

Nachhaltigkeitserklärung

Erläuterungen zu den Berichtsinhalten und der Rahmensetzung

Die Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) ist am 5. Januar 2023 auf EU-Ebene in Kraft getreten. 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 2025 nicht erfolgt.

Dies hat zur Folge, dass der bisherige Rechtsstand zur Umsetzung der Non-Financial Reporting Directive (NFRD) für die Berichterstattung 2024 und 2025 unverändert fortbesteht und weiterhin eine Nichtfinanzielle Konzernklärung nach den §§ 315b, 315c i. V. m. den §§ 289c bis 289e HGB aufzustellen ist.

Obwohl weiterhin keine Verpflichtung zur Berichterstattung nach den European Sustainability Reporting Standards (ESRS) besteht, hat die Vonovia SE (im Weiteren Vonovia) entschieden, ihre **Nachhaltigkeitserklärung, die gleichzeitig die Anforderungen an die nach §§ 315b bis 315c HGB aufgestellte nichtfinanzielle Konzernklärung erfüllt** (im Folgenden „Nachhaltigkeitserklärung“), wie im Vorjahr **unter vollständiger Beachtung der ESRS** als anerkanntes Rahmenwerk gemäß §§ 315c Abs. 3 i. V. m. 289d HGB aufzustellen. Die vorliegende Konzern-Nachhaltigkeitserklärung erfüllt damit sowohl die Anforderungen der CSRD als auch die Anforderungen der §§ 315b bis 315c HGB für eine nichtfinanzielle Konzernklärung 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.

Der Ausweis wesentlicher nichtfinanzieller Leistungsindikatoren erfolgt gemeinsam mit der Darstellung der zugrunde liegenden Konzepte, Ziele und Maßnahmen in den jeweiligen inhaltlichen Kapiteln. Sie umfassen die gesetzlich

vorgegebenen Aspekte: Umweltbelange, Sozialbelange, Arbeitnehmerbelange, Bekämpfung von Korruption und Bestechung sowie Achtung der Menschenrechte.

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 Nachhaltigkeitsprioritäten ableiten, und stellt ein entscheidendes Instrument zur Steuerung und Vergütung unseres nachhaltigen Handelns dar (zu weiteren Details siehe [→ ESRS2 GOV-3](#)). Der SPI als bedeutsamster nichtfinanzieller Leistungsindikator ist zusätzlich im Kapitel [→ Unternehmenssteuerung](#) sowie im [→ Prognosebericht](#) dargestellt.

Die Nachhaltigkeitserklärung wird freiwillig nach ISAE 3000 (Revised) mit begrenzter Sicherheit durch die PwC GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft geprüft. Externe Verweise sind ausschließlich weiterführende Informationen und nicht Bestandteil der betriebswirtschaftlichen Prüfung.

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 Grundlage der durchgeführten Risikoanalysen und nach Einschätzung des Managements von Vonovia bestehen keine berichtspflichtigen nichtfinanziellen Risiken, die nach Anwendung der Nettomethode unter Berücksichtigung von Risikobegrenzungsmaßnahmen die Kriterien 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 alle nach den ESRS wesentlichen Risiken berichtet, auch wenn diese aus HGB-Sicht nicht als schwerwiegend gelten.

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 entspricht dem des Konzernabschlusses von Vonovia und umfasst die Aktivitäten von Vonovia sowie deren Tochtergesellschaften in Deutschland, Österreich und Schweden, einschließlich der Deutsche Wohnen SE (im Weiteren Deutsche Wohnen). Die Gesellschaften sind in der → [Anteilsbesitzliste](#) des Konzernanhangs aufgeführt. Nicht berücksichtigt werden Gesellschaften mit Minderheitsanteilen sowie Wohnungen, die sich im Eigentum Dritter befinden.

Deutsche Wohnen gibt für das Geschäftsjahr 2025 keine eigenständige Nachhaltigkeitserklärung ab, da sie von der Erleichterungsvorschrift zur CSR-Berichterstattung nach §§ 289b Abs. 2, 315b Abs. 2 HGB Gebrauch macht.

Das im vorherigen Geschäftsjahr noch als aufgebener Geschäftsbereich gemäß IFRS 5 klassifizierte Segment Pflege wurde im Jahr 2025 vollständig veräußert. Um eine Vergleichbarkeit der Vorjahresangaben mit den aktuellen Angaben sicherzustellen, werden die Angaben für das Jahr 2024 zweigeteilt berichtet, sodass eine Vergleichbarkeit der diesjährigen Angaben mit der jeweiligen Vorjahresangabe für „fortgeführte Geschäftsbereiche“ gegeben ist.

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 (Impacts), Risiken (Risks) und Chancen (Opportunities) (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

Für die Ermittlung einzelner ausgewählter Kennzahlen wurden Schätzverfahren angewandt. Eine Validierung sämtlicher in dieser Nachhaltigkeitserklärung enthaltenen Kennzahlen durch eine externe Stelle über den Abschlussprüfer hinaus findet nicht statt.

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

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

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

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

Der Vorstand von Vonovia besteht unverändert aus fünf Personen, der Aufsichtsrat aus zehn Mitgliedern. Gemäß SE-VO- und 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.

Qualifikationsmatrix 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. Daniela Gerd tom Markotten	ja	1974	2023	weiblich	Deutsch	2	2
Matthias Hünlein	ja	1961	2022	männlich	Deutsch	1	1
Dr. Ariane Reinhart	ja	1969	2016	weiblich	Deutsch	2	2
Michael Rüdiger**	ja	1964	2025	männlich	Deutsch	4	4
Dr. Marcus Schenck**	ja	1965	2025	männlich	Deutsch	4	4
Dr. Ute Geipel-Faber***	ja	1950	2015	weiblich	Deutsch	4	4
Hildegard Müller***	ja	1967	2013	weiblich	Deutsch	3	2

* 1: „Begrenzte Erfahrung/keine Schlüsselkompetenz“; 2: „Substanzielle Erfahrung/Kompetenz“; 3: „Ausgeprägte Erfahrung/Schlüsselkompetenz/Expertise“; 4: „Direkte Führungserfahrung“.

** Aufsichtsratsmitglied seit 28. Mai 2025.

*** Aufsichtsratsmitglied bis 28. Mai 2025.

Zur **Sicherstellung geeigneter Fähigkeiten und Fachkenntnisse** im Bereich Nachhaltigkeit steht der **Vorstand** kontinuierlich im Austausch mit dem Leiter Strategie, Unternehmensentwicklung & Nachhaltigkeit und lässt sich je nach Thema durch die entsprechenden Fachbereiche unterstützen. Weiterhin tauscht sich der Vorstand kontinuierlich mit Stakeholdern und externen Fachexperten zu Nachhaltigkeitsthemen – insbesondere im Umweltbereich – aus. Im Rahmen des Nachhaltigkeitsgremiums wird der Vorstand ebenfalls über relevante Nachhaltigkeitsthemen und -entwicklungen unterrichtet. 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 Chief Financial Officer (CFO) von großen Wohnungsunternehmen besondere Expertise auch für Green und Social Bonds erworben. Durch sein Aufsichtsratsmandat bei der Gropys AG bringt er außerdem Expertise in nachhaltiger Hybridholzbaupweise mit. Die Personalvorständin (Chief Human

Ressources Officer; CHRO) Ruth Werhahn verfügt über umfangreiche berufliche Erfahrungen im Personalressort. Daniel Riedl verantwortet bei Vonovia die Wohnprojektentwicklungen, 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 inklusive der Bereiche Portfoliomanagement, Quartierwerk und Klimainvestitionen, die maßgeblich die Modernisierungs- und Umbaumaßnahmen zur Umsetzung des Klimapfads strukturieren. Ferner steht er als Mitglied im Beirat der Iqony Fernwärme GmbH regelmäßig im Austausch mit Fachexperten nachhaltiger Wärmeversorgung. Alle Mitglieder des Vorstands informieren sich fortlaufend über regulatorische Entwicklungen im Bereich Nachhaltigkeit und halten ihre nachhaltigkeitsbezogenen Kenntnisse auf dem Laufenden.

Der Frauenanteil liegt im Vorstand analog zum Vorjahr bei 20 %, im Aufsichtsrat bei 40 % (2024: 60 %). 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

Schlüsselkompetenzen und Erfahrungsfelder*

Wohnungs- wirtschaft	Development, Bauindustrie	M&A, Immobilien- transaktionen	Recht, Regulierung, Governance	Finanzierung (Banken, Kapitalmarkt)	Investment, Kapitalanlage	Digitalisie- rung, Cyber Security	Nachhaltig- keit, Energie	HR-Manage- ment, Vergütung, Leadership Development	Politik, öffentliche Verwaltung
3	1	4	3	4	3	2	2	3	1
4	4	4	3	3	4	2	1	2	1
1	1	1	3	1	2	3	2	4	3
4	3	4	2	4	4	2	1	3	2
2	1	3	4	4	2	2	1	2	1
1	1	1	2	1	1	4	3	3	3
3	3	3	4	1	4	1	2	2	1
2	1	2	3	1	2	2	4	4	4
2	1	3	4	4	4	2	2	3	3
1	1	3	2	4	3	1	4	3	3
4	1	4	4	2	2	1	4	4	1
3	2	3	4	3	2	3	4	2	4

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 % auf diesen Ebenen an. Bezüglich der Zielerreichung wird auf → S1-9 verwiesen.

Sämtliche 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 2025 folgende fünf Mitglieder an:

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

Die Zusammensetzung des aktuellen Aufsichtsrats ist in der Tabelle „Qualifikationsprofil des Aufsichtsrats“ ersichtlich.

Die Angabe sämtlicher Mitglieder von Vorstand und Aufsichtsrat ist Ausdruck ihrer Gesamtverantwortung für die Überwachung der Auswirkungen, Risiken und Chancen.

Die Geschäftsführung obliegt gemäß Gesetz allen Vorstandsmitgliedern gemeinsam. Die Ressortverteilung dient lediglich der Arbeitserleichterung; grundlegende oder besonders wichtige Entscheidungen trifft der Gesamtvorstand. Die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie und des Klimapfads ist eine gemeinsame Verantwortung. Jedes Mitglied muss sicherstellen, dass nachhaltige Maßnahmen erarbeitet und eingehalten werden – sowohl im eigenen Ressort als auch durch die übrigen Mitglieder. Das Nachhaltigkeitsgremium unterstützt dabei.

Als Kontroll- und Steuerungsinstrument müssen alle Vorstandsmitglieder die Risiken ihrer Ressorts in den Risikobericht einbringen, der im Gesamtvorstand beraten und beschlossen 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, kontrolliert und berät den Vorstand und ist in Entscheidungen von grundlegender Bedeutung für das Unternehmen unmittelbar eingebunden. Der Aufsichtsrat übt seine Tätigkeit nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen, der Satzung, seiner Geschäftsordnung und seiner Beschlüsse aus. Der Aufsichtsrat prüft den Konzernabschluss 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 Compliance-Ausschuss, Strategie-, Finanz- und Nachhaltigkeitsausschuss, Personal- und Vergütungsausschuss) gebildet, von denen zwei Ausschüsse, der Prüfungs-, Risiko- und Compliance-Ausschuss sowie der Strategie-, Finanz- und Nachhaltigkeitsausschuss, explizite Zuständigkeiten im Bereich Nachhaltigkeit haben. Der Personal- und Vergütungsausschuss hat insoweit eine mittelbare Zuständigkeit durch die Bestimmung der variablen Vergütungselemente mit Ausrichtung auf nachhaltige Leistungselemente.

Der **Prüfungs-, Risiko- und Compliance-Ausschuss** befasst sich insbesondere mit der Überwachung des Rechnungslegungsprozesses, der Wirksamkeit des Internen Kontrollsystems, des Risikomanagementsystems und des Internen Revisionssystems, der Abschlussprüfung sowie der Compliance. Zur Rechnungslegung und Abschlussprüfung gehören auch die Nachhaltigkeitserklärung und deren Prüfung.

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 Nachhaltigkeits- und Finanzierungsstrategie, insbesondere bei der Planung des strategischen Rahmens für alle konzernweiten Nachhaltigkeitsmaßnahmen einschließlich der Wechselwirkung von unternehmerischer Betätigung und mit dem Klimawandel verbundener Herausforderungen.

Der **Personal- und Vergütungsausschuss** befasst sich insbesondere mit der Vorbereitung der Beratungen und Beschlüsse zum Vergütungssystem – inklusive der vergü-

tungsrelevanten Nachhaltigkeitsziele – und zu der Personalstrategie sowie zu weiteren Vorstandsangelegenheiten.

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 ESG-Faktoren 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 den Beitrag von Vonovia 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 Nachhaltigkeitsausschuss 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 durch das Controlling koordiniert; der Vorstand entscheidet final über die Risikobewertung.
- > Die energetische Modernisierung, der Ausbau der erneuerbaren Wärme- und Stromversorgung im Bestand sowie der Einsatz innovativer Technologien werden für Deutschland durch den Chief Rental Officer (CRO) (regionale Geschäftsbereiche und Portfoliomanagement), für Österreich durch den Chief Development Officer (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 CHRO für die Arbeitnehmerbelange, der 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 CFO – neben nachhaltigen Finanzierungsaspekten – die 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 Nachhaltigkeitsausschuss sowie der Prüfungs-, Risiko- und Compliance-Ausschuss (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 den Kernaufgaben gehören insbesondere die Weiterentwicklung einer an Nachhaltigkeitsaspekten ausgerichteten integrierten Unternehmensstrategie, 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 die Datenübermittlung für zahlreiche ESG-Ratings verantwortlich.

Das **Nachhaltigkeitsgremium** berät – je nach Bedarf – zweibis 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 mindestens 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 anlassbezogen 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 berichtet (mindestens monatlich) in direkter Linie an den Vorstandsvorsitzenden und tauscht sich mit dem Nachhaltigkeitsgremium zu aktuellen Themen und Entwicklungen 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 Compliance-Ausschuss 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-Anforderungen der verschiedensten Anspruchsgruppen stellt sich Vonovia mit einer **Justierung der entsprechenden ESG-Ziele** (siehe → **ESRS 2 GOV-3**) 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. Im Rahmen dieses Risikomanagements wird jährlich die Resilienz der Strategie und des Geschäftsmodells von Vonovia 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.

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 regelmäßig an den Aufsichtsrat. Der Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats überwacht die Wirksamkeit des Risikomanagements und wird über wesentliche 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 2025 mit den in → **ESRS 2 SBM-3** angeführten wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen auseinandergesetzt und die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse validiert. Der SE-Betriebsrat wurde ebenfalls über diese Ergebnisse informiert.

GOV-3 – Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme

Als Ausdruck der hohen Bedeutung der Nachhaltigkeit für unsere Unternehmenstätigkeit 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 Nachhaltigkeitsprioritäten 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	Einheit	Wert 2024	Wert 2025	Veränderung gegenüber Vorjahr	Ziel 2030
CO ₂ -Intensität Gebäudebestand*	Deutschland	35 %	kgCO ₂ e/m ²	31,2	30,7	-1,4 %	< 25
Durchschnittlicher Primärenergiebedarf** der Neubauten	Gesamtkonzern	10 %	kWh/m ²	22,0	21,9	-0,4 %	< 25
Anteil barrierearmer (Teil-)Modernisierungen an Neuvermietungen	Deutschland	10 %	%	29,5	36,8	7,3 %-Pkt.	rd. 27
Kundenzufriedenheit (CSI)	Deutschland	20 %	%	75,2	76,5	1,3 %-Pkt.	> 73
Mitarbeiterzufriedenheit	Gesamtkonzern	15 %	%	79,0	85,0	6,0 %-Pkt.	≥ 77
Anteil weiblicher Führungskräfte im Top-Management***	Gesamtkonzern	10 %	%	25,8	26,7	1,0 %-Pkt.	≥ 30
SPI Gesamt			%	104,2	106,2	2,0 %-Pkt.	jährlich 100

* Scope 1, Scope 2 (marktbezogen) und Scope 3.3, basierend auf Endenergiekennzahlen aus Energieausweisen und bezogen auf Mietfläche, anteilig inkl. spezifischer CO₂-Faktoren von Fernwärmeanbietern.

** Exkl. Gewerbe, Modernisierungen und Aufstockungen.

*** Erste und zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands.

Beim **SPI** handelt es sich um die **interne Steuerungskennzahl** von Vonovia, die sich explizit auf das Kerngeschäft der Immobilienbewirtschaftung und des Developments bezieht. Seine sechs Teil-Indikatoren sind unternehmensspezifische Kennzahlen.

Die Indikatoren „Anteil barrierearmer (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 2025 flossen klimabezogene Erwägungen zu rund 2 % bis 3 % (2024: rund 2 % bis 4 %) in die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder (gemäß § 162 AktG) ein.

Für das Geschäftsjahr 2026 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. Der SPI hat im Geschäftsjahr 2025 eine Zielerreichung von 106,2 % erreicht (siehe auch → **Unternehmenssteuerung**). Für die interne Steuerung hat der Vorstand ebenfalls Mittelfristziele für 2030 festgelegt (siehe Tabelle).

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 Long-Term-Incentive-Plans (LTIP) gewährt. Die Zielerreichung des LTIP wird anhand von drei finanziellen Leistungskriterien und einem nichtfinanziellen Leistungskriterium, dem SPI (ohne Kundenzufriedenheit), ermittelt:

- > Relativer Total Shareholder Return (relativer TSR) (40 %)
- > EPRA NTA (Net Tangible Assets) pro Aktie (20 %)
- > Operating Free Cash-Flow (OFCF) pro Aktie (20 %)
- > Sustainability Performance Index (SPI; ohne CSI) (20 %).

Durch die Anpassung der Gewichtung der vier Leistungskriterien (bislang wurden die Kriterien gleich gewichtet) ist über den relativen TSR die Kapitalmarktpformance von Vonovia stärker in den Fokus gerückt worden. Die Begrenzung der maximalen Zielerreichung auf 250 % des Zuteilungsbetrags blieb hingegen unverändert.

Die Kundenzufriedenheit (CSI) wurde mit Änderung des Vergütungssystems im Berichtsjahr als eines der Leistungskriterien in den Short-Term-Incentive-Plan (STI) überführt, um den Anspruch an dauerhaft hohe Kundenzufriedenheit zu incentivieren (siehe [☐ Vergütungsbericht](#)). Sie geht dort als ESG-Ziel zu 20 %, die Adjusted Earnings before Taxes (EBT) zu 80 % und ggf. einem Strategiefaktor (als Multiplikator) in die kurzfristige variable Vergütung ein. Um eine Doppelincentivierung über beide variablen Vergütungsbestandteile (LTI und STI) zu vermeiden, wird die Kundenzufriedenheit (CSI) für die Vorstandsvergütung im für den LTI relevanten Sustainability Performance Index (SPI) nicht mehr berücksichtigt.

Die Ziele des SPI sind eng mit der Fünfjahres-Investitionsplanung verknüpft.

Im Berichtsjahr hingen rund 22 % (2024: 13 % bis 14 %) der variablen (Ziel-)Vergütung der Vorstandsmitglieder – bezogen auf die Summe aus LTI und STI – von nachhaltigkeitsbezogenen Zielen ab. Der Anstieg resultiert aus der Anpassung des Vergütungssystems.

Das Vergütungssystem und der SPI sind detailliert im [☐ Vergütungsbericht](#) und im Kapitel [→ Unternehmenssteuerung](#) dargelegt. Ebenso sind dort die Auszahlungsbeträge und Zielerreichungen der jeweiligen LTIP-Tranche beschrieben.

Den Vorgaben der §§ 87 Abs.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. Der Aufsichtsrat legt das Vergütungssystem (bei jeder wesentlichen Änderung des Vergütungssystems, mindestens jedoch alle vier Jahre) der Hauptversammlung zur Billigung vor. Der Aufsichtsrat beschließt zudem jedes Jahr die konkreten Zielwerte des SPI für die Laufzeit des STIP und 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 und Lieferanten 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, GOV-3, SBM-3 G1-1
	ESRS 2 GOV-2, SBM-2, IRO-1 ESRS S1-2
b) Einbindung betroffener Interessenträger in alle wichtigen Schritte der Sorgfaltspflicht	ESRS S4-2 MDR-P: E1-2, E5-1, S1-1, S4-1, G1-1
c) Ermittlung und Bewertung negativer Auswirkungen	ESRS 2 IRO-1, SBM-3 ESRS E1-3 S1-4
d) Maßnahmen gegen diese negativen Auswirkungen	S4-4 MDR-A: E1-3, E5-2, S1-4, S4-4, G1-1, G1-3, G1-4 ESRS E1-3, E1-4 S1-4, S1-5
e) Nachverfolgung der Wirksamkeit dieser Bemühungen und Kommunikation	S4-5 MDR-M und MDR-T: E1-4, E1-5 bis E1-9, E5-3, S1-5, S1-6 bis S1-17, S4-4, G1-1, G1-4

GOV-5 – Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung

Die Verantwortung für die Erstellung der Nachhaltigkeitserklärung ist organisatorisch im Bereich des CFO im Bereich Rechnungswesen in Zusammenarbeit mit dem CEO-Bereich Strategie, Unternehmensentwicklung & Nachhaltigkeit angesiedelt. Als **wesentliches Risiko** in Bezug auf die Nachhaltigkeitserklärung sieht Vonovia die Nichterfüllung gesetzlicher Anforderungen an die Nachhaltigkeitsberichterstattung an. Dieses Risiko, das im Rahmen des konzernweiten Risikomanagementprozesses ermittelt wurde, wird durch entsprechende Maßnahmen adressiert: Neben der kontinuierlichen Überwachung 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. Die Bündelung der Verantwortung beim Controlling sorgt für plausible und qualitativ gesicherte Daten. Unterstützt wird dies durch den Bereich Strategie, Unternehmensentwicklung & Nachhaltigkeit. Die Priorisierung der identifizierten Risiken erfolgt anhand der Einordnung in Risikoklassen bezüglich Höhe und Eintrittswahrscheinlichkeit. Bezüglich weiterer Details wird auf unseren [→ Risikobericht](#) verwiesen.

Das rechnungslegungsbezogene Interne Kontrollsystem (IKS) und Risikomanagementsystem ist Teil des **konzernweiten Risikomanagementsystems** und zielt darauf ab, die ordnungsgemäße Finanz- und Nachhaltigkeitsberichterstattung sowie die Einhaltung relevanter Vorschriften zu gewährleisten. Die nachhaltigkeitsbezogenen Auswirkungen, Risiken und Chancen (Impacts, Risks, Opportunities) gemäß ESRS sind in das Risikomanagementsystem integriert. Für die Nachhaltigkeitsberichterstattung existiert – den Vorgaben des Internen Kontrollsystems entsprechend – ein eigener IKS-Prozess inklusive dazugehöriger Key Controls. Dieser wird jährlich durch den Fachbereich und durch die Interne Revision überprüft und validiert. Bezüglich der implementierten Kontrollen zu den ermittelten Risiken wird auf unseren [→ Risikobericht](#), speziell die dortigen Erläuterungen zum IKS, verwiesen. Mitigationsstrategien werden außerdem in den themenspezifischen Standards beschrieben.

Wesentliche Prozesse und Kennzahldefinitionen 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. 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.

Eine Prüfung der Nachhaltigkeitserklärung findet im ersten Schritt durch den Prüfungs-, Risiko- und Compliance-Ausschuss und anschließend mit ausgesprochener Empfehlung des Ausschusses durch den Aufsichtsrat statt. Der Prüfungs-, Risiko- und Compliance-Ausschuss ist laufend in die Erstellung und Fortentwicklung des rechnungslegungsrelevanten Internen Kontroll- und Risikomanagementsystems eingebunden.

Die **Interne Revisionsabteilung** berichtet jährlich an den Vorstand über den erfolgten Revisionsprozess, der den nachhaltigkeitsbezogenen IKS-Prozess beinhaltet.

SBM-1 – Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette

Das **Geschäftsmodell** von Vonovia besteht aus der Bereitstellung und Vermietung von zeitgerechtem und bezahlbarem Wohnraum sowie dessen Bewirtschaftung in Deutschland, Schweden und Österreich. Die bedeutendste Kundengruppe bilden somit die (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 Entwicklung der Bestände. Vonovia entwickelt ihren Immobilienbestand durch **aktives Portfoliomanagement** fort. Dazu zählt neben Ankauf, Verkauf und Modernisierung auch die Entwicklung und der Bau neuer Wohnungen für den Eigenbestand und den Verkauf an Dritte. Ergänzt wird das Geschäftsmodell durch das Angebot immobiliennaher Dienstleistungen. Dabei steht das Angebot von Energieversorgungsleistungen mit Strom und Wärme sowie automatisierter Zählerablesung im Fokus. Komplettiert wird das Geschäftsmodell durch das Angebot von Bewirtschaftungsdienstleistungen an dritte Bestandshalter.

