

Nachhaltigkeitserklärung

Erläuterungen zu den Berichtsinhalten und der Rahmensexzung

Die Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) trat am 5. Januar 2023 auf EU-Ebene in Kraft. Alle Staaten der Europäischen Union (EU) und somit auch Deutschland waren verpflichtet, die Richtlinie innerhalb von 18 Monaten, d. h. bis zum 5. Juli 2024, in nationales Recht umzusetzen. In Deutschland ist die Umsetzung bis zum 31. Dezember 2024 nicht erfolgt.

Dies hat zur Folge, dass der bisherige Rechtsstand zur Umsetzung der Non-Financial Reporting Directive (NFRD) für die Berichterstattung 2024 unverändert fortbesteht und weiterhin eine Nichtfinanzielle Konzernerklärung nach den §§ 315b, 315c i. V. m. den §§ 289c bis 289e HGB aufzustellen ist.

Trotz nicht vorhandener Verpflichtung zur Berichterstattung nach den European Sustainability Reporting Standards (ESRS) hat sich die Vonovia SE (im Weiteren Vonovia) entschlossen, ihre **Nachhaltigkeitserklärung, die gleichzeitig die Anforderungen an die nach §§ 315b bis 315c HGB aufgestellte nichtfinanzielle Konzernerklärung erfüllt** (im Folgenden „Nachhaltigkeitserklärung“), **unter vollständiger Beachtung der ESRS** als anerkanntes Rahmenwerk gemäß §§ 315c Abs. 3 i. V. m. 289d HGB aufzustellen. Die vorliegende Konzern-Nachhaltigkeitserklärung erfüllt somit sowohl die Anforderungen der CSRD als auch die Anforderungen der §§ 315b bis 315c für eine nichtfinanzielle Konzernerklärung und des Art. 8 der Verordnung (EU) 2020/852 (sogenannte EU-Taxonomie).

Die Beachtung der Mindestangabepflichten nach §§ 315c i. V. m. 289c HGB und DRS 20.257 ff. ist somit sichergestellt.

Aufgrund der erstmaligen Aufstellung der Nachhaltigkeitserklärung unter vollständiger Beachtung der ESRS wird das Stetigkeitsprinzip des Deutschen Rechnungslegungs Standards (DRS) 20.26 durchbrochen. Mit der Abkehr von der

bisherigen Berichterstattung unter Berücksichtigung des Rahmenwerks der Global Reporting Initiative (GRI) wird der Bedeutung der ESRS als durch die Europäische Kommission angenommene Berichterstattungsstandards für die Nachhaltigkeitsberichterstattung Rechnung getragen. Bei den enthaltenen Kennzahlen wurden – sofern notwendig – Vorjahresangaben rückwirkend an die neuen Berechnungsmethoden angepasst.

Der Ausweis wesentlicher nichtfinanzieller Leistungsindikatoren erfolgt – zusammen mit der Darstellung der zugrunde liegenden Konzepte, Ziele und Maßnahmen – in den jeweiligen inhaltlichen Kapiteln. Diese decken die gesetzlich vorgegebenen Aspekte – Umweltbelange, Sozialbelange, Arbeitnehmerbelange, Bekämpfung von Korruption und Besteichung sowie Achtung der Menschenrechte – ab.

In dieser Nachhaltigkeitserklärung wird der Nachhaltigkeits-Performance-Index (Sustainability Performance Index; SPI) aufgeführt. Diese Kennzahl stellt für den Vonovia Konzern die führende nichtfinanzielle Steuerungskennzahl im Sinne des DRS 20 Tz. 101 i. V. m. Tz. 106. dar. Der SPI besteht aus sechs Teil-Indikatoren, die sich aus den wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen ableiten, und stellt ein entscheidendes Instrument zur Steuerung und Vergütung unseres nachhaltigen Handelns dar (zu weiteren Details siehe → **ESRS 2 GOV-3**). Der SPI als bedeutsamster nichtfinanzieller Leistungsindikator ist zusätzlich im Kapitel → **Unternehmenssteuerung** sowie im → **Prognosebericht** dargestellt.

Die Nachhaltigkeitserklärung ist nicht Gegenstand der gesetzlichen Abschlussprüfung, sie unterliegt einer freiwilligen Prüfung nach ISAE 3000 (Revised) mit begrenzter Sicherheit durch die PwC GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft. Dabei stellen jegliche Verweise auf Inhalte außerhalb der Nachhaltigkeitserklärung weiterführende Informationen dar und sind weder Bestandteil der Nachhaltigkeitserklärung noch der betriebswirtschaftlichen Prüfung. Verweise und weiterführende Informationen sind kein integraler Bestandteil dieser Nachhaltigkeitserklärung.

Dem Ausweis in der Finanzberichterstattung folgend fließen Umsätze, Investitionsausgaben und Betriebsausgaben im Sinne der EU Taxonomie nicht in die Nenner der drei Größen ein.

Risikobewertung unter Nachhaltigkeitsaspekten

Im Rahmen der Nachhaltigkeitserklärung müssen die wesentlichen Risiken berichtet werden, die mit der eigenen Geschäftstätigkeit, den Geschäftsbeziehungen oder Produkten und Dienstleistungen des Konzerns verknüpft sind, deren Eintritt sehr wahrscheinlich ist und die schwerwiegende negative Auswirkungen auf die nichtfinanziellen Aspekte haben oder haben werden. Auf Basis der durchgeführten Risikoanalysen und nach Einschätzung des Managements von Vonovia liegen keine berichtspflichtigen nichtfinanziellen Risiken vor, die nach Anwendung der Nettomethode unter Berücksichtigung von Risikobegrenzungsmaßnahmen die Wesentlichkeitskriterien gemäß § 289c Abs. 3 Nr. 3 und 4 HGB erfüllen.

Die Wesentlichkeitsdefinition berichtspflichtiger Risiken nach § 289c Abs. 3 Nr. 3 und 4 HGB weicht von der nach den ESRS ab. Aufgrund dessen werden im Rahmen dieser Nachhaltigkeitserklärung Risiken berichtet, die gemäß den ESRS wesentlich und somit berichtspflichtig sind. Da diese jedoch nicht als schwerwiegend für Vonovia einzustufen sind, besteht keine Berichtspflicht nach § 289c Abs. 3 Nr. 3 und 4 HGB.

ESRS 2 – Allgemeine Angaben

BP-1 – Allgemeine Grundlagen für die Erstellung der Nachhaltigkeitserklärung

Die Nachhaltigkeitserklärung der Vonovia SE wird auf konsolidierter Basis erstellt.

Der Konsolidierungskreis stimmt mit dem des Konzernabschlusses von Vonovia überein und reflektiert die Aktivitäten von Vonovia sowie deren Tochtergesellschaften in Deutschland, Österreich und Schweden. Die Gesellschaften sind in der → **Anteilsbesitzliste** des Konzernanhangs aufgeführt. Nicht berücksichtigt werden Entitäten mit Minderheitsanteilen sowie Wohnungen, die sich im Eigentum Dritter befinden.

Die Deutsche Wohnen SE (im Weiteren Deutsche Wohnen) wird vollumfänglich in den Konzernabschluss sowie in die Nachhaltigkeitserklärung von Vonovia einbezogen. Eine eigenständige Nachhaltigkeitserklärung gibt Deutsche Wohnen für das Geschäftsjahr 2024 nicht ab, da sie von der Erleichterungsvorschrift zur CSR-Berichterstattung nach §§ 289b Abs. 2, 315b Abs. 2 HGB Gebrauch macht.

Eine Besonderheit stellt das durch den Teilkonzern Deutsche Wohnen in den Gesamtkonzern eingebrachte, eigenständige Segment Pflege dar. Dieses wurde zum Jahresende 2023 als aufgegebener Geschäftsbereich gemäß IFRS 5 qualifiziert. Um diesem Umstand Rechnung zu tragen und in den Folgejahren die Vergleichbarkeit sicherzustellen sowie Konsistenz mit der Finanzberichterstattung zu erreichen, werden Kennzahlen im Rahmen dieser Nachhaltigkeitserklärung dreigeteilt in „fortgeführte Geschäftsbereiche“, „aufgegebene Geschäftsbereiche“ und „gesamt“ dargestellt.

Die Nachhaltigkeitserklärung umfasst neben dem eigenen Geschäftsbereich auch die vor- und die nachgelagerte Wertschöpfungskette, insbesondere Lieferanten, Geschäftspartner und Kunden. Diese wurden bei der Ermittlung der Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs) im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse berücksichtigt.

Von der Möglichkeit, eine bestimmte Information auszulassen, die sich auf geistiges Eigentum, Know-how oder die Ergebnisse von Innovationen bezieht, hat Vonovia keinen Gebrauch gemacht.

BP-2 – Angaben im Zusammenhang mit konkreten Umständen

Der Berichtszeitraum für den Konzernabschluss nebst zusammengefasstem Lagebericht einschließlich Nachhaltigkeitserklärung ist das Kalenderjahr.

In der Darstellung der THG-Emissionsreduktionsziele und der Treibhausgasbilanz (siehe → **E1-4** und → **E1-6**) weisen wir für das Basisjahr die THG-Emissionen inklusive des Bestands der Deutsche Wohnen aus. Dabei wurden bereits Portfolioveränderungen berücksichtigt, die im Zusammenhang mit dem Zusammenschluss standen. Bei der Ermittlung der Scope 3-Emissionen für die vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette verwenden wir Durchschnittsdaten bzw. Näherungswerte:

- a) In der Kategorie 3.1 werden THG-Emissionen aus den verwendeten Materialien und Leistungen durch Instandhaltung, energetische Modernisierung, Heizungstausch und Wohnungsmodernisierung im jeweiligen Geschäftsjahr ausgewiesen. In der Kategorie 3.2 werden Treibhausgas (THG)-Emissionen aus der Herstellung der Baustoffe und Materialien, die für die in dem jeweiligen Geschäftsjahr fertiggestellten Neubauten verwendet wurden, ausgewiesen.
- b) Die THG-Emissionen für Scope 3.1 werden anhand von Emissionsfaktoren ermittelt, die aus repräsentativen Maßnahmen in der deutschen Wohnungswirtschaft durch das Institut für Immobilienökonomie (IIO) im Auftrag des VdW Rheinland Westfalen hergeleitet

wurden. Für das Basisjahr 2021 wurde wegen der Datenverfügbarkeit dieses Verfahren nur auf den damaligen Bestand der Vonovia angewendet. Die THG-Emissionen für Scope 3.2 werden anhand von Emissionsfaktoren basierend auf der Konstruktionsart der Gebäude, welche im Rahmen einer umfassenden Lebenszyklusanalyse eines Musterhauses durch ein spezialisiertes Architektenbüro erstellt wurde, ermittelt.

- c) Bei der Hochrechnung wird darauf geachtet, Maßnahmen und Gegebenheiten möglichst präzise zu berücksichtigen. Obwohl Hochrechnungen und durchschnittliche Emissionsfaktoren zu gewissen Abweichungen führen können, helfen diese Methoden, Unsicherheiten zu verringern, und bieten eine fundierte Grundlage für die Analyse, auch wenn vollständige Genauigkeit aufgrund begrenzter Daten und Modellannahmen nicht erreicht werden kann. Aufgrund der Verwendung von tatsächlichen Maßnahmen bzw. aufgrund eines hohen Detailgrads bei der Musterhauskalkulation ist der Genauigkeitsgrad bereits hoch.

Für die Ermittlung einzelner ausgewählter Kennzahlen wurden Schätzverfahren angewandt. Es wurden jedoch keine Kennzahlen oder Geldbeträge identifiziert, welche einem hohen Maß an Messunsicherheit unterliegen. Eine Validierung sämtlicher in dieser Nachhaltigkeitserklärung enthaltenen Kennzahlen durch eine externe Stelle über den Abschlussprüfer hinaus findet nicht statt.

Diese Nachhaltigkeitserklärung wird im Berichtsjahr erstmals nach den European Sustainability Reporting Standards (ESRS) aufgestellt. Aufgrund dessen ergeben sich neue und veränderte Angabepflichten sowie Definitionen von Kennzahlen. Die Vergleichbarkeit zu Angaben in Vorjahresberichten ist daher teilweise eingeschränkt.

Vonovia berichtet im Rahmen der Nachhaltigkeitserklärung auch über die Erfüllung der Anforderungen der EU-Taxonomie-Verordnung.

Qualifikationsprofil des Aufsichtsrats

Name	Unabhängigkeit	Geburtsjahr	Jahr der Bestellung	Geschlecht	Nationalität	Rechnungswesen, Finanzen, Controlling	Rechnungslegung, Audit, Risk, Compliance
Clara-Christina Streit (Vorsitzende)	ja	1968	2013	weiblich	Deutsch/U.S.	4	3
Vitus Eckert	ja	1969	2018	männlich	Österreichisch	2	3
Birgit M. Bohle	ja	1973	2024	weiblich	Deutsch	2	3
Jürgen Fenk	ja	1966	2022	männlich	Deutsch	2	2
Dr. Florian Funck	ja	1971	2014	männlich	Deutsch	4	4
Dr. Ute Geipel-Faber	ja	1950	2015	weiblich	Deutsch	4	4
Dr. Daniela Gerd tom Markotten	ja	1974	2023	weiblich	Deutsch	2	2
Matthias Hünlein	ja	1961	2022	männlich	Deutsch	1	1
Hildegard Müller	ja	1967	2013	weiblich	Deutsch	3	2
Dr. Ariane Reinhart	ja	1969	2016	weiblich	Deutsch	2	2
Christian Ulbrich ²⁾	ja	1966	2014	männlich	Deutsch	3	2

1) 1: „Begrenzte Erfahrung/keine Schlüsselkompetenz“; 2: „Substanzielle Erfahrung/Kompetenz“; 3: „Ausgeprägte Erfahrung/Schlüsselkompetenz/Expertise“; 4: „Direkte Führungserfahrung“.
2) Aufsichtsratsmitglied bis 8. Mai 2024.

GOV-1 – Die Rolle der Verwaltungs-, Leistungs- und Aufsichtsorgane

Die Bezeichnung Vonovia umfasst die Vonovia SE und ihre Konzerngesellschaften. Vonovia ist eine europäische Gesellschaft (SE) gemäß deutschem Aktiengesetz, SE-Gesetz und SE-Verordnung mit dem Sitz in Bochum. Sie hat drei Organe: Hauptversammlung, Aufsichtsrat und Vorstand. Deren Aufgaben und Befugnisse ergeben sich aus der SE-Verordnung (SE-VO), dem Aktiengesetz (AktG) und der Satzung. Die Aktionäre als die Eigentümer des Unternehmens üben ihre Rechte in der Hauptversammlung aus.

Dem **dualistischen Führungsprinzip** gemäß dem deutschen AktG folgend hat Vonovia einen Aufsichtsrat und einen Vorstand. Während die Geschäftsleitung allein beim Vorstand liegt, übt demgegenüber klar getrennt der Aufsichtsrat die Geschäftskontrolle durch die Beratung zu und die Aufsicht über für die Gesellschaft wesentliche Geschäftsvorfälle aus. Eine gleichzeitige Mitgliedschaft in beiden Organen ist ausgeschlossen.

Der Vorstand von Vonovia besteht aus fünf Personen. Dem Aufsichtsrat von Vonovia als börsennotiertem, aber nicht mitbestimmungspflichtigem Unternehmen gehören zehn Mitglieder an.

In Übereinstimmung mit den maßgeblichen Gesetzen, insbesondere der SE-VO und dem SE-Beteiligungsgesetz, setzt sich der Aufsichtsrat nur aus Vertretern der Aktionäre zusammen. Das höchste Vertretungsgremium der Arbeitnehmer ist der Konzernbetriebsrat. Zudem wurde ein SE-Betriebsrat auf Ebene der Vonovia SE gebildet.

Gemäß dem Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) sind der Aufsichtsrat und der Vorstand so zu besetzen, dass die Organe bzw. ihre Mitglieder insgesamt über die zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung der Aufgaben erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen verfügen. Die entsprechenden Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen – insbesondere in Bezug auf Nachhaltigkeit – können dem nachfolgenden Qualifikationsprofil des Aufsichtsrats sowie der Beschreibung der Kompetenzen von Aufsichtsrat und Vorstand entnommen werden.

Schlüsselkompetenzen und Erfahrungsfelder¹⁾

Wohnungswirtschaft	Development, Bauindustrie	Immobilientransaktionen	M&A, Immobilientransaktionen	Recht, Regulierung, Governance	Finanzierung (Banken, Kapitalmarkt)	Investment, Kapitalanlage	Digitalisierung, Cyber-Security	Nachhaltigkeit, Energie	HR-Management, Vergütung, Leadership Development	Politik, öffentliche Verwaltung
3	1	4	3	4	3	2	2	2	3	1
4	4	4	3	3	4	2	2	1	2	1
1	1	1	3	1	2	3	2	2	4	3
4	3	4	2	4	4	2	1	1	3	2
2	1	3	4	4	2	2	1	1	2	1
4	1	4	4	2	2	1	4	4	4	1
1	1	1	2	1	1	4	3	3	3	3
3	3	3	4	1	4	1	2	2	2	1
3	2	3	4	3	2	3	4	2	2	4
2	1	2	3	1	2	2	4	4	4	4
2	3	4	3	4	3	2	2	2	3	1

Zu den Mitgliedern des **Aufsichtsrats** mit ausgewiesener **ESG-Expertise** zählt Hildegard Müller, die über mehr als acht Jahre den Vorsitz der Hauptgeschäftsführung des Bundesverbands der Energie- und Wasserwirtschaft innehatte, drei Jahre im Vorstand des Energieunternehmens Innogy arbeitete und nun als Präsidentin des Verbands der Automobilindustrie die ESG-konforme Weiterentwicklung dieses Sektors fördert. Ferner gilt Dr. Ute Geipel-Faber, die im Management der Invesco Real Estate über zwölf Jahre die Nachhaltigkeitsthemen verantwortete, als Expertin im Bereich ESG, wie Dr. Ariane Reinhart, die seit elf Jahren als Personalvorständin und Arbeitsdirektorin der Continental AG dem Bereich Nachhaltigkeit vorsteht. Darüber hinaus erlangte Dr. Daniela Gerd tom Markotten ESG-Expertise durch die Entwicklung nachhaltiger Geschäftsmodelle als CEO der Mobilitätsplattform moovel, einem Mobilitäts-Joint Venture der BMW Group und Daimler AG für nachhaltige urbane Mobilität, bei der Gründung ihres Tech-Start-ups IUHHOO GmbH vor fünf Jahren und erweitert diese Expertise seit 2021 in ihrer Funktion als Vorständin für Digitalisierung und Technik bei der Deutsche Bahn AG, in der sie u. a. für nachhaltige Innovationen und Technologien verantwortlich ist. Ebenso besitzt Frau Birgit M. Bohle ausgewiesene ESG-Expertise. Sie ist seit 2019 Mitglied des Vorstands der Deutschen Telekom AG und verantwortet in ihrer Rolle als Personalvorständin und Arbeitsdirektorin u. a. den Bereich soziale Nachhaltigkeit. Ihr Schwerpunkt liegt auf der Mitarbeiterzufriedenheit, der Aus- und Weiterbildung im digitalen Bereich sowie der Förderung von Diversität, Gleichberechtigung und Inklusion.

Zur **Sicherstellung geeigneter Fähigkeiten und Fachkenntnisse** steht der **Vorstand** kontinuierlich im Austausch mit dem Leiter Strategie, Unternehmensentwicklung & Nachhaltigkeit und lässt sich je nach Thema durch die entsprechenden Fachbereiche unterstützen. Durch die (mindestens) monatliche Berichterstattung des Leiters Strategie, Unternehmensführung & Nachhaltigkeit an den Chief Executive Officer (CEO) ist der Informationsfluss zu aktuellen, relevanten Themen und Entwicklungen im Bereich Nachhaltigkeit an den Vorstand sichergestellt. Weiterhin tauscht sich der Vorstand kontinuierlich mit Stakeholdern und externen Fachexperten zu Nachhaltigkeitsthemen – insbesondere im Umweltbereich – aus. Der Vorstand vereint unterschiedliche Qualifikationsprofile und Kompetenzen, u. a. in den Bereichen Immobilien, erneuerbare Energien, Unternehmensführung, Recht sowie Strategie, und stellt dadurch die für Vonovia zentrale Expertise in diesen Fachbereichen sicher. Der CEO Rolf Buch war mehrere Jahre als Moderator des Initiativkreises Ruhr tätig und verantwortete die Förderung des Strukturwandels des Ruhrgebiets zu einer nachhaltigen, lebenswerten und zugleich wirtschaftlich starken Metropolregion. Philip Grosse hat als langjähriger CFO von großen Wohnungsunternehmen besondere Expertise auch für Green und Social Bonds erworben. Die Personalvorständin

Ruth Werhahn verfügt über umfangreiche berufliche Erfahrungen im Personalressort. Daniel Riedl verantwortet in der Vonovia Gruppe die Gebäudeprojektentwicklungen, die auf eine ambitionierte Nachhaltigkeitsagenda festgelegt sind, und berät als Aufsichtsrat weitere Bau- und Projektgesellschaften bei ihrer nachhaltigen Produktionsweise. Arnd Fittkau ist verantwortlich für das operative Geschäft und auch für den Bereich Portfoliomanagement, der maßgeblich die Modernisierungs- und Umbaumaßnahmen zur Umsetzung des Klimapfads strukturiert. Ferner steht er als Mitglied im Beirat der Iqony Fernwärme GmbH regelmäßig im Austausch mit Fachkräften nachhaltiger Wärmeversorgung. Alle Mitglieder des Vorstands sind verpflichtet, sich über regulatorische Entwicklungen im Bereich Nachhaltigkeit sowie ihre nachhaltigkeitsbezogenen Kenntnisse auf dem Laufenden zu halten.

Der Vorstand besteht aus einer Frau und vier Männern (Verhältnis von weiblichen zu männlichen Mitgliedern 1:4), dies entspricht einem Frauenanteil von 20 %. Der Aufsichtsrat von Vonovia besteht aus zehn Mitgliedern. Die Anzahl weiblicher Mitglieder im Aufsichtsrat beträgt sechs (Frauenanteil: 60 % bzw. Verhältnis von weiblichen zu männlichen Mitgliedern 6:4). Bei der Zielquote für die Besetzung des Aufsichtsrats wird das Gesetz für gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst berücksichtigt, wonach der Aufsichtsrat zu mindestens 30 % aus Frauen und zu mindestens 30 % aus Männern bestehen muss. Der Vorstand muss – sofern er aus mehr als drei Mitgliedern besteht, was bei Vonovia der Fall ist – mit mindestens einer Frau und mindestens einem Mann besetzt sein. Zudem müssen für den Frauenanteil in den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands Zielgrößen festgelegt werden (§ 76 Abs. 4 Satz 1 AktG). Vonovia strebt bis zum 31. Dezember 2026 einen Frauenanteil von 30 % an. Bezüglich der Zielerreichung wird auf → **S1-9** verwiesen.

Sämtliche zehn Mitglieder (100 %) des Aufsichtsrats sind nach eigener Einschätzung unabhängig im Sinne der Ziffern C. 6 und C. 7 des DCGK. Kein Aufsichtsratsmitglied gehörte dem Vorstand der Gesellschaft an oder hat ein Näheverhältnis im Sinne der Ziffer C. 12 des DCGK zu einem wesentlichen Wettbewerber des Unternehmens.

Dem Vorstand von Vonovia gehörten zum 31. Dezember 2024 folgende fünf Mitglieder an:

- > Rolf Buch
- > Arnd Fittkau
- > Philip Grosse
- > Daniel Riedl
- > Ruth Werhahn

Der aktuelle Aufsichtsrat setzt sich aus folgenden Mitgliedern zusammen:

- > Clara-Christina Streit
- > Vitus Eckert
- > Birgit M. Bohle
- > Jürgen Fenk
- > Dr. Florian Funck
- > Dr. Ute Geipel-Faber
- > Dr. Daniela Gerd tom Markotten
- > Matthias Hünlein
- > Hildegard Müller
- > Dr. Ariane Reinhart

Die Angabe sämtlicher Mitglieder von Vorstand und Aufsichtsrat ist Ausdruck ihrer kollegialen Gesamtverantwortung für die Überwachung der Auswirkungen, Risiken und Chancen. Die Gesamtverantwortung aller Vorstandsmitglieder entspricht der gesetzlichen Vorgabe, wonach die Geschäftsführung sämtlichen Vorstandsmitgliedern zusteht. Die interne Ressortverteilung dient dabei lediglich der Arbeitserleichterung im Tagesgeschäft, während Geschäfte von besonderer oder grundsätzlicher Bedeutung der Entscheidung des Gesamtvorstands zuzuführen sind. Die Verpflichtung der Gesellschaft zur Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie und des Klimapfads ist dabei eine ressortübergreifende Aufgabe, an der jedes Vorstandsmitglied mitwirken muss. Kraft seiner Geschäftsführungs pflicht hat jeder Vorstand zugleich auf die Einhaltung und Erarbeitung der notwendigen Maßnahmen einer nachhaltigen Geschäftstätigkeit auch der übrigen Vorstandsmitglieder zu achten. Zur Zielerreichung wirkt hierbei unterstützend und fördernd das Nachhaltigkeitsgremium, das auch die IROs freigegeben hat. Als Kontroll- und Steuerungsinstrument sind ferner alle Vorstandsmitglieder verpflichtet, die ihren Ressorts immamenten Risiken in den Risikobericht einfließen zu lassen, der wiederum im Gesamtvorstand erörtert und festgestellt wird.

Die Zuständigkeiten von Aufsichtsrat (nebst Ausschüssen) und Vorstand in Bezug auf Auswirkungen, Risiken und Chancen sowie Strategien sind wie folgt verteilt:

Der Aufsichtsrat

Der Aufsichtsrat bestellt, überwacht und berät den Vorstand und ist in Entscheidungen von grundlegender Bedeutung für das Unternehmen – auch in Bezug auf Nachhaltigkeitsthemen – unmittelbar eingebunden. Der Aufsichtsrat übt seine Tätigkeit nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen, der Satzung, seiner Geschäftsordnung und seiner Beschlüsse aus. Der Aufsichtsrat prüft den Jahresabschluss und den zusammengefassten Lagebericht, der auch die Nachhaltigkeitserklärung enthält, und stellt den Jahresabschluss fest. Über das Ergebnis der Prüfung berichtet der Aufsichtsrat schriftlich an die Hauptversammlung.

Der Aufsichtsrat hat **vier Ausschüsse** (Governance- und Nominierungsausschuss, Prüfungs-, Risiko- und Complianceausschuss, Strategie-, Finanz- und Nachhaltigkeitsausschuss, Personal- und Vergütungsausschuss) gebildet, von denen zwei Ausschüsse, der Prüfungs-, Risiko- und Complianceausschuss sowie der Strategie-, Finanz- und Nachhaltigkeitsausschuss, explizite Zuständigkeiten im Bereich Nachhaltigkeit haben sowie der Personal- und Vergütungsausschuss mittelbar durch die Bestimmung der variablen Vergütungselemente mit Ausrichtung auf nachhaltige Leistungselemente. Indem die Entscheidung über die Vorstandsvergütung dem Aufsichtsrat als solchem vorbehalten ist, ist zugleich auch dieses Organ mit Nachhaltigkeitsthemen direkt befasst.

Der **Prüfungs-, Risiko- und Complianceausschuss** befasst sich insbesondere mit der Überwachung des Rechnungslegungsprozesses, der Wirksamkeit des Internen Kontrollsyste ms, des Risikomanagementsystems und des Internen Revisionssystems, der Abschlussprüfung sowie der Compliance. Zur Rechnungslegung und Abschlussprüfung gehören auch die Nachhaltigkeitserklärung und deren Prüfung. Mitglieder dieses Ausschusses sind Herr Dr. Florian Funck (Vorsitzender), Herr Vitus Eckert, Frau Dr. Ute Geipel-Faber und Herr Matthias Hünlein.

Der **Strategie-, Finanz- und Nachhaltigkeitsausschuss** berät über Schwerpunktthemen im Zusammenhang mit der Unternehmensstrategie, mit Finanzangelegenheiten und mit Angelegenheiten der Nachhaltigkeit und bereitet Beschlüsse des Aufsichtsrats vor. Er berät und überwacht den Vorstand im Hinblick auf dessen Nachhaltigkeitsstrategie, insbesondere bei der Planung des strategischen Rahmens für alle konzernweiten Nachhaltigkeitsmaßnahmen einschließlich der Wechselwirkung von unternehmerischer Betätigung und mit dem Klimawandel verbundener Herausforderungen. Mitglieder dieses Ausschusses sind Herr Jürgen Fenk (Vorsitzender), Frau Birgit M. Bohle, Frau Dr. Daniela Gerd tom Markotten, Frau Hildegard Müller und Frau Clara-Christina Streit.

Der **Personal- und Vergütungsausschuss** befasst sich insbesondere mit der Vorbereitung der Beratungen und Beschlüsse zum Vergütungssystem und zu der Personalstrategie sowie zu weiteren Vorstandsan gelegenheiten. In den Beratungen des Ausschusses zur Anpassung des Vorstandsvergütungssystems im Geschäftsjahr 2024 hat der Ausschuss die Nachhaltigkeitsziele des Unternehmens diskutiert und berücksichtigt. Mitglieder dieses Ausschusses sind Frau Dr. Ariane Reinhart (Vorsitzende), Herr Jürgen Fenk, Herr Dr. Florian Funck und Frau Clara-Christina Streit.

Der Vorstand

Der Vorstand legt die strategische Ausrichtung des Unternehmens fest, stimmt sie mit dem Aufsichtsrat ab und setzt sie um. Dabei sorgt er auch für die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen sowie der unternehmensinternen Richtlinien und trägt die Verantwortung für die Unternehmenspolitik. Der Vorstand sorgt ferner für die Einhaltung eines angemessenen Risikomanagement- und Risiko-Controlling-Systems. Für die dort einzubeziehenden Sozial- und Umweltfaktoren und damit verbundenen Risiken und Chancen sowie Auswirkungen trägt der Vorstandsvorsitzende die Ressortverantwortung. Er legt dem Aufsichtsrat außerdem die Konzernplanung für das kommende Geschäftsjahr sowie die mittelfristige und strategische Planung, die auch nachhaltigkeitsbezogene Ziele sowie zu adressierende Auswirkungen, Chancen und Risiken umfasst, vor. Über wichtige Ereignisse, die für die Beurteilung der Lage und der Entwicklung oder für die Leitung des Unternehmens von wesentlicher Bedeutung sind, sowie über etwaige auftretende Mängel in den Überwachungssystemen unterrichtet der Vorstandsvorsitzende die Aufsichtsratsvorsitzende unverzüglich.

Zusätzlich legt Vonovia spezifische nachhaltigkeitsbezogene Zuständigkeiten in Bezug auf die **Umsetzung der Empfehlungen der Task Force on Climate-related Financial Disclosure (TCFD)** fest. Die Empfehlungen der TCFD stellen eine wichtige Orientierung bei der Festlegung und Umsetzung des Klimapfads als Teil der systematischen Auseinandersetzung mit dem Klimawandel – bezogen sowohl auf Vonovias Beitrag zur Begrenzung des Klimawandels als auch auf die Folgen des Klimawandels auf die Geschäftsentwicklung des Unternehmens – dar. Die Zuständigkeiten bei der Umsetzung der TCFD-Empfehlungen sind bei Vonovia wie folgt verteilt:

- > Der Gesamtvorstand trägt die Verantwortung für Nachhaltigkeit und Klimaschutz sowie klimabezogene Risiken und Chancen.
- > Der Aufsichtsrat berät in seinem Strategie-, Finanz- und Nachhaltigungsausschuss u. a. über Klimaschutz und relevante Risiken und Chancen.
- > Das Nachhaltigkeitsgremium, bestehend aus Gesamtvorstand und Vertretern zentraler Fachbereiche, entscheidet über Strategie und Ziele und überwacht den Fortschritt.
- > Der zentrale Bereich Strategie, Unternehmensentwicklung & Nachhaltigkeit im Ressort des CEO koordiniert und treibt die Entwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie und die Umsetzung relevanter Maßnahmen voran.

> Klimabezogene Risiken werden im Rahmen des unternehmensweiten Risikomanagementprozesses halbjährlich ermittelt und erhoben. Der Prozess wird koordiniert durch Controlling; der Vorstand entscheidet final über die Risikobewertung.

> Die energetische Modernisierung und der Ausbau der erneuerbaren Wärme- und Stromversorgung im Bestand werden für Deutschland durch den CRO (regionale Geschäftsbereiche und Portfoliomanagement), für Österreich durch den CDO und für Schweden durch den CEO von Victoriahem verantwortet.

Auch für die weiteren wesentlichen **Nachhaltigkeitsthemen** sind **Ressortverantwortungen** innerhalb des Vorstands verteilt. So zeichnet der Chief Human Resources Officer (CHRO) für die Arbeitnehmerbelange, der Chief Rental Officer (CRO) – in Verbindung mit den dezentral organisierten Regionalgeschäftsführern – für alle Fragen rund um die Bereitstellung bezahlbaren Wohnraums und die klimarechte Entwicklung des Gesamtbestands sowie weitere soziale Nachhaltigkeitsthemen und der CDO für den nachhaltigen Neubau verantwortlich. Beim CEO liegen die nachhaltigkeitsbezogenen Governance-Themen, insbesondere Compliance, während der Chief Financial Officer (CFO) – neben nachhaltigen Finanzierungsaspekten – die strukturelle Infrastruktur des Nachhaltigkeitsdaten- und Risikomanagements bereitstellt sowie das Reporting verantwortet.

Somit ist das Thema Nachhaltigkeit bei Vonovia oberste Führungsaufgabe, für die sämtliche Vorstandsmitglieder verantwortlich sind und der Vorsitzende des Vorstands die Ausrichtung des Geschäftsmodells und der Ressorts zur Zielerreichung sicherstellt. Aufseiten des Aufsichtsrats übernehmen der Strategie-, Finanz- und Nachhaltigungsausschuss sowie der Prüfungs-, Risiko- und Complianceausschuss (für die Berichterstattung) die entsprechende Kontrollfunktion. Für die Überwachung, Verwaltung und Beaufsichtigung von Auswirkungen, Risiken und Chancen, die Festlegung diesbezüglicher Ziele sowie die Überwachung der Fortschritte bei der Zielerreichung ist der Vorstand gesamthaft verantwortlich. Er bindet zu diesem Zweck das Nachhaltigkeitsgremium in die Entscheidungs- und Überwachungsprozesse mit ein. Über den Risikobericht wird der Vorstand über die Auswirkungen, Risiken und Chancen informiert. Für die Erstellung des Risikoberichts ist der Bereich Controlling verantwortlich. Die fachliche Führung in Bezug auf die Auswirkungen, Risiken und Chancen liegt im Bereich Strategie, Unternehmensentwicklung & Nachhaltigkeit, deren Bewertung erfolgt durch die jeweiligen Risikoverantwortlichen. Über das jährliche Nachhaltigkeitsreporting im Rahmen des Geschäftsberichts, des ESG-Factbooks und weiterer Nachhaltigkeitsberichterstattungsformate, die

vom Vorstand freigegeben werden, überwacht dieser den Fortschritt bei der Zielerreichung.

Die zentrale **Koordination der Nachhaltigkeitsaktivitäten** liegt im Bereich Strategie, Unternehmensentwicklung & Nachhaltigkeit. Zu seinen Kernaufgaben gehören insbesondere die Weiterentwicklung einer an Nachhaltigkeitsaspekten ausgerichteten integrierten Strategie, die Ableitung und das Monitoring von Nachhaltigkeitszielen sowie das Setzen von Impulsen und die Implementierung von Nachhaltigkeitsprojekten. Außerdem ist der Bereich Strategie, Unternehmensentwicklung & Nachhaltigkeit – neben der gemeinsam mit dem Rechnungswesen erstellten Nachhaltigkeitserklärung im Geschäftsbericht – für die Erstellung des ESG-Factbooks sowie das Bedienen zahlreicher ESG-Ratings verantwortlich.

Das **Nachhaltigkeitsgremium** berät – je nach Bedarf – zweimal bis dreimal jährlich über die strategischen Weichenstellungen und bewertet die Nachhaltigkeitsperformance. Das Gremium umfasst den gesamten Vorstand, ergänzt um die Verantwortlichen für Nachhaltigkeit, Corporate Communication, Controlling, Rechnungswesen und Investor Relations. Der Prüfungs-, Risiko- und Complianceausschuss tagt üblicherweise bis zu viermal jährlich und wird anlassbezogen über die Umsetzung der Nachhaltigkeitsberichterstattung durch den Fachbereich Strategie, Unternehmensentwicklung & Nachhaltigkeit informiert.

Die Verfügbarkeit geeigneter Fähigkeiten und Fachkenntnisse zur Überwachung von Nachhaltigkeitsaspekten wird durch den Nachweis entsprechender Kompetenzen (siehe Kompetenzprofil bzw. -beschreibung des Aufsichtsrats und Vorstands) sichergestellt. Der Aufsichtsrat und der Vorstand lassen sich regelmäßig zu Nachhaltigkeitsthemen unterrichten.

Die Fähigkeiten und Sachkenntnisse des Vonovia Vorstands und Aufsichtsrats sind eng mit den wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen des Unternehmens verknüpft. Der Vorstand bringt fundiertes Fachwissen u. a. in den Bereichen Immobilien, Energie und Nachhaltigkeit, Unternehmensführung, Recht sowie Strategie ein, um strategische Entscheidungen zu treffen und Risiken effektiv zu steuern. Der Aufsichtsrat ergänzt diese Expertise durch unabhängige Überwachung und Beratung, wobei er auf umfassende Erfahrungen in verschiedenen Branchen und Disziplinen zurückgreift. Gemeinsam stellen Vorstand und Aufsichtsrat sicher, dass Auswirkungen berücksichtigt, Chancen genutzt und Risiken minimiert werden, um nachhaltigen Unternehmenswert zu schaffen.

GOV-2 – Informationen und Nachhaltigkeitsaspekte, mit denen sich die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane des Unternehmens befassen

Der Bereich Strategie, Unternehmensentwicklung & Nachhaltigkeit koordiniert die Arbeit an unseren Nachhaltigkeitsthemen im Rahmen von Strategie und Geschäftsmodell und berichtet in direkter Linie an den Vorstandsvorsitzenden. Der Leiter des Bereichs tauscht sich regelmäßig (mindestens monatlich) mit dem CEO und dem Nachhaltigkeitsgremium zu aktuellen Entwicklungen und Themen aus. Dazu gehören die Ableitung von wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen, die Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie, die Umsetzung zweckdienlicher Maßnahmen, die Ableitung und das Monitoring von Nachhaltigkeitszielen und Metriken sowie die Implementierung von Nachhaltigkeitsprojekten. Dies umfasst auch die Umsetzung der Sorgfaltspflicht im Bereich Nachhaltigkeit.

Der Prüfungs-, Risiko- und Complianceausschuss des Aufsichtsrats beschäftigt sich mindestens zweimal jährlich mit nachhaltigkeitsrelevanten Themen, einmal im Rahmen der Feststellung des Jahresabschlusses (inklusive der Nachhaltigkeitserklärung) sowie einmal zur Einschätzung der Auswirkungen, Risiken und Chancen im Rahmen des Risikoberichts.

Bei der Überwachung der Strategie des Unternehmens, bei Entscheidungen über wichtige Transaktionen und im Rahmen des Risikomanagements werden Auswirkungen, Risiken und Chancen – einschließlich Kompromisse – wie folgt berücksichtigt:

Vonovia stellt sich auf die stetigen Veränderungen des Marktumfelds und der gesetzlichen bzw. regulatorischen Rahmenbedingungen ein, indem sie ihre Strategie und in Verbindung damit ihre Geschäftstätigkeit kontinuierlich weiterentwickelt. Auch auf ESG-Einflüsse der verschiedenen Anspruchsgruppen stellt sich Vonovia mit einer **Justierung der entsprechenden ESG-Ziele** ein, einschließlich der kontinuierlichen Überprüfung des Fortschritts der Zielerreichung mithilfe geeigneter KPIs. Dabei werden Zielkonflikte, wie z. B. die Tiefe der energetischen Sanierung zur Erreichung der Klimaziele gegenüber den damit verbundenen Kosten und Auswirkungen auf die Bezahlbarkeit von Wohnraum, bei der strategischen Ausrichtung mitberücksichtigt. Mit diesen Veränderungen ergeben sich regelmäßig weitere Auswirkungen, Chancen und Risiken bzw. kann sich die Ausprägung bereits erkannter Auswirkungen und daraus resultierender Chancen und Risiken ändern.

Vonovia hat daher zum Erkennen, Bewerten und Steuern aller für das Unternehmen (und für Umwelt und Gesellschaft) relevanten Risiken ein **umfassendes Risikomanagement** implementiert. Dieses Risikomanagementsystem berücksichtigt explizit auch Auswirkungen, Chancen und Risiken mit Nachhaltigkeitsbezug. Diese werden sowohl in ihrer Wirkung auf Vonovia (Outside-In-Perspektive) als auch – im Sinne einer ESG-Due Diligence – in Bezug auf die Wirkung auf Umwelt und Gesellschaft (Inside-Out-Perspektive) begutachtet. Somit werden potenzielle Gefahren, die den Unternehmenswert bzw. die Unternehmensentwicklung bzw. Umwelt und Gesellschaft beeinträchtigen können, frühzeitig erkannt.

Organisatorisch ist das Risikomanagement unmittelbar beim Vorstand angesiedelt. Er trägt die Gesamtverantwortung und entscheidet über die Aufbau- und Ablauforganisation des Risikomanagements und die Ausstattung mit Ressourcen. Der Vorstand verabschiedet die dokumentierten Ergebnisse des Risikomanagements, berücksichtigt diese bei der Unternehmenssteuerung und berichtet diese an den Aufsichtsrat. Der Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats überwacht die Wirksamkeit des Risikomanagements und wird über Veränderungen in der Bewertung von Auswirkungen, Risiken und Chancen informiert.

Das Nachhaltigkeitsgremium – und damit der Vorstand – sowie der Strategie-, Finanz- und Nachhaltigkeitsausschuss des Aufsichtsrats haben sich im Geschäftsjahr 2024 mit den in → **ESRS 2 SBM-3** angeführten wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen auseinandergesetzt und die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse validiert. Der Konzernbetriebsrat wurde ebenfalls über diese Ergebnisse informiert.

GOV-3 – Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme

Als Ausdruck der hohen Bedeutung der Nachhaltigkeit für unsere Unternehmensaktivität haben wir über den **Nachhaltigkeits-Performance-Index (Sustainability Performance Index; SPI)** Nachhaltigkeitsziele in das Steuerungs- und Vergütungssystem für den Vorstand und das Top-Management (erste Ebene unterhalb des Vorstands) von Vonovia integriert. Der Index besteht aus sechs Teil-Indikatoren, die aus den wesentlichen nachhaltigen Themen von Vonovia abgeleitet wurden. Sie fließen jeweils mit unterschiedlicher Gewichtung in den SPI, der in Prozent gemessen wird, ein. Die Teil-Indikatoren umfassen:

Zusammensetzung des Sustainability Performance Index (SPI)

Indikator	Scope	Gewichtung
CO ₂ -Intensität Gebäudebestand	Deutschland	35 %
Durchschnittlicher Primärenergiebedarf der Neubauten	Gesamtkonzern	10 %
Anteil barriearmer (Teil-)Modernisierungen an Neuvermietungen	Deutschland	10 %
Kundenzufriedenheit (CSI)	Deutschland	20 %
Mitarbeiterzufriedenheit	Gesamtkonzern	15 %
Anteil weiblicher Führungskräfte im Top-Management	Gesamtkonzern	10 %

Beim **SPI** handelt es sich um die **interne Steuerungskennzahl** von Vonovia, die sich explizit auf das Kerngeschäft der Immobilienbewirtschaftung und des Developments (d.h. exklusive des Pflegebereichs) bezieht. Seine sechs Teil-Indikatoren sind unternehmensspezifische Kennzahlen, die keine direkte Entsprechung in den von den ESRS vorgegebenen Kennzahlen aufweisen. Eine Ausnahme bildet hier der → **S1-9**, der die Geschlechterverteilung im Top-Management ausweist. Die Darstellung im → **S1-9** weicht dabei von dem unternehmensspezifisch definierten SPI-Teil-Indikator „Anteil weiblicher Führungskräfte im Top-Management“ ab. Bezuglich weiterer Erläuterungen siehe → **S1-5** und → **S1-9**.

Die Indikatoren „Anteil barriearmer (Teil-)Modernisierungen an Neuvermietungen“, „Kundenzufriedenheit“, und „CO₂-Intensität im Gebäudebestand“ werden nur für Deutschland, d.h. ohne Österreich und Schweden, erhoben.

Klimabezogene Erwägungen fließen über die beiden Teil-Indikatoren des SPI „CO₂-Intensität im Gebäudebestand (in Deutschland)“ sowie „Durchschnittlicher Primärenergiebedarf der Neubauten (Gesamtkonzern)“ in die Vorstands- und Top-Management-Vergütung ein. Die CO₂-Intensität im Gebäudebestand (siehe → E1-4) zielt auf die energetischen Veränderungen an Bestandsimmobilien ab, während die Energieeffizienz von Neubauten den durchschnittlichen Primärenergiebedarf der neu gebauten Wohnflächen adressiert. Insgesamt gehen damit klimabezogene Erwägungen mit 11,25 % in die langfristige variable Vergütung ein. Im Jahr 2024 flossen klimabezogene Erwägungen zu rund 2 % bis 4 % in die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder (gemäß § 162 AktG) ein.

Für das Geschäftsjahr 2025 streben wir eine Zielerreichung von 100 % an. Für jeden der **SPI-Indikatoren** hat der Vorstand **konkrete jährliche Ziele** festgelegt. Die gewichteten Zielgrößen entsprechen zusammengefasst einem Zielwert von 100 %. Der unterjährige Fortschritt wird quartalsweise für die interne jährliche Steuerung durch das Controlling erfasst, an den Vorstand berichtet und überwacht. Extern werden die einzelnen Kennzahlen und die Zielerreichung des SPI in Prozent als Ganzes in der jährlichen Berichterstattung abgebildet. Der SPI hat im Geschäftsjahr 2024 eine Zielerreichung von 104,2 % erreicht (siehe auch Kapitel → **Unternehmenssteuerung**). Für die interne Steuerung hat der Vorstand ebenfalls Mittelfristziele für 2030 festgelegt.

Die aus dem SPI abgeleiteten Kennzahlen mit einem Zielzeithorizont von vier Jahren sind ebenfalls mit jährlichen Zielwerten verknüpft, welche wiederum in das **langfristige Vergütungssystem (Long-Term-Incentive-Plan; LTIP)** von Vorstand und Top-Management einfließen und die vom Aufsichtsrat bestätigt werden. Die Ziele des SPI sind eng mit der Fünfjahres-Investitionsplanung verknüpft.

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder (und des Top-Managements) basiert auf unterschiedlichen Bestandteilen. U.a. wird ein Vergütungsbestandteil mit langfristiger Anreizwirkung und ausgewogenem Chancen-Risiko-Profil in Form von virtuellen Aktien („Performance Shares“) gemäß den Maßgaben des jeweils anwendbaren LTIP gewährt. Die Zielerreichung wird anhand von drei finanziellen Leistungskriterien und einem nichtfinanziellen Leistungskriterium, dem SPI, ermittelt:

- > Relativer Total Shareholder Return (relativer TSR)
- > EPRA NTA (Net Tangible Assets) pro Aktie
- > Adjusted EBT
- > Sustainability Performance Index (SPI).

Alle vier Leistungskriterien fließen zu je 25 % in die Ermittlung der Auszahlung aus dem LTIP ein. Im Berichtsjahr hingen 11 bis 13 % der variablen Vergütung der Vorstandsmitglieder von nachhaltigkeitsbezogenen Zielen ab. Das Vergütungssystem und der SPI sind detailliert im □ **Vergütungsbericht** und im Kapitel → **Unternehmenssteuerung** dargelegt.

Den Vorgaben der §§ 87 (1), 87a Abs. 1 AktG entsprechend beschließt der Aufsichtsrat das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder von Vonovia. Dabei wird der Aufsichtsrat durch den Personal- und Vergütungsausschuss unterstützt, der Empfehlungen zum Vorstandsvergütungssystem entwickelt. Über diese Empfehlungen berät und beschließt der Aufsichtsrat. Der Aufsichtsrat legt das Vergütungssystem der Hauptversammlung zur Billigung vor. Der Aufsichtsrat beschließt zudem jedes Jahr die konkreten Zielwerte des SPI für die Laufzeit des LTIP sowie die Parameter der Zielerreichung.

GOV-4 – Erklärung zur Sorgfaltspflicht

Unsere Verfahren zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht zielen auf die Verhinderung und Bekämpfung von Menschenrechtsverletzungen, Umweltverschmutzungen und sonstigem rechtswidrigen Verhalten ab. Entsprechende Maßnahmen setzen wir im eigenen Geschäftsbereich um und verpflichten außerdem unsere Geschäftspartner über unseren Geschäftspartnerkodex zur Einhaltung derselben Standards. Die in dieser Nachhaltigkeitserklärung bereitgestellten Informationen über die Verfahren zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht können nachfolgender Tabelle entnommen werden:

Erklärung zur Sorgfaltspflicht

Kernelemente der Sorgfaltspflicht	Absätze in der Nachhaltigkeitserklärung
a) Einbindung der Sorgfaltspflicht in Governance, Strategie und Geschäftsmodell	ESRS 2, GOV-2.26 a), b), GOV-3.29, SBM-3.48 G1-1.9 und 10 a) ESRS 2, GOV-2.26 b), SBM-2.45, IRO-1.53 ESRS S1.12, S1-2.27 ESRS S4.8, S4-2.20 und 21 MDR-P: E1-2.22, 23 und 25, S1-1.19 und 24 a, d), S4-1.15, G1-1.9 und 10a, Unternehmensspezifische Standards: Angabepflicht im Zusammenhang mit ESRS 1 (Anlage A, AR2)/ESRS 2 (MDR-P)
b) Einbindung betroffener Interessenträger in alle wichtigen Schritte der Sorgfaltspflicht	Unternehmensspezifische Angaben „Quartiersentwicklung“ und „Wohnen zu fairen Preisen“, Abschnitt „ESRS 2 SBM-2 – Interessen und Standpunkte der Interessenträger“
c) Ermittlung und Bewertung negativer Auswirkungen	ESRS 2, IRO-1.53, SBM-3.48 ESRS E1-3.28 und 29 a), b) S1-4.37 bis 43 S4-4.30 bis 36
d) Maßnahmen gegen diese negativen Auswirkungen	MDR-A: E1-3.26, 28 und 29 a, b), S1-4.37 bis 43, S4-4.31 a, b) und 33, G1-1.9, 10a, G1-3.18 a) G1-4.24 a), 21 a), Unternehmensspezifische Angaben: Angabepflicht im Zusammenhang mit ESRS 1 (Anlage A, AR2)/ESRS 2 (MDR-A/MDR-T/MDR-M) ESRS E1-3.28 und 29 a), b), E1-4.33 und 34 S1-4.42, S1-5.46 und 47 S4-5.40 und 41
e) Nachverfolgung der Wirksamkeit dieser Bemühungen und Kommunikation	MDR-M und MDR-T: E1-4.32, 33 und 34 a bis d), E1-5 bis E1-9, S1-5.46 und 47, S1-6 bis S1-17, S4-4.37, S4-5.40 und 41, G1-1.9, 10a G1-4.24 a) und 25 a), Unternehmensspezifische Angaben: Angabepflicht im Zusammenhang mit ESRS 1 (Anlage A, AR2)/ESRS 2 (MDR-A/MDR-T/MDR-M)

GOV-5 – Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung

Die Verantwortung für die Erstellung der Nachhaltigkeitserklärung ist organisatorisch im Bereich des CFO und hier im Bereich Rechnungswesen in Zusammenarbeit mit dem Bereich Strategie, Unternehmensentwicklung & Nachhaltigkeit angesiedelt. Als **wesentliches Risiko** in Bezug auf die Nachhaltigkeitserklärung sieht Vonovia die Nichterfüllung gesetzlicher Erwartungen an die Nachhaltigkeitsberichterstattung an. Dieses Risiko, das im Rahmen des konzernweiten Risikomanagementprozesses ermittelt wurde, wird durch entsprechende Maßnahmen adressiert: Neben dem kontinuierlichen Monitoring der Entwicklung der regulatorischen Anforderungen und dem dazugehörigen Austausch in Verbänden und Arbeitskreisen liegt der Fokus insbesondere auf der Implementierung und Etablierung robuster Datenerhebungsprozesse. Die Ermittlung und Aufbereitung wesentlicher Nachhaltigkeitskennzahlen obliegen dem Controlling. Dies umfasst insbesondere sowohl die Umwelt- als auch die Personalkennzahlen sowie die steuerungsrelevanten SPI-Kennzahlen. Durch die Bündelung der Verantwortung in der Zentralfunktion des Controllings kann eine gleichbleibende Datenqualität sichergestellt werden. Die Plausibilisierung sowie Sicherung der Datenqualität erfolgen durch die Bereiche Controlling und Strategie, Unternehmensentwicklung & Nachhaltigkeit. Bezüglich der Priorisierung der identifizierten Risiken wird auf unseren → **Risikobericht** verwiesen.

Ziel des rechnungslegungsbezogenen internen Kontroll- und Risikomanagementsystems ist die **Gewährleistung einer gesetzes- und ordnungsmäßigen Finanz- und Nachhaltigkeitsberichterstattung** im Sinne der einschlägigen Vorschriften. Dabei ist das rechnungslegungsbezogene interne Kontroll- und Risikomanagementsystem – welches das Nachhaltigkeitsreporting einschließt – in das konzernweite übergreifende Risikomanagementsystem eingebettet. Das IKS umfasst die Grundsätze, Verfahren und Regelungen, die darauf ausgerichtet sind, die Wirksamkeit und Wirtschaftlichkeit der Geschäftstätigkeit zu unterstützen, die Ordnungsmäßigkeit und Verlässlichkeit der internen und externen Rechnungslegung einschließlich der Nachhaltigkeitsberichterstattung zu gewährleisten sowie die Einhaltung der für das Unternehmen maßgeblichen rechtlichen Vorschriften zu sichern. Für die Nachhaltigkeitsberichterstattung existiert – den Vorgaben des internen Kontrollsysteins entsprechend – ein eigener IKS-Prozess inklusive dazugehöriger Key Controls. Dieser wird jährlich und umfassend durch die Interne Revision überprüft und validiert. Bezuglich der implementierten Kontrollen zu den ermittelten Risiken wird auf unseren → **Risikobericht**, speziell die dortigen Erläuterungen zum IKS verwiesen. Minderungsstrategien werden außerdem in den themenspezifischen Standards beschrieben.

Alle wesentlichen Prozesse und Kennzahlendefinitionen werden mithilfe eines Data-Governance-Tools an zentraler Stelle dokumentiert, ebenso entsprechende interne Kontrollen. Diese **Dokumentation** verdeutlicht die relevanten Prozessschritte und Datenflüsse und wird durch unser Risikomanagement-Tool ergänzt, das wesentliche Risiken und mitigierende Maßnahmen abbildet. Die Durchführung interner Kontrollen wird dokumentiert und stichprobenhaft durch die Interne Revision geprüft. Diese Systeme sind die verbindliche Basis für anschließende Bewertungen, Prüfungen und Berichterstattungen an die Organe von Vonovia über die Wirksamkeit des IKS im Sinne des § 107 Abs. 3 S. 2 AktG.

Die Nachhaltigkeitserklärung wird als Teil des Lageberichts dem Prüfungs-, Risiko- und Complianceausschuss des Aufsichtsrats vorgelegt. Der Prüfungs-, Risiko- und Compliance-Ausschuss gibt dem Aufsichtsrat dann die Empfehlung für die Feststellung bzw. Billigung des gesamten Jahres- und Konzernabschlusses. Der zusammengefasste Lagebericht inklusive der Nachhaltigkeitserklärung wird vom Aufsichtsrat geprüft. Diese Prüfung erfolgt u. a. nach Erörterung mit dem Wirtschaftsprüfer und unter Zugrundelegung des Bestätigungsvermerks. Der Prüfungs-, Risiko- und Complianceausschuss ist laufend in die Erstellung und Fortentwicklung des rechnungslegungsrelevanten internen Kontroll- und Risikomanagementsystems eingebunden, das die Nachhaltigkeitsinformationen umfasst.

Die **Interne Revisionsabteilung** berichtet jährlich an den Vorstand über den erfolgten Revisionsprozess, der den nachhaltigkeitsbezogenen IKS-Prozess beinhaltet. Außerdem erstattet der Leiter des Bereichs Strategie, Unternehmensentwicklung & Nachhaltigkeit an den Vorstand, respektive den CEO, mindestens einmal monatlich Bericht über Themen im Bereich Nachhaltigkeit und damit zusammenhängender Verfahren und Berichterstattung.

SBM-1 – Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette

Das **Geschäftsmodell** von Vonovia besteht aus der Bereitstellung und Vermietung von zeitgerechtem und vor allem bezahlbarem Wohnraum sowie dessen Bewirtschaftung in Deutschland, Schweden und Österreich. Vonovia bewirtschaftet einen Wohnungsbestand von rund 480.000 eigenen Wohnungen in zahlreichen Städten und Regionen Deutschlands. Dazu kommt ein Bestand von rund 40.000 Wohneinheiten in Schweden und rund 20.000 Wohneinheiten in Österreich. Unsere bedeutendste Kundengruppe sind somit unsere (potenziellen) Mieter in diesen Ländern.

Das beschriebene Geschäftsmodell stützt sich auf eine in hohem Maße digitalisierte Bewirtschaftungsplattform sowie eine ebenfalls hoch digitalisierte Developmentplattform zum Management unserer vollständigen Wertschöpfungskette.

Eine etablierte eigene Handwerker-, Wohnumfeld- und Hausmeisterorganisation sowie umfassende Backofficefunktionen unterstützen bei der Bewirtschaftung und der Fortentwicklung der Bestände. Vonovia entwickelt ihren Immobilienbestand durch **aktives Portfoliomangement** fort. Dazu zählt neben Ankauf, Verkauf und Modernisierung auch die Entwicklung und der Bau neuer Wohnungen für den Eigenbestand und den Verkauf an Dritte. Komplettiert wird das Geschäftsmodell durch das Angebot immobiliennaher Dienstleistungen. Das Angebot von Energieversorgungsleistungen mit Strom und Wärme sowie automatisierter Zählerablesung steht dabei im Vordergrund.

Vonovia orientiert sich an **Megatrends** wie Klimaschutz, Urbanisierung, demografischem Wandel und Wohnungsknappheit. Gemeinsam mit der fortschreitenden Digitalisierung bestimmen sie die Unternehmensstrategie. In ihrer Kombination stellen diese Megatrends die Eckpfeiler des zukünftigen unternehmerischen Handelns und der strategischen Ausrichtung von Vonovia dar.

Ziel ist es, das Geschäftsmodell langfristig zukunftsfähig auszurichten, um zur Lösung der aktuellen Klimaschutzziele durch **nachhaltigen Neu- und Umbau und die CO₂-Reduktion** im Bestand beizutragen. Vonovia orientiert sich dabei an den ESG-Dimensionen der Nachhaltigkeit, nämlich am Klimaschutz und der Umwelt (E) durch den Beitrag zur CO₂-Reduktion, an der Gesellschaft (S) durch verantwortliches Handeln gegenüber allen Interessengruppen und an der Governance (G) durch nachhaltige, verlässliche und verantwortungsvolle Unternehmensführung.

Die bewährte **Strategie** von Vonovia gliederte sich von Beginn an in die Teiltbereiche Portfoliomanagement-Strategie, Property-Management-Strategie, Value-add-Strategie sowie Finanzierungsstrategie – flankiert durch die opportunistischen Elemente Akquisitions- und Internationalisierungsstrategie.

Für Zwecke der **Steuerung** des Unternehmens unterscheiden wir die Segmente Rental, Value-add, Recurring Sales und Development.

Im **Segment Rental** fassen wir alle Geschäftsaktivitäten zusammen, die auf das wertsteigernde Management der eigenen Wohnimmobilienbestände ausgerichtet sind. Es umfasst unsere Bewirtschaftungstätigkeiten in Deutschland, Österreich und Schweden. Etwa 77 % des strategischen Immobilienbestands von Vonovia befinden sich in zusammenhängenden Urban Quarters, d.h. Quartieren mit in der Regel mehr als 150 Wohnungen.

Im **Segment Value-add** bündeln wir alle wohnungsnahen Dienstleistungen, mit denen wir das Kerngeschäft der Vermietung ergänzen. Diese Dienstleistungen umfassen zum einen Instandhaltungs- und Modernisierungsleistungen für unsere Immobilien und zum anderen Dienstleistungen, die in einem engen Bezug zum Vermietungsgeschäft stehen. Wir ordnen dem Segment Value-add die Aktivitäten der Handwerker- und Wohnumfeldorganisation, das Eigentumsverwaltungsgeschäft, das Multimedia-Geschäft, die Messdienstleistungen, das Energie-Geschäft inklusive Mieterstrom sowie unsere Versicherungsdienstleistungen zu. Durch Insourcing dieser Dienstleistungen wollen wir die Verfügbarkeit und eine hohe Servicequalität sicherstellen. Eine hohe Servicequalität, die zu einer hohen Zufriedenheit unserer Kunden beiträgt, zeichnet sich bei Vonovia vor allem durch Erreichbarkeit, Schnelligkeit und Transparenz für unsere Kunden aus.

Das **Segment Recurring Sales** umfasst die wiederkehrenden und nachhaltigen Verkäufe von einzelnen Eigentumswohnungen und Einfamilienhäusern aus unserem Portfolio.

Das **Segment Development** beinhaltet die Projektentwicklung zur Schaffung von neuem Wohnraum. Dies umfasst die Wertschöpfungskette beginnend beim Ankauf von Grundstücken ohne Bebauungsplan bzw. Widmung bis hin zur Fertigstellung und dem Verkauf (to sell) bzw. der Integration in den eigenen Bestand (to hold). Im Einzelnen sind dies Projekte an ausgewählten, attraktiven Standorten.

Dimensionen der Nachhaltigkeit bei Vonovia

E Environmental	S Social	G Governance
Beitrag zu Klimaschutz und CO ₂ -Reduktion im Immobilienbestand und Neubau.	Verantwortung gegenüber Mieter und Gesellschaft durch faire Preise, bedarfsgerechten Wohnraum und zukunftsfähige Quartierentwicklung. Attraktive und faire Arbeitsumgebung für unsere vielfältige Belegschaft.	Nachhaltige Unternehmensführung und verantwortungsvolle Wirtschaften mit verlässlicher Compliance.

Der Vorstand hat die Strategie in wesentliche Werttreiber aufgeschlüsselt. Die wichtigsten **Werttreiber** des Geschäfts sind:

- > Die hocheffiziente Bewirtschaftungsplattform
- > Die optimierte Kapitalstruktur und vorteilhafte Kapalkosten
- > Die Orientierung der Investitionen an den Megatrends
- > Das wertschaffende Value-add-Geschäft
- > Der Wertbeitrag des Developmentgeschäfts
- > Die effiziente Kapitalallokation

Weitere Ausführungen zu unseren Werttreibern finden sich im Kapitel → **Strategie**.

Die Anzahl der Arbeitskräfte in Deutschland, Österreich und Schweden legen wir in Abschnitt → **S1-6** offen.

Aufgrund der durch Inflation und Zinsanstieg geprägten Kapitalmarktbedingungen der vergangenen Krisenjahre und der damit in Zusammenhang stehenden höheren Kapalkosten hat Vonovia eine Portfoliobereinigung durch Verkäufe sowie die Etablierung von Joint-Venture- und Fonds-Strukturen vorgenommen, um eine verbesserte Kapitalstruktur zusammen mit einer nachhaltigen Innenfinanzierung zu erreichen. In diesem Kontext wurden auch die Pflegeaktivitäten unter dem Dach von Deutsche Wohnen einer strategischen Analyse unterworfen. Deutsche Wohnen kam zu dem Ergebnis, diese zu veräußern.

Mit einer aktuell eintretenden Normalisierung des Zinsniveaus sieht sich Vonovia auf Basis der optimierten Kapital- und Portfoliostruktur gut für neues Wachstum aufgestellt. Die notwendigen konkreten Initiativen wurden in die bestehende Strategie eingearbeitet.

Neue Stärke und Performance im Kerngeschäft

Der **Ausbau des Developmentgeschäfts** ist ein wichtiger Teil dieser Strategie. Im Fokus der Neubaustrategie steht dabei ein am Marktbedarf orientiertes Produktportfolio mit Flexibilität in der Verwertungsstrategie (Development to hold/Development to sell). Im Rahmen der weiterhin erforderlichen Optimierung der Baukosten setzt Vonovia u. a. auf das „Basishaus“, um nachhaltigen und bezahlbaren Wohnraum für unterschiedliche Zielgruppen zu bauen. Neue Projekte in seriell-modularer Holzbauweise stehen gemeinsam mit dem Joint-Venture-Partner Gropius im Fokus.

Die **Optimierung der Handwerkerorganisation** Vonovia Technischer Service (VTS) wird weiter fortgeführt. Die VTS und ihre Fachkräfte stellen sicher, dass Sanierungen und Instandhaltungen zuverlässig und in hoher Qualität erfolgen können. Die kontinuierliche Entwicklung eines einheitlichen Produktkatalogs wird weiter ausgebaut.

Vor dem Hintergrund der einsetzenden positiven Marktentwicklung setzen wir unser Verkaufsprogramm fokussiert im Segment Recurring Sales und durch Verkäufe im Non Core Portfolio fort.

Investitionen mit innovativen Konzepten

Investitionen zur energetischen Ertüchtigung und Dekarbonisierung unseres Bestands werden, in Orientierung am Vonovia Klimapfad, unter Einsatz neuer intelligenter Technologien in den nächsten Jahren mithilfe innovativer Konzepte ausgebaut. Die Umsetzung der energetischen Modernisierungen muss vor dem Hintergrund der Wirtschaftlichkeit vor allem effizient, schnell und kostensparend sein. Diese Strategie verfolgen wir mit dem Konzept der „seriellen Modernisierung“, einem industrialisierten System, das alle Schritte im Sanierungsprozess bündelt und standardisiert. Die Forcierung und die Investitionen in Wärmepumpentechnologie sind ebenfalls Teil der Investitionsstrategie. Hierbei setzen wir auf die neue Heizlösung „EnerCube“, eine Wärmepumpenzentrale, die alle notwendigen Komponenten in einem externen Modul vereint und vor Ort außerhalb des Gebäudes installiert wird.

