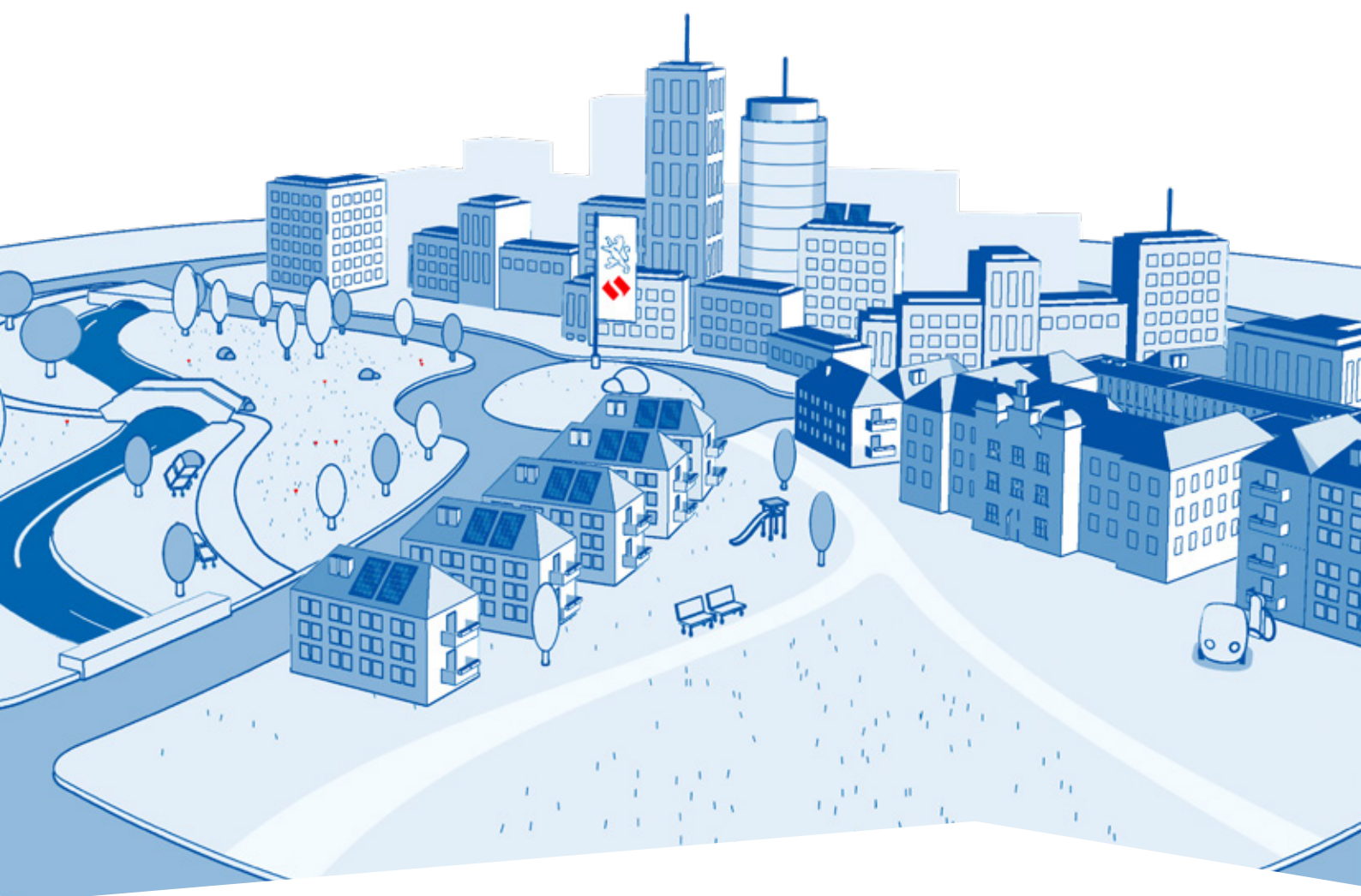


Unternehmensgruppe Nassauische Heimstätte | Wohnstadt

Nachhaltigkeitsbericht 2023



UNTERNEHMENSGRUPPE
NASSAUISCHE HEIMSTÄTTE
WOHNSTADT

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 sowie Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden

**GRI 2-1
GRI 2-2**

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



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



MEDIEN|ENERGIE|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 diverse Sanierungs-, Quartiers- und Vermietungsbüros. Darüber hinaus gibt es Geschäftsstellen in Thüringen und Baden-Württemberg.

Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle

GRI 2-3

Seit 2014 berichtet die NHW jährlich über ihre Nachhaltigkeitsstrategie, die ergriffenen Maßnahmen sowie Ziele und Kennzahlen. Der vorliegende Bericht legt die nachhaltige Entwicklung des Geschäftsjahres 2023 offen. Der Berichtszeitraum entspricht – analog zum Geschäftsbericht – dem jeweiligen Kalenderjahr (01.01.2023 bis 31.12.2023); die Veröffentlichung erfolgte am 08.07.2024.

Ansprechpersonen:

Dirk Metzner

Leiter Fachbereich Kommunikation
E-Mail: Dirk.Metzner@naheimst.de

Gregor Steiger

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



Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen

GRI 2-4

Durch die Umstellung auf ein SAP-System kann es zu Abweichungen bei den energetischen Kennwerten kommen. Grund dafür ist die unterschiedliche Handhabung der teilweise noch vorhandenen Wohnungen in NHW-Besitz bei Wohnungsverkäufen; die Anzahl der fertiggestellten Modernisierungen sind nach erteilten hausinternen Meilensteinen in die Aktualisierung aufgenommen. Außerdem werden 2024 die Energieausweise neu erstellt. Zum einen ist die Berechnungsmethodik von DIN 4108 auf DIN 18599 umzustellen und verpflichtend für alle neuen Energieausweise zu nutzen. Zum anderen sind die Flächenangaben nicht mehr über die hessische Gebäudetypologie, sondern über das in der DIN zugelassene vereinfachte Schätzverfahren erfolgt.



Externe Prüfung

GRI 2-5

Auf eine externe Prüfung dieses Nachhaltigkeitsberichts durch eine Wirtschaftsprüfungsgesellschaft verzichten wir. Auf die Prüfpflicht, die uns ab 2026 (für das Berichtsjahr 2025) gemäß der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) der EU betrifft, bereiten wir uns vor.



2. Tätigkeiten und Mitarbeitende

Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen

GRI 2-6

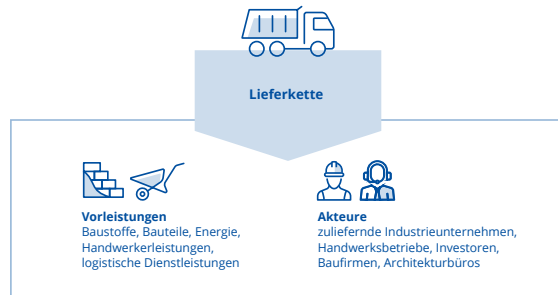
Die Unternehmensgruppe Nassauische Heimstätte | Wohnstadt bietet seit 100 Jahren umfassende Dienstleistungen in den Bereichen Wohnen, Bauen und Entwickeln. Sie beschäftigt rund 850 Mitarbeitende (Details dazu in der → **Kennzahlentabelle**; GRI 2-7 und GRI 2-8). Mit über 60.000

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 „hubitation“ 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“.

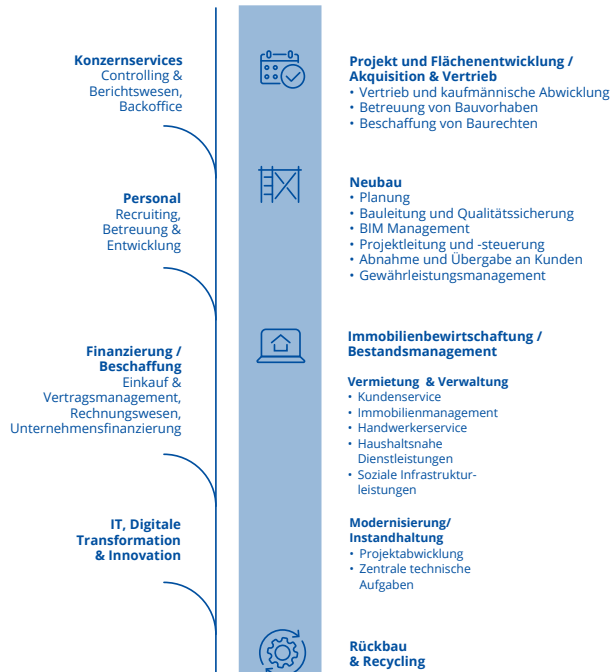
In der Bauland-Offensive Hessen GmbH(BOH) haben die hessische Landesregierung, die Nassauische Heimstätte und die Hessische Landesgesellschaft ihre Kräfte gebündelt, um hessische Kommunen bei der Baulandentwicklung zu unterstützen. In Hessen fehlen jährlich bis zu 37.000 Wohnungen, vor allem in den Ballungsräumen. 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.

Wertschöpfungskette



Unternehmensbereiche



Geschäftsfelder der Tochterunternehmen



Aktivitäten der Unternehmensmarken





Führungsstruktur und Zusammensetzung

GRI 2-9

Die Mitglieder des Aufsichtsrats der Nassauischen Heimstätte Wohnungs- und Entwicklungsgesellschaft mbH sind auf unserer Website (Link im GRI-Index) einsehbar. Der Aufsichtsrat hat aus seinen Reihen zwei Ausschüsse (Haupt- und Prüfungsausschuss) gebildet, die für die Vorbereitung seiner in der Regel vierteljährigen Sitzungen verantwortlich sind. Die Amtszeit der Aufsichtsratsmitglieder beträgt gemäß Gesellschaftsvertrag grundsätzlich fünf Jahre. Der Aufsichtsrat bestand zum 31.12.2023 aus 21 Mitgliedern. Dem Aufsichtsrat gehörten fünf Frauen an; der Frauenanteil betrug also 24 Prozent.



Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans

GRI 2-10

Der Aufsichtsrat setzt sich aus 21 Mitgliedern zusammen, die gemäß Satzung entsendet, durch die Gesellschafter vorgestellt und durch sie oder durch die Mitarbeitenden der Unternehmensgruppe gewählt werden. Diversitätsmerkmale werden aus Datenschutzgründen nicht erhoben. Dem Aufsichtsrat gehören definitionsgemäß keine geschäftsführenden Mitglieder an.



Vorsitzender des höchsten Kontrollorgans

GRI 2-11

Im Berichtsjahr 2023 hatte der hessische Staatsminister für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Wohnen Herr Tarek Al-Wazir den Aufsichtsratsvorsitz inne.



Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen

GRI 2-12

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.



Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen

GRI 2-13

Die Mitglieder der Geschäftsführung der Unternehmensgruppe 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. Die Organisation des

Nachhaltigkeitsmanagements ist im Schaubild (siehe unten) 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 Team des Kompetenzzentrums viermal jährlich. 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. Im Berichtsjahr wurde die Nachhaltigkeitsstrategie fortgeschrieben; Details dazu im → **Strategiekapitel**. Neun Angestellte sind im Kompetenzzentrum Nachhaltigkeitsmanagement 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.



Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung

GRI 2-14

Die Geschäftsführung der Unternehmensgruppe trägt die Gesamtverantwortung für eine nachhaltige Unternehmensführung. Der Leiter des Kompetenzzentrums Nachhaltigkeitsmanagement der NHW stellt den jährlichen Nachhaltigkeitsbericht dem Aufsichtsrat vor und erläutert die darin enthaltenen Kernaussagen. Der Nachhaltigkeitsbericht wird jährlich auf der Unternehmenshomepage veröffentlicht.



Interessenkonflikte

GRI 2-15

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).



Übermittlung kritischer Anliegen

GRI 2-16

GRI 2-16 Im Rahmen des konzernweit etablierten Hinweisgebersystems, werden potenzielle Hinweise von Beschäftigten und von Dritten (beispielsweise der Mieterschaft) erfasst, analysiert und bewertet. Dies betrifft auch eingehende Beschwerden. Die Bearbeitung erfolgt durch den unabhängigen Compliance-Bereich.

Sofern sich Risiken aus Verletzungen der Compliance ergeben, werden diese an das konzernweite Risikomanagementsystem weitergegeben und dort erfasst. Der Compliance-Beauftragte berichtet in direkter Linie der Geschäftsführung über den Leitenden Geschäftsführer. Sofern die Hinweise und Beschwerden als wesentlich bewertet werden, erfolgt die Information

des Aufsichtsrates entsprechend der internen Vorgaben und des Public Corporate Governance Kodex des Landes Hessen (PCGK) direkt durch die Geschäftsführung. Im Jahr 2023 wurden keine kritischen Angelegenheiten festgestellt.



Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans

GRI 2-17

Die Entsendung von Aufsichtsratsmitgliedern durch das Land Hessen sowie 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. Die Wahl der Arbeitnehmervertreter:innen erfolgt durch die Mitarbeitenden.



Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans

GRI 2-18

Der PCGK Hessen sieht die Durchführung einer Qualitäts- und Effizienzprüfung des Aufsichtsrates vor. Gemäß Aufsichtsratsbeschluss vom Dezember 2023 soll diese erstmals im Jahr 2024 durchgeführt werden.



3. Unternehmensführung

GRI 2-19

Vergütungspolitik, Verfahren zur Festlegung der Vergütung sowie Verhältnis der Jahresgesamtvergütung

GRI 2-20

GRI 2-21

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 Tarifverträge, auch zur Abdeckung (Kennzahl GRI 2-30) finden sich im → **Kapitel zu den attraktiven 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 dem Jahr 2019 gibt die verbindliche Prüfung von Nachhaltigkeitsmaßnahmen in der Zielvereinbarung für die erste und zweite Führungskräfteebene. Für das Berichtsjahr 2023 gilt Folgendes: Die jährliche verbindliche Vereinbarung von ESG-Zielen machen 45 Prozent des variablen Gehaltsanteils der 1. und 2. Führungsebene aus. Hinzu kommen finanzielle Ziele mit 35 Prozent und weitere strategische Ziele aus dem Bereich Innovation und Wachstum mit 20 Prozent. Die Festlegung erfolgt in Abstimmung zwischen Führungskraft und Geschäftsführung. Die Nachhaltigkeitsziele und -maßnahmen der Unternehmensgruppe 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 Berichtsjahr keinen Wechsel innerhalb der Geschäftsleitung gab, wurden weder Abfindungszahlungen noch Antritts- oder Einstellungsprämien gezahlt.

Das Verhältnis zwischen der Jahresgesamtvergütung der höchstbezahlten Person in der Organisation und dem mittleren Niveau (Median) der Jahresgesamtvergütung aller Angestellten liegt bei 3,6.



4. Strategie, Richtlinien und Praktiken

Die Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung (GRI 2-22) sowie die Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen (GRI 2-23) befinden sich in dem separaten → **Abschnitt „Richtlinien und Praktiken“**.



Einbeziehung politischer Verpflichtungen

GRI 2-24

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.

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 → **Strategiekapitel**.

Die GRI-Angaben 2-25, 2-26 und 2-27 befinden sich im → **Kapitel zur Compliance**.

Nachhaltigkeitsmanagement

bei der Unternehmensgruppe Nassauische Heimstätte | Wohnstadt



Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen

GRI 2-28

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 Netzwerks ab. Genannt sind hier vor allem Organisationen, in denen wir entweder eine Leitungsfunktion innehaben oder in Ausschüssen oder Arbeitsgruppen mitwirken (in alphabetischer Reihenfolge):

- 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



5. Einbindung von Stakeholdern

GRI 2-29

Unsere Kernanspruchsgruppen sind unsere Angestellten, die Mieterschaft, 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 Berichtsjahr fortgesetzten Materialitätsanalyse haben wir weitere Stakeholder eingebunden. 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 grundsätzlich durch die Auswertung ihrer Veröffentlichungen ein (beispielsweise den Mieterbund), die Gesellschafter:innen werden ebenfalls befragt.

Richtlinien und Praktiken (Teil der allgemeinen Angaben)

Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung

GRI 2-22

Wir verweisen auf das Vorwort des hessischen Staatsministers Kaweh Mansoori (Hessisches Ministerium für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Wohnen). Unsere Nachhaltigkeitsstrategie ist in allen Einzelheiten im → **Strategiekapitel** dargelegt.

Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen

GRI 2-23

Unser Verhaltenskodex (Code of Conduct, CoC) steckt den Rahmen für verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln ab und verankert die Regeln des täglichen Miteinanders auf Augenhöhe. Der CoC der Unternehmensgruppe Nassauische Heimstätte | Wohnstadt ist hier veröffentlicht: www.naheimst.de/verhaltenskodex-code-of-conduct.

Dort heißt es: „Die Unternehmensgruppe Nassauische Heimstätte | Wohnstadt stellt die nachhaltige Beziehung von Mensch und Raum in den Mittelpunkt ihres Wertesystems. Die Grundlage bildet die Einhaltung von sozialen, ethischen und ökologischen 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 werden. Neben der Beachtung durch die eigenen Beschäftigten, finden die formulierten Anforderungen auch in der Lieferkette der NHW Anwendung.“

Des Weiteren verweist der Verhaltenskodex auf OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen, EU-Richtlinien und EMAS-Verordnungen und die UN-Kinderrechtskonvention. Durch den CoC beziehen wir uns auf international anerkannte Menschenrechte, beispielsweise durch folgende Grundsätze: Verbot von Kinder- und Zwangsarbeit, Unterbindung von Diskriminierung und Förderung der Chancengleichheit oder Unzulässigkeit von Disziplinarmaßnahmen. Folgende Anspruchsgruppen erhalten durch unseren Verhaltenskodex (sowie durch weitere Verpflichtungen, Richtlinien und Anweisungen) besondere Aufmerksamkeit: Arbeitnehmende in der gesamten Wertschöpfungskette sowie die Menschen, die bei uns wohnen.

Die NHW bekennt sich dazu, Sorgfaltspflichten – vor allem menschenrechtliche – in der kompletten Wertschöpfungskette (soweit möglich) zu beachten. Das Vorsorgeprinzip wenden wir vor allem bei compliance-relevanten Themen an; mehr dazu im → **Compliance-Kapitel**.

Der Code of Conduct gilt auch für unsere Dienstleistungs- und Lieferunternehmen, um Menschenrechte entlang der gesamten 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. Seit 2020 ist der Kodex Bestandteil aller Verträge, die von uns beauftragte Firmen unterzeichnen. 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. Darüber hinaus appellieren wir an unsere Partnerunternehmen, auch die eigenen Liefer- und Dienstleistungsunternehmen auf den CoC zu verpflichten. Der CoC umfasst 15 Forderungen; dazu zählt auch ein verantwortlicher Umgang mit Ressourcen und Energie.

Das eigene Personal kann den Kodex jederzeit einsehen. Unser verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln bemisst sich darüber hinaus an unserem Beitrag zu den Sustainable Development Goals (SDGs), auf die wir im → **Strategie-Kapitel** eingehen.

Für jedes unserer zwölf wesentlichen Themen gelten darüber hinaus Richtlinien, Vereinbarungen und Anweisungen (siehe Übersichtstabelle), die weiter unten im Detail beschrieben sind.

	KLIMASCHUTZ	KLIMAAANPASSUNG	KREISLAUFWIRTSCHAFT	SCHUTZ DER UMWELT & BIODIVERSITÄT
Klimaplan Hessen	●	●	●	●
Neubau-Richtlinie	●	●	●	
Operativer Leitfaden zur energetischen und sozialen Quartiersentwicklung	●	●		●
Richtlinie zur Betreiberverantwortung		●		
Richtlinie für Biodiversität				●
Richtlinie zum Einkauf		●	●	
Richtlinie zur Energieeffizienz	●			
Richtlinie zum Klimaschutz	●	●		
Richtlinie zu Materialien und Bauprodukten		●	●	
Richtlinie zur Verkehrs- und Betriebssicherheit		●		
Standardbaubeschreibung		●	●	



	SOZIALVERTRÄGLICHES WOHNEN	ATTRAKTIVE ARBEITSBEDINGUNGEN	DIVERSITÄT, GLEICHBERECHTIGUNG UND INKLUSION	AUS- UND WEITERBILDUNG, CHANGE- KOMPETENZ
Arbeitsschutzhandbuch		●		●
Charta der Vielfalt	●	●	●	●
Code of Conduct / Verhaltenskodex	●	●	●	●
Datenschutzrichtlinie	●	●		●
Führungsleitlinien: Gemeinsam gesund in die Zukunft		●		●
GBV Beschwerdestelle gemäß AGG	●	●	●	●
GBV Betriebliches Eingliederungsmanagement		●		
GBV Betriebliches Gesundheitsmanagement		●		
GBV zur gleitenden Arbeitszeit		●		
GBV zum mobilen Arbeiten und zur Telearbeit		●		
Grundsätze für unser soziales Engagement	●			
Neubau-Richtlinie	●			
Operativer Leitfaden zur energetischen und sozialen Quartiersentwicklung	●			
Richtlinie zum Arbeits- und Gesundheitsschutz		●		●
Richtlinie zur Betreiberverantwortung	●			●
Richtlinie zur Gleichstellung und Antidiskriminierung	●		●	
Richtlinie zur Personalentwicklung, Aus- und Weiterbildung				●
Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie		●		
Richtlinie zur Verkehrs- und Betriebssicherheit	●			
Standardbaubeschreibung	●			
Unternehmensleitbild: Mission und Vision	●		●	



	ETHISCHES WIRTSCHAFTEN UND COMPLIANCE*	NACHHALTIGE LIEFERKETTE	KOMMUNIKATION UND GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT	ESG- RISIKOMANAGEMENT
Code of Conduct / Verhaltenskodex	●		●	
Code of Conduct für Dienstleistungs- und Lieferunternehmen	●	●		
Datenschutzrichtlinie	●			●
GBV Beschwerdestelle gemäß AGG	●			
GBV zur Compliance	●			●
Grundsätze für unser soziales Engagement			●	
Internes Kontrollsystem (IKS)	●			●
Kommunikationsstrategie			●	
Nationaler Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte		●		
Public Corporate Governance Kodex (PCGK) des Landes Hessen	●			
Richtlinie zur Betreiberverantwortung	●			
Richtlinie zum Einkauf		●		
Richtlinie zur Gleichstellung und Antidiskriminierung	●			
Richtlinie zu Materialien und Bauprodukten		●		
Richtlinie zur Verkehrs- und Betriebssicherheit	●			
Risikomanagement-Handbuch			●	●
Social-Media-Leitfaden			●	
Unternehmensleitbild: Mission und Vision	●		●	
Zielvereinbarung für nachhaltige Beschaffung mit dem Land Hessen		●		

* Für das bis ins Detail regulierte Thema „Ethisches Wirtschaften und Compliance“ gelten darüber hinaus: gesetzliche Anforderungen, Berichtspflichten, ordnungsrechtliche Vorgaben bei Neubau und Modernisierung, Betriebs-, Dienst- oder Arbeitsanweisungen, Leitfäden, Prozessbeschreibungen, Normvorgaben, Verträge und Vereinbarungen, Vier-Augen-Prinzip, Funktionstrennungen, Stellenprofile, IT- Berechtigungen, Risikomanagement sowie arbeitsrechtliche Bestimmungen.

Inhalte der Richtlinien, Gesamtbetriebsvereinbarungen und sonstige Dokumente (in alphabetischer Reihenfolge):

Arbeitsschutzhandbuch

Regelt den Arbeitsschutz im Detail. Es beantwortet organisatorische Fragen und behandelt alle Themen von Arbeitsmitteln bis hin zur Gefährdungsbeurteilung.

Charta der Vielfalt

Mit Unterzeichnung der Charta der Vielfalt hat die Unternehmensgruppe ihr Bekenntnis zu Diversität und Vielfalt unterstrichen: www.charta-der-vielfalt.de

Code of Conduct / Verhaltenskodex

(Beschreibung: siehe oben)

Code of Conduct für Dienstleistungs- und Lieferunternehmen

(Beschreibung: siehe oben)

Datenschutzrichtlinie

Eine eigene Datenschutzrichtlinie sowie entsprechende Gesamtbetriebsvereinbarungen und Dienstanweisungen stellen den Datenschutz sicher. Ziel 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. Da wir bei der Immobilienbewirtschaftung personenbezogene Daten von der Mieterschaft erheben, muss jedweder Missbrauch unterbunden werden. Details, wie der Datenschutz sichergestellt wird, finden sich im Kapitel zur Compliance.

Führungsleitlinien: Gemeinsam gesund in die Zukunft

Diese 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.

Gesamtbetriebsvereinbarung Beschwerdestelle gemäß AGG

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) gibt die Inhalte für diese GBV vor. Sie regelt unter anderem die Organisation der Beschwerdestelle und das Verfahren, wie Eingaben zu behandeln sind. Sie dient den Beschäftigten als Anlaufstelle, sollten sie sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, anderen

Beschäftigten oder Dritten aus Gründen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität benachteiligt fühlen.

Gesamtbetriebsvereinbarung: Betriebliche Personalentwicklung und Potentialanalyse

Diese GBV untermauert die Richtlinie zur Personalentwicklung, Aus- und Weiterbildung; sie regelt die Details, beispielsweise Ziele und Abläufe. Darunter werden alle betrieblichen, außer- und überbetrieblichen Maßnahmen zur Erhaltung und Erweiterung der Qualifikationen von Mitarbeitenden in beruflichen, fachlichen und persönlichen Kompetenzen verstanden.

Gesamtbetriebsvereinbarung Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Diese GBV dient dem Ziel, die Arbeitsunfähigkeit von Beschäftigten zu überwinden und erneuter Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen, um den Arbeitsplatz für die betroffenen Beschäftigten zu erhalten. Ziel dieser Vereinbarung ist es, die gesetzlichen Regelungen des Sozialgesetzbuches (SGB IX) und Bundesteilhabegesetzes (BTHG) anzuwenden und umzusetzen.

Gesamtbetriebsvereinbarung Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)

Diese GBV regelt das betriebliche Gesundheitsmanagement. Die Maßnahmen erfolgen mit dem Ziel, das Thema Gesundheit in die betrieblichen Abläufe zu integrieren und so die Gesundheitspotenzial des Personals zu stärken. Betriebliches Gesundheitsmanagement steht für ein positives Konzept zur Ausgewogenheit von verhaltens-, verhältnisbezogenen und systembezogenen Maßnahmen. Die strategischen Grundsteine für die Arbeitsgruppe BGM werden im „Arbeitskreis Gesund“ gelegt, dem neben den ordentlichen Mitgliedern der Arbeitsgruppe auch die Schwerbehindertenvertretung, Suchtbeauftragte sowie unsere Betriebsärzte angehören. Die Gesamtbetriebsvereinbarung gilt für alle Beschäftigten der Unternehmensgruppe und eventuellen zukünftigen Tochtergesellschaften an allen Standorten. Die GBV Betriebliches Gesundheitsmanagement wurde im Berichtsjahr aktualisiert.

Gesamtbetriebsvereinbarung zur Compliance

Ein zentraler Baustein unseres Compliance-Managements ist die Gesamtbetriebsvereinbarung zur Compliance, die Zuständigkeiten, Details, Maßnahmen zur Korruptionsprävention und Meldeverfahren regelt. Ziel der Vereinbarung ist es, Schaden für das Unternehmen, die Beschäftigten sowie für Kunden und Geschäftspartner zu vermeiden. Daher Bedarf es Regeln, die das Unternehmensbild und die Ziele widerspiegeln, und transparent, verbindlich, offen, nachvollziehbar sowie laufend kommuniziert werden. Als ein Instrument zur Erreichung dieser Ziele gilt das interne Compliance Management.

Gesamtbetriebsvereinbarung zur gleitenden Arbeitszeit

Diese GBV ergänzt die Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und regelt die Flexibilisierung der Arbeitszeit. Die Arbeitszeit wird eigenverantwortlich vom Mitarbeitenden bzw. innerhalb des Teams gesteuert, entsprechend den Anforderungen des jeweiligen Bereichs. Dabei sind die einschlägigen Gesetze sowie die Regelungen der Tarifverträge und dieser GBV zu beachten. Die Gesamtbetriebsvereinbarung gilt für alle Angestellten einschließlich der Auszubildenden der Unternehmensgruppe und eventuellen zukünftigen Tochtergesellschaften an allen Standorten. Für die Mitarbeitenden der Werkstätten / Regiebetriebe und der Gartenpflegebetriebe des Bereichs Freiflächenmanagement gilt eine eigene Gesamtbetriebsvereinbarung. In der GBV „Arbeitszeitregelungen Handwerker-Service“ sind regelmäßige Arbeitszeiten, Wochenrhythmus, ein flexibler Arbeitszeitkorridor sowie Regeln zur Arbeitszeiterfassung festgehalten. Die GBV „Arbeitszeitregelung für Freiflächenmanagement“ sieht feste Arbeitszeiten vor.

Gesamtbetriebsvereinbarung zum mobilen Arbeiten und zur Telearbeit

Diese GBV ergänzt die Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und regelt das mobile Arbeiten und die Telearbeit; diese beiden Arbeitsformen sind Instrumente zur Schaffung zeitgemäßer und flexibler Arbeitsbedingungen. Sie bieten ein hohes Maß an Flexibilität bei der Gestaltung des Arbeitslebens und steigern zudem die Unternehmensattraktivität. Diese GBV gilt für alle Angestellten mit Ausnahme der Auszubildenden und leitenden Angestellten im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG (Betriebsverfassungsgesetz).

Grundsätze für unser soziales Engagement

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.

Internes Kontrollsystem (IKS)

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.

Klimaplan Hessen

Bis spätestens 2045 soll Hessen die Klimaneutralität erreichen; bis 2030 sollen die Treibhausgasemissionen um 65 Prozent reduziert werden (im Vergleich zum Jahr 1990). Mit einem ambitionierten Maßnahmenpaket setzt der **Klimaplan Hessen** den Integrierten Klimaschutzplan Hessen 2025 (IKSP 2025) konsequent fort. Der Maßnahmenkatalog umfasst 57 neue, zielgerichtete Maßnahmen in zehn Handlungsfeldern. Sie reichen vom Ausbau der erneuerbaren Energien bis hin zur Verkehrswende.

Kommunikationsstrategie

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.

Nationaler Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte

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 ausdrücklich auch Prozesse zum Management von Liefer- und Wertschöpfungsketten.

Neubau-Richtlinie

Ziel der Neubau-Richtlinie ist es, die wirtschaftliche und ökologische Erstellung bezahlbarer, ressourcenschonender und qualitativ hochwertiger Wohnungsbauten sicherzustellen. Wir entwickeln unsere Neubauprojekte umweltschonend, sicher und sozialverträglich; sozialverträglich heißt hier vor allem bezahlbar, aber auch klimaangepasst, also beispielsweise gedämmt. Diese Richtlinie gilt für alle Mitarbeitenden in allen Unternehmensbereichen, die mit dem Neubau beschäftigt sind. Diese Richtlinie gilt ebenfalls für die von Geschäftspartnern bzw. Lieferfirmen zu erbringenden Leistungen im Neubau. Die Geschäftsführung verantwortet Aktualisierung und Umsetzung dieser Richtlinie.

Operativer Leitfaden zur energetischen und sozialen Quartiersentwicklung

Dieser Quartiersleitfaden dient der ganzheitlichen Betrachtung und Weiterentwicklung der Bestände im Quartier; Ziel ist es, Synergieeffekte zu erzielen und Budgetmittel gezielt und kostenbewusst einzusetzen. Bei dieser ganzheitlichen Betrachtung werden die ökonomischen, die ökologischen und die sozialen Aspekte gleichrangig berücksichtigt.

Public Corporate Governance Kodex (PCGK) des Landes Hessen

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

Richtlinie zum Arbeits- und Gesundheitsschutz

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. Diese Richtlinie gilt für alle Mitarbeitenden der Unternehmensgruppe Nassauische Heimstätte Wohnstadt. Die Zuständigkeit für die Veranlassung, Aktualisierung und Umsetzung dieser Richtlinie liegt bei der Geschäftsführung.

Richtlinie zur Betreiberverantwortung

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 (Stichwort: Klimaanpassung). Beim Betrieb unserer Liegenschaften sind wir aufgrund unserer Betreiberverantwortung gesetzlich verpflichtet, beispielsweise dafür zu sorgen, dass unsere Mitarbeitenden über die für ihre Tätigkeiten notwendigen Fähigkeiten verfügen. Aus dieser Betreiberverantwortung ergeben sich weitere Pflichten für die Verkehrs- und Betriebssicherheit. Die Zuständigkeit für die Veranlassung, Aktualisierung und Umsetzung dieser Richtlinie liegt bei der Geschäftsführung.

Richtlinie für Biodiversität

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. Diese Richtlinie gilt für alle Beschäftigten in allen Unternehmensbereichen, deren Tätigkeiten Aspekte des Natur- und Artenschutzes beinhalten bzw. deren Tätigkeiten zum Arten- und Naturschutz beitragen können. Die Geschäftsführung verantwortet diese Richtlinie von der Veranlassung bis hin zur Umsetzung.

Richtlinie zum Einkauf

Unsere Einkaufsrichtlinie 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. Die Verantwortung für die Erstellung der Anforderungen / Bedarfe liegt im jeweils anfordernden Bereich. Handelt es sich hierbei um einen Beschaffungsvorgang, ist unter Einbeziehung des Kompetenzcenters Einkauf und Vertragsmanagement die jeweilige Einkaufsstrategie durch das Vergabeteam festzulegen.

Richtlinie zur Energieeffizienz

Die Energieeffizienz- Richtlinie 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. Zuständig für diese Richtlinie ist vollumfänglich die Geschäftsführung.

Richtlinie zur Gleichstellung und Antidiskriminierung

Als Stadtentwicklungsunternehmen mit öffentlichem Auftrag ist es unsere Aufgabe, Chancengleichheit und Antidiskriminierung in den von uns betreuten Stadtteilen und Quartieren zu fördern. Diese Richtlinie soll sicherstellen, dass weder Mietparteien noch Mitarbeitende diskriminiert werden. So wollen wir den respektvollen, partnerschaftlichen, freundlichen und offenen Umgang miteinander fördern. Diese Richtlinie gilt zwischen allen Mitarbeitenden, im Umgang mit Menschen, die sich bewerben sowie ehemaligen, aktuellen und potenziellen Mietenden. Zuständig für diese Richtlinie liegt vollumfänglich die Geschäftsführung.

Richtlinie zum Klimaschutz

Zweck unserer Klimaschutz-Richtlinie 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. Außerdem verpflichtet uns diese Richtlinie – aus 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). Die Zuständigkeit für die Festlegung der Klimaschutzziele und die Veranlassung, Aktualisierung und Umsetzung dieser Richtlinie liegt bei der Geschäftsführung.

Richtlinie zu Materialien und Bauprodukten

Diese Richtlinie soll gewährleisten, dass die Auswahl von Materialien und Bauprodukten verantwortlich erfolgt. Darin 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). Diese Richtlinie gilt für alle Mitarbeitenden, die mit der Auswahl von Materialien und Bauprodukten beschäftigt sind. Zuständig für Veranlassung, Aktualisierung und Umsetzung dieser Richtlinie liegt bei der Geschäftsführung.

Richtlinie zur Personalentwicklung, Aus- und Weiterbildung

Diese Richtlinie soll sicherstellen, dass die für den sicheren Betrieb und den langfristigen Unternehmenserfolg erforderliche Kompetenz und Innovationsfähigkeit unseres Personals entwickelt wird und erhalten bleibt. Diese Richtlinie gilt für alle Beschäftigten der Unternehmensgruppe Nassauische Heimstätte Wohnstadt. Veranlassung, Aktualisierung und Umsetzung dieser Richtlinie verantwortet die Geschäftsführung. Folgendes legt diese Richtlinie 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.

Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Zweck dieser Richtlinie ist es, 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. Diese Richtlinie gilt für alle Beschäftigten der Unternehmensgruppe Nassauische Heimstätte Wohnstadt und wird von der Geschäftsführung verantwortet.

Richtlinie zur Verkehrs- und Betriebssicherheit

Ziel dieser Richtlinie ist die Sicherstellung der Verkehrs- und Betriebssicherheit unserer Wohnungen, Anlagen und Liegenschaften durch

unsere Mitarbeitenden und beauftragte Dritte. Darüber hinaus soll sichergestellt werden, dass die dafür notwendigen Ressourcen zur Verfügung gestellt werden und alle zumutbaren Maßnahmen ergriffen werden, um Gefahren oder Nachteile für unsere Mitarbeitenden, unsere Mieterschaft und sonstige beauftragte Dritte zu vermeiden oder zu verringern. Verantwortlich für diese Richtlinie ist vollumfänglich die Geschäftsführung.

Risikomanagement-Handbuch

Im Risikomanagement-Handbuch sind Ziele, Grundsätze und Risikomanagementprozess beschrieben. Es besteht eine verbindliche Prozessbeschreibung zum Risikomanagementsystem der NHW.

Social-Media-Leitfaden

Dieser Leitfaden bietet die Grundlagen für alle Aktivitäten im Social Web zur Unternehmensgruppe Nassauische Heimstätte/Wohnstadt und zu verwandten Themen. Dabei geht es um die Sensibilisierung der Mitarbeitenden im Hinblick auf die Kommunikation im Social Web. Bei Unsicherheiten oder Fragen ist die Unternehmenskommunikation zuständig, die auch verantwortlich für diese Leitlinie ist.

Standardbaubeschreibung

Unsere Standardbaubeschreibung legt beispielsweise auch Maßnahmen zur Klimaanpassung fest bzw. es ist geplant, die Baubeschreibung entsprechend zu ergänzen. Rückstauklappen dienen beispielsweise dem 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.

Unternehmensleitbild: Mission und Vision

Die Klammer für ethisches, nachhaltiges Wirtschaften in allen Dimensionen stellt unser Unternehmensleitbild dar; es fasst unsere Vision, unsere Mission und unser Wertesystem zusammen. Im 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 eins 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 sowie Beratungsleistungen für Städte und Kommunen zur Quartiersentwicklung. Unsere Belegschaft fördern wir 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.

Zielvereinbarung für nachhaltige Beschaffung mit dem Land Hessen

Wir unterzeichneten 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.

Strategie & Handlungsfelder

Handlungsfelder

HF 6: Strategie

GRI-Standards

GRI 2-22: Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung

GRI 3-1: Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen

GRI 3-2: Liste der wesentlichen Themen



Das Jahr 2023 stand im Zeichen der Fortschreibung unserer Nachhaltigkeitsstrategie sowie der Entwicklung eines detaillierten Maßnahmenplans. Diesen Prozess stellten wir breit auf: Wir griffen dafür auf regulatorische Anforderungen zurück, beispielsweise auf die EU-Direktive CSRD, die EU-Gebäuderichtlinie EPBD oder das novellierte Gebäudeenergiegesetz GEG. Außerdem veranstalteten wir zahlreiche unternehmensinterne Workshops und zogen Ergebnisse aus dem Erfahrungsaustausch der IW.2050 hinzu. Für die Wesentlichkeitsanalyse befragte das Kompetenzcenter Nachhaltigkeitsmanagement unter anderem das eigene Personal als zentrale Stakeholder-Gruppe. Dazu gab es eine anonyme Umfrage, um die Perspektive der Mitarbeitenden zum Thema Nachhaltigkeit aufzugreifen und für die weitere Entwicklung des Nachhaltigkeitsmanagements zu berücksichtigen.



