ein Kontakthalte- und Wiedereinstiegsprogramm nach einer Familien- oder Pflegezeit, eine Regelung zur Verlängerung der Elternzeit über die gesetzliche Dauer hinaus, Unterstützung von Beschäftigten mit pflegebedürftigen Angehörigen, Workshops für Führungskräfte sowie verschiedene Sabbatical-Modelle.

Für unsere Belegschaft haben wir den „pme Familienservice“ ins Haus geholt. Dieser steht bei Konflikten am Arbeitsplatz bis hin zu Sucht- oder Partnerschaftsproblemen mit Rat und Tat zur Seite. Dazu gehört auch ein Homecare-Eldercare-Service, der Berufstätige bei der Organisation und Finanzierung von Pflegedienstleistungen hilft und auf Wunsch psychosoziale Unterstützung anbietet. Eltern hilft der Familienservice dabei, die passende Kinderbetreuung zu finden. Außerdem können unsere Beschäftigten bei der „pme Akademie“ Seminare, Workshops und Coachings zu Personalführung und Personalentwicklung belegen. Auch die virtuellen Angebote des Familienservice nutzen unsere Beschäftigten zunehmend. Diese decken nahezu alle Themenfelder ab – von Kinderbetreuung bis Lebenslagen-Coaching.

Für die Zukunft geplant sind unter anderem ein Job-Sharing-Modell für Mitarbeitende, Programme für den Übergang in den Ruhestand, individuelle Karrieremodelle für ältere Mitarbeitende, Kurse zur Förderung der Regenerationsfähigkeit und Steigerung der Resilienz, Seminare zum Umgang mit mobilem Arbeiten, Changemanagement, der Einsatz von Digi-Paten sowie Mentoringprogramme für Frauen. Ein Pilotprojekt mit einer Führungsstelle läuft und muss ausgewertet werden.

Der Unternehmensbereich Personal arbeitete im Jahr 2022 an dem Projekt New Work. Folgende Faktoren spielen bei der „Neuen Arbeit“ eine entscheidende Rolle: Förderung innovativer Ideen, hierarchieübergreifende Teilhabe an Projekten, Kooperation bei fortbestehendem Wettbewerb, Wissensaustausch und Gemeinschaftsgefühl, Selbstverwirklichung und Potenzialentfaltung, Work-Life-Balance, Achtsamkeit und Gesundheit. Erste Gemeinschaftsflächen als Pilotprojekt sind entstanden. Mit dem Start des Umbaus unseres Hauptsitzes Ende 2024 wird „New Work“ in unserem Haus neuen Schub erhalten.

Sicher arbeiten

Die verschiedenen Arbeitsplatzsituationen analysieren wir hinsichtlich möglicher Gefahren. Wir ergreifen angemessene Schutzmaßnahmen, um Gefahren zu vermeiden, Unfälle zu verhüten und arbeitsbedingten Erkrankungen vorzubeugen. Als Teil der Arbeits- und Gesundheitsschutzmaßnahmen weisen wir unsere Mitarbeitenden in ihre Tätigkeiten ein und stellen die notwendigen Arbeitsschutzmittel und Arbeitsschutzausrüstung zur Verfügung.

Wir verstehen den Arbeits- und Gesundheitsschutz ganzheitlich und achten darauf, dass gesundheitsunterstützende Faktoren gestärkt, Belastungen abgebaut und Risiken reduziert werden. Wir gehen fürsorglich mit psychisch oder körperlich erkrankten Mitarbeitern um. Wir ermitteln die Gründe, die zu einem Arbeitsunfall oder einer arbeitsbedingten Erkrankung geführt haben und ergreifen die entsprechenden Maßnahmen, um eine Wiederholung zu vermeiden.

Ein Arbeitsschutzausschuss des Betriebsrates berät zum Thema Arbeitssicherheit und führt kontinuierlich Begehungen der Arbeitsstätten durch. Im Personalbereich gibt es eine Stelle für Arbeitsschutz, die das Thema arbeitgeberseitig bearbeitet. Sie unterstützt das Unternehmen bei Maßnahmen zur Vermeidung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten. Sie macht auf Sicherheitsmängel aufmerksam und achtet auf das Vorhandensein geeigneter persönlicher Schutzausrüstung.

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Die Unternehmensgruppe bietet Kurse zur aktiven Stärkung der Gesundheit und zur Vermeidung von Arbeitsunfällen an. Das virtuelle Trainings- und Schulungsangebot erfolgte auch 2022 größtenteils durch den pme Familienservice. Im Fokus standen dabei medizinische und psychologische Beratung, virtuelle Arbeitssituationsanalysen, Kursangebote zum Umgang mit Ängsten sowie zu Bewegung und Entspannung im Homeoffice. Organisatorisch ist das Thema Gesundheitsprävention in den Leitlinien zur Betrieblichen Gesundheitsförderung sowie in der Gesamtbetriebsvereinbarung zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement verankert. Ziel ist es, langfristig gesunde Mitarbeitende zu haben und ihre Arbeitsfähigkeit bis zur Rente zu gewährleisten. Selbstverständlich verfügen wir auch über ein betriebliches Wiedereingliederungsmanagement.

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) verfügt über eine eigene Webseite – gesund.naheimst.de – mit allen Informationen zu den Gesundheits- und Fitnessangeboten. Gebündelt und digital steht es nun auch jederzeit allen zur Verfügung, die mobil arbeiten. Ein dort integrierter Blog schildert Erfahrungsberichte.

Über das BGM initiierten wir in den Jahren 2021 und 2022 die Ausbildung zum „Gesundheitslotsen“, sodass inzwischen mehr als 20 „Get Scouts“ in der NHW aktiv sind. Diese sind verantwortlich für das Betriebliche Gesundheitsmanagement innerhalb des Unternehmens. Als direkte Ansprechpersonen fördern sie das individuelle Bewusstsein für die eigene Gesundheit.

Vorsorge fürs Alter

Die betriebliche Altersvorsorge ist tarifvertraglich geregelt und somit ein zusätzlicher Benefit für unsere Mitarbeitenden. Sie gewährleistet durch verschiedene Angebote einen Beitrag zur Zukunftssicherung der Beschäftigten. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, durch Arbeitgeberleistungen eine zusätzliche Altersversorgung aufzubauen. Alle Beschäftigten werden zur betrieblichen Altersvorsorge informiert.

Vergütungspolitik sowie Verfahren zur Festlegung der Vergütung

Die Arbeitnehmerrechte sind durch Arbeitsverträge auf Basis eines Tarifvertrags und eines umfassenden Regelwerks von Betriebsvereinbarungen gewährleistet. Zwischen der Unternehmensgruppe Nassauische Heimstätte | Wohnstadt und der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di besteht ein hauseigener Tarifvertrag. Die Vergütung wird in unregelmäßigen Abständen zwischen einer Tarifkommission und der Geschäftsführung verhandelt. Des Weiteren gibt es einen Betriebsrat, für den sich alle Mitarbeiter außerhalb der ersten und zweiten Führungsebene zur Wahl stellen können. Die Arbeitnehmer der Unternehmensgruppe werden durch die Betriebsräte in Nord und Süd sowie den Gesamtbetriebsrat vertreten.

GRI 2-19
GRI 2-20

Tarifverträge

Der Tarifvertrag gilt für alle Angestellten der Unternehmensgruppe, die mehr als sechs Monate Betriebszugehörigkeit aufweisen, mit Ausnahme von Mitarbeitenden in der Probezeit, befristet Beschäftigten, Menschen in Leiharbeitsverhältnissen und leitenden Angestellten. Letzteres sind Führungskräfte der ersten Führungsebene, die eine außertarifliche Vergütung erhalten. Der Prozentsatz der Angestellten, die von Tarifverträgen abgedeckt sind, liegt bei 99,6 % (819 von 822).

GRI 2-30

Wirksamkeitsüberwachung

Kompass für unsere familienfreundliche Personalpolitik ist die Zieldefinition zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie der Zertifizierungsstelle Beruf und Familie gGmbH.

Als **Indikatoren für Familienfreundlichkeit** ermitteln wir die Gesamtzahl der Beschäftigten nach Geschlecht:

- die einen Anspruch auf Eltern- bzw. Pflegezeit haben,
- die Eltern- bzw. Pflegezeit in Anspruch nahmen,
- die nach der Beendigung der Eltern- bzw. Pflegezeit an den Arbeitsplatz zurückkehrten sowie
- die Gesamtzahl derer, die zwölf Monate nach ihrer Rückkehr an den Arbeitsplatz noch beschäftigt sind.

Weiterhin ermitteln wir den Anteil der Teilzeitbeschäftigten im Unternehmen nach Geschlecht.

Als **Indikatoren für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz** erheben wir:

- Art von arbeitsbedingten Erkrankungen und Verletzungen,
- Erkrankungs- bzw. die Verletzungsrate,
- Rate anerkannter Berufskrankheiten,
- Ausfalltagequote und die Abwesenheitsrate für die Gesamtbelegschaft (d. h. alle Beschäftigten und weisungsgebundenes Personal), nach Geschlecht.

Weiterhin erheben wir diese Indikatoren auch für durch uns beschäftigte Vertragspartner, für deren Sicherheit am Arbeitsplatz wir verantwortlich sind.

GRI 3-3 e.

Angestellte und Mitarbeitende, die keine Angestellten sind

Hinweis: Kennzahlen zu Diversitätsmerkmalen unserer Belegschaft erheben wir aus Datenschutzgründen nicht; eine Ausnahme bildet der Schwerbehindertenstatus. Mehr dazu im Kapitel „**Diversität, Gleichberechtigung und Inklusion**“ →. Dort stellen wir auch die Altersstruktur unseres Personals dar.

Zum Stichtag 31.12.2022 beschäftigte die Unternehmensgruppe 850 Menschen; knapp 49 % davon waren weibliche Beschäftigte.

GRI 2-7
GRI 2-8
GdW PE1
GdW PE3
GdW PE6
GdW PE7
GdW PE11
GdW PE12

	2022	2021
Anzahl befristeter Arbeitsverhältnisse	28	28
Anzahl unbefristeter Arbeitsverhältnisse	822	797
Anzahl Leiharbeitsverhältnisse	19	24
Teilzeitquote (in %)	21,53	22,55

822

unbefristete Arbeitsverhältnisse

(von 850 Angestellten insgesamt)



Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation

Was das Recruiting betrifft, erzielten wir im Verlauf des Jahres 2022 über 90 erfolgreiche Einstellungen bei 110 offenen Stellen. Die Fluktuation lag mit 4,59 % unter der des Vorjahres (6,04 %); von den Mitarbeitenden, die das Unternehmen verlassen, treten viele ihre Rente an. Eine lange Betriebszugehörigkeit von durchschnittlich 15 Jahren zeugt von einem guten Arbeitsklima und zufriedenem Personal.

GRI 401-1

Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden

Alle Leistungen für Festangestellte (beispielsweise betriebliche Altersvorsorge, Pflegeversicherung, Dienstradleasing) gelten sowohl für Voll- als auch Teilzeitkräfte. Zeitarbeitskräfte können diese Leistungen nicht in Anspruch nehmen.

GRI 401-2

In Anspruch genommene Eltern- bzw. Pflegezeit

	2022	2021
Anzahl der Mitarbeiter:innen in Eltern-/Pflegezeit	57	28
davon Frauen	40	25
davon Männer	17	3

Anzahl Rückkehrer:innen nach Beendigung der Eltern-, bzw. Pflegezeit

	2022	2021
Anzahl Rückkehrer:innen nach Beendigung der Eltern-, bzw. Pflegezeit	29	25
davon Frauen	18	16
davon Männer	11	9

Anzahl Rückkehrer:innen Eltern- bzw. Pflegezeit nach zwölf Monaten

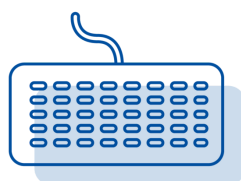
	2022	2021
Anzahl Rückkehrer:innen Eltern, bzw. Pflegezeit, nach zwölf Monaten	29	10
davon Frauen	21	10
davon Männer	8	0

GRI 401-3

832

von 850 Angestellten
der NHW dürfen/können

mobil Arbeiten



Anteil der Belegschaft, der mobil Arbeiten darf/kann

	2022	2021
Anteil der Belegschaft, der mobil Arbeiten darf/kann	832	123

Anzahl innovativer Arbeitsplätze

	2022	2021
Anzahl innovativer Arbeitsplätze	85	85

Folgende Gesundheitsangebote gab es im Berichtsjahr: aktive Bewegungspause, Achtsamkeitspause, Entspannungsspecial, Ernährungskurs, Work Life Balance.

	2022	2021
Krankenquote in %	7,03	5,16
Krankentage aktiv	14.356	10.124,90

Die Krankenquote definiert sich wie folgt: Summe Krankheitstage aller Köpfe/Summe Soll-Arbeitstage aller Köpfe (Auszubildende und Teilzeitkräfte werden mit der sogenannten Mitarbeiterkapazität gewichtet).

Von unseren 850 Mitarbeitenden erlitten im Berichtsjahr 13 (Vorjahr: 10) einen Unfall. Bei den Unfällen handelte es sich um Frakturen, Prellungen, Platzwunden, Schürfwunden und Bänderdehnungen. Den Ursachen der Betriebsunfälle wurde in jedem Fall engmaschig nachgegangen und – wenn erforderlich – Verbesserungen in den betrieblichen Abläufen veranlasst.

Einbindungen von Interessengruppen

Ende 2022 führten wir die Umfrage „361-Grad-Feedback zu den Führungsleitlinien“ durch. Damit wollten wir herausfinden, ob das Motto unserer Führungsleitlinien „Gemeinsam gesund in die Zukunft“ im Berufsalltag mit Leben gefüllt wird. Ziel der Umfrage war es, weitergehende Entwicklungspotenziale für eine nachhaltige Führungskräfteentwicklung zu heben. Das anonymisierte Feedback wurde den Führungskräften in vertraulichen Einzelgesprächen mit einem externen Trainer mitgeteilt. Es sollte der anschließenden Selbstreflexion über das eigene Führungsverhalten dienen.

Aus der unternehmensweiten Sonderbefragung zum mobilen Arbeiten (2020) flossen die Ergebnisse in unser Modell zum mobilen Arbeiten ein. Es berücksichtigt die Interessen der Beschäftigten und der NHW gleichermaßen.

Unsere Mitarbeitenden sind in regelmäßigen Abständen aktiv in die Belange des Arbeits- und Gesundheitsschutzes eingebunden, damit sicherheits- und gesundheitsfördernde Maßnahmen bedarfsgerecht gestaltet werden: Die Arbeitsgruppe „Betriebliches Gesundheitsmanagement“ plant, steuert und koordiniert Aktivitäten der betrieblichen Gesundheitsförderung und wirkt darauf hin, mit der Arbeit verbundene körperliche und psychische Belastungen zu reduzieren.

Im Arbeitskreis Gesund, dem neben den Mitgliedern der Arbeitsgruppe auch die Schwerbehindertenvertretung, Suchtbeauftragte sowie unsere Betriebsärzte angehören, werden die strategischen Grundlagen gelegt.

Wir bieten eigene gesundheitsfördernde Maßnahmen an unseren Standorten an. Unter anderem:

- Entspannungs- und Bewegungspausen
- Gesundheitskurse
- Regelmäßige Gesundheitstage mit einem umfangreichen Informations- und Mitmachprogramm
- Kooperationen mit Fitness Studios

Darüber hinaus gibt es jährlich sowohl eine Mitarbeiterjahresveranstaltung als auch die Betriebsversammlung des Betriebsrats; hier haben alle die Chance Verbesserungsvorschläge einzubringen. Zusätzlich finden regelmäßig virtuelle NHW-Life-Veranstaltungen statt, bei denen sich Mitarbeitende zu Wort melden können.

GRI 3-3 f.

Das Arbeitgeber-Bewertungsportal
Kununu verleiht das Siegel



Exkurs: Auszeichnungen

2022 war für die Immobilienbranche ein herausforderndes Jahr. Umso erfreulicher sind die Auszeichnungen, die die NHW von verschiedenen Medien erhalten hat.

Vom **Arbeitgeber-Bewertungsportal Kununu** erhielten wir das Siegel **Top Company 2023**. Die NHW erzielte eine Gesamtwertung von 4,0 (Maximalwertung: 5,0). Damit liegen wir innerhalb der Immobilien-Branche über dem Durchschnitt; Weiterempfehlungsquote seitens unserer Mitarbeitenden: 93 %. Beim Ranking der **familienfreundlichsten Unternehmen** aus der Immobilien-Branche 2022 von Kununu und dem Magazin Freundin landeten wir unter den Top 10.