Das wirtschaftliche Umfeld von Vonovia ist bestimmt von den vier Megatrends Urbanisierung, Klimawandel, demografischer Wandel und Wohnungsknappheit sowie technologischer Fortschritt, die zusammen das Wachstum und die Strategie des Geschäftsmodells positiv unterstreichen.

Die Grundlage für Wachstum bildet nach wie vor die bewährte 4+2-Strategie. Diese wurde in den vergangenen Krisenjahren im Sinne einer Stakeholder-Value-Strategie weiterentwickelt, wodurch die Bedeutung aller wesentlichen Interessengruppen Berücksichtigung fand. Diese Strategie besteht aus den vier Grundansätzen mit der Property-Management-Strategie, der Finanzierungsstrategie, der Portfoliomanagement-Strategie und der Value-add-Strategie. Die zwei Ergänzungsansätze Akquisitionen und Internationalisierung verfolgt Vonovia opportunistisch.

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.

Das **Segment Development** beinhaltet die Projektentwicklung zur Schaffung von kosteneffizientem neuen Wohnraum und erweitert die Wertschöpfungskette beginnend beim Ankauf von Grundstücken bis hin zur Fertigstellung für den eigenen Bestand (to hold) und dem Verkauf (to sell).

Im **Segment Value-add** bündeln wir alle wohnungsnahen Dienstleistungen, mit denen wir das Kerngeschäft der Vermietung ergänzen. Zu den etablierten Dienstleistungsfeldern der Value-add-Strategie zählen Handwerker- und Wohnumfeldorganisation, Multimediadienste, Energie- und Messdienstleistungen sowie Versicherungsdienstleistungen. Durch die eigene Organisation kann Vonovia insbesondere Instandhaltungsleistungen im gesamten Portfolio flexibel abdecken und so die Attraktivität der Wohnungen und die Kundenzufriedenheit steigern.

Das **Segment Recurring Sales** umfasst die wiederkehrenden und nachhaltigen Verkäufe von einzelnen Eigentumswohnungen und Einfamilienhäusern aus unserem Portfolio. Diese Verkaufserlöse kann Vonovia zum Teil in die Modernisierung der Kernbestände reinvestieren und stärkt so die Innenfinanzierungskraft.

Mit ihrer Größe und ihren innovativen Technologien kann Vonovia weiterhin einen wesentlichen Beitrag zur Lösung der Wohnungsknappheit in Deutschland und zur Dekarbonisierung des Gebäudesektors leisten. Daher wurde im Umfeld höherer Kapitalkosten und niedrigerer Aktienkurse der letzten Jahre die Unternehmensstrategie weiterentwickelt, um dieses Ziel zu erreichen.

2025 wurde eine neue Wachstumsstrategie („Accelerate“) veröffentlicht, die auf Veränderungen im Markt reagiert und zusätzliche Ertragsquellen erschließen soll. Die daraus resultierenden Wachstumsinitiativen werden seitdem sukzessive umgesetzt. Allen Initiativen gemein ist, dass sie auf der Grundlage von standardisierten und skalierten Geschäftsprozessen aufbauen. Sie ermöglichen es, einerseits die Geschäftsbeziehung bei bestehenden Endkunden („B2C“) auszubauen und andererseits neue Geschäftsfelder im Geschäftskundenbereich („B2B“) zu erschließen.

Die strategischen Wachstumsinitiativen sind auf drei Bereiche ausgerichtet: Im Bereich **Return to Performance** geht es um die Stärkung des Kerngeschäfts und Wachstum im **Development**, in der **VTS** (Vonovia Technischer Service) und im **Recurring Sales**. Der Bereich **Accelerated tech-supported investments** zielt auf eine signifikante Beschleunigung der Bestandsinvestitionen entlang des Vonovia Klimapfads. Dabei werden innovative Technologien durch Standardisierung und Industrialisierung in industrielle Fertigungsprozesse überführt: serielle Sanierung, Wärmepumpen-Cube und Energy, Plan and Build.

Mit dem Bereich **New sources of growth** sind neue Geschäftsmodelle entlang der Wertschöpfungskette verbunden. Dabei hat Vonovia innovative Ideen entwickelt, die das bestehende Geschäft deutlich erweitern oder auf neue Bereiche mit den Initiativen Operate Energy, Manage to Green, Occupancy Rights und Operating Platform ausdehnen. Die Personalstrategie flankiert als Enabler die Wachstumsinitiativen und deren Umsetzung.

Weitere Ausführungen zum Geschäftsmodell und zur Strategie finden sich in den Kapiteln → **Das Unternehmen** und → **Die Strategie** im Lagebericht.

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

Zukunftsorientierte Nachhaltigkeitsstrategie

Durch die hohe gesellschaftliche Relevanz von Wohnen und das Erfordernis zur Anpassung an den Klimawandel sind alle Dimensionen von Nachhaltigkeit fester Bestandteil des Geschäftsmodells. Nachhaltigkeit ist daher Kernbestandteil unserer unternehmerischen Strategie und Ausrichtung. 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, indem wir nachhaltigen Neu- und Umbau und CO₂-Reduktion im Bestand bis 2045 nutzen, um die aktuellen Klimaschutzziele zu erreichen, und durch den Einsatz von Innovationen und neuen Technologien zu einem klimaneutralen Bestand beitragen.

Dimensionen der Nachhaltigkeit bei Vonovia

E Environmental	S Social	G Governance
Beitrag zu Klimaschutz und CO₂-Reduktion im Immobilienbestand und Neubau.	Verantwortung gegenüber Mietern und Gesellschaft durch faire Preise, bedarfsgerechten Wohnraum und zukunftsfähige Quartiersentwicklung. Attraktive und faire Arbeitsumgebung für unsere vielfältige Belegschaft.	Nachhaltige Unternehmensführung und verantwortungsvolles Wirtschaften mit verlässlicher Compliance.

Hinsichtlich des Bereichs **Social** übernehmen wir Verantwortung gegenüber Kunden und Gesellschaft durch bezahlbaren und bedarfsgerechten Wohnraum sowie zukunftsfähige Quartiersentwicklung. Gleichzeitig wollen wir durch die Förderung von Vielfalt, Teilhabemöglichkeiten, berufliche Weiterentwicklungsmöglichkeiten und die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben die Zufriedenheit unserer Mitarbeiter fördern und uns dadurch als attraktive Arbeitgeberin positionieren.

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 Wohnungsknappheit, bezahlbarer Wohnraum und Klimaschutz, zu denen wir mit unseren Nachhaltigkeitszielen einen entscheidenden Beitrag leisten wollen. **Bezahlbarkeit von Wohnraum** bedeutet für uns, die Mietpreise an den ortsüblichen Mieten und – sofern vorhanden – an qualifizierten Mietspiegeln auszurichten. Maßstab ist das Verhältnis der durchschnittlichen Bruttokaltmiete in unserem Portfolio zum durchschnittlichen Haushaltsnettoeinkommen von Mieterhaushalten, das bei Vonovia im Berichtszeitraum unter 30 % liegt.

Unser leistungsfähiges Organisationsmodell mit einer zufriedenen und leistungsstarken Belegschaft, optimierten Prozessen, einer starken Service- und Kundenorientierung sowie einer klimaschutzorientierten und wirtschaftlichen Investitionsstrategie bildet die Grundlage für nachhaltiges Wirtschaften vor dem Hintergrund berechtigter Interessen eines

privatwirtschaftlichen Unternehmens. Die Bedeutung unserer Nachhaltigkeitsziele zeigt sich darin, dass diese über den SPI direkten Einfluss auf die Vergütung von Vorstand und Top-Management haben.

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

Durch die Erstellung der Wesentlichkeitsanalyse nach den ESRS und die Ableitung der Chancen und Risiken sowie der Einflüsse aus der Unternehmenstätigkeit auf die Interessengruppen wird weitere Transparenz geschaffen und die Basis für eine noch stärker integrierte Unternehmenstätigkeit gelegt.

E: Wir stehen vor der Herausforderung, einen treibhausgasneutralen Gebäudebestand bis 2045 zu erreichen. Zur Bewältigung dieser Transformation und für eine erfolgreiche wirtschaftliche Umsetzung unseres Ziels benötigen wir im Bestand eine hohe Sanierungstiefe, industrialisierte Technologien sowie den dezentralen Einsatz von erneuerbaren Energien für die Wärme- und Stromversorgung entlang unseres Klimapfads. Das Quartier ist die zentrale Umsetzungsebene für die Klimaschutzziele und CO₂-Reduktion im Immobilienbestand. 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 Bereich Neu- und Umbau spielt für uns kosteneffizienter und serieller Neubau sowie der Einsatz erneuerbarer Energien und nachhaltiger Materialien eine wesentliche Rolle.

S: Wir stehen vor der Herausforderung, 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 eine sozialverträgliche und transparente Mietenpolitik. Wir sehen den Ausbau von bedarfsgerechtem Wohnraum vor dem Hintergrund des demografischen Wandels, sozialer Infrastruktur unter Einbindung von Innovationen und neuer Technologien als integralen Teil unserer Quartiersentwicklungen. So wollen wir ein urbanes, ökologisches und bezahlbares Wohnangebot sozial verantwortlich gestalten. Eine ausreichende und fachlich qualifizierte Belegschaft ist hierfür die wesentliche Grundlage, auch vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels, für unsere Geschäftstätigkeit und unser Wachstum. Daher 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 Klimaschutzabkommen, den Sustainable Development Goals, dem UN Global Compact und den Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen.

Die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse nach ESRS unterstreichen und bestätigen die Ausrichtung der Nachhaltigkeitsstrategie und Handlungsfelder. Wir berichten daher als wesentliche Themen: E1, E5, S1, S4 und G1 (siehe → **ESRS 2 SBM-3**)

Die **Wertschöpfungskette** umfasst die vorgelagerte Lieferkette, den eigenen Geschäftsbereich und die nachgelagerten Stufen. Kernaktivitäten sind Bau-, die Vermietungs- und Bewirtschaftungsaktivitäten einschließlich Quartiersentwicklung und Kundenservice sowie immobiliennahe Dienstleistungen.

Relevante Inputs sind u. a. Bauprodukte und -materialien sowie (Human-)Kapital; Outputs sind bezahlbarer Wohnraum, lebenswerte Quartiere und Neubau sowie immobiliennahe Dienstleistungen (Energieversorgung, Multimedia, Messdienstleistungen, Versicherungen, Wohneigentumsverwaltung). 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 Kunden 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 Bauprodukten und Materialien. Vonovia arbeitet mit mehr als 9.000 unmittelbaren Lieferanten (Tier 1) und Geschäftspartnern zusammen. Nahezu 100 % unserer unmittelbaren Lieferanten haben ihren Sitz in Deutschland, Österreich oder Schweden. Eine wichtige Gruppe unserer Lieferanten stellen die Material- und Baustofflieferanten und Bauunternehmen dar, die die Handwerkerorganisation von Vonovia (VTS und Wohnumfeldservice) und die BUWOG u. a. mit Bauprodukten versorgen oder unsere Neubauten erstellen. Eine weitere relevante Gruppe umfasst die Kontraktpartner, die in unserem Auftrag beispielsweise Instandhaltungsmaßnahmen durchführen. Der Verkauf, der Abriss eines Gebäudes sowie die Entsorgung von Abfällen und Abwässern unserer Kunden sind Teil unserer nachgelagerten Wertschöpfungskette.

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 zwölf ausstehenden nachhaltigen Anleihen, von denen wir im Jahr 2025 vier 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.

ESRS – Stakeholder in der Wertschöpfungskette

(Aktivitäten, Ressourcen und Beziehungen)

	Aktivitäten	Ressourcen*	Beziehungen
Vorgelagert	> Rohstoffe/ Materialien von Lieferanten > Lieferung und Logistik > Politisches Engagement/ Lobbying > Planung > Genehmigungsverfahren > Beteiligung und Partizipation	> Natürliche Ressourcen - Wasser - Rohstoffe/Materialien (Bausektor) > Fremdarbeitnehmer > Logistik und Infrastruktur	> Zulieferer/andere Unternehmen > Politik > Anwohner > Potenzielle Mieter/Kunden > NGOs > Finanzierung/Kapitalmarkt
Geschäftsbereich	> Vermietung; Nutzung durch Mieter > Kundenservice/ Bewirtschaftungsplattform > Portfolioentwicklung - Development/Bautätigkeiten - Quartiersentwicklung - Instandhaltung & Modernisierung - Wohnumfeld > Energieerzeugung & -versorgung/Multimedia	> Menschliche Ressourcen - Eigene Arbeitnehmer > Soziale Ressourcen - Fremdarbeitnehmer - Öffentliche Infrastruktur	> Eigene Arbeitnehmer > Mieter (Verbraucher/Endnutzer) > Käufer und Anwohner > Medien > NGOs, Verbände, Gesellschaft > Finanzierung/Kapitalmarkt > Zulieferer/andere Unternehmen
Nachgelagert	> Verkauf > Abriss/Demolierung > Entsorgung/Recycling > Neugestaltung > Nutzung durch Mieter (Verbraucher/Endnutzer)	> Sekundär-/Recyclingmaterialien > Abfall/Abwasser > Logistik/Infrastruktur > Energie > Flächennutzung/-gestaltung > Fremdarbeitnehmer	> Nutzung durch Käufer (WEG) > Sozial/rechtlich (Haftung) > Zulieferer/andere Unternehmen > Mieter (Verbraucher/Endnutzer)

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

Mit unserem Sustainable Finance Framework haben wir im schwedischen Markt zur Definition und Auswahl sozialer Vermögenswerte beigetragen. Sowohl die von uns verwendete Kriterienlogik als auch die von uns hierfür konkret gewählten Kriterien wurden bereits von 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.

Stakeholder werden je nach Gruppe über spezifische Formate eingebunden, etwa durch quartälliche Kunden- und jährliche Mitarbeiterbefragungen, Austausch mit Mietervertretern, lokale Verwaltungen, Politik sowie Mitgliedschaften in Verbänden. Diese externen Perspektiven fließen

regelmäßig in die Wesentlichkeitsanalyse ein. Bezüglich der Einbindung unserer Mitarbeiter und derer 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 die Fachbereiche bzw. die operativen 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.

Mit unseren quartärlchen 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 und über die Kunden-App zu kundenbezogenen Themen.

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 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 2025 elfmal zusammentraf, werden der gesamte Aufsichtsrat und der Vorstand über die Interessen und Standpunkte der betroffenen Stakeholder informiert.

Themenspezifische Angaben zu SBM-2

ESRS S1 – Arbeitskräfte des Unternehmens

Bezüglich der Angaben, wie die Interessen, Standpunkte und Rechte unserer Arbeitnehmer in die Strategie und das Geschäftsmodell einbezogen werden, wird auf → S1-1 und → S1-2 verwiesen. Über unsere konzernweite 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 bei der Weiterentwicklung der Personalstrategie berücksichtigt.

ESRS S4 – Verbraucher und Endnutzer

Unsere Kunden 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. Bezüglich der Angaben, wie die Interessen, Standpunkte und Rechte von Verbrauchern und Endnutzern in die Strategie und das Geschäftsmodell einbezogen werden, wird auf → S4-1 und → S4-2 verwiesen.

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. Lokal beziehen wir Kunden darüber hinaus bedarfsorientiert im Rahmen von Partizipationsprozessen aktiv in die Ausgestaltung unserer Quartiere 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

Zuordnung von IROs zu Sub-Themen

Wesentliches Sub-Thema	IRO-Titel	Risiko/Chance/ Auswirkung (tatsächlich/potenziell; positiv/negativ)	Zeithorizont: (K)urz-, (M)ittel-, (L)angfristig	Wertschöpfungsstufe: (V)orgelagert (E)igener Geschäftsbereich (N)achgelagert
ESRS E1 – Klimawandel				
Klimaschutz	Beitrag zum globalen Anstieg der Treibhausgasemissionen	Auswirkung (tatsächlich/negativ)	K, M, L	V, E, N
	Ertragspotenzial durch Investitionen in Modernisierung, WP-Cubes, serielle Sanierung und PV-Ausbau	Chance	M, L	V, E, N
Klimawandelanpassung	Begünstigung negativer Folgen des Klimawandels durch Neubau und Nachverdichtung	Auswirkung (tatsächlich/negativ)	M, L	E, N
	Beitrag zur städtischen Klimaresilienz durch Anpassungsmaßnahmen im Bestand	Auswirkung (tatsächlich/positiv)	M, L	E, N
ESRS E5 – Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft				
Ressourcenzuflüsse, einschließlich Ressourcennutzung	Beitrag zum Ressourcenverbrauch	Auswirkung (tatsächlich/negativ)	K, M, L	V
ESRS S1 – Arbeitskräfte des Unternehmens				
Arbeitsbedingungen	Zufriedenheit der Arbeitnehmer aufgrund einer angemessenen Entlohnung	Auswirkung (tatsächlich/positiv)	K	E
	Zufriedenheit der Arbeitnehmer aufgrund der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben	Auswirkung (tatsächlich/positiv)	K	E
	Zufriedenheit der Arbeitnehmer durch Teilhabemöglichkeiten	Auswirkung (tatsächlich/positiv)	K	E
	Geringere Fluktuation und gezielte Rekrutierung von Fachkräften durch an den Bedarfen der Arbeitnehmer und des Unternehmens ausgerichtete Arbeitsbedingungen	Chance	M	E
	Fehlendes Zugehörigkeitsgefühl aufgrund unzureichender Förderung von Vielfalt	Auswirkung (tatsächlich/negativ)	M	E
Gleichbehandlung	Zufriedenheit der Arbeitnehmer durch berufliche Weiterbildungsmöglichkeiten	Auswirkung (tatsächlich/positiv)	K	E

ESRS S4 – Verbraucher und Endnutzer				
Soziale Inklusion von Verbrauchern und/oder Endnutzern	Beitrag zu mehr bezahlbarem Wohnraum	Auswirkung (tatsächlich/positiv)	K	E
	Bedarfsgerechtes Wohnen für Mieter	Auswirkung (tatsächlich/positiv)	K	E, N
	Einfluss von Erreichbarkeit und Servicequalität auf die Kundenzufriedenheit	Auswirkung (tatsächlich/positiv)	K	E
	Mehr Lebensqualität für Mieter durch Beitrag zu Quartiersentwicklung und -infrastruktur	Auswirkung (tatsächlich/positiv)	K	E, N
ESRS G1 – Unternehmensführung				
Unternehmenskultur	Positive Auswirkungen auf Mitarbeiter durch den Code of Conduct und die Gestaltung einer entsprechenden Unternehmenskultur	Auswirkung (tatsächlich/positiv)	K	E
Korruption und Bestechung	Verstöße gegen geltende Bestechungs- und Korruptionsvorschriften beeinträchtigen das Vertrauen relevanter Stakeholder in die Unternehmensintegrität	Auswirkung (tatsächlich/negativ)	M	E

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

Vonovia ermittelt wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs) im Rahmen einer doppelten Wesentlichkeitsanalyse nach den ESRS, die in diesem Jahr erstmalig aktualisiert wurde. Anpassungsanforderungen werden beispielsweise mittels Benchmark, insbesondere der Peers des Immobiliensektors, aber auch mit Blick auf andere relevante (DAX-)Unternehmen identifiziert. Die Bestimmung der IROs basiert neben den Informationen aus der bestehenden Wesentlichkeitsanalyse auch auf den bereits identifizierten Risiken aus dem bei Vonovia verwendeten Risikomanagementsystem sowie einer umfassenden Analyse weiterer externer Quellen (z. B. veröffentlichte Positionen von Stakeholdern).

Vonovia systematisiert die wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen für das Unternehmen gemäß ESRS 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 auf Umwelt und Gesellschaft (Inside-Out-Perspektive bzw. **Impact-Wesentlichkeit**).

Im Rahmen der Identifikation und Bewertung der **Auswirkungen** (Impacts) und entsprechender **Risiken** (Risks) und **Chancen** (Opportunities) wurde die Methodik der ESRS angewandt. Im Ergebnis wurden folgende Berichtsstandards als wesentlich für die Berichterstattung bestimmt: E1, E5, S1, S4 und G1. Das Ergebnis der IRO-Analyse unterstreicht die Nachhaltigkeitsstrategie von Vonovia und ihre wesentlichen Handlungsfelder.

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 → **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 das „more likely than not“-Konzept für die finanzielle Wesentlichkeit hat Vonovia dies auch als Orientierung für die Bestimmung der **Impact-Wesentlichkeitsschwelle** 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 bis 5 ein Schwellenwert von 3,0. 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 Konnektivität 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 (sogenannter Score) ermittelt, der sich aus den oben beschriebenen Bewertungsformeln ergibt. Die Festlegung des Scores für den jeweiligen IRO orientiert sich u. a. ebenfalls 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 zugeordnet. 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 durch interne Experten aus den jeweiligen Fachabteilungen für das jeweilige Geschäftsjahr überprüft, ggf. ergänzt und validiert. Diese Abfrage ist in das bestehende Risikomanagement-Tool von Vonovia integriert. Der Fachbereich Strategie, Unternehmensentwicklung & Nachhaltigkeit prüft, ob sich durch die neuen Bewertungen Änderungen in der Wesentlichkeit ergeben, und kontrolliert die Ergebnisse. Das Nachhaltigkeitsgremium prüft die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse und beschließt diese.

Im aktuellen Berichtsjahr hat Vonovia seine Methodik angepasst und von der Mittelwertmethode auf die marktüblichere **Maximalwertmethode** umgestellt. Bei der Mittelwertmethode wurde zur Bestimmung der Wesentlichkeit pro Sub-Thema ein Mittelwert aus den untergeordneten IRO-Scores berechnet. Diese Mittelwertberechnung bildete die Grundlage für die Identifikation der für Vonovia wesentlichen Themen. Dieses Verfahren wurde mittels der Anwendung der Maximalwertmethode vereinfacht und vereinheitlicht, sodass die Bewertung des einzelnen IROs über die Wesentlichkeit gemäß dem festgelegten Schwellenwert entscheidet. Durch die angepasste Methodik wird garantiert, dass ein einzelner IRO über dem definierten Schwellenwert zu einem wesentlichen Thema führt und somit im relevanten Umfang berichtet wird. Im Zuge dessen wurde auch der Schwellenwert für die Impact-Wesentlichkeit von 2,5 auf 3,0 angehoben, um inhaltliche Stetigkeit bei der methodischen Umstellung zu gewährleisten. Im Vergleich zum Vorjahr sind alle wesentlichen Themen mittels Maximalwertmethode weiterhin als wesentlich eingestuft, ergänzt um einen wesentlichen IRO in ESRS E5.

Themenspezifische Angaben zu IRO-1

Die vorab unter Abschnitt → **ESRS 2 IRO-1** angeführten allgemeinen Erläuterungen zu unserer Wesentlichkeitsanalyse beziehen sich analog ebenfalls auf die (Unter-)Themen der Standards E1-E5 sowie G1.

E1 – Klimawandel

Zur Bewertung der Auswirkungen durch Vonovia auf den Klimawandel hat Vonovia bereits vor mehreren Jahren ein umfassendes **Energie- und Treibhausgas (THG)-Controlling** eingeführt, welches die Energieverbräuche und THG-Emissionen sowohl aller eigenen Verwaltungsstandorte, dem eigenen Geschäftsbetrieb, 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, werden 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. Maßgeb-

lich 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. 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 der Auswirkungen auf die Reputation des Unternehmens) und ziehen dabei verschiedene Szenarien heran, sofern für das betrachtete Risiko bzw. seine Einflussgrößen vorhanden. 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. Es werden sowohl Brutto- als auch Nettorisiken (d. h. vor bzw. nach Einbeziehung von Risikominderungsmaßnahmen) betrachtet. Nach aktuellem Kenntnisstand ergeben sich sowohl aus Brutto- als auch aus Nettosicht 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.

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. 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 – regelmäßige **Bau-, Abriss- und Modernisierungsaktivitäten** an 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.

Auswirkungen auf die Umwelt und die menschliche Gesundheit wurden 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 potenzielle 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. 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.