Neue Geschäftsmodelle entlang der Wertschöpfungskette unter Nutzung der Bewirtschaftungsplattform

Weiteres **Wachstum im Value-add-Bereich** entlang unserer Wertschöpfungskette sichert zusätzliche Ertragspotenziale. Das bestehende Energiegeschäft und der Photovoltaik-Einsatz werden großflächig ausgebaut. Im Fokus stehen dabei die Etablierung und der Ausbau eines vollen Produktportfolios entlang der Wertschöpfungskette – von der Stromerzeugung mittels Photovoltaik-Anlagen über den Verkauf als Mieterstrom, die Nutzung von Wärmepumpen bis zur Speicherung und dem Management von Energie. Das Ziel ist eine erhöhte Marktdurchdringung in allen Produktgruppen.

Der **Ankauf von nicht-modernisierten Gebäuden**, deren anschließende Modernisierung und der Wiederverkauf sollen als Initiative in das Geschäftsmodell von Vonovia integriert werden. Dies gilt auch für die Initiative, die Bewirtschaftungsplattform von Vonovia Drittakten im Sinne einer Drittbelebung als Full-Service-Bewirtschaftungsdienstleister zugänglich zu machen.

Katalysatoren im Sinne einer erfolgreichen Umsetzung der Strategie bleiben dabei weiterhin das aktive dynamische Management der effizienten Kapitalallokation, die Verfügbarkeit von Mitarbeitern mit den notwendigen Fähigkeiten, die Effizienz in der Wertschöpfungskette und des Einkaufs, die sozial- und gesellschaftspolitische Akzeptanz des Geschäftsmodells von Vonovia sowie der gezielte Einsatz neuer Technologien einschließlich künstlicher Intelligenz.

Zukunftsorientierte Nachhaltigkeitsstrategie

Die Nachhaltigkeitsstrategie ist bei Vonovia in die Gesamtstrategie und das Geschäftsmodell integriert. Mit unserem Geschäftsmodell – der Entwicklung und Vermietung von zeitgerechtem und bezahlbarem Wohnraum – befinden wir uns in hoher Interdependenz zu gesellschaftlichen und ökologischen Veränderungsprozessen. Nachhaltigkeit ist

daher Kernbestandteil unserer unternehmerischen Strategie. Vonovia verfolgt in den drei Bereichen Environmental (E), Social (S) und Governance (G) konkrete Ziele:

Im Bereich **Environmental** verfolgen wir das Ziel, das Geschäftsmodell langfristig zukunftsfähig auszurichten, um zur Erreichung der aktuellen Klimaschutzziele durch nachhaltigen Neu- und Umbau und die CO₂-Reduktion im Bestand durch Innovationen beizutragen.

Hinsichtlich des Bereichs **Social** übernehmen wir Verantwortung gegenüber Mietern und Gesellschaft durch bezahlbaren und bedarfsgerechten Wohnraum und zukunftsfähige Quartiersentwicklung. Gleichzeitig sehen wir Vielfalt als große Chance zur Steigerung der Zufriedenheit unserer Mitarbeiter sowie zur Positionierung als attraktive Arbeitgeberin und wollen daher Diversität und Chancengerechtigkeit in unserer Organisation fördern. Für ihre Mitarbeiter möchte Vonovia eine attraktive Arbeitgeberin sein, die faire Arbeitsbedingungen bietet und die persönliche und berufliche Entwicklung unterstützt.

Im Bereich **Governance** verfolgen wir das Ziel, eine nachhaltige Unternehmensführung und ein verantwortungsvolles Wirtschaften mit einer verlässlichen Compliance zu erreichen. Diese Ziele wirken sich positiv auf die Arbeitsatmosphäre und somit direkt auf unsere Mitarbeiter aus und entsprechen den Zielsetzungen des Kapitalmarkts.

Das Geschäftsmodell von Vonovia adressiert die gesellschaftspolitischen Herausforderungen der Wohnungsknappheit, des bezahlbaren Wohnraums und des Klimaschutzes. Unter der **Bezahlbarkeit von Wohnraum** verstehen wir dabei, dass wir uns bei unseren Mietpreisen an den ortsüblichen Mieten und – sofern vorhanden – an qualifizierten Mietspiegeln orientieren. Dabei orientieren wir uns am Verhältnis der durchschnittlichen Warmmiete in unserem Portfolio zum durchschnittlichen Haushaltsnettoeinkommen von Miethaushalten, das bei Vonovia im Berichtszeitraum unter 30 % liegt. Unsere Nachhaltigkeitsziele adressieren genau diese gesellschaftspolitischen Herausforderungen, zu denen wir einen entscheidenden Beitrag leisten wollen.

Mit diesem leistungsfähigen Organisationsmodell, einer zufriedenen und leistungsstarken Belegschaft, optimierten Prozessen, der eindeutigen Fokussierung auf den Servicegedanken und damit auf unsere Kunden sowie einer klaren klimaschutzorientierten Investitionsstrategie legen wir die Grundsteine für ein nachhaltiges Wirtschaften vor dem Hintergrund berechtigter Interessen eines privatwirtschaftlichen Unternehmens. Die Bedeutung unserer Nachhaltigkeitsziele bzw. deren Zielerreichung zeigt sich darin, dass diese über unsere interne Steuerungskennzahl SPI direkten Einfluss auf die Vorstandsvergütung und die Vergütung des Topmanagements haben.

ESRS – Stakeholder in der Wertschöpfungskette

(Aktivitäten, Ressourcen und Beziehungen)

	Aktivitäten	Ressourcen*	Beziehungen
Vorgelagert	<ul style="list-style-type: none"> > Rohstoffe/ Materialien von Lieferanten > Lieferung und Logistik > Politisches Engagement/ Lobbying > Planung > Genehmigungsverfahren > Beteiligung und Partizipation 	<ul style="list-style-type: none"> > Natürliche Ressourcen <ul style="list-style-type: none"> - Wasser - Rohstoffe/Materialien (Bau-/Gesundheitssektor) > Fremdarbeitnehmer > Logistik und Infrastruktur 	<ul style="list-style-type: none"> > Zulieferer/andere Unternehmen > Politik > Anwohner > Potenzielle Mieter/Kunden > NGOs > Finanzierung/Kapitalmarkt
	<ul style="list-style-type: none"> > Vermietung; Nutzung durch Mieter > Kundenservice/ Bewirtschaftungsplattform > Portfolioentwicklung <ul style="list-style-type: none"> - Development/Bautätigkeiten - Quartiersentwicklung - Instandhaltung & Modernisierung - Wohnumfeld > Energieerzeugung & -versorgung/Multimedia > Pflegetätigkeiten 	<ul style="list-style-type: none"> > Menschliche Ressourcen <ul style="list-style-type: none"> - Eigene Arbeitnehmer > Soziale Ressourcen <ul style="list-style-type: none"> - Fremdarbeitnehmer - Öffentliche Infrastruktur 	<ul style="list-style-type: none"> > Eigene Arbeitnehmer > Mieter (Verbraucher/Endnutzer/WEG) > Anwohner > Medien > NGOs, Verbände, Gesellschaft > Finanzierung/Kapitalmarkt > Zulieferer/andere Unternehmen
	<ul style="list-style-type: none"> > Verkauf > Abriss/Demolierung > Entsorgung/Recycling > Neugestaltung 	<ul style="list-style-type: none"> > Sekundär-/Recyclingmaterialien > Abfall/Abwasser > Logistik/Infrastruktur > Energie > Flächennutzung/-gestaltung > Fremdarbeitnehmer 	<ul style="list-style-type: none"> > Käufer > Sozial/rechtlich (Haftung) > Zulieferer/andere Unternehmen

* ESRS 1, §50: Abhängigkeiten von natürlichen, menschlichen und sozialen Ressourcen als mögliche Quellen finanzieller Risiken oder Chancen.

Unseren Fortschritt in der Zielerreichung beschreiben wir in
→ ESRS 2 GOV-3.

Nachhaltiges Handeln ist ein elementarer Bestandteil des unternehmerischen Selbstverständnisses von Vonovia. Wir entwickeln unsere nachhaltigkeitsorientierte Agenda fortwährend weiter, um so den gesellschaftlichen, politischen, ökologischen und wirtschaftlichen Änderungsprozessen Rechnung zu tragen. Durch die erstmalige Erstellung der Wesentlichkeitsanalyse nach den ESRS und die Ableitung der Chancen und Risiken sowie der Einflüsse aus der Unternehmensaktivität auf die Interessengruppen wurde weitere Transparenz geschaffen und die Basis für eine integrierte Unternehmensaktivität gelegt.

Die **Eckpunkte der nachhaltigen Strategie** sind:

- > Beitrag zu Klimaschutz und CO₂-Reduktion (E)
- > Gesellschaftliche und soziale Verantwortung für unsere Mieter, Kunden und Mitarbeiter (S)
- > Zuverlässige, transparente und vertrauensvolle Unternehmensführung, die sich an den Best Practices des Corporate Governance Kodex orientiert (G)

E: Wir stehen vor der Herausforderung, einen treibhausgas-neutralen Gebäudebestand bis 2045 zu erreichen. Zur Bewältigung dieser Herausforderung sowie für eine erfolgreiche Umsetzung unseres Ziels benötigen wir sowohl eine hohe Sanierungstiefe als auch den verstärkten dezentralen Einsatz von erneuerbaren Energien für die Wärme- und Stromversorgung in den Quartieren. Das Quartier ist die zentrale Umsetzungsebene für die Klimaschutzziele und CO₂-Reduktion im Immobilienbestand. Im Bereich Neu- und

Umbau spielt für uns der Einsatz erneuerbarer Energien und nachhaltiger Materialien eine wesentliche Rolle.

S: Wir stehen vor der Herausforderung, trotz eines dauerhaften Nachfrageüberhangs sowie hoher Neubaukosten, bezahlbaren Wohnraum für möglichst viele Menschen in der Gesellschaft zur Verfügung zu stellen. Zur Bewältigung dieser Herausforderung sowie zur Erreichung unserer Ziele setzen wir auf sozialverträgliche und transparente Mietpolitik. Wir sehen den Ausbau einer bedarfsgerechten, sozialen Infrastruktur unter Einbindung von Innovationen und neuen Technologien als integralen Teil unserer Quartiersentwicklungen. So wollen wir ein urbanes, ökologisches und bezahlbares Wohnangebot sozial verantwortlich gestalten. In zahlreichen Städten und Gemeinden bieten wir geförderten sowie frei finanzierten Wohnraum für Menschen mit niedrigen Einkommen und reagieren mit bedarfsgerechten Angeboten auf die ortsspezifischen Herausforderungen. Unsere ergänzenden freiwilligen Vereinbarungen, die wir mit Kommunen treffen, regeln beispielsweise faire Mietbedingungen, den Bau neuer Wohnungen und die gemeinsame Entwicklung von Quartieren.

Weiterhin stehen wir vor der Herausforderung des aufgrund des demografischen Wandels immer stärker werdenden Fachkräftemangels. Um eine hinreichende und fachlich qualifizierte Personaldecke sicherzustellen, bieten wir unseren Beschäftigten ein attraktives Arbeitsumfeld, das sich durch Vielfalt und persönlichen Gestaltungsraum auszeichnet.

G: Unserem Selbstverständnis entspricht es, dass wir stets eine den aktuellen (rechtlichen) Anforderungen entsprechende Compliance und Unternehmenskultur sicherstellen. Diesbezüglich setzen wir auf eine zuverlässige, transparente und vertrauensvolle Unternehmensführung. Diese orientiert sich an den Best Practices des Deutschen Corporate Governance Kodex. Das Einhalten der Gesetze sowie interner und externer Richtlinien ist für uns selbstverständlich und unbedingte Voraussetzung dafür, dass wir als verlässlicher und vertrauenswürdiger Partner wahrgenommen werden.

Vonovia orientiert sich in der Ausrichtung der Nachhaltigkeitsstrategie an nationalen und internationalen Standards und Rahmenwerken wie dem deutschen Klimaschutzgesetz, dem Pariser Klimaschutzbkommen, den Sustainable Development Goals, dem UN Global Compact und den Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen.

Als international agierendes Unternehmen wollen wir mit unserem Geschäft in Deutschland, Österreich und Schweden zum Erreichen dieser Ziele beitragen. Wir haben unsere Wesentlichkeitsanalyse (siehe hierzu → **ESRS 2 IRO-1**) dazu genutzt, auch hier Prioritäten herauszuarbeiten. Dies stellt

auch die Grundlage für unsere Nachhaltigkeitsberichterstattung nach ESRS dar.

Unsere **Wertschöpfungskette** lässt sich unterteilen in die vorgelagerte Lieferkette, unseren eigenen Geschäftsbereich und die nachgelagerten Stufen unserer Wertschöpfung. Unsere Geschäftsaktivitäten umfassen die folgenden Kernaktivitäten: den Bau-, die Vermietungs- und Bewirtschaftungsaktivitäten einschließlich der Quartiersentwicklung und des Kundenservices sowie das Angebot immobiliennaher Dienstleistungen.

Relevante Inputs sind entsprechend u. a. Bauproekte und -materialien sowie (Human-)Kapital. Output unserer Wertschöpfung ist der Zugang zu bezahlbarem Wohnraum für unsere Mieter, zu lebenswerten Quartieren und zu anderen immobiliennahen Dienstleistungen wie das Wohneigentumsverwaltungsgeschäft, das Multimedia-Geschäft, die Messdienstleistungen, die Energielieferung und das Solarstromangebot an unsere Mieter sowie unsere Versicherungsdienstleistungen. Im Rahmen unserer Insourcing-Strategie beschäftigen wir Fachkräfte in eigenen Geschäftsbereichen, beispielsweise in der Objektbetreuung, bei der Modernisierung oder bei der Grünflächenpflege. Hierdurch schöpfen wir Synergien, machen uns weitgehend unabhängig vom Angebot externer Dienstleister und können ein konstantes Qualitätsniveau anbieten. Unser zentraler, mehrsprachig aufgestellter Kundenservice fungiert als primärer Ansprechpartner für unsere Mieter, während sich unsere Objektbetreuer und Handwerker um die Anliegen unserer Mieter vor Ort kümmern. Auf diese Weise stellen wir einen schnellen und zuverlässigen Service sicher. Wir betreiben eigene Kundenservicecenter in Essen, Dresden und Berlin.

Vorgelagert zu unserer eigenen Wertschöpfung startet unsere Lieferkette mit der Herstellung von Rohstoffen. Vonovia arbeitet mit mehr als 9.000 unmittelbaren Lieferanten und Geschäftspartnern zusammen. Nahezu 100 % unserer unmittelbaren Lieferanten haben ihren Sitz in Deutschland, Österreich oder Schweden. Eine wichtige Gruppe unserer Lieferanten stellen die Materiallieferanten dar, die die Handwerkerorganisation von Vonovia (VTS und Wohnumfeldservice) u. a. mit Bauprodukten versorgen. Eine weitere relevante Gruppe umfasst die Kontrahelpartner, die in unserem Auftrag beispielsweise Instandhaltungsmaßnahmen durchführen. Der Verkauf, der Abriss eines Gebäudes sowie die Entsorgung von Abfällen und Abwässern unserer Mieter sind Teil unserer nachgelagerten Wertschöpfungskette.

Im Rahmen unseres **Stakeholderdialogs** stehen wir im regelmäßigen Austausch in unterschiedlichen Formaten je Stakeholdergruppe mit den wichtigsten Akteuren unserer Wertschöpfungskette. Ihre Belange und Perspektiven sowie

unsere Auswirkungen auf diese Akteure haben wir im Rahmen des IRO-Assessments berücksichtigt.

Entsprechend unserer Zielsetzung, dem Unternehmen einen guten **Zugang zum Kapitalmarkt** zu sichern, eine Fokussierung auf Nachhaltigkeit zu erreichen und für unsere Investoren im Verhältnis zum Risiko eine attraktive Rendite zu generieren, nutzt Vonovia einen breiten Mix an Finanzierungsinstrumenten, z. B. Anleihen, Schuldscheine, besicherte Immobilienkredite, Commercial Papers, Betriebsmittellinien sowie Förderkredite der Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW) und der Europäischen Investitionsbank (EIB) (siehe auch → **Finanzierung**). Unsere acht nachhaltigen Anleihen, von denen wir im Jahr 2024 eine neu erfolgreich am Kapitalmarkt platzieren konnten, bedienen sowohl den Bedarf nach Green als auch nach Social Bonds – und nehmen einen besonderen Stellenwert in unserer Finanzierungsstrategie ein. Unsere Green Bonds sind zu 100 % an der EU-Taxonomie ausgerichtet.

Mit unserem  **Sustainable Finance Framework** haben wir außerdem im schwedischen Markt den Grundstein für die Definition und Auswahl sozialer Vermögenswerte im Immobiliensektor gelegt. Die von uns hierfür gewählten Kriterien wurden bereits von mindestens drei weiteren Emittenten am Markt übernommen. Unser Sustainable Finance Framework, den jährlichen Impact-Bericht zur Wirksamkeitsprüfung unserer Maßnahmen sowie weitere Informationen zu unserer nachhaltigen Finanzierungsstrategie haben wir auf unserer  **Konzernwebseite** veröffentlicht.

SBM-2 – Interessen und Standpunkte der Interessenträger

Unser Unternehmen steht in enger Beziehung zu zahlreichen und im Hinblick auf ihre Interessen mitunter sehr unterschiedlichen Interessengruppen (Stakeholdergruppen). Besonders **wichtige Interessengruppen** sind neben den Mietern/Kunden (und deren Vertretungen) die eigenen Mitarbeiter, Aktionäre und Analysten, Politik und Verwaltung, Lieferanten und Dienstleister – insbesondere aus der Bauindustrie – sowie die Gesellschaft und die natürliche Umwelt.

Unser Dialog mit Stakeholdern findet grundsätzlich über verschiedene Formate statt. Das jeweilige Format der Einbindung relevanter Stakeholder wird individuell per Stakeholdergruppe bestimmt und durch vergangene Konsultationen und bestehende Prozesse ergänzt. Zentrale Elemente sind dabei die quartärlichen Kunden- und jährlichen Mitarbeiterbefragungen, der Austausch mit Mietervertretungen, lokalen Verwaltungen und Politik sowie den Investoren. Mitgliedschaften in Verbänden unterstützen den Diskurs. Die Perspektive der externen Stakeholder fließt über einen regelmäßigen Austausch, auch über den wohnungswirtschaftlichen Verband, in die Wesentlichkeits-

analyse ein. Bezuglich Informationen zur Einbindung der Mitarbeiter und deren Vertreter wird auf → **S1-2** verwiesen.

Unsere **zentrale Schnittstelle für den Austausch** mit unseren Stakeholdern ist die **Unternehmenskommunikation**. Sie ist für unsere Stakeholder im Alltag direkt ansprechbar und stellt ein einheitliches Auftreten nach innen und außen sicher. Die Stabsstelle Public Affairs der Unternehmenskommunikation pflegt die Verbindung zu Politik und Stakeholdern. Sie verantwortet zudem die jährlich aktualisierte Analyse unserer wesentlichen Stakeholderbeziehungen. Dabei berücksichtigt sie die Interessenlagen der zentralen Stakeholder, deren Positionierung in der Strategie und dem Geschäftsmodell. Darüber hinaus greifen insbesondere die Fachbereiche bzw. die Kollegen vor Ort in den Quartieren die spezifischen und zielgruppenbezogenen Kommunikationsanlässe auf und gehen in den Dialog mit unseren Stakeholdern. Auf diese Weise tragen wir den spezifischen Bedürfnissen und Anforderungen unserer Stakeholder Rechnung. So übernimmt beispielsweise der Einkauf die Kommunikation mit Lieferanten und Dienstleistern und die Abteilung Investor Relations den Austausch mit Aktionären und Analysten.

In der Gestaltung unserer Development- und Quartiersentwicklungsprojekte erfolgt die Einbindung ergänzend über die frühzeitige Bereitstellung von Informationen und die Möglichkeit der aktiven Beteiligung am Entwicklungsprozess. Dabei halten wir uns zum einen an die gesetzlichen Vorgaben zur Beteiligung der Bevölkerung an Bebauungsplanverfahren und wenden zum anderen unterschiedliche freiwillige Partizipationsverfahren an, um die Interessen der Beteiligten zu berücksichtigen und für die nötige Transparenz zu sorgen. Wir setzen dabei an verschiedenen Punkten im Quartiersentwicklungsprozess – von der Planungsphase bis zur Verfestigung – an und binden die Sichtweise der Anwohner proaktiv mit ein. Die Formate reichen dabei von Quartiersspaziergängen, Mietersammlungen und -werkstätten, Mieterumfragen bis zu Kiezschaufenstern.

Mit unseren quartärlichen Kundenbefragungen können wir die Anliegen unserer Mieter erfragen und unsere Maßnahmen gezielt auf die im Quartier oder der Region vorherrschenden Bedarfe ausrichten. Wir informieren darüber hinaus auf unserer Webseite zu kundenbezogenen Themen, z. B. zu den möglichen Kommunikationskanälen, die Mieter nutzen können.

Die Interessen und Standpunkte der wichtigsten Interessenträger wurden im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse auf einer allgemeinen Ebene analysiert und bewertet – z. B. die Interessen des Deutschen Mieterbundes. Die Interessen und Standpunkte auf lokaler Ebene – allein in Deutschland sind wir in über 450 Städten und Gemeinden aktiv – können hiervon abweichen. Die lokalen Beteiligungsverfahren sind dazu geeignet, diese unterschiedlichen Interessen aufzugreifen und – im Einklang mit der Strategie und dem Geschäftsmodell – in Maßnahmen zu überführen.

Änderungen der Strategie und/oder des Geschäftsmodells sind in diesem Kontext nicht vorgesehen, da die Beteiligungsverfahren geeignet sind, die Interessen der lokalen Interessenträger im Rahmen der bestehenden Strategie/des Geschäftsmodells aufzugreifen und zu berücksichtigen.

Der Strategie-, Finanz- und Nachhaltigkeitsausschuss des Aufsichtsrats berät den Vorstand im Hinblick auf die Nachhaltigkeitsstrategie. Über diesen Ausschuss, der 2024 siebenmal zusammentraf, werden der gesamte Aufsichtsrat und der Vorstand über die Interessen und Standpunkte der betroffenen Stakeholder informiert, die insbesondere im Rahmen der jährlichen Kunden- und Mitarbeiterbefragungen sowie weiterer individueller Formate je nach Stakeholdergruppe ermittelt wurden.

Unternehmensspezifische Angaben zu SBM-2

Quartiersentwicklung und Beitrag zur Infrastruktur

Die Steuerung unserer Investitionsprogramme erfolgt zentral über das Portfoliomangement. Die operative Ausgestaltung verantworten die regionalen Geschäftsbereiche. Bezuglich der Quartiersentwicklungen entscheiden die regionalen Geschäftsbereiche, welche Anforderungen vor Ort erfüllt sein müssen (beispielsweise Fokus auf Familien, ältere Menschen, Schwerpunkte Energieversorgung oder Verkehr). Deren Geschäftsführer sind für die jeweiligen Projekte verantwortlich und setzen diese mit ihren Regionalbereichsleitungen um. Sie verantworten damit auch die Partizipationsprozesse hinsichtlich der Interessenträger. Der CRO ist im Vorstand für das Bewirtschaftungsgeschäft sowie die Bereiche Kundenservice und Portfoliomangement verantwortlich. Er wird regelmäßig – mindestens monatlich – durch die Geschäftsführer der regionalen Geschäftsbereiche über alle relevanten Themen hinsichtlich des operativen Geschäfts informiert.

Wohnen zu fairen Preisen

Die Gestaltung der Mieten und der kommunalen Vereinbarungen wird dezentral über die Geschäftsbereiche verantwortet. Im Bereich Portfoliomangement werden die einzelnen Maßnahmen geplant und koordiniert.

Außerdem ist der regelmäßige Austausch mit Mieter- und Verbraucherschutzvertretungen für uns von besonderer Bedeutung, um gebündelt und gezielt Mieterinteressen aufgreifen und verarbeiten zu können. Diese konzentrieren sich nicht nur auf den Austausch mit den zentralen Verbandsspitzen, dem Deutschen Mieterbund, der österreichischen Mietervereinigung und der schwedischen Mietergewerkschaft, sondern finden insbesondere auch auf regionaler oder lokaler Ebene mit den Mietervereinen statt.

Themenspezifische Angaben zu SBM-2

ESRS S1 – Arbeitskräfte des Unternehmens

Vonovia bekennt sich in allen Bereichen zu den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO), insbesondere zu den Vereinigungsfreiheiten und -rechten und zu den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte. Es ist unser Anspruch, an all unseren Standorten sicherzustellen, dass geltende Gesetze z. B. zum individuellen und kollektiven Arbeitsrecht eingehalten werden. Dies bedeutet u. a., dass Mitbestimmung durch unsere Mitarbeiter ermöglicht wird. In allen Geschäftsbereichen von Vonovia sichern wir einen vertrauensvollen und konstruktiven Austausch zwischen Management und Arbeitskräften, beispielsweise über Betriebsräte, zu. Daneben sind die Arbeitskräfte frei darin, sich gewerkschaftlich zu organisieren und ihre Vereinigungsfreiheit entsprechend den gesetzlichen Gegebenheiten selbst zu gestalten. Über unsere qualitativen Befragungsformate (u. a. unsere konzernweit durchgeführte Befragung zur Mitarbeiterzufriedenheit) sowie unsere individuellen und teambasierten Feedbackformate haben unsere Mitarbeiter die Möglichkeit, individuelle Anregungen zu relevanten Arbeitsbereichen und -bedingungen an ihren Arbeitgeber zurückzumelden. Kernaspekte des Feedbacks werden dabei systematisch mit bei der Weiterentwicklung der Personalstrategie berücksichtigt.

ESRS S4 – Verbraucher und Endnutzer

Unsere Mieter sind eine zentrale Interessengruppe für uns. Ihre Anliegen, Interessen und Standpunkte sowie die Wahrung ihrer (Menschen-)Rechte sind zentraler Bestandteil unserer strategischen Ausrichtung. Diese Rechte sind auf den Märkten, auf denen wir aktiv sind (Deutschland, Österreich und Schweden), bereits maßgeblich durch den rechtlichen Rahmen abgedeckt und geschützt. Die Einhaltung aller gesetzlichen und regulatorischen Vorgaben (u. a. des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes; AGG) ist für uns als Unternehmen selbstverständlich. In unserem [Code of Conduct](#) verpflichten wir alle Mitarbeiter zu ihrer strikten Einhaltung und ahnen jede Missachtung. Darüber hinaus

haben alle Kunden – wie auch unsere Arbeitskräfte, Dienstleister oder Lieferanten – Zugang zu unserem Hinweisgebersystem, um auf Fehlverhalten hinzuweisen und ihre Rechte geltend zu machen.

Über regelmäßige Kundenbefragungen sowie den Austausch mit den Vertretungsorganen der Mieter, den Mietervereinen und Verbraucherschutzzentralen fließen ihre Interessen und Standpunkte in die Strategie und Ausrichtung des Geschäftsmodells mit ein. Wir leiten daraus entsprechende

Angebote und Maßnahmen für unsere (potenziellen) Kunden ab.

SBM-3 – Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

Wesentliche handlungsleitende Ebene sind für uns die Sub-Themen (nach ESRS 1.AR 16, ergänzt um unternehmensspezifische Themen), auf denen wir wesentliche IROs zusammengefasst bewerten.

Zuordnung von IROs zu Sub-Themen

Wesentliches Sub-Thema	IRO-Titel	Risiko/Chance/Auswirkung (tatsächlich/potenziell; positiv/negativ)
ESRS E1 – Klimawandel		
	Negativer Beitrag zum globalen Anstieg der Treibhausgasemissionen	Auswirkung (tatsächlich/negativ)
	Positiver Effekt auf Reduzierung der Treibhausgase durch Modernisierung als Teil des Kerngeschäfts	Auswirkung (tatsächlich/positiv)
Klimaschutz	Ertragspotenzial durch energetische Modernisierung Gebäudebestand/ Steigerung des Modernisierungsvolumens	Chance
Energie	Positiver Beitrag zur Energiewende	Auswirkung (tatsächlich/positiv)
	Begünstigung negativer Folgen des Klimawandels durch Neubau und Nachverdichtung	Auswirkung (tatsächlich/negativ)
Klimawandelanpassung	Positiver Effekt durch Minderung von Klimawandelfolgen	Auswirkung (tatsächlich/positiv)
ESRS S1 – Arbeitskräfte des Unternehmens		
	Förderung der beruflichen Weiterentwicklung von Mitarbeitern	Auswirkung (tatsächlich/positiv)
	Unzufriedenheit bei Mitarbeitern durch Mangel an Mitbestimmung	Auswirkung (tatsächlich/negativ)
Arbeitsbedingungen (Fachkräftemangel)	Mitarbeiterzufriedenheit durch Mitbestimmung	Auswirkung (tatsächlich/positiv)
	Finanzielle Chance durch Arbeitgeberattraktivität	Chance
Gleichbehandlung	Förderung von Diversität in der Belegschaft	Auswirkung (tatsächlich/positiv)
ESRS S4 – Verbraucher und Endnutzer		
	Bedarfsgerechtes Wohnen für Mieter	Auswirkung (tatsächlich/positiv)
	Verbesserte Kundenzufriedenheit durch mehr Erreichbarkeit und Servicequalität	Auswirkung (tatsächlich/positiv)
	Eingeschränkte Kundenzufriedenheit durch mangelnde Erreichbarkeit und Servicequalität	Auswirkung (tatsächlich/negativ)
Soziale Inklusion von Verbrauchern und/oder Endnutzern (Zugang zu Produkten und Dienstleistungen)	Reduktion der Kundenfluktuation durch das Schaffen von bedarfsgerechtem Wohnraum	Chance
	Finanzielle Chance aus erhöhter Kundenzufriedenheit & Servicequalität	Chance
Unternehmensspezifische Angabe: Quartiersentwicklung		
-	Mehr Lebensqualität für Mieter durch Beitrag zu Quartiersentwicklung und -infrastruktur	Auswirkung (tatsächlich/positiv)
Unternehmensspezifische Angabe: Wohnen zu fairen Preisen		
-	Beitrag zu mehr bezahlbarem Wohnraum für Mieter durch Einhaltung regulatorischer Rahmen	Auswirkung (tatsächlich/positiv)
-	Beitrag zu mehr bezahlbarem Wohnraum für Mieter durch Neubau- und Developmentaktivitäten	Auswirkung (tatsächlich/positiv)
-	Finanzielles Risiko durch Änderungen regulatorischer Rahmenbedingungen (Mieten und Standards)	Risiko
ESRS G1 – Unternehmensführung		
Unternehmenskultur	Positive Auswirkungen auf Mitarbeiter durch den Code of Conduct und die Gestaltung einer entsprechenden Unternehmenskultur	Auswirkung (tatsächlich/positiv)
Korruption und Bestechung	Finanzielles Risiko durch Bestechung und Korruption	Risiko

IRO-1 – Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen

Um wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen zu ermitteln und zu bewerten, hat Vonovia eine doppelte Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt. Die Wesentlichkeitsanalyse nach den ESRS baute auf der bisherigen Wesentlichkeitsanalyse von Vonovia auf. Auf Grundlage der identifizierten wesentlichen Themen wurde zunächst eine erste Themenliste erstellt. Diese basiert – neben den Themen aus der bisherigen Wesentlichkeitsanalyse – auf neu identifizierten Themen, die durch eine umfassende Analyse externer Quellen (u.a. von Peers, Standards, Regulatorik, Ratings, Trendthemen etc.), Input von Fachverantwortlichen und der ESRS-Auflistung von Themen bzw. Sub-Themen für den jeweiligen Standard gemäß ESRS 1.AR 16 identifiziert wurden. Aus den identifizierten Themen wurden anschließend die möglichen Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs) abgeleitet. Die Bestimmung der IROs basiert neben den Informationen aus der bestehenden Wesentlichkeitsanalyse auch auf den bereits identifizierten Risiken aus dem bei Vonovia verwendeten Risikomanagementsystem. Vonovia bedient sich dabei des IT-gestützten Tools „Risk2Value“ sowie einer umfassenden Analyse weiterer externer Quellen (z.B. veröffentlichte Positionen von Stakeholdern).

Vonovia systematisiert die wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen für das Unternehmen nach dem Konzept der doppelten Materialität anhand von zwei Dimensionen:

- > der Relevanz von gesellschaftlichen und ökologischen Risiken und Chancen für das Geschäft und die Wertschöpfung (Outside-In-Perspektive bzw. **Finanzielle Wesentlichkeit**) sowie
- > den tatsächlichen oder potenziellen, positiven oder negativen, kurz-, mittel- oder langfristigen Auswirkungen des Geschäftsmodells und den unternehmerischen Aktivitäten auf Umwelt und Gesellschaft (Inside-Out-Perspektive bzw. **Impact-Wesentlichkeit**).

Im Rahmen der Identifikation und Bewertung der **Auswirkungen** wurden folgende Schritte durchgeführt:

1. Aufbau eines Verständnisses über den Unternehmenskontext in Bezug auf Nachhaltigkeitsaspekte einschließlich Geschäftsbeziehungen, Stakeholder und Aktivitäten.
2. Identifizierung tatsächlicher und potenzieller, positiver und negativer Auswirkungen durch das Einbeziehen relevanter Stakeholdergruppen und Experten.
3. Bewertung der Wesentlichkeit von tatsächlichen und potenziellen Auswirkungen sowie Bestimmung der wesentlichen Aspekte durch Festlegung von Schwellenwerten.

Eine Auswirkung kann entweder positiv oder negativ sowie potenziell oder tatsächlich sein. Eine Auswirkung gilt als tatsächlich, wenn sie im Geschäftsjahr oder in der Vergangenheit zweifellos eingetreten ist. Als potenziell gilt eine Auswirkung, deren Effekte in der Zukunft auftreten können. Die Wesentlichkeit wird von der Eintrittswahrscheinlichkeit beeinflusst.

Zur Bestimmung und Bewertung entsprechender **Chancen und Risiken** wurden folgende Schritte vorgenommen:

1. Identifikation von Abhängigkeiten „sozialer“ und „natürlicher“ Ressourcen. Diese werden als Quellen von finanziellen Risiken und Chancen beschrieben und können Auswirkungen haben auf:
 - a) die Nutzung und Beschaffung von erforderlichen Ressourcen für die Geschäftsprozesse von Vonovia, sowie Qualität und Preis dieser Ressourcen;
 - b) die Fähigkeit von Vonovia, sich auf erforderliche Geschäftsbeziehungen zu akzeptablen Konditionen zu verlassen
2. Klassifizierung dieser Abhängigkeiten in Chancen und Risiken
3. Bestimmung der Wesentlichkeit dieser Abhängigkeiten
4. Bestimmung der wesentlichen Themen für die Berichterstattung

Die Identifikation und Bewertung von IROs wurde konsolidiert für den gesamten Konzern und entlang seiner Wertschöpfungskette vorgenommen, unter Anwendung der im Rahmen der ESRS vorgegebenen Kriterien (gemäß ESRS 1 Abschnitte 3.4, 3.5). Bei der Ermittlung und Bewertung der IROs in der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette haben wir uns gemäß ESRS 1 Abschnitt 3.3 auf Bereiche konzentriert, in denen Auswirkungen, Risiken und Chancen aufgrund der Art der jeweiligen Tätigkeiten, (direkten und indirekten) Geschäftsbeziehungen, geografischen Verhältnisse oder anderer Faktoren als wahrscheinlich angesehen werden.

Die identifizierten IROs wurden anschließend im Rahmen von Workshops unter Einbezug relevanter Stakeholder (siehe diesbezüglich → **ESRS 2 SBM-2**) validiert.

Um zu bestimmen, welche Auswirkungen in der Nachhaltigkeitserklärung von Vonovia zu berücksichtigen sind, wurden geeignete **Schwellenwerte** festgelegt. In Anlehnung an die Empfehlung der EFRAG hat Vonovia für die „**Impact-Wesentlichkeitsschwelle**“ die Aussage „more likely than not“ als Orientierung herangezogen. Über Wesentlichkeit wird auf Basis des Produkts aus Eintrittswahrscheinlichkeit und Schweregrad (Score), also des Impact Scores, entschieden. Daraus ergibt sich für Vonovia auf einer zuvor festgelegten Skala von 1-5 ein Schwellenwert von 2,5. Die sich daraus

ergebenden wesentlichen Auswirkungen werden bei der Überwachung priorisiert.

Für die Ableitung des geeigneten Schwellenwerts für die **finanzielle Wesentlichkeit** orientiert sich Vonovia an dem bereits implementierten Risikomanagementsystem, um Konsistenz sicherzustellen. Dabei wurde die Risikomatrix als Grundlage herangezogen, die abbildet, welche Risiken, die sich aus den identifizierten Auswirkungen ergeben, wesentlich sind und entsprechend mit Priorität bei der Überwachung und in der Berichterstattung behandelt werden. Diese Matrix wurde mit numerischen Werten unterlegt, wobei Schweregrad der Ausprägung und Eintrittswahrscheinlichkeit die gleiche Gewichtung erhalten. Daraus wurde ein Schwellenwert für wesentliche finanzielle Risiken und Chancen mit eins oder größer abgeleitet.

Vonovia hat für jeden IRO einen Wert (sog. Score) ermittelt, der sich aus den oben beschriebenen Bewertungsformeln ergibt. Die Festlegung des Scores für den jeweiligen IRO orientiert sich u. a. am eigenen Risikomanagementsystem sowie anderen Projekten (LkSG) und gewährleistet dadurch eine Konsistenz in der strategischen Betrachtung, Priorisierung und Berichterstattung aller für Vonovia wesentlichen Risiken, einschließlich der Nachhaltigkeitsrisiken. Die identifizierten IROs wurden innerhalb des zugehörigen ESRS-Standards den jeweiligen Sub-Themen subsumiert. Um letztendlich entscheiden zu können, welche Themen für Vonovia oberhalb der Wesentlichkeitsschwellen liegen und damit für die Berichterstattung wesentlich sind, wurde pro Sub-Thema ein Mittelwert aus den untergeordneten IRO-Scores berechnet. Diese **Mittelwertberechnung** bildet die Grundlage für die Identifikation der für Vonovia wesentlichen Themen. Zusätzlich zu der Mittelwertberechnung wurde auch die Maximalwertbetrachtung überprüft. Um sicherzustellen, dass durch die Mittelwertberechnung einzelne potenziell hoch bewertete IROs in die Betrachtung und ggf. Berichterstattung miteinfließen, wurde neben der Wesentlichkeitsschwelle für Cluster eine Einzelschwelle für einzelne IROs bei 80 % festgelegt. Ein IRO ist somit nur wesentlich, wenn der Durchschnitt aller IROs des Sub-Themas auf einer der beiden Wesentlichkeitsdimensionen wesentlich ist und der IRO selbst über dieser Schwelle liegt. Alle identifizierten IROs wurden anschließend in unser Risikomanagement-Tool überführt, sodass für diese – analog zu allen anderen wesentlichen Risiken für Vonovia – eine kontinuierliche Überwachung und Priorisierung sichergestellt ist.

Die identifizierten IROs samt ihrer Bewertung werden im Rahmen der bestehenden Risikoabfrage im 2. Halbjahr eines jeden Berichtsjahrs durch interne Experten aus den jeweiligen Fachabteilungen überprüft, ggf. ergänzt sowie aktuell für das Geschäftsjahr bewertet. Diese Abfrage ist in das bestehende Risikomanagement-Tool von Vonovia integriert.

Der Fachbereich Strategie, Unternehmensentwicklung & Nachhaltigkeit prüft nach Abschluss der Bewertungs runde, ob sich durch die neuen Bewertungen Änderungen in der Wesentlichkeit ergeben und kontrolliert und kalibriert die Ergebnisse. Das Nachhaltigkeitsgremium prüft die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse und beschließt diese.

Die Wesentlichkeitsanalyse (IRO-Assessment) nach den ESRS wurde für das Geschäftsjahr 2024 erstmalig durchgeführt. Daher unterscheidet sich das Vorgehen bei der diesjährigen Wesentlichkeitsanalyse von den Vorjahren, in denen sich diese an den Vorgaben der Global Reporting Initiative (GRI) orientierte. Die Aktualität der Wesentlichkeitsanalyse wird jährlich geprüft und falls nötig werden Anpassungen vorgenommen.

Themenspezifische Angaben zu IRO-1

E1 – Klimawandel

Die vorab unter Abschnitt → **ESRS 2 IRO-1** angeführten generellen Erläuterungen zu unserer Wesentlichkeitsanalyse beziehen sich analog ebenfalls auf die (Unter-)Themen in dem Standard → **ESRS E1**.

Zur Bewertung der Auswirkungen durch Vonovia auf den Klimawandel hat Vonovia bereits vor mehreren Jahren ein umfassendes **Energie- und THG-Controlling** eingeführt, welches die Energieverbräuche und THG-Emissionen sowohl aller eigenen Verwaltungsstandorte als auch des gesamten Gebäudebestands umfasst. Zudem werden auch indirekte Auswirkungen entlang der Wertschöpfungskette erfasst, sofern sie wesentlich sind. Die Ergebnisse dieser Bilanzierung sind in → **E1-6** zu finden.

Um unsere positiven Auswirkungen durch Modernisierungen zu ermitteln, wird der Unterschied im Energieverbrauch vor und nach den Maßnahmen auf Maßnahmenebene ermittelt und die so erzielten Einsparungen und THG-Reduktionen gemessen.

Bei unseren Developmentprojekten haben wir eine **Lebenszyklusberechnung** im Planungsprozess verankert. Unsere Planungsabteilungen ermitteln somit heute schon in frühen Projektphasen den jeweiligen CO₂-Fußabdruck der geplanten Development- und Neubauprojekte und beziehen diesen in ihre Konzeption ein.

Für die Identifikation und Analyse der mit dem Klimawandel verbundenen physischen Klimarisiken hat Vonovia seit 2022 ein **IT-Tool gemäß den Vorgaben der EU-Taxonomie** in Anwendung. Dieses Klimarisikotool deckt das Portfolio und die Developmentprojekte von Vonovia in Deutschland, Österreich und Schweden ab und dient dazu, wesentliche Beeinträchtigungen unserer Geschäftsaktivität durch die Folgen des Klimawandels auf Portfolio- und Objektebene zu analysieren. Es ermöglicht, physische Klimarisiken für den

Standort jedes Gebäudes im konzernweiten Bestand auf Basis der vorgegebenen Klimaszenarien (RCP2.6, RCP4.5 und RCP8.5) fortlaufend zu ermitteln, zu bewerten und auf Portfolioebene zu aggregieren. Die vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette wird nicht abgedeckt. Die Auswirkungen werden für den mittelfristigen (bis 2030) und langfristigen Zeitraum (2045 und 2085) betrachtet, um sowohl die Lebenszeit der Bestandsgebäude als auch der Neubauten abzudecken, die mit 50 Jahren veranschlagt wird. Die betrachteten Szenarien reichen von Varianten mit niedrigen Emissionen (RCP2.6) und mittleren Emissionen (RCP4.5) bis hin zu hohen Emissionen (RCP8.5). Die erfassten Klimagefahren sind dabei Hitze, Dürre, Zunahme von Niederschlag, Wind bzw. Sturm, Schneelast und Überflutungen. Je nach Granularität der verfügbaren Datenquelle messen wir Klimarisiken auf Objekt- oder Quartierebene und können für jedes Gebäude im Bestand eine Identifikation der Klimarisiken und seiner Vulnerabilität vornehmen. Maßgeblich für die Risikobewertung auf Unternehmensebene ist das Szenario RCP4.5, welches nach Einschätzung der Vereinten Nationen (UNEP Emissions Gap Report 2023) eine Zunahme der globalen Durchschnittstemperatur von rund 2 bis 3 Grad Celsius repräsentiert, die durch die gegenwärtig umgesetzten und festgelegten nationalen Klimaschutzbeiträge wahrscheinlich zu erwarten ist. In diesem Szenario ist für keine der Klimagefahren bis zum Zeitpunkt 2045 auf Portfolioebene ein wesentliches Risiko ermittelt worden.

Die **Identifikation klimabedingter Übergangsrisiken** und Chancen im eigenen Betrieb sowie in der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette erfolgt über den Prozess des zentralen Risikomanagements. Innerhalb des Risikomanagementprozesses identifizieren und bewerten die Risikoverantwortlichen die Übergangsrisiken und Chancen (bezogen u. a. auf Regulierung, rechtliche Haftung, Veränderungen von Technologien und Markt sowie hinsichtlich Auswirkungen auf die Reputation des Unternehmens) und ziehen dabei verschiedene Szenarien heran, sofern für das betrachtete Risiko bzw. seine Einflussgrößen vorhanden. Die Auswahl der Szenarien bzw. die Annahmen für die Entwicklung der relevanten Einflussgrößen trifft der Risikoverantwortliche selbst. Die Übergangsrisiken und Chancen werden verpflichtend für einen Zeitraum von fünf Jahren bewertet. Wirkt ein Risiko oder eine Chance auch langfristig, d. h. über den Zeitraum von fünf Jahren hinaus, dann ist auch der entsprechende Zeitraum anzugeben und eine qualitative Bewertung vorzunehmen. Die identifizierte Chance „Ertragspotenzial durch die energetische Modernisierung des Gebäudebestands / Steigerung des Modernisierungsvolumens“, die sich auf den Gebäudebestand insbesondere in Deutschland, aber auch in Schweden und Österreich bezieht, ist als langfristig wirkend bewertet. Es werden sowohl Brutto- als auch Nettorisiken (d. h. vor bzw. nach Einbeziehung von Risikominderungsmaßnahmen) betrachtet. Die bewerteten Risiken dienen auch als Grundlage für die Schätzungen und

Annahmen im Konzernabschluss. Nach aktuellem Kenntnisstand ergeben sich sowohl aus Brutto- als auch aus Netto-sicht aus den bewerteten Risiken keine bilanziellen Folgen. Es wurden keine Vermögenswerte oder Geschäftstätigkeiten identifiziert, die nicht mit dem Übergang zu einer klimaneutralen Wirtschaft vereinbar sind.

Insgesamt haben wir im Rahmen unserer Wesentlichkeitsanalyse die wesentliche Chance „Ertragspotenzial durch energetische Modernisierung Gebäudebestand / Steigerung Modernisierungsvolumen“ und die wesentlichen Auswirkungen „Negativer Beitrag zum globalen Anstieg der Treibhausgasemissionen“, „Positiver Effekt durch starke Reduktion der Treibhausgasemissionen“, „Beitrag zur Energiewende“, „Begünstigung negativer Folgen des Klimawandels“ und „Positiver Effekt durch Minderung von Klimawandelfolgen“ identifiziert.

Vorgehen für die Standards E2 bis E5

Im Rahmen unserer Wesentlichkeitsanalyse haben wir unsere Geschäftstätigkeiten in unseren Geschäftsgebieten Deutschland, Österreich und Schweden sowie innerhalb unserer vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette überprüft, um (potenzielle) Auswirkungen, Risiken und Chancen zu ermitteln. Die vorab unter Abschnitt → **ESRS 2 IRO-1** angeführten generellen Erläuterungen zu unserer Wesentlichkeitsanalyse beziehen sich analog ebenfalls auf die (Unter-)Themen in den Standards E2 bis E5. Weiterhin wurden unsere Geschäftsaktivitäten für die Themen E2 bis E5 folgendermaßen analysiert:

E2 – Umweltverschmutzung

Im Rahmen unserer Geschäftsaktivitäten finden – jeweils lokal und temporär eng begrenzt – regelmäßig **Bau-, Abriss- und Modernisierungsaktivitäten** an diversen Immobilien in allen Geschäftsgebieten statt, die zu Umweltverschmutzung (z. B. Luftverschmutzung, Grundwasserkontaminierung, Beeinträchtigung von Flora und Fauna) führen können. Zudem können besorgniserregende Stoffe im Neubau bzw. das Vorhandensein solcher im Bestand zu Umweltkontaminationen führen. In unserer Wertschöpfungskette haben wir keine entsprechenden Orte identifiziert.

Der Impact Score der Auswirkungen auf die Umwelt und die menschliche Gesundheit wurde in allen Geschäftsgebieten als niedrig eingestuft, da **Regelprozesse** zur Behandlung besonders besorgniserregender Stoffe und regulatorische Vorgaben zu deren (Nicht-)Einsatz (beispielsweise die Gefahrstoffverordnung) bestehen. Mögliche Umweltverschmutzungen im Baugewerbe stellen lediglich lokal begrenzte und kurzfristige, geringe Belastungen dar. Um Umweltverschmutzungen zu vermeiden und zu verhindern (EU-Umweltziel 5) sind zudem bestimmte EU-Richtlinien einzuhalten. Besonders besorgniserregende Stoffe (SVHC) kommen in den eingesetzten Baustoffen in der Regel nicht

vor (siehe auch Kapitel → **EU-Taxonomie-Verordnung**). Wesentliche Abhängigkeiten wurden nicht identifiziert.

Es bestehen insbesondere Kostenrisiken durch mögliche Umweltverschmutzung aus Bau-, Abriss- und Modernisierungsaktivitäten, durch potenzielle regulatorische Änderungen bzw. die Nichteinhaltung solcher Vorgaben sowie durch die Verwendung besonders besorgniserregender Stoffe im Neubau. Diese Risiken wurden jedoch als nicht wesentlich eingestuft. (Wesentliche) Chancen wurden nicht identifiziert. Insgesamt wurde das Thema Umweltverschmutzung somit als nicht wesentlich klassifiziert.

E3 – Wasser- und Meeresressourcen

Im Rahmen unserer Geschäftsaktivitäten kann es aufgrund von **Bautätigkeiten oder durch unsere Kunden zu erhöhtem Wasserverbrauch** und somit zu einer zunehmenden Wasserknappheit von Gewässern und einer Senkung des Grundwasserspiegels kommen. Auch in der vorgelagerten Wertschöpfungskette können erhöhte Wasserverbräuche auftreten (beispielsweise Produktion von Baumaterialien). Im Zusammenhang mit Meeresressourcen und mit Flusseinzugsgebieten wurden keine Orte in unserem Geschäftsbetrieb oder in der Wertschöpfungskette identifiziert, da unsere Immobilien (insbesondere Quartiere) zum Großteil in urbanen Gebieten lokalisiert sind und auch Bauaktivitäten in ebendiesen Regionen stattfinden.

Der Impact Score der Auswirkungen auf Wasserressourcen wurde als sehr gering eingestuft, da der **Einfluss** auf das Grundwasser – sofern überhaupt vorhanden – nur **temporär**, beispielsweise während der Bauphase oder ggf. zukünftig aufgrund von Dürren, und **lokal begrenzt** auftritt. Erhöhte Wasserverbräuche von Kunden bewerten wir ebenfalls als temporär (beispielsweise aufgrund von extremer Hitze) und bisher nicht wesentlich. Ein allgemeiner Einfluss auf Wasserknappheit ist somit nicht zu erwarten. Für Meeresressourcen wurden aufgrund der Standorte unserer Immobilien in urbanen Gebieten keine Auswirkungen identifiziert. Aufgrund unserer diversifizierten Wertschöpfungskette bestehen auch keine Abhängigkeiten zu einzelnen Produzenten von Baumaterialien. Wesentliche Abhängigkeiten von Wasser- und Meeresressourcen bestehen somit nicht.

Es besteht insbesondere die Chance langfristiger Kosten einsparungen durch Wassersparmaßnahmen. Diese Chance wurde jedoch als nicht wesentlich eingestuft. (Wesentliche) physische Risiken, Übergangsrisiken oder systemische Risiken wurden in diesem Kontext nicht identifiziert. Akute physische Klimarisiken im Zusammenhang mit Wasser werden im → **ESRS E1** behandelt. Insgesamt wurde das Thema Wasser- und Meeresressourcen als nicht wesentlich eingestuft.

E4 – Biologische Vielfalt und Ökosysteme

Im Rahmen unserer Geschäftsaktivitäten kann es zu einer Beeinträchtigung des Lebensraums regionaler Arten durch **Versiegelung des Bodens** im Zuge von Wohnungsbau und der Erschließung neuer Flächen kommen. Gleches gilt in der nachgelagerten Wertschöpfungskette beim Abriss von Gebäuden. Die Ermittlung und Bewertung von (möglichen) Auswirkungen auf biologische Vielfalt und Ökosysteme ist fester Bestandteil der Planung von neuen Bauvorhaben. Die damit verbundenen Risikobewertungen beinhalten Bestandsanalysen des Baulands und Artenschutzgutachten für Flora und Fauna. Über Baumgutachten wird zudem die Gesundheit und der Schutzwert des jeweiligen Baumbestands ermittelt.

Der Impact Score der Auswirkungen auf die biologische Vielfalt und Ökosysteme wurde als niedrig eingestuft, da Neubau und Nachverdichtung in der Regel auf **Flächen mit relativ geringer Biodiversität** stattfinden (urbane Kulturlandschaft, brownfield (re-)development). Diese Auswirkung der Beeinflussung der Biodiversität ist außerdem lokal eng begrenzt, da die Einflusssphäre von Vonovia nicht über das jeweilige Quartier hinausgeht. Zusätzlich ist der Schutz bzw. Ausgleich von Biodiversität regulatorisch geregelt. Wesentliche Abhängigkeiten bestehen nicht.

Vonovia sieht keine physischen Risiken, Übergangsrisiken, systemischen Risiken oder Chancen im Bereich biologische Vielfalt und Ökosysteme. Entsprechend wurden auch keine wesentlichen Chancen und Risiken identifiziert. Nach dem ENCORE-Tool zur Identifizierung wesentlicher Abhängigkeiten und Auswirkungen mit Bezug auf biologische Vielfalt und Ökosysteme bestehen für den Real-Estate-Sektor in keinem Bereich wesentliche Auswirkungen, die einen entsprechenden Druck auf die Ökosysteme ausüben könnten. Aufgrund dessen wurde das Thema biologische Vielfalt und Ökosysteme als nicht wesentlich eingestuft.

Vonovia verfügt vereinzelt über Standorte in oder in der Nähe von Gebieten mit schutzbedürftiger Biodiversität. Hierbei handelt es sich überwiegend um Bestands-Wohngebäude und Stellplätze in der Vermietung, d.h. Tätigkeiten im Zusammenhang mit diesen Standorten beeinflussen die Lebensräume von Arten, für die die jeweiligen Schutzgebiete ausgewiesen wurden, nicht. Unsere Neubauten errichten wir EU-taxonomiekonform, d.h. nicht auf wertvollen Acker- und Kulturflächen sowie anerkannt wertvollen unbebauten Flächen und Wald. Abhilfemaßnahmen in Bezug auf die biologische Vielfalt sehen wir daher nicht als notwendig an.

E5 – Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

Im Rahmen von Bau-, Abriss- und Modernisierungsaktivitäten an Immobilien in allen unseren Geschäftsgebieten kann es zu negativen Umweltauswirkungen (z.B. keine Reduktion von Abfällen, keine Minimierung gefährlicher Stoffe und

keine Verringerung von Auswirkungen auf die Natur) kommen, wenn keine oder zu wenig **nachhaltige, recycelte und wiederverwendbare Produkte oder Materialien** verwendet werden (können). Grund hierfür können Lieferengpässe, steigende Kosten für die Beschaffung oder das Recycling und veränderte regulatorische Vorgaben sein.

Der Impact Score der Auswirkungen auf die Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft wurde als gering bzw. niedrig eingestuft, da der Ressourcenverbrauch von Vonovia durch Modernisierungs-, Abriss- und Neubauaktivitäten lediglich auf regionaler Ebene erfolgt. Eine **Wiederverwertung** bereits in Immobilien verbauter Ressourcen ist lediglich über einen **langfristigen Zeitraum** möglich und wahrscheinlich. Mit einer Verknappung von Ressourcen (Anbieter und Rohstoffe) sowie mit stark veränderten regulatorischen Vorgaben ist im zugrund liegenden kurz-, mittel- und langfristigen Betrachtungszeitraum nicht zu rechnen. Wesentliche Abhängigkeiten bestehen somit nicht. Die Bewertung erfolgte im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse durch interne Fachbereichsanalysen.

Es bestehen insbesondere die Risiken steigender Material- und Abfallentsorgungskosten, die beispielsweise aufgrund geänderter regulatorischer Vorgaben oder durch generell steigende Marktpreise entstehen können. Diese Risiken wurden jedoch als nicht wesentlich eingestuft. (Wesentliche) Chancen wurden nicht identifiziert. Insgesamt wurde das Thema Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft als nicht wesentlich eingestuft.

Unsere Mieter werden stets über notwendige Bau-, Abriss- und Modernisierungsaktivitäten informiert. Die Einbindung der jeweiligen Stadt- bzw. Kommunalverwaltungen und deren zuständigen Behörden ist ebenfalls obligatorisch. Bei Neubauten werden bereits im Vorfeld der Maßnahmen alle betroffenen Anwohner im Zuge vorgeschrriebener und auch freiwilliger Beteiligungsverfahren in den Prozess eingebunden. Auch jenseits der Einbindung im Kontext konkreter Baumaßnahmen können unsere Kunden im Rahmen unserer regelmäßigen Kundenzufriedenheitsbefragungen, über unsere Kundenservicecenter und die jeweiligen Objektbetreuer sowie über andere Hinweisgeberkanäle Anliegen im Zusammenhang mit Umweltverschmutzungsthemen, Wasser- und Meeresressourcen, dem Wohnumfeld sowie Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft jederzeit einbringen.

G1 - Unternehmensführung

Die vorab unter Abschnitt → **ESRS 2 IRO-1** angeführten generellen Erläuterungen zu unserer Wesentlichkeitsanalyse beziehen sich analog ebenfalls auf die (Unter-)Themen in dem Standard → **ESRS G1**.

Mithilfe unseres IT-gestützten **Risikomanagement-Tools „Risk2Value“** werden für den gesamten Vonovia Konzern Risiken von Korruption und Bestechung sowie im Bereich Unternehmenskultur systematisch und einheitlich erfasst und bewertet, sodass eine 100 %-ige Abdeckung über alle Konzerngesellschaften im In- und Ausland gewährleistet ist. Auf Basis der erfassten und bewerteten Risiken werden entsprechende Maßnahmen abgeleitet. Als wesentliche Auswirkung wurde „Positive Auswirkungen auf Mitarbeiter durch den Code of Conduct und die Gestaltung einer entsprechenden Unternehmenskultur“, als wesentliches Risiko das „Finanzielle Risiko durch Bestechung und Korruption“ identifiziert. Unsere Geschäftspartner sind vor Vertragsabschluss zur Unterzeichnung unseres Geschäftspartnerkodex, in dem wir unsere Erwartungen und Anforderungen an unsere Vertragspartner formulieren, verpflichtet. Die möglichen Risiken durch Verstöße von Vertragspartnern in unserer Wertschöpfungskette sind in den im „Risk2Value“-Tool integrierten Risiken eingeschlossen.

IRO-2 – In ESRS enthaltene von der Nachhaltigkeitserklärung des Unternehmens abgedeckte Angabepflichten

Die nachfolgende Tabelle umfasst die Angabepflichten, die bei der Erstellung der Nachhaltigkeitserklärung auf der Grundlage der Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse befolgt wurden:

Angabepflichten

Angabepflicht	Beschreibung	Referenz/Verweis
ESRS E1 – Klimawandel		
ESRS E1-1	Übergangsplan für den Klimaschutz	→ E1-1
ESRS E1-2	Konzepte im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel	→ E1-2
ESRS E1-3	Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit den Klimakonzepten	→ E1-3
ESRS E1-4	Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel	→ E1-4
ESRS E1-5	Energieverbrauch und Energiemix	→ E1-5
ESRS E1-6	THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen	→ E1-6
ESRS S1 – Arbeitskräfte des Unternehmens		
ESRS S1-1	Konzepte im Zusammenhang mit Arbeitskräften des Unternehmens	→ S1-1
ESRS S1-2	Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte des Unternehmens und von Arbeitnehmervertretern in Bezug auf Auswirkungen	→ S1-2
ESRS S1-3	Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte des Unternehmens Bedenken äußern kann	→ S1-3
ESRS S1-4	Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf die Arbeitskräfte des Unternehmens und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen	→ S1-4
ESRS S1-5	Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen	→ S1-5
ESRS S1-6	Merkmale der Arbeitsnehmer des Unternehmens	→ S1-6
ESRS S1-7	Merkmale der Fremdarbeitskräfte des Unternehmens	→ S1-7
ESRS S1-8	Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog	→ S1-8
ESRS S1-9	Diversitätskennzahlen	→ S1-9
ESRS S1-10	Angemessene Entlohnung	→ S1-10
ESRS S1-11	Soziale Absicherung	→ S1-11
ESRS S1-12	Menschen mit Behinderungen	→ S1-12
ESRS S1-13	Kennzahlen für Weiterbildung und Kompetenzentwicklung	→ S1-13
ESRS S1-15	Kennzahlen für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben	→ S1-15
ESRS S1-16	Vergütungskennzahlen (Verdienstunterschiede und Gesamtvergütung)	→ S1-16
ESRS S1-17	Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten	→ S1-17
ESRS S4 – Verbraucher und Endnutzer		
ESRS S4-1	Konzepte im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern	→ S4-1
ESRS S4-2	Verfahren zur Einbeziehung von Verbrauchern und Endnutzern in Bezug auf Auswirkungen	→ S4-2
ESRS S4-3	Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die Verbraucher und Endnutzer Bedenken äußern können	→ S4-3
ESRS S4-4	Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf Verbraucher und Endnutzer und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen	→ S4-4
ESRS S4-5	Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen	→ S4-5
Unternehmensspezifische Angabe: Quartiersentwicklung		
Unternehmensspezifische Angabe: Wohnen zu fairen Preisen		
ESRS G1 – Unternehmensführung		
ESRS G1-1	Unternehmenskultur und Konzepte für die Unternehmensführung	→ G1-1
ESRS G1-3	Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung	→ G1-3
ESRS G1-4	Fälle von Korruption oder Bestechung	→ G1-4

In der nachfolgenden Tabelle sind alle in dieser Nachhaltigkeitserklärung enthaltenen Datenpunkte, die sich aus anderen – in Anlage B dieses Standards aufgeführten – EU-Rechtsvorschriften ergeben, aufgelistet:

Angabepflichten und zugehörige Datenpunkte

Angabepflicht und zugehöriger Datenpunkt	Referenz/Verweis
ESRS 2 GOV-1 (ESRS 2.21 (d)) Geschlechtervielfalt in den Leitungs- und Kontrollorganen	→ GOV-1
ESRS 2 GOV-1 (ESRS 2.21 (e)) Prozentsatz der Leitungsorganmitglieder, die unabhängig sind	→ GOV-1
ESRS 2 GOV-4 (ESRS 2.30) Erklärung zur Sorgfaltspflicht	→ GOV-4
ESRS 2 SBM-1 (ESRS 2.40 (d) (i)) Beteiligung an Aktivitäten im Zusammenhang mit fossilen Brennstoffen	nicht wesentlich
ESRS 2 SBM-1 (ESRS 2.40 (d) (ii)) Beteiligung an Aktivitäten im Zusammenhang mit der Herstellung von Chemikalien	nicht wesentlich
ESRS 2 SBM-1 (ESRS 2.40 (d) (iii)) Beteiligung an Tätigkeiten im Zusammenhang mit umstrittenen Waffen	nicht wesentlich
ESRS 2 SBM-1 (ESRS 2.40 (d) (iv)) Beteiligung an Aktivitäten im Zusammenhang mit dem Anbau und der Produktion von Tabak	nicht wesentlich
ESRS E1-1 (ESRS E1.14) Übergangsplan zur Verwirklichung der Klimaneutralität bis 2050	→ E1-1
ESRS E1-1 (ESRS E1.16 (g)) Unternehmen, die von den Paris-abgestimmten Referenzwerten ausgenommen sind	nicht wesentlich
ESRS E1-4 (ESRS E1.34) THG-Emissionsreduktionsziele	→ E1-4
ESRS E1-5 (ESRS E1.38) Energieverbrauch aus fossilen Brennstoffen aufgeschlüsselt nach Quellen (nur klimaintensive Sektoren)	→ E1-5
ESRS E1-5 (ESRS E1.37) Energieverbrauch und Energiemix	→ E1-5
ESRS E1-5 (ESRS E1.40 bis .43) Energieintensität im Zusammenhang mit Tätigkeiten in klimaintensiven Sektoren	→ E1-5
ESRS E1-6 (ESRS E1.44) THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen	→ E1-6
ESRS E1-6 (ESRS E1.53 bis .55) Intensität der THG-Bruttoemissionen	→ E1-6
ESRS E1-7 (ESRS E1.56) Entnahme von Treibhausgasen und CO ₂ -Zertifikate	nicht wesentlich
ESRS E1-9 (ESRS E1.66) Risikoposition des Referenzwert-Portfolios gegenüber klimabezogenen physischen Risiken	Phase-In
ESRS E1-9 (ESRS E1.66 (a)) Aufschlüsselung der Geldbeträge nach akutem und chronischem physischen Risiko	Phase-In
ESRS E1-9 (ESRS E1.66 (c)) Ort, an dem sich erhebliche Vermögenswerte mit wesentlichem physischen Risiko befinden	Phase-In
ESRS E1-9 (ESRS E1.67 (c)) Aufschlüsselungen des Buchwerts seiner Immobilien nach Energieeffizienzklassen	Phase-In
ESRS E1-9 (ESRS E1.69) Grad der Exposition des Portfolios gegenüber klimabezogenen Chancen	Phase-In
ESRS E2-4 (ESRS E2.28) Menge jedes in Anhang II der E-PRTR-Verordnung (Europäisches Schadstofffreisetzung- und -verbringungsregister) aufgeführten Schadstoffs, der in Luft, Wasser und Boden emittiert wird	nicht wesentlich
ESRS E3-1 (ESRS E3.9) Wasser- und Meeressressourcen	nicht wesentlich
ESRS E3-1 (ESRS E3.13) Spezielles Konzept	nicht wesentlich
ESRS E3-1 (ESRS E3.14) Nachhaltige Ozeane und Meere	nicht wesentlich
E3-4 (ESRS E3.28 (c)) Gesamtmenge des zurückgewonnenen und wiederverwendeten Wassers	nicht wesentlich
ESRS E3-4 (ESRS E3.29) Gesamtwasserverbrauch in m ³ je Nettoerlös aus eigenen Tätigkeiten	nicht wesentlich
ESRS 2 - SBM-3 - E4 (ESRS 4.16 (a) (i))	nicht wesentlich
ESRS 2 - SBM-3 - E4 (ESRS 4.16 (b))	nicht wesentlich
ESRS 2 - SBM-3 - E4 (ESRS 4.16 (c))	nicht wesentlich
ESRS E4-2 (ESRS E4.24 (b)) Nachhaltige Verfahren oder Konzepte im Bereich Landnutzung und Landwirtschaft	nicht wesentlich
ESRS E4-2 (ESRS E4.24 (c)) Nachhaltige Verfahren oder Konzepte im Bereich Ozeane/Meere	nicht wesentlich
ESRS E4-2 (ESRS E4.24 (d)) Konzepte für die Bekämpfung der Entwaldung	nicht wesentlich
ESRS E5-5 (ESRS 5.37 (d)) Nicht recycelte Abfälle	nicht wesentlich
ESRS E5-5 (ESRS 5.39) Gefährliche und radioaktive Abfälle	nicht wesentlich
ESRS 2 SBM-3 - S1 (ESRS S1.14 (f)) Risiko von Zwangsarbeit	→ SBM-3 - S1
ESRS 2 SBM-3 - S1 (ESRS S1.14 (f)) Risiko von Kinderarbeit	→ SBM-3 - S1
ESRS S1-1 (ESRS S1.20) Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechtspolitik	→ S1-1
ESRS S1-1 (ESRS S1.21) Vorschriften zur Sorgfaltsprüfung in Bezug auf Fragen, die in den grundlegenden Konventionen 1 bis 8 der Internationalen Arbeitsorganisation behandelt werden	→ S1-1
ESRS S1-1 (ESRS S1.22) Verfahren und Maßnahmen zur Bekämpfung des Menschenhandels	→ S1-1
ESRS S1-1 (ESRS S1.23) Konzept oder ein Managementsystem in Bezug auf die Verhütung von Arbeitsunfällen	→ S1-1

ESRS S1-3 (ESRS S1.32 (c)) Bearbeitung von Beschwerden	→ S1-3
ESRS S1-14 (ESRS S1.88 (b) (c)) Zahl der Todesfälle und Zahl der Quote der Arbeitsunfälle	nicht wesentlich
ESRS S1-14 (ESRS S1.88 (e)) Anzahl der durch Verletzungen, Unfälle, Todesfälle oder Krankheiten bedingten Ausfalltage	nicht wesentlich
ESRS S1-16 (ESRS S1.97 (a)) Unbereinigtes geschlechtsspezifisches Verdienstgefälle	→ S1-16
ESRS S1-16 (ESRS S1.97 (b)) Überhöhte Vergütung von Mitgliedern der Leitungsorgane	→ S1-16
ESRS S1-17 (ESRS S1.103 (a)) Fälle von Diskriminierung	→ S1-17
ESRS S1-17 (ESRS S1.104 (a)) Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und der OECD-Leitlinien	nicht wesentlich
ESRS 2 SBM-3 - S2 (ESRS S2.11 (b)) Erhebliches Risiko von Kinderarbeit oder Zwangsarbeit in der Wertschöpfungskette	nicht wesentlich
ESRS S2-1 (ESRS 2.17) Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechtspolitik	nicht wesentlich
ESRS S2.1 (ESRS S2.18) Konzepte im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette	nicht wesentlich
ESRS S2-1 (ESRS S2.19) Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und der OECD-Leitlinien	nicht wesentlich
ESRS S2-1 (ESRS S2.19) Vorschriften zur Sorgfaltsprüfung in Bezug auf Fragen, die in den grundlegenden Konventionen 1 bis 8 der Internationalen Arbeitsorganisation behandelt werden	nicht wesentlich
ESRS S2-4 (ESRS S2.36) Probleme und Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten innerhalb der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette	nicht wesentlich
ESRS S3-1 (ESRS S3.16) Verpflichtungen im Bereich Menschenrechte	nicht wesentlich
ESRS S3-1 (ESRS S3.17) Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte, der Prinzipien der IAO oder der OECD-Leitlinien	nicht wesentlich
ESRS S3-4 (ESRS S3.36) Probleme und Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten	nicht wesentlich
ESRS S4-1 (ESRS S4.16) Konzepte im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern	→ S4-1
ESRS S4-1 (ESRS S4.17) Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und der OECD-Leitlinien	→ S4-1
ESRS S4-4 (ESRS S4.35) Probleme und Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten	nicht wesentlich
ESRS G1-1 (ESRS G1.10 (b)) Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Korruption	→ G1-1
ESRS G1-1 (ESRS G1.10 (d)) Schutz von Hinweisgebern (Whistleblowers)	nicht wesentlich
ESRS G1-4 (ESRS G1.24 (a)) Geldstrafen für Verstöße gegen Korruptions- und Bestechungsvorschriften	→ G1-4
ESRS G1-4 (ESRS G1.24 (b)) Standards zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung	→ G1-4

Wesentliche Informationen im Zusammenhang mit den als wesentlich bewerteten Auswirkungen, Risiken und Chancen haben verantwortliche Fachbereiche ermittelt und fließen in die Nachhaltigkeitsberichterstattung ein. Weitere Informationen zum Vorgehen zur Identifizierung wesentlicher Auswirkungen, Risiken und Chancen finden sich im Abschnitt

→ **ESRS2 IRO-1.** Bezuglich einiger Datenpunkte machen wir von dem Wesentlichkeitsvorbehalt des ESRS 1 Abschnitt 3.2 Gebrauch und verzichten auf deren Berichterstattung. Die Entscheidung zum Verzicht auf die Berichterstattung aus Wesentlichkeitsgründen erfolgt unter Berücksichtigung der Bedeutsamkeit der jeweiligen Information und Entscheidungsnützlichkeit für den Nutzer.