Die Zeitung „Die Welt“ hat uns in das Ranking **Deutschlands beste Arbeitgeber** aufgenommen und das Prädikat „Hohe Attraktivität“ verliehen. Als **Wohnungsunternehmen mit dem besten Preis-Leistungs-Verhältnis** wurde die NHW 2022 von der Süddeutschen Zeitung ausgezeichnet. Mit einer überdurchschnittlichen „sehr guten“ Bewertung von 2,63 liegen wir innerhalb unserer Kategorie auf dem ersten Platz.

Das Fachmagazin Focus-Money hat ebenfalls einige Unternehmens-Rankings für das Jahr 2022 veröffentlicht. Die NHW sicherte sich gleich mehrere Auszeichnungen, wie zum Beispiel das Prädikat „Sehr hohe Zuverlässigkeit“. Des Weiteren wurde die Fairness unserer Kundenhotline von ebendiesem Magazin mit Gut bewertet. Mehr Informationen zu unseren Auszeichnungen finden sich auf unserer [Webseite](#).



Diversität, Gleichberechtigung und Inklusion



Handlungsfelder

HF 1 Nachhaltigkeit im
Immobilienmanagement/
Energetische und soziale
Quartiersentwicklung

HF 5 Mitarbeitende und
Arbeitswelten

GRI-Standards

GRI 401 | **Beschäftigung**

GRI 405 | **Diversität und
Chancengleichheit**

GRI 3-3 | **Management des
wesentlichen Themas**

Rund 200.000 Menschen wohnen in den Gebäuden der NHW. Sie gehören vielen verschiedenen Kulturkreisen an und stellen eine lebendige, diverse Mieterschaft dar. Umso wichtiger ist es, dass das Personal unterschiedliche Lebenswelten repräsentiert, um diese Vielfalt zu spiegeln. Denn je vielfältiger unsere Belegschaft ist, desto besser kann sie auf die Bedürfnisse und Erfahrungen der verschiedenen Mietparteien eingehen. Außerdem betrachten divers zusammengesetzte Teams bestehende Probleme aus vielen Perspektiven und entwickeln deshalb oft besonders kreative Lösungen.

Auswirkungen

Als Unternehmen, das bezahlbaren Wohnraum für die Breite der Bevölkerung anbietet, haben wir in unseren Liegenschaften eine große Vielfalt verschiedener Lebenserfahrungen. Das kann dabei einerseits für Offenheit und Toleranz sorgen, andererseits zu Spannungen führen. Grundsätzlich ist es so, dass in unseren Wohnungsbeständen überproportional viele Menschen leben, die oft Diskriminierung erfahren müssen – sei es im Haus oder anderswo. Dies ist uns bewusst und hier wollen wir ansetzen. Unsere Chance begreifen wir darin, für gegenseitiges kulturelles Verständnis zu werben. Bei dieser Vermittlungsaufgabe können wir als Wohnungsunternehmen einen großen Einfluss ausüben.

In den letzten Jahren ist auch Diversität innerhalb unserer Belegschaft ein Thema geworden. In unserem Unternehmen möchten wir Vielfalt fördern und dabei Chancengleichheit auf allen Ebenen sicherstellen. Dazu gehört auch eine gerechte Entlohnung.

Bei unzulässiger Ungleichbehandlung oder Diskriminierung besteht die Gefahr, dass Unfrieden entsteht und es im Fall des Falles sogar zu Schadensersatzansprüchen kommt. Sollten wir die Themen Diversität, Gleichberechtigung und Inklusion vernachlässigen, riskieren wir nicht nur unseren guten Ruf, sondern möglicherweise auch die Verletzung von Persönlichkeitsrechten der Menschen, die bei uns wohnen oder arbeiten. Infolgedessen könnten Teile der Mieterschaft oder des Personals abwandern. Da wir uns innerhalb der Wohnungsbranche als Vorreiter für Nachhaltigkeit sehen, sind die oben genannten Themen wesentlich für uns.

Risiken sehen wir darin, dass es gesellschaftlich noch immer an gutem Diversity Management und gerechter Entlohnung mangelt. Diesem Missstand steuern wir mit dem Projekt „Diversity Management“ gegen (siehe GRI 3-3 d.). Was Compliance betrifft, so birgt die Auslegung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) verschiedene Risiken. Da die NHW dauerhaft im Fokus der öffentlichen Aufmerksamkeit steht, können auch kleine Unzulänglichkeiten schon Auswirkungen aufs Image haben. Aus diesem Grund sensibilisieren wir unsere Mitarbeitenden sowohl bezüglich der Außenwirkung als auch der internen Wirkung.

GRI 3-3 a.
GRI 3-3 b.

Richtlinien/Verpflichtungen

Bereits vor vielen Jahren haben wir uns – gemeinsam mit unseren Mitarbeitenden – das Unternehmensleitbild „Mission und Vision“ gegeben. Darin haben wir unter anderem festgeschrieben, individuellen Wohn- und Lebensraum zu schaffen, in dem Menschen sich entfalten können, Quartiere

zu lebenswerten Orten zu machen, unserer Mieterschaft den Alltag zu erleichtern und unsere Angestellten in ihrer persönlichen und professionellen Entwicklung zu unterstützen. Ein Verhaltenskodex verankert die Regeln des täglichen Miteinanders auf Augenhöhe.

Um diese Grundsätze im Unternehmen zu etablieren, verabschiedeten wir darüber hinaus die **Richtlinie zur Gleichbehandlung und Antidiskriminierung**. Sie soll sicherstellen, dass weder Mietparteien noch Mitarbeitende diskriminiert werden. So wollen wir den respektvollen, partnerschaftlichen, freundlichen und offenen Umgang miteinander fördern.

Die **Gesamtbetriebsvereinbarung Beschwerdestelle** gemäß AGG regelt unter anderem die Organisation der Beschwerdestelle und das Verfahren, wie Eingaben zu behandeln sind.

Mit Unterzeichnung der **Charta der Vielfalt** im Jahr 2017 hat die Unternehmensgruppe ihr Bekenntnis zu Diversität und Vielfalt nochmals unterstrichen.

GRI 3-3 c.

Maßnahmen

Ausgewogene Zusammensetzung innerhalb der Mieterschaft

Was die Mietparteien betrifft, so achten wir auf eine ausgewogene Zusammensetzung der Wohneinheiten und leisten somit einen Beitrag zu einer ausgeglichenen Quartiersentwicklung. Unsere Mitarbeitenden, die die Belegung verantworten, sind dahingehend ausreichend sensibilisiert.

Die Diversität innerhalb der Mieterschaft fördern wir durch barrierefreie bzw. barrierearme Wohnungen. Während das barrierefreie Bauen gesetzlich geregelt ist (Baunorm DIN 18040), umfasst das Merkmal „barrierearm“ nur einen Teil der barrierefreien Voraussetzungen. Dazu erfassen wir vier Indikatoren; mehr dazu unter GRI 3-3 e.

Gleichstellung und Antidiskriminierung innerhalb der Mieterschaft verantworten die Leitungen der Servicecenter sowie alle Mitarbeitenden, die mit deren Belangen beschäftigt sind. Anlaufstelle für Beschwerden sind die Service- und Regionalcenter. Sämtliche Beschwerden seitens der Mieterschaft laufen hier zusammen, werden bearbeitet und bedarfsweise der Geschäftsleitung berichtet. Jede bei uns wohnende Person genießt eine persönliche Kundenbetreuung. Dieser vorgeschaltet ist das Telefonservicecenter, das mit unseren gut ausgebildeten Fachkräften besetzt ist. Alle eingehenden Beschwerden werden dokumentiert und beantwortet. Hinweise auf Ungleichbehandlung oder Diskriminierung behandeln wir vertraulich, fürsorglich und verantwortungsvoll. Wir gehen diesen gründlich nach und sorgen für eine unvoreingenommene Beurteilung. Wir verfolgen alle Fälle, in denen eine mögliche Diskriminierung identifiziert wurde, ermitteln die Gründe, die dazu geführt haben, und ergreifen angemessene Maßnahmen (beispielsweise disziplinarischer Art), um Wiederholungen möglichst auszuschließen. Bei Compliance-Beschwerden steht den Mietparteien eine neutrale Anlaufstelle mit Ombudsfrau bei einer Rechtsanwaltskanzlei zur Verfügung. Mehr Details dazu im **Kapitel zur Compliance** →.

GRI 3-3 d.

Vielfalt innerhalb der Belegschaft

Um einen systematischen Handlungsansatz zur Steuerung von Personalvielfalt zu entwickeln, widmen wir uns im Jahr 2023 dem Projekt „Diversity Management“. Offenheit und ein wertschätzender Umgang sind Teil unseres Selbstverständnisses. Ziel des Projektes ist es, diesem Anspruch in allen vielfältigen Dimensionen gerecht zu werden und ein inklusives und vorurteilsfreies Arbeitsumfeld zu schaffen: Wir wollen Diversity aktiv managen.

Wir sehen in „Diversity Management“ die Übersetzung der Zukunftstrends in eine Strategie. Durch eine strategische Öffnung möchten wir einerseits die dringend nötige Fachkräftegewinnung beflügeln. Andererseits wollen wir Prozesse und Strukturen so ausrichten, dass alle Beschäftigten Wertschätzung erfahren und motiviert sind, ihr Potenzial zum Nutzen der Organisation einzubringen.

Das Projekt „Diversity Management“ dreht sich um folgende Fragen: Wie vielfältig ist die NHW bereits? Gibt es Handlungsbedarf bezüglich Diskriminierung und Gleichberechtigung? Wie lässt sich Diversity Management in der NHW umsetzen? Dazu wollen wir unter anderem eine repräsentative Befragung innerhalb der Belegschaft durchführen.

Grundsätzlich möchten wir unsere wertschätzende Unternehmens- und Führungskultur weiter pflegen. Wir haben den Anspruch, Diskriminierung von Einzelnen zu verhindern sowie Gleichbehandlung und Chancengleichheit aller Beschäftigten sicherzustellen.

Im Berichtsjahr gab es für ausgewählte Mitarbeitende verpflichtende Schulungen zum AGG mit allen wesentlichen Inhalten.

Gleichberechtigte Karrierechancen

Unserem Unternehmen ist eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern am Berufsleben ein Anliegen. Vor allem die Besetzung von Führungspositionen nimmt hier eine Schlüsselrolle ein.

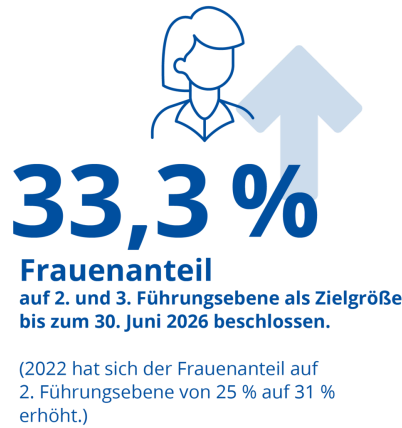
Um Frauen im Unternehmen stärker zu fördern, unterstützt unsere „Entscheidungswerkstatt“ bei der Karriereplanung. Das seit 2020 installierte Führungskräfte-Nachwuchsprogramm wird zu zwei Dritteln von Frauen besucht. Zu Frauen in Führungspositionen erheben wir verschiedene Kennzahlen; dazu mehr unter GRI 3-3 e. in diesem Kapitel.

Mit einem Anfang 2021 gegründeten Frauennetzwerk erhöht die NHW zudem die Chancengleichheit für Frauen im Unternehmen. Das Frauennetzwerk ermöglicht einen bereichsübergreifenden Informations- und Wissenstransfer. Schirmherrin des Projekts ist Geschäftsführerin Monika Fontaine-Kretschmer.

Zur grundsätzlichen Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die für alle Eltern ein Thema ist, gibt es weitere Informationen im [Kapitel „Attraktive Arbeitsbedingungen“](#) →.

Wenn sich Mitarbeitende im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis benachteiligt fühlen – etwa aus Gründen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung, ihres Alters oder sexuellen Identität – stehen ihnen mehrere Wege für eine Beschwerde offen. Sie können sich entweder an ihre direkten Vorgesetzten, an die Personalbetreuenden oder an unseren

unternehmensinternen Compliance-Beauftragten wenden. Außerdem gibt es die Beschwerdestelle. Diese setzt sich aus Mitgliedern des Betriebsrates und Vertretenden des Unternehmens zusammen und kann bei Konfliktgesprächen hinzugezogen werden. Auch das konzernweite Hinweisgebersystem kann genutzt werden; außerdem gibt es eine externe Compliance-Stelle. Mehr Details dazu im [Kapitel zur Compliance](#) →.



Wirksamkeitsüberwachung

Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten

Im Berichtszeitraum lag der Frauenanteil im Aufsichtsrat bei 20 % und in der Geschäftsführung unverändert bei 33 %. In der 2. Führungsebene hat sich der Frauenanteil von 25 % auf 31 % erhöht. In der 3. Führungsebene ist der Frauenanteil von 28 % auf 31 % gestiegen. Am 20. Juni 2022 hat die Geschäftsführung für die 2. Führungsebene 33,3 % und für die 3. Führungsebene 33,3 % als Zielgrößen für den Frauenanteil beschlossen und eine Frist für deren Erreichung bis zum 30. Juni 2026 gesetzt.

Altersstruktur der Mitarbeitenden im Berichtsjahr (in %)

0 - 19 Jahre	0,00
20 - 29 Jahre	8,00
30 - 39 Jahre	18,94
40 - 49 Jahre	23,76
50 - 59 Jahre	35,65
60 - 65 Jahre	12,94
über 65 Jahre	0,71

Kennzahlen zu weiteren Diversitätsmerkmalen unserer Belegschaft erheben wir aus Datenschutzgründen nicht; eine Ausnahme bildet der Schwerbehindertenstatus. Als Indikator ermitteln wir die „Anzahl der Mitarbeitenden mit Schwerbehindertenstatus“; diese Kennzahl lag im Berichtsjahr bei 10,09 % (Vorjahr: 8,72 %).

Indikatoren zur Diversität unserer Mieterschaft erheben wir aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht. Wir erfassen aber jeweils die Anzahl barrierearmer Bestandsgebäude sowie die der neugebauten, barrierearmen Wohnungen. Die Anzahl barrierearmer Gebäude im Bestand (mit

barrierearm erreichbaren Hauseingängen) umfasst 5.360 (Vorjahr: 5.329). Der Neubau von barrierearmen Wohnungen umfasste im Berichtsjahr 306 (Vorjahr: 278). Barrierefreie Wohnungen im Bestand (nach DIN 18040) gibt es 521.

Über die in der Berichtsperiode eingegangenen Beschwerden bezüglich Gleichstellung und Antidiskriminierung berichten wir im **Kapitel zur Compliance** →). Wir erheben viele weitere Indikatoren bezüglich der Belange unseres Personals, die wir im **„Attraktive Arbeitsbedingungen“** → darstellen. Kennzahlen zur Beurteilung der Zufriedenheit unserer Mieterschaft finden sich im **Kapitel zum sozialverträglichen Wohnen** →.

Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern

Hierzu verweisen wir auf das **Kapitel „Attraktive Arbeitsbedingungen“** → und hier auf die Erläuterungen zu GRI 2-19 Vergütungspolitik, GRI 2-20 Verfahren zur Festlegung der Vergütung sowie GRI 2-30 Tarifverträge. Durch die Tarifverträge ist eine grundsätzliche Gleichbehandlung gewährleistet.

GRI 3-3 e.
GRI 405-1
GRI 405-2
GdW PE 2
GdW PE 4
GdW BM10
GdW BM11

Einbindung von Interessengruppen

Um Antworten auf Fragen zu erhalten, die das 2023 laufende Projekt „Diversity Management“ aufwirft, führen wir eine repräsentative Befragung aller Mitarbeitenden durch. Wir möchten beispielsweise herausfinden, welcher Handlungsbedarf bezüglich Diskriminierung und Gleichberechtigung gesehen wird. Indem wir uns ein umfassendes Feedback einholen, können wir Anforderungen erkennen, Bedarfe identifizieren und Maßnahmen formulieren.

Darüber hinaus gibt es jährlich sowohl eine Mitarbeiterjahresveranstaltung als auch die Betriebsversammlung des Betriebsrats; hier haben alle die Chance sich einzubringen. Zusätzlich finden regelmäßig virtuelle NHW-Life-Veranstaltungen statt, bei denen sich Mitarbeitende zu Wort melden können.

Das Frauennetzwerk mit unserer Geschäftsführerin als Schirmherrin fungiert ebenfalls als Anlaufstelle für Ideen und Weiterentwicklungen. Darüber hinaus können bei unseren Beschwerdestellen Verbesserungsvorschläge eingebracht werden; dazu mehr im **Kapitel zur Compliance** →.

Mit unserer Mieterschaft treten wir über verschiedene Kanäle in Kontakt und nehmen Ideen, Anregungen und Beschwerden entgegen. Ein besonders reger Austausch findet über Social Media statt; unsere dortigen Aktivitäten regelt der eigens entwickelte Social-Media-Leitfaden, der für alle unsere Mitarbeitenden verpflichtend ist.

GRI 3-3 f.



