

2019

Nach- haltigkeits- bericht

Inhalt

Nachhaltigkeit bei Vonovia

- 6 Über Vonovia
- 9 Nachhaltigkeitsmanagement
- 12 Umfeldentwicklungen
- 14 Wesentliche Themen
- 16 Nachhaltigkeitsfahrplan 2019–2020

Nachhaltige Unternehmensführung

- 19 Unser Ansatz im Bereich Nachhaltige Unternehmensführung
- 23 Langfristiges Wachstum
- 27 Corporate Governance, Compliance und Anti-Korruption
- 34 Offener Dialog mit der Gesellschaft

Klima- und Umweltschutz

- 41 Unser Ansatz im Bereich Umwelt
- 46 Energieeffizienz und Reduktion von Treibhausgasen im Bestand
- 51 Umweltschutz während Um- und Neubauten
- 54 Umweltschutz im Bestand
- 58 Betrieblicher Umweltschutz und Auswirkungen von Transport und Logistik

Gesellschaft und Kunden

- 62 Unser Ansatz im Bereich Gesellschaft und Kunden
- 66 Kundenzufriedenheit
- 70 Schaffung von bedarfsgerechtem Wohnraum und bezahlbare Mieten
- 73 Bestandserhalt sowie Gesundheit und Sicherheit der Mieter
- 76 Quartiersentwicklung

Mitarbeiter

- 82 Unser Ansatz im Bereich Mitarbeiter
- 87 Aus- und Weiterbildung
- 91 Gesundheitsmanagement und Arbeitssicherheit
- 96 Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- 98 Vielfalt und Chancengleichheit

Internationale Geschäftstätigkeit

- 101 Österreich – Nachhaltigkeit bei BUWOG
- 104 Schweden – Nachhaltigkeit bei Victoria Park

Informationen & Kennzahlen

- 107 Ratings
- 109 Über diesen Bericht
- 113 Kennzahlen
- 132 GRI Content Index
- 139 Kontakt, Impressum

VERWEISE

auf Seite im Bericht
→ S. 167

auf Webseite
📄 www.vonovia.de

auf Seite im
Geschäftsbericht
📄 GB 2019, S. 18

GRI-Indikatoren
☑ 103-2

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Leserinnen und Leser,

☒ 102-14

die weltweiten Demonstrationen der Fridays-for-Future-Bewegung haben das Thema Nachhaltigkeit im vergangenen Jahr noch einmal stärker in das gesellschaftliche Bewusstsein gerückt – und damit auch in das Bewusstsein unserer Branche: Laut Klimaschutzplan der Bundesregierung soll der Wohnungsbestand in Deutschland bis 2050 klimaneutral sein. Im immobilienwirtschaftlichen Kontext ist das eine große Aufgabe.

Ein zweites für uns sehr relevantes Thema ist die aktuelle Debatte um die angespannten Wohnungsmärkte und die Diskussion um die strukturelle Wohnungsnot. Dies führte im vergangenen Jahr sogar zu Enteignungsdiskussionen bezüglich Wohnungsunternehmen in Berlin. In der Folge beobachten wir eine zunehmende Regulierung der Mietmärkte und ein vermehrtes Eingreifen des Gesetzgebers.

Als Unternehmen mit bundesweit rund 356.000 eigenen Wohnungen sehen wir als unsere Aufgabe, beides miteinander in Einklang zu bringen: Wir wollen, dass unsere Wohnungen den Ansprüchen der Umwelt gerecht werden. Gleichzeitig soll das Zuhause für unseren Kunden bezahlbar bleiben.

Wir stehen mit Vonovia dabei in einem Spannungsfeld gesellschaftlicher Diskurse. Und wir fragen uns: Welchen Beitrag können wir zur Lösung der Probleme leisten? Natürlich muss dabei zu jeder Zeit gewährleistet bleiben, dass auch die Investoren zufrieden sind. Um unserer gesellschaftlichen Verantwortung gerecht zu werden, brauchen wir das Vertrauen des Kapitalmarkts.

Unser Geschäftsmodell gibt uns die Möglichkeit, Dinge im Sinne der gesellschaftlichen Interessen zu bewegen. Das haben wir auch 2019 wieder getan. Drei Beispiele: Mietern, die über 70 Jahre alt sind, sichern wir zu, dass ihre Wohnung für sie bezahlbar bleibt. Bei Modernisierungen legen wir maximal zwei Euro pro Quadratmeter auf unsere Kunden um, auch wenn rechtlich mehr möglich wäre. Im Durchschnitt betrug die Umlage 2019 sogar nur 1,36 Euro pro Quadratmeter. Und unsere Modernisierungsquote lag 2019 bei 3,7% – und damit nicht nur über unserer Zielmarke von 3%, sondern auch deutlich über dem Durchschnitt in Deutschland und Europa, der nur bei rund 1% liegt.

Über ein hohes Energieeffizienzniveau bei modernisierten und neu gebauten Wohnungen leisten wir Jahr für Jahr einen wichtigen Beitrag zum Klimaschutz: Seit 2015 konnten wir durch die Umsetzung von Energiestandards rund 96.000 Tonnen CO₂ einsparen. Das entspricht einer jährlichen CO₂-Reduktion um bis zu 2-3%. Und wir wollen – und müssen mit Blick auf das neue Klimaschutzgesetz der Bundesregierung und der damit verbundenen Steuer auf CO₂-Emissionen – noch mehr tun: Deshalb nutzen wir erneuerbare Energieträger und erproben auf Quartiersebene innovative CO₂-freundliche Gesamtlösungen wie z. B. in unserem Projekt in Bochum-Weitmar.

Um auch andere auf diesem Weg mitzunehmen, haben wir im vergangenen Jahr zusammen mit der Deutschen Energie-Agentur (dena) und dem Fraunhofer-Institut die Initiative „Perspektiven klimaneutralen Wohnens“ ins Leben gerufen. Gemeinsam mit ihnen werden wir zukünftig wichtiges Know-how für eine klimaneutrale Zukunft der Wohnungswirtschaft zusammentragen und nutzbar machen. Die erste Fachkonferenz im November 2019 bildete dafür einen vielversprechenden Auftakt.

Auch in der aktuellen Corona-Krise wollen wir unsere gesellschaftliche Verantwortung wahrnehmen und unseren Mitarbeitern und unseren Kunden so viel Sicherheit wie möglich bieten. Deshalb sichern wir allen unseren Mietern zu, dass niemand aufgrund der Corona-Krise aus seiner Wohnung ausziehen muss. Wir merken, dass Nachbarschaft und Zusammenhalt in den Quartieren im Moment besonders wichtig sind. Deshalb fördern wir – z. B. über unsere Mieter-App – gemeinschaftliche Aktionen, schaffen neue Vernetzungsmöglichkeiten und helfen bei alltäglichen Dingen wie dem Organisieren von Einkaufshilfen.

2019 haben wir unser Nachhaltigkeitsmanagement weiterentwickelt und einen Strategieprozess gestartet. Diesen führen wir im laufenden Jahr fort. Im 2. Quartal 2020 haben wir das Thema Nachhaltigkeit zudem in eine eigene Abteilung überführt und organisatorisch eine starke Bindung an den Vorstand hergestellt.

In unserem aktuellen Nachhaltigkeitsbericht können Sie im Detail nachlesen, welche Projekte im Bereich Nachhaltigkeit wir bei Vonovia in Deutschland umsetzen, damit sich die Menschen auf Dauer bei uns wohlfühlen, und wir unserer Verantwortung als Teil der Gesellschaft gerecht werden.

Ich wünsche Ihnen eine anregende Lektüre.

Bochum, im Juni 2020

Ihr

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Rolf Buch', with a stylized, cursive script.

Rolf Buch

Nach- haltigkeit bei Vonovia

6	Über Vonovia
9	Nachhaltigkeitsmanagement
12	Umfeldentwicklungen
14	Wesentliche Themen
16	Nachhaltigkeitsfahrplan 2019–2020

Über Vonovia

☒ 102-1, 102-2, 102-3, 102-4, 102-5, 102-6, 102-7, 103-2

Das Unternehmen 103-2

Als Wohnungsunternehmen ist Vonovia ein wichtiger Teil der Gesellschaft. Denn Wohnen stellt ein Grundbedürfnis des Menschen dar und hat neben der wirtschaftlichen immer auch eine gesellschaftliche Dimension. Unser Handeln richten wir deshalb an den drei Grundprinzipien der Nachhaltigkeit aus: Wir übernehmen ökonomische Verantwortung für unser Unternehmen, leisten einen ökologischen Beitrag zum Klima- und Umweltschutz und nehmen die soziale Verantwortung für unsere rund eine Million Mieter und die Quartiere, in denen sie wohnen, wahr.

Wir bewirtschaften einen Wohnungsbestand von rund 356.000 Wohnungen (31. Dezember 2019) in fast allen attraktiven Städten und Regionen Deutschlands. Hinzu kommt ein Bestand von rund 22.500 Wohnungen in Österreich und etwa 38.000 Wohnungen in Schweden. Vonovia ist damit eines der führenden Wohnungsunternehmen in Deutschland, Österreich und Schweden. 102-1, 102-7

Wir übernehmen Verantwortung für sicheres, gutes und bezahlbares Wohnen und bieten für alle Menschen ein Zuhause. Für uns bedeutet das: bedarfsgerechte und gute Wohnstandards, ein intaktes Wohnumfeld, das Klima und Artenvielfalt schützt, sowie funktionierende und lebenswerte Quartiere. Dazu zählt auch der Bau neuer Wohnungen für den Eigenbestand und für den Verkauf sowie ein Angebot wohnungsnaher Dienstleistungen. Die Quartiere, in denen sich unsere Wohnungen befinden, entwickeln wir ganzheitlich und mit Blick auf den Umwelt- und Klimaschutz zukunftsfähig weiter. Dabei ist nachhaltiges Wirtschaften ein integraler Bestandteil unseres Geschäftsmodells und steht im Mittelpunkt unserer Unternehmensstrategie.

Die gesellschaftliche Akzeptanz unseres Handelns ist von besonderer Bedeutung: Eine nachhaltige Ertragskraft kann sich nur aus einem gesellschaftlich akzeptierten Geschäftsmodell ergeben. Entsprechend nehmen wir den zurzeit

geführten gesellschaftlichen Diskurs über das Wohnen sehr ernst und bringen uns auf vielfältige Weise in die Diskussionen als (Mit-)Gestalter auf politischer, sozialer und wirtschaftlicher Ebene ein. Dabei ist es unser grundsätzliches Ziel, einen langfristigen Nutzen für die Gesellschaft und die Umwelt zu stiften sowie aktiv zum Gemeinwohl beizutragen. 102-2, 102-4, 102-6

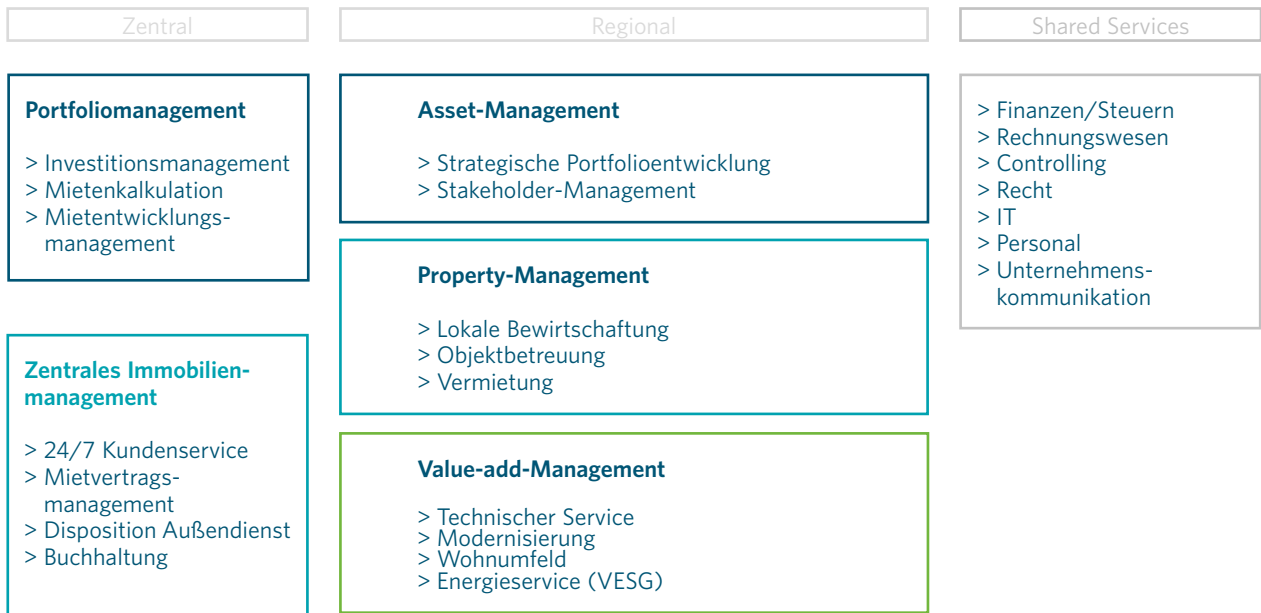
Unternehmensstruktur

Die Vonovia SE als Muttergesellschaft des Vonovia Konzerns ist in der Rechtsform einer dualistischen SE organisiert. Sie wird von einem vierköpfigen und durch einen Aufsichtsrat begleiteten Vorstand geführt. Der Unternehmenssitz der Vonovia SE ist in Deutschland. Der eingetragene Firmensitz ist seit 2017 Bochum. 102-3

Die Muttergesellschaft nimmt im Konzern die Funktion der Managementholding wahr. Damit verantwortet sie die Festlegung und Verfolgung der Gesamtstrategie sowie deren Umsetzung in unternehmerische Ziele. Für den Konzern übernimmt sie Bewirtschaftungs-, Finanzierungs-, Dienstleistungs- und Koordinationsaufgaben. Zudem verantwortet sie das Führungs-, Steuerungs- und Kontrollsystem sowie das Risikomanagement. 102-5

Soweit nicht anders dargestellt, beziehen sich alle Angaben in diesem Bericht auf die Aktivitäten von Vonovia in Deutschland. Im Kapitel Daten werden – soweit möglich – Kennzahlen auch für Österreich und Schweden ausgewiesen. Über die Aktivitäten von BUWOG in Österreich sowie von Victoria Park (ohne Hembla) in Schweden berichten wir in separaten Kapiteln (s. Kapitel Österreich – Nachhaltigkeit bei BUWOG, → S. 101 ff. und Kapitel Schweden – Nachhaltigkeit bei Victoria Park, → S. 104 f.). Eine detaillierte Anteilsbesitzliste der Vonovia SE ist im Geschäftsbericht aufgeführt. Mehr zum Scope dieses Berichts finden Sie im Kapitel Über diesen Bericht (→ S. 109 ff.).

Vonovias skalierbares Organisationsmodell: starke regionale Präsenz und effiziente, zentrale Shared Services



Die Steuerung des Geschäfts orientiert sich an den strategischen Ansätzen des Unternehmens und erfolgt über die vier Segmente:

1. Rental
2. Value-add
3. Recurring Sales
4. Development

Das operative Bewirtschaftungskerngeschäft von Vonovia in Deutschland gliedert sich nach der Einführung einer neuen Regionalstruktur seit dem 3. Quartal 2019 nun in vier Geschäftsbereiche. Diese sind in Regionalbereiche unterteilt, die wiederum in einzelne Regionen untergliedert werden. Eine Region ist jeweils für durchschnittlich etwa 5.100 Wohneinheiten vor Ort zuständig. Durch die Optimierung der Managementstrukturen wurden die Geschäftsbereiche Ost und Südost sowie die Geschäftsbereiche Mitte und West zusammengelegt, womit sich deren Gesamtzahl entsprechend von sechs auf vier verringert hat. Die Ebene der Regionalbereiche dient als Bindeglied zwischen der Geschäftsführung und den für die regionalen Bestände verantwortlichen Regionalleitern. Ziel der Maßnahme ist es, strategische Themen in der Bewirtschaftung vor Ort besser aufnehmen zu können, da die Regionalleiter für einen geringeren Bestand an Wohnungen verantwortlich und damit näher an unseren Kunden sind. Die Organisation der Hausmeister-, Handwerker- und Wohnumfeldorganisation folgt ebenfalls einem Regionalprinzip.

Die Zuständigkeiten für die weiteren Aktivitäten des Value-add-Geschäfts, also insbesondere des Produktmanagements, wie der Mess- und Energiedienstleistungen, sowie des Portfoliomanagements, wie der Aufstockung und der Modernisierung, sind zentral gebündelt. Dies gilt auch für die Aktivitäten des Vertriebs und der Akquisition.

Das Developmentgeschäft wird jeweils für Österreich und Deutschland ebenfalls zentral geführt. 102-2

Weitere Informationen zur Unternehmensstruktur finden sich im Geschäftsbericht 2019 (s. Kapitel Unternehmensstruktur, [GB 2019, S. 58 f.](#)).

Vonovia Deutschland in Zahlen

(31. Dezember 2019)

☒ 102-6, 102-7



Vor Ort

in 15 Wachstumsregionen
in Deutschland



Mitarbeiter

9.531



Eigene Wohnungen

355.708



Neu fertiggestellte Wohnungen

1.220



Durchschnittliche Miete

6,79 €/m²



Durchschnittliche Wohnungsgröße

ca. 62 m²



Gesamtwohnfläche

22.212.425 m²




Garagen und Stellplätze

95.544



Gewerbeeinheiten

3.978

Weitere Kennzahlen finden Sie im
Geschäftsbericht  **GB 2019, S. 97**

Nachhaltigkeitsmanagement

☒ 102-18, 102-19, 102-20, 102-44

Unser Nachhaltigkeitsansatz

Als nachhaltig und verantwortungsvoll handelndes Wohnungsunternehmen sieht sich Vonovia in einer besonderen Verpflichtung gegenüber ihren Kunden und gleichzeitig gegenüber der Gesellschaft und den Aktionären. Vonovia übernimmt in allen drei Kernmärkten Verantwortung als Anbieterin von bezahlbaren Wohnungen, als Dienstleisterin, als Bauherrin und Entwicklerin sowie als gesellschaftliche Akteurin. Dabei ist Nachhaltigkeit ein integraler Bestandteil unseres Geschäftsmodells. Unsere Kunden stehen ebenso wie die Nachhaltigkeit des unternehmerischen Handelns im Mittelpunkt unserer Strategie. Vonovia kann durch ihr Geschäftsmodell direkt Antworten und Lösungen zu den Themen Wohnungsknappheit und Klimaschutz liefern – auch durch Neubau. Mit energetisch und altersgerecht modernisierten sowie zeitgerecht ausgestatteten Häusern und Wohnquartieren ebenso wie durch die Aufstockung und den Bau neuer Wohnungen trägt Vonovia entscheidend zur Lösung der aktuellen Gesellschaftsfragen bei. [102-44](#)

Unser Geschäftsmodell ist eingebettet in gesellschaftliche und ökologische Veränderungsprozesse. Dazu gehören für uns vor allem folgende Megatrends (s. Kapitel Gesellschaftliche Megatrends, [☒-☒ GB 2019 S. 55 f.](#)):

- > der Klimawandel
- > die Wohnungsknappheit und Urbanisierung
- > der demografische Wandel und der Bedarf an altersgerechtem Wohnen
- > Integration

Die mit diesen Prozessen verbundenen Entwicklungen beziehen wir konsequent in unsere unternehmerischen Entscheidungen ein.

Vonovia definiert Nachhaltigkeit im Sinne einer Licence to Operate bzw. die Rechtfertigung des Geschäftsmodells, die die Nutzenstiftung der unternehmerischen Tätigkeit für die Gesellschaft insgesamt beschreibt; sie ist Teil unserer Geschäftsstrategie und unseres Geschäftsmodells.

Deshalb bedeutet Nachhaltigkeit für Vonovia, so zu wirtschaften, dass unsere Geschäftstätigkeit langfristig einen gesamtgesellschaftlichen Nutzen stiftet. Auf diese Weise wollen wir von der Gesellschaft eine implizite Berechtigung der Tätigkeit erhalten.

Als langfristig orientiertes Immobilienunternehmen ist es unser Ziel, ökonomisches Handeln in Einklang mit gesellschaftlicher und sozialer Verantwortung sowie ökologischen Zielsetzungen zu bringen. Unsere Geschäftstätigkeit rund um die 356.000 Wohnungen und eine Million Kunden beinhaltet die drei Dimensionen der Nachhaltigkeit: Umwelt (E), Soziales (S) und Governance (G). Wir überprüfen regelmäßig, welchen Einfluss unser unternehmerisches Handeln auf diese drei Bereiche hat und berücksichtigen ihren Einfluss auf unser Geschäft.

(E) Environmental: Environmental steht für energetische Sanierung, die Nutzung erneuerbarer Energien, ökologisches und soziales Lieferkettenmanagement, Nachhaltigkeit bei der Nutzung von Baustoffen in der Modernisierung und im Neubau sowie Biodiversität in der Grünraum- und Umfeldgestaltung.

(S) Social: Social umfasst die Bereitstellung von bezahlbarem und bedarfsgerechtem Wohnraum bei angemessenen Regulierungen und Selbstverpflichtungen. Gleichzeitig soll die Gestaltung der Quartiere – also der Lebensräume unserer Kunden – unter Einbeziehung der Kunden eine integrative Wirkung entfalten. Social steht genauso für die Mitarbeiter von Vonovia und deren Wertschätzung in all ihren Ausprägungen.


(G) Governance: Governance steht für ein Handeln nach den Prinzipien recht- und gesetzmäßiger sowie verantwortungsvoller Unternehmensführung. Dies umfasst auch die Wahrung der Menschenrechte und eine nachhaltige Finanzierung.

Im Berichtszeitraum haben wir einen Strategieprozess initiiert, in dessen Rahmen wir begonnen haben, eine

Nachhaltigkeitsstrategie für das gesamte Unternehmen zu entwickeln. Die Strategie wird an den drei ESG-Dimensionen ausgerichtet sein und klare Zielvorgaben definieren. 2020 werden wir die Nachhaltigkeitsstrategie und die dazugehörige Roadmap zur Erreichung unserer Nachhaltigkeitsziele (s. Abschnitt Nachhaltigkeitsfahrplan 2019–2020, → S.16f.) weiterentwickeln.

Der Handlungsrahmen

Vonovia orientiert sich mit seinen Nachhaltigkeitsaktivitäten an den geltenden Gesetzen und Vorschriften der Länder, in denen wir aktiv sind. Darüber hinaus dienen uns zahlreiche staatliche und überstaatliche Normen und Vereinbarungen als Leitbild für die Gestaltung unseres Nachhaltigkeitskonzepts. Dazu zählen z. B. das Pariser Klimaschutzabkommen aus dem Jahr 2015 und der Klimaschutzplan 2050 der Bundesregierung oder auch die Beachtung von Menschenrechten und Arbeitsnormen sowie die Einhaltung von Fürsorgepflichten und Schutzbestimmungen. Darüber hinaus beobachten wir Entwicklungen wie die Diskussion zum EU-weiten Klassifikationssystem für nachhaltige und klimafreundliche Investments („EU-Taxonomie“). Zusätzlich wird sich Vonovia in Zukunft explizit an ausgewählten **UN Sustainable Development Goals (SDGs)** orientieren, auf die das Geschäftsmodell einen mehr oder minder starken Einfluss hat. Diese Auswahl werden wir im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie im Jahr 2020 und im Einklang mit unserem Leitbild und dem Geschäftsverständnis definieren. Im Nachhaltigkeitsbericht 2020 werden wir ausführlich dazu berichten.

2019 haben wir zudem unser  **Geschäftsverständnis** überarbeitet. Darin machen wir deutlich, wofür wir stehen und in welcher Rolle innerhalb der Gesellschaft wir uns sehen. Das Geschäftsverständnis dient als Orientierungs- und Handlungsrahmen für die Beschäftigten unseres Unternehmens ebenso wie für externe Anspruchsgruppen. Zugleich ist darin der Wertemaßstab formuliert, an dem wir uns messen lassen wollen.

Organisatorische Verankerung im Unternehmen 102-18, 102-19

Das Thema Nachhaltigkeit wird bei Vonovia vom CEO der Vonovia SE verantwortet. Im Aufsichtsrat wird das Thema im Prüfungsausschuss begleitet und kontrolliert. 102-20

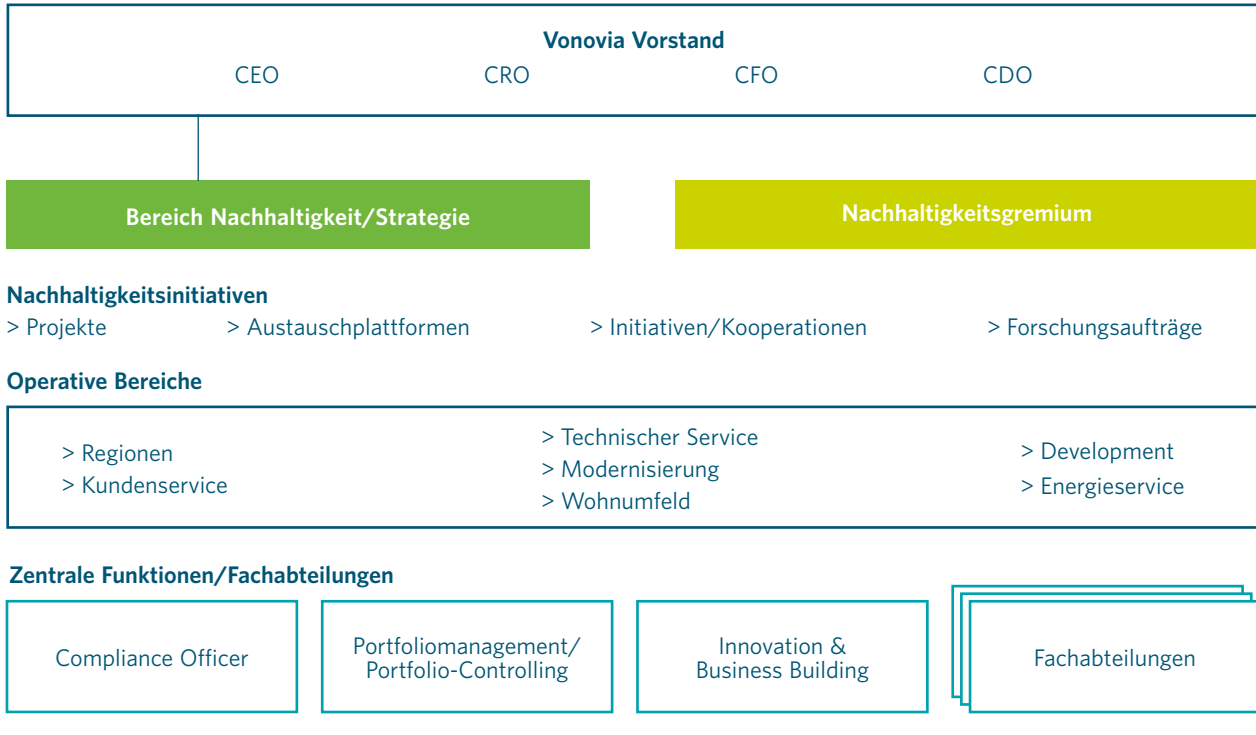
2020 werden wir das Thema Nachhaltigkeit in unserem Unternehmen stärken und organisatorisch neu aufstellen. In dem neuen Bereich „Nachhaltigkeit/Strategie“ bündeln wir die vielen nachhaltigkeitsbezogenen Aktivitäten im Konzern und treiben diese weiter voran. Zudem stellen wir so sicher, Nachhaltigkeitsthemen fachbereichsübergreifend und strukturiert zu bearbeiten. Gleichzeitig wollen wir dadurch Impulse für neue Initiativen setzen.

Der neue Bereich „Nachhaltigkeit/Strategie“ wird zukünftig direkt dem CEO unterstellt sein. Die bisherige Funktion des Nachhaltigkeitsreferenten wird in diese neue Abteilung überführt. Zudem wird ein Nachhaltigkeitsgremium etabliert, dem der gesamte Vorstand sowie die Bereichsleiter Nachhaltigkeit, Controlling und Unternehmenskommunikation angehören. Es soll rund drei- bis viermal im Jahr tagen und wichtige Entscheidungen zur weiteren Ausrichtung der Nachhaltigkeitsstrategie und -ziele treffen.

Die Aufgabe des Bereichs „Nachhaltigkeit/Strategie“ ist, die Nachhaltigkeitsstrategie und die Roadmap von Vonovia zusammen mit den Fachabteilungen weiterzuentwickeln. Dazu gehört es, definierte Nachhaltigkeitsziele, die sich wirtschaftlich umsetzen lassen, abzuleiten und nachzuhalten, Nachhaltigkeitsprojekte rund um die Wertschöpfungskette von Vonovia zu initiieren, das Reporting und die Nachhaltigkeitskommunikation sowie die vielfältigen Erfordernisse aus dem Bereich „Governance“ (z. B. Initiierung, Anpassung von Richtlinien, Reportinganforderungen) umzusetzen und Schnittstellen zu allen operativen Bereichen und Fachabteilungen zu pflegen.



Nachhaltigkeit im Organisationsmodell Vonovia



Die operative Bearbeitung und Umsetzung der nachhaltigkeitsbezogenen Themen erfolgt über die Fachabteilungen und operativen Bereiche der Linienfunktionen der Vonovia SE. Die Teilverantwortlichen sorgen im Rahmen des Tagesgeschäfts oder in Pilotprojekten und Forschungsinitiativen dafür, dass die Nachhaltigkeitsthemen umgesetzt werden.

In Österreich und Schweden existieren Stabsstellenfunktionen für Nachhaltigkeit. Mehr Informationen finden Sie in den Kapiteln Österreich – Nachhaltigkeit bei BUWOG (→ S. 101 ff.) und Schweden – Nachhaltigkeit bei Victoria Park (→ S. 104 f.).

Umfeldentwicklungen

☒ 102-15, 201-2

Umfeldentwicklungen mit Relevanz für das Geschäft von Vonovia

Wie wir uns darauf einstellen

Gesellschaft

Der Bedarf an (bezahlbarem) Wohnraum steigt.

Wir schaffen neuen Wohnraum im Rahmen unserer Developmentprojekte und ergreifen Maßnahmen, um diese nachhaltig zu gestalten und ihre Wirtschaftlichkeit zu gewährleisten (s. Kapitel Nachhaltiges und erfolgreiches Development, ☒-☒ **GB 2019 S. 84**). Durch eine effiziente Bewirtschaftung halten wir Kosten auf einem niedrigen Niveau, sodass die Mieten angemessen bleiben.

Immer mehr Menschen ziehen in die großen Ballungsräume. Durch die damit verbundene Wohnungsknappheit steigt insbesondere in großen Städten der Druck.

Vonovia schafft in bestehenden Quartieren durch Aufstockung und Nachverdichtung auf eigenen Flächen neue Wohnungen. Durch Entwicklungsmaßnahmen soll im Rahmen von Neubauprojekten neuer Wohnraum geschaffen werden, sowohl für die Eigenbewirtschaftung als auch für den Verkauf. Über zukunftsweisende Mobilitätskonzepte reduzieren wir, wo möglich, PKW-Stellplätze und schaffen neuen Raum für alternative Nutzungen.

Die sozialen Spannungen in der Gesellschaft (und am Wohnungsmarkt) nehmen zu.

Wir planen Modernisierungen und andere Baumaßnahmen langfristig. Dabei begrenzen wir die Modernisierungsumlage auf 2 €/m². Durch effizientes Vorgehen und mithilfe von Mengenvorteilen bleiben unsere Modernisierungsmaßnahmen finanzierbar. Wir vermeiden Härtefälle nach Möglichkeit und finden persönlich passende Lösungen. Menschen über 70 Jahre sichern wir zu, dass ihre Wohnung auch bei Veränderung der ortsüblichen Vergleichsmiete weiterhin bezahlbar bleibt. Über ein aktives Quartiersmanagement sorgen wir für ein attraktives Wohnumfeld und unterstützen sozial benachteiligte Gruppen. Wir verstärken dabei den Dialog mit unseren Anspruchsgruppen und beziehen diese bereits in Planungsprozesse mit ein.

Der Anteil der älteren Bevölkerung wächst.

Wir intensivieren unsere Aktivitäten im altersgerechten Neu-, Aus- und Umbau und erweitern unser Portfolio beispielsweise um Unterstützungs- und Betreuungsangebote wie ambulant betreute Wohngemeinschaften. Wir bauen daher mindestens jede dritte bestehende Wohnung, die neuvermietet wird, seniorengerecht um und achten bei der Sanierung von leerstehenden Wohnungen und der Neugestaltung von Flächen darauf, dass diese barrierearm oder barrierefrei sind.

Regulierung

Die gesetzlichen Anforderungen im Bereich des Wohnens und Bauens steigen und stehen mitunter im Zielkonflikt zueinander.

Wir stehen im Dialog mit der Politik und beteiligen uns an Diskussionen zur Umsetzbarkeit der gesetzlichen Vorschriften. Auf kommunaler Ebene führen wir den konstruktiven Austausch, um gemeinschaftlich passende Lösungen zu erarbeiten.

Das Land Berlin hat im Januar 2020 einen Mietendeckel eingeführt, der einen Mietestopp für fünf Jahre regelt.

Es besteht für Vonovia das Risiko, dass sich – in Abhängigkeit der verfassungsmäßigen Gültigkeit – zukünftige Mieteinnahmen oder Mietentwicklungen reduzieren und Modernisierungen erschwert werden. Wir reagieren mit einem deutlichen Rückgang unserer Modernisierungsmaßnahmen in Berlin.

Umfeldentwicklungen mit Relevanz für das Geschäft von Vonovia Wie wir uns darauf einstellen

Umwelt und Klima

Der Gebäudesektor trägt mit rund 14 % direkten Emissionen in einem erheblichen Maß zur CO₂-Belastung bei. Durch den Betrieb von Gebäuden entstehen sogar rund 30 % der Emissionen in Deutschland. Für die Immobilienwirtschaft steigen die ökologischen und ökonomischen Kosten.

Wir unterstützen das ambitionierte Ziel der Bundesregierung, bis 2050 in Deutschland einen nahezu klimaneutralen Gebäudebestand vorzuweisen. Vonovia sanierte zuletzt jährlich rund 3,7 % des Bestands nach energetischen Maßstäben und übertraf damit die bundesweite Sanierungsquote von rund 1 % deutlich. Darüber hinaus spielen technische Innovationen, Investitionen in erneuerbare Energien und neue Technologien eine wichtige Rolle. Dazu forschen wir mit unseren Partnern an weiteren kostengünstigeren, effizienten und digitalen Verfahren zur Einsparung von CO₂, z. B. über eine quartierweite Energieversorgung durch Sektorenkopplung. Umweltkosten und -auswirkungen unserer eigenen Geschäftstätigkeit halten wir dank effizienter Prozesse auf einem möglichst niedrigen Niveau.

Die Verabschiedung des Klimapakets der Bundesregierung rückt die Rolle der Immobilienwirtschaft in den Fokus des Klimaschutzes. Erstmals sind dabei sektorenspezifische Klimaziele sowie eine Bepreisung von CO₂ auf gesetzlicher Basis verankert worden.

Für den Gebäudesektor bedeutet dies eine Reduktionsvorgabe der Treibhausgasemissionen in Deutschland um rund 40 % von 2018 bis 2030. Die geplante CO₂-Steuer, die ab 2021 25 €/t CO₂ betragen soll, wird den Energieverbrauch privater Haushalte weiter verteuern. Eine gute energetische Performance der Gebäude wird daher immer wichtiger. Maßnahmen wie energetische Gebäudesanierungen, der Austausch ineffizienter Heizsysteme sowie der Ausbau erneuerbarer Energiesysteme stellen die größten Hebel zur Reduktion von Energieverbräuchen – und damit Treibhausgasen – für unser Unternehmen dar. Über energieeffiziente Neubauten tragen wir ebenfalls zu den Sektorzielen bei.

Digitalisierung

Prozesse werden zunehmend vernetzt und automatisiert.


Wir beobachten die Entwicklungen der Digitalisierung, prüfen ihren Einfluss auf und Nutzen für unser Geschäftsmodell und adaptieren Lösungen gegebenenfalls für ihre Anwendung bei Vonovia. Wir haben die Digitalisierung bereits in der gesamten Prozesskette verankert – vom Vermietungsprozess bis zur Kundenbetreuung. Durch vernetzte und digital organisierte Prozesse verbessern wir die Umweltbilanz unserer Objekte, die Interaktion mit unseren Kunden und die Koordination unserer Mitarbeiter. Hierbei nutzen wir die Vorteile innovativer Prozessautomatisierung, einschließlich sogenannter Roboter. Ein echter Meilenstein in der Serviceorientierung bei Vonovia ist die neue Mieter-App. Serviceaufträge und Schadensmeldungen können einfach und bequem über die App abgewickelt und jederzeit eingesehen werden. Alle wichtigen Dokumente stehen im mobilen Postfach zur Verfügung und unsere Kunden erhalten Informationen zum Service von Vonovia rund ums Haus. Zunehmend sehen wir aber auch Möglichkeiten hinsichtlich Smart-Home-Gebäudelösungen. Diese reichen von Smart Grid über Assistenzsysteme bis hin zu Predictive Maintenance.

Wesentliche Themen

☒ 102-46, 102-47, 102-48, 102-49, 103-1

Durchführung einer Wesentlichkeitsanalyse 103-1

Es ist unser Anspruch, unsere Verantwortung gegenüber Umwelt und Gesellschaft immer bestmöglich wahrzunehmen. Dies erreichen wir, indem wir unser Engagement auf die Bereiche konzentrieren, die für uns und unsere Stakeholder besonders relevant sind. Dazu setzen wir uns strukturiert mit den Entwicklungen auf den europäischen Immobilienmärkten sowie in der Gesellschaft auseinander. Wir analysieren, wie sich diese Entwicklungen auf unser Geschäft und die Wertschöpfung auswirken. Und: Wir befassen uns mit den Themen, auf die wir mit unserem Geschäftsmodell Einfluss nehmen können. Dabei beziehen wir unsere Anspruchsgruppen in die Identifikation der für uns wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen mit ein.

Im Jahr 2015 haben wir im Rahmen der Erstellung unseres Nachhaltigkeitsberichts erstmals die für unser Unternehmen und unsere Geschäftstätigkeit wesentlichen Themen identifiziert und auch priorisiert. Diese Themen haben wir Anfang 2017 über eine Stakeholder-Befragung validiert und ergänzt. Für eine genaue Beschreibung des Vorgehens verweisen wir auf den  [Nachhaltigkeitsbericht 2016, S. 22 ff.](#) 102-48, 102-49

Die Ergebnisse dieser Bewertung haben wir in eine Wesentlichkeitsmatrix überführt und die einzelnen Themen vier Feldern zugeordnet:

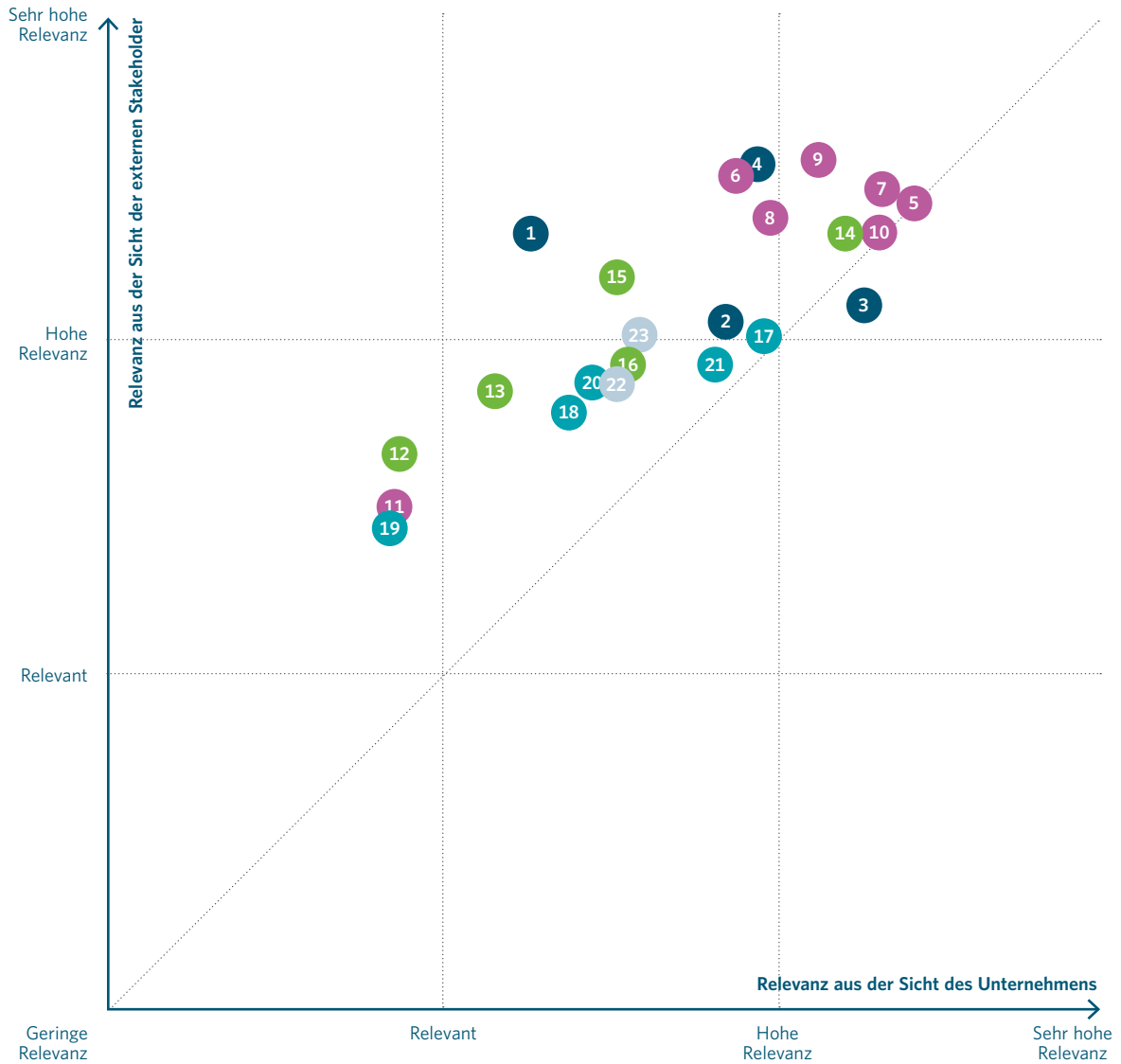
- > Nachhaltige Unternehmensführung
- > Gesellschaft und Kunden
- > Umwelt
- > Mitarbeiter

In der internationalen Berichterstattung werden Nachhaltigkeitsthemen üblicherweise nach E (Environmental), S (Social) und G (Governance) geordnet. Um mit unserem Reporting diesen Anforderungen zu entsprechen, fassen wir im Folgenden die Felder „Gesellschaft und Kunden“ und „Mitarbeiter“ zur Kategorie „Social“ zusammen. Umweltbelange führen wir unter „Environmental“ und nachhaltige Unternehmensführung unter „Governance“. 102-46, 102-48

Die Akquisition von BUWOG und Victoria Park im Jahr 2018 und die damit einhergehende Internationalisierung und Ausweitung des Tätigkeitsfelds um das Developmentgeschäft einerseits sowie die gesellschaftliche Debatte um die soziale Wohnraumfrage und den Klimawandel andererseits machen eine Neubewertung der wesentlichen Themen notwendig. Folglich werden wir im Jahr 2020 im Rahmen eines Dialogprozesses mit relevanten Stakeholdern eine neue Wesentlichkeitsanalyse durchführen. Sie wird den veränderten Rahmenbedingungen Rechnung tragen und die Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen – die Sustainable Development Goals (SDGs) –, das CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz sowie die EU-Taxonomie-Verordnung berücksichtigen.

Wesentlichkeitsmatrix

☒ 102-47



Governance - Nachhaltige Unternehmensführung

- 1 Anpassung an den Klimawandel
- 2 Compliance und Anti-Korruption
- 3 Langfristiges Wachstum
- 4 Offener Dialog mit der Gesellschaft
- 22 Sozial- und Arbeitsstandards in der Lieferkette
- 23 Umweltstandards in der Lieferkette

Social- Gesellschaft und Kunden

- 5 Bestandserhalt
- 6 Bezahlbare Mieten
- 7 Gesundheit und Sicherheit der Mieter
- 8 Quartiersentwicklung
- 9 Schaffung von Wohnraum
- 10 Zufriedenheit der Mieter
- 11 Gesellschaftliches Engagement

Environmental - Umwelt

- 12 Auswirkung von Transport/Logistik
- 13 Betrieblicher Umweltschutz
- 14 Energieeffizienz und Reduktion von Treibhausgasen im Bestand
- 15 Umweltschutz im Bestand
- 16 Umweltschutz während Um- und Neubauten

Social - Mitarbeiter

- 17 Aus- und Weiterbildung
- 18 Gesundheitsmanagement/Arbeitsicherheit
- 19 Mitbestimmung
- 20 Vielfalt und Chancengleichheit
- 21 Work-Life-Balance/Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Nachhaltigkeitsfahrplan 2019–2020

103-2, 103-3

Für das Berichtsjahr 2019 und als Ausblick auf 2020 haben wir uns im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie folgende Themenschwerpunkte und Ziele gesetzt.

Ziele	Handlungsfelder	Erreichtes 2019	Ausblick für 2020
Nachhaltige Unternehmensführung			
Vonovia steuert Nachhaltigkeit und verankert sie in Geschäftsprozessen und Unternehmenssteuerung.	<ul style="list-style-type: none"> > Ausbau Nachhaltigkeitsstrategie und Roadmap Vonovia (inklusive Nachhaltigkeitsziele) 	<ul style="list-style-type: none"> > Nachhaltigkeitsstrategie im Rahmen des Strategieprozesses 2019 aufgesetzt (und 2020 weiterzuentwickeln) 	<ul style="list-style-type: none"> > Bereich Nachhaltigkeit (beim CEO) etabliert und Nachhaltigkeitsgremium auf Vorstandsebene eingerichtet > Bekenntnis zu ausgewählten Sustainable Development Goals (SDGs) und dem UN Global Compact festgeschrieben > Neue Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt
Vonovia ist im regelmäßigen Dialog mit allen wesentlichen Stakeholdern.	<ul style="list-style-type: none"> > Dialoge mit Kunden, Mietervereinen, Städten und Kommunen, Politik, Aktionären sowie Öffentlichkeit und gesellschaftlichem Umfeld > Engagement in Verbänden, Kooperationen mit Wissenschaftsinstitutionen 	<ul style="list-style-type: none"> > 179 Mieterversammlungen und Beteiligungsverfahren durchgeführt > Diskursprozess „Perspektiven klimaneutralen Wohnens“ (1. Vonovia Klimakonferenz) initiiert 	<ul style="list-style-type: none"> > Beteiligungsverfahren mit Mietern, Städten und Kommunen fortgesetzt und ausgebaut > Diskursprozess mit 2. Vonovia Klimakonferenz fortgesetzt > Wesentliche Stakeholder im Rahmen neuer Wesentlichkeitsanalyse befragt
Vonovia agiert als verläSSLicher und vertrauenswürdiger Partner.	<ul style="list-style-type: none"> > Einhaltung von Standards guter Unternehmensführung, Sicherung durch unabhängige Hinweisgeber-systeme > Arbeits-, Sozial- und Umweltstandards in der Lieferkette > Diversität in Leitungs- und Kontrollorganen 	<ul style="list-style-type: none"> > Compliance- und Datenschutzschulungen durchgeführt > Neues Partnerportal für Lieferanten und Geschäftspartnerkodex umgesetzt > Frauenanteil in den Leitungs- und Kontrollgremien – Vorstand: 25%, Aufsichtsrat: 33,3% – erreicht 	<ul style="list-style-type: none"> > Policies zu Anti-Korruption, Geldwäscheprevention und Whistleblowing eingeführt > Vonovia Unternehmenserklärung Menschenrechte veröffentlicht > ESG-Ziele als Bestandteil der variablen Vorstandsvergütung des CEO und CFO eingeführt
Umwelt und Klimaschutz			
Vonovia leistet einen Beitrag zur Einhaltung der Klimaschutzziele und CO ₂ -Reduktion im Bestandsportfolio.	<ul style="list-style-type: none"> > Energetische Modernisierung zur Steigerung der Energieeffizienz > Ausrichtung Investitionsprogramme auf CO₂-Einsparung > Technische Konzepte zur Ablösung von Ölheizungen und Einsatz von Hybridheizungen 	<ul style="list-style-type: none"> > Modernisierungsquote von 3,7% und CO₂-Einsparung von rund 16.000 t erreicht > Pilot „Energiesprung“ zur klimagerechten seriellen Modernisierung gestartet 	<ul style="list-style-type: none"> > Rund 3% Modernisierungsquote 2020 und CO₂-Einsparung von rund 13.000 t erreicht > Steuerungskonzept zur CO₂-Ausrichtung im Portfolio erarbeitet > Vermehrter Einsatz von Hybridheizungen
Vonovia führt Neubaumaßnahmen in optimierter energetischer Gestaltung durch.	<ul style="list-style-type: none"> > Schaffung bezahlbarer Wohnraum durch Neubau und Nachverdichtung > Zunehmende Ausrichtung auf hohe Effizienzklassen und KfW-Standards 	<ul style="list-style-type: none"> > 870 Neubauwohnungen für den Bestand (to hold) fertiggestellt > Über 20% aller im Jahr 2019 fertiggestellten Developmentprojekte mit Nachhaltigkeitszertifikaten (z. B. DGNB-Gold) ausgezeichnet 	<ul style="list-style-type: none"> > Rund 900 Wohnungen für den Bestand (to hold) in Deutschland fertiggestellt > 85% der fertiggestellten Neubauten in Effizienzklasse A oder besser* errichtet
Vonovia baut Innovationen rund um erneuerbare Energiesysteme aus.	<ul style="list-style-type: none"> > Geschäftsfelder erneuerbare Energien („1.000 Dächer“-Photovoltaik-Programm), > Ausbau Elektromobilität > Anbieter von zertifiziertem Grünstrom > Quartierssysteme/Sektorenkopplung 	<ul style="list-style-type: none"> > 84 PV-Anlagen neu errichtet, insgesamt 289 im Betrieb (Erzeugung rund 10.000 MWh Solarstrom) > Zentrale in Bochum auf Grünstromversorgung umgestellt > Kooperation mit Fraunhofer Gesellschaft zu energetischer Sektorenkopplung im Quartier gestartet 	<ul style="list-style-type: none"> > Fortführung und weiterer Ausbau des „1.000 Dächer“-Programms > CO₂-Emissionen im Innovationsquartier Bochum-Weitmar um 60% reduziert > In die Entwicklung öffentlicher Ladesäulen für Elektromobilität eingestiegen

Ziele	Handlungsfelder	Erreichtes 2019	Ausblick für 2020
Vonovia fördert die Artenvielfalt von Flora und Fauna in den Beständen.	<ul style="list-style-type: none"> > Biodiversität (Wildblumenwiesen, Insektenhabitate) > Kooperation mit Partnern zur Erreichung der Ziele 	<ul style="list-style-type: none"> > Kooperation NABU zum Start Pilotprojekte Wildblumenwiesen und Insektenhabitate/Baumpflanzungen umgesetzt 	<ul style="list-style-type: none"> > Wildblumenwiesen auf 100.000 m² und 100 Insektenhabitate ausgeweitet

Gesellschaft und Kunden

Vonovia erfüllt sein Serviceversprechen und erreicht eine hohe Zufriedenheit bei den Kunden.	<ul style="list-style-type: none"> > Vierteljährliche Messung der Kundenzufriedenheit > Kontinuierliche Verbesserung der Servicequalität 	<ul style="list-style-type: none"> > Neues Befragungstool „AktivBo“ eingeführt > Maßnahmen aus neuem Tool zum besseren Verständnis des Kundenfeedbacks abgeleitet 	<ul style="list-style-type: none"> > Kommunikations- und Servicequalität durch Einführung Mieter-App verbessert > „Verbesserung CSI“ durch kontinuierliche Umsetzung abgeleiteter Maßnahmen aus Kundenbefragung realisiert
Vonovia ermöglicht bedarfsgerechten Wohnraum für breite Bevölkerungsschichten und verbessert den Wohnwert kontinuierlich.	<ul style="list-style-type: none"> > Sanierung und Modernisierung, wohnwertsteigernde Maßnahmen > Altersgerechter, barrierearmer Aus- und Umbau > Selbstverpflichtungen zum Bestandsschutz von Mietern 	<ul style="list-style-type: none"> > 482 Mio. € in Instandhaltung/Substanzwahrung und 997 Mio. € in Modernisierung investiert > Rund 15.000 Wohnungen altersgerecht (teil-) modernisiert > Modernisierungsumlage auf max. 2 €/m² begrenzt, Ü70 Regelung: Zusicherung bezahlbares Wohnen für Mieter über 70 Jahre - 176 Kunden geholfen > Härtefallmanagement: 1.600 Kunden bei 13.200 Modernisierungen geholfen 	<ul style="list-style-type: none"> > Jede dritte neuvermietete Wohnung barrierearm umgesetzt > Selbstverpflichtung bei Modernisierung (2 €-Begrenzung) weitergeführt > Ü70 Regelung zur Zusicherung von bezahlbarem Wohnen für Mieter über 70 Jahre weitergeführt > Härtefallmanagement fortgeführt
Vonovia schafft lebendige und zukunftsfähige Quartiere durch Quartiersentwicklung.	<ul style="list-style-type: none"> > Quartiersentwicklungsprogramme inklusive baulicher Maßnahmen, Wohnumfeld und Infrastrukturbauweise > Gesellschaftliches Engagement bzw. Kooperationen mit sozialen und kulturellen Trägern 	<ul style="list-style-type: none"> > 13 Quartiersentwicklungen mit einem Investitionsvolumen von rund 60 Mio. € umgesetzt > Zuwendungen für soziale Projekte und Einrichtungen in Höhe von über 900.000 €, neue Förderkonzepte aufgesetzt 	<ul style="list-style-type: none"> > Quartiersentwicklungsprojekte gemeinsam mit Städten und Kommunen fortgeführt und neue Quartiersentwicklungen aufgesetzt > Förderkonzept und Soziale Projekte weiter ausgebaut

Mitarbeiter

Vonovia ist ein attraktiver Arbeitgeber für aktuelle, potenzielle und ehemalige Mitarbeiter.	<ul style="list-style-type: none"> > Mitarbeiterzufriedenheit und -bindung > Recruiting- und Onboarding 	<ul style="list-style-type: none"> > Mitarbeiterbefragung durchgeführt > Hohe Mitarbeiterzufriedenheit von 72 % attestiert 	<ul style="list-style-type: none"> > Ausblick bis 2021 Mitarbeiterbefragung: Maßnahmen aus strukturiertem Bottom-up-Prozess umgesetzt > SuccessFactors Recruiting und Onboarding eingeführt
Vonovia fördert Mitarbeiter und entwickelt herausragende Fach- und Führungskräfte.	<ul style="list-style-type: none"> > Karrierepfade & Nachfolgeplanung konzeptionieren > Entwicklung der (Top)Talente 	<ul style="list-style-type: none"> > Durchführung von (Senior) Managemententwicklungsprogrammen > Durchführung von Führungskräfte trainings 	<ul style="list-style-type: none"> > Weiterentwicklung und Ausbau über alle Ebenen > SuccessFactors Learning, Performance & Goals, Succession & Development eingeführt
Vonovia lebt eine gemeinsame Kultur der Vielfalt, Leistung und Wertschätzung in einer agilen und für Veränderungen offenen Organisation.	<ul style="list-style-type: none"> > Digitalisierung unterstützen > Diversität > Führungsverständnis & Werte 	<ul style="list-style-type: none"> > Geflüchtete Menschen in Ausbildung integriert > Betriebsvereinbarung zum mobilen Arbeiten in der Holding eingeführt > Ausbau Frauenquote in der ersten Ebene unterhalb des Vorstands 	<ul style="list-style-type: none"> > Anteil weiblicher Führungskräfte in der ersten und zweiten Ebene unterhalb des Vorstands auf 30 % bis Ende 2021 erhöht

* Energieeffizienzklasse A oder besser basiert auf Primärenergiebetrachtung.

Ziel erreicht In Umsetzung

Nachhaltige Unter- nehmens- führung

Ziele

- > Vonovia steuert Nachhaltigkeit und verankert sie in Geschäftsprozessen und Unternehmenssteuerung.
- > Vonovia ist im regelmäßigen Dialog mit allen wesentlichen Stakeholdern.
- > Vonovia agiert als verlässlicher und vertrauenswürdiger Partner.

- 19 Unser Ansatz im Bereich Nachhaltige Unternehmensführung
- 23 Langfristiges Wachstum
- 27 Corporate Governance, Compliance und Anti-Korruption
- 34 Offener Dialog mit der Gesellschaft

Unser Ansatz im Bereich Nachhaltige Unternehmensführung

☒ 103-1, 103-2, 103-3

Managementansatz 103-1

Der Blick auf das vergangene Jahr zeigt: Die starke Nachfrage nach bezahlbarem Wohnraum – vor allem in den großen Städten und Ballungsräumen – hat zu einer breiten öffentlichen Diskussion geführt. Ein Fokus liegt dabei auf der Wohnungswirtschaft. Es gibt wenige Themen, die so emotional behaftet sind wie das Wohnen. Entsprechend wurde und wird sehr kontrovers diskutiert. Die öffentlichen Diskussionen und die Berichterstattung wirken sich dabei negativ auf die öffentliche Wahrnehmung von Wohnungsunternehmen wie Vonovia aus.

Dazu nimmt die Regulierung in den Bereichen Bauen und Nachhaltigkeit weiter zu. Neue Gesetze, Stakeholder wie Aktionäre und Investoren stellen höhere Anforderungen an Unternehmen – auch im Bereich des Klimaschutzes. Durch politische Vorgaben wie einem neuen Klimaschutzgesetz, der Einführung einer CO₂-Steuer oder Gesetzgebungsdiskussionen zu Lieferketten oder Menschenrechten werden Wahrnehmung und Handlungserwartungen für nachhaltige Themen geschärft.

Diese Entwicklungen beeinflussen den Erfolg unseres Geschäftsmodells langfristig. Wir setzen uns strukturiert mit ihnen auseinander und richten unsere Unternehmensführung – Governance – entsprechend aus.

In Bezug auf unsere nachhaltige Unternehmensführung haben wir die folgenden Themen als wesentlich identifiziert und in unsere Wesentlichkeitsmatrix integriert:

- > Langfristiges Wachstum
- > Corporate Governance, Compliance und Anti-Korruption
- > Offener Dialog mit der Gesellschaft

Langfristiges Wachstum (→ S. 23 ff.): Unser Erfolg basiert auf einem so langfristigen wie stabilen Wachstum. Deshalb setzen wir auf eine weitblickend orientierte, fortlaufende Weiterentwicklung des Gebäudebestands und halten ihn lange in unserem Portfolio. Ergänzend dazu entwickeln wir unser Portfolio an wohnungsnahen Dienstleistungen kontinuierlich weiter.

Erreichtes 2019

- > Nachhaltigkeitsstrategie im Rahmen des Strategieprozesses 2019 aufgesetzt (und 2020 weiterzuentwickeln)
- > Frauenanteil in den Leitungs- und Kontrollgremien: Vorstand: 25 %, Aufsichtsrat: 33,3 %
- > Neues Partnerportal für Lieferanten und den Geschäftspartnerkodex umgesetzt
- > Diskursprozess „Perspektiven klimaneutralen Wohnens“ gestartet
- > 179 Mieterversammlungen und Beteiligungsverfahren durchgeführt

Corporate Governance, Compliance und Anti-Korruption

(→ S. 27 ff.): Vonovia ist ein vertrauenswürdiger und verlässlicher Partner. Es ist uns wichtig, dass unsere Kunden, Aktionäre, Geschäftspartner und Mitarbeiter, die Gesellschaft und die breite Öffentlichkeit uns auch so wahrnehmen. Das Einhalten von Gesetzen und Verordnungen spielt dabei eine ebenso große Rolle wie das Befolgen der guten, nachhaltigen Leitlinien, die unsere unternehmerische Verfassung ausmachen.