Die Auswirkungen auf Wasserressourcen wurden 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.

Es besteht insbesondere die Chance langfristiger Kosteneinsparungen 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. Gleiches 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.

Die Auswirkungen auf die biologische Vielfalt und Ökosysteme wurden als niedrig eingestuft, da Neubau und Nachverdichtung in der Regel auf **Flächen mit relativ geringer Biodiversität** stattfinden (urbane Kulturlandschaft, brown-field (re-)development). Diese Auswirkung der Beeinflussung der Biodiversität ist außerdem lokal eng begrenzt, da die Einflussosphäre 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-taxoniekonform, 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

Bei der Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Chancen und Risiken im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft wurden die Geschäftsbereiche und Vermögenswerte betrachtet, die in Verbindung mit **wesentlichen Materialflüssen** stehen. Dabei wurde die Annahme getroffen, dass bedeutende Ressourcennutzung vor allem in Verbindung mit den Produkten für Neubau-, Modernisierungs- und Instandhaltungsaktivitäten an Immobilien in allen unseren Geschäftsgebieten (Deutschland, Österreich, Schweden) besteht. Diese Bewertung basiert u. a. auf der bereits bestehenden THG-Bilanzierung zu eingekauften Waren und Dienstleistungen sowie der Kapitalgüter (Scope 3.1 und 3.2). Außerdem fließt die durchschnittliche Anzahl Mieteinheiten, die jährlich neu gebaut bzw. modernisiert wurden, in die Bewertung ein. Materialflüsse im Zusammenhang mit dem eigenen Geschäftsbetrieb, z. B. durch Verwaltungstätigkeiten, wurden als geringfügig bewertet.

Im Rahmen des Verfahrens wurde bewertet, dass wesentliche negative Auswirkungen im Zusammenhang mit dem Sub-Thema „**Ressourcenzuflüsse, einschließlich Ressourcennutzung**“ stehen, da es zu indirekten negativen Umweltauswirkungen (z. B. hohe Abfallmengen, Nutzung gefährlicher Stoffe und Eingriffe in Natur und Landschaft) kommen kann, wenn bei Neubau, Modernisierung und Instandhaltung keine oder zu wenig nachhaltige, recycelte und wiederverwendbare Produkte oder Materialien verwendet werden. Dies betrifft insbesondere die Verwendung von Bauprodukten und Baumaterialien, zu deren Herstellung in der Wertschöpfungskette Grundstoffe aus Primärproduktion (z. B. Beton, Stahl, Stein, Dämm- und Kunststoffe) verwendet werden.

Neu gebaute Wohnflächen, die zum Verkauf erstellt werden, enthalten dem Zufluss entsprechende Ressourcen, sind jedoch auf eine sehr lange Lebensdauer ausgelegt. Der Lebenszyklus von Neubauten wird mit durchschnittlich mindestens 50 Jahren angenommen, bei regelmäßiger Modernisierung und Instandsetzung beträgt er oft 100 Jahre oder sogar mehr. Es wurde bewertet, dass daher über diese langen Zeiträume **keine wesentlichen Ressourcenabflüsse bzw. Abfälle** entstehen. Eventuelle weitere negative Auswirkungen in Verbindung mit Neubau, Modernisierung und Instandhaltung (wie z. B. der potenzielle Beitrag zu Flächenversiegelung, zum Klimawandel oder zur Beeinträchtigung von Biodiversität) sind bereits in die Bewertungen im Rahmen von E1, E2, E3 und E4 eingeflossen.

Unsere Kunden 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 vorgeschriebener 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 jederzeit Anliegen im Zusammenhang mit Umweltverschmutzungsthemen, Wasser- und Meeresressourcen, dem Wohnumfeld sowie Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft einbringen.

G1 – Unternehmensführung

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. Wesentliche Chancen und Risiken wurden nicht 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 E5 – Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft		
ESRS E5-1	Konzepte im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	E5-1
ESRS E5-2	Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	E5-2
ESRS E5-3	Ziele im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	E5-3
ESRS E5-4	Ressourcenzuflüsse	E5-4
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 Arbeitnehmer 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

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 Schadstofffreisetzungs- und -verbringungsregister) aufgeführten Schadstoffs, der in Luft, Wasser und Boden emittiert wird	nicht wesentlich
ESRS E3-1 (ESRS E3.9) Wasser- und Meeresressourcen	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 die verantwortlichen Fachbereiche ermittelt und fließen in die Nachhaltigkeitsberichterstattung ein. Weitere Informationen zum Vorgehen zur Identifizierung wesentlicher Auswirkungen, Risiken und Chancen finden sich im Abschnitt → **ESRS 2 IRO-1**. Bezüglich 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 nutzt die vereinfachten Meldebögen für nichtfinanzielle Unternehmen gemäß Delegierter Verordnung 2021/2178. Vonovia berichtet ihre Aktivitäten in vollem Umfang analog zum Vorjahr.

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 vermei-

den, 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 ermöglichenden 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	ja		
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)		ja	
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)		ja	
CCM 7.4	Installation, Wartung und Reparatur von Ladestationen für Elektrofahrzeuge in Gebäuden (und auf zu Gebäuden gehörenden Parkplätzen)	Investitionen für Ladesäulen und Wallboxen		ja	
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		ja	
CCM 7.6	Installation, Wartung und Reparatur von Technologien für erneuerbare Energien	Investitionen für Photovoltaik-Anlagen		ja	
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)	ja	ja	ja
CCM 4.1	Stromerzeugung mittels Photovoltaik-Technologie	Umsatzerlöse aus dem Verkauf selbstgenerierten Stroms an Mieter bzw. Einspeisung ins Netz	ja		
CCM 3.3	Herstellung von CO ₂ -armen Verkehrstechnologien	Investitionen für den Fuhrpark		ja	
CE 1.2	Herstellung von Elektro- und Elektronikgeräten	Investitionen für EDV-Hardware-Ausstattung und andere elektronische Betriebs- und Geschäftsausstattung		ja	

Nicht taxonomiefähig sind die Umsatzerlöse aus dem Wohneigentumsverwaltungsgeschäft, dem Energievertrieb aus dem Energiehandel und Multimedia.

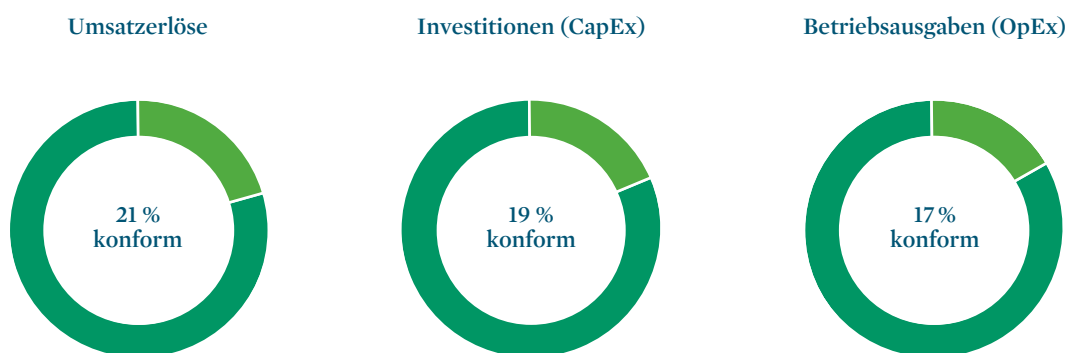
Vonovia ist von keiner Wirtschaftstätigkeit im Zusammenhang mit der Energieerzeugung aus fossilem Gas oder Kernenergie betroffen. Daher verzichtet Vonovia auf die Angabe der spezifischen Meldebögen für diese Tätigkeiten.

Vorgehen zur Ermittlung der Taxonomiekonformität

Auf Konzernebene ergeben sich die folgenden Kennzahlen für taxonomiekonforme Anteile der Umsatzerlöse, Investitionen und Betriebsausgaben 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 zu der Energieeffizienzklasse A (oder besser) oder alternativ zu den Top-15 % 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 % stützen wir uns auf entsprechende Schwellenwerte für den Primärenergiebedarf jeweils für Deutschland, Österreich und Schweden, die in einer Benchmark-Studie ermittelt wurden. Der für das Geschäftsjahr 2025 angewandte Schwellwert bleibt zum Vorjahr unverändert. 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-Taxonomie-Verordnung 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 30 % überprüft Vonovia mittels energiewirtschaftlicher Auswertungen oder Energieausweisen. 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 in 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 Elektronikartikeln (1.2) sowie für den Fuhrpark (3.3) werden keiner detaillierten Konformitätsprüfung unterzogen, 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 Elektronikartikel machen nur einen sehr kleinen Anteil am 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 2025) 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. sonstiger 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 1 zur Ergänzung der EU-Verordnung 2020/852).

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 besorgniserregende Stoffe (SVHC) kommen in der Regel nicht in den eingesetzten Baustoffen vor. Wenn in Einzelfällen entsprechende Stoffe in Kleinstmengen 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 ILO-Kernarbeitsnormen und den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte.

Vonovia verfolgt einen konzernweiten Ansatz zur Erfüllung der Mindestschutzvorschriften, 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 Mindestschutzvorschriften. 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.

Leistungsindikatoren

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 konformen Mieterlöse aus dem Segment Rental (909,6 Mio. €) sind von 770,0 Mio. € auf 909,6 Mio. € gestiegen und machen dieses Jahr den größten Anteil an den konformen Umsätzen aus. 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. Weitere ca. 277,0 Mio. € konformer Umsätze in der Aktivität 7.7 basieren auf dem Verkauf konformer Immobilien.

Die Umsatzerlöse aus dem Segment Development to sell (249 Mio. €), die in der Aktivität 7.1 ausgewiesen werden, basieren auf den Verkaufserlösen der Neubauten. Diese sind im Vergleich zum Vorjahr deutlich gesunken von 804 Mio. € auf 249 Mio. €. Der taxonomiekonforme Anteil innerhalb der Aktivität 7.1 ist von 94,4 % auf 60,3 % gesunken.

Die Umsatzerlöse für die Aktivität 4.1 (6,9 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 334,2 Mio. € verringert. Davon kommen ca. -439,2 Mio. € aus der Aktivität 7.1 (Verkäufe Neubau), ca. 141,3 Mio. € aus der Aktivität 7.7 (Mieten und Verkäufe), -61,2 Mio. € aus dem TV-Geschäft und 20,2 Mio. € aus sonstigen Umsätzen. Die konformen Umsätze haben sich insgesamt um 218,3 Mio. € verringert, insbesondere aufgrund der rückläufigen Verkäufe im Neubau. Der Anteil der konformen Umsätze sinkt damit insgesamt von 23,5 % auf 21,4 %.

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 im jeweiligen 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 und 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 Immobilienvorräten (siehe → [D35] Immobilienvorräte) oder den Forderungen ausgewiesen und sind somit nicht Teil des Nenners der Kennzahl der taxonomielevanten Investitionsaufwendungen.

Die taxonomiekonformen Investitionen (Zähler) setzen sich zusammen aus Zugängen bei als Finanzinvestitionen gehaltenen Immobilien (431,7 Mio. €). Diese setzen sich zusammen aus konformen Zugängen Development to hold (293,3 Mio. €/7.7), aktivierten Modernisierungsmaßnahmen (113,5 Mio. €, davon 102,4 Mio. € in 7.2 und 11,2 Mio. € in 7.7), Zugängen von angekauften Immobilien (0,0 Mio. €/7.7) und konformen Einzelmaßnahmen nach Aktivität 7.3 (24,9 Mio. €). Zugänge bei Sachanlagen betrugen insgesamt 86,4 Mio. €. Hierbei handelt es sich um Photovoltaik-Anlagen (73,5 Mio. €/7.6), Messtechnik (10,3 Mio. €/7.5) und Ladesäulen (2,7 Mio. €/7.4). Einen Zugang an Right-of-Use-Assets (3,3 Mio. €) gab es für Messtechnik (1,7 Mio. €/7.5) und Heizungsanlagen (1,6 Mio. €/7.3). In diesem Berichtsjahr gab es keine konformen Zugänge aus Unternehmenszusammenschlüssen.

Im Vergleich zum Vorjahr ist der CapEx deutlich gestiegen (aktuell 2.742,6 Mio. € zu 1.206,8 Mio. € im Vorjahr). Der konforme Anteil sinkt dabei von 557,5 Mio. € auf 521,5 Mio. €. Einen leichten Rückgang von 91,0 Mio. € auf 73,5 Mio. € gab es bei der Aktivität 7.6 im Ausbau von Photovoltaik-Anlagen. Die konformen Zugänge in den Investment Properties (7.7) sind auf einem ähnlichen Niveau (292,0 Mio. € im Vorjahr auf 293,3 Mio. €). Die Aktivierung der konformen Modernisierungsmaßnahmen (7.2) nahm leicht ab von 118,0 Mio. € auf 102,4 Mio. €. Zusätzlich gab es einen Anstieg im Bereich Heizungsmodernisierung (7.3) von 13,0 Mio. € auf 24,9 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 Betrachtung des Nenners mit ein. Eine Doppelzählung wird vermieden, da aktivierte Anteile als Investitionen die Instandhaltungskosten entsprechend reduzieren. Der Nenner bildet daher die nicht aktivierten 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 18,0 %. Der Anstieg zum Vorjahr (15,6 %) ist auf einen erhöhten Anteil taxonomiekonformer Gebäude zurückzuführen.

Betriebsausgaben setzen sich dabei zusammen aus 685,9 Mio. € Instandhaltung (siehe → **[B14] Materialaufwand**), abzüglich 574,6 Mio. € aktiviertem Anteil und 294,2 Mio. € aus der eigenen Handwerkerorganisation. Von den Instandhaltungsaufwendungen entfallen 15,6 Mio. € auf die Wohneigentumsverwaltung. Diese Aktivität ist nicht taxonomiefähig. Somit errechnet sich der Zähler aus 18,0 % von 389,9 Mio. €. Insgesamt gab es nur eine minimale Änderung im OpEx von ca. 20,5 Mio. €. Der konforme Anteil steigt um 6,3 Mio. €.

Meldebögen nach EU-Taxonomie-Verordnung

Übersicht

	Total	Anteil taxonomiefähiger Aktivitäten	taxonomie-konforme Aktivitäten	Anteil taxonomie-konformer Aktivitäten
KPI	Mio. €	%	Mio. €	%
Turnover	6.746	97,7	1.442	21,4
CapEx	2.743	95,2	521	19,0
OpEx	406	96,1	70	17,3

Umsatz

	Code(s)	Anteil taxonomiefähiger Umsatz	taxonomie-konformer Umsatz	Anteil taxonomie-konformer Umsatz
Wirtschaftstätigkeiten		%	Mio. €	%
Neubau	CCM 7.1/CE 3.1	6,1	249	3,7
Erwerb von und Eigentum an Gebäuden	CCM 7.7	91,5	1.187	17,6
Stromerzeugung mittels Photovoltaik-Technologie	CCM 4.1	0,1	7	0,1
Summe Konformität je Umweltziel				
Gesamt Umsatz		97,7	1.442	21,4

Aufteilung der taxonomiekonformen Aktivitäten nach Umweltzielen

	Klima- schutz	Anpassung an den Klima- wandel	Wasser- und Meeres- ressourcen	Kreislauf- wirtschaft	Umwelt- verschmut- zung	Biologische Vielfalt und Ökosystem	Anteil er- möglich- ende Tätigkeit	Anteil Über- gangs- tätigkeiten	nicht bewer- tete Aktivi- täten, da immateriell	taxonomie- konforme Aktivitäten Vorjahr	Anteil taxonomie- konformer Aktivitäten Vorjahr
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	Mio. €	%
	21,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1.661	23,5
	19,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	4,2	3,7	0,0	557	46,2
	17,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	64	15,0

Umweltziel der taxonomiekonformen Aktivitäten

	Klima- schutz	Anpassung an den Klima- wandel	Wasser- und Meeres- ressourcen	Kreislauf- wirtschaft	Umwelt- verschmut- zung	Biologische Vielfalt und Ökosystem	Kategorie er- möglichende Tätigkeit	Kategorie Übergangs- tätigkeit	Taxonomie- konformer Anteil der taxonomie- fähigen Tätigkeiten
	%	%	%	%	%	%	E	T	%
	3,7	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0			60,3
	17,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0			19,2
	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0			100,0
	21,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0			

CapEx

	Code(s)	Anteil taxonomiefähiger CapEx	taxonomiekonformer CapEx	Anteil taxonomiekonformer CapEx
Wirtschaftstätigkeiten		%	Mio. €	%
Renovierung bestehender Gebäude	CCM 7.2/CE 3.2	6,4	102	3,7
Installation, Wartung und Reparatur von energieeffizienten Geräten	CCM 7.3	1,0	27	1,0
Installation, Wartung und Reparatur von Ladestationen für Elektrofahrzeuge	CCM 7.4	0,1	2,7	0,1
Installation, Wartung und Reparatur von Geräten für die Messung, Steuerung und Regelung der Gesamtenergieeffizienz von Gebäuden	CCM 7.5	0,4	12	0,4
Installation, Wartung von Technologien für erneuerbare Energien	CCM 7.6	2,7	74	2,7
Erwerb von und Eigentum an Gebäuden	CCM 7.7	82,4	304	11,1
Herstellung von CO ₂ -armen Verkehrstechnologien	CCM 3.3	1,8	0	0,0
Herstellung von Elektro- und Elektronikgeräten	CE 1.2	0,3	0	0,0
Summe Konformität je Umweltziel				
Gesamt CapEx		95,2	521	19,0

OpEx

	Code(s)	Anteil taxonomiefähiger OpEx	taxonomiekonformer OpEx	Anteil taxonomiekonformer OpEx
Wirtschaftstätigkeiten		%	Mio. €	%
Erwerb von und Eigentum an Gebäuden	CCM 7.7	96,1	70	17,3
Summe Konformität je Umweltziel				
Gesamt OpEx		96,1	70	17,3

Umweltziel der taxonomiekonformen Aktivitäten									
	Klima- schutz	Anpassung an den Klima- wandel	Wasser- und Meeres- ressourcen	Kreislauf- wirtschaft	Umwelt- verschmut- zung	Biologische Vielfalt und Ökosystem	Kategorie er- möglichende Tätigkeit	Kategorie Übergangs- tätigkeit	Taxonomie- konformer Anteil der taxonomie- fähigen Tätigkeiten
	%	%	%	%	%	%	E	T	%
	3,7	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0		T	58,1
	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	E		100,0
	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	E		100,0
	0,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	E		100,0
	2,7	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	E		100,0
	11,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0			13,5
	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0			0,0
	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0			0,0
	19,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0			

Umweltziel der taxonomiekonformen Aktivitäten									
	Klima- schutz	Anpassung an den Klima- wandel	Wasser- und Meeres- ressourcen	Kreislauf- wirtschaft	Umwelt- verschmut- zung	Biologische Vielfalt und Ökosystem	Kategorie er- möglichende Tätigkeit	Kategorie Übergangs- tätigkeit	Taxonomie- konformer Anteil der taxonomie- fähigen Tätigkeiten
	%	%	%	%	%	%	E	T	%
	17,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0			18,0
	17,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0			

ESRS E1 Klimawandel

E1-1 – Übergangsplan für den Klimaschutz

Vonovia besitzt einen Übergangsplan, der das Ziel hat, bis zum Jahr 2045 einen treibhausgasneutralen Gebäudebestand zu erreichen. Dafür hat sich Vonovia mehrere mittel- bzw. langfristige Reduktionsziele gesetzt. Langfristig wollen wir die Treibhausgas (THG)-Intensität unseres Gebäudebestands in Deutschland bis 2030 unter 25 kg CO₂e/m² Mietfläche und bis 2045 auf unter 5 kg CO₂-Äquivalente pro m² Mietfläche senken (beinhaltet Scope 1, 2 und 3.3). Die im Jahr 2045 noch bestehenden Restemissionen sollen durch geeignete und noch festzulegende Maßnahmen ausgeglichen und somit eine CO₂-Intensität von Netto-Null erreicht werden. Für jeweils die nächsten fünf Jahre sind verbindliche Zwischenziele definiert.

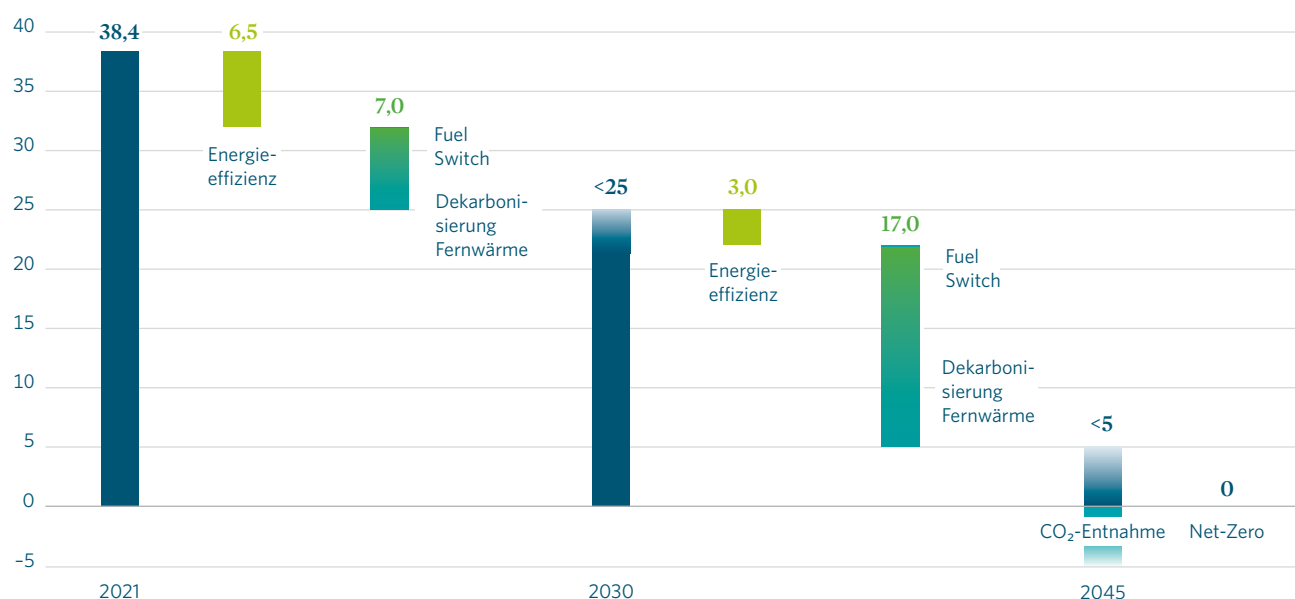
Mittelfristig wollen wir zudem die absoluten Scope 1- und 2-Treibhausgasemissionen aller unserer Gebäudebestände (Deutschland, Schweden und Österreich) bis 2030 um 42 % gegenüber dem Basisjahr 2021 reduzieren. Ebenso verpflichtet sich Vonovia, die absoluten Scope 3-Treibhausgasemissionen aus den Kategorien „Brennstoff- und energiebezogene Aktivitäten“, „Nutzung verkaufter Produkte“ und „Nachgelagerte vermietete Vermögensgegenstände“ bis 2030 um 25 % gegenüber 2021 zu reduzieren.

Die Science Based Targets initiative (SBTi) hat im März 2024 bestätigt, dass das von Vonovia gesetzte absolute Ziel zu Scope 1 und 2 (near-term target) **im Einklang mit dem 1,5-Grad-Ziel** des Paris-Abkommens steht und das absolute Ziel zu Scope 3 das dafür notwendige SBTi-Kriterium „well below 2 degrees“ erfüllt. Das langfristige Ziel zur Reduktion der CO₂-Intensität wurde nicht extern validiert, die darin enthaltenen Emissionen sind jedoch in den durch die SBTi validierten absoluten Mittelfristzielen enthalten. Detaillierte 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 der Erzeugung 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 der am höchsten gewichtete Bestandteil des Sustainability Performance Index (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 700,9 Mio. € getätigt; das entspricht 25,6 % 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, in die Installation, Wartung und Reparatur von Technologien für erneuerbare Energien (CCM 7.3 bis 7.6) sowie in die Errichtung von neuen Gebäuden zur eigenen Vermietung (CCM 7.7) dar.