Liste der wesentlichen Themen

GRI 3-1

Die konsolidierte Liste unserer wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen inklusive ihrer Rangfolge blieb unverändert:

	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



Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen

GRI 3-1

Für unsere Wesentlichkeitsanalyse führten wir in den Jahren 2022 und 2023 umfangreiche Stakeholder-Befragungen durch und recherchierten Meinungen und Bedürfnisse der verschiedenen Interessengruppen. Bei der Untersuchung nahmen wir sowohl die Inside-out-Perspektive (Auswirkungen unserer Unternehmenstätigkeit auf Wirtschaft, Umwelt und Personen) in den Blick, als auch die Outside-in-Perspektive (Auswirkungen der geforderten Nachhaltigkeitsaktivitäten auf unser Geschäft). Damit greifen wir teilweise der künftigen „doppelten Wesentlichkeit“ vor, die die EU-Direktive CSRD beziehungsweise die Berichtsstandards ESRS fordern. Das **Verfahren zur Bestimmung der wesentlichen Themen** – von der Themensammlung bis hin zur Gewichtung – ist im Nachhaltigkeitsbericht 2022 beschrieben.



Fokusziele für fünf ausgewählte wesentliche Themen

Bei der Strategiefortschreibung haben wir aus den zwölf wesentlichen Themen fünf herausgegriffen, bei denen wir in der nahen Zukunft besonders großes Weiterentwicklungspotenzial sehen. Für diese fünf Themen definierten wir deshalb bei der Strategiefortschreibung sogenannte Fokusziele.

Klimaschutz: Mindestens 10 Prozent CO₂-Reduzierung innerhalb von drei Jahren (1. Januar 2023 bis 31. Dezember 2025); abgeleitet aus der Klimastrategie

Nachhaltiges (sozialverträgliches) Wohnen: Zukunftsorientierte Anpassung des Baubestands an demografische und klimatische Entwicklungen

Kreislaufwirtschaft: 2025 müssen mindestens 30 Prozent der jährlichen Neubauvorhaben den Zielwert von 20–28 kg pro m² und Jahr über den Lebenszyklus einhalten.

Ethisches Wirtschaften und Compliance: Identifikation der und Vorbereitung auf die Berichtspflichten gemäß CSRD für das gesamte Unternehmen bis 2026

Klimaanpassung: Identifikation potenzieller Klimarisiken, Operationalisierung in der Standardbaubeschreibung und der Quartiersentwicklung



Weiterhin entwickelten wir für jedes der zwölf Themen jeweils einen strategischen Leitsatz sowie ein Kernziel. Anschließend legten wir für jedes einzelne wesentliche Thema einen detaillierten Maßnahmenplan für die folgenden Jahre fest. Die identifizierten Maßnahmen beschreiben wir in den jeweiligen Kapiteln zu den wesentlichen Themen.

Grundsätzlich verstehen wir Nachhaltigkeit als Querschnittsthema und verzahnen unsere Nachhaltigkeitsstrategie deshalb eng mit der Unternehmensstrategie. Beide richten wir an unserem Unternehmensleitbild aus, das wir interaktiv mit unseren Mitarbeitenden entwickelt haben und das unsere Vision, unsere Mission und unser Wertesystem zusammenfasst. Ziel ist es, die ökonomischen, ökologischen und sozialen Belange auszubalancieren. Details zum Unternehmensleitbild finden sich im →

Kapitel zu den allgemeinen Angaben unter GRI 2-23.

Herzstück unserer Nachhaltigkeitsstrategie ist weiterhin der Klimaschutz. Mit dem Inkrafttreten der Gebäudeenergiegesetz-Novelle (GEG) zum 01.01.2024 hat die Wohnungswirtschaft erstmals ein verbindliches ordnungsrechtliches Klimaziel erhalten. Unsere Aufgabe ist es, bis Ende 2044 alle fossilen Wärmeerzeugungsanlagen in unserem direkten Verantwortungsbereich durch regenerative zu ersetzen. Damit ist Klimaneutralität in Scope 1 Pflicht. Das Ziel ist klar, allerdings wissen wir aus unserer Klimastrategie 2022, dass wir eine extrem große Finanzierungslücke zu überwinden haben. Gemäß den Klimaszenarien können wir circa 1,4 Milliarden Euro bis 2045 in den Bestand investieren. Für die Zielerreichung Klimaneutralität innerhalb der nächsten 20 Jahre würden wir mit unserem bisherigen Fokus auf Defossilisierung in Kombination mit umfänglichen Modernisierungspaketen rund 7,5 Milliarden Euro benötigen. Die Finanzierungslücke ist seit der ersten Klimastrategie aufgrund der Veränderung der externen Rahmenbedingungen also sehr deutlich gestiegen. Deshalb verfolgen wir in der aktuellen zweiten Fortschreibung der Klimastrategie das Ziel, die Kosten

zu senken, um das Delta zu verkleinern. Dabei verfolgen wir drei Ziele:

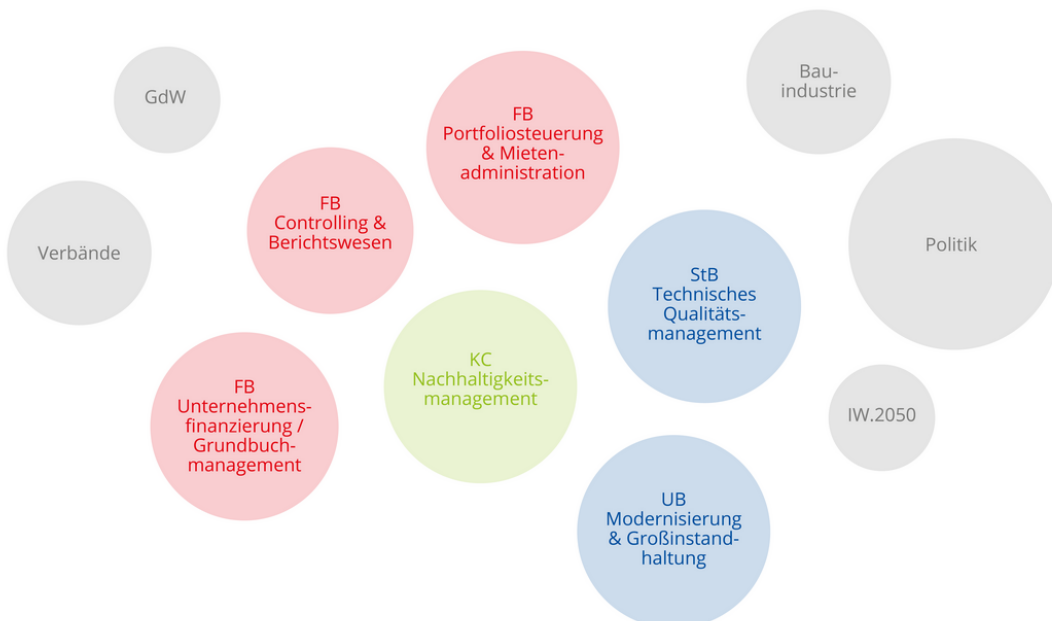
- die Wärmeversorgung von fossil auf regenerativ umzustellen,
- die CO₂-Abgabenlast zu senken,
- die wohnungswirtschaftlich erforderlichen Investitionen in den Gebäudebestand sicherzustellen.

Derzeit überarbeiten wir unsere Modernisierungsplanung. Ziel ist es, den Fokus noch stärker als bisher auf die regenerative Wärmeversorgung zu legen und den weiteren Maßnahmenumfang auf wohnungswirtschaftlich erforderliche Investitionen zu reduzieren.

Seit der Erstellung der Klimastrategiefortschreibung 2022 ist der Erarbeitungsprozess durch ein linienübergreifendes internes „Klimateam“ organisiert. Das KC Nachhaltigkeitsmanagement leitet den Prozess. Beteiligt sind nahezu alle kaufmännischen Bereiche, die technischen Bereiche für die Bestandsentwicklung und das technische Qualitätsmanagement (siehe Schaubild).

Klima-Strategie-Entwicklung

Beteiligte und Einflussgruppen





Die Erkenntnisse der zweiten Klimastrategiefortschreibung werden wir im nächsten Unternehmensbericht veröffentlichen. Bereits heute ist klar, dass wir das Finanzierungsdelta durch die vorgenannten Maßnahmen zwar wieder verkleinern werden. Sicher ist aber auch, dass wir die Finanzierungslücke mit den derzeitigen externen Rahmenbedingungen nicht vollständig schließen können. Wir werden also weiterhin mit Hochdruck an der operativen Umsetzung arbeiten und parallel auf der strategischen Ebene prüfen, welche weiteren externen und internen Anpassungen erforderlich sind.

Die Novelle der EU-Gebäuderichtlinie EPBD ist in der 2024 verabschiedeten Version (gegenüber den im Jahr 2023 intensiv diskutierten Entwürfen) etwas entschärft worden. Es gibt keine individuellen Sanierungspflichten für die einzelnen Wohngebäude mehr. Dennoch stehen die energetisch schlechtesten Portfolio-Segmente weiterhin im Fokus. Bis 2030 sind 16 Prozent und bis 2035 20 bis 22 Prozent Primärenergieverbrauchsreduzierung gegenüber 2020 zu erzielen. Gekoppelt ist dieses Energiesparziel daran, dass mindestens 55 Prozent der vorgenannten Primärenergieeinsparungen aus den Portfoliosegmenten mit den 43 Prozent, der energetisch schlechtesten Wohngebäude erfolgen muss.

Das bedeutet: Auch weiterhin gilt es, die schlechtesten Portfolio-Segmente zuerst zu modernisieren. Entscheidend ist nach wie vor, dass die EU mit der EPBD (anders als das GEG) Effizienzvorgaben macht. Diese zahlen aber nur indirekt auf das vorrangige Ziel der Klimaneutralität ein. Das stellt für die NHW eine Herausforderung bei unzureichenden finanziellen Mitteln dar. Wesentlich ist der Blick auf die nationale Definition von Nullemissionsgebäuden in den nächsten Jahren: Ein Nullemissionsgebäude ist aus unserer Sicht ein Gebäude, was 100 Prozent regenerativ versorgt wird und damit keine Emissionen mehr verursacht. Soweit deckt sich das Ziel mit der GEG-Novelle. Sollten aber zusätzliche Mindesteffizienzanforderungen definiert werden, rückt die ökonomische Erreichbarkeit in weitere Ferne. Deshalb hoffen wir, gemeinsam mit anderen Wohnungsunternehmen, dass hier eine Effizienzvorgabe maximal mit Blick auf die niedertemperaturfähige Versorgung von Gebäuden gemacht wird.



Klimastrategie 2022 – erste Fortschreibung

Bei unserem Wohnungsbestand erstellten wir klimastrategische Cluster – nach Energieversorgung, Energieeffizienz und Baualtersklasse, um die anstehende Objektmodernisierung sinnvoll zu priorisieren. Anschließend leiteten wir drei Referenzszenarien bis zum Jahr 2045 ab, wobei wir bei den Prognosen einen hohen Detaillierungsgrad erreichten:

1. Real-Szenario

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

2. Konzern-Szenario

Beibehaltung des bisherigen Zielkorridors – circa 11 kg CO₂/m²a bis 2045

3. Anforderungs-Szenario

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

Die drei Szenarien und die dazugehörigen Modellannahmen sind im Strategiekapitel des

→ **Nachhaltigkeitsberichts 2022** ausführlich dargelegt.

In der aktuellen Fortschreibung „Klimastrategie 2024 – zweite Fortschreibung“ werden wir aufgrund der GEG-Novelle nur noch zwei Szenarien abbilden: Das Real-Szenario, welches auf dem Klimapfad beruht, der sich aus den wirtschaftlich leistbaren Investitionen beruht. Sowie das Klima-Zielszenario, welches aufzeigt, mit welchen Investitionen wir das Ziel der Klimaneutralität im Jahr 2045 erreichen würden.



Initiative Wohnen.2050 e.V. (IW.2050) – Katalysator für mehr Klimaschutz

Eng verknüpft mit unserem Strategieprozess ist der intensive Erfahrungsaustausch innerhalb der **IW.2050 (Initiative Wohnen.2050)**. Die Initiative organisiert für ihre Mitglieder aus der Wohnungswirtschaft zahlreiche Online-Formate, die sich auf Grundlagenvermittlung und Peer-Learning anhand von Praxisbeispielen der Unternehmen sowie den gemeinsamen Dialog über Lösungsansätze fokussieren. Seit 2022 erreichen wir hierdurch pro Jahr rund 2.000 Mitarbeiter:innen aus unseren Reihen.

Hinzu kommt als Veranstaltungsformat seit 2023 die Durchführung unseres jährlichen Fachkongresses als zweitägiges Live-Format.

Neben dem Fokus auf Lösungsansätzen für die Klimaneutralität im Betrieb werden Inhalte zu den Themen Graue Emissionen und Management von Klimarisiken bereitgestellt und weiterentwickelt.

Im April 2023 fand der Fachkongress in Darmstadt statt, zu dem rund 240 Teilnehmende der IW.2050-Partnerorganisationen kamen. Er stand unter dem Motto „Klimaneutral betreiben | Ressourcenoptimiert bauen | Zukunftsfähigkeit organisieren“. Neben Vorträgen und Diskussionen gab es 15 Fokus-Sessions. Das Themenspektrum reichte von der EU-Taxonomie über die kommunale Wärmewende, klimaresiliente Quartiere bis hin zu standardisiertem Holzbau, seriellen Sanierungsmodellen, Kreislaufwirtschaft und zirkulärem Bauen. In politischer Hinsicht war der Kongress durch

Einschätzungen zur GEG-Novelle, der Reform der Europäischen Gebäuderichtlinie sowie ungünstigen Bau- und Finanzierungsbedingungen geprägt.

Dem deutschlandweiten Bündnis IW.2050 gehören inzwischen über 220 Wohnungsunternehmen und ein Dutzend institutionelle Partnerorganisationen an; das entspricht über zwei Millionen Wohneinheiten, die klimaneutral entwickelt werden sollen. Der dritte **Praxisbericht der Initiative Wohnen.2050** zeigt auf, wie engagiert und mit welchen Ergebnissen die Branche an komplexen Aufgaben wie CO₂-Bilanzierungen, Klimastrategien, Klimarisiko-Management und verschiedenartigen Pilotprojekten arbeitet. Die Publikation steht für das verantwortungsvolle klare Bekenntnis der Wohnungswirtschaft zu den Pariser Klimazielen.



Das Handlungsfeldmodell der Unternehmensgruppe

Das Querschnittsthema Nachhaltigkeit betrifft alle Unternehmensbereiche und ist deshalb in acht Handlungsfeldern verortet. Handlungsfeldverantwortliche dienen als Ansprechpersonen bei fachlichen Fragen. Die von uns als wesentlich identifizierten zwölf Themen sind den einzelnen Handlungsfeldern zugeordnet.

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**

Beitrag der NHW zu den SDGs

Bei sechs der Sustainable Development Goals (SDGs) hat die NHW durch ihr Kerngeschäft den größten Einfluss auf eine nachhaltige Entwicklung: Gesundheit und Wohlergehen (SDG 3), bezahlbare und saubere Energie (SDG 7), menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum (SDG 8), nachhaltige Städte und Gemeinden (SDG 11), nachhaltige/r Konsum und Produktion (SDG 12), Maßnahmen zum Klimaschutz (SDG 13). Diese sechs SDGs ermittelten wir mithilfe des **Future-Fit Business Benchmarks**, das sich aus über zwanzig Breakeven-Zielen speist, die jedes Unternehmen erreichen muss, um innerhalb der planetaren Grenzen zukunftsfähig zu sein.



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):

- Klimaangepasste Gebäude und Quartiere
- Betriebliches Gesundheitsmanagement
- Sicherheitsbegehungen, 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)



SDG 7: Bezahlbare und saubere Energie

Als Teil der energieintensiven Immobilienbranche hat die NHW eine zentrale Verantwortung, um klimaneutralen Wohnraum bereitzustellen und die Abhängigkeit von endlichen Ressourcen zu verringern.

Unternehmensbeitrag NHW (Auswahl):

- Fokus auf der regenerativen Wärmeversorgung unserer Bestandsgebäude und Neubauten
- Errichtung von Photovoltaikanlagen auf Gebäuden, in denen Wärmepumpen verbaut werden
- Mieterstromprojekte: eigene PV-Anlagen und Blockheizkraftwerke zur lokalen Nutzung durch Mieterschaft sowie Einspeisung ins Netz



SDG 8: Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum

Als verantwortungsvolle Arbeitgeberin, als Ausbildungsbetrieb und durch die Zusammenarbeit mit Dienstleistungsunternehmen und Lieferfirmen 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 die Unternehmenskultur und -abläufe
- Zielquote für Frauen bis zur dritten Führungsebene verabschiedet
- Unterzeichnerin der Charta der Vielfalt
- Verpflichtender Verhaltenskodex für Dienstleistungsunternehmen und Lieferfirmen



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 zur nachhaltigen Entwicklung von 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 Bürgerbeteiligungen
- ProjektStadt: Stadtentwicklung, Beratung von Kommunen und Gemeinden
- Freiflächenmanagement: Förderung der Biodiversität bspw. durch Insektenwiesen und Nisthilfen für Mauerbrüter



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 Nachhaltigkeitszertifikaten wie Blauer Engel
- Überprüfung auf Altlasten und Gebäudeschadstoffe bei Neubauvorhaben und Sanierung kontaminierter Flächen
- Grundlagenschulung zur Ermittlung von Grauen Emissionen in den bauenden Bereichen.
- Pilotprojekte zur Kreislaufwirtschaft in der Modernisierung durch Wiederverwendung gebrauchter Baumaterialien aus eigenen Beständen



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):

- Fortlaufender Entwicklungsprozess der konzernweiten Klimastrategie, mit dem Ziel die externen und internen Anforderungen auf dem Weg zu einem klimaneutralen Gebäudebestand im Jahr 2045 zu berücksichtigen
- Engagement für die Initiative Wohnen.2050 e. V., um Synergieeffekte innerhalb der Wohnungsbranche zu nutzen und den Veränderungsprozess zur Klimaneutralität voranzutreiben
- Klimafolgenanpassung in der Stadtentwicklung bspw. durch Schutzmaßnahmen gegen Überhitzung
- Sensibilisierung der Mieterschaft für klimaschonendes Nutzungsverhalten durch kostenlose Energiesparberatung

Nachhaltigkeit im Konzern

Zwölf wesentliche Themen und die wichtigsten Zusammenhänge

Über diesen Bericht

Strategie & Handlungsfelder



Klimaschutz



Klimaanpassung



Kreislaufwirtschaft



**Schutz der Umwelt
& Biodiversität**



**Sozialverträgliches
Wohnen**



**Attraktive
Arbeitsbedingungen**



**Diversität,
Gleichberechtigung
& Inklusion**



**Aus- und
Weiterbildung &
Change-
Kompetenz**



**Ethisches
Wirtschaften &
Compliance**



**Nachhaltige
Lieferkette**



**Kommunikation &
gesellschaftliches
Engagement**



**ESG-
Risikomanagement**

CSR-Kennzahlenvergleich

GRI-Kennzahlen

Richtlinien



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



Praxisnahe Ausrichtung unternehmerischer Klimapolitik

Für die Wohnungswirtschaft stellt sich die Frage nach der Finanzierbarkeit der Klimaneutralität, ohne bezahlbare Mieten zu gefährden. Die Herausforderungen, um die Klimaziele zu erreichen, sind enorm: Zahlreiche Regulierungen und ungünstige wirtschaftliche Rahmenbedingungen erschweren die Maßnahmenplanung für die Energiewende in den Wohnungsbeständen. Eine praxisnahe Ausrichtung der Klimapolitik von Unternehmen ist daher ebenso nötig wie eine vorausschauende Förderpolitik seitens der öffentlichen Hand. Nur so kann eine ständige Umplanung bei Klimastrategien vermieden werden und die Wohnungsbranche zügig an den Klimazielen weiterarbeiten. Für den Strategieprozess der NHW setzt auch der Klimaplan Hessen wichtige Akzente: Wärmewende mit erneuerbaren Energien und Abwärme – in Kombination mit kommunaler Wärmeplanung sowie eine klimafreundliche Verkehrswende.



Klimaschutz spielt bei allen Geschäftstätigkeiten eine Rolle (Auswirkungen)

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

Treibhausgasemissionen gelten als die Hauptursache für den Klimawandel. Da in Deutschland rund 40 % der CO₂-Emissionen auf den Gebäudesektor entfallen, nimmt Klimaschutz auf der Liste unserer wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen Platz 1 ein. Bei allen Geschäftstätigkeiten der NHW – von der Bewirtschaftung unserer Wohnungsbestände über Neubauaktivitäten (graue Emissionen) bis hin zur Beratung bei der Stadtentwicklung spielt Klimaschutz eine Rolle.

Die Auswirkungen, die unser Unternehmen durch seine Geschäftstätigkeit auf Umwelt und Klima hat, sowie die Herausforderungen, die das Ergreifen von Klimaschutzmaßnahmen mit sich bringt, haben wir im → **Nachhaltigkeitsbericht 2022** detailliert auf vier Seiten beschrieben, auf die wir an dieser Stelle verweisen. Außerdem gehen wir im → **Kapitel zum ESG-Risikomanagement** ausführlich auf Klimarisiken ein. An dieser Stelle ergänzen wir neue Erkenntnisse beziehungsweise Entwicklungen.

Wärmeversorgung macht in Deutschland mehr als 50 % des gesamten Endenergieverbrauchs aus und verursacht einen Großteil des CO₂-Ausstoßes. Denn: Rund 80 % der Wärmenachfrage wird noch immer durch fossile Brennstoffe wie Gas und Öl gedeckt. Von den bundesweit rund 41 Millionen Haushalten heizt nahezu jeder zweite mit Gas und knapp jeder vierte mit Heizöl.

Mit dem novellierten **Gebäudeenergiegesetz (GEG)** – seit Anfang 2024 in Kraft – gestaltet die Bundesregierung den Einstieg in die Wärmewende: Heizen mit Erneuerbaren Energien soll zum Standard werden. Ebenfalls verabschiedet hat der Bundestag auch das Gesetz für die Wärmeplanung

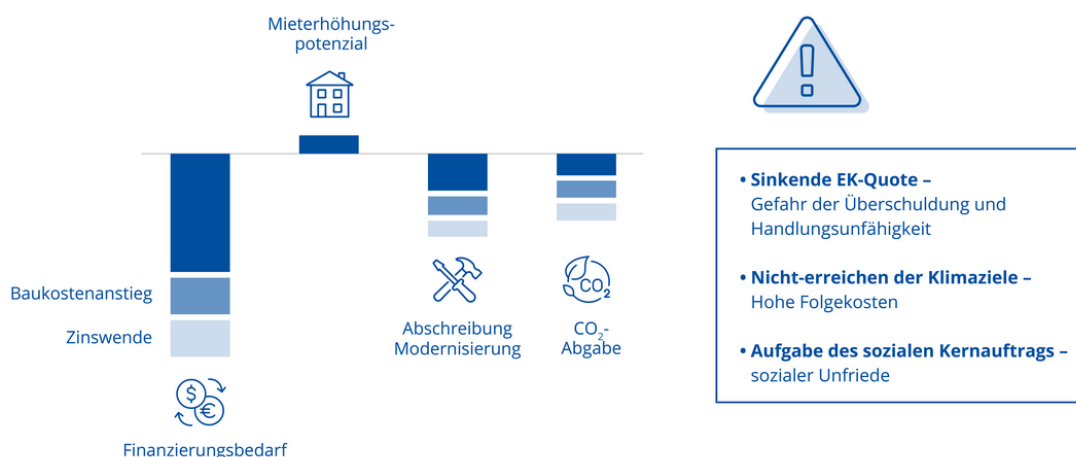
und zur Dekarbonisierung der Wärmenetze (**Wärmeplanungsgesetz WPG**). In Großstädten mit mehr als 100.000 Einwohnern müssen die Wärmepläne bis Juni 2026 vorliegen, in Gemeinden mit weniger Einwohnern zwei Jahre später. Kleinere Gemeinden mit weniger als 10.000 Einwohnern können ein vereinfachtes Wärmeplanungsverfahren durchführen. Ziel des langfristig angelegten Prozesses ist es, bis 2045 eine weitgehend klimaneutrale Wärmeversorgung zu erzielen. Genutzt werden sollen zukünftig erneuerbare Energien oder Abwärme; es wird nicht das einzelne Gebäude betrachtet, sondern das ganze Quartier beziehungsweise der Stadtteil.

Auf Quartiersebene muss ebenfalls eine klimafreundliche Verkehrswende ansetzen: Denn die meisten Menschen steigen nach wie vor ins Auto, sobald sie ihre Wohnung verlassen haben. Damit einher gehen CO₂-Emissionen, die durch Mobilitätskonzepte, die direkt im Quartier ansetzen, vermieden werden können.

Die Verwirklichung von Klimaneutralität in der Wohnungswirtschaft ist aus technischer Sicht grundsätzlich erreichbar, herausfordernd ist allerdings die Zeitschiene bis 2045. Und die größte Herausforderung sind die nicht ausreichenden Finanzierungsmittel, insbesondere in der sozialen Wohnungswirtschaft.

Herausforderung Finanzierbarkeit

Das Finanzierungsdilemma der Klimaneutralität in der sozialen Wohnungswirtschaft





Die Hauptwärmeversorgungsarten der Zukunft sind Fernwärme und Wärmepumpen. Andere regenerative Erzeuger wie Solarthermie oder Holzfeuerungsanlagen können ergänzend eine Rolle spielen. Bei der Fernwärmeversorgung gilt es, diese seitens der Energiewirtschaft im Rahmen der Regierungsvorgaben zu defossilisieren. Das Meilensteinziel von 30 % regenerativen Anteilen in jedem Fernwärmenetz bis 2030 und bundesweit durchschnittlich 50 % erscheint hier angesichts der verbleibenden Zeiträume ambitioniert. Leistbar dürfte das grundsätzlich bei Fernwärmenetzen sein, die bereits einen Transformationsplan haben und bei denen auch die konkrete Umsetzung der schrittweisen Defossilisierung bereits in Planung und Ausführung ist. Das Gesetz zur kommunalen Wärmeplanung schafft erstmals verbindliche Meilensteinziele, aber auch Zeitvorgaben, bis zu denen Transformationspläne vorzuliegen haben. Letzteres jeweils spätestens ein halbes Jahr nach der Pflichtfertigstellung der Kommunalen Wärmepläne, also zum Jahreswechsel 2027 bzw. 2029. Energieversorger, die dann erst mit der konkreten Umsetzungsplanung des 30%-Ziels bis 2030 starten, werden die Frist kaum halten können – Planungs- und Umsetzungsprozesse dauern in der Regel vier bis sechs Jahre.

Darüber hinaus sollen die Fernwärmenetze ausgebaut werden. Dies hat zur Folge, dass aus Sicht der Endkunden vor allem die Frage nach der Preisentwicklung der Fernwärme kritisch zu bewerten ist. Hier setzt sich die Wohnungswirtschaft für ein unabhängiges Transparenzregister ein, beispielsweise bei der Bundesnetzagentur, in dem sich die Endkunden über die Preiszusammensetzung informieren können. Schon in den letzten Jahren stiegen infolge der Energiekrise die Heizkosten für Fernwärme vielerorts deutlich. Eine Steigerung, die bei der Kernzielgruppe der Wohnungswirtschaft zu massiven Herausforderungen führt.

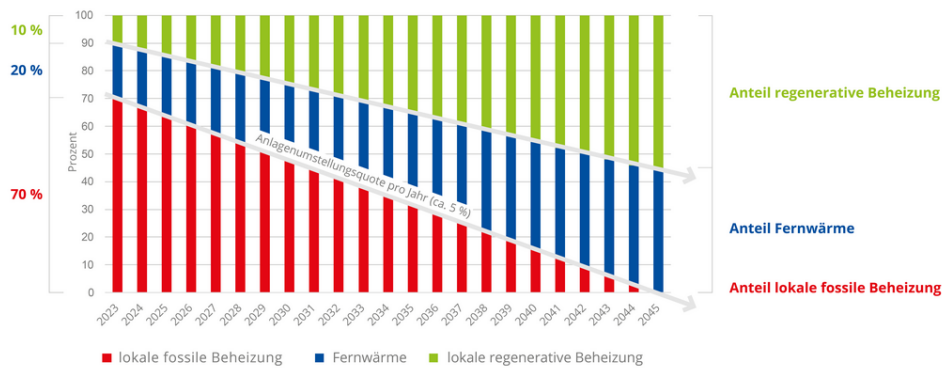
Wärmepumpen werden auch bei der Defossilisierung der Fernwärme eine tragende Rolle spielen. Vorbildliche Beispiele sind in Mannheim oder Wien zu finden.

Für die Bestände, deren Wärmeversorgung wir als Wohnungsunternehmen in eigener Verantwortung haben, ist die Wärmepumpe aktuell die einzige massentaugliche Wärmeversorgung. Dabei führt der Einbau einer Wärmepumpe nicht nur bei einer Berechnung nach Greenhouse-Gas-Protocol direkt zu Klimaneutralität, wenn sie mit eigenem Solartstrom bzw. Ökostrom versorgt wird. Sondern sie ist auch geeignet, um den Endenergiebedarf entscheidend zu reduzieren. Hierfür ist die so genannte Jahresarbeitszahl JAZ entscheidend. Eine JAZ von 3,0, wie sie im Rahmen der BEG-Förderung seit Anfang 2024 gefordert wird, bedeutet, aus einer Einheit Strom werden drei Einheiten Wärme. Im Umkehrschluss heißt das, der Endenergiebedarf eines gasversorgten Gebäudes reduziert sich bei Einsatz einer Wärmepumpe mit JAZ 3,0 um zwei Drittel.

Da die NHW bislang nur 21 % der Bestände an Fernwärme angeschlossen hat, planen wir bislang – abgesehen von einem noch nicht klar bezifferbaren Ausbaupotenzial der Fernwärme – alle anderen Objekte mit Wärmepumpen zu versorgen, soweit sie nicht bereits eine regenerative Wärmeversorgung aufweisen. Die Planung wird in Abgleich mit konkreten Fernwärmeausbaupotenzialen regelmäßig aktualisiert.

GEG: alle fossilen Anlagen bis 2045 ersetzen

Beispielhafter Austauschpfad – beispielhafte Anlagenumstellungsquote



Da wie in der Klimastrategiefortschreibung 2022 gezeigt (siehe Nachhaltigkeitsbericht 2022), die Finanzmittel bis 2045 unter den aktuellen Rahmenbedingungen um den Faktor 5,5 zu gering sind, um Klimaneutralität zu erreichen, versucht die NHW in der aktuell laufenden Klimastrategiefortschreibung, die Ende 2024 dem Aufsichtsrat präsentiert werden soll, aufzuzeigen, wieweit sich das Delta verringern lässt, wenn wir von unserem ganzheitlichen Maßnahmenansatz in der Modernisierung abweichen. Vollständig schließen werden wir die Finanzierungslücke absehbar aber nicht können. Der Fokus für die Klimaschutzinvestitionen liegt auf der Defossilisierung der Wärmepumpen. Ein weiterer wichtiger Hebel liegt in der Heizanlagenfernüberwachung und -steuerung. Hierdurch lassen sich sowohl neue Anlagen als auch Bestandsanlagen optimiert betreiben, sodass Emissionen und Energie eingespart werden.

Für die meisten Wohnungsbauunternehmen ist der Engpass die Finanzierungsfrage – auch für die NHW trotz einer Eigenkapitelerhöhung für den Klimaschutz von zweihundert Millionen Euro. Dieser Betrag ermöglicht es uns, unsere Emissionen bis einschließlich 2027 weiterhin reduzieren zu können. Ab 2028 müssten wir (nach heutigem Stand) die Bestandsinvestitionen voraussichtlich zurückfahren, um unsere betriebswirtschaftliche Stabilität zu erhalten. Bei der Aufnahme von Fremdmitteln müssen die steigenden Zinsen in die Kalkulation einbezogen werden; zusätzlich erschweren hohe Inflationsraten im Berichtsjahr Bau und Modernisierung.



Die NHW bewegt sich hier in einem besonderen Interessengeflecht, da sie in politischen Abhängigkeiten steht: Mieterhöhungen für die Refinanzierung notwendiger Investitionen in den Klimaschutz, zu denen wir gegenüber dem Land Hessen verpflichtet sind, stellen uns vor einen Zielkonflikt, da wir als Landesgesellschaft ebenfalls sozialverträgliche Mieten anbieten müssen.



Klimaneutrale Quartiersentwicklung und Defossilisierung der Wärme (Maßnahmen)

GRI 3-3 d.

Richtlinien und Verpflichtungen (GRI 3-3 c.) zum Klimaschutz befinden sich im → Kapitel zu den allgemeinen Angaben unter GRI 2-23.

Zahlreiche Vorgaben des Landes Hessen, der Bundesregierung und der EU bestimmen, wie wir unsere Klimaschutzstrategie ausgestalten. Beim Strategieprozess zur Fortschreibung unserer Nachhaltigkeitsstrategie im Berichtsjahr kristallisierte sich darum rasch unser Fokusziel heraus: Vom Beginn des Jahres 2023 bis zum Ende des Jahres 2025 wollen wir eine Reduktion der CO₂-Emissionen um 10 % erreicht haben. Denn unsere Klimastrategie muss den Beitrag sicherstellen, den die NHW zur Einhaltung des 1,5°C-Ziels leistet; deshalb geht es vor allem um die Vermeidung und Verringerung von THG-Emissionen.

Bis 2045 ist die NHW ordnungsrechtlich verpflichtet, ihren gesamten Wohnungsbestand klimaneutral zu entwickeln, und zwar mit möglichst geringen Belastungen für die mietenden Haushalte – bei gleichzeitiger Bereitstellung eines ganzjährig behaglichen Raumklimas. Das erfordert ein durchdachtes wohnungswirtschaftliches Portfoliomanagement und tragbare Investitionsentscheidungen. Unser Fokus: Versorgung der Gebäude mit regenerativen Energien, um den CO₂-Ausstoß signifikant zu senken.

Die wichtigsten Bausteine unseres Maßnahmenkataloges sind daher die Defossilisierung von Wärmeversorgung und Warmwasserbereitstellung, der Einsatz von erneuerbaren Energien und die Steigerung der Energieeffizienz

durch den Einsatz von Wärmepumpen und optimierten Betrieb der Heizungsanlagen.



ZIELE (STRATEGISCH / OPERATIV)	MASSNAHMEN + MEILENSTEINE	ZEITHORIZONT / ZIELSTATUS
Reduktion der CO ₂ -Emissionen um 10 %	Defossilisierung der Wärmeversorgung; Dämmung obere Geschossdecke und Kellerdecke, bei Bedarf Vergrößerung der Heizkörper und Verstärkung des Stromanschlusses	01.01.23 bis 31.12.25
Vorbereitung auf CSRD E1 (THG-Emissionen und Reduktionspfade); Bundesklimaschutzgesetz; Zielvereinbarung Land Hessen; Geplante EPBD- und GEG-Novellierung	Weiterführung der CO ₂ -Reduzierung durch adaptierte Modernisierungsprogramme	Fortlaufend
Vorbereitung auf CSRD E1 (THG-Emissionen und Reduktionspfade); Bundesklimaschutzgesetz; Zielvereinbarung Land Hessen; Geplante EPBD- und GEG-Novellierung	Fortschreibung Klimastrategie und Weiterführung Klimacontrolling	Bis Ende 2024 und dann zweijährlich wiederkehrend
Vorbereitung auf CSRD E1 (THG-Emissionen und Reduktionspfade); Bundesklimaschutzgesetz; Geplante EPBD- und GEG-Novellierung	100 % regenerative Wärme-Versorgung oder Fernwärme im Neubau	Fortlaufend



Kommunale Wärmeplanung im Zentrum energetischer Quartiersentwicklung

Potenzial zur Senkung des CO₂-Ausstoßes bietet grundsätzlich der Anschluss an die Wärmenetze der Kommunen. Um die Dekarbonisierung der Wärme in Städten und Quartieren zu verwirklichen, kommt deshalb der kommunalen Wärmeplanung eine Schlüsselrolle zu. Denn die Immobilienbranche braucht die Energieversorgungsunternehmen, da ökologisch produzierte Fernwärme einen wichtigen Beitrag zur Klimaneutralität leistet. Kompakt bebaute Gebiete mit einer hohen Dichte an Wärmebedarf eignen sich gut für Wärmenetze, die folgenden Vorteil haben: Sie können verschiedene Energiequellen kombinieren. Die Fernwärme ist entscheidend, um die Klimaziele zu erreichen – dafür muss sie allerdings nachhaltig sein, also durch regenerative Energieträger wie Großwärmepumpen und Geothermie gespeist werden. Auch die Nutzung nachhaltiger Rohstoffe wie Holzpellets oder Biogas ist möglich. Unterstützung beim Umbau der Energieversorgung bietet die NHW-Marke ProjektStadt: Die Stadtentwicklungsexperten beraten bei der Strukturierung des Prozesses, helfen bei der Erstellung des Wärmeplans bis hin zum Fördermittelmanagement. Ein Beispiel der ProjektStadt: ein ganzheitliches energetisches Quartierskonzept für die **Ortsgemeinde Holzappel im Lahn-Dill-Kreis**.

Was die Versorgung unserer Bestände durch Fernwärme betrifft, ist es entscheidend, frühzeitig in die Planungen der Kommunen und der Energieversorgungsunternehmen (EVUs) einbezogen zu sein. Darum treten wir mit ihnen in einen aktiven Dialog. Unser Ziel ist es, Planungssicherheit für unsere Bestandsentwicklung und der lokalen Energieversorgung zu erreichen: Darüber hinaus werden wir unsere Erkenntnisse in die IW.2050 und zum

GdW spiegeln, um sie auf die politische Entscheidungsebene zurückzuspielen.

Für die Wohnungsunternehmen ist es entscheidend, von ihren Energieversorgern Details über die die Perspektiven hinsichtlich der CO₂-Entwicklung der Netze, der Erreichung gesetzlicher Meilensteine und Kostenentwicklung zu erfahren. Eine erfolgreiche Netzausbau- und Defossilisierungsplanung muss im Einklang stehen mit den Portfolioentwicklungen der Wohnungsbestandshalter.