EU-Taxonomie-Verordnung

Identifizierung und Zuordnung der taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivitäten

Gemäß EU-Taxonomie-Verordnung berichten wir über den Anteil unserer taxonomiefähigen und taxonomiekonformen Umsatzerlöse, Investitionen und Betriebsausgaben.

Vonovia hat in ihrem Geschäftsmodell taxonomiefähige Aktivitäten unter EU-Umweltziel 1 (Klimaschutz, abgekürzt mit CCM/Climate Change Mitigation) identifiziert. Teile dieser Aktivitäten wären auch taxonomiefähig nach EU-Umweltziel 4 (Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft, abgekürzt mit CE/Circular Economy). Um Doppelzählungen zu vermeiden, ordnet Vonovia diese vollumfänglich dem EU-Umweltziel 1 zu. Für das EU-Umweltziel 2 (Anpassung an den

Klimawandel, abgekürzt mit CCA/Climate Change Adaptation) berichten wir keine taxonomiefähigen Tätigkeiten, da wir keine Umsätze aus ermöglichen Tätigkeiten generieren und diesem EU-Umweltziel keinen separaten CapEx (oder OpEx) zuordnen, um Doppelzählungen zu vermeiden.

In Verbindung mit den EU-Umweltzielen 3 (Nachhaltige Nutzung von Wasser- und Meeresressourcen, abgekürzt mit WTR/Sustainable Use and Protection of Water and Marine Resources), 5 (Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung, abgekürzt mit PPC/Pollution Prevention and Control) und 6 (Schutz und Wiederherstellung der Biodiversität und der Ökosysteme, abgekürzt mit BIO/Protection and Restoration of Biodiversity and Ecosystems) ergibt sich keine weitere Taxonomiefähigkeit. Entsprechend haben wir wie im Vorjahr **folgende Aktivitäten als taxonomiefähig identifiziert:**

EU-Taxonomie Kriterien-Set	Aktivitäten von Vonovia	Umsatzerlöse	Investitionen	Betriebsausgaben
CCM 7.1/CE 3.1 Neubau	Umsatzerlöse aus Development to sell	<input checked="" type="checkbox"/>		
CCM 7.2/CE 3.2 Renovierung bestehender Gebäude	Investitionen in energetische Sanierungen (CCM 7.2), Investitionen für Sanierungen ohne energetische Auswirkungen (z. B. Leerwohnungssanierungen) (CE 3.2)		<input checked="" type="checkbox"/>	
CCM 7.3 Installation, Wartung und Reparatur von energieeffizienten Geräten	Investitionen für Einzelmaßnahmen, die nicht unter CCM 7.2 fallen (z. B. Heizungsmodernisierungen, Dämmung, Fensteraustausch)		<input checked="" type="checkbox"/>	
CCM 7.4 Installation, Wartung und Reparatur von Ladestationen für Elektrofahrzeuge in Gebäuden (und auf zu Gebäuden gehörenden Parkplätzen)	Investitionen für Ladesäulen und Wallboxen		<input checked="" type="checkbox"/>	
CCM 7.5 Installation, Wartung und Reparatur von Geräten für die Messung, Regelung und Steuerung der Gesamtenergieeffizienz von Gebäuden	Investitionen für Messtechnik und Smart Metering		<input checked="" type="checkbox"/>	
CCM 7.6 Installation, Wartung und Reparatur von Technologien für erneuerbare Energien	Investitionen für Photovoltaik-Anlagen		<input checked="" type="checkbox"/>	
CCM 7.7 Erwerb von und Eigentum an Gebäuden	Umsatzerlöse aus Mieteinnahmen und Recurring Sales, Investitionen für Zukäufe, Development to hold und aktivierte Eigenleistungen ohne energetische Auswirkungen (z. B. Großinstandhaltungsmaßnahmen und Leerwohnungssanierungen), Betriebsausgaben für nicht aktivierte Instandhaltungen (z. B. Kleininstandhaltung)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
CCM 4.1 Stromerzeugung mittels Photovoltaik-Technologie	Umsatzerlöse aus dem Verkauf selbst-generierten Stroms an Mieter bzw. Einspeisung ins Netz	<input checked="" type="checkbox"/>		
CCM 3.3 Herstellung von CO ₂ -armen Verkehrstechnologien	Investitionen für den Fuhrpark		<input checked="" type="checkbox"/>	
CE 1.2 Herstellung von Elektro- und Elektronikgeräten	Investitionen für EDV-Hardware-Ausstattung und andere elektronische Betriebs- und Geschäftsausstattung		<input checked="" type="checkbox"/>	

Nicht taxonomiefähig sind die Umsatzerlöse aus dem Wohneigentumsverwaltungsgeschäft, dem Energievertrieb aus dem Energiehandel und Multimedia. Das Pflegesegment wird für das Berichtsjahr 2024 nicht mehr im Umsatz, sondern separat als aufgegebener Geschäftsbereich ausgewiesen.

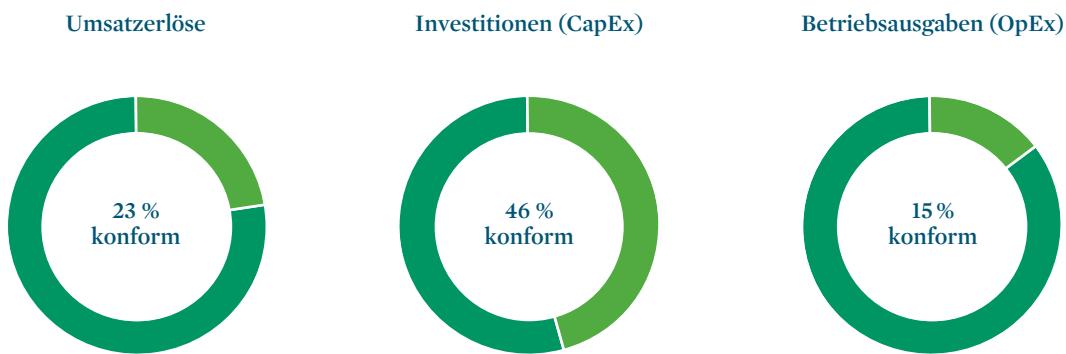
Vonovia ist von keiner Wirtschaftstätigkeit im Zusammenhang mit der Energieerzeugung aus fossilem Gas oder Kernenergie betroffen. Daher verzichtet Vonovia auf die Angabe der spezifischen Meldebögen für diese Tätigkeiten. Die am 29. November 2024 veröffentlichten FAQs wurden von Vonovia zur Kenntnis genommen. Aufgrund der Kurzfristigkeit der Veröffentlichung hat die Vonovia keine Änderung eines gewählten Ansatzes vorgenommen, um die Stetigkeit der Berichtserstattung aufrecht zu erhalten.

Vorgehen zur Ermittlung der Taxonomiekonformität

Auf Konzernebene ergeben sich die folgenden Kennzahlen für taxonomiekonforme Anteile der Umsatzerlöse, Investitionen und Betriebsausgaben für das Berichtsjahr 2024 unter EU-Umweltziel 1 (Klimaschutz).

Der größte Anteil der taxonomiekonformen Umsatzerlöse lässt sich auf Mieterlöse von taxonomiekonformen Gebäuden (Aktivität 7.7) zurückführen. An den taxonomiekonformen Investitionen haben insbesondere die Renovierung bestehender Gebäude (7.2) sowie die Investitionen in den Bestand und Development to hold (7.7 Erwerb von und Eigentum an Gebäuden) einen großen Anteil.

Taxonomiekonforme Anteile an den Geschäftsaktivitäten von Vonovia



Taxonomiekonforme Anteile an den Geschäftsaktivitäten von Vonovia

Prüfung des wesentlichen Beitrags („Substantial Contribution“)
Umsatzerlöse, die mit **Neubau (Aktivität 7.1)** verbunden sind, gelten als taxonomiekonform, wenn die jeweiligen verkauften Gebäude einen Primärenergiebedarf aufweisen, der mindestens 10 % unter dem nationalen Standard für Niedrigstenergiegebäude liegt. Vonovia prüft die Einhaltung mittels Energieausweis pro Gebäude. Der Test zur thermischen Integrität und Luftdichtheit wird bei den relevanten Gebäuden durchgeführt. Die geforderte Ermittlung des Treibhauspotenzials für jede Phase im Gebäudelebenszyklus (für Gebäude >5.000 m² Fläche) führt Vonovia über eine modellhafte Berechnung der Lebenszyklusemissionen auf Grundlage von Emissionsfaktoren durch, die für unterschiedlich verwendete Konstruktionsarten ermittelt wurden.

Umsatzerlöse, die aus dem **Erwerb und Eigentum an Gebäuden (Aktivität 7.7)** stammen, gelten als taxonomiekonform, wenn die Gebäude, die vor dem 31. Dezember 2020 gebaut wurden, entweder der Energieeffizienzklasse A (oder besser) oder alternativ zu den Top-15-Prozent des regionalen

oder nationalen Gebäudebestands bezogen auf den Primärenergiebedarf im Betrieb gehören. Vonovia prüft die Einhaltung mittels Energieausweis pro Gebäude. Bei unserer Auswertung der Top-15-Prozent stützen wir uns auf entsprechende Schwellenwerte für den Primärenergiebedarf jeweils für Deutschland, Österreich und Schweden, die in einer Benchmark-Studie ermittelt wurden. Die Studie wurde für Deutschland im Geschäftsjahr 2023 aktualisiert und der neue Schwellenwert (im Vergleich zum Vorjahr niedriger und somit restriktiver) erstmalig für das Berichtsjahr 2024 angewandt. Für Gebäude, die nach dem 31. Dezember 2020 gebaut wurden, gelten dieselben Kriterien für den wesentlichen Beitrag zum Klimaschutz wie für Neubau (Aktivität 7.1). Umsatzerlöse aus der Stromerzeugung mittels **Photovoltaik-Anlagen (Aktivität 4.1)** gelten in der EU-Taxonomieverordnung direkt als Klimaschutzmaßnahme.

Die für die Ermittlung der **taxonomiekonformen Investitionen** relevanten Kriterien ergeben sich entsprechend dem Geschäftsmodell von Vonovia aus den Aktivitäten 7.2, 7.3, 7.4, 7.5, 7.6 und 7.7:

Investitionen, die mit der **Renovierung bestehender Gebäude (Aktivität 7.2)** verbunden sind, sind bei Vonovia immer energetische Modernisierungen. Die geforderte Reduzierung des Primärenergiebedarfs von 10 % überprüft Vonovia mittels energiewirtschaftlicher Auswertungen oder Energieausweisen. Investitionen im Rahmen von energetischen Modernisierungsprojekten werden der Aktivität 7.2 zugeordnet. Investitionen in Heizungsmodernisierung, in Ladesäulen und Wallboxen, in Messtechnik und Smart Metering sowie in Photovoltaik-Anlagen gelten grundsätzlich direkt als Klimaschutzmaßnahmen und sind den Aktivitäten 7.3, 7.4, 7.5 und 7.6 zugeordnet.

Unter **7.7 Erwerb und Eigentum an Gebäuden** werden Investitionen aus Zukäufen, Development to hold, Investitionen ohne energetische Maßnahmen (z. B. Leerwohnungssanierung oder Großinstandhaltungsmaßnahmen) oder andere aktivierbare Eigenleistungen erfasst. Diese gelten als taxonomiekonform, sofern die gebäudebezogenen technischen Bewertungskriterien erfüllt sind. Die für die Ermittlung der **taxonomiekonformen Betriebsausgaben** relevanten Kriterien ergeben sich aus der Aktivität 7.7. Es handelt sich hierbei um nicht aktivierte Instandhaltungen (in der Regel Kleininstandhaltungen). Zu diesen gehören neben den Instandhaltungsleistungen von Dritten auch die intern erbrachten Leistungen der eigenen Handwerkerorganisation.

Investitionsausgaben im Zusammenhang mit dem Einkauf von Elektro- und Elektronikkartikeln (1.2) sowie für den Fuhrpark (3.3) wurde die Konformitätsprüfung nicht zu Ende geführt, da die Kriterien schwer zu erreichen und der Aufwand hierfür unverhältnismäßig wäre. Der Vonovia Fuhrpark wird sukzessive auf alternative Antriebe umgestellt, zum aktuellen Zeitpunkt erfüllen nur wenige Fahrzeuge den geforderten Schwellenwert für CO₂-Emissionen, da es sich hier hauptsächlich um die Transporter der Monteure handelt. Die Elektro- und Elektronikkartikel machen nur einen sehr kleinen Anteil vom CapEx aus.

Prüfung der signifikanten Beeinträchtigung eines oder mehrerer EU-Umweltziele („Do no significant harm“)

Um die **Anpassung an die Folgen des Klimawandels** (EU-Umweltziel 2) nicht erheblich zu beeinträchtigen, fordert die EU-Taxonomie die Durchführung einer robusten Klimarisiko- und Vulnerabilitätsbewertung für alle taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten. Vonovia nutzt ein IT-Tool, um physische Klimarisiken für den konzernweiten Bestand auf Basis der vorgegebenen Klimaszenarien (RCP2.6, RCP4.5 und RCP8.5) fortlaufend zu ermitteln und zu bewerten. Maßgeblich für die Risikobewertung ist das Szenario RCP4.5, welches nach Einschätzung der Vereinten Nationen (UNEP Emissions Gap Report 2024) eine Zunahme der globalen Durchschnittstemperatur repräsentiert, die durch die gegenwärtig umgesetzten und festgelegten nationalen

Klimaschutzbeiträge wahrscheinlich zu erwarten ist. In diesem Szenario ist für keine der Klimagefahren bis zum Zeitpunkt 2045 ein wesentliches Risiko ermittelt worden. Daher ist nach der EU-Taxonomie-Verordnung kein Anpassungsplan erforderlich. Im Rahmen der Quartiersstrategie werden Anpassungslösungen auf Portfolioebene definiert und anschließend für jene Objekte oder Quartiere, bei denen auf entsprechender Ebene wesentliche Risiken bestehen, individuell umgesetzt.

Für die **nachhaltige Nutzung und den Schutz der Wasser- und Meeresressourcen** (EU-Umweltziel 3) sind für die taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivitäten keine Kriterien für Wohngebäudeeinheiten zu prüfen.

Die Anforderungen an den **Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft** (EU-Umweltziel 4) sind im Kreislaufwirtschaftsgesetz bzw. nationaler Gesetzgebung verankert und werden von Vonovia durch den Geschäftspartnerkodex sowie die Allgemeinen Vertragsbedingungen für Bauleistungen an Geschäftspartner weitergegeben und in Rahmenverträgen mit Entsorgern aufgenommen. Entsprechend ist die Umsetzung der Anforderungen je Projekt sichergestellt. Die gewählte Gebäude- und Bautechnik stärkt Ressourceneffizienz, Anpassungsfähigkeit und Demontagefähigkeit unter Berücksichtigung der Anforderungen der Norm ISO 20887. Die von Vonovia installierten Photovoltaik-Anlagen erfüllen zudem durch ihren Aufbau und ihre Nutzungsdauer die Anforderungen zur Vermeidung erheblicher Beeinträchtigungen des EU-Umweltziels 4.

Um **Umweltverschmutzungen zu vermeiden und zu verhindern** (EU-Umweltziel 5), sind bestimmte EU-Richtlinien einzuhalten (Anlage C zu Annex I zur Ergänzung der EU-Verordnung 2020/852). Der zusätzliche Absatz zu Anforderungen unter Anlage C bezüglich der CLP-relevanten Stoffe wurde durch Vonovia geprüft. Die relevanten Stoffe in Bau- oder Renovierungsprozessen sind in Einzelfällen Kleber oder Schäume. Bei diesen Produkten wird die vorgeschriebene Massenkonzentration von 0,1 % gefährlicher Stoffe im Sinne von Mischungen nicht überschritten, da die Masse der verbundenen Produkte als Bezugspunkt für den Schwellenwert gilt. Des Weiteren sind die Stoffe in ihrer dann bestehenden Form, z. B. ausgehärteter Schaum oder getrockneter Kleber, nicht mehr gefährlich.

Die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben ist im Geschäftspartnerkodex von Vonovia definiert, den alle Nachunternehmer und Lieferanten unterzeichnen müssen. Für einen sicheren Umgang mit gefährlichen Stoffen hat Vonovia ein Gefahrstoffmanagement etabliert. Für betroffene Produkte werden u.a. Sicherheitsdatenblätter und Betriebsanweisungen vorgehalten und die eigenen Mitarbeiter für den korrekten Umgang unter Arbeitsschutzaspekten geschult. Besonders

besorgnisserregende Stoffe (SVHC) kommen in der Regel nicht in den eingesetzten Baustoffen vor. Wenn in Einzelfällen entsprechende Stoffe in Kleinmengen identifiziert werden, prüft Vonovia laufend Substitutionsmöglichkeiten.

Die Wirtschaftsaktivitäten von Vonovia beeinträchtigen nicht in erheblichem Umfang die Erreichung des EU-Umweltziels 6 (**Schutz und die Wiederherstellung der Biodiversität und Ökosysteme**), da Vonovia nur auf ausgewiesenen Flächen und mit Baugenehmigung baut.

Einhaltung der Mindestvorschriften auf Konzernebene („Minimum Social Safeguards“)

Wir bekennen uns zu unserer menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht und orientieren uns in unserem Handeln an international anerkannten Rahmenwerken wie den OECD-Leitlinien für multinationale Unternehmen, den IAO-Kernarbeitsnormen und den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte.

Vonovia verfolgt einen konzernweiten Ansatz zur Erfüllung der Mindestschutzworschriften, die neben der Einhaltung der Menschenrechte auch die Themenbereiche Korruption und Bestechung, fairer Wettbewerb sowie Besteuerung adressieren: Mithilfe umfassender Verfahren im Rahmen des Compliance-Management-Systems einschließlich konzernweiter Richtlinien und Beschwerdemechanismen sollen Verstöße verhindert und aufgedeckt werden.

Ein Due-Diligence-Prozess zur Vermeidung negativer Auswirkungen des unternehmerischen Handelns auf Menschen und Umwelt bildet den Kern der Einhaltung der Mindestschutzworschriften. In Orientierung am Leitfaden der OECD hat Vonovia alle empfohlenen Schritte zur Due Diligence umgesetzt. Im Berichtsjahr haben wir eine menschenrechtliche und umweltbezogene Risikoanalyse für unseren eigenen Geschäftsbereich sowie die Lieferkette durchgeführt.

Leistungskennzahlen

Definition und Methode der Ermittlung

Für die Ermittlung der zu berichtenden Kennzahlen (KPIs) werden jeweils die taxonomiefähigen sowie -konformen Nettoumsatzerlöse, Investitionen und Betriebsausgaben ins Verhältnis zu den Gesamtnettoumsatzerlösen respektive den gemäß EU-Taxonomie-Vorgaben zu berücksichtigenden Investitionen bzw. Betriebsausgaben gesetzt. Doppelzählungen werden vermieden, indem eine eindeutige Zuordnung der taxonomiefähigen bzw. taxonomiekonformen Umsatzerlöse, Investitionen und Betriebsausgaben auf jeweils eine taxonomiefähige bzw. taxonomiekonforme Wirtschaftstätigkeit vorgenommen wird.

Umsatzerlöse

Im **Nenner** (Gesamtnettoumsatzerlöse) werden die konsolidierten Umsätze des Konzerns betrachtet. Diese setzen sich aus Umsatzerlösen aus der Immobilienbewirtschaftung, Erlösen aus der Veräußerung von Immobilien, Erlösen aus dem Verkauf der zur Veräußerung gehaltenen Immobilien und Umsatzerlösen aus der Veräußerung von Immobilienvorräten zusammen. Zu den Details der Bilanzierung verweisen wir auf die innerhalb des Anhangs des IFRS-Konzernabschlusses dargestellten Bilanzierungs- und Bewertungsmethoden → [B9] **Umsatzerlöse aus der Immobilienbewirtschaftung**, → [B10] **Ergebnis aus der Veräußerung von Immobilien** und → [B11] **Ergebnis aus der Veräußerung von Immobilienvorräten**. Die taxonomiekonformen Nettoumsatzerlöse (Zähler) umfassen Beträge, die aus taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten generiert wurden.

Die Umsatzerlöse aus dem Segment Development to sell (804 Mio. €), die in der Aktivität 7.1 ausgewiesen werden, basieren auf den Verkaufserlösen der Neubauten und machen dieses Jahr den größten Teil der konformen Umsätze aus. Diese sind aufgrund der gesteigerten Verkaufsaktivitäten im Vergleich zum Vorjahr deutlich gestiegen von 250 Mio. € auf 804 Mio. €. Der taxonomiekonforme Anteil innerhalb der Aktivität 7.1 ist von 70,7 % auf 94,4 % gestiegen.

Die konformen Mieterlöse aus dem Segment Rental (770 Mio. €) sind leicht gestiegen von 705 Mio. € auf 770 Mio. €. Die Konformität wird hier auf Gebäudebasis unter Berücksichtigung der technischen Kriterien der Aktivität 7.7 beurteilt. Die Umsatzerlöse aus fertiggestellten Immobilien für den eigenen Bedarf (Development to hold) werden entsprechend dem Fertigstellungsdatum in den Umsatzerlösen unter 7.7 ausgewiesen. Der Anstieg zum Vorjahr ist auf einen höheren Anteil konformer Gebäude zurückzuführen, obwohl der Schwellenwert für die Top 15 % in Deutschland angehoben wurde. Weitere ca. 84 Mio. € konformer Umsätze in der Aktivität 7.7 basieren auf dem Verkauf konformer Immobilien. Im letzten Jahr war hier hauptsächlich ein großes Projekt mit ca. 200 Mio. € ausschlaggebend für den hohen Wert im Vorjahr.

Die Umsatzerlöse für die Aktivität 4.1 (2,3 Mio. €) resultieren zum einen aus der Einspeisevergütung des Stroms ins Netz, zum anderen aus dem direkten Verkauf des Stroms an die Mieter.

Der Gesamtumsatz → [C22] Segmentberichterstattung hat sich im Vergleich zum Vorjahr um 984 Mio. € erhöht. Davon kommen ca. 498 Mio. € aus der Aktivität 7.1 (Verkäufe Neubau), ca. 448 Mio. € aus der Aktivität 7.7 (Mieten und Verkäufe), 56 Mio. € aus dem TV-Geschäft und -18 Mio. € aus sonstigen Umsätzen. Die konformen Umsätze sind insgesamt um 477 Mio. € gestiegen, insbesondere aufgrund der gestiegenen Verkäufe im Neubau. Der Anteil der konformen Umsätze steigt damit insgesamt von 19,4 % auf 23,6 % an.

Die fertiggestellten Immobilien für den eigenen Bestand (Development to hold) werden in der Konzernbetrachtung als Investitionen unter 7.7 ausgewiesen. Hieraus resultieren keine Umsatzerlöse. Die internen Erlöse der Value-add-Gesellschaften, z. B. die erbrachten Handwerkerleistungen, werden im Rahmen der Konzernkonsolidierung eliminiert und werden somit bei den taxonomiefähigen Umsatzerlösen nicht berücksichtigt. Handelt es sich bei den intern erbrachten Leistungen um größere Projekte, z. B. energetische Modernisierungen, werden diese aktiviert und als Investitionen (CapEx) gezeigt.

Investitionen

Der **Nenner** der Investitionen (CapEx) setzt sich gemäß EU-Taxonomie grundsätzlich aus den Zugängen zu Sachanlagen und immateriellen Vermögenswerten zusammen. Zu den Details der Bilanzierung verweisen wir auf die innerhalb des Anhangs des IFRS-Konzernabschlusses dargestellten Kapitel → [D25] Immaterielle Vermögenswerte, → [D26] Sachanlagen und → [D27] Investment Properties. Zur Ermittlung des Nenners wurden die jeweiligen Zugänge und aktivierten Modernisierungskosten berücksichtigt.

Bei mehrjährigen Projekten im Bereich 7.2, 7.3 oder 7.7 wird der auf das jeweilige Berichtsjahr aktivierte Betrag als taxonomiefähige und bei entsprechender Kriterien-Erfüllung als taxonomiekonforme Investition ausgewiesen. Bei den Aktivitäten 7.4, 7.5 und 7.6 werden die Investitionen im Jahr der Anlagenaktivierung gezeigt. In Bezug auf Investitionsausgaben differenziert die EU-Taxonomie-Verordnung verschiedene Kategorien von Investitionsausgaben.

Aufgrund des Geschäftsmodells von Vonovia bestehen vorwiegend Investitionen (Aktivität 7.2 und 7.7), die sich auf Vermögenswerte oder Prozesse beziehen, die mit taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind (Kategorie A). Daneben erfolgen auch Investitionen (Aktivität 7.3-7.6), die sich auf einzelne Maßnahmen beziehen,

durch die die Zieltätigkeiten kohlenstoffarm ausgeführt werden oder der Ausstoß von Treibhausgasen gesenkt wird (Kategorie C). Bei den Investitionsausgaben für den Fuhrpark (3.3) sowie für den Einkauf von Elektro- und Elektronikartikeln (1.2) handelt es sich ebenfalls um taxonomiefähige Investitionen aus Kategorie C.

Bei bebauten Grundstücken wurden als Zugänge die Investitionsaufwendungen für die Gebäude und die Grundstücke berücksichtigt, da die Wirtschaftsaktivität 7.7 ohne das zugehörige Grundstück nicht ausgeübt werden kann.

Investitionen im Rahmen aktivierter Eigenleistungen von Vonovia werden je nach Art der Investition auf Taxonomiekonformität unter 7.2, 7.3 oder 7.7 geprüft und eingeordnet. Um eine Doppelzählung bei Investitionen zu vermeiden, werden die Sachverhalte jeweils einer Aktivität zugeordnet. Die Prüfung auf Taxonomiekonformität wird auf Gebäude- oder Projektbasis durchgeführt. Neben den aktivierten Eigenleistungen wird unter 7.7 der Zugang weiterer Immobilien gezeigt, z. B. Development-to-hold-Zugänge oder andere Ankäufe von Investment Properties.

Bei der Wirtschaftstätigkeit 7.1 stellen die entsprechenden Immobilien kein Anlagevermögen dar, sondern werden innerhalb des Umlaufvermögens in den Immobilenvorräten (siehe → [D35] Immobilenvorräte) oder den Forderungen ausgewiesen und sind somit nicht Teil des Nenners der Kennzahl der taxonomierelevanten Investitionsaufwendungen.

Die taxonomiekonformen Investitionen (Zähler) setzen sich zusammen aus Zugängen bei als Finanzinvestitionen gehaltenen Immobilien (457 Mio. €). Diese setzen sich zusammen aus konformen Zugängen Development to hold (292 Mio. €/7.7), aktivierten Modernisierungsmaßnahmen (125 Mio. €, davon 118 Mio. € in 7.2 und 7 Mio. € in 7.7), Zugängen von angekauften Immobilien (27 Mio. €/7.7) und konformen Einzelmaßnahmen nach Aktivität 7.3 (13 Mio. €). Zugänge bei Sachanlagen betrugen insgesamt 98 Mio. €. Hierbei handelt es sich um Photovoltaik-Anlagen (91 Mio. €/7.6), Messtechnik (6 Mio. €/7.5) und Ladesäulen (1 Mio. €/7.4). Einen Zugang an Right of Use Assets (2,6 Mio. €) gab es für Messtechnik (2,2 Mio. €/7.5) und Heizungsanlagen (0,4 Mio. €/7.3). In diesem Berichtsjahr gab es keine Zugänge aus Unternehmenszusammenschlüssen.

Im Vergleich zum Vorjahr ist der CapEx insgesamt auf ähnlichem Niveau (aktuell 1.207 Mio. € zu 1.203 Mio. € im Vorjahr). Der konforme Anteil steigt dabei von 229 Mio. € (Vorjahr angepasst) auf 557 Mio. €. Grund sind die wieder angestiegenen Investitionsmaßnahmen. Einen deutlichen Anstieg von 30 Mio. € auf 91 Mio. € gab es bei der Aktivität 7.6 aufgrund eines starken Engagements im Ausbau von Photovoltaik-Anlagen. Die konformen Zugänge in den Investment Properties (7.7) stiegen von 44 Mio. € (Vorjahr angepasst) auf 292 Mio. €. Die Aktivierung der konformen Modernisierungsmaßnahmen (7.2) nahm zu von 97 Mio. € auf 118 Mio. €. Zusätzlich gab es einen leichten Anstieg im Bereich Heizungsmodernisierung (7.3) von 11 Mio. € auf 13 Mio. €. Die Aktivitäten 7.4 (Installation von Ladesäulen) und 7.5 (Messtechnik) sind auf einem ähnlichen Niveau wie im Vorjahr.

Wir haben am Kapitalmarkt Green Bonds und Loans auf Basis des [Sustainable Finance Framework](#) emittiert bzw. aufgenommen. Die erzielten Mittel fließen ausschließlich in die (Re-)Finanzierung nachweislich grüner Objekte. Dabei verfolgen wir einen Portfolioansatz, sodass keine objektbezogene Zuordnung der Finanzmittel möglich ist. Vor diesem Hintergrund konnte keine Bereinigung der mit diesen Anleihen oder Schuldverschreibungen finanzierten taxonomiekonformen Investitionsausgaben sowie entsprechender Umsatzerlöse aus ökologisch nachhaltigen Gebäuden für den Ausweis der taxonomiekonformen Leistungskennzahlen erfolgen.

Betriebsausgaben

Beim **Nenner** der Betriebsausgaben (OpEx) handelt es sich um eine Ergänzung zum Leistungsindikator der bilanzierten Werte der Investitionen und nicht um eine vollständige Abbildung der Betriebsausgaben von Vonovia, wie sie unter Abschnitt [→ \[B14\] Materialaufwand](#) im Anhang des Konzernabschlusses dargestellt werden.

Entsprechend der Vorgabe beziehen wir für die Definition des Nenners Aufwendungen für Wartung und Reparatur (Instandhaltung) ein. Die Instandhaltungsmaßnahmen bei Vonovia werden vorwiegend durch die interne Handwerkerorganisation durchgeführt, deshalb beziehen wir auch diese Posten (Monteurs- sowie Verwaltungskosten) in die Be trachtung des Nenners mit ein. Eine Doppelzählung wird vermieden, da aktivierte Anteile als Investitionen die In standhaltungskosten entsprechend reduzieren. Der Nenner bildet daher die nicht aktivierte Instandhaltungsaufwendungen ab. Diese Instandhaltungskosten und insbesondere die Personalkosten der eigenen Mitarbeiter können nicht

gesondert den einzelnen Gebäuden bei der Buchung von Aufwendungen zugeordnet werden. Des Weiteren lassen sich die entstandenen Betriebsaufwendungen den einzelnen Aktivitäten 7.2 bis 7.7 nicht einzeln zurechnen. Das führt dazu, dass Vonovia alle Instandhaltungskosten unter Aktivität 7.7 ausweist. Zur Konformitätsermittlung verwenden wir einen Aufteilungsmaßstab der Instandhaltungsaufwendungen, der auf der Gebäudefläche (in m²) basiert. Dieser Anteil wird mit den taxonomiefähigen Betriebsausgaben multipliziert, um den Zähler zu errechnen. Die nicht taxonomiefähigen Anteile, z. B. Instandhaltungsaufwendungen für die Wohneigentumsverwaltung, werden dabei nicht berücksichtigt. Der Anteil der m² der grünen Gebäude an der Gesamtfläche beträgt 15,6 %. Der Anstieg zum Vorjahr (14,6 %) ist auf einen erhöhten Anteil taxonomiekonformer Gebäude zurückzuführen.

Betriebsausgaben setzen sich dabei zusammen aus 614 Mio. € Instandhaltung (siehe [→ \[B14\] Materialaufwand](#)), abzüglich 459 Mio. € aktiviertem Anteil und 274 Mio. € aus der eigenen Handwerkerorganisation. Von den Instandhaltungsaufwendungen entfallen 17 Mio. € auf die Wohneigentumsverwaltung. Diese Aktivität ist nicht taxonomiefähig. Somit errechnet sich der Zähler aus 15,6 % von 409 Mio. €. Insgesamt gab es nur eine minimale Änderung in den OpEx von ca. 13 Mio. €. Der konforme Anteil steigt um 6 Mio. €.

Meldebögen nach EU-Taxonomie-Verordnung

Umsatz

	Code(s)	Umsatz Mio. €	Umsatz- anteil, Jahr 2024 %	Klima- schutz J; N; N/EL*	Kriterien für einen wesentlichen Beitrag				
					Anpas- sung an den Klima- wandel J; N; N/EL	Wasser- und Meer- res- sourcen J; N; N/EL	Kreislauf- wirt- schaft J; N; N/EL	Umwelt- ver- schmut- zung J; N; N/EL	Biologi- sche Vielfalt und Öko- system J; N; N/EL
Wirtschaftstätigkeiten									
A. Taxonomiefähige Tätigkeiten									
A.1 Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)									
Neubau	CCM 7.1/CE 3.1	804	11,4	J	N	N/EL	N	N/EL	N/EL
Erwerb von und Eigentum an Gebäuden	CCM 7.7	854	12,1	J	N	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
Stromerzeugung mittels Photovoltaik-Technologie	CCM 4.1	2	0,0	J	N	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
Umsatz ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)		1.661	23,5	23,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
davon ermögliche Tätigkeiten		0	0,0	0	0	0	0	0	0
davon Übergangstätigkeiten		0	0,0	0	0	0	0	0	0
A.2 Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)									
				EL; N/EL**	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL
Neubau	CCM 7.1/CE 3.1	47	0,7	EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL	N/EL
Erwerb von und Eigentum an Gebäuden	CCM 7.7	5.175	73,1	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
Umsatz taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (A.2)		5.222	73,8	73,8	0	0	0	0	0
A. Umsatz taxonomiefähiger Aktivitäten (A1+A2)		6.883	97,2	97,2	0	0	0	0	0
B. Nicht taxonomiefähige Tätigkeiten									
Umsatz nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten		198	2,8						
Gesamt		7.080	100,0						

* „J“: Ja, taxonomiefähige und mit dem relevanten EU-Umweltziel taxonomiekonforme Tätigkeit; „N“: Nein, taxonomiefähige, aber mit dem relevanten EU-Umweltziel nicht taxonomiekonforme Tätigkeit; „N/EL“: für das jeweilige EU-Umweltziel nicht taxonomiefähige Tätigkeit.

** „EL“: für das jeweilige EU-Umweltziel taxonomiefähige Tätigkeit; „N/EL“: für das jeweilige EU-Umweltziel nicht taxonomiefähige Tätigkeit.

DNSH-Kriterien („Keine erhebliche Beeinträchtigung“)							Kategorie		
Klima- schutz	Anpassung an den Klimawandel	Wasser- und Meeres- ressourcen	Kreislauf- wirtschaft	Umwelt- verschmut- zung	Biologische Vielfalt und Öko- systeme	Mindestschutz	Anteil taxonomie- konformer (A.1) oder taxonomiefähigster (A.2) Umsatzanteil, Jahr 2023	Kategorie er- möglichte Tätigkeit	Kategorie Über- gangstätigkeit
J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	%	E	T
-	-	-	-	-	-	-	-	1,7	
-	-	-	-	-	-	-	-	76,3	
-	-	-	-	-	-	-	-	78,0	
-	-	-	-	-	-	-	-	97,4	

CapEx

	Code(s)	CapEx CapEx Mio. €	Jahr 2024 %	Kriterien für einen wesentlichen Beitrag						
				Klima- schutz	Anpas- sung an den Klima- wandel	Wasser- und Meer- res- sourcen	Kreislauf- wirt- schaft	Umwelt- ver- schmut- zung	Biologi- sche Vielfalt und Öko- system	
Wirtschaftstätigkeiten				J; N; N/EL*	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL
A. Taxonomiefähige Tätigkeiten										
A.1 Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)										
Renovierung bestehender Gebäude	CCM 7.2/CE 3.2	118	9,8	J	N/EL	N/EL	J	N/EL	N/EL	N/EL
Installation, Wartung und Reparatur von energieeffizienten Geräten	CCM 7.3	13	1,1	J	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
Installation, Wartung und Reparatur von Ladestationen für Elektrofahrzeuge	CCM 7.4	1	0,1	J	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
Installation, Wartung und Reparatur von Geräten für die Messung, Steuerung und Regelung der Gesamtenergieeffizienz von Gebäuden	CCM 7.5	9	0,7	J	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
Installation, Wartung von Technologien für erneuerbare Energien	CCM 7.6	91	7,5	J	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
Erwerb von und Eigentum an Gebäuden	CCM 7.7	326	27,0	J	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
CapEx ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)		557	46,2	557,5	0	0	0	0	0	0
davon ermöglichte Tätigkeiten		114	9,4	113,5						
davon Übergangstätigkeiten		118	9,8	117,8						
A.2 Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)										
Renovierung bestehender Gebäude	CCM 7.2/CE 3.2	54	4,4	EL; N/EL**	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL
Installation, Wartung und Reparatur von energieeffizienten Geräten	CCM 7.3	0	0,0	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
Installation, Wartung und Reparatur von Ladestationen für Elektrofahrzeuge	CCM 7.4	0	0,0	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
Installation, Wartung und Reparatur von Geräten für die Messung, Steuerung und Regelung der Gesamtenergieeffizienz von Gebäuden	CCM 7.5	0	0,0	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
Installation, Wartung von Technologien für erneuerbare Energien	CCM 7.6	0	0,0	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
Erwerb von und Eigentum an Gebäuden	CCM 7.7	515	42,7	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
Herstellung von CO ₂ -armen Verkehrstechnologien	CCM 3.3	30	2,5	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
Herstellung von Elektro- und Elektronikgeräten	CE 1.2	6	0,5	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL
CapEx taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (A.2)		604	50,1	604	0	0	0	0	0	0
A. CapEx taxonomiefähiger Aktivitäten (A1+A2)		1.162	96,3	1.162	0	0	0	0	0	0
B. Nicht taxonomiefähige Tätigkeiten										
CapEx nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten		45	3,7							
Gesamt		1.207	100,0							

* „J“: Ja, taxonomiefähige und mit dem relevanten EU-Umweltziel taxonomiekonforme Tätigkeit; „N“: Nein, taxonomiefähige, aber mit dem relevanten EU-Umweltziel nicht taxonomiekonforme Tätigkeit; „N/EL“: für das jeweilige EU-Umweltziel nicht taxonomiefähige Tätigkeit.

** „EL“: für das jeweilige EU-Umweltziel taxonomiefähige Tätigkeit; „N/EL“: für das jeweilige EU-Umweltziel nicht taxonomiefähige Tätigkeit.

*** Anpassung der Angaben der Aktivität 7.7 zum Vorjahr aufgrund neuer Erkenntnisse zur Taxonomiekonformität.

DNSH-Kriterien („Keine erhebliche Beeinträchtigung“)							Kategorie		
Klima- schutz	Anpassung an den Klimawandel	Wasser- und Meeres- ressourcen	Kreislauf- wirtschaft	Umwelt- verschmut- zung	Biologische Vielfalt und Öko- systeme	Mindestschutz	Anteil taxonomie- konformer (A.1) oder taxonomiefähigster (A.2) CapEx-Anteil, Jahr 2023***	Kategorie er- möglichte Tätigkeit	Kategorie Über- gangstätigkeit
J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	%	E	T
J	J	J	J	J	J	J	7,9		T
J	J	J	J	J	J	J	1,1	E	
J	J	J	J	J	J	J	0,1	E	
J	J	J	J	J	J	J	0,7	E	
J	J	J	J	J	J	J	2,5	E	
J	J	J	J	J	J	J	6,7		
-	-	-	-	-	-	-	18,9		
							4,4	E	
							7,9		T
							15,6		
							0		
							0		
							0		
							0		
							56,0		
							2,2		
							0,6		
							74,5		
							93,4		

OpEx

Code(s)	OpEx	Jahr 2024	Kriterien für einen wesentlichen Beitrag								
			Klima- schutz	Anpas- sung an den Klima- wandel	Wasser- und Meer- ressourcen	Kreislauf- wirtschaft	Umwelt- ver- schmut- zung	Biologi- sche Vielfalt und Öko- systeme			
			Mio. €	%	J; N; N/EL*	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL			
Wirtschaftstätigkeiten											
A. Taxonomiefähige Tätigkeiten											
A.1 Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)											
Erwerb von und Eigentum an Gebäuden	CCM 7.7	64	15,0	J	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL		
OpEx ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)		64	15,0	15,0							
davon ermöglichende Tätigkeiten											
davon Übergangstätigkeiten											
A.2 Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)											
				EL; N/EL**	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL		
Erwerb von und Eigentum an Gebäuden	CCM 7.7	345	81,1	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL		
OpEx (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (A.2)		345	81,1	345,4	0	0	0	0	0		
A. OpEx taxonomiefähiger Aktivitäten (A1+A2)		409	96,1	-							
B. Nicht taxonomiefähige Tätigkeiten											
OpEx nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten		17	3,9								
Gesamt		426	100,0								

* „J“: Ja, taxonomiefähige und mit dem relevanten EU-Umweltziel taxonomiekonforme Tätigkeit; „N“: Nein, taxonomiefähige, aber mit dem relevanten EU-Umweltziel nicht taxonomiekonforme Tätigkeit; „N/EL“: für das jeweilige EU-Umweltziel nicht taxonomiefähige Tätigkeit.

** „EL“: für das jeweilige EU-Umweltziel taxonomiefähige Tätigkeit; „N/EL“: für das jeweilige EU-Umweltziel nicht taxonomiefähige Tätigkeit.

DNSH-Kriterien („Keine erhebliche Beeinträchtigung“)							Kategorie		
Klima- schutz	Anpassung an den Kli- mawandel	Wasser- und Meeres- ressourcen	Kreislauf- wirtschaft	Umwelt- verschmut- zung	Biologische Vielfalt und Öko- systeme	Mindestschutz	Anteil taxonomie- konformer (A.1) oder taxonomiefähiger (A.2) OpEx-Anteil, Jahr 2023	Kategorie er- möglichte Tätigkeit	Kategorie Über- gangstätigkeit
J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	%	E	T
J	J	J	J	J	J	J	14,0		
							14,0		
							81,9		
							96,0		

Umsatzanteil/Gesamtumsatz

	Taxonomiekonform je Ziel	Taxonomiefähig je Ziel
CCM	23 %	97 %
CCA	0 %	0 %
WTR	0 %	0 %
CE	0 %	12 %
PPC	0 %	0 %
BIO	0 %	0 %

CapEx-Anteil/Gesamt-CapEx

	Taxonomiekonform je Ziel	Taxonomiefähig je Ziel
CCM	46 %	96 %
CCA	0 %	0 %
WTR	0 %	0 %
CE	0 %	15 %
PPC	0 %	0 %
BIO	0 %	0 %

OpEx-Anteil/Gesamt-OpEx

	Taxonomiekonform je Ziel	Taxonomiefähig je Ziel
CCM	15 %	97 %
CCA	0 %	0 %
WTR	0 %	0 %
CE	0 %	0 %
PPC	0 %	0 %
BIO	0 %	0 %

ESRS E1 Klimawandel

E1-1 – Übergangsplan für den Klimaschutz

Vonovia hat einen **Übergangsplan** entwickelt, der das Ziel hat, bis zum Jahr 2045 einen treibhausgasneutralen Gebäudebestand zu erreichen. Darin hat sich Vonovia das Ziel gesetzt, die Treibhausgas (THG)-Intensität ihres Gebäudebestands in Deutschland bis 2030 unter 25 kg CO₂e/m² Mietfläche und bis 2045 auf unter 5 kg CO₂-Äquivalente pro Quadratmeter Mietfläche zu senken (bezogen auf Scope 1, 2 und 3.3). Die im Jahr 2045 noch bestehenden unvermeidbaren Restemissionen sollen durch geeignete und noch festzulegende Maßnahmen ausgeglichen und somit eine CO₂-Intensität von Netto-Null erreicht werden.

Zudem sind immer für die jeweils nächsten fünf Jahre verbindliche Zwischenziele definiert. Die Vonovia Klimaschutzziele setzen auf den langjährigen Maßnahmen zur Reduktion der Treibhausgasemissionen auf.

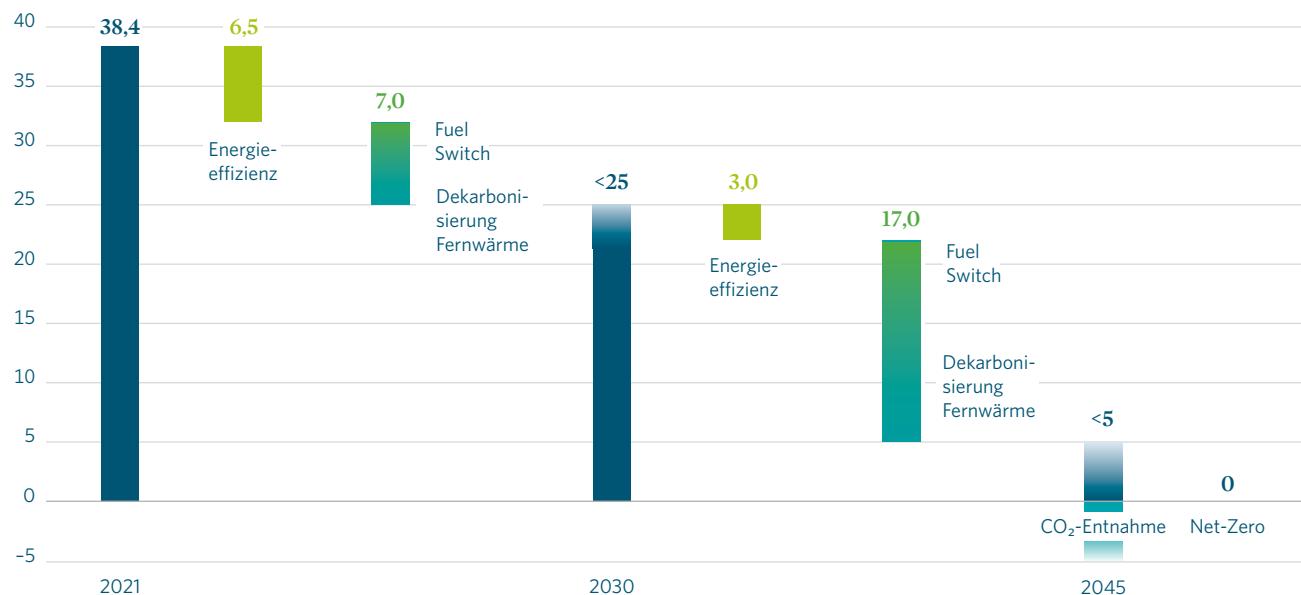
Zudem hat Vonovia sich das Ziel gesetzt, die absoluten Scope 1- und 2-Treibhausgasemissionen bis 2030 um 42 % gegenüber dem Basisjahr 2021 zu reduzieren. Dies bezieht sich auf die THG-Emissionen aus den Gebäudebeständen in Deutschland, Schweden und Österreich, die in Summe rund 97 % der gesamten THG-Emissionen des Vonovia Konzerns abdecken (bezogen auf das Basisjahr 2021, ohne aufgegebene

Geschäftsbereiche und SYNVIA). Ebenso verpflichtet sich Vonovia, die absoluten Scope 3-Treibhausgasemissionen aus den Kategorien „Brennstoff- und energiebezogene Aktivitäten“, „Nutzung verkaufter Produkte“ und „Nachgelagerte vermietete Vermögensgegenstände“ bis 2030 um 25 % gegenüber 2021 zu reduzieren. Die im Ziel beinhalteten Scope 3-Kategorien decken rund 80 % der gesamten Scope 3-THG-Emissionen im Basisjahr 2021 ab. Für diese absoluten Ziele hat die Science Based Targets initiative (SBTi) im März 2024 bestätigt, dass die von Vonovia gesetzten und eingereichten Klimaziele (near-term targets) im **Einklang mit dem 1,5-Grad-Ziel des Paris-Abkommens** sind. Weitere Informationen zu den Klimazielen können der Angabepflicht → **E1-4** entnommen werden.

Der Übergangsplan für unseren Gebäudebestand, unser Klimapfad, besteht aus drei Dekarbonisierungshebeln:

1. Effizienzsteigerung und damit Senkung des Energiebedarfs für die Wärme- und Warmwasserversorgung durch energetische Modernisierung der Gebäudehülle,
2. Steigerung des Anteils erneuerbarer Energien im Quartier durch den Einbau von Wärmepumpen und den Ausbau der Stromerzeugung durch Photovoltaik auf unseren Gebäuden sowie
3. tiefgreifende Transformation des Energiesektors und Bereitstellung ausreichender Mengen an THG-freier Fernwärme und Strom durch die Energiewirtschaft.

CO₂-Intensität* in kg CO₂e/m²a



* Beinhaltet Scope 1 und 2 sowie Scope 3.3 „Brennstoff- und energiebezogene Emissionen aus der Vorkette“; bezogen auf Gebäudebestand Deutschland; „Energieeffizienz“: alle Maßnahmen an der Gebäudehülle, „Fuel Switch“: Änderung der Wärmeerzeugung von dezentraler fossiler Energie auf Wärmepumpe oder Fernwärme und zeigt die Emissionsminderung im ersten Jahr der Umstellung; „Dekarbonisierung Fernwärme“: nach Szenario KNDE 2045 der Agora Energiewende, „CO₂-Entnahme“: natürliche und technologische Bindung und langfristige Speicherung.

Der zentrale Indikator für die Steuerung unserer Klimaschutz-Performance ist die CO₂-Intensität des Gebäudebestands. Sie ist auch ein besonders wichtiger Bestandteil des SPI und damit der Unternehmenssteuerung sowie der Vergütung des Vorstands und der Top-Führungskräfte.

Weitere Erläuterungen zu den Konzepten und Maßnahmen zur Umsetzung des Übergangsplans können den Angabepflichten → **E1-2** und → **E1-3** entnommen werden.

Zur Unterstützung und Umsetzung unseres Übergangsplans wurden im Berichtsjahr Investitionen in Höhe von 1.162 Mio. € getätigt, das entspricht 96,3 % der insgesamt im Berichtsjahr getätigten Investitionen. Diese Summe stellt den taxonomiefähigen CapEx gemäß der Delegierten Verordnung (EU) 2021/2178 in die Geschäftsaktivitäten energetische Renovierung bestehender Gebäude (7.2/CE3.2), in die Installation, Wartung und Reparatur von energieeffizienten Geräten, in die Installation, Wartung und Reparatur von Ladestationen für Elektrofahrzeuge in Gebäuden, in die Installation, Wartung und Reparatur von Geräten für die Messung, Regelung und Steuerung der Gesamtenergieeffizienz von Gebäuden sowie in die Installation, Wartung und Reparatur von Technologien für erneuerbare Energien (CCM 7.3 bis 7.6) dar.

Die bis zur Erreichung der Ziele im Jahr 2045 bereits absehbaren THG-Emissionen sind als „eingeschlossene THG-Emissionen“ zu verstehen. Bis 2045 fallen nach Umsetzung des Übergangsplans voraussichtlich THG-Emissionen in Höhe von rund 8,8 Mio. t CO₂e an (Scope 1, 2, 3.3). Hinzu kommen rund 49.000 t CO₂e aus der Kategorie Scope 3.11 „Verwendung verkaufter Produkte“. Darin sind die THG-Emissionen der für den Verkauf neu gebauten Wohnheiten erfasst, die im Berichtsjahr fertiggestellt wurden. Als Lebensdauer wurden 50 Jahre angenommen.

Durch die selbst gesetzten THG-Emissionsreduktionsziele und die entsprechenden Maßnahmen zur Steigerung der Energieeffizienz und zum Wechsel zu erneuerbaren Energien verringert Vonovia kontinuierlich die Treibhausgasemissionen im Gebäudebestand und im Geschäftsbetrieb. Die Pläne zur Verringerung der „gebundenen THG-Emissionen“ werden detailliert im Übergangsplan beschrieben. Eine Gefährdung der Reduktionsziele oder eine Förderung von Übergangsrisiken besteht nicht.

Vonovia hat keine Zielwerte für die Kennzahlen nach der EU-Taxonomie für 2025 oder 2030 festgelegt. Wir streben an, den Anteil taxonomiekonformer Wirtschaftsaktivitäten (Umsatz, CapEx, OpEx) kontinuierlich zu steigern.

Die taxonomiekonformen Investitionen ergeben sich entsprechend des Geschäftsmodells von Vonovia: Investitionen, die mit der Renovierung bestehender Gebäude (Aktivität 7.2)

verbunden sind und zum Übergangsplan beitragen, sind bei Vonovia immer energetische Modernisierungen. Die geforderte Reduzierung des Primärenergiebedarfs von 30 % berücksichtigen wir in der Ausrichtung der Projekte. Investitionen in Heizungsmodernisierung, in Ladesäulen und Wallboxen, in Messtechnik und Smart Metering sowie in Photovoltaik-Anlagen gelten grundsätzlich direkt als Klimaschutzmaßnahmen und sind den Aktivitäten 7.3, 7.4, 7.5 und 7.6 zugeordnet. Unter 7.7 Erwerb und Eigentum an Gebäuden werden Investitionen aus Zukäufen, Development to hold, Investitionen ohne energetische Maßnahmen (z. B. Leerwohnungssanierung oder Großinstandhaltungsmaßnahmen) oder andere aktivierbare Eigenleistungen erfasst. Diese gelten als taxonomiekonform, sofern die gebäudebezogenen technischen Bewertungskriterien erfüllt sind. Der Anteil der taxonomiekonformen Aktivitäten wird im Rahmen der Umsetzung des Übergangsplans durch die kontinuierliche Modernisierung stetig gesteigert werden. Vonovia hat im Berichtsjahr keine signifikanten Investitionen im Zusammenhang mit Wirtschaftstätigkeiten in den Bereichen Kohle, Öl und Gas getätigt. Vonovia ist nicht von den Paris-abgestimmten EU-Referenzwerten ausgenommen.

Der Übergangsplan ist vollständig in die Geschäftsstrategie und Finanzplanung integriert. Die THG-Emissionsreduktionsziele sind als Teil-Indikator des SPI in die Unternehmenssteuerung integriert. Der SPI und alle seine Teil-Indikatoren wie die CO₂-Intensität sind Teil des Planungsprozesses und der Fortschritt sowie der zu erwartende Forecast-Wert für das betreffende Geschäftsjahr werden quartalsweise erhoben und an den Vorstand berichtet.

In Zusammenarbeit mit den regionalen Geschäftsbereichen werden gezielt die zu modernisierenden Quartiere und Gebäude ausgewählt und der optimale Modernisierungsgrad und -fahrplan für jedes Gebäude bestimmt. Die Freigabe der Investitionssummen für die Modernisierungsprogramme und den Photovoltaik-Ausbau erfolgt durch den Gesamtvorstand. Die Planung des Einsatzes der zur Umsetzung der Maßnahmen benötigten Investitionsmittel erfolgt im Rahmen der Fünfjahresplanung und der Budgetaufstellung für das jeweilige Folgejahr und wird vom Vorstand beschlossen sowie vom Aufsichtsrat bestätigt. Der Aufsichtsrat bespricht und genehmigt die vom Vorstand vorgeschlagenen Zielwerte des SPI für das Budget 2024 und den Zeitraum des LTIP (für jeweils vier Jahre).

Im Berichtsjahr lag die CO₂-Intensität für den Gebäudebestand in Deutschland bei 31,2 kg CO₂e/m² Mietfläche und damit rund 1,6 % unter dem Vorjahreswert (2023: 31,7 kg CO₂e/m²) sowie 2,5 % unter dem Zielwert für das Berichtsjahr (32,0 kg CO₂e/m²). Zu der Verringerung trug neben den im Berichtsjahr trotz verringerten Investitionsvolumens durchgeföhrten Modernisierungsmaßnahmen (Gebäude-

hülle und Heizungstausch) auch die Aktualisierung zahlreicher Energieausweise bei.

[ESRS 2 SBM-3 – Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell](#)

Resilienz des Geschäftsmodells

Die **Resilienz der Strategie** von Vonovia in Bezug auf den Klimawandel wird anhand der im Risikomanagementprozess identifizierten klimabezogenen Risiken überprüft. Dabei werden für den gesamten Konzern alle identifizierten Risiken, die einen Bezug zum Klimawandel aufweisen, als solche gekennzeichnet. Dabei werden sowohl klimabezogene **Übergangsrisiken** (z. B. erhöhte Kosten durch Regulierungsanforderungen, deutlicher Anstieg des CO₂-Preises) als auch klimabezogene **physische Risiken** betrachtet. Bei der Bewertung der Übergangsrisiken trifft der Risikoverantwortliche selbst die Auswahl der Szenarien bzw. die Annahmen für die Entwicklung der relevanten Einflussgrößen wie regulatorische Vorgaben, Strom- oder Materialpreise. Für das Risiko „Deutlicher Anstieg des CO₂-Preises“ wurde dafür ein Szenario für die Entwicklung des CO₂-Preises in Deutschland definiert, das einem 1,5-Grad-Pfad auf nationaler Ebene entspricht. Bei anderen Risiken besteht kein direkter Zusammenhang zu einem konkreten Emissions- bzw. Erderwärmungspfad. Darüber hinaus wurde im Berichtsjahr die Mittelfristplanung um eine langfristige Projektion über insgesamt zehn Jahre ergänzt. Für beide Planungszeiträume wurden Szenarien mit unterschiedlichen Annahmen definiert, z. B. in Bezug auf die Kapitalkosten und die Höhe der Investitionen in energetische Modernisierung, die durch mehrere Ursachen hervorgerufen werden können, darunter auch durch den Übergang zu einer Niedrigemissionswirtschaft. Bei der Bewertung der Übergangsrisiken im Risikomanagementprozess werden auch – wo möglich – Veränderungen in den relevanten Einflussfaktoren berücksichtigt, die sich aus dem Übergang zu einem Wirtschaftssystem mit niedrigen Emissionen ergeben können. So kann sich eine wachsende Besorgnis in Bezug auf den Klimawandel zu Veränderungen des regulatorischen Umfelds, der Förderbedingungen und in den Mieterpräferenzen ausdrücken sowie auch indirekt zu Veränderungen der relativen Preise verschiedener Rohstoffe und Materialien führen.

Bei der Bewertung der klimabezogenen physischen Risiken werden die Auswirkungen auf den gesamten Gebäudebestand des Konzerns (Deutschland, Österreich, Schweden) unter Beachtung verschiedener Klimaszenarien bis zum Jahr 2045 betrachtet (RCP 2.6, RCP 4.5 und RCP 8.5). Die erfassten Klimagefahren sind dabei Hitze, Dürre, Zunahme von Niederschlag, Wind bzw. Sturm, Schneelast und Überflutungen. In die Analyse der physischen Klimarisiken ist auch die nachgelagerte Wertschöpfungskette, insbesondere

die Mieter, einbezogen. Die vorgelagerte Wertschöpfungskette ist nicht explizit eingebunden.

Die Resilienz der Strategie und des Geschäftsmodells von Vonovia wird jährlich im Rahmen des Risikomanagements analysiert und bewertet. Dabei werden alle klimabezogenen Auswirkungen, Risiken und Chancen bewertet sowie entsprechende Maßnahmen identifiziert, die zur Reduzierung der Auswirkungen und Risiken sowie zur Nutzung der Chancen getätigt werden können. Die Führungskräfte der ersten Ebene unterhalb des Vorstands sind dafür verantwortlich, im Rahmen der halbjährlich stattfindenden Risiko-inventur die Risiken in ihrem Zuständigkeitsbereich zu identifizieren und zu bewerten. Der Zeithorizont des Risikomanagements und damit der für die Bewertung betrachtete Zeitraum beträgt fünf Jahre nach dem Berichtsjahr. Betrachtet werden im Risikomanagement jeweils die Netto-Risiken, d. h. die Risiken nach Berücksichtigung bereits getroffener Maßnahmen wie z. B. der Umsetzung des Übergangsplans. Die Ermittlung wesentlicher Auswirkungen, Risiken und Chancen ist von verschiedenen Unsicherheiten geprägt, wie z. B. die mittel- und langfristige Entwicklung der regulatorischen Rahmenbedingungen, der Preise für wesentliche Technologien, Materialien und Dienstleistungen oder des gesetzlich geregelten CO₂-Preises.

Vonovia hat bei der Ermittlung der Auswirkungen, Risiken und Chancen kein wesentliches Risiko im Zusammenhang mit dem Klimawandel identifiziert.

Daher ist die Fähigkeit, die Strategie und das Geschäftsmodell kurz-, mittel- und langfristig an den Klimawandel anzupassen, nicht beeinträchtigt.