Die bis zur Erreichung der Ziele im Jahr 2045 absehbaren THG-Emissionen sind als „eingeschlossene THG-Emissionen“ zu verstehen. Bis 2045 fallen nach Umsetzung des Übergangsplans voraussichtlich THG-Emissionen in Höhe von rund 7,8 Mio. t CO₂e an (Scope 1, 2, 3.3). Hinzu kommen rund 15.500 t CO₂e aus der Kategorie Scope 3.11 „Verwendung verkaufter Produkte“. Darin sind die THG-Emissionen der für den Verkauf neu gebauten Wohneinheiten 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 dem Geschäftsmodell 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. Als relevant für einen Beitrag zum Übergangsplan werden dabei nur die Investitionen in Neubau zur eigenen Vermietung einbezogen. 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 Folgejahr und den Zeitraum des LTIP (für jeweils vier Jahre).

Im Berichtsjahr lag die **CO₂-Intensität für den Gebäudebestand in Deutschland** bei 30,7 kg CO₂e/m² Mietfläche und damit rund 1,6 % unter dem Vorjahreswert (2024: 31,2 kg CO₂e/m²) sowie 0,6 % unter dem Zielwert für das Berichtsjahr (30,9 kg CO₂e/m²). Zu der Verringerung trugen neben den durchgeführten Modernisierungsmaßnahmen (Gebäudehülle und Heizungstausch) auch die Einberechnung spezifischer Zertifikate für zwei Fernwärmenetze sowie der Verkauf von Gebäuden 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. Es 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 ein Szenario für die Entwicklung des CO₂-Preises in Deutschland definiert, das einem 1,5-Grad-Pfad auf nationaler Ebene entspricht.

Die aktuelle Mittelfristplanung bestätigt die im Vorjahr durchgeführte Bewertung hinsichtlich langfristiger Projektion über insgesamt zehn Jahre. Es wurden jeweils 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 der Transformation zu einem Wirtschaftssystem mit niedrigen Emissionen ergeben können. So kann sich eine wachsende Besorgnis in Bezug auf den Klimawandel in Veränderungen des regulatorischen Umfelds, der Förderbedingungen und in den Kundenpräferenzen 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 Bewältigung 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 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, d. h. die Risiken nach Berücksichtigung bereits getroffener Maßnahmen, wie z. B. die 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 nach der doppelten Wesentlichkeitsanalyse gemäß den ESRS. Das Verfahren wird detailliert in → **ESRS 2 IRO-1** beschrieben. Um alle relevanten Treibhausgasquellen identifizieren zu können, führt Vonovia entsprechend dem GHG Protocol 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 einzubeziehenden 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“ vier wesentliche IROs identifiziert:

- > Beitrag zum globalen Anstieg der Treibhausgasemissionen,
- > Ertragspotenzial durch Investitionen in Modernisierung, Wärmepumpen-Cubes, serielle Modernisierung und PV-Ausbau,
- > Begünstigung negativer Folgen des Klimawandels durch Neubau und Nachverdichtung sowie
- > Beitrag zur städtischen Klimaresilienz durch Klimawandel-Anpassungsmaßnahmen im Bestand.

Derzeit erwarten wir einen Einfluss unserer tatsächlichen wesentlichen Auswirkung „**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 Fernwärmeerzeugung 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.

Die Umsetzung der strategischen Initiativen mit direkter Auswirkung auf die THG-Emissionen (insbesondere serielle Modernisierung, Wärmepumpen-Cubes und Photovoltaik-Ausbau sowie Stromverkauf) ermöglicht es, über die Umlage der Modernisierungskosten die Mieteinnahmen und durch Stromverkauf aus dem PV-Ausbau Erträge 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 „**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, verstärkt. 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 „**Beitrag zur städtischen Klimaresilienz durch Anpassungsmaßnahmen im Bestand**“ 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, auch über die Grenzen unserer Quartiere hinaus. Die positive Auswirkung hat positive Effekte auf unser Geschäftsmodell, da sie zu einer Wertsteigerung der Immobilien und zu höherer Kundenzufriedenheit führt.

Im Zuge der Überarbeitung unserer Wesentlichkeitsanalyse (siehe zu Details → **ESRS 2 IRO-1**) haben sich für ESRS E1 folgende Änderungen ergeben:

- > Die im Vorjahr wesentlichen Auswirkungen „Positiver Effekt auf Reduzierung der Treibhausgase durch Modernisierung als Teil des Kerngeschäfts“ und „Positiver Effekt zur Energiewende“ werden nicht mehr als separat betrachtete Auswirkungen definiert. Grund hierfür ist, dass bereits eine negative Auswirkung zum Beitrag zum Treibhausgasanstieg definiert ist, welche die vorher als positive Auswirkungen beschriebenen Aspekte als mitigierende Aktivitäten mitberücksichtigt.
- > Die im Vorjahr wesentlichen Auswirkungen „Ertragspotenzial durch energetische Modernisierung Gebäudebestand/Steigerung Modernisierungsvolumen“ und „Positiver Effekt durch Minderung von Klimawandelfolgen“ wurden inhaltlich konkretisiert und lauten nun „Ertragspotenzial durch Investitionen in Modernisierung, WP-Cubes, serielle Modernisierung und PV-Ausbau“ und „Beitrag zur städtischen Klimaresilienz durch Anpassungsmaßnahmen im Bestand“.

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

Klimaschutz

Vonovia verfügt bezüglich des Managements ihrer wesentlichen Auswirkungen im Zusammenhang mit dem Sub-Thema Klimaschutz sowie der damit verbundenen wesentlichen Chance über eine konzernweite **Klima-, Umwelt- und Energiepolitik**, die Grundsätze, Prinzipien und Commitments des Unternehmens zu den drei Themenfeldern enthält. Das **Konzept** für Klimaschutz besteht zudem aus den drei Hebeln des Übergangsplans (Klimapfad):

- > Effizienzsteigerung durch energetische Modernisierung der Gebäudehülle,
- > Steigerung der Erzeugung erneuerbarer Energien im Bestand 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 einen Nachhaltigkeitsstandard 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“-Basis-

kriterien und der Kriterien der EU-Taxonomie. 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 unserer **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 federführend durch die Fachbereiche Controlling und Strategie, Unternehmensentwicklung & Nachhaltigkeit unter Einbindung der Fachbereiche Portfoliomanagement und Development. Die Teil-Indikatoren und der SPI werden im Geschäftsbericht (siehe Kapitel → **ESRS 2** und → **Unternehmenssteuerung**), dem ESG-Factbook und auf der  **Unternehmenshomepage** von Vonovia ausführlich beschrieben und der Fortschritt jeweils dargestellt.

Allgemeines **Ziel des Übergangsplans** ist ein treibhausgasneutraler 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 2021 vom Vorstand verabschiedet.

Klimawandelanpassung

In der Vonovia Klima-, Umwelt- und Energiepolitik bekennt sich Vonovia zur Stärkung der Klimaresilienz und zur Verringerung von Klima- und Umweltrisiken. 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 → **ESRS S4**). Prinzip ist dabei das Quartier (Urban Quarters) als zentrale Steue-

rungsebene, auf der sich das Geschäftsmodell und die Strategie des Unternehmens manifestieren (siehe Kapitel → **Die Strategie**). Der Quartiersansatz ermöglicht uns, sozial und ökologisch zukunftsfähige Orte des Zusammenlebens zur Steigerung der Lebensqualität unserer Kunden 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 755 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:

Klimaschutz

Die **energetische Modernisierung** mit ihrer Steigerung der Energieeffizienz ist ein Hebel des Vonovia Klimapfads. Aus dem Dekarbonisierungstool 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“. Im Rahmen unserer 2025 weiterentwickelten strategischen Wachstumsinitiativen (siehe Kapitel → **Die Strategie**) soll die konventionelle Modernisierung durch die Skalierung der seriellen Modernisierung ergänzt werden. Nach Piloten im Jahr 2024 wurde dieser Ansatz im Berichtsjahr weiter ausgebaut und soll mittel- und langfristig zu Kosteneffizienz und kürzeren Bauzeiten führen. Im Berichtsjahr wurden 145 Wohneinheiten seriell modernisiert.

Eine weitere Maßnahme ist die Digitalisierung bei der Wärmebereitstellung. Im Berichtsjahr wurden weitere 1.800 gasgeführte Heizungsanlagen an eine gemeinsam mit dem Unternehmen Othermo entwickelte digitale Lösung angeschlossen, die Heizungsausfälle in Echtzeit erkennt und die optimierte Einstellung der Anlagentechnik unterstützt. So können rund 15 % Energie und CO₂ eingespart werden, wovon unsere Kunden direkt profitieren. Insgesamt sind zum Ende des Berichtsjahres 4.000 Anlagen digital angeschlossen.

Ein weiterer Baustein für die Umsetzung des Klimapfads ist die Erhöhung der Energieerzeugung aus erneuerbaren Quellen. Dazu zählt insbesondere die Elektrifizierung der Wärmegewinnung durch den Einsatz hocheffizienter Luft-Wasser-Wärmepumpen. Neben der Installation von Wärmepumpen in den Heizungskellern wurde als weitere strategische Initiative der Ansatz des Wärmepumpen-Cubes weiter vorangetrieben. Der Wärmepumpen-Cube ist 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. Im Berichtsjahr wurden 29 Wärmepumpen-Cubes in unseren Quartieren aufgestellt. Die Wachstumsstrategie von Vonovia sieht vor, dass der Einsatz der Wärmepumpen-Cubes in den kommenden Jahren großflächig skaliert wird. Dazu ist Vonovia im Berichtsjahr eine strategische Partnerschaft mit dem Unternehmen EnerCube und der DFA Demonstrationsfabrik Aachen eingegangen, die eine Serienproduktion von 1.000 Cubes bis 2029 zum Ziel hat, die deutschlandweit in den Quartieren von Vonovia installiert werden sollen und rund 20.000 Wohneinheiten mit Wärme und Warmwasser versorgen können. Zudem wird der Ausbau der Stromerzeugung durch Photovoltaik fortgesetzt. Dabei liegt der Fokus darauf, dass der erzeugte Strom direkt im Quartier genutzt wird – durch unsere Kunden 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. Der Vertrieb wird im Rahmen der Wachstumsstrategie intensiviert und es werden weitere Vertriebskapazitäten im Kundenservice aufgebaut. 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 Solarstrom oder zertifiziertem Grünstrom versorgen wir über 52.000 Haushalte mit preisgünstigem Strom und unterstützen sie bei der Vermeidung von Treibhausgasemissionen. In diesem Zusammenhang haben

wir 2024 zwei Stromlieferverträge abgeschlossen, über die wir im Berichtsjahr 27,4 Mio. kWh Strom aus Windkraft bezogen haben. Dies entspricht einer Vermeidung von rund 20.700 t CO₂-Äquivalente.

Im Laufe des Berichtsjahres hat Vonovia etwa 1.750 Photovoltaik-Anlagen mit einer installierten Leistung von über 53,4 MWp neu installiert. Insgesamt ist Vonovia im Besitz von über 5.300 Photovoltaik-Anlagen mit einer installierten Leistung von rund 188 MWp. Das Ziel von 213 MWp wurde damit nicht erreicht. Der Photovoltaik-Ausbau wird in Zukunft weiter stark vorangetrieben: Im Geschäftsjahr 2026 streben wir eine zusätzliche Kapazität von 94 MWp an. Bis 2028 wollen wir rund 400 MWp Leistung installiert haben, langfristig wollen wir bis zu 700 MWp erreichen.

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 des Ausbaus erneuerbarer Energien erreicht. Die kommunale Wärmeplanung schafft dabei langfristige Planungssicherheit und verpflichtet zur Dekarbonisierung der Wärmenetze.

Wo es wirtschaftlich sinnvoll ist und die Versorger ihre Wärmeerzeugung konsequent dekarbonisieren, prüfen wir den Anschluss weiterer Bestände an Fernwärmenetze. Vonovia arbeitet dazu eng mit den wichtigsten Fernwärmeanbietern zusammen und integriert deren Strategien in die eigene Quartiersplanung.

Die Fähigkeit zur Durchführung der beschriebenen Maßnahmen hängt von der Verfügbarkeit und Zuweisung der entsprechenden Investitionsmittel und dem Zugang zu 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 (Scope 3.3), 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 Kunden verringert (Scope 3.13).

Die Umsetzung der Maßnahmen ist dauerhaft bis zur Erreichung des übergeordneten Klimaziels 2045 angelegt.

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 700,9 Mio. €. Dies entspricht einem Anteil von 25,6 % 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 Verringerung der CO₂-Intensität für den Gebäudebestand in Deutschland von -0,3 kg CO₂e/m² auf 30,9 kg CO₂e/m² Mietfläche erwartet. Diese Reduktion wurde auch erreicht.

Für die Umsetzung der Klimaschutzmaßnahmen wurden im Berichtsjahr 700,9 Mio. € CapEx und 390 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 im Hinblick auf 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, die Auswirkungen auf den Klimawandel zu reduzieren. Vonovia hat sich dazu mehrere Reduktionsziele gesetzt, die sowohl direkte als auch indirekte Emissionen umfassen.

1. Vonovia verpflichtet sich, 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). Das Ziel wurde nach den Kriterien der SBTi im Einklang mit dem 1,5-Grad-Ziel des Paris-Abkommens nach dem Absolute Contraction Approach für „near-term targets“ (sektorübergreifender Ansatz) entwickelt. Zum Zeitpunkt der Validierung existierte kein gültiger sektorspezifischer Ansatz durch die SBTi. Im Absolute Contraction Approach definiert die SBTi für eine Übereinstimmung mit dem 1,5-Grad-Ziel eine Reduktionsambition von mindestens 4,2 % pro Jahr. Die SBTi hat in ihrer unabhängigen Validierung bestätigt, dass Vonovias Ziel der erforderlichen Ambition entspricht und damit als wissenschaftsbasiert und kompatibel mit einem 1,5-Grad-Pfad gemäß dem Paris Klimaabkommen gilt.
2. Vonovia verpflichtet sich, 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 (Scope 3.3, 3.11 und 3.13) betragen rund 80 % der gesamten Scope 3-Emissionen im Basisjahr. Das Ziel wurde ebenfalls nach den Kriterien der SBTi nach dem Absolute Contraction Approach für „near-term targets“ (sektorübergreifender Ansatz) entwickelt. Im Absolute Contraction Approach definiert die SBTi ein Ziel als kompatibel mit „well below 2 degrees“, wenn es eine Reduktionsambition von mindestens 2,5 % pro Jahr besitzt. Die SBTi hat in ihrer unabhängigen Validierung bestätigt, dass Vonovias Ziel der erforderlichen Ambition entspricht und damit als wissenschaftsbasiert und kompatibel mit einem „well below 2 degrees“-Pfad gemäß dem Paris-Klimaabkommen gilt.
3. Vonovia verpflichtet sich, bis zum Jahr 2045 einen treibhausgasneutralen Gebäudebestand in Deutschland zu erreichen. Dabei soll die **CO₂-Intensität** auf weniger als

5 kg CO₂-Äquivalente pro m² Mietfläche reduziert werden, die unvermeidbaren Restemissionen werden durch geeignete Maßnahmen ausgeglichen. Als Zwischenziel soll bis zum Jahr 2030 eine CO₂-Intensität von unter 25 kg CO₂e/m² erreicht werden. Das Ziel beinhaltet 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. Das Ziel orientiert sich am deutschen Klimaschutzgesetz und baut in Bezug auf die Entwicklung des Energiesektors auf dem wissenschaftsbasierten Szenario KNDE 2045 der Agora Energiewende auf, welches einen Pfad zu einem klimaneutralen Energie- und Gebäudesektor beschreibt. Zudem wurden geringe Veränderungen im Gebäudebestand durch Verkäufe oder durch Neubau in den Annahmen bereits berücksichtigt. Die Reduktionsambition des Ziels beträgt zwischen 87 % und 93 % (Annahme: Zielerreichung zwischen 2,5 und 5 kg CO₂e/m² Mietfläche). Die SBTi definiert eine Reduktion von 90 % als in Einklang mit einem 1,5-Grad-Pfad. Wir bewerten das Ziel daher als 1,5-Grad-Pfad-kompatibel. Das Ziel wurde nicht extern validiert, alle darin enthaltenen Emissionen sind jedoch in den durch die SBTi validierten absoluten Mittelfristzielen enthalten.

Alle Ziele basieren auf dem Gesamtplan, der über das DKT ermittelt wurde. Darin wird von einer Fortführung der gegenwärtigen Gesetzgebung sowie konstanter Nachfrage und 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 0 kg CO₂e/kWh angenommen. In Bezug auf die absoluten Reduktionsziele wurden für die Gebäudebestände in Schweden und Österreich 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 Ent-

wicklung der Emissionen aus Fernwärme und Strom auf den Szenarien des österreichischen Umweltbundesamtes. Es sind dieselben Annahmen bezüglich der Veränderungen im Gebäudebestand, Nachfrage und verfügbaren Technologien wie im CO₂-Intensitätsziel getroffen worden.

Ein weiteres Ziel ist es, den **durchschnittlichen Primärenergiebedarf** (nicht erneuerbarer Anteil) der neu gebauten Gebäude bis 2030 auf unter 25 kWh/m² Gebäudenutzfläche (AN) 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 21,9 kWh/m² (Vorjahr: 22,0 kWh/m²). Dieses Ziel bezieht sich nicht direkt auf THG-Emissionen als Zieleinheit, beeinflusst aber indirekt die Entwicklung der zukünftigen THG-Emissionen in den Kategorien Scope 1 und 2 sowie Scope 3.11.

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 Gebäude ohne Energieausweise wurde anhand ihres Baualters der Energieverbrauch mit Erfahrungswerten vergleichbarer Gebäude aus dem eigenen Gebäudebestand hochgerechnet. Durch das tatsächliche Mieterverhalten kann es auf Gebäudeebene zu Abweichungen zum berechneten Energiebedarf der Energieausweise kommen.

THG-Reduktionsziele

	Basisjahr 2021		2025	Ziel für 2030	Ziel für 2045
	Insgesamt	Davon fortgeführte Geschäftsbereiche	Insgesamt (fortgeführte Geschäftsbereiche)		
THG-Emissionen Scope 1 und 2 marktbezogen (t CO ₂ e; Immobilienbestand DE, SE, AT)	973.911	973.911	800.980	-42 %	-
THG-Emissionen Scope 3 (t CO ₂ e; Kategorien 3.3 + 3.11 + 3.13)	767.187	767.187	683.302	-25 %	-
THG-Emissionen im Immobilienbestand Deutschland (in kg CO ₂ e/m ² Mietfläche)	38,4	38,4	30,7	< 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

	2024		2025
	Insgesamt	Davon fortgeführte Geschäftsbereiche	Insgesamt (fortgeführte Geschäftsbereiche)
(1) Brennstoffverbrauch aus Kohle und Kohleerzeugnissen (MWh)	11.064	11.064	5.860
(2) Brennstoffverbrauch aus Rohöl und Erdölerzeugnissen (MWh)*	193.732	192.663	186.354
(3) Brennstoffverbrauch aus Erdgas (MWh)	2.538.800	2.498.007	2.501.330
(4) Brennstoffverbrauch aus sonstigen fossilen Quellen (MWh)	-	-	-
(5) Verbrauch aus erworbener oder erhaltener Elektrizität, Wärme, Dampf und Kühlung und aus fossilen Quellen (MWh)	1.617.861	1.607.646	1.309.052
(6) Gesamtverbrauch fossiler Energie (MWh) (Summe der Zeilen 1 bis 5)	4.361.456	4.309.381	4.002.597
Anteil fossiler Quellen am Gesamtenergieverbrauch (in %)	81,01 %	80,96 %	76,05 %
(7) Verbrauch aus Kernkraftquellen (MWh)	59.379	59.196	57.110
Anteil des Verbrauchs aus nuklearen Quellen am Gesamtenergieverbrauch (in %)	1,10 %	1,11 %	1,09 %
(8) Brennstoffverbrauch für erneuerbare Quellen, einschließlich Biomasse (auch Industrie- und Siedlungsabfällen biologischen Ursprungs, Biogas, Wasserstoff aus erneuerbaren Quellen usw.) (MWh)	2.991	2.492	8.480
(9) Verbrauch aus erworbener oder erhaltener Elektrizität, Wärme, Dampf und Kühlung und aus erneuerbaren Quellen (MWh)	1.019.242	1.010.682	1.250.047
(10) Verbrauch selbst erzeugter erneuerbarer Energie, bei der es sich nicht um Brennstoffe handelt (MWh)	296	296	2.332
(11) Gesamtverbrauch erneuerbarer Energie (MWh) (Summe der Zeilen 8 bis 10)	1.022.528	1.013.469	1.260.860
Anteil erneuerbarer Quellen am Gesamtenergieverbrauch (in %)	18,99 %	19,04 %	23,95 %
Gesamtenergieverbrauch (MWh) (Summe der Zeilen 6 und 11)	5.383.985	5.322.850	5.263.457

* Korrektur der Angabe für 2024 (aufgrund nicht berücksichtigter Energieverbräuche des Fuhrparks), dadurch geringfügige Auswirkungen auf darauf aufbauende Gesamt- und Zwischensummen sowie den Anteil fossiler bzw. erneuerbarer Quellen für das Jahr 2024.

Die Energieerzeugung von Vonovia bezieht sich auf die Erzeugung von Elektrizität aus Photovoltaik. Vonovia hat im Berichtsjahr 76.579 MWh (Vorjahr: 21.468 MWh) elektrische Energie aus Photovoltaik erzeugt.

Energieintensität pro Nettoerlös

	2024		2025	% 2025/2024
	Insgesamt	Davon fortgeführte Geschäftsbereiche	Insgesamt (fortgeführte Geschäftsbereiche)	Insgesamt
Gesamtenergieverbrauch aus Tätigkeiten in klimaintensiven Sektoren je Nettoumsatzerlös aus Tätigkeiten in klimaintensiven Sektoren (MWh/Mio. €)*	721	752	780	103,78 %

* Korrektur der Angabe für 2024 (aufgrund nicht berücksichtigter Energieverbräuche des Fuhrparks).

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

Nettoumsatzerlöse zur Berechnung der Energieintensität (Mio. €)

	2024		2025
	Insgesamt	Davon fortgeführte Geschäftsbereiche	Insgesamt (fortgeführte Geschäftsbereiche)
Nettoumsatzerlöse aus Aktivitäten in klimaintensiven Sektoren, die zur Berechnung der Energieintensität herangezogen werden	7.464	7.080	6.746
Nettoumsatzerlöse (sonstige)	-	-	-
Gesamtnettoumsatzerlöse (Abschluss)	7.464	7.080	6.746

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

THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3

	Basisjahr 2021		2024
	Insgesamt	Insgesamt	Davon fortgeführte Geschäftsbereiche
Scope-1-Treibhausgasemissionen			
Scope-1-THG-Bruttoemissionen (t CO ₂ e)	-	548.394	539.867
Anteil der Scope-1-THG-Emissionen aus regulierten Emissionshandelssystemen (in %)	-	-	-
Scope-2-Treibhausgasemissionen			
Standortbezogene Scope-2-THG-Bruttoemissionen (t CO ₂ e)	-	341.016	335.518
Marktbezogene Scope-2-THG-Bruttoemissionen (t CO ₂ e)	-	302.463	296.965
Signifikante Scope-3-Treibhausgasemissionen			
Gesamte indirekte (Scope-3-)THG-Bruttoemissionen (t CO ₂ e)	-	1.057.399	1.054.582
1 Erworbene Waren und Dienstleistungen	-	170.748	170.748
2 Investitionsgüter	-	132.075	132.075
3 Tätigkeiten im Zusammenhang mit Brennstoffen und Energie (nicht in Scope 1 oder Scope 2 enthalten)	-	208.451	205.634
4 Vorgelagerter Transport und Vertrieb*	-	-	-
5 Abfallaufkommen in Betrieben*	-	-	-
6 Geschäftsreisen*	-	-	-
7 Pendelnde Arbeitnehmer*	-	-	-
8 Vorgelagerte geleaste Wirtschaftsgüter*	-	-	-
9 Nachgelagerter Transport*	-	-	-
10 Verarbeitung verkaufter Produkte*	-	-	-
11 Verwendung verkaufter Produkte	-	48.557	48.557
12 Behandlung von Produkten am Ende der Lebensdauer*	-	-	-
13 Nachgelagerte geleaste Wirtschaftsgüter	-	497.568	497.568
14 Franchises*	-	-	-
15 Investitionen*	-	-	-
THG-Emissionen insgesamt			
THG-Emissionen insgesamt (standortbezogen) (t CO ₂ e)	-	1.946.809	1.929.967
THG-Emissionen insgesamt (marktbezogen) (t CO ₂ e)	-	1.908.255	1.891.414

* Nicht signifikant.