Bei der NHW wurde deshalb das Technische Qualitätsmanagement als Stabsstelle bei der Technischen Geschäftsführerin personell neu aufgestellt, um diese Abstimmungsaufgabe federführend zu übernehmen. So behalten wir die Anfragen und Vorgehensweisen verschiedener Kommunen und EVUs im Blick. Als Flächenbestandshalterin in rund 113 hessischen Kommunen besteht für die NHW die Herausforderung vor allem in der Vielzahl der unterschiedlichen Fernwärme-Vertragspartner. Allein in Kommunen, in denen wir mehr als 500 Wohneinheiten haben, sind hier Gespräche mit 17 Marktpartnern zu führen.

Serielle Modernisierung

Um die ambitionierten Klimaschutzziele der Bundesregierung zu erreichen, muss der Gebäudebestand der NHW bis 2045 klimaneutral versorgt sein. Für die Wohnungswirtschaft ist dies ein relativ kurzer Zeitraum, da sie eine Branche mit gebundener Infrastruktur ist, die üblicherweise 40-Jahres-Zyklen hat. Die Modernisierung der Bestände bleibt bei den am dringendsten modernisierungsbedürftigen Gebäuden ein Thema. Auch die an die Fernwärme angeschlossenen Objekte, müssen i.d.R. niedertemperaturfähig werden. Eine Lösung, für einen Teil des Bestandes, der weiterhin auch eine umfassende Hüllertüchtigung benötigt und zudem bestimmte bauliche Herausforderungen erfüllt, kann die serielle Modernisierung sein. Bei diesem Verfahren handelt es sich um eine innovative Bauweise, die auf digitalisierten und standardisierten Prozessen beruht. Ziel ist es, die Realisierungszeiträume vor Ort zu minimieren. Dafür steigt der Aufwand in der Planungsphase. Mittelfristig soll diese Modernisierungsform auch kostengünstiger als konventionelle Modernisierung sein. Da dies heute noch nicht der Fall ist, wird die serielle Modernisierung aktuell gefördert.

Dabei werden großformatige, im Werk vorgefertigte Fassadenelemente objektspezifisch zugeschnitten. Die Module basieren beispielsweise auf einem Rahmen, der aus dem nachwachsenden Rohstoff Holz besteht. Ziel ist die deutliche Verbesserung des Energiestandards und eine kurze Ausführung von einigen Wochen. Jedes Modul passt auf einen Lkw; Fenster, Türen, Leitungen und Lüftungstechnik sind vorinstalliert. Für die Fertigung werden die zu modernisierenden Gebäude zunächst mit einem 3D-Scanner „abgetastet“: Dadurch lassen sich sämtliche Unebenheiten in der Fassade erfassen, damit die Bauteile passgenau gefertigt werden können.

Um das Verhältnis von eingesetzten finanziellen Mitteln zu eingespartem CO₂ zu optimieren, werden die im Gebäudeinneren durchgeführten Maßnahmen auf ein Minimum reduziert. Der Schwerpunkt liegt auf der Verbesserung der Gebäude-Energiebilanz, also der CO₂-Einsparung durch Wärmedämmung sowie dem Austausch fossiler durch regenerative

Energieträger bei der Wärmeversorgung.

Ein Pilotprojekt soll 2024 umgesetzt werden; dabei handelt es sich um vier Gebäude der NHW in Maintal-Bischofsheim. Rund 40 Modernisierungsprojekte führt die NHW jährlich durch; erste Erfahrungen mit einer seriellen Aufstockung gab es bereits in der Fritz-Kissel-Siedlung mit vorgefertigten Raummodulen. Weitere Erfahrung mit vorgefertigten Modulen sammelt die NHW aktuell ebenfalls am Standort in Maintal-Bischofsheim. Bereits Ende 2023 wurde dort die gasbasierte Energieversorgung mit vorkonfektionierten Containern der Firma Daikin gekoppelt. In den gestalterisch hochwertigen Gehäusen sind alle Komponenten der zukünftigen Wärmepumpenversorgung im Werk vorinstalliert. Der Vorteil: so werden mögliche Probleme des konventionellen Vor-Ort-Einbaus vermieden. Die Versorgung ist auf den nachfolgenden Modernisierungsstandard ausgelegt. Die Bestands-Gas-Kessel dienen nur noch als Spitzenbedarfsabsicherung.

Dort, wo wir noch konventionelle Hüllertüchtigungen durchführen gilt unser seit 2019 festgelegter Hüllstandard:

- oberste Geschoßdecke mit bis zu 24 cm Dämmung (bei ausreichender lichten Höhe)
- Kellerdecke mit bis zu 12 cm Dämmung (bei ausreichender lichten Höhe)
- Außenwände mit 16 cm Dämmung (vorhandene Dämmungen dabei integrieren)
- Fenster mit 3-fach Verglasungen

Im Folgejahr 2024 wird auch dieser Hüllstandard hinsichtlich Kostenminimierungspotenzialen geprüft.

Für weitere Details sowohl zum energetischen Modernisieren als auch zum energieeffizienten Bauen verweisen wir auf den entsprechenden Abschnitt in unseren → **Nachhaltigkeitsbericht 2022**.



Klimaneutrales Quartier

In den kommenden Jahren entstehen in der Markwaldsiedlung im hessischen Erlensee 179 neue Wohnungen; damit gehört das Quartier zu den größten Neubauprojekten der NHW. Da auch denkmalgeschützte Bestandsgebäude zu sanieren sind, die außen aber nicht gedämmt werden dürfen, soll der damit verbundene höhere Heizbedarf durch die Nutzung regenerativer und kostengünstiger Heizformen ausgeglichen werden. Deshalb kommt ein innovatives Energiekonzept zum Tragen, bei dem das sogenannte kalte Nahwärmenetz die Rolle der Wärmeverteilung übernimmt: Bei „kalter Nahwärme“ wird das (warme) Abwasser über Wärmetauscher an die Gebäude weitergeleitet; diese Technologie ist in der Markwaldsiedlung anwendbar, da die dortige Kanalisation zur NHW gehört. Im Zuge der Sanierung werden die Leitungen für Abwasser und (kälteres) Regenwasser getrennt. Dadurch lässt sich die Abwassertemperatur auch im Winter konstant bei rund 20 Grad Celsius halten. Zur Deckung der Spitzenlast wird

zusätzlich eine zentrale Luft-Wärmepumpe installiert; außerdem sind Sonden zur Nutzung von Erdwärme geplant.



Nachhaltig Bauen im Frankfurter Schönhof-Viertel

Mit dem Schönhof-Viertel, Hessens größtem Wohnungsbauprojekt, entwickelt NHW gemeinsam mit Instone Real Estate ein neues Frankfurter Stadtquartier. Von den insgesamt 2.000 Wohnungen realisiert die NHW rund 1.300 Wohnungen, 606 davon gefördert, das entspricht einer Förderquote von 47 %. Außerdem entstehen auf dem Areal ein Hybrid-Gebäude mit Grundschule, Sporthalle und Wohnungen, fünf Kitas sowie Einzelhandels- und Gewerbeflächen. Zentrum des neuen Viertels ist der Quartiersplatz, der die Wohnquartiere im Osten und im Westen verbindet. Eine 28.000 Quadratmeter große Parkanlage wird sich künftig wie ein grünes Band inmitten der Bebauung durch das ganze Quartier ziehen. Für das Schönhof-Viertel wird eine Quartierszertifizierung der Deutschen Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen (DGNB) in Gold angestrebt.



Mobilitätskonzepte für Quartiere

Mobilität beginnt an der Haustür, deshalb müssen genau dort Verkehrskonzepte ansetzen; in Städten nimmt dabei das Quartier eine zentrale Rolle ein. Bei der Quartiersentwicklung baut die NHW ihr Angebot an klimafreundlichen Fortbewegungsmitteln schrittweise aus. Damit will sie Emissionen senken, die durch die Mobilität der Anwohnerschaft entstehen. Unser Mobilitätskonzept stützt sich auf zwei Säulen: zum einen E-Lastenrad-Sharing, zum anderen Ladeinfrastruktur für Elektro-Autos sowie das E-Carsharing.

Die NHW richtet deshalb Car- und Bike-Sharing-Stationen mit E-Lastenrädern ein, falls noch nicht vorhanden. Hierfür bestehen Rahmenverträge (mit stadtmobil bzw. ab 2024 mit book-n-drive für Car-Sharing und sigo green für Bike-Sharing), die ein konzernweit einheitliches Vorgehen sicherstellen.

Weitere sinnvolle Maßnahmen zur Förderung des Radverkehrs sind die Errichtung wettergeschützter Fahrradboxen sowie die Installation von Servicestationen für Fahrräder. Viele Projekte sind noch in der Erprobungsphase und bedürfen einer Evaluation; in der ganzen Thematik besteht eine hohe Dynamik.

Aufgrund der Größe und der Anschaffungskosten eines E-Lastenrads ist die Ausleihe dieses Verkehrsmittels für viele Mietparteien interessant. Der Branchenverband GdW bescheinigt dem E-Lastenrad in der Zukunft eine steigende Beliebtheit. Auch Carsharing-Angebote helfen, Wohngebiete autoärmer zu machen und tragen so zu einem lebenswerteren Wohnumfeld bei. Ein Carsharing-Fahrzeug ersetzt laut Carsharing-Bundesverband acht bis 20 private Autos. Grundsätzlich ist die E-Mobilität ein wichtiger Baustein der Energiewende. Die Elektrifizierung der Mobilität kann aber nur durch einen Ausbau der Ladeinfrastruktur gelingen. Die NHW will darum Lademöglichkeiten für ihre Mieterhaushalte schaffen:

Auf dem Weg zum klimaneutralen Quartier ist die Ladeinfrastruktur von großer Bedeutung, denn 80 bis 90 % aller Ladevorgänge für E-Autos finden heutzutage zu Hause statt. Wohnungsgesellschaften stehen hier vor einer Herausforderung, denn Stellplatzmietende haben inzwischen gesetzlich einen Anspruch auf Ladeinfrastruktur.

Ebenso bestehen Rahmenverträge für die Installation und den Betrieb von Elektroladeinfrastruktur für E-Fahrzeuge. Im Jahr 2022 startete die NHW eine großflächige und auf mehrere Jahre angelegte Kooperation mit dem Dienstleister Süwag Energie AG. Inzwischen gibt es Ladesäulen in Frankfurt, Darmstadt und Oberursel; weitere Standorte sind in Planung. Die neue Ladeinfrastruktur soll vorrangig in Bestandsquartieren sowie im Rahmen von Modernisierungsmaßnahmen ausgebaut werden. Dort steht sie dann den Nutzern von Elektroautos an den Wohngebäuden der NHW zur Verfügung. Dank der Süwag2GO Charge-App profitieren Mieterinnen und Mieter der NHW zusätzlich von einem vergünstigten Autostrom-Tarif. Im Rahmen eines Förderprogramms des Landes hat Hessens größtes Wohnungsunternehmen bereits in mehreren Pilotquartieren Ladeinfrastruktur für Elektromobilität installiert – unter anderem in Wiesbaden, Frankfurt und Kelsterbach.

Anfang 2024 hat die Tochtergesellschaft der NHW, die Medien-Energie-Technik GmbH (MET), einen Vertrag mit dem kommunalen Unternehmen EAM aus Kassel abgeschlossen. Das Pilotprojekt: Aufbau und Betrieb von E-Ladestationen an einem Wohngebäude-Pilotstandort in Baunatal. Ziel ist es, einen Standard zu etablieren, um diesen hessenweit auf etwa 7.400 Liegenschaften der NHW auszurollen. Wir wollen Mietparteien in Mehrfamilienhäusern einen unkomplizierten und attraktiven Zugang zu Ladeinfrastruktur ermöglichen. Neben den Wallboxen, die den Stellplätzen direkt zugeordnet sind, soll es auch Schnellladestationen geben, die zur öffentlichen Nutzung bereitstehen.

Zusammen mit dem hubitation-Finalisten DirectCharge GmbH will die NHW den Miethaushalten ein Ladeangebot mit grünem Strom anbieten. Dabei wird mittels einer PV-Anlage auf dem Dach produzierter Strom direkt vor Ort in die Ladeinfrastruktur eingespeist. Er ist nicht nur grün, sondern auch kostengünstig. Abgerechnet wird per App. Ein erster Testlauf soll 2024 als

Pilotprojekt im Frankfurter Stadtteil Unterliederbach stattfinden.

In unseren Wohnquartieren standen unserer Mieterschaft im Berichtsjahr folgende klimaschonende Infrastruktur zur Verfügung:

- 58 E-Lastenräder und E-Bikes (12 Stück) in 8 Städten
- 13 Carsharing-Standorte mit 20 Fahrzeugen
- 12 öffentliche Ladesäulen mit 24 Ladepunkten



Sensibilisierung und Digitalisierung

Der GdW Branchenverband merkt in seinen **Branchenbericht „Wohntrends 2040“** an, dass das Strom- und Energiesparen eine Gemeinschaftsaufgabe von Vermietenden und Mietenden ist: Verhaltensänderungen können den Energieverbrauch weiter reduzieren. Je besser der technische Zustand des Gebäudes, desto größer ist der Nutzereinfluss auf den realen Verbrauch. „Hilfreich ist dafür ein Monitoring der Verbräuche (...) etwa in Form von geeigneten Verbrauchsinformationen (...) und gezielte Maßnahmen zur Förderung von Eigeninitiativen“, lautet es im Branchenbericht.

Eine Herausforderung sind allerdings die großen Unterschiede im Wärmeempfinden und den Temperaturbedarfen der einzelnen Mietparteien, vor allem wenn sie in einem gemeinsamen Wärmesystem verbunden sind: Dann haben individuelle Verhaltensweisen in gewissem Ausmaß auch Auswirkungen auf Verbräuche und Kosten anderer Wohnparteien. Die vom GdW angemahnte Sensibilisierung verfolgt die NHW bereits seit vielen Jahren. Sie fördert ein verantwortungsvolles Heiz- und Lüftungsverhalten sowie eine effiziente Stromnutzung ihrer Mieterschaft, und zwar gemeinsam mit Partnerinstitutionen: Die freiwillige Energiesparberatung ist kostenlos und zeigt eine signifikante Wirkung; Details dazu im → **Nachhaltigkeitsbericht 2022**. Das Projekt wurde 2023 fortgesetzt – insgesamt führte die NHW seit 2014 800 Beratungen durch.

Was die Digitalisierung betrifft, so haben die NHW und die PAUL Tech AG gemeinsam den Bestand in der **Frankfurter Heimatsiedlung** digitalisiert, um die Energieeffizienz zu steigern: In einem ersten Schritt ging es um die Optimierung des Warmwassersystems. Das Anschlussprojekt mit rund 1.200 Wohneinheiten, das im Berichtsjahr besiegelt wurde, soll die Einsparpotenziale aus dem Heizungsnetz heben. Das Regelsystem optimiert mittels smarterer Technologie den Volumenstrom und sorgt so digital für einen hydraulischen Abgleich. Das Ergebnis: Energie wird gespart, der CO₂-Ausstoß sinkt und Nebenkosten für die Bewohner verringern sich.



Ökostrom sowie Kompensation von CO₂-Emissionen

Der Ausbau der Photovoltaik auf eigenen Liegenschaften treiben wir voran; Solarstrom wird dann lokal gewonnen und direkt vor Ort verbraucht. Insgesamt betrieb die NHW-Tochter MET im Berichtsjahr 37 Photovoltaik-Anlagen mit einer Gesamtkapazität von 892 kWp; dabei erzeugten die 21 Volleinspeiseanlagen rund 332.000 kWh Strom. Hintergrund: PV-Anlagen werden zunehmend auch als Bestandteil von Wärmeanlagen errichtet (also nicht mehr als Volleinspeiser). Der Bezug von Strom für die Geschäftsgebäude und den Allgemeinverbrauch des Wohnungsbestands erfolgt nahezu ausschließlich (zu 99 %) aus regenerativen Energien.

Die Kompensation von CO₂-Emissionen war für uns ein wichtiges Werkzeug, um Zeit für den langfristigen Hebel der Bestandsmodernisierung zu gewinnen. Da wir die entsprechenden Kompensationszertifikate in Eigenregie erwarben, hatten wir mehr Einfluss auf die Qualität der Kompensationsprojekte. Aufgrund der wirtschaftlich verschlechterten Rahmenbedingungen haben wir uns in 2023 entschieden, die Geldmittel doch direkt der Bestandsentwicklung zukommen zu lassen. Wir haben in 3 Jahren 180.000 t CO₂-Äquivalente insgesamt kompensiert. Hierfür haben wir insgesamt rund 670.000 Euro in hochwertige Projekte, wie Solarkocher, Brunneninstandsetzung und Biogasanlagen investiert.

Mehr Details zu den Aspekten Ökostrom und Kompensation finden sich in unserem → **Nachhaltigkeitsbericht 2022**.



Klimafreundlicher Betrieb von Geschäftsgebäuden

Für die Ende 2024 startende Modernisierung des in den 1950ern errichteten Firmensitzes der Nassauischen Heimstätte am Frankfurter Schaumainkai gibt es zwei zentrale Ziele: erstens eine möglichst CO₂-neutrale Energieversorgung für Strom, Heizung und Kühlung, zweitens ein flexibel nutzbares

Raumangebot mit barrierefreiem Zugang. Um mehr Bürofläche zu erhalten, sollen der Mittel- und Gartentrakt des Gebäudes um ein Geschoss aufgestockt werden.

Während die beiden Frankfurter Geschäftsgebäude am Untermainkai und in der Hofstraße bereits klimafreundlich mit Fernwärme versorgt werden, sucht die NHW für den Schaumainkai nach einem smarten CO₂-neutralen Energie-Mix: Um am Konzernsitz Klimaneutralität zu erreichen, werden dazu verschiedene Ansätze kombiniert. Dazu gehören eine ökologische Dämmung in Kombination mit Photovoltaikanlagen auf Teilen des Dachs und der Fassade. Ergänzend dazu soll über eine Wärmepumpe und Sonden verfügbare Erdwärme (Geothermie) erschlossen werden.



Dienstfahrten: Verkleinerung der Fahrzeugflotte und Rückkehr zur Eigenverwaltung

Im Berichtsjahr beendete die NHW die Zusammenarbeit mit einem Unternehmens-Carsharing-Anbieter; im September 2023 kehrte sie zur Eigenverwaltung des Leih-Pools für Mitarbeitende zurück. Nach Analyse des Nutzungsverhaltens konnte die Flotte von zuletzt 29 vorgehaltenen Fahrzeugen auf 19 Fahrzeuge an zehn Standorten verkleinert werden. Da die Firmenfahrzeuge weiterhin möglichst klimafreundlich betrieben werden sollen, entschied sich die NHW für Toyota Hybrid- und Elektromodelle, die sie für drei Jahre leaset. Eine neue Buchungssoftware ersetzt die bisher genutzte App. Auch wenn der Fuhrpark noch nicht komplett klimaneutral fährt, wird sich der CO₂-Fußabdruck gegenüber dem bisherigen Modell leicht von 13,87 Tonnen pro 10.000 Kilometer Fahrleistung auf 13,75 Tonnen CO₂ verringern.

Außerdem fördert die NHW den Radverkehr: Das Unternehmen verfügt über eine Dienstradflotte mit elf Elektro- Lastenrädern (Pedelects) an insgesamt sieben Standorten. Das Gebäudemanagement kann damit Material und Werkzeug CO₂-neutral zu den Liegenschaften befördern. Darüber hinaus gibt es das Dienstrad-Leasing, für das das Unternehmen die Versicherungskosten übernimmt. 2023 nutzten 52 (2022: 43) Beschäftigte dieses Angebot. Der ADFC zeichnete die NHW dafür als „Fahrradfreundlichen Arbeitgeber“ mit dem Zertifikat in Bronze aus, das noch bis Herbst 2023 gültig war.

Die DB Fernverkehr AG bescheinigte uns für das Berichtsjahr, dass die rund 430.000 Personenkilometer, die NHW-Mitarbeitende im Rahmen des Geschäftskundenprogramms mit der Deutschen Bahn zurückgelegt haben, klimaneutral erfolgten. (Die Züge des DB Nah- und Fernverkehrs fahren mit 100 % Ökostrom. Direkte Emissionen werden durch den Einsatz erneuerbarer Energien vermieden. Sämtliche indirekten Emissionen sowie die im Nahverkehr anfallenden Dieselanteile werden zu 100 % kompensiert.)



Multiplikatorfunktion innerhalb der Wohnungsbranche

Neben der Koordination innerhalb der IW.2050 ist ein weiterer wichtiger Multiplikator der unternehmensinterne Startup-Accelerator hubitation. NHW scoutet unter dieser Marke das ganze Jahr hindurch die Startup-Szene, um Kooperationen auf den Weg zu bringen – auch im Sinne neuer Ertragsmöglichkeiten für die Unternehmensgruppe. Junge Firmen können sich mit ihren Projektideen auch für die „hubitation finals“ bewerben, einen Wettbewerb, bei dem jährlich auf der Immobilienfachmesse Expo Real die besten Ideen gekürt werden. Im Berichtsjahr ging es vor allem um innovatives Know-how rund um Energieeffizienz und Nachhaltigkeit.

Inzwischen ist rund um den Startup-Wettbewerb ein Netzwerk herangewachsen: Dieses hubitation-Netzwerk liefert zum einen wertvolle Impulse für die NHW. Zum anderen wirkt es dank der Einbeziehung von Partnerunternehmen aus der Wohnungswirtschaft sowie des Bundesverbands GdW auch in die Branche hinein. Die Wohnungsgesellschaften profitieren davon, weil sie sich aktiv mit innovativen Lösungen für das gesamte Spektrum des Geschäftsprozesses auseinandersetzen, die für die Bewältigung künftiger Herausforderungen entscheidend sind.



Erfolgskontrolle (Wirksamkeitsüberwachung)

GRI 3-3 e.

Um die Wirksamkeit der von uns ergriffenen Maßnahmen zum Klimaschutz, dem ranghöchsten Thema, zu kontrollieren, ermitteln wir zahlreiche Indikatoren:

- 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 beschäftigte Person,
- den Intensitätsquotienten der Treibhausgas-Emissionen der ermittelten Treibhausgas-Emissionen für den Bestand und den Neubau per Quadratmeter 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

*All diese Kennzahlen finden sich in der → **Kennzahlentabelle** im Abschnitt zum Klimaschutz.*



Methode und Definitionen

Bei der Treibhausgasbilanzierung verwenden wir den Konsolidierungsansatz der finanziellen Kontrolle; dieser verortet einen Großteil der Emissionen in der direkten Verantwortung der Unternehmensgruppe. Vor allem bilanziert die NHW als Eigentümerin auch die Treibhausgasemissionen aus der Wärmeerzeugung der Wohneinheiten als eigene Emissionen – mit über 95 % der größte Anteil der Gesamtemissionen.

Wir bilanzieren die Treibhausgasemissionen aus der Beheizung des Wohnungsbestands in Scope 1 und 2 – unabhängig davon, ob die Heizanlagen von unserem Tochterunternehmen MET, der Unternehmensgruppe oder der Mieterschaft betrieben werden. Das heißt, dass ebenfalls die Verbräuche der nicht zentral beheizten Wohneinheiten eingeschlossen sind. Scope 1 enthält zusätzlich die Emissionen aus unserem Fuhrpark. Scope 2 umfasst auch die Emissionen aus dem Strombezug für unsere Geschäftsgebäude, dem Neubau und dem Allgemeinstromanteil des Gebäudebestands. Einzig der individuelle Strombedarf der einzelnen Miethaushalte taucht nicht in unserer Treibhausgasbilanz auf.

In Scope 3 bilanzieren wir zusätzlich diejenigen Treibhausgasemissionen, die bei Erzeugung, Transport und Verteilung der von uns genutzten Energieträger anfallen; dazu zählen beispielsweise auch die Treibstoffe für unseren Fuhrpark. Zusätzlich erheben und berichten wir in Scope 3 die Emissionen aus Geschäftsreisen unseres Personals.



Emissionsfaktoren

Die Berechnungen von Treibhausgasemissionen für diesen Bericht beruhen auf dem Globalen Emissions-Modell integrierter Systeme (GEMIS) des Darmstädter Internationalen Instituts für Nachhaltigkeitsanalysen und -strategien (IINAS). Die Emissionsfaktoren berücksichtigen neben Kohlendioxid als vorrangige Emissionsquelle zudem Methan und Lachgas. Weitere Treibhausgase können vernachlässigt werden, ohne die Genauigkeit der Ergebnisse zu beeinträchtigen, da unsere Treibhausgasemissionen hauptsächlich durch die Verbrennung fossiler Energieträger entstehen.

Die Emissionswerte für das Jahr 2023 berechneten wir anhand der folgenden Emissionsfaktoren:



Energieträger ¹⁾	Gramm CO₂- Äquivalente pro Kilowattstunde (g CO₂e / kWh)
Strom (konventioneller Tarif), market-based	439,00
Strom (Ökostromtarif), market-based	19,54
Strom, location-based ²⁾	439,00
Erdgas	230,43
Heizöl	319,52
Diesel	292,18
Benzin	297,95
Fernwärme	204,04

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

2) 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.



Deutscher Nachhaltigkeitspreis für NHW in zwei Kategorien

Die Unternehmensgruppe Nassauische Heimstätte | Wohnstadt (NHW) hat 2023 den Deutschen Nachhaltigkeitspreis für Unternehmen (DNP) in den Kategorien Immobilienwirtschaft und Bauträger gewonnen. NHW ist das erste Unternehmen, das in zwei Kategorien gewann und der DNP einer der ranghöchsten Preise, den man in Deutschland für nachhaltiges Wirtschaften erhalten kann. Die Stiftung Deutscher Nachhaltigkeitspreis prämiert damit wegweisende Beiträge zur Transformation in eine nachhaltige Zukunft; der DNP umfasst 100 Branchen. Die Jury begründete die Auszeichnung mit den Klimaschutzanstrengungen und dem gesellschaftlichen Beitrag, den die NHW leistet.

Nachhaltigkeitspreis für GustavsHof in Offenbach

Das Neubauprojekt GustavsHof in Offenbach wurde in der Kategorie „Wohnbau“ mit dem DMK Award für nachhaltiges Bauen ausgezeichnet. Der GustavsHof umfasst 70 Wohneinheiten in sechs drei- bis fünfgeschossigen Gebäuden und wurde im KfW-Effizienzhaus 55 Standard ausgeführt. Differenzierte Wohnungsgrößen zwischen 39 und 105 Quadratmeter bieten vor allem für Familien kostengünstigen Wohnraum in der Innenstadt. Die Grundrisslösungen, darunter zweigeschossige Wohneinheiten, teilweise geschickt durch einen Laubengang erschlossen, sind laut Jury eine zeitgemäße typologische Antwort hin zu einem verdichteten Wohnen. Die verschiedenen Wohntypologien führen zu gemischten sozialen Lebensräumen, die den unterschiedlichen Lebenssituationen gut angepasst werden können. Zu den Nachhaltigkeitsmerkmalen gehören das massive Ziegelmauerwerk, minimierter Technikeinsatz und ein innovatives Mobilitäts- und Stellplatzkonzept. Die Versorgung mit Fernwärme und die Nachrüstung von PV-Anlagen sorgen für eine innovative Betriebsenergie. Der DMK Award ist bereits die zweite Auszeichnung für den GustavsHof, der bereits das Qualitätssiegel „Nachhaltiger Wohnungsbau“ erhalten hat.



Mieterhaushalte legen steigenden Wert auf Nachhaltigkeit (Einbindung von Interessengruppen)

GRI 3-3 f.

Wie viele andere Wohnungsunternehmen auch, ziehen wir für unseren Strategieprozess fortlaufend aktuelle Studien heran. Um dem vieldimensionalen Thema Klimaschutz gerecht zu werden, ist eine Auswertung verschiedener Quellen entscheidend:

Mit den „Wohntrends 2040“ legte der GdW Bundesverband deutscher Wohnungs- und Immobilienunternehmen im Berichtsjahr erneut eine umfassende Zukunftsstudie vor, darin: Entwicklungen und Trends für die Wohnungswirtschaft in Deutschland.

Die GdW-Studie zeigt: Hohe Energiepreise und damit höhere Wohnkosten bleiben in den kommenden Jahren eine große Herausforderung für viele Mieterhaushalte in Deutschland. Viele möchten künftig sparsamer wohnen und dabei zunehmend digitale Technik im Gebäude nutzen. Zugleich gewinnt Nachhaltigkeit auch innerhalb der Mieterschaft an Bedeutung: 58 % halten Klimaneutralität für die größte Herausforderung der Menschheit in den nächsten Jahren. 61 % geben an, dass ihnen klimabewusstes Verhalten sehr wichtig sei. Ebenfalls 61 % legen Wert darauf, dass sich Vermietende der Nachhaltigkeit widmen. Entsprechend offen sind die Mieterhaushalte für neue Mobilitätsformen: 14 % haben schon ein E-Bike, 27 % planen die Anschaffung innerhalb der nächsten zwei Jahre. Fast jeder Fünfte hätte Interesse an einem Sharing-Angebot für E-Lastenräder.

Prägend für die Fortschreibung unserer Klimastrategie ist der 2023 verabschiedete neue **„Klimaplan Hessen – Auf dem Weg zur Klimaneutralität“**. Einbezogen haben wir die vom Land Hessen identifizierten Handlungsfelder, in denen es um die kommunale Wärmeplanung, um die Wärmewende mit erneuerbaren Energien sowie Abwärme und die klimafreundliche Verkehrswende geht.

Darüber hinaus stützen wir uns auf die Handlungsempfehlungen des Bundesinstituts für Bau-, Stadt- und Raumforschung (BBSR) in seiner Schrift **„Klimaangepasste Gebäude und Liegenschaften“**, die den Bogen spannt von Klimaszenarien über den Einfluss des Bauwesens bis hin zu einem detaillierten Bauteilkatalog.

Um weitere Energieeffizienzpotenziale zu heben, orientieren wir uns an der Studie **„Klimaneutraler Gebäudebestand 2050“** des Umweltbundesamtes. Diese untersucht, wie der Gebäudebestand in Deutschland bis zum Jahr 2050 in einen nahezu klimaneutralen Zustand überführt werden kann. Es werden Konzepte und verfügbare Techniken aufgezeigt und Kosten der energetischen Modernisierung beziffert.



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

Klimafolgen in Europa

Der Klimawandel wirkt sich in den nächsten Dekaden auf alle Gesellschaftsschichten, Infrastruktur und Lebensräume sowie auf unterschiedliche Wirtschaftszweige aus, stellt das Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung (BBSR) in seiner Schrift „**Klimaangepasste Gebäude und Liegenschaften**“ fest. Die ressourcenintensive Baubranche ist einerseits Mitverursacher für die klimatischen Veränderungen, andererseits ist der Bausektor in besonderem Maße von den Extremwetterereignissen betroffen. „Das Bauwesen zeigt gerade vor den aktuellen Klimafolgen wie Hitze, Starkregen, Hochwasser und auch Sturm seine Verletzbarkeit“, so das BBSR. Und weiter: Das Potenzial des Bauwesens zur Anpassung an Klimafolgen sei noch nicht ausgeschöpft; heutige Klimaanpassungsmaßnahmen blieben langfristig wirksam und trügen im Idealfall auch zum Klimaschutz bei (Beispiel: Die bauliche Anpassung an Sommerhitze kann energieintensive Klimaanlagen einsparen.)

Für die kontinentale Region, zu der auch Hessen zählt, in der die NHW Liegenschaften unterhält, erwartet die **Europäische Umweltagentur** verschiedene Klimafolgen: mehr Wetterextreme, weniger Niederschlag im Sommer, ein erhöhtes Hochwasserrisiko gepaart mit einer steigenden Waldbrandgefahr und grundsätzlich einen höheren Energiebedarf für Kühlung, respektive gesundheitliche Belastungen durch Hitze.

Plötzlich auftretende und schwer vorhersagbare Extremwetterereignisse sind besonders ernst zu nehmen. Gewitter und Starkregen treten während der warmen Jahreszeit häufiger auf und sind für bebaute Gebiete gefährlich. Die entstehenden Wassermassen können oftmals von der Kanalisation nicht vollständig abgeführt werden. Die Versiegelung in den Städten erhöht die Abflussgeschwindigkeit und somit das Überflutungsrisiko.

Aus diesen Gründen liegt es in unserer besonderen Betreiberverantwortung, die in unseren Wohnungen lebenden Menschen vor klimatischen Veränderungen zu schützen. Dazu ist eine klimaresiliente Transformation von Quartieren, Liegenschaften und Gebäuden nötig und Anpassungsmaßnahmen auf jeder Ebene zu ergreifen – von individuellen Maßnahmen am Gebäude bis hin zu Planungen im Außenraum ganzer Quartiere.

*Dieses Kapitel steht in einem engen Zusammenhang mit den Berichtsabschnitten zu → **Klimaschutz**, → **Biodiversität/Umweltschutz** und → **ESG-Risikomanagement**.*



Klimaanpassungen müssen Menschen und Gebäude schützen (Auswirkungen)

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

Mehr als drei Viertel der deutschen kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) und fast 90 % der Großunternehmen erwarten, dass sich die Auswirkungen des Klimawandels (beispielsweise extreme Wetterereignisse) auf die eigene Geschäftstätigkeit auswirken werden. Darauf weist der **IW.2050-Praxisbericht 2023** mit Bezug auf das Institut für Mittelstandsforschung hin. Die Einschätzung aus weltwirtschaftlicher Perspektive sieht ähnlich aus, so der Praxisbericht mit Verweis auf den Global Risks Report 2023 des World Economic Forum: Klimabedingte Risiken stellen mittel- bis langfristig die Hauptrisiken von Firmen dar. 70 % der Befragten bewerten bisher bestehende Präventions- und Adaptions-Maßnahmen als (sehr) ineffektiv.

Laut Praxisbericht steigen die durch den Klimawandel zu erwartenden jährlichen volkswirtschaftlichen Folgekosten für den Zeitraum von 2022 bis 2050 im Zeitverlauf exponentiell an. Letztlich summieren sie sich auf 280 bis 900 Milliarden Euro. Zum Vergleich: Die Flutschäden des Jahres 2021 (hauptsächlich im Ahrtal) belaufen sich mindestens auf geschätzte 40 Milliarden Euro. Schäden in einem derartigen Ausmaß könnten immer häufiger auftreten – bis zur Mitte des Jahrhunderts rein rechnerisch fast jedes Jahr. Auch relevant für die Wohnungswirtschaft: Potenzielle Setzungsrisse, die durch lange Dürreperioden entstehen können und ungeplante, zusätzliche Instandhaltung nach sich ziehen.

Zu den Reaktionen deutscher Firmen auf die Zunahme von Klimarisiken zählen unter anderem Standort-Verlagerungen und bauliche Maßnahmen. Für die Wohnungswirtschaft mit ihrer gebundenen Infrastruktur im Gebäudebestand überwiegen allerdings die Anpassungsbedarfe: Dämmung, Baustoffe mit einer geringen Wärmeleitfähigkeit, Verschattung, Entsiegelung, Regenwassermanagement und Vegetation helfen, die Wärmestrahlungsbilanz, Verdunstungsleistung und die Wasseraufnahmekapazität der Oberflächen zu verbessern.

Die Schlussfolgerung: Ein wirksamer Klimafolgeschutz wird zum obersten Gebot für Architekten und Bauingenieure. Klimaanpassungen in der Wohnungswirtschaft müssen Menschen und Gebäude schützen. Ebenso können sie sich auch wirtschaftlich lohnen, denn mögliche Klimafolgekosten lassen sich durch frühzeitige Investitionen in entsprechende Vorkehrungen senken. Damit verringert sich die Verletzlichkeit von Unternehmen und ganzen Branchen gegenüber Klimaveränderungen.



Klimaresiliente Gebäude und Quartiere (Maßnahmen)

GRI 3-3 d.

Richtlinien und Verpflichtungen (GRI 3-3 c.) zur Klimaanpassung befinden sich im → **Kapitel zu den allgemeinen Angaben unter GRI 2-23.**

Die Identifikation potenzieller Klimarisiken ist für die NHW eine strategische Notwendigkeit, die ausführlich im → **Kapitel zum ESG-Risikomanagement** beschrieben ist. Die erforderlichen Maßnahmen für das operative Geschäft – Anpassung von Quartiersentwicklung und Standardbaubeschreibung – sind Thema dieses Kapitels. Durch diese Vorgehensweise sollen Risiken frühzeitig erkannt und in die Bauprozesse sowie die Bestandsentwicklung eingebunden werden. Wir bewerten fortlaufend, in welchem Umfang die Klimafolgen weitere Anpassungen der Baupraxis erfordern.



ZIELE (STRATEGISCH / OPERATIV)	MASSNAHMEN + MEILENSTEINE	ZEITHORIZONT / ZIELSTATUS
Vorbereitung auf Berichtspflichten gemäß CSRD und ESRS E1; Zielvereinbarung mit dem Land Hessen	Klimarisikoanalyse und -bewertung und deren Auswirkungen auf den Gebäudebestand; Ableitung baulicher Gegenmaßnahmen und deren Integration in die Standardbaubeschreibung	Bis Mitte 2024



Bei unseren Zielen berufen wir uns grundsätzlich auf den **Klimaplan Hessen**, durch den das Bundesland bis 2045 Klimaneutralität erreichen will. Der Klimaplan verfolgt unter anderem, die Anzahl energieeffizienter und klimaangepasster (klimaresilienter) Gebäude in Hessen zu steigern. Das heißt, dass vor allem in Bestandsgebäuden Investitionen getätigt werden müssen, die den Kühl- und Heizenergiebedarf senken. Das Land Hessen ergänzt die Instrumente, die es auf Bundesebene gibt, durch weitere Säulen und fördert beispielsweise Investitionen in die Klimaanpassung.

Bei der Ableitung baulicher Maßnahmen zur Steigerung der Klimaresilienz für unsere Standardbaubeschreibung orientieren wir uns an den Handlungsempfehlungen des Bundesinstituts für Bau-, Stadt- und Raumforschung (BBSR) und der oben genannten Broschüre. Grundsätzlich geht es um Schadensvorsorge und den Schutz vor Extremwetterereignissen, denn diese wirken vermehrt auf die urbanen Oberflächen ein. Daraus

resultieren städtische Hitzeinseln, Tropennächte, Überflutungen und Sturmschäden. Wir beobachten daher die Entwicklungen und prüfen potenzielle bauliche Gegenmaßnahmen auf Umsetzbarkeit und Finanzierbarkeit.