Vonovia ermittelt und bewertet klimabezogene Auswirkungen, Risiken und Chancen im Rahmen einer doppelten Wesentlichkeitsanalyse. Das Verfahren wird detailliert in → **ESRS 2 IRO-1** beschrieben. Um alle relevanten Treibhausgasquellen identifizieren zu können, führt Vonovia entsprechend des GHG-Protocols und den Kriterien der Science-based Target initiative (SBTi) in regelmäßigen Abständen eine umfassende Bewertung der relevanten Geschäftsaktivitäten und Scopes der Treibhausgasbilanzierung durch. Eine Bewertung der einzubehaltenden Treibhausgase findet bei Aufnahme oder Erwerb eines neuen Geschäftsfelds statt. Ein Screening der Scope 3-Kategorien im Hinblick auf Änderungen in ihrer Wesentlichkeit fand im Berichtsjahr statt.

Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen

Im Rahmen unserer Wesentlichkeitsanalyse haben wir für das Thema „Klimawandel“ **sechs wesentliche IROs** identifiziert:

- > Negativer Beitrag zum globalen Anstieg der Treibhausgasemissionen
- > Positiver Effekt auf Reduzierung der Treibhausgase durch Modernisierung als Teil des Kerngeschäfts
- > Ertragspotenzial durch die energetische Modernisierung des Gebäudebestands/eine Steigerung des Modernisierungsvolumens
- > Positiver Beitrag zur Energiewende
- > Begünstigung negativer Folgen des Klimawandels durch Neubau und Nachverdichtung
- > Positiver Effekt durch Minderung von Klimawandelfolgen

Derzeit erwarten wir einen Einfluss unserer tatsächlichen wesentlichen Auswirkung „**Negativer Beitrag zum globalen Anstieg der Treibhausgasemissionen**“ auf unser Geschäftsmodell, unsere Strategie und unsere Wertschöpfungskette in einem kurzfristigen Zeitraum. Die Geschäftstätigkeit von Vonovia, insbesondere die Vermietung und Bewirtschaftung von Immobilien inklusive des Neubaus und der Nachverdichtung, verursachen THG-Emissionen durch die Bereitstellung von Wärme und Warmwasser sowie durch die Baustoffe und die Bautätigkeit. Dabei entsteht ein Teil der THG-Emissionen in den Vonovia Gebäuden selbst, ein anderer Teil entsteht bei der Strom- oder Fernwärmeverzeugung in der Energiewirtschaft. THG-Emissionen im Neubau und der Bautätigkeit entstehen durch die Herstellung der Baumaterialien und die Nutzung von Baumaschinen und Baufahrzeugen. Diese Emissionen tragen zum globalen Treibhausgaseffekt und zur Erderwärmung bei, die langfristig wiederum weitreichende Konsequenzen für Mensch und Umwelt hat. Um diesen negativen Beitrag zu reduzieren, hat Vonovia eine Klimastrategie entwickelt und setzt diese um.

Derzeit erwarten wir einen Einfluss unserer tatsächlichen wesentlichen Auswirkung „**Positiver Effekt auf Reduzierung der Treibhausgase durch Modernisierung als Teil des Kerngeschäfts**“ auf unser Geschäftsmodell, unsere Strategie und unsere Wertschöpfungskette in einem kurzfristigen Zeitraum. Zur Geschäftstätigkeit von Vonovia gehört seit ihrem Bestehen die Instandhaltung und die Modernisierung des Immobilienbestands, um eine langfristige Vermietbarkeit sicherzustellen. Daraus ergibt sich auch eine kontinuierliche Verbesserung des energetischen Zustands nach dem jeweils aktuellen Stand der Technik, was sich positiv in Form reduzierter THG-Emissionen auswirkt. Dabei findet ein Teil der Reduktion direkt in den jeweiligen Gebäuden statt, ein anderer Teil wirkt indirekt durch geringeren Energiebedarf und verringerten Bedarf an emissionsbehafteter Fernwärme und Strom. Diese Emissionsreduktion verringert den globalen Treibhausgaseffekt und die Erderwärmung und mildert

damit auch die langfristigen weitreichenden Konsequenzen für Mensch und Umwelt.

Derzeit erwarten wir einen Einfluss unserer wesentlichen Chance „**Ertragspotenzial durch die energetische Modernisierung des Gebäudebestands/eine Steigerung des Modernisierungsvolumens**“ auf unser Geschäftsmodell, unsere Strategie und unsere Wertschöpfungskette in einem langfristigen Zeitraum. Eine Erhöhung des finanziellen Modernisierungsvolumens ermöglicht es, über die Umlage der Modernisierungskosten Mieteinnahmen zusätzlich zu steigern. Die Chance betrifft den eigenen Geschäftsbereich in Deutschland. Die Chance hat im mittelfristigen Zeitraum einen potenziell signifikanten positiven Effekt auf die Ertragslage von Vonovia.

Derzeit erwarten wir einen Einfluss unserer tatsächlichen wesentlichen Auswirkung „**Positiver Beitrag zur Energiewende**“ auf unser Geschäftsmodell, unsere Strategie und unsere Wertschöpfungskette in einem kurzfristigen Zeitraum.

Ein Teil der aktuellen und zukünftigen Geschäftstätigkeit von Vonovia ist der Ausbau der Erzeugungskapazität von Strom aus Photovoltaik auf den Dächern des eigenen Gebäudebestands. Der erzeugte Strom wird sowohl für den Betrieb von im Gebäude befindlichen Wärmepumpen genutzt als auch den Mietern als Mieterstrom angeboten. Nicht in einer der beiden Formen genannte Strommengen werden in das Stromnetz eingespeist und tragen damit zur Steigerung des Anteils erneuerbarer Energien im deutschen Strommix bei. Dieser Beitrag zur Energiewende verringert den globalen Treibhausgaseffekt und die Erderwärmung und mildert damit auch die langfristigen weitreichenden Konsequenzen für Mensch und Umwelt.

Derzeit erwarten wir einen Einfluss unserer tatsächlichen wesentlichen Auswirkung „**Begünstigung negativer Folgen des Klimawandels durch Neubau und Nachverdichtung**“ auf unser Geschäftsmodell, unsere Strategie und unsere Wertschöpfungskette in einem kurzfristigen Zeitraum. Ein Teil der aktuellen und zukünftigen Geschäftstätigkeit von Vonovia ist der Neubau von Wohngebäuden und die Nachverdichtung in Bestandsquartieren. Dadurch werden lokal die erwartbaren Folgen des Klimawandels, wie z. B. lokale Hitzeinseln oder verringerte Niederschlagsversickerung, befördert. Davon können in unmittelbarer Umgebung sowohl Umwelt als auch Menschen betroffen sein. Für Vonovia können höhere Betriebskosten für Gebäude oder das Wohnumfeld entstehen.

Derzeit erwarten wir einen Einfluss unserer tatsächlichen wesentlichen Auswirkung „**Positiver Effekt durch Minderung von Klimawandelfolgen**“ auf unser Geschäftsmodell, unsere Strategie und unsere Wertschöpfungskette in einem kurzfristigen Zeitraum. Ein Teil der aktuellen und zukünftigen Geschäftstätigkeit von Vonovia ist die Weiterentwicklung

der Quartiere, sowohl der Gebäude als auch des Wohnumfelds. Teil der Quartiersentwicklung ist typischerweise auch die Entsiegelung von Flächen, die Schaffung von Versickerungsflächen, das Anlegen von Gründächern, das Anbringen von Balkonen und anderen Verschattungen. Dadurch werden lokal die erwartbaren Folgen des Klimawandels, wie z. B. lokale Hitzeinseln oder verringerte Niederschlagsversickerung, verringert. Davon sind in unmittelbarer Umgebung sowohl Umwelt als auch Menschen betroffen. Die positive Auswirkung hat positive Effekte auf unser Geschäftsmodell, da sie zu einer Wertsteigerung der Immobilien und zu höherer Kundenzufriedenheit führt.

E1-2 – Konzepte im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel

Klimaschutz und Energie

Vonovia verfügt bezüglich des Managements ihrer wesentlichen Auswirkungen im Zusammenhang mit den Sub-Themen Klimaschutz und Energie sowie der damit verbundenen wesentlichen Risiken und Chancen über ein **Konzept**, das aus den drei Hebeln des Übergangsplans (Klimapfad) besteht:

- > Effizienzsteigerung durch energetische Modernisierung der Gebäudehülle,
- > Steigerung des Anteils erneuerbarer Energien im Quartier sowie
- > tiefgreifende Transformation des Energiesektors.

Der Klimapfad basiert auf dem Prinzip einer engen Verzahnung von Wirtschaftlichkeit und Emissionsreduktion. Dieses **Prinzip** ist in dem Priorisierungsmechanismus des Dekarbonisierungstools (DKT) abgebildet. Das DKT bildet den Gebäudebestand mit allen relevanten ökologischen und wirtschaftlichen Merkmalen ab und führt eine zeitliche Priorisierung der Sanierungen einzelner Gebäude durch, die zu einem Gesamtplan aggregiert werden. Das Ergebnis dieser Priorisierung wird dann in der jeweiligen Planung der energetischen Modernisierungen und der Energiekonzepte berücksichtigt und konkretisiert. Dabei setzen wir auf eine ganzheitliche Betrachtung auf Ebene des Quartiers, bei der sowohl die Modernisierung der Gebäudehülle als auch eine Umstellung der Energieversorgung hin zu klimafreundlichen Systemen im Zusammenhang betrachtet werden. Unsere Vorgehensweise folgt dem Prinzip der sequenziellen Weiterentwicklung. Das bedeutet, dass die einzelnen Gebäude je nach energetischem Ausgangszustand in teilweise zeitlich versetzten Stufen in Richtung der Ziele des Klimapfads für 2045 weiterentwickelt werden.

In Bezug auf den Geschäftsbereich Development verfolgt Vonovia die Strategie, mit den Neubauaktivitäten dringend benötigten neuen und bezahlbaren Wohnraum mit optimierter Energieeffizienz und einem hohen Anteil erneuerbarer

Energien zu schaffen. Die BUWOG verfügt über eine Nachhaltigkeitsstrategie für das Development. In 14 Themenfeldern wurden Anleitungen, Vorgaben und Werkzeuge entwickelt, um die vielfältigen Nachhaltigkeitsaspekte im Neubau zu adressieren. Davon abgedeckt sind u. a. die optimierte Wärmeversorgung im Quartier, die Verwendung ökologischer Baustoffe oder die Gestaltung der Freianlagen. Ausgangspunkt ist die Verwendung der deutschen Effizienzhausstandards bzw. der österreichischen „klimaaktiv“-Basiskriterien. Als wichtigster nichtfinanzieller Leistungsindikator im Development dient der durchschnittliche Primärenergiebedarf (nicht erneuerbar) der neu gebauten Gebäude bezogen auf die Mietfläche.

Die Verankerung dieser Konzepte in unsere **Unternehmenssteuerung** erfolgt über den SPI, in den die zwei Teil-Indikatoren CO₂-Intensität des Gebäudebestands in Deutschland und durchschnittlicher Primärenergiebedarf der Neubauten einfließen. Für alle Indikatoren des SPI werden im Rahmen der Budget- und der Mittelfristplanung konkrete Ziele definiert, die eng mit der Investitionsplanung verknüpft sind und vom Vorstand verabschiedet werden. Die Erreichung der Ziele wird über den Forecast-Prozess überwacht. Die Umsetzung der Maßnahmen zur Erreichung der Ziele erfolgt durch entsprechende Investitionsprogramme und Aktionspläne in den jeweils zuständigen Geschäfts- und Fachbereichen. Bezüglich einer detaillierten Erläuterung des SPI wird auf → **ESRS 2 GOV-3** verwiesen. Die Umsetzung erfolgt durch die Fachbereiche Controlling und Nachhaltigkeit. Die Teil-Indikatoren und der SPI werden im Geschäftsbericht, dem ESG-Factbook und auf der [Unternehmenshomepage](#) von Vonovia ausführlich beschrieben und der Fortschritt jeweils dargestellt.

Allgemeines Ziel des Übergangsplans ist ein treibhausgas-neutraler Gebäudebestand in Deutschland. Das Konzept des Klimapfads sowie dessen Verankerung durch den SPI decken die auf die Sub-Themen Klimaschutz und Energie bezogenen Auswirkungen und Chancen ab.

Der Klimapfad bezieht sich auf den Gebäudebestand in Deutschland. Betrachtet werden die Treibhausgasemissionen für Wärme- und Warmwasserbereitstellung (Scope 1 und 2) sowie die Vorkette der dafür verwendeten Energieträger (Scope 3.3). Der Klimapfad und seine drei Hebel wurden vom Vorstand verabschiedet.

Klimawandelanpassung

Bezüglich des Managements ihrer wesentlichen Auswirkungen im Zusammenhang mit dem Sub-Thema Klimawandelanpassung verfolgt Vonovia das Konzept des quartiersbezogenen, ganzheitlichen Entwicklungsansatzes der Urban Quarters (zur Definition des Begriffs sowie bezüglich weiterer Details zum diesbezüglichen Konzept siehe Kapitel → **Unternehmensspezifische Angabe: Quartiersentwicklung und Beitrag**

zur Infrastruktur). Prinzip ist dabei das Quartier (Urban Quarters) als zentrale Steuerungsebene, auf der sich das Geschäftsmodell und die Strategie des Unternehmens manifestieren. Der Quartiersansatz ermöglicht uns, sozial und ökologisch zukunftsfähige Orte des Zusammenlebens zur Steigerung der Lebensqualität unserer Mieter zu entwickeln. Dazu gehört auch insbesondere die Anpassung der Quartiere an die erwartbaren Auswirkungen des Klimawandels, wie z.B. eine Zunahme der Durchschnittstemperatur oder von Extremwetterereignissen.

Die Segmentierung nach Urban Quarters erfolgt derzeit ausschließlich für das deutsche Marktsegment. Damit werden 77 % des strategischen Portfoliobestands von dem Quartierskonzept erfasst. Das entspricht 770 Quartieren. Auch in Schweden und Österreich werden Quartiersansätze verfolgt – diese folgen jedoch unterschiedlichen Segmentierungsprinzipien. Für die Entscheidung zur Strukturierung des Portfolios und die daraus resultierende Segmentierung in Urban Quarters und Urban Clusters ist der Vorstand verantwortlich. Alle Maßnahmen, die daraus auf den räumlich begrenzten Zuschnitt eines Quartiers abgeleitet werden, werden im Vorfeld ihrer Umsetzung in den zuständigen regionalen Geschäftsbereichen unter Beteiligung der Abteilungen für Investition, Klimaneutraler Gebäudebestand sowie Unternehmensentwicklung geplant und überprüft.

E1-3 – Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit den Klimastrategien

Um die in → E1-2 beschriebenen Konzepte und wesentlichen Auswirkungen und Chancen zu adressieren, setzte Vonovia im Berichtsjahr folgende Maßnahmen um:

CO₂-Reduktion im Immobilienbestand

Die **energetische Modernisierung** mit ihrer Steigerung der Energieeffizienz ist ein Hebel des Vonovia Klimapfads. Aus dem DKT wird ein Gesamtplan erstellt, der für jedes einzelne Gebäude einen individuellen Lösungsplan bezüglich energetischer Modernisierung und Energiekonzept enthält. Umgesetzt werden die Maßnahmen zur Steigerung der Energieeffizienz, insbesondere die Dämmung von Fassaden, Kellerdecken und Dachböden sowie der Austausch von Fenstern, im Rahmen des Investitionsprogramms „Upgrade Buildings“. Um die energetische Gebäudesanierung mittel- und langfristig noch kosteneffizienter zu machen, haben wir im Berichtsjahr die serielle Sanierung weiter vorangetrieben. Dieses Verfahren werden wir in den kommenden Jahren in deutlich höherem Maße einsetzen.

Eine weitere Maßnahme ist die Digitalisierung bei der Wärmebereitstellung. Im Berichtsjahr wurden bereits über 2.200 gasgeführte Heizungsanlagen an eine gemeinsam mit dem Start-up Othermo entwickelte digitale Lösung ange-

schlossen, die Heizungsausfälle in Echtzeit erkennt und die optimierte Einstellung der Anlagentechnik unterstützt. So können rund 15 % Energie und CO₂ eingespart werden, wovon unsere Mieter direkt profitieren.

Ein weiterer Baustein für die Umsetzung des Klimapfads ist die Erhöhung der **Energieerzeugung aus erneuerbaren Quellen**. Dazu zählt die Elektrifizierung der Wärmegewinnung durch unsere Wärmepumpeninitiative. Aufbauend auf einer Reihe von Pilotprojekten und den darin gewonnenen Erkenntnissen zum Einsatz der Technologie im Mehrfamilienhausbestand wird die Initiative auf weitere Regionen ausgeweitet. Neben der Installation von Luft-Wasser-Wärmepumpen lag der Fokus auch auf dem bedarfsoorientierten Austausch von Heizkörpern, um eine weitere Absenkung der Vorlauftemperatur und so einen effizienten Wärmepumpenbetrieb zu ermöglichen. Im Berichtsjahr wurde zudem in einem Pilotprojekt ein „EnerCube“ getestet, eine kompakte Wärmepumpenzentrale, die alle notwendigen Komponenten in einem externen Modul vereint, mehrere Gebäude versorgt und zudem außerhalb der Gebäude in kurzer Zeit installiert werden kann. Auf Basis des erfolgreichen Piloten soll der Einsatz des Konzepts forciert werden.

Zudem wird das im Jahr 2021 gestartete Programm zum Ausbau der Stromerzeugung durch Photovoltaik fortgesetzt. Dabei liegt der Fokus darauf, dass der erzeugte Strom direkt im Quartier genutzt wird – durch unsere Mieter sowie für den Betrieb von Wärmepumpen. Die Installation ist daher auch eng mit der Wärmepumpeninitiative sowie mit dem Modernisierungsprogramm verzahnt.

Über unsere eigene Energieversorgungsgesellschaft Vonovia Energie Service GmbH (VESG) bekommen unsere Kunden Strom aus erneuerbaren Energien angeboten. Allgemeinflächen werden bereits mit zertifizierten Grünstrom versorgt. 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. Durch die Bereitstellung von im Quartier erzeugtem oder zertifiziertem Grünstrom versorgen wir über 46.000 Haushalte mit preisgünstigem Strom und unterstützen sie bei der Vermeidung von Treibhausgasemissionen. In diesem Zusammenhang haben wir zwei Stromlieferverträge (Power Purchase Agreement) über rund 38 Mio. kWh abgeschlossen. Der Strom wird in insgesamt 15 Windkraftanlagen erzeugt. Dies vermeidet ca. 28.800 t CO₂-Äquivalente.

Zum Ende des Berichtsjahres war Vonovia im Besitz von 3.627 Photovoltaik-Anlagen mit einer installierten Leistung von 134,8 MWp. Das Ziel von 133,1 MWp wurde damit übertroffen. In den kommenden Jahren wird der Photovoltaik-Ausbau weiter stark vorangetrieben: Bis 2028 wollen wir rund 400 MWp Leistung installieren, langfristig wollen wir

bis zu 700 MWp erreichen. Im Geschäftsjahr 2025 streben wir eine zusätzliche Kapazität von 80 MWp an.

Ein weiterer wichtiger Hebel unseres Klimapfads ist die Bereitstellung ausreichender Mengen an **CO₂-freier Fernwärme** und Strom durch die Energiewirtschaft. Voraussetzung dafür ist, dass der Energiesektor die von der Politik gesetzten Ziele des Kohleausstiegs und der Steigerung des Anteils erneuerbarer Energien an der Energie- bzw. Stromerzeugung erreicht. Einen wichtigen Schritt dorthin sehen wir in der Pflicht zur kommunalen Wärmeplanung. Diese kann langfristige Planungssicherheit hinsichtlich der Verfügbarkeit von Fernwärme in den Kommunen schaffen. Das Wärmeplanungsgesetz beinhaltet außerdem verpflichtende Ziele zur Dekarbonisierung der Wärmenetze.

Ein Praxisbeispiel ist das Projekt Wärmewende Bochum, an dem Vonovia sich beteiligt. Hierbei erfolgt als wichtiges Instrument eine integrierte Betrachtung von Wärme- und Stromerzeugung unter Berücksichtigung aller Akteure der Kommune. Fernwärme ist immer dort ein wichtiger Hebel für uns, wo es wirtschaftlich möglich ist, weitere Bestände an ein Fernwärmennetz anzuschließen, und gleichzeitig die Dekarbonisierung der Wärmeerzeugung vom Versorger konsequent vorangetrieben wird. Daher setzt Vonovia sich mit den Dekarbonisierungsstrategien der wichtigsten Fernwärmeanbieter auseinander und leitet daraus Handlungsoptionen ab, die in die langfristige Quartiersstrategie einfließen.

Die Fähigkeit zur Durchführung der beschriebenen Maßnahmen hängt von der Verfügbarkeit und Zuweisung der entsprechenden Investitionsmittel und dem Zugang von Finanzmitteln zu erschwinglichen Kapitalkosten ab.

Die beschriebenen Maßnahmen beziehen sich wie der Klimapfad auf den Gebäudebestand in Deutschland und damit überwiegend auf den eigenen Geschäftsbereich. Da in dem Klimapfad auch THG-Emissionen der Vorkette der eingesetzten Energieträger enthalten sind, beziehen sich die Maßnahmen auch auf einen Teil der vorgelagerten Wertschöpfungskette. Auch ein Teil der nachgelagerten Wertschöpfungskette wird einbezogen, da der Ausbau der Photovoltaik-Kapazität in Verbindung mit Mieterstrommodellen die THG-Emissionen unserer Mieter verringert.

Die Maßnahmen zur Umsetzung der drei Hebel des Klimapfads (das Investitionsprogramm Upgrade Buildings und die darin enthaltenen Elemente wie Modernisierung der Gebäudehülle, Wärmepumpeninitiative, Digitalisierung der Wärmebereitstellung) sind dauerhaft angelegt bis zur Erreichung des übergeordneten Ziels 2045.

Der im Berichtsjahr für die beschriebenen Maßnahmen aufgewendete CapEx besteht aus den Investitionen innerhalb des Programms zur energetischen Modernisierung und Heizungstausch „Upgrade Buildings“ inklusive der Investitionen in die Erzeugungskapazitäten mit Photovoltaik und beträgt 1.162 Mio. €. Dies sind 96,3 % am gesamten CapEx im Berichtsjahr.

Für die Umsetzung aller Maßnahmen des Übergangsplans ist ein CapEx von jährlich ungefähr 400 bis 500 Mio. € vorgesehen. Für das Berichtsjahr hat Vonovia eine leichte Erhöhung der CO₂-Intensität für den Gebäudebestand in Deutschland von +0,3 kg CO₂e/m² auf 32,0 kg CO₂e/m² Mietfläche erwartet. Die erzielte Einsparung lag bei -0,5 kg CO₂e/m², am Ende des Berichtsjahrs lag die CO₂-Intensität damit bei 31,2 kg CO₂e/m² (Vorjahr: 31,7 kg CO₂e/m²).

Für die Umsetzung der Klimaschutzmaßnahmen wurden im Berichtsjahr 1.162 Mio. € CapEx und 409 Mio. € OpEx aufgewendet.

Klimawandelanpassung

Vonovia analysiert systematisch die relevanten Klimagefahren, die in einem IT-Tool unter Verwendung der maßgeblichen Klimaszenarien des Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC) abgebildet und die Auswirkungen auf unseren Bestand bewertet werden. Dabei berücksichtigen wir auch die jeweiligen Merkmale der Gebäude und Quartiere, wie z. B. vorhandenen Sonnenschutz oder den Versiegelungsgrad.

Klimawandelanpassung wird auch in der Planungsrichtlinie für Nachhaltige Freianlagen berücksichtigt, in der verschiedene Bausteine beschrieben sind, die z. B. zur Verringerung der Aufheizung im Quartier oder zur Verbesserung der Abflussmöglichkeiten beitragen. Diese Richtlinie ist verpflichtende Grundlage für die Planung von Freianlagen in neuen Quartieren.

In unseren Bestandsquartieren setzen wir verschiedene Maßnahmen um, die unsere Quartiere klimaresilienter machen. Dazu gehören z. B. die gezielte Pflanzung von klimaresilienten Baumarten, die Entsiegelung von Parkplätzen und die Schaffung von Versickerungsflächen sowie das Anlegen von Gründächern.

E1-4 – Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel

Die in → E1-2 und → E1-3 beschriebenen Konzepte zum Klimaschutz und die für deren Umsetzung implementierten Maßnahmen zielen darauf ab, bis zum Jahr 2045 einen treibhausgasneutralen Gebäudebestand mit einer **CO₂-Intensität** von weniger als 5 kg CO₂-Äquivalenten pro Quadratmeter Mietfläche und einen Ausgleich der unvermeidbaren Restemissionen durch geeignete Maßnahmen zu erreichen. Bis zum Jahr 2030 soll unser Gebäudebestand eine CO₂-Intensität von unter 25 kg CO₂e/m² aufweisen. Beide Zielangaben beziehen sich auf Scope 1, Scope 2 (marktbezogen) und Scope 3.3 des Gebäudebestands in Deutschland. Es handelt sich um einen konkreten absoluten Zielwert für das jeweils entsprechende Zieljahr, gemessen in kg CO₂e pro m² Mietfläche. Daher ist das Bezugsjahr immer das aktuelle Jahr. Das Ziel orientiert sich am deutschen Klimaschutzgesetz und wurde unter Einbeziehung des Fraunhofer Instituts ISE abgeleitet und baut in Bezug auf die Entwicklung des Energiesektors auf dem Szenario KNDE 2045 der Agora Energiewende auf. Zudem wurden geringe Veränderungen im Gebäudebestand durch Verkäufe oder durch Neubau in den Annahmen bereits berücksichtigt. Es wurden keine Veränderungen bezüglich der Nachfrage, des regulatorischen Umfelds und der verfügbaren Technologien angenommen.

Das Ziel basiert auf dem Gesamtplan, der über das DKT ermittelt wurde. Darin wird von einer Fortführung der gegenwärtigen Gesetzgebung sowie konstanten technologischen Möglichkeiten ausgegangen. Ebenso wird angenommen, dass die Investitionsmittel gemäß den gültigen internen Renditeanforderungen für Modernisierungsmaßnahmen optimiert eingesetzt werden. Für die Emissionen, die indirekt aus dem Bezug von Fernwärme und Strom entstehen, wird eine kontinuierliche Abnahme der bundesweiten CO₂-Intensität (standortbezogen) über den Zeitraum des Ziels angenommen, deren Verlauf auf dem Szenario Klimaneutrales Deutschland der Agora Energiewende beruht. Ein daran angelehnter Verlauf wird auch für die spezifischen Emissionen (marktbezogen) der einzelnen FernwärmeverSORGER angenommen. Für die Emissionen aus Allgemeinstrom und Strom für Wärme (Wärmepumpen und Stromdirektheizungen) wird eine Versorgung durch Eigenerzeugung sowie eine Fortführung des Bezugs von Strom aus erneuerbaren Quellen durch ein Power Purchase Agreement (PPA) bzw. in Kombination mit Herkunftsnachweisen und damit insgesamt ein Emissionsfaktor von null angenommen.

Zudem hat Vonovia sich das Ziel gesetzt, die absoluten Scope 1- und 2-Treibhausgasemissionen bis 2030 um 42 % gegenüber dem Basisjahr 2021 zu reduzieren. Dies bezieht sich auf die THG-Emissionen aus dem Betrieb der Gebäudebestände in Deutschland, Schweden und Österreich, die in Summe rund 97 % der gesamten Scope 1- und Scope 2-THG-Emissionen des Vonovia Konzerns abdecken (bezogen auf das Basisjahr 2021). Ebenso verpflichtet sich Vonovia, die absoluten Scope 3-Treibhausgasemissionen aus den Kategorien „Brennstoff- und energiebezogene Aktivitäten“, „Nutzung verkaufter Produkte“ und „Nachgelagerte vermietete Vermögensgegenstände“ bis 2030 um 25 % zu reduzieren. Die THG-Emissionen der im Ziel inkludierten Scope 3-Kategorien betragen rund 80 % der gesamten Scope 3-Emissionen im Basisjahr.

Das Ziel zur absoluten THG-Reduktion bis 2030 folgt für den Gebäudebestand Deutschland denselben Annahmen wie das Ziel zur CO₂-Intensität. Für die Gebäudebestände in Schweden und Österreich wurden ebenfalls Annahmen bezüglich einer Verringerung der Emissionsintensität von Strom und Fernwärme über den Zeitraum des Ziels getroffen. In Schweden beruhen die Annahmen über die Entwicklung der THG-Intensität der Fernwärme konkret auf den Zielsetzungen der FernwärmeverSORGER. Für Österreich beruhen die Annahmen zur Entwicklung der Emissionen aus Fernwärme und Strom auf den Szenarien des österreichischen Umweltbundesamts. Es sind dieselben Annahmen getroffen worden bezüglich der Veränderungen im Gebäudebestand, Nachfrage und verfügbaren Technologien wie im CO₂-Intensitätsziel.

Das Ziel zur Reduktion der absoluten THG-Emissionen bis 2030 folgt den Vorgaben der SBTi für ein Alignment mit dem 1,5-Grad-Ziel des Paris-Abkommens. Für die absoluten Ziele zur THG-Reduktion bis 2030 hat die SBTi im März 2024 bestätigt, dass die von Vonovia gesetzten und eingereichten Klimaziele (near-term targets) im Einklang mit dem 1,5-Grad-Ziel des Paris-Abkommens sind.

Ein weiteres Ziel ist es, den **durchschnittlichen Primärenergiebedarf** (nicht erneuerbarer Anteil) der neu gebauten Gebäude bis 2030 auf unter 25 kWh/m² Gebäudenutzfläche (A_N) zu reduzieren. Das Ziel bezieht sich auf alle neu gebauten Gebäude in Deutschland, Schweden und Österreich, sowohl to sell als auch to hold, mit Ausnahme von Aufstockungen und reinen Gewerbegebäuden. Es handelt sich um einen konkreten absoluten Zielwert für das jeweils entsprechende Zieljahr, gemessen in kWh pro m² Gebäudenutzfläche. Daher ist das Bezugsjahr immer das aktuelle Jahr. Im Berichtsjahr lag der durchschnittliche Primärenergiebedarf bei 22,0 kWh/m².

In die Festlegung der Ziele waren externe Stakeholder nicht direkt involviert. Intern wurden verschiedene Fachbereiche einbezogen.

Die Erreichung der Ziele wird kontinuierlich überwacht. Die CO₂-Intensität und der durchschnittliche Primärenergiebedarf sind in den vierteljährlichen Forecast-Prozess integriert, der unterjährig die zu erwartende Zielerreichung anzeigt. Das absolute THG-Reduktionsziel wird durch die jährliche THG-Bilanzierung im Rahmen der Berichterstattung überwacht.

Da die THG-Bilanzierung von Vonovia auf Basis der in den Energieausweisen ausgewiesenen Energiebedarfe und -verbräuche erfolgt, sind die Werte im Basisjahr robust gegenüber externen Faktoren wie z.B. schwankenden Witterungsbedingungen. Sie sind repräsentativ, da für mehr als 92 % des Gebäudebestands Energieausweise vorliegen. Für den Rest wurde anhand ihres Baualters der Energieverbrauch mit Erfahrungswerten vergleichbarer Gebäude aus dem eigenen Gebäudebestand hochgerechnet.

THG-Reduktionsziele

	Basisjahr 2021			2024			Ziel für 2030	Ziel für 2045
	Fortgeführte Geschäftsbereiche	Aufgegebene Geschäftsbereiche	Insgesamt	Fortgeführte Geschäftsbereiche	Aufgegebene Geschäftsbereiche	Insgesamt		
THG-Emissionen Scope 1 und 2 marktbezogen (t CO ₂ e; Immobilienbestand DE, SE, AT)	973.911	-	973.911	811.344	-	811.344	-42%	-
THG-Emissionen Scope 3 (t CO ₂ e; Kategorien 3.3 + 3.11 + 3.13)	767.187	-	767.187	746.491	-	746.491	-25%	-
THG-Emissionen im Immobilienbestand Deutschland (in kg CO ₂ e/m ² Mietfläche)	38,4	-	38,4	31,2	-	31,2	< 25	< 5

In Bezug auf das Ziel für die absoluten THG-Emissionen entfallen im Basisjahr 62 % der THG-Emissionen auf Scope 1 und 38 % auf Scope 2 (marktbezogene Methode). In Bezug auf die THG-Intensität im Immobilienbestand Deutschland entfallen im Basisjahr 47 % auf Scope 1, 42 % auf Scope 2 (marktbezogene Methode) und 11 % auf Scope 3.3.

Vonovia strebt an, die im Jahr 2045 noch bestehenden unvermeidbaren Restemissionen durch geeignete und noch festzulegende Maßnahmen auszugleichen und somit eine CO₂-Intensität von Netto-Null zu erreichen.

E1-5 – Energieverbrauch und Energiemix

Energieverbrauch und Energiemix

	2023			2024		
	Fortgeführte Geschäftsbereiche	Aufgegebene Geschäftsbereiche	Insgesamt	Fortgeführte Geschäftsbereiche	Aufgegebene Geschäftsbereiche	Insgesamt
(1) Brennstoffverbrauch aus Kohle und Kohleerzeugnissen (MWh)	12.544	-	12.544	11.064	-	11.064
(2) Brennstoffverbrauch aus Rohöl und Erdölerzeugnissen (MWh)	193.282	1.153	194.435	117.684	1.069	118.752
(3) Brennstoffverbrauch aus Erdgas (MWh)	2.452.196	43.994	2.496.190	2.498.007	40.792	2.538.800
(4) Brennstoffverbrauch aus sonstigen fossilen Quellen (MWh)	-	-	-	-	-	-
(5) Verbrauch aus erworbener oder erhaltener Elektrizität, Wärme, Dampf und Kühlung und aus fossilen Quellen (MWh)	2.193.844	12.316	2.206.159	1.607.646	10.214	1.617.861
(6) Gesamtverbrauch fossiler Energie (MWh)	4.851.866	57.462	4.909.328	4.234.401	52.076	4.286.477
Anteil fossiler Quellen am Gesamtenergieverbrauch (in %)	89,67%	87,15 %	89,64 %	80,69 %	85,18 %	80,74 %
(7) Verbrauch aus Kernkraftquellen (MWh)	27.698	829	28.527	59.196	183	59.379
Anteil des Verbrauchs aus nuklearen Quellen am Gesamtenergieverbrauch (in %)	0,51%	1,26 %	0,52%	1,13%	0,30 %	1,12 %
(8) Brennstoffverbrauch für erneuerbare Quellen, einschließlich Biomasse (auch Industrie- und Siedlungsabfällen biologischen Ursprungs, Biogas, Wasserstoff aus erneuerbaren Quellen usw.) (MWh)	9.665	538	10.203	2.492	498	2.991
(9) Verbrauch aus erworbener oder erhaltener Elektrizität, Wärme, Dampf und Kühlung und aus erneuerbaren Quellen (MWh)	549.095	7.934	557.030	1.010.682	8.561	1.019.242
(10) Verbrauch selbst erzeugter erneuerbarer Energie, bei der es sich nicht um Brennstoffe handelt (MWh)	202	-	202	296	-	296
(11) Gesamtverbrauch erneuerbarer Energie (MWh) (Summe der Zeilen 8 bis 10)	558.962	8.472	567.434	1.013.469	9.059	1.022.528
Anteil erneuerbarer Quellen am Gesamtenergieverbrauch (in %)	10,33 %	12,85 %	10,36 %	19,31 %	14,82 %	19,26 %
Gesamtenergieverbrauch (MWh) (Summe der Zeilen 6 und 11)	5.410.828	65.934	5.476.762	5.247.870	61.135	5.309.005

Die Energieerzeugung von Vonovia bezieht sich auf die Erzeugung von Elektrizität aus Photovoltaik. Vonovia hat im Berichtsjahr 20.410 MWh elektrische Energie aus Photovoltaik erzeugt.

Energieintensität pro Nettoerlös

	2023			2024			% 2024/2023
	Fortgeführte Geschäfts- bereiche	Aufgegebene Geschäfts- bereiche	Insgesamt	Fortgeführte Geschäfts- bereiche	Aufgegebene Geschäfts- bereiche	Insgesamt	
Gesamtenergieverbrauch aus Tätigkeiten in klimaintensiven Sektoren je Nettoumsatzerlös aus Tätigkeiten in klimaintensiven Sektoren (MWh/€)	888	247	861	741	159	711	82,64 %

Für die Bestimmung der Energieintensität wurde der Immobiliensektor als klimaintensiver Sektor herangezogen.

Nettoumsatzerlöse zur Berechnung der Energieintensität (Mio. €)

	2023			2024			
	Fortgeführte Geschäfts- bereiche	Aufgegebene Geschäfts- bereiche	Insgesamt	Fortgeführte Geschäfts- bereiche	Aufgegebene Geschäfts- bereiche	Insgesamt	
Nettoumsatzerlöse aus Aktivitäten in klimaintensiven Sektoren, die zur Berechnung der Energieintensität herangezogen werden	6.096	267	6.363	7.080	384	7.464	
Nettoumsatzerlöse (sonstige)	-	-	-	-	-	-	
Gesamtnettoumsatzerlöse (Abschluss)	6.096	267	6.363	7.080	384	7.464	

E1-6 – THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen

THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3

	Basisjahr 2021	2023		
	Insgesamt	Fortgeführte Geschäftsbereiche	Aufgegebene Geschäftsbereiche	Insgesamt
Scope-1-Treibhausgasemissionen				
Scope-1- THG-Bruttoemissionen (t CO ₂ e)	-	508.141	9.196	517.337
Anteil der Scope-1-THG-Emissionen aus regulierten Emissionshandelssystemen (in %)	-	-	-	-
Scope-2-Treibhausgasemissionen				
Standortbezogene Scope-2-THG-Bruttoemissionen (t CO ₂ e)	-	393.615	6.808	400.423
Marktbezogene Scope-2- THG-Bruttoemissionen (t CO ₂ e)	-	323.144	6.808	329.952
Signifikante Scope-3 -Treibhausgasemissionen				
Gesamte indirekte (Scope-3-) THG-Bruttoemissionen (t CO ₂ e)	-	964.906	2.815	967.721
1 Erworbene Waren und Dienstleistungen	-	81.021	- ³⁾	81.021
2 Investitionsgüter	-	72.361	- ³⁾	72.361
3 Tätigkeiten im Zusammenhang mit Brennstoffen und Energie (nicht in Scope 1 oder Scope 2 enthalten)	-	210.026	2.815	212.841
4 Vorgelagerter Transport und Vertrieb ¹⁾	-	-	-	-
5 Abfallaufkommen in Betrieben ¹⁾	-	-	-	-
6 Geschäftsreisen ¹⁾	-	-	-	-
7 Pendelnde Arbeitnehmer ¹⁾	-	-	-	-
8 Vorgelagerte geleaste Wirtschaftsgüter ¹⁾	-	-	-	-
9 Nachgelagerter Transport ¹⁾	-	-	-	-
10 Verarbeitung verkaufter Produkte ¹⁾	-	-	-	-
11 Verwendung verkaufter Produkte	-	13.974	- ⁴⁾	13.974
12 Behandlung von Produkten am Ende der Lebensdauer ¹⁾	-	-	-	-
13 Nachgelagerte geleaste Wirtschaftsgüter	-	587.523	- ⁴⁾	587.523
14 Franchises ¹⁾	-	-	-	-
15 Investitionen ¹⁾	-	-	-	-
THG-Emissionen insgesamt				
THG-Emissionen insgesamt (standortbezogen) (t CO ₂ e)	-	1.866.662	18.820	1.885.482
THG-Emissionen insgesamt (marktbezogen) (t CO ₂ e)	-	1.796.191	18.820	1.815.011

1) Nicht signifikant.

2) Die kombinierten THG-Reduktionsziele für 2030 und 2045 sind im Abschnitt E1-4 zu finden.

3) Nicht berichtet aufgrund quantitativer Unwesentlichkeit.

4) Nicht anwendbar.

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

Quellen der Emissionsfaktoren: GEMIS 5.0, Defra, Umweltbundesministerium Deutschland, Umweltbundesministerium Österreich, Covenant of Mayors for Climate and Energy und Swedenergy (schwedische gemeinnützige Organisation).

Da tatsächliche Messwerte für das jeweilige Berichtsjahr nicht zum erforderlichen Zeitpunkt zur Verfügung stehen, ermitteln wir die Emissionen auf Grundlage der gültigen Energieausweise der einzelnen Gebäude. Die Energieverbräuche der Gebäude ohne Energieausweis werden auf Basis des jeweiligen Baualters und entsprechender, auf dem restlichen Portfolio beruhender, Durchschnittswerte hochgerechnet.

Fortgeführte Geschäfts- bereiche	Aufgegebene Geschäfts- bereiche	Insgesamt	Rückblickend	Ziele und Zieljahre ²⁾			
			2024	% 2024/2023	2025	2030	Jährlich % des Ziels/ Basisjahr
539.867	8.527	548.394		106,00 %	-	-	
-	-	-		-	-	-	
335.518	5.498	341.016		85,16 %	-	-	
296.965	5.498	302.463		91,67 %	-	-	
1.054.582	2.817	1.057.399		109,27 %	-	-	
170.748	- ³⁾	170.748		210,74 %	-	-	
132.075	- ³⁾	132.075		182,52 %	-	-	
205.634	2.817	208.451		97,94 %	-	-	
-	-	-		-	-	-	
-	-	-		-	-	-	
-	-	-		-	-	-	
-	-	-		-	-	-	
-	-	-		-	-	-	
48.557	- ⁴⁾	48.557		347,48 %	-	-	
-	-	-		-	-	-	
497.568	- ⁴⁾	497.568		84,69 %	-	-	
-	-	-		-	-	-	
-	-	-		-	-	-	
1.929.967	16.842	1.946.809		103,25 %	-	-	
1.891.414	16.842	1.908.255		105,14 %	-	-	

Für die Berechnung der Emissionen aus Verbrennung fossiler Brennstoffe und der standortbasierten (sog. location-based) Emissionen der Kategorien Scope 1, Scope 2 und Scope 3 wurden die CO₂e-Faktoren aus der GEMIS-Datenbank Version 5.1 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), d.h., 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.

Vonovia hat keine THG-Emissionen, die regulierten Emissionshandelssystemen unterliegen.

Für die Ermittlung der Scope 2-Emissionen aus Fernwärme wurden versorgerspezifische Emissionsfaktoren (marktbezo-

gen) verwendet, wenn in qualifizierter Form vorliegend. Ansonsten wurden standortspezifische Emissionsfaktoren (standortbezogen) verwendet. Der Anteil der versorger-spezifischen Emissionsfaktoren beträgt im Geschäftsjahr 2024 62 % bezogen auf den Fernwärmebezug. Für die Ermittlung der Scope 2-Emissionen aus Stromverbräuchen (marktbe-zogen) wurde ein Emissionsfaktor von null verwendet, da für die entsprechenden Energiemengen Grünstrom verwendet wird. Der Grünstrom wurde 2024 zu 85 % über Herkunfts-nachweise (Guarantees of Origin) und zu 15 % ein Power Purchase Agreement (PPA, Strom aus erneuerbarer Wind-energie) abgedeckt.

In den angegebenen THG-Emissionen (Scope 1 und 2) sind alle vollkonsolidierten Gesellschaften enthalten. Emissionen aus Unternehmen, an denen Vonovia eine Minderheits-beteiligung hält, sind im Einklang mit dem GHG Protocol der Kategorie Scope 3.15 „Investments“ zuzuordnen. Diese Kategorie wurde als nicht signifikant eingeordnet.

Die Scope 3-Treibhausgasemissionen wurden überwiegend auf Basis von Emissionsfaktoren aus anerkannten Daten-banken berechnet. Primärdaten von Lieferanten oder ande-rem Partnern in der Wertschöpfungskette wurden nicht verwendet.

Vonovia hat folgende Scope 3-Kategorien als **signifikant** definiert:

> Scope 3.1 Eingekaufte Güter und Dienstleistungen: THG-Emissionen aus der Herstellung und dem Einbau der Baustoffe und Materialien für Instandhaltung, energetische Modernisierung, Wohnungsmodernisierung und Hei-zungstausch. Die THG-Emissionen werden anhand von Emissionsfaktoren berechnet, die durch externe Experten auf Basis typischer Maßnahmen verschiedener Unterneh-men der Wohnungswirtschaft erstellt wurden. Die Emis-sionen wurden durch Multiplikation der entsprechenden Einheiten der durchgeführten Maßnahmen (modernisierte m² Wohnfläche) mit den jeweiligen Emissionsfaktoren ermittelt.

> Scope 3.2 Kapitalgüter: THG-Emissionen aus der Herstel-lung der Baustoffe und Materialien, die für die in dem jeweiligen Geschäftsjahr fertiggestellten Neubauten verwendet wurden. Die THG-Emissionen werden anhand von Emissionsfaktoren basierend auf der Konstruktionsart der Gebäude ermittelt, welche im Rahmen einer umfas-senden Lebenszyklusanalyse eines Musterhauses durch externe Experten erstellt wurde. Gesamtemissionen wurden ermittelt durch Multiplikation der fertiggestellten Bruttogeschossflächen mit den Emissionsfaktoren für die entsprechende Konstruktionsart.

> Scope 3.3 Brennstoff- und energiebezogene Emissionen (nicht Scope 1 und 2): THG-Emissionen aus der Vorkette der Energieträger, die nicht in Scope 1 und Scope 2 bilan-ziert wurden (z. B. für Förderung und Transport von Brennstoffen oder Produktion und Transport von Strom und Fernwärme) – sowohl für den Immobilienbestand im vollständigen Besitz als auch für Wohnungen, die sich im Besitz von Vonovia befinden und einer Wohnungseigen-tümergeellschaft (WEG) angehören (deren Scope 1- und 2-Emissionen werden in Scope 3.13 bilanziert).

> Scope 3.11 Verwendung verkaufter Produkte: THG-Emissio-nen aus dem Betrieb der im betreffenden Geschäftsjahr verkaufen neugebauten Wohneinheiten (Bereitstellung von Wärme und Warmwasser) über eine Lebensdauer von 50 Jahren (entsprechend der Empfehlung des Branchen-verbands GdW). Über die Lebensdauer wird für die Energieträger Fernwärme und Strom ein Rückgang der THG-Intensität angenommen, der dem angenommenen Verlauf für den eigenen Bestand entspricht.

> Scope 3.13 Downstream geleaste Wirtschaftsgüter: THG-Emissionen aus der Erzeugung von Haushaltsstrom, welcher in den Wohnungen durch Mieter für elektrische Geräte verwendet wird (ausgenommen Allgemeinstrom oder Strom, der für Wärme und Warmwasser erforderlich ist). Die entsprechenden Stromverbräuche werden auf Grundlage eines auf Branchenebene entwickelten Verfah-rens geschätzt, da reale Daten dem Vermieter nicht zugänglich sind. Der Nutzerstrom für Gewerbeeinheiten wurden anhand von Durchschnittswerten für die Nut-zungarten hochgerechnet. Für die Emissionsberechnung wird der nationale Emissionsfaktor für Strom verwendet (standortbezogen). Außerdem THG-Emissionen, die durch die Wärme- und Warmwasserbereitstellung in Mieteinhei-ten entstehen, die sich im Besitz von Vonovia befinden und einer Wohnungseigentümergeellschaft (WEG) angehören.

Als **nicht signifikant** wurden folgende Scope 3-Kategorien eingestuft:

> Scope 3.4 Vorgelagerter Transport und Distribution: teilweise in Kategorien 3.1. und 3.2 enthalten, Emissionshö-he nicht wesentlich
> Scope 3.5 Abfall: Emissionshöhe nicht wesentlich
> Scope 3.6 Geschäftsreisen: Emissionshöhe nicht wesent-lich
> Scope 3.7 Pendeln der Mitarbeiter: Emissionshöhe nicht wesentlich
> Scope 3.8 Angemietete oder geleaste Sachanlagen: nicht vorhanden
> Scope 3.9 Nachgelagerter Transport und Distribution: Vonovia verkauft keine Produkte, die transportiert werden
> Scope 3.10 Verarbeitung verkaufter Produkte: Vonovia verkauft keine Produkte, die weiterverarbeitet werden

- > Scope 3.12 End-of-life Treatment verkaufter Produkte:
Emissionshöhe nicht wesentlich
- > Scope 3.14 Franchises: nicht vorhanden
- > Scope 3.15 Investment: Emissionshöhe nicht wesentlich

Vonovia betreibt und finanziert aktuell keine eigenen Projekte zum Abbau oder der Speicherung von Treibhausgasen und trägt nicht dazu in der vor- oder nachgelagerten Wertschöpfungskette bei. Derzeit prüfen wir, welche geeigneten Maßnahmen zukünftig umgesetzt werden, um Netto-Null-Emissionen zu erreichen.

Vonovia wendet kein internes CO₂-Bepreisungssystem an. Extern gesetzlich vorgegebene CO₂-Preise werden in den internen Wirtschaftlichkeitsberechnungen berücksichtigt.

Treibhausgasintensität pro Nettoerlös

	2023			2024			% 2024/2023	
	Fortgeführte Geschäftsbereiche	Aufgegebene Geschäftsbereiche	Insgesamt	Fortgeführte Geschäftsbereiche	Aufgegebene Geschäftsbereiche	Insgesamt	Insgesamt	Insgesamt
THG-Gesamtemissionen (standortbezogen) pro Nettoerlös (t CO ₂ e/€)	306	70	296	273	44	261	88,0%	
THG-Gesamtemissionen (marktbezogen) pro Nettoerlös (t CO ₂ e/€)	295	70	285	267	44	256	89,6%	

Nettoumsatzerlöse zur Berechnung der Treibhausgasintensität (Mio. €)

	2023			2024			Insgesamt
	Fortgeführte Geschäftsbereiche	Aufgegebene Geschäftsbereiche	Insgesamt	Fortgeführte Geschäftsbereiche	Aufgegebene Geschäftsbereiche	Insgesamt	
Nettoumsatzerlöse, die zur Berechnung der Treibhausgasintensität verwendet werden	6.096	267	6.363	7.080	384	7.464	
Nettoumsatzerlöse (sonstige)	-	-	-	-	-	-	-
Gesamtnettoerlöse (im Abschluss)	6.096	267	6.363	7.080	384	7.464	

ESRS S1 Arbeitskräfte des Unternehmens

ESRS 2 SBM-3 – Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen

Im Rahmen unserer Wesentlichkeitsanalyse haben wir für das Thema Arbeitskräfte des Unternehmens **fünf wesentliche IROs** identifiziert:

- > Förderung der beruflichen Weiterentwicklung von Mitarbeitern
- > Unzufriedenheit bei Mitarbeitern durch Mangel an Mitbestimmung
- > Mitarbeiterzufriedenheit durch Mitbestimmung
- > Förderung von Diversität in der Belegschaft
- > Finanzielle Chance durch Arbeitgeberattraktivität

Um die Geschäftsstrategie und das -modell von Vonovia in allen Geschäftsfeldern (siehe diesbezüglich → **ESRS 2 SBM-1**) erfolgreich umzusetzen, bedarf es einer breit aufgestellten Belegschaft an ausgezeichnet qualifizierten Arbeitskräften.

Die tatsächlich **positive Auswirkung „Förderung der beruflichen Weiterentwicklung von Mitarbeitern“** betrifft den eigenen Geschäftsbereich und beinhaltet das Schaffen langfristiger Karriereperspektiven durch verschiedene Ausbildungs- und Berufslaufbahnen sowie Weiterqualifizierungsmöglichkeiten für die Arbeitskräfte von Vonovia. Gut qualifizierte Mitarbeiter sowohl im handwerklich-technischen als auch im kaufmännischen Bereich für unser Kerngeschäft der Bewirtschaftung und Vermietung sowie im Neu- und Umbau von Wohnimmobilien sind unabdingbar für unser Geschäftsmodell, insbesondere vor dem Hintergrund von Innovationen im Geschäftsbetrieb hinsichtlich der Energie- und Wärmewende und neuer regulatorischer Anforderungen. Hinzu kommen Schulungs- und Kompetenzanforderungen, die sich aus gesellschaftlichen Megatrends wie beispielsweise dem Neubau zur Linderung der Wohnungsknappheit, der Optimierung unserer Wohnbestände durch Modernisierung und dem altersgerechten Umbau sowie der notwendigen CO₂-Reduktion im Immobilienbestand ergeben. Daher ergreifen wir kontinuierlich Maßnahmen, um die Weiterbildungsmöglichkeiten für unsere Mitarbeiter auszubauen und an neue Gegebenheiten anzupassen. Entsprechend hat Vonovia durch ihre Tätigkeiten einen wesentlichen Anteil an den positiven Auswirkungen. Diese Auswirkung steht in unmittelbarer Verbindung zu unserer Strategie. Wir haben daher ein umfangreiches Aus- und Weiterbildungskonzept als einen zentralen Baustein in unserer Personalstrategie verankert. Daraus resultiert zum einen ein Kompetenz- und Wissenszuwachs sowie ein Erfahrungsaustausch bei den Mitarbeitern, was ihnen mehr Aufstiegschancen ermöglicht. Zum anderen weisen

Mitarbeiter eine höhere Zufriedenheit und eine längere Betriebszugehörigkeit auf. Dies zahlt insgesamt auf die Arbeitgeberattraktivität von Vonovia ein. Darüber hinaus profitieren unsere Kunden von einer verbesserten Servicequalität durch qualifiziertere Mitarbeiter. Derzeit erwarten wir einen kurzfristigen Einfluss auf unser Geschäftsmodell, unsere Strategie und unsere Wertschöpfungskette.

Die tatsächliche **negative bzw. positive Auswirkung „Unzufriedenheit bei Mitarbeitern durch Mangel an Mitbestimmung“** sowie „**Mitarbeiterzufriedenheit durch Mitbestimmung**“ betreffen den eigenen Geschäftsbereich. Bestehen unzureichende Repräsentationskanäle oder im eingeschränkten Maße Feedbackformate für Mitarbeiter, werden Möglichkeiten der Mitarbeiterbeteiligung begrenzt und die Einflussnahme auf die eigenen Arbeitsbedingungen oder Arbeitnehmerrechte erschwert. Dies kann eine allgemeine Unzufriedenheit bei den Mitarbeitern und eine höhere Personalfluktuation zur Folge haben und somit unser Geschäftsmodell im Kontext einer allgemeinen Knappheit an qualifizierten Arbeitskräften negativ beeinflussen. Andererseits haben zufriedene Mitarbeiter, die hinreichend Mitbestimmung im Unternehmen ausüben können, eine geringere Personalfluktuation zur Folge. Die Bindung gut qualifizierter Mitarbeiter ist somit unabdingbar für unser Geschäftsmodell. Wenn der soziale Dialog in der Belegschaft sowie die allgemeine Information und Vertretung der Belegschaft im Hinblick auf Arbeitnehmerrechte durch Betriebsräte gestärkt und regelmäßig Befragungsformate umgesetzt werden, kann die Mitarbeiterzufriedenheit erhöht und einer Mitarbeiterfluktuation entgegengewirkt werden. Vonovia hat das Risiko einer drohenden Unzufriedenheit aufgrund mangelnder Mitbestimmungsmöglichkeiten in der eigenen Belegschaft sowie die darin liegende Bedeutung von Mitbestimmung in der eigenen Belegschaft erkannt. Daher wird Mitbestimmung als Thema in der übergreifenden Personalstrategie priorisiert und es werden diesbezüglich Möglichkeiten des sozialen Dialogs in den entsprechenden Betriebsratsstrukturen sowie in verschiedenen, jeweils jährlich wiederkehrenden, Feedbackformaten fest verankert. Entsprechend ergreifen wir kontinuierlich Maßnahmen, um unseren Mitarbeitern Mitbestimmungsmöglichkeiten zu gewähren und diese weiter auszubauen.

Einerseits können sich bei einer Unterschätzung bzw. einer zu geringen Förderung von Beteiligungsformaten, Mitsprachemöglichkeiten sowie einer wertschätzenden und transparenten Feedbackkultur direkte Auswirkungen auf unsere Mitarbeiter, z. B. in Form einer geringeren Motivation und höheren Personalfluktuation, ergeben. Andererseits können sich bei einem ausreichenden Angebot diverser Beteiligungsformate und Mitsprachemöglichkeiten sowie einer wertschätzenden und transparenten Feedbackkultur direkte Auswirkungen auf unsere Mitarbeiter, z. B. in Form einer gesteigerten Motivation und Effizienz, ergeben. Entspricht

chend hat Vonovia durch ihre Tätigkeiten einen wesentlichen Anteil an den negativen als auch positiven Auswirkungen einer resultierenden Unzufriedenheit bzw. Zufriedenheit von unseren Mitarbeitern. Diese Auswirkung in eine jeweilige Richtung kann sich entweder aus den mangelnden oder andererseits ausreichend vorhandenen Mitbestimmungsmöglichkeiten bei Vonovia ergeben. Die negativen sowie die positiven Auswirkungen stehen in unmittelbarer Verbindung zu unserer Strategie, da sie durch die feste Verankerung unserer Betriebsratsstrukturen sowie die Fokussierung auf die Mitarbeiterbindung als wichtigen Baustein direkt in unserer Personalstrategie integriert sind. Durch diese sowie durch entsprechende Maßnahmen zur Gewährung von Mitbestimmungsmöglichkeiten und -formaten für unsere Mitarbeiter kann die Mitarbeiterzufriedenheit mit beeinflusst werden. Derzeit erwarten wir sowohl für die positive als auch die negative Auswirkung einen kurzfristigen Einfluss auf unser Geschäftsmodell, unsere Strategie und unsere Wertschöpfungskette.

Die tatsächliche **positive Auswirkung „Förderung von Diversität in der Belegschaft“** betrifft den eigenen Geschäftsbereich. Wir beschäftigen Mitarbeiter unterschiedlicher Berufs- und Altersgruppen, Betriebszugehörigkeiten, sexueller Orientierung, Zugehörigkeit, Herkunft, Religion sowie mit oder ohne Behinderung. Daher verstehen wir Diversität als einen wichtigen Bestandteil unserer Unternehmenskultur und haben sie fest in unser Unternehmensleitbild integriert. Die vielseitigen Geschäftsbereiche von Vonovia in unterschiedlichen Ländern und urbanen Gebieten erfordern daher eine sowohl fachlich als auch persönlich vielseitige Belegschaft und ein umfangreiches Diversitätsmanagement. Die Förderung ebendieser ist somit unabdingbar für unser Geschäftsmodell. Entsprechend ergreifen wir kontinuierlich Maßnahmen, beispielsweise zur Sicherstellung von gleichem Lohn für gleiche Arbeit, um Vielfalt und Chancengleichheit zu fördern. Diversität bedingt daher unseren Unternehmenserfolg mit und findet seit Ende des vorherigen Geschäftsjahres sowie im aktuellen Geschäftsjahr als eigenständige Komponente in der Personalstrategie noch stärker Berücksichtigung. Durch die proaktive Förderung einer diskriminierungsfreien Unternehmenskultur, interne Zielvorgaben im Bereich Diversität und die öffentliche Kommunikation von diesbezüglichen Aktionen und Maßnahmen ergeben sich direkte Auswirkungen auf unsere Mitarbeiter, z.B. in Form eines positiven Team- und Unternehmensklimas. Daraus resultiert eine größere Zufriedenheit der Mitarbeiter sowie eine stärkere Identifikation mit der Arbeitgebermarke und eine geringere Personalfluktuation. Die Förderung von Diversität sowie die Positionierung als attraktive Arbeitgeberin werden perspektivisch mit steigendem Fachkräftemangel weiter an Bedeutung zunehmen, da sie eng mit der Fortführung unseres Bewirtschaftungsgeschäfts und der damit zusammenhängenden Servicequalität verknüpft sind. Insofern zählen unsere

Personalstrategie und die diesbezüglichen Maßnahmen unmittelbar auf die Förderung von Diversität in der Belegschaft und übergeordnet auf eine stärkere Unternehmensbindung ein. Die positive Auswirkung steht somit in unmittelbarer Verbindung zu unserer Geschäftsstrategie und die daraus abgeleiteten Maßnahmen sind wiederum explizit in unserer Personalstrategie integriert. Entsprechend hat Vonovia durch ihre Maßnahmen zur Diversitätsförderung einen wesentlichen Anteil an dieser positiven Auswirkung. Derzeit erwarten wir einen kurzfristigen Einfluss auf unser Geschäftsmodell, unsere Strategie und unsere Wertschöpfungskette.

Aus den oben beschriebenen Auswirkungen ergibt sich bei Umsetzung einer erfolgreichen Personalstrategie die wesentliche **finanzielle Chance durch Arbeitgeberattraktivität**. Diese spiegelt sich u.a. in geringeren Transaktionskosten durch Personalfluktuation und langfristigem Halten bestehender Mitarbeiter wider. Eine höhere Arbeitgeberattraktivität kann sich vor dem Hintergrund des Fachkräfte- mangels wiederum positiv bei der Umsetzung der eigenen Geschäftsstrategie und der Weiterentwicklung innovativer Geschäftsmodelle auswirken.

Unsere finanzielle Chance durch Arbeitgeberattraktivität betrifft den eigenen Geschäftsbereich. Durch die langfristige Sicherung von Arbeitsplätzen sowie die Schaffung fairer Arbeitsbedingungen zeichnet sich Vonovia als eine attraktive Arbeitgeberin aus. Eine Positionierung als attraktive Arbeitgeberin bedeutet, dass es uns in der Konkurrenz mit anderen Unternehmen auf dem Arbeitsmarkt gelingt, Mitarbeiter an uns zu binden. Gleichzeitig kann sich eine differenzierte und effiziente Recruitingstrategie sowie Maßnahmen zur Stärkung der Arbeitgebermarke und Reputation positiv auf die Gewinnung von neuen qualifizierten Mitarbeitern auswirken. Dies kann den Professionalisierungsgrad und das Innovationspotenzial in der Belegschaft steigern, die Servicequalität verbessern und somit eine höhere Kundenzufriedenheit erzielen. Mit dieser finanziellen Chance gehen wiederum größere Umsatzerwartungen einher. Durch die oben genannten Maßnahmen kann Vonovia mittels einer Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit und Bindung dieser an das Unternehmen zu einer reduzierten Personalfluktuation und auf diese Weise zu einer Reduktion von Transaktionskosten beitragen. Durch die zusätzliche Gewinnung von neuen qualifizierten Fachkräften kann Vonovia zudem die eigene Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit steigern. Folglich erwarten wir einen positiven Einfluss auf unsere Finanzlage, Ertragslage und Zahlungsströme. Indem unseren Kunden auch zukünftig erfolgreich moderne und zielgruppengerechte Serviceleistungen sowie bezahlbarer und klimafreundlicher Wohnraum angeboten werden können, trägt dies mittelfristig zu einem stabilen organischen Geschäftswachstum von Vonovia bei. Für kurzfristige positive finanzielle Effekte im Berichtsjahr bzw. im folgenden

Berichtsjahr ist der Betrachtungszeitraum zu kurz, als dass sich durch die Steigerung der Arbeitgeberattraktivität wesentliche positive finanzielle Effekte auf die Finanzlage von Vonovia verzeichnen lassen.

Wesentliche Änderungen unserer Maßnahmen im Umgang mit unseren wesentlichen Auswirkungen oder unserer wesentlichen Chance gab es im Geschäftsjahr nicht und sind derzeit nicht beabsichtigt.

Resilienz des Geschäftsmodells

Zur Einschätzung der **Widerstandsfähigkeit** unseres Geschäftsmodells in Bezug auf die Fähigkeit, die wesentliche Auswirkung des Fachkräftemangels auf die Geschäftstätigkeit von Vonovia mittels Steigerung unserer Arbeitgeberattraktivität zu bewältigen, überwachen wir regelmäßig, im jährlich wechselnden Turnus mittels Teil- und Vollbefragungen in der Belegschaft, die Entwicklung unserer steuerungsrelevanten Kennzahl der „Mitarbeiterzufriedenheit“ als Teil-Indikator des SPI (für mehr Details zum Modell des SPI siehe → **ESRS 2 GOV-3** und zu den Zielen siehe → **S1-5**). Die Entwicklung der Kennzahl zeigt, dass unsere Mitarbeiterzufriedenheit sich auf einem konstanten Niveau bewegt (für Details zur Entwicklung der SPI-Indikatoren siehe → **S1-5**). Im Rahmen der halbjährlich durchgeführten Analyse unserer Unternehmensrisiken durch das Risikomanagement wird mit Blick auf die eigene Belegschaft der Fachkräftemangel als ein Risiko geführt, welches derzeit in der Schadenshöhe jedoch als gering und für welches die Eintrittswahrscheinlichkeit ebenfalls als gering eingeschätzt wird. Somit können wir schlussfolgern, dass unsere derzeitigen Maßnahmen die Resilienz unseres Geschäftsmodells bezogen auf die Belegschaft stärken und dafür Sorge tragen, dass sich keine wesentlichen Risiken für unser Geschäftsmodell ergeben.

Zielgruppenbezug

Alle Personen in der Belegschaft von Vonovia, die von wesentlichen Auswirkungen des Unternehmens betroffen sein können, fallen unter die in gemäß dem → **ESRS 2** vorgenommenen Angaben und werden somit davon miterfasst. Dies schließt sowohl die fortgeführten Geschäftsbereiche als auch den nicht fortgeführten Geschäftsbereich Pflege ein.

Die Arbeitskräfte von Vonovia können in zwei Kategorien eingeteilt werden: **Arbeitskräfte im handwerklich-technischen und Arbeitskräfte im kaufmännisch-administrativen Bereich**. Bei der Betrachtung der durch die als wesentlich identifizierten Auswirkungen betroffenen Belegschaft werden ausschließlich bei Vonovia angestellte Beschäftigte herangezogen. Selbstständige, nicht angestellte sowie von Drittunternehmen zur Verfügung gestellte Arbeitnehmer können im Kerngeschäft von Vonovia in Deutschland sowohl im kaufmännisch-administrativen als auch im handwerklich-technischen Bereich eingebunden sein. Jedoch sind unsere aus den Auswirkungen resultierenden strategischen Konzepte

und Maßnahmen in erster Linie auf unsere internen, bei Vonovia direkt angestellten Mitarbeiter anwendbar. Diese lassen sich aufgrund ihres festen Arbeitsvertrags mit Vonovia rechtlich bindend unseren geltenden Beschäftigungsvereinbarungen und -bedingungen unterordnen und haben Zugang zu unserer betrieblichen Nutzerinfrastruktur.