Aus- und Weiterbildung, Change-Kompetenz



Handlungsfelder

HF 5 Mitarbeitende und Arbeitswelten

GRI-Standards

GRI 401 | Beschäftigung

GRI 3-3 | Management des wesentlichen Themas

Eigenen Kennzahlen

Die Unternehmensgruppe Nassauische Heimstätte | Wohnstadt lebt von hoch qualifiziertem Personal. Denn Veränderungen sowohl in der Arbeitswelt als auch in unserem Unternehmen sind an der Tagesordnung. Die NHW braucht Menschen, die sowohl die tagtäglichen Herausforderungen meistern als auch plötzlich auftretenden Krisen gewachsen sind. Den Schlüssel für diese Fähigkeiten sehen wir in einer soliden Ausbildung verbunden mit kontinuierlicher Weiterbildung. Indem unsere Belegschaft die geforderte Change-Kompetenz (Veränderungsfähigkeit) erwirbt, stärkt sie ihre eigene Widerstandskraft und damit auch die Resilienz des Unternehmens. Unsere Unternehmensgruppe ist immer eine attraktive Arbeitgeberin gewesen – und soll es auch bleiben.

Weiterbildung stärkt Veränderungsbereitschaft

Auswirkungen

Eine Vernachlässigung von Aus- und Weiterbildungen sowie Trainings kann unsere Fähigkeit zum sicheren Betrieb einschränken, unsere Innovationsfähigkeit vermindern und die Motivation unserer Mitarbeitenden beeinträchtigen. Würden wir uns des Themas Change-Kompetenz nicht proaktiv annehmen, hätte dies zudem gravierende Auswirkungen auf unsere Mieterschaft. Die Energiekrise im Berichtsjahr hat gezeigt, wie wichtig schnelles Reaktionsvermögen von Wohnungsbauunternehmen ist. Beispielsweise wurden im Herbst 2022 circa 10.000 Mietparteien Hygrometer inklusive Informationsmaterial zu richtigem Heizen und Lüften zur Verfügung gestellt, um während der Energiekrise die Gefahr von Schimmelbildung durch „zu sparsames“ Heizen zu reduzieren. In unserem Netzwerk tauschten wir uns mit anderen Wohnungsunternehmen zu den neuen Herausforderungen und professionellen Lösungen aus. Der Dialog erfolgt dabei stets auf Augenhöhe. Dank unseres profunden Wissens können wir andere Wohnungsbaugesellschaften „weiterbilden“, umgekehrt profitieren wir von der Branchenkenntnis der anderen.

Auch die Geschäftsrelevanz des Themas Aus- und Weiterbildung fällt ins Gewicht. Wir sehen hier vor allem die Chancen, die sich uns bieten. Wir wollen Ausbildung weiterdenken und noch stärker bedarfsgerecht ausgestalten, um noch mehr Auszubildende fit für ein Berufsleben bei der NHW zu machen.

Auf der Mitarbeiterebene befürworten wir das lebenslange Lernen. Wir wollen unser Personal wappnen für „New Work“, also neue Arbeitsformen in Zeiten der Digitalisierung. Mehr dazu im [Kapitel „Attraktive Arbeitsbedingungen“](#) →.

Wir sehen in unserem Arbeitsalltag, dass eine gelungene Weiterbildung die Mitarbeitermotivation enorm beflügeln kann. Indem wir unser Personal für den Change-Prozess gewinnen können, wird es uns gelingen, Bestandsmitarbeitende zu halten und weiterzuentwickeln.

Risiken für unser Geschäftsmodell sehen wir vor allem in einer zu geringen Ausbildungsquote, der wir mit einem durchdachten Ausbildungskonzept

entgegenwirken. Bei Spezialisierungsangeboten für unsere Angestellten wollen wir darauf achten, diese nicht nur als Aufstiegschancen für einige wenige zu betrachten, sondern als Weiterbildungsmöglichkeit für alle.

GRI 3-3 a.
GRI 3-3 b.

Richtlinien/Verpflichtungen

In vielen Tätigkeitsbereichen, vor allem beim Betrieb unserer Liegenschaften, sind wir aufgrund unserer Betreiberverantwortung gesetzlich verpflichtet, dafür zu sorgen, dass unsere Mitarbeitenden über die für ihre Tätigkeiten notwendigen Fähigkeiten verfügen (Richtlinie zur Betreiberverantwortung).

Außerdem verfügen wir über eine **Richtlinie zur Personalentwicklung, Aus- und Weiterbildung**. Diese soll sicherstellen, dass die für den sicheren Betrieb und den langfristigen Unternehmenserfolg erforderliche Kompetenz und Innovationsfähigkeit unseres Personals entwickelt wird und erhalten bleibt. Untermauert wird diese Richtlinie durch die **Gesamtbetriebsvereinbarung (GBV) Betriebliche Personalentwicklung und Potentialanalyse**. Die GBV regelt die Details, beispielsweise Ziele und Abläufe.

Die 2022 verabschiedeten **Führungsleitlinien „Gemeinsam gesund in die Zukunft“** sind im **Kapitel „Attraktive Arbeitsbedingungen“** → beschrieben.

GRI 3-3 c.

Maßnahmen

Ein wesentlicher Teil unserer unternehmerischen Tätigkeit gilt dem Aufbau und der Aufrechterhaltung von fachlicher Kompetenz, der Förderung von Innovation und der zielorientierten Mitarbeiterentwicklung durch Aus- und Weiterbildung sowie Trainings. Seitdem der neue Fachbereich Personalentwicklung Anfang 2020 seine Arbeit aufgenommen hat, erfuhren die Themen Aus- und Weiterbildung sowie Karriereentwicklung in unserem Haus besondere Aufmerksamkeit.

GRI 3-3 d.

Ausbildung junger Menschen

Anfang 2023 verabschiedeten wir ein neues Ausbildungskonzept, um die Ausbildungsquote zu steigern. Die Ausbildung findet je nach Beruf in nahezu allen Unternehmensbereichen und an allen Standorten statt. Die Auszubildenden durchlaufen während ihrer Zeit bei der NHW viele verschiedene Abteilungen. Dabei werden die jungen Leute in den Arbeitsalltag der verschiedenen Teams integriert. Die Auszubildenden führen zudem selbstständige Projektarbeiten durch. Ein Teil der Ausbildung findet über digitale Formate statt, beispielsweise per Lernvideos oder virtuellem Unterricht. Ebenfalls arbeiten die Auszubildenden teilweise mobil – dank digitaler Vernetzung und Ausstattung mit Notebooks oder Firmenhandys. Auch externe Praktika bei kooperierenden Unternehmen sind möglich. Teil des Ausbildungskonzeptes der Unternehmensgruppe ist es, dass alle Auszubildenden nach erfolgreich bestandener Abschlussprüfung einen Arbeitsvertrag erhalten, der zunächst auf ein Jahr befristet ist.

Die Unternehmensgruppe Nassauische Heimstätte | Wohnstadt bildet klassischerweise Immobilienkaufleute und Kaufleute für Büromanagement

aus. Seit rund zwei Jahren bieten wir aber auch zahlreiche neue Ausbildungsberufe an. Junge Menschen können bei uns Kaufleute für Digitalisierungsmanagement oder Rechtsanwaltsfachangestellte werden oder sich im Bereich Fachinformatik ausbilden lassen, in dem es um digitale Vernetzung sowie Daten- und Prozessanalyse geht. Auch für den Auf- und Ausbau des neuen Handwerkerservices (HWS) brauchen wir Fachkräfte: Einer unserer Fachbereiche kümmert sich sowohl um den Start der Ausbildung im HWS als auch um die Qualifizierungsoffensive im Immobilienmanagement. Darüber hinaus bietet die NHW Ausbildungsplätze im dualen Studiengang Bauingenieurwesen mit dem Schwerpunkt Hochbau in Kooperation mit der Dualen Hochschule Baden-Württemberg (DHBW). Damit verfügt unser Unternehmen insgesamt über zehn Ausbildungsberufe.

Außerdem beschäftigen wir Werkstudierende. Mit der Überarbeitung und Neugestaltung der Betreuung von „Young Talents – Werkstudierende“ haben wir einen neuen Weg beschritten.

Weiterbildung aller Mitarbeitenden

Das Unternehmen unterhält Weiterbildungsprogramme und bietet regelmäßig Trainings an. Bei unserer Personalentwicklung geht es nicht nur um Karriere- und Aufstiegschancen, sondern um breite Bildung für alle.

Wir bieten unseren Mitarbeitenden ein umfassendes Angebot für ihre persönliche und berufliche Weiterentwicklung. Lebenslanges Lernen ist vor allem bei den Themen Digitalisierung, Nachhaltigkeit und Transformation gefordert. Unser Augenmerk gilt seit einiger Zeit der Sensibilisierung sowohl der Mitarbeitenden als auch der Führungskräfte zum Thema Nachhaltigkeit bei der NHW. Der Schwerpunkt liegt auf strategischem Change-Management, um Nachhaltigkeit in der gesamten Organisation zu implementieren und dabei das komplette Personal einzubeziehen.

Im Berichtsjahr stand das neue Learning-Management-System (LMS) vollumfänglich zur Verfügung. Es soll alle Menschen, die bei der NHW arbeiten, in kontinuierlichem und eigenverantwortlichem Lernen unterstützen. Die digitale Plattform ermöglicht den bequemen Zugang zu Lerninhalten via PC. Gleichzeitig bildet sie den Grundstein für die NHW-Akademie, unter deren Dach sämtliche Bildungsmaßnahmen inklusive Pflichtschulungen gebündelt werden. Durch den vereinfachten und dezentralen Zugang zu Lerninhalten wird vor allem ein interaktiver Wissenstransfer im Unternehmen gefördert und das Thema Digitalisierung vorangetrieben. Entsprechend hält die NHW-Akademie ein Angebot zu diversen IT-Schulungen bereit und ermöglicht die Durchführung einiger gesetzlich vorgeschriebener Schulungen, beispielsweise zum Datenschutz und zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Das Angebot wird sukzessive um weitere E-Learnings, Trainings und Workshops bis hin zu Micro-Learnings erweitert. Außerdem ersetzt nun ein neuer digitalisierter Anmeldeprozess für Einzelseminare das papier- bzw. pdf-bezogene Verfahren.

Im Berichtsjahr erfolgte zudem die unternehmensweite Umstellung auf die Personalmanagement-Software LogaAll-in. Mehr dazu im [Kapitel „Attraktive Arbeitsbedingungen“](#) →.

Unsere Richtlinie legt zum Thema Aus- und Weiterbildung fest:

- Wir schaffen die für die Kompetenzerhaltung und -entwicklung notwendigen Strukturen und stellen sicher, dass die dafür benötigten

Ressourcen geplant und bereitgestellt werden.

- Wir planen strukturiert den kurz-, mittel- und langfristigen Personalbedarf und die dazu notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen.
- Wir fördern die Entwicklungspotenziale der Mitarbeitenden und führen Jahresgespräche.
- Wir ermitteln regelmäßig den Bedarf an Aus- und Weiterbildung sowie Trainings.
- Wir unterstützen die Eigeninitiative von Einzelnen bei individueller Fortbildung.
- Die Auswahl der Mitarbeitenden für Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen oder Trainings erfolgt nach transparenten und nachvollziehbaren Kriterien.

Darüber hinaus begreift sich die NHW als lernende Organisation. In diesem Sinne pflegen wir Wissensweitergabe und -austausch innerhalb unseres bundesweiten Branchennetzwerks.



Weitere Instrumente, Projekte und Ziele

Ein etabliertes Werkzeug für die Mitarbeiterentwicklung sind systematische, vertrauliche Gespräche auf Augenhöhe. Die Teilnahmequote beträgt konstant über die Jahre nahezu 100 %. Im Fokus steht dabei die Zufriedenheit mit der Arbeitssituation. Darüber hinaus werden gemeinsam konkrete Entwicklungsziele und Weiterbildungsbedarfe vereinbart.

Anfang 2022 starteten wir ein umfangreiches Projekt, das sich dem kulturellen Wandel der Arbeitswelten widmet: die Initiative New Work. Ziel ist es, die nachhaltige Transformation zu modernen und hybriden Arbeitsweisen voranzubringen, damit die NHW zukunftsfähig bleibt. Mehr dazu im **Kapitel „Attraktive Arbeitsbedingungen“** →.

Die Strategie 2018+, Nachhaltigkeit, Demografie und Digitalisierung sind der Antrieb für eine zukunftsfähige Personalarbeit in der NHW. Stück für Stück gehen wir neue Wege, um weiterhin zukunftsfähig zu sein und zu bleiben.

Unsere Ziele für 2023:

- Personal-Prozesse werden weiter automatisiert bzw. digitalisiert.
- Das Angebot über die NHW-Akademie wird sukzessive erweitert, die Qualität standardisiert und ausgebaut. Viele Kursverantwortliche innerhalb der NHW erstellen die Kursinhalte.

- Wir führen ein Karrieremodell ein, das dazu ermutigt, Führungsaufgaben und -verantwortung wahrzunehmen.
- Wir treiben strategisch wichtige Projekte voran, beispielsweise das Projekt New Work.

Wirksamkeitsüberwachung

Wir evaluieren regelmäßig den Erfolg der Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen sowie der Trainings und passen die Maßnahmen entsprechend an. Als Indikator für Weiterbildung ermitteln wir die durchschnittliche jährliche Stundenzahl an Weiterbildung bzw. Training pro Mitarbeiter nach Geschlecht und Mitarbeiterkategorie. Als Indikator zur Ausbildung erfassen wir die jährliche Erfolgsquote der abgeschlossenen Berufsausbildungen sowie die Anzahl der geschlossenen Ausbildungsverträge.

Zudem erfassen wir Art, Umfang und Aufwand der durchgeführten Programme sowie die zur Verfügung gestellte Unterstützung, um Fähigkeiten und Kenntnisse der Mitarbeitenden zu verbessern. Darüber hinaus erheben wir den Prozentsatz der Angestellten, für die der Bedarf an Aus- und Weiterbildung sowie Trainings ermittelt wurde. Den Prozentsatz der Mitarbeitenden, mit denen ein Jahresgespräch geführt wird, erfassen wir nach Geschlecht und Mitarbeiterkategorie.

Alle Kennzahlen zu GRI 401 berichten wir in dem **Kapitel „Attraktive Arbeitsbedingungen“** →. Zum Thema Aus- und Weiterbildung erheben wir eigene Kennzahlen; die teilweise auch GdW-Indikatoren entsprechen: GdW PE 8 (Ausbildungsquote) und GdW PE 9 (Übernahmequote Ausbildung).

	2022	2021
Anzahl Köpfe Auszubildende	22	24
davon Frauen	15	11
davon Männer	7	13
Ausbildungsquote	2,59 %	2,83 %
Übernahmequote	100,00 %	100,00 %

Aus- und Weiterbildung

	2022	2021
Erfolgsquote abgeschlossener Berufsausbildungen	100,00 %	100,00 %
Durchschnittliche Weiterbildungsstunden pro Mitarbeiter und Jahr	14,81	5,90
davon Frauen	7,80	3,30
davon Männer	7,01	2,60
Anzahl abgeschlossene Berufsausbildungen	7	6
davon Frauen	2	3
davon Männer	5	3
Weiterbildungsintensität	7,39 %	2,96 %
Art, Umfang und Aufwand der Weiterbildungsangebote	434 Einzelseminare	266 Einzelseminare

Über die seit Anfang Januar 2021 bestehende NHW-Akademie haben bis dato über 3.250 Mitarbeitende an ca. 160 Schulungen (ohne Pflichtschulungen) teilgenommen. Über 40 Teamentwicklungen und Workshops in den Ressorts, in einzelnen Unternehmensbereichen und Regionalcentern sowie weitere Bildungsmaßnahmen wurden betreut, konzipiert, teilweise federführend begleitet und moderiert (bis hin zur großen Führungskräfteklausur im Frühjahr 2022).

GRI 3-3 e.
GdW PE 8
GdW PE 9
GdW PE10

Einbindung von Interessengruppen

Der Gesamtbetriebsrat vertritt bei diesem Thema die Interessen der Mitarbeitenden als wichtigste Stakeholdergruppe. Beispielsweise arbeitete er die dazugehörige Gesamtbetriebsvereinbarung aus, in der die PEQ-Kommission (Kommission für Personalentwicklung und Qualifizierung) festgeschrieben wurde. Diese sichert die Mitbestimmungs- und Beratungsrechte des Gesamtbetriebsrats und der Betriebsräte. Sie ist paritätisch besetzt mit jeweils zwei von der Arbeitgeberseite und zwei vom Gesamtbetriebsrat benannten Vertretenden. Mindestens einmal jährlich berät sie über Bedarfsermittlung und Steuerung der Maßnahmen, Ziele und Instrumente sowie Evaluierung durchgeführter Maßnahmen.