Anpassung an Hitze und Strahlung

Schutz vor sommerlicher Hitze setzt zuerst am Gebäude an und dient dem Gesundheitsschutz. Vorrangig geht es dabei um energiesparenden passiven Wärmeschutz durch Dämmung bzw. eine passive Kühlung des Gebäudes durch Sonnenschutzsysteme. Erreicht wird dies auch durch höhere Rückstrahleffekte der Gebäudehülle inklusive der Dachflächen, also durch helle Fassadenfarben, die sich an strahlungsreichen Sommertagen weniger stark erwärmen. All dies soll Überhitzung vermeiden.



Anpassung an Starkregen sowie Hochwasser

Überflutungsschutz vor Starkregenereignissen oder (Fluss-) Hochwasser soll Gebäude und damit Menschen schützen. Dazu dient beispielsweise der Einbau von Rückstauklappen für Gebäudeanschlüsse. Eine weitere Maßnahme ist die Regenwasserrückhaltung in der Freifläche, die als Überflutungsschutz dient. Die Umsetzbarkeit dieser Maßnahmen wollen wir in einem Freiflächenentwicklungskonzept prüfen lassen. 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.



Anpassung an Sturm und Hagel

Für das Sturmrisiko gelten starke regionale Unterschiede. Stürme und Hagel können an Immobilien erhebliche Schäden verursachen. Die NHW prüft dazu unter anderem die Anpassung von exponierten Außenbauteilen (beispielsweise Balkone oder Vordächer), um Beschädigungen zu vermeiden.



Klimaresiliente Quartiersentwicklung

Auch das Umfeld einer Immobilie hat einen großen Einfluss auf das Hitzерisiko. Eng besiedelte städtische Räume zeigen tagsüber signifikant höhere Temperaturen als ländliche Regionen, nachts ist die Auskühlung geringer. Flächen zur Kalt- und Frischluftzufuhr im Quartier müssen gegeben sein. Wir lassen Grün- und Freiflächen mit hitzestressresistenter Bepflanzung und schattenspendender Begrünung anlegen. Dies alles trägt zur Kühlung bei. Damit sorgen wir sowohl für ein angenehmeres Stadtklima als auch für eine höhere Lebens- und Standortqualität. Weitere Maßnahmen sind eine möglichst weitgehende Entsiegelung oder weniger stark aufheizbare Oberflächenbeläge auf Wegen.



Grüne, blaue und gelbe Infrastruktur – Beratung der ProjektStadt

Ziel muss es sein, Klimafolgen ganzheitlich zu begegnen, damit Quartiere „klimafest“, also widerstandsfähiger gegen Stressereignisse werden. Ein Stadtentwicklungskonzept, um Wohnviertel robuster und anpassungsfähiger zu machen, bezieht sowohl grüne, blaue und gelbe Infrastruktur ein.

Die „grüne Stadt“ bietet als Schutz gegen Erwärmung Grünflächen, Flächenentsiegelung, Fassaden- und Dachbegrünung und zusätzliche Verschattung, beispielsweise durch das Pflanzen von klimaresistenten Bäumen. Die „blaue Stadt“ verfügt über Wasserflächen, beispielsweise Teiche oder Kanäle, die miteinander vernetzt sind. Idealerweise fungiert sie als Schwammstadt: Regenwasser wird lokal gespeichert (statt abgeleitet) – beispielsweise auf Einstauflächen wie großen Wiesen oder in Zisternen, also unterirdischen Wassertanks, die das Regenwasser für Trockenperioden speichern. So sollen Überflutungen vermieden und die Bewässerung von Stadtbäumen gefördert werden. Die „gelbe Stadt“ zielt hingegen auf Infrastruktur zur Energieversorgung ab, d. h. vor allem durch erneuerbare Energien, indem Sonne, Wind- und Wasserkraft oder Biomasse genutzt werden.

Die NHW-Stadtentwicklungsmarke ProjektStadt setzt genau dort an und unterstützt Städte und Gemeinden bei der Querschnittsaufgabe, klimaresiliente Wohnviertel zu schaffen. Das interdisziplinär aufgestellte ProjektStadt-Team begleitete im Berichtszeitraum 118 Kommunen bei rund 220 Projekten. Schwerpunkte sind Klimaschutz und Klimaanpassung im Städtebau. Die rund 70 Mitarbeitenden erstellen und optimieren kommunale Energie- und Klimastrategien, finden geeignete Fördermöglichkeiten und verfassen maßgeschneiderte Klimaschutzkonzepte. Darüber hinaus bietet die ProjektStadt eine proaktive Energie- und Bauberatung, energetische Quartierskonzepte und unterstützt bei der kommunalen Wärmeplanung.

● Erfolgskontrolle (Wirksamkeitsüberwachung)

GRI 3-3 e.

Unsere Maßnahmen zur Klimaanpassung, die mit den Gebäudemodernisierungen einhergehen, dienen der Gesundheit und -sicherheit unserer Mieterschaft. Wir betrachten die verschiedenen Kennzahlen, die wir zu unseren Modernisierungen erheben (siehe Kennzahlentabelle im Anhang), grundsätzlich als geeignete Indikatoren, um die Auswirkungen auf Gesundheit und Sicherheit im Sinne von GRI 416-1 zu beurteilen.

Als Zeichen für Erfolg werten wir auch die Auszeichnungen, die wir im Berichtsjahr erhalten haben: Die „Klimainsel Kelsterbach“ war 2023 Preisträgerin in der Kategorie „Klimaanpassung“; an der Projektentwicklung war die NHW-Marke ProjektStadt maßgeblich beteiligt. Die Würdigung zeigt die besonderen Verdienste der NHW als Beraterin im Klimaschutz und in der Anpassung an klimatische Veränderungen. Details zur Klimainsel finden sich im → **Kapitel zur Biodiversität**.



● ● Akzeptanz vor Ort (Einbindung von Interessengruppen)

GRI 3-3 f.

Im Berichtsjahr informierte die ProjektStadt, die für Kommunen in Hessen, Baden-Württemberg und Thüringen im Einsatz ist, über Projekte, Planungen und Erfolge: Zum „Tag der Städtebauförderung 2023“ organisierten die NHW-Stadtentwicklungsmarke Veranstaltungen an insgesamt 18 Standorten. Interessierte Bürgerinnen und Bürger waren auch in diesem Jahr aufgerufen, an der Entwicklung ihrer Stadt oder Gemeinde selbst mitzuwirken.

Bei Stadtentwicklungsprojekten wie in Kelsterbach (siehe oben) ist die Anwohnerschaft von Anfang an mit im Boot: Dank der von den NHW-Stadtentwicklungsexperten entwickelten interaktiven, virtuellen 3D-Beteiligungsplattform „Your Voice“ können alle die Fortschritte und Planungen rund um das Fördergebiet erkunden. Grundsätzlich streben wir an, alle Beteiligten und Betroffenen bei unseren Neubauvorhaben in die

Planungs- und Bauprozesse einzubinden. Das geschah beispielsweise beim Frankfurter Schönhof-Viertel.

In diese Richtung weist auch der GdW Branchenbericht zu **Wohntrends 2040**. Der Branchenverband zeichnet darin ein Bild von zukünftigen Wohnanlagen und Quartieren – beispielsweise mit grünen Dächern und Fassaden zur Temperaturregelung, schwammartige Stadtviertel, die dazu beitragen, Schäden an Gebäuden und damit Menschen zu minimieren. Der GdW sagt eine Renaissance wohnungsnaher Grünflächen voraus, die vielfältig genutzt werden (Insektenwiese, Hochbeete, Spielplätze).



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

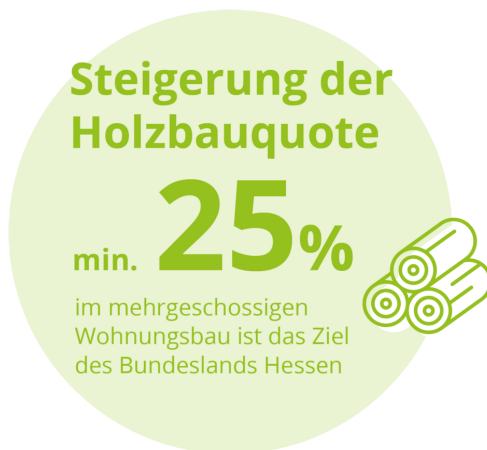


Marktplatz für recycelte Baustoffe

Im Jahr 2023 verabschiedete das hessische Kabinett den neuen **Klimaplan Hessen**. Dieser sieht umfangreiche Maßnahmenpakete vor, damit das Bundesland bis 2045 die angestrebte Klimaneutralität erreicht. Dazu zählt auch das Handlungsfeld Kreislaufwirtschaft; für die Immobilienwirtschaft bedeutet dies: Baustoffrecycling.

In einem ersten Schritt soll die Datenbasis durch eine Studie verbessert werden, um das Klimaschutzpotenzial durch Baustoffrecycling greifbar zu machen. Hintergrund: Die sortenreine Trennung von Bauteilkomponenten und -materialien samt Zuführung zu einem Kreislauf entlastet das Klima, denn die Verwertung von Sekundärrohstoffen spart Energie.

Als zweiter Schritt soll ein Marktplatz entwickelt werden, auf dem recycelte Baustoffe gehandelt werden können. Derzeit ist die zeitliche und örtliche Verfügbarkeit von Recyclingbaustoffen und wiederverwendbaren Baustoffen und -teilen den bauenden Unternehmen nicht bekannt. Ein Online-Marktplatz für recycelte Baustoffe soll Angebot und Nachfrage möglichst regional zusammenbringen. Ein solcher Handel schont nicht nur Ressourcen, sondern entlastet auch die Abfalldeponien. Mit der Kreislaufführung von Materialien will das Land Hessen die Ressourcenwende anpacken und Treibhausgasemissionen senken.



Auch die Europäische Union will das Wiederverwenden von Abbruchmaterialien und den Einsatz recycelter Baustoffe zur Regel machen, und zwar bis zum Jahr 2050. In ihrem Aktionsplan zur Kreislaufwirtschaft (Circular economy action plan, CEAP) hat sie den Bausektor als besonders ressourcenintensiv identifiziert. Der CEAP ist einer der wichtigsten Bausteine

des European Green Deal auf dem Weg zu nachhaltigem Wachstum. Er zielt auf den gesamten Produktlebenszyklus ab, will Prozesse der Kreislaufwirtschaft fördern und die verwendeten Ressourcen so lange wie möglich in der EU-Wirtschaft halten. Im hessischen Klimaplan ist auch eine Steigerung der Holzbauquote vorgesehen. Grundsätzlich müssen in Gebäuden, die in Hessen neu entstehen, künftig vermehrt regenerative Baumaterialien verbaut werden. Hervorragend wiederverwerten lässt sich unbehandeltes Holz; darüber hinaus dient es als CO₂-Speicher. Ziel des Bundeslandes bis 2030 ist eine Steigerung der Holzbauquote auf mindestens 25 % im mehrgeschossigen Wohnungsbau und im Nichtwohnungsbau auf 20 %.



Hoher Energieverbrauch von Primärrohstoffen (Auswirkungen)

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

Der Ressourcenverbrauch der Immobilienwirtschaft – Flächen, (Primär)Rohstoffe und Energie – zieht verschiedene Umweltauswirkungen nach sich. Quantifizierbar sind sie durch eine Lebenszyklusanalyse der errichteten Gebäude. Der konventionelle Neubau verbraucht dabei ein Vielfaches der Ressourcen, die eine Bestandsmodernisierung benötigt. Klimaschutz bedeutet deshalb auch immer Ressourcenschonung. Das **Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung (BBSR)** merkt dazu an: „Lebensdauern von Gebäuden können bei regelmäßiger Instandhaltung 100 Jahre übersteigen. Zeithorizonte einer vorausschauenden Gebäudeplanung und Stadtentwicklung reichen somit viele Jahre in die Zukunft. Das Mitdenken der Klimawandelfolgen bis Mitte dieses Jahrhunderts ist somit von grundlegender Bedeutung.“

Rund 40 % der CO₂-Emissionen weltweit entfallen auf den Bausektor, so der **Praxisbericht 2023 der IW.2050**: Auch in Deutschland sorgen energieintensiv hergestellter Zement und Stahl für eine schlechte Klimabilanz der Immobilien. Hinzu kämen mineralische Bau- und Abbruchabfälle. Als Scope-3-Emissionen (graue Emissionen) fließen all diese Werte in die Berechnungen ein.

Um Ressourcen einzusparen und den CO₂-Fußabdruck zu verkleinern, ist das Wiederverwenden von Baustoffen deshalb von zentraler Bedeutung. Die Kreislaufwirtschaft (Circular Economy) gilt als Wirtschaftsmodell für die Zukunft. Da die Mengen verbauter Materialien in der Wohnungswirtschaft erheblich sind, gelten gebaute Strukturen als „Materiallager der Zukunft“ – eine hohe Recycling- und Rückbaufähigkeit vorausgesetzt; Stichwort: Urban Mining. Diese Prinzipien muss die Wohnungswirtschaft deshalb von Anfang an in ihren Bauplanungen beherzigen.

Allerdings steckt das zirkuläre Wirtschaften vielerorts noch in den Anfängen: In Hessen werden derzeit nur rund 40 % der Bau- und

Abbruchabfälle in speziellen Anlagen recycelt, obwohl mineralische Ersatzbaustoffe zu einem sehr hohen Anteil wiederverwendet werden könnten. Sie kommen bereits heute an vielen Stellen zum Einsatz – etwa beim Bau von Straßen, Bahnstrecken, befestigten Flächen, Leitungsgräben, Lärm- und Sichtschutzwällen oder auch im Hochbau als Beimischung im Recycling-Beton.

Letztlich lohnt sich eine funktionierende Kreislaufwirtschaft auch aus ökonomischer Perspektive: Aufgrund stark steigender Rohstoff- und Energiepreise sind Baustoffe enormen Preissteigerungen unterworfen. Recyceltes Material rechnet sich für Bauprojekte somit potenziell wirtschaftlich. Wohnungsbauunternehmen profitieren bei konsequenter Wiederverwertung nicht nur von geringeren Materialkosten, sondern auch von entfallenden Entsorgungsgebühren.

Eine Herausforderung bei der Kreislaufwirtschaft ist die geforderte Sortenreinheit: Je sortenreiner ein Bauteil wieder getrennt werden kann, umso höher die Chance, dass es wiederverwertbar ist. Die Komplexität des Themas zeigt sich zudem bei Haftungsfragen sowie der Gewährleistung in der Übergangsphase, wenn recycelte Materialien auf dem Bau verpflichtend werden.



Maßnahmenpaket als Vorbereitung auf Regulierung (Maßnahmen)

GRI 3-3 d.
GRI 306-1.
GRI 306-2

Richtlinien und Verpflichtungen (GRI 3-3 c.) zur Kreislaufwirtschaft befinden sich im Kapitel zu den → **allgemeinen Angaben unter GRI 2-23**

Die Zielrichtung ist klar: Ab dem Jahr 2025 soll die Unternehmensgruppe in mindestens 30 % der jährlichen Neubauvorhaben den Zielwert von 20 bis 28 kg CO₂-Äquivalenten pro Quadratmeter und Jahr über den Lebenszyklus einhalten. Zusätzlich soll der Anteil kreislauffähiger oder recycelter Produkte und Baumaterialien in allen Neubauvorhaben steigen. Grundsätzlich lassen wir bei Neubauvorhaben jedes einzelne Grundstück sorgfältig auf mögliche Altlasten prüfen. Sind Boden oder Grundwasser beeinträchtigt, erfolgt eine Sanierung gemäß den gesetzlichen Regelungen des Bundes-Bodenschutzgesetzes (BBodSchG). Bei unserem Strategieprozess haben wir zum Thema Kreislaufwirtschaft zahlreiche Maßnahmen identifiziert, die in der nachfolgenden Tabelle aufgeführt sind. Grundsätzlich geht es dabei um Aspekte wie Ressourcenschonung, kreislauffähige Produkte (vor allem Baumaterialien), Produktlanglebigkeit und nachhaltiges Abfallmanagement. Damit übernehmen wir einerseits Verantwortung für Umweltwirkungen entlang der kompletten Wertschöpfungskette und bereiten uns andererseits auf Regulierungen und neue Förderbedingungen vor.



ZIELE (STRATEGISCH / OPERATIV)	MASSNAHMEN + MEILENSTEINE	ZEITHORIZONT / ZIELSTATUS
Erfüllung Klimaplan Hessen, Vorbereitung auf Berichtspflichten gemäß CSRD und ESRS E5	Fortführung der Recycling-Piloten und Prüfung eines NHW-Materiallagers für rückgebaute Bauteile	Bis Ende 2025
Erfüllung Klimaplan Hessen, Vorbereitung auf Berichtspflichten gemäß CSRD und ESRS E5	Entwicklung von Leitfäden / Anwendungshilfen mit dem Fokus Kreislaufwirtschaft zur Unterstützung der nachhaltigen Material- und Konstruktionsauswahl in der Modernisierung	Bis Ende 2025
Erfüllung Klimaplan Hessen, Vorbereitung auf Berichtspflichten gemäß CSRD und ESRS E5	Recyclingfähigkeit von Gebäuden prüfen – Gebäudetypologie in Zusammenarbeit mit IW.2050-Partnerunternehmen erstellen (Teil1)	Bis Ende 2024
Erfüllung Klimaplan Hessen, Vorbereitung auf Berichtspflichten gemäß CSRD und ESRS E5	Untersuchung zu Recyclingpotenzialen von Wohnungsunternehmen (Bereitstellung und Verwendung) gemeinsam mit IW.2050-Partnerunternehmen	Bis Ende 2025
Erfüllung Klimaplan Hessen, Vorbereitung auf Berichtspflichten gemäß CSRD und ESRS E5	Verfahren zur Erfassung der Bau- und Modernisierungsabfälle aufsetzen	Bis Ende 2024
Erfüllung Klimaplan Hessen, Vorbereitung auf Berichtspflichten gemäß CSRD und ESRS E5	Mögliche Partnerunternehmen für zirkuläres Bauen prüfen und ggf. Partnerschaften anstreben	Bis Ende 2024
Vorbereitung auf Berichtspflichten gemäß CSRD und ESRS E1 (THG-Emissionen und Reduktionspfade)	Konzeption und Durchführung einer Schulung innerhalb der IW.2050 zum Ökobilanzierungstool eLCA mit Fokus „graue Emissionen“	2023
Vorbereitung auf Berichtspflichten gemäß CSRD und ESRS E1 (THG-Emissionen und Reduktionspfade)	Prozesserstellung für die Ermittlung von grauen Emissionen	Bis Ende 2024
Vorbereitung auf Berichtspflichten gemäß CSRD und ESRS E1 (Scope 3-Emissionen)	Serielle Sanierungs-Piloten mit geeigneten Anbieterfirmen umsetzen	Bis Ende 2025
Weiterentwicklung des modularen Bauens	Auswertung „Modulares Bauen“: Lessons Learned aus erfolgten Aufstockungen	Bis Mitte 2024
Vorbereitung auf Berichtspflichten gemäß CSRD und ESRS E1, E5 plus Erfüllung der Anforderungen für Bundesförderung für effiziente Gebäude	Bauprojektpilot mit GWP-Wert (Global Warming Potential) von jährlich max. 28 kg/m ² graue Emissionen und Ableitung von gleichzeitig wirtschaftlichen und ökologischen Optimierungen des aktuellen Baustandards	2023
Vorbereitung auf Berichtspflichten gemäß CSRD und ESRS E1, E5	Erfassung und Auswertung der grauen Emissionen im Status quo	Ab Baufreigabe 2024
Vorbereitung auf Berichtspflichten gemäß CSRD und ESRS E5	Entwicklung von Leitfäden / Anwendungshilfen mit dem Fokus Kreislaufwirtschaft zur Unterstützung der nachhaltigen Material- und Konstruktionsauswahl bei Neubau und Modernisierung	Bis Ende 2024
Vorbereitung auf Berichtspflichten gemäß CSRD und ESRS E5	Aufstellung der zu dokumentierenden Bauteile und Baustoffe hinsichtlich Recyclingfähigkeit	2023
Erfüllung Klimaplan Hessen, Vorbereitung auf Berichtspflichten gemäß CSRD und ESRS E1, E5	Integration von Holzkonstruktionen in verschiedenen Varianten in Neubauprojekte etablieren	2023



Cradle to Cradle® als Teil der Nachhaltigkeitsstrategie

Das Designprinzip **Cradle to Cradle®** („Von der Wiege zur Wiege“) beschreibt die Zirkulation von Materialien oder Nährstoffen in Kreisläufen. Alle Inhaltsstoffe sind chemisch unbedenklich und kreislauffähig. Müll im heutigen Sinne soll es nicht mehr geben. Dieses Prinzip der potenziell unendlichen Kreislaufwirtschaft rückt innerhalb der NHW immer mehr in den Fokus des Technischen Qualitätsmanagements. Von Anfang an soll der gesamte Lebenszyklus eines Gebäudes in den Blick rücken. Denn der Lebenszyklus gilt als Schlüssel, um Emissionen aus der Herstellung von Baumaterialien (graue Emissionen) und den zugehörigen Energieverbrauch (graue Energie) zu ermitteln und gezielt zu senken. Schließlich entstehen 11 % der weltweiten CO₂-Emissionen bei der Baustoffherstellung. Bei einem Neubau (gemäß KfW55) macht die graue Energie etwa 50 % des Energieverbrauchs im Lebenszyklus aus (Quelle: bauwende.de/factsheetgraueenergie).

Bei der Errichtung sollte deshalb die Rückbaufähigkeit gleich eingeplant sein, bestenfalls sortenrein in einzelne Baustoffe sortenrein trennbar. Größtmögliche Homogenität des verwendeten Materials ist anzustreben, um qualitativ hochwertige Rezyklate zu generieren. Auch hinsichtlich bereits umgesetzter und noch zu erwartender Regularien wird die Recycling-Fähigkeit von Produkten immer mehr an Bedeutung gewinnen (beispielsweise bei der EU-Taxonomie). Auch bei den Förderbedingungen für das Qualitätssiegel Nachhaltiges Gebäude (QNG) spielt wiederverwertbares Baumaterial eine zentrale Rolle: Die Rechenregeln für den QNG-Standard betrachten die Emissionen über den gesamten Lebenszyklus des Gebäudes.



Pilotprojekt: Recycling-Aufstockung

Erfahrungen sammelten wir mit unserem Pilotprojekt in Kelsterbach, Hessens erster Recycling-Aufstockung. Durch Nachverdichtung schufen wir hier 126 Quadratmeter zusätzlichen Wohnraum. Bei der Aufstockung unseres Bestandsgebäudes verwendeten wir 50 % recycelte Materialien: Holzrahmenbauwände, Fenster, Balkonverkleidungen, Dachabdichtungen, Fallrohre und sogar Abdeckungen für Lichtschalter stammen aus eigenen Abriss- und Modernisierungsprojekten in Frankfurt am Main und Wiesbaden. Durch die Wiederverwendung sparten wir 11 Tonnen CO₂, 50 % Müll und 500 Euro pro Quadratmeter Wohnfläche.

Für die Ständer der Holzrahmenbauweise nutzten wir beispielsweise 30 Kubikmeter Holz aus Abbruchmaßnahmen. Das Anliefern, Lagern und Aufbereiten des Materials war zwar arbeitsintensiv, dennoch sparte allein dieser Posten 25.000 Euro.

Entscheidend für uns: Die eingesetzten recycelten Baustoffe sind zertifiziert und mit Garantien versehen; gesetzliche Vorgaben wurden eingehalten. Das betraf auch die 500 Quadratmeter große Dachfolie, die nach ausgiebiger Inspektion sogar bei zwei Recycling-Aufstockungen wiederverwendet wurde. Studien und Gutachten bescheinigen den Bahnen hohe Qualität und eine Langlebigkeit von mindestens 55 Jahren.

Grundsätzlich lassen wir bei geplanten Modernisierungen eine Schadstofferkundung durchführen und lassen belastete Bauteile ordnungsgemäß entsorgen. Diese Maßnahmen gehen teilweise über die gesetzlich geforderten Standards hinaus.



Wohnen im Holzmodul

Bei der Nachverdichtung der unter Denkmalschutz stehenden Fritz-Kissel-Siedlung in Frankfurt am Main setzten wir auf eine behutsame Aufstockung mit Holzmodulen. Durch das geringe Gewicht des Baustoffes konnten wir auf einigen Häusern zwei neue Geschosse unterbringen; so entstanden 82 neue Mietwohnungen. Die Holzmodule erfüllen den Standard KfW-Effizienzhaus 40. Weiterer Vorteil: Im Vergleich zum konventionellen Bau mit einzelnen Bauteilen konnten wir die Bauzeit um etwa 70 % verkürzen.



Fortbildung für nachhaltiges Bauen

Darüber hinaus haben sich 16 Beschäftigte zum DGNB-Consultant (Deutsche Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen) weitergebildet. Mittlerweile haben sich drei Mitarbeitende auf dieser Basis zu DGNB-Auditor:innen weiterqualifiziert. Dies geschah vorbereitend für die ab 2023 fördertechisch 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.



Erfolgskontrolle (Wirksamkeitsüberwachung)

GRI 3-3 e.

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 berichten werden.

Grundsätzlich erfassen wir keine Baustellenabfälle, da die Entsorgung durch Fremdfirmen erfolgt. Eine Ausnahme bilden schadstoffbelastete Materialien, mehr dazu in der → **Kennzahlentabelle** im Abschnitt zur Kreislaufwirtschaft.

Unternehmensweit wird der Müll in Verpackung, Papier und Restmüll getrennt; für elektronische Kleingeräte standen separate Sammelbehälter zur Verfügung. Ein Drei-Jahres-Vergleich von Restmüll, Papier- und Wasserverbrauch findet sich in der genannten Kennzahlentabelle.

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. Lediglich der Wasserverbrauch des Wohnungsbestandes ist in der oben verlinkten Kennzahlentabelle erfasst.



● Mit Gebäudeschadstoffen gehen wir proaktiv um. Bereits im Jahr 2022 erfolgte eine Aktualisierung des Prozesses „Schadstofferkundung, Sanierung und Dokumentation bei Instandhaltung und Mieterwechsel“; im Berichtsjahr gab es eine Auswertung der Schadstoffuntersuchungen: Die Anzahl der untersuchten Wohneinheiten ist von 2019 bis 2022 von sieben auf 74 gestiegen. Vergleicht man diesen Wert mit den Vorjahren, so wurden im Jahr 2022 so viele Wohneinheiten untersucht wie in den Jahren 2019 bis 2021 zusammen. Mit den Fachingenieuren, die bei uns im Gewerk Schadstoffsanierung arbeiten, vereinbaren wir alle zwei Jahre Festpreise; im Berichtsjahr legten wir diese für die Jahre 2024 und 2025 fest.

2023 löste ein SAP-Schadstoffkataster das bisherige Gebäudeschadstoff-Kataster ab, das nicht mehr den wachsenden Anforderungen gerecht wurde. Im neuen Schadstoffkataster können mehrere Schadstoff-Maßnahmen zu einem Gebäude und zu einzelnen Wohneinheiten dokumentiert werden. Neu erworbene Gebäude sind sofort über das SAP-Schadstoffkataster aufrufbar. Es können Erkundungsgutachten und Sanierungsdokumentationen aufgerufen werden. Es gibt Filter für die Erstellung von Statistiken und Auswertungen. Schadstoffmaßnahmen in Wohneinheiten und in ganzen Gebäuden sind klar voneinander getrennt.



Auswertung verschiedener Quellen (Einbindung von Interessengruppen)

GRI 3-3 f.

Beim Thema Kreislaufwirtschaft ist der Austausch mit Fachleuten sowie anderen Wohnungsbauunternehmen innerhalb der IW.2050 oder Verbänden entscheidend. Im Zuge unseres Nachhaltigkeitsstrategieprozesses werten wir regelmäßig verschiedene Quellen aus. Im Berichtsjahr war das unter anderem der 2023 beschlossene Klimaplan des Landes Hessen, der als eines von 10 Handlungsfeldern die Kreislaufwirtschaft ausdrücklich benennt. Darüber hinaus orientieren wir uns an den Handlungsempfehlungen, die das Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung (BBSR), in seiner Schrift „Klimaangepasste Gebäude und Liegenschaften“ gibt.

Diese Themen formuliert auch der **GdW Branchenbericht zu Wohntrends 2040**, der folgende Prognose abgibt: „Bei der Modernisierung von Gebäuden und der Quartiersentwicklung wird darüber hinaus der grauen Energie zukünftig eine deutlich höhere Bedeutung zuteilwerden. Das Recycling sowie die Wiederverwertung von Baumaterialien, was heute noch sehr aufwendig ist und als Hindernis erachtet wird, wird vor dem Hintergrund knapper Ressourcen und steigender Transportkosten im Jahr 2040 eine ganz andere Bewertung erfahren.“



Schutz der Umwelt & 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

Grüne Lunge im urbanen Raum

In Deutschland leben über 80 % der Menschen in Städten und Ballungsräumen. Dies betont umso mehr die wachsende Wichtigkeit von Grün- und Freiräumen in urbanen Zonen. Diese naturnahen Areale sind von großem Wert für die Erhaltung und Förderung der biologischen Vielfalt. Die Existenz von vielfältigen Pflanzen- und Tierarten inmitten urbaner Strukturen trägt zum Klimaausgleich bei und unterstützt die natürlichen Wasser- und Stoffkreisläufe in Siedlungsgebieten. Durch gezielte Maßnahmen zur Steigerung der Biodiversität in Städten – wie etwa die Anlage von Blühstreifen, die Schaffung von Nistplätzen für Vögel und Insekten sowie die Integration von einheimischen Pflanzenarten in die Stadtgestaltung – wird nicht nur das ökologische Gleichgewicht gestärkt, sondern auch die Lebensqualität der Stadtbewohner nachhaltig verbessert. Zudem milden die Maßnahmen zur Erhaltung der Biodiversität auch Folgen des Klimawandels ab.



Einsatz für Natur in der Stadtentwicklung (Auswirkungen)

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

Seit der Einführung unserer Biodiversitätsrichtlinie im Jahr 2015 hat sich unser Unternehmen kontinuierlich für den Erhalt der Biodiversität eingesetzt. In unserer jüngsten Materialitätsanalyse haben wir diesen Bereich noch stärker unter dem Aspekt des Umwelt- und Biodiversitätsschutzes beleuchtet.

Jede unserer Unternehmensaktivitäten, von Neubauprojekten bis zur Pflege von Grünflächen, bezieht Aspekte des Natur- und Artenschutzes ein. Besonders durch Neubauten sehen wir uns mit der Herausforderung konfrontiert, negative Einflüsse auf Flora und Fauna zu minimieren. Hierbei ist vor allem die Bodenversiegelung, eine nachhaltige Auswirkung auf die Biodiversität, ein Kernanliegen. Grüne Strukturen sind im urbanen Raum menschlichen Einflüssen direkt ausgesetzt; wie etwa Schadstoffen oder verdichteten und salzhaltigen Böden. Dadurch ist die Verletzbarkeit von Pflanzen in Städten besonders hoch. Durch intelligente Stadtentwicklung und die Nachverdichtung von Innenstadtbereichen bemühen wir uns, diesen Effekt so gering wie möglich zu halten.

Durch unseren Bestand von über 60.000 Mietwohnungen tragen wir als Unternehmen der Wohnungswirtschaft zur Umweltverschmutzung in den Bereichen Luft, Wasser und Boden bei. Unser Engagement für den Schutz und die Wiederherstellung von Biodiversität trägt zu einer gesunden und attraktiven Wohnumgebung bei. Bau- und Abrissarbeiten führen wir mit größter Sorgfalt durch, um Schadstoffbelastungen der Böden zu vermeiden. Die Biodiversität zu ignorieren, schädigt nicht nur die Umwelt, sondern könnte auch zu Vermögens- und Reputationsverlusten führen, sowie zu Konflikten mit unserer Mieterschaft und anderen Stakeholdern.

Die Förderung von Biodiversität und natürlichen Lebensräumen steht somit nicht nur für ökologische Verantwortung, sondern auch für die Qualität und

Attraktivität, die wir unseren Mietern bieten wollen. Wir sehen es als unsere Pflicht, nicht nur Wohnraum zu schaffen, sondern auch aktiv zur Schonung und Verbesserung unserer Umwelt beizutragen.



Grüner Wohnen: Unser Engagement für Biodiversität in der Stadtentwicklung (Maßnahmen)

GRI 3-3 d.

Richtlinien und Verpflichtungen (GRI 3-3 c.) zu Biodiversität/Umweltschutz befinden sich im

→ **Kapitel zu den allgemeinen Angaben unter GRI 2-23.**

Im Zuge unseres Strategieprozesses haben wir zum Themenkomplex Umweltschutz und Biodiversität folgende Aspekte identifiziert: Vermeidung/Reduktion der Bodenversiegelung, Vermeidung/Verringerung der Verschmutzung von Wasser, Luft und Böden, Wassermanagement (Senken des Frischwasserverbrauchs, Nutzung von Regenwasser), Schadstoffmanagement (Altlasten), Beitrag zum Schutz, Erhalt und Wiederaufbau der Biodiversität. Konkrete Maßnahmen haben wir wie folgt beschlossen:



ZIELE (STRATEGISCH / OPERATIV)	MASSNAHMEN + MEILENSTEINE	ZEITHORIZONT / ZIELSTATUS
Vorbereitung auf Berichtspflicht gemäß CSRD/ESRS E2, 3, 4	Vorbereitung eines Freiflächenentwicklungskonzepts	Bis Q2/2024
Vorbereitung auf Berichtspflicht gemäß CSRD/ESRS E2, 3, 4	Prüfung möglicher ergänzender Maßnahmen zur Regenrückhaltung und -versickerung über die baurechtlichen Anforderungen hinaus	Bis Ende 2025
Vorbereitung auf Berichtspflicht gemäß CSRD/ESRS E5	Maßnahmenplanung zur Förderung von Biodiversität in Außenanlagen (Blühwiesen, Nistkästen, Insektenhotels)	Fortlaufend



In der Entwicklung, Planung, Errichtung und Verwaltung unserer Immobilienprojekte legen wir großen Wert auf den Schutz der Natur und der Artenvielfalt. Das heißt für uns, dass wir Möglichkeiten zur Förderung der biologischen Vielfalt systematisch untersuchen, entsprechende Maßnahmen umsetzen und die Nutzer unserer Immobilien in diesen Prozess einbinden. Bei der Gestaltung von Freiflächen verfolgen wir einen ganzheitlichen Ansatz, der darauf abzielt, die lokale Biodiversität zu schützen und zu verbessern. Dabei setzen wir bevorzugt auf zertifizierte Materialien und Baustoffe, die ebenfalls unter dem Aspekt der Biodiversität geprüft werden. Zur weiteren Planung ist die Erstellung eines Freiflächenkonzepts bis Ende 2024 in Arbeit. Mithilfe von Planungs-, Management- und Förderinstrumenten der Landschafts- und Freiraumplanung ist es für Kommunen möglich, die Entwicklung und Gestaltung von Grünflächen in Städten zu gestalten.

Im Hinblick auf die geschäftliche Bedeutung dieser Thematik verzeichnen wir eine Stagnation unseres 'Biodiversitätsfußabdrucks'. Dies ist vor allem darauf zurückzuführen, dass wir den Beginn neuer Bauprojekte ausgesetzt haben und unsere Grundstücke selten auf unberührten Flächen liegen, sondern meistens in bereits bebauten Innenstadtbereichen.

Die Anzahl der im Bau befindlichen Wohneinheiten stieg im Berichtsjahr leicht auf 1.777 (Vorjahr: 1.626 Wohn einheiten). Die Neubauquote lag unverändert bei 0,92 %. Bereits begonnene Neubauprojekte werden bis zu ihrem Abschluss weitergeführt. Im zurückliegenden Geschäftsjahr haben wir neue Flächenversiegelungen nahezu vollständig vermieden. Bei den bereits bestehenden Außenanlagen legen wir Wert darauf, Blühwiesen anstelle von herkömmlichem Rasen anzulegen und Strukturen wie Fledermausquartiere und Insektenhotels zu schaffen, um die biologische Vielfalt zu stärken (siehe weiterführende Details unten). Des Weiteren ist uns der Erhalt alter Baumbestände ein wichtiges Anliegen. Infolgedessen berücksichtigen wir den Artenschutz bei der Planung neuer Bauprojekte stets auch als finanzielles Risiko.



Wassermanagement

In Bezug auf das Management von Wasserressourcen in Außenbereichen liegt der Schwerpunkt insbesondere auf der Minderung des Verbrauchs von Trinkwasser. Die Herausforderung der Wasserversorgung hat sich wegen der häufig sehr trockenen Sommer auch in unseren Breiten zu einem dringlichen Thema entwickelt. Daher betrachten wir auch den potenziellen Verlust von Bäumen auf unseren Grundstücken als Risiko. Unser Ziel ist es, verstärkt Regenwasser für Bewässerungszwecke einzusetzen und dadurch den Gebrauch von Trinkwasser zu reduzieren. Laut dem Klimaplan Hessen soll Regenwasser verstärkt zurückgehalten und gespeichert werden, um es für die Neubildung des Grundwassers, zur Verdunstung und die Vegetation zu nutzen.

Mit einem app-basierten Pilotprojekt zum Sammeln von Regenwasser spart

die NHW bei der Bewässerung ihrer Grünanlagen wertvolles Trinkwasser. Bei dem neuen Bewässerungssystem läuft Regenwasser vom Dach durch Fallrohre in einen Wassercontainer. Eine Regenwasserverteilungs-App zeigt den Kolleginnen und Kollegen des Freiflächenmanagements, wo die Container stehen und wie hoch der jeweilige Füllstand ist. Ein Spezial-LKW saugt dann mit einer Pumpe das Regenwasser aus den Behältern und bringt es zu den Grünflächen im jeweiligen Quartier. Sieben Container stehen mittlerweile in drei Quartieren der NHW.

Am Andreasplatz in Höchst wurde eine neue Regentonne mit einem Fassungsvermögen von 400 Litern installiert. Sie ist bundesweit eine der ersten Regentonnen im öffentlichen Raum und hat somit Modellcharakter. Durch die neue Regenwassertonne fließt das Regenwasser nicht mehr ungenutzt in die Kanalisation, sondern wird unter anderem für ein Urban-Gardening-Projekt genutzt. Im Laufe des Jahres 2024 sollen zwei weitere Tonnen zum Einsatz kommen.

Unser übergeordnetes Ziel ist es, die Verunreinigung von Wasser, Luft und Erde so weit wie möglich zu verhindern oder zumindest zu verringern. Ein ausgeklügeltes Schadstoffmanagement spielt hierbei eine zentrale Rolle, beispielsweise bei der Handhabung von kontaminiertem Material während Abrissarbeiten. Weiterführende Informationen finden sich im **Kapitel „Kreislaufwirtschaft“**.