Die beschriebenen Auswirkungen resultieren einerseits aus dem allgemeinen Fachkräftemangel, andererseits aus der potenziell nicht ausreichenden Gleichbehandlung und betreffen die beiden Beschäftigengruppen wie folgt: Zentrale Aufgaben in unserer Wertschöpfungskette – von Hausmeistertätigkeiten über die Grünflächenpflege bis zur Durchführung von Modernisierungsleistungen – werden größtenteils mit eigenen **Arbeitskräften aus dem technischen und handwerklichen Bereich** ausgeführt. Industrieübergreifend zeichnet sich der Trend ab, dass immer weniger junge Menschen eine Ausbildung oder einen Beruf im handwerklichen Bereich wählen. Dieser Trend wirkt sich u. a. auch auf jene Gewerke in Form des Fachkräfteschwunds aus, die im Bau- und Modernisierungssektor tätig sind. Trotz einer gezielten Insourcing-Strategie, die die Verfügbarkeit von handwerklich-technischen Arbeitskräften an den Baustellen sicherstellen soll, zeigt der Fachkräftemangel deutliche Auswirkungen auf das Recruiting von Nachwuchskräften in handwerklichen Berufszweigen bei Vonovia. Laut Microzensus werden bis 2036 ca. 30 % der noch 2021 erwerbsfähigen Bevölkerung das Renteneintrittsalter überschritten haben. Aufgrund dessen können wir Qualitäts einschränkungen unserer Leistungen sowie steigende Arbeitsbelastungen und daraus resultierende Unzufriedenheit und Abwanderung von Mitarbeitern nur abwenden, indem es uns gelingt, uns als attraktive Arbeitgeberin zu positionieren. Dies erreichen wir, indem wir motivierte Potenzialträger systematisch ansprechen und sie durch gezielte Maßnahmen für eine Tätigkeit bei Vonovia begeistern. Dabei werden interne Potenzialträger im jährlichen Bewertungsprozess durch die Führungskraft identifiziert (Jahresgespräch inklusive Leistungs- und Potenzialeinschätzung). Nach Validierung der Einschätzungen in den Personalklausuren werden anschließend ausgewählte Mitarbeiter beispielsweise zu Programmen wie dem Female-Leadership-Programm eingeladen.

Unsere **kaufmännisch-administrativen Mitarbeiter** sind insbesondere in der Verwaltung, im Kundenservice und im Portfoliomanagement in unseren regionalen Geschäftsbereichen tätig. Da ein wichtiger Fokus auf einem schnellen und zuverlässigen Kundenservice liegt, betreiben wir eigene Kundenservicecenter in Essen, Dresden und Berlin, wo von über 1.000 Mitarbeitern täglich und in mehreren Sprachen die Anliegen unserer Kunden bearbeitet werden. Diese Tätigkeitsbereiche sind ebenfalls vom demografischen Wandel betroffen, sodass auch in diesen in Zukunft mit einem Mangel an qualifizierten Fachkräften zu rechnen ist.

Die identifizierte wesentliche negative Auswirkung „Unzufriedenheit bei Mitarbeitern durch Mangel an Mitbestimmung“ kann sowohl systemisch als auch unternehmensspezifisch bedingt sein.

> **Systemisch:** Ein systemisch bedingter Mangel an Mitbestimmung und eine daraus resultierende Unzufriedenheit kann dadurch bedingt sein, dass gesetzliche Vorgaben zur Interessenvertretung bzw. zur Durchsetzung von Arbeitnehmerrechten begrenzt sind und daher keine zufriedenstellende Mitgestaltung der Arbeitsbedingungen für die eigenen Mitarbeiter im Unternehmen herbeigeführt wird.

> **Individuell:** Unterschätzung der Mitarbeiterperspektive seitens der direkt vorgelagerten Führungsebene oder der Führung des Gesamtkonzerns sowie Depriorisierung von Belangen von eigenen Arbeitskräften in der Geschäftstätigkeit des Gesamtkonzerns (darunter z.B. mögliche Nichtbeachtung der Vereinigungs- und Koalitionsfreiheit sowie potenziell mangelhafte Feedbackkultur bezüglich der Arbeitsbedingungen im Gesamtkonzern oder einer Teilgesellschaft).

Die positive Auswirkung der **Förderung der beruflichen Weiterentwicklung** von Mitarbeitern resultiert aus der Schaffung neuer Arbeitsplätze, Berufszweige und Ausbildungslaufbahnen durch Innovationen im Geschäftsbetrieb (Energie- und Wärmewende) sowie aus strategischen Kooperationen und Partnerschaften zur Anwerbung neuer Talente und Auszubildender. Diese Tätigkeiten betreffen insbesondere den handwerklich-technischen Bereich, beispielsweise die Installation von Photovoltaik-Anlagen, der Ausbau des Energiegeschäfts sowie die Energie- und Gebäudetechnik, aber auch die kaufmännischen Arbeitskräfte. In Bezug auf die kaufmännischen Arbeitskräfte müssen beispielsweise neue Positionen in den Bereichen Nachhaltigkeit und Berichterstattung, Disposition von Wohnungsmodernisierungen sowie Kreislauf- und Abfallwirtschaft geschaffen und Mitarbeiter entsprechend angeworben oder weiterentwickelt werden. Zugleich sehen wir uns in der Verantwortung, unseren Nachwuchs in den verschiedensten Berufszweigen bestmöglich auf das bevorstehende Erwerbsleben vorzubereiten und gleichzeitig für den Verbleib im Unternehmen zu begeistern.

Die **Diversität** unserer Arbeitskräfte wird durch die überregionale Verwaltung, Bewirtschaftung sowie den Neu- und Umbau von Immobilien in verschiedenen Regionen Deutschlands, Österreichs und Schwedens begünstigt. Die Gesamtheit der verschiedenen Berufszweige bei Vonovia und der dazugehörigen Arbeitskräfte repräsentiert eine große Bandbreite an unterschiedlichsten sozialen, ökonomischen, kulturellen und ethnischen Hintergründen sowie religiösen, geschlechtlichen und politischen Identitäten, die Vonovia durch eine offene und tolerante Unternehmenskultur weiter

fördert. Um diese gemeinsame Kultur der Vielfalt weiter auszubauen, berücksichtigen wir Diversitätskriterien auch bei der Rekrutierung neuer Mitarbeiter. Gleichzeitig kommunizieren wir unsere Maßnahmen zur Unterstützung von Diversität öffentlich. Diese Auswirkung betrifft die gesamten Arbeitskräfte von Vonovia, wobei das handwerklich-technische Segment überwiegend männliche Mitarbeiter umfasst. Die Erlangung einer ausgewogenen Geschlechterverteilung – insbesondere, aber nicht ausschließlich in den technischen Berufszweigen – ist daher als eine Teilkomponente in der Personalstrategie von Vonovia verankert.

Als weitere positive Auswirkung hat Vonovia die **Mitarbeiterzufriedenheit durch Mitbestimmung** ermittelt. Generell ergeben sich für Vonovia aus den wachsenden gesellschaftlichen und kapitalmarktseitigen Anforderungen an Unternehmen bezüglich Mitarbeiterbeteiligung komplexere Anforderungen bzw. Bedarfe der Arbeitskräfte. Der Bedarf umfangreicherer Mitbestimmungsmöglichkeiten ergibt sich außerdem aufgrund wachsender Wettbewerbsanforderungen bei der Rekrutierung von Fachkräften (Arbeitnehmermarkt). Um diese Anforderungen zu erfüllen und auf unsere Personalstrategie des Haltens und Bindens von Mitarbeitern einzuzählen, welche nur durch eine hohe Zufriedenheit der Mitarbeiter Erfolg bringen kann, bietet Vonovia diverse Beteiligungsformate und Mitsprachemöglichkeiten an und fördert eine wertschätzende und transparente Feedbackkultur.

Die verschiedenen Aktivitäten in den Geschäftsbereichen von Vonovia – etwa die Modernisierungs-, Entwicklungs- und Bautätigkeiten, die technische Erneuerung der Energie- und Wärmeversorgung, aber auch das Segment Pflege – unterliegen der branchenübergreifenden Herausforderung des Fachkräftemangels. Gleichzeitig können vorgelagert steigende Kosten für Materialien und Rohstoffe, die im Bau- und Modernisierungsgewerbe dringend erforderlich sind, gestörte Lieferketten, eine eingetrübte Förderkulisse oder langwierige Genehmigungs- und Projektverfahren für Bauvorhaben Faktoren darstellen, die sich hemmend bzw. negativ auf die Arbeitsbedingungen wie z.B. die Vergütung, das Angebot von Sozialleistungen, die Beschäftigungssicherheit sowie das allgemeine Arbeitsklima von Mitarbeitern auswirken können. Die Sicherstellung der bestehenden Beschäftigungsverhältnisse mit einer in der Branche konkurrenzfähigen, angemessenen Entlohnung der Arbeitskräfte und die Schaffung eines positiven Arbeitsklimas, u.a. durch eine offene Feedbackkultur und die Gewährung von Mitbestimmungsmöglichkeiten, können dabei eine wesentliche finanzielle Chance für das Unternehmen mit sich bringen: Effektive **Maßnahmen zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität** (u.a. durch Weiterbildungs- und Qualifizierungsformate, Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie eine transparente Vergütungspolitik und zeitgemäße Sozialleistungen für Mitarbeiter) haben das Potenzial, bestehende Mitarbeiter langfristig an das

Unternehmen zu binden und den Erfolg unserer Recruitingsstrategie hinsichtlich potenzieller Mitarbeiter weiter zu steigern und gleichzeitig das Innovationspotenzial im Unternehmen nachhaltig zu fördern. Dies zahlt auf die Entwicklung einer zukunftsgerichteten, robusten Personalstrategie ein, mit der für die oben genannten Risiken ein nachhaltiger Umgang entwickelt werden kann.

Im Rahmen der **Übergangspläne zur Verringerung der negativen Auswirkungen auf die Umwelt** und zur Verwirklichung umweltfreundlicher und treibhausgasneutraler Tätigkeiten ergibt sich die Chance neuer Berufs- bzw. Ausbildungs-, Tätigkeits- und Weiterbildungsfelder für die Arbeitskräfte von Vonovia. Unsere Maßnahmen zur Erreichung eines treibhausgasneutralen Gebäudebestands bis zum Jahr 2045 beinhalten u. a. die Sanierung der Gebäudestrukturen/-hüllen sowie die Installation von Photovoltaik-Anlagen und Wärmepumpen, welche im handwerklich-technischen Bereich die Notwendigkeit entsprechender Fachkenntnisse zur Installation und Wartung mit sich bringen. Auch in den kaufmännischen Segmenten sind z. B. Fachkenntnisse in den Bereichen Nachhaltigkeitsstrategie, Innovationsmanagement, Digitalisierung, Arbeitssicherheit sowie im Personalwesen notwendig, die ebenfalls entsprechende Veränderungen bestehender Berufsbilder und die Schaffung neuer Funktionen bedingen.

Die Übergangspläne könnten jedoch durch die Arbeit mit oder an neuen Technologien Auswirkungen hinsichtlich eines erhöhten Gefährdungspotenzials für die entsprechenden Mitarbeiter mit sich bringen. Ambitionierte Übergangspläne in Kombination mit einem Mangel an Fachkräften in den betroffenen Bereichen können außerdem eine zu hohe Arbeitsbelastung der Mitarbeiter in diesen Bereichen zur Folge haben.

In einer neuen Fassung unserer **Grundsatzklärung zur Achtung der Menschenrechte**, die im Frühjahr 2024 vom zuständigen Bereich Compliance freigegeben wurde und in Kraft getreten ist, unterstreichen wir ausdrücklich die Relevanz weltweiter Menschenrechtsstandards. Die Erklärung gilt auch für unsere Tochterunternehmen. Zwangs- und Kinderarbeit werden von uns und allen unseren Partnern unter keinen Umständen geduldet. Auch achten wir die gesetzlichen Rahmenwerke in Deutschland, Österreich und Schweden und integrieren etwaige Änderungen in unsere Prozesse. Nicht zuletzt stellt unser **Code of Conduct** eine klare Leitlinie für unsere Arbeit dar.

Wir streben volle Transparenz in Bezug auf die Einhaltung der Menschenrechte und aller relevanten Standards in unserer gesamten Lieferkette an. Auch unsere Stakeholder erwarten diese Transparenz zunehmend – von der Rohstoffgewinnung bis zum Vertrieb. Daher verpflichten wir externe

Partner und Dienstleister dazu, die folgenden Anforderungen zu berücksichtigen:

- > **Geschäftspartnerkodex**,
- > Allgemeine Einkaufsbedingungen,
- > Allgemeine Vertragsbedingungen der Vonovia SE für Bauleistungen,
- > Allgemeine Vertragsbedingungen für Planungsleistungen sowie
- > Einzelvertragliche Vereinbarungen im Rahmen eines strukturierten Lieferantenmanagements.

Es ist im Kontext der oben genannten gesetzlichen Rahmenbedingungen und Vorkehrungen weder an einem unserer Geschäftsstandorte in Deutschland, Österreich und Schweden noch in einem Tätigkeitsbereich unserer Wertschöpfungskette ein Fall von Zwangsarbeit oder Kinderarbeit bekannt geworden. Wir gehen in Anbetracht der getroffenen Präventionsmaßnahmen nicht von einem erhöhten Risiko für Zwangsarbeit und Kinderarbeit aus.

Als wesentliche negative Auswirkung hat Vonovia die **Unzufriedenheit bei Mitarbeitern durch den Mangel an Mitbestimmung** identifiziert. Als besonders gefährdete Personengruppe innerhalb des Unternehmens wurden die Arbeitskräfte des Segments Pflege identifiziert, weil diese Mitarbeiter nicht von der jährlichen Umfrage zur Mitarbeiterzufriedenheit erfasst werden.

Vonovia hat lediglich eine wesentliche Chance (und kein wesentliches Risiko) identifiziert: die finanzielle Chance zur **Positionierung als attraktive Arbeitgeberin**. Diese betrifft keine bestimmte Personengruppe innerhalb der Arbeitskräfte von Vonovia, sondern stellt eine finanzielle Chance für das Unternehmen im Zusammenhang mit den gesamten Arbeitskräften dar. Die Folge des Fachkräftemangels, die sich unmittelbar aus einer fehlenden Arbeitgeberattraktivität ergeben kann, hängt ebenfalls nicht von einer bestimmten Personengruppe ab, sondern betrifft aufgrund der systematischen Verbreitung über alle Branchen und Berufsfelder hinweg die gesamten Arbeitskräfte von Vonovia.

SI-1 – Konzepte im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens

Arbeitsbedingungen (Fachkräftemangel)

Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse hat Vonovia bezüglich der Themen „Fachkräftemangel“ und „Gleichbehandlung“ wesentliche Auswirkungen und eine finanzielle Chance identifiziert. Beide Sub-Themen sind in unsere langfristig ausgelegte Personalstrategie eingebettet und werden von dieser adressiert. Diese flankiert die neue Geschäftsstrategie von Vonovia, die darauf abzielt, moderne, kundenorientierte Produkte und Dienstleistungen anzubieten. Dies wird

realisiert durch ein zukunftsfähiges HR-Management, welches im Unternehmen implementiert werden soll.

Vonovia sieht eine wesentliche finanzielle Chance im Erreichen einer hohen **Attraktivität als Arbeitgeberin**, um dem vorherrschenden **Fachkräftemangel zu begegnen**. Diese Chance hängt unmittelbar mit den wesentlichen Auswirkungen „Förderung der beruflichen Weiterentwicklung von Mitarbeitern“ und „Mitarbeiter(un-)zufriedenheit durch (fehlende) Mitbestimmung“ zusammen. Eine diesbezügliche Unzufriedenheit kann aufgrund unzureichender Repräsentationskanäle/-möglichkeiten wie z. B. Betriebsrats- und Arbeitnehmervertreterstrukturen für Mitarbeiter sowie aufgrund von eingeschränkten Feedback- und Mitgestaltungsmöglichkeiten (Anhörung und Mitbestimmung) entstehen. Hieraus können Risiken im Bereich Arbeitsbedingungen, wie z. B. nicht angemessene Entlohnung bzw. Vergütungsbedingungen, Überbelastung der Mitarbeiter aufgrund von unflexiblen Arbeitszeitregelungen oder bedingter Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, resultieren. Diese Auswirkungen können schlussendlich eine vermindernde Attraktivität als Arbeitgeberin zur Folge haben, die wiederum zur erhöhten Mitarbeiterfluktuation bzw. erschwerter Neugewinnung von Mitarbeitern und somit zu einer weiteren Verstärkung der negativen Auswirkungen des Fachkräftemangels führen können.

Unsere **Personalstrategie** greift diese identifizierten Auswirkungen sowie die Chance durch ihre verschiedenen Teil-Komponenten entsprechend auf. Sie wurde auf Vorstandsebene verabschiedet und wird zentral seitens des Bereichs HR konzernweit implementiert, überwacht und gesteuert. Dies inkludiert alle fortgeführten Geschäftsbereiche, inklusive Pflege, sowie die Geschäftsbereiche in Österreich und Schweden. Übergeordnete Ziele dieser Strategie sind die langfristige Sicherung des Geschäftserfolgs sowie damit zusammenhängender Arbeitsplätze und damit einhergehend eine langfristige Gewinnung sowie Bindung von qualifizierten Arbeitskräften an Vonovia. Die Verankerung dieses übergreifenden strategischen Konzepts für den Bereich HR in unsere Unternehmenssteuerung erfolgt über den **SPI**, in den die zwei **Teil-Indikatoren der Mitarbeiterzufriedenheit sowie des Anteils von Frauen in Führungspositionen, auf erster und zweiter Ebene unterhalb des Vorstands**, einfließen. Bezuglich einer detaillierten Erläuterung des SPI sowie die Zielverfolgung wird auf → **ESRS 2 GOV-3** sowie → **S1-4** und → **S1-5** verwiesen. Um diese Ziele zu erreichen, begegnen wir dem Fachkräftemangel und dem demografischen Wandel mittels **Recruiting**, gezielter Personalbedarfsplanung sowie Insourcing von Fachkräften im handwerklich-technischen Bereich. Teil unseres Konzepts ist außerdem das **Entwickeln und Halten qualifizierter Fachkräfte und Mitarbeiter (Talent Management)**. Gleichzeitig arbeiten wir an der **Organisationsentwicklung** und der Verankerung einer innovativen, offenen und dynamischen Unternehmenskultur.

Vorgesehen sind kurz-, mittel- und langfristige Umsetzungs- und Managementphasen, die durch einen übergreifenden internen Strategieprozess flankiert in einen Steuerungskreis auf Vorstands- und Aufsichtsratsebene eingebettet sind und von diesem sowie vom Bereich HR hinsichtlich seines Fortschritts überwacht werden. So soll die neue Geschäftsstrategie von Vonovia durch entsprechende strategische HR-Bausteine durch drei parallel laufende „Horizonte“ flankiert werden: Zunächst werden unmittelbare Bedarfe, wie z. B. Vergütungs- und Recruitingthemen, sowie das Thema Gleichstellung und Chancengleichheit priorisiert und bearbeitet (1. Horizont). Weiterhin soll mittelfristig schrittweise die Stärkung der Arbeitgebermarke bzw. das Employer Branding auf die Personalbedarfsplanung angepasst, das Talent- und Performance-Management ausgerollt sowie bestehende Mitarbeiter in diesem Kontext noch gezielter auf ihren individuellen Karrierepfaden weiterqualifiziert, begleitet und entwickelt werden (2. Horizont). Außerdem sollen durch strategisches Recruiting weitere qualifizierte Fachkräfte für neue Rollen im Kerngeschäft, wie z. B. in den Geschäftsbereichen Einkauf, Vertrieb, Modernisierung und Development, gewonnen werden, um die Wachstumsstrategie von Vonovia HR-seitig zu unterstützen (3. Horizont). Langfristig stehen die Weiterentwicklung und festere Verankerung führungs- und unternehmenskulturfördernder Aspekte, insbesondere der Förderung von Geschlechter- und Chancengleichheit im Unternehmen, sowie die Verbindung dieser mit Leadership-Konzepten im Fokus unserer HR-Strategie.

Die HR-Strategie wird im Rahmen des Steuerungskreises sowie in den entsprechenden Umsetzungsphasen auf Managementebene vorgestellt und zur Verfügung gestellt. Die zuständigen Führungskräfte sind mit der Umsetzung der aus den genannten strategischen Bausteinen abgeleiteten Maßnahmen in ihren Geschäftsbereichen beauftragt. Zusätzlich werden betroffene Mitarbeiter vor der Implementierung im Rahmen von regelmäßig stattfindenden Betriebsratsversammlungen sowie in den zur Verfügung stehenden Informationskanälen, wie z. B. Intranet und Vorstands-E-Mails, über relevante strategische Entwicklungen, Veränderungen und Neuerungen im Rahmen ihrer Arbeitsverhältnisse informiert.

Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle

Als Grundlage für die wesentliche positive Auswirkung und die damit verknüpfte Strategie zur Förderung von Diversität der Arbeitskräfte des Unternehmens verwendet Vonovia den **Code of Conduct** als zentrale Richtlinie für ein werte- und regelkonformes Verhalten im Vonovia Konzern. Der Code of Conduct regelt Aspekte wie Verhalten, Korruptionsprävention, Interessenkonflikte, Informations- und Datenschutz, Diskriminierung, Umweltschutz und Schutz des Unternehmenseigentums. Er gilt für alle Arbeitskräfte von Vonovia in Deutschland und wurde auch in Österreich und Schweden,

modifiziert um landes- und organisationsspezifische Unterschiede, übernommen. Die korrekte Umsetzung der Konzernrichtlinie wird risikobasiert von der Internen Revision überprüft. Darüber hinaus werden entsprechende Hinweise bezüglich der Nichtentsprechung (etwa in mutmaßlichen Fällen von Diskriminierung oder Gewalt am Arbeitsplatz) über die entsprechenden Hinweisgeberkanäle (siehe → **S1-3**) gemeldet und bei Bestätigung des Sachverhalts basierend auf formalisierten Prozessen geahndet. Der Inhalt und dessen bestimmte Teildimensionen – insbesondere im Bereich der Vorbeugung von diskriminierendem oder gewaltvollem Verhalten am Arbeitsplatz – wird im Rahmen einer verpflichtenden Schulung für alle Mitarbeiter, Führungskräfte und Vorstandsmitglieder zugänglich gemacht. Unsere etablierten Beschwerde- und Meldemechanismen sorgen für eine konsequente Verfolgung und Ahndung von Verstößen gegen den → **Code of Conduct** und tragen somit zur Eindämmung und Bekämpfung von auftretenden Fällen im Bereich der Diskriminierung bei. Die operative Verantwortung für die Umsetzung, Überwachung und Weiterentwicklung dieses Konzepts teilen sich die Fachbereiche Personal, Recht, Compliance, Unternehmenskommunikation sowie Revision. Die übergeordnete Verantwortung liegt beim Vorstand.

Der europäische Rechtsrahmen, in dem sich Vonovia mit ihrem Geschäftsmodell bewegt, ist auf den Märkten in Deutschland, Österreich und Schweden streng reguliert und kontrolliert. Dies gilt insbesondere für die **grundgesetzlich verankerten Menschenrechte**, die für Vonovia auch unabhängig vom Rechtsrahmen einen hohen Stellenwert haben. Sie einzuhalten und zu fördern, spiegelt sich in unserem Selbstverständnis und unserem Leitbild wider. Unsere Leitlinien passen wir den sich verändernden Rahmenbedingungen anlassbezogen und nach Bedarf weiter an. Durch das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz und die angekündigte europäische Regulierung steigen die Gestaltung von Lieferketten und die damit verbundenen Sorgfaltspflichten in ihrer Bedeutung für das Unternehmen.

In unserer konzernweit gültigen → **Grundsatzklärung zur Achtung der Menschenrechte** kommunizieren wir unsere klare Haltung für eine pluralistisch-demokratische Gesellschaft und null Toleranz gegenüber Menschenrechtsverletzungen sowie unser Bekenntnis, die Menschenrechte in allen Aspekten unserer Geschäftstätigkeit zu respektieren. Wir verpflichten uns zur Einhaltung der Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO), der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte und zu den Prinzipien des UN Global Compact, dem wir im Jahr 2020 beigetreten sind. Auch unser → **Code of Conduct** trägt unserer Haltung in Bezug auf die Achtung der Menschenrechte Rechnung.

Das Geschäftsmodell von Vonovia sieht den Bau sowie die Instandhaltung und Modernisierung von Wohnraum vor.

Dabei ist unter Menschenrechtsgesichtspunkten insbesondere die **Einhaltung von Arbeits- und Sozialstandards** auf den Baustellen relevant. Ein Teil der Tätigkeiten im handwerklich-baulichen Bereich in Deutschland wird über den eigenen Technischen Service – und somit von unseren Arbeitskräften – durchgeführt. Auf diese Weise verringert sich einerseits die Abhängigkeit vom Angebot externer Baufirmen und andererseits – durch die etablierten Maßnahmen im eigenen Geschäftsbereich – auch das Risiko der Nichteinhaltung arbeits- und sozialrechtlicher Standards.

Ein **Due-Diligence-Prozess** zur Vermeidung negativer Auswirkungen des unternehmerischen Handelns auf Menschen und Umwelt bildet den Kern der Einhaltung der Mindestschutzzvorschriften. In Orientierung am Leitfaden der OECD hat Vonovia alle empfohlenen Schritte zur Due Diligence umgesetzt. Im Berichtsjahr haben wir eine menschenrechtliche und umweltbezogene Risikoanalyse für unseren eigenen Geschäftsbereich sowie die Lieferkette durchgeführt.

Um identifizierte Risiken zu Themen wie faire Arbeitsbedingungen (angemessener Lohn und soziale Absicherung), Freiheit zur Vereinigung oder Anti-Diskriminierung und Gleichbehandlung zu adressieren, entwickeln wir Maßnahmen, die wir regelmäßig auf Angemessenheit und Wirksamkeit prüfen. Im Rahmen des 2023 in Kraft getretenen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LKSG) haben wir im Vorjahr einen Auftaktworkshop für Mitarbeiter des Bereichs Einkauf durchgeführt. Darüber hinaus haben wir 2023 ein E-Learning eingeführt, um unsere Mitarbeiter für unsere menschenrechtliche Sorgfaltspflicht zu sensibilisieren. Dieses war auch im Berichtsjahr für alle unsere Mitarbeiter mit Zugang zur Vonovia Akademie frei zugänglich. Um Transparenz über Aktivitäten in der Lieferkette und den Austausch mit unseren Geschäftspartnern weiter zu stärken, haben wir 2023 eine umfassende Lieferantenbefragung initiiert, die im Berichtsjahr erneut angestoßen und aus der entsprechende Folgemaßnahmen abgeleitet wurden. U. a. über das Postfach humanrights@vonovia.de beantworten wir menschenrechtsbezogene Fragen unserer Geschäftspartner.

Vonovia hat unterschiedliche Verfahren eingerichtet, um Hinweise auf mögliche Missstände (wie z. B. Menschenrechtsverletzungen) von intern sowie extern, auch anonym, zu ermöglichen. Hinweise auf Verstöße gegen die Einhaltung der Menschenrechte im eigenen Geschäftsbereich oder in der Lieferkette, die uns über die verschiedenen **Meldekanäle** (siehe hierzu → **S1-3**) erreichen, prüfen wir gründlich.

Aufgrund der Geschäftstätigkeit von Vonovia an geografischen Standorten (Deutschland, Österreich und Schweden), in denen Kinderarbeit, Menschenhandel sowie Zwangsarbeit gesetzlich verboten sind und unter Strafe stehen, werden diese Themen im Rahmen einer Due Diligence-Analyse als

geringe Risiken für das Unternehmen eingeschätzt. Folglich stehen diese Themen nicht im Hauptfokus der Personalstrategie von Vonovia. Vonovia hält die gesetzlichen Vorschriften in den jeweiligen Geschäftsgebieten strikt ein und schließt diese Formen der Menschenrechtsverletzung durch entsprechende Konzernrichtlinien ausdrücklich aus. Aufgrund dessen wird keine Gefahr von Menschenhandel, Zwangs- und Kinderarbeit bei Vonovia und in der Wertschöpfungskette gesehen. Dennoch führen wir regelmäßig und falls nötig anlassbezogen Risikoanalysen für unseren eigenen Geschäftsbereich und für unsere Lieferkette durch. Unser Vorgehen im Rahmen der Risikoanalysen und die Risikofelder beschreiben wir in unserer Grundsatzerkklärung, die wir regelmäßig aktualisieren.

Durch ein professionelles **Gesundheits- und Arbeitssicherheitsmanagement** stellt das Unternehmen die Minimierung von Gefährdungspotenzialen sicher und fördert eine Arbeitsatmosphäre, die alle Mitarbeiter vor gesundheitlichen Gefahren am Arbeitsplatz effektiv schützen soll. Über unser betriebliches Gesundheitsmanagement machen wir Angebote zur Gesundheitsvorsorge und gestalten Arbeitsprozesse und -strukturen so, dass sie der Gesundheit zuträglich sind.

In unserer **Konzernrichtlinie für Arbeitsschutz** haben wir den konzernweit gültigen Arbeitsschutzstandard entsprechend definiert. Dabei verpflichtet sich das Unternehmen, Gefahrengefährdungen am Arbeitsplatz zu beurteilen und notwendige Schutzmaßnahmen, die sich daraus ergeben, umzusetzen. Die Richtlinie dient somit dem Schutz der Mitarbeiter vor möglichen Risiken und Gefahren bei der Ausübung ihrer jeweiligen, individuellen, täglichen Arbeit sowie der Prävention, um Gefährdungspotenziale möglichst schon im Vorfeld auszuschließen. Sie legt die Verantwortlichkeiten und Pflichten hierfür bei Vonovia fest. Die sich ergebenden Handlungsanweisungen unterstützen die Führungskräfte bei der Umsetzung ihrer Verantwortung im Arbeitsschutz. Der Vorstand wird gemäß unseren Konzernrichtlinien einmal jährlich über alle Maßnahmen im Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie über die Unfallzahlen des Vorjahres informiert.

Die Personalstrategie von Vonovia, die explizit die Verhinderung von Diskriminierung einschließt, erfasst folgende Gründe für Diskriminierung: ethnische Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Geschlechtsidentität, Behinderung, Alter, Religion, politische Meinung, nationale Abstammung oder soziale Herkunft sowie andere Formen der Diskriminierung, die unter die EU-Rechtsvorschriften und nationales Recht fallen.

Im deutschen Grundgesetz, Art. 3, Abs. 3, und im Bundes- teilhabegesetz ist ein allgemeines Benachteiligungsverbot für Menschen mit Behinderung verankert, was durch die

Zielsetzung zur Ermöglichung von Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderung auch in arbeitsmarktrelevanten Bereichen konkretisiert wird.

Das **Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)** gestaltet kraft des arbeitsrechtlichen Benachteiligungsverbots den Zugang zu ausgeschriebenen Arbeitsplätzen und somit auch das Management von Recruiting- und Einstellungsverfahren, der Arbeitsbedingungen sowie den Bereich der beruflichen Weiterentwicklung bei Vonovia mit. In Österreich gilt im vergleichbaren Rahmen das Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG), das u. a. einen besonderen Kündigungsschutz für Menschen mit Behinderung vorsieht, sowie in Schweden das Antidiskriminierungsgesetz („Diskrimineringslag“), welches ebenfalls ein Diskriminierungsverbot im Bereich Personal der Tochtergesellschaften vorsieht. Für Vonovia als privatwirtschaftliches Unternehmen gilt neben einem strikten Diskriminierungsverbot insbesondere die Pflicht zur Umsetzung angemessener Strategien zur verstärkten Förderung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung in den eigenen Betrieben, welche in einer entsprechenden Konzernbetriebsvereinbarung („Inklusionsvereinbarung“) zwischen Konzernbetriebsrat und Konzern im Hinblick auf verschiedene Geltungsbereiche (z. B. Eingliederung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung, Schulung der Führungskräfte, Arbeitsplatzgestaltung und berufliche Förderung) verbindlich ausgelegt werden. Für die verschiedenen Konzerngesellschaften (z. B. Holding, Kundenservice, Engineering etc.) stehen zudem betreffenden Mitarbeitern entsprechende Schwerbehindertenvertretungen bei formellen oder arbeitsrelevanten Fragen zur Verfügung. Im Falle von auftretenden Fällen von Diskriminierung stehen Menschen mit Behinderung unsere Meldekanäle (z. B. AGG-Postfach, Hotline, Ombudsperson) zur Verfügung, die die Verdachtsfälle aufnehmen, verfolgen und bei Bestätigung eines Diskriminierungs- oder Belästigungssachverhalts entsprechend ahnden (siehe auch → **G1-3**).

S1-2 – Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte des Unternehmens und von Arbeitnehmervertretern in Bezug auf Auswirkungen

Mit der jährlichen **Erhebung zur Mitarbeiterzufriedenheit** mittels eines Online-Fragebogens räumen wir unseren Arbeitskräften Dialogmöglichkeiten sowie einen offenen, anonymen Resonanzraum für Feedback – u.a. in Form von anschließenden Teamworkshops – rund um die Arbeitsbedingungen, Zusammenarbeit und Unternehmenskultur ein. Dies dient insbesondere dem Management unserer wesentlichen negativen Auswirkungen „Unzufriedenheit bei Mitarbeitern durch Mangel an Mitbestimmung“ und zahlt gleichzeitig auf die positive Auswirkung „Mitarbeiterzufriedenheit durch Mitbestimmung“ sowie unsere wesentliche finanzielle Chance durch Arbeitgeberattraktivität ein, indem sie das Einbringen von Sichtweisen auf Mitarbeiterebene und somit eine aktiveres Mitgestaltung der Arbeitsbedingungen ermöglicht. Der zugrunde liegende Fragenkatalog wird mit Unterstützung eines externen Dienstleisters entwickelt und regelmäßig angepasst. Unser Ziel ist es, die Beteiligungsrate für die Zwischenbefragung (zuletzt in dieser Form im Geschäftsjahr 2022 durchgeführt) von mindestens 70 % zu erreichen. Im aktuellen Geschäftsjahr wurde abwechselnd mit dem Vollbefragungsformat im Zweijahresturnus wieder der „Puls Check“ als eine Teilbefragung durchgeführt. Die Beteiligung lag dieses Jahr bei 77 %. Mittels dieser Formate wollen wir allen Mitarbeitern vermitteln, dass ihnen Dialogmöglichkeiten mit ihrem Arbeitgeber offenstehen. Anschließend an die letzte Vollbefragung im Jahr 2023 wurden in bereichsspezifischen Workshops unter Einbindung der ersten und zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands die unmittelbaren Ergebnisse der Umfrage ausgewertet. Daran schloss sich eine intensive Bearbeitung und Ableitung zielgerichteter Folgemaßnahmen für die folgenden beiden Geschäftsjahre (2024 und 2025) an, was wiederum positiv auf die Strategie und die dahinterliegenden Zielsetzungen zur Erhöhung der Mitarbeiterzufriedenheit einzahlen soll. Im aktuellen Geschäftsjahr erfolgte eine Überprüfung des Folgeprozesses im Rahmen der Teilbefragung.

Jährliche und systematische **Feedbackgespräche** fördern zudem eine Kultur der kontinuierlichen Verbesserung, der Wertschätzung und des gegenseitigen Vertrauens. Daher gibt es neben dem Jahresgespräch das Sommergespräch. Im jährlich durchgeführten Sommergespräch geben Mitarbeiter ihrer Führungskraft im Rahmen eines Fragebogens, der in der Success Factors-Oberfläche (eine cloudbasierte SAP-Software, die bei der Verwaltung der eigenen Personalprozesse unterstützt und Module für Talentmanagement, Personalverwaltung, Recruiting, Onboarding, Leistungsbeurteilung

und Weiterbildung umfasst) mit eingebunden ist, ein direktes Feedback seitens der Mitarbeiter zum Führungsverhalten der direkten Vorgesetzten mit dem Ziel, das Führungsverhalten und die Zusammenarbeit im Team zu verbessern.

Mitarbeiter erhalten so die Möglichkeit, anonym und freiwillig ein schriftliches Feedback anhand des Vonovia Führungsverständnisses, ein Konzept für eine moderne, nachhaltige und wertebasierte Führungspraxis, abzugeben. In einem gemeinsamen Gespräch mit dem gesamten Team und der jeweiligen Führungskraft werden anschließend Maßnahmen zur Stärkung der Zusammenarbeit vereinbart.

Es erfolgt eine **Einbindung der Arbeitnehmervertreter**, die als Betriebsrat im Sinne des BetrVG verstanden werden können, in die Inhalte der Nachhaltigkeitserklärung. Bei Vonovia stellt der Betriebsrat der Vonovia SE das entsprechende Gremium dar. Auch der Konzernbetriebsrat wird regelmäßig informiert. Der Betriebsrat der Vonovia SE umfasst Arbeitnehmervertreter aus Deutschland sowie Österreich. Die Mitarbeiter der schwedischen Tochtergesellschaft haben bis dato aufgrund abweichender rechtlicher Regelungen keine Arbeitnehmervertretung installiert. Der Betriebsrat der Vonovia SE wird in jedem Geschäftsjahr insbesondere in die Analyse und Bewertung der nachhaltigkeitsbezogenen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit ESRS S1 einbezogen, da der Betriebsrat diesbezüglich über besondere Expertise verfügt. Die Häufigkeit der Termine wird nach Bedarf festgelegt. Der Betriebsrat wird außerdem über Veränderungen der Berichtsinhalte aufgrund neuer Wesentlichkeitsbewertungen sowie über das Ergebnis des Prüfprozesses durch den Prüfer der Nachhaltigkeitserklärung informiert. Darüber hinaus wird der Betriebsrat explizit in die jährliche Informationsabfrage zu den qualitativen Berichtsinhalten des ESRS S1 eingebunden. Weiterhin gibt es in Deutschland Jugend- und Auszubildendenvertretungen sowie Schwerbehindertenvertretungen.

Die operative Verantwortung für die Einbeziehung der Arbeitnehmervertreter sowie für die Berücksichtigung der Ergebnisse im Unternehmenskonzept tragen die Personalvorständin (CHRO) sowie die Bereichsleitung HR von Vonovia.

Vonovia hat mit dem Betriebsrat der Vonovia SE einen **Code of Conduct** beschlossen, der konzernweit Gültigkeit besitzt und explizit die Achtung der Menschenrechte einschließt. Im Code of Conduct ist für den Konzernbetriebsrat die Möglichkeit verankert, mit dem Vorstand zur Auslegung und Anwendung des Code of Conduct Verhandlungen aufzunehmen. Gleichzeitig werden Konsultationsmöglichkeiten (etwa von Compliance-Beauftragten oder Ansprech-

personen der Bereiche Revision oder Personal) zugesichert. Auf diese Weise wird die Einbeziehung der Sichtweisen der Arbeitskräfte sichergestellt.

Vonovia bewertet die Wirksamkeit der Zusammenarbeit mit seinen Arbeitnehmern anhand der jährlichen Mitarbeiterzufriedenheitsumfrage, da eine wirksame Mitbestimmung unmittelbar zur Zufriedenheit von Mitarbeitern beiträgt. Die Wirksamkeit der Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat wird nicht überprüft. Allerdings wurden im Berichtsjahr und im Vorjahr Führungskräfte auf der ersten und zweiten Ebene unterhalb des Vorstands zu ihrer Zufriedenheit mit dem Betriebsratsmanagement befragt.

[S1-3 – Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die Arbeitskräfte des Unternehmens Bedenken äußern können](#)

Wir möchten für unsere Mitarbeiter faire und transparente Arbeitsbedingungen schaffen und ihnen gleichzeitig die Möglichkeit bieten, zu individuellen Anliegen im Beschäftigungskontext, anonym und unter Wahrung aller datenschutzrechtlichen Vorgaben, über Repräsentanten wie z.B. unseren Betriebsräten in den Austausch zu treten oder im Konfliktfall eine Schlichtung anzustreben. Unsere konzernweit verabschiedete und dezentral etablierte **Betriebsratsstruktur** sieht Ansprechpersonen vor, die unseren Mitarbeitern im Rahmen von festgelegten Sprechstunden in beratender Funktion zur Verfügung stehen. Im Berichtsjahr konnten keine wesentlichen negativen Auswirkungen in Form von Unzufriedenheit durch Mangel an Mitbestimmung verzeichnet werden. Die jährlich durchgeföhrte Erhebung zur Mitarbeiterzufriedenheit ergab konzernweit eine Zustimmung von 79 %, was einem Zuwachs von +1 Prozentpunkt im Vergleich zum Vorjahr entspricht. Bei der Teilbefragung können Mitarbeiter die zentrale Aussage „Alles in allem kann ich sagen, dass Vonovia ein sehr guter Arbeitgeber ist“ bewerten. Die Auswertung des Feedbacks zum relevanten Teil-Indikator („Ich kann meiner Führungskraft offen Feedback geben“) lieferte im Rahmen der zurückliegenden Zufriedenheitsbefragung keine Anhaltspunkte für einen seitens der Befragten wahrgenommenen Mangel an Mitbestimmungsmöglichkeiten und somit auch keinen identifizierten Handlungsbedarf in diesem Bereich.

Vonovia hat ein umfassendes System für sein **Beschwerde-management** implementiert, das - neben der Meldung möglicher Korruptions- und Bestechungsfälle - u. a. die Meldung von potenziellen Diskriminierungsfällen und Menschenrechtsverletzungen ermöglicht. Für Einzelheiten wird auf → G1-3 verwiesen. Neben den → G1-3 beschriebenen Meldekanälen können Hinweise auf potenzielles oder tat-

sächliches Fehlverhalten auch an das Postfach agg@vonovia.de sowie an die zuständige Ombudsperson gerichtet oder über die entsprechende Hotline gemeldet werden, die von einer externen Kanzlei betreut wird und auch für die eigenen Mitarbeiter zur Verfügung steht. Zugriff auf das AGG-Funktionspostfach haben alle Mitarbeiter der Abteilung Labour Relations/Arbeitsrecht. Die Verarbeitung erfolgt fallabhängig durch das Team, HR Business Partner oder auch durch Mitarbeiter des Bereichs Compliance.

Im Rahmen unserer **Mitarbeiterzufriedenheitsumfrage** wird zukünftig eine Frage bezüglich der Kenntnis der Meldekanäle von Vonovia eingebaut. Hat der Großteil der Mitarbeiter Kenntnis über die Existenz dieser Kanäle, kann durch direkten Einbezug der eigenen Arbeitskräfte geschlussfolgert werden, dass potenzielles oder tatsächliches Verhalten von den Mitarbeitern gemeldet werden kann und die Kanäle somit wirksam sind.

Die verschiedenen anonymen Meldekanäle werden in Richtung der Arbeitskräfte und der Geschäftspartner kommuniziert, beispielsweise im Rahmen von Schulungen und auf unserer [Homepage](#). Die Hinweise bzw. Beschwerden, insbesondere wenn Rückschlüsse auf die Identität der hinweisgebenden Person möglich sind, werden vertraulich behandelt und nur von ausgewählten und speziell geschulten Arbeitskräften bearbeitet. Für weitere Einzelheiten wird auf → G1-3 verwiesen. Durch die aktive Kommunikation sowie die regelmäßige Nutzung der Kanäle können wir sicherstellen, dass unsere Mitarbeiter diese kennen und ihnen vertrauen.

[S1-4 – Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf die Arbeitskräfte des Unternehmens und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen](#)

Zur Umsetzung unserer Strategien bezüglich des Themas „**Fachkräftemangel**“ bzw. der wesentlichen hiermit zusammenhängenden Auswirkungen „Förderung der beruflichen Weiterentwicklung von Mitarbeitern“ und „Mitarbeiter(un-)zufriedenheit durch (fehlende) Mitbestimmung“ sowie der „Finanziellen Chance durch Arbeitgeberattraktivität“ werden nachfolgende Maßnahmen umgesetzt. Die Feststellung der erforderlichen und angemessenen Maßnahmen erfolgt insbesondere auf Grundlage der Auswertungen unserer Mitarbeiterzufriedenheitsumfrage, im Rahmen derer Mitarbeiter offen Feedback zu Themen wie **Mitbestimmung**, Weiterentwicklungsmöglichkeiten sowie zur generellen Attraktivität von Vonovia als Arbeitgeberin geben können. Im Rahmen der im Berichtsjahr durchgeföhrten Teilbefra-

gung wurde der Belegschaft die Möglichkeit eingeräumt, den Folgeprozess der Mitarbeiterzufriedenheitsbefragung aus dem Vorjahr in der Kategorie zur Erarbeitung von notwendigen Verbesserungsmaßnahmen zu bewerten. In die Bewertung flossen u. a. Aussagen darüber ein, ob die Befragten die erarbeiteten Verbesserungsmaßnahmen aus dem Vorjahresprozess von ihrer Führungskraft vorgestellt bekommen haben und selbst die Möglichkeit erhalten haben, solche gemeinsam mit der Führungskraft festzulegen. Darüber hinaus wurden der eingeschätzte Umsetzungsgrad sowie daraus resultierende positive Veränderungen – konzernübergreifend sowie auf Teamebene – mit erhoben. Insgesamt zeigt die Erhebung, dass mit 87 % ein überwiegender Teil der Belegschaft an der Erarbeitung von Verbesserungsmaßnahmen im eigenen Arbeitsumfeld beteiligt war und dass mit einer Zustimmung von 50 % die Hälfte der Befragten finden, dass die Verbesserungsmaßnahmen positive Veränderungen bei ihnen im Team bewirkt haben.

Als eine Maßnahme zur Erreichung einer hohen **Mitarbeiterzufriedenheit und Arbeitgeberattraktivität** sowie einer geringeren Personalfluktuation bieten wir dem Großteil unserer Arbeitskräfte unbefristete Arbeitsverträge an. Über 88 % unserer Arbeitskräfte im Gesamtkonzern verfügten im Berichtsjahr über einen solchen unbefristeten Arbeitsvertrag. Wir halten auch im Berichtsjahr daran fest, Arbeitsplätze nicht ins Ausland zu verlagern und nur in Ausnahmefällen Arbeitskräfte im Leiharbeitsverhältnis anzustellen. Darüber hinaus gibt es im Gesamtkonzern nur reguläre Beschäftigungsverhältnisse. Wir beschäftigen keine Saisonarbeiter oder Scheinselbstständige. Durch unsere Formate wie qualitative Befragungen, Fluktuationsanalysen sowie unsere Mitarbeiterzufriedenheitsbefragung stellen wir sicher, dass unsere bislang etablierten Maßnahmen zielführend und angemessen sind. Diese Maßnahmen zählen auf ein positives Image von Vonovia als sichere und vertrauenswürdige Arbeitgeberin ein und erhöhen daher die Chance, Fachkräfte anzuziehen und langfristig an sich zu binden. Da es sich um kontinuierliche Maßnahmen handelt, ist kein Abschlusszeitpunkt festgelegt.

Darüber hinaus werden im Berichtsjahr rund 85 % der Mitarbeiter im Gesamtkonzern von Vonovia durch **Tarifverträge** erfasst. Tarifverträge werden regelmäßig neu ausgehandelt und stellen die Interessenvertretung der Arbeitskräfte sowie die Zahlung fairer Löhne und Gehälter sicher. Um das Lohnniveau und die Kaufkraft unserer Mitarbeiter auf einem stabilen Niveau zu halten, hatten wir unseren Mitarbeitern bei Vonovia bereits mit Beginn des Kalenderjahres 2023 durch kombinierte Regelungen hinsichtlich einer Inflationsausgleichsprämie von insgesamt bis zu 3.000 €, die in

monatlichen Tranchen über eine Laufzeit von 24 Monaten ausgezahlt wurde, sowie einer einkommensabhängigen Entgelterhöhung (gestaffelt mit absteigendem Bruttojahresgrundgehalt 1,5 bis 3,5 %) eine Steigerung der Gehälter zugesichert. Die Entgelterhöhung trat im Jahr 2023 in Kraft. Die Leistungen gelten für einen überwiegenden Teil der Vonovia Mitarbeiter in Deutschland sowie von Deutsche Wohnen. Darin sind Trainees, Auszubildende, Aushilfen sowie geringfügig Beschäftigte inkludiert. Den Fokus haben wir dabei auf Einkommensgruppen gelegt, die besonders stark von den steigenden Preisen betroffen sind. Die Inflationsausgleichsprämie war zunächst bis zum Ende des Geschäftsjahrs 2024 befristet, wird jedoch für alle Mitarbeiter ab dem 1. Januar 2025 im jeweiligen Bruttomonatsgehalt verstetigt. Die einkommensabhängige Entgelterhöhung besteht darüber hinaus dauerhaft fort.

Wir sind besonders darauf angewiesen, unsere offenen Stellen mit einem für die Anforderungen geeigneten Personalschlüssel sowie stimmigen Kompetenzprofilen aus den verfügbaren Bewerberpools zu besetzen. Daher lagen Schwerpunkte unseres umfangreichen Maßnahmenbündels für ein erfolgreiches **Recruiting** im Berichtsjahr in der Weiterentwicklung unseres Bewerbungs- und Einstellungsprozesses, unseres Ausbildungskonzepts, in der Anwerbung von Fachkräften aus dem Ausland sowie in einer gezielten Weiterqualifizierung technischer Fach- und Hilfskräfte. Diese Maßnahmen ergreifen wir für die fortgeführten Geschäftsbereiche in Deutschland. Da in den kommenden Jahren keine Entspannung des Fachkräftemangels zu erwarten ist, haben wir keinen Abschlusszeitpunkt für diese Maßnahmen festgelegt. Stattdessen wollen wir unsere diesbezüglichen Prozesse kontinuierlich weiterentwickeln. Im Jahr 2023 hatten wir mit der Überarbeitung unserer Employer-Branding-Strategie und unseres Auftritts als Arbeitgeberin begonnen und zwecks einer fokussierten Weiterentwicklung unserer Arbeitgebermarke breitflächige Analysen mittels Branchenbenchmarks und Stakeholder-Interviews durchgeführt. Im Berichtsjahr wurden erste Fokusthemen bearbeitet und entsprechende auf neue Bewerber abgestimmte, zielgruppenorientierte Maßnahmen abgeleitet. Eine Operationalisierung dieser Maßnahmen ist für das Jahr 2025 avisiert. Die Entwicklung der Employer-Brand, bzw. der Arbeitgebermarke, soll auch über das Jahr 2025 hinaus stetig weiterentwickelt werden. Vor dem Hintergrund der angespannten Situation auf dem Arbeitsmarkt möchten wir unsere Fluktuationsquote möglichst gering halten. Im Geschäftsjahr 2024 betrug diese 16,7 % für unsere fortgeführten Geschäftsbereiche – dies entspricht einer Verringerung um 2,5 Prozentpunkte im Vergleich zum Vorjahr. Um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken und

gleichzeitig die Diversität unserer Arbeitskräfte zu fördern, setzen wir im Berichtsjahr außerdem auf die Anwerbung von Fachkräften aus Kolumbien für die Bereiche Elektroinstallation, Gartenlandschaftsbau, den Ausbau von Photovoltaik-Anlagen sowie für den Technischen Service in Deutschland (exklusive Pflege).

Die **Wirksamkeit** der in → S1-1 und → S1-4 beschriebenen Strategien und Maßnahmen, um dem Fachkräftemangel zu begegnen, wird im Bereich Recruiting wie folgt **nachverfolgt**:

Wir richten unser Zusammenspiel an Recruiting-Maßnahmen entsprechend daran aus, die Zahl der Neueinstellungen mindestens auf dem gleichen hohen Niveau wie im Vorjahr zu halten. Im aktuellen Berichtsjahr haben wir für die fortgeführten Geschäftsbereiche 2.075 neue Mitarbeiter (2023: 1.998) eingestellt. Zudem war für 2024 eine Zielsetzung, weitere Fachkräfte aus Kolumbien in ein Anstellungsverhältnis bei Vonovia zu bringen. Mittlerweile sind bereits 65 Kollegen aus Kolumbien (2023: 45 Fachkräfte) in den Bereichen Elektroinstallation sowie Gartenlandschaftsbau an den Standorten Hamburg, Bremen, Hannover, Braunschweig, Bielefeld, Stuttgart, Kiel, Lübeck, Dortmund und Berlin für Vonovia im Einsatz, von denen 20 im Berichtsjahr rekrutiert wurden. Die neuen Mitarbeiter sollen künftig u. a. den Ausbau von Photovoltaik-Anlagen beim Technischen Service von Vonovia unterstützen. Diese Fortführung des Programms und die Steigerung der Rekrutierungszahlen untermauert, dass sich das Kooperationsprojekt mit der Arbeitsagentur bewährt und dem Mangel an technischen Fachkräften bei Vonovia entgegenwirkt.

In allen Geschäftsbereichen von Vonovia sichern wir im Berichtsjahr einen vertrauensvollen und konstruktiven Austausch zwischen Management und Arbeitskräften, beispielsweise über Betriebsräte, zu. Daneben sind die Arbeitskräfte frei darin, sich gewerkschaftlich zu organisieren und ihre **Vereinigungsfreiheit** entsprechend den gesetzlichen Gegebenheiten selbst zu gestalten. Dies wird durch entsprechende Betriebsvereinbarungen für die verschiedenen Vonovia Gesellschaften sichergestellt, sodass die Mitbestimmung unserer Mitarbeiter gewährleistet ist und einer diesbezüglichen Unzufriedenheit entgegengewirkt bzw. präventiv vorgegriffen wird. Durch entsprechendes Feedback unserer Mitarbeiter zu relevanten Teil-Indikatoren (Bewertung der Feedbackmöglichkeit gegenüber der Führungskraft) in der alle zwei Jahre stattfindenden Vollbefragung unserer Mitarbeiterzufriedenheitsumfrage haben wir die Möglichkeit, eine aufkommende Unzufriedenheit unserer Mitarbeiter bezüglich Mitbestimmung und die Angemessenheit unserer Maßnahmen festzustellen und im Negativfall durch die

Anpassung der Maßnahmen entsprechend zu reagieren. Im aktuellen Geschäftsjahr erfolgte lediglich eine Teilerfassung zur allgemeinen Zufriedenheit mit dem Folgeprozess aus der Befragung im Geschäftsjahr 2023 sowie mit Vonovia als Arbeitgeberin. Diese Maßnahmen tragen zum Management der negativen Auswirkung drohender Unzufriedenheit der Mitarbeiter bei mangelnder Mitbestimmung bei. Gleichzeitig zählen sie durch umfangreiche Information und Vertretung der Belegschaft darauf ein, dass Arbeitnehmerrechte gestärkt werden und Mitarbeiter sich in Entscheidungen eingebunden fühlen.

Zu Einzelheiten zur Mitarbeiterzufriedenheitsumfrage sowie zur Wirksamkeit und Zielerreichung unserer diesbezüglichen Strategien und Maßnahmen wird auf Abschnitt → S1-5 verwiesen.

Über regelmäßige Betriebsversammlungen, bei denen die Teilnahme daran allen Mitarbeitern offensteht, werden die Arbeitskräfte über wichtige regulatorisch relevante Belange und Neuerungen informiert. Bei der Zusicherung von Vereinigungsfreiheit handelt es sich um eine kontinuierliche Maßnahme. Einen Abschlusszeitpunkt gibt es nicht.

Als großer Ausbildungsbetrieb investiert Vonovia im Berichtsjahr schwerpunkthaft in die **strukturierte Entwicklung seiner jungen Mitarbeiter**. Auszubildende stellen für uns zukünftige Mitarbeiter dar, die auf Anforderungen der zukünftigen Arbeitswelt vorbereitet werden müssen. Für die Unterstützung und **Schaffung idealer Ausbildungsbedingungen** haben wir daher am Standort Berlin im Jahr 2024 mit der Erweiterung unserer Aus- und -weiterbildungsbildungsmöglichkeiten um eine Handwerksakademie mit Schwerpunkt auf der handwerklichen Berufsaus- und Weiterbildung begonnen. Die Akademie wird nach Fertigstellung nach den modernen technischen und digitalen Standards ausgestattet sein und soll als Blaupause für die Eröffnung weiterer Aus- und Weiterbildungsstandorte nach diesem Modell dienen. Die Fertigstellung des Gebäudes ist für das Jahr 2025 geplant. Entsprechend wird ab diesem Zeitpunkt das Ausbildungangebot an diesem Standort verstetigt.

Die **Wirksamkeit** der in → S1-1 und → S1-4 beschriebenen Strategien und Maßnahmen, um dem Fachkräftemangel zu begegnen, wird im Bereich Ausbildung wie folgt **nachverfolgt**:

Wir verfolgen den Erfolg unseres Ausbildungskonzepts und die Attraktivität von Vonovia als Ausbildungsunternehmen anhand der Ausbildungszahlen sowie der -quote nach. Die Zahl der Auszubildenden in den fortgeführten Geschäftsbereichen in Deutschland konnten wir im Jahr 2024 – von 630

im Jahr 2023 auf 662 Auszubildende – erneut steigern. Dieser Wert entspricht einer Ausbildungsquote von rund 5,6 % (fortgeführte Geschäftsbereiche in Deutschland).

Die Digitalisierung spielt eine zunehmend wichtige Rolle in unserem Ausbildungsansatz. Wir haben digitale Lernplattformen wie das Ulmer Lernportal für Gärtner-Azubis implementiert. Außerdem haben wir im Berichtsjahr daran gearbeitet, unsere Ausbildungssoftware und digitale Lernmanagementsysteme für Deutschland (exklusive Pflege) weiter auszubauen. Die Finalisierung des Ausbaus ist für das Jahr 2025 avisiert. Darüber hinaus werden wir unsere Ausbildungsprozesse weiter optimieren und standardisieren und wir planen für das Jahr 2025 die Einführung eines Young-Talent-Programms.

Zur Erreichung einer hohen Mitarbeiterzufriedenheit und zur **Förderung der beruflichen Weiterentwicklung** unserer Arbeitskräfte sind zur Erweiterung des Angebots der Vonovia Akademie im Berichtsjahr Anregungen aus der Mitarbeiterbefragung in die unmittelbare Ausgestaltung neuer Angebote und digitaler Lernformate eingeflossen. Die Vonovia Akademie bündelt zentral für alle Mitarbeiter in Deutschland, exklusive Pflege, das gesamte Angebot an Weiterbildungs-, -qualifizierungs- und Trainingsformaten in einem Onlinekatalog. Mit unserem Schulungsangebot möchten wir die Kompetenzen und das Wissen unserer Mitarbeiter mit Blick auf spezifische Rollen, Funktionen und Bedarfe aufbauen und erweitern. So sind in Berichtsjahr beispielsweise neue Lernformate im Bereich Energie sowie weitere Weiterentwicklungspakete im Schulungskatalog aufgenommen worden. Neben klassischen Weiterbildungsformaten, wie E-Learning, Online-, Hybrid- und Präsenzweiterbildungsformaten werden auch Materialien für On-the-Job-Learning sowie Peer-Learning-Formate angeboten. Durch die vielfältigen Entwicklungsmaßnahmen können unsere Mitarbeiter sich gezielt fachlich, methodisch und persönlich weiterbilden sowie berufliche Abschlüsse oder Qualifizierungen erreichen. Bei dieser Maßnahme handelt es sich um eine kontinuierliche Maßnahme, die keinen Abschlusszeitpunkt hat. Eine gezielte Ausrichtung ausgewählter Maßnahmen auf bestimmte Unternehmensbereiche und Rollen stellt im Berichtsjahr sicher, dass die Angebote bedarfsgerecht fokussiert sind. On-Demand- und E-Learning-Angebote, wie beispielsweise digitale Weiterbildungen im Rahmen unseres Entwicklungsprogramms für Führungskräfte, sowie weitere Programme für unsere Mitarbeiter sollen die Weiterqualifizierung bei Vonovia künftig noch agiler und personalisierter gestalten. So können sich Führungskräfte beispielsweise mit professionellen Coaches zu konkreten Aspekten und Herausforderungen von Veränderungsprozessen austauschen

und beraten lassen. Das breite Programmangebot wurde im Berichtsjahr in Deutschland (exklusive Pflege) um neue Trainings, kuratierte Lerninhalte und Leitfäden erweitert, um aktuelle und künftige Bedarfe abzudecken. Somit handelt es sich um eine Maßnahme, die kontinuierlich ergriffen wird und keinen festen Abschlusszeitpunkt hat. Mithilfe unseres umfassenden Entwicklungsprogramms für Führungskräfte sollen u. a. Kernkompetenzen entlang der Dimensionen guter Führung sowie Grundwissen zu Innovationsthemen, z. B. zur Integration nachhaltigen Handelns in den eigenen Verantwortungsbereich, analog zum neuen Führungskräfteverständnis vermittelt werden.

Mit Blick auf eine **Flexibilisierung der Arbeitsmodelle und -umgebung**, die zugeschnitten ist auf die individuellen Bedürfnisse unserer Arbeitskräfte, unterstützen unsere HR-Prozesse eine flexiblere Arbeitsweise durch per Betriebsvereinbarung ermöglichtes mobiles Arbeiten sowie den sukzessiven Ausbau und die Weiterentwicklung von digitalen Prozessen bei Vonovia. Entsprechende Betriebsvereinbarungen sind für die kaufmännischen Mitarbeiter der Vonovia Holding, des Kundenservices, des Technischen Services, des Wohnumfeldservices sowie der BUWOG Immobilien Treuhand und der BUWOG gültig. Unsere Holding-Beschäftigten haben auch im aktuellen Berichtsjahr die Möglichkeit zur Gleitzeitarbeit im Rahmen von 6.30 Uhr bis 22 Uhr. Zu den digitalen Prozessen zählt ein breites Angebot bereits fest etablierter Funktionen wie die Krankmeldung per App oder die digitale Zeiterfassung, die für einen überwiegenden Teil unserer Mitarbeiter im Gesamtkonzern verfügbar sind. Diese ermöglichen den Beschäftigten in den Unternehmensbereichen, auf die eine entsprechende Regelung zum mobilen Arbeiten Anwendung findet, im Berichtsjahr ein ortsunabhängenes Arbeiten. Diese Aktivitäten zählen auf ein positives Image von Vonovia als sichere und vertrauenswürdige Arbeitgeberin ein und erhöhen daher die Chance, Fachkräfte anzuziehen und langfristig an sich zu binden. Um die zukünftige Zusammenarbeit in modernen Arbeitswelten weiterzuentwickeln, hat Vonovia im Berichtsjahr das Projekt „New Work @ Vonovia“, zunächst mit Fokus auf die Unternehmenszentrale in Bochum, angestoßen. Dieses zielt darauf ab, unseren Mitarbeitern ein attraktives Arbeitsumfeld zu bieten, welches ihren individuellen Bedürfnissen gerecht wird. Die Initiative umfasst insgesamt vier Fokus Themen, die im Geschäftsjahr teilweise schon ausgerollt wurden und die den Rahmen für die Umsetzung weiterer Maßnahmen vorgeben. Dazu gehören die Ausgestaltung von verschiedenen Arbeitsmodellen, eine moderne Arbeitsplatzgestaltung, die aktuell in der Unternehmenszentrale in Bochum auf einer Etage pilotiert wird, digitale Tools und Technologien sowie Schulungskonzepte für Führungskräfte und

Mitarbeiter. Davon befinden sich einige Vernetzungsformate bereits im Berichtsjahr in Umsetzung, z.B. das Female Leadership Forum sowie das Vonovia Frauennetzwerk. Nach erfolgreichem Abschluss der ersten Pilotierungsmaßnahmen wird eine Ausweitung auf weitere Standorte avisiert. Da es sich hierbei um ein langfristig angelegtes Maßnahmenbündel handelt, ist ein Abschluss vorerst nicht avisiert.

Für eine bessere **Unterstützung der Work-Life-Balance** (Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben) bieten wir darüber hinaus auch im Berichtsjahr für unsere Mitarbeiter in Deutschland Benefits, die über die monetäre Vergütung hinausgehen. Dazu gehören beispielsweise Angebote wie das Jobrad, unsere betriebliche Altersvorsorge, Ferienapartments, diverse Kooperationen mit Sport- und Fitnessanbietern sowie Beratungsangebote und Modelle zum mobilen Arbeiten. Im Berichtsjahr konnten wir mit Wellhub eine neue Fitnesskooperation für unsere Mitarbeiter in Deutschland (exklusive Pflege) mit einem umfangreichen Angebot in ganz Deutschland abschließen. Bei den oben genannten Maßnahmen handelt es sich um fortlaufend verfügbare Angebote für unsere Mitarbeiter, weshalb es keinen Abschlusszeitpunkt oder eine Befristung gibt. Durch die Auswertung der Ergebnisse unserer Mitarbeiterzufriedenheitsumfrage wird die Effektivität dieser Maßnahmen sichergestellt, da Mitarbeiter im Rahmen der Umfrage Kritik und Verbesserungsbedarfe kommunizieren können. Ein Teil-Indikator der Vollbefragung aus dem Vorjahr zur Einschätzung der Befragten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie gibt darüber genaueren Aufschluss und wird 2025 in der nächsten Vollbefragung erneut erhoben. 2023 lag die Zustimmung bei diesem Teil-Indikator bei 81%.

Zur Umsetzung unserer Strategien bezüglich des Themas „**Gleichbehandlung**“ bzw. der wesentlichen hiermit zusammenhängenden Auswirkung „Förderung von Diversität der Arbeitskräfte des Unternehmens“ ergreift Vonovia nachfolgende Maßnahmen. Die Feststellung der erforderlichen und angemessenen Maßnahmen erfolgt direkt aus unserer Zielsetzung, den Anteil an Frauen in Führungspositionen auf der ersten und zweiten Ebene unterhalb des Vorstands zu erhöhen (auf 30 % bis 2026) sowie aus den Anregungen, die wir im Rahmen unserer Mitarbeiterzufriedenheitsumfrage (u.a. durch Möglichkeiten des offenen Feedbacks bzw. der Äußerung von Verbesserungsvorschlägen im Fragebogen der Vollbefragung) von unserer Belegschaft erhalten. Darüber hinaus werden angemessene und erforderliche Maßnahmen in Begleitung von externen Sachverständigen ermittelt, geprüft und nach fundierter Bewertung implementiert. Sollte sich über unsere Meldekanäle eine erhöhte Anzahl gemeldeter Fälle bezüglich Diskriminierung ergeben, leiten wir daraus

ebenfalls einen Anpassungsbedarf unserer diesbezüglichen Maßnahmen ab.