Offener Dialog mit der Gesellschaft

(→ S. 34 ff.): Wir sind uns unserer gesellschaftlichen Relevanz bewusst. In diesem Zusammenhang stehen wir in engem und regelmäßigem Austausch mit verschiedenen Stakeholdern aus Politik, Wirtschaft, Gesellschaft und Wissenschaft.

In den folgenden Kapiteln gehen wir auf diese Themen und ihre Relevanz für Vonovia ein. Zu jedem Thema

beschreiben wir die Herausforderungen, Chancen und Risiken sowie die Ziele, Maßnahmen und Indikatoren.

Herausforderungen, Chancen und Risiken 103-1

Die Wohnungswirtschaft in Deutschland steht derzeit im Zentrum der öffentlichen Wahrnehmung. Die damit verbundenen gesamtgesellschaftlichen und immobilienwirtschaftlichen Entwicklungen beeinflussen das Geschäftsmodell von Vonovia und stellen uns vor Herausforderungen und Risiken – bieten aber ebenso Chancen.

Herausforderungen

- > Eine Verlagerung unseres Geschäfts ist aufgrund der örtlichen Gebundenheit der Immobilien nicht möglich. Dadurch können wir nur bedingt flexibel auf unvorhersehbare Entwicklungen reagieren.
- > Die große Nachfrage nach Wohnraum – vor allem in den Großstädten und Ballungsgebieten – befeuert die aktuelle und kontrovers geführte Wohnraumdebatte in der Öffentlichkeit. Sie macht uns immer wieder deutlich, dass unser langfristiger Geschäftserfolg besonders von der Zufriedenheit unserer Mieter abhängt.
- > Viele unserer Leistungen erbringen wir selbst, aber wir kaufen im Rahmen von Baumaßnahmen z. B. Materialien und Gewerke hinzu. Hier besteht die Herausforderung, dass Dienstleister und Lieferanten unsere hohen Arbeits-, Sozial- und Umweltstandards nicht einhalten.
- > Fehlendes Vertrauen kann zu einer abnehmenden Bereitschaft von Stakeholdern führen, mit uns in den konstruktiven Dialog zu treten.

Chancen

- > Die Anforderungen unserer Kunden an das Wohnen verändern sich und wohnungsnaher Dienstleistungen werden wichtiger. Entsprechend können wir unser Leistungsportfolio weiter ausbauen und den Vertrieb im Value-add-Geschäft intensivieren.
- > Durch Partizipationsmaßnahmen zur Berücksichtigung von Bedürfnissen, Wünschen und Ängsten, vor allem bei Quartiersentwicklung und Planung von Neubauprojekten stärken wir die Akzeptanz für unser Handeln und die Reputation von Vonovia. Die Zahl an Ein- und Zweipersonenhaushalten nimmt zu und die Nachfrage nach Wohnungen für kleine Haushalte steigt entsprechend. Diese Entwicklung passt zu unserem Portfolio, das seinen Schwerpunkt in kleinen und mittleren Wohnungsgrößen in den Metropolregionen hat.
- > Indem wir viele Bauleistungen durch unseren Technischen Service selbst erbringen, erhöhen wir unsere Unabhängigkeit von externen Lieferanten und den damit verbundenen Risiken.

Risiken

- > Mit dem Zukauf von BUWOG hat Vonovia auch die Bautätigkeiten im Bestand und im Neubau intensiviert. Die Kosten für Grundstücke und Bauleistungen steigen stetig an. Dazu wird das Bauen stärker reguliert. In der Folge wird es zunehmend schwieriger, geplante Maßnahmen umzusetzen.
- > Die Corona-Pandemie und ihre Folgen bergen für die Gesellschaft und Vonovia viele Unsicherheiten, die zum großen Teil heute noch nicht absehbar sind.

Mehr Informationen zu den Chancen und Risiken unserer Geschäftstätigkeit finden Sie im Kapitel Chancen und Risiken des Geschäftsberichts 2019, [☒-☑ GB 2019, S. 125 ff.](#)

Ziele, Maßnahmen und Indikatoren 103-2, 103-3

Im Bereich Governance ist es das übergeordnete Ziel von Vonovia, eine transparente und gesetzeskonforme Unternehmensführung sicherzustellen. Diese Unternehmensführung übernimmt Verantwortung für Mitarbeiter, Umwelt und Gesellschaft und trägt zu einem stabilen Unternehmenswachstum bei. Dieses Ziel erreichen wir, indem wir:






- > durch eine langfristig orientierte Weiterentwicklung des Bestands und des Leistungsangebots das langfristige Wachstum von Vonovia ermöglichen,
- > das Unternehmen verantwortungsbewusst und unabhängig leiten und überwachen,
- > die konsequente Einhaltung aller Gesetze und Vorschriften sicherstellen,
- > ein strukturiertes, höchsten Standards entsprechendes Lieferanten- und Lieferkettenmanagement implementieren,
- > mit unseren Stakeholdern einen laufenden Dialog auf Augenhöhe führen und die gewonnen Erkenntnisse in die Ausrichtung unseres Geschäfts und in die Entwicklung der Quartiere einfließen lassen.

Dazu ist vor allem Vertrauen notwendig, genauer das Vertrauen unserer Kunden, Partner, Dienstleister, Mitarbeiter und Investoren in uns als Unternehmen und in unsere Leistungen. Für sie werden wir ein verlässlicher Partner und Arbeitgeber sein, der ihre Anliegen und Bedürfnisse versteht, ernst nimmt und darauf reagiert. Nur so können wir langfristige und vertrauensvolle Beziehungen zu ihnen aufbauen.

Ein langfristiges Wachstum sicherstellen

Vonovia steht für zeitgemäßen, bedarfsgerechten und bezahlbaren Wohnraum. Dieses Kerngeschäft bauen wir weiter aus. Es ist unser Ziel, unseren Wohnungsbestand kontinuierlich weiterzuentwickeln, indem wir die Substanz von Gebäuden langfristig erhalten, attraktive Objekte ankaufen und Neubauprojekte umsetzen. Das Wohnungsangebot ergänzen wir mit einem Portfolio wohnungsnaher Dienstleistungen, das für unsere Kunden einen Mehrwert bietet und das wir weiter ausbauen.

Das Unternehmen verantwortungsbewusst leiten

Wir beziehen neben den ökonomischen auch ökologische und soziale Aspekte in unsere Entscheidungen ein. Unsere Unternehmensführung basiert auf einer guten Corporate Governance, die wir durch die Implementierung konzernweiter Leitlinien und Geschäftsprinzipien sowie durch die Umsetzung strikter Corporate-Governance-Richtlinien zur Arbeitsweise von Vorstand und Aufsichtsrat (s. Kapitel Corporate Governance,   **GB 2019, S. 36 ff.**) stärken. Diese ergänzen wir durch freiwillige Selbstverpflichtungen wie unseren  **Code of Conduct** oder unsere  **Grundsatzklärung zur Einhaltung der Menschenrechte**, die uns als ethisch-rechtliche Leitlinien für unser Handeln dienen. Sie sind eng mit unserem unternehmensinternen Leitbild und dem  **Geschäftsverständnis** verknüpft, die uns im Alltag Orientierung geben.

Die Einhaltung aller Gesetze sicherstellen

Die konsequente Einhaltung geltender Gesetze und Vorgaben gewährleisten wir durch unser Compliance-Management-System. In seinem Rahmen haben wir klare Strukturen und Prozesse definiert und auch implementiert. Regelungen zum Schutz von Whistleblowern, zur Geldwäscheprävention sowie Compliance-Schulungen sind Teil dieses Compliance-Management-Systems. Die bestehenden Compliance-Regeln passen wir aktuell im Rahmen der Internationalisierung unseres Geschäfts im Austausch mit den Tochtergesellschaften Victoria Park und BUWOG neu an. So ist ihre konzernweite Einhaltung auch zukünftig


sichergestellt. Darüber hinaus führen wir regelmäßige Schulungen unserer Mitarbeiter zu den Themen Anti-Korruption und wettbewerbswidrigem Verhalten durch und haben hierfür ein entsprechendes Programm entwickelt und verabschiedet.



0

**nachgewiesene
Korruptionsfälle**

Ein strukturiertes Lieferanten- und Lieferkettenmanagement implementieren

Die Zusammenarbeit mit externen Partnern und Dienstleistern in unserer Lieferkette regeln wir über den  **Geschäftspartnerkodex**, unsere Allgemeinen Einkaufsbedingungen sowie die einzelvertraglichen Regelungen. Die Administration dieser und weiterer Dokumente sowie die Beziehung zu unseren Lieferanten und Nachunternehmern pflegen wir mithilfe eines strukturierten Lieferantenmanagementsystems, welches wir stetig weiterentwickeln. In diesem Zuge steuern wir die Einhaltung von Umwelt-, Arbeits- und Sozialstandards unserer Geschäftspartner sowie entlang der Lieferkette.



Frauenanteil in den Leitungs- und Kontrollgremien:

Vorstand = 25 %,
Aufsichtsrat = 33,3 %

Den Dialog auf Augenhöhe führen

Mit unseren Anspruchsgruppen stehen wir in einem engen Austausch und engagieren uns aktiv in Initiativen und Verbänden. Dadurch können wir Trends, Entwicklungen und Veränderungen, aber vor allem die Erwartungen unserer Stakeholder früh erkennen und entsprechend in unsere Geschäftsprozesse integrieren. Mit diesem Dialog machen wir auch unsere Aktivitäten transparent und helfen dabei, das Vertrauen der Stakeholder – und auch das der Öffentlichkeit – in unser Unternehmen aufzubauen beziehungsweise zu stärken.



179

**Mietersammlungen und
Beteiligungsverfahren**

Ausblick auf 2020

Auch 2020 werden wir die Prinzipien einer nachhaltigen Unternehmensführung weiter umsetzen. Dazu werden wir

- > den Bereich Nachhaltigkeit beim CEO etablieren und auf Vorstandsebene ein Nachhaltigkeitsgremium einrichten,
- > die Vorstandsvergütung für CEO und CFO an die Erfüllung von definierten ESG-Kriterien (Environmental, Social und Governance) koppeln,
- > ein Bekenntnis zu ausgewählten Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen und dem UN Global Compact festschreiben,
- > Beteiligungsverfahren mit Mietern, Städten und Kommunen fortsetzen und ausbauen,
- > den Diskursprozess mit der 2. Vonovia Klimakonferenz fortsetzen,
- > wesentliche Stakeholder im Rahmen einer neuen Wesentlichkeitsanalyse befragen,
- > Policies zu Anti-Korruption, Geldwäscheprävention und Whistleblowing einführen,
- > eine Unternehmenserklärung zu Menschenrechten veröffentlichen.

Langfristiges Wachstum

☒ 102-15, 103-1, 103-2, 103-3, 201-2, 203-1

Managementansatz 103-1

In den vergangenen Jahren sind vielerorts Wohnungen zu einem knappen Gut geworden. Das gilt vor allem für die Großstädte und ihr Umland. Vonovia will mit der Bereitstellung von zeitgemäßem und bezahlbarem Wohnraum zu einer langfristigen Lösung dieses Problems beitragen.

Dafür sichern wir unser stabiles Unternehmenswachstum durch unsere langfristig orientierte Weiterentwicklung des Bestands und des Leistungsangebots ab. Und wir stärken unser Kerngeschäft durch die gezielte Ausweitung unseres Portfolios in Deutschland sowie in ausgewählten europäischen Metropolen mit Wachstumspotenzial durch Akquisitionen und Neubau.

Das Geschäftsmodell von Vonovia steht grundsätzlich auf drei Beinen:

- > Vermietung von bezahlbarem Wohnraum,
- > Development/Neubau zur Errichtung neuen Wohnraums,
- > Bereitstellung wohnungsnaher Dienstleistungen zu fairem Preis.

Auf diese Weise können wir dazu beitragen, dass bezahlbare Mieten wie auch niedrige Betriebskosten langfristig gesichert sind und Mieter gerne in unseren Wohnungen verbleiben. 203-1

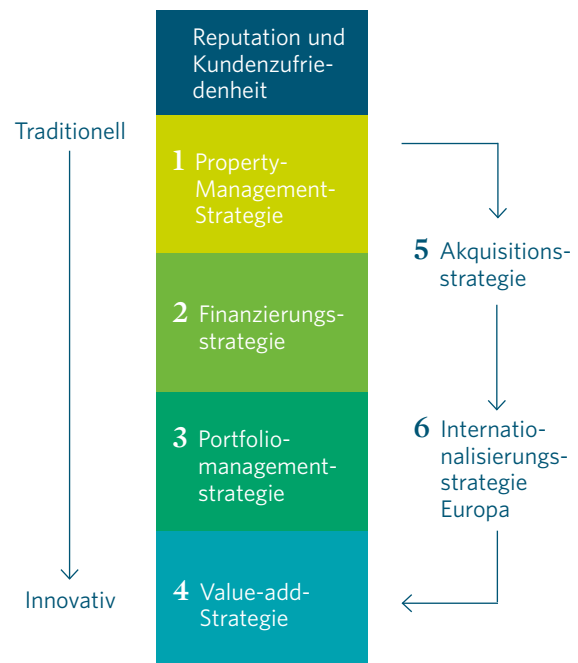
Unternehmensstrategie

Seit 2013 verfolgen wir eine Unternehmensstrategie, die sich aus den vier Grundansätzen **Property-Management**, **Portfoliomanagement**, **Finanzierung** und **Value-add** zusammensetzt. Die Akquisitionsstrategie verstärkt als weitere Säule opportunistisch die Wirkung der vier strategischen Grundansätze. Die Internationalisierungsstrategie, also die Erschließung weiterer europäischer Märkte, wirkt in diesem Zusammenhang komplettierend.

> **Property-Management:** Verbesserung der operativen Kennzahlen durch effiziente Bewirtschaftung über die skalierbare Bewirtschaftungsplattform sowie durch Digitalisierung; Steigerung von Qualität und Effizienz im Kundenservice; effiziente Steuerung von Instandhaltung und Modernisierung.

> **Finanzierung:** Sicherstellung einer ausreichenden, optimierten Liquidität, einer ausgewogenen Struktur und Fälligkeit des Fremdkapitals und einer Optimierung der Finanzierungskosten durch eine international wettbewerbsfähige Finanzierungsstruktur sowie Sicherstellung des Ratings.

Die 4+2-Säulen unserer Strategie



- 1 Bewirtschaftungsplattform/Mandant Österreich/Digitalisierung
- 2 LTV/Finanzierungsstrategie/Finanzrisikomanagement
- 3 Portfoliomanagement/Verkauf Recurring und Non-core/Investitionsstrategie/Development und Neubau
- 4 Wohnungs- und immobiliennahe Services/Geschäftsentwicklung/Digitalisierung
- 5 Opportunistische Akquisitionsstrategie Deutschland
- 6 Österreich/Schweden/Frankreich

- > **Portfoliomanagement:** Werterhöhende Bewirtschaftung der Objekte durch Optimierung des Immobilienbestands und Investitionen in Instandhaltung und Modernisierung; energetische Optimierung des Bestands; Ausbau des Developmentgeschäfts für den Bau von Eigentumswohnungen für Investoren und den Eigenbedarf und der etablierten Neubau- und Aufstockungstätigkeiten; Bündelung von Kapazitäten durch Fokussierung auf strategische Regionen.
- > **Value-add:** Ergänzung des Kerngeschäfts um kundenorientierte Dienstleistungen in engem Bezug zum Vermietungsgeschäft. Dazu zählen z. B. Handwerksdienste, Bewirtschaftung des Wohnumfelds, Objektbetreuung, Multimedia-Dienste, Messdienstleistungen, dezentrale Energieversorgung, Hausmeisterdienste, Bewirtschaftung von Außenflächen und Grünanlagen.
- > **Akquisition:** Verstärkung der Wirksamkeit der Kernstrategien durch laufende Prüfung und Eingliederung passender Portfolios in den Bestand.
- > **Internationalisierung:** Analyse potenzieller Zielmärkte in Europa; gezielte Direktinvestitionen in europäischen Märkten zur Generierung eines Mehrwerts.

Eine detaillierte Beschreibung unserer 4+2-Unternehmensstrategie finden Sie in unserem Geschäftsbericht 2019 (s. Kapitel Strategie, [☞-☞ GB 2019, S. 59 ff.](#)).

Unternehmenssteuerung

Die Unternehmenssteuerung von Vonovia folgt unserer Unternehmensstrategie und ist auf unsere nachhaltigen Geschäftsaktivitäten ausgerichtet. Im Geschäftsjahr 2019 haben wir das im Vorjahr implementierte Steuerungssystem unverändert fortgeführt.

Wir unterscheiden die vier Segmente Rental, Value-add, Recurring Sales und Development.

- > **Rental:** umfasst alle Geschäftsaktivitäten zum wertsteigernden Management unseres Bestands.
- > **Value-add:** bündelt alle wohnungsnahen Dienstleistungen der Handwerker- und Wohnumfeldorganisation, das Wohneigentumsverwaltungsgeschäft, das Kabel-TV-Geschäft, die Messdienstleistungen, die Energielieferung sowie unsere Versicherungsdienstleistungen.
- > **Recurring Sales:** beinhaltet alle regelmäßigen Verkäufe einzelner Eigentumswohnungen und Einzelhäuser.
- > **Development:** enthält die Projektentwicklung neuer Wohngebäude.

Unser integriertes Planungs- und Controlling-System basiert auf zentralen finanziellen und nichtfinanziellen Steuerungskennzahlen. Mit ihm richten wir unsere Geschäftstätigkeiten wirksam an dem Ziel der nachhaltigen Steigerung des Unternehmenswerts aus.

Mehr Informationen zu unserer Unternehmenssteuerung finden Sie in unserem Geschäftsbericht 2019.

[☞-☞ GB 2019, S. 86 ff.](#)

Herausforderungen, Chancen und Risiken

103-1

Die deutsche Wirtschaft wuchs 2019 das zehnte Jahr infolge – auch wenn sich die konjunkturelle Dynamik deutlich verlangsamte. Eine Trendwende am Wohnungsmarkt ist nach Ansicht von Experten weiterhin nicht zu sehen. Auch die Immobilienpreise stiegen im Berichtsjahr weiter an. Während die Nachfrage nach Wohnraum in Ballungsgebieten weiter steigt, verzeichnen ländliche Regionen einen Bevölkerungsverlust. Insgesamt wird die Nachfrage nach Wohnraum allerdings auch in Zukunft das Angebot übersteigen und das Mietpreinsniveau wird mindestens auf einem hohen Level bleiben. Diese wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklungen wirken sich maßgeblich auf unseren Erfolg aus und sind sowohl mit Chancen als auch mit Risiken für Vonovia verbunden. Inwieweit sich langfristige Auswirkungen der Coronapandemie auf unsere Geschäftstätigkeit ergeben, ist zum Zeitpunkt der Veröffentlichung dieses Berichts noch nicht absehbar.

Risikomanagement 102-15

Vonovia betreibt ein umfassendes Risikomanagement, um alle für das Unternehmen relevanten Chancen und Risiken zu identifizieren, zu gewichten und zu steuern. So werden

- > Gefährdungspotenziale verringert,
- > der Fortbestand des Unternehmens gesichert,
- > seine strategische Weiterentwicklung gefördert und
- > nachhaltiges Handeln unterstützt.

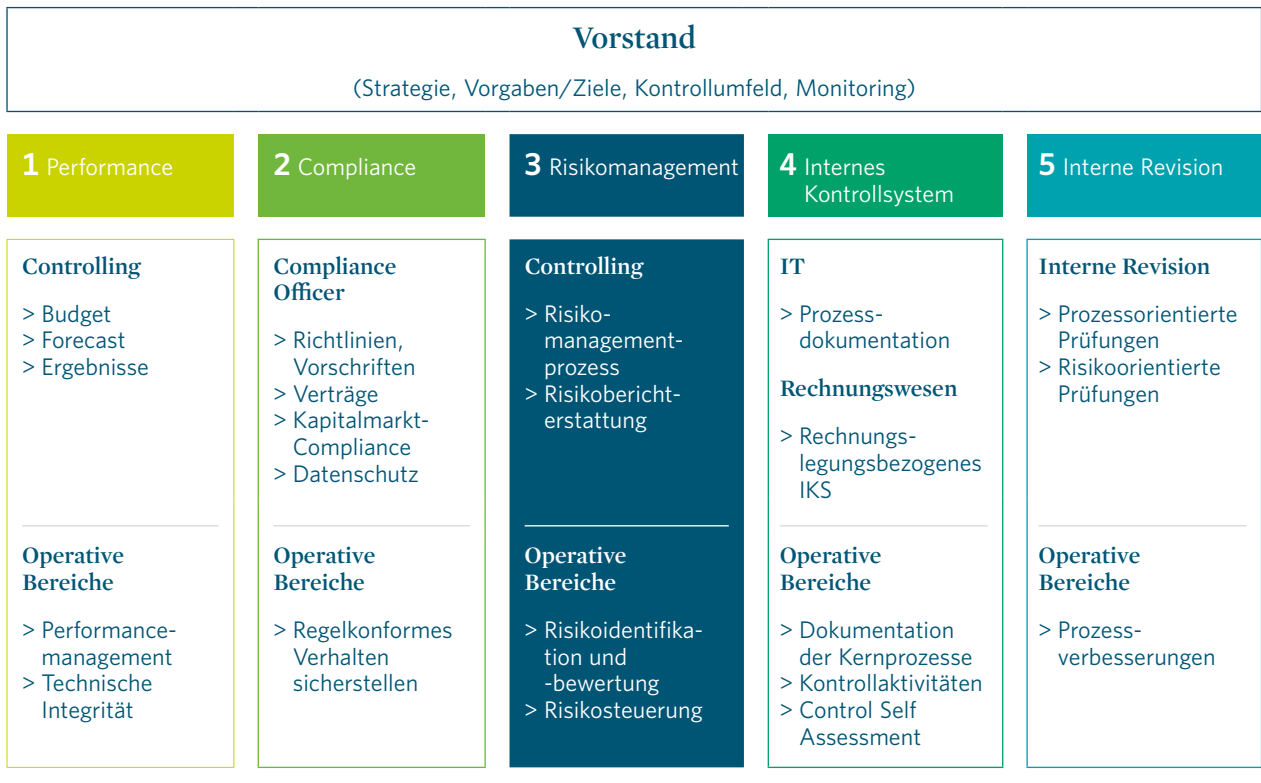
Im Sinne der Transparenz erläutern wir die Risikosituation von Vonovia in unserer Jahresberichterstattung ausführlich und veröffentlichen darin im Auftrag des Vorstands eine qualifizierende Liste der „Top-10-Risiken“ (s. Kapitel Chancen und Risiken, [☞-☞ GB 2019, S. 125 ff.](#)).

Die Gesamtverantwortung für das Risikomanagement liegt beim Vorstand. Der Leiter Controlling, der organisatorisch dem Chief Financial Officer (CFO) zugeordnet ist, führt den Risikomanagementprozess operativ. Das Risikocontrolling stößt den periodischen Risikomanagement-

prozess an und konsolidiert und validiert die gemeldeten Risiken. Dabei wird er durch Risikoverantwortliche – die Führungskräfte der ersten Ebene unterhalb des Vor-

stands – unterstützt. Die Steuerung erfolgt über einen integrierten Managementansatz, der auf fünf Säulen basiert:

Fünf Säulen des Risikomanagements bei Vonovia



Im zweiten Halbjahr 2019 hat Vonovia das bisher bestehende Risikomanagementsystem weiterentwickelt.

Mögliche klimawandelbedingte Risiken werden von Vonovia beobachtet und evaluiert. Unsere Bestände liegen überwiegend nicht in Gebieten, die von besonderen Gefahren durch mögliche Einflüsse des Klimawandels betroffen sind. Daher sehen wir zurzeit keine nennenswerten unmittelbaren Gefahren, die z. B. von durch den Klimawandel bedingten Extremwetterlagen wie Starkregen und Überschwemmungen ausgehen könnten. 201-2

Detaillierte Angaben dazu finden Sie in unserem Geschäftsbericht 2019 (s. Kapitel Chancen und Risiken, [GB 2019](#), S. 125 ff.).

Ziele, Maßnahmen und Indikatoren 103-2, 103-3

Unser Ziel ist ein stabiles Unternehmenswachstum. Die Basis dafür ist die langfristig ausgerichtete Weiterentwicklung unseres Immobilienbestands und des Dienstleistungsportfolios. Dieses Ziel erreichen wir mit drei Kernmaßnahmen:

- > Gezielter Ausbau des Kerngeschäfts „Vermietung von Wohnraum“
- > Weiterentwicklung des Bestands durch An- und Verkauf, Neubauprojekte, Modernisierungsmaßnahmen und Developmentinvestitionen
- > Ausbau des Portfolios wohnungsnaher Dienstleistungen

Die Kundenzufriedenheit ist als nichtfinanzieller Leistungsindikator in diesem Zusammenhang von besonderer Bedeutung für Vonovia, denn unser wirtschaftlicher Erfolg steht in unmittelbarem Zusammenhang mit der langfristigen Zufriedenheit unserer Mieter (s. Kapitel Kundenzufriedenheit, → S. 66 ff.).

Gezielter Ausbau des Kerngeschäfts

Wir wollen unseren Kunden ein bezahlbares Zuhause mit zeitgemäßem und bedarfsgerechtem Wohnkomfort zu ortsüblichen oder sogar geringeren Mietpreisen anbieten. Dieses Ziel erreichen wir mithilfe unserer Unternehmensstrategie im Inland wie im europäischen Ausland. Sie sieht unter anderem Investitionen in Neubauten sowie die Akquisition von attraktiven Beständen vor (s. Kapitel Strategie, ☐-☐ GB 2019, S. 59 ff.).

Weiterentwicklung des Bestands

Über Investitionen in Neubauten, Dachaufstockungen und Nachverdichtung und Gebäude- und Wohnungsmodernisierungen schafft Vonovia attraktiven neuen Wohnraum und erhält die Substanz der Gebäude – also der wesentlichen Wertelemente des Unternehmens. Eine ganzheitliche Quartiersentwicklung vervollständigt diese Maßnahmen (s. Kapitel Schaffung von bedarfsgerechtem Wohnraum und bezahlbare Mieten, → S. 70 ff. und Kapitel Grundlagen des Konzerns, ☐-☐ GB 2019, S. 54 ff.).

Auf- und Ausbau eines Portfolios an wohnungsnahen Dienstleistungen

Unser Ziel ist es, wichtige Leistungen selbst zu erbringen und unabhängig von externen Dienstleistern zu sein. Wir bauen unser Leistungsportfolio kontinuierlich aus und erschließen neue Geschäftsfelder. Damit stärken wir den Bereich unserer eigenen Dienstleistungen in den folgenden drei Feldern:

Vonovia Technischer Service (VTS)	<ul style="list-style-type: none"> > führt einen Großteil der Bauarbeiten in unserem Bestand durch > gewährleistet eine sichere Versorgung und eine hohe Servicegeschwindigkeit
Wohnumfeldorganisation	<ul style="list-style-type: none"> > führt Garten- und Landschaftsbaumaßnahmen in unserem Bestand durch, z. B. die Schaffung neuer Grün- und Spielplatzflächen oder kommunikativer Quartierszentren außerhalb der Gebäude
Objektbetreuerorganisation	<ul style="list-style-type: none"> > betreut die Mieter vor Ort > kümmert sich um Kundenanfragen und -wünsche, die der zentrale Kundenservice telefonisch nicht bearbeiten kann

Darüber hinaus erweitern wir unsere Dienstleistungen um die Bereiche Energieerzeugung und -versorgung und Home-Automation. Welche darüber hinausgehenden Maßnahmen wir ergreifen, um langfristig zu wachsen, erfahren Sie im Geschäftsbericht 2019 (s. Kapitel Grundlagen des Konzerns, ☐-☐ GB 2019, S. 54 und Wirtschaftsbericht, ☐-☐ GB 2019, S. 90 ff.).

Corporate Governance, Compliance und Anti-Korruption

☒ 102-9, 102-12, 102-16, 102-18, 102-19, 102-22, 102-24, 103-1, 103-2, 103-3, 205-2, 205-3, 206-1, 207-1, 207-2, 207-4, 308-2, 414-1, 414-2, 419-1

Managementansatz 103-1

Corporate Governance

Wir verstehen unter Corporate Governance – oder auch Business Ethics – die verantwortungsbewusste Leitung und Überwachung des Unternehmens. Vorstand und Aufsichtsrat bekennen sich umfassend zu den Prinzipien der Corporate Governance und stehen in der Verantwortung für ihre Umsetzung. Die Grundsätze bilden die Basis für einen nachhaltigen Unternehmenserfolg und dienen gleichzeitig als Richtschnur für das Verhalten im Führungs- und Unternehmensalltag.

Die konsequente Einhaltung dieser Prinzipien stärkt unsere Glaubwürdigkeit und das Vertrauen von Aktionären, Geschäftspartnern, Mitarbeitern, Kunden und der breiteren Öffentlichkeit in Vonovia. Vorstand und Aufsichtsrat wollen mit einer ausgewogenen Corporate Governance die Wettbewerbsfähigkeit von Vonovia sichern und den Unternehmenswert nachhaltig steigern.

Weitere Informationen zur Corporate Governance bei Vonovia finden Sie im Geschäftsbericht 2019 (s. Kapitel Corporate Governance, ☒-☒ **GB 2019, S. 36 ff.**).

Compliance und Anti-Korruption

Wir berücksichtigen ohne Einschränkung alle geltenden Vorschriften und Gesetze. Für Vonovia ist dies eine unabdingbare Voraussetzung, um als verlässlicher und vertrauenswürdiger Partner agieren zu können und wahrgenommen zu werden. Durch die Einhaltung der Compliance-Regeln schützen wir die Integrität von Mitarbeitern, Kunden und Geschäftspartnern und bewahren unser Unternehmen vor negativen Einflüssen. Ein gutes Compliance-Management leistet folglich nicht nur einen wichtigen Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung und Wertschöpfung des Unternehmens, sondern bedeutet auch für unsere Kunden und Partner mehr Sicherheit und Verlässlichkeit in der Beziehung zu uns. Angespante Wohnungsmärkte kombiniert mit der Angst vor einem Verlust des

eigenen Wohnraums bieten einen Nährboden für Fehlverhalten. Vonovia ist sich dessen bewusst und legt umso mehr Wert darauf, dass alle Mitarbeiter die geltenden Gesetze und Vorschriften des Mietrechts ausnahmslos einhalten. Auch gegenüber unseren Lieferanten und Dienstleistern vertreten wir diesen Anspruch, denn diese spielen eine wesentliche Rolle bei der Erreichung unserer Ziele. Daher setzen wir auf langjährige und partnerschaftliche Lieferantenbeziehungen.

Organisatorische Verankerung 103-2

Das Compliance-Management ist bei Vonovia in der Rechtsabteilung angesiedelt, die die Einhaltung der Regeln im Rahmen unseres zentralen Compliance-Management-Systems (CMS) überwacht (s. Kapitel Compliance-Management, ☒-☒ **GB 2019, S. 126**).

Das Vorstands- und Aufsichtsratsbüro koordiniert die Gremienarbeit bei Vonovia und organisiert die Informationsflüsse und die Zusammenarbeit zwischen Vorstand und Aufsichtsrat.

Der zentrale Einkauf steuert die Einhaltung von Arbeits-, Sozial und Umwelt-/Qualitätsstandards in der Lieferkette im Rahmen der Lieferantenauswahl und des Lieferantenmanagements.

Herausforderungen, Chancen und Risiken 102-12, 103-1

Herausforderungen	Corporate Governance	<ul style="list-style-type: none"> > Umsetzung der Änderungen des Aktienrechts bezüglich der zweiten Aktionärsrichtlinie (ARUG II) und die damit einhergehende Überarbeitung des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) > Besetzung des Aufsichtsrats mit zukunftsgerichteten Kompetenzen (Digitalisierung, Nachhaltigkeit) > Erstreckung unserer Ansprüche auf Tochtergesellschaften im Ausland
	Compliance	<ul style="list-style-type: none"> > Akzeptanz und Befolgung aller Vorgaben im gesamten Konzern sicherstellen
Chancen	Corporate Governance	<ul style="list-style-type: none"> > Aufbau neuer Geschäftsfelder aufgrund von gesellschaftlichen und gesetzlichen Veränderungen, z. B. Digitalisierung von Prozessen > Einbeziehung von Zukunftsthemen in die Neubesetzung von Aufsichtsratsmitgliedern, um neue Kompetenzfelder einzubinden > Anwendung unterschiedlicher Diversitätskriterien (z. B. Gender, Internationalität) bei der Wahl von Führungskräften trägt zur Förderung und Stärkung des Themas Gleichberechtigung & Vielfalt in der Branche bei
	Compliance	<ul style="list-style-type: none"> > Mehr Unabhängigkeit von externen Lieferanten und den damit verbundenen Risiken aufgrund der Erbringung vieler Bauleistungen durch den Technischen Service > Sicherstellung der Einhaltung hoher Qualitätsstandards durch einen hohen Anteil an Eigenleistungen
Risiken	Corporate Governance	<ul style="list-style-type: none"> > Negative Reputationswirkung auf Kapitalmarkt bei nicht gelingender Nachbesetzung mit Aufsichtsratsmitgliedern mit wichtigen Kompetenzfeldern
	Compliance	<ul style="list-style-type: none"> > Sicherstellung der Einhaltung von Arbeits- und Sozialstandards bei eingekauften Leistungen von Bauunternehmen und deren Nachunternehmern




Ziele, Maßnahmen und Indikatoren 103-2, 103-3

Corporate Governance 102-18, 102-19, 102-22, 102-24, 207-1, 207-2, 207-4

Eine gute Corporate Governance stellt für Vonovia einen umfassenden Anspruch dar, der alle Bereiche des Unternehmens einbezieht. Es ist unser Ziel, dass die Unterneh-

menführung das Unternehmen verantwortungsbewusst und unabhängig leitet und überwacht.



Zielbeschreibung	Maßnahmenbeschreibung
------------------	-----------------------

Implementierung von konzernweiten Leitlinien und Geschäftsprinzipien	Umsetzung einheitlicher Standards zur Unternehmensführung und dem Verhalten von Mitarbeitern durch konzernweite Leitlinien, Werte und Geschäftsprinzipien: <ul style="list-style-type: none"> > Unser  Geschäftsverständnis: wertebasierter Rahmen für unser zukünftiges verbindliches Handeln > Unser  Code of Conduct: ethisch-rechtlicher Rahmen für unser Verhalten im Alltag und Ausdruck der Unternehmenswerte; fördert und fordert einen fairen Umgang miteinander; wurde 2019 in seiner aktuellen Form auch extern zugänglich gemacht > Unser  Geschäftspartnerkodex: verbindliche Grundsätze der Zusammenarbeit zur Sicherstellung von Integrität, Zuverlässigkeit sowie wirtschaftlich und rechtlich korrektem Verhalten
---	--



Mehr Transparenz

Code of Conduct seit 2019 auch öffentlich verfügbar

- > 25% der variablen Vergütung (LTIP) des Vorstands an nichtfinanzielle Leistungskriterien (CSI-Kundenzufriedenheitsindex) gekoppelt
- > Einführung variabler Bestandteile der Vorstandsvergütung (CEO & CFO), die an ESG-Kriterien gekoppelt sind (STIP)
- > Transparente Vergütungspraxis gemäß ARUG II für Vorstand und Aufsichtsrat (s. Kapitel Vergütungsbericht, - **GB 2019, S.115 ff.**)

Zielbeschreibung Maßnahmenbeschreibung

Umsetzung strikter Corporate-Governance-Richtlinien

Bekanntnis zu den Grundsätzen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) sowie Orientierung an den Grundsätzen des Instituts für Corporate Governance der deutschen Immobilienwirtschaft durch Vorstand und Aufsichtsrat, u. a.:

- > Sicherstellung der Unabhängigkeit des Aufsichtsrats als Kontrollorgan: Überwachung des Vorstands sowie Unterstützung bei grundlegenden Entscheidungen (12 von 12 Mitgliedern unabhängig), strukturiertes Verfahren mit Moderator zur Effizienzprüfung des Aufsichtsrats 2019 durchgeführt
- > Eigenverantwortliche Unternehmensleitung durch den Vorstand: Information des Aufsichtsrats über Geschäftsverlauf, Strategie sowie potenzielle Chancen und Risiken
- > Transparente Auswahlkriterien (inklusive Diversitätskriterien) für Aufsichtsrat und Vorstand (s. Kapitel Besetzung der Führungsorgane, [GB 2019, S. 40 ff.](#)); Wahl für den Aufsichtsrat erfolgt über Hauptversammlung (einfache Mehrheit)
- > Funktionale und sichere Prüf- und Kontrollprozesse: Bildung von Präsidial- und Nominierungsausschuss, Prüfungsausschuss und Finanzausschuss, Bildung weiterer Ausschüsse bei Bedarf zur fachgerechten Kontrolle
- > Überwachung durch Prüfungsausschuss insbesondere des Rechnungslegungsprozesses, der Wirksamkeit des internen Kontrollsystems, des Risikomanagementsystems und des internen Revisionsystems, der Abschlussprüfung, der Nachhaltigkeitsberichterstattung (inklusive nichtfinanzielle Erklärung) sowie der Compliance

Förderung der Diversität in den Führungsorganen

- > Einbeziehung von Diversitätskriterien bei der Besetzung offener Aufsichtsrats- und Vorstandsposten unabhängig vom Geschlecht
- > Aufsichtsrat: mind. 30 % Frauen und 30 % Männer; mit 33 % Frauenanteil erfüllt
- > Vorstand: mind. 20 % Frauen bis Ende 2021; mit 25 % bereits jetzt erfüllt

Frauenanteil in den Leitungs- und Kontrollgremien:

Vorstand = 25 %,
Aufsichtsrat = 33,3 %

Steuertransparenz herstellen

[Steuerverständnis](#) als verantwortungsbewusster Steuerzahler, der seine gesellschaftliche Verantwortung auch in Bezug auf die Finanzierung des Gemeinwesens wahrnimmt:

- > Steuerstrategie 2018 vom Vorstand verabschiedet
- > als multinationales Unternehmen mit operativ tätigen Tochtergesellschaften zahlen wir Steuern in Deutschland, Österreich, Schweden und den Niederlanden
- > unsere Tochtergesellschaften sind kein Vehikel zur Steueroptimierung
- > kompromisslose Einhaltung der steuerlichen Compliance-Vorschriften
- > keine Nutzung von sogenannten Steueroasen

Klar geregelte Verantwortungs- und Kontrollprozesse sowie ein funktionierendes Risikomanagement:

- > der Vorstand ist verantwortlich für die Steuerstrategie; funktionale Übertragung auf den Fachbereich Steuern
- > regelmäßiger Informationsaustausch zwischen Bereichsleiter Steuern und CFO über alle wesentlichen steuerlichen Themen, die aktuellen und zukünftigen Auswirkungen sowie über den Stand der Risikoerhebung und die Umsetzung risikobegrenzender Maßnahmen/Kontrollen
- > CFO informiert turnusmäßig den Aufsichtsrat über wichtige Steuerthemen so wie die Bewertung des Steuerrisikos
- > Implementierung eines internen Tax-Compliance-Management-Systems (regelmäßig in- und extern geprüft), mit dessen Hilfe Steuerrisiken zentral verwaltet und überwacht werden
- > transparente Zusammenarbeit mit den Steuerbehörden; vollständige Dokumentation steuerlicher Sachverhalte
- > über unser Hinweisgebersystem (Whistleblowing) können auch anonym Hinweise gegeben und nachverfolgt werden

Weitere Informationen zu Steuern im [Geschäftsbericht 2019](#)

Weiterführende Informationen zur Corporate Governance finden Sie im Geschäftsbericht 2019 (s. Kapitel Corporate Governance, [GB 2019, S. 36 ff.](#), Kapitel Weitere gesetzliche Pflichtangaben, [GB 2019, S. 115 ff.](#), und Kapitel Nichtfinanzielle Erklärung, [GB 2019, S. 63 ff.](#)).

Compliance und Anti-Korruption 205-2

Eine gute Compliance leistet einen wichtigen Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung und Wertschöpfung des Unternehmens. Zudem ist sie eine unabdingbare Voraussetzung, um als verlässlicher und vertrauenswürdiger Partner zu agieren und als solcher akzeptiert zu werden. Daher ist es unser Ziel, die konsequente Einhaltung aller für das

Unternehmen geltenden Vorschriften und Gesetze sicherzustellen.

2019 haben wir unser Compliance-Management-System weiter ausgebaut und die Absicherungsmechanismen gestärkt. Dazu haben wir relevante Prozesse in Konzernrichtlinien aufgenommen und transparent formuliert. Die Gesamtverantwortung für das Compliance-Management-System liegt beim Vorstand.

Zielbeschreibung Maßnahmenbeschreibung

Implementierung eines Compliance-Management-Systems (CMS)

Umfangreiche und abgesicherte Überwachung der Compliance-Regeln
 > Regulierender Rahmen durch eine Vonovia eigene **Compliance-Richtlinie**, die sich an den Grundsätzen ordnungsgemäßer Compliance-Management-Systeme (IDW PS 980) orientiert und die Ausführungsvorschrift zum UK Bribery Act 2010 ergänzend berücksichtigt

Umsetzung weiterer wesentlicher Dokumente, in denen der Umgang mit Compliance-Fragen sowie mit Anti-Korruption geregelt ist
 > Code of Conduct
 > Geschäftspartnerkodex
 > Durchsuchungsrichtlinie
 > Konzernrichtlinie zum Richtlinienmanagement

Die Richtlinien und Kodizes gelten sowohl in Deutschland als auch in Österreich. Vergleichbare Regelungen existieren bei unserem Tochterunternehmen Victoria Park in Schweden.

Umsetzung klarer Verantwortlichkeiten

- > Vorstand: Verantwortung für die Implementierung des CMS
- > Compliance Committee: Weiterentwicklung des CMS und Anpassung an aktuelle Anforderungen; tritt mehrmals (mindestens viermal) jährlich zusammen
- > Mitglieder des Committees: Compliance Officer, Compliance-Manager, die Ombudsperson, Vertreter der Bereiche Revision, Risikomanagement und Personalmanagement sowie des Betriebsrats
- > Aufgaben der Committee-Mitglieder:
 - Compliance Officer: zentraler Ansprechpartner für Compliance-Fragen und -Verdachtsfälle, Identifikation von Compliance-Risiken, Ableitung von Maßnahmen zur Vermeidung und Aufdeckung der Risiken
 - Compliance Manager und Compliance-Beauftragte: Unterstützung des Compliance Officers in den Fachbereichen
 - Externe Ombudsperson: Annahme von Informationen zu Compliance-Verdachtsfällen – auch anonymisiert, Vertrauensperson für alle Mitarbeiter und Geschäftspartner
 - Aufsichtsrat: erhält regelmäßig umfassende Informationen über die Themen Compliance und Korruption sowie über bestehende Richtlinien und Verfahren; im Compliance-Report, der an den Prüfungsausschuss geht, wird zu Verdachtsfällen, Maßnahmen und Schulungen zum Thema Korruption informiert



3 Policies veröffentlicht

- > Whistleblower Richtlinie
- > Richtlinie zur Geldwäscheprevention
- > Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte

Schulungen zur Compliance

Durchführung regelmäßiger Schulungen zu Compliance-Themen unter Einbeziehung individueller Bedarfe
 > Regelmäßige Schulungen zu Themen wie Kapitalmarkt-Compliance, AML, Anti-Korruption, Datenschutz, Code of Conduct, Compliance für Führungskräfte
 > Schulungen für alle Mitarbeiter zu den Inhalten des Code of Conduct
 > Präsenzs Schulungen blockweise für Mitarbeiter in den betroffenen Funktionen (z. B. Einkauf, Vertrieb, Baumanagement, Finanzen etc.)


37

verschiedene Compliance-Schulungsformate

Etablierung eines Systems zur Korruptionsprävention und -bekämpfung

Umsetzung präventiver Maßnahmen, z. B. klarer Vorgaben und Richtlinien zum Umgang mit Geschenken und Einladungen
 > Durchführung zielgruppenspezifischer Schulungsmaßnahmen
 > Einführung eines Beratungsangebots für Mitarbeiter zur Klärung von Fragen
 > Einfache Zugangsmöglichkeit für Mitarbeiter über Intranet und Mitarbeiterinformation
 > Einführung eines digitalen Monitoringtools zur Dokumentationssicherung

Zielbeschreibung Maßnahmenbeschreibung


Umsetzung repressiver Maßnahmen
 > Einführung des  **Hinweisgeberportals** (Whistleblower) sowie entsprechender Konzernrichtlinie. Möglichkeit für Mitarbeiter wie Externe, sich bei Verdachtsmeldungen an eine unabhängige dritte Stelle zu wenden
 > „tone at the top“: Verhalten des Managements im Einklang mit allen Vorgaben zur Korruptionsprävention


Einführung eines risikobasierten Anti-Korruption-Systems
 > Durchführung einer Risikoanalyse in Anlehnung an den DICO Risikokatalog durch den Compliance Officer in Abstimmung mit Vorstand und den jeweiligen Fachbereichsverantwortlichen
 > Umsetzung von Maßnahmen durch Fachbereichsverantwortliche in Bereichsrichtlinien und Arbeitsanweisungen
 > Überprüfung der Maßnahmen durch den Compliance Officer in Abstimmung mit der Revision




Etablierung eines Anti-Korruption-Systems

Definition von Regelungen zum Schutz von Whistleblowern Die Formulierung einer Whistleblower-/Hinweisgeberichtlinie zum konsequenten Aufdecken von Fehlverhalten
 > ergänzt die Compliance-Richtlinie, den Geschäftspartnerkodex und die Richtlinie zum internen Kontrollsystem,
 > konkretisiert die Vorgehensweise zur Meldung von Vorfällen und den Rahmen zur Verhinderung und Aufdeckung von Korruption oder Unregelmäßigkeiten.

Einführung eines  **Hinweisgebersystems**
 > Möglichkeit für Mitarbeiter, Kunden und Geschäftspartner, erkannte oder vermutete Verstöße auch anonymisiert zu melden
 > Meldung möglicher Regelverstöße im Unternehmen an alle Compliance-Verantwortlichen und Vorgesetzten
 > Konsequente Untersuchung von Hinweisen und Sanktionierung von Verstößen

Einführung einer Policy zur Geldwäscheprävention Etablierung eines  **risikobasierten Systems** zur Aufdeckung und Prävention von geldwäscherelevanten Sachverhalten
 > Abdeckung sämtlicher relevanter Anforderungen aus dem Geldwäschegesetz, insbesondere die Prüfung auf den wirtschaftlich Berechtigten
 > Erhöhte Sorgfaltspflicht bei Transaktionen >10.000 €/Monat z. B. durch Beteiligung des Rechtsbereichs

Veröffentlichung einer Unternehmenserklärung zu Menschenrechten Erstellung einer  **Vonovia Grundsatzerklärung** zur Einhaltung der Menschenrechte
 > Verdeutlichung der Überzeugung von Vonovia für eine pluralistisch-demokratische Gesellschaft und der Null-Toleranz gegenüber der Verletzung von Menschenrechten
 > Klares Bekenntnis zu den ILO-Kernarbeitsnormen und den Prinzipien des UN Global Compact zu Menschenrechten

Etablierung eines zuverlässigen Schutzes personenbezogener und unternehmensrelevanter Daten Etablierung eines zuverlässigen Schutzes unternehmensbezogener Daten (Cyber-Security)
 > Definition eines grundlegenden Informationsschutzniveaus zum Erhalt der Unternehmenswerte, des Images sowie zur Einhaltung gesetzlicher Anforderungen und der damit verbundenen Aufgaben über IT-Richtlinie
 > zur Erreichung der IT-Sicherheitsziele ist ein IT-Sicherheitsadministrator benannt, der direkt an den CIO berichtet
 > Verantwortung für die Sicherheitsrisiken bzgl. der Informationen und Daten, die überwiegend in ihrem Verantwortungsbereich erstellt, erhoben, genutzt oder bearbeitet werden, liegt bei den Gesellschaften und Fachabteilungen
 > Steuerung des Prozesses über IT
 > Sensibilisierung bzgl. der Informationssicherheit der Mitarbeiter als Grundvoraussetzung für Informationssicherheit

Sicherstellung der Einhaltung von Datenschutzvorgaben und Schutz personenbezogener Daten
 > Verbindliches konzernweit einheitliches Regelwerk (Konzernrichtlinie) für eine Datenschutzgrundverordnung-konforme Verarbeitung von personenbezogenen Daten etabliert
 > Eindeutige Zuweisung von Verantwortlichkeiten und Ansprechpartnern für alle relevanten Konzernbereiche über Datenschutzkoordinatoren in den Fachabteilungen
 > Etablierung eines betrieblichen Datenschutzbeauftragten
 > Regelmäßige Schulungen zum Datenschutz

Im Geschäftsjahr 2019 gab es einzelne Korruptionsverdachtsfälle, denen wir sorgfältig nachgegangen sind. Keiner der Verdachtsfälle hat sich bestätigt. 205-3

2019 kam es zu mehreren nicht wesentlichen Compliance-Verstößen oder -Verdachtsfällen. Hier zeigte sich deutlich, dass unser etabliertes System gut funktioniert: Die Fälle wurden gemeldet und angegangen und entsprechende Konsequenzen sind erfolgt. 419-1



Anzahl nachgewiesener Korruptionsfälle

Das Thema Kartellrecht ist für uns von besonderer Bedeutung, unter anderem im Rahmen der Unternehmenszukaufe. Wir informieren das Bundeskartellamt frühestmöglich über mögliche Akquisitionen und beginnen die Integration der erworbenen Unternehmen oder Portfolios erst nach der Freigabe. Im Jahr 2019 gab es keine Verstöße gegen wettbewerbsrechtliche Vorschriften. 206-1

Einhaltung von Umwelt-, Arbeits- und Sozialstandards in der Lieferkette 102-9, 102-16, 308-2, 414-1, 414-2

Vonovia setzt bereits heute auf einen transparenten und fairen Beschaffungsprozess, der auf festen Einkaufs- und Compliance-Richtlinien basiert. Dabei untersuchen wir kontinuierlich die Möglichkeiten einer nachhaltigen

Lieferkette. Ziel ist es, dass Geschäftspartner sowie deren Subunternehmer die jeweils gültigen Arbeits- und Sozialstandards einhalten. Davon betroffen sind vor allem bauliche Tätigkeiten, die nicht über den internen Technischen Service durchgeführt werden. Auch für den Materialeinkauf sowie für die Beschaffung sämtlicher indirekter Materialien und sonstiger Dienstleistungen verfolgt Vonovia diese Zielsetzung. Um dies sicherzustellen, ist der Einkauf organisatorisch in zentrale und dezentrale Einheiten gegliedert. Durch den engen und kontinuierlichen Austausch mit allen Geschäftspartnern erhält Vonovia Einblicke und Zugang zu Nachunternehmern, wodurch sich Kontrollmöglichkeiten bieten und sich Vertrauen aufbaut.

Zielbeschreibung	Maßnahmenbeschreibung
Kontinuierliche Optimierung eines nachhaltigen Lieferantenmanagements	<p>Kontinuierliche Revision und Weiterentwicklung der vertraglichen Grundlagen aus Sicht des Lieferantenmanagements:</p> <ul style="list-style-type: none"> > Geschäftspartnerkodex der Vonovia SE („GPK“): regelt grundsätzlich wirtschaftlich, rechtlich und ethisch korrektes Verhalten für jede Form der Geschäftsbeziehung und ist verbindlich für alle Nachunternehmer, Lieferanten, Geschäftspartner und deren Subunternehmer > Code of Conduct der Vonovia SE: verpflichtet zu wirtschaftlich und rechtlich konformem Verhalten und zur Einhaltung der Richtlinien zur Korruptionsprävention im Umgang mit allen Nachunternehmern > Allgemeine Vertragsbedingungen für Bauleistungen der Vonovia SE („AVBau“): regeln sämtliche in Auftrag gegebenen Bauleistungen > Allgemeine Einkaufsbedingungen der Vonovia SE: regeln sämtliche Bestellungen von Waren oder Leistungen, soweit es sich nicht um Bauleistung handelt > Datenschutzinformationen für Nachunternehmer und Geschäftspartner: regeln die Verarbeitung von personenbezogenen Daten im Verhältnis zu den Geschäftspartnern und Nachunternehmern > Einzelvertragliche Regelungen: individuelle Vertragswerke als Grundlage für eine langfristige intensive Zusammenarbeit > Victoria Park: Code of Conduct fungiert gleichwohl als Geschäftspartnerkodex <p>Alle Dokumente sind abrufbar unter folgendem Link: https://www.vonovia.de/de-de/ihre-services/fuer-geschaeftpartner</p> <hr/> <p>Einhaltung und Überprüfung Geschäftspartnerkodex Der Geschäftspartnerkodex stellt die wirtschaftliche, rechtliche und ethische Grundlage für eine partnerschaftliche Geschäftsbeziehung dar und</p> <ul style="list-style-type: none"> > gilt auch für Dritte, das heißt Subunternehmer der direkten Vertragspartner, > formuliert klare Erwartungen an Integrität, Gesetzestreue und ethisches Verhalten, > muss durch Unterschrift verbindlich akzeptiert und bei allen Geschäftspraktiken gelebt werden, > unterliegt einer regelmäßigen Überprüfung der Einhaltung durch die direkten Kontaktpersonen, > beinhaltet unter anderem die Verpflichtung zum Ausschluss von Schwarzarbeit, zur Zahlung des gesetzlichen Mindestlohns und zur Einhaltung der gültigen deutschen Regelungen zu Arbeitssicherheit und Menschenrechten und der gültigen Umweltgesetzgebung, > wird ergänzt um die Vonovia Grundsatzklärung zur Einhaltung der Menschenrechte – bekräftigt das Bekenntnis zu den ILO-Kernarbeitsnormen sowie zur Einhaltung der Prinzipien des UN Global Compact zu Menschenrechten, > besitzt keine Gültigkeit in Österreich und Schweden, da hier eigene Kodizes vorliegen. <hr/> <p>Vertragliche Absicherung der Einhaltung von Arbeits- und Sozialstandards im Neubau/Development</p> <ul style="list-style-type: none"> > Sicherstellung durch Implementierung von Standardprozessen für Ausschreibungen unter Verwendung geeigneter Systeme <hr/> <p>Entwicklung von Nachunternehmern durch den Einkauf</p> <ul style="list-style-type: none"> > Aufbau einer konzernweiten Lieferantenbewertung > Quantifizierung von Key Performance Indicators (KPIs) > Ableitung von geeigneten Maßnahmen wie die Durchführung von Jahresgesprächen und Lieferantenaudits > Strenges Monitoring mittels Blacklist und bedarfsweise notwendiger Ausphasung

Zielbeschreibung Maßnahmenbeschreibung

Einführung und Weiterentwicklung des Vonovia Partnerportals

Inbetriebnahme und Weiterentwicklung des **Vonovia Partnerportals** für Dienstleister und Lieferanten als wichtiger Baustein zum systemgestützten Risiko- und Lieferantenmanagement

- > Strukturiertes Onboarding durch zweistufigen Registrierungsprozess
- > Ampelmodell zwecks Transparenz über Gültigkeit aller relevanten Dokumente und damit zentrale Dokumentation wichtiger Unterlagen, u. a. die Mindestlohnklärung, die Freistellungsbescheinigung und alle weiteren gewerkespezifischen Zulassungen
- > Systemgestützte Lieferantenbewertung mittels Fragebogen



Neues Partnerportal für Dienstleister und Lieferanten gestartet

Über das Partnerportal verwalten seit Anfang 2020 bereits mehrere 100 Dienstleister und Lieferanten ihre Dokumente und Stammdaten. Neue Lieferanten können

- > sich bei Vonovia online registrieren und als potenzieller Geschäftspartner bewerben,
- > schon während des Registrierungsvorgangs alle wichtigen Informationen und Dokumente hochladen,
- > nach zweistufigem Genehmigungsprozess und Bestätigung des Geschäftspartnerkodex sowie Zustimmung aller weiteren vertraglichen Grundlagen durch den Zentralen Einkauf freigegeben werden.

Zentrale Dokumentation wichtiger Unterlagen/Konzessionen betroffener Gewerke und Warengruppen

Weitergehende systematische Unterstützung in der Lieferantensteuerung

Umsetzung einer regelmäßigen Lieferantenbewertung zwischen Einkauf und Fachbereichen als digitaler Grundstein für eine weitergehende Lieferantenentwicklung

Gewährleistung von Umwelt-schutzstandards

Gewährleistung einer fach- und umweltgerechten Entsorgung von Abbruchmaterialien und Bauschutt

Minimierung des Risikos der Verwendung gefährlicher und giftiger Stoffe

- > durch Beschaffung von Baumaterial durch den Einkauf von Vonovia,
- > durch die Umsetzung eines systematischen Gefahrstoffmanagementsystems des TÜV Rheinland (TOGs®), in dem alle Informationen zentral erfasst, dokumentiert und bewertet werden,
- > als Grundlage für Gefährdungsbeurteilungen sowie Betriebs- und Handlungsanweisungen.

Korruptionstatbestände werden bei Vonovia unter keinen Umständen geduldet. Sollte es zu wiederkehrenden Verstößen gegen den Kodex oder andere rechtliche Vorgaben kommen, ziehen wir entsprechende Konsequenzen und beenden die Geschäftsbeziehung vollständig.

205-3

Da sich Vonovia in einem streng regulierten und kontrollierten Rechtsrahmen innerhalb der Europäischen Union bewegt, werden mögliche Herausforderungen im Bereich Menschenrechte als nicht wesentlich für das Geschäftsmodell von Vonovia angesehen. Daher sind z. B. im Code of Conduct auch keine expliziten Regelungen zu „existenzsichernden Löhnen“ und „Lebensbedingungen“ aufgenommen – die strengen gesetzlichen Vorgaben in Deutschland, Österreich und Schweden gehen hier deutlich über internationale Basisstandards hinaus. Dem Einkauf kommt durch eine entsprechende Lieferantenauswahl (s. o.) hier aber eine Überwachungsfunktion zu, um die Einhaltung der Grundrechte und Gesetze zu gewährleisten.

Offener Dialog mit der Gesellschaft

☒ 102-13, 102-40, 102-43, 102-44, 103-1, 103-2, 103-3, 203-2, 415-1

Managementansatz 103-1

Vonovia ist eingebettet in ein Netz unterschiedlichster gesellschaftlicher Akteure, die auf Mikro- wie auf Makroebene Einfluss auf das Unternehmen ausüben. Ihre Sichtweisen und Anliegen beziehen wir in die Ausrichtung unseres Geschäfts und die Entwicklung unserer Quartiere aktiv mit ein. Dabei legen wir großen Wert auf den laufenden Austausch auf Augenhöhe, durch den wir gemeinsam Lösungen für das gute Miteinander in unseren Quartieren finden wollen. Wir erfahren so die Meinung der Beteiligten zu unserer Arbeit, können diese bewerten, unterschiedliche Handlungsperspektiven verknüpfen und die Ergebnisse in Entscheidungen einfließen lassen. Vonovia agiert auf diesem Weg auch als Brückenbauer im Quartier.

Wir sehen den Dialog mit Stakeholdern als gelebte Partizipation und als Möglichkeit, die Akzeptanz für unser Handeln und unsere Reputation zu erhöhen. Gleichzeitig wirken wir so negativen Einflüssen entgegen.