Die Unternehmensgruppe arbeitet daran, bis Ende des Jahres 2025 ein Wassermanagement für alle Liegenschaften der NHW zu etablieren, das für die Reduktion des Frischwasserverbrauchs und die verstärkte Nutzung von Regenwasser sorgt.



Biodiversität erhalten und fördern

Unsere Biodiversitätsrichtlinie beschreibt unseren Beitrag zum Erhalt und zur Wiederherstellung der Artenvielfalt im Rahmen unserer Immobilienentwicklung und -verwaltung. Dies manifestiert sich darin, dass wir für jedes einzelne Projekt das Potenzial zur Förderung der Biodiversität sorgfältig prüfen und geeignete Maßnahmen ergreifen, mit dem Ziel, eine standortspezifische biologische Vielfalt zu gewährleisten oder herzustellen.

Ferner legen wir Wert auf den Einsatz zertifizierter Materialien und Baustoffe, deren Einfluss auf die Biodiversität ebenfalls geprüft wird.

Im Umgang mit unseren Anlagen und Freiflächen verzichten wir grundsätzlich auf den Einsatz von Herbiziden und Insektiziden. Unser Bestreben ist es, durch unsere Unternehmensaktivitäten keine geschützten Arten direkt in Gefahr zu bringen. Unsere Unternehmensgruppe ist eine Selbstverpflichtung zur biologischen Vielfalt mit dem Land Hessen eingegangen, um diesem Anspruch gerecht zu werden. Nach jeder Modernisierung oder Neuerstellung eines Bauwerks rüsten wir unsere Gebäude standardmäßig mit Nistkästen für Mauersegler und Fledermäuse aus. Hierbei kooperieren wir mit dem Bund für Umwelt und Naturschutz Deutschland (BUND).

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. Die NHW-Patenschaft für sechs Bienenvölker lief im Berichtszeitraum aus.



Lebensräume ökologisch entwickeln

Zur ökologischen und sozialen Aufwertung von Wohn- und Lebensräumen unterstützt die Unternehmensgruppe Nassauische Heimstätte | Wohnstadt Entwicklungsprojekte für Städte, Gemeinden und private Träger. Das Dienstleistungsportfolio erstreckt sich von der Verwaltung und Lenkung städtischer Entwicklungsprozesse, inklusive der Treuhänderfunktion und des Fördermittelwesens, bis hin zu Revitalisierungskonzepten für ungenutzte Flächen, Vorhaben zur ökologischen Aufbereitung von Freiräumen und Klimaschutzinitiativen. Unter der Marke ProjektStadt fasst die Unternehmensgruppe ihre Expertise in Sachen Stadtentwicklung zusammen.

Die Expertenteams unterstützen die Städte und Gemeinden auch bei der Beantragung von Förderungen; Daten dazu finden sich in der Kennzahlentabelle. Im Jahr 2023 konnten knapp 34 Millionen Euro an Fördergeldern für die betreuten Projekte akquiriert werden. Jeder geförderte Euro generiert im Durchschnitt bis zu sieben Euro an weiteren privaten und öffentlichen Investitionen, was eine Gesamtinvestitionssumme von knapp 240 Millionen Euro ausmacht, die im Jahr 2023 durch die Initiative der ProjektStadt angestoßen wurden.

Ein herausragendes Beispiel dafür ist die „Klimainsel Kelsterbach“. Hier entstehen neue Grünflächen und Erholungsräume. Aus einer unattraktiven Kreuzung ist ein begrünter Kreisverkehr geworden; rund 80 neue Bäume wurden hier gepflanzt. Für das Quartier wurde die Stadt Kelsterbach gemeinsam mit der ProjektStadt | Integrierte Stadtentwicklung beim

Wettbewerb der hessischen Klima-Kommunen in der Kategorie „Klimaanpassung“ ausgezeichnet. Die Maßnahmen zur Anpassung zeigen eine große Bandbreite und tragen zur Resilienz der Stadt bei. So wurde das Ziel gesetzt, 1.000 klimatolerante Bäume im Zeitraum der Förderung zu pflanzen. Darüber hinaus erhalten Immobilieneigentümer eine Förderung bei der Begrünung von Dächern, Fassaden oder Flächen. Bereits ein einzelner Baum hat Einfluss auf die Strahlungsbilanz von Fassaden und verringert deren Aufheizung. Auch bei der angepassten Erneuerung von Spielplätzen wurde die Verwendung nachhaltiger Materialien sowie die natürliche Beschattung in der Planung berücksichtigt. Für die nächsten Jahre sind weitere Projekte geplant, wie zum Beispiel Mikro Parks zur Erweiterung der grünen Infrastruktur und zum Ausbau der Klimainsel in der Stadt.



Transparenter Einsatz für die Umwelt (Wirksamkeitsüberwachung)

GRI 3-3 e.

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 sowie weitere eigene Indikatoren. Alle Kennzahlen finden sich in der **Kennzahlentabelle** im Abschnitt zu Umweltschutz / Biodiversität.



Biodiversität als Gemeinschaftsaufgabe (Einbindung von Interessengruppen)

GRI 3-3 f.

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 Baulanddialog“**: 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



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. 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.“ 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.

Im Berichtsjahr tagte zudem die Landesgruppe Hessen Rheinland-Pfalz Saarland der Deutschen Akademie für Städtebau und Landesplanung (DASL) in den Räumen der NHW. Der Einladung zur Fachdiskussion waren auch rund 30 Interessierte aus Politik, Verwaltung, Verbänden, Hochschulen und Unternehmen gefolgt. Die DASL ist ein Zusammenschluss von Fachleuten und verfolgt das Ziel, Städtebau und Landesplanung in Wissenschaft und Praxis zu fördern.



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

GRI 2-29: Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern



Gemeinschaft stärken, Wohlgefühl schaffen

Durch unsere erschwinglichen Mieten sowie verschiedenen Sozialleistungen, die über die bloße Vermietung hinausgehen, spielt die soziale Wohnungswirtschaft eine entscheidende Rolle bei der Förderung des Gemeinwohls, der sozialen Kohäsion und des Friedens in Deutschland. Zudem berücksichtigen wir in unseren Planungen für Neubau und Sanierungen den demografischen Wandel sowie die Bedürfnisse hinsichtlich Wohnqualität und ökologischer Nachhaltigkeit. Unter dem Aspekt des sozialverträglichen Wohnens fallen auch Initiativen, die Schutz vor Diskriminierung oder auch klimatischen Extremen bieten.

*Um sozialverträgliches Wohnen bei der NHW umfassend beurteilen zu können, muss es im Zusammenhang mit folgenden drei Kapiteln gesehen werden: → **Klimaanpassung**, → **Diversität, Gleichberechtigung und Inklusion** sowie → **Kommunikation und gesellschaftliches Engagement**.*



Förderung des sozialen Friedens (Auswirkungen)

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

Unser Unternehmen wird aufgrund seiner Verantwortung gegenüber der Gesellschaft als ein Pfeiler des Gemeinwohls betrachtet. Dies ermöglicht uns, einen positiven Einfluss auf die Gesellschaft auszuüben, etwa durch unsere Preisgestaltung: Im Einklang mit unserem gesellschaftlichen Auftrag sorgen wir dafür, dass die Mieten auf einem sozial akzeptablen Niveau bleiben. Dadurch tragen wir zur Entspannung des Mietniveaus in den Städten und Gemeinden bei. Besonders achten wir auf die effiziente Nutzung von Wohnflächen. Durch die Bereitstellung von kleinen, aber optimal konzipierten Wohnungen unterstützen wir das Konzept des suffizienten Wohnens – das Leben auf genügend großem Raum. Dennoch wird der Beitrag, den wir zur Gesellschaft leisten, unserer Meinung nach häufig unterschätzt. Trotz des eindeutigen Nutzens für das Gemeinwohl sehen wir uns mit Kürzungen bei Fördermitteln konfrontiert; weitere Einzelheiten hierzu finden sich im Kapitel über **Klimaschutz**. Ein Problem stellt die nur begrenzte Flexibilität unseres Wohnungsbestands im Hinblick auf den demografischen Wandel dar. Nicht jedes Gebäude lässt sich ohne Barrieren oder zumindest barrierearm gestalten. Die Mehrheit unserer Wohnungen ist aktuell nicht barrierefrei zugänglich, da etwa 90 % einen Halbgeschossversatz aufweisen, so dass selbst ein kostenintensiver Anbau von Aufzügen ans Treppenhaus nur auf die Zwischengeschosse führen würde. Diese eingeschränkte Flexibilität ermöglicht bei der Vertikalerschließung der Bestandsgebäude zumeist keine Barrierearmut mit vertretbarem Aufbau. Bei Bedarfen der Mieter können wir uns somit oftmals nur auf die Barrierearmut innerhalb der Wohnungen fokussieren.

Ein weiteres signifikantes Risiko besteht in der Herausforderung, bezahlbaren Wohnraum zu erhalten, während wir uns gleichzeitig an den Klimawandel anpassen und erneuerbare Energielösungen implementieren.

Durch die im sozialen Kernauftrag und in Regularien begründeten Mietbegrenzungen sind die Investitionen in den Bestand über lange Jahre gebunden. Die externen ökonomischen Bedingungen machen zudem Neubaumaßnahmen über die in der Planung und Realisierung befindlichen Projekte hinaus momentan in der gesamten sozialen Wohnungswirtschaft kaum noch möglich. Es stellt sich aktuell die Frage nach der Rentabilität des Bauens und der Bestandsentwicklung unter Berücksichtigung sozialer Aspekte.

Die Branche steht zudem grundsätzlich vor dem Risiko einer Minderung von Ertrag und Wert, sollten die heute gebauten Neubauten den zukünftigen Anforderungen nicht entsprechen. Die Aufgabe für Wohnungsbaugesellschaften liegt darin, den Neubau langfristig unter wirtschaftlichen, ökologischen und sozialen Gesichtspunkten ausgewogen zu realisieren.

Auf die Einhaltung unserer Betreiberpflichten legen wir besonderen Wert. Denn betriebliche Risiken könnten entstehen, falls es zu einer Verletzung der Betreiberpflichten käme. Aus dem Nichtbeachten dieser Verantwortlichkeiten könnten Risiken für das Unternehmen und Dritte entstehen, die unsere Reputation gefährden, Kosten und Vermögensschäden nach sich ziehen und möglicherweise zu rechtlichen Konsequenzen führen, einschließlich persönlicher Haftung im Zivil- und Strafrecht. Ebenso kann eine unzulässige Benachteiligung oder Diskriminierung von Mietern zu Grundrechtsverletzungen führen, was unseren Ruf schädigen, Unruhe unter den Mietern stiften oder Schadensersatzforderungen nach sich ziehen könnte. Deshalb ist es insbesondere für soziale Vermieter entscheidend, auf die Ordnungsmäßigkeit dieser Geschäftsprozesse zu achten.

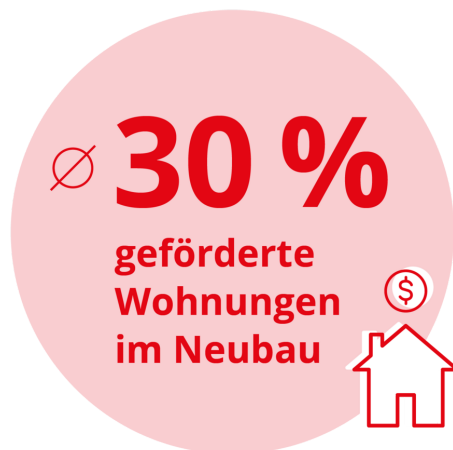


Zukunft gestalten: Unsere Rolle in der Bau- und Immobilienbranche (Maßnahmen)

GRI 3-3 d.

*Richtlinien und Verpflichtungen (GRI 3-3 c.) zum sozialverträglichen Wohnen finden sich im **Richtlinien-Kapitel**.*

Unser Aufgabenspektrum ist umfassend gestaltet. Im Kern steht die Bereitstellung von erschwinglichem Wohnraum, der mit Blick auf die Klimaziele bei Erneuerung der Heizanlagen auch den Zugang zu erneuerbaren Energien umfasst. Des Weiteren liegt unser Augenmerk auf der Gesundheit und Sicherheit der in unseren Objekten lebenden Personen. Dies beinhaltet barrierearmes bzw. barrierefreies Wohnen (nähere Ausführungen im Kapitel über **Diversität**) sowie Unterstützungsangebote für Senioren oder Menschen mit Behinderungen. Dritter Punkt ist die Schlüsselposition unseres Unternehmens in der Umgestaltung der Bau- und Immobilienwirtschaft hin zu einer zukunftsfähigen Wohnraumgestaltung. In diesem Kontext sind wir Teil der Initiative Wohnen.2050 e.V. (IW.2050); weitere Einzelheiten hierzu im → **Kapitel zur Strategie**.



Begrenzung der Mietkosten

Als sozial engagiertes Wohnungsunternehmen verpflichten wir uns zur Aufrechterhaltung erschwinglicher Mietpreise. Im Jahr 2018 beschloss die Gesellschafterversammlung der Nassauischen Heimstätte eine Mietstrategie für die Jahre 2019 bis 2023, die eine faire und sozial ausgewogene Begrenzung der Mietsteigerungen vorsieht. Familien mit niedrigem bis mittlerem Einkommen **profitierten** von einer Begrenzung der Mietpreisanstiege auf 1 % pro Jahr. Diese Regelung betraf im **Jahr 2023 durchschnittlich 50 %** der Mietverhältnisse in nicht öffentlich geförderten Wohnungen. Zur Umsetzung dieser Maßnahme verzichteten die Gesellschafter auf Dividendenausschüttungen.

Für andere Mietende gilt die Hessische Mieterschutzverordnung, welche die Mieterhöhungen auf höchstens 15 % begrenzt. So erweitert die Nassauische Heimstätte die landesweit geltende Kappungsgrenze auf all ihre Standorte.

Ebenso wurde die Umlage der Modernisierungskosten von gesetzlich erlaubten 8 % auf maximal 6 % reduziert, wobei die NHW in der Praxis meist nur 2 bis 4 % der umlegbaren Kosten an die Mieter weitergibt. Zudem haben die Gesellschafter beschlossen, den Anteil geförderter Wohnungen in Neubauprojekten auf durchschnittlich 30 % zu erhöhen. Bei etwa 2.000 Wohnungen, deren Bindungsfrist bis Ende 2023 ausläuft, verlängerte die NHW die Belegrechte freiwillig um weitere zehn Jahre.

Bei Neubauvorhaben nehmen wir den lokalen oder regionalen Bedarf an Wohnraum verschiedener Nachfragegruppen in den Blick.

Wir passen unseren Bestand bedarfsgerecht an, ohne dabei ökonomische Aspekte außer Acht zu lassen. Die Gesundheit und Sicherheit aller am Bau Beteiligten sowie der späteren Nutzer haben während der Planungs- und Bauphase oberste Priorität. In diesem Kontext weisen wir auch auf das Thema Arbeitssicherheit im Kapitel über **Arbeitsbedingungen** hin.



Verantwortung für Wohnimmobilien

Um unserer Verantwortung für die Sicherheit von Wohngebäuden, Anlagen und Liegenschaften nachzukommen, führen wir regelmäßige Sicherheitsprüfungen durch, inklusive der gesetzlich erforderlichen Kontrollen, mindestens einmal pro Jahr durch Begehungen, entweder durch unser internes Personal oder beauftragte Dritte. Diese identifizieren und bewerten Mängel und sorgen für deren Behebung; die Ergebnisse werden dokumentiert. Wir stellen allen Mietparteien notwendige Informationen für einen sicheren und verantwortungsbewussten Umgang zur Verfügung.

Die Einhaltung unserer Pflichten zur Verkehrs- und Betriebssicherheit ist essenziell für den sicheren Betrieb und die langfristige wirtschaftliche Nutzung unseres Immobilienportfolios. Dazu gehören regelmäßige Kontrollen und ein breites Spektrum an Sicherheitsmaßnahmen, von der Abfallentsorgung bis zum Schutz vor Naturkatastrophen, was wiederum den Bogen zum wichtigen Thema der Klimaanpassung schlägt.



Unterstützung für Mietende

Zur Unterstützung älterer Menschen oder solcher mit Behinderung arbeiten wir mit der Dienste im Quartier GmbH zusammen. Unter der Marke Wohn-Service-Team bietet diese exklusiv für die NHW-Mieterschaft haushaltsnahe Dienstleistungen an, wie Haushaltsreinigung, Einkäufe oder Begleitung zu Arztbesuchen.

Für das Sozialmanagement in den Quartieren, das ein breites Spektrum von Aktivitäten umfasst, stellt die Unternehmensgruppe jährlich ca. 1,2 Mio. EUR bereit – ohne Personalkosten. Weitere Angebote der NHW umfassen einen kostenlosen Reparaturservice, Beratung bei Mietrückständen, Carsharing und E-Lastenräder.

Zudem evaluieren wir regelmäßig in Zusammenarbeit mit dem

Wohnungsamt Frankfurt Möglichkeiten, um von Wohnungslosigkeit bedrohten Personen Wohnraum anzubieten. Im Zentrum stehen Menschen, die aufgrund spezieller Lebensumstände ihre Wohnung verloren haben.

Außerdem bieten wir verschiedene Beschwerdemöglichkeiten an, die im Kapitel zum **ethischen Wirtschaften/Compliance** dargelegt sind. Weiterhin halten wir über verschiedene Kanäle Kontakt zu unserer Mieterschaft, mit weiterführenden Informationen im Kapitel zur **Diversität, Gleichberechtigung und Inklusion**.

ZIELE (STRATEGISCH / OPERATIV)	MASSNAHMEN + MEILENSTEINE	ZEITHORIZONT / ZIELSTATUS
Soziales Engagement messbar machen	Bericht über den Sozialbeitrag der NHW und dessen Weiterentwicklung bzw. Fortschreibung	Fortlaufend

Ausgezeichnet sozial

Die NHW hat den Deutschen Nachhaltigkeitspreis für Unternehmen (DNP) in den Kategorien Immobilienwirtschaft und Bauträger gewonnen und ist somit das erste Unternehmen, das in zwei Kategorien geehrt wurde. Die Auswahl durch eine Jury von 150 Mitgliedern basierte auf der Führungsrolle der NHW in der nachhaltigen Transformation ihrer Branche, ihren Bemühungen für den Klimaschutz, ihrem gesellschaftlichen Beitrag, der Konzentration auf bezahlbaren Wohnraum und sozialem Engagement durch Initiativen wie Housing! for Future und Hochschulpreise.

Der DNP, zum 16. Mal vergeben und von der Stiftung Deutscher Nachhaltigkeitspreis in Kooperation mit der Bundesregierung ausgerichtet, zielt darauf ab, beispielhafte Beiträge zur nachhaltigen Zukunft zu prämiieren und wichtige Akteure zum Wandel zu motivieren. Die NHW wurde auch von der Financial Times und Statista zum Europe's Climate Leader 2023 gekürt. In diese Liste werden nur die Unternehmen aufgenommen, die von 2016 bis 2021 ihre Emissionsintensität im höchsten Maße verringert haben. Darüber hinaus hat die NHW den ESG Transparency Award im PRÄDIKAT-Status für herausragende Nachhaltigkeitsberichterstattung erhalten, wobei sie nicht nur gesetzliche Anforderungen erfüllt, sondern auch den Schutz von Mensch und Umwelt priorisiert.

In Kassel vermietet die NHW an den Verein Verbund e. V., der die Einrichtung 180 GRAD betreibt, zwei Wohnungen. Hier leben junge Menschen im Alter von 16 bis 21 Jahren in einem Ein-Personen-Haushalt. 180 GRAD tritt dabei als Kooperationspartner und Mieter auf. 180 GRAD arbeitet mit pädagogischen Fachkräften im Bereich Kinder- und Jugendpsychotherapie, Anti-Aggressivitätstraining, Coolnesstraining, Konfliktmanagement und Gewaltprävention. Die Strukturen werden mit den jungen Menschen gemeinsam ermittelt. Im Mittelpunkt der Betreuung steht die Entwicklung und nicht ihr problematisches Verhalten. Als Identifikationsfiguren für unsere Mieterkinder wurde vor sieben Jahren die Power Bande ins Leben gerufen. Die Power Bande, das sind die Hauptcharaktere Max, Mai-Lien,

Cenk, Alina, Antonio und Buchra. Sie agieren als Vorbilder für Kinder und vermitteln so Kenntnisse zu wichtigen Themen wie Energie, Nachhaltigkeit, Müll und Zusammenleben. Neu ist der Einsatz bei Veranstaltungen wie Mieterfesten wo solche Themen spielerisch aufbereitet werden.

Mit Vodafone haben wir eine strategische Partnerschaft zur Multimediansversorgung sowie dem Auf- und Ausbau des Glasfasernetzes geschlossen. Davon profitieren alle Quartiere der NHW in Hessen.

Die NHW ist Mitglied des Vereins Wohnen & Leben e. V., der sich um die Versorgung von Bewohnern und Bewohnerinnen der Quartiere mit Kultur- und Freizeitangeboten kümmert. Das monatliche Ausflugsprogramm liegt auch unser Mieterzeitung „mittendrin“ bei.



Balance von Sicherheit und Bezahlbarkeit im Immobiliensektor (Wirksamkeitsüberwachung)

GRI 3-3 e.

Um sozialverträgliches Wohnen messbar zu machen, erfassen wir zahlreiche Kennzahlen – beispielsweise Anzahl und Prozentsatz der Wohneinheiten mit Miet- bzw. Belegungsbindung. Weitere Indikatoren empfiehlt der GdW Bundesverband deutscher Wohnungs- und Immobilienunternehmen: Sie zeigen, dass unsere Mieten unterdurchschnittlich sind, was sich in einer niedrigen Mieterfluktuation und relativ langen Mietvertragsdauern ausdrückt.

In Bezug auf die Verantwortung der Betreiber sowie die Sicherheit im Verkehr und Betrieb führen wir eine Überprüfung durch, bei der wir den Prozentsatz der Gebäude, Einrichtungen und Grundstücke feststellen, die im Laufe des Jahres regelmäßig auf ihre Sicherheit hin untersucht werden. Sollten diese Inspektionen Verbesserungsbedarf aufzeigen, werden die betreffenden Gebäude dokumentiert. Im abgelaufenen Geschäftsjahr

wurden 100 % dieser Sicherheitskontrollen durchgeführt. Es wurden keine signifikanten Gefahren oder Verstöße gegen Rechts- oder Schutzvorschriften festgestellt, und es gab keine Mängel, die behoben werden mussten.

*Alle relevanten Kennzahlen finden sich → **in der angehängten Kennzahlentabelle im Abschnitt zum sozialverträglichen Wohnen.***

Messgrößen zur Gesundheit und Sicherheit unserer Kunden sind im Kapitel zur **Klimaanpassung** aufgeführt. Im Kapitel über **Diversität, Gerechtigkeit und Inklusion** erläutern wir Indikatoren, die zeigen, wie wir die Vielfalt unserer Mieterinnen und Mieter wertschätzen, sowie die Zahl der während des Berichtszeitraums erhaltenen Beschwerden über Gleichstellungs- und Diskriminierungsfragen.

Um die Anliegen unserer Mieterschaft zu verstehen, führen wir die Zufriedenheit der Mieter als Kennzahl. Die Ergebnisse aus der jüngsten Befragung der Mieter finden sich in diesem Kapitel unter der Kennung GRI 3-3 f.



Zielgruppenanalysen und -befragungen (Einbindung von Interessengruppen)

**GRI 3-3 f.
GRI 2-29**

Im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung achten wir bei der Quartiersentwicklung auf die sozialen Verhältnisse im Stadtteil. Dazu führen wir auch eine Zielgruppenanalyse durch: Wie viele ältere Menschen leben im Quartier? Wie viele Kinder und Jugendliche? Wie hoch ist der Anteil an Menschen mit Migrationshintergrund? Gibt es eine erhöhte Arbeitslosigkeit? Wie sieht das Beschwerdeaufkommen aus und gibt es Vandalismus? So können wir den Bedarf an einem Sozialmanagement ermitteln – vom Betreuungsbedarf über Unterstützungsprojekte bis hin zu Dienstleistungsangeboten.

Ihre Mieterschaft befragt die NHW regelmäßig nach ihrer Zufriedenheit; die letzte Erhebung erfolgte im Jahr 2021. Die wichtigsten Ergebnisse haben wir bereits → **im letzten Nachhaltigkeitsbericht** dargelegt; an dieser Stelle konzentrieren wir uns daher darauf, welche Aspekte sich im Vergleich zur Umfrage aus dem Jahr 2018 geändert haben.

Die Nassauische Heimstätte Wohnungs- und Entwicklungsgesellschaft mbH (NHW) hat erstmals eine schriftliche Mieterbefragung durchgeführt, um den Datenschutz zu verbessern und vom bisherigen Telefoninterview-Format abzuweichen. Ziel der Befragung ist es, Informationen für die strategische Weiterentwicklung des Unternehmens zu sammeln, insbesondere um den Wohnungsbestand und die Serviceleistungen besser auf die Bedürfnisse der Mieter:innen abzustimmen. Die Befragung erfasste die Zufriedenheit der Mieter:innen mit ihrer Wohnsituation und dem Service der NHW, sowie Daten zur Haushaltsstruktur und den Erwartungen an das Wohnen. Neben der schriftlichen Option wurde auch eine Online-Befragung angeboten, die in mehreren Sprachen verfügbar war. Von den 1.905 auswertbaren Fragebögen, was einer Rücklaufquote von 23,4 % entspricht, waren 242 online. Die Repräsentativität der Ergebnisse wurde anhand der

Vertragsdauer und regionalen Verteilung überprüft. Trotz einer geringeren Teilnahmebereitschaft als erwartet, führte eine Erinnerungspostkarte zu einem erhöhten Rücklauf.

Im Vergleich zur Befragung von 2018 haben sich die am häufigsten genannten Wünsche und Kritikpunkte geändert. Die Unterschiede zwischen den Umfragen sind wie folgt:

- In der Umfrage von 2021 werden konkrete Verbesserungsmaßnahmen für die Infrastruktur gewünscht, wie die Verbesserung der Parkplatzsituation und die Sanierung oder der Anbau von Balkonen.
- Im Jahr 2018 lag der Fokus stärker auf der Sauberkeit sowohl im Wohnumfeld als auch im Haus allgemein und auf der Lärmbelästigung.
- Probleme, die sich auf die Gemeinschaft beziehen, wie „Probleme in der Hausgemeinschaft“ und „Grünanlagen“, wurden 2018 erwähnt, sind aber in der Wunschliste von 2021 nicht aufgeführt.
- Beide Umfragen enthalten Punkte zur Müllsituation, jedoch scheint es, dass im Jahr 2021 der Wunsch nach einer zuverlässigen und ausreichenden Müllbeseitigung im Vordergrund steht, während 2018 die Situation am Müllplatz und die Müllsituation im Allgemeinen kritisiert wurden.

Zusammengefasst lassen sich aus den unterschiedlichen Fokussen der beiden Umfragen mögliche Entwicklungen in der Wahrnehmung und Priorisierung von Problembereichen durch die Bewohnerschaft erkennen. Während es 2018 um grundlegende Probleme der Sauberkeit und Lärm ging, sind die Wünsche 2021 mehr auf die langfristige Verbesserung und Investitionen in die Wohninfrastruktur ausgerichtet. Im Vergleich ist außerdem der Aussage „Planen Sie, innerhalb der nächsten zwei Jahre umzuziehen?“ weniger zugestimmt worden als noch 2018.

Darüber hinaus hat die Projektstadt in Kassel einen Workshop zur Gestaltung des Naturfreundehauses und des umliegenden Grundstückes durchgeführt. Die Veranstaltung fand im Rahmen der Bürger:innen- und Nutzer:innenbeteiligung statt. Die Ergebnisse dienen nun als Basis für eine Machbarkeitsstudie. Diese soll Auskunft über mögliche Baumaßnahmen und Nutzungsmöglichkeiten geben. An der Veranstaltung haben Vertreter:innen der lokalen Partnerschaft, aus verschiedenen Ämtern der Stadt Darmstadt, Beschäftigte der Jugend- und Altenhilfeplanung, der Vorsitz der Naturfreunde, die Quartiersgemeinschaft des Woogsviertels sowie eine Vertreterin der benachbarten KiTa Gartenhort teilgenommen.

Grundsätzlich handelt die NHW ganz auf der Linie, die der **GdW Branchenbericht zu Wohntrends 2040** vorgibt: „Künftig wird das Quartier – von Wohnungseigentümern und Bewohnern gemeinsam gestaltet – mehr und mehr zum Garanten für Wohnzufriedenheit und Sicherheit. Bewohnertreffs (...) werden zum zentralen Ort für Begegnung und Gemeinschaft ganz unterschiedlicher Nutzergruppen.“



Attraktive Arbeitsbedingungen

Handlungsfelder

HF 5 Mitarbeitende und
Arbeitswelten

GRI-Standards

GRI 401 | Beschäftigung

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

**GRI 2-19, 2-20, 2-30 | Allgemeine
Angaben (zur Vergütung)**



Zukunftsfähige Personalpolitik

Die NHW geht neue Wege, um Mitarbeitende zu binden und zu gewinnen. Dabei sind Nachhaltigkeit, Demografie und Digitalisierung der Antrieb für zukunftsfähige Arbeitsmodelle. Denn das Wachstum des Immobilienmarkts und der zunehmende 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 zur Aus- und Weiterbildung.***



Dem Fachkräftemangel entgegenwirken (Auswirkungen)

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

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.

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.



NHW entwickelt ihre Personalpolitik fortlaufend (Maßnahmen)

GRI 3-3 d.

Als Wohnungsunternehmen und als Stadt- und Projektentwicklerin ist sich die NHW der Verantwortung für ihr Personal und beauftragte Dritte bewusst. Deshalb gibt es zahlreiche Richtlinien bzw. Betriebsvereinbarungen, die das Thema Arbeit bei der NHW regeln:

*Richtlinien und Verpflichtungen (GRI 3-3 c.) zu den Arbeitsbedingungen finden sich im → **Kapitel zu den allgemeinen Angaben unter GRI 2-23.***

In Vorbereitung auf unsere Berichtspflichten gemäß der EU-Direktive CSRD steht in den nächsten Jahren die Stärkung der Personalstrategie inklusive der Umsetzung auf dem Programm (siehe Zieltabelle). Eine strategische Leitidee ist zudem durch die Diskussion um das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz gegeben: Wir wollen künftig garantieren, dass es keine unmenschlichen Arbeitsbedingungen in unserer gesamten Wertschöpfungskette gibt. Dazu gehören unter anderem die Einhaltung von Sozialstandards und Arbeitnehmerrechte.



ZIELE (STRATEGISCH / OPERATIV)	MASSNAHMEN + MEILENSTEINE	ZEITHORIZONT / ZIELSTATUS
Deckungsgleichheit mit Social Standard S1 gemäß CSRD	Abstimmung Maßnahmenplanung mit Personalstrategie-Verantwortlichen	2024



Es gibt viele gute Gründe, für die NHW zu arbeiten. Dazu zählen spannende Betätigungsfelder in allen Disziplinen der Bau- und Wohnungswirtschaft, attraktive Arbeitsplätze, umfangreiche Sozialleistungen sowie eine innovative Ausbildung:



Zukunftsfähiges Ausbildungskonzept

Die von uns angebotene Ausbildung für junge Menschen haben wir in den letzten Jahren schrittweise ausgeweitet und an künftige Anforderungen angepasst. Unter den acht zur Auswahl stehenden Ausbildungsberufen befinden sich beispielsweise der duale Studiengang Bauingenieurwesen (Schwerpunkt Hochbau), eine kaufmännische Ausbildung für Digitalisierungsmanagement oder handwerkliche Richtungen im Bereich Anlagenmechanik. Darüber hinaus bieten wir durch ein neues Konzept ergänzend eine mobile und digitale Ausbildung an. Mehr Details dazu finden sich im → **Kapitel zur Aus- und Weiterbildung.**

Positionierung als attraktive Arbeitgeberin

Nur mit einer hoch motivierten und exzellent ausgebildeten Belegschaft können wir unserem gesellschaftlichen Auftrag als landeseigenes

Unternehmen gerecht werden. Als eine der führenden deutschen Wohnungsentwicklerin 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.

Neueinstellungen im Fachbereich Handwerker-Service

Im Berichtszeitraum stellten wir neue Mitarbeitende im Fachbereich Handwerker-Service ein. Grundsätzlich sucht die NHW Fachkräfte wie z.B. Elektroniker, Anlagenmechaniker für Sanitär, Maler etc. Die NHW bietet dem handwerklich tätigen Kollegium geregelte Arbeitszeiten mit einer 38,5-Stunden-Woche in Nord und einer 37-Stunden-Woche in Süd sowie ein Arbeitszeitmodell mit einer 5- und 4-Tage-Woche im Wechsel (jeder 2. Freitag ist frei). Für viele Liegenschaften unterhält die NHW eigene Werkstätten; neben den bereits langjährigen Werkstätten in Frankfurt, Wiesbaden und Hanau gibt es nun auch eine in Kassel.

**min. 40%
mobile Arbeit**

in Absprache kann auf bis zu
100 % aufgestockt werden



Flexible Arbeitszeitmodelle und mobiles Arbeiten

Bei der NHW gilt grundsätzlich die gleitende Arbeitszeit. Sofern es Aufgabenbereich und Anforderungsprofil der jeweiligen Arbeitsstelle zulässt, können Mitarbeitende bei der NHW ihre Arbeitszeit eigenverantwortlich steuern. Absprechen müssen sie sich dazu lediglich mit den Vorgesetzten und mit ihren Teams. Zu einer Flexibilisierung der Arbeitszeit trägt auch das mobile Arbeiten (Tearbeit) dar. Grundsätzlich haben Mitarbeitende ein Anrecht auf 40 % mobile Arbeit; in Absprache kann diese Zeit auf bis zu 100 % aufgestockt werden. Die bei NHW genutzte Software läuft nicht nur auf den Rechnern, sondern auch auf mobilen Geräten wie Tablets und Smartphones. Dies ermöglicht auch das Arbeiten unterwegs. Diese Form des

Arbeitens trägt zu zeitgemäßen Arbeitsbedingungen und einer besseren Vereinbarkeit von Berufs-, Familien- und Privatleben bei.

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 zur Aus- und Weiterbildung**.

Um die mitarbeiterbezogene Führungsarbeit zentral zu steuern, nutzen wir die Personalmanagement-Software LogaAll-in: Sie unterstützt digital beispielsweise bei Personalentwicklung und Seminarmanagement, Bewerberverwaltung sowie Stellenplan und Organisationsmanagement.



Vereinbarkeit von Beruf, Familie / Privatleben

Familienfreundliche Unternehmenskultur und Führung bilden das Fundament für eine nachhaltige, lebensphasenorientierte Personalpolitik. Um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern, haben wir die Arbeitszeiten den betrieblichen Anforderungen entsprechend flexibel gestaltet. Bei der Organisation von Präsenzveranstaltungen innerhalb der Arbeitszeit achten wir auf Familienfreundlichkeit.

GRI 401-2

Der Manteltarifvertrag regelt die Bedingungen für Teilzeitarbeit. Alle Beschäftigten, außer Auszubildende und dual Studierende, haben aufgrund des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) einen Anspruch auf Verringerung ihrer Arbeitszeit. Für Teilzeitbeschäftigte sind regelmäßige wöchentliche Arbeitszeiten festgelegt.

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.

Darüber hinaus gibt es Programme für den Übergang in den Ruhestand sowie Kurse zur Förderung der Regenerationsfähigkeit und Steigerung der Resilienz. Für die Zukunft geplant sind unter anderem ein Job-Sharing-Modell für Mitarbeitende, individuelle Karrieremodelle für ältere Mitarbeitende, Seminare zum Umgang mit mobilem Arbeiten, Change-

management, der Einsatz von Digital-Paten sowie Mentoringprogramme für Frauen.

Führungskräfte stellen oft Schlüsselfiguren dar, die durch aktives Vorleben eines familienfreundlichen Arbeitslebens als Vorbilder dienen, sodass Karrierechancen beispielsweise nicht durch familiäre Umstände verhindert werden. Führung in Teilzeit testet eines unserer Regional-Center in Frankfurt, das seit Herbst 2022 zwei Leiterinnen hat. Da beide Mitarbeiterinnen in Teilzeit arbeiten wollten und ohnehin schon jahrelang gemeinsam im Team kooperiert hatten, zeigte sich die NHW offen dafür, erstmals eine Führungsposition zu splitten.



New Work

Mehr als 40 Workshops zur praktischen Umsetzung der unternehmensinternen Initiative „New Work“ hat die NHW 2022 und 2023 organisiert. Ziel ist es, die Nutzung der Büroarbeitsplätze im gesamten Konzern an eine flexiblere und hybride Arbeitsweise der Mitarbeitenden anzupassen. Was die Frankfurter Standorte betrifft, so handelt es sich aber auch um eine Übergangsphase der Verdichtung, bis die Modernisierung des Gebäudes am Schaumainkai voraussichtlich im Sommer 2026 abgeschlossen sein wird.

Um zu testen, wie sich die neue Arbeitsumgebung und die flexible Nutzung von Arbeitsplätzen per Desk-Sharing in der Praxis bewähren, startete die NHW ein Pilotprojekt. Die Arbeitsplatzausstattung wurde auf Desk-Sharing angepasst; die betroffenen Mitarbeitenden verfügen über eigene Arbeitsmittel wie kabellose Maus, Tastatur und Headset, die sie in einem Schließfach lagern, wenn sie den Arbeitsplatz nicht nutzen. Die Auswertung des Nutzungsverhaltens ergab, dass die in den Workshops festgelegten Kapazitäten ausreichen: So lag die maximale Auslastung der Arbeitsplätze auch an den stärker frequentierten Wochentagen stets unter 90 %.

Zugleich sollen die nach New-Work-Standards optimierten Büroräume den anwesenden Mitarbeitenden das Arbeiten und die Begegnung auf hohem Niveau ermöglichen. Dafür investiert die NHW in hochwertig ausgestattete Besprechungsräume und Kommunikationszonen, Wandpanels zur Verbesserung der Akustik sowie Innenraumbegrünung für ein gutes Raumklima.



Betriebliche Altersvorsorge und private Pflegezusatzversicherung

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.

Exklusiv für NHW-Mitarbeitende existiert zudem eine private Pflegezusatzversicherung bei der Gothaer Versicherung. Diese individuelle

Vorsorge umfasst im Pflegefall ein Pflegegeld, über das frei nach individuellen Wünschen und Ansprüchen verfügt werden kann.



Tarifliche Entlohnung (Vergütungspolitik, Verfahren zur Festlegung der Vergütung, Tarifverträge)

GRI 2-19
GRI 2-20
GRI 2-30

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. 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 99,7 % (887 von 890).

Des Weiteren gibt es einen Betriebsrat, für den sich alle Mitarbeitenden 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. Die Arbeitnehmerrechte sind durch Arbeitsverträge und ein umfassendes Regelwerk von Betriebsvereinbarungen gewährleistet.