Jedes Jahr gibt es sowohl eine Mitarbeiterjahresveranstaltung als auch die Betriebsversammlung des Betriebsrats; hier haben alle die Chance sich einzubringen. Zusätzlich finden regelmäßig virtuelle NHW-Life-Veranstaltungen statt, bei denen sich Mitarbeitende mit Verbesserungsvorschlägen zu Wort melden können.

GRI 3-3 f.



Ethisches Wirtschaften und Compliance



Handlungsfelder

HF 6 Strategie

HF 7 Investitionsmanagement

GRI-Standards

GRI 2 | Allgemeine Angaben

**GRI 3-3 | Management des
wesentlichen Themas**

Compliance, also die Regeltreue aller am Geschäftsprozess beteiligten Personen, bildet die Basis für vertrauensvolle, integre und nachhaltige Geschäftsbeziehungen. Die NHW als Unternehmensgruppe lebt vom Vertrauen ihrer Gesellschafter, der Kommunen und der Öffentlichkeit, der Menschen, die bei uns wohnen und arbeiten, sowie den Unternehmen, mit denen wir Geschäftsbeziehungen unterhalten. All diese Interessengruppen müssen sich auf unsere Integrität verlassen können. Besonderen Wert legen wir darauf, geschäftliche Beziehungen sachbezogen, fair in der Zusammenarbeit, transparent und frei von unlauteren Methoden zu führen. Zum ethischen Wirtschaften gehört für uns außerdem ein „grünes“ Investitionsmanagement (Sustainable Finance).

In Vertrauen investieren

Auswirkungen

Compliance ist in hohem Maße geschäftlich relevant. Compliance-Verstöße könnten straf- oder zivilrechtliche Folgen nach sich ziehen und so die Unternehmensentwicklung gefährden. Risiken sind beispielsweise Bußgelder oder ein erschwerter Zugang zu Finanzmitteln, die für die Refinanzierung nötig sind. Strafzahlungen erwarten uns auch, wenn wir künftig nicht CSRD-konform handeln, und zwar ab dem Zeitpunkt, an dem unser Unternehmen unter diese EU-Direktive fällt. In dem Fall würde zudem unser guter Ruf Schaden nehmen.

Finanzielle Schäden für die Unternehmensgruppe können auch auftreten, wenn die eigene Position zum persönlichen Vorteil oder zugunsten Dritter missbraucht wird. Dazu zählen auch Bestechungen, Schmiergeldzahlungen und Betrug. Außerdem erwarten wir, dass mit internen und externen Geschäftsinformationen vertraulich umgegangen wird; dieses regeln wir auch über unsere Anstellungsverträge.

Compliance soll unser Unternehmen auch vor Reputationsverlusten schützen. Ein potenzieller Image-Verlust aus Compliance-Risiken ist deshalb ein weiterer Aspekt im Risikomanagement. Ziel ist es, die uneingeschränkte Handlungsfähigkeit der NHW ohne Auflagen sicherzustellen. Die sogenannte Tax Compliance, die Steuerehrlichkeit sichern soll, ist mit dem Risikomanagement verzahnt.

Darüber hinaus verfügt die NHW als Wohnungsbauunternehmen, Stadt- und Projektentwicklerin sowie als Arbeitgeberin über eine große Menge von Daten. Wir erheben vor allem Daten in der Immobilienbewirtschaftung und Verwaltung. Oft handelt es sich dabei um personenbezogene Datensätze, beispielsweise von Menschen, die bei uns arbeiten oder die Wohnungen anmieten. Wir sind uns der Verantwortung hinsichtlich des Schutzes der Privatsphäre all jener bewusst, die in Beziehung zu unserem Unternehmen stehen. Den Schutz dieser Daten zu jeder Zeit zu gewährleisten, hat höchste Priorität, damit keine Persönlichkeitsrechte verletzt werden.

Chancen, die sich beispielsweise aus CSRD-Konformität ergeben, sehen wir darin, dass sich Investorengruppen zunehmend für unser Unternehmen interessieren. Was mögliche Auswirkungen auf die Gesellschaft im Allgemeinen betrifft, so sehen wir die Vorbildfunktion, die unser Unternehmen innehat – beispielsweise für mittelständische Handwerksbetriebe. Als Landesunternehmen stehen wir zudem in

kontinuierlichem Austausch mit unseren Gesellschaftern, um einen stetigen Informationsfluss zu gewährleisten und schnelle Entscheidungsfindung zu ermöglichen. Indem wir uns in Verbänden und in der Initiative IW.2050 engagieren, nutzen wir auch dort unseren Gestaltungsspielraum.

GRI 3-3 a.
GRI 3-3 b.

Richtlinien/Verpflichtungen

Die Liste mit Compliance-Anforderungen, die an unser Unternehmen gestellt werden, ist lang. Es gibt zahlreiche gesetzliche Anforderungen, verbunden mit Berichtspflichten sowie ordnungsrechtliche Vorgaben bei Neubau und Modernisierung. Unsere Geschäfte führen wir unter Einhaltung der relevanten Gesetze und Vorschriften sowie unserer unternehmenseigenen Statuten.

Ein zentraler Baustein unseres Compliance-Managements ist die **Gesamtbetriebsvereinbarung zur Compliance**, die Zuständigkeiten, Details, Maßnahmen zur Korruptionsprävention und Meldeverfahren regelt. Außerdem gibt es eine **Gesamtbetriebsvereinbarung Beschwerdestelle**. Darüber hinaus gelten zahlreiche verbindliche Betriebs-, Dienst- oder Arbeitsanweisungen, Richtlinien und Leitfäden, Prozessbeschreibungen, Normvorgaben, Verträge und Vereinbarungen, interne Kontrollsysteme (IKS), das Vier-Augen-Prinzip, Funktionstrennungen, Stellenprofile, IT-Berechtigungen und Maßnahmen des Risikomanagements sowie arbeitsrechtliche Bestimmungen.

Eine eigene Datenschutzrichtlinie sowie entsprechende Gesamtbetriebsvereinbarungen und Dienstanweisungen stellen den Datenschutz sicher. Zweck unserer **Datenschutz-Richtlinie** ist es, dass wir zum einen die rechtlichen Datenschutzerfordernungen einhalten und zum anderen Datenschutzprinzipien berücksichtigen (beispielsweise Datenvermeidung oder Datensparsamkeit). Unsere Datenschutzmaßnahmen dienen dem Schutz von Persönlichkeitsrechten, beispielsweise dem Recht auf informationelle Selbstbestimmung. Mit Datenschutzmaßnahmen soll eine Einsichtnahme in Daten durch unberechtigte Dritte sowie der Missbrauch und das Verfälschen von Daten verhindert werden.

Weiterhin verfügen wir über einen **Code of Conduct (Verhaltenskodex)** für unsere Dienstleistungs- und Lieferunternehmen, um Menschenrechte entlang der gesamten Wertschöpfungskette zu wahren. Mehr dazu im **Kapitel zur nachhaltigen Lieferkette** → unter **GRI 3-3 c.**

Darüber hinaus gilt für uns der **Public Corporate Governance Kodex (PCGK)** des Landes Hessen. Dieser stellt wesentliche Regeln und Handlungsempfehlungen für die Steuerung, Leitung und Überwachung von Unternehmen dar, an denen das Bundesland beteiligt ist. Diese Regeln beruhen auf gesetzlichen Vorschriften und anerkannten Standards guter und verantwortungsvoller Unternehmensführung. Für weitere Details verweisen wir auf den **Corporate-Governance-Bericht** →.

Die Klammer für ethisches Wirtschaften in allen Dimensionen stellt unser Unternehmensleitbild dar, das wir im **Kapitel „Strategie und Handlungsfelder“** → darstellen.

GRI 3-3 c.

Maßnahmen

Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen

Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen

Wir stellen sicher, dass gesetzliche Bestimmungen und unternehmensinterne Richtlinien in allen Konzernunternehmen eingehalten werden. Dazu bekennen wir uns auch in unserem Unternehmensleitbild und in unserer Unternehmensstrategie.

Regeltreue erwarten wir auch in Geschäftsbeziehungen. Unsere Leitbilder sind unseren Geschäftspartner:innen zugänglich. Durch unser eigenes Auftreten innerhalb geschäftlicher Beziehungen zeigen wir unsere Erwartungshaltung entsprechend unseren eigenen Ansprüchen. Darüber hinaus ist unser Verhaltenskodex (CoC) grundsätzlich Teil einer Beauftragung. Außerdem haben wir ein Hinweisgebersystem, welches auch Dritten zugänglich ist.

Die Gesamtverantwortung für Governance obliegt der Geschäftsführung. Damit bekommt das Thema das notwendige Gewicht. Außerdem sind die aus den gesetzlichen, unternehmensinternen und vertraglichen Vorgaben resultierenden Pflichten in den Leitungsprozess integriert.

Innenrevision und unabhängiger Compliance-Beauftragter ergänzen sich insofern, dass einerseits von der Revision Hinweise an den Compliance-Beauftragten gegeben werden und andererseits vertiefende Prüfaufträge von dem Compliance-Beauftragten an die Revision erteilt werden können. Ähnlich verhält es sich bei der Zusammenarbeit mit dem Policy Management: Ergeben sich Erkenntnisse beim Compliance-Beauftragten zum Regelungsbedarf, werden diese weiter zur Lösung gemeldet. Der Compliance-Beauftragte wird ggf. bei neuen oder angepassten Regelungen und Prozessen um Stellungnahme gebeten.

Mit unserem Compliance-Management stellen wir sicher, dass unser Handeln in Übereinstimmung mit geltenden Regeln des Rechtsrahmens, vertraglichen Verpflichtungen sowie den selbst auferlegten Unternehmensregeln und Selbstverpflichtungen steht. Es sorgt für Transparenz, sichert Sorgfaltspflichten und garantiert Verbindlichkeit. Es dient darüber hinaus dem Schutz der Beschäftigten, Beauftragten und Organen vor Rechts- und Regelverstößen und anderen wirtschaftskriminellen Handlungen. Wir sensibilisieren unsere Belegschaft fortlaufend zu regeltreuem Verhalten.

Unser **Compliance-Management-System (CMS)** bezeichnet die Gesamtheit der Grundsätze sowie die in der Unternehmensgruppe eingerichteten Maßnahmen und Prozesse, um Regeltreue sicherzustellen. Ziel unseres CMS ist es, die Risikoerkennung zu unterstützen und Regelverstöße zu vermeiden. Beispielsweise haben wir Maßnahmen zur Bekämpfung von Korruption ergriffen; dazu zählt beispielsweise die Dienstanweisung Korruptionsbekämpfung sowie dazugehörige Schulungen.

Um Unregelmäßigkeiten bei Geschäftsvorfällen zu klären oder aufzudecken, hat die Unternehmensgruppe einen unabhängigen internen **Compliance-Beauftragten** bestellt. Dieser steht als neutrale Instanz und vertrauensvoller Ansprechpartner allen Betroffenen, intern und extern, zur Seite – für Beratung, Hinweise und Verdachtsmomente. Wenn gewünscht, führt er Gespräche auch unter völliger Wahrung der Anonymität. Seine

Aufgabe ist es, Unregelmäßigkeiten bei Geschäftsvorfällen aufzudecken und aufzuklären. Dazu zählen auch die Prävention, Lösungssuche und Vermittlung für Situationen, in denen Regelverstöße begangen wurden oder die Vermutung dazu besteht. Die Position des Compliance-Beauftragten wird von einer unabhängigen externen Ansprechstelle (Externe Compliance-Stelle) bei einer Rechtsanwaltskanzlei (siehe unten) vervollständigt. Die Kontaktdaten des Compliance-Beauftragten und der Externen Compliance-Stelle sind auf unserer [Webseite](#) veröffentlicht, ebenso wie die Zugänge zum Hinweisgebersystem (dieses wird um eine digitale Lösung gemäß Hinweisgeberschutzgesetz ergänzt). Ein weiteres Element des Compliance-Systems stellt die Innenrevision dar.

Externe Compliance-Stelle

Darüber hinaus haben wir eine weitere, von der Unternehmensgruppe unabhängige Ansprechstelle für Compliance-Fragen bei einer Rechtsanwaltskanzlei geschaffen. Die Zusammenarbeit und Bereitschaft ist vertraglich geregelt. Sie nimmt Hinweise entgegen, wenn gewünscht ebenfalls anonymisiert. Individuelle Gesprächstermine finden in den Kanzleiräumen statt. Die erhaltenen Hinweise gibt die Kanzlei ausschließlich an den Compliance-Beauftragten der Unternehmensgruppe zur verantwortungsvollen Sachverhaltsaufklärung weiter, ggf. auch anonymisiert. Die Geschäftsführung hat hinsichtlich der Identität der mitteilenden Personen auf Auskunftsrechte bei der Rechtsanwaltskanzlei verzichtet. Die Kanzlei steht dem Compliance-Beauftragten auch bei der rechtlichen Bewertung von Vorgängen zur Seite, z. B. auch mit Stellungnahmen.

Beschwerdeverfahren für Mietparteien

Die Service- und Regionalcenter der Unternehmensgruppe sind primär verantwortlich für die Entgegennahme von Beschwerden der Mieterschaft. Sämtliche Mieterbeschwerden laufen hier zusammen, werden bearbeitet und wenn nötig der Geschäftsleitung vorgebracht und nachverfolgt. Das Telefonservicecenter ist ausschließlich mit gut ausgebildeten Fachkräften des eigenen Unternehmens besetzt. Alle Mieterbeschwerden, die in den Servicecentern eingehen, werden dokumentiert und beantwortet. Darüber hinaus steht den bei uns wohnenden Menschen der Compliance-Beauftragte und die oben beschriebene Beschwerdestelle der Rechtsanwaltskanzlei zu Compliance-Themen zur Verfügung.

Maßnahmen zum Datenschutz

Wir haben einen externen Datenschutzbeauftragten, als interne Schnittstelle fungiert unsere Datenschutzkoordination. Auch in anderen Bereichen innerhalb des Unternehmens gibt es Datenschutzkoordinatoren. Die Entwicklung des Datenschutzes bezüglich gesetzlicher Anforderungen und deren Auslegung wird verfolgt und die Auswirkung auf das Unternehmen geprüft.

Investitionsmanagement: Sustainable Finance

Ethisches Wirtschaften bedeutet für uns auch Sustainable Finance. Um unseren Gebäudebestand bis 2045 nahezu klimaneutral zu entwickeln, müssen wir in Bestand und Neubau investieren. Um das dafür notwendige

Modernisierungsprogramm zu finanzieren, haben wir 2019 als eines der ersten Wohnungsunternehmen einen grünen Schuldschein am Kapitalmarkt platziert; 2022 legten wir mit einem grünen und sozialen Schuldschein nach. So steigern wir unsere Attraktivität für jene Investorengruppen, die nachhaltige Geldanlagen suchen. Mit dem neu platzierten Sustainability-Schuldschein wurden erstmals sowohl grüne Investitionen für energieeffizientes Wohnen als auch soziale Investitionen für bezahlbaren Wohnraum finanziert. Über ein Nachhaltigkeitsrating von ISS oekom sowie mittlerweile zwei so genannte Second Party Opinions (SPO) haben wir die Transparenz zur nachhaltigen Konzernentwicklung für den Finanzmarkt erhöht.

Darüber hinaus kümmern wir uns im Handlungsfeld Investitionsmanagement darum, unsere liquiden Mittel unter Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten anzulegen. Ziel ist eine ESG-konforme Anlage. Seit dem Berichtsjahr 2022 ist unser eigener Fonds nach Artikel 8 der Offenlegungsverordnung der EU klassifiziert.

GRI 3-3 d.
GRI 2-25
GRI 2-26

Wirksamkeitsüberwachung

Unser Compliance-Management-System soll sicherstellen, dass unsere Regelsysteme fortlaufend überprüft und weiterentwickelt werden. Außerdem dient es dazu, die Regeleinhaltung zu überwachen. Ergänzend dazu gibt es das interne Kontrollsystem (IKS) der Unternehmensgruppe. Prüfungen erfolgen außerdem durch die Innenrevision und ggf. durch den Compliance-Beauftragten, wie oben beschrieben.

Sofern Beschwerden im Berichtsjahr 2022 erfolgten, wurden diese durch die zuständigen Bereiche oder den Compliance-Beauftragten bearbeitet. Die Beschwerden wurden geprüft und ggf. angemessene Maßnahmen entwickelt.

Die jährliche Pflichtschulung zum Datenschutz wurde für alle Mitarbeiter:innen online durchgeführt. Eingehende Anfragen in Bezug auf den Datenschutz bei der Unternehmensgruppe werden dokumentiert, geprüft und bearbeitet. Im Berichtszeitraum erfolgte keine Geltendmachung eines Auskunftsanspruchs durch Mitarbeiter:innen, ein:e Mieter:in hat einen Auskunftsanspruch nach Artikel 15 DSGVO gestellt. Die Unternehmensgruppe erhielt sechs datenschutzrechtliche Anfragen in laufenden Ermittlungsverfahren, 20 Anfragen von Trägern öffentlicher Gewalt, zwei Auskunftsbiten privater Stellen und zwei Rückfragen der zuständigen Aufsichtsbehörde. Insgesamt hat die Unternehmensgruppe sechs Vorfälle fristgerecht an die zuständige Aufsichtsbehörde gemeldet. Gründe hierfür waren individuelle Arbeitsfehler von Mitarbeiter:innen.