Als Maßnahme für eine diskriminierungsfreie Arbeitsumgebung hat Vonovia ein umfassendes System für **Beschwerde-management** implementiert, das im Berichtsjahr im Gesamtkonzern bestand bzw. umgesetzt wurde (siehe hierzu → **S1-3**). So können Betroffene etwa über die Whistleblowing-Hotline – einem webbasierten Hinweisgebersystem – oder eine bestellte Ombudsperson mögliche Diskriminierungsvorfälle melden. Die Ombudsperson wird seitens des Compliance Committees bestimmt und anschließend bestellt.

Eine Betriebsvereinbarung zum Umgang mit Diskriminierung, sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz ist für die österreichische Tochtergesellschaft BUWOG seit dem Frühjahr 2024 in Kraft. Sie regelt für diesen Geltungsbereich die Tatbestände von Diskriminierung und Belästigung am Arbeitsplatz sowie die entsprechenden Mechanismen der etablierten möglichen Beschwerdeverfahren, die zur Vermeidung und Verfolgung von Diskriminierung bei auftretenden Fällen von Betroffenen in Anspruch genommen werden können. Da es sich bei den Maßnahmen zur Vermeidung von Diskriminierung um einen kontinuierlichen Prozess handelt und die Maßnahmen stets an die aktuellen Gegebenheiten angepasst werden, existiert kein Zeithorizont zum Abschluss der Maßnahmen.

Zu Einzelheiten sowie zur Wirksamkeit und Zielerreichung unserer in → **S1-1** und → **S1-4** beschriebenen Strategien und Maßnahmen wird auf Abschnitt → **S1-3** sowie auf → **G1-3** verwiesen.

Wir setzen kontinuierlich – und daher ohne festen Abschlusszeitpunkt – weitere Maßnahmen in diesem Kontext um bzw. passen unsere Maßnahmen sich verändernden Rahmenbedingungen an. So aktualisieren wir regelmäßig unsere **Weiterbildungen für diskriminierungsfreies Verhalten** und setzen weiterhin auf eine hohe Flexibilisierung der Arbeitszeit, um allen Mitarbeitern eine lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung zu ermöglichen. Seit 2023 steht in Deutschland (exklusive Pflege) ein E-Learning zum Thema „Vorurteile und Stereotype erkennen und reduzieren“ kostenfrei für alle Mitarbeiter zur Verfügung. Die Schulung steht unseren Mitarbeitern weiter zur Verfügung und hat daher keinen Abschlusszeitpunkt. Um das Thema Diversität noch stärker auf der strategischen Ebene des Unternehmens zu verankern, verfügt Vonovia außerdem über ein freiwilliges Angebot zur Führungskräfteentwicklung – u.a. mit Fokus auf das Thema „unbewusste Vorurteile“. Gleichzeitig haben wir

das Thema Diversität als ein wichtiges Teilkriterium im Führungskräftefahrplan etabliert.

Eine besondere Aufgabe sehen wir in der **Stärkung von Chancengleichheit im Unternehmen**. In Österreich wurden wir 2021 mit dem equalitA-Gütesiegel für innerbetriebliche Förderung von Chancengleichheit ausgezeichnet, welches im Berichtsjahr nach wie vor Gültigkeit besitzt. In Deutschland (exklusive Pflege) wurden mit dem Frauennetzwerk, dem Female Leadership Forum und einem Mentorenprogramm für Top-Potenzialträgerinnen drei neue Programme zur Förderung von Chancengleichheit ausgerollt. Für das Frauennetzwerk konnten im aktuellen Geschäftsjahr 193 Teilnehmerinnen gewonnen werden. Für das Female Leadership Forum wurden 135 Frauen im Verteiler verzeichnet. Das Mentorenprogramm befindet sich derzeit noch in der Anbahnung, weshalb es hierfür noch keine belastbaren Teilnehmerzahlen gibt. Alle drei Formate wurden im aktuellen Geschäftsjahr eingeführt. Daher können keine vergleichbaren Zahlen aus dem Vorjahr herangezogen werden. Da es sich bei den Maßnahmen zur Förderung von Frauen um einen fortwährenden und kontinuierlichen Prozess handelt und die Maßnahmen stets an die aktuellen Begebenheiten angepasst werden, existiert kein Zeithorizont zum Abschluss der Maßnahmen.

Die **Wirksamkeit** der in → **S1-1** und → **S1-4** beschriebenen Strategien und Maßnahmen, um dem Fachkräftemangel zu begegnen, wird im Bereich Diversität wie folgt **nachverfolgt**:

Die Wirksamkeit unserer Strategien und Maßnahmen zur Förderung von Diversität wird mithilfe des SPI-Teil-Indikators „Anteil weiblicher Führungskräfte“ nachverfolgt. Zu Einzelheiten wird auf Abschnitt → **S1-5** verwiesen. Gleichzeitig gibt die regelmäßige Erhebung der Kennzahl zu geschlechts-spezifischen Gehaltsunterschieden (Gender Pay Gap, siehe → **S1-16**) übergeordnet Aufschluss über den Erfolg unserer Maßnahmen zur Harmonisierung unserer Vergütungsmodelle.

Außerdem soll die sukzessive Harmonisierung der Sozialleistungen eine entsprechende **Gleichberechtigung der Mitarbeiter** in ihrem jeweiligen Land der Anstellung sicherstellen. So gilt beispielsweise auch in Österreich unser Mitarbeiteraktienprogramm. Nach der Einführung einer neuen, einheitlichen betrieblichen Altersversorgung im

Jahr 2021 steht dieses Angebot zudem auch im Berichtsjahr einem Großteil der Arbeitskräfte von Vonovia in Deutschland zur Verfügung (exklusive Pflege). Ausgenommen sind dabei leitende Angestellte sowie Mitarbeiter, die weniger als sechs Monate im Unternehmen beschäftigt sind. Die **Vereinbarkeit von Familie und Beruf** ist uns ein besonders wichtiges Anliegen, weshalb wir alle Führungsrollen mit der Option auf Teilzeittätigkeit ausschreiben. Auch die BUWOG in Österreich stellt für ihre Arbeitskräfte diverse Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bereit. So wurde von der BUWOG die Pflege von Angehörigen im Berichtsjahr zu einem weiteren Schwerpunktthema erklärt und ihren Mitarbeitern in Österreich verschiedene Informationsangebote zum Thema mittels Veranstaltungen sowie der „because we care“-App zugänglich gemacht. Der Nutzungszeitraum ist nicht begrenzt, weshalb die Maßnahme auch im kommenden Jahr Fortbestand hat. 2023 hat die BUWOG zudem eine Rezertifizierung als familienfreundliches Unternehmen durch das österreichische Bundesministerium für Arbeit, Familie und Jugend erfolgreich durchlaufen. Diese Rezertifizierung findet alle drei Jahre statt und hatte somit auch im Jahr 2024 Gültigkeit. Diese Maßnahme besteht bis zu der nächsten Rezertifizierung im Geschäftsjahr 2026 fort.

Insgesamt sehen wir unsere derzeitigen Maßnahmen als adäquat an, um unsere wesentlichen negativen Auswirkungen zu reduzieren und zu unseren wesentlichen positiven Auswirkungen beizutragen. Negative Auswirkungen unserer Maßnahmen würden sich in unserer Mitarbeiterzufriedenheitsumfrage oder unseren Beschwerdemechanismen wider-spiegeln. Dies ist im Abgleich mit den konkreten Ergebnissen und Rückläufen aus diesen Maßnahmen (siehe für weitere Informationen → **S1-3** sowie → **S1-4** und → **G1-3**) nicht ersichtlich. Unsere regelmäßige konzernweite Überprüfung unserer Auswirkungen, Chancen und Risiken in Bezug auf die eigenen Arbeitskräfte und andere wesentliche Geschäftsaktivitäten in unserer Wertschöpfungskette stellt darüber hinaus sicher, etwaige potenziell auftretende negative Auswirkungen zukünftig frühzeitig zu identifizieren und angemessen darauf zu reagieren (für mehr Details siehe → **ESRS 2 SBM-2** und → **SBM-3**).

Negative Auswirkungen des Übergangs zu einer umwelt-freundlicheren, treibhausgasneutralen Wirtschaft auf unsere eigenen Arbeitskräfte können sich ergeben, wenn es aufgrund des Fachkräftemangels zu Überlastungen unserer

Arbeitskräfte durch Mehrarbeit kommt. Ein weiterer Grund kann in der Transformation bestimmter Geschäftsbereiche aufgrund von neuen Klimaschutzrichtlinien, wie z. B. die Bundesförderung für effiziente Gebäude (BEG), oder Technologien auf dem Markt, die unsere Geschäftsprozesse beeinflussen, liegen. In der Folge kann ein erhöhter Rekrutierungs- sowie Weiterbildungs- und Schulungsbedarf für die Implementierung, den Umgang mit und die Weiterentwicklung neuer Technologien im Kerngeschäft erwachsen. Die geschäftsbezogene Notwendigkeit energieeffizienter Sanierungen und Neubauten mit dem Ziel der Treibhausgas-Reduktion bedingt einen hohen Bedarf an Fachkräften im handwerklich-technischen, aber auch im kaufmännischen Bereich. Wir mildern diese Auswirkungen ab, indem wir unsere Mitarbeiter in diesen Bereichen weiterbilden, zu einem langfristigen Verbleib bei Vonovia motivieren und neue Fachkräfte rekrutieren. Unser Bestreben, uns als attraktive Arbeitgeberin zu positionieren, trägt dazu bei, Fachkräfte zu halten und neu zu gewinnen. Gleichzeitig können diese oben genannten branchenspezifischen Faktoren einen negativen Einfluss auf die Beschäftigungssituation in einigen Geschäftsbereichen (z. B. im Bereich Modernisierung und Development) bei Vonovia haben.

In das Management der wesentlichen Auswirkungen sind unsere CHRO sowie unsere Bereichsleitung HR auf oberster Ebene eingebunden. Hinsichtlich des Managements der identifizierten wesentlichen Auswirkungen haben wir strukturelle Vorkehrungen im Bereich HR getroffen. Die Themen Vergütung und Chancengleichheit werden dabei durch entsprechende Organisationseinheiten im Bereich gezielt bearbeitet und systematisch verfolgt.

S1-5 – Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen

Arbeitsbedingungen (Fachkräftemangel)

Um unsere Attraktivität als Arbeitgeberin mindestens auf dem gleichen Niveau des Vorjahres zu halten, somit den negativen Folgen des Fachkräftemangels entgegenzutreten und Mitarbeiter langfristig an Vonovia zu binden, verfolgen wir das übergeordnete Ziel einer **stetig hohen Mitarbeiterzufriedenheit**. Die Mitarbeiterzufriedenheit stellt gleichzeitig einen der sechs steuerungsrelevanten Teil-Indikatoren des konzernweiten SPI dar. Die Mitarbeiterzufriedenheit ergibt sich zudem unmittelbar aus der Förderung der beruflichen Weiterentwicklung sowie den Mitbestimmungsmöglichkeiten unserer Mitarbeiter. Somit adressiert diese Kennzahl direkt unsere wesentlichen IROs der

- > Förderung der beruflichen Weiterentwicklung von Mitarbeitern,
- > Unzufriedenheit bei Mitarbeitern durch Mangel an Mitbestimmung,
- > Mitarbeiterzufriedenheit durch Mitbestimmung sowie finanziellen Chance durch Arbeitgeberattraktivität.

Der Zufriedenheitswert bezieht sich auf den Gesamtkonzern und basiert auf dem aggregierten Zustimmungswert, dem sogenannten Bindungsindex, der zugrunde liegenden Mitarbeiterumfrage (Zustimmung zu der übergeordneten Frage „Alles in allem kann ich sagen, dies hier ist ein sehr guter Arbeitsplatz.“), welche jedes Jahr im Herbst konzernweit durchgeführt wird. Da der methodische Aufbau der Befragung individuell auf Vonovias Personalmaßnahmen und Mitarbeiterstruktur zugeschnitten ist, lässt sich der konsolidierte Zustimmungswert nur eingeschränkt mit Befragungsverfahren anderer Unternehmen vergleichen. Die Ziele des SPI werden im Rahmen der Fünfjahresplanung für jeden Teil-Indikator festgelegt. Die Zielerreichung wird am Ende des Jahres über den erreichten IST-Wert ermittelt. Für **2030** verfolgen wir das mittelfristige Ziel, einen **Zustimmungswert von mindestens 77 %** zu erzielen und zu halten. Der Bezugswert für die Fortschrittsmessung ist das Vorjahr. Als Bezugsjahr gilt das aktuelle Berichtsjahr. Änderungen unserer Ziele ergaben sich im Berichtszeitraum nicht. Der IST-Wert der Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit im Berichtsjahr entspricht somit dem Planwert. Da es sich um einen SPI-Teil-Indikator handelt (weitere Informationen siehe → **ESRS 2 GOV-3**), erfolgt die Überwachung direkt durch den Vorstand.

Gleichbehandlung und Chancengleichheit

Bezüglich der Zielsetzung, eine Gleichstellung der Geschlechter zu erreichen und Frauen im Unternehmen zu stärken, haben wir uns das Ziel gesetzt, den **Anteil an Frauen**

in **Führungspositionen** der ersten und zweiten Ebene unterhalb des Vorstands mittelfristig bis **2030** auf **mindestens 30 %** zu steigern und zu halten. Die Kennzahl bezieht sich auf den Gesamtkonzern und steht in direktem Zusammenhang mit unserer wesentlichen Chance der Förderung von Diversität in der Belegschaft. Als ein weiterer Teil-Indikator, der in den SPI einfließt, unterliegt auch der Anteil von Frauen in Führungspositionen als Zielwert der Fünfjahresplanung. Der Bezugswert für die Fortschrittsmessung ist das Vorjahr. Als Bezugsjahr gilt das aktuelle Berichtsjahr. Im Berichtsjahr lag unser Anteil an Frauen in Führungspositionen bei 25,8 %. Im Vergleich zum Vorjahr konnten wir diesen somit um 1,6 Prozentpunkte steigern. Somit entspricht der IST-Wert des Berichtsjahrs dem Planwert. Wir sehen eine Erreichung der Mittelfrist-Zielmarke von mindestens 30 % bis zum Jahr 2030 als realistisch an. Da es sich um einen SPI-Teil-Indikator handelt, erfolgt die Überwachung direkt über die Berichterstattung gegenüber dem Vorstand.

Beide Ziele spiegeln unmittelbar die Zielvorgabe unseres formalisierten Konzepts unserer übergreifenden HR-Strategie

- > der langfristigen Sicherung des Geschäftserfolgs sowie damit zusammenhängender Arbeitsplätze und damit einhergehend einer langfristigen Bindung von Fachkräften an Vonovia sowie
- > der langfristigen Weiterentwicklung und Verankerung einer innovativen, offenen und dynamischen Unternehmenskultur, die Gleichbehandlung und Chancengleichheit fördert,

wider.

Weitere Erläuterungen zu den S1-Indikatoren

Die systematische **Nachverfolgung** unserer im Rahmen der Personalstrategie **gesetzten Ziele** erfolgt durch gleich zwei Indikatoren, die gemeinsam mit vier weiteren Indikatoren in unsere zentrale, interne Steuerungsgröße, den SPI, einfließen:

- > der „Anteil Frauen in Führungspositionen (erste und zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands)“ und
- > die „Mitarbeiterzufriedenheit“.

Die Berücksichtigung dieser beiden Indikatoren innerhalb der internen **Steuerungsgröße SPI** untermauert die strategische Relevanz der Unternehmensbindung unserer Mitarbeiter und die Förderung von Diversität unserer Arbeitskräfte (für eine detaillierte Beschreibung des SPI siehe → **ESRS 2 GOV-3**).

Bei der Definition des Zielwerts für den Indikator Frauen in Führungspositionen haben wir uns an der Repräsentanz von Frauen im Gesamtkonzern (exklusive Pflege) orientiert. Die Zieldefinition dieser Kennzahl sowie auch der Mitarbeiterzufriedenheit findet im Rahmen der Fünfjahresplanung durch den Vorstand statt. Die Zieldefinition des SPI-Teil-Indikators „Anteil Frauen in Führungspositionen (erste und zweite

Führungsebene unterhalb des Vorstands)“ unterscheidet sich von der Berechnungsgrundlage und den ausgewiesenen IST-Werten der Diversitätsparameter in → **S1-9**. Das Segment Pflege ist bei der Zieldefinition des Teil-Indikators exkludiert. Für detaillierte Informationen zur Festlegung der SPI-Teil-Indikatoren siehe → **ESRS 2 GOV-3**.

Die Mitarbeiterzufriedenheit wird mithilfe der jährlichen Mitarbeiterzufriedenheitsumfrage überwacht. Da der methodische Aufbau der Befragung individuell auf Vonovias

Personalmaßnahmen und Mitarbeiterstruktur zugeschnitten ist, lässt sich der konsolidierte Zustimmungswert nur eingeschränkt mit Befragungsverfahren anderer Unternehmen vergleichen. Der Zufriedenheitswert ist im Vergleich zur letzten Teilebefragung im Jahr 2022 wieder von 69 % um zehn Prozentpunkte (+10 Pp.) und im Vergleich zur letzten Vollbefragung im Jahr 2023 um einen Prozentpunkt (+1 Pp.) auf 79 % Zustimmung gestiegen. Mit dem diesjährigen Ergebnis haben wir unseren Zielwert für das Jahr 2024 übertroffen.

S1-6 – Merkmale der Arbeitnehmer des Unternehmens

Merkmale der Arbeitnehmer des Unternehmens

Anzahl der Arbeitnehmer	2023			2024		
	Fortgeführte Geschäftsbereiche	Aufgegebene Geschäftsbereiche	Insgesamt	Fortgeführte Geschäftsbereiche	Aufgegebene Geschäftsbereiche	Insgesamt
Arbeitnehmer nach Geschlecht						
Männlich	8.482	875	9.357	8.571	935	9.506
Weiblich	3.464	2.931	6.395	3.485	2.977	6.462
Divers	-	-	-	-	-	-
Keine Angaben	-	-	-	-	-	-
Gesamtzahl der Beschäftigten	11.946	3.806	15.752	12.056	3.912	15.968

Merkmale der Arbeitnehmer des Unternehmens

Anzahl der Arbeitnehmer	2023			2024		
	Fortgeführte Geschäftsbereiche	Aufgegebene Geschäftsbereiche	Insgesamt	Fortgeführte Geschäftsbereiche	Aufgegebene Geschäftsbereiche	Insgesamt
Arbeitnehmer nach Land						
Deutschland	11.029	3.806	14.835	11.164	3.912	15.076
Österreich	370	-	370	367	-	367
Schweden	547	-	547	525	-	525

Merkmale der Arbeitnehmer des Unternehmens

	2023			2024			Ins-gesamt	
	Männlich	Weiblich	Divers	Männlich	Weiblich	Divers		
Zahl der Arbeitnehmer								
Fortgeführte Geschäftsbereiche	8.482	3.464	-	11.946	8.571	3.485	-	12.056
Aufgegebene Geschäftsbereiche	875	2.931	-	3.806	935	2.977	-	3.912
Insgesamt	9.357	6.395	-	15.752	9.506	6.462	-	15.968
Zahl der Arbeitnehmer mit unbefristeten Arbeitsverträgen								
Fortgeführte Geschäftsbereiche	7.650	3.083	-	10.733	7.661	3.095	-	10.756
Aufgegebene Geschäftsbereiche	717	2.513	-	3.230	774	2.608	-	3.382
Insgesamt	8.367	5.596	-	13.963	8.435	5.703	-	14.138
Zahl der Arbeitnehmer mit befristeten Arbeitsverträgen								
Fortgeführte Geschäftsbereiche	832	381	-	1.213	910	390	-	1.300
Aufgegebene Geschäftsbereiche	158	418	-	576	161	369	-	530
Insgesamt	990	799	-	1.789	1.071	759	-	1.830
Zahl der Abrufkräfte								
Fortgeführte Geschäftsbereiche	-	-	-	-	-	-	-	-
Aufgegebene Geschäftsbereiche	-	-	-	-	-	-	-	-
Insgesamt	-	-	-	-	-	-	-	-
Zahl der Vollzeitkräfte								
Fortgeführte Geschäftsbereiche	7.982	2.498	-	10.480	8.071	2.454	-	10.525
Aufgegebene Geschäftsbereiche	562	1.257	-	1.819	584	1.261	-	1.845
Insgesamt	8.544	3.755	-	12.299	8.655	3.715	-	12.370
Zahl der Teilzeitkräfte								
Fortgeführte Geschäftsbereiche	500	966	-	1.466	500	1.031	-	1.531
Aufgegebene Geschäftsbereiche	313	1.674	-	1.987	351	1.716	-	2.067
Insgesamt	813	2.640	-	3.453	851	2.747	-	3.598

Arbeitnehmerfluktuation

	2023			2024		
	Fortgeführte Geschäftsbereiche	Aufgegebene Geschäftsbereiche	Insgesamt	Fortgeführte Geschäftsbereiche	Aufgegebene Geschäftsbereiche	Insgesamt
Anzahl Arbeitnehmer, die das Unternehmen im Berichtszeitraum verlassen haben	2.229	836	3.065	1.953	756	2.709
Fluktuationsquote im Berichtszeitraum in %	19,2	23,8	20,3	16,7	21,0	17,7

Für den Ausweis der Daten zu den Merkmalen der Arbeitnehmer verwenden wir die Personenzahl, keine Vollzeitäquivalente. Die Anzahl der Arbeitnehmer wird nach der Zählweise des deutschen Handelsgesetzbuchs (HGB) erhoben. Dies inkludiert Teilzeitkräfte und exkludiert den Aufsichtsrat, den Vorstand, Auszubildende sowie Arbeitnehmer, deren Beschäftigungsverhältnis aufgrund von Altersteilzeitregelungen oder wegen Erziehungsurlaub ruht.

Die HGB-Zählweise wurde auch für die Merkmale der Angestellten in Österreich und Schweden angewendet.

Durch die nachträgliche inhaltliche Anpassung des Headcounts nach HGB weicht der Ausweis der Anzahl der Arbeitnehmer zum 31. Dezember 2023 von der im Vorjahr berichteten Grundgesamtheit in Deutschland und Österreich ab.

Für die Arbeitnehmerfluktuation gilt: Alle Austritte in HGB-Zählweise, zusätzlich werden Aushilfen, Werkstudenten und geringfügig Beschäftigte exkludiert. Wir nutzen für die Berechnung die Definition der European Public Real Estate Association (EPRA): Austritte im Geschäftsjahr (exklusive integrationsbedingte Austritte) / Anzahl der Arbeitnehmer zum 31. Dezember 2024 x 100%. Wir verwenden keine Durchschnittswerte, sondern eine Stichtagsbetrachtung zum 31. Dezember 2024.

Typischerweise besteht bei Vonovia ein Normalarbeitsverhältnis, d. h. die Arbeitnehmer werden bei Vollzeit unbefristet eingestellt. In der deutschen – wie auch der österreichischen und schwedischen – Gesetzgebung besteht ein Recht auf Teilzeit bzw. sind Teilzeitwünsche der Arbeitnehmer zu berücksichtigen. Die Teilzeitquote fußt daher auf keiner personalstrategischen Ausrichtung, sondern berücksichtigt die individuellen Bedarfe der Arbeitnehmer.

Für den Ausweis der Arbeitnehmerzahlen in weiteren Teilen dieses Geschäftsberichts nutzen wir dieselbe Erhebungsmethode wie hier im → [S1-6](#).

[S1-7 – Merkmale der Fremdarbeitskräfte des Unternehmens](#)

Die Gesamtzahl der bei Vonovia tätigen Fremdarbeitskräfte beträgt 63 (2023: 117). Hierbei handelt es sich in erster Linie um Personen im Bereich der „Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften nach NACE-Code N78 (Leiharbeitnehmer)“. Selbstständige beschäftigen wir nicht.

Die Schwankungen im Vergleich zum vorherigen Berichtszeitraum resultiert aus abweichenden Projektbedarfen. Signifikante unterjährige Schwankungen der Anzahl der Leiharbeitnehmer im Berichtszeitraum ergeben sich nicht.

Eine Ausnahme stellen die aufgegebenen Geschäftsbereiche dar: Hier werden Fremdarbeitskräfte für vereinzelte Tage beschäftigt, sodass unterjährig von signifikanten Schwankungen auszugehen ist.

Die Zählweise der Fremdarbeitskräfte entspricht derer in → [S1-6](#) dieses Standards, d.h. Ausweis der Personenzahl nach HGB-Zählweise zum Stichtag 31. Dezember 2024.

Leiharbeitnehmer werden bei uns eingesetzt, um Belastungsspitzen im Projektkontext oder bei kurzfristigen Auftragsspitzen abzufedern. Sie ersetzen keine regulären Beschäftigungsverhältnisse.

Die Anzahl der Leiharbeitnehmer bewegt sich auf in der Regel unter 1% der Gesamtbeschäftigen. Schwankungen entstehen aus den unterschiedlichen Projektbedarfen.

[S1-8 – Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog](#)

Bei Vonovia sind rund 85 % der Arbeitnehmer von Tarifverträgen abgedeckt. Teilweise besteht eine Mehrfachabdeckung, wenn Beschäftigte bei Vonovia Deutschland (exklusive Pflege), zusätzlich zum Tarifvertrag zur Gründung von Betriebsräten, durch einen Lohntarifvertrag abgedeckt sind.

Bei Vonovia sind rund 85 % der Arbeitnehmer von Arbeitnehmervertretungen im Rahmen des sozialen Dialogs abgedeckt.

Es besteht eine Vereinbarung mit unseren Arbeitnehmern über die Vertretung eines Betriebsrats einer Societas Europaea (SE). Das höchste Vertretungsgremium der Arbeitnehmer ist der Konzernbetriebsrat. Zudem wurde ein SE-Betriebsrat auf Ebene der Vonovia SE gebildet.

Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog

2023									
Tarifvertragliche Abdeckung									
Arbeitnehmer - EWR (für Länder mit >50 Arbeitnehmern, die >10 % der Gesamtzahl ausmachen)			Arbeitnehmer - Nicht-EWR-Länder (Schätzung für Regionen mit >50 Arbeitnehmern, die >10 % der Gesamtzahl ausmachen)			Sozialer Dialog			
Fortgeführte Geschäftsbereiche	Aufgegebene Geschäftsbereiche	Insgesamt	Fortgeführte Geschäftsbereiche	Aufgegebene Geschäftsbereiche	Insgesamt	Fortgeführte Geschäftsbereiche	Aufgegebene Geschäftsbereiche	Insgesamt	
0-19 %									
20-39 %									
40-59 %	Deutschland			Deutschland			Deutschland		
60-79 %									
80-100 %	Deutschland	Deutschland	Deutschland	Deutschland	Deutschland	Deutschland	Deutschland	Deutschland	Deutschland

S1-9 – Diversitätskennzahlen

Diversitätsparameter

Anzahl der Arbeitnehmer	2023				2024			
	Fortgeführte Geschäftsbereiche	Aufgegebene Geschäftsbereiche	Insgesamt	In %	Fortgeführte Geschäftsbereiche	Aufgegebene Geschäftsbereiche	Insgesamt	In %
Geschlechterverteilung im Top-Management¹⁾								
Männlich	178	16	194	71,1	173	13	186	68,6
Weiblich	58	21	79	28,9	60	25	85	31,4
Divers	-	-	-	-	-	-	-	-
Altersverteilung der Arbeitnehmer								
Unter 30 Jahre	1.558	421	1.979	12,6	1.621	474	2.095	13,1
Zwischen 30 und 50 Jahre	6.183	1.642	7.825	49,7	6.168	1.654	7.822	49,0
Über 50 Jahre	4.205	1.743	5.948	37,8	4.267	1.784	6.051	37,9
Unbekannt	-	-	-	-	-	-	-	-

1) Erste und zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands.

S1-10 – Angemessene Entlohnung

Bei Vonovia erhalten alle Arbeitnehmer eine angemessene Entlohnung, die im Einklang mit den geltenden Referenzwerten steht.

Als Referenzwerte beziehen wir uns – gemäß der Richtlinie (EU) 2022/2041 des Europäischen Parlaments und des Rates – in Deutschland auf den gesetzlich verankerten Mindestlohn und in Österreich und Schweden auf die dort gültigen Tarifverträge.

2024											
Tarifvertragliche Abdeckung						Sozialer Dialog					
Arbeitnehmer – EWR (für Länder mit >50 Arbeitnehmern, die >10% der Gesamtzahl ausmachen)			Arbeitnehmer – Nicht-EWR-Länder (Schätzung für Regionen mit >50 Arbeitnehmern, die >10% der Gesamtzahl ausmachen)			Vertretung am Arbeitsplatz (nur EWR) (für Länder mit >50 Arbeitnehmern, die >10% der Gesamtzahl ausmachen)					
Fortgeführte Geschäftsbereiche	Aufgegebene Geschäftsbereiche	Insgesamt	Fortgeführte Geschäftsbereiche	Aufgegebene Geschäftsbereiche	Insgesamt	Fortgeführte Geschäftsbereiche	Aufgegebene Geschäftsbereiche	Insgesamt			
Deutschland	Deutschland	Deutschland	Deutschland	Deutschland	Deutschland	Deutschland	Deutschland	Deutschland			
Deutschland	Deutschland	Deutschland	Deutschland	Deutschland	Deutschland	Deutschland	Deutschland	Deutschland			

S1-11 – Soziale Absicherung

Die soziale Absicherung ist in den Ländern, in denen der Konzern tätig ist, gesetzlich verankert. Somit sind alle Arbeitnehmer (100 %) von Vonovia gegen Verdienstausfälle aufgrund von Krankheit, Arbeitslosigkeit, Arbeitsunfällen und Erwerbsunfähigkeit, Elternurlaub und Ruhestand abgesichert. Dies gilt auch für die bei Vonovia tätigen Fremd-arbeitskräfte.

S1-12 – Menschen mit Behinderungen

Menschen mit Behinderungen

in %	2023			2024		
	Fortgeführte Geschäftsbereiche	Aufgegebene Geschäftsbereiche	Insgesamt	Fortgeführte Geschäftsbereiche	Aufgegebene Geschäftsbereiche	Insgesamt
Anteil der Arbeitnehmer mit Behinderungen¹⁾						
Männlich	3,2	6,4	3,5	3,3	5,1	3,5
Weiblich	3,0	5,8	4,3	3,2	5,1	4,1
Divers	-	-	-	-	-	-
Insgesamt	3,2	5,9	4,0	3,3	5,1	3,7

1) Nach der sozialrechtlichen Definition für Behinderung nach SGB IX §2 in Deutschland bzw. BEinstG, Art. II § 2 in Österreich (Grad der Behinderung von mind. 50%). In Schweden ist die Erhebung von Daten bzgl. Menschen mit Behinderung aus rechtlichen Gründen nicht zulässig. Die Darstellung bezieht sich daher auf Deutschland und Österreich und berücksichtigt die Gesamtzahl der Arbeitnehmer für beide Ländern nach S1-6.50.

S1-13 – Kennzahlen für Weiterbildung und Kompetenzentwicklung

Parameter für Weiterbildung und Kompetenzentwicklung

	2023			2024				
	Fortgeführte Geschäftsbereiche	Aufgegebene Geschäftsbereiche	Insgesamt	In %	Fortgeführte Geschäftsbereiche	Aufgegebene Geschäftsbereiche	Insgesamt	In %
Arbeitnehmer, die an regelmäßigen Leistungs- und Laufbahnbeurteilungen teilgenommen haben								
Männlich	3.068	136	3.204	34,2	2.915	165	3.080	32,4
Weiblich	2.302	503	2.805	43,9	2.231	566	2.797	43,3
Divers	-	-	-	-	-	-	-	-
Insgesamt	5.370	639	6.009	38,1	5.146	731	5.877	36,8
Anteil an Sollüberprüfungen in %	84,1	39,6	75,1	-	93,0	44,4	81,8	-
Durchschnittliche Zahl der Schulungsstunden¹⁾ je Arbeitnehmer								
Männlich	13,3	3,2	12,4	-	5,5	4,4	5,4	-
Weiblich	17,7	3,5	11,2	-	10,3	4,7	7,7	-
Divers	-	-	-	-	-	-	-	-
Insgesamt	14,6	3,4	11,9	-	6,9	4,7	6,3	-

1) Nur über die Vonovia Akademie erfasste Schulungen/Weiterbildung enthalten.

S1-15 – Kennzahlen für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben

Kennzahlen für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben

in %	2023			2024		
	Fortgeführte Geschäftsbereiche	Aufgegebene Geschäftsbereiche	Insgesamt	Fortgeführte Geschäftsbereiche	Aufgegebene Geschäftsbereiche	Insgesamt
Anteil der Arbeitnehmer, die Anspruch auf Arbeitsfreistellung aus familiären Gründen haben¹⁾						
Anteil der Arbeitnehmer, die Anspruch auf Arbeitsfreistellung aus familiären Gründen haben ¹⁾	95,3	46,0	83,4	96,2	45,4	83,8
Anteil der anspruchsberechtigten Arbeitnehmer, die Arbeitsfreistellung aus familiären Gründen in Anspruch genommen haben						
Männlich	3,9	2,2	3,8	3,4	2,5	3,4
Weiblich	7,3	2,3	5,9	7,0	1,0	5,3
Divers	-	-	-	-	-	-

1) Rechtlicher Anspruch besteht in Österreich und Schweden für alle Arbeitnehmer. In Deutschland besteht kein 100 %-iger Anspruch auf Arbeitsfreistellung aus familiären Gründen, da kein gesetzlicher Anspruch auf Vaterschaftsurlaub besteht.

S1-16 – Vergütungsparameter (Verdienstunterschiede und Gesamtvergütung)

Vergütungsparameter (Verdienstunterschiede und Gesamtvergütung)

in %	2023			2024		
	Fortgeführte Geschäftsbereiche	Aufgegebene Geschäftsbereiche	Insgesamt	Fortgeführte Geschäftsbereiche	Aufgegebene Geschäftsbereiche	Insgesamt
Verdienstunterschiede zwischen Frauen und Männern in % ¹⁾	-5,7	-1,7	2,5	-6,7	0,6	-0,4
Verhältnis der jährlichen Gesamtvergütung der am höchsten bezahlten Einzelperson zum Median der jährlichen Gesamtvergütung aller Arbeitnehmer ²⁾	-	-	105,5	-	-	96,4

1) Berechnung: (Stundenlohn Männer – Stundenlohn Frauen)/Stundenlohn Männer.

2) Ermittlung des Nenners gemäß HGB-Methodik. Für Beschäftigte ohne Stundenerfassung wurden die tatsächlichen Arbeitsstunden geschätzt.

Das geschlechtsspezifische Verdienstgefälle beschreibt die Differenz zwischen dem Durchschnittseinkommen von weiblichen und männlichen Arbeitnehmern, unabhängig vom Berufsbild.

Bei den Arbeitnehmern von Vonovia besteht die Besonderheit, dass ein Gender Pay Gap in den einzelnen Geschäftsbereichen zugunsten der weiblichen Arbeitskräfte besteht: In den fortgeführten Geschäftsbereichen sind im geringer entlohten handwerklich-baulichen Bereich vorwiegend Männer tätig, während in den höher dotierten, kaufmännischen Berufen ein ausgeglichener Anteil zwischen den Geschlechtern besteht. Dieses Gender Pay Gap resultiert daher nicht aus einer Benachteiligung männlicher Arbeitskräfte, sondern aus dem für diese Kennzahl notwendigen Vergleich unterschiedlicher Berufsgruppen, die mit einem unterschiedlichen Ausbildungsniveau und einer unterschiedlichen berufsspezifischen Entlohnung einhergehen.

Für den Pflegebereich (aufgegebene Geschäftsbereiche) ist das Einkommenverhältnis nahezu ausgeglichen. In diesem Segment sind insgesamt deutlich mehr Frauen als Männer beschäftigt.

Unter „Insgesamt“ werden die fortgeführten Geschäftsbereichen mit den Pflegetätigkeiten konsolidiert aus Konzernsicht ausgewiesen. Aufgrund der unterschiedlichen Lohnhöhen und der unterschiedlichen Verteilung der Geschlechter in den jeweiligen beiden Branchensegmenten Immobilienwirtschaft und Pflege nivelliert sich auf Gesamtkonzernebene der Gender Pay Gap.

Zur Bestimmung des Durchschnittslohns zur Berechnung des Gender Pay Gap berücksichtigen wir das tatsächliche IST-Entgelt (sofern messbar, inklusive Sachbezüge, Altersvorsorge, vermögenswirksame Leistungen, geldwerte Vorteile durch Dienstwagen etc.) im Verhältnis zu den tatsächlich bezahlten Stunden (inklusive bezahlter Abwesenheiten wie Urlaub, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall etc.).

S1-17 – Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auseinandersetzungen im Zusammenhang mit Menschenrechten

Im Geschäftsjahr wurden 7 (2023: 4) Fälle von Diskriminierung, einschließlich Belästigung, gemeldet.

Die Anzahl weiterer eingegangener Beschwerden hinsichtlich Menschenrechtsverletzungen über unsere Hinweiserkanäle betrug im Geschäftsjahr 0 (2023: 4).

Wesentliche Geldbußen, Sanktionen und Schadensersatzleistungen im Zusammenhang mit den vorstehend beschriebenen Vorfällen und Beschwerden ergaben sich im Berichtsjahr (und im Vorjahr) nicht. Entsprechend sind in unserer Gewinn- und Verlustrechnung keine diesbezüglichen Aufwendungen enthalten.

ESRS S4 Verbraucher und Endnutzer

ESRS 2 SBM-3 – Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen

Im Rahmen unserer Wesentlichkeitsanalyse haben wir für das Thema Verbraucher und Endnutzer **fünf wesentliche IROs** identifiziert:

- > Bedarfsgerechtes Wohnen für Mieter
- > Reduktion der Kundenfluktuation durch das Schaffen von bedarfsgerechtem Wohnraum
- > Verbesserte Kundenzufriedenheit durch mehr Erreichbarkeit und Servicequalität
- > Eingeschränkte Kundenzufriedenheit durch mangelnde Erreichbarkeit und Servicequalität
- > Finanzielle Chance aus erhöhter Kundenzufriedenheit & Servicequalität

Die tatsächliche **positive Auswirkung „Bedarfsgerechtes Wohnen für Mieter“** betrifft den eigenen Geschäftsbereich sowie die nachgelagerte Wertschöpfungskette. Durch das Schaffen von altersgerechtem Wohnraum kann die Verweildauer von Menschen mit körperlichen Einschränkungen in der eigenen Wohnung signifikant verlängert werden und sich diese Selbstbestimmung positiv auf die Lebensumstände und Gesundheit im Alter auswirken. Durch bedarfsorientierte Maßnahmen (z. B. barrierearmes Wohnen) können so bestehende Kundengruppen gehalten und neue hinzugewonnen werden.

Da der Bedarf an barrierearmem Wohnraum aufgrund des demografischen Wandels das bestehende Angebot in Deutschland bis 2035 um rund zwei Millionen Wohnungen übersteigen wird und diese Dissonanz bereits heute spürbar ist, haben wir ein Produktprogramm für barrierearme Teilmodernisierungen in unsere Investitionsstrategie integriert. Wir ergreifen diesbezüglich Maßnahmen, wie beispielsweise das Verlegen rutschfester Böden. Aufgrund der älter werdenden Gesellschaft sind sowohl barrierearme Teilmodernisierungen als auch barrierearme Neubauten langfristig in unsere Strategie und unser Geschäftsbereich (Value-add und Developmentbereich) integriert.

Wir sehen bereits jetzt einen spürbaren Einfluss dieser tatsächlichen wesentlichen Auswirkung auf unser Geschäftsbereich, unsere Strategie und unsere Wertschöpfungskette. Die positive Auswirkung steht in unmittelbarer Verbindung zu unserer Strategie, da Vonovia mittels ihres Programms für barrierearme Teilmodernisierungen einen relevanten Beitrag zur Befriedigung der immensen Marktnachfrage leistet. Aufgrund dessen ist das Programm für barrierearme Teilmodernisierungen in unsere Strategie

integriert. Somit haben wir durch unsere Maßnahmen bezüglich barriereärmer Teilmodernisierungen einen wesentlichen Anteil an dieser positiven Auswirkung. Durch barrierearme Umbauten schaffen wir Wohnraum, der Menschen mit körperlichen Einschränkungen eine deutlich längere Verweildauer in der eigenen Wohnung und somit (länger) ein selbstbestimmtes Leben ermöglicht. Daraus ergeben sich direkte Auswirkungen auf Menschen, respektive unsere Mieter.

Die sich daraus ergebende **finanzielle Chance „Reduktion der Kundenfluktuation durch das Schaffen von bedarfsgerechtem Wohnraum“** betrifft den eigenen Geschäftsbereich sowie die nachgelagerte Wertschöpfungskette. Durch das Schaffen von bedarfsgerechtem Wohnraum kann die Verweildauer von älteren Menschen mit körperlichen Einschränkungen in der eigenen Wohnung verlängert und weiteres Mietwachstum generiert werden.

Die wesentliche Chance hat einen positiven Einfluss auf unser Geschäftsbereich, unsere Strategie und unsere Wertschöpfungskette. Sollte sich eine Reduktion der Kundenfluktuation und eine Steigerung des Angebots aufgrund des Schaffens von bedarfsgerechtem Wohnraum durch niedrigschwellige Aus- und Umbauten bzw. barrierearme Teilmodernisierung ergeben, können Fluktuationskosten gesenkt werden und es ergibt sich das Potenzial, zusätzliche Mietergruppen in höherem Alter sowie Kunden mit körperlichen Einschränkungen anzusprechen. Dies könnte außerdem zu einem Reputationsgewinn für Vonovia führen. Aufgrund des demografischen Wandels besteht marktseitig zusätzlich eine hohe Nachfrage nach barrierearmen altersgerechten Wohnungen. Diese Entwicklung führt zukünftig zu einer Verstärkung der Nachfrage, was positiv auf unser Geschäftsbereich einzuahlt. Unsere Maßnahmen bezüglich niedrigschwelliger Aus- und Umbauten bzw. barriereärmer Teilmodernisierung (z. B. Einbau rutschfester Böden, ebenerdiger Duschen etc.) sind in unser Geschäftsbereich und unsere Strategie integriert. Sie tragen bereits jetzt zur Nutzung dieser Chance bei und sollen zukünftig weiter vorangetrieben werden.

Wir haben keine aktuellen finanziellen Effekte auf unsere Finanzlage, Ertragslage und Zahlungsströme identifiziert, die im nächsten Berichtszeitraum ein erhebliches Risiko wesentlicher Buchwertanpassungen der im Abschluss ausgewiesenen Vermögenswerte und Verbindlichkeiten in Bezug auf diese Chance beinhalten.

Die tatsächliche **positive Auswirkung „Verbesserte Kundenzufriedenheit durch mehr Erreichbarkeit und Servicequalität“** betrifft den eigenen Geschäftsbereich. Die positiven Auswirkungen ergeben sich durch die regelmäßige aktive Einbeziehung der Kunden im Rahmen von Kundenbefragungen, vor allem bezüglich der Service- und Produktqualität.

Ein mehrsprachig aufgestellter Kundenservice sowie lokale Ansprechpartner vor Ort ermöglichen außerdem eine schnelle und direkte Kontaktaufnahme bzw. Austausch, wodurch eine erhöhte Service- und Produktqualität gefördert wird.

Die **Auswirkung** kann auch eine **negative** Ausprägung annehmen und bei „**mangelnder Erreichbarkeit und Servicequalität**“ zu einer „**eingeschränkten Kundenzufriedenheit**“ führen – beispielsweise aufgrund einer eingeschränkten Erreichbarkeit bzw. langen Reaktions- oder Bearbeitungszeiten des zentralen Kundenservices oder des Ausfalls von Objektbetreuern oder Handwerkern.

Die Vermietung von Wohnraum ist unser Kerngeschäft, daher hat die Zufriedenheit unserer Mieter einen wesentlichen Einfluss auf unser Geschäftsmodell und unsere Strategie. Wir erheben die Zufriedenheit unserer Mieter quartärlich. Bei negativen Entwicklungen ergreifen wir spezifische Maßnahmen auf regionaler und quartiersbezogener Ebene. An der Verbesserung unserer Servicequalität arbeiten wir stetig und setzen entsprechende Maßnahmen um (siehe diesbezüglich → **S4-4**).

Derzeit erwarten wir einen Einfluss dieser tatsächlichen wesentlichen Auswirkung (positive bzw. negative Ausprägung) auf unser Geschäftsmodell, unsere Strategie und unsere Wertschöpfungskette in einem kurzfristigen Zeitraum. Die Auswirkung steht in unmittelbarer Verbindung zu unserer Strategie, da die Zufriedenheit unserer Kunden den Erfolg unseres Unternehmens maßgeblich bestimmt. Unser großes Wohnportfolio in urbanen Ballungsgebieten, niedrige Leerstandsquoten sowie eine große Kundenvielfalt mit diversen Anliegen erfordern ein hohes Maß an Erreichbarkeit, Servicequalität und Geschwindigkeit sowie entsprechend geschultes Personal. Unsere Maßnahmen tragen wesentlich dazu bei, ob diese Auswirkung eine positive oder negative Ausprägung annimmt, beispielsweise durch entsprechend geschulte Mitarbeiter sowie ausreichende personelle Ressourcen im Kunden- und Wohnumfeldservice sowie dem Technischen Service (Beitrag zur positiven Auswirkung) bzw. deren Fehlen (Beitrag zur negativen Auswirkung). Somit haben unsere Maßnahmen bezüglich mehr Erreichbarkeit und Verbesserung der Servicequalität direkten Einfluss auf Menschen, respektive unsere Mieter, deren Zufriedenheit von der Umsetzung dieser Maßnahmen abhängt.

Die negative Ausprägung der Auswirkung kann sich grundsätzlich auf alle Kunden beziehen. Sie kann punktuell auftreten, wenn es beispielsweise vereinzelt zu einer eingeschränkten Erreichbarkeit des zentralen Kundenservices oder der Mitarbeiter vor Ort kommt. Sie liegt aber in der spezifischen Erreichbarkeit und Servicequalität – mithin den

operativen Prozessen – begründet und betrifft keine spezielle Kundengruppe in besonderem Maße.

Damit verbunden ist auch eine „**finanzielle Chance aus erhöhter Kundenzufriedenheit & Servicequalität**“. Ein unkomplizierter, schneller und transparenter Austausch mit den Kunden sowie eine erhöhte Service- und Produktqualität können sich positiv auf die Kundenzufriedenheit auswirken und die Mieterbindung erhöhen sowie zu einer positiven Reputation beitragen. Diese höhere Kundenzufriedenheit ist außerdem die Basis für den Verkauf ergänzender Produkte und Dienstleistungen.

Wir sehen bereits heute einen Einfluss dieser wesentlichen Chance auf unser Geschäftsmodell, unsere Strategie und unsere Wertschöpfungskette. Bei konstant hoher Servicequalität ergibt sich daraus die Chance einer erhöhten Kundenzufriedenheit, die wiederum die Mieterbindung fördert und Vonovias Reputation verbessert. Daraus resultiert für uns eine niedrige Leerstandsquote und somit langfristig stabile Umsatzerlöse. Unsere Maßnahmen zur Erhöhung der Servicequalität (beispielsweise durch Schulung unserer Mitarbeiter sowie erweiterte Servicezeiten für schnelle Kontaktaufnahme) sind in unser Geschäftsmodell und unsere Strategie integriert. Sie tragen bereits jetzt zur Nutzung dieser Chance bei und sollen zukünftig weiter vorangetrieben werden.

Bezüglich dieser Chance erwarten wir kurzfristig einen potenziellen Einfluss auf unser Geschäftsmodell und unsere Wertschöpfungskette. Durch eine hohe Kundenzufriedenheit und Servicequalität können wir zum einen unsere Reputation als auch unsere Attraktivität als Arbeitgeberin steigern. Zum anderen können wir aufgrund geringerer Mieterfluktuation unsere Fluktuationskosten senken sowie durch den Ausbau attraktiver Wohnraumangebote zum Mietwachstum beitragen.

Finanzielle Effekte auf unsere Finanzlage, Ertragslage und Zahlungsströme, die im nächsten Berichtszeitraum ein erhebliches Risiko wesentlicher Buchwertanpassungen der im Abschluss ausgewiesenen Vermögenswerte und Verbindlichkeiten beinhalten könnten, sind nicht quantifizierbar.

Resilienz des Geschäftsmodells

Die Resilienz der Strategie und des Geschäftsmodells von Vonovia wird jährlich im Rahmen des **Risikomanagements** analysiert und bewertet. Die Führungskräfte der ersten Ebene unterhalb des Vorstands sind dafür verantwortlich, im Rahmen der halbjährlich stattfindenden Risikoinventur die Risiken in ihrem Zuständigkeitsbereich zu identifizieren und zu bewerten. Der Zeithorizont des Risikomanagements und damit der für die Bewertung betrachtete Zeitraum beträgt fünf Jahre nach dem Berichtsjahr. Betrachtet werden im Risikomanagement jeweils die Nettorisiken.

Zur Einschätzung der Widerstandsfähigkeit unseres Geschäftsmodells in Bezug auf die Fähigkeit, unsere wesentlichen Auswirkungen zu bewältigen und unsere wesentlichen Chancen zu nutzen, analysieren wir kontinuierlich, wie sich unsere **Kundenfluktuation** und unsere **Kundenzufriedenheit** entwickeln. Dabei hat die Analyse gezeigt, dass sowohl unsere Kundenfluktuation auf einem konstant niedrigen als auch unsere Kundenzufriedenheit auf einem konstant hohen Niveau stabil sind. Durch unsere Bewirtschaftungsplattform, die unseren Mietern sowohl zentrale (Kundenservice) als auch dezentrale Ansprechpartner (Objektbetreuer, Handwerker, Bewirtschafter, Techniker und Vermieter) zur Seite stellt, können wir jederzeit die Bedürfnisse unserer Kunden aufnehmen und somit aufkommender Unzufriedenheit entgegenwirken. Wir leiten daraus ab, dass unsere derzeitigen Maßnahmen die Resilienz unseres Geschäftsmodells stärken und dafür Sorge tragen, dass sich keine wesentlichen Risiken für unser Geschäftsmodell ergeben. Zusätzlich trägt die auch zukünftig vorherrschende Wohnungsknappheit und immense Nachfrage nach Wohnraum in urbanen Ballungsräumen zur Resilienz unseres Geschäftsmodells bei.

Geschäftsmodellbezug

Die Vermietung von Wohnungen ist unser Kerngeschäft. Somit sind die **Kundenzufriedenheit** und die Möglichkeit, diese durch unsere Servicequalität und Erreichbarkeit (positiv oder negativ) zu beeinflussen und die damit zusammenhängende finanzielle Chance **elementar für unser Geschäftsmodell**, das zusätzlich die berechtigten Interessen eines privatwirtschaftlichen Unternehmens fokussiert. Der demografische Wandel und der sich daraus ergebende erhöhte Bedarf nach (teil-)modernisierten Wohnungen (Auswirkung „Bedarfsgerechtes Wohnen für Mieter“) hat ebenfalls direkten Einfluss auf unserer Geschäftsmodell, da wir diesen Bedarf im Rahmen unserer Neubauprojekte berücksichtigen und unsere Aktivitäten bezüglich der Modernisierung von Bestandsimmobilien vorantreiben müssen). Durch diese Geschäftsaktivitäten ergibt sich unmittelbar die finanzielle Chance der „Reduktion der Kundenfluktuation durch das Schaffen von bedarfsgerechtem Wohnraum“, da eine Anpassung unseres Geschäftsmodells an diese identifizierten Bedarfe eine Chance für unseren zukünftigen Geschäftserfolg mit sich bringt.

Gleichzeitig nehmen wir durch das Management unserer wesentlichen Auswirkungen direkten Einfluss auf die Lebenssituation der Menschen, die bei uns wohnen, sowie auch auf die der potenziellen Mieter. Somit entstammen die wesentlichen Auswirkungen „Verbesserte Kundenzufriedenheit durch mehr Erreichbarkeit und Servicequalität“, „Eingeschränkte Kundenzufriedenheit durch mangelnde Erreichbarkeit und Servicequalität“ sowie „Bedarfsgerechtes Wohnen für Mieter“ unmittelbar unserem Geschäftsmodell. Dementsprechend stehen diese Personengruppen im

Mittelpunkt unserer Geschäftsstrategien: Bedarfsgerechten und bezahlbaren Wohnraum für möglichst viele Menschen in unserer Gesellschaft zur Verfügung zu stellen, die Kunden durch gute Serviceleistungen und gute Wohnangebote langfristig an uns zu binden – das sind die Kernaspekte unseres Konzepts.

Zielgruppenbezug

Kernzielgruppe bei Vonovia sind die **Mieter** unserer Wohnungen in Deutschland, Österreich und Schweden. Dies umschließt die potenziellen Mietinteressenten ebenso wie die potenziellen Käufer der von Vonovia bzw. BUWOG erstellten Wohnungen sowie Kunden, die von uns immobiliennahe Dienstleistungen (beispielsweise Grünstromverträge, Versicherungen und Multimedia) beziehen können. Grundsätzlich gelten die Angaben im Rahmen der Berichterstattung des ESRS S4 für alle (potenziellen) Mieter und Käufer.

Bei unseren Kunden handelt es sich nicht um Endnutzer von Produkten, die für den Menschen schädlich sind und/oder das Risiko einer chronischen Krankheit erhöhen. Auch handelt es sich nicht um Endnutzer von Dienstleistungen, die sich möglicherweise negativ auf ihr Recht auf Privatsphäre, den Schutz ihrer personenbezogenen Daten, ihr Recht auf freie Meinungsäußerung und Nichtdiskriminierung auswirken. Ebenso sind unsere Kunden nicht auf genaue und zugängliche produkt- oder dienstleistungsbezogene Informationen wie Handbücher und Produktetiketten angewiesen, um eine potenziell schädliche Nutzung eines Produkts oder einer Dienstleistung zu vermeiden. Ebenso wenig sind unsere Kunden Endnutzer, die besonders anfällig für Auswirkungen auf die Privatsphäre oder für Auswirkungen von Marketing- und Verkaufsstrategien sind, wie Kinder oder finanziell schutzbedürftige Personen. Bezüglich unserer Auswirkungen zum Thema „Bedarfsgerechtes Wohnen für Mieter“ stellen ältere oder körperlich eingeschränkte Mieter eine Kundengruppe dar, die besondere Bedürfnisse an ihren Wohnraum haben, denn Bedarfsveränderungen an die Wohnungsausstattung ergeben sich insbesondere aufgrund körperlicher Einschränkungen, die typischerweise im Alter auftreten. Wesentliche IROs in Bezug auf Auswirkungen auf die Gesundheit dieser Zielgruppe haben wir jedoch nicht identifiziert.

Unsere wesentliche negative Auswirkung „Eingeschränkte Kundenzufriedenheit durch mangelnde Erreichbarkeit und Servicequalität“ ist nicht systemischen Ursprungs, sondern zeigt sich in individuellen Kundenvorfällen. Sie können – z. B. aufgrund kurzfristiger Personalausfälle – in einer eingeschränkten Servicequalität begründet liegen, die jeweils nur einzelne Kundenvorfälle oder einen kleinen Teil der gesamten Kundengruppe betreffen.

Unsere positive Auswirkung „Bedarfsgerechtes Wohnen für Mieter“ wird insbesondere durch den niedrigschwälligen Aus- und Umbau von Wohnungen für Menschen mit Mobilitäts einschränkungen erreicht und betrifft insbesondere die Kundengruppe älterer Mieter. Unsere positive Auswirkung „Verbesserte Kundenzufriedenheit durch mehr Erreichbarkeit und Servicequalität“ wird durch unsere zentralen (mehrsprachig und digital) und dezentralen Servicestrukturen erreicht. Diese Auswirkung betrifft alle unsere Mieter.

Wesentliche Chancen bestehen in der erhöhten Kundenzufriedenheit und Servicequalität sowie in der Reduktion der Kundenfluktuation durch das Schaffen von bedarfsgerechtem Wohnraum – insbesondere auch für ältere Menschen. Damit können wir einen positiven Einfluss auf die Lebenssituation und Zufriedenheit unserer Mieter nehmen.

S4-1 – Konzepte im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern

Kundenzufriedenheit

Die Zufriedenheit der Kunden bestimmt den Erfolg eines Unternehmens. Aufgrund dessen verfolgen wir das **Ziel einer konstant hohen Kundenzufriedenheit**, d. h. einer positiven Entwicklung des Customer Satisfaction Index (CSI) (Teil-Indikator des SPI). Für uns ist sie vor allem damit verbunden, dass unsere Mieter mit unserer Servicequalität und der Erreichbarkeit unseres Kundenservices zufrieden sind (IROs: „Verbesserte Kundenzufriedenheit durch mehr Erreichbarkeit und Servicequalität“, „Eingeschränkte Kundenzufriedenheit durch mangelnde Erreichbarkeit und Servicequalität“ und „Finanzielle Chance aus erhöhter Kundenzufriedenheit & Servicequalität“). Diesbezüglich verfügt Vonovia über das **Konzept der zentralen und digitalen Bewirtschaftungsplattform**. Hierbei handelt es sich um eine Anwendung im ERP-Umfeld mit unternehmensindividuellen Konfigurationen, welche die effiziente und effektive Bewirtschaftung unseres Wohnungsbestands (eigener Geschäftsbereich) in Deutschland ermöglicht sowie die Basis für das darauf aufbauende Konzept einer erfolgreichen Digitalisierung unserer Prozessketten bildet. Dieser „end-to-end“ durchgängig digitalisierte Prozess stellt hohe Effizienzvorteile im Sinne von „Economies of Scales“ dar, repräsentiert erhebliche Kostenvorteile und ein Differenzierungsmerkmal im Wettbewerb. Das Know-how der Bewirtschaftungsplattform und die Steuerung zentraler und lokaler Bewirtschaftungsprozessen überträgt Vonovia auch auf das Bewirtschaftungsgeschäft in Österreich und Schweden, entsprechend den dortigen Anforderungsprofilen. Die Umsetzung des Konzepts erfolgt auf oberster Ebene durch den Vorstand (CRO).

Bedarfsgerechtes Wohnen für Mieter

Die durch den demografischen Wandel bedingte älter werdende Gesellschaft verändert die Bedürfnisse unserer

Kunden. Prognosen zufolge wird der Bedarf an altersgerechten Wohnungen in Deutschland das bestehende Angebot bis 2035 um rund zwei Millionen übersteigen. Daher verfügen wir in Deutschland (eigener Geschäftsbereich) über ein **Konzept zur Schaffung von altersgerechtem Wohnraum**, das insbesondere durch unser Investitionsprogramm barrierearme (Teil-)Modernisierung formalisiert ist (IROs „Bedarfsgerechtes Wohnen für Mieter“ und „Reduktion der Kundenfluktuation durch das Schaffen von bedarfsgerechtem Wohnraum“). Es zielt auf die barrierearme (Teil-)Modernisierung von sich im Leerstand (Mieterwechsel) befindlichen Wohnungen ab. Wir verfolgen in diesem Konzept das **Ziel, bis 2030 jährlich einen Anteil von rund 27 % barrierearm (teil-)modernisierter Wohnungen an Neuvermietungen in Deutschland** zu erreichen (siehe bezüglich dieser Zielsetzung auch → **S4-5**) und somit altersgerechten Wohnraum zu schaffen. Diese Zielsetzung ist ebenfalls über den Teil-Indikator „Anteil barriearmer (Teil-)Modernisierungen“ in unser übergeordnetes Nachhaltigkeitskonzept, den SPI, integriert. Ergänzt wird der Ansatz um bereits barrierearm geplanten Neubau. Die Umsetzung des Konzepts erfolgt auf oberster Ebene durch den Vorstand (CRO und CDO). Unsere Konzepte zu den Themen Kundenzufriedenheit und Bedarfsgerechtes Wohnen für Mieter nebst entsprechender Ziele, Maßnahmen und Kennzahlen zielen grundsätzlich auf unser Kerngeschäft der Immobilienvermietung und -bewirtschaftung in Deutschland ab. Sie exkludieren daher den Pflegebereich.

Verankerung in der Unternehmenssteuerung

Die Verankerung dieser Konzepte in unsere Unternehmenssteuerung erfolgt über den **SPI**, in den die zwei Teil-Indikatoren Kundenzufriedenheitsindex (CSI) und Anteil barriearmer (Teil-)Modernisierungen an Neuvermietungen einfließen. Die beschriebenen Ziele für die Teil-Indikatoren des SPI werden im Rahmen der Budget- und der Mittelfristplanung definiert und sind mit der Investitionsplanung verknüpft. Die Erreichung der Ziele wird quartärlich überwacht. Die Umsetzung der Maßnahmen zur Erreichung der Ziele erfolgt durch entsprechende Investitionsprogramme und Aktionspläne in den jeweils zuständigen Geschäfts- und Fachbereichen. Bezüglich einer detaillierten Erläuterung des SPI wird auf → **ESRS 2 GOV-3** verwiesen.

Achtung der Menschenrechte

Für unsere Kunden gelten alle für Vonovia gültigen menschenrechtsbezogenen Verpflichtungen und Rahmenwerke. In unserer konzernweit verbindlichen **Grundsatzerkklärung zur Achtung der Menschenrechte** kommunizieren wir unsere klare Haltung für eine pluralistisch-demokratische Gesellschaft und null Toleranz gegenüber Menschenrechtsverletzungen sowie unser Bekenntnis, die Menschenrechte in allen Aspekten unserer Geschäftstätigkeit zu respektieren. Dies schließt den Ausschluss von Diskriminierung jeglicher Art – z. B. bei der Wohnungsvergabe – mit ein.

Wir verpflichten uns zur Einhaltung der Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO), der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte und zu den Prinzipien des UN Global Compact, dem wir im Jahr 2020 beigetreten sind.

Die Beachtung der [Grundsatzklärung zur Achtung der Menschenrechte](#), die Kernarbeitsnormen der IAO, UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte sowie die Prinzipien des UN Global Compact haben bei der Umsetzung unserer Konzepte bezüglich der Themen Bedarfsgerechtes Wohnen und Kundenzufriedenheit absolute Priorität. Bezuglich des Überwachungsprozesses wird auf [→ ESRS 2 GOV-4](#) verwiesen.

Auf den Märkten, auf denen wir aktiv sind – Deutschland, Österreich und Schweden – bestehen darüber hinaus umfangreiche rechtliche Schutzmechanismen im Mietrecht und Sozialchartas für Mieter, um sie gegen Menschenrechtsverletzungen abzusichern.

Eine direkte Einbeziehung von Verbrauchern und/oder Endnutzern erfolgt diesbezüglich nicht. Verstöße gegen Menschenrechte oder (Verdachts-)Fälle von Diskriminierung können jedoch von unseren Mietern über verschiedene Kanäle gemeldet werden (siehe [→ G1-3](#)). Gemeldete Fälle werden umgehend nachverfolgt, sodass auf diese Weise die (indirekte) Einbeziehung unserer Kunden in unsere Prozesse zur Überwachung der oben genannten Prinzipien und Richtlinien erfolgt.

Jede Meldung wird konsequent nachverfolgt und nach sorgfältiger Prüfung werden individuelle verhältnismäßige Maßnahmen ergriffen. Zu weiteren Einzelheiten zur unseren Hinweisgeberkanälen wird auf [→ S4-3](#) und [→ G1-3](#) verwiesen.

Unsere Geschäftsstrategie zu bedarfsgerechtem Wohnen und zur Kundenzufriedenheit steht im Einklang mit den oben genannten international anerkannten Instrumenten, einschließlich der Leitlinien der Vereinten Nationen für Unternehmen und Menschenrechte. Die **Achtung der Menschenrechte** hat im Rahmen unserer gesamten Geschäftsprozesse **oberste Priorität**. Sollten sich (Verdachts-)Fälle von Menschenrechtsverletzungen oder Diskriminierung ergeben, werden diese umgehend nachverfolgt. Da wir vorwiegend Vermietungen durch eigene Mitarbeiter, die wir zur Einhaltung der oben genannten Prinzipien und Leitlinien unmittelbar verpflichten, und nicht über externe Makler, vornehmen, minimieren wir das Risiko der Nichteinhaltung dieser Prinzipien und Richtlinien. Im Berichtsjahr sind uns keine Fälle der Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte, der Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit oder der OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen im Zusammenhang mit Mietern bekannt geworden.

S4-2 – Verfahren zur Einbeziehung von Verbrauchern und Endnutzern in Bezug auf Auswirkungen

Durch quartalweise stattfindende **Kundenbefragungen**, die durch einen externen Dienstleister durchgeführt werden, bezieht Vonovia ihre Kunden aktiv und auf direktem Weg in ihre Entscheidungen und Tätigkeiten ein. Die Kundenzufriedenheit drückt sich im CSI, dem Kundenzufriedenheitsindex aus, der sich aus 25 Einzelfragen zusammensetzt. Dieser Index ist spezifisch auf Vonovia zugeschnitten und somit nicht mit anderen Kundenzufriedenheitsanalysen und -indizes vergleichbar. Der CSI gibt auch Auskunft über die Wirksamkeit der Zusammenarbeit mit unseren Kunden, weil diese auf diesem Wege aktiv positive oder negative Kritik äußern können und uns somit die Möglichkeit gegeben wird, auf diese zu reagieren.

Die Befragungen umfassen Aspekte zur Service- und Produktqualität (z.B. zur Wohnung und deren Ausstattung, zur Lärmbelästigung, zur Sicherheit und Sauberkeit im Wohnumfeld sowie zur Wohnsiedlung), zum Image, zur Kundenbindung sowie zur Gesamtzufriedenheit und werden von uns genutzt, um Rückmeldungen zur Kundenbetreuung, zu Kundenbedarfen, zu Instandhaltungs- und Modernisierungsmaßnahmen zu Wohngebäuden, den Außenanlagen und zum Quartier sowie zu notwendigen und durchgeführten Reparaturen einzuholen. Die Ergebnisse werden dann von allen operativen Fachbereichen analysiert. Anhand des Kundenfeedbacks werden anschließend Maßnahmen auf Quartierebene abgeleitet, umgesetzt und überprüft, die die Servicequalität und Wohnqualität weiter verbessern.