Arbeitssicherheit und Gesundheit

GRI 401-2

Wir verstehen Arbeits- und Gesundheitsschutz ganzheitlich und achten darauf, dass gesundheitsunterstützende Faktoren gestärkt, Belastungen abgebaut und Risiken reduziert werden. Wir gehen fürsorglich mit Mitarbeitenden um, die psychisch oder körperlich erkrankt sind. Wir ermitteln die Gründe, die zu einem Arbeitsunfall oder einer arbeitsbedingten

Erkrankung geführt haben und ergreifen geeignete Maßnahmen, um eine Wiederholung zu vermeiden. Ziel ist es, langfristig eine gesunde, arbeitsfähige Belegschaft zu halten; dem dient auch das betriebliche Wieder-eingliederungsmanagement nach einem längeren Ausfall.

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 sorgt dafür, Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten zu vermeiden. Sie macht auf Sicherheitsmängel aufmerksam und achtet auf das Vorhandensein geeigneter persönlicher Schutzausrüstung.

Die verschiedenen Arbeitsplatzsituationen analysieren wir grundsätzlich hinsichtlich möglicher Gefahren. Wir ergreifen angemessene Schutzmaßnahmen, um Gefahrenpotenziale zu senken, Unfälle zu verhüten und arbeitsbedingten Erkrankungen vorzubeugen. Als Teil der Arbeits- und Gesundheitsschutzmaßnahmen lassen wir unseren Mitarbeitenden Trainings und Schulungen zukommen und stellen die notwendigen Arbeitsschuttmittel und Arbeitsschutzausrüstung zur Verfügung.

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) verfügt über eine eigene Webseite – gesund.naheimst.de – mit allen Informationen zu den Gesundheits- und Fitnessangeboten. Das virtuelle Trainings- und Schulungsangebot erfolgte auch 2023 größtenteils durch den pme Familienservice. Beispielsweise gab es Bewegungs- und Entspannungspausen oder Online-Yoga. Außerdem buchbar sind von der Krankenkasse subventionierte Präventionskurse wie Rücken- oder Faszientraining sowie Ernährungskurse. Digital steht das Programm auch jenen zur Verfügung, die mobil arbeiten. Außerdem gibt es regelmäßige Gesundheitstage mit einem umfangreichen Informations- und Mitmachprogramm sowie Kooperationen mit Fitness-Studios.

Über das BGM initiierten wir in den letzten Jahren die Ausbildung zum „Gesundheitslotsen“, sodass inzwischen mehr als 40 „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.

Die beschriebenen betrieblichen Leistungen für Festangestellte gelten sowohl für Voll- als auch Teilzeitkräfte. Zeitarbeitskräfte können diese Leistungen nicht in Anspruch nehmen.



Erfolgskontrolle (Wirksamkeitsüberwachung)

GRI 3-3 e.

Alle relevanten Kennzahlen finden sich → **in der angehängten Kennzahlentabelle im Abschnitt zu den Arbeitsbedingungen**. Dort befindet sich auch der Drei-Jahres-Vergleich der Indikatoren GRI 401-1 und 401-3 (zur Angestelltenfluktuation und zur Elternzeit).

Um unsere Personalpolitik zu beurteilen, orientieren wir uns unter anderem an den Vorgaben zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie der Zertifizierungsstelle Beruf und Familie gGmbH. Diese empfiehlt die folgenden Kennzahlen für Familienfreundlichkeit, die auch mit den GRI-Indikatoren deckungsgleich sind:

Anzahl der Beschäftigten nach Geschlecht, die ...

- einen Anspruch auf Eltern- bzw. Pflegezeit haben,
- die Eltern- bzw. Pflegezeit in Anspruch nahmen,
- 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.

Als Indikatoren für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz erheben wir:

- Art von arbeitsbedingten Verletzungen
- Anzahl der Unfälle
- Erkrankungsrate

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

Kennzahlen zu Diversitätsmerkmalen unserer Belegschaft erfassen wir aus Datenschutzgründen nicht; eine Ausnahme bildet der Status einer Schwerbehinderung. Mehr dazu im → **Kapitel zu Diversität, Gleichberechtigung und Inklusion**. Dort stellen wir auch die Altersstruktur unseres Personals dar.



● Zur Erfolgskontrolle zählen inzwischen auch die Auszeichnungen, von denen wir jedes Jahr einige erhalten, sowie erfolgreiche Auditierungen. Im Berichtsjahr 2023 waren dies die Folgenden:

Seit vielen Jahren ist die Unternehmensgruppe Nassauische Heimstätte | Wohnstadt als familienfreundlich zertifiziert; 2022 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. Der nächste Re-Auditierungsprozess findet 2024 statt.

Auszeichnung als Top-Arbeitgeberin: Die ZEIT Verlagsgruppe und die Bewertungsplattform kununu haben die NHW nach 2022 auch 2023 als „Most Wanted Employer“ platziert. Für 2023 ist die Bewertung sogar noch besser ausgefallen als für das Vorjahr. Dieses Arbeitgebersiegel ist das einzige, das für die Bewertung die Beurteilungen von tatsächlichen Beschäftigten zugrunde legt. Dabei punkten wir besonders in den Bereichen Glaubwürdigkeit, Authentizität, Qualität und Akzeptanz. Wie schon 2022 wurden wir auch 2023 von kununu zur Top Company gekürt. Damit gehören wir zu den Top 5-% der Arbeitgeber im kununu-Ranking. Außerdem hat uns die Tageszeitung „Die Welt“ in das Ranking „Deutschlands beste Arbeitgeber“ aufgenommen und der NHW das Prädikat „Hohe Attraktivität“ verliehen. Das Ranking fokussiert sich auf Unternehmen, die ihren Angestellten eine gute Work-Life-Balance bieten und weniger von der Kündigungswelle „Big Quit“ der letzten Jahre betroffen waren. Über 700.000 Menschen haben fast 4.000 Unternehmen bewertet.

● **Geschäftsführung steht Mitarbeitenden Rede und Antwort (Einbindung von Interessengruppen)**

GRI 3-3 f.

Statt einer Jahresabschlussveranstaltung im Dezember 2023 gab es Anfang 2024 einen Mitarbeiter-Jahresauftakt (MAJA), was von den Teilnehmenden begrüßt wurde. Insgesamt fanden zwei MAJAs statt, und zwar im Kasseler

Kulturnbahnhof sowie im Offenbacher Capitol – ein persönlicher Austausch in lockerer Atmosphäre. Für alle Mitarbeitenden, die nicht dabei sein konnten, gibt es die Veranstaltungen als Video.

Mehr als 90 Minuten lang standen die drei Mitglieder der Geschäftsführung den beiden internen Moderatoren Rede und Antwort zu den zahlreichen, vorab von der Belegschaft eingereichten Fragen; weitere Fragen folgten in der abschließenden Question-and-Answer-Session.

Die Geschäftsführung gab Einblicke in ihre jeweiligen Ressorts, sprachen unter anderem über die aktuelle wirtschaftliche Lage, New Work, das Rollenmodell sowie die Lage in Neubau, Modernisierung und Stadtentwicklung. Sie gingen aber auch auf kritische Themen ein, forderten mehr Mut und verwiesen auf die angesichts der schwierigen Gesamtsituation hohen Hürden, die es gemeinsam zu nehmen gilt.

Im Berichtsjahr führten wir innerhalb unserer Belegschaft eine Online-Umfrage zur Nutzung der digitalen Kommunikationskanäle (der Intranet-Plattform NHWision sowie Yammer/Viva Engage) durch, an der 200 Mitarbeitende teilnahmen.

Aufgrund der Umfrageergebnisse identifizierten wir zunächst verschiedene Bedarfe. Ergänzende Gruppeninterviews halfen anschließend dabei, die anstehenden Aufgabenbereiche einzukreisen – mit dem Ziel, im Jahr 2024 die digitale Kommunikation im Allgemeinen und die die Plattform NHWision im Besonderen zielgenau weiterzuentwickeln. Dazu identifizierten wir vier Handlungsfelder:

- Tool-Landschaft – praxisnahe Inspirationen, Tipps für effiziente Kommunikation, Prävention von Informationsüberflutung
- Training – Optimierung der abteilungsübergreifenden digitalen Kommunikation sowie Vernetzung durch „Power-User“
- Community-Building: Anregung durch Führungskräfte (Digital-Leadership) und Corporate Influencer für User-generierten Content
- Guidelines & Governance – Erstellung von klaren Regeln in der digitalen Kommunikation und deren Verstetigung über Multiplikatoren

Unser langfristiges Ziel ist es, eine „digitale Heimat“ zu schaffen, die zum großzügigen Austausch einlädt und die NHW abteilungs- und funktionsübergreifend eng vernetzt.

Darüber hinaus sind unsere Mitarbeitenden regelmäßig 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. In den Betriebsversammlungen des Betriebsrats haben alle die Chance, Verbesserungsvorschläge einzubringen.



Diversität, Gleichberechtigung & 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**



Lösungen aus verschiedenen Perspektiven entwickeln

Chancengleichheit spielt in der Arbeits- und Lebenswelt heutzutage eine immer wichtigere Rolle: Jeder Mensch sollte unabhängig von Geschlecht, Alter, Behinderung, ethnischer und sozialer Herkunft, Religion oder sexueller Orientierung dieselben Chancen erhalten. Auch Unternehmen profitieren davon, wenn divers zusammengesetzte Teams Probleme aus verschiedenen Perspektiven beleuchten und unerwartete Lösungen entwickeln. Vielfalt in Firmen kann auf diese Weise Innovation und Kreativität fördern. Außerdem steigert sie gegenseitiges Verständnis und Toleranz und kann sich so positiv auf die Unternehmenskultur auswirken. Wir sind fest davon überzeugt, dass die NHW von einem vielfältigen und inklusiven Arbeitsumfeld profitiert. Auch deshalb, weil in unseren Wohnungen rund 200.000 Menschen leben, die eine kulturell diverse Mieterschaft darstellen. Umso wichtiger ist es, dass unser Personal unterschiedliche Lebenswelten repräsentiert, um diese Vielfalt zu spiegeln. Denn je „bunter“ unsere Belegschaft ist, desto besser kann sie die Bedürfnisse und Erfahrungen der verschiedenen Mietparteien verstehen.



Ungleichbehandlung vermeiden (Auswirkungen)

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

Zwar ist die Gleichberechtigung von Frauen und Männern im Grundgesetz verankert, tatsächlich aber bestehen in Deutschland zahlreiche strukturelle Ungleichheiten in der Arbeitswelt: das Gender Pay Gap (die Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern), zu wenige Frauen in Führungspositionen und „geschlechtertypische“ Berufsorientierung. In Zeiten eines zunehmenden Arbeitskräfte- und Fachkräftemangels aufgrund der demografischen Entwicklung kann das für Unternehmen problematisch werden.

Die NHW betrachtet Frauenförderung als Win-Win-Situation und sieht sich innerhalb der Immobilienbranche als Vorreiterin für Gleichstellung. Dazu haben wir nicht nur zahlreiche Maßnahmen auf den Weg gebracht, sondern wollen diese Kultur auch leben. Vor allem die gleichberechtigte Teilhabe der Geschlechter an Führungspositionen ist kein Zweck an sich: Wir gehen davon aus, dass von einem höheren Frauenanteil in Führungspositionen Impulse für die Gleichstellung im Unternehmen insgesamt ausgehen.

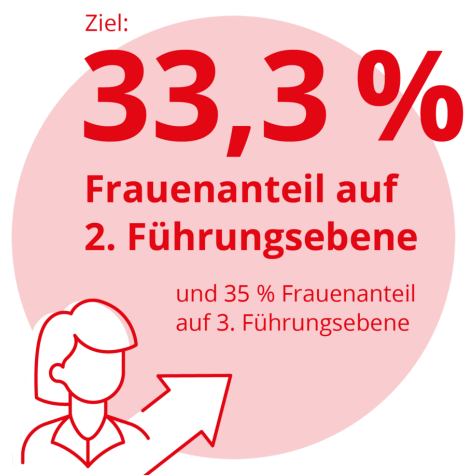
Das gilt gleichermaßen für Diversität innerhalb unserer Belegschaft. In unserem Unternehmen möchten wir Vielfalt fördern und dabei Chancengleichheit auf allen Ebenen sicherstellen.

Grundsätzlich besteht bei unzulässiger Ungleichbehandlung oder Diskriminierung 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 arbeiten. Infolgedessen könnten Teile des Personals abwandern.

Vielfalt ist auch bei unserer Mieterschaft ein Thema. Als Unternehmen, das bezahlbaren Wohnraum für die Breite der Bevölkerung anbietet, haben wir in unseren Liegenschaften eine große Vielfalt verschiedener Lebenserfahrungen. Das kann zu Spannungen führen. Grundsätzlich ist es so, dass in unseren Wohnungsbeständen überproportional viele Menschen leben, die gelegentlich diskriminierende Erfahrungen machen. 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.

Was Compliance betrifft, so birgt die Auslegung des Allgemeinen Gleichberechtigungsgesetzes (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.



Gleichberechtigte Teilhabe (Maßnahmen)

GRI 3-3 d.

*Richtlinien und Verpflichtungen (GRI 3-3 c.) zu Diversität, Gleichberechtigung und Inklusion finden sich im → **Kapitel zu den allgemeinen Angaben unter GRI 2-23.***

Grundsätzlich möchten wir sicherstellen, dass in unserem Unternehmen eine vorurteilsfreie Arbeitsumgebung herrscht, in der wir offen und wertschätzend miteinander umgehen, sodass sich alle Mitarbeitenden in ihrer Individualität unterstützt fühlen.

Unserem Unternehmen ist eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern am Berufsleben ein Anliegen; dabei nimmt die Besetzung von Führungspositionen eine Schlüsselrolle ein. Ein konkretes Ziel ist es, den Frauenanteil in der zweiten Führungsebene auf 33 % (2023: 31,25 %) und in der dritten Führungsebene auf 35 % (2023: 29,23 %) zu heben.

Weitere Ziele sind:

- Wertschätzende Unternehmens- und Führungskultur pflegen
- Chancengleichheit und Gleichstellung auf allen Ebenen erreichen
- Diversität bei Belegschaft und Mieterschaft fördern



ZIELE (STRATEGISCH / OPERATIV)	MASSNAHMEN + MEILENSTEINE	ZEITHORIZONT / ZIELSTATUS
Deckungsgleichheit mit Social Standard S1 gemäß CSRD	Abstimmung Maßnahmenplanung mit Personalstrategie-Verantwortlichen	2025



Unser strategischer Leitsatz zur Unternehmensvielfalt bringt die wichtigsten Maßnahmen bereits auf den Punkt: Wir wollen Vielfalt und Gleichberechtigung stärken – unter anderem durch die Förderung von Frauen. Weiterhin streben wir an, Diskriminierung durch ein verantwortungsvolles Management vorliegender Beschwerden zu minimieren und Aufklärung zu Chancengleichheit zu leisten.



Erfahrungsaustausch unter Frauen

Dank des Netzwerks Frauen@NHW, vernetzen sich die Mitarbeiterinnen seit einigen Jahren unternehmensweit schneller und enger. Das Frauennetzwerk erleichtert einen bereichsübergreifenden Wissens- und Erfahrungsaustausch und soll die Chancengleichheit im Unternehmen erhöhen. Themen sind neue Karrierewege ebenso wie die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Eine unternehmensinterne Plattform hilft, dass sich interessierte Frauen in einer Community standortübergreifend austauschen, bei Bedarf unterstützen und mit einer Stimme sprechen; dazu dienen auch virtuelle Stammtische oder andere Veranstaltungen – organisiert vom Lenkungskreis Frauennetzwerk. Schirmherrin ist NHW-Geschäftsführerin Monika Fontaine-Kretschmer.

Zur grundsätzlichen Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die nicht nur für Frauen, sondern für alle Elternteile ein Thema ist, gibt es weitere Informationen im → **Kapitel zu den attraktiven Arbeitsbedingungen.**



Diversity Management

Im Berichtsjahr brachten wir das Projekt „Diversity Management“ auf den Weg und richteten ein Diversity-Projektteam besteht aus zehn Mitgliedern ein. Für eine erste Bestandsaufnahme führten wir zum Projektstart eine repräsentative Befragung innerhalb der Belegschaft durch (mehr dazu unter dem Aspekt „Einbindung von Interessengruppen“, GRI 3-3 f.). Unser Ziel ist es, einen systematischen Handlungsansatz zu entwickeln, um Personalvielfalt bei der NHW zu steuern. Wir wollen unserem hohen Anspruch – Chancengleichheit aller Beschäftigten – in allen vielfältigen Dimensionen gerecht werden, um ein inklusives und vorurteilsfreies Arbeitsumfeld zu schaffen. Kurz: Wir wollen Diversity aktiv managen.

Denn wir betrachten Diversity Management als zentrales Recruiting-Element. Durch eine strategische Öffnung möchten wir einerseits die 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. Dazu gehört auch eine gerechte Entlohnung.

Azubi-Projekt: Diversity Challenge

Angehende Immobilienkaufleute bei der NHW starteten 2023 zudem die unternehmensinterne Community „NHWdivers“ auf der Kommunikationsplattform Yammer. Ziel war es, das Thema Diversity stärker im Unternehmen zu verankern: Die Community lädt zum gemeinsamen Austausch rund um das Thema Vielfalt ein. Mit dem Projekt nahmen die Auszubildenden an der **Diversity Challenge der Charta der Vielfalt** teil, die offen ist für viele verschiedene Projektideen. Kern der Challenge: Im eigenen Unternehmen das Thema Diversity sichtbar machen und der Belegschaft nahebringen.



Beschwerdestellen und Hinweisgebersystem

Fühlen sich Mitarbeitende in ihrem Beschäftigungsverhältnis benachteiligt – 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**.

Die gesetzlich verpflichtende Schulungen zum „Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)“ mit allen wesentlichen Inhalten wurden seit Einführung 2021 von allen Mitarbeiter:innen durchgeführt.



Vielfalt innerhalb der Mieterschaft

Was die Mietparteien betrifft, so achten wir auf eine ausgewogene Zusammensetzung der Bewohnerschaft in den Liegenschaften 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. Zur Sicherung der Mobilität, Selbständigkeit und Sicherheit steht eine Leitlinie zur Verfügung, die Maßnahmen zur Barrierefreiheit erfasst. 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**.



Erfolgskontrolle (Wirksamkeitsüberwachung)

GRI 3-3 e.

Die von uns erhobenen Kennzahlen befinden sich als Drei-Jahres-Vergleich → **in der angehängten Kennzahlentabelle im Abschnitt zu Diversität, Gleichberechtigung und Inklusion**. Ergänzend dazu gibt es Indikatoren zu unserem Personal im Tabellenabschnitt zu den attraktiven Arbeitsbedingungen. Kennzahlen zu Diversitätsmerkmalen unserer Belegschaft erheben wir aus Datenschutzgründen nicht; einzige Ausnahme bildet der Schwerbehindertenstatus.

Aus dem gleichen Grund erheben wir keine Zahlen zur Diversität unserer Mieterschaft. Wir erfassen aber die Anzahl der Bestandsgebäude mit barrierearm erreichbaren Hauseingängen, die neugebauten barrierearmen Wohnungen und barrierefreie Wohnungen im Bestand (nach DIN 18040). Diese Indikatoren befinden sich → **in der Kennzahlen-Tabelle im Abschnitt zum sozialverträglichen Wohnen**.

Über die in der Berichtsperiode eingegangenen Beschwerden bezüglich Gleichstellung und Antidiskriminierung berichten wir im → **Kapitel zur Compliance**; Kennzahlen befinden sich ebenfalls in der genannten Tabelle.



Auswertung unserer Diversity-Umfrage läuft (Einbindung von Interessengruppen)

GRI 3-3 f.

Um herauszufinden, wie vielfältig die NHW bereits ist und was wir für ein diskriminierungsfreies Umfeld tun können, führten wir 2023 eine unternehmensinterne, anonyme Diversity-Umfrage durch. Auf diese Weise wollten wir mehr über persönliche Erfahrungen und Bedarfe erfahren. Wir wollten wissen, ob sich Mitarbeitende in unserem Unternehmen geschätzt und respektiert fühlen – unabhängig von Herkunft, Alter, Geschlecht, Behinderung, sexueller Orientierung oder Religion.

Über 280 Mitarbeitende nahmen an der Umfrage teil. Das Diversity-Projektteam widmet sich der Auswertung der Umfrageergebnisse, um daraus ein Diversity Management für die NHW zu entwickeln. Wir wollen:

- unsere Identität in Bezug auf Vielfalt bestimmen und diskriminierende Handlungen identifizieren,
- Bedarfe und Potenziale in der NHW erkennen,
- eigene Handlungsempfehlungen formulieren,
- eine gemeinsame Vision ableiten, in der ein vielfältiges, diskriminierungsfreies und inklusives Arbeitsumfeld gefördert wird,
- Ziele und Strategien zur Verwirklichung unserer Vision definieren und verpflichtend in einer Mission zusammenfassen.

Verbesserungsvorschläge weiterer Zielgruppen nehmen wir fortlaufend über die entsprechenden Kontaktkanäle auf. So fungiert das NHW-Frauenetzwerk als Anlaufstelle für Ideen und Weiterentwicklungen. Darüber hinaus können bei unseren Beschwerdestellen Verbesserungsvorschläge eingebracht werden; dazu mehr im → **Kapitel zur Compliance**.

Jährlich lädt der Betriebsrat zur Betriebsversammlung ein, auf der diskutiert und beraten wird. Auf der Mitarbeiterjahresveranstaltung haben alle die Chance sich einzubringen. Zusätzlich finden regelmäßig virtuelle NHW-Life-Veranstaltungen statt, bei denen sich Mitarbeitende zu Wort melden können.

Mit unserer Mieterschaft treten wir über verschiedene Kanäle in Kontakt und nehmen Ideen, Anregungen und Beschwerden entgegen. Mehr dazu im → **Kapitel zur Kommunikation**.



Aus- & Weiterbildung, Change-Kompetenz

Handlungsfelder

HF 5 Mitarbeitende und
Arbeitswelten

GRI-Standards

GRI 401 | Beschäftigung

**GRI 3-3 | Management des
wesentlichen Themas mit eigenen
Kennzahlen**



NHW befindet sich im Veränderungsprozess

Wir leben in einer Zeit, in der Veränderungen an der Tagesordnung sind und fortlaufende Anpassung erfordern – sowohl vom Unternehmen als Ganzes als auch von den einzelnen Menschen, die dort arbeiten. Aufgrund der gesetzten Klima- und Nachhaltigkeitsziele befindet sich die NHW derzeit in einem enormen Veränderungsprozess: Change-Kompetenz ist gefragt und dafür braucht es ständige Weiterbildung, die auf einer soliden Ausbildung aufsetzt. Denn es braucht hoch qualifiziertes Personal, das den tagtäglichen Herausforderungen ebenso gewachsen sein muss wie plötzlich auftretenden Krisen. So bleibt unsere Unternehmensgruppe widerstandsfähig und auch in Zukunft eine attraktive Arbeitgeberin.



Innovationsfähigkeit sichern (Auswirkungen)

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

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.

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.

Wir sehen in unserem Arbeitsalltag, dass eine gelungene Weiterbildung die Mitarbeitermotivation enorm beflügeln kann. Indem wir unser Personal für den Change-Prozess, also die permanente Veränderung, 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.



Neue Modelle für Ausbildung, Lernen und Karriere (Maßnahmen)

GRI 3-3 d.

Richtlinien und Verpflichtungen (GRI 3-3 c.) zu Aus- und Weiterbildung befinden sich im → **Kapitel zu den allgemeinen Angaben unter GRI 2-23.**

Unser Augenmerk gilt seit einiger Zeit der Sensibilisierung sowohl der Mitarbeitenden als auch der Führungskräfte zum Thema Nachhaltigkeit bei der NHW. Denn nur, wenn alle an einem Strang ziehen, können wir beispielsweise unsere ehrgeizigen Klimaziele erreichen. Der Schwerpunkt liegt auf strategischem Change-Management, um Nachhaltigkeit in der gesamten Organisation zu implementieren und dabei das komplette Personal einzubeziehen. Dafür brauchen alle Mitarbeitenden ein einheitliches Verständnis von Inhalten und Zielen der NHW-Nachhaltigkeitsstrategie. Der Kern unseres strategischen Leitsatzes lautet deshalb: Die Menschen, die bei uns arbeiten, sollen selbst zu Change-Agent:innen werden. Veränderungsfähigkeit gilt zukünftig als Schlüsselkompetenz: Dafür erweitern wir unser Schulungsangebot und halten es aktuell. Change-Kompetenz ist auch für die NHW als Organisation entscheidend, darum pflegen wir die Wissensweitergabe und den Austausch innerhalb unseres Branchennetzwerks.

Darüber hinaus gibt es seit dem Jahr 2019 die verbindliche Prüfung von Nachhaltigkeitsmaßnahmen in der Zielvereinbarung für die erste und zweite Führungskräfteebene. Für das Berichtsjahr 2023 gilt Folgendes: Die jährliche verbindliche Vereinbarung von ESG-Zielen machen 35 % des variablen Gehaltsanteils der ersten und zweiten Führungsebene aus. Hinzu kommen finanzielle Ziele mit 35 % und weitere strategische Ziele aus dem Bereich Innovation und Wachstum mit 30 %. Die Festlegung erfolgt in Abstimmung zwischen Führungskraft und Geschäftsführung. Die Nachhaltigkeitsziele und -maßnahmen der Unternehmensgruppe werden je nach fachlichem Schwerpunkt der Führungskraft als Zielvereinbarung beschlossen. Die Leistungsbeurteilung übernimmt die Geschäftsführung jährlich nach Vorliegen des testierten Jahresabschlusses für das abgelaufene Geschäftsjahr.

Grundsätzlich reicht unser Maßnahmenspektrum von attraktiven Ausbildungsprogrammen, über Angebote zu lebenslangem Lernen bis hin zu Personalentwicklung sowie Karriere- und Aufstiegschancen.



ZIELE (STRATEGISCH / OPERATIV)	MASSNAHMEN + MEILENSTEINE	ZEITHORIZONT / ZIELSTATUS
Verinnerlichung der Nachhaltigkeitsstrategie	Interne Schulung zur überarbeiteten Nachhaltigkeitsstrategie	2024
Beschleunigung der unternehmensinternen Anpassung	Erstellung einer Change Roadmap	2024



Einführung eines neuen Karrieremodells

Die NHW plant, ein verändertes Karrieremodell einzuführen. Unsere Belegschaft soll die Chance erhalten, sich bei uns beruflich weiterzuentwickeln, auch ohne die klassische Führungslaufbahn mit Personalverantwortung beschreiten zu müssen. Dafür haben wir ein Karrieremodell mit vielfältigen Karrierewegen entwickelt. Damit möchten wir Fachkräfte halten und gewinnen, damit die NHW auch in Zukunft eine attraktive Arbeitgeberin ist. Solange dieses Modell noch nicht im Unternehmen etabliert ist, motivieren wir unser Personal, Kompetenzen durch die Weiterbildungsangebote der NHW Akademie zu schärfen. Informationen rund um die eigene Karriereplanung gibt es auf der unternehmensinternen Seite „Meine Karriere-Entwicklung“. Ein etabliertes Werkzeug für die Mitarbeiterentwicklung sind zudem systematische, vertrauliche Mitarbeiterjahresgespräche auf Augenhöhe. Basis hierfür bildet ein Gesprächsleitfaden sowie ein strukturierter Gesprächsbogen. Die Teilnahmequote beträgt konstant nahezu 100 %. In den Gesprächen werden gemeinsam konkrete Entwicklungsziele und Weiterbildungsbedarfe vereinbart.



NHW Akademie: Plattform für eigenständiges Lernen

Lebenslanges Lernen ist vor allem bei den Themen Digitalisierung, Nachhaltigkeit und Transformation gefordert. Die NHW Akademie, seit 2021 aktiv, ist eine digitale Plattform für neue Lernkultur in unserer Unternehmensgruppe, die ein bedarfsorientiertes und eigenständiges Lernen ermöglicht. Unter ihrem Dach sind sämtliche Bildungsmaßnahmen inklusive Pflichtschulungen gebündelt, also auch IT-Schulungen oder gesetzlich vorgeschriebene Schulungen zum Datenschutz und zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG).

Kontinuierliche Weiterbildung ist ein entscheidender Erfolgsfaktor für unser Unternehmen. Deshalb gestaltet die NHW-Akademie ihre Weiterbildungsformate flexibel und bietet nun auch Microlearning an: Das sind kurze, lösungsorientierte Lerneinheiten, die maximal 15 Minuten dauern; Formate sind beispielsweise Erklärvideos, kurze Quizfragen, Lernkarten und Infografiken. Durch diese Methode können Lernende die Weiterbildung jederzeit in ihren Alltag integrieren, sei es im Büro oder beim mobilen Arbeiten (per NHW Akademie-App). Durch das schrittweise und kontinuierliche Lernen in kleinen Einheiten ist der Lernprozess besonders effektiv und nachhaltig.

Darüber hinaus wollen wir unser Personal wappnen für „New Work“, also neue Arbeitsformen in Zeiten der Digitalisierung. Mehr dazu im → **Kapitel zu den Attraktiven Arbeitsbedingungen**.



Azubi-Projekt: zukunftsfähiges Lernen in der NHW

Im Berichtsjahr führten unsere Auszubildenden das unternehmensinterne Projekt „Neue Lernkultur“ fort, um zukunftsfähiges Lernen in der NHW weiter voranzutreiben. Zielsetzung der angesetzten Projektwoche war die Ausarbeitung eines digitalen Lernformats mit abschließender Präsentation zu einem spezifischen Thema aus verschiedenen Unternehmensbereichen. Neben der intensiven Projektarbeit innerhalb der Gruppen fand ein regelmäßiger Austausch mit den Fachleuten aus den ausgewählten Bereichen statt. Zum Abschluss der Projektwoche stellten die Auszubildenden den Bereichen ihre digitalen Lernformate vor: Lernmaterial zu den nachhaltigen NHW-Handlungsfeldern, Grundsätze des Risikomanagements sowie Erklärvideos zur Anwendung von Microsoft Outlook. Im Jahr 2024 geht dieses Azubi-Projekt in die nächste Runde.



Update des NHW-Ausbildungskonzepts

Im Berichtsjahr nahmen wir erneut an der renommierten Ausbildungsmesse „ABI Zukunft“ mit rund 2.750 Besuchenden teil, um für die NHW als attraktiven, regionalen Ausbildungsbetrieb zu werben. Gemeinsam mit unseren Nachwuchskräften stellten wir das Ausbildungs- und duale Studienangebot vor.

Die qualitativ hochwertige Ausbildung von Nachwuchskräften ist für unsere Unternehmensgruppe schon immer bedeutend gewesen. Das zugrunde liegende Ausbildungskonzept haben wir im Berichtsjahr weiterentwickelt; die sich schnell verändernde Arbeitswelt inklusive der zunehmenden Digitalisierung erforderte eine umfassende Anpassung. In einer Arbeitsgruppe haben wir gemeinsam mit dem Betriebsrat, der Jugend- und Auszubildendenvertretung, der Schwerbehindertenvertretung sowie der Tarifkommission das Ausbildungskonzept überarbeitet. Neuerungen sind beispielsweise: mobile und digitale Ausbildung (Lernvideos, virtueller Unterricht, Notebooks und Firmenhandys), digitale Beurteilung von Auszubildenden sowie digitale Evaluierung von Ausbildungsbereichen und Ausbildungsbeauftragten. Teil des Ausbildungskonzeptes ist es nach wie vor, dass alle Auszubildenden nach erfolgreich bestandener Abschlussprüfung

einen Arbeitsvertrag erhalten, der zunächst auf ein Jahr befristet ist.

Die Ausbildung findet je nach gewählter Berufsausbildung in nahezu allen Unternehmensbereichen und an allen Standorten statt. Dabei werden die jungen Leute in den Arbeitsalltag der verschiedenen Teams integriert. Seit 2023 durchlaufen Auszubildende erstmals den Fachbereich des Kundenservice – in Anlehnung an die Ausbildungsrahmenpläne der Immobilienkaufleute und Kaufleute für Büromanagement. Der Kundenservice ist nun als feste Station im Ausbildungsplan etabliert. Hier erhalten die Auszubildenden einen tiefen Einblick in die vielfältigen Aufgaben und Themen des Fachbereichs. Sie können ihre Erfahrungen aus den Regionalcentern einbringen und nach einer intensiven Einarbeitungsphase ihre Fähigkeiten in Gesprächsführung, Problemlösung und Kundenmanagement erweitern.

Die Unternehmensgruppe Nassauische Heimstätte | Wohnstadt bietet acht Ausbildungsberufe an, unter anderem im dualen Studiengang Bauingenieurwesen (Schwerpunkt Hochbau), und bildet aus: Immobilienkaufleute, Kaufleute für Büromanagement bzw. Digitalisierungsmanagement, Personaldienstleistungskaufleute. Auch für unseren jüngst etablierten Handwerkerservice (HWS) bilden wir Fachkräfte aus; so z. B. Elektroniker:innen. Maler- und Lackierer:innen sowie Anlagenmechaniker:innen.



Azubis als SDG-Scouts

Eine neue Schulungsreihe vom B.A.U.M. e.V., einem Netzwerk für nachhaltiges Wirtschaften, kommt unseren Auszubildenden zugute: Sie können sich als SDG-Scouts zertifizieren lassen. Ziel ist es, ein Projekt zu präsentieren, das zur Verbesserung der Nachhaltigkeit im Unternehmen beiträgt. Im Berichtszeitraum beendeten vier NHW-Auszubildende diese Weiterbildung und erhielten ihr Zertifikat als SDG-Scouts: Sie arbeiteten die Idee aus, Dachanlagen von Wohnhäusern der NHW zu begrünen, um einen positiven Beitrag fürs Klima zu leisten.



Erfolgskontrolle (Wirksamkeitsüberwachung)

GRI 3-3 e.

Jährlich ermitteln wir den Erfolg der Aus- und Weiterbildung in unserem Unternehmen. Die entsprechenden Indikatoren befinden sich in der → **Kennzahlentabelle** im Abschnitt zu Aus- und Weiterbildung/Change-Kompetenz; die Kennzahlen zu GRI 401 stehen im Abschnitt zu den attraktiven Arbeitsbedingungen. Zum Thema Ausbildung erheben wir eigene Kennzahlen, die teilweise auch GdW-Indikatoren entsprechen: GdW PE 8 (Ausbildungsquote) und GdW PE 9 (Übernahmequote Ausbildung); zusätzlich erheben wir die jährliche Erfolgsquote der abgeschlossenen Berufsausbildungen. Als Indikator für Weiterbildung ermitteln wir die durchschnittliche Stundenzahl an Weiterbildung bzw. Trainings pro beschäftigte Person und Jahr.

Über die NHW-Akademie haben (seit dem Gründungsjahr 2021) über 4.260 Mitarbeitende an rund 320 Schulungen (ohne Pflichtschulungen) teilgenommen. Über 45 Teamentwicklungen und Workshops in den Ressorts, in einzelnen Unternehmensbereichen und Regionalcentern sowie weitere Bildungsmaßnahmen wurden betreut, konzipiert, teilweise federführend begleitet und moderiert.

Die NHW erhielt von der Bewertungsplattform kununu erneut die Auszeichnung „Top-Company 2023“ und gehört damit als Arbeitgeberin zu den besten fünf % im Kununu-Ranking. Ein wichtiges Bewertungskriterium: die Weiterbildungsmöglichkeiten, die die Mitarbeitenden im Unternehmen genießen. Auch für das Magazin Capital und Ausbildung.de zählen wir erneut als „Deutschlands beste Ausbilder“.

Darüber hinaus gab es einen ersten Platz beim internationalen Studierendenwettbewerb: Einer unserer dual Studierenden gewann mit seinen Kommilitonen DHBW Mosbach die 14. Internationale PERI-Baubetriebsübung 2023.



Erfolgreiches Recruiting-Programm der ProjektStadt

Bei unserer Stadtentwicklungssparte ProjektStadt funktioniert das Recruiting-Programm für junge hoch qualifizierte Fachkräfte seit Jahren hervorragend. 2023 kamen in Frankfurt die jungen Nachwuchskräfte des Unternehmensbereichs Stadtentwicklung der Standorte Frankfurt, Kassel und Weimar zu einem Treffen zusammen. Von den zwölf Teilnehmenden haben zehn über Praktika, studentische Mitarbeit oder Ausbildung ins Unternehmen gefunden. Bei einigen erfolgte der Berufseinstieg zunächst als Freelancer, drei Kolleginnen sind mit Berufserfahrung bei anderen Arbeitgebern wieder zurück zur ProjektStadt gewechselt. Das zeigt, dass die NHW in dieser Sparte attraktive Arbeitsplätze anbietet. Einerseits eröffnen sich so Chancen für Nachwuchskräfte, die wir und die uns schon kennen, andererseits kann das Unternehmen den kommenden Ruhestand eines Teils des Personals und den erforderlichen Übergang vorbereiten. Ziel ist es, das anerkannt hohe Qualitätsniveau der ProjektStadt dauerhaft zu sichern und zu pflegen.



Mitarbeitende sollen Veränderungen vorantreiben (Einbindung von Interessengruppen)

GRI 3-3 f.

Die Nachhaltigkeitsstrategie der NHW soll vom Personal verinnerlicht werden, damit die damit einhergehenden Veränderungsprozesse von allen angemessen begleitet werden können. Was die Fortbildung betrifft, so erweitern wir das Angebot von Schulungen zum Thema Nachhaltigkeit und halten es aktuell. Das Ziel: Mitarbeitende werden selbst zu Change Agent:innen im Unternehmen.

Grundsätzlich ist unser Personal über den Gesamtbetriebsrat eingebunden. Er vertritt die Interessen der Mitarbeitenden als wichtigste Stakeholdergruppe beim Thema Aus- und Weiterbildung. So arbeitete er beispielsweise die dazugehörige Gesamtbetriebsvereinbarung aus, in der die paritätisch besetzte PEQ-Kommission (Kommission für Personalentwicklung und Qualifizierung) festgeschrieben wurde. Diese sichert die Mitbestimmungs- und Beratungsrechte des Gesamtbetriebsrats und der Betriebsräte.

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.