Bezüglich gesetzlicher Anforderungen entwickelt sich unser Datenschutzkonzept stetig weiter. So wird beispielsweise das in der NHW implementierte Löschkonzept für Daten und Akten kontinuierlich evaluiert und aktualisiert.

Wir überprüfen wie im Vorjahr 28 Themenfelder im Hinblick auf Korruptionsrisiken und ergriffen zwei Maßnahmen zur Korruptionsbekämpfung (E-Learning-Schulung und Vortrag im Rahmen der Betriebsversammlung zur Dienstanweisung Korruptionsbekämpfung). Bestätigte Korruptionsfälle gab es keine.

GRI 3-3 e.

Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen

Im Berichtszeitraum gab es keine wesentlichen Verstöße gegen Gesetze und Verordnungen; es mussten keine Geldbußen gezahlt werden. Weiterhin sind bei der Unternehmensgruppe keine Bußgelder wegen Nichteinhaltung von Vorschriften in Bezug auf die Bereitstellung und Nutzung von Produkten und Dienstleistungen sowie von Umweltvorschriften angefallen.

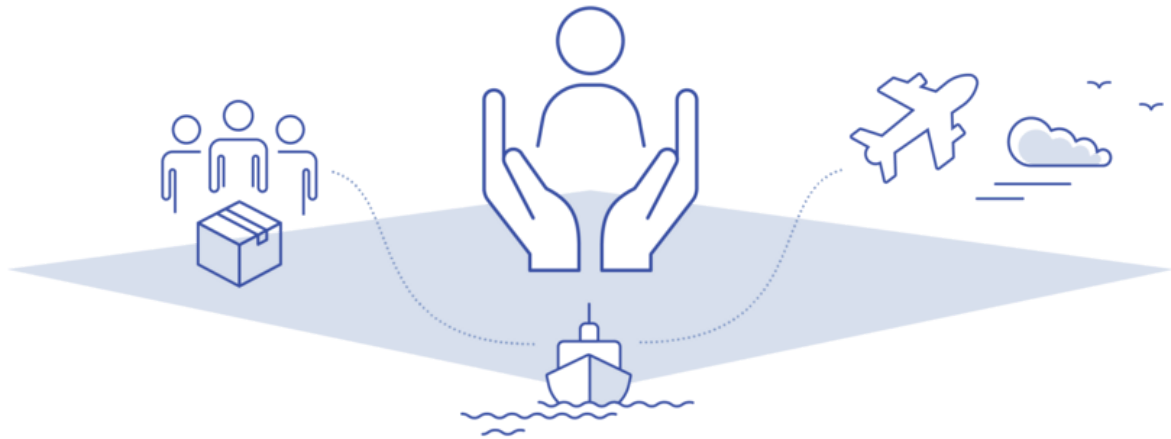
Verfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten oder Kartell- und Monopolbildung sind bei keinem Unternehmen der Unternehmensgruppe Nassauische Heimstätte | Wohnstadt anhängig.

GRI 2-27

Einbindung von Interessengruppen

Der Gesamtbetriebsrat der Nassauischen Heimstätte Wohnungs- und Entwicklungsgesellschaft mbH, der die Interessengruppe der Mitarbeitenden vertritt, hat die für die Compliance nötige Gesamtbetriebsvereinbarungen mitentwickelt.

GRI 3-3 f.



Nachhaltige Lieferkette



Handlungsfelder

HF 2 Nachhaltigkeit in Bau und Betrieb

HF 3 Verantwortungsvolle Beschaffung

GRI-Standards

GRI 308 | Umweltbewertung der Lieferanten

GRI 414 | Soziale Bewertung der Lieferanten

GRI 3-3 | Management des wesentlichen Themas

Das Bekenntnis von NHW, menschenrechtliche Sorgfaltspflichten und Nachhaltigkeitsaspekte zu beachten, erstreckt sich über die eigene Geschäftstätigkeit hinaus: Es schließt die gesamte Wertschöpfungskette einschließlich der zuliefernden Firmen ein. Als Unternehmen der öffentlichen Hand verfolgt NHW das Ziel, eine verantwortungsvolle und nachhaltige Geschäftstätigkeit zu gewährleisten. Dabei soll vor allen auch der Schutz und die Wahrung der Menschenrechte sichergestellt sein.

Nachhaltig wirtschaften von Beginn an

Auswirkungen

Unser als wesentlich identifiziertes Thema „Nachhaltige Lieferkette“ ist ein Querschnittsthema, das zwei Handlungsfelder berührt: zum einen die verantwortungsvolle Beschaffung, zum anderen Nachhaltigkeit in Bau und Betrieb.

Das Thema hat aufgrund der enormen Beschaffungskosten ein hohes Gewicht. Im Berichtsjahr 2022 bezogen wir Waren und Dienstleistungen in Höhe von rund 130 Mio. Euro (Vorjahr: rund 281 Mio. Euro). Außerdem investiert die Unternehmensgruppe bis 2026 rund eine Mrd. Euro in die Bestandsentwicklung. Wir wissen, dass mit diesen umfangreichen Investitionen eine hohe Verantwortung einhergeht. Denn Lieferketten sind oft unübersichtlich und intransparent.

Darüber hinaus gilt seit dem 1. Januar 2023 in Deutschland das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG). Dieses regelt erstmals die unternehmerische Verantwortung für die Einhaltung von Menschenrechten in den Lieferketten. Für NHW greift dieses Gesetz allerdings nicht, weil unsere Unternehmensgruppe mit rund 850 Mitarbeitenden unterhalb der im Gesetzestext definierten Mindestanzahl liegt. Dennoch steht das Thema bei uns weit oben auf der Agenda. Denn wir wollen aktiv Verantwortung übernehmen für einheitliche Umwelt- und Sozialstandards in unserer gesamten Lieferkette (beispielsweise für die Einhaltung von Menschenrechten auf Baustellen). Unser Ziel ist es, Lieferfirmen so auszuwählen, dass möglichst viele Nachhaltigkeitskriterien erfüllt beziehungsweise berücksichtigt sind. Das sehen wir auch als Grundvoraussetzung für langfristige Geschäftsbeziehungen an.

Da wir bei Neubau und Sanierung mit Drittfirmen zusammenarbeiten, sind wir indirekt an deren negativen Auswirkungen auf Mensch und Umwelt beteiligt. Durch unsere Position als auftraggebendes Unternehmen können wir aber auch Einfluss nehmen. Beispielsweise können wir schlechte Arbeitsbedingungen für Auftragnehmer unterbinden. In den von uns gestalteten Bauverträgen können wir Forderungen und Kontrollmechanismen einbauen. Wir verstehen die NHW als „Trägerin des hessischen Mittelstands“ und möchten auf die Bauindustrie einwirken, um herrschende Rahmenbedingungen zu verbessern.

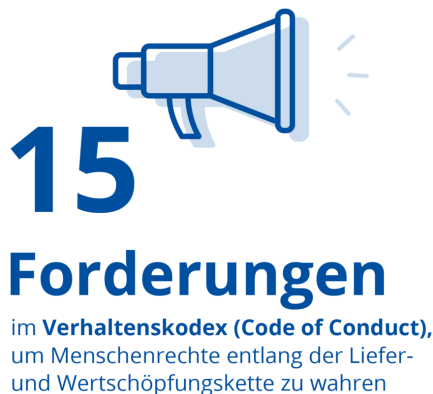
Was die Geschäftsrelevanz des Themas betrifft, gibt es verschiedene Risiken. So ist beispielsweise die Wertschöpfungskette nur indirekt beeinflussbar, da

der Einkauf durch von uns beauftragte Lieferfirmen erfolgt. Dies stellt ein Compliance-Risiko dar, das aufgefangen werden muss. Dazu bedarf es allseitiger Transparenz sowie geeigneter Beschwerde- und Kontrollmechanismen.

Ein anderes Risiko, das die NHW als Bauherrin immer mitträgt, ist das Arbeits- und Gesundheitsmanagement auf Baustellen. Um dieses Risiko zu mindern, fordern wir vor allem die Prüffähigkeit von Sub-Unternehmen. Diese müssen sich auf zusätzliche Anforderungen und Kontrollen unsererseits einstellen. Im Zusammenhang mit Gesundheitsthemen stehen auch die Mobilität und die Unterbringung der Menschen, die auf der Baustelle arbeiten. Dies inkludiert auch immer Haftungsfragen. Potenzielle Umweltbelastungen oder unmenschliche Arbeitsbedingungen in vor- oder nachgelagerten Bereichen der Lieferkette können sich so zu konkreten Geschäftsrisiken entwickeln und unseren guten Ruf beschädigen.

Geschäftsrelevante Chancen bieten sich durch nachhaltige, langlebige und kreislauffähige Materialien. Details dazu sowie zu unserer lebenszyklusorientierten Bewertung von Bauprodukten finden sich im [Kapitel Kreislaufwirtschaft](#) →.

GRI 3-3 a.
GRI 3-3 b.



Richtlinien/Verpflichtungen

Wir haben einen **Verhaltenskodex (Code of Conduct, CoC)** für Dienstleistungs- und Lieferunternehmen etabliert, um Menschenrechte entlang der Liefer- und Wertschöpfungskette zu wahren.

Im CoC definieren wir detailliert unsere Erwartungen an die sozialen, ethischen und ökologischen Standards der Unternehmen, mit denen wir Geschäftsbeziehungen unterhalten oder eingehen. 2018 wurde der CoC zunächst als fester Bestandteil in den Bauvertrag der Unternehmensgruppe aufgenommen. Seit 2020 ist er Bestandteil aller Verträge, die von auftragnehmenden Firmen unterzeichnet werden müssen. Damit hat die NHW die Anerkennung und Umsetzung des Verhaltenskodex zu einem verbindlichen Kriterium für die Auswahl von Liefer- und Dienstleistungsunternehmen gemacht.

Die Herausforderung war es, alle Unternehmen mit dem Verhaltenskodex zu adressieren – vom kleinen Handwerksbetrieb bis zum Großunternehmen. Der CoC wurde daher bewusst so gestaltet, dass Unternehmen jeglicher

Größe die Anforderungen erfüllen oder in die Umsetzung hineinwachsen können. Darüber hinaus appellieren wir an unsere Partnerunternehmen, auch die eigenen Liefer- und Dienstleistungsunternehmen auf den CoC zu verpflichten, um so möglichst große Teile der Lieferkette zu erreichen.

Der CoC umfasst 15 Forderungen. Ein Schwerpunkt des CoC bildet die Einhaltung von sozialen und ethischen Standards, wie sie beispielsweise in den Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), im Nationalen Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte (NAP) und in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen beschrieben sind. Darüber hinaus zählt ein verantwortlicher Umgang mit Ressourcen und Energie dazu. Der CoC ist unter <https://www.naheimst.de/verhaltenskodex-code-of-conduct> veröffentlicht.

Darüber hinaus haben wir uns eine **Materialien-Richtlinie** gegeben, die im **Kapitel zur Kreislaufwirtschaft** → beschrieben ist. Außerdem gilt unsere **Richtlinie zum Einkauf**. Diese setzt den Rahmen für die Beschaffung und Vergabe von (Bau-)Leistungen. Darin verpflichten wir uns, die benötigten Lieferungen und Leistungen unter Einhaltung verschiedener Verpflichtungen zu beschaffen; dazu zählen der Wettbewerbsgrundsatz, das Transparenzgebot, der Wirtschaftlichkeitsgrundsatz, das Diskriminierungsverbot und der Gleichbehandlungsgrundsatz. Unsere Einkaufsrichtlinie dient zudem dem Ziel, dass wir mittelständische, fachkundige, leistungsfähige, zuverlässige und gesetzestreue Unternehmen beauftragen. Der Fokus liegt dabei auf der Sozialverträglichkeit und Umweltfreundlichkeit von Leistungen und Produkten.

Außerdem unterzeichneten wir 2016 eine **Zielvereinbarung für nachhaltige Beschaffung** mit dem Land Hessen. Darin verpflichten wir uns, Nachhaltigkeitskriterien stärker in unsere Beschaffung zu integrieren und dieses Engagement auch öffentlich sichtbar zu machen.

Darüber hinaus begrüßt NHW den **Nationalen Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte (NAP)**. Dieser findet auf alle Unternehmen Anwendung, die ihren Sitz in Deutschland haben – unabhängig von Größe, Branche und Position in der Liefer- und Wertschöpfungskette. Eine rechtliche Pflicht zur Umsetzung besteht allerdings nicht. Im NAP erwartet die Bundesregierung jedoch von allen deutschen Unternehmen, dass sie die darin beschriebenen Elemente menschenrechtlicher Sorgfaltspflicht in sämtliche Geschäftsaktivitäten integrieren. Dies umfasst neben den eigenen Geschäftstätigkeiten explizit auch Prozesse zum Management von Liefer- und Wertschöpfungsketten.

GRI 3-3 c.

Maßnahmen

Die NHW ist bestrebt, menschenrechtliche Sorgfaltspflichten schrittweise in ihren Prozessen zu verankern. Letztlich entzieht sich die Lieferkette jedoch unserer direkten Kontrolle. Die uns beliefernden Firmen oder Dienstleistungsunternehmen können wir aber verpflichten, nach unseren Werten zu handeln. Dafür integrieren wir den Code of Conduct in unsere Vertragsabschlüsse. Ergänzend dazu muss es weitere Beschwerdemechanismen geben. Unser Ziel ist es, Resilienz in der Lieferkette zu schaffen. Für das Jahr 2023 planen wir die Konzeption einer Risikoanalyse gemäß Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz.

In der Vergangenheit bildeten wir beispielsweise die Lieferketten von Fenstern, Massivbausteinen, Dämmmaterialien oder Farben und Lacken ab und untersuchten sie auf soziale und ökologische Risiken. Allerdings mussten wir feststellen, dass für eine Beurteilung die Datenlage oft unzureichend ist. In einem Strategieworkshop behandelten wir zudem den NAP und das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz und legten somit den Grundstein für weitere Arbeitsschritte. Im Berichtsjahr stand die Einführung einer neuen Lieferantensoftware auf der Agenda, verantwortet vom Kompetenzcenter Einkauf und Vertragsmanagement.

GRI 3-3 d.

Neue Lieferantensoftware

Der erste Schritt in Richtung mehr Transparenz ist mit dieser Lieferantensoftware getan. Zentral beschaffen wir nun Produkte und Dienstleistungen und verwalten die dazugehörigen Verträge. Beim Einkauf von Produkten und Dienstleistungen, die wir zum bestmöglichen Preis beschaffen, achten wir auf Qualität und Liefertreue, Rechtssicherheit (in Zusammenarbeit mit der Rechtsabteilung), Nachhaltigkeit und Compliance. Alle abgeschlossenen Verträge werden digital im Vertragsmanagement archiviert.

Der Austausch von Daten zwischen Einkauf und Lieferfirmen ist weitestgehend automatisiert, die Abwicklung für beide Seiten einfacher und sicherer. Das betrifft auch digitale Auftragsvergabe: Firmen können sich zunächst online über ein Kontaktformular auf der Webseite mit allen relevanten Daten registrieren. Nach Prüfung durch das NHW-Einkaufsteam erfolgt die Eintragung in die Firmendatenbank für potenzielle Lieferfirmen. Je nach Bedarf werden passende Betriebe ausgewählt und via E-Mail aufgefordert, ein konkretes Angebot abzugeben. Im nächsten Schritt werden mit den Unternehmen der engeren Wahl Verhandlungsgespräche geführt, bei Einigung ein Vertrag digital erstellt.

Wirksamkeitsüberwachung

Um soziale, ethische und ökologische Standards innerhalb der Lieferkette sicherzustellen, haben wir den Code of Conduct als Bestandteil aller Verträge mit Liefer- und Dienstleistungsunternehmen verankert. Damit ist die Anerkennung des Verhaltenskodex ein verbindliches Kriterium für deren Auswahl. Die neu eingeführte Lieferantensoftware garantiert die lückenlose Dokumentation der abgeschlossenen Verträge.

GRI 3-3 e.

Einbindung von Interessengruppen

Bei unserer Stakeholder-Befragung im Rahmen des Nachhaltigkeitsstrategieprozesses 2023 interviewten wir verschiedene Stakeholdergruppen. Zur nachhaltigen Lieferkette befragten wir den BUND Hessen und nutzten die Beteiligungsplattform „Frankfurt fragt mich“ (ffm.de). Das Ergebnis: Prinzipiell wird es sehr positiv gesehen, dass sich die NHW im Bereich Nachhaltigkeit auch mit der Lieferkette auseinandersetzt. Denn für die Baubranche sei bekannt, dass Produkte in Umlauf gebracht werden, welche nicht der Einhaltung von Menschenrechten oder Umweltvorschriften entsprechen. Die Verantwortung bei der Produktbeschaffung müsse also wachsen. Durch den verstärkten Einsatz von Holz und das Substituieren herkömmlicher Materialien könne man der Umweltschädlichkeit vieler Produkte entgegenwirken.