** Die kombinierten THG-Reduktionsziele für 2030 und 2045 sind im Abschnitt EI-4 zu finden.

Rückblickend		Ziele und Zieljahre**			
2025	% 2025/2024				
Insgesamt (fortgeführte Geschäfts- bereiche)	Insgesamt	2026	2030	Jährlich % des Ziels/ Basisjahr	
530.690	98,30 %	-	-		
-	-	-	-		
356.108	106,14 %	-	-		
270.290	91,02 %	-	-		
904.891	85,81 %	-	-		
143.033	83,77 %	-	-		
78.556	59,48 %	-	-		
197.948	96,26 %	-	-		
-	-	-	-		
-	-	-	-		
-	-	-	-		
-	-	-	-		
-	-	-	-		
-	-	-	-		
-	-	-	-		
15.511	31,94 %	-	-		
-	-	-	-		
469.843	94,43 %	-	-		
-	-	-	-		
-	-	-	-		
1.791.689	92,84 %	-	-		
1.705.871	90,19 %	-	-		

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

Quellen der Emissionsfaktoren für die Berechnung der Emissionen aus Verbrennung fossiler Brennstoffe und der standortbasierten Emissionen der Kategorien Scope 1, Scope 2 und Scope 3.3: GEMIS 5.1, Umweltbundesministerium Deutschland, Umweltbundesministerium Österreich 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.

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.

Bei der Hochrechnung wird darauf geachtet, Maßnahmen und Gegebenheiten möglichst präzise zu berücksichtigen. 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 von Deutsche Wohnen aus. Bei der Ermittlung der Scope 3-Emissionen für die vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette verwenden wir Durchschnittsdaten bzw. Näherungswerte:

- a) 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 (IÖ) im Auftrag des VdW Rheinland Westfalen hergeleitet wurden. Für das Basisjahr 2021 wurde wegen der Datenverfügbarkeit dieses Verfahren nur auf den damaligen Bestand von Vonovia angewendet.
- b) Die THG-Emissionen für Scope 3.2 werden anhand von Emissionsfaktoren basierend auf der Konstruktionsart der Gebäude, welche im Rahmen einer umfassenden Lebens-

zyklusanalyse eines Musterhauses durch ein spezialisiertes Architektenbüro erstellt wurde, ermittelt.

Obwohl Hochrechnungen und durchschnittliche Emissionsfaktoren zu gewissen Abweichungen führen können, helfen diese Methoden, Unsicherheiten zu verringern und bieten eine fundierte Grundlage für die Analyse. Aufgrund der Verwendung von tatsächlichen Maßnahmen bzw. aufgrund eines hohen Detailgrades bei der Musterhauskalkulation ist der Genauigkeitsgrad bereits hoch.

Für die Ermittlung der Scope 2-Emissionen aus Fernwärme wurden versorgerspezifische Emissionsfaktoren (marktbezogen) verwendet, soweit diese in qualifizierter Form vorlagen. Ansonsten wurden standortspezifische Emissionsfaktoren (standortbezogen) verwendet. Der Anteil der versorgerspezifischen Emissionsfaktoren beträgt im Geschäftsjahr 2025 71% bezogen auf den Fernwärmebezug. Für die Ermittlung der Scope 2-Emissionen aus Stromverbräuchen (marktbezogen) wurde ein Emissionsfaktor von Null verwendet, da für die entsprechenden Energiemengen Grünstrom verwendet wird. Der Grünstrom wurde 2025 zu 78 % (Vorjahr: 85 %) über Herkunftsnachweise (Guarantees of Origin) und zu 22 % (Vorjahr: 15 %) über ein Power Purchase Agreement (PPA, Strom aus erneuerbarer Windenergie) abgedeckt.

In den angegebenen THG-Emissionen (Scope 1 und 2) sind alle vollkonsolidierten Gesellschaften enthalten. Emissionen aus Unternehmen, an denen Vonovia eine Minderheitsbeteiligung 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 Datenbanken berechnet. Primärdaten von Lieferanten oder anderen 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 Heizungstausch. Die THG-Emissionen werden anhand von Emissionsfaktoren berechnet, die durch externe Experten auf Basis typischer Maßnahmen verschiedener Unternehmen der Wohnungswirtschaft erstellt wurden. Die Emissionen wurden durch Multiplikation der entsprechenden Einheiten der durchgeführten Maßnahmen (modernisierte m²-Mietfläche) mit den jeweiligen Emissionsfaktoren ermittelt.

> Scope 3.2 Kapitalgüter: THG-Emissionen aus der Herstellung der Baustoffe und Materialien, die für die in dem jeweiligen Geschäftsjahr fertiggestellten Neubauten verwendet wurden. Die THG-Emissionen werden anhand eines unternehmenseigenen Excel-Tools zur integrierten Berechnung von Treibhausgasen, Primärenergiebedarf und Kreislauffähigkeit (ÖBIGK) entlang des Lebenszyklus ermittelt, welches die Emissionen anhand eines Referenzhausansatzes in verschiedenen Konstruktionsarten berechnet. Dabei werden die generischen Emissionsfaktoren des BBSR für die jeweils verbauten Materialien und Bauteile der verschiedenen Konstruktionsarten der Gebäude verwendet.

> 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 bilanziert 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 Wohnungseigentümergesellschaft (WEG) angehören (deren Scope 1- und 2-Emissionen in Scope 3.13 bilanziert werden).

> Scope 3.11 Verwendung verkaufter Produkte: THG-Emissionen aus dem Betrieb der im betreffenden Geschäftsjahr verkauften neu gebauten Wohneinheiten (Bereitstellung von Wärme und Warmwasser) über eine Lebensdauer von 50 Jahren (entsprechend der Empfehlung des Branchenverbands 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 Kunden 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 Verfahrens geschätzt, da reale Daten dem Vermieter nicht zugänglich sind. Der Nutzerstrom für Gewerbeeinheiten wurde anhand von Durchschnittswerten für die Nutzungsarten hochgerechnet. Für die Emissionsberechnung wird der nationale Emissionsfaktor für Strom verwendet (standortbezogen). Außerdem werden THG-Emissionen berücksichtigt, die durch die Wärme- und Warmwasserbereitstellung in Mieteinheiten entstehen, die sich im Besitz von Vonovia befinden und einer Wohnungseigentümergesellschaft (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, Emissionshöhe nicht wesentlich
- > Scope 3.5 Abfall: Emissionshöhe nicht wesentlich
- > Scope 3.6 Geschäftsreisen: Emissionshöhe nicht wesentlich
- > 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 und eine Annahme über ihre zukünftige Entwicklung werden in den internen Wirtschaftlichkeitsberechnungen berücksichtigt.

Treibhausgasintensität pro Nettoerlös

	2024		2025	% 2025/2024
	Insgesamt	Davon fortgeführte Geschäftsbereiche	Insgesamt (fortgeführte Geschäftsbereiche)	Insgesamt
THG-Gesamtemissionen (standortbezogen) pro Nettoerlös (t CO ₂ e/Mio. €)	261	273	266	97,4 %
THG-Gesamtemissionen (marktbezogen) pro Nettoerlös (t CO ₂ e/Mio. €)	256	267	253	94,7 %

Nettoumsatzerlöse zur Berechnung der Treibhausgasintensität (Mio. €)

	2024		2025
	Insgesamt	Davon fortgeführte Geschäftsbereiche	Insgesamt (fortgeführte Geschäftsbereiche)
Nettoumsatzerlöse, die zur Berechnung der Treibhausgasintensität verwendet werden	7.464	7.080	6.746
Nettoumsatzerlöse (sonstige)	-	-	-
Gesamtnettoerlöse (im Abschluss)	7.464	7.080	6.746

E5 Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

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 „Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft“ einen wesentlichen IRO identifiziert:

> Beitrag zum Ressourcenverbrauch

Derzeit erwarten wir einen Einfluss unserer tatsächlichen wesentlichen Auswirkung „**Beitrag zum Ressourcenverbrauch**“ 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, was sowohl die Modernisierung und Instandhaltung als auch den Neubau von Gebäuden beinhaltet. Für diese Tätigkeiten werden Materialien und Baustoffe aus Primärproduktion verwendet, was mit einem signifikanten Ressourcenverbrauch verbunden ist (u. a. Beton, Stahl, Stein, Sand, Kies, Holz, Dämm- und Kunststoffe). Dies trägt zum allgemeinen Ressourcenverbrauch bei. Diese wesentliche Auswirkung betrifft die vorgelagerte Wertschöpfungskette. Die negative Auswirkung kann auf langfristige Sicht zu einer zukünftigen Ressourcenknappheit beitragen, die sich in Form steigender Materialpreise negativ auf Vonovia auswirkt.

Resilienz des Geschäftsmodells

Die Resilienz der Strategie und des **Geschäftsmodells** von Vonovia wird jährlich im Rahmen des Risikomanagements analysiert und bewertet (siehe → **ESRS 2 GOV-2**). 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, die wesentliche Auswirkung des Beitrags zum Ressourcenverbrauch zu bewältigen, analysieren wir die mit Materialzufluss verbundenen Leistungen in den Bereichen Leerwohnungsmodernisierung, energetische Modernisierung, Instandhaltung/

Großreparaturen und Neubau/Development und die damit verbundenen Mengen. Da diese Analyse im Berichtsjahr erstmals in dieser Form durchgeführt wurde, lassen sich noch keine Schlussfolgerungen aus der Vergangenheit ziehen. Zukünftig können wir dadurch frühzeitig erkennen, welche Materialien und Gewerke den höchsten Ressourcenzufluss aufweisen und gezielt mit Partnern in der Wertschöpfungskette an einer Reduktion des Anteils an Primärrohstoffen arbeiten. Mit einer Verknappung von Ressourcen (Anbieter und Rohstoffe) sowie mit stark veränderten regulatorischen Vorgaben ist im kurz- und mittelfristigen Betrachtungszeitraum nicht zu rechnen. Basierend auf den aktuellen Analysen erwarten wir keine wesentlichen Abhängigkeiten.

E5-1 – Strategien im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

Die Geschäftsstrategie von Vonovia setzt auf die **Verlängerung der Lebensdauer von Gebäuden** durch langfristig orientierte Modernisierung von Gebäuden und Quartieren. Dazu schaffen wir ressourceneffizient zusätzlichen Wohnraum durch Aufstockungen auf Bestandsgebäuden. Dies ist mit geringerem Ressourceneinsatz verbunden als Neubauten, da bestehende Gebäudestrukturen genutzt werden können und Aufstockungen in der Regel in Holzrahmenbauweisen erfolgen.

Vonovia verfügt zudem über eine **Klima-, Umwelt- und Energiepolitik**, in der das Thema Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft enthalten ist. Darin bekennt sich Vonovia dazu, den Einsatz ressourcenschonender und kreislauffähiger Materialien, Produkte und Dienstleistungen entlang der Wertschöpfungskette zu fördern. Dies bezieht sich sowohl auf die Wirkungen in der vorgelagerten (Verringerung des Ressourceneinsatzes, Verwendung von Material aus Sekundär- und nachwachsenden Rohstoffen) als auch in der nachgelagerten Wertschöpfungskette (bessere Wiederverwendungsmöglichkeiten oder Recyclingfähigkeit). Die Klima-, Umwelt- und Energiepolitik wurde vom Vorstand verabschiedet und gilt konzernweit. Ihre Umsetzung liegt in der Verantwortung der Geschäftsbereiche. Die Politik ist sowohl im Intranet als auch im Internet veröffentlicht und für alle Mitarbeiter und externe Stakeholder einsehbar.

Wir streben an, **Kreislaufwirtschaft** als Teil einer nachhaltigen Bauweise zu etablieren und langfristig den Einsatz von nachwachsenden Rohstoffen zu erhöhen sowie von Primärrohstoffen in unseren Bauprodukten zu verringern und durch die Nutzung aufbereiteter Materialien einen geschlossenen Materialkreislauf im Gebäudebereich zu fördern.

Unsere Development-Konzern Tochtergesellschaft BUWOG hat im Jahr 2024 einen Nachhaltigkeitsstandard Development (NHSD) implementiert, der für alle Projektentwicklungen angewendet wird. Darin ist die Vorgabe enthalten, die Nutzungsdauer von Gebäuden durch einen hohen Anteil nutzungsneutraler Grundrisse zu verlängern. Zur gesicherten Etablierung des NHSD hat die BUWOG eine Überprüfung der darin enthaltenen Aspekte innerhalb der Meilensteine des Planungsprozesses eingeführt.

E5-2 – Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

Um die in → E5-1 beschriebenen Konzepte und wesentlichen Auswirkungen zu adressieren, setzt Vonovia konzernweit und dauerhaft folgende Maßnahmen um:

Flächeneffizienz: Bei der Planung von Neubauten achtet Vonovia konzernweit auf eine optimale Flächeneffizienz mit einfachen Kubaturen und kompakten Grundrissen, die zu einem effizienten Ressourcen- und Energiebedarf pro m² Wohnfläche und pro Bewohner führen.

Nutzungsneutrale Grundrisse: Bei der Planung legen wir besonderes Augenmerk darauf, nutzungsneutrale Grundrisse zu erstellen. Das bedeutet, dass wir Gebäude so planen, dass Mietwohnungen bei späterem Bedarf in kurzer Zeit und mit geringem Materialaufwand vergrößert bzw. verkleinert oder z. B. in Büros oder Arztpraxen umgewandelt werden können. Durch diese Maßnahme werden die Attraktivität und Lebensdauer der Immobilie erhöht und Ressourcen in der Umwandlung verringert. Als Teil dieser Maßnahme haben wir den Ökobilanz-Gesamtmassen-Kreislauf-Rechner (ÖBIGK) entwickelt, der die Gesamtmengen und Recyclingfähigkeit der verschiedenen konstruktiven Elemente in unseren Neubauten in Übereinstimmung mit der ISO 20887 ermittelt. Dieses Tool wird für alle Projekte in der frühen Phase der Planung eingesetzt.

Modulares Bauen und Modernisieren: Ein wichtiger Hebel zur Verringerung des Ressourcenbedarfs liegt im Einsatz des modularen Bauens und Modernisierens. Durch die Vorfertigung von Bauelementen wird der Materialeinsatz optimiert und der Verschnitt auf der Baustelle minimiert. In der Serienfertigung können anfallende Restmengen z. B. der Einblasdämmung aufgefangen und dem Produktionsprozess wieder zugeführt werden. Vonovia hat eine strategische Partnerschaft mit dem Unternehmen Gropyus geschlossen, welches einen innovativen Fertigungsprozess für modularen Holzbau entwickelt hat. Im Jahr 2024 und im Berichtsjahr wurden insgesamt vier Projekte mit zusammen 373 Wohneinheiten freigegeben und begonnen, die durch die Vorfertigung den Ressourceneinsatz von mineralischen, nicht nachwachsenden Rohstoffen verringern und den Einsatz der biologischen Rohstoffe Holz und Zellulose erhöhen. Weitere Projekte nach diesem Verfahren sind vorgesehen und in Planung.

Auch bei der Modernisierung setzen wir zunehmend auf einen hohen Grad an Vorfertigung, die im Vergleich zur konventionellen Modernisierung ebenfalls Ressourcen spart und den Verschnitt auf der Baustelle deutlich verringert. Im Berichtsjahr haben wir 145 Wohneinheiten an verschiedenen Standorten seriell modernisiert, für weitere 265 Wohneinheiten wurde die serielle Modernisierung im Berichtsjahr begonnen. Als ein Teil der Wachstumsstrategie und Beitrag zur Erreichung des Klimapfads von Vonovia wird die serielle Modernisierung in den kommenden Jahren weiter stark ausgebaut werden.

Innovationen fördern: Zur Identifikation von innovativen Bauprodukten und -materialien hat Vonovia den sogenannten Vonovia Construction Contest initiiert, der 2024 stattfand. Zu den Bewertungskriterien innerhalb des Wettbewerbs gehört die Kreislauffähigkeit der Lösungen, entweder durch einen hohen Einsatz von recyceltem Material oder durch eine besonders gute Wiederverwend- oder Wiederverwertbarkeit der Bauprodukte.

Mindeststandards für Lieferanten und Geschäftspartner: Generell sind alle Auftragnehmer auf unseren Baustellen durch unseren Geschäftspartnerkodex vertraglich zusätzlich verpflichtet, die gesetzlichen Bestimmungen zur Trennung, Wiederverwertung und Entsorgung von Materialien einzuhalten.

E5-3 – Ziele im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

Vonovia verfügt aktuell über kein konkretes Ziel zum Thema Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft, da hierfür zunächst die geeignete Datenbasis geschaffen und wirtschaftlich abbildbare Lösungsansätze entwickelt werden müssen.

E5-4 – Ressourcenzuflüsse

Die **wesentlichen Ressourcenzuflüsse im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit** betreffen Bauprodukte und Baustoffe, die im Neubau und in der Modernisierung und Instandhaltung verwendet werden. Dies umfasst z. B. Beton, Stahl, Stein, Dämmmaterial, Fenster, Dachziegel, Fliesen, Putz und weitere fertige Bauprodukte aus Kunststoff, Keramik, und Metall. Der wichtigste biologische Baustoff ist Holz. Da Vonovia im Bereich Development/Neubau Auftraggeber und nicht ausführendes Unternehmen ist, werden die verwendeten Baustoffe und Bauprodukte nicht selbst bezogen. Unsere Auftragnehmer beziehen die Bauprodukte in der Regel über Händler oder von Herstellern direkt. Bei Modernisierung und Instandhaltung werden die Arbeiten entweder durch die unternehmenseigene Vonovia Technischer Service GmbH oder durch Nachunternehmen durchgeführt. In beiden Fällen werden die Baustoffe in der Regel über Händler bezogen. Informationen zum Anteil biologischer Materialien aus nachhaltigen Quellen sowie zu der Menge der recycelten Materialien liegen in der vorgelagerten Wertschöpfungskette und werden üblicherweise nicht gemeinsam mit anderen Produktspezifikationen übermittelt. Bisher wurden seitens Vonovia zu diesen Aspekten weder Vorgaben gegenüber Nachunternehmern und Händlern gemacht noch Informationen strukturiert und systematisch abgefragt. Daher liegen auf Ebene der eigenen Geschäftstätigkeiten die erforderlichen Informationen für den Nachweis von nachhaltig beschafften biologischen Materialien und von wiederverwendeten oder recycelten sekundären Komponenten, Produkte und Materialien nicht vor. Vonovia plant, zukünftig geeignete Verfahren zu implementieren, die eine Ermittlung dieser Angaben ermöglichen.

Ressourcenzuflüsse

	2025
	Insgesamt (fortgeführte Geschäftsbereiche)
Ressourcenzuflüsse Gesamt (Tsd. t)	788,9
Neubau	536,5
Modernisierung und Instandhaltung	252,3

Die **Ressourcenzuflüsse im Neubau** werden anhand eines unternehmenseigenen Excel-Tools zur integrierten Berechnung von Treibhausgasen, Primärenergiebedarf, Massen und Kreislauffähigkeit (ÖBIGK) entlang des Lebenszyklus ermittelt, welches die verschiedenen Größen anhand eines Referenzhausansatzes berechnet. Dabei werden die Konstruktionselemente und ihre entsprechenden Massen je nach Konstruktionsarten und entsprechend der dem jeweiligen Projekt zugrunde liegenden Flächen (oberirdisch und unterirdisch) ermittelt. Es werden jeweils die gesamten Massen eines Projekts dem Jahr zugerechnet, in dem das Projekt fertiggestellt wurde, auch wenn die Errichtung des Gebäudes in mehr als einer Periode durchgeführt wurde. Damit wird eine Konsistenz zur allgemeinen Berichterstattung und zur Treibhausgasbilanzierung erreicht.

Für die **Massen im Zusammenhang mit Modernisierung und Instandhaltung** werden die in Deutschland abgerechneten und im Berichtsjahr erfassten Leistungspositionen verwendet, die systemisch erfasst sind. Aus diesen werden diejenigen Leistungspositionen identifiziert, die nach den Kriterien Art der Leistung, Anzahl der Erfassungen pro Leistungsposition im Berichtsjahr und Mindestgewicht pro Einheit einen wesentlichen Ressourcenzufluss beinhalten. Zu den dabei verwendeten Materialien wurden die Gewichte über Herstellerangaben oder vergleichbare Referenzprodukte z. B. aus der vom Bundesministerium für Wohnen, Stadtentwicklung und Bauwesen (BMWSB) bereitgestellten Plattform ÖKOBAUDAT bezogen. Leistungen, die nicht mit eindeutigen Leistungsnummern abgerechnet wurden, wurden mittels warengruppenspezifischer Faktoren hochgerechnet. Die Daten für Österreich und Schweden wurden unter der Annahme, dass die Ausführung von Neubau und Modernisierung gleichwertig durchgeführt werden, anhand der entsprechenden Investitionssummen hochgerechnet.

Die ermittelten Daten insbesondere der Modernisierung und Instandhaltung basieren auf einer Reihe von Annahmen und enthalten einen signifikanten Anteil von Hochrechnungen und Schätzungen anhand von Referenzprodukten und durchschnittlichen Gewichten je Warengruppe. Obwohl dies zu gewissen Unsicherheiten führt, stellt diese Methode angesichts der Vielfalt der verwendeten Materialien die bestmögliche Näherung zu vertretbarem Aufwand dar. Für die Ressourcenzuflüsse des Neubaus weist die Musterhauskalkulation aufgrund des bauteilbasierten Referenzhausansatzes einen höheren Genauigkeitsgrad auf als die Daten zur Modernisierung.

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 **sechs wesentliche IROs** identifiziert:

- > Zufriedenheit der Arbeitnehmer aufgrund einer angemessenen Entlohnung,
- > Zufriedenheit der Arbeitnehmer aufgrund der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben,
- > Zufriedenheit der Arbeitnehmer durch Teilhabemöglichkeiten,
- > Fehlendes Zugehörigkeitsgefühl aufgrund unzureichender Förderung von Vielfalt,
- > Zufriedenheit der Arbeitnehmer durch berufliche Weiterbildungsmöglichkeiten sowie
- > Geringere Fluktuation und gezielte Rekrutierung von Fachkräften durch an den Bedarfen der Arbeitnehmer und des Unternehmens ausgerichtete Arbeitsbedingungen.

Um die Geschäftsstrategie und das Geschäftsmodell von Vonovia in allen Geschäftsfeldern (siehe diesbezüglich → **ESRS 2 SBM-1**) erfolgreich umzusetzen, bedarf es einer breit aufgestellten Belegschaft ausgezeichnet qualifizierter Arbeitskräfte. Die Personalstrategie von Vonovia zielt daher darauf ab, gezielt passende Mitarbeiter für das Unternehmen sowie die neuen Geschäftsfelder zu rekrutieren sowie die vorhandenen Beschäftigten zu halten und weiter zu qualifizieren. Damit unterstützt die Personalstrategie die Veränderungsprozesse im Unternehmen und begleitet es auf seiner Transformation. Sie zählt auf alle wesentlichen IROs mit Bezug auf die eigenen Arbeitskräfte ein. Die Zufriedenheit der Arbeitnehmer spielt dabei eine entscheidende Rolle. Sie wird durch verschiedene Komponenten beeinflusst.

Die positive Auswirkung „**Zufriedenheit der Arbeitnehmer aufgrund einer angemessenen Entlohnung**“ zielt darauf, die Produktivität der Arbeitnehmer zu steigern sowie die Fluktuation zu senken bzw. dieser entgegenzuwirken. Sie soll durch eine faire und transparente Entlohnung aller Berufsgruppen gewährleistet werden. Diese Auswirkung steht in unmittelbarer Verbindung zum Geschäftsmodell von Vonovia, da zum einen qualifizierte Mitarbeiter für das operative Geschäft und zur Umsetzung der Transformationsprozesse notwendig sind, zum anderen die Gewährleistung einer wettbewerbsfähigen Entlohnung ebendieser Mitarbeiter unmittelbare Auswirkungen auf den Personalaufwand hat.

Ein umfassendes Sozialmanagement, flexible Arbeitszeitmodelle und angemessene Investitionen in Arbeitnehmerbelange haben eine positive Auswirkung auf die „**Zufriedenheit der Arbeitnehmer aufgrund der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben**“. Somit können sie dazu beitragen, Wettbewerbsvorteile hinsichtlich der Rekrutierung und Bindung relevanter Mitarbeitergruppen zu erzielen.