Darüber hinaus begreift sich die NHW als lernende Organisation. In diesem Sinne pflegen wir Wissensweitergabe und -austausch innerhalb unseres bundesweiten Branchennetzwerks – bestes Beispiel dafür ist die IW.2050. Der Dialog mit anderen Wohnungsunternehmen und die gegenseitige „Weiterbildung“ erfolgt dabei stets auf Augenhöhe. Die auf Klimaneutralität im Betrieb, Graue Emissionen und Management von Klimarisiken

ausgerichteten halbjährlichen Grundlagenseminare, die Peer-Learnings und Schulung zur Nutzung von (durch die Initiative oder Dritte) entwickelten Berechnungs- und Ermittlungswerkzeuge werden in einem Semesterprogramm halbjährlich angeboten. Die Angebote stehen allen Mitarbeitenden der Mitgliedsunternehmen der Initiative Wohnen.2050 im Rahmen des jährlichen Mitgliedsbeitrags zur Verfügung. Seit 2022 erreicht die IW.2050 mit ihren Online-Seminaren jährlich rund 2.000 Mitarbeitende der Mitgliedsunternehmen. Darunter auch regelmäßig Mitarbeitende der NHW.

Die Initiative Wohnen.2050 kooperiert mit dem Europäischen Bildungszentrum der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft (EBZ). Neben gemeinsam ausgerichteten Veranstaltungen wie dem jährlichen Führungsforum Energie und Klima der EBZ unterstützt die Initiative die nachhaltigkeitsbezogenen Aus- und Weiterbildungs-Angebote der EBZ. Die Unternehmensgruppe sponsert seit zwei Jahren das EBZ KlimaCamp zu Klimathemen in der Immobilienbranche für Schüler:innen, die kurz vor dem Schulabschluss stehen. Auch Azubis sind hier willkommen. Im vergangenen Jahr nahm eine Auszubildende der NHW an der einwöchigen Veranstaltung teil.



Ethisches Wirtschaften & Compliance

Handlungsfelder

HF 3: Verantwortungsvolle
Beschaffung

HF 6: Strategie

HF 7: Investitionsmanagement

GRI-Standards

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

Regeltreue als Schlüssel zu nachhaltigen Geschäftsbeziehungen

Die Einhaltung von Regeln durch alle am Geschäftsprozess Beteiligten stellt das Fundament für verlässliche, integre und nachhaltige Geschäftskontakte dar. Das Vertrauen, das Gesellschafter, Kommunen, die Öffentlichkeit und die Menschen, die bei der NHW wohnen und arbeiten, sowie unsere Geschäftspartner in uns setzen, ist das Herzstück unserer Unternehmensgruppe. Es ist essenziell, dass alle diese Stakeholder sich auf unsere integre Handlungsweise verlassen können. Wir setzen es uns zum Ziel, Geschäftsbeziehungen sachbezogen, fair und kooperativ, transparent sowie ohne unlautere Taktiken zu führen.



Wieso Compliance unternehmensentscheidend ist (Auswirkungen)

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

Die Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen ist für unseren Geschäftserfolg entscheidend. Verstöße gegen Compliance-Vorschriften können straf- oder zivilrechtliche Konsequenzen mit sich bringen, welche die Entwicklung unseres Unternehmens beeinträchtigen könnten. Zu den Risiken gehören unter anderem Geldstrafen oder ein limitierter Zugang zu Finanzmitteln, die für die Refinanzierung essenziell sind. Strafzahlungen können ebenfalls drohen, sollten wir nicht den Anforderungen der CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) entsprechen, sobald diese EU-Direktive für unser Unternehmen verpflichtend anzuwenden ist. Dies würde auch unseren Ruf schädigen.

Finanzielle Verluste könnten auch entstehen, wenn Positionen innerhalb der Unternehmensgruppe zum persönlichen Nutzen oder dem Dritter

missbraucht werden sollte, einschließlich Korruption, Schmiergeldern und Betrug. Wir erwarten außerdem einen vertraulichen Umgang mit internen und externen Geschäftsinformationen, was auch vertraglich festgelegt ist.

Compliance schützt unser Unternehmen darüber hinaus vor Reputationsverlust. Ein potenzieller Image-Verlust aus Compliance-Risiken ist deshalb ein weiterer Aspekt im Risikomanagement mit dem Ziel, Imageverluste zu vermeiden und die volle operative Handlungsfähigkeit der NHW ohne Einschränkungen zu gewährleisten. Die sogenannte Tax Compliance, die die Steuerehrlichkeit sicherstellt, ist eng mit dem Risikomanagement verknüpft.

Als Wohnungsbauunternehmen, Stadt- und Projektentwicklerin sowie Arbeitgeberin verwaltet die NHW zudem eine Vielzahl von Daten, insbesondere im Bereich der Immobilienbewirtschaftung und -verwaltung, darunter personenbezogene Daten von Menschen, die bei uns beschäftigt sind oder Wohnungen mieten. Wir sind uns der Verantwortung hinsichtlich des Schutzes der Privatsphäre all jener bewusst, die in Beziehung zu unserem Unternehmen stehen. Der Schutz der Privatsphäre und der Persönlichkeitsrechte dieser Personen hat für uns oberste Priorität.

Wir erkennen auch Chancen, die sich aus der geforderten CSRD-Konformität ergeben, wie das wachsende Interesse von Investorengruppen an unserem Unternehmen. Die gesellschaftliche Wirkung betrifft zudem unsere Vorbildfunktion, zum Beispiel für mittelständische Handwerksbetriebe. Als Landesunternehmen pflegen wir außerdem einen kontinuierlichen Dialog mit unseren Gesellschaftern, um den Informationsfluss und die Entscheidungsfindung zu optimieren. Unser Engagement in Verbänden und der Initiative IW.2050 reflektiert unseren Wunsch, aktiv an der Gestaltung unserer Branche mitzuwirken und dabei vor allem auch den Dialog mit der Politik zu pflegen.



Compliance flankieren (Maßnahmen)

GRI 3-3 d.

Richtlinien und Verpflichtungen (GRI 3-3 c.) zur Compliance finden sich im → Kapitel zu den allgemeinen Angaben unter GRI 2-23.



Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen

GRI 2-25

Die Liste mit Compliance-Anforderungen, die an unser Unternehmen gestellt werden, ist lang – und wird immer länger. Zu den ohnehin zahlreichen bundesdeutschen gesetzlichen Pflichten (beispielsweise ordnungsrechtliche Vorgaben bei Neubau und Modernisierung sowie das Lieferkettensorgfaltpflichtengesetz) gesellen sich zunehmend auch Anforderungen der Europäischen Union wie die bereits erwähnte Richtlinie CSRD oder die EU-Taxonomie (Klassifizierungssystem für nachhaltige Wirtschaftstätigkeiten).

Unsere Geschäfte führen wir unter Einhaltung der relevanten Gesetze und Vorschriften sowie unserer unternehmenseigenen Statuten. Grundsätzlich verpflichtet sich die Unternehmensgruppe dazu, alle Berichtspflichten zu

erfüllen und gesetzliche Regulatorien einzuhalten. Dazu zählen ebenfalls der Code of Conduct, die Compliance-Vereinbarung für die Mitarbeitenden, das Unternehmensleitbild sowie Dienstanweisungen. Auch die technisch und organisatorisch erforderlichen Maßnahmen, um den Datenschutz zu gewährleisten, werden ebenfalls regelmäßig überprüft.

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 Geschäftspartnern 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 Geschäftsführung trägt die Hauptverantwortung für Governance und Compliance, was die Wichtigkeit dieser Themen unterstreicht. Die sich aus rechtlichen und internen Anforderungen ergebenden Verpflichtungen sind fest in unsere Managementprozesse 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.

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.

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.



Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen

GRI 2-26

Um sicherzustellen, dass geschäftliche Abläufe integer und transparent bleiben, hat unsere Unternehmensgruppe einen unabhängigen internen Compliance-Beauftragten ernannt. Diese Person dient als unparteiische Anlaufstelle und vertrauensvoller Berater für alle Beteiligten, sowohl innerhalb des Unternehmens als auch außerhalb. Sie bietet Unterstützung bei der Beratung und Aufnahme von Hinweisen sowie bei Verdachtsmomenten. Auf Wunsch können Gespräche auch unter Wahrung völliger Anonymität geführt werden. Die Hauptaufgabe des Compliance-Beauftragten besteht darin, Unregelmäßigkeiten bei Geschäftsvorfällen zu untersuchen und aufzuklären sowie präventiv tätig zu sein und bei Regelverstößen Lösungswege zu finden und zu vermitteln.

Ergänzt wird die Rolle des Compliance-Beauftragten durch eine externe unabhängige Stelle (Externe Compliance-Stelle) bei einer Anwaltskanzlei, die ebenfalls Hinweise entgegennimmt, auch anonym, wenn dies gewünscht ist. Die vertrauliche Handhabung dieser Informationen, Zusammenarbeit und Bereitschaft ist vertraglich sichergestellt. Individuelle Gespräche können in den Räumlichkeiten der Kanzlei geführt werden. Die erhaltenen Hinweise werden verantwortungsvoll und ggf. anonym ausschließlich an den Compliance-Beauftragten der Unternehmensgruppe weitergeleitet. Die Geschäftsführung hat auf Auskunftsrechte bezüglich der Identität der Hinweisgebenden verzichtet. Die Kanzlei unterstützt den Compliance-Beauftragten auch bei der rechtlichen Einordnung von Sachverhalten.

Alle Kontaktinformationen des internen Compliance-Beauftragten und der externen Compliance-Stelle sind auf unserer Website einsehbar. Zudem ist das Hinweisgebersystem zugänglich, welches um eine digitale Lösung gemäß dem Hinweisgeberschutzgesetz erweitert wurde. Die Innenrevision bildet einen weiteren wichtigen Baustein unseres Compliance-Systems.



Beschwerdestellen für die Mieterschaft

Die Service- und Regionalzentren unserer Unternehmensgruppe tragen die Hauptverantwortung für die Annahme und Bearbeitung von Beschwerden unserer Mieterinnen und Mieter. Sie fungieren als zentrale Anlaufstellen, an denen sämtliche Anliegen der Mieterschaft gesammelt, bearbeitet und falls erforderlich an die Geschäftsführung weitergeleitet und weiterverfolgt. Unser Telefonservicecenter ist dabei ausschließlich mit qualifizierten und speziell geschulten Mitarbeitenden des eigenen Unternehmens besetzt. Die in den Servicecentern eingehenden Mieterbeschwerden werden systematisch erfasst und beantwortet. Zusätzlich haben die bei uns lebenden Personen Zugang zum Compliance-Beauftragten sowie zur bereits erwähnten externen Beschwerdestelle bei einer Rechtsanwaltskanzlei, die für Belange der Compliance zuständig ist.



Datenschutz-Maßnahmen

Unsere Organisation hat die Funktion des Datenschutzbeauftragten extern besetzt. Als interne Verbindung agiert dabei unsere Datenschutzkoordination. Zudem sind in verschiedenen Abteilungen des Unternehmens Datenschutzkoordinatoren tätig. Diese Struktur gewährleistet eine stetige Beobachtung und Anpassung an die Entwicklungen im Datenschutzrecht und dessen Interpretation, um die Implikationen für unser Unternehmen kontinuierlich zu bewerten und entsprechend zu handeln.



Berichtspflicht zur Nachhaltigkeit ab 2026

Die kommenden Jahre stehen im Zeichen der Vorbereitung auf die EU-Direktive CSRD: Dabei geht es um die Identifikation der Berichtspflichten für das gesamte Unternehmen bis 2026; Details dazu in der Zieltabelle.



ZIELE (STRATEGISCH / OPERATIV)	MASSNAHMEN + MEILENSTEINE	ZEITHORIZONT / ZIELSTATUS
Vorbereitung auf Berichtspflichten gemäß CSRD	Durchführung eines CSRD Readiness-Checks: Abgleich N-Bericht mit CSRD-Berichtsanforderungen (hier: ESRS G1/Geschäftsgebaren und ESRS1 / Allg. Anforderungen)	Q4/2024
Vorbereitung auf Berichtspflichten gemäß CSRD	Durchführung einer CSRD-konformen Materialitätsanalyse (doppelte Materialitätsbewertung)	Q3/2024
Vorbereitung auf Berichtspflichten gemäß CSRD	Evaluation und ggf. Auswahl einer ESG-Datensoftwarelösung	Q3/2024



Sustainable Finance: grüne und soziale Anleihen

Für uns ist ethisches Wirtschaften untrennbar mit Sustainable Finance verbunden. Wir streben danach, unseren Immobilienbestand bis zum Jahr 2045 weitgehend klimaneutral zu gestalten, was bedeutende Investitionen in unsere Bestandsgebäude und Neubauten erfordert. Zur Finanzierung des notwendigen Modernisierungsprogramms haben wir 2019 als eines der Vorreiterunternehmen in der Wohnungswirtschaft eine grüne Anleihe auf dem Kapitalmarkt emittiert und diese Initiative 2022 mit einer grünen und sozialen Anleihe fortgesetzt. Dies erhöht unsere Attraktivität für Investoren, die an nachhaltigen Anlagemöglichkeiten interessiert sind. Mit dem zuletzt ausgegebenen Sustainability-Bond haben wir erstmals sowohl in energieeffizientes Wohnen als auch in den sozialen Sektor für erschwinglichen Wohnraum investiert. Durch ein Nachhaltigkeitsrating von ISS oekom und zwei sogenannte Second Party Opinions (SPO) haben wir die Transparenz unserer nachhaltigen Unternehmensentwicklung gegenüber dem Finanzmarkt weiter gestärkt.

Zudem legen wir im Bereich des Investitionsmanagements großen Wert darauf, unsere liquiden Mittel unter Beachtung von Nachhaltigkeitskriterien zu investieren, mit dem Ziel, eine Anlagestrategie zu verfolgen, die ESG-Kriterien entspricht. Ab dem Berichtsjahr 2022 ist unser hauseigener Fonds gemäß Artikel 8 der EU-Offenlegungsverordnung klassifiziert.

Als eines der ersten deutschen Wohnungsunternehmen haben wir ein grünes Schuldscheindarlehen aufgenommen. Darüber werden umweltfreundliche und soziale Investitionen finanziert. So konnte die Siedlung an der Bürgerler Straße in Frankfurt-Fechenheim aufwendig modernisiert werden.



Erfolgskontrolle: Der Einfluss unserer getroffenen Maßnahmen (Wirksamkeitsüberwachung)

GRI 3-3 e.

Unser Compliance-Management-System ist darauf ausgelegt, die kontinuierliche Überprüfung und Verbesserung unserer Regelwerke zu gewährleisten. Es hat zudem die Aufgabe, die Einhaltung dieser Regeln zu überwachen. Ergänzend dazu existiert das Interne Kontrollsystem (IKS) unserer Unternehmensgruppe. Die Überprüfung der Einhaltung der Regeln erfolgt nicht nur durch die Innenrevision, sondern auch durch den Compliance-Beauftragten, wie zuvor erläutert.

Sofern Beschwerden im Berichtsjahr 2023 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 Mitarbeitenden online durchgeführt. In der Unternehmensgruppe haben sich die jährliche Pflichtschulung zum Datenschutz für alle Mitarbeitenden und das Konzept zu den monatlich stattfindenden Sprechstunden etabliert, parallel werden bereichsspezifische Datenschutzzschulungen 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, eine Auskunftsanspruch nach Artikel 15 DSGVO wurde nicht gestellt.

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 in den Vorjahren 28 Themenfelder im Hinblick auf Korruptionsrisiken und ergriffen drei Maßnahmen zur Korruptionsbekämpfung. Bestätigte Korruptionsfälle gab es keine.

Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen

GRI 2-27

Im zurückliegenden Berichtszeitraum verzeichnete die NHW keine wesentlichen Verstöße gegen gesetzliche oder regulative Bestimmungen, und es fielen keine Geldbußen an. Des Weiteren wurden gegen die Unternehmensgruppe keine Strafzahlungen aufgrund der Nichteinhaltung von Richtlinien hinsichtlich der Bereitstellung und des Einsatzes von Produkten und Services oder Umweltstandards verhängt. Zudem sind aktuell keine Verfahren wegen wettbewerbswidrigen Verhaltens, Kartellbildung oder Monopolstellung bei irgendeinem Unternehmen der Unternehmensgruppe Nassauische Heimstätte | Wohnstadt anhängig.



Einbindung von Interessengruppen

GRI 3-3 f.

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



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



Verantwortung tragen auch für die Wertschöpfungskette

Als privatwirtschaftliches Unternehmen im Besitz der öffentlichen Hand ist die NHW verpflichtet, ihre Geschäfte verantwortungsvoll und nachhaltig zu betreiben. Das umfasst auch menschenrechtliche Sorgfaltspflichten und schließt daher die gesamte Wertschöpfungskette einschließlich der Zuliefernden Firmen ein. Unser strategischer Leitsatz lautet: Die Unternehmensgruppe übernimmt Verantwortung für ihre Lieferkette.



Querschnittsthema Wertschöpfungskette (Auswirkungen)

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

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. Deshalb hängt es auch eng zusammen mit den wesentlichen Themen „Ethisches Wirtschaften und Compliance“ sowie „Kreislaufwirtschaft“.

Die Lieferkette hat für uns aufgrund der enormen Beschaffungskosten ein hohes Gewicht. Im Berichtsjahr 2023 bezogen wir Waren und Dienstleistungen in Höhe von rund 208 Mio. EUR (Vorjahr: rund 130 Mio. EUR). Außerdem investiert die Unternehmensgruppe in den kommenden fünf Jahren 624 Mio. EUR in die Modernisierung und Instandhaltung. 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 Lieferketten-sorgfaltspflichtengesetz (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 geeigneten 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 umfasst 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“**.

15

Forderungen im Verhaltenskodex (Code of Conduct),

um Menschenrechte entlang
der Liefer- und Wertschöpfungs-
kette zu wahren



Lieferkette widerstandsfähig machen (Maßnahmen)

GRI 3-3 d.

Richtlinien und Verpflichtungen (GRI 3-3 c.) zur Lieferkette finden sich im → **Kapitel zu den allgemeinen Angaben unter GRI 2-23.**

Menschenrechtliche Sorgfaltspflichten verankern wir schrittweise in den Unternehmensprozessen, und zwar wie folgt:

- Wir übernehmen aktiv die Verantwortung für einheitliche Umwelt- und Sozialstandards in der gesamten Lieferkette (beispielsweise Menschenrechte auf Baustellen).
- Wir berücksichtigen Nachhaltigkeitskriterien bei der Auswahl von Lieferfirmen und Dienstleistungsunternehmen.
- Wir verpflichten die uns zuliefernden oder zuarbeitenden Unternehmen, nach unseren Werten zu handeln. Dafür integrieren wir den Code of Conduct (CoC) in unsere Vertragsabschlüsse.
- Wir pflegen langfristige Geschäftsbeziehungen zu den Lieferfirmen.
- Die menschenrechtliche Sorgfaltspflicht entlang der Lieferkette wollen wir durch die Risikoanalyse von allen Unternehmensbereichen garantieren. Bis Mitte 2024 wollen wir Kenntnis über alle Tier-1-Lieferfirmen erhalten, die in das LkSG eingebunden werden können.

Produkte und Dienstleistungen beschaffen wir zentral und verwalten auch die dazugehörigen Verträge an einem Ort. 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.

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.

●

ZIELE (STRATEGISCH / OPERATIV)	MASSNAHMEN + MEILENSTEINE	ZEITHORIZONT / ZIELSTATUS
Transparenz innerhalb der Lieferkette	Identifikation der direkten Lieferfirmen, also der ersten Ebene (Tier 1), in Vorbereitung auf CSRD-Berichtspflichten	Q3/2024
Sorgfaltspflicht innerhalb der Lieferkette	Konzeption Risikoanalyse gemäß Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG), in Vorbereitung auf CSRD-Berichtspflichten	Q3/2024

●

Mehr Transparenz dank Lieferantensoftware (Wirksamkeitsüberwachung)

GRI 3-3 e.

Wir beauftragen ausschließlich Lieferfirmen und Dienstleistungsunternehmen, die unseren Verhaltenskodex anerkennen. Als Bestandteil aller Verträge soll der CoC soziale, ethische und ökologische Standards innerhalb der Lieferkette sicherstellen. Eine lückenlose, digitale Dokumentation aller abgeschlossenen Verträge garantiert die 2022 eingeführte Lieferantensoftware, die unser Vertragsmanagement ergänzt.



Einbindung von Interessengruppen

GRI 3-3 f.

Im Berichtsjahr 2023 befragten wir zur nachhaltigen Lieferkette den BUND Hessen und nutzten die Beteiligungsplattform „Frankfurt fragt mich“ (ffm.de). Das Ergebnis: Die befragten Stakeholdergruppen sehen es grundsätzlich sehr positiv, 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.

Die Befragung zeigt, dass auch Externe die Lieferkette als wesentliches Thema sowohl in sozialer als auch ökologischer Hinsicht sehen. Ohnehin rückt die gesamte Wertschöpfung durch das Lieferkettensorgfaltspflichten-gesetz ins Blickfeld. Aus diesem Grund wollen wir künftig gezielt darauf hinwirken, dass Menschenrechte in weltweiten Lieferketten beachtet werden und wir beim Bau und der Modernisierung verstärkt umweltverträgliche Materialien verwenden.



Kommunikation & gesellschaftliches Engagement

Handlungsfelder

HF 5 Mitarbeitende und Arbeitswelten
HF 6 Strategie
HF 7 Investitionsmanagement und -strategie

GRI-Standards

GRI 2 | Allgemeine Angaben
GRI 3-3 | Management des wesentlichen Themas
GRI 2-29 | Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern



Engagiert für Mensch und Gesellschaft

Neben unserem Kerngeschäft, bezahlbaren Wohnraum für breite Schichten der hessischen Bevölkerung bereitzustellen, erbringen wir zahlreiche soziale Leistungen, die den Mietparteien im Besonderen und der Gesellschaft im Allgemeinen zugutekommen. Den Dialog mit unseren Anspruchsgruppen gestalten wir fortlaufend und engagiert; Nachhaltigkeitsziele und ‑aktivitäten vermitteln wir transparent nach innen und außen. Darüber hinaus setzen wir uns politisch für eine nachhaltige Entwicklung ein und fördern soziales Engagement bei unseren Mitarbeitenden.

Das wesentliche Thema „Kommunikation und gesellschaftliches Engagement“ bildet eine Schnittmenge mit dem → **Kapitel zum sozialverträglichen Wohnen**, sodass beide Kapitel im Zusammenhang gesehen werden müssen. Was das Engagement der NHW als Arbeits- und Auftraggeberin betrifft, so verweisen wir auf die → **Kapitel zu den attraktiven Arbeitsbedingungen** und → **zur nachhaltigen Lieferkette**



Wahrnehmung als „Trägerin des Gemeinwohls“ (Auswirkungen)

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

Unsere im Jahr 2023 weiterentwickelte Kommunikationsstrategie dient dazu, unsere Nachhaltigkeitsstrategie nach außen zu tragen und das Image der NHW als eine „Trägerin des Gemeinwohls“ zu festigen. Ohne diese Transparenz laufen wir Gefahr, dass die gesellschaftliche Relevanz unseres Unternehmens nicht in ausreichendem Maße wahrgenommen wird. Als Folge davon könnten dringend benötigte finanzielle Förderungen ausbleiben oder das Verständnis für erforderliche Maßnahmen am Gebäude schwinden.



Kommunikationsstrategie als zentraler Baustein (Maßnahmen)

GRI 3-3 d.

*Richtlinien und Verpflichtungen (GRI 3-3 c.) zum ESG-Risikomanagement finden sich im → **Kapitel zu den allgemeinen Angaben unter GRI 2-23.***

Als Unternehmen der öffentlichen Hand agieren wir entsprechend unserer Eigentümerschaft höchst verantwortungsvoll und sind bestrebt, das Gemeinwohl zu mehren. Unternehmensführung und Kommunikation richten sich daher an den Grundsätzen von Good (Public) Governance aus. So wollen wir gesellschaftliche Veränderungen weiter vorantreiben.

Darüber hinaus tragen wir allein schon durch unser Kerngeschäft zu einer guten gesamtgesellschaftlichen Entwicklung bei:

- Unsere marktgerechten und sozial ausgewogenen Mieten sorgen für soziale Integration.
- Unsere Unternehmensaktivität fördert regionale Wertschöpfungsketten für Handel, Handwerk und Dienstleistungen.
- Unsere Beratungsleistungen unterstützen Städte und Kommunen bei Quartiersentwicklungen.
- Unser aktives politisches Engagement für eine nachhaltige Entwicklung findet ihren Ausdruck in der IW.2050; dazu mehr im → **Strategiekapitel.**

Ein Schwerpunkt im Berichtsjahr 2023 war die Weiterentwicklung unserer Kommunikationsstrategie. Diese umfasste auch die Formulierung strategischer Leitsätze für jedes wesentliche Thema. Ziel ist es, unsere Nachhaltigkeitsstrategie künftig noch pointierter zu transportieren. Angedachte bzw. bereits ergriffene Maßnahmen sind: ein aktiv gestalteter Stakeholder-Dialog (beispielsweise durch Bürgerbeteiligungen), eine transparente und gezielte Nachhaltigkeitskommunikation (beispielsweise durch den jährlichen Nachhaltigkeitsbericht) und ein aktives politisches Engagement für eine nachhaltige Entwicklung. Ein Corporate-Volunteering-Programm (Förderung des Mitarbeiterengagements) wurde zwar im Rahmen der Strategie aufgegriffen, aber noch kein Umsetzungstermin beschlossen.

ZIELE (STRATEGISCH / OPERATIV)	MASSNAHMEN + MEILENSTEINE	ZEITHORIZONT / ZIELSTATUS
Vorbereitung auf Berichtspflicht gemäß CSRD	Formulierung strategischer Leitsätze für wesentliche Themen	Q2/2023
Vorbereitung auf Berichtspflicht gemäß CSRD	Kommunikationsstrategie, um unsere Nachhaltigkeitsstrategie noch besser zu vermitteln	Q4/2023

Aufgrund des Besitzerwechsels beim Kommunikationsdienst Twitter (X) bespielen wir diesen Kanal seit Ende November 2023 nicht mehr. Stattdessen verstärken wir unser Engagement auf dem Kanal LinkedIn. Außerdem prüfen wir, ob bzw. in welchem Umfang wir die alternativen Kommunikationsplattformen Mastodon und Bluesky nutzen wollen. Auch auf Instagram kommunizieren wir unsere Inhalte. Darüber hinaus stellt die NHW-Stadtentwicklungsmarke ProjektStadt einige Tools für die digitale Bürgerbeteiligung zur Verfügung:

Your Voice: Bürgerbeteiligung im 3D-Raum

Ob Klimaschutz oder Quartiersgestaltung – der Erfolg heutiger Stadtentwicklungsprojekte hängt an einer zeitgemäßen Bürgerbeteiligung. Die ProjektStadt hat deshalb eine eigene Web-Applikation entwickelt: Die 3D-Beteiligungsplattform Your Voice macht Stadtentwicklungsprozesse virtuell erlebbar und vereinfacht Kommunikationsprozesse. Das Prinzip: Durch ein 3D-Modell entsteht ein virtuelles Umfeld, das Interessierte interaktiv nutzen können. Bestehende räumliche Strukturen werden dreidimensional dargestellt – auch mittels Drohnenaufnahmen. Die Orientierung ist problemlos, jeder kann sich zu Planungen und Entwürfen

äußern oder eigene Ideen einbringen. Selbst komplexe Sachverhalte sind im Modell anschaulich nachvollziehbar, ebenso einzelne Entwicklungsschritte. Your Voice kann bundesweit von Wohnungsunternehmen und Kommunen überall dort eingesetzt werden, wo prozessbegleitend Beteiligung und Meinungsbildung gefragt sind. 2023 schafften wir es mit Your Voice unter die Top 3 beim 15. immobilienmanager-Award, dem „Oscar der Immobilienwirtschaft“.



Digitale Plattform für Stadtentwicklungsprojekte

Für Politik, Verwaltung und Planungsbüros bietet die ProjektStadt durch eine digitale, modular aufgebaute Informations- und Beteiligungsplattform eine Lösung mit verschiedenen Online-Tools an: Über eine eigenständige Domain (z. B. www.stadtnamen-mitmachen.de) bildet die Startseite mehrere Menüpunkte (Projekthintergründe, Flächeninformationen, Presse usw.) ab. Es gibt zwei verschiedene Designvarianten; individuelle Design- und Funktionslösungen sind nach Absprache möglich.

Crowdmapping – Einladung zum Mitmachen

Das Crowdmapping organisiert den Beteiligungsprozess mithilfe einer interaktiven Karte. Dieses Werkzeug eignet sich gut für Verfahren, die eine Umgestaltung einer räumlichen Fläche vorsehen, oder auch für Verkehrsentwicklungsprojekte. Dazu werden zunächst die vorhandenen Kartendaten eingelesen und weitere Daten wie Grün- oder Verkehrskartierungen auf zuschaltbaren Ebenen abgebildet. Während des Beteiligungszeitraums können Interessierte auf der Karte einen Ort markieren und dort eine Idee eingeben oder aber andere Beiträge kommentieren.

Digitaler Stadtpaziergang

Ob bei einer Online-Veranstaltung oder einer Bürgerbeteiligung in Präsenz: Der digitale Stadtrundgang bringt alle Teilnehmenden an den Ort des Geschehens. Ziel ist es, im Dialog zwischen Verwaltung, Fachplanung und Bürgerschaft digital und in Echtzeit zu bestimmen, wo es Ansatzpunkte für

Neugestaltungen gibt. So sind alle Teilnehmenden des digitalen Spaziergangs aufgefordert, Situationen, die sie als „Problemzonen“ oder aber als besonders beliebte Treffpunkte wahrnehmen, zu benennen.



Sozialbeitrag misst soziales Engagement (Wirksamkeitsüberwachung)

GRI 3-3 e.

Neben unserem Kerngeschäft erbringen wir zahlreiche soziale Leistungen, die Mietparteien und Gesellschaft zugutekommen. Diese Leistungen quantifizieren wir unter dem Begriff Sozialbeitrag, um ihn mit einem monetären Betrag sichtbar zu machen. Der Sozialbeitrag setzt sich zusammen aus ökonomischen Beiträgen im Rahmen des Vermietungsgeschäfts, die zur Entlastung der Mieterhaushalte beitragen, beispielsweise der sozialen Mietpolitik, sozialen Leistungen wie dem Sozialmanagement und der Mietschuldnerberatung sowie ökologischem Handeln wie der Forcierung nachhaltigen Bauens oder der Inanspruchnahme nachhaltiger Finanzierungsinstrumente. 2023 unterstützte die NHW das Gemeinwohl mit einer Summe von rund 25,1 Mio. EUR (Vorjahr: 24,8 Mio. EUR).

Seit dem Berichtsjahr unterstützt NHW die MainWeg gGmbH künftig bei ihrem Einsatz gegen Obdachlosigkeit in Frankfurt. Je nach Verfügbarkeit stellen wir in der Pilotphase bis zu vier Wohnungen jährlich zur Verfügung. Mit dem Projekt „Housing First“ hat sich MainWeg zum Ziel gesetzt, Obdachlosen die Integration in die Gesellschaft zu erleichtern, indem sie ihnen bei der Wohnungssuche sowie bei der Suche nach einer Arbeitsstelle hilft.

Über unser Kerngeschäft hinaus bearbeiteten wir im Jahr 2023 folgende soziale Themen:

- Schönhof-Viertel, Frankfurt: Planung eines nachhaltigen und sozialen Stadtparks, 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 dort drei Kindertagesstätten vermieten. Das Studierendenwerk Frankfurt wird ein Studierenden-Hostel betreiben, das auch Auszubildende oder Fachkräfte, die eine Bleibe auf Zeit benötigen, beherbergen wird. Das Frankfurter Schönhof-Viertel zeigt, wie wichtig es ist, lebenswerte Quartiere zu schaffen, die eine breite Mischung aus verschiedenen Nutzungen bieten und dadurch die Lebensqualität langfristig verbessern. Es geht nicht nur um Wohnraum, sondern um die Gestaltung von Orten der Begegnung und des Wohlergehens.
- 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).

Folgende Spendenaktionen gab es im Berichtsjahr:

Housing! for Future: Einweihung der ersten Häuser

Schlüsselübergabe in Namibia: Das Projekt Housing! for Future hat seine ersten 25 Mietshäuser in Windhoek/Namibia eingeweiht und den neuen Mietparteien die Schlüssel übergeben. Was vor vier Jahren als Vision und als gemeinnützige Initiative der deutschen Wohnungswirtschaft begann, ist Wirklichkeit geworden; weitere Häuser sind in Planung. NHW unterstützt dieses Projekt für menschenwürdigen Wohnraum in Windhoek langfristig; insgesamt spendeten wir 300.000 EUR in drei Tranchen für „Housing! For Future“.

Wiederaufbau von Dörfern im Andenhochland

Unsere Auszubildenden unterstützten in der Vorweihnachtszeit ein gemeinnütziges Projekt der DESWOS (Deutsche Entwicklungshilfe für soziales Wohnungs- und Siedlungswesen e. V.) mit einer Spendenaktion: Sie verkauften Kuchen an den Standorten Frankfurt und Kassel. Außerdem richteten sie gemeinsam mit DESWOS eine Landingpage für Online-Spenden ein. Insgesamt erzielten sie so eine Spendensumme in Höhe von 1.645 EUR. Die Spende kommt dem Wiederaufbau von Dörfern im Andenhochland (Ecuador) nach einem Vulkanausbruch zugute.

Weihnachtsspende: 5.000 Euro für hessische Tafeln

Im Berichtsjahr unterstützte die NHW die Tafeln in Darmstadt, Offenbach, Marburg und Fulda, die zum Bundesverband Deutsche Tafel e.V. gehören, mit jeweils 1.250 EUR. Die Unterstützung sozialer Projekte mit Geld- und Sachspenden ist fester Bestandteil des sozialen Auftrags der Unternehmensgruppe. Aufgrund der steigenden Inflation ging die Spende über insgesamt 5.000 EUR in diesem Jahr an die vier Tafeln aufgrund der steigenden Inflation: Immer mehr Menschen brauchen Unterstützung bei der Versorgung mit Lebensmitteln.

Unterstützung von Fair Play

Auch 2023 unterstützen wir im Rahmen unserer Weihnachtsspende zwei Organisationen in Nord- und Südhessen, die sich mit ihrer Arbeit für Werte einsetzen, die wir teilen, und zwar mit jeweils 2.500 EUR. Dieses Mal fiel die Wahl auf den Verein „Schule machen ohne Gewalt“ und die Sozialstiftung des Hessischen Fußballs mit ihrer Plattform „Fair Play Hessen“.



Ergebnisse unserer Umfragen (Einbindung von Interessengruppen)

GRI 3-3 f.
GRI 2-29
GRI 3-3 e.

Mit unserer Mieterschaft treten wir über verschiedene Kanäle in Kontakt, und zwar sowohl analog als auch digital, beispielsweise über die Service-Center, per Mieter-App, Telefon oder Social Media. Auf der Internetseite www.wohnen-in-der-mitte.de steht ein Chatbot zur Verfügung, der bei Fragen zu Betriebskosten, Hausordnung oder verlorenen Schlüsseln mit kurzen Textdialogen weiterhilft. Der digitale Assistent ist bei der Mieterschaft beliebt und unterstützt sie auch bei einer Schadensmeldung: Mit wenigen Klicks ist das Anliegen eingegrenzt und der Chatbot zeigt die Adresse des kostenlosen NHW-Reparaturservice. Mehr zum Thema Digitalisierung im → **Imageteil**.

Im → **Kapitel zum sozialverträglichen Wohnen** gehen wir auf die Unterschiede zwischen der letzten Mieterbefragung (2021) und der vorletzten (2018) ein.

Auch zu unseren anderen Anspruchsgruppen (Personal, Aufsichtsrat, Aufsichtsbehörden, Bundesland Hessen sowie Städte und Kommunen) suchen wir regelmäßig Kontakt. Deshalb beschreiben wir in den Kapiteln zu unseren wesentlichen Themen jeweils unter GRI 3-3 f. (Einbindung von Interessengruppen), wie und zu welchem Zweck wir in den Dialog mit den einzelnen Interessengruppen treten.



Umfrage zu Image und Bekanntheit der NHW

Im Berichtsjahr ließen wir in Hessen zum zweiten Mal eine Bevölkerungsumfrage zu Image und Bekanntheit der NHW durchführen. Unsere Ziele dabei: Markenbekanntheit und -status der NHW erfragen, die Ergebnisse, mit denen aus dem Jahr 2020 vergleichen, erstmalig die Nutzung von Kommunikationskanälen sowie weitere Nachhaltigkeitsattribute abfragen. Dazu wurden 1.000 Menschen per Zufall ausgewählt, die einen repräsentativen Querschnitt bilden; die Umfrage fand sowohl telefonisch als auch online statt.

Die Ergebnisse:

1. Die Unternehmensgruppe Nassauische Heimstätte | Wohnstadt ist in Hessen das bekannteste Wohnungsunternehmen; am geläufigsten ist der Name „Nassauische Heimstätte“: 49 % der Bevölkerung kennen das Unternehmen (bei Abfrage einer Liste), das sind drei Prozentpunkte mehr als 2020. Es ist allerdings nicht gelungen, den Bekanntheitsgrad in den letzten drei Jahren nennenswert zu steigern, wie es unser Ziel war. Vor allem als innovatives Unternehmen und attraktive Arbeitgeberin wird die NHW kaum wahrgenommen. Dazu bräuchte es deutlich mehr finanzielle und personelle Ressourcen, um entsprechende Kommunikationskampagnen zu fahren (beispielsweise zur Arbeitgebermarke). Um die Wahrnehmung der NHW in diesem Sinne zu verändern, bedarf es entsprechender Marketingmaßnahmen, die derzeit budgetär nur schwer umsetzbar sind.
2. Bei den sozialen Themen stimmt das Image: Die NHW wird zuallererst als soziales Unternehmen wahrgenommen. Wir werden vor allem mit Attributen wie Familienfreundlichkeit, gutes Preis-Leistungs-Verhältnis, Mieterfreundlichkeit, guter Ruf in Verbindung gebracht und liegen damit vor den mit uns konkurrierenden Unternehmen. Auch hier erreichen wir bei diesen Attributen die höchste Themenreichweite, die im Jahresvergleich stabil geblieben ist. Preis und Mieterfreundlichkeit sind für die überwiegende Mehrheit der Bevölkerung bei der Entscheidung für ein Wohnungsunternehmen (sehr) wichtig. Die Attraktivität der Wohnungen wird im Vergleich zu 2020 als etwas weniger relevant eingestuft.
3. Die NHW wird überwiegend als klassisches Wohnungsunternehmen wahrgenommen, das sich um Vermietung und Bautätigkeit kümmert. Unsere weiteren Leistungen – beispielsweise soziales Quartiersmanagement oder Stadtentwicklung – spielen in der Wahrnehmung eine eher untergeordnete Rolle.
4. Das Thema Nachhaltigkeit ist für die NHW eher ein Branchen- und Politikthema. Hier genießen wir eine hohe Reputation, wie die Auszeichnungen zeigen, die wir erst jüngst wieder bekommen haben. Für die breite Bevölkerung besitzt das Thema wenig Relevanz, folgerichtig werden wir hier auch wenig wahrgenommen.
5. Über ein Drittel der Befragten nimmt uns in den Medien wahr, hauptsächlich über die klassische Tageszeitung. Bedenklich stimmt allerdings, dass knapp zwei Drittel in der Bevölkerung uns gar nicht wahrnehmen. Das müssen wir in der strategischen Planung thematisieren. Wir müssen jedoch festhalten, dass ein Mehr an

Kommunikation weder von unseren Ressourcen noch von den Aufnahmekapazitäten in den Medien her möglich scheint.