Außerdem ist der anlassbezogene, kontinuierliche **Austausch mit Mieter- und Verbraucherschutzvertretungen** für uns von besonderer Bedeutung, um gebündelt und gezielt Mieterinteressen aufgreifen und verarbeiten zu können. Dieser konzentriert sich nicht nur auf den Austausch mit den zentralen Verbandsspitzen, dem Deutschen Mieterbund, der österreichischen Mietervereinigung und der schwedischen Mietergewerkschaft, sondern findet insbesondere auch auf regionaler oder lokaler Ebene mit den Mietervereinen oder Mieterbeiräten in Quartieren statt. Auch auf Mieterversammlungen bei anstehenden Modernisierungen oder Mieterfesten sowie im direkten Kontakt mit den Objektbetreuern vor Ort haben unsere Mieter die Möglichkeit, sich direkt mit Mitarbeitern von Vonovia auszutauschen. Während auf zentraler Ebene der Vorstand sowie unsere Unternehmenskommunikation (Public Affairs) den Austausch gestalten, erfolgt der lokale Kontakt über die Regionalverantwortlichen bei Vonovia. Dies gilt auch für den Kontakt zu Politik und Verwaltung, über die ebenfalls Kundenbelange an uns herangetragen werden.

Bei geplanten Maßnahmen im Quartier möchten wir möglichst viele Wünsche und Anregungen der Bewohner berück-

sichtigen sowie Städte und Kommunen einbinden. Wir informieren daher stets frühzeitig über unsere Vorhaben und laden zu Dialog und Mitgestaltung (beispielsweise auf Informationsveranstaltungen, Kiezspaziergängen, über unsere Objektbetreuer und Quartiersmanager, Beteiligungsbriefkästen oder Mietersprechstunden) ein.

Neben dem Austausch mit Mieter- und Verbraucherschutzvertretern stehen wir auch mit Akteuren der freien Wohlfahrtspflege sowie weiteren gemeinnützigen Organisationen und Vereinigungen in Kontakt. Der Dialog sowie die daraus entstehenden Kooperationen helfen uns dabei, die Anliegen insbesondere von älteren sowie von Obdachlosigkeit bedrohten oder betroffenen Menschen zu verstehen und in Angebote zu überführen. Dies gilt ebenfalls in besonderem Maße auch für Menschen mit Fluchterfahrung.

S4-3 – Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die Verbraucher und Endnutzer Bedenken äußern können

Kundenanliegen können eine große Bandbreite aufweisen, die entsprechend einfache oder komplexere Verfahren und Prozesse zur Abhilfe erfordern.

Insbesondere für alle Gefährdungsrisiken gelten strikte Vorgaben und Regelprozesse zur Einhaltung aller Verkehrssicherungspflichten, um präventiv vor allem Gesundheits- und Sicherheitsgefährdungen zu vermeiden. Sollten Kundenanliegen dennoch in einer Gefährdungssituation begründet sein, werden entsprechende Sofortmaßnahmen – z. B. zur Beseitigung von Schimmel, Legionellen oder bei Wasserschäden – eingeleitet.

Üblicherweise beziehen sich Kundenanliegen auf Themen zum Mietverhältnis oder zur Wohn- und Sauberkeitssituation im und um das Gebäude. Hier kann der Kundenservice oder auch die Ansprechperson vor Ort die Anfragen entweder direkt selbst lösen oder an die passenden Stellen zur weiteren Bearbeitung im Unternehmen adressieren. Diese Ansprechpartner sind per Telefon, Mieter-App oder im Falle der Ansprechperson vor Ort auch persönlich erreichbar. Primäres Medium zur Bewertung der Wirksamkeit und Überwachung unserer Abhilfemaßnahmen und Kanäle ist unsere Kundenzufriedenheitsumfrage, die es unseren Kunden ermöglicht, positive und negative Kritik an uns zu übermitteln und uns die Möglichkeit gibt, unsere Verfahren auf Grundlage dieser Kritik zu bewerten.

Darüber hinaus stehen allen Mietern auch unsere **Hinweisgeber- und Beschwerdekanäle** zur Verfügung (siehe → **G1-3**). Über ein webbasiertes Hinweisgeberportal können z. B. Hinweise auf Fehlverhalten von Mitarbeitern übermittelt werden.

Um unsere für das Vermietungsgeschäft verantwortlichen Regionalleiter für diese Thematik stärker zu sensibilisieren und Mietinteressenten zu schützen, haben wir im Berichtsjahr 2022 die Broschüre „Fairplay in der Neuvermietung“ entwickelt. Sie wurde mitsamt einem erläuternden Anschreiben zu den Hintergründen an alle Vonovia Vermieter in Deutschland verteilt. Die Broschüre klärt u. a. über den korrekten Umgang mit Provisionsforderungen durch Dritte auf. Sie beschreibt, über welche Kanäle Fehlverhalten gemeldet werden kann und welche Ansprechpartner für Fragen und Hinweise zur Verfügung stehen.

Die mit dem Beschwerdeverfahren betrauten Personen sind zur Vertraulichkeit verpflichtet und die einzigen, die auf die Beschwerden sowie den Kommunikationsweg mit der meldenden Person zugreifen können. Gespeichert werden die Daten nur so lange, wie es für den jeweiligen Zweck notwendig ist. Nach entsprechender Prüfung der gemeldeten Sachverhalte werden für den jeweiligen Einzelfall individuelle verhältnismäßige Maßnahmen ergriffen. Die Zugangsmöglichkeiten zum Hinweisgebersystem sind auf der  Konzernwebsite leicht zugänglich einsehbar. Durch die Anonymität des Hinweisgebersystems sind Einzelpersonen vor Vergeltungsmaßnahmen geschützt. Aufgrund der regelmäßigen Nutzung der Kanäle können wir schlussfolgern, dass unsere Kunden Kenntnis von diesen Kanälen haben und sie als vertrauenswürdig einstufen. Hierzu trägt auch der niederschwellige Zugang zu unseren Hinweisgeberkanälen (Homepage, E-Mail, Telefon, persönlich) in acht verschiedenen Sprachen bei (siehe auch → **G1-3**)

S4-4 – Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf Verbraucher und Endnutzer und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen

Maßnahmen zur Kundenzufriedenheit

Wir ergreifen kontinuierlich Maßnahmen, um unsere Kundenzufriedenheit und Servicequalität an allen Standorten zu verbessern bzw. auf einem hohen Level zu halten. Diese Maßnahmen adressieren somit sowohl die Auswirkung „Verbesserte Kundenzufriedenheit durch mehr Erreichbarkeit und Servicequalität“ (positive Ausprägung) als auch die Auswirkung „Eingeschränkte Kundenzufriedenheit durch mangelnde Erreichbarkeit und Servicequalität“ (negative Ausprägung) und tragen gleichzeitig zur Realisierung unserer finanziellen Chance aus erhöhter Kundenzufriedenheit & Servicequalität, u. a. in Form von geringeren Fluktuations- und Opportunitätskosten, bei.

Wir erreichen dies insbesondere durch die **kontinuierliche Verbesserung von Leistungen und Produkten, schnelle Reaktions- und Bearbeitungszeiten im Kundenservice und**

eine gute Erreichbarkeit – beispielsweise über den Ausbau digitaler Kanäle.

Eine zentrale Maßnahme stellt auch im Berichtsjahr der **Betrieb eigener zentraler Kundenservicecenter ergänzt um dezentrale lokale Ansprechpartner** in Deutschland dar, die für einen schnellen und zuverlässigen Service sorgen und so direkt auf unser Ziel eines hohen Zufriedenheitsniveaus bezüglich des Konzepts zum Thema Kundenzufriedenheit einzahlen. Unsere zentralen, mehrsprachig aufgestellten und auf Dauer eingerichteten Kundenservicecenter in Essen, Dresden und Berlin fungieren als primärer Ansprechpartner, während sich unsere Objektbetreuer, Handwerker sowie Vermieter um die Anliegen unserer Mieter vor Ort kümmern. Diese Organisationsstruktur ermöglicht es uns, (aufkommende) Unzufriedenheit bei unseren Mietern wahrzunehmen und ad hoc reagieren zu können.

Eine weitere Maßnahme zur Erhöhung der Kundenzufriedenheit bzw. zu Mitigierung einer negativen Kundenzufriedenheit stellt unser **zentrales, auf Dauer eingerichtetes Wissens- und Trainingsmanagement** dar. Um den Bedürfnissen unserer Kunden gerecht zu werden, entwickeln wir unsere Beschäftigten im Gesamtkonzern auch im Berichtsjahr kontinuierlich weiter. Dabei stellt die Abteilung Training & Qualität im Kundenservice gemeinsam mit dem Personalbereich einen umfassenden und an den jeweiligen Lernbedarfen der Mitarbeiter ausgerichteten Trainingskatalog zusammen, der rund 70 verschiedene Schulungsmodule umfasst. Regelmäßige Austauschroutinen sichern Performance und Qualität. Ziel ist es, dasselbe Qualitätsniveau für das gesamte Portfolio in Deutschland gewährleisten zu können. Ein hohes Service- und Qualitätsniveau zahlt wiederum auf unser übergeordnetes Ziel eines hohen Zufriedenheitsniveaus im Rahmen des Managementkonzepts zum Thema Kundenzufriedenheit ein.

Unser Digitalisierungskonzept setzen wir auch im Berichtsjahr durch die Etablierung von **Self-Service-Funktionen** im Gesamtkonzern um. Insbesondere in unseren Mieter-Apps können wir eine vollständige Customer Journey abbilden: von der Wohnungssuche inklusive Vereinbarung von Besichtigsterminen über den digitalen Vertragsabschluss und alle weiteren Bestandskundenthemen wie z.B. die Nebenkostenabrechnung bis hin zu den Anliegen ausziehender und ehemaliger Kunden. Die auf dem deutschen Markt eingesetzten Apps „Mein Vonovia“ und „DeWo Digital“ weisen bereits über 1,2 Millionen Downloads auf und werden von rund 250.000 Usern aktiv genutzt. Das App-Portfolio wird um die „BUWOG-Kunden-App“ ergänzt. Der Launch unserer Mieter-Apps ist zwar grundsätzlich abgeschlossen, jedoch werden diese digitalen Prozesse kontinuierlich weiterentwickelt, weshalb diese Maßnahme als fortlaufend zu betrachten und kein Abschlusszeitpunkt festgelegt ist. Dadurch, dass unsere Self-Service-Funktionen ganzjährig und ganztä-

gig nutzbar sind, können wir einen Beitrag zur Mitigierung der Unzufriedenheit bezüglich zu geringer Erreichbarkeit leisten, die Kundenzufriedenheit verbessern und somit durch diese Maßnahme auf unser Ziel einer hohen Kundenzufriedenheit bezüglich des Konzepts zum Thema Kundenzufriedenheit einzahlen.

Als weitere Maßnahme zur Erreichung einer hohen Kundenzufriedenheit durch Servicequalität setzen wir im Gesamtkonzern auch im Berichtsjahr auf eine **umfangreiche, ergänzende Kommunikation**. So informieren wir unsere Mieter auf unserer Webseite umfangreich und auf verschiedenen Sprachen über wichtige Themen rund um das Wohnen – beispielsweise über Möglichkeiten zum Energiesparen. Diese (Zusatz-)Informationen und Services tragen ebenfalls zur Erreichung unseres Ziels eines hohen Zufriedenheitsniveaus im Rahmen des Managementkonzepts zum Thema Kundenzufriedenheit bei. Da stets aktuelle Themen kommuniziert werden müssen, handelt es sich um eine kontinuierliche Maßnahme, für die kein Zeithorizont zum Abschluss existiert.

Maßnahmen zum bedarfsgerechten Wohnen

Wir ergreifen Maßnahmen, um unsere positive Auswirkung „Bedarfsgerechtes Wohnen für Mieter“ zu adressieren und unsere wesentliche Chance „Reduktion der Kundenfluktuation durch das Schaffen von bedarfsgerechtem Wohnraum“ zu nutzen.

Im Bestand sind niedrigschwellige bauliche Maßnahmen im Rahmen barriearamer (Teil-)Modernisierungen zumeist ausreichend, um den Wohnkomfort im Alter deutlich zu erhöhen. Gerade bei Neuvermietungen bietet sich – aufgrund des kurzfristigen temporären Leerstands der Wohnung – ein zeitliches Fenster, um z.B. rutschfeste Böden oder bodengleiche Duschen einzubauen oder um Türrahmen zu verbreitern. Eine vollständige Barrierefreiheit nach DIN 18040-2 ist dabei in den seltensten Fällen notwendig. Wir haben als zusätzliche Maßnahme für die barriearame (Teil-)Modernisierung einen entsprechenden **Kriterienkatalog baulicher Maßnahmen** festgelegt. Diese setzen wir – nach Prüfung der Bestandsgebäude auf ihre Potenziale zum Barriereabbau und der Konkretisierung des Umfangs der Maßnahmen – entsprechend um. Unseren Bestandskunden bieten wir das Programm „altersgerechte Modernisierungen auf Mieterwunsch“ an. Beim Vorliegen einer Pflegestufe können dabei Teilkosten von der jeweiligen Krankenkasse übernommen werden.

Als weitere Maßnahme zur Adressierung unserer Auswirkungen und Chance planen wir im Berichtsjahr fortgesetzte **Neubauten in hohem Maß barrierefrei bzw. rollstuhlgerecht**. Die auf Dauer ausgerichteten Maßnahmen zum barriearamen Neu- und Umbau ermöglichen unseren Mietern einen längeren Verbleib in der eigenen Wohnung und ein selbst-

bestimmtes Leben im Alter. Somit tragen diese Maßnahmen zur Erreichung unseres **Ziels** bei, bis 2030 jährlich einen Anteil von rund 27 % barrierearm (teil-)modernisierter Wohnungen an Neuvermietungen in Deutschland zu erreichen und somit altersgerechten Wohnraum zu schaffen.

Das Modernisierungsprogramm bezieht sich auf den deutschen Bestand. In Österreich und Schweden wird im Rahmen der jeweiligen Bauordnungen der Abbau von Barrieren ebenfalls berücksichtigt.

Ergänzend zu den baulichen Maßnahmen spielt auch die soziale Infrastruktur im Quartier eine wichtige Rolle. Daher haben wir als weitere Maßnahmen zur Adressierung unserer Auswirkung „Bedarfsgerechtes Wohnen für Mieter“ Sonderwohnformen, wie z.B. **Seniorenwohnen, Serviceangebote und Quartierstreffs**, mit gemeinwohlorientierten Kooperationspartnern etabliert. Diese bestanden somit auch im Berichtsjahr und werden – wie die weiteren Maßnahmen auch – dauerhaft umgesetzt. Durch diese Unterstützungsmaßnahmen im Gesamtkonzern erreichen wir wiederum einen Beitrag zu unserem übergeordneten Ziel unseres Konzepts bezüglich bedarfsgerechten Wohnens.

Wirksamkeit der Maßnahmen

Die **Erkenntnisse aus der Kundenzufriedenheitsbefragung** stellen in Deutschland die **grundlegende Informationsbasis** für die operativen Bereiche und das Managementkonzept für die Kundenzufriedenheit dar. Die Ergebnisse geben uns Einblick in die Bewertung unserer Servicequalität sowie die bauliche und wohnliche Situation unserer Mieter, ob unsere Maßnahmen – insbesondere in Bezug auf die negative Auswirkung der eingeschränkten Kundenzufriedenheit durch mangelnde Erreichbarkeit und Servicequalität – angemessen sind und somit die Auswirkungen und Chancen der beiden Themen „Bedarfsgerechtes Wohnen“ und „Kundenzufriedenheit“ adressieren. Die Auswertungen der Zufriedenheitsbefragung werden quartärlich in den Regionalbereichen vor Ort besprochen und es werden Maßnahmen auf Quartierebene abgeleitet. Entsprechend ermöglicht uns diese Befragung ggf. notwendige Anpassungen bezüglich unserer Maßnahmen zur Adressierung unserer negativen Auswirkung vorzunehmen oder neue zu ergreifen. Weitere Maßnahmen in Zusammenarbeit mit ggf. relevanten Parteien sehen wir derzeit nicht als erforderlich an.

In Österreich nutzen wir ebenfalls das Instrument der Kundenzufriedenheitsbefragung, das bei allen Neubauprojekten in Wien sowie alljährlich in 5 bis 10 % des Bestands primär online angewendet wird. Die Ergebnisse werden direkt mit den Fachbereichen besprochen, um Verbesserungsvorschläge zu erarbeiten. Die Umsetzung von Maßnahmen erfolgt immer mit einer Feedbackschleife sowie einem Bericht an die Geschäftsführung. Basierend auf dem Feedback unserer Kunden und anhand von Optimierungs-

potenzialen, die bei der Beschwerdebearbeitung identifiziert werden, entwickeln wir in Österreich zudem Trainings für Mitarbeiter, um ihre Kompetenzen im Umgang mit den Kunden zu erweitern.

Auch in Schweden ist die Kundenzufriedenheit elementare Richtgröße aller Geschäftsprozesse. Indikatoren wie die Leerstandsquote und die Mieterfluktuation unterstützen unsere diesbezüglichen Analysen.

Da unsere Kundenzufriedenheitsumfrage quartärlich durchgeführt wird, ist sichergestellt, dass zeitnah Abhilfemaßnahmen bei identifizierten negativen Auswirkungen auf die Kundenzufriedenheit aufgrund mangelnder Erreichbarkeit und Servicequalität verfügbar sind und deren Wirksamkeit ebenfalls zeitnah (im Rahmen der nächsten Kundenzufriedenheitsumfrage) sichergestellt werden kann.

Im Rahmen der Kundenbefragungen werden auch Analysen der Reaktions- und Bearbeitungszeiten durchgeführt. Unsere Erfahrung zeigt, dass vor allem Erreichbarkeit, Schnelligkeit und Transparenz im Service für Kunden ausschlaggebend sind, um Zufriedenheit zu erreichen. Über diese Analysen identifizieren wir Schwachstellen in unserem Serviceversprechen und können diese beheben.

Umfangreicher Ressourceneinsatz

Zum Management der Kundenzufriedenheit und unserer wesentlichen Auswirkungen „Verbesserte Kundenzufriedenheit durch mehr Erreichbarkeit und Servicequalität“ und „Eingeschränkte Kundenzufriedenheit durch mangelnde Erreichbarkeit und Servicequalität“ stellen wir **umfangreiche personelle Ressourcen** bereit. So arbeiten in unseren Kundenservicecenter mehr als 1.000 Mitarbeiter. Lokal tragen zusätzlich Objektbetreuer, Handwerker, Vermieter etc. direkt zum Management dieser wesentlichen Auswirkungen bei. Unsere Kunden können sich somit auf direktem Wege vor Ort oder durch die Nutzung unserer Kundenservicecenter ein Bild vom Management der wesentlichen Auswirkungen machen. Zum Management unserer wesentlichen Auswirkung „Bedarfsgerechtes Wohnen für Mieter“ stellen wir **umfangreiche finanzielle Ressourcen** bereit. So wurden im Geschäftsjahr z.B. für Modernisierungen/Bestand 611,8 Mio. € investiert. Zusätzliche 224,5 Mio. € wurden in Neubau sowie 764,7 Mio. € in Instandhaltung investiert. Der Gesamtbetrag von 1.601,0 Mio. € entspricht dem Ausweis im Wirtschaftsbericht. Im kommenden Geschäftsjahr sind Investitionen auf höherem Niveau geplant (siehe → [Prognosebericht](#)).

S4-5 – Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen

Bedarfsgerechtes Wohnen

Kernindikator für den altersgerechten Ausbau unserer Wohnungen ist der **Anteil barrierearm (teil-)modernisierter Wohnungen an Neuvermietungen in Deutschland**. Dieser beinhaltet sowohl Maßnahmen bei Mieterwechsel als auch bei Modernisierungen auf Mieterwunsch. Neuvermietungen betrachten wir anhand vergleichbarer Portfolios und ohne neu errichteten Wohnraum.

Wir verfolgen für 2030 das mittelfristige **Ziel, in rund 27 % der neuvermieteten Wohnungen eines jeweiligen Jahres Modernisierungen vorzunehmen**, die den Ansprüchen einer älter werdenden Gesellschaft gerecht werden. In den Vorjahren haben wir die Zielsetzung verfolgt, rund 30 % der neuvermieteten Wohnungen des jeweiligen Jahres zu modernisieren. Da der Anteil altersgerecht modernisierter Wohnungen am Gesamtportfolio jährlich ansteigt und somit zunehmend Wohnungen neu vermietet werden, die keiner erneuten Modernisierung bedürfen, haben wir unsere diesbezügliche Zielsetzung bis zum Jahr 2030 leicht gesenkt. Unser quantifiziertes Ziel spiegelt somit unmittelbar die Zielvorgabe unseres Konzepts bezüglich des Themas Bedarfsgerechtes Wohnen für Mieter wider. Das Bezugsjahr für die Fortschrittsmessung dieses sowie aller anderer SPI-Teil-Indikatoren ist stets das aktuelle Jahr. Die Kennzahl umfasst alle Modernisierungsmaßnahmen, die im Rahmen des entsprechenden Investitionsprogramms im Berichtsjahr umgesetzt wurden. Die Kriterien für „barrierearm“ sind an den entsprechenden Produktkatalog der Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW) angelehnt. Die Kennzahl bezieht sich auf das deutsche Bestandsportfolio.

Während wir im Jahr 2023 aufgrund eingeschränkter Investitionsmöglichkeiten nur rund 6.550 Wohnungen (bzw. 17,5 % der Neuvermietungen) barrierearm (teil-)modernisierten konnten, haben wir im Geschäftsjahr wieder unser Zielniveau erreicht: Rund 11.100 Wohnungen haben wir 2024 barrierearm (teil-)modernisiert – was einem Anteil von 29,5 % an den Neuvermietungen in Deutschland entspricht. Da es sich um einen SPI-Teil-Indikator handelt (weitere Informationen siehe → [ESRS 2 GOV-3](#)), erfolgt die Überwachung direkt durch den Vorstand.

Kundenzufriedenheit

Kernindikator für die Kundenzufriedenheit ist der **CSI**. Den Kundenzufriedenheitswert, den wir als Grundlage für die Berechnung der Veränderung heranziehen, geben wir dabei in Prozent, die Veränderung gegenüber dem Vorjahr in Prozentpunkten an. Dieser Index ist spezifisch auf Vonovia

zugeschnitten und somit nicht mit anderen Kundenzufriedenheitsanalysen und -indizes vergleichbar.

Wir verfolgen für 2030 das mittelfristige **Ziel, unser hohes Zufriedenheitsniveau** zu halten. Wir verstehen darunter einen Zufriedenheitsindex von >73 %, den wir jährlich erreichen wollen. Die Zielstellung leitet sich aus dem Peer Benchmark des externen Dienstleisters der Zufriedenheitsbefragung ab. Unser quantifiziertes Ziel spiegelt somit unmittelbar die Zielvorgabe unseres Konzepts bezüglich des Themas Kundenzufriedenheit wider. Das Bezugsjahr für die Fortschrittsmessung dieses sowie aller anderer SPI-Teil-Indikatoren ist stets das aktuelle Jahr. Die Kennzahl wird anhand von 25 Fragen aus Kundenfragebögen erhoben. Dabei ändern sich die Fragebögen über den Zeitablauf nicht, um Vergleichbarkeit gewährleisten zu können. Pro Quartal werden rund 32.000 Kunden befragt. Die Kennzahl bezieht sich ausschließlich auf Deutschland.

2024 konnten wir unsere Kundenzufriedenheit gegenüber dem Vorjahr um 2,8 Prozentpunkte auf einen Zufriedenheitswert von 75,2 % steigern. Da es sich um einen SPI-Teil-Indikator handelt (weitere Informationen siehe → [ESRS 2 GOV-3](#)), erfolgt die Überwachung direkt durch den Vorstand.

Weitere Erläuterungen zu den S4-Indikatoren

Beide Indikatoren – sowohl der „Anteil barrierearm (teil-)modernisierter Wohnungen an Neuvermietungen in Deutschland“ als auch die „Kundenzufriedenheit in Deutschland“ – sind Teil des **SPI** – und damit zwei der sechs vergütungsrelevanten Steuerungskennzahlen im Nachhaltigkeitsbereich (siehe → [ESRS 2 GOV-3](#)).

Die Ziele der Einzelindikatoren des SPI wurden für das Jahr 2030 durch den Vorstand festgelegt. Sie sind eng mit der Fünfjahres-Investitionsplanung verknüpft. Die entsprechenden Kennzahlen werden quartalsweise durch das Controlling erfasst und finden Verwendung in unserem externen Reporting sowie in der Kommunikation mit dem Kapitalmarkt. Die Zielerreichung wird am Ende des Jahres über den erreichten IST-Wert ermittelt. Zu Einzelheiten zum SPI wird auf → [ESRS 2 GOV-3](#) verwiesen. Eine Berücksichtigung wissenschaftlicher Erkenntnisse bei der Festlegung der im Rahmen von ESRS S4 genannten Ziele erfolgt nicht. Bei der Festlegung der Ziele der Teil-Indikatoren des SPI, der Nachverfolgung der Leistung in Bezug auf die Verwirklichung dieser Ziele sowie bei der Ermittlung von Verbesserungsmöglichkeiten wurden keine Verbraucher/ Endnutzer bzw. deren Vertretungen direkt einbezogen.

Unternehmensspezifische Angabe „Quartiersentwicklung und Beitrag zur Infrastruktur“

Die gesellschaftlichen Megatrends Klimawandel, Urbanisierung und demografischer Wandel bestimmen die Rahmenbedingungen, innerhalb derer Anbieter von Wohnraum Angebote und Lösungen entwickeln müssen. Ob treibhausgasneutraler Gebäudebestand, die Bereitstellung von ausreichendem und bezahlbarem Wohnraum in den Ballungszentren oder Angebote für eine älter werdende Gesellschaft – die Anforderungen sind vielfältig und erfordern ganzheitlich gedachte Lösungen.

Das Denken und Handeln in Quartierszusammenhängen ist unsere Antwort auf diese wesentlichen Megatrends – gleichzeitig ist sie unsere Lösungsebene für die ökonomische, ökologische und soziale Entwicklung unserer urbanen Wohnungsbestände, die sich zu einem großen Teil in Quartieren befinden. Darunter verstehen wir – der Definition des Bundesverbands deutscher Wohnungs- und Immobilienunternehmen (GdW) folgend – eine optisch zusammenhängende städtebauliche Struktur, die von den Bewohnern als abgrenzbares Gebiet aufgefasst wird und einen Handlungsräum darstellt, in dem das Wohnungsunternehmen etwas bewirken bzw. positive Effekte erfahren kann. Es umfasst mindestens 150 Wohnungen (siehe → [Portfolio im Bewirtschaftungsgeschäft](#)).

ESRS 2 SBM-3 – Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen

Die tatsächlich positive Auswirkung „**Mehr Lebensqualität für Mieter durch Beitrag zur Quartiersentwicklung und -infrastruktur**“ bezieht sich auf unsere Kunden und Quartiere und damit auf den eigenen Geschäftsbereich und die nachgelagerte Wertschöpfungskette, unter der wir hier die weiteren Nutzer des Quartiers verstehen. Sie umfasst die Effekte einer gezielt an den Bedürfnissen der Interessenträger ausgerichteten Quartiersentwicklung sowie positive Synergieeffekte, die sich aus einer verbesserten Quartiersinfrastruktur ergeben. Antizipierte Kosten – etwa beim treibhausgasneutralen Umbau von Quartieren – können so gesenkt und die nachhaltige Entwicklung von unseren Quartieren beschleunigt werden.

Unsere Aktivitäten in der Quartiersentwicklung tragen dazu bei, sozial und ökologisch zukunftsfähige Orte des Zusammenlebens in zentraler städtischer Lage und in Ballungsgebieten zur Steigerung der Lebensqualität unserer Mieter zu entwickeln. Dies kann sich langfristig in einem bedarfsgerechteren bzw. klimafreundlichen Bestand, einer besseren Infrastrukturanbindung, einer stärkeren Durchmischung

oder einem höheren Bildungsgrad bzw. Durchschnittseinkommen im Quartier bemerkbar machen.

Der ganzheitliche Blick auf das Quartier spiegelt sich in der Strategie und dem Geschäftsmodell des Unternehmens wider: Etwa 77 % des strategischen Immobilienbestands von Vonovia in Deutschland befinden sich in rund 770 zusammenhängenden Quartieren. An diesem Zuschnitt orientieren sich die Investitions- und Entwicklungsprogramme von Vonovia – insbesondere entlang unseres strategischen Klimapfads (siehe → [ESRS E1](#)). Die ganzheitliche Quartierslogik ist somit Steuerungsebene für alle ökologischen, infrastrukturellen und sozialen Maßnahmen. Dies gilt auch für unsere Neubau- und Developmentaktivitäten. Sie nimmt damit – aktuell und zukünftig – wesentlichen Einfluss auf die strategische Ausrichtung des Unternehmens. Unsere Quartiersentwicklungsmaßnahmen ergeben sich direkt aus der Geschäftsstrategie von Vonovia und folgen dem übergeordneten Ziel, bedarfsgerechten Wohnraum für alle Menschen bereitzustellen.

Die positiven Effekte von Quartiersentwicklungen können sowohl in der sozialen, baulichen wie in der unmittelbaren Versorgungsinfrastruktur in einem Quartier auftreten – z. B. durch die ökologische Aufwertung des Gebäudebestands, die Gestaltung neuer Grünanlagen, das Schaffen oder Unterstützen kommunikativer Quartierszentren und sozialer sowie kultureller Angebote, das Stärken von Nachbarschaftsnetzwerken (u. a. mittels integrativer Maßnahmen) oder die Anbindung von Nahversorgern und Betreuungseinrichtungen. Auf diese Weise wird die Lebens- und Aufenthaltsqualität für unsere Mieter und darüber hinaus für Anwohner im Quartier aufgewertet und trägt so zu einer hohen Zufriedenheit, insbesondere unserer Kunden, bei.

Der Betrachtungszeitraum dieser Auswirkung beschränkt sich auf einen kurzfristigen Zeithorizont, da sie maßgeblich von den im Geschäftsjahr bereitgestellten bzw. für das Folgejahr geplanten Investitionen im Quartierszusammenhang beeinflusst wird. Eine langfristige positive Folgewirkung ist jedoch ebenfalls erwartbar, wenn sich mehrere Effekte einer verbesserten Lebensqualität auf Quartiersebene positiv bedingen und verstärken.

Je höher der Anteil von Vonovia am Wohnungsbestand im zusammenhängenden Quartier und je umfangreicher die angestoßenen Maßnahmen – z. B. energetische Modernisierungen, Photovoltaik-Ausbau, Aufwertung des Wohnumfelds – angelegt sind, desto unmittelbarer und wirkungsvoller sind die quartiersbezogenen Infrastrukturmaßnahmen. Der Anteil von Vonovia an der positiven Auswirkung bemisst sich somit am Umfang und dem unmittelbaren Quartiersbezug der getätigten Investitionen und umgesetzten Maßnahmen in den jeweiligen Quartieren.

Resilienz des Geschäftsmodells

Die Resilienz der Strategie und des Geschäftsmodells von Vonovia werden jährlich im Rahmen des Risikomanagements analysiert und bewertet. Der Zeithorizont des Risikomanagements deckt den mittelfristigen Zeithorizont ab und wird durch die Planungsebene in Bezug auf die kurzfristige Abdeckung ergänzt.

ESRS 1 (Anlage A, AR2) / ESRS 2 (MDR-P) – Strategische Konzepte im Zusammenhang mit Quartiersentwicklung und Beitrag zur Infrastruktur

Wir sehen es als unsere Aufgabe, Menschen ein nachhaltiges, bezahlbares Zuhause sowie ein Leben in Nachbarschaften zu ermöglichen, in denen sie sich wohl, sicher und zuhause fühlen.

Das **Denken und Handeln in Quartierszusammenhängen** ist für Vonovia dabei die zentrale Steuerungsebene, auf der sich das Geschäftsmodell und die Strategie des Unternehmens manifestieren. Für Details zum übergreifenden Geschäftsmodell und zu unserem Verständnis von Bezahlbarkeit siehe → **ESRS 2 SBM-1**.

Die im Rahmen unserer Wesentlichkeitsanalyse identifizierte tatsächliche positive Auswirkung „Mehr Lebensqualität für Mieter durch Beitrag zu Quartiersentwicklung, -infrastruktur“ legt die Handlungsebene für entsprechende strategische Konzepte fest, die im Folgenden erläutert werden. Die Auswirkung wird im Rahmen der Aktualisierung des IRO-Assessments jährlich auf ihre Gültigkeit hin durch das Portfoliomanagement überprüft.

Die **Größe des Gesamtportfolios sowie die Standortpräsenz** von Vonovia in Form von Quartieren in (Groß-)Städten und Ballungsgebieten ermöglichen einen quartiersbezogenen, ganzheitlichen Entwicklungsansatz. Maßnahmen für die Gestaltung unseres Bestands werden sequenziell im Quartierszusammenhang umgesetzt, um sozial und ökologisch zukunftsfähige Orte des Zusammenlebens in zentraler städtischer Lage und in Ballungsgebieten zur Steigerung der Lebensqualität unserer Mieter zu entwickeln.

Gleichzeitig ermöglichen uns die Portfoliogröße und die Standortpräsenz in Form von Quartieren energetische Sanierungen von Gebäuden entlang des Klimapfads voranzutreiben, einen Beitrag zur Energiewende zu leisten und aktiv Treiber der Infrastrukturwende zu sein, ohne den Wirtschaftlichkeitsgedanken eines privatwirtschaftlichen Unternehmens außer Acht zu lassen.

Dieser Ansatz gilt insbesondere auch für unsere Neubauaktivitäten, die – wo möglich – ebenfalls dem Quartiersgedanken folgen und bereits im Planungsprozess auf die Nut-

zungsmöglichkeiten von ganzheitlich gedachten Maßnahmen ausgelegt werden.

Die Bestandsgröße stellt – in Verbindung mit dem Quartiersansatz – eine wesentliche immaterielle Ressource für Vonovia dar.

Der Quartiersansatz ist eingebettet in unterschiedliche **Investitionsprogramme** (u. a. Modernisierung, Heizungstausch, Photovoltaik, altersgerechtes Wohnen, Instandhaltung) und bildet sich systemisch durch den räumlichen Zuschnitt nach Urban Quarters/ Clusters ab. Sowohl das Dekarbonisierungstool (DKT, siehe → **ESRS E1**) als auch der Investitionsrechner des Portfoliomanagements basieren auf der Segmentierung des Bestands in Quartiere.

Grundlegende Investitionsentscheidungen werden auf der Ebene des Vorstands (insbesondere CRO) getroffen, dezentral in den regionalen Geschäftsbereichen umgesetzt und im Hinblick auf die Zielerfüllung – insbesondere bezüglich der Einhaltung des Klimapfads – überwacht. Formell wurden die strategischen Konzepte hinsichtlich des Urban Quarters/ Clusters-Ansatzes sowie der Investitionsprogramme in entsprechenden Beschlussunterlagen dokumentiert. Letztere lassen sich nach verschiedenen Investitionsarten kategorisieren, welche basierend auf den individuellen Gegebenheiten unserer Quartiere in differenzierter Abstufung für energetische Modernisierungsmaßnahmen im Bestand, den bedarfsgerechten Umbau von Wohnungen sowie für den Heizungstausch bzw. die Installation von Photovoltaik-Anlagen abgestellt werden.

Die Segmentierung nach Urban Quarters – entsprechend der oben genannten Definition – erfolgt derzeit ausschließlich für das deutsche Marktsegment. Damit werden 77% des strategischen Portfoliobestands von dem Quartierskonzept erfasst (siehe → **Portfolio im Bewirtschaftungsgeschäft**). Auch in Schweden und Österreich werden Quartiersansätze verfolgt – diese folgen jedoch anderen Segmentierungsprinzipien. Während bei der österreichischen BUWOG Maßnahmen in einem zusammenhängenden Quartierskontext meist in die Entwicklung von Neubauprojekten eingebettet werden, erfolgt die Segmentierung des Bestandsportfolios in Schweden analog zur polizeilichen Einteilung regionaler Quartiersbezirke. Die Maßnahmen beziehen sich auf den eigenen Geschäftsbereich sowie die nachgelagerte Wertschöpfungskette. Hierunter verstehen wir insbesondere die Nutzung der quartiersbezogenen Angebote und Maßnahmen durch die Mieter und Anwohner.

Für die Entscheidung zur Strukturierung des Portfolios und die daraus resultierende Segmentierung in Urban Quarters und Urban Clusters ist der Vorstand (CRO) verantwortlich. Alle Maßnahmen, die daraus auf den räumlich begrenzten Zuschnitt eines Quartiers abgeleitet werden, werden im

Vorfeld ihrer Umsetzung in den zuständigen regionalen Geschäftsbereichen unter Beteiligung der Abteilungen für Investition, Klimaneutraler Gebäudebestand sowie Unternehmensentwicklung geplant und überprüft.

ESRS 1 (Anlage A, AR2) / ESRS2 (MDR-A / MDR-T / MDR-M) - Ziele, Ergreifung von Maßnahmen und wesentliche Kennzahlen im Zusammenhang mit Quartiersentwicklung und Beitrag zur Infrastruktur

Zur Anwendung unseres strategischen Quartierskonzepts im Hinblick auf die als wesentlich identifizierte, tatsächliche Auswirkung „Mehr Lebensqualität für Mieter durch Beitrag zu Quartiersentwicklung und -infrastruktur“ werden folgende Zielgrößen formuliert, entsprechende Maßnahmen umgesetzt und durch folgende wesentliche Kennzahlen erfasst:

In unserem zentralen, ganzheitlichen Quartiersansatz ergänzen sich ökologische und soziale Aspekte. Bei Vonovia werden beide Ebenen zusammen gedacht und es wird sich für das soziale Miteinander vor Ort eingesetzt. Maßnahmen zur Stärkung des Zusammenlebens sowie Maßnahmen zur treibhausgasneutralen Transformation des Gebäudebestands werden erst durch die Quartiersausrichtung steuerbar, wirkungsvoll und effizient umsetzbar. Im Kontext unseres mehrdimensionalen Quartiersentwicklungsansatzes kommen verschiedene strategische Bausteine – je Quartier in individueller Zusammensetzung – zur Anwendung:

> **Energetische Gebäudemodernisierungen und Ausbau von Photovoltaik-Anlagen auf den eigenen Liegenschaften:** Die sequenzielle energetische Modernisierung des eigenen Wohnungsbestands entlang des Klimapfads, die Nutzung innovativer Wärme- und Stromkonzepte (z. B. Nahwärmenetze), der Ausbau erneuerbarer Energieversorgungssysteme (vor allem über Photovoltaik) sowie ihre intelligente Verknüpfung im Quartierskontext sind zentrale Elemente unserer Klimastrategie, die insbesondere im Quartier durch die Nutzung von Synergie- und Skaleneffekten ihre besondere Wirkungskraft entfalten. Unsere Quartiersentwicklungen werden dabei an den klaren Klimaschutzzvorgaben unseres Klimapfads ausgerichtet. Energetische Modernisierungen und der Ausbau von Photovoltaik sind kontinuierliche Maßnahmen, die wir in großem Umfang umsetzen. Dabei haben wir 2024 das Tempo des Solarstromausbaus noch einmal deutlich beschleunigt und unsere Kapazitätsziele hochgesetzt (siehe → **ESRS E1**).

> **Ausbau der quartiersbezogenen Infrastruktur (Grün- und Gemeinschaftsflächen, Spielplätze, Ansiedlung von Nahversorgern, Bildungs- und Sozialeinrichtungen, ...):** In unseren Quartieren kommen sowohl verschiedene Quartiersservices vor Ort (z. B. geleistet durch Regional-

mitarbeiter, Bewirtschafter, Quartiersmanager, Objektbetreuer und Techniker) sowie soziale und infrastrukturelle Maßnahmen zum Einsatz – z. B. die Ansiedlung bedarfsgerechter Versorgungsangebote (Supermarkt, Arztpraxis, Bäcker etc.), neue Grünanlagen oder kommunikative Quartierszentren (Erholungsräume). Die Maßnahmengestaltung zeichnet sich durch eine hohe Vielfalt und Menge aus, um den jeweiligen Quartiersbedarfen gerecht zu werden. Die hier beschriebenen Maßnahmen sind als Permanentaufgabe zu verstehen, die wir – bedarfsoorientiert – sowohl in der Vergangenheit als auch im Berichtsjahr sowie in der Zukunft durchführen.

> **Bereitstellung von Räumlichkeiten für soziale Einrichtungen:** Öffentlich nutzbarer und frei zugänglicher Raum kann als ein Schlüsselkriterium lebenswerter Quartiere und Nachbarschaften betrachtet werden und steigert durch die zusätzliche Vernetzungs- sowie vielfältigen Aneignungsmöglichkeiten die Angebotsvielfalt und Lebensqualität für alle Nutzer (Kinder und Jugendliche, Familien, ältere Menschen oder Menschen in besonderen Notlagen) in der unmittelbaren Umgebung. Im Geschäftsjahr 2024 haben wir daher rund 100.000 m² bzw. 14,0 % unserer Gewerbe Flächen für soziale und gemeinwohlorientierte Zwecke (z. B. Seniorentreffs, Kitas, Räume für Kinderbetreuung) zur Verfügung gestellt. Mit unserem flexiblen Quartiersraumkonzept „freiRaum“ bieten wir darüber hinaus für lokale Initiativen und Gruppen frei und niedrigschwellig zugängliche Orte zur sozialen Teilhabe und Vernetzung in unseren Quartieren. Entsprechende Modelle existieren bereits in Dresden, Bremen und Hamburg und sollen als Blaupause für die Einrichtung weiterer zentraler Treffpunkte in verschiedenen Vonovia Quartieren dienen.

> **Maßnahmen zur Förderung moderner Mobilitätskonzepte:** Wir unterstützen mit unseren Maßnahmen die Verkehrswende hin zu einer emissionsärmeren (E-)Mobilität in unseren Quartieren. Bei Neubauprojekten achten wir auf eine gute Anbindung an den öffentlichen Nahverkehr, setzen verstärkt auf Fahrradstellplätze und berücksichtigen die Bereitstellung von Lademöglichkeiten für E-Mobilität bereits im Planungsprozess. In unseren Bestandsquartieren haben wir bisher rund 30 Quartiersladesäulen für E-Mobilität installiert. Für den weiteren Aufbau wurden im Berichtsjahr die Umsetzungsmöglichkeiten für rund 100 zusätzliche Standorte geprüft. 96 dieser Standorte befinden sich derzeit in der Umsetzung, deren Fertigstellung wir im Laufe des Jahres 2025 erwarten. Car- und Bikesharing-Angebote (auch für E-Fahrzeuge) ergänzen das Angebot. Des Weiteren setzen wir verstärkt auf Angebote rund um das Fahrradfahren. Wir wollen unsere Quartiere sukzessive an die kommunalen Radwegenetze anbinden. Mit der Gründung des konzerneigenen Start-ups NEARBYK im Jahr 2023 bieten wir E-Bikes zum Kauf oder zur Miete sowie Service-Points für die Reparatur und Wartung der

Räder an, um den wachsenden Kundenbedürfnissen für diese Mobilitätsart gerecht zu werden. Das Angebot wird zunächst für 16 Monate an den drei Standorten Essen, Dresden und Bremen getestet. Frei zugängliche Reparaturstationen sowie der Verleih von Lastenrädern ergänzen unsere Angebotspalette in ausgewählten weiteren Quartieren.

> **Kundenbefragungen zur Zufriedenheit unserer Mieter mit ihrem direkten Wohnumfeld:** In unseren quartärlich durchgeführten Kundenbefragungen lassen wir unsere Mieter – neben vielen weiteren Fragen zu ihrer Wohn- und Mietsituation – auch die lokale Infrastruktur (z. B. Nähe zu Einkaufsmöglichkeiten, Schulen usw.), das subjektive Sicherheitsgefühl sowie das soziale Umfeld in der Nachbarschaft ihrer Wohngegend beurteilen. Die Antworten werten wir – wo möglich – auf Quartierebene aus und berücksichtigen das Feedback in unseren Maßnahmen. Den gemittelten Jahreswert dieses Teil-Indikators zur „**Zufriedenheit der Mieter mit dem Quartiersumfeld**“ weisen wir seit dieser Berichtsphase neu als Kennzahl aus, um den Erfolg unserer Maßnahmen zur Aufwertung des Quartiersumfelds auch in der Gesamtheit konkreter quantitativ darstellen, auswerten und überwachen zu können. Ziel ist es, diesen Zufriedenheitswert mittelfristig auf einem konstant hohen Niveau (> 80 %) halten zu können.

Diese Maßnahmen sind auch für die Zukunft weiter geplant.

Aufgrund der Heterogenität und Menge der auf die jeweiligen Quartiersbedarfe zugeschnittenen Maßnahmen, ist eine Beschreibung konkreter Ergebnisse zwar für das jeweilige Quartier möglich, nicht aber auf der Gesamtkonzernebene. Wir nutzen daher drei ausgewählte Kennzahlen, die wir nachfolgend beschreiben, um die Entwicklung unserer quartiersbezogenen Maßnahmen und deren Wirksamkeit näherungsweise auch auf Konzernebene in Deutschland zu beschreiben.

Die Maßnahmen beziehen sich auf den deutschen Markt und fokussieren hier auf die oben beschriebene Clusterung nach Quartieren (Urban Quarters) im strategischen Bestand. Diese machen rund 77 % des deutschen Wohnungsbestands von Vonovia aus. Alle Maßnahmen, die der Aufwertung der Urban Quarters dienen, werten wir als Quartiersaktivitäten. Sie beziehen sich auf den eigenen Geschäftsbereich sowie die nachgelagerte Wertschöpfungskette, die sich hier insbesondere auf die Nutzung der Maßnahmen durch die Mieter und Anwohner fokussiert.

Alle Maßnahmen im Quartier sind darauf ausgerichtet, mittel- bis langfristig die Lebensqualität für die Anwohner zu erhöhen. Sie können dabei unterschiedliche Zeithorizonte umfassen, sollen in ihrer Wirksamkeit aber in der Regel über den eigentlichen Zeitraum der Maßnahme (z. B. energetische Modernisierung, Aufwertung einer Grünfläche) hinausgehen. Sie sind als permanente Aufgabe zu verstehen. Aufgrund der Granularität der Einzelmaßnahmen gibt es keine fest vorgegebenen Zeithorizonte, in denen die Gesamtmaßnahmen abzuschließen sind.

Im Geschäftsjahr 2024 haben wir **Investitionen im Quartierszusammenhang in einer Gesamthöhe von 510 Mio. € in unsere Urban Quarters in Deutschland** durchgeführt.

Aufgrund des weiterhin **eingetrußten Investitionsklimas** haben wir unsere Quartiersentwicklungen im Vorjahr differenzierter ausgerichtet und die Maßnahmenpakete kleinteiliger gestaltet. Das ursprünglich eigenständige Investitionsprogramm „Quartiersentwicklungen“ haben wir zugunsten einer höheren Steuerungsflexibilität aufgelöst, sodass nunmehr auch alle weiteren Investitionsprogramme (für die detaillierten Investitionsarten siehe → **MDR-P**) in die Betrachtungsweise der Quartiere einbezogen werden. Die aus den Vorjahren bekannte Kennzahl „Investitionsvolumen für Quartiersentwicklung in Deutschland“ wird von der nun breiteren Sichtweise abgelöst und entspricht der Erhebungslogik, die wir im Lagebericht im Abschnitt → **Wirtschaftsbericht/Ertragslage** für die Aufwendungen in Modernisierungsleistungen anwenden.

Für 2025 gehen wir von einem Investitionsvolumen in Höhe von rund 785 Mio. € in Urban Quarters aus.

Kennzahl „Investitionen im Quartierszusammenhang (in Deutschland)“

Die Investitionen im Quartierszusammenhang basieren auf dem Ansatz des GRI (2016) 203-1, der den Stand der Entwicklung erheblicher Infrastrukturinvestitionen und geförderter Dienstleistungen abbildet. Die Kennzahl beschreibt die Investitionen in Euro, die Vonovia für den strategischen Portfolio bestand, der sich zum Stichtag 31. Dezember 2024 in Deutschland in Urban Quarters befand, aufwendet. Sie wird gebildet aus der Summe der in diesem Portfoliozuschnitt getätigten Investitionen in Gebäudemodernisierungen (energetische Modernisierung und Heizungsmodernisierungen), Leerwohnungssanierung (inklusive barrierearm (teil-)modernisierter Wohnungen), substanzwährende Instandhaltungsmaßnahmen, für den eigenen Bestand fertiggestellte Neubauten (inklusive Dachgeschossaufstockungen) sowie den Ausbau von Photovoltaik im

Berichtsjahr 2024 investierte Vonovia nach dieser Definition rund 510 Mio. € in Quartierszusammenhänge in Deutschland.

Kennzahl „Zufriedenheit Mieter mit Quartiersumfeld (in Deutschland)“

Die „Zufriedenheit der Mieter mit dem Quartiersumfeld (in Deutschland)“ wird aus einer Teilmenge von drei Fragen des CSI-Fragebogens zur Messung der Kundenzufriedenheit (siehe → S4-5) gebildet. Diese bilden – gleich gewichtet – einen Score. Die Angabe erfolgt als Prozentwert aus dem gemittelten Jahreswert aller Antworten aus den vier CSI-Fragebögen eines Jahres, die mit den Werten „eher gut“ oder „sehr gut“ gekennzeichnet wurden. Befragt werden ausschließlich Vonovia Mieter in Deutschland. Für 2024 betrug dieser Wert 83,4 %. Da es sich um einen im Berichtsjahr neu eingeführten Indikator handelt, liegt kein Bezugswert aus dem Vorjahr vor.

Kennzahl „Anteil sozial genutzter Gewerbegebäuden (in Deutschland)“

Der „Anteil sozial genutzter Gewerbegebäuden (in Deutschland)“ wird aus einer Auswertung der Nutzungsart für Gewerbeeinheiten gebildet. Diese umfasst alle vorab als „sozial“ klassifizierte Nutzungsarten von Gewerbeeinheiten, die von Vonovia in Deutschland aktiv vermietet werden. Dazu zählen u. a. Nutzungsarten wie beispielsweise als Quartiersbüro, Begegnungsstätte, Kita oder für andere Bildungszwecke. Diese werden ins Verhältnis – bezogen auf die Quadratmeterfläche – zu allen vermieteten Gewerbeeinheiten mit bestätigter Nutzungsart in Deutschland gesetzt. Großgewerbeeinheiten sind aus dieser Kennzahl ausgenommen. Die Kennzahl basiert auf dem Ansatz des GRI (2016) 413-1, der den Prozentsatz der Betriebsstätten (hier vermietete Gewerbeeinheiten), an denen Maßnahmen zu Einbindung lokaler Gemeinschaften umgesetzt wurden, abbildet. Zum Stichtag 31. Dezember 2024 wurden nach dieser Berechnung rund 100.000 m² Gewerbeeinheiten an soziale Einrichtungen vergeben. Das entspricht einem Anteil von 14,0 % an den gesamten vermieteten Gewerbeeinheiten in Deutschland. Da diese Klassifizierung der Gewerbeeinheiten systemisch erst 2024 neu eingeführt wurde, liegt kein Bezugswert aus dem Vorjahr vor.

Investitionen im Quartierszusammenhang bilden den zentralen Handlungsrahmen in Verbindung mit dem wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekt „Quartiersentwicklung“ und der dazugehörigen Auswirkung „Mehr Lebensqualität für Mieter durch Beitrag zu Quartiersentwicklung und -infrastruktur“. Für diese Kennzahl hat Vonovia keine Ziele festgelegt. Dies liegt in der Heterogenität und Menge der verschiedenen Einzelmaßnahmen begründet, die bedarfsgerecht auf

die jeweiligen Quartiersbelange angewendet werden. Wir sehen aber die Plangröße der Budgetvorgaben für das Folgejahr für die Investitionen im Quartierszusammenhang in Deutschland als geeignetes Näherungsinstrument an. Denn gelingende Infrastrukturvorhaben und eine damit einhergehende verbesserte Lebensqualität in Städten und Quartieren lassen sich – neben weiteren aussagekräftigen Indikatoren – am konkretesten quantitativ durch Investitionen beziffern, die für die Entwicklung dieser aufgewendet wurden. Wir nutzen daher die Kennzahl „Investitionen im Quartierszusammenhang in Deutschland“, um den Fortschritt für das Thema Quartiersentwicklung abzubilden.

Da die Kennzahl im Berichtsjahr 2024 neu eingeführt wurde, liegen keine Vergangenheitswerte vor. Für 2025 plant Vonovia mit Investitionen im Quartierszusammenhang in Deutschland in Höhe von rund 785 Mio. €. Dieser Planwert wird aus dem prozentualen Anteil der strategischen Urban Quarters (77 % des deutschen Bestands) an den geplanten Gesamtinvestitionen gebildet.

Unternehmensspezifische Angabe „Wohnen zu fairen Preisen“

ESRS 2 SBM-3 – Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen

Im Rahmen unserer Wesentlichkeitsanalyse haben wir für das unternehmensspezifische Thema „Wohnen zu fairen Preisen“ **drei wesentliche IROs** identifiziert:

- > Beitrag zu mehr bezahlbarem Wohnraum für Mieter durch Einhaltung regulatorischer Rahmen
- > Beitrag zu mehr bezahlbarem Wohnraum für Mieter durch Neubau- und Developmentaktivitäten
- > Finanzielles Risiko durch Änderungen regulatorischer Rahmenbedingungen (Mieten und Standards)

Die tatsächliche positive Auswirkung „**Beitrag zu mehr bezahlbarem Wohnraum für Mieter durch Einhaltung regulatorischer Rahmen**“ bezieht sich auf den eigenen Geschäftsbereich und beschreibt die Effekte, die das strikte Einhalten regulatorischer Rahmen (Mietspiegel, ortsübliche Vergleichsmieten, Mietpreisbremse, Preisbindungen etc.) bei der Mietpreisgestaltung auf die Verlässlichkeit und Stabilität in der Vermieter-Mieter-Beziehung – und somit auf die Sicherung bezahlbaren Wohnraums – haben kann.

Über ergänzende Maßnahmen für unterschiedliche Kundensegmente (z. B. Regelungen für Senioren, Härtefallmanagement, Einsatz von Sozialmanagern, Kappungsgrenzen nach Modernisierung, Angebot an öffentlich geförderten Wohnungen) können auch einkommensschwache, schutzbedürftige Kundengruppen adressiert werden, damit auch diese möglichst langfristig in ihren Wohnungen bleiben können bzw. weiterhin Zugang zu bezahlbarem Wohnraum erhalten.

Die Vermietung von Wohnraum stellt das Kerngeschäft von Vonovia dar. An den Mietspiegeln orientierte Mietanpassungen sind notwendige und gängige Instrumente, um einerseits den wirtschaftlichen Anforderungen unserer Investoren zu genügen und andererseits Spielraum für Investitionen und bedarfsgerechte Mietangebote, die eine möglichst große Kundengruppe ansprechen sollen, zu schaffen. Qualifizierte Mietspiegel werden nach wissenschaftlichen Methoden erstellt und bilden daher den Mietwohnungsmarkt fair ab. Sowohl die Vermieter- als auch die Mieterseite ist bei der Erstellung beteiligt und erkennt den Mietspiegel dann formell an. Für einen stabilen und verlässlichen Wohnungsmarkt braucht es solche regulatorischen Rahmenbedingungen, die Sicherheit und Kontinuität für Mieter und Vermieter garantieren – ohne dabei erforderliche Investitionen unwirtschaftlich werden zu lassen. Durch das Einhalten der regula-

torischen Standards und Vorgaben durch Vonovia leisten wir einen wichtigen Beitrag zu dieser Stabilität. Auch unter veränderten Rahmenbedingungen erwarten wir keine Änderungen des Geschäftsmodells oder größere Anpassungen der Strategie.

Wir tragen damit dazu bei, dass sich unsere Mieter in Bezug auf die Stabilität der Mietentwicklung ihrer Wohnungen einstellen können. Ziel ist es, langfristige Kundenbeziehungen aufzubauen und die Fluktuation in unserem Bestand möglichst gering zu halten. Durch weitere Maßnahmen wie preisgebundenen Wohnraum oder individuelle Hilfen wollen wir dieses Sicherungsnetz weiter stärken und die Bezahlbarkeit des Wohnraums für möglichst viele Menschen ermöglichen.

Die Ausrichtung auf eine breite Zielgruppe an Mietern gehört zu unserer Strategie und spiegelt sich im Wohnungsbestand und unseren Produkten, mit denen wir auf die Anforderungen unserer Kunden an die zeitgemäße Wohnungsausstattung eingehen, wider. Durchschnittlich stiegen die Mieten bei Vonovia in Deutschland im Berichtsjahr um 3,8% und lagen damit unterhalb des Anstiegs der Netto-löhne und -gehälter, der 2024 rund 5,4 % betrug (siehe → **Portfolio im Bewirtschaftungsgeschäft**).

Der Betrachtungszeitraum der Auswirkung bezieht sich auf einen kurzfristigen Zeithorizont (Berichtsjahr und Folgejahr), da sie als tatsächlich eingestuft wurde. Da Mietverhältnisse und die Auswirkungen der Mietenentwicklung auch in einem mittel- bis langfristigen Zeitraum Wirkung entfalten, ist eine entsprechende Folgewirkung für diese Zeiträume für die Mieter ebenso zu erwarten.

Es besteht ein direkter Bezug der Maßnahmen, die Vonovia im Bereich des bezahlbaren Wohnraums umsetzt, zu der hier beschriebenen positiven Auswirkung. Mit der Gestaltung der Mietpreise nehmen wir direkten Einfluss auf die – wahrgenommene oder reale – Bezahlbarkeit des Wohnraums.

Die tatsächliche positive Auswirkung „**Beitrag zu mehr bezahlbarem Wohnraum für Mieter durch Neubau- und Developmentaktivitäten**“ bezieht sich auf den eigenen Geschäftsbereich und beschreibt die Effekte, die durch das Schaffen von neuem, bedarfsgerechtem und – teilweise – gefördertem Wohnraum in Quartieren (Development to hold) insgesamt der Verknappung des Wohnungsangebots sowie einer Verschärfung der Mietpreise, insbesondere für die Bestandskundschaft, entgegenwirken können. Sie bezieht sich auf den lokalen Markt, in dem wir Neubau unterschiedlichen Zielgruppen anbieten können. Dabei handelt es sich überwiegend um urbane Ballungsgebiete, die auch von einem hohen Nachfrageüberhang nach Wohnraum geprägt sind.

Dementsprechend sehen wir hierin eine Chance für unser Unternehmen, die wir durch unsere Developmentaktivitäten nutzen und verstärken wollen. Die Ausprägung hängt maßgeblich von den Investitionsmöglichkeiten des Unternehmens ab. Diese waren – insbesondere aufgrund des ungünstigen Zinsniveaus sowie der deutlich gestiegenen Baukosten – eingeschränkt. Wir haben darauf in den vergangenen beiden Jahren mit einer Reduzierung unserer Bauaktivitäten reagiert, beabsichtigen aber aktuell diese wieder auszuweiten.

Über die Erhöhung des Angebots von Wohnraum durch Neubauten wollen wir dazu beitragen, den Mietmarkt insgesamt zu entlasten. Die Ausrichtung auf unterschiedliche Kundensegmente gehört zu dieser Strategie und spiegelt sich auch im Development wider. Wir arbeiten hier in der Regel mit Mischkalkulationen und einem Mix aus frei finanziertem und preisgebundenem Wohnungsneubau für den eigenen Bestand (Development to hold) sowie für den Verkauf (Development to sell). Wir arbeiten weiterhin an der Optimierung der Baukosten, um nachhaltigen und bezahlbaren Wohnraum für unterschiedliche Zielgruppen zu bauen und anteilig vergünstigten Wohnraum neu zur Verfügung stellen zu können. Die Auswirkungen gehen somit von der Strategie und dem Geschäftsmodell des Unternehmens aus. Der Betrachtungszeitraum bezieht sich auch hier auf einen kurzfristigen Zeithorizont (Berichtsjahr und Folgejahr), da die Auswirkung als tatsächlich eingestuft wurde. Eine langfristige positive Folgewirkung für die Mieter ist jedoch ebenfalls erwartbar, da das Geschäftsmodell und insbesondere die Developmentaktivitäten bezüglich der Auswirkung Kontinuität aufweisen und diese auch in einem mittel- bis langfristigen Zeitraum zu erwarten ist. Durch unsere Developmentaktivitäten nehmen wir direkten Einfluss auf die Auswirkung.

Das mittelfristige „**finanzielle Risiko durch Änderungen regulatorischer Rahmenbedingungen (Mieten und Standards)**“ bezieht sich auf den eigenen Geschäftsbereich und beschreibt die Effekte, die eine **Verschärfung der Regulierung** von Mieten (z. B. über Mietpreisbremsen oder Kapungsgrenzen) sowie sonstige Regulierungen (Neubau- und Modernisierungsstandards, Anforderungen an Klimaschutz) bezüglich der Umlagefähigkeit von Investitionsausgaben und Betriebskosten für das Unternehmen haben könnten. Dies könnte eine Einschränkung des Handlungsspielraums von Vonovia (hinsichtlich Miethöhen und Umlagen) bedeuten.

Während ein stabiler und verlässlicher Rahmen zur Regulierung von Mieten, der genügend Spielraum für die wirtschaftliche Ausgestaltung lässt, zur Stabilität von Mietverhältnissen beitragen kann, können starke zusätzliche Einschränkungen der Ausgestaltungsmöglichkeiten von Mieten zu einer Verengung dieses Spielraums führen. Dies erschwert die wirtschaftliche Mietpreisgestaltung und

Investitionserfordernisse – beispielsweise für Klimaschutz oder zeitgemäße Ausstattungsstandards sowie Neubau für unterschiedliche Kundengruppen und Mischkalkulationen – und somit die wirtschaftliche Bereitstellung von bezahlbarem Wohnraum vor dem Hintergrund gestiegener Baustandards.

Weder für das Berichtsjahr noch für das Folgejahr sind aufgrund des hier beschriebenen Risikos finanzielle Effekte auf die Finanzlage, Ertragslage und Zahlungsströme erkenn- oder erwartbar, bei denen ein erhebliches Risiko einer Anpassung der Buchwerte der im zugehörigen Abschluss ausgewiesenen Vermögenswerte und Verbindlichkeiten bestünde.

Resilienz des Geschäftsmodells

Es ist nicht erkennbar, dass sich die **hohe Nachfrage nach Wohnraum in urbanen Ballungsgebieten** in einem absehbaren Zeitrahmen ändert. Aufgrund dieser auch perspektivisch angespannten Marktsituation stehen gerade große Anbieter von Wohnraum wie Vonovia im öffentlichen Interesse und Fokus – was ein Fehlverhalten hinsichtlich der Einhaltung regulatorischer Rahmen stärker sanktionieren würde. Gleichzeitig sichern die geringe Fluktuation aufgrund der hohen Nachfrage Stabilität und Spielraum für ergänzende Maßnahmen zur Sicherung der Bezahlbarkeit von Wohnraum.

Das Geschäftsmodell ist in Bezug auf die Auswirkung „Beitrag zu mehr bezahlbarem Wohnraum für Mieter durch Einhaltung regulatorischer Rahmen“ sowie des Risikos „Finanzielles Risiko durch Änderungen regulatorischer Rahmenbedingungen (Mieten und Standards)“ vor dem Hintergrund der konstant hohen Wohnungsknappheit und dem damit verbundenen öffentlichen Fokus auf das Unternehmen robust.

In Bezug auf die Auswirkung „Beitrag zu mehr bezahlbarem Wohnraum für Mieter durch Neubau- und Developmentaktivitäten“ hat sich insbesondere in den vergangenen zwei Jahren gezeigt, dass eine hohe Geschwindigkeit im Anstieg des Zinsniveaus sowie der Baukosten deutlichen Einfluss auf die Umsetzung des Development-Geschäftsmodells haben. Vor dem Hintergrund der Marktsituation sind jedoch keine Anzeichen erkennbar, dass das Geschäftsmodell grundlegend infrage gestellt werden muss.

Die Resilienz der Strategie und des Geschäftsmodells von Vonovia werden jährlich im Rahmen des Risikomanagements analysiert und bewertet. Der Zeithorizont des Risikomanagements deckt den mittelfristigen Zeithorizont ab und wird durch die Planungsebene in Bezug auf die kurzfristige Abdeckung ergänzt.

ESRS 1 (Anlage A, AR2) / ESRS 2 (MDR-P) – Strategische Konzepte im Zusammenhang mit Wohnen zu fairen Preisen

Als verantwortungsvolles Unternehmen verpflichtet sich Vonovia, bedarfsgerechten und bezahlbaren Wohnraum bereitzustellen, um das **Grundbedürfnis nach Wohnen** zu erfüllen. Wir formulieren dies in unserem Geschäftsverständnis, um unsere Haltung für unsere Mieter und die Gesellschaft transparent zu machen. Unser Konzept adressiert unsere beiden wesentlichen Auswirkungen, aus denen sich unmittelbar unser wesentliches finanzielles Risiko der Änderungen regulatorischer Rahmenbedingungen (Mieten und Standards) ergibt. Unser Ziel ist es, möglichst vielen Menschen eine langfristige Wohnperspektive zu bieten. Dabei stehen wir vor der Herausforderung, auch unter erschwerten Rahmenbedingungen ein breites Angebot an Wohnungen zu fairen und transparenten – sowie marktgerechten – Preisen anzubieten, während wir gleichzeitig unseren Klimapfad verfolgen, der einen treibhausgas-neutralen Gebäudebestand bis 2045 vorsieht.

Die **Sozialverträglichkeit und Transparenz unserer Mieten** sind in diesem Kontext entscheidende Faktoren. Durch Investitionen im Kerngeschäft – Vermietung, Modernisierung und Neubau – wollen wir zur Entspannung der aktuellen Wohnungsmarktsituation beitragen.

Das **Einhalten regulatorischer Vorgaben** in einem stark regulierten Markt, wie Mietspiegel und Preisbindungen, sichert Verlässlichkeit und Stabilität in der Vermieter-Mieter-Beziehung (siehe Auswirkung „Beitrag zu mehr bezahlbarem Wohnraum für Mieter durch Einhaltung regulatorischer Rahmen“) – und ist für uns daher obligatorisch. Dies bedeutet aber auch, dass für uns ein mögliches Risiko darin besteht, dass sich die regulatorischen Rahmenbedingungen hinsichtlich Mieten und (Bau-)Standards für Vonovia ungünstig entwickeln und damit direkten Einfluss auf die Ertragslage und den Handlungsspielraum des Unternehmens haben können. Wir befürworten dennoch regulierende Eingriffe auf den Wohnungsmärkten, da sie aus unserer Sicht das soziale Gleichgewicht stützen und so für ein stabiles Geschäftsumfeld sorgen. Bei der Vermietung richten wir uns nach den geltenden länderspezifischen Gesetzgebungen, was wir über unsere regionale Organisation vor Ort und eine systemische Unterstützung durch unser zentrales Portfoliomangement sicherstellen.