Wir priorisieren Mitbestimmung als Thema in der übergreifenden Personalstrategie und ergreifen kontinuierlich Maßnahmen, um die positive Auswirkung „**Zufriedenheit der Arbeitnehmer durch Teilhabemöglichkeiten**“ zu realisieren. In diesem Kontext werden der soziale Dialog sowie die allgemeine Information und Vertretung der Belegschaft im Hinblick auf Arbeitnehmerrechte durch Betriebsräte gestärkt.

Wir verstehen 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 eine sowohl fachlich als auch persönlich vielseitige Belegschaft und ein umfangreiches Diversitätsmanagement. Die Förderung von Diversität ist somit unabdingbar für unser Geschäftsmodell, findet als eigenständige Komponente in der Personalstrategie Berücksichtigung und adressiert die negative Auswirkung „**Fehlendes Zugehörigkeitsgefühl aufgrund unzureichender Förderung von Vielfalt**“. Entsprechend ergreifen wir kontinuierlich Maßnahmen, beispielsweise um eine Depriorisierung von Vielfalt von Führungskräften und bei Einstellungen oder Beförderungen zu vermeiden. Wird eine diskriminierungsfreie Unternehmenskultur nicht proaktiv gefördert und bestehen nur unzureichende interne Zielvorgaben im Bereich Diversität, ergeben sich direkte Auswirkungen auf unsere Mitarbeiter, z. B. in Form von potenziellen individuellen Diskriminierungsfällen und eines geringeren Bindungsgefühls an das Unternehmen. Die Förderung von Diversität wird perspektivisch mit steigendem Fachkräftemangel an Bedeutung zunehmen. Führt ein fehlendes Zugehörigkeitsgefühl zu Personalfluktuations- und Personalmangel, kann dies Auswirkungen auf die Fortführung unseres Bewirtschaftungsgeschäfts und der damit zusammenhängenden Servicequalität haben. Entsprechend haben die Maßnahmen von Vonovia zur Diversitätsförderung einen wesentlichen Einfluss auf das Zugehörigkeitsgefühl und somit auf die Reduzierung dieser negativen Auswirkung.

Die positive Auswirkung „**Zufriedenheit der Arbeitnehmer durch berufliche Weiterentwicklungsmöglichkeiten**“ resultiert aus dem Angebot langfristiger Karriereperspektiven durch verschiedene Ausbildungs- und Berufslaufbahnen sowie Weiterqualifizierungsmöglichkeiten für alle Arbeitnehmer von Vonovia. Gut qualifizierte Mitarbeiter, sowohl

im handwerklich-technischen als auch im kaufmännischen Bereich unseres Kerngeschäfts, sind unabdingbar für unser Geschäftsmodell, insbesondere vor dem Hintergrund von Innovationen im Geschäftsbetrieb hinsichtlich der Energie- und Wärmewende und neuer regulatorischer Anforderungen. Wir haben außerdem 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. Das resultiert in einer höheren Zufriedenheit und einer längeren Betriebszugehörigkeit. Darüber hinaus profitieren unsere Kunden von einer verbesserten Servicequalität durch qualifiziertere Mitarbeiter.

Aus den oben beschriebenen Auswirkungen ergibt sich bei Umsetzung einer erfolgreichen Personalstrategie die wesentliche finanzielle Chance der **„geringeren Fluktuation und gezielten Rekrutierung von Fachkräften durch an den Bedarfen der Arbeitnehmer und des Unternehmens angepasste Arbeitsbedingungen“**. Durch die langfristige Sicherung von Arbeitsplätzen sowie die Schaffung fairer Arbeitsbedingungen kann sich Vonovia als attraktive Arbeitgeberin positionieren, sodass es in der Konkurrenz mit anderen Unternehmen auf dem Arbeitsmarkt gelingt, Mitarbeiter zu binden. Gleichzeitig können sich eine differenzierte und effiziente Recruiting-Strategie sowie Maßnahmen zur Stärkung der Arbeitgebermarke und Reputation positiv auf die Gewinnung von neuen qualifizierten Mitarbeitern und somit auf unseren Transformations- und Wachstumsprozess auswirken. Dies kann außerdem den Professionalisierungsgrad und das Innovationspotenzial in der Belegschaft steigern, die Servicequalität verbessern und somit eine höhere Kundenzufriedenheit erzielen. Außerdem führt die langfristige Bindung unserer Mitarbeiter zu einer reduzierten Personalfuktuation und auf diese Weise zu einer Reduktion von Transaktionskosten. Folglich erwarten wir einen positiven Einfluss auf unsere Finanzlage, Ertragslage und Zahlungsströme. Für kurzfristige positive finanzielle Effekte im Berichtsjahr bzw. im folgenden Berichtsjahr ist der Betrachtungszeitraum zu kurz, als dass sich wesentliche positive finanzielle Effekte auf die Finanzlage von Vonovia verzeichnen lassen.

Resilienz des Geschäftsmodells

Grundsätzlich wird die Resilienz der Strategie und des **Geschäftsmodells** von Vonovia jährlich im Rahmen des Risikomanagements analysiert und bewertet (siehe → **ESRS 2 GOV-2**). Um die Widerstandsfähigkeit unseres Geschäftsmodells hinsichtlich der Fähigkeit, die wesentlichen Auswirkungen und die Chance zu bewältigen, einzuschätzen, beobachten wir kontinuierlich die Entwicklung unserer steuerungsrelevanten Kennzahl der „Mitarbeiterzufriedenheit“. Als zentraler KPI gibt sie Aufschluss über unsere Attraktivität als Arbeitgeberin, was wiederum bedeutend für eine gezielte Gewinnung von Fachkräften und die Senkung der Fluktuation ist. Die Entwicklung der Kennzahl belegt, dass sich die Mitarbeiterzufriedenheit auf hohem Niveau bewegt. Im Zuge der halbjährlich stattfindenden Risikobewertung durch das Risikomanagement wird der Fachkräftemangel als ein mögliches Risiko im Hinblick auf die eigene Belegschaft identifiziert. Dieses Risiko steht in engem Zusammenhang mit der Arbeitgeberattraktivität und der Zufriedenheit der Mitarbeiter. Aktuell wird es jedoch sowohl hinsichtlich des potenziellen Schadens als auch der Eintrittswahrscheinlichkeit als gering bewertet. Daher lässt sich festhalten, dass unsere bestehenden Maßnahmen die Resilienz unseres Geschäftsmodells bezogen auf die Belegschaft stärken und verhindern, dass sich wesentliche 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 gemäß dem → **ESRS 2** vorgenommenen Angaben und werden somit davon miterfasst.

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 beschäftigte oder überlassene 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 betreffen die beiden Beschäftigtengruppen wie folgt: Zentrale Aufgaben in unserer Wertschöpfungskette – von Hausmeister Tätigkeiten über die Grünflächenpflege bis zur Durchführung von Modernisierungsleistungen – werden größtenteils mit eigenen **Arbeitskräften aus dem technischen und handwerklichen Bereich** ausgeführt. Trotz einer gezielten Insourcing-Strategie, die die Verfügbarkeit von handwerklich-technischen Arbeitskräften an den Baustellen sicherstellen soll, zeigt der Fachkräftemangel jedoch deutliche Auswirkungen in den handwerklichen Berufszweigen bei Vonovia. Aufgrund dessen können wir Qualitätseinschränkungen 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.

Unsere **kaufmännisch-administrativen Mitarbeiter** sind insbesondere in der Verwaltung, im Kundenservice, im Portfoliomanagement und 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, in denen 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.

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 sowie im Personalwesen notwendig, die ebenfalls entsprechende Veränderungen bestehender Berufsbilder und die Schaffung neuer Funktionen bedingen.

Ambitionierte Übergangspläne in Kombination mit einem Mangel an Fachkräften in den betroffenen Bereichen können jedoch eine hohe Arbeitsbelastung der Mitarbeiter in diesen Bereichen zur Folge haben.

In unserer [Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte](#) unterstreichen wir ausdrücklich die Relevanz weltweiter Menschenrechtsstandards. 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.

Eine **geringere Fluktuation und gezielte Rekrutierung von Fachkräften durch an den Bedarfen der Arbeitnehmer und des Unternehmens ausgerichtete Arbeitsbedingungen** stellt eine finanzielle Chance für das Unternehmen im Zusammenhang mit den gesamten Arbeitskräften dar.

Im Zuge der Überarbeitung unserer Wesentlichkeitsanalyse (siehe zu Details → [ESRS 2 IRO-1](#)) haben sich bezüglich der wesentlichen IROs für ESRS S1 folgende Änderungen ergeben:

- > Die im Vorjahr wesentliche positive Auswirkung „Förderung der beruflichen Weiterentwicklung von Arbeitnehmern“ wurde im Titel sprachlich angepasst und lautet nun „Zufriedenheit der Arbeitnehmer durch berufliche Weiterbildungsmöglichkeiten“.

> Um unsere Personalstrategie bestmöglich zum Ausdruck zu bringen, wurden die im Vorjahr wesentlichen Auswirkungen „Unzufriedenheit bei Mitarbeitern durch Mangel an Mitbestimmung“, „Mitarbeiterzufriedenheit durch Mitbestimmung“ und „Förderung von Diversität in der Belegschaft“ umformuliert in „Zufriedenheit der Arbeitnehmer durch Teilhabemöglichkeiten“ und „Fehlendes Zugehörigkeitsgefühl aufgrund unzureichender Förderung von Vielfalt“. Gleichzeitig wurden die für unsere Personalstrategie relevanten positiven Auswirkungen „Zufriedenheit der Arbeitnehmer aufgrund einer angemessenen Entlohnung“ und „Zufriedenheit der Arbeitnehmer aufgrund der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben“ als wesentlich identifiziert.

> Die wesentliche Chance „Finanzielle Chance durch Arbeitgeberattraktivität“ wurde sprachlich geschärft und zu „Geringere Fluktuation und vereinfachte Rekrutierung von Fachkräften durch an den Bedarfen der Arbeitnehmer und des Unternehmens ausgerichtete Arbeitsbedingungen“ umformuliert.

S1-1 – Konzepte im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens

Alle im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse identifizierten wesentlichen IROs der Sub-Themen „Arbeitsbedingungen“ und „Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle“ sind in unsere langfristig ausgelegte Personalstrategie eingebettet, die darauf abzielt, fachlich gut ausgebildete und zufriedene Mitarbeiter zu gewinnen und langfristig zu halten. Sie flankiert die Geschäftsstrategie von Vonovia.

Vonovia sieht eine wesentliche finanzielle Chance in einer **geringeren Fluktuation und gezielten Rekrutierung von Fachkräften durch an den Bedarfen der Arbeitnehmer und des Unternehmens ausgerichtete Arbeitsbedingungen**, um dem vorherrschenden **Fachkräftemangel zu begegnen**. Diese Chance hängt unmittelbar zusammen mit den wesentlichen Auswirkungen auf die Zufriedenheit der Arbeitnehmer

- > durch berufliche Weiterentwicklungsmöglichkeiten,
- > durch Teilhabemöglichkeiten,
- > aufgrund einer angemessenen Entlohnung und
- > aufgrund der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben.

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 überwacht, gesteuert und weiterentwickelt. Dies inkludiert auch 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.

Die Verankerung dieses übergreifenden strategischen Konzepts für den Bereich HR in unsere Unternehmenssteuerung erfolgt in Bezug auf Nachhaltigkeitsfaktoren 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. Bezüglich einer detaillierten Erläuterung des SPI sowie der Zielverfolgung wird auf → **ESRS 2 GOV-3** und → **S1-5** verwiesen.

Um unsere 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.

Die Geschäftsstrategie von Vonovia wird durch strategische HR-Bausteine, die sich in drei parallel laufenden „Horizonten“ manifestieren, flankiert: Kurzfristig werden die Grundlagen für eine gute Personalperformance geschaffen und unmittelbare Bedarfe, wie z. B. Vergütungs- und Recruiting-Themen, sowie das Thema Gleichstellung und Chancengleichheit priorisiert und bearbeitet (1. Horizont). Dabei achten wir auf die Stärkung der Arbeitgebermarke bzw. das Employer Branding, etablieren Talent- und Performance-Management-Prozesse und qualifizieren, begleiten und entwickeln unsere aktuellen Mitarbeiter in diesem Kontext noch gezielter auf ihren individuellen Karrierepfaden weiter. Mittelfristig 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. Darüber hinaus beabsichtigen wir, Digitalisierungspotenziale – einschließlich KI-gestützter Lösungen – verstärkt zu nutzen, um den Herausforderungen beim Recruiting aufgrund von Fachkräftemangel künftig noch effizienter begegnen zu können (2. Horizont). Langfristig stehen die Weiterentwicklung und festere Verankerung führungs- und unternehmens-

kulturfördernder Aspekte, insbesondere der Förderung von Geschlechter- und Chancengleichheit im Unternehmen, sowie die Verbindung dieser mit Leadership-Konzepten im Fokus unserer HR-Strategie (3. Horizont).

Die HR-Strategie wird im Rahmen des Steuerungskreises sowie in den entsprechenden Umsetzungsphasen auf Managementebene vor- 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 durch themenspezifische Informationsangebote, wie z. B. Intranet, Video-calls und (Vorstands-)E-Mails, über relevante strategische Entwicklungen, Veränderungen und Neuerungen im Rahmen ihrer Arbeitsverhältnisse informiert. Über die regelmäßige Mitarbeiterbefragung sowie die Einbindung der Arbeitnehmervertretungen fließen die Interessen der Beschäftigten in die (Weiter-)Entwicklung der HR-Strategie mit ein.

Als Grundlage zur Adressierung der wesentlichen negativen Auswirkung des fehlenden Zugehörigkeitsgefühls aufgrund unzureichender Förderung von Vielfalt und der damit verknüpften Strategie zur Förderung von Vielfalt der Arbeitskräfte des Unternehmens nutzt Vonovia den [Code of Conduct](#) als zentrale Richtlinie für ein werte- und regelkonformes Verhalten. 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. 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.

Die operative Verantwortung für die Umsetzung, Überwachung und Weiterentwicklung dieses Konzepts teilen sich die Fachbereiche Personal, Recht, Compliance und Datenschutz, Unternehmenskommunikation sowie Revision. Die übergeordnete Verantwortung liegt beim Vorstand. Der [Code of Conduct](#) hat die Form einer Konzernbetriebsvereinbarung, die gemeinsam vom Unternehmen und dem Konzernbetriebsrat erstellt und unterzeichnet wurde.

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.

In unserer konzernweit gültigen [Grundsatzerklärung 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, der Prinzipien des UN Global Compact sowie der OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen und befolgen die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte (AEMR). Auch unser [Code of Conduct](#) trägt unserer Haltung in Bezug auf die Achtung der Menschenrechte Rechnung. Über unsere [Konzernwebseite](#) stellen wir beide Dokumente frei zugänglich zur Verfügung.

Durch das Geschäftsmodell von Vonovia 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 das Risiko der Nichteinhaltung arbeits- und sozialrechtlicher Standards.

Ein **Due-Diligence-Prozess** zur Vermeidung negativer Auswirkungen des unternehmerischen Handelns auf Mensch und Umwelt bildet den Kern der Einhaltung der Mindestschutzvorschriften. In Orientierung am Leitfaden der OECD hat Vonovia alle empfohlenen Schritte zur Due Diligence umgesetzt. Die in den Jahren 2023 und 2024 durchgeführten Analysen in Bezug auf menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken für unseren eigenen Geschäftsbereich sowie die Lieferkette werden jährlich auf Aktualität hin überprüft und – sofern erforderlich – angepasst.

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. So bieten wir seit 2023 ein E-Learning an, um unsere Mitarbeiter für unsere menschenrechtliche Sorgfaltspflicht zu sensibilisieren. Vonovia hat unterschiedliche vertrauliche 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 formalen **Meldekanäle** (siehe hierzu → **S1-3**) erreichen, prüfen wir bzw. eine externe Meldestelle gründlich. Hinweisgeber sind während des gesamten Prozesses umfassend vor Vergeltungsmaßnahmen geschützt.

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 sowie Zwangs- und Kinderarbeit 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 Grundsatzerklärung, 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, Gesundheitsgefährdungen 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-teilhabe-gesetz 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 – in Deutschland – 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) sowie in Schweden das Antidiskriminierungsgesetz („Diskrimineringslag“). 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**).

SI-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 positiven Auswirkung „Zufriedenheit der Arbeitnehmer durch Teilhabemöglichkeiten“ und adressiert gleichzeitig unsere wesentliche finanzielle Chance einer geringeren Fluktuation und gezielten Rekrutierung von Fachkräften durch an den Bedarfen der Arbeitnehmer und des Unternehmens ausgerichtete Arbeitsbedingungen, indem sie das Einbringen von Sichtweisen auf Mitarbeiterebene und somit eine aktivere Mitgestaltung der Arbeitsbedingungen ermöglicht. Der zugrunde liegende Fragenkatalog wird mit Unterstützung eines externen Dienstleisters entwickelt und regelmäßig angepasst. Unser Ziel ist es, eine Beteiligungsrate von mindestens 70 % zu erreichen. Im aktuellen Geschäftsjahr wurde eine Vollbefragung durchgeführt. Diese findet alle zwei Jahre statt. In den weiteren Jahren findet eine Teilbefragung statt. Die Beteiligung lag im Geschäftsjahr bei 84 %. Bei der letzten Zwischenbefragung im Jahr 2024 lag die Beteiligungsquote bei 77 %. Anschließend an die letzte Teilbefragung im Jahr 2024 wurden u. a. bereichsübergreifende Formate zur Verbesserung der konzernweiten Zusammenarbeit sowie in Teams mit einer geringen Mitarbeiterzufriedenheit Maßnahmen zur systematischen Nachverfolgung initiiert, was wiederum positiv auf die Strategie und die dahinterliegenden Zielsetzungen zur Erhöhung der Mitarbeiterzufriedenheit einzahlen soll.

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 anonymen, freiwilligen digitalen Fragebogens ein direktes Feedback zum Führungsverhalten mit dem Ziel, sowohl dieses als auch die Zusammenarbeit im Team zu verbessern. In einem gemeinsamen Gespräch mit dem gesamten Team und der jeweiligen Führungskraft werden anschließend Maßnahmen zur Stärkung der Zusammenarbeit vereinbart. Diese Maßnahme gilt für einen überwiegenden Teil der Vonovia Mitarbeiter im Gesamtkonzern (exklusive Auszubildende, (Werk-)Studenten, geringfügig Beschäftigte, Aushilfen und Praktikanten).

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 SE-Betriebsrat der Vonovia SE das entsprechende Gremium dar. Auch der Konzernbetriebsrat in Deutschland wird regelmäßig informiert. Der SE-Betriebsrat der Vonovia SE umfasst Arbeitnehmervertreter aus Deutschland sowie Österreich. Die Mitarbeiter der schwedischen Tochtergesellschaft haben bis dato keine Arbeitnehmervertretung installiert. Der SE-Betriebsrat wird jährlich über Veränderungen der Berichtsinhalte aufgrund neuer Wesentlichkeitsbewertungen über signifikante Anpassungen des Erhebungsprozesses und Umsetzungen von Empfehlungen aus dem Prüfprozess des externen Prüfers der Nachhaltigkeitserklärung informiert. Die Vertretung der Arbeitnehmer wird ergänzt durch eine Schwerbehindertenvertretung sowie Jugend- und Ausbildungsvertretungen.

Daneben sind die Arbeitskräfte frei darin, sich gewerkschaftlich zu organisieren und ihre **Vereinigungsfreiheit** entsprechend den gesetzlichen Gegebenheiten selbst zu gestalten.

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 Konzernbetriebsrat 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 Ansprechpersonen der Bereiche Revision oder HR) zugesichert. Auf diese Weise wird die Einbeziehung der Sichtweisen der Arbeitskräfte sichergestellt.

Vonovia bewertet die Wirksamkeit der Zusammenarbeit mit ihren Arbeitnehmern anhand der jährlichen Mitarbeiterzufriedenheitsumfrage. Die Wirksamkeit der Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat wird nicht überprüft. Allerdings werden jährlich Führungskräfte auf der ersten, zweiten und dritten Ebene unterhalb des Vorstands zu ihrer Zufriedenheit mit dem Betriebsratsmanagement befragt.

SI-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.

Vonovia hat ein umfassendes System für ihr **Beschwerde-management** implementiert, das – neben der Meldung möglicher Korruptions- und Bestechungsfälle – u. a. die Meldung von potenziellen Diskriminierungsfällen und Menschenrechtsverletzungen ermöglicht (siehe → G1-3). Hinweise auf potenzielles oder tatsächliches Fehlverhalten können an das Postfach beschwerdestelleagg@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. Zudem wurden im Jahr 2025 Personen gezielt für das Thema sexuelle Belästigung geschult, um zusätzlich einen persönlichen Meldeweg zur Verfügung zu stellen und auf diese Weise mehr Vertrauen zu schaffen. Die Personen sind im Intranet namentlich benannt. Gemeldete Verdachtsfälle werden umgehend nachverfolgt und, sollte sich ein Verdachtsfall bestätigen, individuell geahndet.

In unserer **Mitarbeiterzufriedenheitsumfrage** sind keine Anhaltspunkte für ein seitens der Beschäftigten wahrgenommenes fehlendes Zugehörigkeitsgefühl aufgrund unzureichender Förderung von Vielfalt erkennbar. Daraus leiten wir ab, dass unsere Maßnahmen diese Auswirkung angemessen adressieren.

Im Rahmen unserer Mitarbeiterzufriedenheitsumfrage haben wir Fragen zu Compliance-Funktionen im Unternehmen gestellt. U. a. können wir durch die Fragen Rückschlüsse auf die Kenntnisse zu den Meldekanälen ziehen. Hat der Großteil der Mitarbeiter Kenntnis über die Existenz dieser Kanäle, kann durch direkten Einbezug der eigenen Arbeitskräfte geschlossen werden, dass potenzielles oder tatsächliches Verhalten von den Mitarbeitern gemeldet werden kann und die Kanäle somit wirksam sind. Zusätzlich werden Personen, die Hinweise über das BKMS-System einreichen, zu ihrer Zufriedenheit mit dem System befragt.

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.

SI-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 Personalstrategie zur Adressierung unserer wesentlichen Chance der **geringeren Fluktuation und gezielten Rekrutierung von Fachkräften durch an den Bedarfen der Arbeitnehmer und des Unternehmens ausgerichtete Arbeitsbedingungen**, die sich unmittelbar aus den wesentlichen Auswirkungen Zufriedenheit der Arbeitnehmer

- > aufgrund einer angemessenen Entlohnung,
- > aufgrund der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben,
- > durch Teilhabemöglichkeiten und
- > durch berufliche Weiterentwicklungsmöglichkeiten

ergibt, ergreifen wir zielgerichtete Maßnahmen.

Die Feststellung der erforderlichen Maßnahmen erfolgt insbesondere auf Grundlage der Auswertungen unserer Mitarbeiterzufriedenheitsumfrage. Durch diese Umfrage sowie unsere weiteren Formate wie qualitative Befragungen und Fluktuationsanalysen stellen wir sicher, dass unsere bislang etablierten Maßnahmen zielführend und angemessen sind sowie keine negativen Auswirkungen auf unsere Arbeitskräfte mit sich bringen. Unsere Maßnahmen zahlen auf ein positives Image von Vonovia als sichere und vertrauenswürdige Arbeitgeberin ein und erhöhen daher die Chance, Fachkräfte rekrutieren und langfristig binden zu können. Auf diese Weise tragen sie zum übergeordneten Ziel unserer HR-Strategie bei, passende und zufriedene Mitarbeiter für das Unternehmen zu finden und zu halten sowie die Veränderungsprozesse im Unternehmen zu begleiten.

Schwerpunkte unseres umfangreichen Maßnahmenbündels für ein erfolgreiches **Recruiting** lagen 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 den Geschäftsbereich in Deutschland. Da in den kommenden Jahren keine Entspannung des Fachkräftemangels zu erwarten ist, wollen wir unsere diesbezüglichen Prozesse kontinuierlich weiterentwickeln.