Durch die Befragungsergebnisse sehen wir uns bestärkt darin, die Lieferkette als wesentliches Thema sowohl in sozialer als auch ökologischer Hinsicht identifiziert zu haben. Wir wollen künftig gezielter darauf hinwirken, dass Menschenrechte in globalen Lieferketten beachtet werden und wir bei Bau und Modernisierung verstärkt umweltverträgliche Materialien verwenden.

GRI 3-3 f.



Kommunikation und gesellschaftliches Engagement



Handlungsfelder

HF 6 Strategie

GRI-Standards

GRI 2 | Allgemeine Angaben

GRI 3-3 | Management des wesentlichen Themas

Per Gesellschaftsvertrag ist unser Unternehmen dem gesellschaftlichen Engagement im weitesten Sinne verpflichtet, denn unser Auftrag lautet, bezahlbaren Wohnraum für die breite Bevölkerung bereitzustellen. Neben unserem Kerngeschäft erbringen wir zudem zahlreiche soziale Leistungen, die den Mietparteien und der Gesellschaft zugutekommen. Um dies sichtbar zu machen, setzen wir auf Stakeholder-Dialoge und eine transparente, zielgerichtete Kommunikation, vor allem zu unseren Nachhaltigkeitsaktivitäten. Was das Engagement der NHW als Arbeit- oder Auftraggeberin betrifft, so verweisen wir auf unsere wesentlichen Themen **„Attraktive Arbeitsbedingungen“** → und **„Nachhaltige Lieferkette“** → sowie daran angrenzende Kapitel.

Den Menschen zugewandt

Auswirkungen

Wir sehen eine Chance darin, dass Dritte unser Selbstverständnis teilen und die NHW als „Trägerin des Gemeinwohls“ wahrnehmen. Unser Ziel ist es, entsprechend unserer Eigentümerschaft verantwortungsvoll zu kommunizieren und zu agieren. Stichwort: Public Governance. Wir wollen Transparenz schaffen, Kooperationen eingehen und interessierte Menschen aktiv einbeziehen. So wollen wir gesellschaftliche Veränderungen weiter vorantreiben.

Dennoch bleibt das Risiko, dass trotz unserer gesellschaftlichen Relevanz die finanziellen Förderungen ausbleiben, die für unser weitreichendes Engagement nötig sind. Details dazu finden sich im **Kapitel zur Klimastrategie** →.

Das wesentliche Thema **„Kommunikation und gesellschaftliches Engagement“** → bildet eine Schnittmenge mit dem Kapitel **„Sozialverträgliches Wohnen“** →, sodass beide Kapitel im Zusammenhang gesehen werden müssen.

GRI 3-3 a.
GRI 3-3 b.

Richtlinien/Verpflichtungen

Unser Unternehmensleitbild „Mission und Vision“ und der Verhaltenskodex sind im **Kapitel zur Diversität** → beschrieben. Den Austausch über Social Media regelt ein Social-Media-Leitfaden, den die betreffenden Mitarbeitenden kennen.

Unsere 2021 erarbeitete **Kommunikationsstrategie** nimmt alle Interessengruppen in den Blick: von der Politik, den Kommunen und Verbänden über unser Personal und unsere Mieterschaft bis hin zur jungen Generation sowie der breiten Öffentlichkeit. Der Fokus unserer Kommunikation soll auf Nachhaltigkeit, Innovation, dem sozialen Beitrag und der Demografie liegen.

Die Grundsätze für unser soziales Engagement lauten:

- Wir fördern eine lebendige Kommunikation in den Wohngebieten und vermeiden Konflikte durch die Unterstützung von Mieteraktivitäten und

Jugendprojekten.

- Wir setzen für die Betreuung älterer Menschen auf individuelle Beratung und gemeinschaftliche Projekte im Quartier, gerne in Kooperation mit anerkannten Partnern.
- Wir unterstützen die Hochschulausbildung in den Bereichen Architektur, Städtebau, Wohnungswirtschaft und Geografie, u. a. mit von uns gestifteten **Hochschulpreisen**.
- Wir bieten Studierenden über Praktikumsplätze und Projektarbeiten frühzeitig einen Einblick in die berufliche Praxis. Außerdem beschäftigen wir Werkstudierende.
- Wir unterstützen zahlreiche kulturelle und soziale Projekte mit **Geld- und Sachspenden** und übernehmen Verantwortung in der Entwicklungshilfe.

GRI 3-3 c.

2022 unterstützte die NHW
das **Gemeinwohl** mit einer
Summe von rund

24,8 

Mio. Euro

(Vorjahr: 18,7 Mio. Euro)

Maßnahmen und Wirksamkeitsüberwachung

Marktgerechte und sozial ausgewogene Mieten sind Auftrag und Ziel der Unternehmensgruppe Nassauische Heimstätte | Wohnstadt, um soziale Integration möglich zu machen und damit zur wirtschaftlichen Prosperität beizutragen. In den lokalen und regionalen Wertschöpfungsketten für Handel, Handwerk und Dienstleistungen hat das Engagement der Unternehmensgruppe einen nennenswerten Anteil. Darüber hinaus werden durch Beratungsleistungen mit zahlreichen Projekten an vielen verschiedenen Standorten Städte und Kommunen in Hessen, Thüringen und den angrenzenden Bundesländern Hessens in ihrer Stadtentwicklung unterstützt (mehr dazu im Abschnitt **Lebensräume ökologisch entwickeln** → im Kapitel zur Biodiversität).

Neben ihrem Kerngeschäft erbringt die NHW eine Reihe von sozialen Leistungen, die der Mieterschaft sowie der Gesellschaft im Allgemeinen zugutekommen. Seit dem Geschäftsjahr 2021 quantifizieren wir diese Leistungen unter dem Begriff Sozialbeitrag und machen ihn mit einem konkreten Geldbetrag greifbar. Der Sozialbeitrag setzt sich zusammen aus ökonomischen Beiträgen im Rahmen des Vermietungsgeschäfts, die zur Entlastung der Mieterhaushalte beitragen, beispielsweise der sozialen Mietenpolitik, sozialen Leistungen wie dem Sozialmanagement und der Mietschuldnerberatung sowie ökologischem Handeln wie der Forcierung nachhaltigen Bauens oder der Inanspruchnahme nachhaltiger

Finanzierungsinstrumente. 2022 unterstützte die NHW das Gemeinwohl mit einer Summe von rund 24,8 Mio. Euro (Vorjahr: 18,7 Mio. Euro).

Das soziale Engagement spiegelt sich auch in einem 2021 in die Wege geleiteten Modellprojekt wider. Die NHW und das Land Hessen vermieten bis zu 15 Wohnungen an Frauen, die nach einem Aufenthalt in einem Frauenhaus wieder ausziehen möchten, jedoch keine geeignete Wohnung für den Neustart finden. Das Land erwirbt dabei die Belegungsrechte. Die Wohnungen werden vorwiegend in Bad Homburg, Frankfurt am Main, Fulda, Hanau, Kassel und Wiesbaden angeboten.

Über unser Kerngeschäft hinaus bearbeiteten wir im Jahr 2022 folgende soziale Themen:

- Schönhof-Viertel, Frankfurt: Planung eines nachhaltigen und sozialen Stadtparks für das Schönhof-Viertel, nutzbar für verschiedene Altersgruppen mit Barrierefreiheit, Spiel- und Sportangeboten, Ruhezeiten, Mobilitätskonzept, gemeinschaftliches Wohnen der „Lebenshilfe Frankfurt“, offene Schule im Schönhof-Viertel für die Anwohnerschaft (Nutzung der Sporthalle, Bibliothek und Mensa). Außerdem wird die NHW im Schönhof-Viertel drei Kindertagesstätten vermieten. Das Studierendenwerk Frankfurt wird im Schönhof-Viertel ein Studierenden-Hostel betreiben, das auch Auszubildende oder Fachkräfte, die eine Bleibe auf Zeit benötigen, beherbergen wird.
- In der Markwaldsiedlung, Erlensee, erfolgt durch Neubau, Modernisierung und Neugestaltung der Außenflächen eine Aufwertung des Gesamtquartiers (inklusive Erstellung einer zentralen Energieversorgung für das gesamte Areal durch überwiegend erneuerbare Energien).
- DRK-Klinikum, Kassel: Das übrig gebliebene Inventar aus der 2021 angekauften Klinik wurde gespendet und in die Kriegsgebiete in die Ukraine gebracht.

Langfristig betreuen wir folgende Projekte: **„Housing! For Future“** in Namibia – die NHW ist eine der Initiatorinnen des spendenbasierten Projekts für menschenwürdigen Wohnraum in Windhoek, sowie **„Stark für dein Projekt“** – eine Aktion, bei der sich Menschen um eine finanzielle Unterstützung ihres Projekts bewerben können, beispielsweise Vereine oder Institutionen. Neben den 60.000 € für „Stark für dein Projekt“ wurden insgesamt 300.000 € in drei Tranchen für „Housing! For Future“ gespendet.

Mit unserer Mieterschaft treten wir über verschiedene Kanäle in Kontakt, und zwar sowohl analog als auch digital, beispielsweise über die Service-Center, per Telefon oder Social Media. Auf der Internetseite www.wohnen-in-der-mitte.de steht ein Chatbot zur Verfügung, bei Fragen zu Betriebskosten, Hausordnung oder verlorenen Schlüsseln mit kurzen Textdialogen weiterhilft.

GRI 3-3 d.
GRI 3-3 e.

Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern

Wir suchen in regelmäßigen Abständen den Dialog mit unseren Anspruchsgruppen, beispielsweise unseren Mitarbeitenden, den Mietparteien, dem Aufsichtsrat, den Aufsichtsbehörden, dem Bundesland Hessen und den Kommunen.

Bürgerbeteiligungen sehen wir als Erfolgsfaktor für ausgewählte Projekte, vor allem wenn es um die Neugestaltung von Quartieren geht. In Stadtteilen

mit komplexen Milieustrukturen, die besonderen Handlungsbedarf erfordern, setzen wir bevorzugt auf innovative Modelle der Bürgerbeteiligung. Um die für uns schwierig zu erreichende Anwohnerschaft zur Beteiligung zu motivieren, arbeitet unsere Marke ProjektStadt unter dem Titel „Bürgerbeteiligung und Kommunikation PLUS“ dauerhaft an transparenten Partizipationsformaten für Stadtentwicklungsprozesse. Diese sollen digital, medienübergreifend und niedrigschwellig sein. Durch Apps für das Smartphone wollen wir mehr Jugendliche erreichen. Vor allem interaktive und smarte 3D-Anwendungen sollen fester Bestandteil unserer Dienstleistungen für Städte und Kommunen werden.

In allen Kapiteln zu den wesentlichen Themen ist jeweils unter GRI 3-3 f. (Einbindung von Interessengruppen) beschrieben, wie und zu welchem Zweck wir in den Dialog mit den einzelnen Interessengruppen treten.

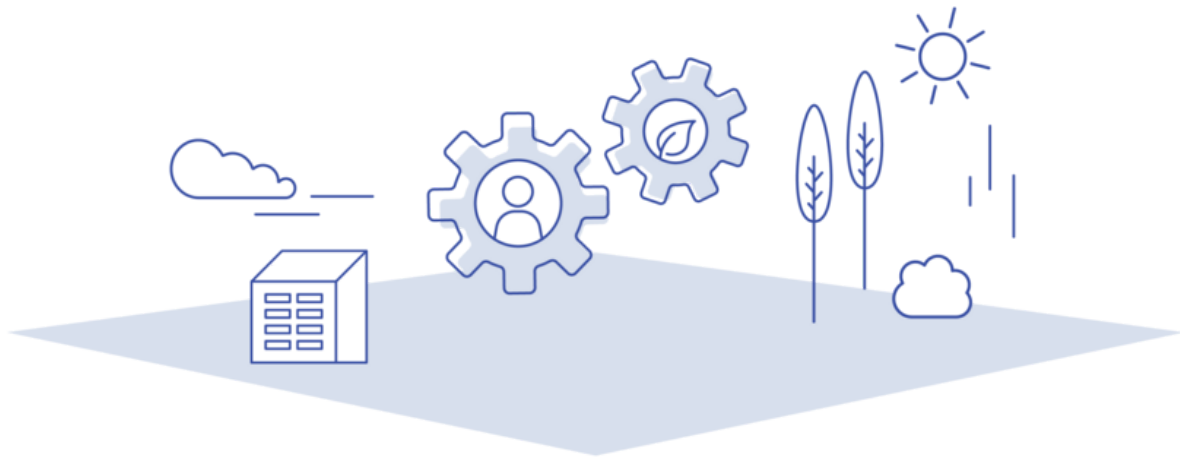
Unsere Nachhaltigkeitskommunikation gestalten wir transparent und zielgruppengerecht; bestes Beispiel ist der jährliche Nachhaltigkeitsbericht. Außerdem informieren wir über Umweltproduktdeklarationen. Unser aktives politisches Engagement für eine nachhaltige Entwicklung findet ihren Ausdruck in der [IW.2050](#) →.

Die Ergebnisse unserer Ende 2022 durchgeführten Mitarbeiterumfrage „361-Grad-Feedback zu den Führungsleitlinien“ dokumentieren wir im [Kapitel „Attraktive Arbeitsbedingungen“](#) →.

Im Jahr 2021 ließen wir Bestandskundschaft aus dem Bereich Stadtentwicklung, betreut von unserer Marke ProjektStadt, befragen. Die zentralen Ergebnisse lassen sich wie folgt zusammenfassen: Nach wie vor besteht ein hoher Beratungsbedarf bei der Stadtentwicklung durch externe Dienstleistungsunternehmen; Schlüsselfaktoren bei deren Auswahl sind Konzeptqualität und Qualifikation. Digitale Veranstaltungen haben als Instrument im Kundenkontakt an Bedeutung gewonnen. Mit den Leistungen der ProjektStadt besteht insgesamt eine ausgesprochen hohe Zufriedenheit über alle Bereiche hinweg. Drei von vier befragten Teilnehmenden würden die ProjektStadt auf jeden Fall weiterempfehlen; Gründe dafür sind gute Erfahrungen mit der Leistung, Zusammenarbeit, Zuverlässigkeit und Qualität. Allerdings sind – trotz großen Bedarfs – unsere Klimaschutzkonzepte wenig bekannt.

Aus den Ergebnissen dieser Kundenbefragung entstand eine umfangreiche To-do-Liste für das Berichtsjahr 2022 und die Folgejahre, die unter anderem folgende Punkte beinhaltet:

- Marketing für bereits bestehende Produkte rund um das Thema Klimaschutz ausbauen
- Prüfen, ob Ausweitung oder Anpassung der Produktpalette in weiteren Feldern notwendig ist (beispielsweise Lösungsansätze für Leerstände)
- Personelle Ressourcen für Zukunftsthemen prüfen
- Abgleich der Qualifikationen und Erfahrungen bestehender Teammitglieder mit den abgefragten Zukunftsfeldern und dem Beratungsbedarf
- Qualifizierungsmaßnahmen oder Mitarbeiterrekrutierung ausloten
- Bei Personalwechseln betriebliches Wissensmanagement-Konzept prüfen
- Digitalisierung forcieren, um Kundenkontakte auch digital zu pflegen
- Maßnahmen zur Steigerung der Bekanntheit des Kundenmagazins und der Internetseite entwickeln



ESG- Risikomanagement



Handlungsfelder

HF 6 Strategie

GRI-Standards

**GRI 3-3 | Management des
wesentlichen Themas**

Das konzernweite Risikomanagement, das die Vermögens-, Finanz- und Ertragslage, Risiken aus Compliance-Verstößen, Datenschutz, Geldwäscheprävention sowie zu Image und Reputation im Blick behält, hat für Unternehmen wie das unsere eine lange Tradition. Seit einigen Jahren entwickeln wir aber auch unser ESG-Risikomanagement (Environment, Social, Governance), das Risiken aus Nachhaltigkeitsperspektive betrachtet. Entscheidend ist, dass Nachhaltigkeits- und Risikomanagement aufeinander abgestimmt und gemeinsam ausgerichtet sind. Damit einher geht die Risikobewertung, aber auch die Chancenbetrachtung aller Geschäftstätigkeiten aus Nachhaltigkeitsperspektive. Ziel ist es, dass sich die NHW an Nachhaltigkeitsrisiken anpasst. Allen voran geht es um das Management von Klimarisiken.