Das Jahr 2019 hat deutlich gezeigt, wie sehr Diskussionen in der Öffentlichkeit und Politik das Geschäft von Vonovia beeinflussen. Die Entscheidung für den Berliner Mietendeckel ist hier ein Beispiel. Ein frühzeitiger Austausch und die Beteiligung von Wohnungsunternehmen in den Prozessen sind für uns entsprechend wichtig.

Organisatorische Verankerung 103-2

Der Dialog mit unseren Stakeholdern erfolgt im Rahmen der täglichen Arbeit und in den bestehenden Netzwerken. Er ist so auf verschiedenen Ebenen und Bereichen des Unternehmens verankert. Das gilt z. B. für den Vorstand, die Regionalgeschäftsführer oder die Regionalbereichsleiter. Die zentrale Schnittstelle ist die dabei die Unternehmenskommunikation, die die einheitliche Kommunikation sicherstellt – nach innen und nach außen. In diesem Bereich ist auch die Stabsstelle Public Affairs angesiedelt, über die der Austausch mit der Politik stattfindet.

Herausforderungen, Chancen und Risiken 103-1

Aufgrund der Größe und der öffentlichen Präsenz von Vonovia ergeben sich Chancen und Risiken, die den Stakeholder-Dialog beeinflussen.

Herausforderungen	<ul style="list-style-type: none"> > Spannungsverhältnis zwischen Bezahlbarkeit und Klimaschutz > Etablierung von Akzeptanz für entsprechende Maßnahmen innerhalb der Gesellschaft > Darstellung des gesellschaftlichen Mehrwerts von Vonovia > Vermitteln zentraler Botschaften und Aufbau von Vertrauen in einer dezentralen Organisationsstruktur
Chancen	<ul style="list-style-type: none"> > Stärkung der Akzeptanz für das Handeln und die Reputation von Vonovia durch Partizipationsmaßnahmen zur Berücksichtigung von Bedürfnissen, Wünschen und Ängsten, vor allem bei Quartiersentwicklung und Planung von Neubauprojekten > Vonovia wird als fachkundiger Dialogpartner angenommen > Frühzeitige Erkennung und Behebung kritischer Themen und negativer Eindrücke und zur Findung gemeinsamer Lösungen > Vonovia wird nicht nur als Vermieter wahrgenommen, sondern als ein Unternehmen, das auch für Themen wie Mieterstrom oder Carsharing steht und damit ein Treiber der gesellschaftlichen Entwicklung ist
Risiken	<ul style="list-style-type: none"> > Beeinflussung der öffentlichen Wahrnehmung durch Heizungsausfälle, langwierige Modernisierungsmaßnahmen, fehlerhafte Nebenkostenabrechnungen und Mietsteigerungen durch Modernisierungsumlagen kann sich negativ auf die Geschäftstätigkeit auswirken > Einzelfälle hieraus können genutzt werden, um ein pauschales Bild von Vonovia zu zeichnen

Ziele, Maßnahmen und Indikatoren 103-2, 103-3

Vonovia gibt über einer Million Menschen ein Zuhause und ist damit ein wichtiger Teil der Gesellschaft. Auch deshalb ist es unser Ziel, mit unseren Stakeholdern einen fortgesetzten Austausch auf Augenhöhe zu führen und die gewonnenen Erkenntnisse in die Ausrichtung des Geschäfts und die Entwicklung der Quartiere einfließen zu lassen. Dadurch möchten wir einen Beitrag dazu leisten, gemeinsame Lösungen für ein gutes Zusammenleben in unseren Beständen zu finden.

Stakeholder-spezifischer Dialog

Unsere wesentlichen Stakeholder sind Mieter, Mitarbeiter, Aktionäre, Investoren und Analysten sowie die Politik auf kommunaler, Landes- und Bundesebene in Deutschland, Österreich und Schweden. Weitere Interessengruppen

sind Mieterverbände, Lieferanten und Dienstleister, Medien und Nichtregierungsorganisationen (NGOs). 102-40

Den Dialog mit unseren Stakeholdern gestalten wir individuell und richten uns nach den Erwartungen, die jeweils gestellt werden. Die Dialogformen reichen dabei von der reinen Informationsweitergabe bis zu aktiver Partizipation bei Quartiersentwicklungsprojekten zur Förderung von Akzeptanz und Transparenz. Im Rahmen der 2020 neu durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse werden wir alle relevanten Stakeholder erneut beteiligen und befragen.

Weiterhin wollen wir 2020 und darüber hinaus unsere Beteiligungs- und Partizipationsverfahren mit Mietern, Städten und Kommunen weiter vertiefen und ausbauen.

„Perspektiven klimaneutralen Wohnens“ – Diskursprozess gestartet

Im April 2019 haben wir den Diskursprozess „Perspektiven klimaneutralen Wohnens“ initiiert. Ziel des Diskurses ist es, Lösungen für den Konflikt zwischen einem aktiven und weitreichenden Klimaschutz im Gebäudebestand und steigenden Wohnkosten zu finden. Wir sind überzeugt, dass dies nur gemeinschaftlich geht, und laden dazu alle relevanten Akteure ein, mit uns an diesen Lösungen zu arbeiten. Hierfür wollen wir einen dreistufigen Prozess gehen:



1. Problemaufriss und Skizzierung erster politischer Handlungsansätze: Durchführung eines Parlamentarischen Abends im April 2019
2. Fachlich-technische Aufarbeitung des Themas: Fachkonferenz in Zusammenarbeit mit der Deutschen Energieagentur (dena) und der Fraunhofer Gesellschaft mit 85 Teilnehmern aus Wohnungswirtschaft, Wissenschaft, Verbänden, Umwelt- und Mieterschutzorganisationen im November 2019
3. Diskussion mit Politik über Rahmenbedingungen des Wandels: Klimakonferenz mit diversen fachkundigen Vertretern aus Politik, Wissenschaft, Wohnungswirtschaft, Mietervertretung und Verbänden für Mai 2020 geplant (wegen Corona auf 1. Oktober 2020 verschoben); Präsentation von Klimaschutzthesen für den Gebäudesektor durch Vonovia auf der Konferenz

Stakeholder-Dialog von Vonovia

102-40, 102-43, 102-44, 203-2, 415-1



Stakeholder	Erwartungen	Dialogformen
Kunden	<ul style="list-style-type: none"> > frühzeitige und transparente Kommunikation und Einbindung - etwa bei Modernisierungen > unkomplizierte, serviceorientierte und zeitnahe Beantwortung von Fragen > gute Erreichbarkeit, schnelle Reaktion und Präsenz vor Ort, um Fragen, Sorgen und Wünsche möglichst persönlich aufzunehmen und zu bearbeiten > Teilhabe an der Gestaltung des direkten Wohnumfelds 	<ul style="list-style-type: none"> > persönlicher Kontakt über Objektbetreuer und Quartiersmanager im Bestand und über Vermietungsbüros als lokale Anlaufstellen > Mieterversammlungen oder -feste und Bürgerforen bzw. Beteiligungsverfahren, z. B. zur Einbindung in Maßnahmen zur Quartiersentwicklung > Rund-um-die-Uhr-Erreichbarkeit über das Kundenportal, Mieter-Apps und die Kundenservicehotline > Informationen zu verschiedenen Themen über ein vierteljährliches Kundenmagazin und Online-Kommunikationskanäle <p>Der direkte Austausch mit unseren Mietern ist der für uns wichtigste Dialog, denn ihre Zufriedenheit beeinflusst unseren Unternehmenserfolg maßgeblich.</p>

Stakeholder	Erwartungen	Dialogformen
Mitarbeiter	<ul style="list-style-type: none"> > attraktiver und sicherer Arbeitsplatz > interessantes Aufgabenprofil > fachliche und persönliche Weiterentwicklung und ein verlässliches, faires Arbeitsumfeld 	<ul style="list-style-type: none"> > auf die persönlichen Bedürfnisse abgestimmte Personalentwicklung > Mitarbeiterbefragungen > Kommunikation und Information über Mitarbeiterzeitschriften, Intranet, Podcast und Informationsveranstaltungen > Weiterbildung über die Vonovia Akademie und Kooperation mit der Bochumer EBZ Business School, einer auf die Immobilienwirtschaft ausgerichteten Hochschule
Aktionäre, Investoren und Analysten	<ul style="list-style-type: none"> > Transparenz über das Geschäftsmodell und dessen erfolgreiche Umsetzung > Information zur wirtschaftlichen Lage des Unternehmens, der prognostizierten Entwicklung und möglichen Risiken 	<ul style="list-style-type: none"> > persönliche Gespräche und Telefonkonferenzen > Präsentationen > Investorenkonferenzen, Roadshows und Property-Touren > Teilnahme an Nachhaltigkeitsbenchmarks und -ratings
Politik/Verbände	<ul style="list-style-type: none"> > aktiver Beitrag zur Lösung der Wohnraumproblematik > Teilnahme an Diskussionen der Quartiers- und Stadtentwicklung > Einbringen von fachlicher Expertise im wohnungswirtschaftlichen Kontext und darüber hinaus (z. B. Elektromobilität) > Wissenstransfer zwischen Praxis und Politik gewährleisten 	<ul style="list-style-type: none"> > regelmäßiger und umfassender Austausch mit Vertretern auf lokaler, Landes- und Bundesebene, Parlament und Regierung > Mitarbeit bei Wirtschaftsräten (Wirtschaftsrat der CDU, Wirtschaftsforum der SPD, Grünen Wirtschaftsdialog, Wirtschaftsforum der FDP) > regelmäßiger und umfassender Austausch mit Verbänden (GdW, ZIA, dena und DENEFF) und Vereinen > parteiübergreifende Gespräche mit Abgeordneten > Beteiligung als Meinungsbildner an Foren und Veranstaltungen zu Immobilienfragen (z. B. Gründungsmitglieder der InitiativeWohnen.2050) > Initiator von Projekten mit gesellschaftlicher Relevanz <p>Im Dialog mit der Politik und Verbänden weisen wir auf Konsequenzen von Gesetzesvorhaben für unsere Branche hin. Bei der politischen Arbeit bleibt Vonovia parteipolitisch neutral und tätigt keine politischen Spenden. Es ist zudem unser Bestreben, durch den Dialog mögliche Änderungen an gesetzlichen Rahmenbedingungen früh zu erkennen, sodass wir im Unternehmen rechtzeitig Maßnahmen planen und umsetzen können.</p>
Mieterverbände und -initiativen	<ul style="list-style-type: none"> > fairer und verlässlicher Umgang in Mieterfragen > schnelle, konstruktive Lösungsfindung im Konfliktfall 	<ul style="list-style-type: none"> > enger Kontakt zu lokalen Mietervereinen und Interessenvertretern > Durchführung von Mieterversammlungen > Einrichtung von Mieterbeiräten <p>Um Konflikte zu vermeiden, prüfen wir an uns herangetragene Kritik auf ihre Berechtigung. Bei gerechtfertigter Kritik versuchen wir, die entsprechenden Mängel zeitnah zu beheben.</p>
Lieferanten und Dienstleister	<ul style="list-style-type: none"> > kooperativ geführte Geschäftsbeziehungen > Berücksichtigung ihrer Interessen > Anspruch, sehr gute Leistungen für Vonovia und unsere Mieter zu erbringen 	<ul style="list-style-type: none"> > Geschäftspartnerkodex und Code of Conduct > regelmäßiger Austausch bei Vertragsverhandlungen und der Umsetzung von Aufträgen > Vonovia Partnerportal
Medien/ Öffentlichkeit	<ul style="list-style-type: none"> > Informationsbereitschaft und eine offene Kommunikationspolitik – auch und besonders in kritischen Fragen 	<ul style="list-style-type: none"> > umfassende Pressearbeit > schnellstmögliche Informationsbereitstellung – auch bei Krisen und Störungen > regelmäßige Pressekonferenzen und -gespräche > Interviews
NGOs und das gesellschaftliche Umfeld	<ul style="list-style-type: none"> > Übernahme von Verantwortung bei gesellschaftlichen Themen > wirtschaftlicher und operativer Beitrag zu gesellschaftlichen Themen > Zusammenarbeit mit Wissenschaft 	<ul style="list-style-type: none"> > Kooperation mit zahlreichen Organisationen wie Wohlfahrtsverbänden, sozialen Trägern oder Naturschutzorganisationen (NABU) > Beteiligung an Schulprojekten, Unterhalt von Spielplätzen > Kooperation mit Wissenschaftseinrichtungen wie z. B. Fraunhofer Instituten oder EBZ Business School > Unterstützung von Vereinen, sozialen und kulturellen Einrichtungen sowie benachteiligten Einzelpersonen über unsere Stiftung > Einbindung öffentlicher Organisationen bei der Entwicklung neuer Dienstleistungen

Mitgliedschaften in Initiativen und Verbänden 102-13

Wir engagieren uns zudem in zahlreichen wohnungs- und immobilienwirtschaftlichen Verbänden und leisten damit einen Beitrag zur Stärkung der Immobilienwirtschaft in Deutschland. Darüber hinaus beteiligen wir uns an mehreren Initiativen, die sich dem Klimaschutz widmen.

Ausgewählte Mitgliedschaften in Verbänden und Initiativen

- > AGV Arbeitgeberverband der Deutschen Immobilienwirtschaft e. V.
- > AGW Arbeitsgemeinschaft Großer Wohnungsunternehmen
- > DDIV Dachverband Deutscher Immobilienverwalter e. V.
- > DENEFF - Deutsche Unternehmensinitiative Energieeffizienz
- > Deutscher Verband für Wohnungswesen, Städtebau und Raumordnung e. V.
- > DIRK Deutscher Investor Relations Verband e. V.
- > EPRA European Public Real Estate Association
- > GdW Bundesverband deutscher Wohnungs- und Immobilienunternehmen e. V.
- > Initiativkreis Ruhrgebiet
- > Institut für Corporate Governance in der deutschen Immobilienwirtschaft e. V.
- > InWIS Forschung und Beratung – Förderverein e. V.
- > KlimaDiskurs.NRW e. V.
- > Open District Hub e. V.
- > Verein der Freunde und Förderer der EBZ School e. V.
- > vhw – Bundesverband für Wohnen und Stadtentwicklung e. V.
- > ZIA Zentraler Immobilien Ausschuss e. V.

In folgenden Verbänden und Initiativen haben wir uns 2019 besonders engagiert:



GdW - Bundesverband deutscher Wohnungs- und Immobilienunternehmen - Fach- und Interessenverband der deutschen Wohnungswirtschaft

Vonovia beteiligt sich über folgende Formate

- > Rolf Buch ist Teil des Präsidiums
- > regelmäßige Teilnahme an Sitzungen des Präsidiums/ Gremiums und an Arbeitsgruppen
- > Gründungsmitglied der Initiative Wohnen.2050



EPRA - European Public Real Estate Association - Interessenvertretung börsennotierter europäischer Immobilienunternehmen

- > Vorsitzender des Board of Directors: Rolf Buch
- > regelmäßige Teilnahme an Sitzungen des Präsidiums/ Gremiums und an Arbeitsgruppen
- > Mitglied im Sustainability Committee



DENEFF - Unabhängiges, branchenübergreifendes Netzwerk zur Förderung der Energieeffizienz

- > regelmäßige Teilnahme an Sitzungen des Präsidiums/ Gremiums und an Arbeitsgruppen
- > Austausch zu bzw. Vorstellung von Innovationsprojekten
- > Teilnahme an Austauschformaten mit Politik und anderen Mitgliedsunternehmen



Deutscher Verband für Wohnungswesen Städtebau und Raumordnung e. V. - Dialogplattform für integrierte Stadtentwicklung und Wohnen

- > Stellvertretender Präsident: Rolf Buch
- > regelmäßige Teilnahme an Sitzungen des Präsidiums/ Gremiums und an Arbeitsgruppen
- > Sitzungsmitgliedschaft
- > Teilnahme Initiative Quartier



ZIA - Zentralverband Immobilienwirtschaft - Ordnungs- und wirtschaftspolitische Interessenvertretung der gesamten Immobilienwirtschaft

- > Stellvertretender Präsident und Vorsitzender Ausschuss Wohnen: Rolf Buch
- > regelmäßige Teilnahme an Sitzungen des Präsidiums/ Gremiums und an Arbeitsgruppen
- > Mitgliedschaft im CSR-Ausschuss
- > Mitwirkung bei wissenschaftlicher Expertise (z. B. Positionspapier WohnenPlus für barrierearmes Wohnen)

Etablierung landesspezifischer Mitwirkungs- und Beteiligungsprozesse

Vonovia ist ausschließlich in europäischen Ländern aktiv. Ausgehend von den deutschen Gesetzen zur Mitbestimmung bauen wir auch in Schweden und Österreich entsprechende Prozesse zur Mitarbeiterbeteiligung und Mitbestimmung auf. Unser Ziel ist es, die Beteiligung von Mitarbeitern in der Gestaltung unserer Unternehmensführung konzernweit zu stärken. Im Berichtsjahr 2019 haben wir dazu die unterschiedlichen Konzern- und Betriebsvereinbarungen von Vonovia, Victoria Park und BUWOG weiter harmonisiert.

Klima- und Umwelt- schutz

Ziele

- > Vonovia leistet einen Beitrag zur Einhaltung der Klimaschutzziele und CO₂-Reduktion im Bestandsportfolio.
- > Vonovia führt Neubaumaßnahmen in optimierter energetischer Gestaltung durch.
- > Vonovia baut Innovationen rund um erneuerbare Energiesysteme aus.
- > Vonovia fördert die Artenvielfalt von Flora und Fauna in den Beständen.

- 41 Unser Ansatz im Bereich Umwelt
- 46 Energieeffizienz und Reduktion von Treibhausgasen im Bestand
- 51 Umweltschutz während Um- und Neubauten
- 54 Umweltschutz im Bestand
- 58 Betrieblicher Umweltschutz und Auswirkungen von Transport und Logistik

Unser Ansatz im Bereich Klima- und Umweltschutz

☒ 102-13, 103-1, 103-2, 103-3

Managementansatz 103-1

Die Themen Klima- und Umweltschutz gewinnen – nicht nur in der öffentlichen Wahrnehmung – in erheblichem Maß an Bedeutung. In Deutschland hat die Bundesregierung als Konsequenz Ende 2019 ein Klimapakett umgesetzt, mit dem das Erreichen der Ziele des Pariser Klimaabkommens von 2015 möglich werden soll. Erstmals sind dabei sektorenspezifische Klimaziele sowie ab 2021 eine Bepreisung von CO₂ auf gesetzlicher Basis verankert worden. Für den Gebäudesektor bedeutet dies eine Reduktion der Treibhausgasemissionen in Deutschland von 118 Mio. t im Jahr 2018 auf 70 Mio. t im Jahr 2030, also um rund 40%. Vonovia stellt sich dieser Verantwortung und unterstützt diese Klimaschutzziele. Langfristiges Ziel ist ein nahezu klimaneutraler Gebäudebestand bis zum Jahr 2050. Gleichzeitig müssen aber Wirtschaftlichkeit, Versorgungssicherheit sowie die finanzielle Akzeptanz für Mieter mitberücksichtigt werden.

Wir sind uns bewusst, dass der Energie- und Ressourcenverbrauch im Betrieb von Wohngebäuden nur bedingt vom Vermieter beeinflusst werden kann. Denn es obliegt den Mietern, frei über ihren Verbrauch an Strom, Wasser und Wärme zu entscheiden. Dennoch stehen unserem Unternehmen zahlreiche Maßnahmen zur Verfügung, den Gebäudebestand energetisch zu optimieren und klimagerecht auszubauen. Als wesentliche Hebel sehen wir dabei energetische Gebäudesanierungen.

In diesem Zuge spielt auch das Thema Biodiversität eine immer größere Rolle – sei es beim Artenschutz, bei der Anpassung an Klimawandelfolgen oder beim verantwortungsvollen Umgang mit natürlichen Ressourcen. Auch hier setzt sich Vonovia aktiv für ein ökologisch wertvolles Wohnumfeld ein.

Wir haben im Bereich Umwelt fünf wesentliche Themenfelder identifiziert und in unsere Wesentlichkeitsmatrix integriert:

- > Energieeffizienz und Reduktion von Treibhausgasen
- > Umweltschutz während Um- und Neubauten
- > Umweltschutz im Bestand
- > Betrieblicher Umweltschutz
- > Auswirkungen von Transport und Logistik

Erreichtes 2019

- > Modernisierungsquote von 3,7% erreicht und CO₂-Einsparung durch Modernisierung und Heizungsaustausch von rund 16.000 t erzielt
- > Pilot „Energiesprung“ für eine klimagerechte serielle Modernisierung gestartet
- > 870 Neubauwohnungen in Deutschland für den Bestand fertiggestellt
- > Über 20% aller im Jahr 2019 fertiggestellten Developmentprojekte mit Nachhaltigkeitszertifikaten (z. B. DGNB-Gold) ausgezeichnet
- > 84 Photovoltaik (PV)-Anlagen neu errichtet, insgesamt 289 betrieben mit einer Erzeugung von rund 10.000 MWh Solarstrom
- > Unternehmenszentrale in Bochum auf Grünstromversorgung umgestellt
- > Kooperation mit der Fraunhofer Gesellschaft zur energetischen Sektorkopplung im Quartier gestartet
- > Kooperation mit dem NABU: zum Start die Pilotprojekte Wildblumenwiesen und Insektenhabitate/Baumpflanzungen umgesetzt

Energieeffizienz und Reduktion von Treibhausgasen

(→ S. 46 ff.): Mit den bisherigen Möglichkeiten ist bereits Vieles leistbar, um den Energieverbrauch und die Emission von Treibhausgasen von Gebäuden zu reduzieren. Zur Reduktion von Emissionen stehen spannende und innovative technische Lösungen in den Startlöchern, die, sobald wirtschaftlich umsetzbar, eingesetzt werden. Für einen dritten Block der Emissionen wiederum sind erhebliche Technologiesprünge nötig, die erst noch gemacht werden müssen. Vonovia arbeitet mit diversen Partnern aus Wirtschaft, Gesellschaft und Wissenschaft an allen diesen drei Ebenen, um das Ziel des klimaneutralen Gebäudebestands zu erreichen.

Umweltschutz während Um- und Neubauten (→ S. 51 ff.):

Auch der Neu- sowie der Rückbau nehmen über die verwendeten Materialien und den Errichtungs- sowie den Recyclingprozess selbst Einfluss auf Klima und Umwelt. Unsere Neubauaktivitäten bieten uns die Chance, von Beginn der Planungen an Umwelt- und Klimaschutzthemen ganzheitlich mitzudenken. Dabei achten wir zunehmend auf die Umsetzung hoher Effizienzklassen und KfW-Standards, die Planung von alternativen Mobilitätskonzepten sowie den Einsatz nachhaltiger Baumaterialien und eines umfassenden Abfallmanagements auf den Baustellen.

Umweltschutz im Bestand (→ S. 54 ff.): Darüber hinaus lassen wir weitere Aspekte des Gebäudebetriebs wie das Wohnumfeld nicht außer Acht. Mögliche negative Auswirkungen auf die Umwelt adressieren wir über Maßnahmen u. a. in den Bereichen Abfallmanagement und Abfallvermeidung, Wassermanagement, dem Recycling von Müll, Grünabfällen und Wertstoffen sowie über die Verwendung regionaler Produkte – beispielsweise von zertifizierten Gehölzen aus heimischen Beständen. Wir ergreifen Maßnahmen zur Förderung der Biodiversität und zum Schutz von Insekten wie die Anlage von Wildblumenwiesen.

Betrieblicher Umweltschutz und Transport und Logistik

(→ S. 58 ff.): Auch innerhalb unseres laufenden Geschäftsbetriebs verbrauchen wir Ressourcen und Energie und setzen Emissionen frei. Wir richten unsere internen Prozesse daher so aus, dass wir die negativen Umweltauswirkungen so gering wie möglich halten. Dazu tragen vor allem die allgemeine Steigerung der Ressourceneffizienz und die gezielte Reduktion des Energie- und Wasserverbrauchs bei. Der einflussreichste Baustein ist unser Fuhrpark, auf den dreiviertel der Emissionen unseres Geschäftsbetriebs entfallen. Ihn steuern wir über eine kontinuierliche Prozessoptimierung unter Berücksichtigung der Verringerung schädlicher Umwelteinflüsse. Bei Büro Neubauten achten wir auf Klimaverträglichkeit, z. B. durch einen Betrieb mit Grünstrom oder Nachhaltigkeitszertifizierungen.

All dies machen wir nicht alleine (s. Kapitel Offener Dialog mit der Gesellschaft, → S. 34 ff.). Viele unserer Aktivitäten entlang der gesamten Wertschöpfungskette setzen wir in einem partnerschaftlichen Verbund um, vor allem bei Forschungsprojekten, aber auch bei Projekten zur Förderung der Biodiversität mit dem Naturschutzbund (NABU) sowie bei Klimathemen in der Initiative Wohnen.2050. Wir engagieren uns in Verbänden wie der DENEFF und führen eigene Klimakonferenzen mit der Deutschen Energie Agentur (dena) und dem Fraunhofer Institut durch. Mieter binden wir bei der Gestaltung des Wohnumfelds ein, z. B. über Workshops. Und auch im Rahmen des Dialogs mit unseren Shareholdern diskutieren und gestalten wir diese Themen.

In den folgenden Kapiteln gehen wir detaillierter auf diese Themen und ihre Relevanz für Vonovia ein. Zu jedem Thema werden Herausforderungen, Chancen und Risiken sowie Ziele, Maßnahmen und Indikatoren beschrieben.

Verantwortlich für Umwelt und Klimaschutzthemen ist der Vorstand, die Umsetzung erfolgt in den Fachbereichen. Ökologische Auswirkungen bezieht er bei unternehmensrelevanten Entscheidungen in die Entscheidungsfindung mit ein. Das Controlling ist für das Risikomanagement des Unternehmens verantwortlich. Dies umfasst alle Risiken, das heißt auch die transitorischen sowie physischen Risiken des Klimawandels.

Herausforderungen, Chancen und Risiken ¹⁰³⁻¹

Die Umsetzung von Klima- und Umweltschutzmaßnahmen bei Immobilien ist eng mit einer Potenzialanalyse und Wirtschaftlichkeitsbetrachtung verbunden. Wir berücksichtigen dabei sowohl die Interessen unserer Kunden als auch die unseres Unternehmens. Daraus ergeben sich unterschiedliche Herausforderungen, Chancen und Risiken für unser Unternehmen.

Herausforderungen

- > Durch die zunehmende und stärkere Regulierung kann es für Vonovia herausfordernd werden, erforderliche Klima- und Umweltschutzmaßnahmen wirtschaftlich umzusetzen und die finanzielle Belastung für Mieter so gering wie möglich zu halten, denn die gesellschaftliche Akzeptanz für energetische Modernisierungen bzw. die Umlage der Modernisierungskosten ist gering.
- > Durch gestiegene Baukosten kann es dazu kommen, dass ökologisch sinnvolle aber eventuell teurere Materialien aus Kostengründen nicht eingekauft werden.

Chancen

- > Sanierte Gebäude sind ressourceneffizienter, sodass mit wachsenden Energiekosten, z. B. durch den CO₂-Preis, auch die Kosteneinspareffekte steigen. Dadurch wird die Warmmietenneutralität bei Sanierungen erreichbar.
- > Der Ausbau erneuerbarer Energien sowie die Dezentralisierung der Energiewende durch die Entwicklung bzw. den Einsatz erneuerbarer Energiequellen vor Ort bieten großes Potenzial, z. B. über PV-Anlagen, Wasserstoff und die Sektorkopplung. Herausfordernd ist hierbei jedoch das Mieterstromgesetz, das die Umsetzung der Maßnahmen erschwert.
- > Für Vonovia bietet sich die Chance, den Vertrieb grüner Produkte und Dienstleistungen auszubauen und die Attraktivität der Quartiere weiter zu steigern, z. B. den Grünstromverkauf über unsere Tochtergesellschaft VESG, sowie eine ökologischere Wohnumfeldgestaltung über Wildblumenwiesen, Insektenhabitate und Bäume.

Risiken

- > Regulatorische und rechtliche Risiken: Die Einführung des CO₂-Preises z. B. könnte dazu führen, dass diese Kosten vollständig beim Vermieter anfallen, sollten sie nicht umlagefähig sein. Die dadurch entstehenden Kosten könnten sich auf die Verfügbarkeit finanzieller Mittel für umwelt- und klimaschutzfördernde Maßnahmen auswirken. Die Verschärfungen der Anforderungen für Neubau und energetische Sanierung können zu steigenden Baupreisen führen und sind dadurch ggf. nicht mehr wirtschaftlich darstellbar. Z. B. hat der Mietendeckel in Berlin 2019 zu einer Reduktion der Sanierungsquote von Vonovia von 4,0 % auf 3,7 % geführt.
- > Reputation: Die Anforderungen an eine grüne Wohnumfeldgestaltung nehmen zu. Ökologisch sinnvolle Maßnahmen sind jedoch nicht immer an Mieter zu vermitteln.
- > Physische Risiken: Starkregen und Hitzeperioden nehmen zu und beeinflussen die Gebäudesubstanz, das Wohlbefinden der Mieter sowie die Tier- und Pflanzenwelt. Mit ihnen verbunden sind steigende Versicherungs- und Investitionskosten für Vonovia sowie Gefahren für die Biodiversität. Positiv für uns ist, dass der Großteil der Bestände von Vonovia in keinen Risikogebieten für Wasserknappheit oder Überschwemmung liegt, sodass die physischen Risiken hier eher gering sind. Starkregenbedingte Risiken und damit verbundene Folgekosten werden bereits vereinzelt adressiert und könnten in Zukunft an Bedeutung gewinnen. Zudem steigen diesbezüglich die behördlichen Auflagen, deren Umsetzung mit zusätzlichen finanziellen Aufwendungen für Vonovia verbunden sind.

Ziele, Maßnahmen und Indikatoren 103-2, 103-3

Für ein Wohnungsunternehmen wie Vonovia erwächst aus unserer Größe eine besondere ökologische Verantwortung. Durch zahlreiche Maßnahmen im Bereich des Klima- und Umweltschutzes will Vonovia diese Verantwortung wahrnehmen. Dies erreichen wir, indem wir:

- > einen Beitrag zur Einhaltung der Klimaschutzziele und zur CO₂-Reduktion im Bestandsportfolio leisten,
- > bei Neu- und Umbauten einen ganzheitlichen Ansatz verfolgen,
- > ökologisch wertvolle Maßnahmen in unseren Beständen durchführen,
- > unseren Geschäftsbetrieb ökologisch optimieren.

Zur Einhaltung der Klimaschutzziele beitragen

Mit unseren Maßnahmen unterstützen wir das Ziel der Bundesregierung, bis 2050 den Gebäudebestand in Deutschland nahezu klimaneutral zu entwickeln. Die wesentlichen Strategien zur Erreichung dieses Ziels und zur Reduktion der CO₂-Emissionen bestehen in energetischen Sanierungen zur Steigerung der Energieeffizienz, dem Ausbau erneuerbarer Energien sowie der Förderung und dem Einsatz von technischen Innovationen.

Seit 2017 verfolgen wir das Ziel einer jährlichen Sanierungsquote von mindestens 3 %. Und obwohl wir aufgrund wirtschaftlicher Erwägungen energetische Sanierungen gegenwärtig begrenzen, um Mehrbelastungen für unsere Mieter zu vermeiden, verfolgen wir dieses Ziel weiter. Dabei setzen wir zunehmend auch auf die Ablösung von Ölheizungen und den Einsatz von Hybridheizungen.

Ziel: jährliche Sanierungsquote von mindestens

Erreicht 2019:

3 %

3,7 %

Ein weiterer großer Hebel zur Reduktion von Treibhausgasemissionen ist der Ausbau erneuerbarer Energieträger. Vonovia verfolgt das Ziel, den Einsatz und Anteil an erneuerbaren Energien kontinuierlich zu steigern und weitet daher deren Produktion und Vertrieb über die eigene Energievertriebsgesellschaft VESG fortlaufend aus. 2019 haben wir zudem das „1.000 Dächer“-Programm initiiert, mit dem wir in den kommenden Jahren mindestens 1.000 Dachflächen – und potenziell 5.000 Dachflächen – mit Photovoltaik-Modulen ausrüsten wollen.

Die erzeugte Energie soll perspektivisch – sobald rechtlich möglich – direkt als Mieterstrom in den Liegenschaften verwendet werden.



„1.000 Dächer“- Photovoltaik-Programm

Wir sind uns bewusst, dass diese Maßnahmen – selbst in ihrer Summe – nicht ausreichen werden, um das Ziel eines klimaneutralen Gebäudebestands bis 2050 zu erreichen. Die Grenzen der energetischen Sanierung sind bereits erkennbar – sowohl hinsichtlich ihrer Akzeptanz bei den Mietern als auch hinsichtlich ihrer Effizienzgewinne. Daher verfolgt Vonovia das Ziel, Innovationen zu fördern und neue, kostengünstige Technologien zur Verbesserung der Energieeffizienz, zur Substitution von Energiequellen und zur Reduktion von Treibhausgasen im Gebäudebestand einzusetzen. Wir initiieren und beteiligen uns aktiv an mehreren Forschungs- und Entwicklungsprojekten und agieren als Impulsgeber und Innovator. Wir arbeiten gezielt mit Partnern wie der dena und dem Fraunhofer Institut zusammen. Das Innovationshub Bochum-Weitmar, das wir aktuell aufbauen, ist dabei ein gutes Beispiel für unsere systematische Herangehensweise.

Auch unsere Investitionsprogramme richten wir auf eine größtmögliche CO₂-Einsparung aus. Bei der Auswahl der zu sanierenden Gebäude verstärken wir zukünftig die Betrachtung von CO₂-Einsparwirkungen. Dabei ist es stets unser Anspruch, für unsere Mieter ein komfortables, zeitgemäßes und bezahlbares Wohnen sicherzustellen.

Bei Neu- und Umbauten einen ganzheitlichen Ansatz verfolgen

Es ist unser Ziel, unsere Neubauten zukunftssicher zu erstellen. Durch einen ganzheitlichen Ansatz kann bereits bei der Planung auf eine emissionsarme Realisierung von Bauprojekten und die spätere energieeffiziente Betriebsführung Einfluss genommen werden. Hier gelten – im Vergleich zur Bestandssanierung – deutlich höhere Maßstäbe und Anforderungen. Dabei legen wir verstärkt Wert auf eine optimierte energetische Gebäudegestaltung und auf ressourcenschonende Bauweisen.

Sowohl bei energetischen Modernisierungen als auch bei Neubauten achten wir darauf, möglichst ökologische

Baustoffe einzusetzen und die hohen Anforderungen einzelner KfW-Standards zu erfüllen. 2019 haben wir für über 20 % unserer 2.092 konzernweit neu gebauten Wohnungen ein Nachhaltigkeitszertifikat (DGNB/TQB (ÖGNB)) erhalten. Für 2020 haben wir uns vorgenommen, mindestens 85 % unserer Neubauten in der Energieeffizienzklasse A* (oder besser) zu erstellen. Auch alternative Mobilitätskonzepte sind Teil unserer Planungen.

über 20 %

Neubauten zertifiziert

Ökologisch wertvolle Maßnahmen durchführen


Wir wollen, dass unsere Bestände für unsere Mieter aber auch für die heimische Flora und Fauna lebenswert ist. Unser Ziel ist daher, eine ressourceneffiziente, CO₂-arme Bewirtschaftung, die zu einer Sicherung und Förderung der Artenvielfalt beiträgt. Dabei wollen wir unsere Bestände frühzeitig auf mögliche Klimawandelfolgen vorbereiten und ihre Resilienz erhöhen. Dies erreichen wir u. a. durch eine 2019 initiierte Kooperation mit dem NABU und durch die Umsetzung zahlreicher Maßnahmen zum Erhalt und zur Pflege von Naturflächen in den Beständen wie die Installation von Wildblumenwiesen und Insektenhabitaten. Aber auch Maßnahmen wie ein Abfallmanagement zur Erhöhung des Recyclinganteils in den Beständen sowie eine Vermeidung unnötiger Bodenversiegelung sind Teil unserer Bestrebungen.

Unseren Geschäftsbetrieb ökologisch optimieren

Klima- und Umweltschutz spielt auch – wenn auch mit geringerer Reichweite – in unseren Geschäftsprozessen eine Rolle. In unseren internen Prozessen suchen wir ständig nach Möglichkeiten, die Ressourceneffizienz zu erhöhen und negative Auswirkungen auf Klima und Umwelt zu vermindern. Wichtigster Ansatzpunkt ist hier unsere Fahrzeugflotte, deren Treibstoffverbrauch bzw. Verbrauchsintensität wir senken möchten. Zudem achten wir auf den Energieverbrauch unserer Bürogebäude und weiten die Nutzung von Grünstrom aus. Auch die Digitalisierung unserer Arbeitsprozesse zählt auf diese Aktivitäten ein.

* Energieeffizienzklasse A oder besser basiert auf Primärenergiebetrachtung.

„Initiative Wohnen.2050“ 102-13

Die  „Initiative Wohnen. 2050“ ist ein klimapolitisches Bündnis von über 30 deutschen Wohnungsunternehmen. Ziel ist eine strategische Kooperation und ein fachlich-inhaltlicher Austausch sowie die gemeinsame Betrachtung wirtschaftlicher und finanzieller Belange zur Erreichung einer Klimaneutralität in der Wohnungswirtschaft bis 2050. Die Initiative setzt dabei auf einen Open-Source-Ansatz, in dem Lösungen und Tools für die ressourcensparende Entwicklung von unternehmensspezifischen Wegen zur Klimaneutralität gemeinsam erarbeitet und ausgetauscht werden. Vonovia ist Gründungsmitglied der Initiative.



Ausblick auf 2020

Auch 2020 werden wir unsere Anstrengungen für den Umwelt- und Klimaschutz weiter fortführen. Dazu werden wir

- > die Modernisierungsquote bei weiterhin rund 3 % halten und CO₂-Einsparungen in Höhe von rund 13.000 t erreichen,
- > ein Steuerungskonzept zur CO₂-Ausrichtung im Portfolio erarbeiten,
- > vermehrt Hybridheizungen einsetzen,
- > rund 900 Wohneinheiten in Deutschland für den Bestand fertigstellen,
- > 85 % der fertiggestellten Neubauten in Effizienzklasse A oder besser* errichten,
- > das „1.000 Dächer“-Photovoltaik-Programm fortsetzen und ausbauen,
- > im Innovationsquartier Bochum-Weitmar die CO₂-Emissionen um 60 % reduzieren,
- > in die Entwicklung öffentlicher Ladesäulen für Elektromobilität einsteigen,
- > Wildblumenwiesen auf 100.000 m² und 100 Insektenhabitate ausweiten.

* Energieeffizienzklasse A oder besser basiert auf Primärenergiebetrachtung

Energieeffizienz und Reduktion von Treibhausgasen

☒ 102-13, 103-1, 103-2, 103-3, 302-3, 302-4, 302-5, 305-5, CRE1

Managementansatz 103-1

Der Betrieb von Gebäuden verursacht rund 30 % der gesamten CO₂-Emissionen Deutschlands. Die Bundesregierung verfolgt daher das Ziel eines klimaneutralen Gebäudebestands bis 2050. Von 2020 bis 2030 sollen dabei durch den Gebäudesektor rund 40 % CO₂ eingespart werden. Der gesamte Gebäudesektor in Deutschland darf dann noch 70 Mio. t CO₂ ausstoßen. Ergänzt wird das Klimapakett der Regierung um die Einführung eines CO₂-Preises. Dieser beginnt 2021 bei 25 €/t und steigt in den kommenden Jahren sukzessive an. Mitte des Jahrzehnts wird die Höhe neu bewertet. Ab 2026 wird darüber hinaus der Einbau von Ölheizungen nicht mehr zulässig sein, energetische Gebäudesanierungen jedoch stärker gefördert werden. Mit der Taxonomie-Verordnung stärkt auch die Europäische Union (EU) die Sichtweise, energetische Sanierungen als wichtigsten Hebel im Gebäudesektor zu fördern.

Der Weg zu einem klimaneutralen Gebäudebestand ist weit. Deutlich jedoch ist: Die Reduktion der Energieverbräuche in den Gebäuden, also eine höhere Energieeffizienz, und das Ersetzen herkömmlicher Energieträger durch erneuerbare Energien sind die entscheidenden Stellschrauben. Seit 2015 konnte Vonovia so bereits ca. 96.000 t CO₂ (> 9%) einsparen. Das entspricht einer jährlichen CO₂-Einsparung von 2-3%.

Modernisierung

Die energetische Gebäudesanierung sowie der Austausch ineffizienter Heizsysteme stellen weiterhin die größten Hebel zur Reduktion von Energieverbräuchen – und damit von Treibhausgasen – für unser Unternehmen dar. Vonovia hält daher an der bereits im Geschäftsbericht 2017 formulierten Zielmarke fest, jährlich mindestens 3 % des eigenen Wohnungsbestands energetisch zu sanieren und auf den neuesten Stand zu bringen. Schwerpunkte der energetischen Modernisierungsmaßnahmen bestehen in der Dämmung von Fassaden, Kellerdecken und Dachböden und dem Austausch von Fenstern. Auch durch die Erneue-

rung von Heizkesseln – und zukünftig auch durch den Einsatz von Hybridheizungen – kann eine große Reduktion des Ressourcenverbrauchs erzielt werden. Dabei arbeiten wir bedarfsorientiert und achten darauf, den optimalen Modernisierungsgrad für das jeweilige Gebäude zu wählen. Teilmodernisierungen, also die Durchführung nur einzelner Modernisierungsmaßnahmen, stellen dabei oft den besseren Weg zu einem effizienten Kosten-Nutzen-Verhältnis dar als eine Vollmodernisierung. Für zahlreiche der energetischen Modernisierungsprojekte werden öffentliche Förderprogramme in Anspruch genommen, um die Modernisierungen für unsere Mieter bezahlbar zu halten. Aufgrund des geplanten Mietendeckels wurden in Berlin Modernisierungsprojekte für 2019 zurückgestellt. Dies reduzierte unsere ursprünglich geplante Sanierungsquote von 4,0% auf 3,7%. Damit liegt die Modernisierungsquote von Vonovia immer noch deutlich über der nationalen Quote in Deutschland von rund 1%. Dies zeigt: Wir sind auf einem sehr guten Weg. Es sind jedoch weiterhin politische Anreize und Fördersysteme notwendig, um energetische Sanierungen wirtschaftlich und für die Mieter bezahlbar gestalten zu können.

Energieversorgung

Der zweite große Hebel zur Verbesserung unserer Klimabilanz besteht in der Ausweitung der dezentralen Versorgung mit erneuerbaren Energien, einem wesentlichen Bestandteil der Energiewende in Deutschland. Durch unsere zusammenhängenden Quartiere – insbesondere in urbanen Ballungsräumen – und die Vielzahl an Dachflächen stehen uns interessante Möglichkeiten für den Einsatz und Ausbau erneuerbarer Energien in unseren Immobilienbeständen zur Verfügung. Hierzu haben wir bereits 2018 eine Solarkatasteranalyse durchgeführt und auf rund 5.000 Dachflächen in unserem Bestand großes Potenzial für Sonnenenergie entdeckt. Im Sommer 2019 erfolgte der Rollout unseres „1.000 Dächer“-Programms, mit dem wir in den kommenden Jahren mindestens 1.000 Dachflächen mit Photovoltaik-Modulen ausrüsten wollen. Über das „1.000 Dächer“-Programm wird Vonovia jährlich rund 10.000.000 kWh Solarstrom erzeugen und in

das öffentliche Netz einspeisen. Mittel- bis langfristig setzt Vonovia auf eine dezentrale Energieversorgung der eigenen Quartiere über Mieterstromkonzepte. Unser Ziel ist, zum Nutzen unserer Kunden und der Umwelt den Anteil selbst produzierter Energie zu maximieren und auch für unsere wohnungsnahen Angebote, z. B. E-Mobilität, zu nutzen.

Über eine eigene Energievertriebsgesellschaft bietet Vonovia ihren Kunden den Bezug von Strom aus erneuerbaren Energien an. Dieses Angebot richtet sich in erster Linie an Neukunden beim Abschluss eines Mietvertrags. Durch die Bereitstellung von zertifiziertem Grünstrom weiten wir unser Handlungsfeld im Bereich Klimaschutz aus und unterstützen Kunden bei der Vermeidung von Treibhausgasemissionen.

Innovation

Unsere Aktivitäten in den Bereichen Modernisierung und Energieversorgung sind wichtige Hebel, um unseren Bestand – zusätzlich zu energieeffizienten Neubauten – fit für die Zukunft zu machen. Diese Maßnahmen werden jedoch nicht ausreichen, denn bei der Betrachtung von Einzelgebäuden bleiben die Potenziale des Quartiers ungenutzt. Aus diesem Grund sind Innovationen und das Erforschen neuer technischer Möglichkeiten im Gebäude-

verbund umso wichtiger. Die zusammenhängenden Wohnungsbestände von Vonovia ermöglichen uns, viele Technologien praktisch zu erproben und zu erforschen, in welchem Zusammenspiel sie am besten eingesetzt werden. Aus diesen Erfahrungen wollen wir Blaupausen für eine größtmögliche Skalierung erarbeiten.

Organisatorische Verankerung 103-2

Die Abteilung Portfolio- und Mietmanagement ist für die Planung und Steuerung von Modernisierungsvorhaben im Bestand verantwortlich. Neubauvorhaben werden teils durch BUWOG bzw. unsere Neubauabteilung, teils durch die Regionen organisiert, wobei die Abteilung Portfolio- und Mietmanagement eine unterstützende Funktion innehat.

Energieversorgungsthemen werden vom Bereich Produktmanagement verantwortet. Der Energievertrieb, über den unsere Kunden direkt Grünstromverträge mit Vonovia abschließen können, erfolgt über die eigens gegründete Vonovia Energie Service GmbH.

Die Innovationsforschung wird ebenfalls vom Bereich Produktmanagement verantwortet. Hier bildet ein eigener Bereich zum Thema Quartierssysteme die Schnittstelle zu Forschungsvorhaben im Unternehmen.

Herausforderungen, Chancen und Risiken 103-1

Herausforderungen	<ul style="list-style-type: none"> > Lösung des Spannungsfelds Anforderungen an Energieeffizienz vs. steigende Kosten für Kunden > Regulierungslandschaft wird dichter und schmälert Optionen, innovativ und zukunftsfähig zu handeln > Reduzierte Rentabilität von Mieterstrommodellen aufgrund kostenintensiver Techniken und Abrechnungsprozesse
--------------------------	---

Chancen	<ul style="list-style-type: none"> > Innovative Wege zur Verbesserung der Gebäudeperformance > Nutzung der Gebäude für die Produktion erneuerbarer Energien und den Ausbau der Vonovia eigenen Energieversorgung > Einführung von Mieterstrommodellen > Digitalisierung im Gebäudebetrieb und bei der Energieversorgung
----------------	---

Risiken	<ul style="list-style-type: none"> > Fehlende Akzeptanz in der Gesellschaft für die rechtlich mögliche Modernisierungsumlage und Mieterhöhungen nach energetischen Modernisierungen > Fehlende Rentabilität von Modernisierungsleistungen aufgrund von Regulierung und steigenden Kosten > Gesetzliche Regulierungen erschweren die Umsetzung nachhaltiger Energieprojekte, z. B. von Mieterstrommodellen > Häufige Änderungen in Förderungsgrundlagen reduzieren Vertrauen in Planungssicherheit und somit in Investitionssicherheit
----------------	---

Ziele, Maßnahmen und Indikatoren 102-13, 103-1, 103-2, 302-3, 302-4, 302-5, 305-5, CRE1

Zielbeschreibung Maßnahmenbeschreibung

Durchführung energetischer Modernisierungsmaßnahmen

Umsetzung energetischer Modernisierungsmaßnahmen (mindestens 3% des Gebäudebestands pro Jahr) zur Steigerung der Energieeffizienz und zur Reduktion der Treibhausgasemissionen

- > Gebäudehüllen/energetische Gebäudesanierung: Fensteraustausch, Fassadendämmung, Dach- und Kellergeschossdämmungen
 - Rund 860.000 m² bei 13.200 Wohnungen saniert und ca. 12.700 t CO₂ eingespart
- > Heizungsanlagen: Austausch veralteter Systeme, Einbau neuer Gas-Brennwertkessel
 - Rund 7.800 Heizungen getauscht und ca. 3.000 t CO₂ eingespart
- > Ziel 2020: Entwicklung technischer Konzepte zur Ablösung von Ölheizungen und Einsatz von Hybridheizungen
- > Senkung der Energieintensität (Wärme und Allgemestrom/Endenergiebedarf): 172 kWh/m² (2017) -> 166 (2018) -> 163 (2019) durch energetische Sanierung bei weiterer Modernisierung von Gebäuden weitere Einspareffekte zu erwarten

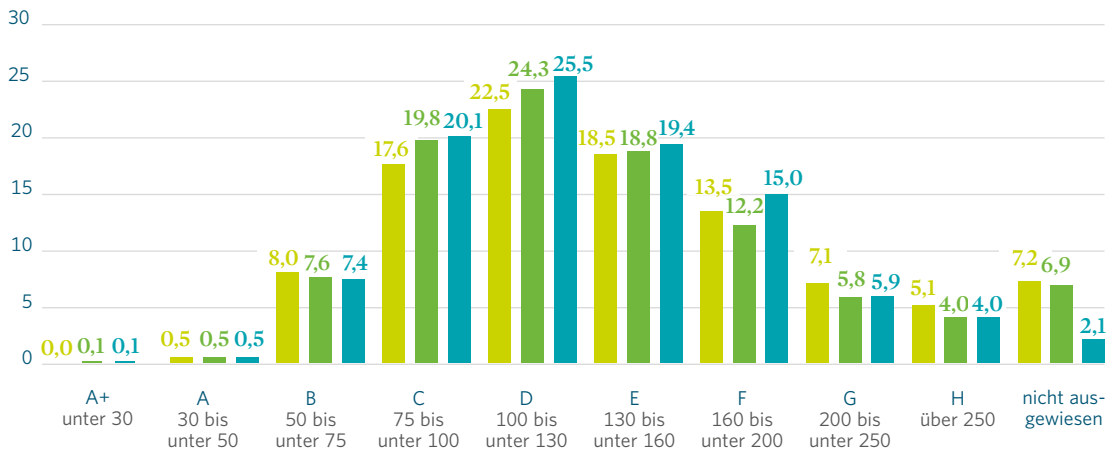
Durchschnittliche Energieintensität im Portfolio

(KWh/m²)



Energieeffizienzstandards im Portfolio (D) – 28,1% in Effizienzklasse C oder besser*

Portfolioanteil in %
Energieeffizienzklassen in kWh/(m²a)



* Jahresvergleich aufgrund von Zukäufen und neuer Zuordnung bislang nicht ausgewiesener Effizienzklassen im Jahr 2019 bedingt aussagekräftig, kein Like-for-like.


Nutzung von Förderungsmöglichkeiten der KfW für energetische Sanierungsmaßnahmen

Unterstützung der Initiative „Energiesprung“:

- > Neuartiger serieller Sanierungsstandard, der für hohen Wohnkomfort, minimale Sanierungszeiten und ein innovatives Finanzierungsmodell steht
- > Ziel: Sanierung auf NetZero (Energieerzeugung = Energieverbrauch)
- > Erste Piloten gestartet
- > Umfangreiche Beteiligung am sogenannten „Volume-Deal“ der dena, einer Absichtserklärung von Wohnungs- und Bauwirtschaft, in den nächsten vier Jahren über 11.600 Wohnungen seriell zu sanieren (sobald rechtliche Rahmenbedingungen passen)

Zielbeschreibung Maßnahmenbeschreibung

Teilnahme an weiteren Kooperationsprojekten zur Suche nach neuen Lösungen alternativen, kosteneffizienten Sanierungsmöglichkeiten im Bereich der Gebäudesanierung

- >  „BaltBest“ zur Erforschung des Einflusses der Betriebsführung auf die Effizienz von Heizungsanlagen im Bestand
- > Projekt „CoSoWin“ zur Entwicklung und Demonstration einer smarten, effizienten, ästhetisch ansprechenden und multifunktionalen gebäude-integrierten Photovoltaik (gefördert durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie)

Umsetzung alternativer Möglichkeiten der Energieerzeugung

Flächendeckende Prüfung und Umsetzung der technischen und wirtschaftlichen Machbarkeit alternativer Möglichkeiten zur Energieversorgung

- > Einsatz von Photovoltaik (PV)-Anlagen und Blockheizkraftwerken
- > Umsetzung des „1.000 Dächer“-Programms

„1.000 Dächer“-Programm

- > Solarkatasteranalyse 2018: Potenzial auf rund 5.000 Dachflächen für PV-Nutzung identifiziert
- > Ziele: jährlich 10.000.000 kWh Solarstrom erzeugen, 1.000 Dachflächen mit PV-Modulen ausrüsten, jährlich rund 4.300 t CO₂ einsparen
- > Derzeit: aufgrund rechtlicher Hürden Einspeisung ins öffentliche Stromnetz; Ziel: Nutzung direkt im Haus oder für E-Mobilität
- > Geplante Investitionen (2020/21): 9 Mio. €
- > Start in Dresden und München
- > Über 800 Dächer bereits bestückt mit 289 PV-Anlagen
- > Ziel für 2020: >60 neue PV-Anlagen installiert
- > Kooperationen mit regionalen Installationspartnern zur Montage der PV-Anlagen



Ziele:

10.000.000 kWh Solarstrom pro Jahr erzeugen

1.000 Dächer mit PV-Anlagen ausrüsten

rund 4.300 t CO₂ pro Jahr einsparen

Positionierung als Energiedienstleister

Ausbau des Energievertriebs durch Vonovia Energie Service GmbH (VESG)

- > Verkauf von 23 GWh zertifiziertem Grünstrom an Mieter
- > Zertifikate aus zumeist norwegischen Wasserkraftwerken
- > 20.000 Kunden im Jahr 2019

2019 bezogen 20.000 Kunden rund

23 GWh

Grünstrom über Vonovia

Förderung von Sektorkopplung und Quartiersansätzen

Erforschung neuer Technologien mit dem Schwerpunkt vernetzte Quartiersansätze

- > Kooperation mit Fraunhofer Gesellschaft zu energetischer Sektorkopplung im Quartier
 - Bochumer Stadtteil Weitmar als Innovationsquartier ausgebaut: Kooperationen mit Fraunhofer Instituten UMSICHT, FIT und IOSB und dem Unternehmen Ampeers Energy GmbH
 - Ziel: Innovationsquartier Bochum-Weitmar reduziert CO₂-Emissionen um 60 %
 - vernetztes, dezentrales Versorgungssystem, das eine möglichst autarke Strom- und Wärmeversorgung im Quartier ermöglicht (Sektorkopplung)
 - Umsetzung der „Energiezentrale der Zukunft“ mit praktischer Anwendung der „Power-to-Gas“-Technologie
 - Zuschuss des Landes NRW: 6,2 Mio. €
- > Eigener Verein gegründet: Open District Hub e.V.; Fraunhofer Gesellschaft, Vonovia und zwölf weitere Partner

Ziel 2020:

60 %

CO₂-Emissionen im Innovationsquartier reduziert

Teilnahme an  **MAThUP**

- > Von EU-Kommission gefördertes Projekt
- > Umsetzung in Dresden-Johannstadt
- > Ziel: Entwicklung des Stadtteils zu einem intelligenten und energieeffizienten Stadtquartier
 - Gemeinsame Lösungsfindung und Erarbeitung neuer Geschäftsmodelle zur Förderung von Energie- und Ressourceneffizienz durch Stadt, Industrie und Bürger
- > Modernisierung eines Gebäudekomplexes mit 560 Wohnungen
- > Betrieb einer PV-Anlage
- > Einrichtung von Ladesäulen für Elektroautos

Klimaschutz durch Innovation im Quartier Bochum-Weitmar

Gemeinsam mit renommierten Fraunhofer Instituten wird Vonovia im Rahmen des Open District Hub e. V. in unserem Quartier in Bochum-Weitmar ein dreijähriges praxisnahes Innovationsprojekt durchführen. Dabei sollen neue Technologien im laufenden Betrieb entwickelt und getestet werden. Ziel des Projekts ist eine möglichst CO₂-neutrale Strom- und Wärmeversorgung des Quartiers. Erreichen wollen wir dies über die Kopplung der Energiesektoren über eine zentrale Plattform. Ein intelligentes, selbstlernendes Energiemanagementsystem sorgt im Anschluss dafür, die richtige Energie bedarfsorientiert an die Mieter zu verteilen – an E-Ladesäulen, als Strom im eigenen Haushalt oder in Form von Wärme.



Maßnahmen auf Wohnungsebene:

- 01** Umsetzung von Maßnahmen ohne bauliche Eingriffe, z. B. optimierte Heizungseinstellung
- 02** Digitalisierung der Gebäude und Wohnungen z. B. mit Smart Metern

Maßnahmen auf Gebäudeebene:

- 03** Energetische Sanierungen, z. B. Maßnahmen an der Gebäudehülle und an den Heizungsanlagen
- 04** Infrastruktur für E-Mobilität, z. B. Ladesäulen und E-Wallboxen
- 05** Nachhaltige Energieversorgung, z. B. Photovoltaik-Anlagen für Mieterstrom

Maßnahmen auf Quartiersebene:

- 06** Digitalisierung und Vernetzung der Gebäude
- 07** Sektorenkopplung (Wärme, Strom, Mobilität etc.) im Quartier über digitale Plattform
- 08** Speicherung und Verteilung von dezentral erzeugter Energie ermöglicht Vor-Ort-Verbrauch
- 09** Förderung der Biodiversität

Umweltschutz während Um- und Neubauten

☒ 102-9, 103-1, 103-2, 103-3, 203-2, 204-1, 308-1, 308-2

Managementansatz 103-1

Neben der Bestandsoptimierung hat insbesondere der Neubau von Wohnungen und Wohnkomplexen ein großes Potenzial für ressourcenschonende Ansätze. Hier wird bereits in der Planung und Realisierung auf eine emissionsarme Errichtung und energieeffiziente Betriebsführung Einfluss genommen, sei es durch den Einsatz nachhaltiger Materialien, durch Begrünungen oder durch eine effiziente und – wo möglich – erneuerbare Energieversorgung. Wir achten im Neubau daher verstärkt auf eine optimierte energetische Gestaltung – z. B. über gute Energieeffizienzklassen und KfW-Standards – und eine ressourcenschonende, umweltbewusste Bauweise – auch bei der Innenausstattung. Zudem prüfen wir bei sehr großen Developmentprojekten, ob eine Nachhaltigkeitszertifizierung sinnvoll ist. Gebäudezertifizierungen sind ein wichtiger Baustein, um gegenüber Investoren, Eigentümern, Mietern und der interessierten Öffentlichkeit sichtbar zu machen, inwieweit ein Objekt nachhaltig geplant, errichtet und betrieben wird. Zentrale Anbieter sind hier beispielsweise die Deutsche Gesellschaft für nachhaltiges Bauen (DGNB) oder ihr österreichisches Pendant, die ÖGNB. Diese verwendet das Bewertungssystem TQB. Bereits über ein Fünftel der 2019 fertiggestellten [☒ Developmentprojekte](#) in Deutschland und Österreich sind DGNB- oder TQB-zertifiziert.

Über die BUWOG Group GmbH, langjähriger Partner des ambitionierten „klimaaktiv pakt2020“ des österreichischen Bundesministeriums für Nachhaltigkeit und Tourismus, fließt hierzu Know-how in die Unternehmensgruppe ein (s. Kapitel Österreich – Nachhaltigkeit bei BUWOG, → [S. 101 ff.](#)). BUWOG verfügt für die eigenen Verwaltungsgebäude über ein zertifiziertes Energiemanagementsystem nach ISO 50001, das neben der fundierten prozessualen Verankerung auch eine verschriftlichte Energiepolitik vorsieht.