Im Berichtsjahr haben wir unsere zuvor auf Basis von Personal-Entwicklung, Marktanalysen und Experteninterviews erarbeitete Arbeitgebermarke erfolgreich visuell umgesetzt und sowohl intern als auch extern kommuniziert. Dafür wurde ein umfassendes, zielgruppenorientiertes Kreativkonzept entwickelt, das alle für Vonovia relevanten Fokusgruppen berücksichtigt. Für 2026 ist geplant, den Roll-out der Arbeitgebermarke weiter auszubauen, die Sichtbarkeit von Vonovia als attraktive Arbeitgeberin in Deutschland zu stärken und die Relevanz in unseren Fokuszielgruppen weiter zu erhöhen. Erste belastbare Wirkungs- und Erfolgskennzahlen der Maßnahmen werden voraussichtlich Ende 2026 vorliegen.

Vor dem Hintergrund der angespannten Situation auf dem Arbeitsmarkt möchten wir unsere Fluktuationsquote möglichst gering halten. Im Geschäftsjahr 2025 betrug diese 15,3 % – dies entspricht einer Verringerung um 1,4 Prozentpunkte im Vergleich zum Vorjahr. Um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken und gleichzeitig die Diversität unserer Arbeitskräfte zu fördern, setzen wir auch weiterhin auf die Anwerbung von Fachkräften aus Kolumbien für die Bereiche Elektroinstallation, Gartenlandschaftsbau, den Ausbau von Photovoltaik-Anlagen sowie für den Technischen Service in Deutschland.

Als eine spezifische Maßnahme zur Erreichung einer hohen **Mitarbeiterzufriedenheit und Arbeitgeberattraktivität** sowie einer geringeren Personalfluktuationsquote bieten wir dem Großteil unserer Arbeitskräfte unbefristete Arbeitsverträge an. Über 90 % unserer Arbeitskräfte im Gesamtkonzern verfügten im Berichtsjahr über einen solchen unbefristeten Arbeitsvertrag. Wir stellen nur in Ausnahmefällen Arbeitskräfte im Leiharbeitsverhältnis an. Darüber hinaus gibt es im Gesamtkonzern nur reguläre Beschäftigungsverhältnisse. Wir beschäftigen keine Saisonarbeiter oder Scheinselbstständige. Dies sichern wir in Deutschland über eine entsprechende Konzernrichtlinie ab. In Schweden gewährleistet die Einbindung der HR-Abteilung in den Beauftragungsprozess, dass die gesetzlichen Anforderungen hinsichtlich des Themas Scheinselbstständigkeit geprüft und eingehalten werden.

Darüber hinaus werden im Berichtsjahr rund 99 % der Mitarbeiter im Gesamtkonzern von Vonovia durch **Tarifverträge** erfasst. Tarifverträge werden regelmäßig neu ausgehandelt und stellen die Interessenvertretung der Arbeitskräfte sicher.

Um die Kaufkraft unserer Mitarbeiter zu sichern, haben wir eine Inflationsausgleichsprämie eingeführt, die ab 2025 dauerhaft ins Bruttomonatsgehalt integriert wurde. Neben den fixen Einkommensbestandteilen steht allen Beschäftigten, die zum 31. Dezember des Vorjahres mindestens ein Jahr im Unternehmen sind, die Teilnahme am Mitarbeiteraktienprogramm offen. Darüber hinaus enthalten eine Vielzahl der Arbeitsverträge weitere variable Lohnbestandteile, die in der Regel sowohl erfolgs- als auch leistungsbezogene Komponenten enthalten. Diese Maßnahmen gelten für einen überwiegenden Teil der Vonovia Mitarbeiter in Deutschland (exklusive Trainees, Auszubildende, Aushilfen sowie geringfügig Beschäftigte).

Weiterhin wurde im Jahr 2025 für die Beschäftigten der Vonovia Holding (exklusive leitende Angestellte, dual Studierende, Werkstudenten, Praktikanten, Auszubildende sowie geringfügig Beschäftigte) eine Betriebsvereinbarung zur Einführung eines Grading-Systems und einer Funktionsarchitektur beschlossen und eingeführt. Mit diesem Grading-System wird ein transparenter Ordnungsrahmen geschaffen werden, der Entwicklungsperspektiven und Karrieremöglichkeiten in verschiedenen Laufbahnmodellen aufzeigt. Darüber hinaus kann ein solcher Ordnungsrahmen auch ein Anknüpfungspunkt für marktgerechte Vergütung sein und zur Gewinnung und Bindung von Fachkräften beitragen.

Aus- und Weiterbildung sind sowohl für den Geschäftserfolg von Vonovia als auch für die Zufriedenheit unserer Mitarbeiter von großer Relevanz. Als großer Ausbildungsbetrieb investiert Vonovia in die strukturierte Entwicklung seiner jungen Mitarbeiter. Für die Unterstützung und Schaffung idealer Ausbildungsbedingungen haben wir daher am Standort Berlin im Berichtsjahr unsere Handwerksakademie mit Schwerpunkt auf der handwerklichen Berufsausbildung und -weiterbildung fertiggestellt. Die Akademie ist nach modernen technischen und digitalen Standards ausgestattet und soll als Blaupause für die Eröffnung weiterer Aus- und Weiterbildungsstandorte nach diesem Modell dienen. Für das Jahr 2026 sind bereits drei weitere Standorte in Deutschland in konkreter Planung.

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 unsere Ausbildungsoftware und digitale Lernmanagementsysteme für Deutschland weiter ausgebaut. Darüber hinaus werden wir unsere Ausbildungsprozesse weiter optimieren und standardisieren.

Zur Erhöhung der **Zufriedenheit der Arbeitnehmer durch berufliche Weiterentwicklungsmöglichkeiten** 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 – auch die teilzeitbeschäftigten – Mitarbeiter in Deutschland das gesamte Angebot an Weiterbildungs-, -qualifizierungs- und Trainingsformaten in einem Online-Katalog. Mit unserem Schulungsangebot möchten wir die Kompetenzen und das Wissen unserer Mitarbeiter mit Blick auf spezifische Rollen, Funktionen und Bedarfe aufbauen und erweitern. 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 sich unsere Mitarbeiter gezielt fachlich, methodisch und persönlich weiterbilden sowie berufliche Abschlüsse oder Qualifizierungen erreichen. Hierzu kooperieren wir ergänzend mit externen Hochschulpartnern und bieten neben weiterführenden Handwerksabschlüssen auch berufsbegleitende bzw. duale Studiengänge an. Eine gezielte Ausrichtung ausgewählter Maßnahmen auf bestimmte Unternehmensbereiche und Rollen stellt im Berichtsjahr sicher, dass die Angebote bedarfsgerecht fokussiert sind. Dies umfasst insbesondere auch Schulungs- und Kompetenzanforderungen, die sich aus den gesellschaftlichen Megatrends wie dem Klimawandel ergeben. 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 um neue Trainings, kuratierte Lerninhalte und Leitfäden erweitert, um aktuelle und künftige Bedarfe abzudecken. 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 Führungskräfteverständnis vermittelt werden.

Unser Angebot an individuellen Weiterentwicklungsmöglichkeiten wird in Deutschland zukünftig um ein Nachwuchsförderprogramm für Talente erweitert, das seit diesem Jahr in Konzeption ist und 2026 erstmalig etabliert werden soll. Im Rahmen dieses Programms sollen junge Leistungs- und Potenzialträger begleitet werden, um diesen u. a. bei der Entscheidungsfindung bezüglich einer Experten- oder Führungslaufbahn zur Seite zu stehen.

Als Maßnahme zur Adressierung der Mitarbeiterzufriedenheit bezüglich **Teilhabemöglichkeiten** haben wir auch im

Berichtsjahr neben der Mitarbeiterzufriedenheitsumfrage jährliche und systematische **Feedbackgespräche** (sowohl bottom-up als auch top-down) im Gesamtkonzern durchgeführt (siehe auch → **S1-2** und → **S1-13**). Diese sollen eine Kultur der kontinuierlichen Verbesserung – sowohl von Mitarbeitern als auch von Führungskräften –, der Wertschätzung und des gegenseitigen Vertrauens fördern sowie die Zusammenarbeit im Team zu verbessern.

Als Maßnahmen zur **Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben** setzen wir auf eine **Flexibilisierung der Arbeitsmodelle und -umgebung**, die auf die individuellen Bedürfnisse unserer Arbeitskräfte zugeschnitten ist. Unsere HR-Prozesse unterstützen eine flexiblere Arbeitsweise durch aufgrund einer Betriebsvereinbarung ermöglichtes mobiles Arbeiten. Entsprechende Betriebsvereinbarungen sind für die kaufmännischen Mitarbeiter der Vonovia Holding, des Kundenservices, des Technischen Services, des Wohnumfeldservices sowie der BUWOG gültig. Weiterhin ermöglichen wir unseren Beschäftigten befristete und unbefristete Teilzeitarbeit, Pflegezeit etc. sowie die Nutzung von unterschiedlichen Gleitzeitmodellen. Außerdem treiben wir den sukzessiven Ausbau und die Weiterentwicklung von digitalen Prozessen bei Vonovia voran. Hierzu zählen u. a. die Ausstattung mit mobilen Endgeräten, der sichere Datenverkehr außerhalb der Büroinfrastruktur sowie die Nutzung digitaler Meetings, die für einen überwiegenden Teil unserer Mitarbeiter im Gesamtkonzern verfügbar sind.

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, umgesetzt. Dieses zielt darauf ab, unseren Mitarbeitern ein attraktives Arbeitsumfeld zu bieten, welches ihren individuellen Bedürfnissen gerecht wird. Die Initiative umfasst insgesamt vier Fokus-themen. Dazu gehören die Ausgestaltung von verschiedenen Arbeitsmodellen, eine moderne Arbeitsplatzgestaltung, digitale Tools und Technologien sowie Schulungskonzepte für Führungskräfte und Mitarbeiter.

Für eine bessere **Unterstützung der Work-Life-Balance** 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, beispielsweise im Bereich des betrieblichen Gesundheitsmanagements.

Da es sich bei den Maßnahmen zur Schaffung von an den Bedarfen der Arbeitnehmer ausgerichteten Arbeitsbedingungen um einen kontinuierlichen Prozess handelt und die Maßnahmen stets an die aktuellen Begebenheiten angepasst werden, existiert grundsätzlich kein Zeithorizont zum

Abschluss der Maßnahmen, es sei denn, es werden diesbezüglich abweichende Angaben zu Einzelmaßnahmen gemacht.

Die **Wirksamkeit** der in → S1-1 und → S1-4 beschriebenen Strategien und Maßnahmen wird mithilfe unterschiedlicher Auswertungen nachverfolgt. Durch die Auswertung der Ergebnisse unserer Mitarbeiterzufriedenheitsumfrage wird die Effektivität unserer Maßnahmen zur **Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben** sichergestellt, da Mitarbeiter im Rahmen der Umfrage einerseits direkt Kritik und Verbesserungsbedarfe kommunizieren können. Andererseits gibt ein Teil-Indikator der Vollbefragung zur Einschätzung der Befragten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie genaueren Aufschluss zur diesbezüglichen Zufriedenheit. Im Berichtsjahr lag die Zustimmung bei diesem Teil-Indikator bei 85 %.

Der Erfolg unseres Ausbildungskonzepts und die Attraktivität von Vonovia als **Ausbildungsunternehmen** werden anhand der Ausbildungszahlen sowie der -quote nachverfolgt. Die Zahl der Auszubildenden in Deutschland konnten wir im Jahr 2025 – von 662 im Jahr 2024 – auf 735 Auszubildende erneut steigern. Dieser Wert entspricht einer Ausbildungsquote von rund 5,8 % (in Deutschland).

Die Wirksamkeit des Erfolgs unserer **Recruiting-Maßnahmen** verfolgen wir anhand der Zahl der Neueinstellungen nach. Unser diesbezügliches Ziel ist es, die Zahl der Neueinstellungen mindestens auf dem gleichen hohen Niveau wie im Vorjahr zu halten. Im aktuellen Berichtsjahr haben wir 2.355 neue Mitarbeiter (2024: 2.075) eingestellt. Zudem war für 2025 eine Zielsetzung, weitere Fachkräfte aus Kolumbien in ein Anstellungsverhältnis bei Vonovia zu bringen. Mittlerweile sind bereits 80 Kollegen aus Kolumbien (2024: 65) in den Bereichen Elektroinstallation sowie Gartenlandschaftsbau für Vonovia im Einsatz.

Die Feststellung der erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zur Adressierung der wesentlichen Auswirkung „**Fehlendes Zugehörigkeitsgefühl aufgrund unzureichender Förderung von Vielfalt**“ erfolgt zum einen direkt aus unserer Zielsetzung, Chancengleichheit speziell für Frauen sicherzustellen und daher den Anteil an Frauen in Führungspositionen auf der ersten und zweiten Ebene unterhalb des Vorstands zu erhöhen. Zum anderen erhalten wir entsprechende Impulse aus den Anregungen, die wir im Rahmen unserer Mitarbeiterzufriedenheitsumfrage von unserer Belegschaft erhalten, wodurch wir außerdem sicherstellen, dass unsere Maßnahmen keine negativen Auswirkungen auf unsere Arbeitskräfte mit sich bringen. Darüber hinaus werden angemessene und erforderliche Maßnahmen ermittelt, geprüft und nach fundierter Bewertung implementiert. Sollte sich über unsere Meldekanäle beispielsweise 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 (siehe hierzu → S1-3). So können Betroffene etwa über die Whistleblowing-Hotline – einem webbasierten Hinweisgebersystem – oder eine bestellte Ombudsperson mögliche Diskriminierungsvorfälle melden. 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.

Wir setzen kontinuierlich weitere Maßnahmen in diesem Kontext um bzw. passen unsere Maßnahmen sich verändernden Rahmenbedingungen an. So aktualisieren wir regelmäßig unsere **Weiterbildungen für diskriminierungsfreies Verhalten**. Seit 2023 steht in Deutschland ein E-Learning zum Thema „Vorurteile und Stereotype erkennen und reduzieren“ kostenfrei für alle Mitarbeiter zur Verfügung. 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 in der Führungskräfteentwicklung etabliert.

Eine besondere Aufgabe sehen wir in der **Stärkung von Chancengleichheit** von Frauen im Unternehmen. In Österreich wird eine neuerliche Auszeichnung mit dem equalitA-Gütesiegel für innerbetriebliche Frauenförderung angestrebt, für welches die notwendigen Unterlagen im Berichtsjahr eingereicht wurden. In Deutschland bestehen mit dem Frauennetzwerk, dem Female Leadership Forum und einem Mentorenprogramm für Top-Potenzialträgerinnen gleich drei Programme zur Förderung von Chancengleichheit von Frauen. Im Frauennetzwerk waren im aktuellen Geschäftsjahr mehr als 300 (2024: rund 200) Teilnehmerinnen aktiv. Im zentralen Fokus steht das unternehmensübergreifende Netzwerken, z. B. durch Treffen mit Vorstellung der Handwerksakademie Berlin und des Kundenservices in Essen sowie der Einrichtung von Business Lunches. Für das Female Leadership Forum wurden 138 (2024: 135) Frauen im Verteiler verzeichnet. Zentrales Ziel dieses Programms ist – über das Netzwerken hinaus – eine Erhöhung der Sichtbarkeit und Stärkung der Profile der Teilnehmerinnen, beispielsweise

durch gezieltes Mentoring. Das Mentorenprogramm wurde im Geschäftsjahr erstmalig mit acht Potenzialträgerinnen gestartet. Darüber hinaus verfügen wir über weitere Netzwerke für den Austausch und die Förderung von Vielfalt, beispielsweise zu Belangen der LGBTQ-Community.

Mit der Anerkennung der ILO-Kernarbeitsnormen, die wir in unserer Konzernrichtlinie zur Achtung der Menschenrechte verbindlich seit 2020 für den gesamten Konzern festgeschrieben haben, bekennt sich Vonovia zu einer **gendergerechten Bezahlung**. Um Diskriminierungen in der Bezahlung identifizieren und beheben zu können, analysieren wir regelmäßig unser Gehaltsgefüge und weisen unser Gender Pay Gap aus (siehe → **S1-16**). Seit der Einführung der Kennzahl bei Vonovia im Jahr 2020 konstatieren wir regelmäßig ein Gender Pay Gap zugunsten der weiblichen Arbeitskräfte. Dies ist dem Umstand geschuldet, dass im geringer entlohnenden handwerklich-technischen Bereich vorwiegend Männer tätig sind, 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.

Außerdem soll die sukzessive Harmonisierung der Sozialleistungen eine entsprechende **Gleichberechtigung der Mitarbeiter** in ihrem jeweiligen Land der Anstellung sicherstellen. So wurde in Österreich in Analogie zum Mitarbeiteraktienprogramm in Deutschland ebenfalls ein Mitarbeiteraktienprogramm aufgesetzt. Die Regelungen wurden hierzu in einer Betriebsvereinbarung der BUWOG festgeschrieben. 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. In Schweden hat die Mitarbeiterbefragung 2025 gezeigt, dass 87 % der Beschäftigten bei Victoriahem der Meinung sind, dass alle Mitarbeiter gleiche Chancen und Rechte haben.

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. Gleiches gilt für Victoriahem in Schweden. So stellt das Thema Pflege von Angehörigen ein Schwerpunktthema dar, über das die Mitarbeiter im Rahmen von Informationsveranstaltungen sowie über die „because we care“-App informiert werden. 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 2025 Gültigkeit. Diese Maßnahme besteht bis zu der nächsten Rezertifizierung im Geschäftsjahr 2026 fort. In Schweden wurde Victoriahem für ihre integrative und herzliche Arbeitskultur sowie ihre Ausrichtung auf Fürsorge, Teilhabe und nachhaltige Entwicklung im Berichtsjahr als „Karriärföretagen 2026“ (Karriereunternehmen) ausgezeichnet.

Da es sich bei den Maßnahmen zur Vermeidung von Diskriminierung und zur Förderung von Chancengleichheit um einen kontinuierlichen Prozess handelt und die Maßnahmen stets an die aktuellen Begebenheiten angepasst werden, existiert grundsätzlich kein Zeithorizont zum Abschluss der Maßnahmen.

Die **Wirksamkeit** unserer Strategie und Maßnahmen zur Stärkung der Chancengleichheit wird mithilfe des SPI-Teilindikators „Anteil weiblicher Führungskräfte“ nachverfolgt. Zu Einzelheiten wird auf Abschnitt → **S1-5** verwiesen. Gleichzeitig gibt die regelmäßige Erhebung der Kennzahl zu geschlechtsspezifischen Gehaltsunterschieden (Gender Pay Gap, siehe → **S1-16**) übergeordnet Aufschluss über den Erfolg unserer Maßnahmen zur Harmonisierung unserer Vergütungsmodelle. Zu Einzelheiten sowie zur Wirksamkeit und Zielerreichung bezüglich Diskriminierung wird auf Abschnitt → **S1-3** sowie auf → **G1-3** verwiesen.

Insgesamt sehen wir unsere derzeitigen Maßnahmen als adäquat an, um unsere wesentliche negative Auswirkung zu reduzieren und zu unseren wesentlichen positiven Auswirkungen beizutragen. Negative Auswirkungen unserer Maßnahmen würden sich in unserer Mitarbeiterzufriedenheitsumfrage oder unseren Beschwerdemechanismen widerspiegeln. Dies ist im Abgleich mit den konkreten Ergebnissen und Rückläufen aus diesen Maßnahmen (siehe für weitere Informationen → **S1-3**, → **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 umweltfreundlicheren, treibhausgasneutralen Wirtschaft auf unsere eigenen Arbeitskräfte könnten sich ergeben, falls es aufgrund des Fachkräftemangels zu Überlastungen unserer Arbeitskräfte durch Mehrarbeit kommen sollte. Ein weiterer Grund kann in der Transformation bestimmter Geschäftsbereiche aufgrund von neuen Klimaschutzrichtlinien, wie z. B. der Umsetzung der Energy Performance of Buildings

Directive (EPBD) in deutsches Recht, 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. 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.

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

Unsere übergeordneten Ziele eines erfolgreichen Transformations- und Wachstumsprozesses bedingen eine erfolgreiche Personalstrategie zur Rekrutierung und Bindung von Mitarbeitern. Diesem steht die Herausforderung des Fachkräftemangels entgegen. 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 und neue Mitarbeiter zu rekrutieren, verfolgen wir das übergeordnete Ziel einer **stetig hohen Mitarbeiterzufriedenheit**. Die Mitarbeiterzufriedenheit stellt gleichzeitig einen der sechs steuerungsrelevanten Teil-Indikatoren des konzernweiten SPI dar, mithilfe dessen die Zielerreichung nachverfolgt wird. Eventuelle Verbesserungsmöglichkeiten können durch die Auswertung unserer Mitarbeiterzufriedenheitsumfrage evaluiert werden. Die Mitarbeiterzufriedenheit hängt zudem unmittelbar mit den Arbeitsbedingungen bei Vonovia zusammen, die sich aus unseren folgenden wesentlichen IROs ergeben:

- > Zufriedenheit der Arbeitnehmer durch berufliche Weiterentwicklungsmöglichkeiten,
- > Zufriedenheit der Arbeitnehmer durch Teilhabemöglichkeiten,
- > Zufriedenheit der Arbeitnehmer aufgrund einer angemessenen Entlohnung sowie
- > Zufriedenheit der Arbeitnehmer aufgrund der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben.

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.“). Der Bindungsindex (2025: 84 % / 2024: 78 %) selbst besteht aus fünf Fragen und ist darüber hinaus – in Kombination mit der Fluktuationsquote – ein geeignetes Instrument zur Messung der Wirkung unserer Personalmaßnahmen auf die Bindung unserer Mitarbeiter an das Unternehmen. Da der methodische Aufbau der Befragung individuell auf die Personalmaßnahmen und die Mitarbeiterstruktur von Vonovia 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 Bezugswert gilt das aktuelle Berichtsjahr. Im Berichtsjahr lag der Zustimmungswert bei 85 % (2024: 79 %). 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.

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. Bei der Definition des Zielwerts haben wir uns an der Repräsentanz von Frauen im Gesamtkonzern orientiert. Die Kennzahl, mithilfe derer wir unsere diesbezügliche Zielerreichung nachverfolgen und etwaige Notwendigkeiten von Maßnahmenanpassungen eruieren, bezieht sich auf den Gesamtkonzern und steht in direktem Zusammenhang mit unserer wesentlichen Auswirkung des fehlenden Zugehörigkeitsgefühls aufgrund unzureichender Förderung von Vielfalt. 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 26,7 % (2024: 25,8 %). Damit entspricht der IST-Wert des Berichtsjahres nicht dem Planwert von 29,5 %. Wir sehen eine Erreichung der Mittelfrist-Zielmarke von mindestens 30 % bis zum Jahr 2030 dennoch als weiterhin realistisch an. Da es sich um einen SPI-Teil-Indikator handelt, erfolgt die Überwachung direkt über die Berichterstattung gegenüber dem Vorstand. Änderungen unserer Ziele ergaben sich im Berichtszeitraum nicht.

Beide Ziele spiegeln unmittelbar die Zielvorgabe des formalisierten Konzepts unserer übergreifenden HR-Strategie wider. Diese umfasst

SI-6 – Merkmale der Arbeitnehmer des Unternehmens

Merkmale der Arbeitnehmer des Unternehmens

	2024		2025
	Insgesamt	Davon fortgeführte Geschäftsbereiche	Insgesamt (fortgeführte Geschäftsbereiche)
Anzahl der Arbeitnehmer			
Arbeitnehmer nach Geschlecht			
Männlich	9.506	8.571	9.040
Weiblich	6.462	3.485	3.668
Divers	-	-	-
Keine Angaben	-	-	-
Gesamtzahl der Beschäftigten	15.968	12.056	12.708

Merkmale der Arbeitnehmer des Unternehmens

	2024		2025
	Insgesamt	Davon fortgeführte Geschäftsbereiche	Insgesamt (fortgeführte Geschäftsbereiche)
Anzahl der Arbeitnehmer			
Arbeitnehmer nach Land			
Deutschland	15.076	11.164	11.849
Österreich	367	367	365
Schweden	525	525	494

- > eine Wachstums- und Transformationsoffensive zur langfristigen Sicherung des Geschäftserfolgs sowie damit zusammenhängender Arbeitsplätze und damit einhergehend einer Rekrutierung neuer sowie langfristigen Bindung bestehender Fachkräfte sowie
 - > die langfristige Weiterentwicklung und Verankerung einer innovativen, offenen und dynamischen Unternehmenskultur, die Gleichbehandlung und Chancengleichheit fördert.
- Eine Einbindung von Arbeitnehmern oder Arbeitnehmervertretern in den Zielsetzungsprozess erfolgte nicht.