Nachhaltigkeitsrisiken und - chancen steuern

Auswirkungen

Risiken

Uns ist bewusst, dass eine Vernachlässigung von Nachhaltigkeitsrisiken enorme Gefahren für Mensch und Umwelt nach sich ziehen kann. Prominentes Beispiel ist hier der Klimawandel inklusive der Überhitzung von Stadtteilen.

GRI 3-3 a.
GRI 3-3 b.

Klimarisiken für Menschen und Wohnungsbestand

Der Klimawandel bringt Wetterturbulenzen mit sich, beispielsweise Starkregenereignisse, Hitzeperioden oder Stürme. Deren negative Auswirkungen können enorm sein. Die schlimmste Folge bei Starkregen wäre der Schaden, den Personen durch Hochwasser erleiden, wenn ihre Wohnung im Erdgeschoss oder Souterrain liegt. Was die Gebäude betrifft, so ist bei Starkregen neben der Beschädigung von Wohnraum zudem die Zerstörung von Haustechnik im Keller wahrscheinlich (mit daraus folgenden außerplanmäßige Sanierungskosten). Temporär nicht nutzbare Kellerräume würden zu Mietminderungen führen.

Ähnliches gilt für langanhaltend hohe Temperaturen in den Sommermonaten. Wenn sich Wohnungen zu sehr aufheizen, kann das beispielsweise Kreislaufprobleme für die dort lebenden Menschen zur Folge haben. Diese würden möglicherweise Mietminderungen geltend machen. Gibt es zudem Setzungsrisse durch Dürre, sind außerplanmäßige Sanierungen nötig, was ein potenzielles Kostenrisiko darstellt.

Bei Starkwindereignissen kann es Personenschäden durch herabfallende Bauteile geben. Mietausfälle durch Beschädigungen sind möglich, außerplanmäßige Sanierungskosten die Folge.

Abweichung von Nachhaltigkeitszielen

Es besteht das Risiko, dass wir von den gesteckten Zielen unserer Klimastrategie abweichen. Reputationsverlust und Imageschaden wären die Folge. Der potenzielle Schaden besteht in diesem Fall aber auch in finanziellen Schäden: beispielsweise durch vermehrte CO₂-Abgaben oder durch nicht mehr vermietbare Wohneinheiten. Aufgrund der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), der Berichtspflicht ab 2025 und der EU-Taxonomie müssen wir beim Bauen zunehmend Nachhaltigkeitsstandards beachten (Stichwort: „graue“ Emissionen, die in den Baustoffen stecken), was eine große Herausforderung darstellt. Ziel ist es, dass sich die NHW anpasst. Das kann u. a. durch andere Primärkonstruktionsarten geschehen: Indem wir zukünftig beispielsweise aus Holz statt aus Stahlbeton bauen, können wir das Risiko an dieser Stelle reduzieren. Nachhaltigkeit ist auch ein entscheidendes Kriterium für die Fremdmittelbeschaffung.

Regulatorische und rechtliche Risiken

Änderungen von rechtlichen Rahmenbedingungen vor allem im Miet-, Bau- und Umweltrecht – besonders wenn sie kurzfristig sind – stellen uns vor große Herausforderungen. Wir verfolgen politische Planungen in dieser Hinsicht deshalb mit großer Aufmerksamkeit, um auf verbindliche Änderungen reagieren zu können. Jede Veränderung der rechtlichen Rahmenbedingungen könnte sich nachteilig auf die Geschäftstätigkeit der Gesellschaft auswirken.

Umfeld- und marktbezogene Risiken

Unsere Reputation ist von entscheidender Bedeutung. Ein schlechtes Ansehen entspricht nicht unserem Leitbild und kann unsere Geschäftstätigkeit in lokalen Märkten erschweren. Daher streben wir jederzeit eine frühzeitige und offene Kommunikation sowie einen direkten Dialog mit allen Gruppen an, die ein berechtigtes Interesse haben, wenn es um Konflikte beispielsweise mit Nachhaltigkeitsbezug geht.

Projektrisiken

Risiken aus dem Erwerb von Grundstücken (beispielsweise Altlasten) beobachten wir auf Projektebene, ebenso wie bei größeren Neubau- und Modernisierungsprojekten sowie bei bedeutenden Projekten in der Stadtentwicklung oder der Bauland-Offensive Hessen GmbH (BOH).

Risiken aus der Geschäftstätigkeit

Da wir bei unseren Bautätigkeiten verschiedene General- und Nachunternehmer beauftragen, bestehen zahlreiche Risiken, die Nachhaltigkeitsaspekte betreffen. Diese liegen oft nicht direkt in unserer Hand und sind unsererseits nur bedingt kontrollierbar. Aufgrund von unzureichenden Informationen bezüglich der in den Immobilien verbauten Materialien sowie der Umsetzung von neuen oder aktualisierten bautechnischen Regularien (beispielsweise Brandschutzmaßnahmen) kann es zu Geschäftsrisiken kommen. Hinzu kommen Compliance-Risiken (siehe unten).

Compliance-Risiken

Die Schädigung unseres guten Rufes kann aus Compliance-Verstößen resultieren. Zu den Compliance-Risiken zählen:

- Verstöße innerhalb unseres Unternehmens (beispielsweise Korruption, Betrug oder andere Vorteilsnahmen, Regelverstöße, Verstöße gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz AGG oder auch Mobbing).
- Verstöße seitens Partnerunternehmen (beispielsweise Vertragsverstöße, Menschenrechtsverletzungen); dazu zählen auch Verdachtsfälle zu Tätigkeiten im Zusammenhang mit Geldwäsche-Aktivitäten (beispielsweise ein seitens externer Firmen angebotener Bargeldverkehr).
- Verstöße der Unternehmensgruppe Nassauische Heimstätte | Wohnstadt oder eines ihrer Tochterunternehmen gegen bestehende Regelungen, Vorschriften, Gesetze (beispielsweise Kartellrecht, DSGVO).
- Risiken, die aus den Regelungen zur Geldwäscheprävention erwachsen.

Mehr zu diesem Thema findet sich im [Kapitel „Ethisches Wirtschaften und Compliance“](#) →.

Datenschutz-Risiken

Aus dem täglichen Umgang und der Verarbeitung personenbezogener Daten (beispielsweise über Personal oder Mietparteien) sowohl innerhalb der NHW als auch durch beauftragte Dritte erwachsen Datenschutz-Risiken. Mehr dazu im [Kapitel „Ethisches Wirtschaften und Compliance“](#) →.

Chancen

Unsere Unternehmensaktivitäten, um negative Auswirkungen zu verringern, hat positive Auswirkungen auf Mensch und Umwelt. Ein funktionierendes ESG-Risikomanagement stärkt zudem langfristig und in hohem Maße die unternehmerische Resilienz. Darüber hinaus bietet unser Risikomanagementsystem die Möglichkeit, alternativ zur Risikobewertung auch Chancen zu beurteilen.

Umfeld- und marktbezogene Chancen

Die anhaltend angespannte Wohnungsmarktlage in bestimmten Ballungsräumen kann punktuell zu zusätzlichen Fördermitteln seitens Politik und Verwaltung führen. Dies gilt auch für die Anforderung, Wohnungsbestände an Zielsetzungen zur CO₂-Minderung anzupassen. Dies kann regional positive Auswirkungen auf unsere Geschäftstätigkeit haben.

Chancen aus der Geschäftstätigkeit

Modernisierungen in unseren Wohnungen eröffnen die Chance, die Zufriedenheit unserer Mieterschaft zu erhöhen und sie länger an uns zu binden. Zudem steigern wir durch die energetische Optimierung die Qualität des angebotenen Wohnraums und verringern den CO₂-Ausstoß. Beides dient der Sicherung eines nachhaltigen Bestandes.

Weitere Einzelrisiken und Chancen sind bei den wesentlichen Themen in den entsprechenden Kapiteln jeweils unter GRI 3-3 a. + GRI 3-3 b. (Auswirkungen) beschrieben.

Richtlinien/Verpflichtungen

Im **Risikomanagement-Handbuch** sind Ziele, Grundsätze und Risikomanagementprozess beschrieben. Es besteht eine verbindliche Prozessbeschreibung zum Risikomanagementsystem der NHW. Zum Internen Kontrollsystem (IKS) der Unternehmensgruppe gehören organisatorische **Regelungen** und Maßnahmen zur Einhaltung gesetzlicher, untergesetzlicher und unternehmerischer Vorgaben sowie **Anweisungen** zur Steuerung und Sicherstellung der betrieblichen Abläufe und der Erfüllung compliance-relevanter Erfordernisse. Für die Meldung, Bewertung und Überwachung von Risiken gibt es einheitliche Ansätze.

Weitere Richtlinien, beispielsweise zu Compliance oder Datenschutz, finden sich im **Kapitel „Ethisches Wirtschaften und Compliance“** →.

GRI 3-3 c.

Maßnahmen

Risikomanagementsystem

Wir verfügen über ein systematisches Risikomanagementsystem, um Risiken frühzeitig zu identifizieren und entsprechende Gegenmaßnahmen ergreifen zu können. Dieses Risikofrühwarnsystem sorgt dafür, wesentliche oder bestandsgefährdende Risiken und Ereignisse zu erkennen und negative Entwicklungen rechtzeitig verfolgen zu können. Darunter fallen beispielsweise Risiken, die die zukünftige Entwicklung des Unternehmens gefährden oder geschäftsschädigende Reputationsschäden auslösen könnten. Potenzielle Risiken aus Compliance-Verstößen und zum Datenschutz werden ebenfalls systemunterstützt erfasst und bewertet, um so in die Risikogesamtbewertung einzufließen.

Die Funktionen zum Risiko- und Compliance-Management sind zentral bei der Konzernmutter Nassauische Heimstätte, Wohnungs- und Entwicklungsgesellschaft mbH zugeordnet, und zwar in einem Kompetenzcenter beim leitenden Geschäftsführer. Sie erstrecken sich auf alle Geschäftsfelder und die Gesellschaften der Unternehmensgruppe. Der Geschäftsführung obliegt es, nach einer Risikoidentifikation entsprechende Gegenmaßnahmen zu entwickeln, einzuleiten und zu steuern. Es erfolgt eine monatliche Berichterstattung durch das zentrale Risikomanagement an die Geschäftsführung in Form eines Risikokurzberichtes aus dem EDV-System heraus. Zudem wird auf dieser Basis in jeder Sitzung des Prüfungsausschusses des Aufsichtsrates über die Risikosituation berichtet, insbesondere zu den am höchsten bewerteten Einzelrisiken.

Für die Risikofrüherkennung der gesamten Unternehmensgruppe kommt ein dynamisches, integriertes und EDV-gestütztes System zum Einsatz. In regelmäßigen Abständen hinterfragen die Risikoverantwortlichen die Inventarisierung in Einzelgesprächen auf Aktualität und Passgenauigkeit. Dies geschieht zusätzlich zur monatlichen Erfassung und Bewertung der Risiken.

Nachhaltigkeitskriterien integrieren wir zunehmend in unser Risikomanagementsystem. Deshalb zählt der Leiter des Kompetenzcenters

Nachhaltigkeitsmanagement zu den insgesamt 23 dezentralen Risikoverantwortlichen, die den ganzen Konzern abdecken. Sie alle berücksichtigen und bewerten die für ihre Fachbereiche tatsächlichen und potenziellen Nachhaltigkeitsrisiken; dazu gehören auch Ad-hoc- Risiken.

Für das Jahr 2023 planen wir die Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsrisikobewertung.

GRI 3-3 d.

Wirksamkeitsüberwachung

Die Unternehmensgruppe verfügt über ein Internes Kontrollsystem (IKS). Prüfungen erfolgen durch die Innenrevision und ggf. durch den Compliance-Beauftragten. Potenzielle Risiken aus möglichen Compliance-Verstößen werden ebenfalls systemunterstützt erfasst und bewertet und so in die Risikogesamtbewertung einbezogen.

Die Überwachung von Nachhaltigkeitsrisiken erfolgt grundsätzlich mindestens jährlich. Der Überwachungsrythmus beim Risiko „Abweichen von Klimazielen“ ist halbjährlich, also in einem engeren Abstand.

Alle zwei Jahre analysiert und bewertet ein sogenannter Lenkungsgruppenworkshop sowohl die bereits erfassten als auch mögliche neue Nachhaltigkeitsrisiken, beispielsweise Risiken, die durch den Klimawandel bedingt sind. Turnusgemäß soll der nächste Workshop im Jahr 2023 stattfinden.

Kennzahlen zur Wirksamkeit des Risikomanagements im Allgemeinen erfassen wir nicht. Wir ermitteln aber für jedes wesentliche Thema die zur Steuerung nötigen Indikatoren und verweisen deshalb auf die dazugehörigen Kapitel (und auf die dortigen Abschnitte zu GRI 3-3-e.).

GRI 3-3 e.

Einbindung von Interessengruppen

Wir pflegen den Dialog mit allen Interessengruppen, um ihre Ideen und Verbesserungsvorschläge auch zu den erkannten Risiken aufzugreifen. Die verschiedenen Kommunikationsformate beschreiben wir bei den wesentlichen Themen in den entsprechenden Kapiteln jeweils unter GRI 3-3 f.

GRI 3-3 f.

GRI Index

GRI Standard	Angabe	Auslassungsgrund / Kommentar
ANWENDUNGSERKLÄRUNG	DIE UNTERNEHMENSGRUPPE NASSAUISCHE HEIMSTÄTTE WOHNSTADT HAT IN ÜBEREINSTIMMUNG MIT DEN GRI-STANDARDS FÜR DEN ZEITRAUM 01.01.2022 BIS 31.12.2022 BERICHTET.	
VERWENDETER GRI 1	GRI 1: GRUNDLAGEN 2021	
GRI 2: ALLGEMEINE ANGABEN		
	GRI 2-1 Organisationsprofil	
	GRI 2-2 Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden	
	GRI 2-3 Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	
	GRI 2-4 Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen	
	GRI 2-5 Externe Prüfung	
	GRI 2-6 Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	
	GRI 2-7 Angestellte	
	GRI 2-8 Mitarbeiter:innen, die keine Angestellten sind	
	GRI 2-9 Führungsstruktur und Zusammensetzung	Geschäftsführung & Aufsichtsrat: www.naheimst.de/ueber-uns/struktur-unternehmensfuehrung PCGK: finanzen.hessen.de/sites/finanzen.hessen.de/files/2021-08/public_corporate_governance_codex_-_teil_a.pdf PCGK: finanzen.hessen.de/sites/finanzen.hessen.de/files/2021-08/public_corporate_governance_codex_-_teil_a.pdf
	GRI 2-10 Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans	
	GRI 2-11 Vorsitzende:r des höchsten Kontrollorgans	
	GRI 2-12 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen	
	GRI 2-13 Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen	
	GRI 2-14 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	
	GRI 2-15 Interessenkonflikte	
	GRI 2-16 Übermittlung kritischer Anliegen	
	GRI 2-17 Gesamteltes Wissen des höchsten Kontrollorgans	
	GRI 2-18 Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans	
	GRI 2-19 Vergütungspolitik	
	GRI 2-20 Verfahren zur Festlegung der Vergütung	
	GRI 2-21 Verhältnis der Jahresgesamtvergütung	

GRI Standard	Angabe	Auslassungsgrund / Kommentar
	GRI 2-22 Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	
	GRI 2-23 Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen	
	GRI 2-24 Einbeziehung politischer Verpflichtungen	
	GRI 2-25 Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen	
	GRI 2-26 Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen	
	GRI 2-27 Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen	
	GRI 2-28 Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	
	GRI 2-29 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	
	GRI 2-30 Tarifverträge	
GRI 3: WESENTLICHE THEMEN		
	GRI 3-1 Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen	
	GRI 3-2 Liste der wesentlichen Themen	
KLIMASCHUTZ (GRI 302 ENERGIE, GRI 305 EMISSIONEN)		
	GRI 3-3 Management des wesentlichen Themas	
	GRI 302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation	
	GRI 302-2 Energieverbrauch außerhalb der Organisation	Keine Informationen verfügbar
	GRI 302-3 Energieintensität	
	GRI 302-4 Verringerung des Energieverbrauchs	Keine Informationen verfügbar
	GRI 302-5 Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen	Keine Informationen verfügbar
	GRI 305-1 Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	
	GRI 305-2 Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	
	GRI 305-3 Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	
	GRI 305-4 Intensität der Treibhausgasemissionen	
	GRI 305-5 Senkung der Treibhausgasemissionen	
	GRI 305-6 Emissionen Ozon abbauender Substanzen	Nicht zutreffend
	GRI 305-7 Stickstoffoxide (NOx), Schwefeloxide (SOx) und andere signifikante Luftemissionen	Nicht zutreffend
KLIMAPANPASSUNG (GRI 416 KUNDENGESUNDHEIT UND - SICHERHEIT)		
	GRI 3-3 Management des wesentlichen Themas	
	GRI 416-1 Beurteilung der Auswirkungen verschiedener Produkt- und Dienstleistungskategorien auf die Gesundheit und Sicherheit	
	GRI 416-2 Verstöße im Zusammenhang mit den Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit	
KREISLAUFWIRTSCHAFT (GRI 301 MATERIALIEN, GRI 306 ABFALL)		
	GRI 3-3 Management des wesentlichen Themas	
	GRI 301-1 Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	Keine Informationen verfügbar
	GRI 301-2 Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe	Keine Informationen verfügbar
	GRI 301-3 Wiederverwertete Produkte und ihre Verpackungsmaterialien	Keine Informationen verfügbar
	GRI 306-1 Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen	
	GRI 306-2 Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen	
	GRI 306-3 Angefallener Abfall	
	GRI 306-4 Von Entsorgung umgeleiteter Abfall	Keine Informationen verfügbar