Neben der energetischen Performance der neuen Gebäude spielen weitere Faktoren eine Rolle, wenn es um einen ökologisch wertvollen Erstellungsprozess geht: So

kommt dem Einsatz nachhaltiger Materialien beim Bauen eine hohe Bedeutung zu. Ein gutes Abfallmanagement und der Ausbau von Recyclingprozessen können dabei unterstützen, wertvolle Ressourcen zu schonen.

Und auch die Berücksichtigung einer modernen Infrastruktur, die innovative Mobilitätskonzepte ermöglicht, gewinnt an Bedeutung. Diese gilt es in die Planungsprozesse zu integrieren und so – neben der Energiewende – auch einen Beitrag zur Verkehrswende zu leisten.

Vonovia ist davon überzeugt, dass Nachhaltigkeit und Kosteneffizienz auch in den Bauprozessen keinen Widerspruch darstellen müssen. Mittels effizienter und zentral organisierter Beschaffungsprozesse sowie kooperativer Lieferantenbeziehungen wollen wir hier unsere Möglichkeiten einer nachhaltigen Beschaffung nutzen.

[Organisatorische Verankerung](#) 103-2

Neubauvorhaben werden durch unsere Neubauabteilung in Zusammenarbeit mit den Regionen organisiert und gesteuert. Dabei ist die Abteilung Portfolio- und Mietmanagement unterstützend tätig. Der Zentrale Einkauf verantwortet bei Vonovia die Beschaffung von Baustoffen und Baudienstleistungen und damit den Bereich des Lieferkettenmanagements.

Durch die Akquisition von BUWOG und deren Developmentsparte hat Vonovia erhebliches Potenzial im Neubaubereich hinzugewonnen. Unter der Marke und Verantwortung von BUWOG werden auch weiterhin umfassende Entwicklungsprojekte, teils für den Verkauf, teils für den Bestand, realisiert. Weitere Informationen hierzu finden sich im Kapitel Österreich – Nachhaltigkeit bei BUWOG (→ [S. 101 ff.](#)) und im Geschäftsbericht 2019 im Kapitel Portfolio im Developmentgeschäft ([☒-☒ GB 2019, S. 81 ff.](#)).

Herausforderungen, Chancen und Risiken 103-1

Herausforderungen	<ul style="list-style-type: none"> > Steigende Anforderungen an den energetischen Zustand der Gebäude durch Klimaziel 2050 der Bundesregierung > Steigende Anforderungen an Materialien vs. geringe Akzeptanz für höhere Mieten > Rahmenbedingungen für Elektromobilität passen nicht zu dem Ziel eines flächendeckenden Ausbaus - Gesetzliche Änderungen und Ausbau der Netzkapazitäten erforderlich
Chancen	<ul style="list-style-type: none"> > Konsequente Einforderung und Umsetzung höherer Umwelanforderungen an Produktionsprozesse und Inhaltsstoffe der Baumaterialien bei Lieferanten aufgrund von Skaleneffekten
Risiken	<ul style="list-style-type: none"> > Höhere Baukosten durch zukünftige Bepreisung CO₂-intensiver Baustoffe, z. B. Zement, oder Nachhaltigkeitszertifikate > Höhere Baukosten durch nachhaltigere Bauweise gefährden das Ziel, Wohnraum für breite Schichten der Bevölkerung zur Verfügung zu stellen

Ziele, Maßnahmen und Indikatoren 102-9, 103-2, 103-3, 203-2, 204-1, 308-1, 308-2

Zielbeschreibung	Maßnahmenbeschreibung
<p>Umsetzung moderner und innovativer Neubauweisen in optimierter energetischer Gestaltung</p>	<p>Zunehmende Ausrichtung auf hohe Energieeffizienzklassen und KfW-Standards</p> <ul style="list-style-type: none"> > 2019: 870 Neubauwohnungen in Deutschland für den Bestand fertiggestellt > Ziel für 2020: rund 900 Fertigstellungen für den Bestand (to hold); 85% davon in Effizienzklasse A oder besser (nach Primärenergiebedarf) > Konsequente Umsetzung der Vorgaben der EnergieEinsparverordnung von 2016 (EnEV 2016), Unterschreiten des Basisstandards der EnEV durch intelligente Konstruktionsweisen von bis zu 10% möglich > Nutzung von erneuerbaren Energien wo möglich: derzeit bei knapp 22% der Neubauten in Planung, ansonsten v. a. Anschluss an Fernwärmenetze mit möglichst ökologischer Energiequelle > Bei KfW-Effizienzhausstandards: Nutzung von KfW-Finanzierungsmöglichkeiten <div style="text-align: center;"> <p>Ziel 2020:</p> <p>85 %</p> <p>der Neubauten in Effizienzklasse A oder besser</p> </div>
	<p>Umweltverträgliches Bauen</p> <ul style="list-style-type: none"> > Anwendung der Holzhybrid-, Stahlskelett und Betonfertigbauweisen bei Nachverdichtungen und Dachaufstockungen in Fertigteilen
	<p>Teilweise Erstellung von baubegleitenden Ökobilanzen</p>
	<p>Intelligente Konstruktionsweisen und alternative Energieversorgung, z. B.</p> <ul style="list-style-type: none"> > Holztafelbauweise > Kerndämmung > Solarthermie und PV-Anlagen
<p>Umsetzung eines Abfallmanagements/Recycling</p>	<p>Umsetzung der internen Environmental-Health-and-Safety-Vorschriften</p> <ul style="list-style-type: none"> > Regelung zahlreicher Umweltschutzfragen in selbst auferlegten Vorschriften <p>Sicherstellung einer ordnungsgemäßen und fachgerechten Entsorgung von (schadstoffbehafteten) Materialien</p> <ul style="list-style-type: none"> > Über spezialisierte Nachunternehmer > Vollständige Dokumentation über Entsorgungsmengen, Abfallfraktionen und Nachweise über Entsorgungs- und Deponie-maßnahmen > Zertifiziertes Fachlabor analysiert möglicherweise belastete Bauteile und Materialien vor ihrem Ausbau > Abstimmung von Entsorgungskonzepten mit ausführenden Firmen und Behörden > Überwachung der Ausführung auf der Baustelle durch qualifiziertes Fachpersonal, Sicherheits- und Gesundheitsbeauftragte <p>Schulung von Mitarbeitern zur fachgerechten Entsorgung</p> <ul style="list-style-type: none"> > Integraler Teil der Monteursausbildung > Regelmäßige Unterweisung durch Fach- und Führungskräfte zur ordentlichen Trennung und fachgerechten Entsorgung von Materialien und Baustoffen

Zielbeschreibung Maßnahmenbeschreibung

- Wertstoffrückgewinnung (Recycling), v. a. im Bereich Fenster
- > Über externen Dienstleister
 - > Für mehr als zwei Drittel aller Fensteraustauschprogramme: Kunststofffenster werden von den Baustellen abgeholt und industriell zu neuen Fenstern verarbeitet
 - > Ca. 500 t entsorgte Menge
 - > CO₂-Einsparung durch Recycling: rund 800 t

rd. 800 t CO₂

durch Fenster-Recycling eingespart

Beschaffung umweltverträglicher Materialien

Sicherstellung der Einhaltung gängiger europäischer Normen und Vorschriften im Einkauf

- Einbeziehung von Nachhaltigkeitskriterien bzw. der Umweltverträglichkeit von Rohstoffen oder Produktionsverfahren
- > Einsatz umweltverträglicher Dämmstoffe
 - > Verstärkter Einsatz von Mineralwolle als Dämmstoff, Pilotierung von Dämmung mit Hanf
 - > Konzernweite Einführung einer chlorfreien Substanz zur Schimmelentfernung
 - > Sicherstellung von Qualität über Produkthandbuch

- Anwendung des Geschäftspartnerkodex (s. Kapitel Corporate Governance, Compliance und Anti-Korruption, → S. 27 ff.)
- > U. a. Einhaltung von Umweltschutzkriterien, Nachvollziehbarkeit der Materialherkunft durch Langzeitlieferantenerklärung
 - > Sicherstellung eines Geschäftsbetriebs der Lieferanten der Umweltbelastungen minimiert

- Einbindung Lieferanten zur Erhöhung von Qualität und Transparenz in der Lieferkette
- > Direkte Kommunikation zu Produkteigenschaften
 - > Gemeinsame Entwicklung von Produkten
 - > Auditierung hinsichtlich Nachhaltigkeitsaspekten

- Einbau von energieeffizienten Elektrogeräten bei Renovierungen und Neubauten
- > Elektrogeräte für Küchen (Herd, Kühlschrank) weisen mindestens Energieeffizienzklasse A auf
 - > Absicherung über zentralen Einkauf und Festlegung in Produkthandbuch

Zertifizierung von „Green Buildings“

- Zusätzlich zur Ausrichtung an guten Effizienzklassen (A oder besser) auch Zertifizierung von Developmentprojekten
- > Zertifizierung für ausgewählte größere Developmentprojekte nach DGNB oder TQB-Label
 - > Insgesamt ca. 22% aller realisierten Developmentprojekte in Deutschland und Österreich weisen ein DGNB/TQB-Label auf

> 20 %

aller 2019 konzernweit fertiggestellten Neubaueinheiten DGNB/ÖGNB-zertifiziert (>500 WE)

Berücksichtigung moderner Mobilitätskonzepte

- Förderung alternativer Mobilitätsformen durch
- > Reduzierung von PKW-Stellplätzen
 - > Ausbau von Car-Sharing für Mieter an verschiedenen Standorten in Deutschland
 - > Ausbau von Fahrradstellplätzen: durchschnittlich 1,5 Stellplätze pro neu gebauter Wohnung
 - > Anbindung an öffentlichen Nahverkehr
 - > Ausbau von Elektromobilität

E-Ladestationen an

jedem 3.

Neubauprojekt

- Elektromobilität
- > Jedes 3. Neubauprojekt sieht den Bau von E-Ladestationen vor, weitere 37% haben eine Leerverrohrung für den zukünftigen Aufbau von E-Ladestationen
 - > Errichtung von 30 öffentlichen Ladestationen

Umweltschutz im Bestand

☒ 103-1, 103-2, 103-3, 203-2

Managementansatz 103-1

Vonovia beeinflusst mit dem Bau neuer Wohnungen und durch die Bewirtschaftung der rund 356.000 eigenen Wohneinheiten das lokale Klima wie auch das ökologische Umfeld der Gebäude. Diesen Einfluss wollen wir minimieren oder ins Positive wenden – zum Nutzen der Umwelt und zum Wohlbefinden unserer Mieter. Ein Wohnungsunternehmen wie Vonovia kann im Klima- und Umweltschutz eine Vorbild- und Impulsgeberrolle einnehmen. Dabei geht es vor allem um die Reduzierung schädlicher Treibhausgasemissionen und darum, das Wohnumfeld klima- und umweltgerecht weiterzuentwickeln. Gerade hier sehen wir aufgrund der Größe unserer Bestände und der dazugehörigen Grünflächen Raum für mehr Nachhaltigkeit.

In diesem großen Rahmen sind die Umsetzung ökologischer Maßnahmen, die Bewirtschaftung, die Pflege und die Erfüllung unserer Verkehrssicherungspflicht zum Schutz von Mensch und Umwelt eine große Herausforderung für uns. Unsere Aufgabe ist es, die Balance zwischen einer gleichzeitig ökologisch wertvollen und ökonomisch sinnvollen Umfeldgestaltung zu finden und sorgsam die passenden Maßnahmen auszuwählen. Dabei müssen wir beachten, dass die Gebäude und ihre Umgebung auf veränderte klimatische Bedingungen vorbereitet werden müssen, denn die Folgen des Klimawandels wie längere Hitzeperioden und die Häufung von Starkregen oder Stürmen werden in Zukunft spürbar sein. Auch wenn die Bestände von Vonovia verhältnismäßig gering von diesen Entwicklungen betroffen sind, stellen wir uns auf die möglichen Folgen ein und wollen dazu beitragen, diesen Entwicklungen entgegenzuwirken. Dazu arbeiten wir weiter an Maßnahmen, die mikroklimatisch zur Milderung von Extremwetterlagen beitragen oder z. B. städtische Hitzeinseln kühlen.

Und auch Insekten sind für das ökologische Gleichgewicht unverzichtbar, wenngleich heute, u. a. durch die zunehmende Versiegelung von Flächen, bereits ein Rückgang der Artenvielfalt zu verzeichnen ist. Über die Art und Weise, wie wir die Grün- und Gebrauchsflächen gestalten, können wir ihre Entwicklung fördern und zu mehr Artenvielfalt in Städten beitragen.

Die Bewirtschaftung unserer Bestände umfasst auch das Management von Wasser und Müll. Unser Ziel ist immer die vollständige Umsetzung aller Vorschriften und Pflichten. Die entsprechenden Maßnahmen gestalten wir so aus, dass ihr Einfluss auf Mensch und Umwelt so gering wie möglich ist.

Organisatorische Verankerung 103-2

Die Hauptverantwortung für die Pflege und Gestaltung der Grünflächen liegt beim Wohnumfeldservice und den rund 800 Mitarbeitern, die in dem Bereich garten- und landschaftsbauliche Projekte verantworten und realisieren. Die entsprechenden Projekte werden seit 2016 mit eigenen Mitarbeitern umgesetzt.

Die Steuerung der Verkehrssicherungspflichten und die Sicherstellung ihrer Einhaltung erfolgt über die Zentrale Technik und die entsprechenden kommunikativen Maßnahmen werden von der Unternehmenskommunikation gesteuert.

Kooperation mit dem NABU – Naturschutzbund Deutschland e. V.

Ende 2019 hat Vonovia mit dem NABU – Naturschutzbund Deutschland e. V. eine Kooperation mit dem Ziel vereinbart, die Wohnumfeldgestaltung in den Quartieren aufzuwerten, indem Grünflächen zu urbanen Lebens- und Rückzugsräumen für Tier-, Pflanzen- und Pilzarten werden und zugleich naturnahes Gärtnern gefördert wird. Damit ist Vonovia das erste Wohnungsunternehmen in Deutschland, das diesen Schritt geht. Durch die Größe unseres Unternehmens und die damit verbundene Reichweite ist das Potenzial der Kooperation sehr groß. Zunächst ist die Kooperation auf Nordrhein-Westfalen begrenzt.



Das Projekt ist in zwei Ebenen aufgebaut:

1. Praktische Umsetzung im Pilotquartier in Bochum-Weitmar (rund 1.200 Wohnungen)
 - > Bestandsaufnahme und Konzeptentwicklung durch NABU-Fachexperten und Ableitungen von Empfehlungen
 - > Entwicklung und Umsetzung eines neuen Gestaltungsansatzes für Freiflächen, Insektenhabitate und Nistplätze
 - > Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen zum Artenschutz an Gebäude und Gebäudebegrünung, z. B. Einrichtung von Mauerseglerkästen und Fledermausnischen
 - > Evaluierung von Strategien zu effizientem Flächenverbrauch in Quartieren
 - > Ökopädagogische Begleitung des Projekts
 - Einbindung und Information der Mieter z. B. über Mieteraktionen und Quartiersspaziergänge zum Projekt und zu biodiversitätsfordernden Maßnahmen
 - Schaffung von naturnahen Gärten als Treffpunkte im Quartier
 - Schaffung eines sozialen und naturnahen Quartiers zum Nutzen der Anwohner und lokaler Institutionen, z. B. Schulen
 - > Pflanzung von Wildblumenwiesen aus regionalem Saatgut
2. Skalierung von ökologischen Produkten
 - > Beratung durch NABU-Experten bei der Entwicklung standardisierter Produkte
 - > Ziel ist die Dokumentation und die Übertragbarkeit von Qualitätsmerkmalen, z. B. bei Insektenhabitaten, Saatgutmischungen, Nisthilfen etc. und deren Überführung in ein Vonovia weites Produkthandbuch für eine bundesweite Skalierung der Produkte
 - > Gemeinsames Projekt zur Schaffung artgerechter Insektenhabitaten in den Beständen von Vonovia

Herausforderungen, Chancen und Risiken 103-1

Unsere Flächen wollen wir so gut wie möglich und im Sinne der natürlichen Umwelt nutzen und gestalten. Weil unsere Flächen in Summe sehr groß sind, ergeben sich für uns Herausforderungen, Chancen und Risiken.

Herausforderungen	> Kommunen, Verbände und Mieter erwarten von uns, als einem Vermieter mit 40 Mio. m ² Außenfläche, die Schaffung „grüner Lebensräume“ in den Ballungsräumen. Das Verständnis für notwendige Maßnahmen wie Baumfällungen oder einen fachmännischen Gehölzschnitt fehlt aber häufig. Eine intensivere Prozessbegleitung und das kontinuierliche Nachsteuern sind deshalb notwendig.
Chancen	> Die eigenen Flächen und Fachkräfte bieten einen großen Hebel für die ökologische Aufwertung und eine resilientere Ausgestaltung der Bestände. > Effizienz- und Kostenvorteile können durch die Entwicklung standardisierter Wohnumfeldmodule wie Spielplätze und Müllstandplätze realisiert werden. Gleiches gilt für die Standardisierung von Einkaufsprozessen. > Hilfestellungen zu einer positiven Entwicklung von Nachbarschaften und zu einer stärkeren Sensibilisierung von Mitbürgern für mehr Klimaschutz werden gefördert. Die optischen Aufwertungen der Quartiere und Häuser sowie die Beseitigung sogenannter Angsträume führen zu mehr Kundenzufriedenheit.
Risiken	> Veränderte Umweltbedingungen, z. B. die Zunahme längerer Hitzeperioden und die Häufung von Starkregen oder Stürmen, können zu Schäden an der Vegetation, zu einem Ausfall der Infrastruktur und zu einem Anstieg der entsprechenden Versicherungskosten führen. > Größere Sensibilität in Öffentlichkeit und Politik kann zu einer stärkeren Regulierung der Bestandsbewirtschaftung führen, die das Bauen teurer und langwieriger macht. > Die personellen und finanziellen Aufwände für die Grünflächenpflege steigen.

Ziele, Maßnahmen und Indikatoren

103-2, 103-3, 203-2

Vonovia hat sich das Ziel gesetzt, Markt- und Innovationsführer bei der Gestaltung nachhaltiger Wohnumfelder zu werden. Wir sehen uns selber in der Rolle eines Impulsgebers für ökologisch bewusstes Handeln. Das bedeutet für uns praktisch:

- > Wir bauen und bewirtschaften unser Wohnumfeld ressourceneffizient, sparsam, sicher und ökonomisch.
- > Wir reduzieren und binden, wo immer möglich, schädliche Treibhausgasemissionen.
- > Wir sichern und fördern die Artenvielfalt in Flora und Fauna in unseren Beständen.

- > Wir stellen uns heute auf mögliche Klimawandelfolgen ein und setzen auf Resilienz.
- > Wir beteiligen die Menschen in unseren Quartieren an der Gestaltung des Wohnumfelds und wollen sie für einen ökologisch bewussten Umgang sensibilisieren und begeistern.

Diese Strategie haben wir in fünf Handlungsfeldern mit entsprechenden Maßnahmen definiert:

1. Verantwortungsbewusster Umgang mit Ressourcen
2. Erhöhung der Artenvielfalt
3. Klimafolgenanpassung
4. Teilhabe
5. Sicherheit im Bestand

Zielbeschreibung	Maßnahmenbeschreibung
Verantwortungsvoller Umgang mit Ressourcen	Reduzierung des Energieverbrauchs > Einsatz von LED-Beleuchtung und Bewegungssensoren auf Wegen und Plätzen > Einsatz energiesparender Arbeitsgeräte
	Erhöhung des wiederverwerteten Abfalls/Recyclinganteils > Etablierung eines Abfallmanagements in den Beständen, um das Müllaufkommen zu reduzieren und die Mülltrennung zu fördern - Beauftragung eines Dienstleisters zur Nachsortierung des Hausmülls - Gestaltung der Müllstandplätze > Erprobung von Kreislaufsystemen - Umwandlung von Grünabfällen in Pflanzenerde - Verwertung von Schnittgut für die Energiegewinnung in Bio-Kraftwerken > Weiterverwendung von Holzschnitt als Nutzholz
	Reduzierung des Wasserverbrauchs > Nutzung von Regenwasser zur Bewässerung > Einsatz wassersparender Bewässerungssysteme > Wasserwiederaufbereitung
	Einsatz von Bau- und Naturstoffen > Verschiedene Pilotprojekte mit ökologisch verträglicheren Baustoffen, wie z. B. mit Dämmmaterial aus Hanf > Reduzierung von Baustoffabfällen durch ein besseres Einkaufsmanagement
Erhöhung der Artenvielfalt	Vermeidung von Bodenversiegelung > Stichwort Brownfield-Development: Dachaufstockung und Nachverdichtung auf bereits entwickelten Geländen > Reduzierung des Stellplatzschlüssels durch alternative Mobilitätskonzepte wie z. B. Car-Sharing oder E-Ladeplätze
	Schutz von Tieren > Einrichtung von 100 Insektenhabitaten im Jahr 2020 > Installation von Nisthilfen für Fledermäuse und Vögel an Gebäuden und in Einzelbäumen > Anlassbezogene Umsiedlung gefährdeter Arten bei Bauvorhaben auf Kompensationsflächen > Schaffung von Vegetationsstreifen als Lebensraum für Kleinlebewesen
	Förderung der Pflanzenvielfalt > Schaffung von rund 100.000 m ² Wildblumenwiesen bis 2020 > Aufforstung mit heimischen Hölzern sowie klimaresistenten Gewächsen, z. B. 1.000 klimaresilienten Großbäumen > Pflege von rund 14 Mio. m ² Grünflächen sowie Hecken mit einer Gesamtlänge von mehr als 300 km sowie rund 220.000 Bäume
	Schaffung von Kompensationsflächen > Aufforstung von naturnahen Kompensationsflächen nach Abholzung oder Flächenversiegelung als Mischkultur



14 Mio. m² Grünflächen, 300 km Hecken, 220.000 Bäume

Ziel 2020:

rund 100.000 m² Wildblumenwiesen und 100 Insektenhabitats

Zielbeschreibung Maßnahmenbeschreibung

**Klimawandel-
folgenanpassung**

Datenerfassung
 > Aufbau und Verbesserung der entsprechenden Datenbasis auf Grundlage des Vonovia Geoinformationssystems
 > Erfassung des CO₂-Reduktionsbeitrags und Nutzung zur Steuerung

Umsetzung eines Regenwassermanagements
 > Einsatz von Rückstaeinbauten oder Dachbegrünungen zur Aufnahme großer Wassermengen
 > Erstellung von Überflutungsnachweisen bei Entwässerungsplanungen
 > Planung möglicher Regenwasserbewirtschaftungen wie Zisternen, Rigolen oder Versickerungsmulden
 > Implementierung von Retentionsflächen als Überflutungsfläche

Verbesserung des Stadtklimas
 > Einrichtung von Dachrigolen und weiterer Verdunstungsflächen zur Luftbefeuchtung der Luft und Kühlung
 > Förderung der Verschattung durch Fassaden und Dachbegrünungen und großkronige Bäume
 > Erhöhung des Pflanzenreichtums in städtischen Quartieren durch Dachgärten und mobile Hochbeete

Teilhabe

Information der Mieter
 > Kundeninformation zum effizientem Heizen und zum Energiesparen durch das Kundenmagazin „zuhause“ und durch verschiedene Flyer

Beteiligung der Mieter
 > Beteiligungsverfahren zur Quartiersentwicklung wie freiraumplanerische Wettbewerbe mit Mieterbeteiligungsverfahren
 > Initiierung und Umsetzung von Mieterprojekten:
 - Mietergärten, Urban Gardening
 - Baumpatenschaften
 - Selbstversorgergenossenschaften

Bildungs Kooperationen
 > Aufbau von Kooperationen mit ökologischen Stakeholdern (NABU) und Schulen/Kitas
 > Pilotierung der Gemüseackerdemie des Ackerdemia e. V. an acht Standorten im Jahr 2020

**Sicherheit im
Bestand**

Gestaltung von Außenflächen
 > Einrichten von Wohlfühlorten
 > Verringerung der Zahl der Angsträume durch ausreichende Beleuchtung auf Wegen, Stellplätzen, Eingangsbereichen und Fluren

Luftschadstoff- und Lärmemissionen
 > Einbau schallisolierter Fenster an verkehrsreichen Straßen
 > Vermittlung bei Lärmbeschwerden zwischen Nachbarn
 > Verteilung von Hausordnungen in verschiedenen Sprachen

Sicherheitsbegehungen
 > Katalogisierung des Baumbestands zur Verkehrssicherung
 > Begehung des kompletten Freiflächenbestands und der Spielplätze alle zwei Jahre
 > Sofortige Umsetzung von Abhilfemaßnahmen bei der Identifizierung von Mängeln oder Risiken, um Unfälle auf Freiflächen zu vermeiden
 > Kennzahlen siehe Kapitel Kennzahlen (→ S. 113 ff.)

Betrieblicher Umweltschutz und Auswirkungen von Transport und Logistik

☒ 103-1, 103-2, 103-3, 301-1, 301-2, 302-1, 302-4

Managementansatz 103-1

Im Verhältnis zu dem Einfluss, den Maßnahmen zum Klima- und Umweltschutz im Gebäudebestand haben, ist die Wirkung von Veränderungen in unseren Geschäftsprozessen deutlich geringer – hier fallen lediglich knapp 3 % unserer CO₂-Emissionen an. Dennoch suchen wir auch in unseren internen Prozessen ständig nach Möglichkeiten, unsere Ressourceneffizienz zu erhöhen und die Auswirkungen auf Klima und Umwelt zu vermindern. Dies geht vor allem bei unseren eigenen Büroimmobilien einfacher, weshalb wir 2018 unsere neue nach DGNB Gold-Standard zertifizierte Unternehmenszentrale in Bochum und 2020 das neue Kunden- und Verwaltungszentrum in Wien (ebenfalls bereits Gold vorzertifiziert) fertiggestellt haben. Wir versorgen unsere Unternehmenszentrale zu 100 % mit Grünstrom und wollen dies mittelfristig – wo möglich – auch auf andere Unternehmensstandorte ausweiten. Darüber hinaus unterstützt die Digitalisierung unsere Bestrebungen, Ressourcen einzusparen, weshalb wir die Digitalisierung unserer Prozesse weiter vorantreiben.

Ein großer Teil unserer innerbetrieblichen Arbeit erfolgt in eigenen oder angemieteten Büroflächen, die bundesweit verstreut liegen, sowie in unserem Hauptgebäude in Bochum. Hier haben rund 10 % unserer Beschäftigten ihren Arbeitsplatz. Die größten anderen Einzelstandorte werden vom Kundenservice genutzt und liegen in Duisburg und Dresden. An beiden Standorten zusammen arbeiten rund 1.000 Menschen für die Belange unserer Kunden. Durch die dezentrale Organisationsstruktur sowie die Internationalisierung der Geschäftsfelder wächst auch die Zahl der Dienstreisen. Dabei ist es unser Anliegen, den mobilen Einsatz unserer Mitarbeiter so ressourcenschonend und umweltverträglich wie möglich zu gestalten. Daher arbeiten wir laufend an der Optimierung unserer Prozesse in den Bereichen Transport und Logistik und suchen nach alternativen Lösungsmöglichkeiten.

Darüber hinaus sind wir viel vor Ort für unsere Kunden tätig – sei es für die Renovierung von Wohnungen, die Pflege von Grünflächen oder in der direkten Betreuung unserer Kunden. Dies erfordert ein hohes Maß an Mobilität und Erreichbarkeit, die besonders beim Technischen Service wichtig ist, denn seine Verfügbarkeit und Reaktionszeit wirken sich direkt auf die Zufriedenheit unserer Kunden aus. Unser Logistiksystem ist darauf ausgerichtet, Leerlaufzeiten in der Instandsetzung von Wohnungen zu vermeiden. Daher verfügt der Technische Service für nahezu jeden Monteur über ein eigenes Fahrzeug.

Die Fahrzeugflotte von Vonovia umfasst insgesamt rund 5.200 Fahrzeuge. Durch den hohen Kraftstoffverbrauch ist die Flotte für den Großteil der in unseren internen Geschäftsprozessen freigesetzten CO₂e-Emissionen verantwortlich. Die Optimierung der Fahrzeugflotte ist aus diesem Grund unser wichtigstes Ziel für den betrieblichen Beitrag zum Umwelt- und Klimaschutz. Durch die Modernisierung der Fahrzeugflotte und die angestrebte Reduzierung von Fahrkilometern wollen wir daher trotz des Wachstums des Technischen Service sicherstellen, dass sowohl der Treibstoffverbrauch als auch der CO₂-Ausstoß unterproportional steigen.

Organisatorische Verankerung 103-2

Die Abteilung Facility Management verantwortet das Gebäudemanagement. Dies bezieht sich in erster Linie auf die Unternehmenszentrale mit rund 1.000 Arbeitsplätzen in Bochum, bezieht aber auch konzernweite Aufgaben, wie beispielsweise das Energieaudit, mit ein. Darüber hinaus sind die jeweiligen Standortverantwortlichen der einzelnen Vonovia Gesellschaften für die entsprechenden dezentralen Standorte zuständig.

Das Fuhrparkmanagement von Vonovia ist in der Zentralen Einkaufsabteilung angesiedelt. Hierüber wird die Fahrzeugflotte des Unternehmens gesteuert. Da es sich bei den Fahrzeugen in erster Linie um Kleintransporter der

Monteure und Gärtner handelt, sind – insbesondere in Bezug auf das Nutzungsverhalten – die Gesellschaften des Technischen Service sowie des Wohnumfeldservice in die Steuerung eingebunden.

Die Erfassung von Geschäftsreisen erfolgt ebenfalls über den Zentralen Einkauf, hier in Verbindung mit dem Personalmanagement.

Herausforderungen, Chancen und Risiken 103-1

Herausforderungen	<ul style="list-style-type: none"> > Verpflichtung, alle vier Jahre ein Energieaudit durchzuführen, nach dem Gesetz über Energiedienstleistungen (EDL-G): <ul style="list-style-type: none"> - Vollständiger Überblick über alle Daten und Verbräuche - Über alle Standorte und alle Gesellschaften hinweg (Herausforderung: kleinteilig und Standorte oft nur von sehr geringer Größe) > Für die sinnvolle und nachhaltige Änderung baulicher und energetischer Zustände von Bürogebäuden braucht es eine langfristige Planung > Anspruch auf E-Transporter umzusteigen vs. tatsächliche Reichweite und Zuverlässigkeit der Fahrzeuge
Chancen	<ul style="list-style-type: none"> > Reduzierung der Betriebskosten durch effizientere Mobilität und eine Verminderung der benötigten Energie > Über eigene Büroimmobilien (z. B. Unternehmenszentrale in Bochum oder neues Kunden- und Verwaltungszentrum in Wien) bessere Steuerung der Ressourcenverbräuche möglich
Risiken	<ul style="list-style-type: none"> > Steigende Energie- und Kraftstoffpreise verteuern die Betriebskosten der Bürostandorte sowie die Kosten für die Fahrzeugflotte > Geringer werdende gesellschaftliche Akzeptanz für Dieselfahrzeuge – bis hin zu möglichen Fahrverboten

Ziele, Maßnahmen und Indikatoren 103-2, 103-3, 301-1, 301-2, 302-1, 302-4

Zielbeschreibung Maßnahmenbeschreibung

Optimierung und Digitalisierung von Arbeitsprozessen Überprüfung der Arbeitsprozesse auf ihr Optimierungspotenzial und die Möglichkeit Abläufe zu digitalisieren

- > digitale Mieter- und Personalakten und digitales Monteurportal
- > Umstellung zahlreicher weiterer Prozesse auf digital
- > Zusammenarbeit mit Unternehmen, die IT recyceln
- > Einführung einer Betriebsvereinbarung zum mobilen Arbeiten
- > Nutzung von digitalen Kollaborationstools und Videokonferenzen

Maßnahmen zur Reduzierung des Ressourcenverbrauchs an den Bürostandorten Planung und Umsetzung standortbezogener Maßnahmen zur Reduzierung des Ressourcenverbrauchs

- > Informationen über Intranet
- > Durchführung von Fachbereichsunterweisungen

Durchführung eines konzernweiten Energieaudits

- > Steigerung des Anteils erneuerbare Energie am Stromverbrauch von 42% auf 53%
- > Reduktion des Energieverbrauchs (Strom und Wärme) um über 20%

Unternehmenszentrale in Bochum:

- > Ca. 1.000 Beschäftigte
- > DGNB-Gold zertifiziert
- > Energieeinsparung im Vergleich zu alter Konzernzentrale: ca. 20%
- > Vollständiger Grünstrombetrieb
- > Ergänzung über hauseigene PV-Anlage
- > Unternehmenseigene E-Ladesäulen für Mitarbeiter: 18 Ladepunkte
- > Wasserfilter- und Mehrwegsystem zur Vermeidung von Mineralwassereinkauf und Plastikaufkommen

53 %

Anteil erneuerbare Energien
am Stromverbrauch

DGNB-Gold

Zertifizierung
für Unternehmenszentrale

Zielbeschreibung Maßnahmenbeschreibung

Einsetzen einer modernen, verbrauchsgünstigen Fahrzeugflotte

- > Optimierung der Flotteneffizienz
- > durch den Einsatz moderner und verbrauchsgünstiger Fahrzeuge
- > regelmäßige Wartungen
- > Nutzung einer Fuhrparksoftware zur Erfassung und Auswertung der Kraftstoffverbräuche
- > Senkung des durchschnittlichen Kraftstoffverbrauchs von 8,3 l/100 km auf 8,2 l/100 km



Kraftstoffverbrauch Senkung

von 8,3 l/100 km auf
8,2 l/100 km

Verzicht auf Dieselfahrzeuge und Test alternativer Antriebssysteme und Fortbewegungsmittel

- > Verzicht auf Dieselfahrzeuge im Kleinwagen-segment
- > Test alternativer Antriebssysteme wie Hybrid-, Erdgas und E-Antriebe in der Dienstwagenflotte
- > Dienstfahräder und E-Bikes, v. a. in den Quartieren (schafft zusätzlich Sichtbarkeit)

Reduzierung der Fahrtkilometer

- > Reduzierung der Fahrtkilometer durch Prozessoptimierungen und den Einsatz neuer Technologien
- > Zentralisierung von Prozessen und der Abwicklung von Aufträgen
- > Erhöhung des Volumens für Direktbelieferung: „Overnight“- und Leerwohnungsbelieferung zur Vermeidung von Wegen zu Baustoffhöfen
- > Anwendung eines Tourenplanungstools zur Reduktion der Fahrtkilometer
- > Ausstattung von Wohnungen bei Modernisierungen mit Smart Metern, die Fernauslese ermöglichen und Anfahrten sparen

Reduzierung der (Flug-)Reisen von Mitarbeitern

Gesellschaft und Kunden

Ziele

- > Vonovia erfüllt sein Serviceversprechen und erreicht eine hohe Zufriedenheit bei den Kunden.
- > Vonovia ermöglicht bedarfsgerechten Wohnraum für breite Bevölkerungsschichten und verbessert den Wohnwert kontinuierlich.
- > Vonovia schafft lebendige und zukunftsfähige Quartiere durch Quartiersentwicklung.

- 62 Unser Ansatz im Bereich Gesellschaft und Kunden
- 66 Kundenzufriedenheit
- 70 Schaffung von bedarfsgerechtem Wohnraum und bezahlbare Mieten
- 73 Bestandserhalt sowie Gesundheit und Sicherheit der Mieter
- 76 Quartiersentwicklung

Unser Ansatz im Bereich Gesellschaft und Kunden

☒ 103-1, 103-2, 103-3

Managementansatz 103-1

Der Erfolg unseres Unternehmens basiert auf der Zufriedenheit unserer Kunden, der Qualität unseres Bestands und der Bereitstellung neuen, den Bedürfnissen der Menschen entsprechenden Wohnraums. Aktuell erhält der soziale Aspekt der Vermietung verstärkt öffentliche und politische Aufmerksamkeit. Grund hierfür ist die hohe Nachfrage nach bezahlbarem Wohnraum vor allem in Ballungsgebieten und die Sorge der Menschen, sich ihre Wohnung nicht mehr leisten zu können. Diese Entwicklung verstärkt unseren Anspruch an eine verantwortungsvolle, bedarfsgerechte Wohnraumvermietung für breite Schichten der Bevölkerung und an eine ganzheitliche Quartiersentwicklung. Diesen Anspruch haben wir Anfang 2019 in unserem Geschäftsverständnis und weiteren Selbstverpflichtungen festgeschrieben. Der Nachfrage nach neuem Wohnraum werden wir durch Vonovia Neubauprojekte sowie durch Developmentmaßnahmen der BUWOG-Gesellschaften gerecht.

Um sich zuhause fühlen zu können, möchten viele Menschen teilhaben an den Entscheidungen darüber, wie sich die Welt rund um ihre Wohnung gestaltet. Für uns bedeutet das, Mieter und Anwohner an Quartiersentwicklungsmaßnahmen sowie Bauprojekten zu beteiligen und mit-sprechen zu lassen. Diese Partizipationsmaßnahmen werden zunehmend wichtiger, um die Akzeptanz für unsere Projekte zu stärken.

Aus diesem Kontext leiten sich die für Vonovia wesentlichen Themen im Bereich Gesellschaft und Kunden ab, die in unserer Wesentlichkeitsmatrix grafisch dargestellt werden. Dabei fassen wir einzelne wesentliche Themen zusammen:

- > Zufriedenheit der Mieter
- > Schaffung von Wohnraum & bezahlbare Mieten
- > Bestandserhalt & Gesundheit und Sicherheit der Mieter
- > Quartiersentwicklung & Gesellschaftliches Engagement

Erreichtes 2019

- > Einführung eines neuen Online-Tools des Dienstleisters „AktivBo“ zur Erhebung der Kundenzufriedenheit
- > 482 Mio. € in Instandhaltung/Substanzwahrung, 997 Mio. € in Modernisierung und rund 60 Mio. € in 13 Quartiersentwicklungen investiert
- > Modernisierungsumlage auf max. 2 €/m² begrenzt – 2019 im Schnitt: 1,36 €/m²
- > Rund 15.000 Wohnungen altersgerecht (teil-) modernisiert: fast 50 % der 33.600 neu vermieteten Wohnungen
- > Ü70 Regelung: Zusicherung bezahlbares Wohnen für Mieter über 70 Jahre eingeführt: 176 Kunden geholfen
- > Härtefallmanagement: Hilfe für 1.600 Kunden bei 13.200 Modernisierungen geleistet
- > Soziale Projekte und Einrichtungen mit über 900.000 € unterstützt und dafür neue Förderkonzepte aufgesetzt

Zufriedenheit der Mieter → **S. 66 ff.:** Wir verfolgen konsequent lösungsorientierte Ansätze, die auf die Bedürfnisse unserer Mieter eingehen und ihren individuellen Möglichkeiten entsprechen. Wir wollen für sie und gemeinsam mit ihnen ein lebenswertes und zeitgemäßes Wohnumfeld gestalten, indem wir durch eine ganzheitliche Betrachtungsweise neue Gestaltungsmöglichkeiten ausschöpfen und ihnen ein langfristiges Wohnen bei Vonovia ermöglichen.

Schaffung von Wohnraum und bezahlbare Mieten

→ S. 70 ff.: Wir tragen dazu bei, die angespannte Situation auf den Wohnungsmärkten zu entlasten, indem wir bedarfsgerechten und vor allem bezahlbaren Wohnraum durch Neubaumaßnahmen, Dachaufstockung und Nachverdichtung schaffen. Die Bezahlbarkeit unseres Wohnungsbestands stellen wir durch die effiziente Bewirtschaftung unserer Gebäude sicher. Über zahlreiche Selbstverpflichtungen, ein kundenorientiertes Härtefallmanagement und preisgebundenen Wohnraum finden wir individuelle Lösungen für alle Mieter.

Bestandserhalt und Gesundheit und Sicherheit der Mieter

→ S. 73 ff.: Wir entwickeln unseren Wohnraum bedarfsgerecht weiter, beispielsweise durch Instandhaltung und Modernisierungen oder den altersgerechten Umbau. Sicherheit und gesundes Wohnen sind für uns grundlegende Voraussetzungen bei der Gestaltung von Wohnraum und -umfeld. Dabei achten wir auf den Einsatz von Materialien, die umwelt- und gesundheitsverträglich sind, und bieten unseren Mietern weitere Zusatzleistungen für mehr Wohnkomfort.

Quartiersentwicklung und Gesellschaftliches Engagement

→ S. 76 ff.: Wir engagieren uns gesellschaftlich insbesondere in unseren Quartieren z. B. durch Kooperationen mit sozialen, pädagogischen und kulturellen Einrichtungen. Die sozialen, ökologischen und ökonomischen Zusammenhänge, in denen wir uns bewegen, berücksichtigen wir dabei in unserer Herangehensweise. Zudem initiieren wir Partizipationskonzepte, um die Menschen in den Quartieren gezielt zu beteiligen und das Verständnis für unsere Maßnahmen zu erhöhen. Wir profitieren und lernen als Unternehmen von ihren Anregungen.

In den nachfolgenden Kapiteln gehen wir detaillierter auf diese Themen und ihre Bedeutung für Vonovia ein. Zu jedem Thema werden der Managementansatz, Herausforderungen, Chancen und Risiken sowie Ziele, Maßnahmen und Indikatoren beschrieben.

Herausforderungen, Chancen und Risiken ¹⁰³⁻¹

Herausforderungen

- > Unsere wichtigsten Themen sind aktuell die Bezahlbarkeit des Wohnraums und die Förderung des Klimaschutzes. Für uns liegt die Herausforderung darin, beides in Einklang zu bringen und das damit verbundene Spannungsverhältnis positiv zu gestalten – auch vor dem Hintergrund einer sinkenden gesellschaftlichen Akzeptanz für Modernisierungsmaßnahmen.
- > Die öffentlichen Diskussionen haben die Wahrnehmung von Vonovia in der Gesellschaft stark beeinflusst. Für uns ist es eine Herausforderung, um Akzeptanz für den

gesellschaftlichen Mehrwert, den Vonovia durch die vielfältigen Tätigkeitsbereiche bietet, zu werben.

Chancen

- > Durch bedarfsgerechtes und nachhaltiges Bauen sowie lebenswerte Quartiere erhöhen wir die Attraktivität unseres Wohnraums und steigern das Ansehen von Vonovia als Vermieterin. Über unsere Quartiersmaßnahmen und unsere Objektbetreuer sowie Quartiersmanager können wir eine größere Nähe und eine stärkere Beziehung zu den Mietern aufbauen und die öffentliche Wahrnehmung positiv beeinflussen. Dadurch ermöglichen wir Mietern auch einen langfristigen Verbleib in ihren Wohnungen.
- > Durch die Größe unseres Unternehmens und die Standardisierung von Abläufen wie dem seriellen Bauen können wir in vielen Bereichen für unsere Kunden Kosten- und Qualitätsvorteile generieren, Effizienz steigern, Bau- und Bearbeitungszeiten verkürzen und Kapazitätsengpässe leichter ausgleichen.

Risiken

- > Die Diskussionen in Politik und Öffentlichkeit verdeutlichen, dass mit unserer Geschäftstätigkeit und unseren Aktivitäten grundsätzlich das Risiko eines Reputationsverlusts verbunden ist, z. B. durch die Umlage von Modernisierungsleistungen auf den Mieter. Dieses Risiko kann sich nachteilig auf die Zufriedenheit unserer Mieter und auf die Nachfrage nach unseren Wohnungen auswirken.
- > Eine Entkoppelung der Entwicklung von Mieten und dem Einkommen der Menschen kann dazu führen, dass Wohnraum für viele Menschen zu teuer wird. Für Vonovia bedeutet dies das Risiko von Zahlungsausfällen und einer zunehmenden Zahl individueller Härtefälle.
- > Umfassende Baumaßnahmen sind zunehmend mit steigenden Baukosten und längeren Bauzeiten verbunden z. B. durch lange Verwaltungsprozesse. Sie werden zudem häufig von Anwohnern abgelehnt (Not-in-my-Backyard-Ansicht). Diese Entwicklung kann den Anreiz zur Schaffung neuen Wohnraums senken, denn sie birgt für Vonovia finanzielle Risiken und das Risiko einer verminderten Wirtschaftlichkeit.
- > Die gesetzlichen Anforderungen an Bauherren und Vermieter werden strenger und in der Umsetzung aufwendiger. Der Mietendeckel in Berlin schränkt zudem den finanziellen Spielraum für Mieten und Modernisierungsmaßnahmen stark ein, und auch in anderen Bundesländern werden Mietpreisbremsen-Standorte ausgeweitet. Dadurch erhöhte Kosten führen dazu, dass geplante Maßnahmen unwirtschaftlich werden können.

Ziele, Maßnahmen und Indikatoren 103-2, 103-3

Wir arbeiten kontinuierlich daran, unsere Mieter langfristig an uns zu binden und damit die Grundlage unseres wirtschaftlichen Erfolgs zu sichern. Dabei überlassen wir nichts dem Zufall: Alle Maßnahmen, die wir ergreifen, richten wir gezielt darauf aus, positive Effekte für unsere Kunden zu generieren.

Unser übergeordnetes Ziel ist, die Attraktivität unseres Wohnraums langfristig zu steigern und dessen Bezahlbarkeit zu gewährleisten. Dies erreichen wir, indem wir

- > die Zufriedenheit der Kunden durch ein vielfältiges Dienstleistungsportfolio und die Verbesserung der Servicequalität kontinuierlich steigern,
- > bedarfsgerechten, bezahlbaren Wohnraum für breite Bevölkerungsschichten erstellen und anbieten sowie den Wohnwert kontinuierlich erhöhen, indem wir altersgerecht umbauen, Selbstverpflichtungen zum Schutz der Mieter eingehen und behutsam modernisieren,
- > gemeinsam mit Akteuren der Stadtgesellschaft lebendige und zukunftsfähige Quartiere durch umfangreiche Quartiersentwicklungsprogramme und Kooperationen mit sozialen und kulturellen Trägern schaffen.

Die Kundenzufriedenheit steigern

Im Mittelpunkt unseres Handelns stehen unsere Kunden und ihre Bedürfnisse. Über gezielte Maßnahmen arbeiten wir daran, ihre Zufriedenheit langfristig zu erhöhen. Z. B. erweitern wir unser Angebot an wohnungsnahen Dienstleistungen, also unsere Value-add-Angebote, kontinuierlich. Außerdem verbessern wir den Kundenservice fortlaufend. Entscheidend hierfür sind unsere Servicecenter, die Objektbetreuer als Kontaktpersonen vor Ort und die Wohnumfeldorganisation. Unsere digitalen Kundenplattformen (Kundenportal und Mieter-App) verfügen über zahlreiche Self-Service-Funktionen und ergänzen den persönlichen Kundenservice. Darüber hinaus bauen wir das Härtefallmanagement weiter aus, um die Betreuung von Kunden in schwierigen Situationen zu verbessern.

1.600

**Kunden bei
13.200 Modernisierungen
über Härtefallmanagement
geholfen**

Die Bezahlbarkeit des Wohnraums gewährleisten

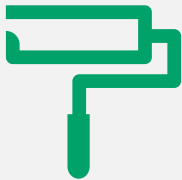
Durch die Integration der BUWOG-Gesellschaften und den Ausbau des Technischen Service haben wir unsere Neubautätigkeiten weiter gestärkt. Die Größe unseres Unternehmens bringt in vielen Bereichen Vorteile mit sich: Wir können Skaleneffekte erzielen, Kosten einsparen und so zur Bereitstellung von bezahlbarem, qualitativ hochwertigem Wohnraum beitragen. Ein wesentlicher Erfolgsfaktor ist zudem die modulare bzw. serielle Bauweise, die wir verfolgen und kontinuierlich optimieren.

Zugleich nehmen die regulatorischen Anforderungen zu. Der in Berlin eingeführte Mietendeckel, die dort geführte Diskussion um die Enteignung großer Wohnungsunternehmen sowie die Debatte um die Modernisierungumlage haben uns dabei gezeigt, dass die Akzeptanz – auch für gesellschaftlich gewollte Maßnahmen wie Klimaschutz und Wohnwertverbesserungen – deutlich sinkt. Die für 2021 seitens der Bundesregierung geplante CO₂-Steuer (mit einem Startpreis von 25 €/t CO₂) wird – so wichtig ihre Signalwirkung für mehr Klimaschutz auch ist – die Kosten des Wohnens weiter erhöhen. Dadurch werden innovative, gemeinschaftlich entwickelte Lösungen umso wichtiger.

Wir wollen die Bezahlbarkeit des Wohnraums auch für Kunden sicherstellen, deren finanzielle Möglichkeiten eingeschränkt sind. Dazu erarbeiten wir gemeinsam mit Städten und Gemeinden individuelle Bindungsregelungen für geförderten Wohnraum für Bestandsgebäude. Außerdem haben wir uns 2019 dazu verpflichtet, die umlagefähigen Kosten für Modernisierungsleistungen zu begrenzen und Menschen über 70 Jahren bezahlbares Wohnen zuzusichern.

Eine hohe Wohnqualität ermöglichen und den Baubestand erhalten

Wir achten darauf, dass wir bei allem, was wir tun, das Wohlbefinden unserer Mieter im Blick haben. Dafür sorgen wir, indem wir beispielsweise gesundheitlich unbedenkliche, anhand strikter Qualitätsvorgaben ausgewählte Materialien bei Baumaßnahmen einsetzen, Sicherheitskonzepte zur Reduktion von Angsträumen, aber auch zur unbedenklichen Benutzung von Spielplätzen oder Grünanlagen umsetzen oder die Belästigungen für Mieter durch Baumaßnahmen minimieren. Dabei sind auch der Erhalt und die Verbesserung der Bestandsqualität wesentliche Aspekte. Diese erreichen wir vor allem durch die Umsetzung energetischer und wohnwertsteigernder Instandhaltungs- und Modernisierungsmaßnahmen. 2017 haben wir uns erstmals das Ziel einer Sanierungsquote von mehr als 3 % jährlich gesetzt. Im Berichtsjahr erreichten wir einen Wert von 3,7 % und haben damit unser Ziel



15.000 Wohnungen
altersgerecht
(teil-)modernisiert

erneut übertroffen. Auch hier berücksichtigen wir die Bedürfnisse unserer Kunden, z. B. bei altersgerechtem Wohnraum (barrierefrei oder barrierearm). Gerade bei Neubauten oder Leerstandssanierungen bauen wir unsere Wohnungen altersgerecht aus.

Die Quartiere lebendig und zukunftsfähig gestalten

Die Ideen, Sichtweisen und Anregungen unserer Stakeholder sind für Vonovia ein wichtiges Element der Quartiersentwicklung. Um diese Impulse frühzeitig im Rahmen unterschiedlicher Beteiligungskonzepte in unsere Planungen und Entscheidungen einzubeziehen, haben wir entsprechende Prozesse etabliert. Dadurch können wir gemeinsam mit unseren Stakeholdern die besten Lösungen für unsere Quartiere finden und die Akzeptanz unserer Maßnahmen erheblich stärken.

Darüber hinaus steht die Erweiterung baulicher Maßnahmen im Fokus unserer Aktivitäten, denn sie bestimmen wesentlich mit über die Lebensqualität des Wohnraums. Dazu zählen Maßnahmen zur infrastrukturellen Anbindung, zur Grünflächengestaltung sowie Mobilitätskonzepte, z. B. zur Förderung von E-Mobilität. Lebendige Quartiere zeichnen sich durch Vielfalt und Durchmischung aus. Deshalb unterstützen wir soziale und gesellschaftliche Aktivitäten in den Quartieren durch Kooperationen mit lokalen Einrichtungen. Dazu gehört auch, z. B. über Integrationsmaßnahmen, den Migrationsbewegungen der vergangenen Jahre gerecht zu werden und Ankommen eine neue Heimat zu bieten.

> 900.000 €

**in soziale Projekte
investiert**

Ausblick auf 2020

Wir werden unsere Kundenorientierung weiter verfolgen und ausbauen. Dazu werden wir

- > die Kommunikations- und Servicequalität durch die Mieter-App weiter verbessern,
- > die Kundenzufriedenheit durch die kontinuierliche Umsetzung von Maßnahmen steigern, die wir aus der Kundenbefragung ableiten,
- > den altersgerechten Umbau fortführen und mindestens jede dritte neuvermietete Wohnung barrierearm umbauen,
- > unsere Selbstverpflichtungen zum Schutz von Mietern bei Modernisierungen und Härtefällen weiter umsetzen,
- > gemeinsam mit Städten und Kommunen Quartiersentwicklungsprojekte fortführen und neue Quartiersentwicklungen aufsetzen,
- > unser Förderkonzept und soziale Projekte weiter ausbauen.

Kundenzufriedenheit

☒ 102-44, 103-1, 103-2, 103-3, 203-2

Managementansatz 103-1

Im Mittelpunkt des Handelns von Vonovia stehen die Kunden und ihre Bedürfnisse. Ihre Zufriedenheit und Wertschätzung für unsere Produkte und Dienstleistungen stehen in direktem Zusammenhang mit unserem langfristigen Unternehmenserfolg. Unsere Kunden erwarten ein bezahlbares Zuhause mit zeitgemäßem Wohnkomfort. Kundennähe und eine komfortable Erreichbarkeit sind daher wesentliche Elemente unseres Servicegedankens. Jeder Mitarbeiter von Vonovia ist angehalten, aktiv zu der Verbesserung der Kundenzufriedenheit und zur Erfüllung unseres Serviceversprechens beizutragen. Dies unterstützen wir durch

- > eine ausgezeichnete Betreuung unserer Kunden,
- > den Ausbau der Self-Service-Funktionen, z. B. in der Mieter-App „Mein Vonovia“, und
- > den Ausbau unseres Dienstleistungsportfolios im Value-add-Bereich.

Organisatorische Verankerung 103-2



Die Kundenzufriedenheit ist strategisch unserem Kundenservice zugeordnet, betrifft jedoch alle operativen Fachbereiche mit Kundenkontakt und wird durch jeden einzelnen Vonovia Mitarbeiter sichergestellt. Der Kundenservice beauftragt einmal im Quartal einen Dienstleister mit der Durchführung einer Stichprobenbefragung zur Messung der Kundenzufriedenheit. Die Ergebnisse werden durch alle Fachabteilungen mithilfe eines Online-Analysetools aufbereitet, zugleich werden passende Maßnahmen entwickelt und die Umsetzung der Maßnahmen eng begleitet.

Seit Mitte 2018 haben wir ein Härtefallmanagement in unserer Zentrale in Bochum aufgebaut. Um unsere Mieter in diesen Fällen noch besser betreuen zu können, wird unser Härtefallmanagement seit 2019 von unseren Quartiersmanagern in den einzelnen Regionen vor Ort unterstützt. Das Team besteht aus vier Härtefallmanagern in Bochum, die dabei eng mit den 24 Quartiersmanagern vor Ort zusammenarbeiten. Die Härtefallmanager führen bei Eingang einer Härtefallmeldung eine erste Vorabprüfung durch und übergeben die weitere Bearbeitung an das Quartiersmanagement, das den weiteren persönlichen Kontakt mit den Mietern übernimmt. Es ist dabei unser Anliegen, eine bestmögliche und jeweils individuelle Lösung im Sinne unserer Mieter zu finden.