Zusätzliche Maßnahmen, wie spezielle Regelungen für Senioren, Härtefallmanagement und der Einsatz von Sozialmanagern, ermöglichen es uns, auch einkommensschwache und schutzbedürftige Kundengruppen zu unterstützen, damit auch diese möglichst langfristig in ihren Wohnungen bleiben können bzw. weiterhin Zugang zu bezahlbarem Wohnraum erhalten.

Der **Einsatz öffentlicher Fördermittel** unterstützt uns dabei, bestehenden und neuen Wohnraum (siehe Auswirkung „Beitrag zu mehr bezahlbarem Wohnraum für Mieter durch Neubau- und Developmentaktivitäten“) für unsere Mieter bezahlbar zu gestalten und gleichzeitig Klimaschutzmaßnahmen umzusetzen. Dies trägt zu einer ausgewogenen durchmischten Mieterstruktur in unseren Quartieren bei. Wir arbeiten an der Optimierung der Baukosten und setzen auf die Entwicklung des „Basishauses“ (siehe → **ESRS E1** und → **ESRS 2 SBM-1**), um nachhaltigen und bezahlbaren Wohnraum für unterschiedliche Zielgruppen zu bauen. Neue Projekte in seriell-modularer Holzbauweise stehen gemeinsam mit dem Joint-Venture-Partner Gropyus in der Umsetzung.

Unser **Engagement in sozialen Programmen** und die Bereitstellung von Sozialwohnungen sind weitere Säulen unseres Ansatzes. Die enge Zusammenarbeit mit lokalen Behörden und die Einbindung von Stakeholdern sind essenziell, um bedarfsgerechte und nachhaltige Lösungen für den Wohnungsmarkt zu entwickeln.

Beide Auswirkungen sowie das Risiko werden im Rahmen der Aktualisierung des IRO-Assessments jährlich auf ihre Gültigkeit hin durch das Portfoliomanagement sowie den Rechtsbereich und die Unternehmenskommunikation (Public Affairs) überprüft.

Das Mietenmanagement und die entsprechende Handhabung der flankierenden Maßnahmen gelten grundsätzlich für den gesamten Konzern und beziehen sich auf den eigenen Geschäftsbereich, worunter wir hier den Vermietungsprozess bzw. die Nutzung der Immobilie durch die Mieter verstehen.

Eine Ausnahme bildet Schweden, wo die Mieten in der Regel verbindlich und einvernehmlich durch Verhandlungen zwischen Mietervereinigungen und Vermietern preislich fixiert werden. Erhöhungen erfolgen üblicherweise jährlich und nach Modernisierungen auf einen höheren Standard. Hier ist der Handlungsspielraum bzw. die Bedeutung regulatorischer Vorgaben zur Gestaltung der Miethöhen kleiner, so dass das Konzept dort nicht die gleichen Ausprägungen erfährt, wie insbesondere in Deutschland.

Grundlegende Entscheidungen über die strategische Ausrichtung des Vermietungsgeschäfts werden im Vorstand getroffen. Insbesondere im Rahmen von Modernisierungsmaßnahmen zeigt sich dabei das Zusammenspiel von Investitionen in den Klimaschutz und das Austarieren einer sozialverträglichen Umlage der Kosten auf die Mieter. Die konkrete Planung und Umsetzung der Maßnahmen erfolgt – nach entsprechender Vorstandsfreigabe – dezentral in den Regionen durch die dort verantwortlichen Vermieter. Durch etablierte Austauschformate zwischen den zentralen und

dezentralen Verantwortlichen wird das Einhalten des hier beschriebenen Ansatzes sichergestellt.

Über unser Geschäftsverständnis und unser Leitbild, die auf unserer Webseite öffentlich zugänglich sind, sowie unsere weitere Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit tragen wir unsere Grundhaltung nach außen und bieten über unsere Kundenwebseite direkten Zugang zu Informations- und Kontaktmöglichkeiten – beispielsweise hinsichtlich unseres Sozialmanagements. Über unsere Kundenbefragungen eruieren wir, ob unsere Mieter ihre Miethöhe angemessen finden und geben ihnen so die Möglichkeit, auf Missverhältnisse hinzuweisen. Kundenbefragungen führen wir auch für Neubauprojekte durch und geben unseren Kunden dort ebenfalls die Möglichkeit, sich über das Produkt zu äußern.

[**ESRS 1 \(Anlage A, AR2\) / ESRS 2 \(MDR-A / MDR-T / MDR-M\) – Ziele, Ergreifung von Maßnahmen und wesentliche Kennzahlen im Zusammenhang mit Wohnen zu fairen Preisen**](#)

Zur Anwendung unseres Konzepts, bezahlbaren Wohnraum für möglichst viele Menschen in der Gesellschaft zur Verfügung zu stellen, werden mit Blick auf die als wesentlich identifizierten Auswirkungen „Beitrag zu mehr bezahlbarem Wohnraum für Mieter durch Einhaltung regulatorischer Rahmen“ und „Beitrag zu mehr bezahlbarem Wohnraum für Mieter durch Neubau- und Developmentaktivitäten“ sowie das als wesentlich identifizierte Risiko „Finanzielles Risiko durch Änderungen regulatorischer Rahmenbedingungen (Mieten und Standards)“ folgende Zielgrößen formuliert, entsprechende Maßnahmen umgesetzt und durch folgende wesentliche Kennzahlen erfasst:

> **Faire Mietpreisgestaltung:** Bei unseren Mietpreisen orientieren wir uns an den ortsüblichen Mieten und – sofern vorhanden – an qualifizierten Mietspiegeln. Zum Gelingen dieser tragen wir an zahlreichen Orten durch die Mitwirkung an Mietspiegelkommissionen und das Bereitstellen von Daten bei. Das Einhalten der jeweils gültigen regulatorischen Rahmen stellen wir durch das zentrale Mietenmanagement sicher.

Die durchschnittliche Miete betrug im Geschäftsjahr 2024 konzernweit $8,01 \text{ €/m}^2$ (2023: $7,74 \text{ €/m}^2$) und in Deutschland $7,89 \text{ €/m}^2$ (2023: $7,63 \text{ €/m}^2$), was einer organischen Mietsteigerung von 4,1% entspricht.

Indexmieten, also Mieten, die an die Inflationsentwicklung gekoppelt sind, machen nur rund 1% unserer Mietverträge aus. Die durchschnittliche Bruttokaltmiete in unserem Portfolio liegt auch weiterhin bei unter 30 % im Vergleich zum durchschnittlichen Haushaltsnettoeinkommen von Mieterhaushalten in Deutschland.

In Deutschland können die Kosten einer energetischen Modernisierung – in einem bestimmten Rahmen – auf die Kaltmiete umgelegt werden. Der Staat hat die Umlagefähigkeit auf 3 € pro Quadratmeter (2 € bei Mieten unter 7 €/m^2) begrenzt. Die daraus resultierenden höheren Mieten werden für die Mieter durch eine zu erwartende Senkung der Heizkosten abgedeckt. Bei der Umlage der Modernisierungskosten haben wir einerseits stets im Blick, die Belastungen für unsere Mieter sozial verträglich zu gestalten, und bieten – im Rahmen unseres Sozialmanagements – individuelle Lösungen an. Andererseits gilt es, angemessene Zielabwägungen zugunsten weiterer Klimaschutzmaßnahmen zu treffen. Im Geschäftsjahr 2024 betrug die durchschnittliche Umlage der Modernisierungskosten $1,25 \text{ €/m}^2$ (2023: $1,32 \text{ €/m}^2$).

> **Öffentlich geförderter Wohnraum:** Mit unserem Geschäftsmodell sind wir immer in die jeweilige Stadtgesellschaft eingebunden, in der wir Wohnraum anbieten. Städte und Gemeinden sind daher unsere wichtigsten Partner, wenn es um die konkrete lokale Ausgestaltung unserer Wohnangebote geht. In zahlreichen Städten und Gemeinden bieten wir geförderten – in Deutschland sind derzeit rund 33.700 unserer Wohnungen (2023: 38.000) preisgebunden – sowie frei finanzierten Wohnraum für Menschen mit niedrigen Einkommen und reagieren mit bedarfsgerechten Angeboten auf die ortsspezifischen Herausforderungen.

Unsere ergänzenden freiwilligen Vereinbarungen, die wir mit Städten und Gemeinden treffen, regeln beispielsweise faire Mietbedingungen, den Bau neuer Wohnungen oder die Stärkung der kommunalen Wohnungsbaugesellschaften und die gemeinsame Entwicklung von Quartieren.

Preisgebundenen Wohnraum bieten wir insbesondere auch in Österreich und Schweden an. In Österreich unterliegen fast 19.000 (> 90 %) und in Schweden 100 % unserer rund 40.000 Wohnungen einer Preisbindung. Insgesamt sind somit rund 17 % unseres gesamten Wohnungsbestands mietrechtlich gedeckelt.

Grundgedanke aller Vereinbarungen ist es, dass Vonovia partnerschaftlich mit Politik und Gesellschaft an den kommunalen Herausforderungen arbeiten möchte und wir in unseren Planungen die spezifischen lokalen und sozialen Herausforderungen in den Städten berücksichtigen.

> **Schaffen von Wohnraum zur Entlastung des Mietmarkts:** Die steigende Mietpreisentwicklung (z. B. durch Teuerung der Bodenpreise oder nicht ausgeschöpfte staatliche Instrumente zur Wohnraumförderung) sowie steigende Kosten des Wohnens (z. B. für Energie, regulatorische Anforderungen) können dazu führen, dass Wohnraum für viele Menschen zu teuer wird. Dies wird durch die Umlage

der Modernisierungskosten auf Mieter und eine unvorteilhafte Förderlandschaft weiter verstärkt. Durch das Schaffen von neuem, passgenauem und – teilweise – gefördertem Wohnraum in Quartieren wird insgesamt der Verknappung des Wohnungsangebots sowie einer Verschärfung der Mietpreise, insbesondere für die Bestandskundschaft, entgegengewirkt. Über die Developmenttochter BUWOG baut Vonovia Wohnungen für den Bestand und den Verkauf – insbesondere in hoch nachgefragten Ballungsgebieten. 2024 konnten wir in diesem Bereich 3.747 (2023: 2.460) Wohneinheiten fertigstellen, davon 1.276 (2023: 1.332) Einheiten für den eigenen Bestand und 2.471 (2023: 1.128) Einheiten für den Verkauf an Dritte.

> **Umfangreiches Härtefall- und Sozialmanagement:** Wir nutzen ein umfassendes Sozialmanagement, um Wohnen zu fairen Preisen zu gewährleisten und unseren Mietern ein sicheres Netz zu bieten. Unser Ziel ist es dabei, die Menschen in ihrer Zahlungsfähigkeit zu unterstützen, damit sie in ihren Wohnungen bleiben können und ihr Wohnraum weiterhin bezahlbar bleibt. Dazu bieten wir individuelle Unterstützungsmaßnahmen an, die von Mietstundungen und Ratenzahlungen über die Begleitung bei Wohngeldanträgen bis hin zu Umzugshilfen reichen. Hierfür steht ein Team aus entsprechend geschulten Sozialmanagern bereit.

Im Rahmen unserer Härtefallregelungen bei Modernisierungen wenden wir einheitliche Standards an, die auf wohlfahrtsverbandlichen Orientierungswerten basieren. Diese Standards wurden 2021 gemeinsam mit dem Mieterbund und weiteren Wohnungsunternehmen entwickelt und tragen zu mehr Verlässlichkeit und Transparenz in Härtefallsituationen bei. In den vergangenen Jahren haben wir bei der überwiegenden Mehrheit der Härtefalleinwände ein positives Ergebnis erzielen und den betroffenen Mietern direkt helfen können, beispielsweise durch die Reduzierung oder den Wegfall der Modernisierungsumlage.

Ebenfalls weiterhin Gültigkeit hat unser Bestandsschutz für Menschen über 70 Jahre.

> **Wohnraum für vulnerable Zielgruppen:** Besonders vulnerable Gruppen in Bezug auf das Thema Wohnen sind die von Obdachlosigkeit betroffenen oder bedrohten sowie geflüchtete Menschen. Daher legt Vonovia einen speziellen Fokus des sozialen Engagements auf diese Zielgruppen. So haben wir auch im Berichtsjahr zahlreiche Projekte und Maßnahmen umgesetzt und unterstützt. In Bezug auf das

Thema Obdachlosigkeit verfolgen wir den Housing-First-Ansatz, der vorsieht, wohnungslose Menschen – unabhängig von psychischen und physischen Belastungen – in einem ersten Schritt in ein normales, unbefristetes Mietverhältnis mit allen Rechten und Pflichten aufzunehmen. Erst im Anschluss wird ihnen stabilisierende und wohnbegleitende Hilfe angeboten. Vonovia stellt hierzu in zahlreichen Kooperationen deutschlandweit Wohnraum zur Verfügung. Dies ist auch der Fokus im Rahmen unserer Unterstützung für geflüchtete Menschen. Über direkte Kooperationen mit Stadtverwaltungen in ganz Deutschland können wir unbürokratisch und schnell Wohnungen für Geflüchtete – insbesondere aus der Ukraine – vermitteln.

Diese Maßnahmen sind auch für die Zukunft weiter geplant.

Die Maßnahmen beziehen sich vornehmlich auf den deutschen Markt, finden sich teilweise aber auch in Österreich und Schweden. Sie beziehen sich auf den eigenen Geschäftsbereich, der sich hier insbesondere auf die Nutzung der Maßnahmen durch die Mieter fokussiert.

Alle Maßnahmen mit Blick auf eine faire Mietpreisgestaltung sind darauf ausgerichtet, kurzfristig die (potenziellen) Mieter nicht zu überlasten. Sie können und sollen dabei in ihrer Wirksamkeit aber in der Regel über den eigentlichen Zeitraum der Maßnahme (z.B. Härtefallmaßnahme) hinausgehen. Sie sind als Permanent-Aufgabe zu verstehen. Aufgrund der Granularität der Einzelmaßnahmen gibt es keine fest vorgegebenen Zeithorizonte, in denen die Gesamtmaßnahmen abzuschließen sind. Sie werden aber regelmäßig evaluiert.

Maßnahmen, die zur fairen Mietpreisgestaltung eingesetzt werden, führen nicht zu erheblichen OpEx- oder CapEx-Aufwendungen. Vielmehr führen sie eher zu Einschränkungen im Umsatz, da potenzielle Margen nicht vollständig ausgeschöpft werden.

Ausnahme bildet hier das Bauen neuer Wohnungen: Die operativen Kosten im Development lagen im Geschäftsjahr 2024 mit 41,7 Mio. € (2023: 39,6 Mio. €) 5,3% (2023: 17,5%) über dem Vergleichswert des Vorjahres (siehe → **Ertragslage – Segment Development**). Die Investitionen für Neubau (to hold) umfassten im Berichtsjahr 224,5 Mio. € (2023: 291,2 Mio. €, siehe → **Ertragslage – Segment Rental**). Für 2025 rechnen wir mit einer deutlichen Ausweitung des CapEx im Developmentbereich (siehe → **Prognosebericht**).

Kennzahl „Durchschnittliche Miete pro Quadratmeter“

Die Kennzahl stellt einen Durchschnittswert über alle vermieteten Wohnungen in Deutschland, Österreich und Schweden dar (siehe → **Kennzahlen**). Für die Währungsumrechnung zu Schweden, wird der 31. Dezember 2024 als Stichtag verwendet. Es erfolgt eine ergänzende Ausweisung des deutschen Durchschnittswerts, d.h. über alle vermieteten Wohnungen in Deutschland, da dies der Kernmarkt von Vonovia ist. Die durchschnittliche Miete pro Quadratmeter beschreibt die vertraglich geschuldete monatliche Miete der vermieteten Wohnung bezogen auf die vermietete Fläche. Über alle Vermietungsobjekte wird hier ein Durchschnittswert gebildet. Die Kennzahl wird in Euro angegeben.

Kennzahl „Anzahl/Anteil preisgebundener Wohnungen“

Mietpreisbindungen bestehen in Deutschland bei Wohnungen, die in der Regel mit öffentlichen Mitteln gefördert wurden und fördervertraglichen oder gesetzlichen Mietpreisbeschränkungen (Kostenmiete) unterliegen. In Österreich wird die Preisbindung aus dem gültigen Mietmodell des Vertrags bzw. der Mieteinheit abgeleitet. Die Preisbindung ist in der Regel an die Gesellschaftsform (zum Zeitpunkt der Errichtung der Wohnung) gekoppelt. In Schweden werden die Grundmieten einmal jährlich mit den örtlichen Mieterverbänden verhandelt. Sie müssen angemessen sein und sind kostenbasiert. Folglich unterliegen die Mieten kollektiv Beschränkungen, sodass durch Vonovia alle Mieten bzw. Wohnungen in Schweden als preisgebunden deklariert werden. Die Kennzahl „Anzahl/ Anteil preisgebundener Wohnungen“ beschreibt die Anzahl aller als „preisgebunden“ geschlüsselten Wohnungen von Vonovia. Zur Ermittlung des prozentualen Anteils werden die preisgebundenen Wohnungen ins Verhältnis zum gesamten Wohnungsbestand gesetzt.

Kennzahl „Durchschnittliche Modernisierungsumlage (in Deutschland)“

In Deutschland können die Kosten einer energetischen Sanierung – in einem bestimmten Rahmen – auf die Kaltmiete umgelegt werden. Der Staat hat die Umlagefähigkeit auf 3 € pro Quadratmeter (2 € bei Mieten unter 7 €/m²) begrenzt. Da dieses UmlagemodeLL in Österreich und Schweden nicht existiert, bezieht sich die Kennzahl auf das deutsche Portfolio. Die Kennzahl „Durchschnittliche Modernisierungsumlage (in Deutschland)“ beschreibt die durchschnittliche Mietsteigerung pro Quadratmeter aller modernisierten Wohnungen in Deutschland im Berichtsjahr. Die Kennzahl wird in Euro angegeben.

Für die wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte zu diesem Thema hat Vonovia keine konkreten Ziele festgelegt. Dies liegt darin begründet, dass das Einhalten regulatorischer Standards keine quantifizierbare Größe darstellt, sondern eine grundlegende Ausrichtung des Unternehmens wider-spiegelt und Abhängigkeiten von der Ausgestaltung der regulatorischen Rahmenbedingungen bestehen, auf die das Unternehmen keinen direkten Einfluss hat.

Die gewählten Kennzahlen dienen daher als Vergleichsmaßstab, um insbesondere bei Branchen-Benchmarks den Charakter der verantwortungsbewussten Mietpreisgestaltung deutlich zu machen.

Ergänzend sehen wir in der Plangröße der organischen Mietsteigerung für das Folgejahr ein geeignetes Näherungsinstrument für eine Zielgröße. Diese bewegt sich im Rahmen der ortsüblichen Vergleichsmieten bzw. Mietspiegeln. Das zentrale Mietenmanagement monitort den Entwicklungsprozess sowie alle regulatorischen Vorgaben. Für 2025 rechnen wir mit einer organischen Mietsteigerung von ca. 4,0 % im Vergleich zum Bezugsjahr 2024.

ESRS G1 Unternehmensführung

ESRS 2 SBM-3 – Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen

Im Rahmen unserer Wesentlichkeitsanalyse haben wir für das Thema Unternehmensführung **zwei wesentliche IROs** identifiziert:

- > Finanzielles Risiko durch Bestechung und Korruption
- > Positive Auswirkungen auf Mitarbeiter durch den **Code of Conduct** und die Gestaltung einer entsprechenden Unternehmenskultur

Das „finanzielle Risiko durch Bestechung und Korruption“

betrifft den eigenen Geschäftsbereich. Die finanziellen Risiken (auch durch Haftungs- und Reputationsrisiken), die aus Verstößen gegen den Code of Conduct, die **Konzernrichtlinie Anti-Korruption** oder andere rechtliche Vorgaben in Bezug auf Bestechung und Korruption resultieren können, umfassen:

- > möglicher Schadenersatz durch Bußgelder o. Ä.,
- > Ausschluss von Vergabeverfahren,
- > negative Presse, Imageverlust,
- > negative Auswirkung auf Employer Brand,
- > Abwertung in Ratings,
- > Vertrauensverlust bei Stakeholdern (auch Investoren).

Derzeit erwarten wir einen Einfluss unseres wesentlichen Risikos auf unser Geschäftsmodell, unsere Strategie und unsere Wertschöpfungskette in einem mittelfristigen Zeitraum.

Im Falle von wesentlichen Fällen von Bestechung und Korruption, die beispielsweise einen Imageverlust, Vertrauensverlust von Investoren, Schadenersatzforderungen oder Abwertung in Ratings nach sich ziehen, können sich negative Auswirkungen für unsere Finanzierungsstrategie und Liquidität aufgrund verschlechterter Zugänge zum Kapitalmarkt ergeben. Diese können wiederum negative Folgen für die Finanzierung und Umsetzung unserer Neubau- und Developmentaktivitäten und somit für unsere (potenziellen) Mieter aufgrund geringerer Neubau- und Modernisierungsvolumina (Geschäftsbereich) nach sich ziehen. Um diesen Einflüssen entgegenzuwirken, ergreifen wir umfangreiche präventive Maßnahmen zur Verhinderung (und Bekämpfung) von Bestechung und Korruption: U. a. ist jeder Mitarbeiter in einer risikobehafteten Funktion verpflichtet, sich jährlich bezüglich Bestechung und Korruption schulen zu lassen. Verdachtsmeldungen können über Hinweisgeberkanäle (siehe diesbezüglich → **G1-3**) von internen und externen Personen abgegeben werden. Jede Meldung wird von

uns nachverfolgt. Unser Code of Conduct und unser **Geschäftspartnerkodex** enthalten explizite Regelungen bezüglich Bestechung und Korruption.

Die tatsächliche positive Auswirkung „Positive Auswirkungen auf Mitarbeiter durch den Code of Conduct und die Gestaltung einer entsprechenden Unternehmenskultur“ betrifft den eigenen Geschäftsbereich.

Derzeit erwarten wir einen Einfluss unserer tatsächlichen wesentlichen Auswirkung auf unser Geschäftsmodell, unsere Strategie und unsere Wertschöpfungskette in einem kurzfristigen Zeitraum. Die positive Auswirkung steht in unmittelbarer Verbindung zu unserer Strategie, da die Einhaltung unseres Code of Conduct und die Gestaltung einer entsprechenden Unternehmenskultur direkt intern durch unsere Strategie (bezüglich deren Gestaltung) und entsprechende Maßnahmen beeinflusst werden können. Somit haben wir durch unsere Maßnahmen zur Gestaltung einer positiven Unternehmenskultur und der Sicherstellung, dass unser Code of Conduct „gelebt wird“, einen wesentlichen Anteil an dieser positiven Auswirkung. Durch unseren Code of Conduct und unsere Unternehmenskultur ergeben sich außerdem direkte Auswirkungen auf Menschen, explizit auf unsere Mitarbeiter, die von einer vertrauens- und respektvollen Zusammenarbeit, einer an den Interessen aller Parteien ausgerichteten Unternehmensführung und der Einhaltung geltenden Rechts unmittelbar profitieren.

Eine positive Unternehmenskultur kann zudem positiv auf unsere Attraktivität als Arbeitgeberin einzahlen und somit die Herausforderung des Fachkräftemangels adressieren. Eine entsprechende Personaldecke sowohl im handwerklich-technischen als auch im kaufmännischen Bereich ist unabdingbar für unser Geschäftsmodell. Aufgrund dessen wird der Fachkräftemangel durch die Sicherstellung attraktiver Arbeitsbedingungen (wesentliches Thema im → **ESRS S1**), die u. a. einen zeitgemäßen Führungsstil beinhalten, der wiederum zu einer positiven Arbeitsatmosphäre beiträgt, durch unsere Personalstrategie (nebst entsprechender Maßnahmen) adressiert.

Weitere Maßnahmen, die wir zur Erreichung positiver Auswirkungen auf unsere Mitarbeiter implementiert haben, zielen auf die Förderung von Diversität und Chancengleichheit in unserer Belegschaft ab. Die Förderung von Chancengleichheit ist ebenfalls explizit in unsere Personalstrategie integriert und unser Code of Conduct verbietet jegliche Art von Diskriminierung. Somit greifen unsere Strategien im Bereich Unternehmenskultur und Personal direkt ineinander.

Wir erwarten mittelfristig einen potenziellen Einfluss unseres finanziellen Risikos durch Bestechung und Korruption auf unser Geschäftsmodell und unsere Wertschöpfungskette. Entsprechend haben wir keine aktuellen finanziellen Effekte

auf unsere Finanzlage, Ertragslage und Zahlungsströme identifiziert, die im nächsten Berichtszeitraum ein erhebliches Risiko wesentlicher Buchwertanpassungen der im Abschluss ausgewiesenen Vermögenswerte und Verbindlichkeiten beinhalten.

Resilienz des Geschäftsmodells

Die Resilienz der Strategie und des Geschäftsmodells von Vonovia werden jährlich im Rahmen des Risikomanagements analysiert und bewertet. Zur Einschätzung der Widerstandsfähigkeit unseres Geschäftsmodells in Bezug auf die Fähigkeit, unsere wesentliche Auswirkung und unser wesentliches Risiko zu bewältigen, analysieren wir kontinuierlich, ob sich Verstöße gegen unseren [Code of Conduct](#) ergeben und wie viele bestätigte Fälle von Korruption und Bestechung sich ereignet haben. Dabei hat die Analyse der vergangenen Berichtsperioden gezeigt, dass unsere Systeme zur Aufdeckung von Bestechung und Korruption sowie von Verstößen gegen den Code of Conduct kurz-, mittel- und langfristig funktionsfähig sind. Gemeldete Verstöße wurden umgehend nachverfolgt und (sofern notwendig) geahndet. Sollte sich ein schwerwiegender Korruptions- oder Bestechungsfall ergeben, werden angemessene und wirksame Maßnahmen ergriffen. U.a. kann es sich hierbei um eine interne Untersuchung zu den jeweiligen Verdachtsmomenten handeln. Die notwendigen Ressourcen werden hierfür umgehend durch den Vorstand zur Verfügung gestellt. Beginnend im Jahr 2023 wurde eine umfangreiche interne Untersuchung, die aufgrund eines staatsanwaltschaftlichen Ermittlungsverfahrens gegen ehemalige Mitarbeiter bzw. Nachunternehmer von Vonovia eingeleitet wurde, durchgeführt. Durch Maßnahmen wie verpflichtende Schulungen, u.a. zum Code of Conduct, schaffen wir außerdem präventiv ein entsprechendes Bewusstsein für Compliance-Themen bei unseren Mitarbeitern. Dabei haben wir rechtliche Änderungen stets im Blick, um unsere Schulungen sowie ggf. unsere Konzepte (Code of Conduct, [Richtlinie Anti-Korruption](#) etc.) unmittelbar an etwaige Neuerungen anpassen zu können. Unsere, seit diesem Jahr jährlich, durchgeführte Risikoanalyse hilft uns zudem Compliance-Risiken zu ermitteln und mitigierende Maßnahmen umzusetzen. Somit können wir schlussfolgern, dass unsere derzeitigen Maßnahmen die Resilienz unseres Geschäftsmodells stärken und dafür Sorge tragen, dass sich keine wesentlichen Risiken für unser Geschäftsmodell ergeben.

G1-1 – Unternehmenskultur und Konzepte für die Unternehmensführung

Unter Corporate Governance versteht Vonovia die verantwortungsbewusste, an nachhaltiger Wertschöpfung orientierte Leitung, Überwachung sowie vertrauensvolle und transparente Unternehmensführung. Diese stellt für Vonovia einen Anspruch dar, der alle Bereiche des Unternehmens einbezieht. Vorstand und Aufsichtsrat bekennen sich umfas-

send zu den Prinzipien der Corporate Governance, wie diese im Deutschen Corporate Governance Kodex niedergelegt sind.

Diese Grundsätze stellen die Grundlage für einen nachhaltigen Unternehmenserfolg und damit die Richtschnur für das Verhalten im Führungs- und Unternehmensalltag dar. Eine gute Corporate Governance stärkt das Vertrauen unserer Aktionäre, Geschäftspartner, Mitarbeiter und Kunden sowie der Öffentlichkeit in Vonovia. Sie erhöht die Unternehmenstransparenz und stärkt die Glaubwürdigkeit unserer Unternehmensgruppe. Vorstand und Aufsichtsrat wollen mit einer ausgewogenen Corporate Governance die Wettbewerbsfähigkeit von Vonovia sichern, das Vertrauen des Kapitalmarkts und der Öffentlichkeit in das Unternehmen stärken und den Unternehmenswert nachhaltig steigern.

Die **Gesamtheit unserer Konzepte und Maßnahmen** zur Vermeidung von Regelverstößen im Zusammenhang mit Corporate Governance sind in unserem **Compliance-Management-System (CMS)** zusammengefasst. Das CMS von Vonovia umfasst somit alle Richtlinien, Regelungen und Betriebsvereinbarungen, wie beispielsweise den [Code of Conduct](#). Dabei basiert das CMS auf drei Säulen: Vermeidung, Aufdeckung und Reaktion. Das CMS unterliegt in wiederkehrenden Abständen einer Revisionsprüfung, die durch einen externen Prüfer durchgeführt wird. Im Berichtsjahr wurde die externe Zertifizierung des CMS für den Bereich Anti-Korruption vorbereitet, die Prüfung der Angemessenheit soll im kommenden Berichtsjahr erfolgen. Durch diese externe Zertifizierung sollen die Angemessenheit und Wirksamkeit des CMS im Bereich Anti-Korruption nachgewiesen werden. An der Spitze des internen Compliance-Regelwerks steht die [Konzernrichtlinie Anti-Korruption](#). Sie bildet den verbindlichen Rahmen, der alle Richtlinien und Regelungen miteinander verknüpft und somit dem Compliance-Regelwerk eine einheitliche Struktur verleiht.

Das CMS gilt ausnahmslos für alle Teilkonzerne (inklusive Pflege) und soll sicherstellen, dass alle Geschäfte und Prozesse so durchgeführt werden, dass sie den betroffenen Gesetzen, Verordnungen und Verwaltungsvorschriften, aber auch den vertraglichen Verpflichtungen und den unternehmensinternen Richtlinien und Anweisungen formell und inhaltlich entsprechen. Sollten im Einzelfall zwingende gesetzliche Regelungen in Österreich oder Schweden den konzernweiten Regelungen entgegenstehen, wird für die Teilkonzerne eine abweichende Regelung in Form einer Länderrichtlinie erlassen. Die oberste Verantwortung hierfür liegt bei der jeweiligen Geschäftsführung.

Um das identifizierte wesentliche Risiko und die wesentliche positive Auswirkung zu managen und um die Unternehmenskultur zu fördern, verfügt Vonovia über die nachfolgend beschriebenen Konzepte.

Die **operative Verantwortung für die Umsetzung, Überwachung und Weiterentwicklung der Konzepte** bezüglich der Unternehmenskultur sowie Bestechung und Korruption teilen sich die Fachbereiche Personal, Recht, Compliance, Unternehmenskommunikation sowie Revision. Die übergeordnete Verantwortung liegt beim Vorstand. Der Chief Compliance Officer, der den Fachbereich Compliance und Datenschutz verantwortet, ist für die Identifikation von Compliance-Risiken, für die Ergreifung geeigneter Maßnahmen zur Vermeidung und Aufdeckung dieser Risiken und für die angemessene Reaktion auf festgestellte Compliance-Risiken zuständig.

Unternehmenskultur

Unser Konzept zur Förderung der Unternehmenskultur haben wir in unserem [Code of Conduct](#) dargelegt. Über diesen stecken wir den ethisch-rechtlichen Rahmen ab, innerhalb dessen wir handeln, den wirtschaftlichen Erfolg sichern und positive Auswirkungen auf unsere Mitarbeiter durch eine positive Arbeitsatmosphäre und einen vertrauensvollen, konstruktiven Führungsstil erzielen wollen. Er ist Ausdruck unserer Unternehmenswerte und gilt für alle Vonovia Arbeitskräfte. Im Vordergrund steht ein fairer Umgang miteinander, aber insbesondere auch ein fairer Umgang mit unseren Mietern, Geschäftspartnern und Kapitalgebern. Zudem legen wir Wert darauf, dass die geltenden Gesetze und Vorschriften ohne Einschränkung eingehalten werden. Dabei gilt das Befolgen von rechtlichen Rahmen und Vorschriften ganz grundsätzlich nicht nur für unsere Arbeitskräfte, sondern auch für die Lieferanten und Dienstleister, mit denen wir zusammenarbeiten.

Ergänzend kommunizieren wir in unserer konzernweit gültigen [Grundsatzerkärung zur Achtung der Menschenrechte](#) – die dem Status einer Konzernrichtlinie gleichkommt – unsere klare Haltung für eine pluralistisch-demokratische Gesellschaft und null Toleranz gegenüber Menschenrechtsverletzungen sowie unser Bekenntnis, die Menschenrechte in allen Aspekten unserer Geschäftstätigkeit zu respektieren. Wir verpflichten uns zur Einhaltung der Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO), der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte und zu den Prinzipien des UN Global Compact, dem wir im Jahr 2020 beigetreten sind. Auch unser Code of Conduct trägt unserer Haltung in Bezug auf die Achtung der Menschenrechte Rechnung.

Wir verfolgen bezüglich unserer „positiven Auswirkungen auf Mitarbeiter durch den Code of Conduct und die Gestaltung einer entsprechenden Unternehmenskultur“ das Ziel, eine Unternehmenskultur zu fördern, die eine kontinuierliche Entwicklung und Potenzialentfaltung jedes Einzelnen ermöglicht, Diversität fördert und somit ausgezeichnete Talente an uns bindet. Unsere Unternehmenskultur soll dafür Sorge tragen, dass gute Arbeit angemessen entlohnt und Grund-

prinzipien wie Respekt und die Achtung von Vielfalt als selbstverständlich erachtet werden. Außerdem setzen wir darauf, ein zukunftsorientiertes, attraktives und sicheres Arbeitsumfeld zu schaffen, das die Grundlage für unseren gemeinsamen Erfolg bildet und auf die Zufriedenheit unserer Mitarbeiter einzahlt.

Als wesentliche **Maßnahmen** zur Förderung unserer Unternehmenskultur sehen wir eine **transparente Berichterstattung und Unternehmenskommunikation**, eine an den Interessen aller am Unternehmen interessierten Parteien ausgerichtete Unternehmensführung sowie die vertrauensvolle Zusammenarbeit sowohl von Vorstand und Aufsichtsrat als auch der Mitarbeiter untereinander. Wir schulen unsere Mitarbeiter zu Diversitätsthemen (siehe diesbezüglich → [S1-4](#)), um diese für Vielfalt und Chancengleichheit zu sensibilisieren, und bieten spezielle Programme zur Förderung von Chancengleichheit (Frauennetzwerk, Female Leadership Forum, Mentorenprogramm für Top-Potenzialträgerinnen) an (zu Details siehe ebenfalls → [S1-4](#)). Diese Maßnahmen werden kontinuierlich – und somit auch im Berichtsjahr – für den Gesamtkonzern umgesetzt. Die drei Programme zur Förderung von Chancengleichheit wurden im Berichtsjahr initiiert. Da es sich um einen fortwährenden und kontinuierlichen Prozess handelt und die Maßnahmen stets an die aktuellen Begebenheiten angepasst werden, existiert kein Zeithorizont zum Abschluss der Maßnahmen.

Als weitere **Maßnahme** zur Förderung der Unternehmenskultur formulieren wir auch im Geschäftsjahr unsere Erwartungen und Anforderungen in unserem [Geschäftspartnerkodex](#), den unsere Lieferanten gegenzeichnen müssen. Diese Anforderungen beziehen sich insbesondere auf die zur Einhaltung der Menschenrechte, von der Rechtskonformität über die Gewährleistung gesetzlicher Standards bei den Arbeitsbedingungen und die Zusicherung von Vereinigungsfreiheit bis zum Ausschluss von Kinderarbeit, Zwangsarbeit und Diskriminierung. Die Beschaffung von Mineralien soll verantwortungsvoll erfolgen, insbesondere bei Konfliktmineralien gemäß OECD-Leitlinien. Wir erwarten ferner von unseren Geschäftspartnern, dass sie ihre eigenen Geschäftspartner entlang ihrer Lieferkette zu denselben Standards und Grundsätzen verpflichten. Im Rahmen der regelmäßigen Bewertung unserer wesentlichen Lieferanten und Dienstleister über unser Partnerportal achten wir auch auf die Einhaltung der im Geschäftspartnerkodex genannten Kriterien. Bei Vorfällen und Verstößen greift ein strukturiertes Maßnahmenmanagement, das nach Ausschöpfung aller Mittel auch in einer Auftrags- bis hin zur Lieferantensperre münden kann. Durch partnerschaftliche und langfristige Kooperationen bauen wir zudem ein enges Vertrauensverhältnis zu unseren Vertragspartnern auf, welches maßgeblich durch den Einkauf verantwortet wird und in dem sich etwaiges Fehlverhalten adressieren lässt. Dem Vertragsabschluss wird in Deutschland und Österreich eine automatische Prüfung

gegen relevante Sanktionslisten vorgeschaltet, und der Bereich Compliance wird informiert, sobald eine Treffermeldung vorliegt. In Österreich überprüft der dortige Einkauf alle Kreditoren bei der Neuanlage sowie regelmäßig im halbjährlichen Rhythmus im Rahmen eines Compliance-Checks, der auch eine Sanktionslistenprüfung (über den Kreditschutzverband von 1870) umfasst. Im Berichtsjahr hat der Einkauf in Österreich ebenfalls ein Partnerportal für Lieferanten und Dienstleister implementiert, das sich am deutschen Portal orientiert und an nationale Standards angepasst wurde. Der Geschäftspartnerkodex gilt grundsätzlich für den Gesamtkonzern. Jedoch sind im Teilkonzern (Österreich und Schweden sowie der Bereich Pflege) lokale Abweichungen zulässig, sofern diese aus landesspezifischen oder operativen Gründen erforderlich sind. Da es sich um eine fortwährende Maßnahme handelt, existiert kein Zeithorizont zum Abschluss. Bei Bedarf werden außerdem Aktualisierungen des Kodex vorgenommen. Eine solche Aktualisierung des Geschäftspartnerkodex wurde im Geschäftsjahr vorgenommen. Zudem wurden die [Konzernrichtlinie Compliance](#), die [Konzernrichtlinie Anti-Korruption](#), die [Konzernrichtlinie Geldwäscheprävention & Verhinderung der Terrorismusfinanzierung](#) sowie die [Konzernrichtlinie Hinweisgebersysteme](#) überarbeitet und aktualisiert.

Die „Unternehmenskultur“ ist ein vielschichtiges Thema, dessen Aspekte nicht durch einen einzelnen oder mehrere quantitative Zielwerte vollständig erfassbar sind, weshalb wir **keine messbaren, ergebnisorientierten Ziele** festgelegt haben.

Dennoch liefern die beiden **quantitativen Indikatoren** der „Mitarbeiterzufriedenheit“ sowie des „Anteils an Frauen in Führungspositionen“ (Teil-Indikatoren des SPI) eine Indikation für die Wirksamkeit unseres Konzepts und der Maßnahmen in Bezug auf das Thema „Unternehmenskultur“ und die zugehörige wesentliche positive Auswirkung auf Mitarbeiter durch den Code of Conduct und die Gestaltung einer entsprechenden Unternehmenskultur: Zu einer hohen Mitarbeiterzufriedenheit trägt eine positiv empfundene Unternehmenskultur bei. Ein hoher Anteil an Frauen in Führungspositionen zeugt von einer Unternehmenskultur, die u. a. Diversität fördert und Talente an uns bindet.

Bezüglich unserer Mitarbeiterzufriedenheit streben wir für das Jahr 2030 einen Zielwert von mindestens 77 % an. Die Zielwerte werden im Rahmen der LTIP-Planungen durch den Vorstand vorgeschlagen und vom Aufsichtsrat validiert. Hinsichtlich des Anteils an Frauen in Führungspositionen (erste und zweite Ebene unterhalb des Vorstands) verfolgen wir das Ziel, diesen bis zum Jahr 2030 auf mindestens 30 % zu steigern. Zu weiteren Details wird auf → **S1-5** verwiesen.

Zudem tagt quartalsweise das Compliance Committee, welches sich u. a. auch zu den Themen der Unternehmens-

kultur, aber auch zum aktuellen Stand und dem Anpassungsbedarf des Compliance-Management-Systems austauscht. Sofern erforderlich, werden entsprechende Konzepte entwickelt bzw. Maßnahmen festgelegt.

Bestechung und Korruption

Vonovia begegnet dem wesentlichen finanziellen Risiko einschließlich Haftungs- und Reputationsrisiken aufgrund von Bestechung und Korruption mit dem [Code of Conduct](#), der [Richtlinie zur Achtung der Menschenrechte](#), der [Compliance-Richtlinie](#), der [Hinweisgeber-Richtlinie](#), der [Richtlinie Geldwäscheprävention & Verhinderung der Terrorismusfinanzierung](#) und der [Konzernrichtlinie Anti-Korruption](#). Diese **Konzepte** gelten grundsätzlich für den Gesamtkonzern (im Bereich Pflege modifiziert um organisationsspezifische Unterschiede, in Österreich und Schweden modifiziert um landes- und organisationsspezifische Unterschiede). Die korrekte Umsetzung der Konzernrichtlinien wird risikobasiert von der Internen Revision überprüft.

Diese Konzepte zielen auf die Vermeidung und Bekämpfung von Bestechung und Korruption und die Verhinderung von entsprechenden Vorkommnissen ab, um negativer Auswirkungen in Form von möglichen Schadensersatzansprüchen, Ausschluss von Vergabeverfahren, negativer Presse, Imageverlust und Schaden für die Employer Brand, Abwertung in Ratings, Vertrauensverlust bei Stakeholdern und höherer Kosten und Nachteile für Mieter, Mitarbeiter und Geschäftspartner von Vonovia zu vermeiden.

Dabei stehen unsere Konzepte im Einklang mit den Prüfungsstandards, die sich aus dem IDW PS 980 ergeben und im Wesentlichen mit dem Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Korruption übereinstimmen. Unser **Ziel** der Vermeidung und Bekämpfung von Bestechung und Korruption und die Verhinderung von entsprechenden Vorkommnissen verfolgen wir mithilfe der **quantitativen Kennzahlen** „Anzahl der Verurteilungen und Höhe der Geldstrafen für Verstöße gegen Korruptions- und Bestechungsvorschriften“ sowie „Gesamtzahl bestätigter Fälle von Korruption und Bestechung“ bezüglich unserer eigenen Arbeitskräfte und unserer Geschäftspartner nach (siehe diesbezüglich → **G1-4**).

Als **Maßnahmen** zur Umsetzung dieses Konzepts und zur Erreichung des Ziels hat Vonovia

- > Compliance Self Assessments vorbereitet sowie lokale Ansprechpartner für Compliance-Themen (Compliance-Manager) implementiert,
- > ein umfassendes Beschwerdemanagement bzw. Hinweisgebersystem implementiert (siehe → **G1-3**) sowie
- > umfangreiche Schulungen, insbesondere für Personen in risikobehafteten Funktionen, ausgerollt.

Im Berichtsjahr wurde die Einführung jährlicher **Compliance Self Assessments** in den einzelnen Fachbereichen des Konzerns vorbereitet. Die Compliance-Risikoanalyse wird ab dem Geschäftsjahr 2025 jährlich (bislang alle zwei Jahre) durchgeführt und wird wiederkehrend auch Österreich und Schweden umfassen. Im Geschäftsjahr 2024 wurde zudem eine dezentrale Compliance-Struktur implementiert: In relevanten Geschäftsbereichen werden einzelne Mitarbeiter als **lokale Ansprechpartner** für Compliance-Themen ausgebildet, um erste Fragen direkt vor Ort beantworten und niedrigschwellig unterstützen zu können. Der Fachbereich Compliance und Datenschutz schult die lokalen Ansprechpartner, berät fachlich und steht mit ihnen im ständigen Austausch. Da diese Maßnahme dauerhaft besteht, ist kein Abschlusszeitpunkt festgelegt.

Vonovia hat als weitere Maßnahme ein umfassendes **Beschwerdemanagement** implementiert, das Mitarbeitern und Externen, wie u. a. Kunden und Geschäftspartnern, die Einreichung von Hinweisen auf Korruption und Bestechung, aber auch bezüglich sonstigen Fehlverhaltens, ermöglicht. Eingegangene Hinweise bzw. Beschwerden werden von einem berechtigten, speziell geschulten unabhängigen Personenkreis unverzüglich bearbeitet. Weitere Einzelheiten können Angabepflicht → **G1-3** entnommen werden.

Regelmäßige konzernweite **Schulungen** bilden die Basis, um Fehlverhalten präventiv zu vermeiden. Ein umfassender Katalog an Regel- und Pflichtschulungen ist bereits fest etabliert und an die jeweiligen internen Zielgruppen angepasst. In Deutschland werden grundsätzlich alle Mitarbeiter, die über ein firmeninternes digitales Endgerät verfügen, jährlich in einem 60-minütigen Training zu den Inhalten unseres Code of Conduct geschult. Zusätzlich erhalten alle Mitarbeiter – und somit auch die Mitarbeiter ohne ein entsprechendes digitales Endgerät – den Code of Conduct als Anlage zum Arbeitsvertrag. Im Bereich Pflege werden die jeweiligen Einrichtungsleitungen zu den Vorgaben des Code of Conduct geschult. Sämtliche Mitarbeiter der SYN VIA werden ebenfalls zu den Inhalten des Code of Conduct geschult. Die jeweilige Dauer der Schulung ist individuell. In Schweden werden alle Mitarbeiter bei Eintritt in das Unternehmen sowie bei Änderungen über die Inhalte des Code of Conduct informiert und müssen diesen gegenzeichnen. Anschließend unterliegen alle Mitarbeiter einer jährlichen 45- bis 60-minütigen Compliance-Schulung, im Rahmen derer auch zu den Themen des Code of Conduct sowie zu Bestechung und Korruption geschult wird. In Österreich werden unsere Mitarbeiter während des Onboardings und im Anschluss jährlich im Rahmen einer 45- bis 60-minütigen Schulung zu Compliance-Themen (inklusive Code of Conduct sowie Inhalten zu Bestechung und Korruption) geschult. Im Berichtsjahr wurden erste Compliance-Schulungen über unsere E-Learning-Plattform Success Factors ausgerollt. Einzelheiten zu den im Geschäftsjahr durchge-

führten Schulungen zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung können der Angabepflicht → **G1-3** entnommen werden. Neben den Schulungen zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung schult Vonovia ihre Mitarbeiter auch jährlich zu weiteren Themen wie Interessenkonflikten, Anti-Korruption, Geldwäscheprävention sowie Datenschutz und – bezogen auf Deutschland – Inhalten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes. Unsere Schulungen werden bei Bedarf (beispielsweise bei Änderungen des Code of Conduct oder rechtlichen Änderungen) an aktuelle Begebenheiten angepasst. Aufgrund dessen existiert kein Zeithorizont für den Abschluss dieser Maßnahme.

Risikobehaftete Funktionen in Österreich, Schweden und bei Vonovia Deutschland, die dem höchsten Risiko von Korruption und Bestechung ausgesetzt sind, umfassen den Einkauf, Vertrieb und Developmentbereich sowie Führungskräfte. Bei SYN VIA stufen wir alle Mitarbeiter und im Pflegebereich die Einrichtungsleitungen als risikobehaftete Funktionen ein.

G1-3 – Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung

Als **Maßnahme** zur Umsetzung unseres Konzepts zum Management des wesentlichen Risikos von Bestechung und Korruption hat Vonovia (inklusive SYN VIA) ein umfassendes, konzernweit gültiges, System für das **Beschwerdemanagement** (siehe ebenfalls → **G1-1**) implementiert, wobei SYN VIA im Berichtsjahr an das Hinweisgebersystem von Vonovia angebunden wurde. Das Segment Pflege verfügt über ein eigenes Hinweisgebersystem, darüber hinaus wurde im Berichtsjahr die Zugangsmöglichkeit zum Vonovia Hinweisgebersystem erweitert, indem dort eine eigene entsprechende zusätzliche Kategorie für das Segment Pflege eingerichtet wurde. Unsere schwedische Tochtergesellschaft verfügt ebenfalls über ein eigenes Hinweisgebersystem.

Über das jeweilige Hinweisgeberportal können Hinweise auf Korruption und Bestechung übermittelt werden. Neben Deutsch und Englisch ist das Hinweisgeberportal in sechs weiteren Sprachen verfügbar. Durch eine Zufriedenheitsfrage werden die (nutzenden) Interessenträger einbezogen, wodurch die Effizienz sichergestellt wird. Das Portal ergänzt und erweitert das auch im Berichtsjahr weiterhin fortbestehende System der unabhängigen Ombudsperson und ist auch im Partnerportal für Geschäftspartner eingebunden. Die Ombudsperson wird seitens des Compliance Committees bestimmt und anschließend bestellt. Weiterhin besteht die Möglichkeit, die Compliance-Hotline, welche seitens Vonovia bei der externen Anwaltskanzlei GSK eingerichtet wurde, telefonisch oder per E-Mail zu kontaktieren. Unsere Arbeitskräfte können Hinweise auf potenzielles oder tatsächliches Fehlverhalten außerdem auch im Berichtsjahr weiterhin an den Betriebsrat, an die Personalabteilung oder an das Postfach **compliance@vonovia.de** richten. Die Wirksam-

keit wird durch die diversen niederschwelligen Möglichkeiten zur Meldungsabgabe sichergestellt. Somit wurden bewusst diverse Kanäle geschaffen, um potenziell Meldenden die Möglichkeit zu geben, ihre Hinweise zu übermitteln. Im Rahmen der Compliance-Risiko-Analyse im Jahr 2023 haben wir den Teilnehmerkreis zu diversen Themenkomplexen – u. a. Kommunikationswege für Compliance-Themen, der Vertrautheit und der Unterstützung durch Compliance – befragt und positives Feedback erhalten. Da die Maßnahme des Beschwerdemanagements fortwährend besteht, ist kein Abschlusszeitpunkt festgelegt. Durch die Existenz unterschiedlicher digitaler und analoger Kanäle ist sichergestellt, dass jeder Mitarbeiter an seinem Arbeitsplatz Zugang zu einem oder mehreren dieser Beschwerdekanäle hat. Der Zugang zu diesen Kanälen wird seitens des Konzerns bzw. unter Zuhilfenahme Dritter technisch und organisatorisch sichergestellt.

Die mit dem Beschwerdeverfahren betrauten Personen sind zur **Vertraulichkeit** verpflichtet und die einzigen, die auf die Beschwerden sowie den Kommunikationsweg mit der meldenden Person zugreifen können. Die Auswertung der Beschwerden wird allein von diesem berechtigten Personenkreis vorgenommen. Informationen aus dem System werden in der Regel nicht an externe Dritte weitergeleitet, außer wenn dies für die Bearbeitung durch einen externen Anwalt oder Wirtschaftsprüfer erforderlich ist, im Rahmen von Ermittlungsverfahren benötigt oder Teil eines Gerichtsverfahrens wird oder aufgrund gesetzlicher Anforderungen übermittelt werden muss. Gespeichert werden die Daten nur so lange, wie es für den jeweiligen Zweck notwendig ist. Unsere Arbeitskräfte werden im Rahmen der Compliance-Pflichtschulungen und über die [Unternehmenshomepage](#) über die vorhandenen Meldekanäle informiert. Darüber hinaus finden sich Hinweise zu den Hinweisgeberabläufen im Intranet (unter dem Bereich Compliance) und in anlassbezogenen Artikeln, welche im Intranet oder in Mitarbeiterzeitschriften (wie „Die Profis“) veröffentlicht werden. Im Rahmen der Risikoanalyse wird auf Führungskräfteebene abgefragt, ob die Meldekanäle für Compliance-Verdachtsfälle bekannt sind. Außerdem wird im Rahmen unserer Mitarbeiterzufriedenheitsumfrage zukünftig eine Frage bezüglich der Kenntnis und Vertrauenswürdigkeit dieser Meldekanäle eingebaut. Aufgrund des derzeitigen Nutzungsverhaltens und entsprechenden Feedbacks aus den Abteilungen und vom Betriebsrat können wir schlussfolgern, dass unsere Mitarbeiter Kenntnis von diesen Kanälen haben und sie als vertrauenswürdig einstufen. Nach entsprechender Prüfung der gemeldeten Sachverhalte werden für den jeweiligen Einzelfall individuelle verhältnismäßige Maßnahmen ergriffen.

Verantwortlich für die Umsetzung des gesamten CMS – einschließlich aller beschriebenen Konzepte und Maßnahmen – ist der Vorstandsvorsitzende (CEO). Ein Compliance Committee, dem der Chief Compliance Officer, die

Compliance Officer, die Ombudsperson, Vertreter der Bereiche Revision, Risikomanagement und Personalmanagement, des Betriebsrats sowie der Auslandsgesellschaften angehören, tagt quartärlich und passt das System regelmäßig aktuellen Anforderungen an. Der **Chief Compliance Officer** fungiert hierbei als **zentraler Ansprechpartner** im Unternehmen für Compliance-Fragen und -Verdachtsfälle. Der Chief Compliance Officer verfügt über die zwingend erforderliche Unabhängigkeit und hat aus diesem Grunde eine direkte Berichtslinie an den CEO sowie an den Aufsichtsrat (Prüfungs-, Risiko- und Complianceausschuss). Weiterhin ist der Chief Compliance Officer keinen Weisungen von anderen Unternehmensbereichen unterworfen. In seiner Arbeit wird er von den Compliance Officern und Compliance-Managern in den Fachbereichen unterstützt.

Der Chief Compliance Officer berichtet mindestens monatlich direkt an den Vorstandsvorsitzenden. Außerdem erfolgt bei essenziellen Themen ein Ad-hoc-Reporting. Der Vorstand erhält quartärlich, der Prüfungs-, Risiko- und Complianceausschuss des Aufsichtsrats halbjährlich, umfassende Informationen über die Themen Compliance und Korruption sowie über bestehende Richtlinien und Verfahren. Im Compliance-Report wird zu Verdachtsfällen, Maßnahmen, sonstigen Compliance-relevanten Themen sowie zu Datenschutzthemen informiert. Sofern erforderlich, wird – über den zuständigen Ausschuss hinaus – der gesamte Aufsichtsrat informiert.

Auf der [Investor-Relations-Webseite](#) von Vonovia sind sowohl internen als auch externen Personen umfassende Informationen zum Thema Corporate Governance zugänglich, einschließlich unserer [Konzernrichtlinie Compliance](#). Außerdem findet sich auf unserer öffentlichen [Unternehmenshomepage](#) eine Übersicht über alle verfügbaren Meldekanäle bezüglich Verdachtsfällen von Bestechung und Korruption. Unsere Arbeitskräfte finden aktuelle Informationen rund um Compliance zusätzlich im Intranet. Unsere Geschäftspartner informieren wir über unsere Erwartungshaltung mittels unseres [Geschäftspartnerkodex](#).

Um unserem wesentlichen Risiko von Bestechung und Korruption zu begegnen, hat Vonovia als weitere **Maßnahme** mehrere verpflichtende **Schulungen** eingeführt, um Korruption und Bestechung zu verhindern. Es handelt sich in der Regel um virtuelle Trainings mit einer Dauer von 45 bis 60 Minuten. Die Schulungen erläutern die geltenden Vorgaben und sensibilisieren mithilfe praxisnaher Beispiele für die Erkennung von und den korrekten Umgang mit potenziellen oder tatsächlichen Betrugs- und Korruptionsfällen. In Deutschland müssen grundsätzlich alle Mitarbeiter jährlich eine 60-minütige Schulung zur Erkennung und Vermeidung von Korruption und Betrugsfällen, zum Umgang mit Interessenkonflikten sowie zu den Inhalten des [Code of Conduct](#) absolvieren. Im Bereich Pflege werden die jeweiligen Einrich-

tungsleitungen zu den Vorgaben des Code of Conduct und zum Thema Anti-Korruption geschult. Sämtliche Mitarbeiter der SYNVIA werden ebenfalls zu den Inhalten des Code of Conduct sowie Anti-Korruption geschult. Die jeweilige Dauer der Schulung ist individuell. In Österreich und Schweden werden unsere Mitarbeiter jährlich im Rahmen einer kombinierten Schulung zu Compliance sowie Bestechung und Korruption geschult (siehe hierzu die Ausführungen zu den Schulungen zum Code of Conduct in → **G1-1**). In Schweden wurden diese Schulungen im Berichtszeitraum ausgerollt.

Personen in **risikobehafteten Funktionen** obliegen zusätzlich weiteren obligatorischen, individuell zugeschnittenen Schulungen: Mitarbeiter im Vertrieb durchlaufen jährlich eine 60-minütige Schulung zur Geldwäscheprävention. Mitarbeiter im Einkauf erhalten jährlich jeweils eine spezielle 60-minütige Schulung zu Korruption und Korruptionsstrafrecht. Eine weitere verpflichtende jährliche 60-minütige Schulung für die gesamte Führungsebene widmet sich dem Thema Korruption und Betrugserkennung. Mitarbeiter aus den Bereichen Einkauf, Compliance & Datenschutz, Nachhaltigkeit, einige Mitarbeiter aus den Geschäftsbereichen, Value-add sowie alle Führungskräfte der ersten Führungsebene sowie der Vorstand absolvieren außerdem jährlich eine 60-minütige Schulung zum Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz. Bei Pflege und SYNVIA müssen die risikobehafteten Funktionen jährlich eine 45- bis 60-minütige Schulung zu Anti-Korruption absolvieren (siehe hierzu Angabepflicht → **G1-1**).

Die beschriebenen Schulungen im Gesamtkonzern wurden größtenteils bereits in vorherigen Geschäftsjahren eingeführt, da sie jedoch dauerhaft bestehen, ist diese Maßnahme als fortlaufend anzusehen. Lediglich für SYNVIA und Pflege wurden die Schulungen (größtenteils) erst im Berichtsjahr eingeführt. Somit bestanden die Schulungen auch im Berichtsjahr.

Risikobehaftete Funktionen sind diejenigen, die aufgrund ihres Tätigkeitsfelds spezifischen Risiken im Bereich Korruption und Bestechung ausgesetzt sind, die durch Zuweisung der relevanten Schulungen reduziert wird. Im Gesamtkonzern haben rund 68 % der Mitarbeiter in risikobehafteten Funktionen die entsprechend genannten und zugewiesenen Schulungen absolviert. In Schweden werden die diesbezüglichen Schulungen im Jahr 2025 eingeführt.

Der Vorstand durchläuft dieselben verpflichtenden Schulungen wie die Mitarbeiter bei Vonovia. Der Aufsichtsrat unterliegt keinen verpflichtenden Schulungen in den Bereichen Compliance oder Bestechung und Korruption.

G1-4 – Fälle von Korruption und Bestechung

Zur Beurteilung der Leistung und Wirksamkeit unserer Konzepte bezüglich des identifizierten wesentlichen Risikos durch Bestechung und Korruption erhebt Vonovia die **Anzahl der gerichtlichen Verurteilungen** in Bezug auf Korruption und Bestechung. Die Anzahl gerichtlich verurteilter Korruptions- und Bestechungsvorfälle betrug im Geschäftsjahr 0 (2023: 0). Im Geschäftsjahr fanden keine Verurteilungen statt und es fielen entsprechend auch keine Geldstrafen für Verstöße gegen Korruptions- und Bestechungsvorschriften an.

Auf Grundlage unseres Ziels, unser Unternehmen frei von Korruption und Bestechung zu halten, streben wir für diese Kennzahl in jedem Geschäftsjahr das **messbare ergebnisorientierte Ziel** an, eine absolute Anzahl gerichtlich verurteilter Korruptions- und Bestechungsfällen von null zu erreichen. Diese betrifft sowohl den eigenen Geschäftsbereich als auch unsere Geschäftspartner. Interessenträger wurden bei der Festlegung der Ziele nicht einbezogen. Unser quantifiziertes Ziel spiegelt somit unmittelbar die Zielvorgabe unseres Konzepts, unser Unternehmen frei von Bestechungs- und Korruptionsfällen zu halten, wider. Da sich im Geschäftsjahr keine gerichtlichen Verurteilungen in Bezug auf Bestechung und Korruption ergeben haben, haben wir unser diesbezügliches Ziel erreicht.

Laufende Ermittlungsverfahren werden in dieser Kennzahl nicht berücksichtigt. Der Fachbereich Compliance und Datenschutz überwacht die Einhaltung geltender Vorgaben für den Gesamtkonzern und steuert bzw. überwacht laufende Gerichtsverhandlungen und Ergebnisse und somit auch die Zielerreichung in Bezug auf diese Kennzahl. Falls Vonovia aufgrund von Korruption oder Bestechung Geldstrafen auferlegt werden, informiert der Fachbereich Compliance und Datenschutz unmittelbar den Vorstand und Aufsichtsrat. Der Fachbereich erhält außerdem monatliche Reportings von den Tochtergesellschaften aus Schweden und Österreich. Die Tochtergesellschaften aus dem Bereich Pflege und SYNVIA berichten bei Bedarf ad-hoc oder nach Anfrage des Fachbereichs Compliance & Datenschutz.

Da im Geschäftsjahr keine gerichtlich verurteilten Korruptions- und Bestechungsfälle vorlagen, wurden keine Maßnahmen ergriffen, um gegen Verstöße gegen Verfahren und Standards zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung vorzugehen.

Die Anzahl **bestätiger Fälle von Bestechung und Korruption** – sowohl unter Beteiligung von Arbeitskräften unseres Unternehmens als auch von Geschäftspartnern – betrug im Geschäftsjahr 2 (2023: 1). Beide Fälle betrafen potenziell dolose Handlungen in Bezug auf die Zusammenarbeit mit Nachunternehmern. Der Sachverhalt im Jahr 2023 betraf einzelne (größtenteils ehemalige) Mitarbeiter auf der

operativen Ebene im technischen Bereich, bei denen es zum Schaden von Vonovia zu problematischen Vorgängen im Zusammenhang mit den Beziehungen zu Nachunternehmern gekommen ist. Die von Vonovia unmittelbar eingeleitete umfassende interne Untersuchung mit Unterstützung der Kanzlei Hengeler Mueller und der Prüfungsgesellschaft Deloitte wurde im Geschäftsjahr abgeschlossen. Außerdem wurden entsprechende Weiterentwicklungsmaßnahmen des IKS umgesetzt.

Auf Grundlage unseres Ziels, unser Unternehmen frei von Korruption und Bestechung zu halten, streben wir für diese Kennzahl in jedem Geschäftsjahr das **messbare ergebnisorientierte Ziel** an, eine absolute Anzahl bestätigter Korruptions- und Bestechungsfällen von null zu erreichen. Dieses betrifft sowohl den Geschäftsbereich als auch unsere Geschäftspartner. Interessenträger wurden bei der Festlegung der Ziele nicht einbezogen. Unser quantifiziertes Ziel spiegelt somit unmittelbar die Zielvorgabe unseres Konzepts, unser Unternehmen frei von Bestechungs- und Korruptionsfällen zu halten, wider. Da sich im Geschäftsjahr zwei bestätigte Fälle von Bestechung und Korruption ergeben haben, haben wir unser diesbezügliches Ziel nicht erreicht.

Die Kennzahl bezieht sich auf bestätigte Vorfälle, die über das Compliance-Postfach oder andere Hinweisgeberkanäle eingegangen sind und für die der Fachbereich Compliance und Datenschutz im Rahmen einer internen Untersuchung den Nachweis eines solchen Sachverhalts ermitteln konnte oder sofern eine rechtskräftige, gerichtliche Feststellung eines solchen Sachverhalts erfolgt ist.

Ebenso wie bei der Anzahl der gerichtlichen Verurteilungen überwacht der Fachbereich Compliance und Datenschutz die Einhaltung geltender Vorgaben für den Gesamtkonzern und steuert bzw. überwacht laufende Gerichtsverhandlungen und Ergebnisse und somit auch die Zielerreichung in Bezug auf diese Kennzahl. Falls Mitarbeiter von Vonovia aufgrund von Korruption oder Bestechung verurteilt und im Anschluss abgemahnt oder entlassen wurde, informiert der Fachbereich Compliance und Datenschutz den Vorstand. Falls Geschäftspartner von Vonovia aufgrund von Korruption oder Bestechung verurteilt wurden, informiert der Fachbereich Compliance und Datenschutz ebenfalls den Vorstand. Der Fachbereich erhält außerdem monatliche Reportings von den Tochtergesellschaften aus Schweden und Österreich. Die Tochtergesellschaften aus dem Bereich Pflege und SYNVIA berichten bei Bedarf ad-hoc oder nach Anfrage des Fachbereichs Compliance & Datenschutz. Im Falle bestätigter Korruptionsfälle von Geschäftspartnern wird unsere Geschäftsbeziehung beendet oder nicht verlängert.

Die im Geschäftsjahr gemeldeten Compliance-Verdachtsfälle waren nahezu allesamt geringfügig, sofern diese sich überhaupt bestätigt haben. Ausnahmen bilden lediglich die zuvor benannten zwei bestätigten Fälle von Bestechung und Korruption. Im Geschäftsjahr wurden – in den zuvor berichteten zwei bestätigten Fällen – eigene Arbeitskräfte wegen Korruptions- oder Bestechungsvorwürfen entlassen oder diszipliniert.

Es lagen im Berichtsjahr keine bestätigten Fälle in Bezug auf Verträge mit Geschäftspartnern vor, die aufgrund von Verstößen im Zusammenhang mit Korruption oder Bestechung beendet oder nicht verlängert wurden.

Im Berichtszeitraum wurden keine öffentlichen Gerichtsverfahren gegen das Unternehmen oder seine Arbeitskräfte eingeleitet. Fälle aus früheren Berichtsjahren existieren nicht. Bezüglich des Sachverhalts aus dem Jahr 2023 ist ein staatsanwaltschaftliches Ermittlungsverfahren anhängig, bei welchem Vonovia als Geschädigte beteiligt ist. Ein Gerichtsverfahren hat aktuell noch nicht begonnen.