GRI Standard	Angabe	Auslassungsgrund / Kommentar
	GRI 306-5 Zur Entsorgung weitergeleiteter Abfall	
SCHUTZ DER UMWELT UND BIODIVERSITÄT (GRI 304 BIODIVERSITÄT)		
	GRI 3-3 Management des wesentlichen Themas	
	GRI 304-1 Eigene, gemietete und verwaltete Betriebsstandorte, die sich in oder neben Schutzgebieten und Gebieten mit hohem Biodiversitätswert außerhalb von geschützten Gebieten befinden	Keine Informationen verfügbar
	GRI 304-2 Erhebliche Auswirkungen von Aktivitäten, Produkten und Dienstleistungen auf die Biodiversität	Keine Informationen verfügbar
	GRI 304-3 Geschützte oder renaturierte Lebensräume	Keine Informationen verfügbar
	GRI 304-4 Arten auf der Roten Liste der Weltnaturschutzunion (IUCN) und auf nationalen Listen geschützter Arten, die ihren Lebensraum in Gebieten haben, die von Geschäftstätigkeiten betroffen sind	Keine Informationen verfügbar
SOZIALVERTRÄGLICHES WOHNEN		
	GRI 3-3 Management des wesentlichen Themas	
	Eigene Kennzahlen	
ATTRAKTIVE ARBEITSBEDINGUNGEN (GRI 401 BESCHÄFTIGUNG)		
	GRI 3-3 Management des wesentlichen Themas	
	GRI 401-1 Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	
	GRI 401-2 Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden	
	GRI 401-3 Elternzeit	
DIVERSITÄT, GLEICHBERECHTIGUNG UND INKLUSION (GRI 401 BESCHÄFTIGUNG, GRI 405 DIVERSITÄT UND CHANCENGLEICHHEIT)		
	GRI 3-3 Management des wesentlichen Themas	
	GRI 405-1 Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	
	GRI 405-2 Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern	
AUS- UND WEITERBILDUNG, CHANGE-KOMPETENZ (GRI 401 BESCHÄFTIGUNG)		
	GRI 3-3 Management des wesentlichen Themas	
	Eigene Kennzahlen	
ETHISCHES WIRTSCHAFTEN UND COMPLIANCE		
	GRI 3-3 Management des wesentlichen Themas	
	Eigene Kennzahlen	
NACHHALTIGE LIEFERKETTE (GRI 308 UMWELTBEWERTUNG DER LIEFERANTEN, GRI 414 SOZIALE BEWERTUNG DER LIEFERANTEN)		
	GRI 3-3 Management des wesentlichen Themas	
	GRI 308-1 Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	Keine Informationen verfügbar
	GRI 308-2 Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	Keine Informationen verfügbar
	GRI 414-1 Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden	Keine Informationen verfügbar
	GRI 414-2 Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	Keine Informationen verfügbar

GRI Standard	Angabe	Auslassungsgrund / Kommentar
KOMMUNIKATION UND GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT		
	GRI 3-3 Management des wesentlichen Themas	
	Eigene Kennzahlen	
ESG-RISIKOMANAGEMENT		
	GRI 3-3 Management des wesentlichen Themas	

GdW Index

GdW-Indikatoren	Auslassungsgrund
PERSPEKTIVE „NACHHALTIGES MANAGEMENT VON MIETER- UND MITGLIEDERBEZIEHUNGEN“	
GdW MB1: Vermietete eigene Wohnungen	Nicht zutreffend
GdW MB2: Marktanteil	Keine Informationen verfügbar
GdW MB3: Vermietungsquote	Nicht zutreffend
GdW MB4: Durchschnittsmiete im Bestand	
GdW MB5: Durchschnittsmiete bei Erstvermietung	Nicht zutreffend (gravierende regionale Unterschiede)
GdW MB6: Mietenstruktur	
GdW MB7: Betriebskostenquote	Keine Informationen verfügbar
GdW MB8: Durchschnittliche Mietvertragsdauer	
GdW MB9: Mieterfluktuation	
GdW MB: Mieterzufriedenheit	
PERSPEKTIVE „NACHHALTIGES BESTANDSMANAGEMENT“	
GdW BM1: Neubauquote	Nicht zutreffend
GdW BM2: Modernisierungsintensität	Nicht zutreffend
GdW BM3: Anteil seit 1990 energetisch voll- bzw. teilmodernisierter Wohnungen	
GdW BM4: Instandhaltungsintensität	Nicht zutreffend
GdW BM5/6: Energieintensität des Gebäudebestands	
GdW BM7: Anteil regenerativer Energieträger an der Wärmeversorgung	
GdW BM8/9: CO ₂ -Intensität im Gebäudebestand	
GdW BM10: Anteil barrierefreier Wohnungen im Bestand	
GdW BM11: Anteil barrierefreier Wohnungen im Neubau	
GdW BM: Verhältnis von Instandhaltungs- und Instandsetzungsaufwand zu Abschreibungsaufwand	Keine Informationen verfügbar
PERSPEKTIVE „NACHHALTIGES PERSONALMANAGEMENT“	
GdW PE1: Anzahl der Mitarbeiter	
GdW PE2: Altersstruktur der Mitarbeiter	
GdW PE3: Anteil weiblicher/männlicher Mitarbeiter	
GdW PE4: Anteil der Mitarbeiter mit Schwerbehindertenstatus	
GdW PE5: Qualifikationsstruktur der Belegschaft	Nicht zutreffend
GdW PE6: Unternehmenszugehörigkeit	
GdW PE7: Teilzeitquote	
GdW PE8: Ausbildungsquote	
GdW PE9: Übernahmequote	
GdW PE10: Weiterbildungsintensität	
GdW PE11: Abwesenheitsquote	
GdW PE12: Mitarbeiterfluktuation	
PERSPEKTIVE „NACHHALTIGES QUARTIERSMANAGEMENT“	
GdW QM1: Quartiers- bzw. stadtteilbezogener Marktanteil	Als nicht wesentlich bewertet

GdW-Indikatoren	Auslassungsgrund
GdW QM2: Finanzielle Förderung lokaler Nachbarschaften	
GdW QM3: Finanzielle Förderung von Maßnahmen zur Verbesserung des baulichen Wohnumfelds	
GdW QM4: Soziale Kooperationen	
PERSPEKTIVE „NACHHALTIGES MANAGEMENT UNTERNEHMENSINTERNER GESCHÄFTSPROZESSE“	
GdW GP1: Energieverbrauch des Unternehmens	
GdW GP2: Energieintensität des Unternehmens	
GdW GP3: Anteil erneuerbarer Energien an der Energieversorgung des Unternehmens	
GdW GP4: CO ₂ -Emissionen des Unternehmens	
GdW GP5: CO ₂ -Intensität des Unternehmens	
GdW GP6: Wasserverbrauch des Unternehmens	Als nicht wesentlich bewertet
GdW GP7: Wasserintensität des Unternehmens	Als nicht wesentlich bewertet

Glossar

audit berufundfamilie

Freiwilliges, strategisches Managementinstrument, das durch die kooperative Erarbeitung von Zielen und die regelmäßige Überprüfung des Fortschritts zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie beiträgt. Initiiert durch die gemeinnützige Hertie-Stiftung zur Umsetzung einer nachhaltigen familien- und lebensphasenbewussten Personalpolitik.

Compliance

Compliance beschreibt die Regeltreue (auch Regelkonformität) von Unternehmen, also die Einhaltung von Gesetzen, Richtlinien und freiwilligen Kodizes.

Corporate Social Responsibility (CSR)

Gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen als Teil des nachhaltigen Wirtschaftens, die ökonomische, soziale und umweltbezogene Auswirkungen der jeweiligen gesamten Wertschöpfungskette betrifft. Entsprechend der EU-CSR-Richtlinie umfasst CSR alle entsprechenden Leistungen im Kerngeschäft: Arbeitsbedingungen, Umweltschutz, Verbraucherschutz, integrierte Produktpolitik und sozialökologische Standards in der Zulieferkette.

Deutsche Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen DGNB e. V.

Die Deutsche Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen (DGNB) ist eine Non-Profit-Organisation. Seit ihrer Gründung im Jahr 2007 engagiert sich die DGNB für die Förderung hochwertiger Gebäude und lebenswerter Quartiere, um eine nachhaltige gebaute Umwelt zu schaffen. Ihr Ziel besteht darin, den Bau- und Immobilienmarkt zu transformieren, indem sie ein angemessenes Qualitätsverständnis etabliert und verantwortungsvolles, nachhaltiges Handeln fördert.

Energieeinsparverordnung (EnEV)

Seit 2002 geltende Umsetzungsverordnung des Energieeinsparungsgesetzes (EnEG), die für Wohngebäude, Bürogebäude und gewisse Betriebsgebäude Mindestanforderungen für den Wärmeschutz und die Energieeffizienz festlegt. Die aktuelle EnEV trat am 1. Mai 2014 in Kraft und enthält unter anderem eine Verschärfung der Neubauanforderungen zum 1. Januar 2016.

Environmental-, Social- und Governance-Ansatz (ESG)

Der Environmental-, Social- und Governance-Ansatz, also Umwelt, Soziales und Unternehmensführung, ist international in Unternehmen und der Finanzwelt etabliert. Bei ESG steht die Frage im Vordergrund, ob und wie bei der unternehmerischen Praxis ökologische und soziale Aspekte sowie die Art der Unternehmensführung beachtet werden. Viele Rating- und Research-Agenturen für Nachhaltigkeit arbeiten mit dem ESG-Ansatz.

Global Reporting Initiative (GRI)

Nichtregierungsorganisation und Austauschplattform zum kontinuierlichen Dialog zur Unternehmensberichterstattung. Die GRI entwickelt Standards zur Nachhaltigkeitsberichterstattung, um die Qualität zu steigern und Informationen vergleichbar zu machen. Die GRI Standards haben sich international als Standard der nachhaltigen Berichterstattung etabliert.

Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol)

Weltweit meistgenutzter Leitfaden zur systematischen Erfassung von CO₂ und anderen Treibhausgasemissionen und zur Erstellung einer Treibhausgasbilanz. Das GHG Protocol wurde 1998 auf Grundlage des Treibhausgas-Berichtsprotokolls des Unternehmens BP entwickelt und durch das World Resources Institute (WRI) und das World Business Council for Sustainable Development (WBCSD) 2008 erweitert und 2011 aktualisiert. Es definiert die Grundprinzipien der Relevanz, Vollständigkeit, Konsistenz, Transparenz und Genauigkeit und lehnt sich dabei an Prinzipien der finanziellen Rechnungslegung an. Das GHG Protocol definiert Regeln zur organisationalen Abgrenzung einer Treibhausgasbilanz und zur operativen Abgrenzung mit der Einteilung der Emissionen in drei sogenannte „Scopes“.

GRI Angabe

Durch GRI definierte Leistungsangabe (auch „Key Performance Indicator KPI“), welche die unternehmerische Leistung in einem Themenfeld der Nachhaltigkeit erläutert und quantifiziert. Zusammengefasst werden dabei betriebliche Kenngrößen, die Erfolge beziehungsweise Misserfolge in dem jeweiligen Thema abbilden.

GRI Standards

Aktuelle Standards der GRI und verpflichtend ab Juli 2018 für Unternehmen, die nach GRI berichten. Der Schwerpunkt liegt auf der Bestimmung der Wesentlichkeit, der Einbindung der Stakeholder und den Managementansätzen zur Handhabung der wesentlichen Themen (Topics).

Internationale Arbeitsorganisation (ILO)

Die Internationale Arbeitsorganisation (IAO), auch bekannt als ILO (International Labour Organization) ist eine Sonderorganisation der Vereinten Nationen. Ihr Auftrag besteht darin, soziale Gerechtigkeit, Menschenrechte und Arbeitsrechte zu fördern, einschließlich der Bekämpfung des Menschenhandels.

Key-Performance-Indicator (KPI)

KPIs (Key Performance Indicators) sind messbare Kennzahlen, die Unternehmen verwenden, um den Fortschritt und den Erfolg bei der Erreichung ihrer Ziele zu verfolgen und zu bewerten. Sie dienen als Leistungsmaßstab, um die Effektivität einer Organisation, Abteilung oder eines Projekts zu messen.

Kleiner-2-Grad-Ziel

Das 2-Grad-Ziel beschreibt das Ziel der internationalen Klimapolitik, die globale Erwärmung auf deutlich unter zwei Grad Celsius, idealerweise auf 1,5 Grad Celsius, bis zum Jahr 2100 gegenüber dem Niveau vor Beginn der Industrialisierung zu begrenzen.

Lebenszyklusanalyse

Eine Lebenszyklusanalyse (auch genannt: Umwelt- oder Ökobilanz) ist eine systematische Analyse der Umweltwirkungen von Produkten während des gesamten Lebensweges – also von der Produktion, über die Nutzungsphase bis hin zur Entsorgung.

Nationaler Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte (NAP)

Der "Nationale Aktionsplan für Wirtschaft und Menschenrechte der Bundesregierung" (NAP) etabliert klare Verantwortlichkeiten für deutsche Unternehmen, um die Menschenrechte zu wahren. Der NAP legt global einheitliche und überprüfbare Standards fest, die einen festen Rahmen für diese Verantwortlichkeiten bieten.

pme Familienservice

Der pme Familienservice ist ein privater Beratungs- und Vermittlungsdienst mit Niederlassungen in verschiedenen deutschen Großstädten. Er bietet umfassende Unterstützung für alle Arten der Kinderbetreuung (für nicht schulpflichtige Kinder) sowie für pflegebedürftige Angehörige, wenn Bedarf besteht.

Primärenergiebedarf

Der gesamte Energiebedarf (fp) eines Systems, der zum eigentlichen Endenergiebedarf an einem Energieträger die Energiemenge beinhaltet, die durch vorgelagerte Prozessketten bei der Gewinnung, Umwandlung und Verteilung des Energieträgers benötigt wird. Zur Ermittlung des Primärenergiebedarfs wird der entsprechende (End-)Energiebedarf unter Berücksichtigung der beteiligten Energieträger mit einem Primärenergiefaktor (PEF, fp) multipliziert. Der Primärenergiebedarf ist ein wichtiger Faktor zur Beurteilung der Energieeffizienz eines Gebäudes.

Primärenergieverbrauch

Tatsächlicher Energieverbrauch multipliziert mit einem Primärenergiefaktor (PEF, fp), der die Verluste, die bei der Erzeugung der Endenergie durch Umwandlung und Verteilung des Energieträgers aus der Primärenergie auftreten, beinhaltet.

Scopes 1-3

Aufschlüsselung der Treibhausgasemissionen nach dem GHG Protocol. Dabei werden in den einzelnen Betrachtungen die eigens erzeugten Treibhausgase erfasst (Scope 1), eingekaufte Energie, wie durch Energieverbrauch (Scope 2), und sämtliche übrigen Emissionen, die aus vor- und nachgelagerten Unternehmenstätigkeiten resultieren (Scope 3).

Second-Party-Opinion (SPO)

Eine SPO gibt Auskunft über den nachhaltigen Verwendungszweck eines grünen Schuldscheines. Dies erfolgt in erster Linie durch eine Einschätzung einer Ratingagentur zur tatsächlichen Mittelverwendung, aber auch zum Emittenten selbst. Hierdurch wird die Transparenz erhöht und die Glaubwürdigkeit der Emission gestärkt.

Verein zur Förderung der Nachhaltigkeit im Wohnungsbau e. V. (NaWoh)

Der Verein NaWoh e.V. (Verein zur Förderung der Nachhaltigkeit im Wohnungsbau) mit Sitz in Berlin entstand durch eine Kooperation von Verbänden der Immobilienwirtschaft, wohnungswirtschaftlichen Akademien und dem Mieterbund, um eine strukturierte Plattform für das Qualitätssiegel „Nachhaltiger Wohnungsbau“ zu schaffen. Als Resultat der Vereinsgründung erhalten interessierte Bauherren die Möglichkeit, eine Konformitätsprüfung durchlaufen zu lassen und somit das begehrte Qualitätssiegel für ihre Neubauten zu erlangen.

Vollzeitäquivalent (VZÄ)

Gibt die rechnerische Anzahl der Mitarbeiter:innen bei einer gemischten Personalbelegung mit Teilzeitbeschäftigten als Vollzeitstellen wieder.