Herausforderungen, Chancen und Risiken 103-1

Herausforderungen	<ul style="list-style-type: none"> > Einfluss auf die Wahrnehmung und Reputation von Vonovia durch öffentliche Diskussion, z. B. zu der Korrektheit von Nebenkostenabrechnungen und der Umlage von Modernisierungskosten > Kanalisierung der Kundenkommunikation über zahlreiche Kontaktpunkte (online und persönlich vor Ort) – Dezentralität als Kommunikationsherausforderung > Saisonale Belastungsschwankungen im Kundenservice durch Peak-Phasen (z. B. Versand Nebenkostenrechnungen)
Chancen	<ul style="list-style-type: none"> > Positionierung am Markt durch ausgezeichneten Service und schnelle Reaktionszeiten bei steigendem Anspruch an die Qualität des Wohnraums und den Kundenservice bei steigenden Mieten > Verbesserung der Erreichbarkeit für Kunden durch die Digitalisierung von Prozessen und Serviceleistungen
Risiken	<ul style="list-style-type: none"> > Auswirkungen auf den Unternehmenserfolg und die Unternehmensreputation durch fehlende Reaktion von Vonovia auf die begrenzte Akzeptanz von Mietsteigerungen > Mögliche Qualitätsminderungen – und damit vermehrte Kundenbeschwerden – durch Kostendruck

Ziele, Maßnahmen und Indikatoren 102-44, 103-2, 103-3, 203-2

Zielbeschreibung	Maßnahmenbeschreibung	
<p>Messung der Kundenzufriedenheit</p>	<p>Vierteljährliche Erhebung des Customer-Satisfaction-Index (CSI) über Kundenbefragungen als zentrale Steuerungskennzahl</p> <ul style="list-style-type: none"> > Befragung zu übergeordneten Aspekten wie Image, Loyalität und Gesamtzufriedenheit > Themenbezogene Rückmeldungen zu Kundenbetreuung, Instandhaltungs- und Modernisierungsmaßnahmen > Hinweise zu Reparaturen, zum Wohngebäude und zu den Außenanlagen > Ergebnisse fließen in die Vorstandsvergütung ein <hr/> <p>Einführung eines neuen Online-Tools des Dienstleisters „AktivBo“ zur Erhebung der Kundenzufriedenheit</p> <hr/> <p>Erhebung weiterer Indikatoren wie Leerstandsquote oder Mieterfluktuation</p>	 <p>Kundenzufriedenheit ein wichtiges Kriterium der Vorstands- und Mitarbeitervergütung</p>
<p>Kontinuierliche Verbesserung des Kundenservice</p>	<p>Ausbau und Verbesserung des Kundenservice durch Servicecenter, Objektbetreuer, Wohnumfeldorganisation und den mehrsprachigen Zentralen Kundenservice</p> <ul style="list-style-type: none"> > Direkte und persönliche Kommunikation mit den Mietern > Verkürzung der Bearbeitungszeiten von Kundenanliegen <hr/> <p>Ausbau der Self-Service-Funktionen für eine Rund-um-die-Uhr-Erreichbarkeit</p> <ul style="list-style-type: none"> > Kundenplattform > Weiterentwicklung der Mieter-App mit online Belegeinsicht für Nebenkosten, Erweiterung um Interessentenbereich, Kundenzufriedenheitsbefragung und Energieverträge <hr/> <p>Umsetzung von Maßnahmen, die aus Kundenbefragungen abgeleitet wurden</p> <ul style="list-style-type: none"> > Steigerung der telefonischen Erreichbarkeit > Verbesserung der E-Mailkommunikation mit Vonovia > Optimierung der Betriebskostenabrechnungen 	 <p>Umfassende Self-Service-Funktionen in der Mieter-App</p>
<p>Kontinuierliche Erweiterung des Angebots an wohnungsnahen Dienstleistungen (Value-add-Angebote) (s. Kapitel Value-add-Strategie, GB 2019, S. 61)</p>	<p>Ausbau der Value-add-Angebote zur Ergänzung der Kernleistung: Dienstleistungen,</p> <ul style="list-style-type: none"> > die zusätzlichen Komfort und einen Mehrwert für den Kunden schaffen, > die wirtschaftlich sind und bezahlbar bleiben und > die standardisiert und in großem Umfang umsetzbar sind. <hr/> <p>Ausbau des Angebots im Bereich Energiedienstleistungen</p> <ul style="list-style-type: none"> > Smart-Meter-Lösungen zur Digitalisierung von Ableseprozessen > Mieterstromkonzept durch den Einbau zusätzlicher Photovoltaikanlagen > Ausbau der Grünstromangebote für Neukunden <hr/> <p>Ausbau des Leistungsportfolios rund um das Wohnumfeld</p> <ul style="list-style-type: none"> > Hausmeister- und Reinigungsarbeiten > Grünflächenpflege > Digitale Assistenzsysteme für das Wohnen im Alter und Kooperationen mit sozialen Einrichtungen und Pflegediensten 	

Zielbeschreibung Maßnahmenbeschreibung

Ausbau des Härtefallmanagements zur Verbesserung der Kundenbetreuung in schwierigen Situationen

Umsetzung einer bundesweit einheitlichen Vorgehensweise im Härtefallmanagement

- > Erweiterung der internen Richtlinien sowie zusätzliches Personal
- > Festlegung eines wirtschaftlichen Rahmens für Mehrkosten von max. 2 €/m²
- > bessere individuelle Betreuung von Kunden in schwierigen Situationen durch das Härtefallteam in Bochum (Härtefallmanager) und die Quartiersmanager
- > Permanente Erreichbarkeit des Härtefallteams
- > Anpassung der Prozesse zur Sicherstellung des persönlichen Kontakts und zur Förderung einer gemeinsamen Lösungsfindung z. B. Wohnungswechsel, Staffelung der Mieterhöhung oder Reduzierung der Modernisierungsumlage für einen bestimmten Zeitraum
- > Ergänzung um Ü70 Regelung: Zusicherung bezahlbares Wohnen für Mieter über 70 Jahre
- > Entscheidung über wirtschaftliche/persönliche Härte vor Baubeginn
- > Strukturierte Antragstellung bei wirtschaftlichen und persönlichen Härteeinwänden per einheitlichem Formular, transparente Beschreibung der einzureichenden Unterlagen

Anzahl Härtefallregelungen

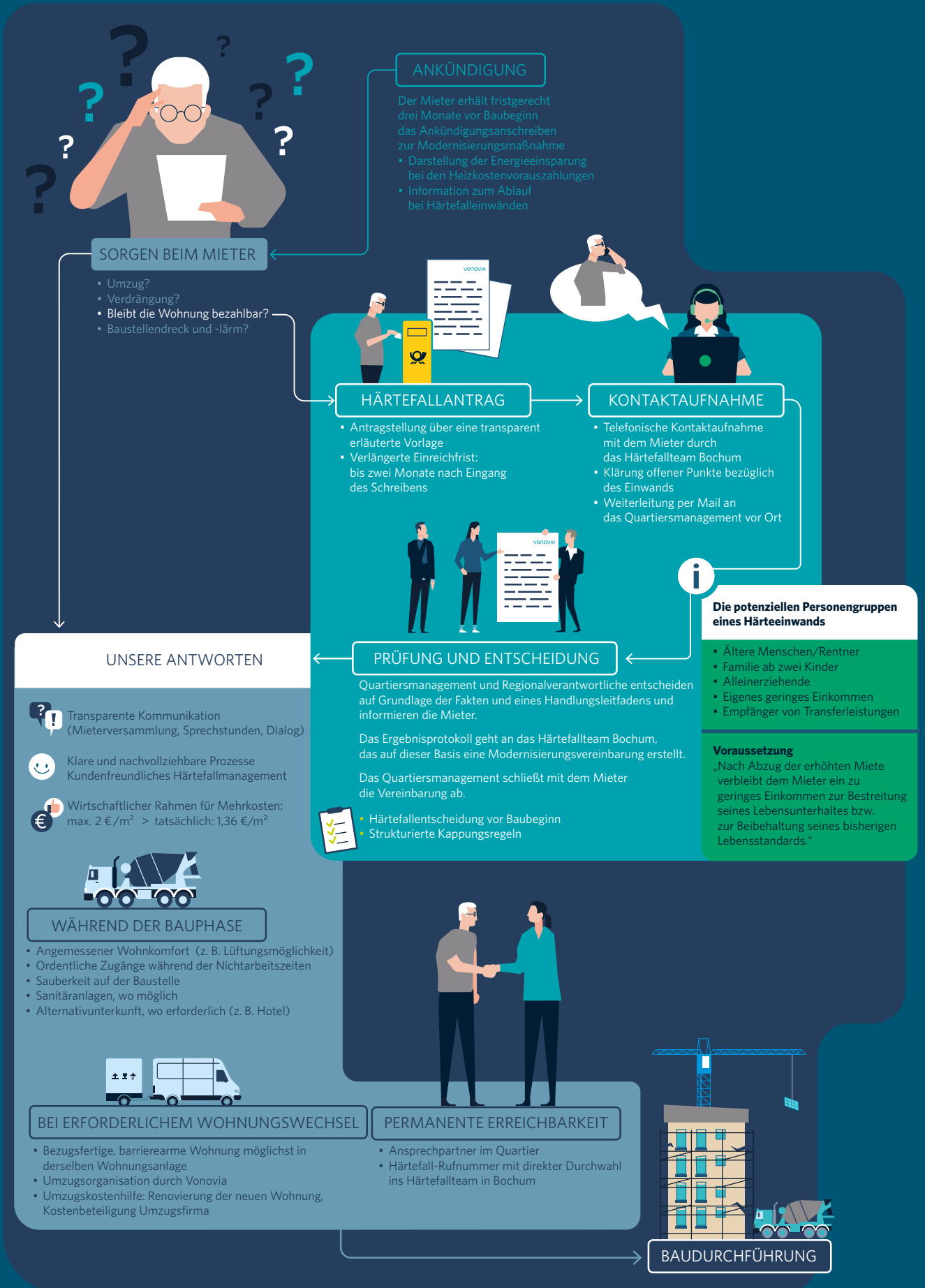
- > 1.600 Härtefälle bei rund 13.200 Modernisierungen
- > 315 Fälle 70+ bearbeitet, davon 176 positiv entschieden (Mieterhöhungen wurden nicht umgesetzt)

1.600

Kunden bei 13.200 Modernisierungen über Härtefallmanagement geholfen -

individuelle Betreuung durch Härtefall- und Quartiersmanager

Modernisierungsbegleitung



Schaffung von bedarfsgerechtem Wohnraum und bezahlbare Mieten

☒ 102-15, 103-1, 103-2, 103-3, 413-1

Managementansatz 103-1

Die Problematik der Verfügbarkeit von bezahlbarem Wohnraum erfuhr in Deutschland 2019 hohe mediale Aufmerksamkeit. Insbesondere auf angespannten Wohnungsmärkten in Ballungsgebieten stellt sich die soziale Wohnraumfrage. Die Wohnungsknappheit und in deren Folge die Immobilien- und Mietpreisentwicklung lösen ein subjektives Ungerechtigkeitsempfinden quer durch alle Gesellschaftsschichten aus. Dadurch steigt der Druck auf politische Entscheidungsträger. Vonovia agiert dabei in einem Spannungsfeld zwischen Gesellschaft und Politik, da die gesellschaftlichen Diskussionen zu bezahlbarem Wohnraum die politische Agenda mitbestimmen.

Vonovia sieht sich dabei als Teil der Lösung, indem wir bezahlbaren Wohnraum für breite Schichten unserer Gesellschaft anbieten. Wir setzen in diesem Zusammenhang auf Nachverdichtung in bestehenden Siedlungen, auf Dachaufstockungen sowie die Entwicklung neu ausgewiesener Bauflächen. Dabei nutzen wir – neben den konventionellen Bauverfahren – die modulare Bauweise. Dadurch ist Vonovia in der Lage, schneller neuen Wohnraum zu schaffen. Mit dem Developmentgeschäft der BUWOG-Gesellschaften und dem Ausbau der Neu- und Umbauprojekte des Technischen Service treiben wir neuen Wohnungsbau in großen Schritten voran. Vonovia wird vor allem durch Effizienz und Skaleneffekte bezahlbaren Wohnraum anbieten und die Wohnungsmärkte durch den Bau neuer Wohnungen entlasten. Nur dadurch wird der Druck auf die Wohnungsmärkte entschärft – vor allem in Ballungsgebieten sowie in zentralen und urbanen Lagen.

Für uns ist es von entscheidender Bedeutung, bestehenden und neuen Mietern eine langfristige Wohnperspektive anzubieten. Gerade im Rahmen von Modernisierungsleistungen soll niemand aufgrund seiner finanziellen Leistungskraft aus einer Vonovia Wohnung ausziehen müssen. Daher setzen wir – über den gesetzlichen Rahmen hinaus – zahlreiche Maßnahmen zum Schutz der Menschen um, die bei uns wohnen: Wir begrenzen die umlagefähigen Kosten für Modernisierungsleistungen auf maximal

2 €/m². Ein aktives Härtefallmanagement unterstützt Mieter in wirtschaftlichen Schieflagen und findet individuelle Lösungen. Mietern, die älter als 70 Jahre sind, sichern wir zu, dass ihre Wohnung auch bei Veränderung der ortsüblichen Miete weiterhin bezahlbar bleibt. All dies haben wir in unseren Selbstverpflichtungen festgeschrieben. In Zusammenarbeit mit Städten und Gemeinden bieten wir geförderten sowie frei finanzierten Wohnraum für Menschen mit niedrigen Einkommen. In zahlreichen Städten sichern Sozialchartas diesen zusätzlich ab. Bei unseren Mietpreisen orientieren wir uns an den ortsüblichen Mieten und – sofern vorhanden – an den qualifizierten Mietspiegeln.

Organisatorische Verankerung 103-2

Das unter BUWOG firmierende Neubaugeschäft von Vonovia oder der Technische Service planen den Neubau von Wohnungen. Der Technische Service übernimmt in der Regel auch Aus- und Umbauten. Im Portfolio- und Mietenmanagement erfolgt die Berechnung der Miethöhen in Absprache mit den Regionen sowie die Bearbeitung des Härtefallmanagements.

Herausforderungen, Chancen und Risiken 103-1


Neuen Wohnraum bereitzustellen und gleichzeitig bezahlbare Mieten zu gewährleisten, ist für Vonovia sowohl mit

Chancen als auch mit Risiken verbunden. Denn Vonovia agiert hier im Spannungsfeld, das die intensive Debatte in der Gesellschaft um sozialen Wohnungsbau sowie um mietrechtliche und sozialpolitische Themen ausmacht.

Herausforderungen	<ul style="list-style-type: none"> > Öffentliche Diskussionen zu bezahlbarem Wohnraum bzw. das Recht auf bezahlbaren Wohnraum > Subjektives Ungerechtigkeitsempfinden aufgrund der Mietpreisentwicklungen > Verbreitete Not-in-my-backyard-Ansicht bzgl. Nachverdichtung
Chancen	<ul style="list-style-type: none"> > Steigerung der Akzeptanz für Neubau und Nachverdichtung durch die serielle/modulare Bauweise und verkürzte Bauzeiten > Reduzierung der Bau- und Folgekosten > Erhöhung der Qualität durch Standardisierung der Bau- und Einkaufsprozesse > Langfristiger Verbleib von Mietern in ihren Wohnungen durch bedarfsgerechtes Bauen > Steigerung des Vertrauens und der Attraktivität durch Begrenzung der Modernisierungsumlage > Durchführung von Beteiligungs- und Partizipationsverfahren
Risiken	<ul style="list-style-type: none"> > Steigende Baukosten und -zeiten und finanzielle Belastung für Vonovia durch den Bauboom und zunehmende Regulierungen > Bundeslandspezifische Bauordnungen erschweren zum Teil die Umsetzung der modularen Bauweise > Sinkender wirtschaftlicher Anreiz zur Schaffung neuen Wohnraums aufgrund von Verschärfungen der Regulierungen

Ziele, Maßnahmen und Indikatoren 102-15, 103-2, 103-3, 413-1

Zielbeschreibung Maßnahmenbeschreibung

Umsetzung von Neubau-maßnahmen Ausbau der Developmentmaßnahmen (s. Kapitel Umweltschutz während Um- und Neubauten, → **S. 51 ff.** und Kapitel Portfolio im Developmentgeschäft,  **GB 2019, S. 81 ff.**)
 > Neu gebaute Wohnungen: 1.220 (2.092 konzernweit), davon 870 für den eigenen Bestand (1.301 konzernweit)

Umsetzung der seriellen/modularen Bauweise bzw. Nachverdichtung und Dachaufstockungen u. a. auf Bestandsgelände
 > Reduktion der Baukosten und der Bauzeit bei hohen Qualitätsstandards
 > Sicherstellung der Bezahlbarkeit des Wohnraums
 > Reduzierung von Lärmbelästigung und Schmutzentwicklung

Nutzung von Skaleneffekten
 > zur Reduzierung von Kosten im Einkauf von Leistungen und Materialien und
 > für standardisierte Prozesse und eingesetzte Materialien (Baumaßnahmen, Bewirtschaftung).

Umsetzung von Partizipationsmaßnahmen (s. Kapitel Quartiersentwicklung, → **S. 76 ff.**)
 > Einbeziehung von Mietern und weiteren Stakeholdern bei den Planungen für Neubaumaßnahmen oder Aufstockungen
 > Gespräche mit Ortsbeiräten und Mietervertretern
 > Durchführung regelmäßiger Informationsveranstaltungen
 > Ggf. Einsatz von Mediatoren

über 1.200

neue Wohnungen

2019 fertiggestellt

Zielbeschreibung Maßnahmenbeschreibung

Vermietung bezahlbaren Wohnraums an breite Schichten der Bevölkerung

Gewährleistung einer moderaten und sozial-verträglichen Mietenentwicklung
 > monatliche Ist-Miete der vermieteten (Wohn-) Fläche: 6,79 €/m²

Vermietung an breite Schichten der Bevölkerung
 > rund 33.600 Neuvermietungen
 > Neukunden aus 140 Nationen
 > Vermietung von 35% der Wohnungen an Menschen mit Migrationshintergrund
 > 10% der Neukunden sind Studierende

Verzicht auf Spekulation mit Bauland



6,79 €/m²

Durchschnittliche monatliche Ist-Miete

Weiterführung bestehender Selbstverpflichtungen zum Bestandsschutz von Mietern

Umsetzung der **freiwilligen Selbstverpflichtung** zur Kappung der umlagefähigen Kosten für Modernisierungsleistungen
 > keine Modernisierungen, die den Mieter mit mehr als 2 € Kaltmiete je Monat und Quadratmeter zusätzlich belasten
 > Individuelle Prüfung von Härtefällen

Umsetzung individueller und freiwilliger Bindungsregelungen (geförderter Wohnraum) für Bestandsgebäude in Zusammenarbeit mit Städten und Gemeinden
 > Schutz von vulnerablen Mietergruppen: Senioren höheren Alters, geringverdienende Haushalte/Familien, die keinen gesetzlichen Anspruch auf öffentlich geförderte Segmente besitzen, Personen mit geringeren Erfolgchancen auf dem Wohnungsmarkt sowie Migranten und Geflüchtete

Umsetzung des bundesweit einheitlichen Härtefallmanagements (s. Kapitel Kundenzufriedenheit, → S. 66 ff.)

Umsetzung der **Ü70 Regelung**: Zusicherung bezahlbares Wohnen für Mieter über 70 Jahre
 > Zusicherung der Bezahlbarkeit der Wohnung auch bei Veränderung der ortsüblichen Vergleichsmiete
 > 315 Anfragen bearbeitet
 > Positive Entscheidung bei 176 Kunden – Mieterhöhungen nicht umgesetzt



315

Ü70-Anfragen bearbeitet

176 Kunden geholfen

Bedürftige in Wohnraum bringen

Kooperation mit Ländern und Kommunen zur Unterbringung schutzbedürftiger Menschen
 > Beteiligung an „Endlich ein Zuhause“-Initiative in Nordrhein-Westfalen gegen Obdachlosigkeit
 > Mitwirkung am „Essener Standard für unterstütztes Wohnen“, um benachteiligten Menschen dauerhaftes Wohnen zu ermöglichen
 > Bereitstellung von 400 Wohnungen für Geflüchtete in Dresden
 > Unterstützung Obdachlosentreff Berlin („Haus Strohalm“)

Punktuelle Maßnahmen

> Kooperation mit Stadt Osnabrück zur Unterstützung des Frauenhauses Osnabrück
 > Kooperation mit der evangelischen Stiftung Lichtblick (Frankfurt a. M.) zur Vermittlung von Menschen, die es schwer haben, eine Wohnung zu finden
 > Spende an Ingrid-Ritter-Stiftung für zwei Mutter-Kind-Häuser

Bestandserhalt sowie Gesundheit und Sicherheit der Mieter

☒ 102-15, 103-1, 103-2, 103-3, 413-1

Managementansatz 103-1

Vonovia verfolgt eine Strategie der Profitabilität und Nachhaltigkeit, um den Unternehmenswert kontinuierlich zu steigern. Wir möchten unseren Bestand effizient steuern und ihn zugleich für unsere Kunden optimal und lebenswert gestalten. Daher kommt dem Erhalt und der Qualitätssteigerung des Wohnraums eine besondere Bedeutung zu. Denn nur wenn unsere Mieter sicher und gesund in ihren Wohnungen leben können und eine hohe Wohn- und Lebensqualität besitzen, können wir sie langfristig an uns binden und Vonovia erfolgreich in die Zukunft führen. Folglich sanieren und modernisieren wir unsere Bestandsgebäude laufend und nehmen wohnwertsteigernde Maßnahmen vor.

Über wohnungsnahen Dienstleistungen bieten wir bedarfsgerechte Umbaumaßnahmen – beispielsweise altersgerechte Umbauten – an und stellen Mobilitäts- und Sicherheitslösungen zur Verfügung. In Deutschland bauen wir mindestens jede dritte bestehende Wohnung, die neu vermietet oder teilmodernisiert wird, seniorengerecht um. Bei der Sanierung von leerstehenden Wohnungen und der Neugestaltung von Flächen achten wir darauf, dass diese barrierearm oder barrierefrei sind. Darüber hinaus bauen und gestalten wir bereits bestehende Wohnungen so, dass auch Gruppen mit besonderen Bedürfnissen – z. B. an Demenz erkrankte Menschen – sich bei uns zuhause fühlen. Mit dieser konsequenten Ausrichtung auf den altersgerechten Aus- und Umbau stellen wir uns auf den demografischen Wandel in unserer Gesellschaft ein.

Mit der Bestandsqualität verbinden wir

- > den guten baulichen Zustand der Gebäude durch Instandhaltung und Modernisierung,
- > die Gewährleistung der Sicherheit und Gesundheit unserer Mieter,
- > Themen rund um das Wohnumfeld,
- > den Wert und Ertrag des Portfolios, den wir durch Neubau, ganzheitliche Quartiersentwicklungen sowie gezielte An- und Verkäufe verbessern wollen.

Vonovia trägt durch den Erhalt und die Aufwertung älterer Objekte zur Lösung einer der derzeit wichtigsten sozialen Herausforderungen bei: der Sicherstellung wichtigen Wohnraums in Ballungsgebieten.

Organisatorische Verankerung 103-2

Veränderungen am baulichen Zustand werden in der Regel durch unseren Technischen Service vorgenommen, während die unmittelbare Umgebung unserer Wohnungen von unserem Wohnumfeldservice gepflegt wird. Durch eine eng verzahnte Zusammenarbeit der Abteilungen Portfoliomanagement, Technischer Service und Einkauf werden Nachhaltigkeitsaspekte bei der Beschaffung (von Baustoffen) berücksichtigt.

Herausforderungen, Chancen und Risiken 103-1

Herausforderungen	<ul style="list-style-type: none"> > Zunehmende Forderung nachhaltiger Baumaterialien > Beeinflussung der öffentlichen Wahrnehmung von Vonovia durch Aufmerksamkeit auf Maßnahmen zur energetischen Modernisierung (z. B. Modernisierungsumlage) > Mieter-Vermieter-Dilemma kann Investitionen verhindern
Chancen	<ul style="list-style-type: none"> > Reputationaufbau durch den Erhalt und die Bereitstellung von attraktivem Wohnraum
Risiken	<ul style="list-style-type: none"> > Erschwerte wirtschaftliche Umsetzung der Baumaßnahmen durch Verknappung der Handwerkerkapazitäten und Anstieg der Baukosten durch den Bauboom der vergangenen Jahre > Verlängerung und Verteuerung der Baumaßnahmen durch langwierige Baugenehmigungsverfahren > Unzureichende Informationen zu verbauten Materialien oder zur Umsetzung bautechnischer Regularien > Strengere bau- und mietrechtliche Vorschriften > Steigerung der Baukosten durch zunehmende Anforderungen an altersgerechtes Wohnen > Kostensteigerung für Baustoffe hinsichtlich Nachhaltigkeitsanforderungen > Fehlende Mieterakzeptanz für Baumaßnahmen

Ziele, Maßnahmen und Indikatoren 102-15, 103-2, 103-3, 413-1

Zielbeschreibung Maßnahmenbeschreibung

Erhalt und Verbesserung der Bestandsqualität durch An- und Verkauf, Instandhaltung und Modernisierung/wohnerwertsteigernde Maßnahmen

Erhalt und Verbesserung des baulichen Gebäudezustands auf Basis operativer und strategischer Erwägungen

- > Instandhaltung: langfristige Bewahrung der Gebäudesubstanz
 - regelmäßig getätigte und langfristig geplante wirtschaftliche Aufwendungen
 - an lang- und kurzfristigen Bedarfen orientierte Planungen
 - Nutzung von Skaleneffekten zur Einsparung von Kosten
 - rund 482 Mio. € investiert
- > Modernisierung: Erhöhung des Nutzungsstandards und des Gebrauchswerts von Gebäuden
 - wohnwertsteigernde Maßnahmen in 15.000 Wohnungen
 - energetische Maßnahmen an Gebäudehülle oder Versorgungsinfrastruktur
 - rund 997 Mio. € investiert

fast 2 Mrd. €

in Gebäude investiert

(Instandhaltung & Substanzerhalt, Modernisierung, Neubau)

Fortführung des 3%-Ziels bei energetischen Modernisierungen
 > 2019: 3,7% Modernisierungsquote erreicht

Umsetzung von Maßnahmen zur Gewährleistung von Sicherheit und Gesundheit der Mieter in- und außerhalb des Wohnraums

- > Dauerhafte Minimierung von Gefährdungsrisiken durch ausnahmslose Einhaltung aller Vorgaben zur Verkehrssicherungspflicht
- > Reduzierung von Angsträumen z. B. unbeleuchtete Parkflächen oder Gehwege
- > Gewährleistung ausreichender Beleuchtung auf Wegen, Stellplätzen, Eingangsbereichen und Fluren
- > Verbesserter Einbruchschutz in Abstimmung mit dem Landeskriminalamt Nordrhein-Westfalen
- > Regelmäßige Begehungen des kompletten Freiflächenbestands und der Spielplätze zur Identifikation von Gefahrenquellen
- > Regelmäßige Kontrollen der Gebäudesicherheit unter Berücksichtigung aller baurechtlichen Vorschriften
- > Erstellung von Brandschutzkonzepten
- > Maßnahmen zur Lärmreduktion und Schmutzvermeidung z. B. durch den Einbau schallisolierter Fenster an verkehrsreichen Straßen oder frühzeitige Informationen zu Baumaßnahmen auf Mieterversammlungen und in Sprechstunden
- > Vermeidung und Bekämpfung von Schimmelbildung

Instandhaltung und Verbesserung der baulichen Einrichtungen im Wohnumfeld (s. Kapitel Kennzahlen, Abschnitte Governance → S. 114 f. und Soziales – Arbeitssicherheit → S. 130)

- > Reparatur und Erneuerung von Spielgeräten
- > gesunder, entwicklungsfähiger Baumbestand durch fachlich korrekte Baumpflegearbeiten
- > Steigerung der Wohnqualität durch zusätzliche Begrünung der Außenanlagen
- > Absicherung durch Sicherheitsbegehungen (un)bebauter Freiflächen, Bäume und Spielplätze nach vorgegebenem Turnus

Zielbeschreibung Maßnahmenbeschreibung

Einsatz gesundheitlich unbedenklicher Materialien bei Baumaßnahmen

Einsatz von Baumaterialien – auch durch Nachunternehmer –, die Kunden ein gesundes Wohnen ermöglichen

- > Sorgfältige Auswahl der verbauten Materialien anhand moderner Standards und strikter Qualitätsvorgaben durch den Einkauf und das Portfoliomanagement, die in unserem Produkthandbuch festgeschrieben sind
- > Festlegung strenger interner Standards für die Materialauswahl inklusive der Durchführung verschiedener Qualitätsprüfungen und der Einhaltung geltender Anforderungen an Sicherheit, Gesundheit und Umweltverträglichkeit



Qualitätssicherung

durch strikte Einkaufsvorgaben über Produkthandbuch

Den veränderten Wohnanforderungen entsprechender bedarfsgerechter Aus- und Umbau

Über die gesetzlichen Standards hinausgehende Umsetzung von bedarfsgerechtem Neu-, Aus- und Umbau

- > Prüfung von Potenzialen zum Barriereabbau in Bestandsgebäuden bei Modernisierungsmaßnahmen und in Quartieren
- > Anspruch zum barrierearmen Ausbau mindestens jeder dritten Bestandswohnung, die neu vermietet bzw. teilmodernisiert wird z. B. über Aufzüge, Vermeidung von Schwellen/Stufen, ebenerdige Duschen, rutschhemmende Fußböden
- > Anpassung von Wohnungsgrößen
- > Betreuungs- und Unterstützungsangebote für ältere Mieter und Einrichtung ambulant betreuter Wohngemeinschaften z. B. Demenz-WG; 85 freiwillige, ergänzende Umbauten (z. B. Rampen, Handläufe) für Menschen mit Behinderungen
- > Altersgerechte (Teil-)Modernisierung von rund 15.000 Wohnungen 2019 (ca. 50% der 33.600 Neuvermietungen)

rd. 15.000

Wohnungen

wurden 2019 altersgerecht (teil-)modernisiert

Die Notwendigkeit für spezielle Gesundheits- und Sicherheitsprüfungen in Zusammenhang mit verbauten Materialien bestand im Berichtsjahr nicht.

Aufwendungen für Instandhaltung und Modernisierung

Vonovia hält das Investitionsprogramm weiter auf einem sehr hohen Niveau. 2019 haben wir folgende Investitionen getätigt:

Instandhaltung und Modernisierung

in Mio. €	2018	2019	Veränderung in %
Aufwendungen für Instandhaltung	289,7	308,9	6,6
Substanzwahrende Investitionen	140,7	172,7	22,7
Modernisierungsmaßnahme	904,7	996,5	10,1
Neubau (to hold)	234,3	493,0	>100
Gesamtsumme Modernisierungs-, Neubau und Instandhaltungsleistungen	1.569,4	1.971,1	25,6
Instandhaltungsaufwand und substanzwahrende Investitionen (€/m ²)	17,7	19,0	7,3
Modernisierungsintensität (€/m ²)	37,0	39,4	6,5

Quartiersentwicklung

☒ 103-1, 103-2, 103-3, 413-1

Managementansatz 103-1, 102-15

Begriffe wie „Lebendige Nachbarschaften“ oder „Lebenswerte Quartiere“ zeigen, dass Lebensqualität vermehrt mit der Quartiersebene verknüpft wird. Damit rückt das Quartier in den Fokus der Immobilienwirtschaft. Diese kann durch eine ganzheitliche Betrachtungsweise des Quartiers Einfluss auf die Stadtentwicklung nehmen – und dabei gleichzeitig Werte schaffen und eine Verbesserung der Wohnsituation der Bewohner herbeiführen. Durch langfristige Planung sowie maßgeschneiderte bauliche Lösungen kann das Wohnen in entwickelten Quartieren für breite Bevölkerungsschichten bezahlbar sein und bleiben. Nachhaltige bürger- und mietenorientierte Stadtentwicklung lassen sich demnach gut mit einer Wertschöpfung für das Unternehmen vereinen.

Vonovia legt daher besonderen Wert auf die Entwicklung zusammenhängender Wohnungsbestände. Sie bieten aus unserer Sicht besonders viel Potenzial, baulich und gesellschaftlich gestaltend tätig zu werden – und so zu einer nachhaltigen Stadtentwicklung beizutragen.

Quartiersentwicklungen beinhalten mehrere zentrale Maßnahmen: Neben Sanierungsmaßnahmen mit sozialverträglich geringen Modernisierungsumlagen, der umfassenden Berücksichtigung finanzieller und sozialer Härtefälle (s. Kapitel Schaffung von bedarfsgerechtem Wohnraum und bezahlbare Mieten → S. 70 ff.) und einer energetischen Optimierung der Bestände (s. Kapitel Klima- und Umweltschutz, → S. 40 ff.) zählen dazu die Schaffung von Wohnraum über Aufstockung und Neubau auf nicht genutzten Freiflächen sowie die Gestaltung des Wohnumfelds, das neben der Aufwertung und Optimierung bestehender Grünflächen auch Erholungs- und Begegnungsräume neu entstehen lässt. Darüber hinaus berücksichtigen wir Infrastrukturfragen, denen wir beispielsweise über ganzheitliche Mobilitätskonzepte oder die Ansiedlung von Nahversorgern Rechnung tragen.

Neben den baulichen Maßnahmen, spielt auch die soziale Infrastruktur eine wichtige Rolle. So werden in Ergänzung

zu Sonderwohnformen, wie z. B. dem Seniorenwohnen, Serviceangebote und Quartierstreffs mit gemeinwohlorientierten Kooperationspartnern etabliert oder Kindertagesstätten eingerichtet. Bedarfsorientierte und funktionale Kooperationen mit sozialen Trägern untermauern den ganzheitlichen Quartiersgedanken. Wir fördern damit das friedvolle Zusammenleben, die Integration sowie den Austausch im Quartier. Dabei nutzen wir unterschiedliche Instrumente, z. B. die Bereitstellung von Räumlichkeiten. Auch klassische Spenden an soziale Träger und Projekte tragen dazu bei, das Zusammenleben im Quartier zu stärken. Eine Konzernrichtlinie zum Umgang mit sozialen Fördermaßnahmen gibt den Rahmen vor, in dem sich die Verantwortlichen der dezentralen Ebene frei bewegen können, um passende und bedarfsgerechte Kooperationen auszuwählen und durchzuführen.

Für alle Veränderungen im Quartier ist die Akzeptanz durch die jeweiligen Mieter und Anwohner unabdingbar. Daher setzen wir auf umfassende Teilnehmungsformate, die Mieter zu Wort kommen lassen und sie befähigen, Einfluss auf die Ausgestaltung der jeweiligen Projekte auszuüben. Aktiv gestaltete Partizipationsprozesse und Bürgerbeteiligungsverfahren helfen dabei, Differenzen zu überbrücken und gemeinschaftlich Lösungen für das Quartier zu erarbeiten. Durch die Beteiligung von Bürgern und Mietern bei der Planung und Umsetzung von Projekten können wir die Qualität der Lösungen und ihre Akzeptanz steigern. Typische Teilnehmungsformate sind u. a. Couchgespräche, Planungsläden oder Mieterworkshops zur aktiven Fassaden- und Spielplatzgestaltung, Mobilitätsthemen oder Wegführungen. Insbesondere bei großen Quartiersentwicklungen sind Partizipationsverfahren und eine umfassende Kommunikation unter Einbeziehung aller Partner ein elementarer Baustein für eine erfolgreiche Umsetzung.

Die Vielfalt der Maßnahmen beweist, dass ein ganzheitlicher Ansatz möglich ist, der über eine Bestandsaufwertung hinausgeht und neu gedachte lebenswerte Wohnumgebungen schaffen kann. Wir nutzen unsere Quartiersentwicklungen, um ein aktiver Gestalter der Stadtentwicklung zu sein und unsere Verantwortung für

das Gelingen gesellschaftlichen Zusammenlebens wahrzunehmen.

Organisatorische Verankerung 103-2

Die Verantwortung für die Quartiersentwicklungen liegt – nach entsprechender Vorstandsfreigabe – in der regionalen Organisation und wird dort sowohl geplant als auch kaufmännisch betreut. Für die Durchführung setzen

wir zunehmend eigene Quartiersentwickler vor Ort ein. Dadurch können wir zudem entstehende Sonderthemen bedarfsorientiert adressieren.

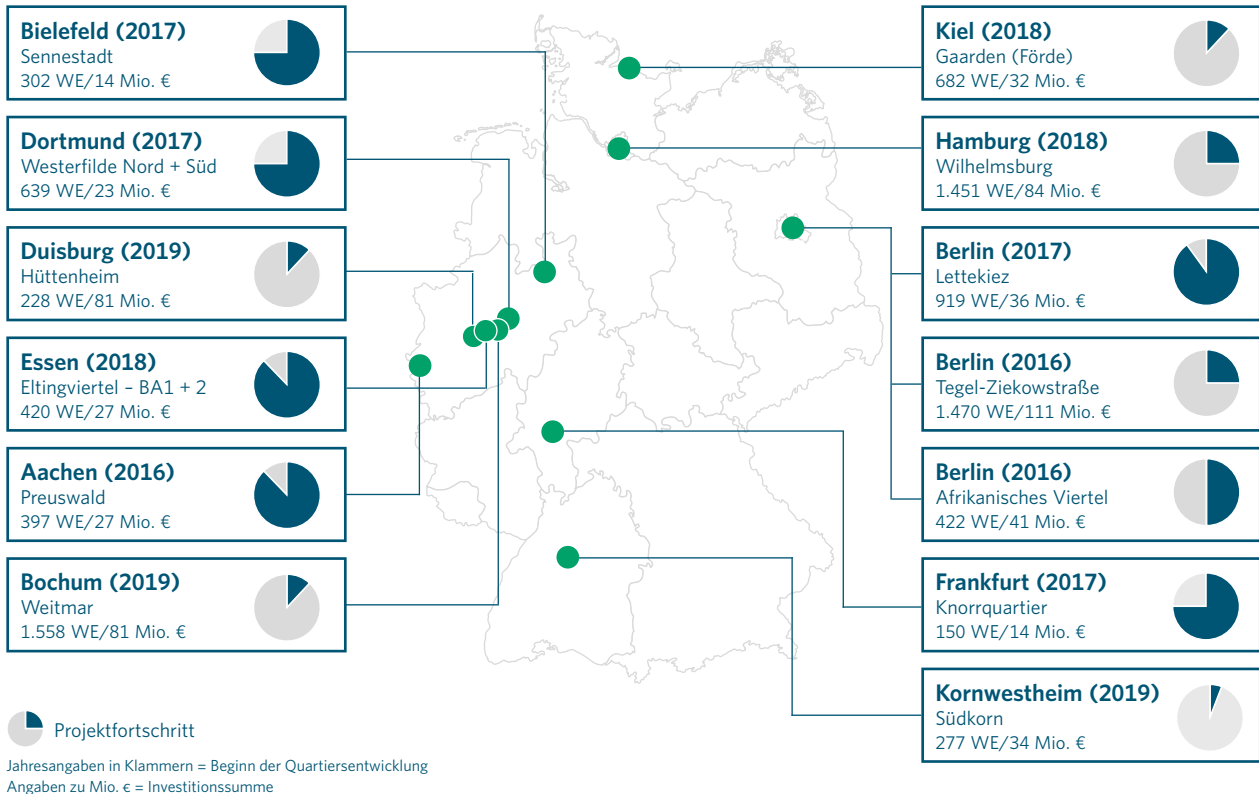
Die Beteiligungsformate werden auch von den Regionen verantwortet und gesteuert, genau wie das gesellschaftliche Engagement. Dieses wird durch zentral gesteuerte Förderansätze über die Unternehmenskommunikation ergänzt und qualitativ abgesichert.

Herausforderungen, Chancen und Risiken 103-1

Herausforderungen	<ul style="list-style-type: none"> > Gemischte Akzeptanz von Maßnahmen zur Modernisierung und Nachverdichtung; Not-in-my-backyard-Verhalten > Einbindung der Stakeholder, insbesondere der Mieter und der Kommunalpolitik > Längere Dauer von Baumaßnahmen durch aufwendige Beteiligungsverfahren
Chancen	<ul style="list-style-type: none"> > Stärkung der Akzeptanz unserer Maßnahmen und Verbesserung der Kundenzufriedenheit durch die Einbindung der Stakeholder in Planung- und Entscheidungsprozesse > Nutzung kleinflächiger Formate der Einbindung, um Ängste und Sorgen der Mieter zu minimieren > Steigerung der Qualität erarbeiteter Lösungen durch passgenaue Ausrichtung der Maßnahmen auf lokale Gegebenheiten und Bedarfe > Schaffung attraktiveren Wohnraums durch das freiwillige Engagement von Kunden und Anwohnern > Erhöhung der Lebensqualität durch neue Grünanlagen, Spielplätze, kommunikative Quartierszentren (Erholungsräume) > Stärkung der Nachbarschaften und des Zusammenlebens mit unterschiedlichen Hintergründen durch integrative Maßnahmen
Risiken	<ul style="list-style-type: none"> > Erhöhung der Verbindlichkeit, durch verstärkte Beteiligung geäußerte Forderungen zu berücksichtigen > Mögliche negative Auswirkung auf Glaubwürdigkeit, wenn divergierenden Interessen nicht adäquat berücksichtigt werden können

Ziele, Maßnahmen und Indikatoren 103-2, 103-3, 413-1

Vonovia setzt derzeit 13 große Quartiersentwicklungen bundesweit um:



Bausteine der Quartiersentwicklung am Beispiel Dortmund-Westerfilde

- > Ganzheitliche Quartiersentwicklung mit integriertem Handlungskonzept der Stadt Dortmund
- > Investitionsvolumen von 23 Mio. € im Umsetzungszeitraum 2016–2020
- > Sozialverträgliche energetische Modernisierung von 640 Wohnungen orientiert am Kunden und den Beständen unter Inanspruchnahme öffentlicher Mittel
- > Mietpreisbindung von 110 Wohneinheiten nach Fertigstellung der Maßnahmen
- > Entwicklung eines Concierge-Konzepts zum Abbau von Barrieren und Angsträumen und Schaffung einer neuen Quartiersmitte
- > Schaffung eines attraktiven Wohnungsangebots für Senioren und Familien
- > Aufwertung der Freiflächen und Quartiersplätze sowie künstlerische Neugestaltung der Fassaden
- > Soziale Angebote und Betreuung für die Bewohner (z. B. Spiel- und Sportangebote, Sozialberatung)
- > Umfassende Mieterinformation und -beteiligung, z. B. über Beteiligungsworkshops

Mehr unter www.vonovia.de/de-de/vor-ort/west

Zielbeschreibung Maßnahmenbeschreibung

Einbindung von Stakeholdern in Planungs- und Entscheidungsprozesse

- Umsetzung von Beteiligungsmaßnahmen/Partizipationsverfahren
- > Stärkung der Akzeptanz von Baumaßnahmen und Quartiersentwicklungsprojekten
- > Förderung einer ganzheitlichen Quartiersentwicklung
- > Schaffung vielfältiger, offener und lebenswerter Identifikationsräume
- > u. a. Mieterworkshops zur aktiven Fassaden- und Spielplatzgestaltung, Mobilitätsthemen oder Wegeführungen

Partizipationsmaßnahmen

- > Information: schriftlich und Infoveranstaltungen
- > Mieter- bzw. Seniorenbeiräte sowie Quartiersbüros als zentrale Anlaufstelle für Mieteranliegen
- > Mieterbeteiligung: Workshops zur Maßnahmenfestlegung, Informationsmaßnahmen wie Versammlungen, Gespräche, Befragungen, Planungsladen
- > Individuelle Kommunikationsangebote wie Haustürgespräche oder Kiezspaziergänge
- > Langfristige Beteiligungskonzepte zur dauerhaften Beteiligung
- > Bei Bedarf: Mediationsverfahren
- > Über 8.000 Mieter durch Mieterversammlungen und Beteiligungsverfahren erreicht

179

Mieterversammlungen und Beteiligungsverfahren 2019

(81 Mieterversammlungen, 20 Mieterbeiräte, 78 Beteiligungsverfahren)

Umsetzung von Ansätzen zur Schaffung lebendiger und lebenswerter Wohnungsbestände

- Umsetzung von Quartiersentwicklungen
- > 2019 drei neue Quartiersentwicklungen gestartet: Bochum-Weitmar, Duisburg-Hüttenheim und Stuttgart-Kornwestheim
- > 2019 13 Quartiersentwicklungen mit ca. 9.000 Wohneinheiten mit einem Investitionsvolumen von rund 60 Mio. € (über die Gesamtlaufzeit > 500 Mio. €)

13

Quartiersentwicklungen

mit ca. 9.000 Wohneinheiten mit einem Investitionsvolumen von rund 60 Mio. € (im Jahr 2019)

Ergänzung der Investitionen in bauliche Maßnahmen (Sanierung, Nachverdichtung, Aufstockung) um weitere Maßnahmen mit dem Ziel, durch die Aufwertung des Wohnraums eine Wertsteigerung des Bestands zu erreichen

- > Verbesserung der Infrastruktur (Mobilitätsangebote, Nahversorger, Kitas etc.)
- > Schaffung von Erholungsräumen, Grün- und Spielplatzflächen, Gemeinschaftsgärten
- > Realisierung ganzheitlicher Energiekonzepte

Einbindung von Mobilitätskonzepten in die bauliche Wohnumfeldgestaltung

- > Car-Sharing
- > Fahrradstellplätze, Lastenfahrräder
- > E-Mobilität

Unterstützung sozialer und gesellschaftlicher Aktivitäten in den Quartieren

- Ausbau von Kooperationen mit lokalen sozialen und öffentlichen Einrichtungen als strategischer Baustein zur Quartiersentwicklung
- > zur Aufwertung der Quartiere und des Wohnungsbestands
- > zur Förderung des gesellschaftlichen Zusammenhalts
- > zur ökologischen Aufwertung der Quartiere

Bedarfsgerechte Unterstützung konkreter Projekte und Initiativen vor Ort

- > finanzielle Förderungen/Spenden anhand der Vorgaben der Spenden- und Sponsoringrichtlinie
- > Sachleistungen, Vergabe von Räumlichkeiten
- > persönliches Engagement von Mitarbeitern (v. a. bei Aufräum- und Pflanzaktionen)

Mietzinsfreie oder vergünstigte Vergabe von Gewerbeflächen an soziale/gemeinnützige Träger

- > 5.911 m² in 59 Gewerbeeinheiten

Initiierung eines zentralen Förderprogramms Soziale Projekte

- > Fördervolumen: 200.000 € (400.000 € ab 2020)
- > 131.383 Wohneinheiten mit 94 Projekten erreicht = 37 % der 355.708 Wohneinheiten gesamt

Zielbeschreibung Maßnahmenbeschreibung

Umsetzung von „Vonovia bewegt“ ab 1.7.2019 durch Kundenservice zur Unterstützung lokal arbeitender gemeinnütziger Organisationen in Duisburg und Dresden (1.000 € pro Standort und Monat für je eine lokale Organisation); Projektauswahl durch Mitarbeitervoting

Stiftungsarbeit

- > Fördermaßnahmen zugunsten der Mieter oder des Mietumfelds
 - > Unterstützung von Mietern in sozialen Notlagen
 - > Beteiligung an vier Stiftungen: Vonovia Stiftung, Vonovia Mieterstiftung e. V., Stiftung Mensch und Wohnen und Stiftung Pro Bochum
 - > Fördersumme: 198.852 €
- Mehr Informationen: www.vonovia-stiftung.de

- Überblick Finanzielle Zuwendungen für soziale Projekte und Einrichtungen 2019:
- > Lokal durch die Regionen: 223.220 € in 77 Projekten
 - > Zentral über das Förderprogramm Soziale Projekte: 185.598 € in 94 Projekten
 - > „Vonovia bewegt“: 12.000 € in 12 Projekten
 - > Über die Stiftungen: 198.852 €
 - > Über zentrale Kooperationen: 297.600 € (Stifterverband, Jüdisches Museum Frankfurt, Teach First Deutschland)
 - > Gesamtzuwendungen: 917.270 €

> 900.000 €

in soziale Projekte investiert

Weitere Informationen zu unseren Quartiersentwicklungen und unserem Engagement vor Ort finden Sie unter:

www.vonovia.de/de-de/vor-ort

Eine Übersicht über unsere baulichen Maßnahmen finden Sie in diesem Nachhaltigkeitsbericht in den Kapiteln Bestandserhalt sowie Gesundheit und Sicherheit der Mieter, → **S. 73 ff.** und Schaffung von bedarfsgerechtem Wohnraum und bezahlbare Mieten, → **S. 70 ff.** Mehr zum Thema Energetische Sanierung finden Sie im Kapitel Energieeffizienz und Reduktion von Treibhausgasen, → **S. 46 ff.**

Über die Unternehmenskommunikation setzt Vonovia weitere zentral gesteuerte Projekte mit kulturellem oder standortbezogenem Fokus um, u. a.:

Vonovia Foto-Award

- > jährlicher Fotowettbewerb unter dem Motto „Zuhause“
- > mit 42.000 € dotiert
- > für Profis und Nachwuchsfotografen
- > Etabliert als einer der wichtigsten deutschen Wettbewerbe für Fotografie

Mehr Informationen: <https://award.vonovia.de>

VfL Bochum

- > Sponsoring des Stadionnamens des Fußball-Zweitligisten VfL Bochum: Vonovia-Ruhrstadion
- > Unterstützung des VfL Talentwerks, die Nachwuchsförderung des Vereins
- > Umsetzung zahlreicher Fußballcamps für Kinder

Mehr Informationen: www.vfl-bochum.de

Mitarbeiter

Ziele

- > Vonovia ist ein attraktiver Arbeitgeber für aktuelle, potenzielle und ehemalige Mitarbeiter.
- > Vonovia fördert Mitarbeiter und entwickelt herausragende Fach- und Führungskräfte.
- > Vonovia lebt eine gemeinsame Kultur der Vielfalt, Leistung und Wertschätzung in einer agilen und für Veränderungen offenen Organisation.

82	Unser Ansatz im Bereich Mitarbeiter
87	Aus- und Weiterbildung
91	Gesundheitsmanagement und Arbeitssicherheit
96	Vereinbarkeit von Beruf und Familie
98	Vielfalt und Chancengleichheit

Unser Ansatz im Bereich Mitarbeiter

☒ 102-8, 102-41, 103-1, 103-2, 103-3, 401-1, 402-1, 407-1

Managementansatz 103-1

Vonovia wächst und setzt damit den Ausbau der vergangenen Jahre erfolgreich fort. Wir halten weiterhin an dieser Strategie fest – in Deutschland und europaweit. Um zu wachsen, benötigen wir im gesamten Unternehmen qualifizierte und motivierte Mitarbeiter, die diesen Weg langfristig mit uns gehen. Der Bedarf an Mitarbeitern ist aufgrund des Fachkräftemangels hoch, insbesondere in den handwerklich-gestalterischen Bereichen Vonovia Technischer Service (VTS) und Wohnumfeld. Deshalb positionieren wir uns als attraktiver Arbeitgeber, der die sich verändernden Anforderungen der nachkommenden Generationen aufgreift und adressiert. Diese Ausrichtung kann im Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte ein entscheidender Faktor sein. Dabei investieren wir in die Digitalisierung, um die Strukturen und Prozesse des Personalmanagements diesen aktuellen Entwicklungen anzupassen. Der digitale Wandel bringt für unser Personalmanagement neue, vielfältige Aufgaben und Herausforderungen mit sich. Diese gilt es zu meistern, denn eine moderne Ansprache und eine langfristig orientierte Personalarbeit sind für den Erfolg unserer Wachstumsstrategie essenziell. So zeigt auch unsere – 2019 in Teilbereichen des Konzerns – eingeführte Betriebsvereinbarung zum mobilen Arbeiten bereits ihre Wirkung: Während der Corona-Pandemie war eine Übertragung auch auf andere Bereiche in kürzester Zeit möglich.

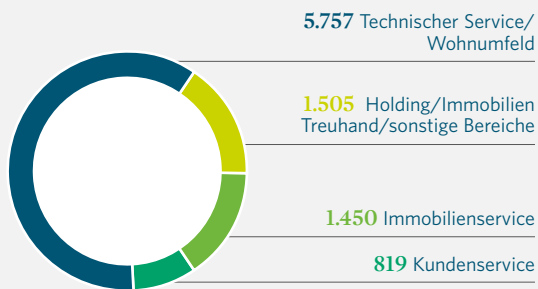
Mittlerweile ist auch der Integrationsprozess der BUWOG-Gruppe und von Victoria Park in die Vonovia SE abgeschlossen. Aus diesem Zusammenschluss entstehen neue Aufgaben für unser Personalmanagement – beispielsweise eine gemeinsame Unternehmenskultur zu entwickeln und nachhaltig zu fördern. Über Maßnahmen von BUWOG in Österreich und von Victoria Park in Schweden berichten wir in diesem Nachhaltigkeitsbericht noch in zwei separaten Kapiteln, werden diese in Zukunft aber stärker in unsere Konzernberichterstattung integrieren.

Erreichtes 2019

- > Hohe Mitarbeiterzufriedenheit von 72 % in Mitarbeiterbefragung attestiert
- > (Senior-)Managemententwicklungsprogramme und Führungskräfte trainings durchgeführt
- > Integration geflüchteter Menschen in die Ausbildung weitergeführt
- > Betriebsvereinbarung zum mobilen Arbeiten in der Holding eingeführt
- > Frauenquote in der ersten Ebene unterhalb des Vorstands ausgebaut

Auf Vorstandsebene ist der CEO verantwortlich für die Personalarbeit, die als Shared Service in der Abteilung Personalmanagement zentral verankert ist. Österreich berichtet per dotted line an das Personalmanagement in Deutschland, während Schweden in der Berichtslinie – wegen der bis vor kurzem noch erfolgten separaten Notierung – nicht fest verankert ist, sondern bedarfsorientiert u. a. Reportings eingeholt werden. Die Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes wird im Kapitel Gesundheitsmanagement und Arbeitssicherheit beschrieben (→ S.91ff.).

Mitarbeiterzahl je Bereich (Vonovia Deutschland)



Die Zahl unserer Mitarbeiter im Gesamtkonzern (exklusive Hembla) wuchs im Jahr 2019 von 9.923 (31. Dezember 2018) um 136 auf 10.059 Mitarbeiter (31. Dezember 2019) – das ist ein Plus von rund 1,4 %. Die Fluktuationsrate lag bei 17,8%. 102-8, 401-1

10.059

Mitarbeiter im Gesamtkonzern
(+1,4 %)

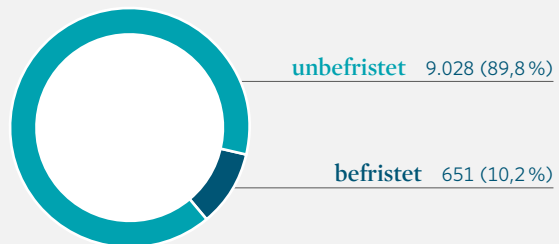
Wir wollen jeden Mitarbeiter in einem Tätigkeitsbereich einsetzen, in dem seine Stärken liegen. Außerdem ist es unser Ziel, die Fähigkeiten unserer Mitarbeiter konsequent auszubauen. Im Vordergrund unserer Personalarbeit und unserer Unternehmenskultur stehen die Elemente Leistung, Wertschätzung, Verantwortung und Teamgeist. Vonovia richtet sich bei der Gestaltung des Arbeitsumfelds grundsätzlich nach den Kernarbeitsnormen der International Labour Organization (ILO Konvention) und den Prinzipien des UN Global Compact (UNGC). Unternehmensintern ist dies u. a. im Code of Conduct festgehalten, einem wichtigen Bestandteil des Wertesystems von Vonovia. Da sich unsere Geschäftstätigkeit auf die Wohnungs- und damit Arbeitsmärkte in Deutschland, Österreich und Schweden beschränkt, unterliegt das Unternehmen darüber hinaus den jeweiligen strengen nationalen Gesetzgebungen, etwa dem deutschen Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG).

Der Vorstand der Vonovia SE hat zudem eine [Grundsatz-erklärung zur Achtung der Menschenrechte](#) veröffentlicht. Mit dieser Erklärung unterstreichen wir die Bedeutung von Vielfalt und Gleichheit sowie die Ablehnung jeglicher Diskriminierung. Gleichzeitig stärken wir damit unser Bekenntnis zu anerkannten Menschenrechtsstandards.

Diese Vorgaben gelten auch für Unternehmen, die wir zukaufen und in die Konzernstrukturen integrieren.

Wir bauen das Angebot für unsere Kunden kontinuierlich aus. Viele dieser Leistungen bieten wir mit eigenen Ressourcen an. Durch dieses „Insourcing“ kommen wir unserer gesellschaftlichen Verantwortung an allen unseren Standorten nach: Wir schaffen in Zeiten unsicherer Arbeitsmärkte stabile, fair entlohnte und verlässliche Beschäftigungsverhältnisse für unterschiedliche Qualifikationsstufen. Der größte Teil unserer Mitarbeiter, 90 %, verfügt über einen unbefristeten Arbeitsvertrag. Wir verlagern keine Arbeitsplätze ins Ausland und beschäftigen nur in Ausnahmefällen Leiharbeiter. Freie Stellen wollen wir möglichst zeitnah besetzen. Für Bewerber positionieren wir uns deshalb im Sinne des Employer Brandings als attraktiver Arbeitgeber auf dem Arbeitsmarkt. Gleichzeitig stärken wir dieses Bild intern gegenüber unseren vorhandenen Mitarbeitern.

Mitarbeiter nach Arbeitsvertrag*



* Befristete Arbeitsverträge ohne Praktikanten, Auszubildende, Studenten, Aushilfen, geringfügig Beschäftigte, Mitarbeiter in Altersteilzeit, Freistellung, Teilzeit, in Elternzeit, Organe, Externe

Aus diesem Kontext leiten sich die für Vonovia wesentlichen Themen im Bereich Mitarbeiter ab, die wir in unserer Wesentlichkeitsmatrix anhand ihrer Relevanz einordnen:

- > Aus- und Weiterbildung
- > Gesundheitsmanagement und Arbeitssicherheit
- > Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- > Vielfalt und Chancengleichheit

Aus- und Weiterbildung (→ S.87ff.): Um offene Positionen mit den passenden Mitarbeitern zu besetzen, suchen wir sowohl intern als auch extern nach geeigneten Bewerbern. Vor allem die interne Nachbesetzung von Fach- und Führungspositionen fördern wir durch eine gezielte Aus- und Weiterbildung unserer Mitarbeiter.

Gesundheitsmanagement und Arbeitssicherheit

(→ S. 91 ff.): Wir wollen Mitarbeiter langfristig an uns binden und vor gesundheitlichen Gefahren am Arbeitsplatz schützen. Die Vermeidung von Arbeitsunfällen durch umfangreiche Arbeitsschutzprogramme hat daher höchste Priorität.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie (→ S. 96 f.): Arbeitnehmer wünschen sich zunehmend eine gute Balance zwischen ihrem beruflichen und ihrem privaten Leben. Dies unterstützen wir durch zahlreiche unterstützende Maßnahmen.

Vielfalt und Chancengleichheit (→ S. 98 f.): Vielfalt ist ein elementarer Wert für Vonovia, den wir respektieren und im Unternehmen fördern, denn er wirkt sich in allen Bereichen positiv auf unsere Unternehmenstätigkeit aus. Wir sorgen daher in Bezug auf unsere Mitarbeiter für Chancengleichheit und ein Arbeitsumfeld, in dem Wertschätzung, Toleranz, Respekt und die Freiheit von Vorurteilen grundlegende Werte sind.

In den nachfolgenden Kapiteln gehen wir detaillierter auf diese Themen und ihre Relevanz für Vonovia ein. Zu jedem Thema werden der Managementansatz, Herausforderungen, Chancen und Risiken sowie Ziele, Maßnahmen und Indikatoren beschrieben.

Darüber hinaus zählt die Mitbestimmung zu den wesentlichen Themen. Mitbestimmungsprozesse und Vonovia weite Mitarbeiterbefragungen unterstützen uns dabei, unser internes unternehmerisches Handeln zu evaluieren und die Zufriedenheit der Mitarbeiter stetig zu verbessern. An allen unseren Standorten stellen wir sicher, dass geltende Gesetze, z. B. zum individuellen und kollektiven Arbeitsrecht, eingehalten werden. Bei Vonovia haben die Beschäftigten das Recht, ihre eigenen Interessenvertretungen zu wählen. Mitarbeiter, die als Arbeitnehmervertretung fungieren, werden in keiner Weise benachteiligt oder bevorzugt. Daneben sind die Beschäftigten frei darin, sich gewerkschaftlich zu organisieren und ihre Vereinigungsfreiheit entsprechend der gesetzlichen Gegebenheiten selbst zu gestalten. 2019 wurde bei keinem Standort ein Verstoß diesbezüglich festgestellt. 102-41

In allen Geschäftsbereichen von Vonovia sichern wir einen vertrauensvollen und konstruktiven Austausch zwischen Management und Mitarbeitern, beispielsweise über die Betriebsräte, zu. Bei signifikanten betrieblichen Veränderungen informieren wir unsere Mitarbeiter innerhalb der gesetzlichen Fristen. 402-1, 407-1

Herausforderungen, Chancen und Risiken 103-1

Herausforderungen

> Der anhaltende Bauboom sowie der stete Zuzug in die Ballungsgebiete dominieren den Immobiliensektor seit Langem. Diese gesellschaftlichen Entwicklungen stellen zudem das Personalmanagement von Vonovia vor immer neue Aufgaben. Und auch der Wandel des Unternehmens bringt neue Herausforderungen mit sich, z. B. die Integration neuer Unternehmenstöchter. Vor allem die hohen jährlichen Rekrutierungszahlen, die wir anstreben, um unseren Personalbedarf decken zu können, verlangen viel Einsatz.

Chancen

> Die Diversität in unserer Mitarbeiterstruktur, die sich durch die vielen verschiedenen kulturellen und sozialen Hintergründe unserer Mitarbeiter auszeichnet, trägt zur Stärkung unserer Arbeitgebermarke bei, fördert unsere Kundenorientierung und ermöglicht eine bessere Betreuung unserer Mieter, z. B. in ihrer Muttersprache.

> Im Vergleich zu anderen großen Firmen, insbesondere den DAX-30-Unternehmen, liegt die Ausbildungsquote von Vonovia in Deutschland (in Österreich und Schweden bilden wir nicht aus) mit 5,0% deutlich über dem Durchschnitt. Durch diese hohe Ausbildungsquote können wir vergleichsweise gut auf die angespannten Arbeitsmärkte reagieren.

5 %

Ausbildungsquote

Risiken

> Die Zahl der Bewerbungen ist rückläufig, während die Qualität der Bewerberprofile abnimmt und Bewerber unsere Anforderungen nicht erfüllen. Dadurch können erhöhte finanzielle und personelle Aufwände für die Rekrutierung geeigneter Mitarbeiter entstehen.

> Durch die angespannten Arbeitsmärkte, vor allem in handwerklichen Ausbildungsberufen, ist die Besetzung von Fach- und Führungskräften nicht gewährleistet, um den Bedarf zu decken und die angebotenen Leistungen zu erbringen. Es wird für Vonovia noch wichtiger, sich als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren.

Debatten in der Öffentlichkeit über Vonovias Geschäftsmodell beeinflussen die Mitarbeiterwerbung bisher nur in Einzelfällen.

Ziele, Maßnahmen und Indikatoren 103-2, 103-3

Unser Ziel ist, den wachsenden und sich stetig verändernden Anforderungen der Arbeitswelt gerecht zu werden, Synergien zu nutzen und Stellen mit den passenden Mitarbeitern zu besetzen. Zu den wichtigsten Aufgaben im Personal zählt deshalb, neue und qualifizierte Mitarbeiter zu gewinnen – und diese an Vonovia zu binden. Genauso stehen zielgerichtete Aus- und Weiterbildungsangebote im Fokus der Arbeit unseres Personalmanagements.