6. Erstmals abgefragt haben wir die Nutzung der sozialen Medien, die rund 75 % der Befragten in irgendeiner Form verwenden. Fünf dieser Kanäle werden von uns ebenfalls regelmäßig bespielt (siehe unten) – bei den sozialen Kanälen sind wir also sehr gut aufgestellt. In den nächsten Jahren wird sich das als großer Vorteil erweisen, wenn sich die Zeitungslandschaft weiter ausdünn.

Um unsere Öffentlichkeitsarbeit, vor allem Social-Media-Kampagnen, künftig besser auswerten zu können, erfassen wir dazu verschiedene Kennzahlen. Im Berichtsjahr veröffentlichten wir 57 Presseinformationen sowie 724 Social-Media Posts (und zwar auf LinkedIn, X (Twitter) bis November 2023, YouTube, Facebook, Instagram). Unsere Engagement-Rate liegt bei 6,1 %. Diese gibt an, wie viele Menschen, die einen Social-Media-Beitrag sehen, auch tatsächlich darauf mit Likes, Kommentaren oder Shares reagieren.





Umfrage zu unserer Dienstleistung Stadtentwicklung

Was den Bereich Stadtentwicklung betrifft, bei dem unsere Marke ProjektStadt Städte und Kommunen verschiedener Bundesländer betreut, so ergab die letzte Befragung Folgendes: 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 unsere Klimaschutzkonzepte – trotz großen Bedarfs – wenig bekannt.

Aus den Ergebnissen dieser Kundenbefragung ist eine umfangreiche To-do-Liste für die kommenden Jahre mit folgenden Schwerpunkten entstanden:

- 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
- Qualifikationen und Erfahrungen bestehender Teammitglieder mit den abgefragten Zukunftsfeldern und dem Beratungsbedarf abgleichen
- 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

Daraufhin ließen wir im Berichtsjahr eine Potenzialanalyse bezüglich verschiedener Online-Vertriebskanäle erstellen. Da die Plattform LinkedIn großes Potenzial bietet, will der Unternehmensbereich Stadtentwicklung dort aktiver werden. Darüber hinaus ergänzten wir den Internetauftritt der ProjektStadt durch die Themengebiete „**klimaresiliente Stadtentwicklung**“ und „**kommunale Wärmeplanung**“.



ESG- Risikomanagement

Handlungsfelder

HF 2: Nachhaltigkeit im Bau und Betrieb

HF 3 Verantwortungsvolle Beschaffung

HF 6: Strategie

GRI-Standards

GRI 3-3 | Management des wesentlichen Themas

Weiterentwicklung unseres Risiko- managements

Seit 2022 befasst sich auch die von uns geführte Initiative Wohnen.2050 intensiv mit dem Management von Klimarisiken; eine dort angesiedelte Pioniergruppe hat ein Klimarisiken-Tool eigens für die Wohnungswirtschaft entwickelt. Unsere Branche erwartet, wie die meisten anderen Wirtschaftszweige auch, dass die Auswirkungen des Klimawandels in vielerlei Hinsicht unsere Geschäftstätigkeit beeinflussen werden. Der **GWS Research Report „Volkswirtschaftliche Folgekosten durch Klimawandel: Szenarioanalyse bis 2050“** unterstellt dem Grundstücks- und Wohnungswesen zwischen 2022 und 2050 zusätzliche, durchschnittliche Rückstellungen in Höhe von 11,6 Mrd. EUR jährlich. Nach weiteren Berechnungen entfallen 70 % der Schäden infolge von Sturzfluten, Überschwemmungen oder Starkregen auf Schäden an Gebäuden und Infrastruktur – geschätzt 2,3 Mrd. EUR pro Jahr oder 50 Mrd. EUR insgesamt.

Klimabedingte Risiken – und damit ihr Management – unterscheiden sich von anderen Unternehmensrisiken in vielerlei Hinsicht: Erstens liegt zwischen Ursache und Wirkung eine Zeitspanne, die länger ist als übliche Geschäftsplanungszyklen. Zweitens sind Eintritt und Ausprägung der Klimarisiken abhängig von der geografischen Lage (beispielsweise die Hochwassergefährdung), sodass eine standort spezifische Steuerung nötig ist. Drittens gibt es kein etabliertes Schadensregister, was die Berechnung finanzieller Risikowirkungen erschwert. Und viertens existiert eine hohe Unsicherheit bezüglich der Eintrittswahrscheinlichkeit von klimatischen Risiken. Die Erfahrungen der Vergangenheit sind nicht geeignet, die zukünftige Veränderung korrekt einzuschätzen.

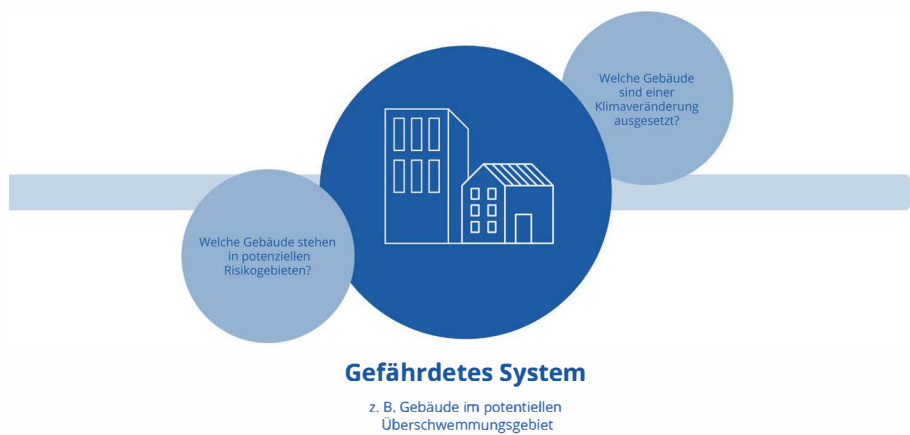
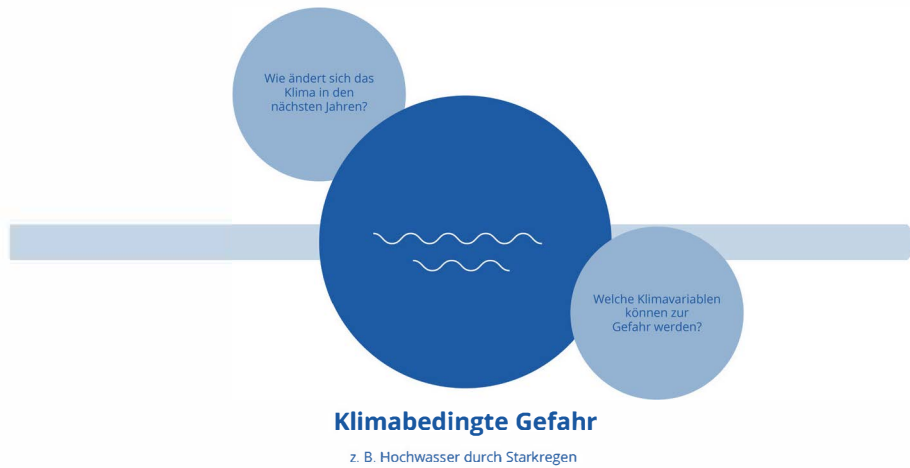
Klimabedingte Risiken stehen aus den folgenden vier Gründen im Zentrum unseres ESG-Risikomanagements:

- Zunahme von Risiken bedingt durch den Klimawandel: Physische Klimaveränderungen verstärken sich und damit auch deren negative Auswirkungen.
- Schutz des Unternehmenswertes und Sicherung des langfristigen Erfolgs: Verhinderung von Fehlentscheidungen und -bewertungen sowie Stärkung der Klimaresilienz.
- Erfüllung von Stakeholder-Erwartungen: Finanzielle Auswirkungen vermeiden, um Gesellschafter, Beschäftigte und Mieterschaft zu schützen.
- Erfüllung von regulatorischen Anforderungen: Berichterstattung, um Offenlegungspflichten hinsichtlich Klimarisiken zu erfüllen (CSRD, EU-Taxonomie usw.).

Im Berichtsjahr bewerteten wir anhand des Klimarisiken-Tools der IW.2050 die uns betreffenden Klimarisiken. Aus der Bewertung leiteten wir Einschätzungen für die Bauprozesse und die Standardbaubeschreibung sowie für das NHW-Risikomanagement ab. Eine turnusgemäße Bewertungsaktualisierung der Klimarisiken ist geplant. Die Vorgehensweise

der Klimarisiko-Analyse ist in den Schaubildern dargestellt; Details zur Methode finden sich im **Praxisbericht 2023/2024 der IW.2050 (S. 63 bis 67)**.

Von der Klimaveränderung zum Klimarisiko



Vorrangiges Ziel ist es, dass die NHW drohende Klimarisiken managen kann. Aber auch an alle anderen Nachhaltigkeitsrisiken muss sie sich anpassen. Darum entwickeln wir unser ESG-Risikomanagement (Environment, Social, Governance), das Risiken aus Nachhaltigkeitsperspektive betrachtet, weiter. Dieses ergänzt das traditionelle Risikomanagement, das hauptsächlich die Vermögens-, Finanz- und Ertragslage im Blick hat. 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.

In diesem Kapitel gehen wir auf Chancen und Risiken ein, die grundsätzlich das gesamte Unternehmen betreffen. Weitere Einzelrisiken und punktuelle Chancen sind bei den jeweiligen wesentlichen Themen in den entsprechenden Kapiteln jeweils unter GRI 3-3 a. und GRI 3-3 b. (Auswirkungen) beschrieben.

Übersicht zum Vorgehen der Risiko und Chancen Analyse

INPUT

KLIMABEDINGTE VERÄNDERUNGEN

Physische Veränderungen
Transitorische Veränderungen

ANALYSE

AUSWIRKUNGEN

AUF DIE GESCHÄFTSAKTIVITÄTEN

1. Identifizierung

positive Auswirkungen (Chancen)
negative Auswirkungen (Risiken)

2. Bewertung

Eintrittswahrscheinlichkeit
Schaden

3. Steuerung

Identifizierung und Bewertung
von Steuerungsmaßnahmen

OUTPUT

RISIKOPROFILE

ALS BASIS FÜR ABLEITUNGEN

1. Aggregation

Aggregation der Risiken innerhalb
einer Kategorie
Analyse der Risikoprofile

2. Ableitungen

Entscheidungsgrundlage für
zukünftige Risikosteuerung
Risiken steuern
Chancen realisieren

Chancen nutzen (Auswirkungen)

Zuerst die gute Nachricht: Der Umbau zu nachhaltigerem Wirtschaften birgt potenziell auch Chancen. Außerdem wirken sich Maßnahmen, die wir aufgrund von Nachhaltigkeitsrisiken ergreifen, in vielerlei Hinsicht positiv auf Mensch und Umwelt aus. Ein funktionierendes ESG-Risikomanagement stärkt so langfristig und in hohem Maße die Widerstandskraft unseres Unternehmens.

Chancen durch kommunale Wärmeplanung

Ein großes Zukunftsthema ist die kommunale Wärmeplanung, bei der die NHW-Stadtentwicklungsmarke ProjektStadt Städte und Gemeinden als Dienstleisterin unterstützt. Denn auch die Kommunen sind durch die Klimakrise gefordert, Klimaanpassungsstrategien zu ergreifen. Das Gebäude-Energiegesetz (GEG) weist der kommunalen Fernwärme eine herausragende Rolle zu, um den CO₂-Fußabdruck zu verkleinern. Um die Chancenpotenziale einer Wärmewende-Planung auf kommunaler Ebene zu heben, ist es entscheidend, dass alle Schlüsselakteure von Anfang an eingebunden sind: Dazu zählen neben der Kommunalverwaltung und dem Energieversorger zwingend auch die Wohnungsunternehmen als technisch erfahrene Großbestandshalter. Deren Planungen zu Klimaneutralität und Portfolio-Entwicklung sind in der kommunalen Wärmeplanung zu berücksichtigen. Das betrifft vor allem die Abschätzung zukünftiger Wärmebedarfe. Um die Chancen, die sich aus der kommunalen Wärmeplanung ergeben, umfassend zu nutzen, steht die NHW im engen Austausch mit den Kommunen bzw. den Stadtwerken und Energieversorgungsunternehmen. Das Technische Qualitätsmanagement ist als Stabsbereich bei der Technischen Geschäftsführerin als zentrale Einheit damit betraut, die wohnungswirtschaftliche Einbindung in den Kommunen und gegenüber den Energieversorgungsunternehmen sicher zu stellen. Als Flächengesellschaft haben wir deutlich größere Abstimmungsaufwendungen als kommunale Unternehmen.

Neue Geschäftsmodelle

Zwar überwiegt für die Wohnungswirtschaft mit ihrer gebundenen Infrastruktur im Gebäudebestand der Anpassungsbedarf an den Klimawandel, allerdings könnten sich auch Chancen, wie die Eigenversorgung mit regenerativer Energie, verwirklichen lassen (Stichwort: Mieterstrom und gemeinschaftliche Gebäudeversorgung gemäß Solarpaket). Durch die eigene Energieerzeugung inklusive des Verkaufs von Überschüssen 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 – beispielsweise durch die Umlagefähigkeit eigenproduzierten Ökostroms. Darüber hinaus fordern wir gemeinsam mit unseren Verbänden, dass die Regulatorik weiter vereinfacht wird. Auch bei der nachhaltigen Beschaffung und bei umfassender Beteiligung an einer Kreislaufwirtschaft bieten sich Chancenpotenziale.



Risiken minimieren (Auswirkungen)

Klimarisiken für Menschen und Wohnungsbestand

Extremwetterereignisse, die Europa bereits seit Jahren ereilen, drohen uns in den nächsten Jahrzehnten zunehmend ungeplante Ausgaben zur Erhaltung der Gebäudesubstanz zu bescheren. Wetterturbulenzen wie Starkregenereignisse, Hitzeperioden oder Stürme können enorme negative Auswirkungen auf die Menschen haben, die bei uns wohnen. 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 möglich (mit daraus folgenden außerplanmäßigen Sanierungskosten). Temporär nicht nutzbare Kellerräume können eine weitere Folge sein. Ähnliches gilt für lang anhaltende hohe Temperaturen in den Sommermonaten. Wenn sich Wohnungen zu sehr aufheizen, kann das beispielsweise Kreislaufprobleme für die dort lebenden Menschen zur Folge haben.

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.

Abweichen von Klimazielen inklusive finanzieller Risiken

Für die NHW 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 bereits in diesem Jahrzehnt mit steigendem Abfluss liquider Mittel durch die CO₂-Abgabe zu rechnen. Alleine für das Jahr 2023 rechnen wir mit über 2 Mio. EUR Abgabekosten auf Vermieterseite. Auch aus Finanzierungssicht werden die Rahmensetzungen immer stärker auf die Erfüllung von Nachhaltigkeits- und Klimazielen ausgerichtet. Zudem könnte daraus ein Imageschaden erwachsen. 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 stellen eine Gefahr dar, weiterhin steigende Zinsen bei der Refinanzierung.

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. Aufgrund der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) sowie 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 unter anderem durch andere Primärkonstruktionsarten geschehen: Indem wir zukünftig beispielsweise aus Holz statt aus Stahlbeton bauen, können wir das Risiko an dieser Stelle reduzieren.

Umfeld- und marktbezogene Risiken

Unser Image 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 Risiken, die Nachhaltigkeitsaspekte betreffen. Diese liegen oft nicht direkt in unserer Hand und sind unsererseits nur bedingt kontrollierbar. Steigende gesetzliche Auflagen und die Verschärfung von Bestimmungen wie Brand- oder Schallschutzvorgaben – auch in der Bestandsentwicklung stellen ein Kostenrisiko dar. Hinzu kommen Compliance-Risiken (siehe unten).

Risiko des Fachkräftemangels

Auch der Fachkräftemangel – vor allem im Handwerk – 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 schwieriger, Dienstleistungsunternehmen in ausreichender Anzahl zeitnah zu beauftragen.

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

- 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.

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 zu den letzten beiden Risiken findet sich im **Kapitel zur Compliance**.*



Risikomanagementsystem (Maßnahmen)

GRI 3-3 d.

*Richtlinien und Verpflichtungen (GRI 3-3 c.) zum ESG-Risikomanagement finden sich im → **Kapitel zu den allgemeinen Angaben unter GRI 2-23**.*

Die Unternehmensgruppe führt regelmäßig Risikobewertungen ihrer Geschäftstätigkeiten durch. Dafür gibt es 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 in Bezug auf Datenschutz werden ebenfalls systemunterstützt erfasst und bewertet, damit sie in die

Risikogesamtbewertung einzufließen.

Schrittweise integriert die NHW auch weitere Nachhaltigkeitsrisiken ins unternehmerische Risikomanagement. Dadurch stellt sie ein aktives Management derartiger Risiken sicher, beispielsweise die frühzeitige Anpassung an Klimarisiken.

Die Funktionen zum Risiko- und Compliance-Management sind zentral bei der Konzernmutter Nassauische Heimstätte, Wohnungs- und Entwicklungsgesellschaft mbH zugeordnet, und zwar in einem Fachbereich innerhalb des Unternehmensbereiches Organisation. 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.

Die Leitung des Kompetenzzentrums Nachhaltigkeitsmanagement zählt zu den 21 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 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.

Beherrschendes Thema war im Berichtsjahr die Identifikation der Berichtspflichten für das gesamte Unternehmen und die Vorbereitung darauf bis 2026. Folgende thematische Schwerpunkte sind dabei gesetzt:

- Risikobewertung der Geschäftstätigkeiten
- Gemeinsame Ausrichtung und Abstimmung von Nachhaltigkeits- und Risikomanagement
- Anpassung an Nachhaltigkeitsrisiken (beispielsweise andere Primärkonstruktionsarten)
- Management von Klimarisiken



ZIELE (STRATEGISCH / OPERATIV)	MASSNAHMEN + MEILENSTEINE	ZEITHORIZONT / ZIELSTATUS
Vorbereitung auf künftige Berichtspflichten: Risikomanagement als verpflichtender Teil des CSRD-Berichts	Weiterentwicklung der Klima- bzw. Nachhaltigkeitsrisikobewertung im Risikomanagement	2024



Lenkungsgruppe analysiert Nachhaltigkeitsrisiken (Wirksamkeitsüberwachung)

GRI 3-3 e.

Die Unternehmensgruppe verfügt über ein Internes Kontrollsystem (IKS). Prüfungen erfolgen durch die Innenrevision und gegebenenfalls durch den Compliance-Beauftragten. Potenzielle Risiken aus möglichen Compliance-Verstößen werden ebenfalls systemunterstützt erfasst, bewertet und in die Risikogesamtbewertung einbezogen. Die Überwachung von Nachhaltigkeitsrisiken erfolgt grundsätzlich einmal im Monat. 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. Dieser Workshop fand im Frühjahr 2024 statt, dessen Ergebnisse am Anfang dieses Kapitels dargelegt sind. 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.).



Einbindung von Interessengruppen

GRI 3-3 f.

Wir tauschen uns mit verschiedenen Interessengruppen aus, um ihre Ideen und Verbesserungsvorschläge zu den erkannten Risiken aufzugreifen. Die verschiedenen Kommunikationsformate beschreiben wir bei den wesentlichen Themen in den entsprechenden Kapiteln jeweils unter GRI 3-3 f. sowie im übergreifenden → **Kapitel zu unserer Kommunikation.**

Kennzahlen gemäß GRI plus GdW-Indiktoren und eigene Kennzahlen



Wesentliches Thema / Kapitel	Einheit	2023	2022	2021	GdW	GRI
KLIMASCHUTZ: KENNZAHLEN GEMÄSS GRI 302 UND GRI 305 ^{1) 2) 3) 4)}						
PLUS EIGENE INDIKATOREN						GRI 302, 305
Energiebedarf des Gebäudebestands	MWh	540,541	551,673	557,041		GRI 302-1
Energieintensität des Gebäudebestands	kWh/m ²	132,20	146,00	149,00	GdW BM5/6	GRI 302-3
Direkte durch Erzeugung generierte Treibhausgas-Emissionen (Scope 1)	t CO ₂ /a	64.972	73.309	73.830		GRI 305-1
Indirekte energiebedingte Treibhausgas-Emissionen (Scope 2)	t CO ₂ /a	29.748	24.439	31.511		GRI 305-2
Weitere indirekte Treibhausgas-Emissionen (Scope 3)	t CO ₂ /a	17.061	16.932	25.835		GRI 305-3
CO ₂ -Intensität des Gebäudebestands	kg CO ₂ /m ² a	24,80	25,80	28,10	GdW BM8/9	GRI 305-4
Senkung der CO ₂ -Intensität	%	3,88	8,19	13,27		
Senkung der Treibhausgasemissionen (gesamt; Scope 1 bis 3)	%	1,87	12,58	7,21		GRI 305-5
FIRMENFAHRZEUGE:	ANZAHL	160	73	63		
Gefahrene Kilometer, dienstlich	km	1.538.695	797.801	649.549		
Verbrauch Benzin	Liter	34.632,20	32.528,00	28.241,60		
Verbrauch Diesel	Liter	51.270,00	27.164,00	33.600,50		
Verbrauch Gas	Liter	1.519,40	1.558,00	1.958,90		
Verbrauch Strom	kWh	89.959,00	k. A.	k. A.		
Anzahl Ladestationen für Mitarbeitende	Anzahl	13	13	13		
KLIMAAANPASSUNG: EIGENE INDIKATOREN						GRI 416
Fertiggestellte Wohneinheiten – Vollmodernisierung	Anzahl	362	277	450		
Fertiggestellte Wohnheiten – Teilmodernisierung	Anzahl	102	102	27		
Modernisierungsquote Wohneinheiten – Vollmodernisierung	%	0,60	0,46	0,76		
Modernisierungsquote Wohnheiten – Teilmodernisierung	%	0,82	0,54	0,05		
Energetische Modernisierungen	Anzahl	390	221	k. A.		
Seit 1990 energetisch voll- bzw. teilmodernisierter Wohnungen	Anzahl	34.104	33.250	32.650	GdW BM3	
Geplante Modernisierungsmaßnahmen	Anzahl	29	47	45		
Modernisierungskosten	T€	74.255	63.718,40	48.537,40		
Modernisierungsintensität	€/m ²	19,56	16,98	13,10		
KREISLAUFWIRTSCHAFT: EIGENE INDIKATOREN						GRI 301, 306
Sanierte Wohneinheiten	Anzahl	657	598	663		
Gewicht deponierter Abfälle (belastete Bauteile/-materialien, gefährliche Abfälle) ⁵⁾	t	98	181	155		GRI 306-5
Restmüll in Geschäftsgebäuden	t	208	186	217		GRI 306-3
Verbrauch von Papier (nahezu vollständig klimaneutral & umweltschonend)	Mio. Blatt	7,16	4,50	3,90		
Wasserverbrauch Betriebsgebäude	m ³	2.242	4.648	3.257		

Wesentliches Thema / Kapitel	Einheit	2023	2022	2021	GdW	GRI
Wasserverbrauch Wohnungsbestand	m ³	4.490.957	4.469.409	4.760.553		
SCHUTZ DER UMWELT UND BIODIVERSITÄT ⁶⁾: EIGENE INDIKATOREN						GRI 304
Sozial-ökologische Entwicklungsprojekte der ProjektStadt	Anzahl	219	224	216		
davon neu akquirierte Projekte	Anzahl	69	64	53		
Städte / Kommunen, in die ProjektStadt aktiv ist	Anzahl	118	127	126		
Zugesprochene Fördermittel für die von NHW beratenen Städte und Gemeinden	Mio. €	34,7	42,6	42,3		
Nisthilfen für Mauersegler	Anzahl	662	496	333		
Nisthilfen für Fledermäuse	Anzahl	158	115	74		
Patenschaften für Bienenvölker	Anzahl	6	6	6		
Blühwiesenflächen	Anzahl	86	86	k. A.		
Baumbestand auf Außenanlagen	Anzahl	23.600	23.613	6.885		
Budget für Baumbestandspflege	€	868.066	646.740	474.578		
Budget für Baumersatzmaßnahmen	€	115.234	58.153	113.682		
SOZIALVERTRÄGLICHES WOHNEN: EIGENE INDIKATOREN						
Wohneinheiten (Immobilienbestand)	Anzahl	60.329	59.711	59.114		
Wohneinheiten mit Mietbindung	Anzahl	16.456	16.276	16.322		
Mietgebundene Mieteinheiten / Gesamtwohneinheiten	%	27,28	27,26	27,61		
Wohneinheiten mit Belegungsbindung	Anzahl	17.980	17.833	17.986		
Belegungsgebundene Mieteinheiten / Gesamtwohneinheiten ⁷⁾	%	29,80	29,87	30,43		
Öffentlich geförderte Wohneinheiten	Anzahl	12.544	12.601	12.871		
Leerstandsquote	%	2,74	2,69	2,93		
Mieterfluktuation	%	5,13	5,39	5,59	GdW MB9	
Durchschnittsmiete, monatlich	€/m ²	6,65	6,43	6,28	GdW MB4	
Durchschnittsmiete freifinanzierte Wohnungen	€/m ²	7,14	6,78	6,62		
Durchschnittsmiete öffentlich geförderte Wohnungen	€/m ²	5,58	5,09	5,07		
Durchschnittliche Mietvertragsdauer (Nord)	Jahre	14,20	13,80	13,80	GdW MB8	
Durchschnittliche Mietvertragsdauer (Süd)	Jahre	15,40	14,90	15,50	GdW MB8	
Instandhaltungsintensität (Instandsetzungsausgaben im Verhältnis zur Gesamtwohnfläche)	€/m ²	19,89	24,47	22,50	GdW BM4	
MIETENSTRUKTUR:						GDW MB6
Miete bis 5 €/m ²	%	15,27	20,30	19,95		
Miete bis 6 €/m ²	%	22,10	20,20	22,73		
Miete bis 7 €/m ²	%	22,51	23,60	24,01		
Miete bis 8 €/m ²	%	20,67	20,10	20,45		
Miete bis 9 €/m ²	%	11,38	9,70	8,15		
Miete bis 10 €/m ²	%	3,58	2,50	1,98		
Miete ab 10 €/m ²	%	4,50	3,50	2,73		
Verkehrs- und Betriebssicherheitsbegehungen der Liegenschaften	%	100	100	100		
Bestandsgebäude mit barrierearm erreichbaren Hauseingängen	Anzahl	5.374	5.360	5.329		
Barrierearme Wohnungen im Neubau	Anzahl	410	236	278		
Barrierefreie Wohnungen im Neubau (nach DIN 18040)	Anzahl	128	70	64	GdW BM11	
ATTRAKTIVE ARBEITSBEDINGUNGEN						GRI 401
Beschäftigte Unternehmensgruppe (zum Stichtag: 31.12.)	Anzahl	890	850	849	GdW PE1	GRI 2-7
davon Frauenanteil	%	47,19	48,94	48,85	GdW PE3	GRI 2-7
davon Männeranteil	%	52,81	51,06	51,15		GRI 2-7
Befristete Arbeitsverhältnisse	Anzahl	32	28	28		GRI 2-7
Unbefristete Arbeitsverhältnisse	Anzahl	859	822	797		GRI 2-7
Leiharbeitsverhältnisse	Anzahl	19	19	24		GRI 2-8
Teilzeitquote	%	22,47	21,53	22,55	GdW PE7	GRI 2-7
Mitarbeiterfluktuation	%	6,10	4,59	6,04	GdW PE11	GRI 401-1
Mitarbeiterfluktuation, Eintritte	Anzahl	83	75	60		GRI 401-1

Wesentliches Thema / Kapitel	Einheit	2023	2022	2021	GdW	GRI
Mitarbeiterfluktuation, Austritte	Anzahl	54	39	50		GRI 401-1
Unternehmenszugehörigkeit Durchschnitt	Jahre	14,81	15,15	15,40	GdW PE6	
Anzahl Beschäftigte mit Eltern- bzw. Pflegezeitananspruch	Anzahl	890	850	849		GRI 401-3
Mitarbeitende in Eltern-/Pflegezeit	Anzahl	64	57	28		GRI 401-3
davon Frauen	Anzahl	44	40	25		GRI 401-3
davon Männer	Anzahl	20	17	3		GRI 401-3
Rückkehrer:innen nach Beendigung der Eltern- bzw. Pflegezeit	Anzahl	41	29	25		GRI 401-3
davon Frauen	Anzahl	23	18	16		GRI 401-3
davon Männer	Anzahl	18	11	9		GRI 401-3
Rückkehrer:innen, die nach zwölf Monaten noch beschäftigt waren	Anzahl	31	29	10		GRI 401-3
davon Frauen	Anzahl	19	21	10		GRI 401-3
davon Männer	Anzahl	12	8	0		GRI 401-3
Anteil der Belegschaft, der mobil Arbeiten darf/kann	Anzahl	739	832	123		
Innovative Arbeitsplätze	Anzahl	91	85	85		
Krankenquote ⁸⁾	%	6,82	7,03	5,16		
Unfälle in der Gesamtbelegschaft ⁹⁾	Anzahl	16	13	10		
DIVERSITÄT, GLEICHBERECHTIGUNG UND INKLUSION						GRI 405
ALTERSSTRUKTUR DER MITARBEITENDEN:					GDW PE2	
0 – 19 Jahre	%	0,11	0,00	0,00		GRI 405-1
20 – 29 Jahre	%	7,19	8,00	7,39		GRI 405-1
30 – 39 Jahre	%	18,88	18,94	19,15		GRI 405-1
40 – 49 Jahre	%	23,82	23,76	23,15		GRI 405-1
50 – 59 Jahre	%	35,06	35,65	37,21		GRI 405-1
60 – 65 Jahre	%	14,49	12,94	12,97		GRI 405-1
über 65 Jahre	%	0,45	0,71	0,12		GRI 405-1
Mitarbeitende mit Schwerbehindertenstatus	%	10,00	10,09	8,72	GdW PE4	GRI 405-1
Führungskräfte insgesamt	Anzahl	84	82	78		GRI 405-1
davon 1. Ebene (Geschäftsführung)	Anzahl	3	3	3		
davon 2. Ebene	Anzahl	16	15	16		
davon 3. Ebene	Anzahl	65	64	59		
Anteil Frauen Führungskräfte insgesamt	%	30	29,30	26,90		GRI 405-1
davon 1. Ebene (Geschäftsführung)	%	33,33	33,33	33,33		GRI 405-1
davon 2. Ebene	%	31,25	33,33	31,25		GRI 405-1
davon 3. Ebene	%	29,23	28,13	25,42		GRI 405-1
Arbeitnehmervertreter:innen im Aufsichtsrat	Anzahl	7	7	7		
davon Frauen	Anzahl	1	1	1		GRI 405-1
davon Männer	Anzahl	6	6	6		GRI 405-1
Zusammensetzung Aufsichtsrat insgesamt ¹⁰⁾	Anzahl	5 w / 16 m	4 w / 16 m	5 w / 16 m		GRI 405-1
ALTERSSTRUKTUR AUFSICHTSRAT						
30 – 39 Jahre	%	0	5	5		GRI 405-1
40 – 49 Jahre	%	19	15	14		GRI 405-1
50 – 59 Jahre	%	48	55	57		GRI 405-1
60 – 69 Jahre	%	33	25	24		GRI 405-1
Mitarbeitende im Betriebsrat	Anzahl	20	20	19		
davon Frauen	Anzahl	10	10	8		GRI 405-1
davon Männer	Anzahl	10	10	11		GRI 405-1
AUS- UND WEITERBILDUNG, CHANGE-KOMPETENZ: GDW-INDIKATOREN PLUS EIGENE KENNZAHLEN						
Auszubildende	Anzahl	25	22	24		
davon Frauen	Anzahl	15	15	11		
davon Männer	Anzahl	10	7	13		
Ausbildungsquote (Anteil Azubis an Mitarbeitergesamtzahl)	Prozent	2,81	2,59	2,83	GdW PE8	
Abgeschlossene Berufsausbildungen, absolut	Anzahl	7	7	6		
davon Frauen	Anzahl	5	2	3		
davon Männer	Anzahl	2	5	3		
Abgeschlossene Berufsausbildungen, prozentual	Prozent	100	100	100		

Wesentliches Thema / Kapitel	Einheit	2023	2022	2021	GdW	GRI
Übernahmequote der Ausgebildeten	Prozent	100	100	100	GdW PE9	
Weiterbildungsstunden pro beschäftigte Person	Anzahl (ø)	24,00	14,81	5,90		
davon Frauen	Anzahl (ø)	13,00	7,80	3,30		
davon Männer	Anzahl (ø)	11,00	7,01	2,60		
Weiterbildungsangebote (Einzelseminare)	Anzahl	385	434	266		
Weiterbildungsintensität (Weiterbildungstage aller MA geteilt durch alle MA in Vollzeitäquivalenten)	Prozent	12,00	7,39	2,96	GdW PE10	
Mitarbeiteranteil mit regelmäßigem Mitarbeiterjahresgespräch	Prozent	100	100	100		
ETHISCHES WIRTSCHAFTEN UND COMPLIANCE: GRI-KENNZAHLEN PLUS EIGENE INDIKATOREN						GRI 2-27
Wesentliche Verstöße gegen Gesetze und Verordnungen	Anzahl	0	0	0		GRI 2-27
Bußgelder und Strafen wegen Nichteinhaltung von Gesetzen und -vorschriften	€	0	0	0		GRI 2-27
Verfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten oder Kartell- und Monopolbildung	Anzahl	0	0	0		GRI 2-27
Anzahl geprüfte Themenfelder im Hinblick auf Korruptionsrisiken	Anzahl	28	28	28		
Maßnahmen zur Korruptionsbekämpfung	Anzahl	3	2	3		
Bestätigte Korruptionsfälle und ergriffene Maßnahmen	Anzahl	0	0	0		
NACHHALTIGE LIEFERKETTE						GRI 308, 414
Wir beauftragen ausschließlich Lieferfirmen und Dienstleistungsunternehmen, die unseren Verhaltenskodex anerkennen.						
KOMMUNIKATION UND GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT: EIGENE INDIKATOREN						
Sozialbeitrag	Mio. €	25,10	24,80	18,70		
ESG-RISIKOMANAGEMENT						
Wir ermitteln für jedes wesentliche Thema die zur Steuerung nötigen Indikatoren und verweisen deshalb auf die dazugehörigen Kapitel.						

k. A. = keine Angabe

¹⁾ Methode und Definitionen sowie die Emissionsfaktoren sind im Klimaschutz-Kapitel unter GRI 3-3 e. beschrieben.

²⁾ Für die Kennzahlen GRI 302-2 (Energieverbrauch außerhalb der Organisation), GRI 302-4 (Verringerung des Energieverbrauchs) und GRI 302-5 (Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen) sind keine Informationen verfügbar.

³⁾ 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.

⁴⁾ Reduktion 2022 aufgrund einer geänderten Berechnungsmethodik unter Berücksichtigung des solaren Eintrags und der Solarthermie.

⁵⁾ Keine Erfassung unbelasteter Baustellenabfälle, da Entsorgung durch Fremdfirmen.

⁶⁾ Die Kennzahlen GRI 304-1 bis GRI 304-4 erfassen wir derzeit noch nicht.

⁷⁾ Leichte Schwankungen bei dem jährlichen Prozentsatz gehören zur natürlichen Fluktuation, da immer wieder Wohneinheiten aus einer Bindung fallen.

⁸⁾ Die Krankenquote definiert sich wie folgt: Summe Krankheitstage aller Köpfe/Summe Soll-Arbeitstage aller Köpfe (Auszubildende und Teilzeitkräfte werden mit der sogenannten Mitarbeiterkapazität gewichtet).

⁹⁾ Brüche, Prellungen, Platz- und Schürfwunden, Bänderdehnungen

¹⁰⁾ w = weiblich, m = männlich

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 Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans	

GRI Standard	Angabe	Auslassungsgrund / Kommentar
	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 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
KLIMAAANPASSUNG (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 Standard	Angabe	Auslassungsgrund / Kommentar
	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 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	

GRI Standard	Angabe	Auslassungsgrund / Kommentar
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
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	

GdW-Indikatoren**Auslassungsgrund****PERSPEKTIVE „NACHHALTIGES QUARTIERSMANAGEMENT“**

GdW QM1: Quartiers- bzw. stadtteilbezogener Marktanteil	Als nicht wesentlich bewertet
GdW QM2: Finanzielle Förderung lokaler Nachbarschaften	Nicht zutreffend
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.

DMK Award

Auszeichnung der Dagmar + Matthias Krieger Stiftung für nachhaltiges Bauen

Energieeinsparverordnung (EnEV)

Seit 2002 geltende Umsetzungsverordnung des Energieeinsparungsgesetzes (EnEG), die für Wohngebäude, Bürogebäude und gewisse Betriebsgebäude Mindestanforderungen für den Wärmeschutz und die Energieeffizienz festlegt.

EPBD

Energy Performance of Buildings Directive (EU-Gebäuderichtlinie)

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

Der Environmental-, Social- und Governance-Ansatz, also Umwelt, Soziales und Unternehmensführung, ist international in Unternehmen und in 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.

EU

Europäische Union

Exposition

Vorhandensein von Vermögenswerten an Orten, die nachteilig beeinflusst werden könnten

GEG

Gebäudeenergiegesetz

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.

KC

Kompetenzcenter

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.

Klimaresilienz

Robustheit gegenüber Klimafolgen durch Anpassungsfähigkeit und Transformierbarkeit.

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 (f_p) 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, f_p) multipliziert. Der Primärenergiebedarf ist ein wichtiger Faktor zur Beurteilung der Energieeffizienz eines Gebäudes.

Primärenergieverbrauch

Tatsächlicher Energieverbrauch multipliziert mit einem Primärenergiefaktor (PEF, f_p), 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).

SAP

Systemanalyse Programmentwicklung, deutsches Software-Unternehmen

SDGs

Sustainable Development Goals

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.

Transitorische Veränderungen

Politische und regulatorische, technologische, gesellschaftliche sowie ökonomische Veränderungen, um dem Klimawandel entgegenzuwirken

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.

Vulnerabilität

Empfindlichkeit oder Anfälligkeit für Schäden und mangelnde Fähigkeit zur Bewältigung und Anpassung