Dass wir auf einem guten Weg sind, zeigt eine 2019 durchgeführte Mitarbeiterbefragung: 72 % der Umfrageteilnehmer bewerten den eigenen Arbeitsplatz im Unternehmen als sehr gut. 81 % äußern den Wunsch, noch lange bei Vonovia zu bleiben. Die umfassende Mitarbeiterbefragung haben wir durch den unabhängigen Dienstleister Great Place to Work durchführen lassen, um die Zufriedenheit unserer Belegschaft zu erfragen und uns bedarfsorientiert und gezielt weiterentwickeln zu können. Von fast 8.800 Befragten haben wir rund 6.300 Antworten erhalten – eine Quote von 72 %. Great Place to Work hat alle Fragen in fünf zentralen Dimensionen zusammengefasst: Bei „Glaubwürdigkeit“, „Respekt“, „Fairness“ und „Teamgeist“ liegt Vonovia in einem guten Bereich, lediglich die Kategorie „Stolz“ fällt im Benchmark-Vergleich etwas ab. Deutlich wurde auch, dass das rasante Wachstum der vergangenen Jahre herausfordernd gewesen ist. Wir nehmen dies als Ansporn, unsere Leistungen weiter zu verbessern. Hierzu nutzen wir die Ergebnisse und erarbeiteten Maßnahmen in einem strukturierten Follow-up-Prozess.

2019 konnten wir zahlreiche neue Mitarbeiter für uns gewinnen. Dafür nutzten wir sowohl interne als auch externe Rekrutierungsmaßnahmen. Im Jahr 2020 wollen wir diesen Kurs fortführen. Dabei unterstützt uns das 2018 initiierte Employer-Branding-Konzept, das uns als Leitfaden bei der Rekrutierung dient. Die zielgruppenspezifische Ansprache von Kandidaten wurde 2019 durch das Employer-Branding-Konzept wie z. B. eine neue Bild- und Textwelt für unsere verschiedenen Geschäftsbereiche ausgebaut. In diesem Rahmen heben wir besonders die Innovationskraft unseres Unternehmens, die Wichtigkeit von Teamarbeit sowie die Sicherheit des Arbeitsplatzes hervor. Uns ist es wichtig, dass die neu rekrutierten Mitarbeiter einen guten Start bei uns haben. Daher haben wir 2019 begonnen, einen Onboardingprozess aufzusetzen.

Dieser wird bis 2021 weiter ausgebaut, gefestigt und digitalisiert.

Unser übergeordnetes Ziel ist, eine langfristig orientierte Personalarbeit umzusetzen, die das Unternehmenswachstum fördert und den Personalbedarf möglichst deckt. Dies erreichen wir durch gezielte Maßnahmen in den Bereichen Rekrutierung, Aus- und Weiterbildung, Gesundheitsmanagement und Arbeitssicherheit sowie durch Maßnahmen zur Steigerung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie zur Chancengerechtigkeit, indem wir:

- > die Kompetenzen der Mitarbeiter durch bedarfsorientierte Schulungen und Qualifizierungsprogramme zielgerichtet auf- und ausbauen,
- > die Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter langfristig erhalten, indem wir sie bestmöglich vor gesundheitlichen Gefahren am Arbeitsplatz schützen,
- > unseren Mitarbeitern ein ausgeglichenes Privat- und Berufsleben ermöglichen,
- > die Chancen der Vielfalt als Wettbewerbsvorteil nutzen und Chancengleichheit auf allen Ebenen durchsetzen.

Die Kompetenzen der Mitarbeiter zielgerichtet auf- und ausbauen

Wir intensivieren die Ausbildungsarbeit, um gezielt nach geeigneten Nachwuchskräften zu suchen. Dadurch wollen wir den Mitarbeiterbedarf bei Vonovia vor allem in den handwerklich-technischen Bereichen decken. Unsere Ausbildungskonzepte entwickeln wir stets weiter, denn über die Ausbildung können wir die Qualifizierung junger Mitarbeiter steuern und unseren Anforderungen entsprechend planen.

Darüber hinaus setzen wir konsequent die bestehenden Personalentwicklungsinstrumente um und bauen unser Weiterbildungsangebot aus, um unsere Mitarbeiter bestmöglich dabei zu unterstützen, ihre beruflichen und persönlichen Potenziale zu heben. Die Schwerpunkte unserer Arbeit liegen auf der gezielten Entwicklung von (Nachwuchs-)Führungskräften und dem strukturierten Ausbau der Nachfolgeplanung.

Die Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter erhalten

Wir wollen unseren Mitarbeitern ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld bieten. Dazu setzen wir die konzernweiten Arbeitsschutzstandards und -maßnahmen fortlaufend um und entwickeln sie stetig weiter. Ziel ist es, die Zahl von Arbeitsunfällen durch den Einsatz persönlicher Schutzausrüstungen und wiederkehrenden Sicherheitsunterweisungen so gering wie möglich halten. Wir verzichten hier bewusst auf quantifizierte Ziele, da es zahlreiche, nicht beeinflussbare Ursachen für Arbeits- und Wege-

unfälle gibt (z. B. höhere Gewalt, Unfallschuld von Dritten oder auch Fehlverhalten). Außerdem unterstützen wir unsere Mitarbeiter bei dem Erhalt ihrer Gesundheit durch ein umfassendes Gesundheitsmanagement und das Angebot zahlreicher Vorsorgemaßnahmen.

Unseren Mitarbeitern ein ausgeglichenes Privat- und Berufsleben ermöglichen

Unsere Mitarbeiter legen zunehmend Wert auf eine Balance zwischen ihrem beruflichen und privaten Leben. Wir engagieren uns daher in der Familienförderung, um ein bedarfsgerechtes Angebot zu erarbeiten. Darüber hinaus bieten wir inzwischen unterschiedliche Arbeitszeitmodelle an, die sogar von Auszubildenden in Anspruch genommen werden können.

33

**Geflüchtete
in Ausbildung**

Die Chancen der Vielfalt bestmöglich nutzen

Die Vielfalt in unserer Belegschaft sehen wir als große Stärke unseres Unternehmens und gleichzeitig als Chance. Daher wollen wir die Vielfalt bestmöglich fördern, z. B. durch die gezielte Rekrutierung weiblicher Mitarbeiter für Ausbildungsberufe. Wir arbeiten daran, den Frauenanteil im Management fortlaufend zu erhöhen. Zudem haben wir unser Engagement, geflüchtete Menschen in unsere Ausbildung zu integrieren, weiter ausgebaut: Im Berichtszeitraum machten 33 Geflüchtete bei Vonovia eine Ausbildung. Auch darüber hinaus ist der Anteil von Auszubildenden mit Migrationshintergrund im gesamten Unternehmen hoch.

Ausblick auf 2020

Wir werden die Rekrutierung neuer Mitarbeiter weiterhin verfolgen und anstreben, sie langfristig an uns zu binden. Dazu werden wir

- > die hohe Ausbildungsquote halten,
- > keine Diskriminierung zulassen durch das Einhalten von Verhaltensrichtlinien, das konsequente Verfolgen von Missverhalten und die Sicherstellung eines Equal Pay,
- > bis zur Mitarbeiterbefragung 2021 Maßnahmen aus dem strukturiertem Bottom-up-Prozess umsetzen,
- > die Digitalisierung weiter voranbringen, insbesondere durch den weiteren Auf- und Ausbau der IT-Landschaft im Personalmanagement und die Einführung des sogenannten SAP SuccessFactors, um den Mitarbeiterlebenszyklus ganzheitlich und digital unterstützt zu begleiten,
- > Managemententwicklungsprogramme und Führungskräfte trainings über alle Ebenen auf- und ausbauen,
- > den Frauenanteil im Management weiter stärken mit der Zielquote von 30 % bis zum 31. Dezember 2021 für beide Führungsebenen unterhalb des Vorstands durch weitere konsequente Nachfolgeplanung.

Aus- und Weiterbildung

☒ 103-1, 103-2, 103-3, 404-3

Managementansatz 103-1

Der Geschäftserfolg von Vonovia beruht maßgeblich auf der Mitarbeit qualifizierter Arbeitnehmer. Durch die gezielte Qualifizierung und Entwicklung unserer Mitarbeiter bauen wir wichtige Kompetenzen auf und aus. Nur so kann Vonovia für Kunden eine qualitativ hochwertige Arbeit gewährleisten.

Ausbildung

Die Ausbildung ist für Vonovia eine wichtige Säule der Rekrutierungsstrategie, durch die wir

- > die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens sichern,
- > die Verfügbarkeit von qualifiziertem Nachwuchs, vor allem in handwerklichen Berufen, langfristig sicherstellen,
- > den Technischen Service durch eine Fokussierung auf die handwerkliche Ausbildung weiter ausbauen,
- > wichtiges Know-how im Unternehmen bewahren und neues Wissen, z. B. zur Digitalisierung, generieren,
- > das Unternehmen, insbesondere in den Bereichen Handwerk/Technischer Service, vom externen Arbeitsmarkt unabhängig machen.

Wir sind überzeugt, dass sich dieses Engagement positiv auf die Wahrnehmung von Vonovia in der Öffentlichkeit auswirkt, denn wir

- > schaffen damit sichere Arbeitsplätze,
- > übernehmen gesellschaftliche Verantwortung und
- > steigern unsere Attraktivität als Arbeitgeber.

Weiterbildung

Wir legen großen Wert darauf, das Potenzial unserer Mitarbeiter bestmöglich zu fördern, die Bindung unserer Leistungsträger ans Unternehmen zu gewährleisten sowie die systematische Nachfolgeplanung zu fördern. Die zielgerichtete Weiterbildung ist daher ein zentraler

Bestandteil unseres Personalmanagements. Wir wollen Mitarbeiter

- > fachlich, methodisch und persönlich optimal für ihre Arbeit qualifizieren,
- > bei ihren aktuellen Aufgaben unterstützen und
- > auf zukünftige Aufgaben vorbereiten.

Wichtige Aspekte unserer Personalentwicklung sind die Themen

- > Führung,
- > Nachfolgeplanung,
- > Talentmanagement,
- > Weiterbildung,
- > Beurteilungen und Feedback.

Diese Themen werden systematisch weiterentwickelt und ausgebaut. Auf diese Weise sichern wir den Fach- und Führungskräftebestand, der für unsere Arbeit notwendig ist, identifizieren Nachwuchsführungskräfte und bereiten diese auf Führungsaufgaben vor.

Die Vonovia Akademie und unsere Personalentwicklungsinstrumente stellen dabei wichtige Hilfsmittel dar. Schulungen und Qualifizierungsprogramme werden in diesem Rahmen auf unsere Bedarfe und Zielsetzungen zugeschnitten und umfassen Trainings- und Fachseminare, Führungskräfteentwicklung sowie zertifizierte Qualifizierungen. Dadurch können wir sicherstellen, dass wir Stellen möglichst mit internen Kandidaten besetzen und für jeden Mitarbeiter die richtige Position finden. Auch die Motivation und die Zufriedenheit unserer Mitarbeiter werden dadurch gesteigert. Eine strukturierte Personalentwicklung trägt zudem dazu bei, die Effizienz und die Wirtschaftlichkeit des Unternehmens zu steigern, und bereitet Vonovia auf zukünftige Aufgaben und Herausforderungen vor.

Organisatorische Verankerung 103-2

Verantwortlich für die Ausbildung und die Weiterbildung bei Vonovia ist die Abteilung „Ausbildung & Personalent-

wicklung“. Die Kollegen stehen in engem Kontakt mit anderen Geschäftsbereichen und unseren externen Bildungsanbietern, um eine bestmögliche Qualität zu gewährleisten.

Herausforderungen, Chancen und Risiken 103-1

Herausforderungen	Ausbildung	<ul style="list-style-type: none"> > Rückläufige Bewerberzahlen und zunehmende Ausbildungshemmnisse wie eine unzureichende schulische Qualifikation der Bewerber > Steigende Ansprüche der neuen Arbeitnehmergenerationen an ihre Arbeitgeber
	Weiterbildung	<ul style="list-style-type: none"> > Laufend neue Aufgaben und Herausforderungen für Vonovia Mitarbeiter durch Vielfältigkeit des Geschäftsmodells und das kontinuierliche Wachstum > Steigende Mitarbeiterzahl > Unterschiedliche Anforderungen der jeweiligen Märkte an die Mitarbeiterkompetenzen
Chancen	Ausbildung	<ul style="list-style-type: none"> > Differenzierung am Markt für Arbeitskräfte durch attraktives Arbeitsumfeld > Umsetzung innovativer Rekrutierungswege um zusätzliche Zielgruppen anzusprechen z. B. Studienabbrecher > Langfristiger Ausbau der Personalstruktur, Erhalt von wichtigem Know-how und Sicherung der eigenen Wettbewerbsfähigkeit durch sehr gute Beschäftigungsperspektive von Auszubildenden > Neue Sichtweisen und Herangehensweisen durch Integration geflüchteter Menschen > Entwicklung individueller Lösungen zur Förderung einzelner Auszubildender u. a. durch Qualifizierungsmaßnahmen zur Berufsvorbereitung oder durch Schulungs- und Nachhilfeangebote im Rahmen der dualen Ausbildung
	Weiterbildung	<ul style="list-style-type: none"> > Nutzung von Trends wie die Digitalisierung für Wettbewerbsfähigkeit und Entwicklung neuer Kompetenzen und Produkte > Individuelle Begleitung der Mitarbeiter mit passendem Weiterbildungsangebot
Risiken	Ausbildung	<ul style="list-style-type: none"> > Erhöhte finanzielle und personelle Aufwände durch vorzeitige Ausbildungsabbrüche z. B. aufgrund fehlender gezielter Berufsorientierung junger Leute
	Weiterbildung	

Ziele, Maßnahmen und Indikatoren 103-2,

103-3, 404-3

Ausbildung

Das Ausbildungsangebot von Vonovia ist vielfältig. Wir bilden in Deutschland an 22 Standorten in 14 verschiedenen Ausbildungsberufen und dualen Studiengängen aus.

14

Ausbildungsberufe und Studiengänge bietet Vonovia an

	Einheit	2019	2018	2017
Auszubildende zum 31. Dezember (in Deutschland)	Anzahl	473	470	462
davon kaufmännisch	Anzahl	145	137	144
davon handwerklich-technisch	Anzahl	328	333	318
Auszubildendenanteil an der Gesamtbeschäftigung (in Deutschland)	in %	5,0	5,3	5,5
Übernahmequote (in Deutschland)	in %	68,8	81,1	72,7

Da die Zahl unserer Mitarbeiter aktuell schneller wächst als die unserer Auszubildenden und wir in Österreich und Schweden nicht ausbilden, ist die Ausbildungsquote um 0,3 Prozentpunkte unter die des Vorjahres gesunken. Wir

gehören dennoch zu den wenigen DAX-30-Unternehmen, die ihre Ausbildung weiterhin ausbauen.

Über zahlreiche Maßnahmen in der Ausbildung stärken wir die Attraktivität von Vonovia als Arbeitgeber:

Zielbeschreibung	Maßnahmenbeschreibung
Ausbau des Ausbildungsprogramms	<p>Weiterentwicklung der Ausbildungskonzepte</p> <ul style="list-style-type: none"> > Anpassung an aktuelle Entwicklungen und Erfordernisse der Arbeitswelt, z. B. Digitalisierung > Ausrichtung an dem tatsächlichen Bedarf hinsichtlich Kompetenzen und Qualifikationen
	<p>Ausbau und Stärkung der Arbeitgebermarke durch intensives und innovatives Engagement im Ausbildungsmarketing</p>
	<p>Förderung der Diversität in der Belegschaft</p> <ul style="list-style-type: none"> > Gezielte Rekrutierung von Mädchen und Frauen für handwerkliche Berufe z. B. Azubi-Speed-Dating und Girls' Day > Rekrutierung von Auszubildenden über zielgruppenorientierte Maßnahmen z. B. junge Eltern, Spitzensportler, Studienabbrecher > Integration geflüchteter Menschen in die Ausbildung > 10% der Ausbildungsplätze mit Mieterkindern besetzen (Aktion Mieterkind)
	<p>Interne Nachfolgeplanung</p> <ul style="list-style-type: none"> > Attraktive Perspektiven bieten und fertige Auszubildende in eine feste Anstellung übernehmen

Ziel:

10 %

der Auszubildenden sind Mieterkinder

Weiterbildung

Als Weiterbildungsmöglichkeiten bieten wir unseren Mitarbeitern Trainings und Fachseminare, Führungskräfteentwicklung, Talentmanagement sowie zertifizierte

Qualifizierungen an, die auf unsere Bedarfe und Zielsetzungen zugeschnitten sind. Ziel dieser Maßnahmen ist es, die Mitarbeiter optimal im Arbeitsalltag zu begleiten und die persönlichen Entwicklungen durch Training on the Job zu unterstützen.

Zielbeschreibung	Maßnahmenbeschreibung
Weiterentwicklung des Weiterbildungsangebots	<p>Zielgruppenspezifische Anpassung des Weiterbildungsangebots an veränderte Anforderungen der Arbeitswelt und Bedürfnisse der unterschiedlichen Mitarbeitergruppen</p> <ul style="list-style-type: none"> > Schulungen und Qualifizierungsprogramme, Blended-Learning-Programme, E-Learning-Seminare > Trainings zu den Themen Kommunikation, kulturelle Vielfalt und Umgang mit schwierigen Situationen, Nachhaltigkeit > Spezifische Trainings u. a. Wirksame Rhetorik für Frauen und Frauen in Führung, Motivationsorientiertes Führen, Kommunikationstrainings für Gärtner und Monteure
	<p>Ausbau der internen Fortbildungen im Kundenservice</p> <ul style="list-style-type: none"> > regelmäßige Trainings und Coachings u. a. Onboarding- und Basisschulungen, abteilungsspezifische Fach- und Kommunikationstrainings und spezifische Systemtrainings
	<p>Weiterentwicklung von Tools und Methoden zur Vermittlung von Inhalten, z. B. E-Learning</p>

3.069

Mitarbeiter

haben 2019 an Weiterbildungen teilgenommen

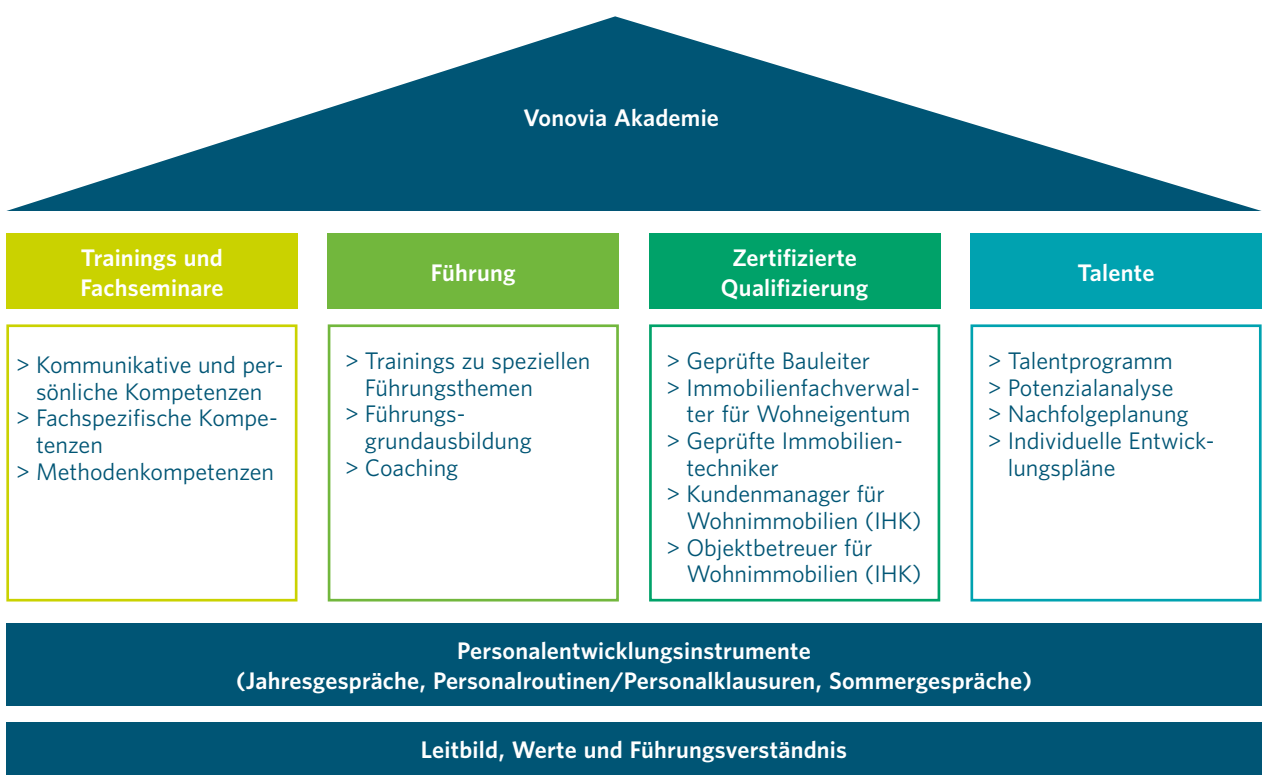
Zielbeschreibung	Maßnahmenbeschreibung
	<p>Sensibilisierung der Mitarbeiter für Nachhaltigkeitsthemen</p> <ul style="list-style-type: none"> > Lehrgang „Geprüfter Immobilientechniker“ behandelt Aspekte wie Ursachen, Vorbeugung und Beseitigung von Schimmel und Feuchteschäden, Wärmedämmung und die Energieeinsparverordnung (EnEV) > Integration von kulturell-gesellschaftlichen Themen in die Weiterbildungsangebote z. B. demografischer Wandel, Energieeffizienz und erneuerbare Energien
	<p>Konzernweite Umsetzung der Personalentwicklungsinstrumente zur Unterstützung der Weiterentwicklung von Mitarbeitern und Führungskräften</p> <ul style="list-style-type: none"> > Jahresgespräche zwischen Mitarbeiter und Führungskraft: Besprechung der Arbeitsleistung und Einschätzung der Potenziale für eine Weiterentwicklung; Vereinbarung konkreter Entwicklungsmaßnahmen und -ziele > Personalroutinen/-klausuren zwischen Führungskräften und ihren Vorgesetzten bzw. dem Vorstand: Besprechung der Jahresergebnisse und Identifizierung von Potenzialträgern; Vereinbarung individueller Entwicklungspläne und Planung von Nachfolgeregelungen > Sommergespräch zwischen Mitarbeiter und Führungskraft: vertrauliche Feedbackrunde und Austausch über die Zusammenarbeit; bei Bedarf Ableitung von Maßnahmen zur Verbesserung der Zusammenarbeit
<p>Gezielte Entwicklung von (Nachwuchs-) Führungskräften und Ausbau der Nachfolgeplanung</p>	<ul style="list-style-type: none"> > Befähigung der Führungskräfte zur Personalentwicklung > Programm „Fit für Führung“ zur Entwicklung eines geteilten Führungsverständnisses des gesamten Value-add-Bereichs (Blended Learning) > Förderprogramme für alle Managementlevel: Senior-Managementförderprogramm zum Thema Gesellschaftliche Verantwortung, Managementtalente für das mittlere Management, Führungsgrundausbildung für die Führungsnachwuchskräfte
	<ul style="list-style-type: none"> > Identifizierung geeigneter Mitarbeiter im Rahmen der Personalklausuren und -routinen

Die Vonovia Akademie

Ein wesentliches Element unserer Personalentwicklung ist die Vonovia Akademie. Sie bietet Mitarbeitern ein fortlaufend an die spezifischen Bedarfe unserer Abteilungen angepasstes Weiterbildungsangebot mit Trainings, Coachings, Fach- und Führungsseminaren oder zertifizier-

ten Qualifizierungen, z. B. berufsbegleitende Studiengänge oder eine Meisterausbildung. Spezielle Inhouse-Trainings sind beispielsweise „Das Starterpaket für Ihren gelungenen Führungseinstieg“ oder die Trainingsreihe „Führungsgrundausbildung“.

Die Säulen der Vonovia Akademie



Gesundheitsmanagement und Arbeitssicherheit

☒ 103-1, 103-2, 103-3, 403-2, 403-4, 403-5, 403-6

Managementansatz 103-1

Vonovia Mitarbeiter sind in den unterschiedlichsten Tätigkeitsfeldern aktiv – vom Bürojob über Monteurarbeiten bis zur Gartenpflege. Dabei sind sie physischen und psychischen Belastungen ausgesetzt, die ihre Leistungsfähigkeit beeinflussen können. Deshalb stellen wir durch ein umfassendes Gesundheitsmanagement und eine professionelle Arbeitssicherheitsorganisation sicher, damit Gefährdungspotenziale für unsere Mitarbeiter minimiert werden und sie in einer gesunden Arbeitsatmosphäre arbeiten. Denn der wirtschaftliche Erfolg von Vonovia hängt von der langfristigen Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter ab. Im Rahmen des Gesundheitsmanagements rücken wir zudem das Wohlbefinden älterer Mitarbeiter in den Vordergrund, da deren Leistungsfähigkeit aufgrund des Fachkräftemangels immer wichtiger wird.

Gesundheitsmanagement

Im Rahmen unseres umfassenden Gesundheitsmanagements gestalten wir systematisch Arbeitsprozesse und -strukturen so, dass sie der Gesundheit zuträglich sind, das Wohlbefinden unserer Mitarbeiter fördern und ihre Leistungsfähigkeit und Motivation langfristig erhalten. Dadurch wollen wir sie auch perspektivisch an uns binden.

Organisatorische Verankerung 103-2

Für die Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen des Gesundheitsmanagements ist das Team „Gesundheit & Soziales“ verantwortlich.

Arbeitssicherheit

Wir wollen für unsere Mitarbeiter ein Arbeitsumfeld schaffen, in dem sie – unabhängig von Zeit, Ort und Art ihrer Arbeit – vor Risiken und Gefahren sowie vor Arbeitsunfällen bestmöglich geschützt sind. Die Risiken für unsere Mitarbeiter in der Konzernzentrale sind relativ gering im Vergleich zu handwerklichen und gärtnerischen Tätigkeiten unserer Mitarbeiter des Technischen Service und der Wohnumfeldorganisation. Wir führen regelmä-

ßige Gefährdungsbeurteilungen durch, um mögliche Gefahren zu identifizieren. Risiken minimieren wir durch gezielte, vor allem präventive Maßnahmen. Dazu zählen unter anderem regelmäßige Sicherheitsunterweisungen oder kontinuierliche Aktualisierungen von Unterweisungskarten sowie Betriebsanweisungen und die Einhaltung geltender Gesetze und Richtlinien. Die Verantwortung für die eigene Sicherheit und die der Kollegen sehen wir bei jedem einzelnen Mitarbeiter und jeder Führungskraft. 403-2

Organisatorische Verankerung 103-2

Über unsere Arbeitsschutzorganisation stellen wir die Einhaltung unserer hohen Sicherheitsstandards im gesamten Unternehmen sicher. Durch einen regelmäßigen fachlichen Austausch zwischen den Gesellschaften sorgen wir für einen ausführlichen Wissenstransfer. Bestehende Arbeitssicherheitsorganisationen von Unternehmen, die wir integrieren, überführen wir sukzessive in unsere Organisation. Prozesse wie Prüfungen und Unterweisungen dehnen wir auf neue Mitarbeiter und Standorte aus und dokumentieren dies entsprechend. 403-2

Facility Management: verantwortet die Koordinierung der Arbeitssicherheit und veranlasst und begleitet Maßnahmen in den Holdinggesellschaften.

Betriebliche Koordinatoren für Arbeitssicherheit: sind in jeder Konzerngesellschaft eingesetzt und steuern die Arbeitssicherheitsthemen. Sie begleiten zudem angekündigte Ortstermine der Verwaltungsberufsgenossenschaft oder des Amts für Arbeitsschutz.

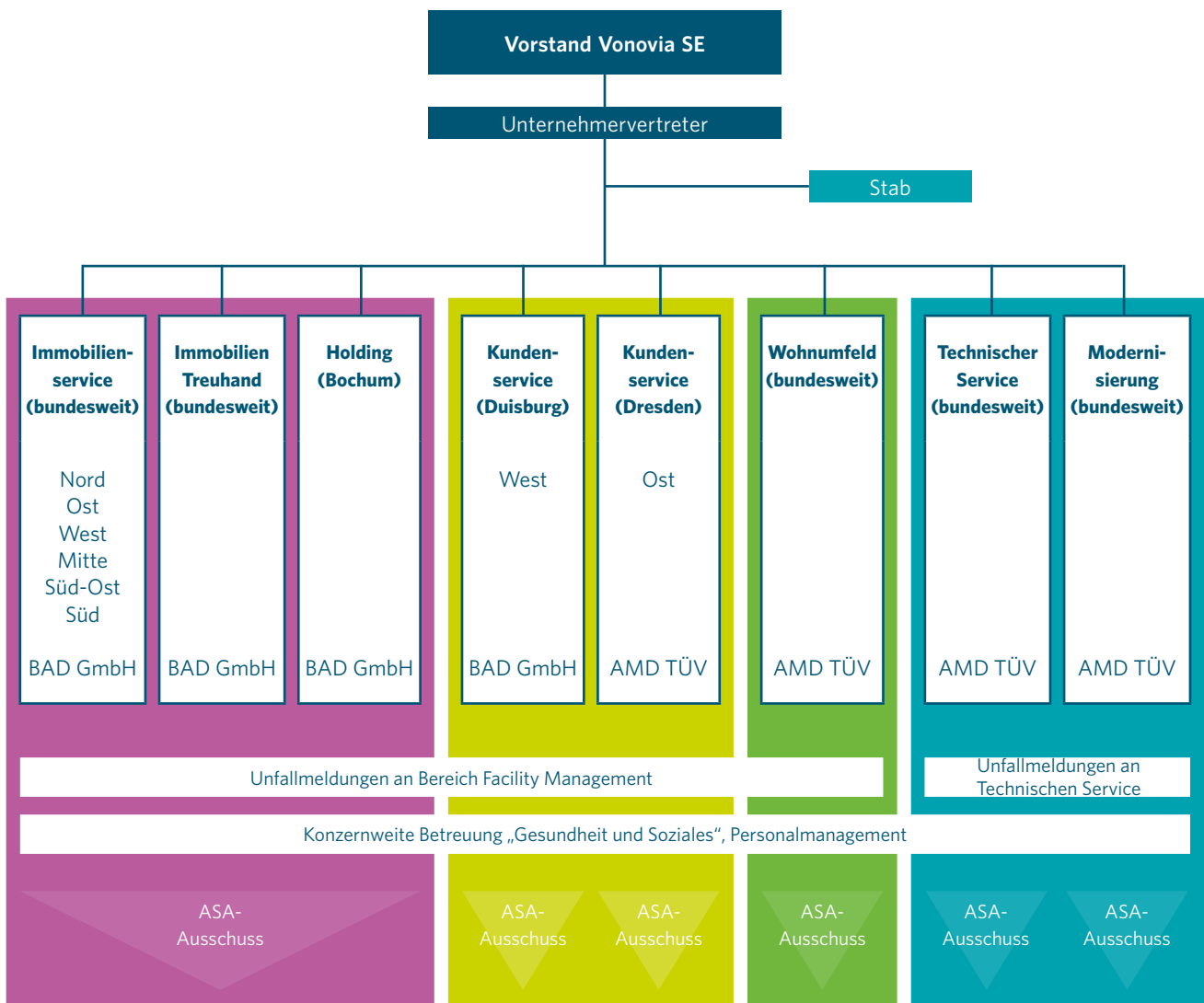
Unternehmensvertreter: wird vom Vorstand bestellt und steht allen Mitarbeitern als zentrale Ansprechperson zur Verfügung. Er tauscht sich regelmäßig mit den betrieblichen Koordinatoren aus und bearbeitet mit ihnen zentrale Themen der Arbeitssicherheit.

Arbeitsschutzausschüsse (ASA): in den Konzerngesellschaften tagen regelmäßig und eruieren Optimierungsmöglichkeiten für den Arbeitsschutz. Sie arbeiten eng mit externen Fachkräften für Arbeitssicherheit und Arbeitsmedizin zusammen und passen die Arbeitssicherheitsmaßnahmen an aktuelle Entwicklungen an, beispielsweise zu Arbeitsplatzanforderungen, geltenden Gesetzen, (Unfallverhütungs-)Vorschriften, technischen Regeln und Verordnungen. Einmal pro Quartal tauschen sich die Unternehmensvertreter in den ASA-Sitzungen gemeinsam

mit den Fachkräften für Arbeitssicherheit, Arbeitsmedizinern, Sicherheitsbeauftragten und Betriebsräten über Neuerungen und die Umsetzung von Maßnahmen aus. 403-4

Technischer Service und Wohnumfeldservice: verfügen über eine eigene Arbeitsschutzorganisation, bedingt durch die Vielzahl der Gewerke bei Vonovia und ihre besonderen Anforderungen an die Arbeitssicherheit.

Organisation der Arbeitssicherheit bei Vonovia



Herausforderungen, Chancen und Risiken 103-1

Herausforderungen	Gesundheitsmanagement	> Einführung und Umsetzung eines konzernweiten Angebots in Deutschland, z. B. Massageangebote oder Mitgliedschaften in einer Fitnessstudio-Kette
	Arbeitssicherheit	> Veränderungen der Anforderungen an die Arbeitssicherheit > Länderspezifische Unterschiede > Bewusstsein für Arbeitssicherheit im täglichen Handeln steigern > Verantwortung für den Arbeitsschutz in allen Hierarchieebenen schärfen > Technischer Wandel im Bereich der Maschinen und Geräte beispielsweise durch die Umstellung auf akkubetriebene Geräte
Chancen	Gesundheitsmanagement	> Steigerung der Attraktivität als Arbeitgeber durch umfassendes Gesundheitsmanagement und vielfältige Angebote z. B. zu Work-Life-Balance > Bessere Bewältigung der Herausforderung Mitarbeiterbedürfnisse an sportliche Aktivitäten und Entspannungsmöglichkeiten an vielen Standorten zu befriedigen durch verschiedene Fitnesskooperationen > Ortungebundene Erweiterung des Angebots durch digitale Möglichkeiten, beispielsweise durch webbasierte Gymnastikübungen, unser Gesundheitsportal oder Informationen per E-Mail
	Arbeitssicherheit	> Reduzierung oder Vermeidung von Arbeitsunfällen durch bewussten Umgang mit potenziell gefährlichen Situationen und „sicheres Handeln“ > Verringerung möglicher Ausfallzeiten > Umweltschonendere Arbeiten sowie Minimierung von Emissionen mithilfe von E-Geräten > Optimierung der vorhandenen technischen Arbeitsmittel beispielsweise Lösungen für (noch) staubfreieres Arbeiten > Stärkung eines positiven Images von Vonovia nach innen und außen durch Kompetenz und Souveränität beim Thema Arbeitssicherheit
Risiken	Gesundheitsmanagement	> Verlust wertvoller Kompetenzen und Erfahrungen durch frühzeitiges Verlassen von Mitarbeitern aufgrund körperlicher Belastung im handwerklichen Bereich, die mit erheblichem Zeit- und Kostenaufwand neu erlernt werden müssen
	Arbeitssicherheit	> Mögliche Verlängerung von Prozessen und Abläufen durch übertriebene Vorsicht und Verringerung der Produktivität > Mögliche Fehleinschätzungen bei Risikotätigkeiten durch Arbeitsroutine

Ziele, Maßnahmen und Indikatoren 103-2, 103-3, 403-5, 403-6

Uns ist es wichtig, die Gesundheit unserer Mitarbeiter zu schützen und zu erhalten, sowie deren Zufriedenheit zu steigern. Dazu bietet unser Gesundheitsmanagement verschiedene Maßnahmen an – vom ergonomischen Arbeitsplatz über ein Gesundheitsportal bis zur Vorsorgeuntersuchung. Die Darmkrebsvorsorge sowie die Mitgliedschaft im Fitnessstudio werden besonders häufig in Anspruch genommen.

Die Anforderungen an die Arbeitssicherheit bei Vonovia entwickeln sich fortlaufend weiter, da sich Arbeitsabläufe und Tätigkeiten sowie Arbeits-/Betriebsmittel und Werkstoffe verändern. Wir analysieren Sicherheitsunterweisungen und Betriebsanweisungen zum Umgang mit und zum Verhalten in Gefahrensituationen kontinuierlich und aktualisieren sie bei Bedarf. Die Verhaltensvorgaben sind erforderlich, um unsere Mitarbeiter für die Sicherheit am Arbeitsplatz zu sensibilisieren und sie zu schützen.

Gesundheitsmanagement

Zielbeschreibung	Maßnahmenbeschreibung
Umsetzung eines umfassenden Gesundheitsmanagements	<p>Entwicklung und Umsetzung von (präventiven) Maßnahmen zum langfristigen Erhalt der Leistungsfähigkeit, Gesundheit und Motivation der Mitarbeiter:</p> <ul style="list-style-type: none"> > Vorsorgeuntersuchungen wie Darmkrebsvorsorge > Impfungen > Massageangebote > Kooperationen mit Fitnessseinrichtungen > Servicehotline zur Mitarbeiter- und Führungskräfteberatung sowie Coachings (psychosoziale Beratung)
Förderung einer gesundheitsgerechten Lebensweise	<p>Schulungen, z. B. Seminare an der Vonovia Akademie:</p> <ul style="list-style-type: none"> > zur Stressbewältigung > zur Vorbeugung eines Burn-outs > zum Umgang mit Beschwerden, Streit und schwierigen Situationen mit Kunden > für Führungskräfte zum Thema Gesundheitsförderung bei Mitarbeitern <p>Gesundheitstipps</p> <ul style="list-style-type: none"> > Gesundheitsportal „Zeit für Gesundheit“ für Informationen rund um die Gesundheit, z. B. Ernährungstipps, ein BMI-Rechner, Gymnastikübungen für den Büroalltag oder Hinweise für die nächste medizinische Vorsorgeuntersuchung > Firmensport wie interne Laufveranstaltungen oder ein Fußball-Cup <p>> Betriebliches Eingliederungsmanagement nach längerer krankheitsbedingter Abwesenheit zur langsamen Integration in den Arbeitsalltag</p> <p>> Ergonomische Arbeitsplätze und Ernährung</p> <p>> Moderne Büroausstattung in Bochum z. B. mit elektrisch höhenverstellbaren Schreibtischen</p> <p>> Kostenfreie Wasserversorgung und erweitertes Kantinenangebot zur Förderung einer ausgewogenen Ernährung in der Unternehmenszentrale in Bochum</p>



**Vonovia eigenes
Gesundheitsportal „Zeit für
Gesundheit“**

Arbeitssicherheit

Zielbeschreibung	Maßnahmenbeschreibung
<p>Umsetzung und Weiterentwicklung konzernweiter Arbeitsschutzstandards</p>	<p>Anpassung der Arbeitsschutzstandards und -organisationen an neue Entwicklungen</p> <ul style="list-style-type: none"> > z. B. aufgrund von gesetzlichen Änderungen, Unfällen, neuen Tätigkeitsfeldern oder Integrationen > Regelmäßige Durchführung vorgeschriebener Sicherheitsprüfungen z. B. von ortsveränderlichen elektrischen Betriebsmitteln oder Leitern > Ständige Optimierung des Portfolios an persönlicher Schutzausrüstung > Einführung eines Hautschutzkonzepts <hr/> <p>Sensibilisierung der Mitarbeiter für die Sicherheit am Arbeitsplatz</p> <ul style="list-style-type: none"> > Schulungen > Erst- und Folgeunterweisungen > Schulungen zum Thema „Arbeitssicherheit für Führungskräfte - Unternehmerpflichten und Haftungsrisiken“ > Ausweitung/Anpassung des Schulungsangebots mit Blick auf die Praxis im Unternehmen > Jährlich wiederkehrender Austausch der Sicherheitsbeauftragten (SE, Immobilienservice und Treuhand) bzgl. umgesetzter und geplanter Maßnahmen > Optimierung der Standards für die Lagerung von Gefahrstoffen im Wohnumfeldservice, um eine höhere Betriebssicherheit sowie besseren Schutz der Mitarbeiter und der Umwelt zu erreichen
<p>Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen durch externe Dienstleister</p>	<p>Anlassbezogene wiederkehrende Gefährdungsbeurteilungen (GBU) von Standorten und Tätigkeiten</p> <p>VTS:</p> <ul style="list-style-type: none"> > Vorbereitung der GBU für psychische Belastungen > Bundesweiter Abgleich von insgesamt 16 gewerkspezifischen GBU unter Einbindung der technischen Führungskräfte an allen Standorten > Sukzessive Erarbeitung/Umstellung gewerkbezogener Risiken auf tätigkeitsbezogene GBU > Bildung eines Kompetenzteams mit dem Dienstleister AMD TÜV Rheinland für die noch engere Abstimmung mit den Fachkräften für Arbeitssicherheit und den Arbeitsmedizinern > Wirksamkeitsprüfungen durch die Fachkräfte für Arbeitssicherheit zur Optimierung des Arbeitsschutzes direkt auf den Baustellen vor Ort im gemeinsamen Gespräch mit den Monteuren und deren Vorgesetzten <p>Wohnumfeld:</p> <ul style="list-style-type: none"> > psychische Belastungen, Biostoffverordnung, Innen- und Glasreinigung; Gefahrstoffmanagement <p>Immobilienervice und Immobilien Treuhand:</p> <ul style="list-style-type: none"> > Tätigkeiten als Bewirtschafter, Vermieter, Techniker, Objektbetreuer, Vertriebsmitarbeiter und WEG-Verwalter sowie an neuen Standorten deutschlandweit sowie bei Arbeiten auf Flachdächern

50

Führungskräfte

konzernweit zum Thema Arbeitssicherheit geschult

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

☒ 103-1, 103-2, 103-3, 401-3

Managementansatz 103-1

Der wirtschaftliche Erfolg von Vonovia hängt von der Leistungsfähigkeit und Motivation der Mitarbeiter ab. Die Entwicklungen der vergangenen Jahre zeigen, dass Mitarbeiter und Bewerber zunehmend Wert auf ein ausgeglichenes Berufs- und Privatleben legen. Bereits seit einigen Jahren engagieren wir uns daher verstärkt in der Familienförderung, um durch ein bedarfsgerechtes Angebot unsere Mitarbeiter bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu

unterstützen. Im Wettbewerb um qualifizierte Arbeitnehmer ist dies ein wichtiger Erfolgsfaktor, um Personal zu gewinnen und langfristig zu halten.

Organisatorische Verankerung 103-2

Verantwortlich für die Koordination der Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist das Team „Gesundheit & Soziales“.

Herausforderungen, Chancen und Risiken 103-1

Herausforderungen	> Zunehmende Anforderungen an Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Arbeitszeitmodelle beeinflussen Mitarbeitermotivation und Bewerber
Chancen	> Leistungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familien stärken das Ansehen als attraktiver Arbeitgeber im Wettbewerb um qualifizierte Arbeitskräfte > Langfristiger Verbleib der Mitarbeiter im Unternehmen
Risiken	

Ziele, Maßnahmen und Indikatoren 103-2, 103-3

Wir entwickeln unternehmensübergreifende und standortbezogene Maßnahmen, um unsere Mitarbeiter bei der Kinderbetreuung oder der Pflege von Familienangehörigen zu unterstützen. Dieses Engagement bekräftigen wir durch unsere Mitgliedschaft bei „Erfolgsfaktor Familie“, einem Unternehmensprogramm des deutschen Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

Wir sind überzeugt, dass die Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine positive Wirkung haben und von unseren Mitarbeitern gern wahrgenommen werden. Dies zeigt sich beispielsweise an der hohen Anzahl an männlichen Mitarbeitern, die 2019 Elternzeit (in Deutschland) in Anspruch nahmen: rund 60 % von insgesamt 272 Mitarbeitern. 401-3

Zielbeschreibung Maßnahmenbeschreibung

Erarbeitung eines bedarfsgerechten Angebots Kinderbetreuung
 > Kooperation mit Familiendienstleistern und externen Dienstleistern zur Kinderbetreuung: Kita, Ferienbetreuung, Tagespflege
 > Kooperationen mit Kitas
 > Einrichtung Eltern-Kind-Büros in Bochum und Duisburg

Pflege von Familienangehörigen
 > Kooperation mit Familiendienstleistern
 > Vermittlung von häuslichen und stationären Pflegekräften und -diensten
 > Beratung zur Pflegefinanzierung und zu senioren-gerechtem Wohnen
 > Vermittlung von betreutem Wohnen
 > Information zu rechtlichen Betreuungsthemen
 > Psychosoziale Beratung zum Umgang mit Krankheit und Pflegebedürftigkeit in der Familie

Mitarbeiter Vollzeit

9.121



Mitarbeiter Teilzeit

938

Mitarbeiter in Elternzeit

272 insgesamt

davon 164 männlich

Flexibilisierung des Arbeitens Ausbau des Angebots an Arbeitszeitmodellen
 > Einführung unterschiedlicher Arbeitszeitmodelle und Teilzeitvereinbarungen, die auch für Auszubildende nutzbar sind
 > Individuelle Einsatzplanungen für Leistungssportler
 > Flexibilisierung des Arbeitszeitrahmens

Flexibilisierung der Arbeitsbedingungen
 > Betriebsvereinbarung zum mobilen Arbeiten für die Holding

Vielfalt und Chancengleichheit

☒ 102-8, 102-12, 103-1, 103-2, 103-3, 405-1, 405-2, 406-1

Managementansatz 103-1

Vonovia bekennt sich explizit zu einer pluralen Gesellschaft, in der Vielfalt respektiert und gelebt wird. Wir bieten unseren Mitarbeitern ein Arbeitsumfeld, das frei von Vorurteilen ist und in dem Wertschätzung, Toleranz und Respekt grundlegende Werte sind. Die Vergütung bei Vonovia basiert auf leistungs- und marktbezogenen Faktoren und ist unabhängig vom Geschlecht des Mitarbeiters.

Im Kapitel Mitarbeiterkennzahlen (→ S. 125 ff.) weisen wir das Verhältnis der Gehälter von Frauen und Männern bei Vonovia aus. Die Gender Pay Gap zugunsten eines höheren Einkommens für Frauen ergibt sich aus dem überproportional hohen Anteil von Männern in den technischen Berufsgruppen und einem ausgeglicheneren Anteil zwischen den Geschlechtern in den kaufmännischen Berufen. 405-2

Bei uns sind Menschen aller Altersgruppen, verschiedenster Nationalitäten und Kulturen sowie aller Geschlechter, unterschiedlichster Ausbildungsgrade und unterschiedlicher Behinderungsgrade beschäftigt. Es ist für uns eine Selbstverständlichkeit, jeden Menschen gleich zu behandeln und seine Individualität zu fördern. So können wir in einer vertrauensvollen und offenen Atmosphäre von den unterschiedlichen Sichtweisen und Denkansätzen profitieren, die sich durch die sozialen, kulturellen und sprachlichen Hintergründe unserer Mitarbeiter ergeben. Für uns ist Vielfalt daher ganz klar ein Wettbewerbsvorteil. Unsere Belegschaft stammt aus 74 verschiedenen Ländern – das spiegelt unseren Anspruch auf Vielfältigkeit wider. Diese Internationalität passt zudem gut zur Vielfalt unserer Kunden und wirkt sich im Kontakt mit ihnen positiv aus.

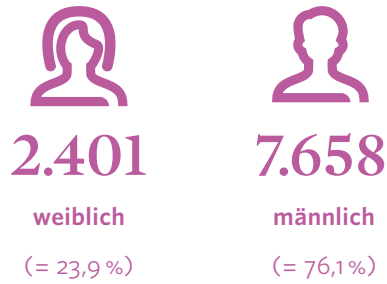
2019 gab es bei Vonovia keine Diskriminierungsvorfälle. 406-1

2013 haben wir zudem die „Charta der Vielfalt“ unterzeichnet und damit unser Bekenntnis zur Vielfalt im Unternehmen bekräftigt.

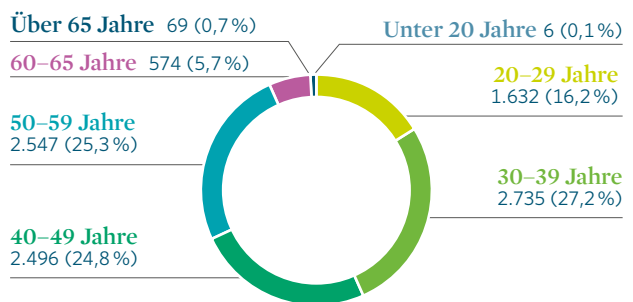
Mitarbeiter nach Geschlecht und Altersgruppen

102-8, 405-1

Nach Geschlecht



Nach Altersgruppe



Organisatorische Verankerung 103-2

Verantwortlich für die Förderung der Vielfalt im Unternehmen sind die Abteilungen Recruiting/Personalmarketing sowie Ausbildung/Personalentwicklung.

Herausforderungen, Chancen und Risiken 103-1

Herausforderungen

Chancen	<ul style="list-style-type: none"> > Vielfalt in der Belegschaft (z. B. kultureller Hintergrund, Sprachen, Religion etc.) erleichtert die Kommunikation mit den Kunden > Vielfältige Erfahrungen und Perspektiven ermöglichen ein Lernen voneinander und eine kontinuierliche Weiterentwicklung des Unternehmens
----------------	--

Risiken

Ziele, Maßnahmen und Indikatoren 102-12, 103-2, 103-3

Zielbeschreibung	Maßnahmenbeschreibung
Einhaltung (inter-)nationaler Regularien	Internationale Richtlinien <ul style="list-style-type: none"> > Kernarbeitsnormen der ILO > UN Global Compact > Charta der Vielfalt Nationale Richtlinien (Deutschland) <ul style="list-style-type: none"> > Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz Selbstverpflichtungen <ul style="list-style-type: none"> > Code of Conduct > Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte
Gezielte Rekrutierung weiblicher Mitarbeiter	Gezielte Ansprache von Frauen und Mädchen für handwerkliche Berufe und Angebot eines niedrigschwelligen Einstiegs <ul style="list-style-type: none"> > Praktika/Einstiegsqualifizierungen > Girls' Day > Aktion Ausbildungsbotschafter der Industrie- und Handelskammer (IHK)
Rekrutierung geflüchteter Menschen	Einbeziehung von Geflüchteten in die Rekrutierungsprozesse <ul style="list-style-type: none"> > Kooperation mit der Agentur für Arbeit > Bewerbungstage im Rahmen eines Pilotprojekts
Erhöhung des Frauenanteils im Management	> Umsetzung des Diversitätskonzepts bei der Zusammensetzung von Leitungs- und Kontrollgremien (Erklärung zur Unternehmensführung, Corporate-Governance-Bericht, GB 2019, S. 36 ff.) > Zielvorgabe: 30 % Frauenanteil im Management der ersten und zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands bis Ende 2021
Anti-Diskriminierungsschulungen	> Pflichtschulungen für alle Mitarbeiter zum AGG und zum Code of Conduct

Ziel:
30 %
Frauenanteil
 im Management der ersten und zweiten Führungsebene bis Ende 2021

Inter- nationale Geschäfts- tätigkeit

- 101 Österreich – Nachhaltigkeit bei BUWOG
- 104 Schweden – Nachhaltigkeit bei Victoria Park

Österreich – Nachhaltigkeit bei BUWOG

Über BUWOG

Die BUWOG Group GmbH ist seit November 2018 hundertprozentige Tochtergesellschaft der Vonovia SE. Sie bildet mit den Geschäftsbereichen Asset-Management, Property Sales und Property-Development die gesamte Wertschöpfungskette des Wohnungssektors ab und bewirtschaftet ein Immobilienbestandsportfolio in Österreich von rund 22.500 Bestandseinheiten.

In der Developmentpipeline in Wien waren zum 31. Dezember 2019 rund 2.700 Einheiten – diese befinden sich bereits im Bau oder in der kurzfristigen Bauvorbereitung. Sie sollen ungefähr gleichverteilt in den Verkauf als Eigentumswohnungen und in das Vermietungsgeschäft aufgenommen werden. 2019 konnten 842 neue Einheiten fertiggestellt werden. Mittelfristig wird die Developmentpipeline über aktuell rund 6.300 Einheiten umfassen. Das Unternehmen leistet somit einen wesentlichen Beitrag zur Linderung der Wohnungsnot. Die Marke BUWOG steht dabei für einen hohen Grad an Kundenzufriedenheit im Bauträgergeschäft (s. Kapitel Unternehmensstruktur, [GB 2019 S. 58 f.](#)).

Mit Blick auf die Nachhaltigkeitsleistung des unter BUWOG firmierenden Österreich-Geschäfts von Vonovia erachten wir Klima- und Umweltschutz im Development und im Bestand, das Energiemanagementsystem sowie unsere Mitarbeiter als besonders relevant und betrachten diese Themen im Folgenden detaillierter.

Klima- und Umweltschutz im Development

Die Planung und Entwicklung neuer Wohngebäude erfolgt in einem gesellschaftlichen Rahmen, in welchem Klima- und Umweltschutz immer mehr in den Vordergrund rücken. Eine besonders wichtige Rolle spielen die Themen

- > Energieversorgung und -verbrauch,
- > ressourcenschonende Verfahren (beginnend bei der Projektentwicklung über den Bau bis hin zu Lebenszykluskosten),

- > der Einsatz umweltfreundlicher Materialien,
- > Versiegelungsgrad, Dach- und Fassadenbegrünung,
- > Mobilität sowie
- > Wohnumfeld und Quartierslösungen.

Energieversorgung, Energieverbrauch und energiebezogene Gebäudetechnik sind für das Development zentrale Themen. Dahingehend haben wir uns das Ziel gesetzt, bei Projekten, die 2020 fertiggestellt werden, den Quadratmeteranteil der Energieeffizienzklassen A und A+ in Bezug auf den Primärenergiebedarf auf über 40 % zu steigern. Projekte, deren Baubeginn 2020 erfolgt, sollen einen Anteil von 79 % erreichen.

79 %

Quadratmeteranteil der
Energieeffizienzklassen A und A+

bei Baubeginn 2020

Ein gutes Beispiel für unsere nachhaltigen Maßnahmen ist der Wohnturm (Turm 3), der im Rahmen des aus drei Hochhäusern bestehenden Gesamtprojekts „The Marks“ errichtet wird. Darin kommen in allen frei finanzierten Eigentumswohnungen Wohnraumlüftungsgeräte mit Wärmerückgewinnung zum Einsatz. Die verbrauchte Luft im Wohnbereich wird damit durch Frischluft von außen ersetzt und sorgt für ein angenehmes Wohnklima. Um den Lüftungswärmeverlust zu reduzieren, wird die in der Abluft enthaltene Wärme in einem Wärmetauscher gespeichert und der Zuluft wieder zugeführt. Bei einem weiteren Großprojekt erfolgt die Wärmeerzeugung nach der Fertigstellung aus einer Kombination aus drei Wärmepumpen und einem Brennwertgaskessel zur Warmwasserbereitung. Zusätzlich sind auf den Dächern Photovoltaik-Anlagen mit einer Gesamtleistung von ca. 77,5 kWp geplant. Das entspricht insgesamt 250 Modulen mit 310 Watt pro Modul. Der durch die Photovoltaik-Anlage

generierte Strom wird in die Heizungs- und Kühlanlage eingespeist, um primär den Leistungsbedarf der Wärmepumpen zu decken. Überschüssige Energie soll in das öffentliche Netz eingespeist werden.

Im Neubaubereich werden in Pilot- und Forschungsprojekten u. a. Wege der Versorgung mit erneuerbarer Energie sowie weitere energie- und umweltbezogene Innovationen umgesetzt:

Bei allen Neubauprojekten legen wir großen Wert auf die Gestaltung ökologischer Freiräume. Zahlreiche Objekte sind mit Grünflächen versehen, die auf Erdgeschossenebene, Dach- oder Fassadenflächen als natürlicher Lebensraum für Flora und Fauna dienen. Neben optischen Effekten bieten die Begrünungen auch praktischen Mehrwert, indem sie z. B. den Ablauf von Regenwasser in die teils überlastete städtische Kanalisation verzögern und einen erheblichen Beitrag zum Mikroklima, insbesondere zur Vermeidung von Wärmeinseleffekten in dicht bebauten Gebieten, leisten. Mit dem neuen Quartier „Biotope City“ entsteht in Wien ein wegweisendes und vorbildhaftes Beispiel für städtische Begrünungskonzepte: Das Gemeinschaftsprojekt auf den ehemaligen „Coca-Cola-Gründen“ an der Triester Straße wurde im Zuge eines kooperativen Planungsverfahrens entwickelt. Der gesamte Planungsprozess der „Biotope City“ wurde dabei wissenschaftlich begleitet. Das Forschungsprojekt verfolgt das Ziel, mikroklimatische Effekte zu simulieren sowie anschließend baufeldübergreifende Begrünungsmaßnahmen umzusetzen. Für den Projekterfolg entscheidend ist die Herstellung und Nutzung von Querverbindungen zwischen den verschiedenen am Standort agierenden Planungsteams. Mithilfe des daraus entstehenden GREENpass®-Tools sollen die im Projekt erarbeiteten positiven Effekte skaliert werden. Die Freiraumplanung sieht in der „Biotope City“ u. a. Urban-Gardening-Beete in den Erdgeschossflächen sowie Dach- und Fassadenbegrünung vor. Ebenso ist eine effiziente Wasserversorgung der Vegetation geplant. Wir realisierten als Teil der „Biotope City“ das aus drei Bauteilen bestehende Projekt „AMELIE“ mit insgesamt 136 frei finanzierten Eigentumswohnungen.

Um auch mit wertvollen Rohstoffen, die beim Rückbau alter Gebäude anfallen, nachhaltig zu verfahren, haben wir 2018 erstmals an einem großvolumigen Pilotprojekt zur Weiter- und Wiederverwendung von ganzen Bauteilen in Wien teilgenommen. Das frühere Bestandsgebäude am Standort des neuen Kunden- und Verwaltungszentrums in der Rathausstraße 1 wurde in mehreren Etappen und in enger Zusammenarbeit mit BauKarussell, einem Kooperationsnetzwerk sozialökonomischer Betriebe, und gemeinsam mit der ReUse-Plattform „Harvest Map“ sorgsam zurückgebaut. Dies ermöglichte einen hohen Grad an Reststofftrennung sowie die Rückführung von Materialien

wie Aluminium, Kupfer, Marmorplatten etc. zur Wiederverwertung in den Stoffkreislauf. Auch Möbel und Teile der Innenausstattung konnten einer neuen Funktion zugeführt werden. So kommen z. B. mobile Trennwände in der Großküche eines Social-Business-Hotels in Wien zum Einsatz. Letztlich konnten rund 90 % des Gebäudes über eine Aufbereitungsanlage als Sekundärrohstoff in den Stoffkreislauf zurückgeführt werden. Auch im Rahmen des Rückbaus der ehemaligen „Coca-Cola-Liegenschaften“ in Wien konnten rund 450 t Abfall vermieden und teilweise, wie z. B. im Fall von Dachplatten, der Wiederverwertung zugeführt werden.

Intelligente Mobilitätslösungen werden besonders in urbanen Gebieten immer wichtiger und spielen bei unseren städtischen Entwicklungsprojekten eine zunehmend größere Rolle. Frühzeitig werden E-Mobilität, Fahrradkonzepte und öffentlicher Personennahverkehr bei Neubauprojekten mit eingeplant. Ebenso werden zukünftige Bedarfe an Elektroladepunkten oder Leerverrohrungen für spätere Nachrüstungen berücksichtigt, um erhöhte Kosten zu vermeiden und einen positiven Beitrag zur ökologischen Verkehrsentwicklung zu leisten. So wird das Gesamtprojekt „The Marks“ bauplatzübergreifend Raum für rund 2.000 Fahrradstellplätze in einer Fahrradarkade bieten. Die Arkade umfasst drei Stockwerke und verbindet auf architektonische Weise die drei Hochhäuser. Am Dach der Arkade befinden sich nach Fertigstellung Gemeinschaftsgärten sowie ein bauplatzübergreifender Gehweg, der auch als Laufstrecke genutzt werden kann.

Gebäudezertifizierungen sind ein weiterer Prozess, um gegenüber Investoren, Eigentümern, Mietern und der interessierten Öffentlichkeit sichtbar zu machen, inwieweit ein Objekt nachhaltig geplant, errichtet und betrieben wird. In diesem Zusammenhang wurde der „MARINA TOWER“, ein gemeinsames Projekt mit der IES Immobilien, mit dem ÖGNI Nachhaltigkeitszertifikat in Gold ausgezeichnet, ebenso das Projekt „SeeSee“. Das erwähnte Kunden- und Verwaltungszentrum in der Rathausstraße 1 erhielt das Vorzertifikat der Deutschen Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen (DGNB) in Gold, eine Auszeichnung der Österreichischen Gesellschaft für Nachhaltige Immobilienwirtschaft (ÖGNI) folgt nach Fertigstellung im Mai 2020.

rund 1/3

der abgeschlossenen
Neubauten 2019

mit Nachhaltigkeitszertifikaten
ausgezeichnet

Zertifiziertes Energiemanagementsystem

Seit 2013/14 verfügt die BUWOG Group GmbH in Österreich über ein zertifiziertes Energiemanagementsystem nach ISO 50001, das neben der fundierten prozessualen Verankerung auch eine verschriftlichte Energiepolitik vorsieht. Es ist ein freiwilliges Instrument, um die Energie-Performance systematisch zu steuern und kontinuierlich zu verbessern. Die Ziele sind Steigerung der Energieeffizienz, Reduktion des Energieverbrauchs sowie die Reduktion der Energiekosten. Dadurch werden Treibhausgasemissionen reduziert und positive Umweltauswirkungen erreicht. Das Energiemanagementsystem ist ein klares Bekenntnis, Energiethemen professionell sowie kosten- und umweltschonend zu managen. Die Steuerung von Energiethemen im gesamten Neubauportfolio sowie des Bestandsmanagements erfolgt somit im Rahmen des zertifizierten Energiemanagementsystems.



Klares Bekenntnis zu den österreichischen Klimazielen

Partner des klimaaktiv pakt2020

Des Weiteren ist BUWOG als eines von zwölf engagierten Großunternehmen und als einziges Unternehmen der Immobilienbranche seit 2011 Partner des ambitionierten „klimaaktiv pakt2020“ des österreichischen Bundesministeriums für Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität, Innovation und Technologie. Als Vorreiter des betrieblichen Klimaschutzes haben sich die Partner freiwillig, aber verbindlich verpflichtet, die österreichischen Klimaziele bis zum Ende des Jahres 2020 zu unterstützen. Die konkreten Ziele umfassen bis 2020 im Vergleich zum Basisjahr 2005 u. a. eine Reduktion der Treibhausgase um mehr als 22 %, die Steigerung der Energieeffizienz um mindestens 20 % sowie den Einsatz erneuerbarer Energieträger von mindestens 34 %. Das große Engagement der zwölf Partner zeigt sich in den Ergebnissen: Bereits 2019 konnten die gemeinsam definierten Ziele für 2020 erreicht werden. Die Fortsetzung des „klimaaktiv pakt2030“ ist in Planung.

Mitarbeiter

Eigenverantwortung, Leistungsbereitschaft, Flexibilität und Professionalität zeichnen unser Team aus. Damit dies langfristig so bleibt, hat die Gesundheit, Sicherheit,

Leistungsfähigkeit und Motivation der Mitarbeiter oberste Priorität.

Bereits seit einigen Jahren engagieren wir uns verstärkt in der Familienförderung mit dem Ziel, durch ein bedarfsgerechtes Angebot unsere Mitarbeiter bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu unterstützen. Wir nehmen daher seit 2017 am Audit „berufundfamilie“ des österreichischen Bundesministeriums für Familie und Jugend teil. Es handelt sich hierbei um ein freiwilliges staatliches Gütezeichen, welches Verbesserungen im Bereich Familienbewusstsein anstrebt. Dies erfolgt im Zuge eines strukturierten Auditprozesses. Mithilfe dessen sollen auch positive betriebswirtschaftliche Effekte auf Arbeitgeberattraktivität, Mitarbeiterbindung, -motivation und -identifikation realisiert und Fluktuationen sowie Fehlzeiten minimiert werden.

Die betriebliche Gesundheitsförderung umfasst neben einem Betriebsarzt, einem Arbeitspsychologen und einer Sicherheitsfachkraft auch einen zweimal im Jahr stattfindenden Gesundheitstag, an dem über Themen wie Bewegung, Ergonomie, Ernährung und Psychologie informiert wird. Außerdem können sich Mitarbeiter einem medizinischen Check bzw. einem Biofeedback unterziehen. Zusätzlich werden in Zusammenarbeit mit dem Arbeitspsychologen Workshops zu diversen Themen wie Stressabbau, Konfliktmanagement und Entspannung angeboten.

Mit dem Ziel, die Kompetenzen und die persönliche Entwicklung der Mitarbeiter zu fördern, werden jährliche Mitarbeitergespräche geführt. Dabei werden Ziele, aber auch Fortbildungs- bzw. Schulungswünsche formuliert und generelle Weiterentwicklungsmöglichkeiten besprochen. Das Angebot an individuellen Maßnahmen in Form von Einzelschulungen oder Gruppentrainings umfasst fachspezifische Kurse, beispielsweise zu den Themen Wohnungsgemeinnützigkeits- und Mietrechtsgesetz, sowie persönlichkeitsbildende Seminare in Anlehnung an das Process Communication Model®. Der Schwerpunkt der Führungskräfteausbildung lag im Berichtsjahr insbesondere auf begleitenden Unterstützungsmaßnahmen im Change-Prozess zur Integration in die Vonovia SE. Die Anstrengungen früherer Jahre, Mitarbeiter aus den eigenen Reihen fit für Führungspositionen zu machen und zu fördern, haben sich dabei erneut bezahlt gemacht. Nahezu alle neuen Team- und Abteilungsleiterpositionen konnten intern besetzt werden.

Mehr unter: www.buwog.at/de/unternehmen/nachhaltigkeit

Schweden – Nachhaltigkeit bei Victoria Park

Über Victoria Park

Victoria Park, eine Tochtergesellschaft von Vonovia, verfügt über einen Wohnungsbestand von rund 16.700 Wohnungen mit einer Gesamtfläche von 1.319.000 m² und einem Marktwert von 25,7 Mrd. Schwedischen Kronen (SEK). Das Geschäftsmodell von Victoria Park ist, Wohnimmobilien mit hohem Entwicklungspotenzial in Wachstumsstädten in ganz Schweden zu erwerben, zu entwickeln und zu verwalten. Darüber hinaus wollen wir unseren Wohnungsbestand durch wertsteigernde Renovierungen von Wohnungen sowie die Nachverdichtung durch Neubau kontinuierlich verbessern.

Victoria Park betreibt ein sozial nachhaltiges Management, um die langfristige Attraktivität ihrer Quartiere und damit auch den Wert der Wohnungen zu steigern. Verantwortung, Wirtschaftlichkeit und Nachhaltigkeit sind für uns Voraussetzungen, um unseren Verpflichtungen gegenüber den Eigentümern, Mitarbeitern, Kunden und anderen Stakeholdern gerecht zu werden.

Auf Basis unseres Portfolios an bestehenden und erworbenen Wohnungen sieht unser Managementansatz wie folgt aus:

Standardverbessernde Investitionen

- > Durch einen effizienten und qualitativ hochwertigen Sanierungsprozess wollen wir einen Standard erreichen, der mit dem einer neu gebauten Eigentumswohnung vergleichbar ist. Sanierungen werden immer dann durchgeführt, wenn Wohnungen frei werden, um Bestandsmieter nicht zu belasten.
- > Über die Realisierung von kostensparenden Investitionen hinaus wollen wir die Klimaauswirkung der Gebäude verringern und ihre Energieeffizienz verbessern, z. B. durch Verbesserungen der Belüftungssysteme, den Einbau von LED-Bewegungslicht, zusätzliche Dämmung der Dachgeschosse, von der Wettervorhersage gesteuerte Heizzentralen und Systeme für eine individuelle Wassermessung.

Sozial nachhaltiges Management

- > Durch unsere Mietpolitik, das Victoria-Park-Programm sowie unsere Beziehungen zu den Bewohnern wollen wir aktiv zu einer höheren Beschäftigungsrate und einer noch besseren Integration beitragen. Außerdem schaffen wir so ein Gefühl der Zugehörigkeit innerhalb der Gebäude und der Nachbarschaft. Dadurch tragen wir zu ruhigeren, sichereren und attraktiveren Wohngebieten bei.
- > Wir streben an, vor Ort umfassend sozial eingebunden zu sein, z. B. über eine umfangreiche Zusammenarbeit mit den Behörden, Kommunen, Organisationen und Eigentümern.

Sozial nachhaltig

Sozial nachhaltige Investitionen beruhen auf Engagement und auf guten Beziehungen. Diese entstehen vor allem durch die Präsenz in Wohngebieten, die es uns ermöglicht, langjährige Verbindungen zwischen Unternehmen, Personen und der Gesellschaft aufzubauen – durch Beschäftigungszuwachs und Integration, Sanierungsprogramme und Kooperationen. Das Ergebnis sind attraktivere Wohnbereiche und eine positive gesellschaftliche Entwicklung.

Ein wesentlicher Bestandteil des Managementmodells von Victoria Park ist unsere Nachhaltigkeitsagenda. Durch den Aufbau nachhaltiger Beziehungen zwischen Unternehmen, Bürgern und der Gesellschaft können wir Engagement und Integration schaffen und damit zu einer nachhaltigeren städtischen und gesellschaftlichen Entwicklung beitragen. Dies ermutigt mehr Menschen dazu, sich in ihrem Quartier zu engagieren und zu einem ruhigeren, sichereren und attraktiveren Wohnumfeld beizutragen.

Es ist grundsätzlich unser Anspruch, Firmen zu beauftragen, die über eine Sozialklausel zur lokalen Beschaffung verfügen.

Seit 2013 stellt Victoria Park Langzeitarbeitslose – vorwiegend Bewohner unserer Quartiere – ein, die zeitlich befristet im Victoria-Park-Programm als „environment warden“ oder als „residential coach“ arbeiten. „Environment wardens“ sind für die Pflege der Wohnanlagen zuständig, während sich „residential coaches“ um praktische Mietangelegenheiten kümmern sowie Renovierungsbedarfe aufnehmen. Im Jahr 2017 führte der Nationalökonom Ingvar Nilsson eine externe Studie über das Victoria-Park-Programm durch und verfasste einen Evaluationsbericht mit dem Titel „Behind the Financial Statements“. Die Ergebnisse zeigen, dass das Programm sowohl wirtschaftliche als auch sozioökonomische Vorteile mit sich bringt. Über einen Zeitraum von 20 Jahren ergibt sich aus der Wiedereingliederung Langzeitarbeitsloser ein gesellschaftlicher Gewinn von rund 120 Mio. SEK. Wir haben 2018 einen umfassenden Bericht über unsere Initiative zur sozialen Nachhaltigkeit im Stadtteil Herrgård in Rosengård, Malmö, erstellt. Der Bericht „Droppen som urholkar stenen“ (Steter Tropfen höhlt den Stein) analysiert die Effekte unserer Initiativen von 2013 bis 2018 und veranschaulicht die direkten gesellschaftlichen Auswirkungen, z. B. dass Bewohner nach (längerer) Arbeitslosigkeit eine Arbeit aufnehmen und nicht mehr auf Sozialhilfe angewiesen sind. Um eine finanzielle Messgröße für die Auswirkung aufzustellen, verwendete Ingvar Nilsson eine Berechnung, die sich auf verschiedene realistische Annahmen und Vorsorgeprinzipien stützt. Die Berechnung zeigt, dass die Vorteile, die sich aus der von Victoria Park umgesetzten und geplanten sozialen Nachhaltigkeitsarbeit in Herrgård ergeben, in den nächsten zehn Jahren bei 261 Mio. SEK liegen.

Klima- und Umweltschutz

In unseren Wohnungen wird Energie primär zur Beheizung, Belüftung, für Waschräume und die Beleuchtung öffentlicher Bereiche verwendet. Dabei entfallen knapp 90 % unseres Energieverbrauchs auf Fernwärme und 10 % auf Strom, der zu 100 % ohne fossile Brennstoffe erzeugt wird. Darüber hinaus nutzen die Mieter Strom für Beleuchtung, Haushaltsgeräte und Unterhaltungselektronik, wobei dieser Stromverbrauch normalerweise nicht in der Miete enthalten ist und daher nicht von Victoria Park erfasst wird.

Unser Ziel ist eine stete Verbesserung der Energieeffizienz im Bestand. Das erreichen wir z. B. durch die Nutzung neuer Technologien, eine bessere Dämmung und intelligente Regelungssysteme. Im Jahr 2015 startete Victoria Park das ehrgeizige Projekt, Heizanlagen über die Wettervorhersage steuern zu lassen, mit dem Ziel, Energieverbräuche zu optimieren. Diese Technik wurde inzwischen in den meisten unserer 16.700 Wohnungen eingerichtet. Dank der umfangreichen Investitionen in energiesparende

Maßnahmen konnten die Energieeffizienz gesteigert, CO₂-Emissionen verringert und die Energieintensität reduziert werden. Diese Entwicklung zeigt uns, dass unsere Maßnahmen zur Minderung der Folgen des Klimawandels greifen.

Ein weiteres wichtiges Thema ist die Verringerung des Wasserverbrauchs. Im gesamten Bestand werden im Rahmen unserer standardverbessernden Sanierungen von Küchen und Badezimmern regelmäßig Maßnahmen umgesetzt, die zum Wassersparen beitragen. Pro Jahr werden z. B. in 1.200 Wohnungen wassersparende Wasserhähne und Toiletten installiert, die den Verbrauch deutlich reduzieren. Unser Wasserprojekt umfasst zudem den Austausch der sanitären Anlagen und die Sanierung der Abwasserrohre. Auch mit der Installation einzelner Wasserzähler lässt sich der Wasserverbrauch effektiv reduzieren. Damit erhalten die Anwohner detaillierte Informationen über ihren Wasserverbrauch und können ihr Verhalten entsprechend anpassen.

Bei Sanierungen und Umbauten beauftragt Victoria Park darüber hinaus Qualitätsunternehmen, die Umweltaspekte wie Energieeffizienz, Materialauswahl und den Umgang mit gefährlichen Chemikalien berücksichtigen.

Mitarbeiter

Victoria Park ist bestrebt, ein integratives Arbeitsumfeld zu schaffen, das es allen unseren Mitarbeitern ermöglicht, ungeachtet ihres Alters, Geschlechts, ihrer ethnischen Zugehörigkeit und Sexualität ihrer Persönlichkeit treu zu bleiben. Wir wollen unseren Mitarbeitern ein progressives Arbeitsumfeld bieten, das Arbeitszufriedenheit und einen gesunden Lebensstil fördert.

Eine proaktive Gesundheitsarbeit mit dem Ziel, eine hohe Anwesenheitsquote sicherzustellen und die Gesundheit zu fördern, ist Teil unserer Verantwortung als Arbeitgeber. Diese Gesundheitsförderung umfasst u. a. Gesundheitsstudien, Wellness-Zuschüsse, Wiedereingliederungsprozesse sowie einen zentralen Sicherheitsausschuss für alle Themen rund um den Arbeitsplatz, der soziale, organisatorische und gesundheitliche Gegebenheiten abdeckt.

Unser Code of Conduct verurteilt eindeutig alle Formen der Diskriminierung und bezieht dabei auch Kunden, Lieferanten und Partner ein. Im Rahmen unserer Bestrebungen, die ordnungsgemäße Anwendung des Code of Conduct sicherzustellen sowie die Meldung von Unregelmäßigkeiten zu vereinfachen, verfügen wir seit 2018 über einen externen Whistleblower-Service.

Mehr unter: www.victoriapark.se

Infor- mationen und Kenn- zahlen

107	Ratings
109	Über diesen Bericht
113	Kennzahlen
132	GRI Content Index
139	Kontakt, Impressum

Ratings

Wir beteiligen uns an unterschiedlichen nationalen und internationalen Nachhaltigkeitsratings und -benchmarks. Dadurch können wir unsere Nachhaltigkeitsleistung und relevante Kennzahlen gegenüber anerkannten Standards und unserem Wettbewerb messen und bei Bedarf Maßnahmen zur Optimierung ableiten.



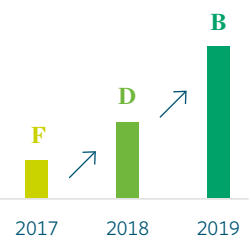
EPRA – sBPR

Die European Public Real Estate Association (EPRA) bewertet die Nachhaltigkeitstransparenz von börsennotierten Immobilienunternehmen anhand der EPRA Sustainability Best Practice Recommendations (sBPR). 2019 erhielten wir zum zweiten Mal infolge den Gold-Award für unsere Leistung in den Bereichen Governance, Umwelt und Soziales.



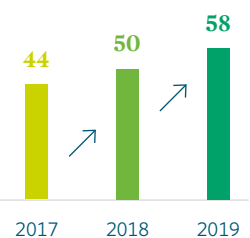
CDP – Climate Change

Das Carbon Disclosure Project (CDP) unterstützt Unternehmen dabei, ihre Umweltleistung und die damit verbundenen Chancen und Risiken zu messen und managen. Vonovia nimmt seit 2017 am Climate-Change-Programm des CDP teil. Im Jahr 2019 erhielten wir für unsere Leistung den Score „B“.



GRESB

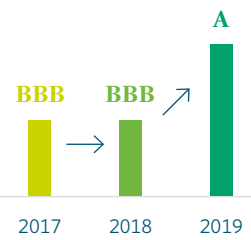
GRESB (Global Real Estate Sustainability Benchmark) ist ein führendes, von Investoren initiiertes Bewertungssystem, um die Nachhaltigkeitsperformance von Immobilienunternehmen und -fonds transparenter zu machen. Der sogenannte GRESB-Score entsteht durch die Gewichtung von sieben unterschiedlichen Aspekten. Wir konnten uns im Jahr 2019 von 50 Punkten auf 58 Punkte verbessern.





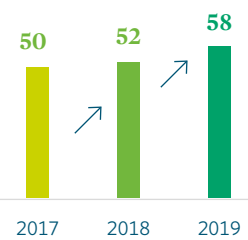
MSCI

MSCI ESG Research bewertet Unternehmen nach ihrer ESG-bezogenen Risikoexposition und ihrem Umgang mit diesen Risiken im Vergleich zu anderen Unternehmen auf einer Skala von AAA bis CCC. Im jährlichen Ranking wurden wir 2019 von ‚BBB‘ auf ‚A‘ hochgestuft.



Sustainalytics

Sustainalytics ist ein unabhängiger, innovativer Dienstleister von Responsible Investment Services. Bei der Analyse und Bewertung der Nachhaltigkeitsleistungen von Unternehmen und Ländern greift Sustainalytics auf den ESG-Ansatz zurück. Im ESG-Rating konnte sich Vonovia von 52 auf 58 Punkte verbessern.



Über diesen Bericht

☒ 102-45, 102-46, 102-48, 102-50, 102-51, 102-52, 102-54, 102-56

Inhalte und Struktur des Berichts

Dies ist unser fünfter Nachhaltigkeitsbericht, mit dem wir unsere Berichterstattung erneut weiter ausbauen und erstmalig auch die wirtschaftlich vollkonsolidierten Tochtergesellschaften der Vonovia SE – die BUWOG Gesellschaften in Deutschland und Österreich sowie die Victoria Park in Schweden – berücksichtigen. Dabei haben wir im Berichtszeitraum den Fokus auf das Erheben und Berichten von differenzierten Kennzahlen für die Regionen Deutschland, Österreich und Schweden gelegt. Dies wird im Kennzahlenteil dieses Berichts deutlich. Im Textteil des Berichts fokussieren wir uns auf die Tätigkeiten der Vonovia SE in Deutschland und weisen die Leistungen der BUWOG-Gesellschaften und Victoria Park in eigenständigen Kapiteln aus. 102-45, 102-46

Der Bericht stellt unsere Unternehmensleistung auf Basis finanzieller und nichtfinanzieller Informationen dar. Ziel einer solchen Berichterstattung ist es, Transparenz zu schaffen sowie Vergleichbarkeit der Nachhaltigkeitsaktivitäten mit jenen anderer Marktteilnehmer zu ermöglichen.

Thematische Schwerpunkte bilden die Felder Nachhaltige Unternehmensführung, Kunden und Gesellschaft, Umwelt sowie Mitarbeiter. Die Gliederung des Berichts nach unseren Handlungsfeldern der Nachhaltigkeit spiegelt die wesentlichen wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Aspekte der Vonovia SE wider.

Berichtsrahmen

Dieser Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI Standards (in ihrer Fassung von 2016) Option „Kern“ – ergänzt um ausgewählte freiwillige branchenspezifische Angaben für „Construction and Real Estate“ – erstellt. Die GRI haben wir über die Anwendung der GRI Standards und die Veröffentlichung des vorliegenden Berichts informiert. 102-54

Der Nachhaltigkeitsbericht von Vonovia erscheint jährlich. Der Berichtszeitraum umfasst das Geschäftsjahr 2019

(1. Januar bis 31. Dezember 2019) und schließt damit lückenlos an den Nachhaltigkeitsbericht 2018 an, der im April 2018 veröffentlicht wurde. 102-50, 102-51, 102-52

Die Vonovia SE ist darüber hinaus als kapitalmarktorientiertes Unternehmen nach dem CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz (CSR-RUG) verpflichtet, Angaben gemäß §§ 289 a-e HGB i. V. m. § 315 b-c HGB (sog. zusammengefasste nichtfinanzielle Erklärung) zu machen. Die erforderlichen Reportinganforderungen wurden im Rahmen des Lageberichts im Geschäftsbericht, der am 7. März 2019 veröffentlicht wurde, umgesetzt.

Um unsere Berichterstattung an unseren Anspruchsgruppen auszurichten, haben wir im Rahmen der Nachhaltigkeitsberichterstattung 2015 die für uns relevanten Stakeholder identifiziert und die für die Nachhaltigkeit unserer Geschäftstätigkeit wesentlichen Themen analysiert.

Entsprechend den GRI-Leitlinien wurden die Berichtsinhalte nach dem Kriterium der Wesentlichkeit ausgewählt.

Anfang 2017 haben wir eine strukturierte Stakeholder-Befragung und Experteninterviews für eine Wesentlichkeitsanalyse zur Validierung dieser Themen durchgeführt. Die Ergebnisse sind in diesen Bericht eingeflossen. Damit deckt unser Nachhaltigkeitsbericht all die Themen ab, die entweder bedeutende wirtschaftliche, soziale oder ökologische Auswirkungen von Vonovia widerspiegeln oder die maßgeblichen Einfluss auf die Stakeholder haben könnten. Für 2020 ist eine neue Wesentlichkeitsanalyse geplant, um den veränderten Rahmenbedingungen Rechnung zu tragen. 102-46

Darüber hinaus orientieren wir uns an den EPRA Best Practice Recommendations on Sustainability Reporting (sBPR) (in ihrer dritten Version von 2017). Die Erhebung und Berechnung der Umweltkennzahlen erfolgte leitend durch das Controlling sowie unterstützend durch die Bereiche Facility-Management, Portfoliomangement, Portfoliocontrolling, Technischer Service, Vonovia Energie- und Service GmbH, Kundenservice, Datenmanagement,

Development/Neubau, Geschäftsentwicklung und Einkauf. Die Kennzahlen im Bereich Mitarbeiter wurden über die Personalabteilung erfasst und konsolidiert. Aussagen über das Lieferantenmanagement (Beschaffung) erstellte der Zentrale Einkauf.

Eine externe Prüfung der Berichtsinhalte durch einen unabhängigen Dritten hat nicht stattgefunden. Die Prüfung des Nachhaltigkeitsberichts erfolgte jedoch durch die Interne Revision. Wir sind stets bemüht, die Qualität der Datenerhebungsprozesse zu verbessern. 102-56

Weiterentwicklung Umweltkennzahlen

Im diesjährigen fünften Berichtsjahr wurde die umfassende Umstrukturierung aus dem vergangenen Jahr weitergeführt. Hierbei stand das im vergangenen Jahr gegründete Team des „Umweltcontrollings“ vor der Herausforderung, neben den in den vergangenen Jahren erreichten qualitativen Verbesserungen der inhaltlichen Definition sowie des Datenmanagements auch die Erweiterung des Berichtsumfangs voranzutreiben. Hierzu gehörten vor allem die Aufnahme von verschiedenen Kennzahlen für den neu in den Nachhaltigkeitsbericht aufgenommenen Bereich des Neubaus/Development und die Erhebung der bisherigen Kennzahlensets für die im Jahr 2018 akquirierten Gesellschaften von BUWOG und Victoria Park. Für letztere wurde eine Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt, anhand derer festgelegt wurde, welche Berichtsteile für die neuen Gesellschaften erhoben oder aufgrund der geringen Relevanz erst in den Folgejahren mit aufgenommen werden sollen. 102-46

Neue Berechnungsmethoden wurden ausschließlich im Bereich des Abfallaufkommens angewandt, sodass hier Neuberechnungen der Vorjahresergebnisse („Restatements“) durchgeführt wurden. 102-48

Organisatorische Systemgrenzen/ Konsolidierungskreis

Die vorliegenden Kennzahlen fokussieren sich auf die Tätigkeiten der Vonovia SE in Deutschland sowie die im Jahr 2018 akquirierten Standorte in Deutschland, Österreich und Schweden. Diese grundsätzliche Definition des Berichtsumfangs des Nachhaltigkeitsberichts zu den konsolidierten Gesellschaften wird für den nächsten Berichtszyklus überprüft und gegebenenfalls erweitert. 102-45

Neubau/Development

Der Bau von neuen Wohnungen stellt für Vonovia ein neues Geschäftsfeld dar. Umwelteinflüsse und Emissionen entstehen hierbei z. B. durch Energieverbräuche auf den

Baustellen, die Herstellung von Baumaterialien und Transporte. Im diesjährigen Nachhaltigkeitsbericht wurde ein erster Ansatz gestartet, die Umweltkennzahlen durch Bautätigkeiten im Konzern einheitlich zu erfassen. Hierbei wurden Projekte berücksichtigt, die bis zum 31. Oktober 2019 eine Baugenehmigung erhalten hatten, aber nicht vor dem 31. Dezember 2019 fertiggestellt wurden. Mit dieser Eingrenzung soll gewährleistet werden, dass ausschließlich Projekte berücksichtigt werden, deren tatsächliche Umsetzung nicht mehr von Grund auf infrage zu stellen ist, aber während des Berichtszeitraums auch noch nicht in den Verkauf oder Betrieb gegangen sind, wodurch sie entweder unternehmensextern oder im Rahmen des Portfolios berücksichtigt werden würden. Neubauaktivitäten stellen für Vonovia ein Zukunftsthema dar, das durch die Integration der BUWOG-Gesellschaften an Relevanz gewinnt. Daher wird zukünftig geprüft, inwiefern die Umweltkennzahlen erweitert werden und zusätzlich CO₂e-Emissionen, die mit Neubauaktivitäten zusammenhängen, berichtet werden können.

Portfolio

Die vorliegenden Kennzahlen zum Portfolio fokussieren sich auf die Tätigkeiten der Vonovia SE in Deutschland sowie die im Jahr 2018 akquirierten Standorte in Deutschland, Österreich und Schweden. In die Nachhaltigkeitsberichterstattung eingeschlossen sind somit der Bestand der BUWOG-Gesellschaften in Deutschland und Österreich und die Tätigkeiten von Victoria Park AB. Die Umweltkennzahlen 2019 beziehen sich demnach auf 359.686 Wohn- und Gewerbeeinheiten in Deutschland, die Region Österreich umfasst 23.039 Mieteinheiten und die Region Schweden 17.357 Mieteinheiten. Analog zur Vorgehensweise der im Jahr 2018 erworbenen Unternehmen wird die 2019 akquirierte Hembla AB in Schweden derzeit nicht berücksichtigt. Dieser Argumentation folgend bleiben auch die überwiegend zeitraumbezogenen Umweltkennzahlen aus 2018 erhalten, eine anteilige Berücksichtigung der Akquisitionen im Jahr 2018 findet aus Konsistenzgründen nicht statt.

Geschäftsbetrieb

Ziel von Vonovia ist es, ein möglichst vollständiges Bild der Umwelteinflüsse des Konzerns zu erhalten, der über eine Vielzahl von Standorten verfügt. Neben der Konzernzentrale in Bochum und den großen Kundenservicecentern in Duisburg und Dresden zählen regionale Verwaltungsstandorte, die Büros der Objektbetreuer sowie die Büros und Betriebsstätten des Technischen Service und des Wohnumfeldservice dazu. Teilweise befinden sich diese Standorte direkt im Wohnbestand von Vonovia, teilweise betrifft dies angemietete Flächen. Für letztere ist die Verbesserung der Umweltperformance nur eingeschränkt durch Vonovia bzw. nur in Abstimmung mit dem Vermieter möglich. Für den Berichtszeitraum 2019 werden

die Unternehmenszentrale in Bochum und die vierzehn weiteren Standorte aus dem vergangenen Jahr, die BUWOG-Zentrale in Berlin sowie die beiden größten BUWOG-Büroflächen in Wien und Villach in die Berichterstattung einbezogen. In der Region Schweden erfüllt kein Bürogebäude das Kriterium von 500 m² Bürofläche.

Somit wurde die Datenbasis gegenüber dem Vorjahr ausgeweitet. Aufgrund der Vielzahl angemieteter Büroflächen ist die Erhebung der Umweltkennzahlen aller Arbeitsstandorte mit einem unverhältnismäßig hohen Aufwand verbunden. Für das Berichtsjahr 2020 sollen die Systemgrenzen erneut schrittweise erweitert werden.

102-46

Die bereitgestellten Personalkennzahlen und Beschafungskennzahlen wurden für diesen Bericht ebenfalls erstmalig auf die Tätigkeiten der Vonovia SE in Österreich und Schweden ausgeweitet. Dabei konnten – teilweise systembedingt – nicht alle für Deutschland vorliegenden Kennzahlen erhoben werden. Etwaige Abweichungen in der Kennzahlendefinition werden entsprechend kenntlich gemacht. 102-48

Like-for-like-Betrachtung

Aufgrund von Portfolioveränderungen durch An- und Verkäufe kann es teilweise zu deutlichen Abweichungen zu den Vorjahreswerten kommen. Für die Performancebetrachtung sind daher die Like-for-like-Betrachtungen sowie die Intensitätskennzahlen geeigneter. Für den Vergleich von Jahresergebnissen wurde erneut der von der EPRA verwendete Ansatz der Datenbereinigung vorgenommen. Deshalb werden bei der Berechnung der Like-for-like-Kennzahlen die Veränderungen des Portfolios wie folgt berücksichtigt: Zukäufe nach dem 1. Januar 2018 werden aus den Portfoliokennzahlen der Berichtsjahre exkludiert, während die Portfoliokennzahl um solche Wohneinheiten bereinigt wird, die vor Ende des Berichtsjahres 2019 veräußert wurden. Dies entspricht dem von EPRA angewandten Berichterstattungsprinzip. Ergänzend ist zu berücksichtigen, dass die Zukäufe ganzer Gesellschaften ebenfalls wie eine Portfolioveränderung betrachtet werden, sodass in den Like-for-like-Daten für 2018 und 2019 keinerlei Verbräuche von BUWOG oder Victoria Park berücksichtigt werden.

CO₂-Emissionen

Der für die CO₂-Bilanz relevante Konsolidierungskreis wurde in Übereinstimmung mit dem Konsolidierungskreis der restlichen Umweltkennzahlen definiert. Die Berechnung der CO₂-Emissionen erfolgte bewusst durch einen externen Dritten, sodass diese sensiblen Berechnungen

unabhängig und nach hohen Qualitätsstandards durchgeführt wurden.

Die Berechnung der CO₂-Emissionen erfolgte auf Grundlage des Greenhouse Gas Protocol (GHG), dem international anerkannten Standard für die Berechnung von CO₂-Emissionen. Die CO₂-Emissionen wurden in CO₂-Äquivalenten (CO₂e) berechnet. Kohlendioxid-Äquivalent (CO₂e) ist eine standardisierte Einheit zur Bewertung des relativen Beitrags zum Treibhauseffekt verschiedener Gase.

Klimaschädliche Emissionen treten nicht nur in Form des bekanntesten Vertreters Kohlendioxid (CO₂) auf. Weitere Gase, wie beispielsweise Methan (CH₄) oder Distickstoffmonoxid (N₂O), werden mithilfe eines Umrechnungsfaktors in CO₂-Äquivalente übertragen und erleichtern so die Vergleichbarkeit in Hinblick auf ihre Klimaschädlichkeit. Einzig die Berechnungen der CO₂-Emissionen aus Sanierungen wurden nicht in CO₂-Äquivalenten durchgeführt.

Für die Berechnung der Emissionen wurde die CO₂e-Faktoren aus der GEMIS Datenbank Version 4.95 angewandt. GEMIS (Globales Emissions-Modell integrierter Systeme) ist ein international anerkanntes Bilanzierungsmodell für Energie- und Stoffströme mit integrierter Datenbank. Das Bilanzierungsmodell berechnet für alle Prozesse und Szenarien sogenannte Lebenswege (life-cycles), das heißt, es berücksichtigt von der Primärenergie- bzw. Rohstoffgewinnung bis zur Nutzenergie bzw. Stoffbereitstellung alle wesentlichen Schritte und bezieht auch den Hilfsenergie- und Materialaufwand zur Herstellung von Energieanlagen und Transportsystemen mit ein. Die GEMIS-Daten wurden aufgrund der allgemeinen Akzeptanz sowie aus Gründen der Aktualität und Konsistenz gewählt.

Portfolio

Die CO₂-Bilanzierung der Emissionen des Portfolios erfolgt entsprechend der Kategorisierung „Financial Control Approach“. Dementsprechend sind die Emissionen, die durch den Betrieb des Portfolios entstehen, in Scope 1 und 2 auszuweisen. Dies erfolgt mit Blick auf die tatsächlich ausgeübte finanzielle Kontrolle über das Portfolio, die für einen überwiegenden Anteil der Flächen bzw. Mieteinheiten des Portfolios (Region DE 97%, Region AT 89%, Region SE 100%) gegeben ist. Für den Rest des Portfolios, der sich im Minderheitseigentum befindet, erfolgt für die CO₂-Ergebnisse 2019 eine Berichterstattung unter Scope 3.

Geschäftsbetrieb

Für den überwiegenden Teil der durch den Geschäftsbetrieb entstehenden Emissionen wurden ebenso die CO₂e-Faktoren aus der GEMIS-Datenbank Version 4.95 angewandt. Für die Berechnung der Market-based-Emissionen von Strom wurden die konkreten Emissionen der

Stromversorger verwendet und in CO₂e-Emissionen umgerechnet. Für die Berechnung der Scope-3-Emissionen der Kategorie Dienstreisen wurden für Bahnreisen die Emissionsfaktoren der Deutschen Bahn bzw. der Österreichischen Bahn benutzt (für Region Schweden fand 2019 aufgrund der geringen Reisetätigkeit bei sehr hohem Erhebungsaufwand noch keine Erhebung statt). Für die Flugreisen wurden die GHG-Protocol-Faktoren der externen Reiseagenturen angewandt. Diese CO₂-Faktoren wurden aufgrund der Aktualität und Richtigkeit gewählt.

Datenerhebung und Rohdaten

Portfolio

Die Umweltkennzahlen zum Wärmeverbrauch des Portfolios wurden soweit möglich anhand der Energieausweisdaten errechnet. Diese decken die Daten zum Wärmeverbrauch der Wohn- sowie Allgemeinfläche ab. Energieausweise stellen die Informationspflicht über den energietechnischen Zustand des einzelnen Gebäudes dar. Nur entsprechend befugte externe Unternehmen (zumeist Ingenieurbüros o. ä.) sind dazu berechtigt, diese Berechnungen durchzuführen und diese offiziellen Dokumente für den Gebäudeeigentümer auszustellen. Dabei wird zwischen Bedarfs- und Verbrauchsausweisen unterschieden. Die Mehrheit der Vonovia Energieausweise wird durch Bedarfsausweise (ca. 74 % im Jahr 2019, 58 % noch im Jahr 2017) gedeckt, wobei zukünftig vermehrt Bedarfsausweise ausgestellt werden.

Die Umweltkennzahlen zum Stromverbrauch der Allgemeinfläche des Portfolios beruhen auf den bilanzierten Mengen der Vonovia Gesellschaft VESG (Vonovia Energie Service GmbH).

Der Wasserverbrauch des Portfolios beruht auf den abgelesenen Werten, die auch in die Betriebs- und Nebenkosten einfließen und bezieht sich auf die Wohn- sowie Allgemeinflächen.

Das Abfallaufkommen im Portfolio wird auf Basis der verursachten Kosten berechnet, die über die Betriebs- und Nebenkosten auf die Mieter umgelegt werden.

Geschäftsbetrieb

Die Umweltkennzahlen der Bürostandorte beruhen zum Teil auf den Abrechnungen der Energieversorger für Wärme und Strom, der kommunalen Wasserversorgung sowie der Abfallentsorger. In einigen Fällen waren Hochrechnungen notwendig, da beispielsweise die Rechnungen der Versorgerunternehmen für den Berichtszeitraum zum Veröffentlichungszeitpunkt noch ausständig waren.

Der Treibstoffverbrauch des Vonovia Fuhrparks wurde anhand der Tankkarten ausgewertet.

Kennzahlen

In diesem Kapitel finden Sie ausgewählte Nachhaltigkeitskennzahlen unseres Unternehmens. Erstmals berichten wir dabei differenziert nach Ländern (Deutschland, Österreich und Schweden) sowie konsolidiert für die Vonovia SE.

Governance

Unternehmenskennzahlen

Kennzahlen	Einheit	2017	2018	2019	2019 nach Regionen		
					Deutschland	Österreich	Schweden
Übergeordnete Kennzahlen							
Portfolio ¹⁾							
Anzahl Mieteinheiten	Anzahl	348.474	337.988	400.082	359.686	23.039	17.357
davon Mieteinheiten Wohnen	%	98,9	98,9	97,5	98,9	97,5	96,1
davon Mieteinheiten Gewerbe	%	1,1	1,1	2,5	1,1	2,5	3,9
Mietfläche	m ²	22.198.880	21.506.455	25.991.328	22.865.032	1.824.224	1.302.072
davon Wohnen	%	97,0	97,1	93,6	97,1	91,8	91,9
davon Gewerbe	%	3,0	2,9	6,4	2,9	8,2	8,1
Altersklassenverteilung Wohnungsbestand	Anzahl	344.586	334.218	394.850	355.708	22.463	16.679
davon bis 1939	%	14,0	14,0	12,8	13,6	8,1	1,4
davon 1940-1949	%	1,7	1,7	2,3	2,0	7,0	1,3
davon 1950-1959	%	29,1	29,6	26,9	29,0	6,5	8,9
davon 1960-1969	%	21,2	20,9	21,4	20,9	11,1	45,9
davon 1970-1979	%	18,0	17,8	18,6	18,1	12,9	37,5
davon 1980-1989	%	8,7	8,5	8,7	8,3	19,6	2,0
davon 1990-1999	%	6,8	7,0	7,9	7,3	21,4	2,7
davon 2000-2009	%	0,5	0,5	0,9	0,5	7,9	0,0
davon ab 2010	%	0,1	0,1	0,6	0,3	5,5	0,4
Anzahl denkmalgeschützter Gebäude ²⁾	Anzahl	4.405	4.415	4.456	4.437	19	-

¹⁾ Bestand Deutschland inklusive denkmalgeschützter Gebäude exklusive reiner Parkgebäude.

²⁾ Keine Erhebung für Victoria Park im Nachhaltigkeitsbericht 2019.

Governance

Im Bereich Governance finden Sie ausgewählte Kennzahlen zu diesem Thema. Weiterführende Kennzahlen und

Policies finden Sie im Geschäftsbericht 2019 <https://reports.vonovia.de/2019/geschaeftsbericht> sowie auf unserer Investor-Relations-Webseite unter <https://investoren.vonovia.de/nachhaltigkeit>

Kennzahlen	Einheit	31.12.2017	31.12.2018	31.12.2019	2019 nach Regionen			
					Deutschland	Österreich	Schweden	
Korruption							205-3	
Nachgewiesene Korruptionsfälle	Anzahl	0	0	0	0	0	0	
Nachgewiesene Geldwäschefälle	Anzahl	0	0	0	0	0	0	
Verfahren wegen wettbewerbswidrigem Verhalten ¹⁾	Anzahl	0	1	3	3	- 2)	- 2)	

¹⁾ Alle Verfahren betreffen die Thematik der Energielieferverträge der VESG mit unseren Mietern. Streitpunkt war hierbei die Frage, ob sog. „Opt-Out-Klauseln“ (Mieter muss den Passus zur Energielieferung aktiv streichen) rechtlich zulässig sind. Vonovia nutzt diese Klauseln bereits seit Februar 2019 nicht mehr.

²⁾ Für das Geschäftsjahr 2019 hat für die Regionen Österreich und Schweden noch keine Erhebung stattgefunden.

Kennzahlen	Einheit	31.12.2017	31.12.2018	31.12.2019
Zusammensetzung der Kontrollorgane¹⁾				405-1
Aufsichtsratsmitglieder	Anzahl	11	12	12
	Anzahl	4	4	4
davon weiblich	in %	36,4	33,3	33,3
davon unabhängige Aufsichtsratsmitglieder	Anzahl	11	12	12
Durchschnittliche Amtszeit der Aufsichtsratsmitglieder	Jahre	3,5	4,0	5,0
Aufsichtsratsmitglieder mit nachhaltigkeitsbezogenen Kompetenzen	Anzahl	4	4	4

¹⁾ Weitere Informationen zur Zusammensetzung der Kontrollorgane unter: <https://reports.vonovia.de/2019/geschaeftsbericht/unternehmen-aktie/corporate-governance/besetzung.html>

Kennzahlen	Einheit	31.12.2017	31.12.2018	31.12.2019	2019 nach Regionen			
					Deutschland	Österreich	Schweden	
Diskriminierung							406-1	
Diskriminierungsfälle	Anzahl	0	0	0	0	0	0	

Sicherheitsbegehungen (Vonovia Deutschland) 416-1

	Begehungsturnus	Gesamtsumme Prüfgegenstände	Soll-Prüfungen 2019 ¹⁾	Bis 31.12.2019 durchgeführte Prüfungen ²⁾
Gebäude	alle 2 Jahre	27.060	15.984	100% (+13%) ³⁾
Bebaute Freiflächen	alle 2 Jahre	35.187.000 m ²	21.319.542 m ²	23.911.016 m ²
Unbebaute Freiflächen	alle 2 Jahre	2.746.000 m ²	1.213.810 m ²	1.239.618 m ²
Bäume	je nach Baumart und Vorschädigung alle 1, 2 oder 3 Jahre	214.000	150.000	160.888
Spielplätze	Je nach Spielgerätkategorie ein- bis viermal jährlich	1.220	2.750	2.844

Im Berichtszeitraum sind bei den Begehungen keine Verstöße gegen Vorschriften und/oder freiwillige Verhaltensregeln in Bezug auf Gesundheits- und Sicherheitsaspekte entdeckt worden, die nicht unverzüglich beseitigt werden konnten. Für die Bearbeitung von Mängeln, die infolge von Begehungen entdeckt werden, gibt es bei Vonovia etablierte Regelprozesse, die eine zeitnahe Bearbeitung vorsehen. Auch im Berichtszeitraum haben diese Prozesse einwandfrei funktioniert.

¹⁾ Die Kontrollen erfolgen in einem zweijährigen Rhythmus in Abhängigkeit von dem Datum der Erstbegehung; die Jahresscheiben sind daher nicht genau gleich verteilt (50%-50%).
²⁾ Das Überschreiten des prognostizierten Prüfungsumfanges resultiert aus unterjährigen Zukäufen (insb. BUWOG).
³⁾ Überhang von Begehungen aus 2018: 13%

Beschaffung

Kennzahlen	Einheit	31.12.2017	31.12.2018	31.12.2019	2019 nach Regionen		
					Deutschland	Österreich	Schweden

Lieferantenstruktur 102-9, 204-1

Lieferanten ¹⁾	Anzahl	4.259	4.524	8.533	4.710	1.382	2.441
davon aus Deutschland	Anzahl	4.179	4.509	8.493	4.695	1.362	2.436
davon aus Europa (exklusive Deutschland)	Anzahl	80	15	40	15	20	5
davon Kontraktpartner (Kleinstandsetzung, Leerwohnungssanierung, Bau) ²⁾	Anzahl	2.530	1.354	1.518	1.138	83	297
davon Materiallieferanten ³⁾	Anzahl	729	347	415	415	0	n. a.
davon Betriebskosten ⁴⁾	Anzahl	750	113	169	160	9	n. a.
davon Sachkosten ⁵⁾	Anzahl	250	225	409	259	150	n. a.
Anteil lokaler Lieferanten am Beschaffungsvolumen	in %	95	98	98	98	97	86

Ein Audit bzw. eine Überprüfung der Lieferanten findet nicht systematisch statt; vor der Anbindung werden alle Lieferanten auf Standards durch den Geschäftspartnerkodex verpflichtet.

¹⁾ Die Zahlen umfassen alle Lieferanten, die aktiv von den Einkaufsabteilungen im zentralen Beschaffungsprozess gemanagt werden. Lieferanten mit Kleinstumsätzen wurden bereinigt.
²⁾ Anzahl spiegelt die aktiven Kontrakte in den Bauleistungen wider.
³⁾ Die Zahlen umfassen alle Lieferanten, die aktiv vom Materialeinkauf Bau im zentralen Beschaffungsprozess gemanagt werden. Lieferanten mit Kleinstumsätzen wurden bereinigt.
⁴⁾ Beinhaltet alle vom Einkauf über SAP verwalteten Lieferanten mit dem Branchencode „Versorger“. Insgesamt beträgt die Anzahl der Lieferanten, die mind. eine Leistung erbracht haben, welche auf den Mieter umgelegt wurde, 3.891.
⁵⁾ Beinhaltet z. B. Werkzeuge, Arbeitskleidung, Büro- und Geschäftsausstattung, IT, Telekommunikation.

Umweltkennzahlen

Im Folgenden finden Sie die Umweltkennzahlen – differenziert nach Kennzahlen für den Gebäudebestand (Portfolio) – für das Development/Neubau, für den Geschäftsbetrieb sowie für den Carbon Footprint (CO₂-Bilanzen). Für einige

Kennzahlen liegen derzeit noch keine vergleichbaren Werte für Schweden vor – die Datenbasis hierzu wird aber kontinuierlich ausgebaut.

Umweltkennzahlen Portfolio

Kennzahlen	Einheit	2017	2018	2019	2019 nach Regionen		
					Deutschland	Österreich	Schweden
Energieverbrauch im Portfolio gesamt ¹⁾					302-1, 302-3, BM5/6		
Energieverbrauch im Portfolio gesamt ^{2), 3)}	MWh	3.791.792	3.565.044	4.195.238	3.717.936	225.589	251.713
Energieintensität							
Energieintensität je Mietfläche	MWh/m ²	0,172	0,166	0,161	0,163	0,123	0,193
davon aus Wärmeversorgung ²⁾	MWh/m ²	0,170	0,164	0,159	0,161	0,120	0,178
davon aus Allgmeinstromverbrauch ²⁾	MWh/m ²	0,002	0,002	0,004	0,002	0,004	0,016
Energieintensität je Mieteinheit	MWh/ME	10,914	10,550	10,486	10,337	9,792	14,502
davon aus Wärmeversorgung	MWh/ME	10,785	10,399	10,314	10,220	9,512	13,328
davon aus Allgmeinstromverbrauch	MWh/ME	0,129	0,151	0,252	0,116	0,280	1,174
Wärmeverbrauch im Portfolio							
Gesamter Wärmeverbrauch im Portfolio	MWh	3.746.884	3.513.857	4.126.602	3.676.120	219.146	231.336
aus nicht erneuerbaren Quellen	%	100	100	100	100	98	99
aus erneuerbaren Quellen	%	0	0	0	0	2	1
Erdgas	MWh	2.057.957	1.886.284	2.052.683	1.995.850	56.833	0
Fernwärme	MWh	1.349.239	1.344.131	1.736.643	1.395.119	115.899	225.625
Heizöl	MWh	199.762	170.608	188.464	173.119	13.351	1.994
Strom	MWh	82.513	61.340	94.760	64.360	27.668	2.731
Kohle	MWh	57.413	51.494	47.672	47.672	0	0
Sonstige ³⁾	MWh	-	-	6.380	0	5.394	985

Kennzahlen	Einheit	2017	2018	2019	2019 nach Regionen		
					Deutschland	Österreich	Schweden

Stromverbrauch Allgemeinflächen⁴⁾

Stromverbrauch Allgemeinflächen gesamt	MWh	44.909	51.187	100.990	41.816	38.798	20.377
aus nicht erneuerbaren Quellen ⁵⁾	%	59	64	44	62	23	45
aus erneuerbaren Quellen ⁵⁾	%	41	37	56	38	77	55

¹⁾ Zusammengesetzt aus Stromverbrauch auf den Allgemeinflächen des Portfolios und gesamter Wärmeverbrauch im Portfolio (lt. Energieausweisen, berechnet für Wohn- und Allgemeinfläche).

²⁾ Mietflächen wurden entsprechend ENEC 2014 §19 (2) mittels 20% Aufschlag für die Allgemeinflächen auf die gesamte Gebäudefläche hochgerechnet.

³⁾ Hierzu zählen: Biomasse, Solarthermie, Wärmepumpen.

⁴⁾ Eingeschränkte Vergleichbarkeit aufgrund Anpassung der Berechnungsmethodik des Stromverbrauchs Allgemeinfläche 2017 (Hochrechnung durchschnittlicher Stromverbräuche pro Mieteinheit) gegenüber späteren Berichtszeiträumen (Auswertung von Messdaten für Stromverbräuche).

⁵⁾ Berechnung anhand des Anteils erneuerbarer Energien im deutschen Strommix lt. BDEW, im schwedischen Strommix lt. schwedischer Energieagentur, im österreichischen Strommix lt. Stromkennzeichnungsbericht E-Control 2019 (jeweils Location-based Approach).

Kennzahlen	Einheit	2017	2018	2019	2019 nach Regionen		
					Deutschland	Österreich	Schweden

Sanierungen

Anzahl modernisierte Gebäude	Anzahl	ca. 2.000	ca. 2.300	1.750	1.644	38	68 ¹⁾
Anzahl modernisierte Mieteinheiten	Anzahl	ca. 18.000	ca. 18.000	14.297	13.200	711	386¹⁾
Mietfläche modernisiert	Mio. m ²	ca. 1,1	ca. 1,1	0,88	0,8	0,05	0,03 ¹⁾
Anzahl der Mieteinheiten mit Heizungserneuerungsprojekten	Anzahl	ca. 15.000	ca. 13.000	7.939	7.800	83	56 ¹⁾
Modernisierungsquote (Sanierungsquote)	%	ca. 5	ca. 5	3,6	3,7	3,1	2,2¹⁾
Aufwendungen für Instandhaltung und Substanzerhalt ²⁾	Mio. €	346	430	482	418	39	25
Instandhaltungsintensität ²⁾	€/m ² /a	16	18	19	19	21	19
Aufwendungen für Modernisierung ^{3) 2)}	Mio. €	779	1.139	1.490	1.251	142	97
Modernisierungsintensität ²⁾	€/m ² /a	35	37	39	41	0	63
Investition gesamt ²⁾	Mio. €	1.125	1.569	1.971	1.669	181	121
Investitionsintensität ²⁾	€/m ² /a	51	55	58	60	23	82
modernisierte Mieteinheiten mit KfW-Mitteln	Anzahl	17.264	20.676	10.146	10.146	0	0

¹⁾ Berücksichtigt wurden für die Region Schweden Sanierungen und Modernisierungen von Victoria Park mit einer gesamten Investitionssumme von mehr als 500 € pro Quadratmeter Mietfläche pro Wirtschaftseinheit.

²⁾ Umfasst Aufwendungen der 2019 akquirierten Hembla AB.

³⁾ Inklusive Aufwendungen für Neubau; 2019: 493 Mio. €, 2018: 234,3 Mio. €, 2017: 65,7 Mio. €.

Kennzahlen	Einheit	2017	2018 ¹⁾	2019	2019 nach Regionen		
					Deutschland	Österreich ²⁾	Schweden

Energieeffizienzstandards Portfolio³⁾

Nach Energieeffizienzklasse ⁴⁾							
davon Energielevel A+	%	0,0	0,1	0,1	0,1	-	0,0
davon Energielevel A	%	0,5	0,5	0,5	0,5	-	0,0
davon Energielevel B	%	8,0	7,6	7,0	7,4	-	0,2
davon Energielevel C	%	17,6	19,8	19,2	20,1	-	2,1
davon Energielevel D	%	22,5	24,3	25,4	25,5	-	22,9

Kennzahlen	Einheit	2017	2018 ¹⁾	2019	2019 nach Regionen		
					Deutschland	Österreich ²⁾	Schweden
davon Energielevel E	%	18,5	18,8	20,2	19,4	-	34,2
davon Energielevel F	%	13,5	12,2	15,4	15,0	-	21,3
davon Energielevel G	%	7,1	5,8	5,9	5,9	-	5,4
davon Energielevel H	%	5,1	4,0	3,8	4,0	-	0,8
davon nicht ausgewiesen	%	7,2	6,9	2,7	2,1	-	13,1

¹⁾ Exklusive des im laufenden Jahr 2018 erworbenen Bestands BUWOG Deutschland.

²⁾ Energieausweise konnten für die Region Österreich im Rahmen des Nachhaltigkeitsberichts 2019 nicht ausgewertet werden.

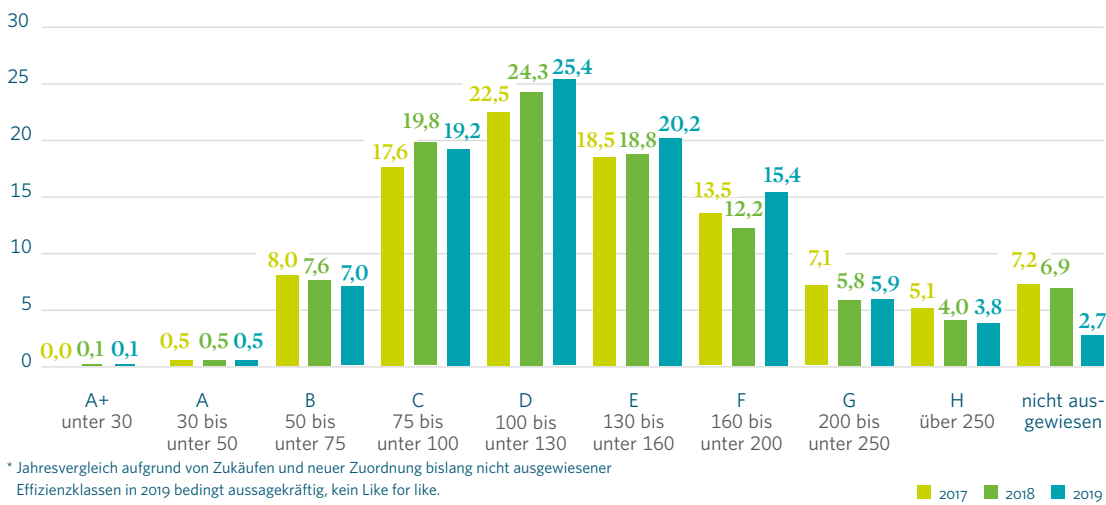
³⁾ Bestand inklusive denkmalgeschützter Gebäude exklusive reiner Parkgebäude.

⁴⁾ Angaben 2017 zeigen die Anteile nach Gebäuden, die darauffolgenden Jahre zeigen den Anteil nach Mietfläche.

Energieeffizienzstandards im Portfolio – 26,8 % in Effizienzklasse C oder besser*

Portfolioanteil in %

Energieeffizienzklassen in kWh/(m²a)



Kennzahlen	Einheit	2017	2018	2019	2019 nach Regionen		
					Deutschland	Österreich ¹⁾	Schweden ¹⁾
Frischwasserverbrauch Portfolio					303-3, 303-4, 306-1, CRE2		
Wasserverbrauch gesamt	Mio. m³	42,9	43,8	45,2	45,2	-	-
Wasserintensität	m³/m²	1,93	2,04	1,98	1,98	-	-

¹⁾ Für das Geschäftsjahr 2019 hat für die Regionen Österreich und Schweden keine Erhebung stattgefunden.

Kennzahlen	Einheit	2017 ²⁾	2018 ²⁾	2019	2019 nach Regionen		
					Deutschland	Österreich ³⁾	Schweden ³⁾
Abfallaufkommen Portfolio¹⁾					306-2		
Abfallaufkommen gesamt	t	448.563	479.795	485.828	485.828	-	-
Restmüll	t	154.668	170.991	179.874	179.874	-	-
Altpapier	t	167.643	173.826	168.621	168.621	-	-
Recycling	t	33.647	36.695	38.079	38.079	-	-
Biomüll	t	92.606	98.284	99.254	99.254	-	-
Recyclingquote	%	66,0	65,5	65,0	65,0	-	-

¹⁾ Basis der Berechnung bilden die Abfallkosten aus den Nebenkostenabrechnungen von Vonovia Deutschland.

²⁾ Restatement zum Nachhaltigkeitsbericht 2018 aufgrund Umstellung der Berechnungsbasis (vgl. Fußnote 1).

³⁾ Für das Geschäftsjahr 2019 hat für die Regionen Österreich und Schweden keine Erhebung stattgefunden.

Development und Neubau

Fertigstellung

Kennzahlen	Einheit	Fertigstellung 2019		Fertigstellung 2019		
		Gesamt	Deutschland ¹⁾	Österreich	Schweden ²⁾	
Übergeordnete Kennzahlen						
Mieteinheiten	Anzahl	2.092	1.220	842	30	
Mietfläche	m ²	155.272	95.757	57.590	1.925	
davon Primärenergieeffizienzklasse A+	%	47,4	21,4	92,3	-	
davon Primärenergieeffizienzklasse A	%	37,8	56,7	7,7	-	
davon ohne Beeinflussbarkeit der Primärenergieeffizienzklasse ³⁾	%	13,5	22,0	0,0	-	
Anteil mit Gebäudezertifizierung ⁴⁾	%	21,5	14,7	33,7	-	

¹⁾ Umfasst die 2019 fertiggestellten Developmentprojekte der BUWOG Bauträger GmbH und die Neubauprojekte der Vonovia Technischer Service GmbH (jeweils sowohl „to hold“ und „to sell“).

²⁾ Keine vollständige Erhebung im Rahmen des Nachhaltigkeitsberichts 2019.

³⁾ Keine Beeinflussbarkeit allein durch Wohnraumbau, da es sich um Aufstockungen auf Bestandsportfolio handelt.

⁴⁾ Als Gebäudezertifizierungen wurden berücksichtigt: DNGB, TQB/ÖGNB.

Projektpipeline

Kennzahlen	Einheit	Projektpipeline		Projektpipeline nach Region		
		Gesamt	Deutschland ¹⁾	Österreich	Schweden ²⁾	
Übergeordnete Kennzahlen ³⁾						
Mieteinheiten	Anzahl	4.899	2.961	1.788	-	
Mietfläche	m ²	368.545	217.827	142.750	-	
davon Wohnen	%	93,3	98,8	84,6	-	
davon Gewerbe	%	6,7	1,2	15,4	-	
davon geplante Fertigstellung 2020	%	29,0	31,4	26,9	-	
davon geplante Fertigstellung 2021	%	32,3	25,1	45,0	-	
davon geplante Fertigstellung 2022	%	30,4	29,3	28,1	-	
davon geplante Fertigstellung nach 2022	%	8,4	14,2	0,0	-	
Gesamte Grundstücksflächen	m ²	270.306	218.575	46.088	-	
davon Grünfläche	%	23,0	21,4	26,4	-	
Installierte Leistung Photovoltaikanlagen	kWp	481	397	84	-	

Wärmeversorgung

Nachhaltigkeit Wärme bekannt für Mieteinheiten	Anzahl	4.899	2.961	1.788	-
zugehörige Mietfläche	m ²	368.545	217.827	142.750	-
davon erneuerbare Energieträger ⁴⁾	%	26,3	21,8	34,6	-
davon Fernwärme ⁵⁾	%	57,2	60,1	50,3	-
davon fossile Energieträger ⁶⁾	%	16,5	18,1	15,0	-
Primärenergieeffizienzklasse bekannt für Mieteinheiten	Anzahl	3.972	2.184	1.788	-
zugehörige Mietfläche	m ²	301.195	158.445	142.750	-
davon A+	%	46,1	48,8	43,1	-
davon A	%	19,0	36,1	0,0	-
davon B	%	34,9	15,2	56,9	-

Kennzahlen	Einheit	Projektpipeline			
		Gesamt	Deutschland ¹⁾	Österreich	Schweden ²⁾
Mobilität					
Anteil Projekte mit E-Ladestationen ⁷⁾	%	37,8	33,3	44,4	-
Anteil Projekte mit Leerverrohrung für E-Ladestationen	%	32,4	37,0	22,2	-
Anzahl Fahrradabstellplätze pro Mieteinheit	Ø	1,5	1,5	1,4	-
Anzahl Fahrzeugstellplätze pro Mieteinheit	Ø	0,7	0,7	0,5	-
Gehminuten zur nächsten öffentlichen Verkehrs-anbindung	Ø	3,9	4,1	3,7	-

¹⁾ Umfasst die Developmentprojekte der BUWOG Bauträger GmbH und die Neubauprojekte der Vonovia Technischer Service GmbH (jeweils sowohl „to hold“ und „to sell“).

²⁾ Keine Erhebung im Rahmen des Nachhaltigkeitsberichts 2019.

³⁾ Projektvoraussetzungen: Baugenehmigung lag bis zum 31.10.2019 vor, Bauende aber erst nach dem 31.12.2019. VTS Regional Neubau (drei Projekte) nicht erhoben. Relativkennzahlen beziehen sich auf Mietfläche, sofern nicht anders angegeben.

⁴⁾ Mindestens anteilige Versorgung durch erneuerbare Energieträger: Biogas, Biomasse und Wärmepumpe.

⁵⁾ Separate Darstellung, da in Fernwärmeversorgung sowohl erneuerbare als auch fossile Energieträger einfließen können.

⁶⁾ Fossile Energieträger: Erdgas und Erdöl.

⁷⁾ E-Ladestationen können öffentlich zugänglich oder einem privaten Stellplatz zugeordnet sein.

Umweltkennzahlen Geschäftsbetrieb

Kennzahlen	Einheit	2017	2018	2019	2019 nach Regionen		
					Deutschland	Österreich	Schweden
Energieverbrauch Geschäftsbetrieb¹⁾					302-1, 302-3		
Energieverbrauch gesamt (Strom- und Wärmeverbrauch)	MWh	7.768	10.017	9.351	7.713	1.638	-
Stromverbrauch gesamt	MWh	3.390	3.313	3.447	2.907	541	-
Anteil aus erneuerbarer Energie²⁾	%	45	42	60	53	100	-
Wärmeverbrauch gesamt	MWh	4.377	6.703	5.904	4.806	1.098	-
davon Erdgas	MWh	3.171	3.410	1.434	1.303	131	-
davon Fernwärme	MWh	1.206	3.293	4.470	3.503	967	-
Energieintensität	MWh/m ²	0,26	0,15	0,16	0,15	0,27	-

Wasserverbrauch Geschäftsbetrieb¹⁾

303-3, 303-4, 303-5, 306-1, CRE2

Wasserverbrauch gesamt	m ³	15.698	19.285	37.386	24.107	13.279	-
Wasserintensität	m ³ /m ²	0,52	0,33	0,66	0,48	2,22	-

¹⁾ Ausschließliche Berücksichtigung von Standorten mit über 500 m² Bürofläche, für die Region Schweden trifft dies auf keinen Standort zu. Teilweise eingeschränkte Vergleichbarkeit aufgrund Datenverfügbarkeit, seit 2019 ist der Standort Berlin-Rankestraße in der Erhebung berücksichtigt.

²⁾ Der Anteil erneuerbare Energien beruht primär auf den Angaben der einzelnen Energieversorger je Standort (Market-based Approach). In seltenen Fällen konnte nicht auf Versorgerangaben zurückgegriffen werden, weshalb der deutsche Strommix lt. BDEW (Location-based Approach) angewandt wurde.

Kennzahlen	Einheit	2017	2018	2019	2019 nach Regionen		
					Deutschland	Österreich	Schweden ¹⁾
Mobile Verbrennung Geschäftsbetrieb²⁾							302-1
Kraftstoffverbrauch²⁾	MWh	67.241	69.164	76.190	75.792	399	-
davon Diesel	MWh	65.127	66.584	71.792	71.632	160	-
davon Benzin	MWh	2.114	2.580	4.373	4.134	239	-
Sonstige ³⁾	MWh			25	25	0	-
Durchschnittliche Anzahl Fahrzeuge	Anzahl	4.244	4.809	5.265	5.233	32	-
Durchschnittlicher Kraftstoffverbrauch	Liter/Fahrzeug/Monat	132	120	121	121	112	-
Zurückgelegte Strecke	Mio. km		83,64	93	92,25	0,49	-
Durchschnittlicher Kraftstoffverbrauch	Liter/100 km		8,3	8,2	8,2	8,7	-

¹⁾ Keine Erhebung für Victoria Park im Nachhaltigkeitsbericht 2019.

²⁾ Es wurden ausschließlich die Kraftstoffverbräuche des Fuhrparks berücksichtigt.

³⁾ Position „Sonstige“ umfasst: Erdgas, Autogas, Strom.

Kennzahlen	Einheit	2017	2018	2019	2019 nach Regionen		
					Deutschland	Österreich ¹⁾	Schweden ¹⁾
Energieerzeugung und -verkauf							
Energieerzeugung							
Energieerzeugung gesamt (Wärme und Strom) ²⁾	MWh	4.180	15.088	16.244	16.008	185	51
Anteil erneuerbare Energieerzeugung³⁾	%	-	35,3	34,8	33,8	100,0	100,0
Stromerzeugung gesamt	MWh	4.180	10.848	12.005	11.769	185	51
davon Stromerzeugung aus Blockheizkraftwerken ⁴⁾	MWh	494	5.520	6.353	6.353	-	-
davon Stromerzeugung aus Photovoltaik-Anlagen ⁵⁾	MWh	3.686	5.328	5.652	5.416	185	51
Wärmeerzeugung aus Blockheizkraftwerken ⁴⁾	MWh	-	4.240	4.240	4.240	-	-
Energieverkauf							
Stromverkauf gesamt ⁶⁾	MWh	4.234	23.843	58.096	58.096	-	-
Anteil erneuerbare Energie am Stromverkauf⁷⁾	%	88,3	52,3	57,8	57,8	-	-
Gasverkauf gesamt ⁸⁾	MWh	-	329.798	864.959	864.959	-	-

¹⁾ Nur teilweise Erhebung für die Regionen Österreich und Schweden im Rahmen des Nachhaltigkeitsberichts 2019.

²⁾ Summe aus Stromerzeugung gesamt und Wärmeerzeugung aus Blockheizkraftwerken.

³⁾ Ausschließlich Stromerzeugung aus PV-Anlagen.

⁴⁾ 2017: Produktion durch unternehmenseigene Mini-BHKWs. Ab 2018: Ausschließliche Berücksichtigung im Auftrag von Vonovia betriebener Contracting-Anlagen im Besitz Dritter.

⁵⁾ Ab 2019 inklusive Erzeugungswerte der Regionen Österreich und Schweden.

⁶⁾ 2017: Produzierter und gehandelter Strom. Ab 2018: Seitens VESG gehandelter Strom.

⁷⁾ An Mietflächen verkaufter Strom (mittels Herkunftsnachweis 100 % Ökostrom), sowie Strom für die Allgemeinflächen des Portfolios entsprechend des deutschen Strommix lt. BDEW (jeweils an der Strombörse erworben).

⁸⁾ Gasverkauf durch VESG an Mieter.

Kennzahlen	Einheit	2017	2018	2019	2019 nach Regionen		
					Deutschland	Österreich	Schweden
Photovoltaik-Anlagen ¹⁾							
Anlagenbestand	Stück	207	211	295	289	3	3
Installierte Leistung	MWp	5,5	5,9	10,2	9,9	0,2	0,1
Erzeugte Energie ²⁾	MWh	3.686	5.495	5.652	5.416	185	51

¹⁾ Photovoltaik-Anlagen im Besitz von Vonovia zum Stichtag 31.12.

²⁾ Berücksichtigt erzeugte Energie ab Konsolidierungszeitpunkt BUWOG (01.04.2018) und Victoria Park (01.07.2018).

Kennzahlen	Einheit	2017	2018	2019	2019 nach Regionen		
					Deutschland	Österreich	Schweden ¹⁾
Abfallaufkommen Geschäftsbetrieb							
Abfallaufkommen Geschäftsprozesse ²⁾							
Gesamtmenge an gewerblichen Siedlungsabfällen ³⁾	t	74	262	459	211	248	-
Anteil recycelte gewerbliche Siedlungsabfälle	%	38,0	40,2	45,5	31,1	57,7	-
Anteil Restmüll gewerbliche Siedlungsabfälle	%	62,0	59,8	54,5	68,9	42,3	-
Sonstiges Abfallaufkommen ⁴⁾	t	-	63	0	0	0	-

¹⁾ Keine Erhebung, da kein Standort größer als 500 m² Bürofläche.

²⁾ Vergleichbarkeit des Abfallaufkommens 2017 bis 2019 eingeschränkt, da Anzahl der berücksichtigten Standorte ausgebaut wurde. Es wurden ausschließlich Standorte mit über 500 m² Bürofläche berücksichtigt.

³⁾ Erhöhtes Abfallaufkommen in der Region Österreich aufgrund vorbereitender Maßnahmen für Umzug in neue Unternehmenszentrale.

⁴⁾ Sonstiges Abfallaufkommen beinhaltet Sperrmüll, Holz, Eisen und Stahl.

Kennzahlen	Einheit	2017	2018	2019	2019 nach Regionen		
					Deutschland	Österreich	Schweden ¹⁾
Dienstreisen							
per Bahn	Pkm ²⁾	2.958.119	3.205.295	4.172.939	4.123.797	49.142	-
per Flugzeug	km	2.130.323	2.597.449	4.121.864	3.265.984	855.880	-
Anzahl Flüge	Anzahl	3.670	4.664	7.052	5.838	1.214	-
per Privatfahrzeug	km	-	2.784.873	3.140.675	2.946.357	194.318	-

¹⁾ Keine Erhebung für die Region Schweden im Nachhaltigkeitsbericht 2019.

²⁾ Personenkilometer (Pkm) ist die Maßeinheit für die Verkehrsleistung der im Personenverkehr zurückgelegten Kilometer multipliziert mit der Anzahl der Reisenden.

CO₂-Bilanzen

Kennzahlen	Einheit	2017	2018	2019	2019 nach Regionen		
					Deutschland	Österreich	Schweden
CO₂e-Emissionen im Portfolio gesamt¹⁾					305-1, 305-2, 305-3, 305-4, CRE3		
CO₂e-Emissionen Bestand gesamt	t CO ₂ e	1.125.712	1.049.766	1.147.013	1.078.239	52.041	16.733
CO ₂ e-Emissionen ME gesamt	t CO ₂ e	1.098.531	1.021.244	1.123.708	1.058.017	50.567	15.124
CO ₂ e-Emissionen Allgemeinflächen gesamt	t CO ₂ e	27.181	28.522	23.305	20.221	1.474	1.610
CO₂e-Intensität je Mietfläche	t CO ₂ e/m ²	0,051	0,049	0,044	0,047	0,029	0,013
CO ₂ e-Intensität je Mieteinheit	t CO ₂ e/ME	3,230	3,106	2,867	2,998	2,259	0,964
CO₂-Einsparung durch Heizungsprogramm²⁾	t CO ₂	7.400	6.958	3.055	3.055	-	-
CO₂-Einsparung durch Modernisierung	t CO ₂	22.358	20.348	12.675	12.675	-	-
Scope 1 (direkte CO₂-Emissionen)							
Verbrennungsprozesse stationärer Anlagen	t CO ₂ e	602.993	522.421	561.031	547.225	13.288	518
Wärme Erdgas (ME)	t CO ₂ e	514.451	449.860	489.212	479.132	10.080	0
Wärme Heizöl (ME)	t CO ₂ e	63.494	50.580	55.739	52.012	3.209	518
Wärme Kohle (ME) ³⁾	t CO ₂ e	25.049	21.980	16.081	16.081	0	0
Scope 2 (indirekte CO₂-Emissionen)							
Location-based	t CO ₂ e	428.840	406.913	453.033	408.257	28.668	16.108
Strom (Allgemeinflächen)	t CO ₂ e	27.181	28.522	23.305	20.221	1.474	1.610
Wärme Strom (ME)	t CO ₂ e	49.941	34.668	37.014	30.468	6.330	216
Wärme Fernwärme (ME)	t CO ₂ e	351.718	343.723	392.713	357.568	20.864	14.282
Andere indirekte CO₂-Emissionen (Scope 3)							
Downstream geleaste Wirtschaftsgüter⁴⁾	t CO ₂ e		34.930	36.068	30.900	5.168	0
Erdgas (ME)	t CO ₂ e		21.676	21.081	19.794	1.287	0
Heizöl (ME)	t CO ₂ e		3.647	3.423	3.013	410	0
Kohle (ME) ³⁾	t CO ₂ e		486	353	353	0	0
Wärme Strom (ME)	t CO ₂ e		2.458	2.438	1.630	808	0
Wärme Fernwärme (ME)	t CO ₂ e		6.663	8.774	6.110	2.664	0
Brennstoff- und energiebezogene Emissionen (nicht Scope 1 und 2)⁵⁾	t CO ₂ e	93.879	85.502	96.881	91.857	4.916	108
Vorkette Erdgas (ME)	t CO ₂ e	84.668	77.605	86.148	82.113	4.035	0
Vorkette Heizöl (ME)	t CO ₂ e	8.506	7.265	8.361	7.372	881	108
Vorkette Kohle (ME) ³⁾	t CO ₂ e	705	632	2.372	2.372	0	0

In der Berechnung einbezogene Treibhausgase: CO₂-Äquivalente (im Kyoto-Protokoll reglementierten Treibhausgase CO₂, CH₄, N₂O, SF₆, FKW und H-FKW).

Quellen der Emissionsfaktoren: GEMIS 4.95, Defra, Umweltbundesministerium Deutschland, Umweltbundesministerium Österreich, Covenant of Mayors for Climate and Energy und Swedenergy (eine schwedische gemeinnützige Organisation).

¹⁾ Erstmalige Berücksichtigung der Regionen Österreich und Schweden (Victoria Park) ab dem Jahr 2019.

²⁾ Der Rückgang der CO₂-Einsparung durch das Heizungsprogramm im Jahr 2019 ist auf eine niedrigere Anzahl von Sanierungen und somit ein Rückgang der damit verbundenen Einsparungen zurückzuführen.

³⁾ Der Änderung der CO₂-Emissionen (absolut und like-for-like) bei Kohle ist auf die Verwendung eines anderen Emissionsfaktors für das Jahr 2019 zurückzuführen.

⁴⁾ WEG Gebäude (Eigentumsquote ≤ 50 %), für 2018 erstmalig separat erhoben.

⁵⁾ Enthält die brennstoff- und energiebezogene Emissionen des gesamten Portfolios (also inklusive WEG-Anteil).

Kennzahlen	Einheit	2017	2018	2019	2019 nach Regionen		
					Deutschland	Österreich	Schweden ¹⁾
CO₂e-Emissionen Geschäftsbetrieb gesamt¹⁾					305-1, 305-2, 305-3		
CO ₂ e-Emissionen Geschäftsbetrieb gesamt	t CO ₂ e	27.563	29.342	31.462	30.651	811	-
CO ₂ e-Emissionen pro Quadratmeter ²⁾	t CO ₂ e/m ²	0,10	0,06	0,06	0,05	0,07	-
Scope 1 (direkte CO₂-Emissionen)							
Verbrennungsprozesse stationärer Anlagen	t CO ₂ e	638	852	588	326	262	-
Erdgas	t CO ₂ e	638	852	352	326	26	-
Heizöl	t CO ₂ e	-	-	262	0	262	-
Verbrennungsprozess mobiler Anlagen	t CO ₂ e	20.512	21.084	23.169	23.056	113	-
Diesel	t CO ₂ e	19.942	20.388	21.983	21.934	49	-
Benzin	t CO ₂ e	570	696	1.179	1.115	64	-
Erdgas	t CO ₂ e	-	-	8	8	0	-
Scope 2 (indirekte CO₂-Emissionen)							
Location-based	t CO ₂ e	2.284	2.864	2.502	2.363	140	-
Strom	t CO ₂ e	1.914	2.005	1.589	1.450	140	-
Fernwärme	t CO ₂ e	370	860	913	913	0	-
Market-based		1.278	1.224	894	894	0	-
Strom ³⁾	t CO ₂ e	1.278	1.224	894	894	0	-
Fernwärme ⁴⁾	t CO ₂ e	-	-	-	-	-	-
Andere indirekte CO₂-Emissionen (Scope 3)							
Dienstreisen	t CO ₂ e	330	711	999	799	200	-
per Bahn	t CO ₂ e	19	16	20	20	1	-
per Flugzeuge	t CO ₂ e	311	318	556	380	175	-
per Privatfahrzeug ⁵⁾	t CO ₂ e	-	377	422	399	24	-
Brennstoff- und energiebezogene Emissionen (nicht Scope 1 und 2)	t CO ₂ e	3.799	3.831	4.204	4.108	96	-
aus der stationären Verbrennung in der Vorkette (Erdgas)	t CO ₂ e	214	140	63	54	9	-
aus der mobilen Verbrennung in der Vorkette (Diesel)	t CO ₂ e	3.457	3.534	3.866	3.802	64	-
aus der mobilen Verbrennung in der Vorkette (Benzin)	t CO ₂ e	128	157	259	251	8	-
aus der mobilen Verbrennung in der Vorkette (Erdgas)	t CO ₂ e	-	-	16	1	14	-

In der Berechnung einbezogene Treibhausgase: CO₂-Äquivalente (im Kyoto-Protokoll reglementierten Treibhausgase CO₂, CH₄, N₂O, SF₆, FKW und H-FKW).
 Quellen der Emissionsfaktoren: GEMIS 4.95, Umweltbundesministerium Deutschland, Deutsche Bahn, GHG-Protokoll von BCD-Travel, Umweltbundesministerium Österreich

¹⁾ Analog restlicher Geschäftsprozesse ausschließliche Berücksichtigung von Büroräumen über 500 m² Nutzfläche. Dies betrifft keine Büroräume in der Region Schweden.

²⁾ Ausschließlich stationäre Emissionen berücksichtigt.

³⁾ Für Standorte in der Region Österreich: 100 % Ökostrom.

⁴⁾ Durch fehlende Versorgerangaben/-zertifikate können die Scope-2-Emissionen für Fernwärme nicht gemäß Market-based-Berechnung ausgewiesen werden.

⁵⁾ Die vergüteten dienstlichen Fahrten mit dem Privatfahrzeug von Mitarbeitern wurden 2018 erstmals erhoben.

Soziales

Mitarbeiterkennzahlen

Die Mitarbeiterkennzahlen aus 2018 wurden angepasst und um Österreich und Schweden ergänzt, um sie mit den Kennzahlen der Vonovia SE aus 2019 vergleichbar zu machen. Für zahlreiche Mitarbeiterkennzahlen liegen

derzeit noch keine vergleichbaren Werte für Schweden vor – die Datenbasis hierzu wird aber kontinuierlich ausgebaut. Da die Aufteilung der Funktionsbereiche in Österreich und Schweden nicht analog erfolgt, erfolgt eine differenzierte Ausweisung nur für Deutschland.

Kennzahlen	31.12.2017	31.12.2018	31.12.2019	2019 nach Regionen			
				Deutschland	Österreich	Schweden	
Gesamtzahl der Beschäftigten nach Arbeitsvertrag und Geschlecht							102-8
Mitarbeiter nach Köpfen^{1), 2), 3)}	8.448	9.923	10.059	9.531²⁾	349³⁾	179	
davon weiblich	1.838	2.386	2.401	2.132	221	48	
Mitarbeiter nach Vollzeitäquivalenten	8.123,3	9.517,3	9.688,1	9.192,9 ²⁾	317,3 ³⁾	177,9	
davon weiblich	1.666,6	2.150,2	2.188,5	1.946,6	195,5	46,4	
Mitarbeiter mit befristeten Verträgen ^{3), 4)}	576	1.060	651	611	6	34	
davon weiblich	236	376	215	206	6	3	
Mitarbeiter mit unbefristeten Verträgen⁵⁾	7.347	8.863	9.028	8.540	343	145	
davon weiblich	1.381	2.008	2.034	1.774	215	45	
Leiharbeiter	73	62	58	38	0	20	
davon weiblich	38	26	21	16	0	5	

¹⁾ Gesamtzahl der Mitarbeiter nach Köpfen hier exklusive Hembla/Bokreta. Gesamtzahl inklusive beträgt 10.345 Mitarbeiter.

²⁾ Deutschland: Gesamtzahl der Mitarbeiter nach HGB (ohne Azubis, Externe, Organe, sonst. Angestellte, Mitarbeiter in Elternzeit, Altersteilzeit-Freiphase).

³⁾ Österreich: Alle Mitarbeiter, exklusive Altersteilzeit, Karenz/Bildungskarenz, Vorstand, aber inklusive Geschäftsführung.

⁴⁾ Befristungen ohne Praktikanten, Azubis, Studenten, Aushilfen, geringfügig Beschäftigte, Altersteilzeit, Organe, Externe, Freistellung, Teilzeit in Elternzeit.

⁵⁾ Bei Berücksichtigung aller Mitarbeiterkreise wäre die Anzahl deckungsgleich mit dem Geschäftsbericht und würde eine Gesamtquote von 91% bedeuten.

Kennzahlen	31.12.2017	31.12.2018	31.12.2019	2019 nach Regionen			
				Deutschland	Österreich	Schweden	
Gesamtzahl der festangestellten Mitarbeiter nach Beschäftigungsart und Geschlecht							102-8, PE7
Mitarbeiter in Vollzeit¹⁾	7.592	8.925	9.121	8.688	263¹⁾	170	
davon weiblich	1.331	1.755	1.792	1.601	149	42	
Mitarbeiter in Teilzeit^{1), 2)}	856	998	938	843	86¹⁾	9	
davon weiblich	507	629	609	531	72	6	
Geringfügig Beschäftigte²⁾	181	173	158	155	3	0	
davon weiblich	48	54	51	49	2	0	
Teilzeitquote³⁾	10,1%	10,1%	9,3%	8,8%	24,6%	5,0%	
davon Frauenanteil	59,2%	63,0%	64,9%	63,0%	83,7%	66,7%	
davon Männeranteil	40,8%	37,0%	35,1%	37,0%	16,3%	33,3%	

¹⁾ Österreich: Alle Mitarbeiter exklusive Altersteilzeit und Karenz/Bildungskarenz, Vorstand, aber inklusive Geschäftsführung.

²⁾ Die geringfügig Beschäftigten sind in der Anzahl der Mitarbeiter in Teilzeit enthalten.

³⁾ Anzahl Mitarbeiter in Teilzeit/Gesamtzahl Mitarbeiter.

Kennzahlen **31.12.2017** **31.12.2018** **31.12.2019** Deutschland

Ausbildung PE8, PE9

Gesamtzahl Auszubildende ¹⁾	462		485		473		473
davon weiblich	122	26,4 %	114	23,5 %	100	21,1 %	100
Kaufmännische Auszubildende	144	31,2 %	152	31,3 %	143	30,2 %	143
davon weiblich	93	64,6 %	88	57,9 %	79	55,2 %	79
Handwerklich-technische Auszubildende	318	68,8 %	333	68,7 %	328	69,3 %	328
davon weiblich	29	9,1 %	26	7,8 %	21	6,4 %	21
Auszubildende in Teilzeitausbildung			3		2		2
Anteil an der Gesamtbelegschaft	5,5 %		4,9 %		4,7 %		5,0 %
Übernahmequote ²⁾	72,7 %		81,1 %		68,8 %		68,8 %

¹⁾ In Österreich und Schweden gibt es aktuell kein Azubi-/Lehrlingsprogramm, in Österreich wird ein solches aber eingeführt.

²⁾ Anzahl übernommene Auszubildende/alle zum 31.12.2019 abgeschlossene Auszubildende x 100 %.

2019 nach Regionen

Kennzahlen **31.12.2017** **31.12.2018** **31.12.2019** Deutschland Österreich Schweden

Personalfluktuation 401-1, PE12

Neu eingestellte Mitarbeiter ¹⁾	2.957	35,0 %	2.125	21,8 %	2.364	23,5 %	2.254	75	35
Abgänge ^{1), 2), 3)}	988	11,7 %	1.515	15,6 %	1.793	17,8 %	1.684	74	35
Fluktuationsquote ⁴⁾	11,7 %		15,3 %		17,8 %		17,7 %	21,2 %	19,6 %
Technischer Service		12,9 %		15,4 %			17,7 %		
Immobilienervice		3,5 %		7,9 %			8,1 %		
Kundenservice		16,3 %		16,9 %			22,3 %		
Holding		6,3 %		6,7 %			11,9 %		
Wohnumfeld		17,1 %		21,1 %			25,6 %		
Immobilien Treuhand		22,9 %		28,9 %			24,2 %		

¹⁾ Eintritte und Austritte: Zählung nach HGB (ohne Azubis, Externe, Organe und sonst. Angestellte).

²⁾ Austritte umfassen: freiwilliges Ausscheiden, Entlassungen, Verrentung, Tod, ohne Ausbildungsende, ohne integrationsbedingte Austritte.

³⁾ Änderung der Berechnungsmethode zu 2018: Ablauf befristeter Vertrag neu inkludiert, dadurch deutlich höhere Anzahl Abgänge.

⁴⁾ Abgänge/Personalbestand (bereinigt um integrationsbedingte Austritte) zum 31.12.2019 x 100 %.

Kennzahlen	2019 nach Regionen								
	31.12.2017		31.12.2018		31.12.2019		Deutschland	Österreich	Schweden
Mitarbeiter in Elternzeit									
401-3									
Mitarbeiter mit Anspruch auf Elternzeit¹⁾	100,0%		100,0%		100,0%				
Gesamtzahl Mitarbeiter in Elternzeit ^{2), 3)}	219		171		272		243	29	0
davon weiblich	130	59,4%	58	33,9%	108	39,7%	88	20	0
davon männlich	89	40,6%	113	66,1%	164	60,3%	155	9	0
Mitarbeiter, die nach der Elternzeit an den Arbeitsplatz zurückkehrten ⁴⁾	120		196		253		236	17	0
davon weiblich	51		60		95		84	11	
Mitarbeiter, die nach der Elternzeit an den Arbeitsplatz zurückkehrten und 12 Monate nach ihrer Rückkehr noch beschäftigt waren ⁵⁾	103		94		163		159	4	0
davon weiblich	47		37		52		49	3	0

¹⁾ Rechtlicher Anspruch besteht in Deutschland, Österreich und Schweden für alle Mitarbeiter (exklusive Praktikanten).

²⁾ Keine Anpassung für die Kennzahlen aus 2018 (nur Deutschland), daher 2019 mit den Vorjahren nicht vergleichbar.

³⁾ Alle Mitarbeiter, die 2019 in Elternzeit gingen sind (Österreich: exklusive Bildungskarenz und Familienhospiz).

⁴⁾ Alle Mitarbeiter, die 2019 aus der Elternzeit zurückkehrten.

⁵⁾ Alle Mitarbeiter, die 2018 aus der Elternzeit zurückkehrten und zum Stichtag 31.12.2019 noch aktiv waren.

Kennzahlen	31.12.2017	31.12.2018	31.12.2019	2019 nach Regionen		
				Deutschland	Österreich	Schweden ¹⁾
Weiterbildung				404-1, PE10		
Anzahl der Teilnehmer an Weiterbildungen ^{1), 2), 3)}	1.487	2.176	3.069	2.826	243	-
Weiterbildungsquote⁴⁾	17,6%	24,5%	30,5%	29,7%	69,6%	-
Weiterbildungskosten (in Mio. €)	2,4	3,8	4,0	3,9	0,2	-
Weiterbildungstage gesamt	4.888	6.257	8.248	7.454	794	-
Weiterbildungsintensität⁵⁾	0,60	0,73	0,85	0,81	2,50	-
Weiterbildungsstunden gesamt ⁶⁾	39.100	50.454	65.976	59.628	6.348	-
davon für weibliche Mitarbeitende			26.631 40,4%	22.783	3.848	-
davon für männliche Mitarbeitende			39.345 59,6%	36.845	2.500	-
Durchschnittliche Weiterbildungsstunden pro Mitarbeiter ⁷⁾	4,8	5,9	6,8	6,5	20,0	-
Durchschnittliche Weiterbildungsstunden pro weiblichem Mitarbeiter			12,2	11,7	19,7	
Durchschnittliche Weiterbildungsstunden pro männlichem Mitarbeiter			5,2	5,1	20,5	

¹⁾ Für Schweden werden noch keine Statistiken geführt.

²⁾ Inklusive Betriebsrat.

³⁾ Keine Anpassung für die Kennzahlen aus 2018 (nur Deutschland), daher 2019 mit den Vorjahren nicht vergleichbar.

⁴⁾ Anzahl der Teilnehmer an Weiterbildungen/Gesamtzahl der Mitarbeiter (Köpfe); bei mehrmaliger Teilnahme an unterschiedlichen Kursen, Mitarbeiter nur einmal gezählt.

⁵⁾ Summe der von allen Mitarbeitern innerhalb der Berichtsperiode für Vorgänge der betrieblichen Weiterbildung aufgewendeten Arbeitstage/Gesamtzahl der Mitarbeiter (VZÄ).

⁶⁾ Annahme: 8 Stunden pro Schulungstag.

⁷⁾ Weiterbildungsstunden gesamt/Gesamtzahl Mitarbeitende (VZÄ).

Kennzahlen	31.12.2017	31.12.2018	31.12.2019	2019 nach Regionen		
				Deutschland	Österreich	Schweden ¹⁾
Leistungsbeurteilung				404-3		
Mitarbeiter, die ein Mitarbeitergespräch/ eine Leistungsbeurteilung erhalten haben^{2), 3)}	2.700	2.682	3.379	3.166	213	-
davon weiblich ⁴⁾		55,4%	41,8%			
davon männlich ⁴⁾		44,6%	58,2%			

¹⁾ Für Schweden werden noch keine Statistiken geführt.

²⁾ Keine Anpassung für die Kennzahlen aus 2018 (nur Deutschland), daher 2019 mit den Vorjahren nicht vergleichbar.

³⁾ Kennzahlen ohne Mitarbeiter des Technischen Service.

⁴⁾ Österreich: derzeit keine Statistik über die Geschlechterverteilung geführt, daher für Österreich Annahme der Gleichverteilung.

Kennzahlen	2019 nach Regionen					
	31.12.2017	31.12.2018	31.12.2019	Deutschland	Österreich	Schweden
Mitarbeiter nach Kategorie, Geschlecht und Altersgruppe						
	102-7, 102-8, 405-1, PE1, PE2, PE3					
Mitarbeiter nach Köpfen	8.448	9.923	10.059	9.531	349	179
davon weiblich	1.838	21,8 %	2.386	24,0 %	2.401	23,9 %
davon unter 20 Jahre	9	0,1 %	15	0,2 %	6	0,1 %
davon 20-29 Jahre	1.507	17,8 %	1.684	17,0 %	1.632	16,2 %
davon 30-39 Jahre	2.226	26,3 %	2.670	26,9 %	2.735	27,2 %
davon 40-49 Jahre	2.098	24,8 %	2.447	24,7 %	2.496	24,8 %
davon 50-59 Jahre	2.151	25,5 %	2.495	25,1 %	2.547	25,3 %
davon 60-65 Jahre	386	4,6 %	535	5,4 %	574	5,7 %
davon über 65 Jahre	71	0,8 %	77	0,8 %	69	0,7 %
Durchschnittsalter (in Jahren)¹⁾	41,1	41,4	42,3	42,4	40,1	42,0
Aufteilung für Deutschland						
Technischer Service/Wohnumfeld	5.195		5.632		5.757	
Immobilien-service	1.359		1.347		1.450	
Kundenservice	771		822		819	
Holding/Immobilien Treuhand/sonstige Bereiche	1.123		2.122 ²⁾		1.505	

¹⁾ Altersdurchschnitt (in Jahren) der Gesamtbelegschaft zum Stichtag 31.12.2019.
²⁾ Integration von BUWOG und Victoria Park über diese Mitarbeiterkategorie abgebildet.

Kennzahlen	2019 nach Regionen					
	31.12.2017	31.12.2018	31.12.2019	Deutschland	Österreich	Schweden
Mitarbeiter mit Behinderung						
	405-1, PE4					
Mitarbeiter mit Behinderung^{1), 2)}	301	3,6 %	330	3,4 %	350	3,5 %
davon Technischer Service/Wohnumfeld	127	1,3 %	135	1,4 %	154	1,5 %
davon Immobilien-service	95	1,1 %	97	1,1 %	111	1,1 %
davon Kundenservice	36	0,4 %	33	0,4 %	34	0,3 %
davon Holding/Immobilien Treuhand/sonstige Bereiche	43	0,1 %	65	0,1 %	48	0,5 %
davon Österreich	-	-	-	-	3	0,0 %

¹⁾ Deutschland: nach der sozialrechtlichen Definition für Behinderung nach SGB IX § 2.
²⁾ Gesamtzahl und Relation nur auf Deutschland und Österreich bezogen, da rechtlich kein Ausweis zu Schweden möglich.

Kennzahlen	31.12.2019
Weibliche Führungskräfte¹⁾	
	405-1
Anteil Frauen in der ersten Ebene unterhalb des Vorstands (in %)	20,0
Anteil Frauen in der zweiten Ebene unterhalb des Vorstands (in %)	26,0

¹⁾ Neu eingeführter Indikator, analoge Ausweisung zum Geschäftsbericht als Gesamtquote.

Kennzahlen	2019 nach Regionen											
	31.12.2017		31.12.2018		31.12.2019		Deutschland		Österreich		Schweden	
	in €	in %	in €	in %	in €	in %	in €	in %	in €	in %	in €	in %

Lohn-/ Gehaltsstruktur

405-2

Durchschnittliches Einkommen ^{1), 2), 3)}	31.12.2017		31.12.2018		31.12.2019		Deutschland		Österreich		Schweden	
	in €	in %	in €	in %	in €	in %	in €	in %	in €	in %	in €	in %
Männliche Mitarbeiter	34.306		36.057		36.960		36.637		55.972		36.623	
Weibliche Mitarbeiter	41.504		42.687		42.903		42.998		42.445		40.792	
Verhältnis		121,0		118,4		116,1		117,4		75,8		111,4

¹⁾ Mitarbeiter nach HGB (ohne Vorstand und eine Führungsebene unterhalb des Vorstands und leitende Angestellte, Aushilfen, geringfügig Beschäftigte, Studenten): monatliches Grundgehalt + feste Zulagen + Weihnachts- und Urlaubsgeld (gemäß EPRA Definition „Basic Salary“).

²⁾ Österreich: Alle Mitarbeiter exklusive Altersteilzeit und Karenz/Bildungskarenz, Vorstand, Geschäftsführung, Abteilungsleitung.

³⁾ Umrechnung der schwedischen Gehälter nach Wechselkurs zum Stichtag 31.12.2019 (1 EUR = 10,5021 SEK).

Arbeitssicherheit

Kennzahlen	2019 nach Regionen											
	31.12.2017		31.12.2018		31.12.2019		Deutschland		Österreich		Schweden	

Arbeitssicherheit¹⁾

403-9, 403-10, PE11

Arbeits- und Wegeunfälle gesamt	456	462	420	419	1	-
davon Wegeunfälle	40	52	33	32	1	-
davon Arbeitsunfälle Technischer Service/Wohnumfeld	378	379	344	344	0	-
davon Arbeitsunfälle Immobilien-service	27	29	25	25	0	-
davon Arbeitsunfälle Kunden-service	5	1	7	7	0	-
davon Arbeitsunfälle Holding/ Immobilien Treuhand/sonstige Bereiche	6	1	11	11	0	-
Arbeits- und Wegeunfälle pro 1.000 Mitarbeiter ²⁾	64	52	43	44	1	-
Arbeitsunfälle pro 1 Mio. Arbeitsstunden	32,9	31	26	26	-	-
Arbeitsbedingte Todesfälle	0	0	0	0	0	-
Arbeitsbedingte Todesfälle Mitarbeiter (in %, ODR) ³⁾	0,0	0,0	0,0			-
Ausfallzeiten (in Tagen) ^{2), 4)}	4.884	5.492	5.095	5.095	4	-
Ausfallzeiten (in %) ^{2), 5)}	0,3	0,3	0,2	0,2		-
Lost-time injuries frequency rate (LTIFR) ^{2), 6)}	352	367	317	317		-
Abwesenheit (in Tagen) ^{2), 7)}	103.173	126.780	117.227	117.227	4.273	-
Abwesenheit (in %)^{2), 8)}	5,9	6,8	5,6	5,6	-	-

Bei Vonovia werden die Unfallzahlen der engagierten Subunternehmer aktuell noch nicht erfasst.

¹⁾ Schweden: derzeit noch keine Statistik geführt bzw. konsolidiert.

²⁾ Wert Gesamt = nur Deutschland.

³⁾ Todesfälle/Anzahl der Arbeitsstunden aller Mitarbeiter (ODR).

⁴⁾ Nur Fehlzeiten durch Arbeits- und Wegeunfall; Berufskrankheiten können nicht ausgewertet werden, da der Grund für eine Krankheit in Deutschland nicht angegeben wird.

⁵⁾ Summe der arbeitsunfallbedingten Abwesenheitstage aller Mitarbeiter/Summe der Sollarbeitstage aller Mitarbeiter (VZÄ).

⁶⁾ LTIFR = Anzahl der Ausfalltage/Anzahl Arbeitsstunden Mitarbeiter gesamt x 1.000.000.

⁷⁾ Abwesenheit aufgrund von Arbeitsunfähigkeit jeglicher Art (nicht beschränkt auf Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten). Ohne genehmigte Abwesenheiten wie Urlaube, Elternzeit, ohne Dauerkranken.

⁸⁾ Summe der erkrankungsbedingten Abwesenheitstage aller Mitarbeiter/Summe der Sollarbeitstage aller Mitarbeiter (VZÄ) (= Absentee Rate).

Gesellschaftliche Kennzahlen

Das Indikatorenset zu den gesellschaftlichen Kennzahlen wurde 2019 erstmalig erhoben und bezieht sich ausschließlich auf Deutschland.

Einbindung lokaler Gemeinschaften		413-1
Mietersammlungen und Beteiligungsverfahren	Über 8.000 Mieter durch 179 Mietersammlungen und Beteiligungsverfahren bei 13.200 modernisierten Wohneinheiten erreicht	
Zuwendungen für soziale Projekte und Einrichtungen	<ul style="list-style-type: none"> > Lokal durch die Regionen: 223.220 € in 77 Projekten > Zentral über ein Förderprogramm Soziale Projekte: 185.598 € in 94 Projekten > In Duisburg und Dresden über den Kundenservice („Vonovia bewegt“): 12.000 € in 12 Projekten > Über die Stiftungen: 198.852 € > Zentrale Kooperationen: 297.600 € (Stifterverband, Jüdisches Museum Frankfurt, Teach First Deutschland) <p>Gesamt: 917.270 €</p>	
Wohneinheiten, die über das zentrale Förderprogramm Soziale Projekte erreicht wurden	131.383 Wohneinheiten mit 94 Projekten erreicht = 37 % der 355.708 Wohneinheiten gesamt	
Gewerbefläche, die mietzinsfrei oder vergünstigt an soziale/ gemeinnützige Träger vergeben wurde	5.911 m ² in 59 Gewerbeeinheiten	

GRI Content Index

☒ 102-55

Im GRI Content Index berichten wir zu jedem als wesentlich identifizierten Thema mindestens einen zugehörigen Indikator, um unsere Leistung in diesem Bereich transparent zu machen.

GRI-Standard-Nummer	Name des Indikators	Seite im Bericht	Auslassungen
GRI 101: Berichterstattungsgrundsätze 2016			
GRI 102: Allgemeine Standardangaben 2016			
Organisationsprofil			
102-1	Name des Unternehmens	6	
102-2	Wichtigste Marken, Produkte, Dienstleistungen	6-7	
102-3	Hauptsitz des Unternehmens	6	
102-4	Anzahl und Namen der Länder, in denen das Unternehmen tätig ist	6	
102-5	Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	6	
102-6	Bediente Märkte	6, 8	
102-7	Größe des Unternehmens	6, 8, 129	
102-8	Personalstruktur	83, 98, 125, 129	
102-9	Lieferkette	32, 52-53, 115	
102-10	Wesentliche Veränderungen der Eigentumsverhältnisse des Unternehmens im Berichtszeitraum sowie in der Lieferkette	GB 2019: 47-48	
102-11	Vorsorgeprinzip oder -ansatz	Das Vorsorgeprinzip der UN wird von Vonovia noch nicht erfüllt.	
102-12	Unterzeichnung und Verpflichtung zu externen Initiativen	28, 99	
102-13	Mitgliedschaften in Verbänden und Interessengruppen	38, 45, 48-49	
Strategie			
102-14	Vorwort des Vorstands	3-4	
102-15	Beschreibung der wichtigsten Auswirkungen, Risiken und Chancen	12-13, 24-25, 71-72, 74-75 GB 2019: 125-135	
Ethik und Integrität			
102-16	Leitbild, Unternehmenswerte und Verhaltenskodizes	32-33 NB 2018: 36	
Unternehmensführung			
102-18	Führungsstruktur inklusive Nachhaltigkeitsverantwortung	10-11, 28-29	
102-19	Übertragung von Verantwortung	10-11, 28-29	
102-20	Verantwortung für Nachhaltigkeit	10	
102-22	Zusammensetzung des Kontrollorgans und seiner Ausschüsse	28-29	
102-24	Auswahl des höchsten Kontrollorgans	28-29 GB 2019: 40-42	
102-25	Interessenskonflikte	GB 2019: 43	

GRI-Standard-Nummer	Name des Indikators	Seite im Bericht	Auslassungen
Einbindung von Stakeholdern			
102-40	Eingebundene Stakeholder	35-37	
102-41	Mitarbeiter, die unter Kollektivvereinbarungen fallen	84	
102-42	Auswahl der Stakeholder	NB 2018: 29	
102-43	Einbindung der Stakeholder	36-37	
102-44	Anliegen der Stakeholder	9, 36-37, 67-69, 77	
Berichterstattungsgrundsätze			
102-45	In den Bericht einbezogene Unternehmen	109-110	
102-46	Bestimmung der Berichtsinhalte/Berichtsgrenzen	14, 109-111	
102-47	Wesentliche Themen des Berichts	15	
102-48	Neuformulierung von Informationen aus vorherigen Berichten	14, 110-111	
102-49	Veränderungen in der Berichterstattung	14-15	
102-50	Berichtszeitraum	109	
102-51	Veröffentlichung des letzten Berichts	109	
102-52	Berichtszyklus	109	
102-53	Ansprechpartner	142	
102-54	In Übereinstimmung mit der Option „Kern“	109	
102-55	GRI Content Index	135-141	
102-56	Externe Prüfung	110	
Wesentliche Themen			
GRI 201: Wirtschaftliche Leistung 2016			
103-1	Erläuterung des Themas und seiner Grenzen	14-15, 19-20, 23-25 GB 2019: 54-62	
103-2	Bestandteile des Managementansatzes	16-17, 20-22, 25-26 GB 2019: 54-62	
103-3	Evaluation des Managementansatzes	16-17, 20-22, 25-26 GB 2019: 86-89	
201-1	Erwirtschafteter und verteilter Wert	GB 2019: 97	
201-2	Durch den Klimawandel bedingte finanzielle Folgen und andere Risiken/Chancen	12-13, 25	
201-3	Deckung der Verpflichtung aus leistungsorientierten Pensionsplänen	GB 2019: 112	
GRI 203: Indirekte wirtschaftliche Auswirkungen 2016			
103-1	Erläuterung des Themas und seiner Grenzen	14-15, 19-20, 23-25, 62-63, 66, 70-71	
103-2	Bestandteile des Managementansatzes	16-17, 20-22, 25-26, 64-68, 70-72	
103-3	Evaluation des Managementansatzes	16-17, 20-22, 25-26, 64-65, 67-68, 71-72	
203-1	Entwicklung und Auswirkung von Infrastrukturinvestitionen sowie unterstützte Dienstleistungen	23	Ohne Umfang, da die Zahlen in der Form aktuell nicht vorliegen.
203-2	Art und Umfang wesentlicher indirekter wirtschaftlicher Auswirkungen	36-37, 52-53, 56-57, 67-68	Ohne Umfang, da die Zahlen in der Form aktuell nicht vorliegen.
GRI 204: Beschaffung 2016			
103-1	Erläuterung des Themas und seiner Grenzen	14-15, 27-28	
103-2	Bestandteile des Managementansatzes	16-17, 27-33 GB 2019: 75	
103-3	Evaluation des Managementansatzes	16-17, 28-33 GB 2019: 75	
204-1	Anteil an Ausgaben für regionale Beschaffung	52-53, 115	

GRI-Standard-Nummer	Name des Indikators	Seite im Bericht	Auslassungen
GRI 205: Anti-Korruption 2016			
103-1	Erläuterung des Themas und seiner Grenzen	14-15, 27-28	
103-2	Bestandteile des Managementansatzes	16-17, 27-33	
103-3	Evaluation des Managementansatzes	16-17, 28-33	
205-2	Informationen und Schulungsmaßnahmen zur Korruptionsbekämpfung	30-31	
205-3	Bestätigte Korruptionsfälle und ergriffene Maßnahmen	31, 33, 114	
GRI 206: Wettbewerbswidriges Verhalten 2016			
103-1	Erläuterung des Themas und seiner Grenzen	14-15, 27-28	
103-2	Bestandteile des Managementansatzes	16-17, 27-33	
103-3	Evaluation des Managementansatzes	16-17, 28-33	
206-1	Gesamtzahl der Verfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten oder Kartellbildung	32	
GRI 207: Steuern 2019			
103-1	Erläuterung des Themas und seiner Grenzen	14-15, 27-28	
103-2	Bestandteile des Managementansatzes	16-17, 27-33	
103-3	Evaluation des Managementansatzes	16-17, 28-33	
207-1	Ansatz zur Besteuerung	28-29	
207-2	Steuerverwaltung, -kontrolle und -risikomanagement	28-29	
207-4	Country-by-Country Reporting	28-29	
GRI 301: Materialien 2016			
103-1	Erläuterung des Themas und seiner Grenzen	14-15, 41-43	
103-2	Bestandteile des Managementansatzes	43-45	
103-3	Evaluation des Managementansatzes	43-45	
301-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht und Volumen	59-60	
301-2	Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe	59-60	
GRI 302: Energie 2016			
103-1	Erläuterung des Themas und seiner Grenzen	14-15, 41-43, 46-47	
103-2	Bestandteile des Managementansatzes	16-17, 43-45, 47-50	
103-3	Evaluation des Managementansatzes	16-17, 43-45, 48-50	
302-1	Energieverbrauch innerhalb des Unternehmens	59-60, 116, 120-121	
302-3	Energieintensität	48-50, 116, 120	
302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	48-50, 59-60	
302-5	Senkung des Energiebedarfs für Produkte/Dienstleistungen	48-50	
CRE1	Energieintensität der Gebäude	48-50	
GRI 303: Wasser und Abwasser 2018			
103-1	Erläuterung des Themas und seiner Grenzen	14-15, 41-43	
103-2	Bestandteile des Managementansatzes	43-45	
103-3	Evaluation des Managementansatzes	43-45	
303-1	Wasser als gemeinsam genutzte Ressource	41-45	
303-2	Umgang mit den Auswirkungen der Wasserrückführung	41-45	
303-3	Wasserentnahme	118, 120	
303-4	Wasserrückführung	118, 120	
303-5	Wasserverbrauch	118, 120	
CRE2	Wasserintensität der Gebäude	118, 120	

GRI-Standard-Nummer	Name des Indikators	Seite im Bericht	Auslassungen
GRI 304: Biodiversität 2016			
103-1	Erläuterung des Themas und seiner Grenzen	14-15, 41-43, 54-55	
103-2	Bestandteile des Managementansatzes	16-17, 43-45, 54-57	
103-3	Evaluation des Managementansatzes	16-17, 43-45, 55-57	
304-1	Standorte in Schutzgebieten	-	
GRI 305: Emissionen 2016			
103-1	Erläuterung des Themas und seiner Grenzen	14-15, 41-43, 46-47	
103-2	Bestandteile des Managementansatzes	16-17, 43-45, 46-50	
103-3	Evaluation des Managementansatzes	16-17, 43-45, 47-50	
305-1	Direkte CO ₂ -Emissionen	123-124	
305-2	Indirekte CO ₂ -Emissionen	123-124	
305-3	Andere indirekte CO ₂ -Emissionen	123-124	
305-4	Intensität der CO ₂ -Emissionen	123	
305-5	Reduzierung der CO ₂ -Emissionen	48-50	
CRE3	CO ₂ -Emissionen der Gebäude	123	
GRI 306: Abwasser und Abfall 2016			
103-1	Erläuterung des Themas und seiner Grenzen	14-15, 41-43	
103-2	Bestandteile des Managementansatzes	43-45	
103-3	Evaluation des Managementansatzes	43-45	
306-1	Gesamtvolumen der Abwassereinleitung nach Qualität und Einleitungsort	118, 120	
306-2	Gesamtgewicht des Abfalls nach Art und Entsorgungsmethode	118, 122	
GRI 307: Compliance (Umwelt) 2016			
103-1	Erläuterung des Themas und seiner Grenzen	14-15, 27-28	
103-2	Bestandteile des Managementansatzes	16-17, 28-33	
103-3	Evaluation des Managementansatzes	16-17, 29-33	
307-1	Bußgelder und Strafen wegen Nichteinhaltung von Umweltgesetzen und Vorschriften	Im Berichtsjahr wurden keine wesentlichen Verstöße gegen geltende Umweltrechtsvorschriften bekannt. Es gab keine Bußgelder in signifikanter Höhe oder sonstige signifikante monetäre Strafen.	
GRI 308: Bewertung der Lieferanten hinsichtlich ökologischer Aspekte 2016			
103-1	Erläuterung des Themas und seiner Grenzen	14-15, 27-28	
103-2	Bestandteile des Managementansatzes	16-17, 28-33	
103-3	Evaluation des Managementansatzes	16-17, 29-33	
308-1	Neue Lieferanten, die hinsichtlich Umweltkriterien überprüft wurden	52-53	Ohne Prozentsatz.
308-2	Erhebliche negative ökologische Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	32-33, 52-53 Im Berichtszeitraum sind keine erheblichen tatsächlichen und potenziellen negativen ökologischen Auswirkungen in der Lieferkette bekannt geworden.	

GRI-Standard-Nummer	Name des Indikators	Seite im Bericht	Auslassungen
GRI 401: Beschäftigung 2016			
103-1	Erläuterung des Themas und seiner Grenzen	14-15, 82-85, 96	
103-2	Bestandteile des Managementansatzes	16-17, 85-86, 96-97	
103-3	Evaluation des Managementansatzes	16-17, 85-86, 96-97	
401-1	Anzahl und Rate neuer Mitarbeiter; Personalfuktuation nach Alter, Geschlecht und Region	83, 126	Eine Unterteilung nach Alter und Geschlecht erfolgt bei Vonovia nicht.
401-3	Rückkehrer nach Elternzeit	96, 127	
GRI 402: Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis 2016			
103-1	Erläuterung des Themas und seiner Grenzen	14-15, 82-85	
103-2	Bestandteile des Managementansatzes	85-86	
103-3	Evaluation des Managementansatzes	85-86	
402-1	Mindestmitteilungsfristen bzgl. betrieblicher Veränderungen	84	
GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2018			
103-1	Erläuterung des Themas und seiner Grenzen	14-15, 82-85, 91-93	
103-2	Bestandteile des Managementansatzes	85-86, 91-95	
103-3	Evaluation des Managementansatzes	85-86, 93-95	
403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	91	
403-4	Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	92	
403-5	Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	93-95	
403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	93-95	
403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen	130	
403-10	Arbeitsbedingte Erkrankungen	130	
GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016			
103-1	Erläuterung des Themas und seiner Grenzen	14-15, 82-85, 87-88	
103-2	Bestandteile des Managementansatzes	16-17, 85-86, 87-90	
103-3	Evaluation des Managementansatzes	16-17, 85-86, 88-90	
404-1	Durchschnittliche jährliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung nach Mitarbeiterkategorie	128	Ohne Unterteilung nach Geschlecht, da die Zahlen in der Form aktuell nicht vorliegen.
404-3	Prozentsatz der Mitarbeiter, die regelmäßig eine Leistungsbeurteilung erhalten, nach Geschlecht und Mitarbeiterkategorie	88-90, 128	
GRI 405: Vielfalt und Chancengleichheit 2016			
103-1	Erläuterung des Themas und seiner Grenzen	14-15, 27-28, 82-85, 98-99	
103-2	Bestandteile des Managementansatzes	16-17, 28-33, 85-86, 99	
103-3	Evaluation des Managementansatzes	16-17, 29-33, 85-86, 99	
405-1	Zusammensetzung der Kontrollorgane und der Mitarbeiter nach Mitarbeiterkategorie, Geschlecht und Altersgruppe	98, 114, 129	
405-2	Verhältnis des Grundgehalts und der Entlohnung von Frauen und Männern	98, 130	

GRI-Standard-Nummer	Name des Indikators	Seite im Bericht	Auslassungen
GRI 406: Anti-Diskriminierung/ Gleichbehandlung 2016			
103-1	Erläuterung des Themas und seiner Grenzen	14-15, 27-28, 82-85, 98-99	
103-2	Bestandteile des Managementansatzes	16-17, 28-33, 85-86, 99	
103-3	Evaluation des Managementansatzes	16-17, 29-33, 85-86	
406-1	Anzahl der Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	98, 114	
GRI 407: Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlung 2016			
103-1	Erläuterung des Themas und seiner Grenzen	14-15, 27-28, 82-85	
103-2	Bestandteile des Managementansatzes	28-33, 85-86	
103-3	Evaluation des Managementansatzes	28-33	
407-1	Geschäftsstandorte und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlung gefährdet sein könnten	84 Das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlung wird an allen Standorten gewährt. Bei beauftragten Unternehmen minimiert Vonovia Risiken im Bereich Arbeitsrecht durch den Geschäftspartnerkodex.	
GRI 413: Lokale Gemeinschaften 2016			
103-1	Erläuterung des Themas und seiner Grenzen	14-15, 62-63, 70-71, 73-74, 76-77	
103-2	Bestandteile des Managementansatzes	16-17, 64-65, 70-72, 73-75, 77-80	
103-3	Evaluation des Managementansatzes	16-17, 71-75, 77-80	
413-1	Prozentsatz der Geschäftsstandorte, bei denen Maßnahmen zur Einbindung lokaler Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogramme umgesetzt wurden.	71-72, 74-75, 78-80, 130	
GRI 414: Bewertung der Lieferanten hinsichtlich gesellschaftlicher Aspekte 2016			
103-1	Erläuterung des Themas und seiner Grenzen	14-15, 27-28	
103-2	Bestandteile des Managementansatzes	16-17, 28-33	
103-3	Evaluation des Managementansatzes	16-17, 29-33	
414-1	Neue Lieferanten, die hinsichtlich gesell. Aspekte überprüft wurden	32-33	
414-2	Erhebliche negative gesellschaftliche Auswirkungen in der Lieferkette	32-33	
GRI 415: Politik 2016			
103-1	Erläuterung des Themas und seiner Grenzen	14-15, 34	
103-2	Bestandteile des Managementansatzes	34-35	
103-3	Evaluation des Managementansatzes	34-35	
415-1	Gesamtwert politischer Spenden	36-37	
GRI 416: Kundengesundheit und -sicherheit 2016			
103-1	Erläuterung des Themas und seiner Grenzen	14-15, 41-42	
103-2	Bestandteile des Managementansatzes	16-17, 43-44	
103-3	Evaluation des Managementansatzes	16-17, 43-44	
416-1	Beurteilung der Auswirkungen verschiedener Produkt- und Dienstleistungskategorien auf die Gesundheit und Sicherheit	115	
416-2	Vorfälle, in den Vorschriften und freiwillige Verhaltensregeln zu Auswirkungen von Produkten/Dienstleistungen auf Gesundheit und Sicherheit nicht eingehalten wurden	-	

GRI-Standard-Nummer	Name des Indikators	Seite im Bericht	Auslassungen
GRI 417: Kennzeichnung von Produkten und Dienstleistungen 2016			
103-1	Erläuterung des Themas und seiner Grenzen	14-15	
103-2	Bestandteile des Managementansatzes	-	
103-3	Evaluation des Managementansatzes	-	
417-2	Verstöße gegen Vorschriften und freiwillige Verhaltensregeln zu Informationen über und der Kennzeichnung von Produkten	Im Berichtsjahr sind keine wesentlichen Verstöße gegen Vorschriften und freiwillige Verhaltensregeln in Bezug auf die Informationen über und in Bezug auf die Kennzeichnung von Produkten und Dienstleistungen bekanntgeworden.	
GRI 419: Sozioökonomische Compliance 2016			
103-1	Erläuterung des Themas und seiner Grenzen	14-15, 27-28	
103-2	Bestandteile des Managementansatzes	16-17, 28-33	
103-3	Evaluation des Managementansatzes	16-17, 29-33	
419-1	Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozioökonomischen Bereich	31	
Bestandserhalt (Wesentliches Thema – nicht durch GRI abgedeckt) 2016			
103-1	Erläuterung des Themas und seiner Grenzen	14-15, 62-63, 73-74	
103-2	Bestandteile des Managementansatzes	64-65, 73-75 GB 2019: 100	
103-3	Evaluation des Managementansatzes	64-65, 74-75	

Kontakt

☒ 102-53

Vonovia SE

Universitätsstraße 133
44803 Bochum
Tel. +49 234 314-0
Fax +49 234 314-1314
info@vonovia.de
www.vonovia.de

Ihre Ansprechpartner

Nachhaltigkeit/Strategie

Catrin Coners
Bereichsleitung Nachhaltigkeit/Strategie
Tel. +49 234 314-1642
Fax +49 234 314-1309
E-Mail: catrin.coners@vonovia.de

Jonathan Przybylski
Senior Referent Nachhaltigkeit
Tel. +49 234 314-1912
Fax +49 234 314-1309
E-Mail: jonathan.przybylski@vonovia.de

Hinweis

Der Nachhaltigkeitsbericht erscheint in deutscher und in englischer Sprache. Maßgeblich ist stets die deutsche Fassung.

Den Nachhaltigkeitsbericht finden Sie auch auf der Internetseite unter www.vonovia.de.
Ausschließlich aus Gründen der besseren Lesbarkeit verzichten wir im Bericht auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten selbstverständlich für beide Geschlechter.

Impressum

Herausgeber:
Der Vorstand der Vonovia SE

Konzept und Realisierung:
Berichtsmanufaktur GmbH, Hamburg

Übersetzung:
Berichtsmanufaktur GmbH, Hamburg

Stand: Juni 2020
© Vonovia SE, Bochum