Merkmale der Arbeitnehmer des Unternehmens

	2024				2025			
	Männlich	Weiblich	Divers	Ins- gesamt	Männlich	Weiblich	Divers	Ins- gesamt
Zahl der Arbeitnehmer								
Insgesamt	9.506	6.462	-	15.968	9.040	3.668	-	12.708
Davon fortgeführte Geschäftsbereiche	8.571	3.485	-	12.056	9.040	3.668	-	12.708
Zahl der Arbeitnehmer mit unbefristeten Arbeitsverträgen								
Insgesamt	8.435	5.703	-	14.138	8.179	3.285	-	11.464
Davon fortgeführte Geschäftsbereiche	7.661	3.095	-	10.756	8.179	3.285	-	11.464
Zahl der Arbeitnehmer mit befristeten Arbeitsverträgen								
Insgesamt	1.071	759	-	1.830	861	383	-	1.244
Davon fortgeführte Geschäftsbereiche	910	390	-	1.300	861	383	-	1.244
Zahl der Abrufkräfte								
Insgesamt	-	-	-	-	-	-	-	-
Davon fortgeführte Geschäftsbereiche	-	-	-	-	-	-	-	-
Zahl der Vollzeitkräfte								
Insgesamt	8.655	3.715	-	12.370	8.546	2.575	-	11.121
Davon fortgeführte Geschäftsbereiche	8.071	2.454	-	10.525	8.546	2.575	-	11.121
Zahl der Teilzeitkräfte								
Insgesamt	851	2.747	-	3.598	494	1.093	-	1.587
Davon fortgeführte Geschäftsbereiche	500	1.031	-	1.531	494	1.093	-	1.587

Arbeitnehmerfluktuation

	2024		2025
	Insgesamt	Davon fortgeführte Geschäftsbereiche	Insgesamt (fortgeführte Geschäftsbereiche)
Anzahl Arbeitnehmer, die das Unternehmen im Berichtszeitraum verlassen haben*	2.709	1.953	1.885
Fluktuationsquote im Berichtszeitraum in %	17,7	16,7	15,3

* Dazu kommen im Jahr 2025 285 Austritte im Pflegesegment. Dadurch ergibt sich eine Gesamtzahl der Austritte im Geschäftsjahr von 2.170.

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 wegen Erziehungsurlaub ruht, und Arbeitnehmer in der Freistellungsphase der Altersteilzeitarbeit.

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

Für die Arbeitnehmerfluktuation gilt: Alle Austritte erfolgen nach HGB-Zählweise, zusätzlich werden Aushilfen, Werkstudenten und geringfügig Beschäftigte exkludiert. Die Anzahl der Austritte berücksichtigt den im Geschäftsjahr veräußerten Pflegebereich bis zum Abgangszeitpunkt des Geschäftsbereichs. Die Berechnung der Fluktuationsquote erfolgt nur unter Berücksichtigung der fortgeführten Geschäftsbereiche. 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 2025 x 100 %. Wir verwenden keine Durchschnittswerte, sondern eine Stichtagsbetrachtung zum 31. Dezember 2025.

Typischerweise werden Arbeitnehmer bei Vonovia 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 52 (2024: 63). 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 resultieren aus abweichenden Projektbedarfen. Signifikante unterjährige Schwankungen der Anzahl der Leiharbeitnehmer im Berichtszeitraum ergeben sich nicht.

Die Zählweise der Fremdarbeitskräfte entspricht derer in → S1-6 dieses Standards, d. h. Ausweis der Personenzahl nach HGB-Zählweise zum Stichtag 31. Dezember 2025.

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 Gesamtbeschäftigten. Schwankungen entstehen aus den unterschiedlichen Projektbedarfen.

S1-8 – Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog

Bei Vonovia sind rund 99 % der Arbeitnehmer von Tarifverträgen abgedeckt. Teilweise besteht eine Mehrfachabdeckung, wenn Beschäftigte bei Vonovia Deutschland, zusätzlich zum Tarifvertrag zur Gründung von Betriebsräten, durch einen Lohntarifvertrag abgedeckt sind.

Bei Vonovia sind rund 99 % der Arbeitnehmer von Arbeitnehmervertretungen im Rahmen des sozialen Dialogs abgedeckt.

Es besteht ein SE-Betriebsrat aufgrund einer entsprechenden Vereinbarung. In Deutschland besteht zudem ein Konzernbetriebsrat.

Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog

2024						2025		
Tarifvertragliche Abdeckung			Sozialer Dialog			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)		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)
Insgesamt	Davon fortgeführte Geschäftsbereiche	Insgesamt	Davon fortgeführte Geschäftsbereiche	Insgesamt	Davon fortgeführte Geschäftsbereiche	Insgesamt (fortgeführte Geschäftsbereiche)	Insgesamt (fortgeführte Geschäftsbereiche)	Insgesamt (fortgeführte Geschäftsbereiche)
Abdeckungsquote								
0–19 %								
20–39 %								
40–59 %								
60–79 %								
80–100 %	Deutschland	Deutschland		Deutschland	Deutschland	Deutschland		Deutschland

SI-9 – Diversitätskennzahlen

Diversitätsparameter

2024				2025	
		Davon fortgeführte Geschäftsbereiche		Insgesamt (fortgeführte Geschäftsbereiche)	
Anzahl der Arbeitnehmer	Insgesamt	In %		In %	
Geschlechterverteilung im Top-Management*					
Männlich	186	173	68,6	170	73,3
Weiblich	85	60	31,4	62	26,7
Divers	-	-	-	-	-
Altersverteilung der Arbeitnehmer					
Unter 30 Jahre	2.095	1.621	13,1	1.741	13,7
Zwischen 30 und 50 Jahre	7.822	6.168	49,0	6.518	51,3
Über 50 Jahre	6.051	4.267	37,9	4.449	35,0
Unbekannt	-	-	-	-	-

* Erste und zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands.

SI-10 – Angemessene Entlohnung

Bei Vonovia erhalten – wie im Vorjahr – 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 sowie in Österreich und Schweden auf den für die

entsprechende Berufsgruppe oder Branche vereinbarten kollektivvertraglichen Mindestlohn.

SI-11 – Soziale Absicherung

Die soziale Absicherung ist in den Ländern, in denen der Konzern tätig ist, gesetzlich verankert. Somit sind alle Arbeitnehmer (100 %, 2024 ebenfalls 100 %) von Vonovia gegen Verdienstauffälle aufgrund von Krankheit, Arbeitslosigkeit, Arbeitsunfällen und Erwerbsunfähigkeit, Elternurlaub und Ruhestand abgesichert.

SI-12 – Menschen mit Behinderungen

Menschen mit Behinderungen

in %	2024		2025
	Insgesamt	Davon fortgeführte Geschäftsbereiche	Insgesamt (fortgeführte Geschäftsbereiche)
Anteil der Arbeitnehmer mit Behinderungen*			
Männlich	3,5	3,3	3,1
Weiblich	4,1	3,2	3,0
Divers	-	-	-
Insgesamt	3,8	3,3	3,1

* 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 Länder nach SI-6.50.

SI-13 – Kennzahlen für Weiterbildung und Kompetenzentwicklung

Parameter für Weiterbildung und Kompetenzentwicklung

	2024			2025	
	Insgesamt	Davon fortgeführte Geschäftsbereiche	In %	Insgesamt (fortgeführte Geschäftsbereiche)	In %
Arbeitnehmer, die an regelmäßigen Leistungs- und Laufbahnbeurteilungen teilgenommen haben					
Männlich	3.080	2.915	34,0	5.938	65,7
Weiblich	2.797	2.231	64,0	2.383	65,0
Divers	-	-	-	-	-
Insgesamt	5.877	5.146	42,7	8.321	65,5
Anteil an Sollüberprüfungen in %	81,8	93,0	-	81,1	-
Durchschnittliche Zahl der Schulungsstunden* je Arbeitnehmer					
Männlich	5,4	5,5	-	5,8	-
Weiblich	7,7	10,3	-	7,5	-
Divers	-	-	-	-	-
Insgesamt	6,3	6,9	-	6,3	-

* Nur über die Vonovia Akademie erfasste Schulungen/Weiterbildung enthalten.

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

Kennzahlen für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben

in %	2024		2025
	Insgesamt	Davon fortgeführte Geschäftsbereiche	Insgesamt (fortgeführte Geschäftsbereiche)
Anteil der Arbeitnehmer, die Anspruch auf Arbeitsfreistellung aus familiären Gründen haben*	83,8	96,2	96,5
Anteil der anspruchsberechtigten Arbeitnehmer, die Arbeitsfreistellung aus familiären Gründen in Anspruch genommen haben			
Männlich	3,4	3,4	3,4
Weiblich	5,3	7,0	6,9
Divers	-	-	-

* 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.

SI-16 – Vergütungsparameter (Verdienstunterschiede und Gesamtvergütung)

Vergütungsparameter (Verdienstunterschiede und Gesamtvergütung)

	2023		2024		2025
	Insgesamt	Davon fortgeführte Geschäftsbereiche	Insgesamt	Davon fortgeführte Geschäftsbereiche	Insgesamt
Verdienstunterschiede zwischen Frauen und Männern in %*	2,5	-5,7	-0,4	-6,7	-1,8
Verhältnis der jährlichen Gesamtvergütung der am höchsten bezahlten Einzelperson zum Median der jährlichen Gesamtvergütung aller Arbeitnehmer**	-	-	96,4	-	104,1

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

** 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 zugunsten der weiblichen Arbeitskräfte besteht. Dies ist dem Umstand geschuldet, dass im geringer entlohnenden handwerklich-baulichen Bereich vorwiegend Männer tätig sind, 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.

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.).

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

Im Geschäftsjahr wurden 26 (2024: 7) Fälle von Diskriminierung, einschließlich Belästigung, gemeldet. Darin enthalten sind bis zum endgültigen Ausscheiden des Pflegesegments aus dem Konzernverbund zwölf dort gemeldete Fälle.

Die Anzahl weiterer eingegangener Beschwerden hinsichtlich Menschenrechtsverletzungen über unsere Hinweisgeberkanäle betrug im Geschäftsjahr 6 (2024: 0).

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.

Im Berichtszeitraum wurden keine schwerwiegenden Vorfälle in Bezug auf Menschenrechte im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens festgestellt.

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 **vier wesentliche IROs** identifiziert:

- > Beitrag zu bezahlbarem Wohnraum,
- > Bedarfsgerechtes Wohnen für Mieter,
- > Einfluss von Erreichbarkeit und Servicequalität auf die Kundenzufriedenheit sowie
- > Mehr Lebensqualität für Mieter durch Beitrag zu Quartiersentwicklung, -infrastruktur.

Alle vier wesentlichen IROs haben Einfluss auf unsere Mieter und damit unsere Kundenbeziehungen.

Die tatsächliche positive Auswirkung „**Beitrag zu bezahlbarem Wohnraum**“ beschreibt zum einen 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.

Zum anderen bezieht sich die Auswirkung auf ergänzende Maßnahmen für unterschiedliche Kundensegmente (z. B. Bestandsschutz für Menschen über 70 Jahre, Härtefallmanagement, Einsatz von Sozialmanagern, Angebot an öffentlich geförderten Wohnungen), aufgrund derer einkommensschwache und schutzbedürftige Kundengruppen adressiert werden, damit diese möglichst langfristig in ihren Wohnungen bleiben können bzw. weiterhin Zugang zu bezahlbarem Wohnraum erhalten.

Durch bedarfsgerechten Neubau und – teilweise – geförderten Wohnraum in Quartieren wird insgesamt der Verknappung des Wohnungsangebots sowie einer Verschärfung der Mietpreise, auch für die Bestandskundschaft, entgegen gewirkt. Dies 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.

Die Vermietung von Wohnraum stellt das Kerngeschäft von Vonovia dar. Um diesen langfristig bereitstellen zu können, ist Vonovia auf eine stabile Entwicklung der Mieten angewiesen. Mietspiegel – insbesondere qualifizierte – basieren auf anerkannten wissenschaftlichen Methoden und bieten den für uns notwendigen Handlungsrahmen. In Deutschland ist die Erstellung eines Mietspiegels für Städte mit mehr als 50.000 Einwohnern verpflichtend. Für einen stabilen und verlässlichen Wohnungsmarkt braucht es solche regulatorischen Rahmenbedingungen, die Sicherheit und Kontinuität für Kunden und Vermieter garantieren.

Vor dem Hintergrund der massiven Wohnungsverknappung und keiner abzusehenden Entspannung der Marktsituation sehen wir derzeit insgesamt keinen Anpassungsbedarf hinsichtlich unseres Geschäftsmodells oder unserer strategischen Ausrichtung.

Die Ausrichtung auf unterschiedliche Kundensegmente spiegelt sich sowohl im Development als auch im Wohnungsbestand und unseren Produkten, mit denen wir auf die Anforderungen unserer Kunden an die zeitgemäße Wohnungsausstattung eingehen, wider. Wir arbeiten hier mit 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 Reduktion der Baukosten, um nachhaltigen und bezahlbaren Wohnraum für unterschiedliche Zielgruppen zu bauen und anteilig vergünstigten Wohnraum neu zur Verfügung stellen zu können.

Die positiven Auswirkungen auf die Kundenbeziehungen gehen somit von der Strategie und dem Geschäftsmodell des Unternehmens aus. Neben der kurzfristigen Wirkung erwarten wir zusätzlich eine mittel- bis langfristige positive Folgewirkung für die Kunden, da unser Geschäftsmodell stabil ist, wir insbesondere den Neubau to hold im eigenen Bestand halten wollen und Mietverhältnisse und die Auswirkungen der Mietenentwicklung auch in einem mittel- bis langfristigen Zeitraum Wirkung entfalten.

Durch das Angebot von „**Bedarfsgerechtem Wohnen für Mieter**“, insbesondere 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. Es ergeben sich somit direkte Auswirkungen auf unsere Kunden.

Bis 2035 wird der Bedarf an barrierearmem Wohnraum aufgrund des demografischen Wandels in Deutschland bei rund 3,7 Mio. Wohnungen liegen. Dem gegenüber steht ein derzeitiger Bestand von rund 1,2 Mio. altersgerechten Wohnungen. Diese Dissonanz ist bereits heute spürbar und wird sich in den kommenden Jahren weiter verschärfen. Bereits niedrigschwellige (bauliche) Maßnahmen können eine positive Auswirkung haben und das Angebot passender Wohnungen vergrößern. Dies findet Einfluss in unserem Produktprogramm für barrierearme Teilmodernisierungen und Neubauten, die wir langfristig in unsere Investitionsstrategie und unser Geschäftsmodell integriert haben.

Die positiven Auswirkungen des **„Einflusses von Erreichbarkeit und Servicequalität auf die Kundenzufriedenheit“** ergeben sich durch das Sicherstellen einer gleichbleibend hohen Service- und Produktqualität sowie durch das schnelle Bearbeiten von Kundenanliegen. Die unterschiedlichen Bedürfnisse der Kunden können so zeitnah erfasst und adressiert werden. Da (potenzielle) Mieter die Kernzielgruppe unseres Geschäftsmodells darstellen, hat ihre Zufriedenheit einen maßgeblichen Einfluss auf unsere Strategie, unsere Wertschöpfungskette und Prozesse. Sie trägt entscheidend zur Akzeptanz und Nachfrage der Mieter und Wohnungssuchenden für unser Wohnraumangebot bei. Da Veränderungen der Kundenzufriedenheit bereits kurzfristig spürbare Auswirkungen – z. B. verringerte Nachfrage, Häufung von Beschwerden – haben können, erheben wir die Zufriedenheit unserer Kunden vierteljährlich. 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](#)). Diese haben somit einen wesentlichen Anteil an dieser Auswirkung sowie direkten Einfluss auf unsere Kunden, deren Zufriedenheit von der Umsetzung dieser Maßnahmen abhängt.

Die positive Auswirkung **„Mehr Lebensqualität für Mieter durch Beitrag zur Quartiersentwicklung und -infrastruktur“** umfasst die Effekte einer gezielt an den Bedürfnissen der Interessenträger ausgerichteten Quartiersentwicklung sowie positive Synergieeffekte, die sich aus einer verbesserten Quartiersinfrastruktur ergeben. Von dieser profitieren neben den Kunden auch die weiteren Nutzer des Quartiers (nachgelagerte Wertschöpfungskette).

Quartiersentwicklungen tragen dazu bei, sozial und ökologisch zukunftsfähige Orte des Zusammenlebens in zentraler städtischer Lage und in Ballungsgebieten zur Steigerung der Lebensqualität der dort wohnenden Menschen zu schaffen. Dies kann sich langfristig in einem bedarfsgerechteren bzw. klimafreundlichen Bestand, einer besseren Infrastruktur-

anbindung, einer stärkeren Durchmischung oder einem höheren Bildungsgrad bzw. Durchschnittseinkommen im Quartier bemerkbar machen. Antizipierte Kosten – etwa durch die auf Quartiersebene optimierte Modernisierung – können gesenkt und die nachhaltige Entwicklung von Quartieren beschleunigt werden.

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 755 zusammenhängenden Quartieren. Unter einem Quartier verstehen wir in diesem Zusammenhang – 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 Handlungsraum darstellt, in dem das Wohnungsunternehmen etwas bewirken bzw. positive Effekte erfahren kann. Es umfasst in der Regel mindestens 150 Wohnungen (siehe → [Portfolio im Bewirtschaftungsgeschäft](#)). An diesem Zuschnitt orientieren sich die Investitions-, Bewirtschaftungs- und Entwicklungsprogramme von Vonovia – insbesondere entlang unseres strategischen Klimapfads (siehe → [ESRS E1](#)). Die ganzheitliche Quartierslogik ist somit Steuerungsebene für alle ökologischen, infrastrukturellen sowie Bewirtschaftungs- 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.

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 angelegt sind, desto unmittelbarer und wirkungsvoller sind die quartiersbezogenen Infrastrukturmaßnahmen und können so zur Zufriedenheit der Kunden beitragen.

Im Berichtsjahr 2024 wurde separat über die zwei unternehmensspezifischen Angaben „Wohnen zu fairen Preisen“ und „Quartiersentwicklung und Beitrag zur Infrastruktur“ berichtet. Im Zuge der **Überarbeitung der Wesentlichkeitsanalyse** (siehe → **ESRS 2 IRO-1**) wurde eine Anpassung der Zuordnung vorgenommen und die Themen in den ESRS S4 integriert. Entsprechend werden die zugehörigen IROs – „Beitrag zu bezahlbarem Wohnen“ und „Mehr Lebensqualität für Mieter durch Beitrag zur Quartiersentwicklung und -infrastruktur“ – ab dem Berichtsjahr 2025 im Rahmen des ESRS S4 berichtet.

Weiterhin haben sich im Zuge der Überarbeitung für ESRS S4 insbesondere folgende Änderungen ergeben:

- > Die im Jahr 2024 wesentliche negative Auswirkung „Eingeschränkte Kundenzufriedenheit durch mangelnde Erreichbarkeit und Servicequalität“ wurde aufgelöst. Die im Vorjahr ebenfalls wesentliche positive Auswirkung „Verbesserte Kundenzufriedenheit durch mehr Erreichbarkeit und Servicequalität“ wurde im Titel sprachlich angepasst und lautet nun „Einfluss von Erreichbarkeit und Servicequalität auf die Kundenzufriedenheit“ (weiterhin wesentlich).
- > Die im Vorjahr wesentlichen Chancen „Reduktion der Kundenfluktuation durch das Schaffen von bedarfsgerechtem Wohnraum“ und „Finanzielle Chance aus erhöhter Kundenzufriedenheit & Servicequalität“ wurden im Berichtsjahr nicht mehr als wesentlich eingestuft.
- > Die im Berichtsjahr wesentlichen Auswirkungen „Beitrag zu mehr bezahlbarem Wohnraum für Mieter durch Einhaltung regulatorischer Rahmen“ und „Beitrag zu mehr bezahlbarem Wohnraum für Mieter durch Neubau- und Developmentaktivitäten“ wurden aufgrund inhaltlicher Überschneidungen zu der Auswirkung „Beitrag zu bezahlbarem Wohnraum“ zusammengefasst.

Resilienz des Geschäftsmodells

Grundsätzlich wird die Resilienz der Strategie und des Geschäftsmodells von Vonovia jährlich im Rahmen des **Risikomanagements** analysiert und bewertet (siehe → **ESRS 2 GOV-2**).

Zur Einschätzung der Widerstandsfähigkeit unseres Geschäftsmodells in Bezug auf die Fähigkeit, unsere wesentlichen Auswirkungen zu bewältigen, 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 Kunden sowohl

zentrale (Kundenservice) als auch dezentrale Ansprechpartner (Objektbetreuer, Handwerker, Bewirtschafter, Techniker und Vermieter) zur Seite stellt, können wir jederzeit die Bedürfnisse und Anliegen unserer Kunden aufnehmen.

Die hohe **Nachfrage nach bedarfsgerechtem Wohnraum in urbanen Ballungsgebieten** und die bestehende Lücke zwischen Angebot und Nachfrage wird sich mittelfristig nicht ändern.

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.

Zielgruppenbezug

Die Kernzielgruppe umfasst Mieter in Deutschland, Österreich und Schweden sowie potenzielle Miet- und Kaufinteressenten und Kunden für immobiliennahe Dienstleistungen wie Grünstrom, Versicherungen und Multimedia. Grundsätzlich gelten die Angaben im Rahmen der Berichterstattung des ESRS S4 für alle (potenziellen) Mieter und Käufer.

Unsere Kunden sind keine Endnutzer von Produkten oder Dienstleistungen, die gesundheitsschädlich sind, das Risiko chronischer Krankheiten erhöhen oder negative Auswirkungen auf Rechte wie Privatsphäre, Datenschutz, freie Meinungsäußerung oder Nichtdiskriminierung haben könnten. Sie sind nicht auf detaillierte Produkt- oder Dienstleistungsinformationen angewiesen, um potenziell schädliche Nutzung zu vermeiden, und gehören nicht zu besonders schutzbedürftigen Gruppen wie Kindern oder finanziell gefährdeten Personen, die durch Marketing- oder Verkaufsstrategien beeinträchtigt werden könnten. Bezüglich des Themas „Bedarfsgerechtes Wohnen“ stellen ältere oder körperlich eingeschränkte Mieter eine Kundengruppe mit speziellen Anforderungen an ihren Wohnraum dar. Diese Bedürfnisse werden berücksichtigt, ohne dass wesentliche IROs in Bezug auf Auswirkungen auf die Gesundheit dieser Zielgruppe festgestellt wurden.

S4-1 – Konzepte im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern

Bezahlbares und bedarfsgerechtes Wohnen für Mieter

Als verantwortungsvolles Unternehmen wollen wir das **Grundbedürfnis nach Wohnen** erfüllen und stellen dazu bezahlbaren und bedarfsgerechten Wohnraum zur Verfügung. Wir formulieren dies in unserem Geschäftsverständnis.

Wir verfolgen das Ziel, möglichst vielen Menschen eine **langfristige Wohnperspektive** zu bieten. Dabei stehen wir vor der Herausforderung, auch unter erschwerten Rahmen-

bedingungen ein breites Angebot an Wohnungen zu fairen und transparenten – sowie marktgerechten – Preisen anzubieten, während wir gleichzeitig unseren Klimapfad verfolgen, der einen treibhausgasneutralen Gebäudebestand bis 2045 vorsieht. Parallel verändert die durch den demografischen Wandel bedingte älter werdende Gesellschaft die Bedürfnisse unserer Kunden. Über unser jährliches Investitionsprogramm zur barrierearmen (Teil-)Modernisierung setzen wir unser Konzept zur Schaffung von bedarfs- bzw. altersgerechtem Wohnraum um. Es zielt auf den altersgerechten Umbau von sich im Leerstand (Mieterwechsel) befindlichen Wohnungen ab. Bis 2030 wollen wir **jährlich einen Anteil von rund 27 % barrierearm (teil-)modernisierter Wohnungen an Neuvermietungen in Deutschland** erreichen (siehe → S4-5). Ergänzt wird der Ansatz um bereits barrierearm geplanten Neubau.

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** ist für uns obligatorisch. Ihre Anwendung unterstützt uns dabei, faire Mieten – insbesondere auf angespannten Mietmärkten – anbieten und diskriminierungsfrei vermieten zu können. Hiervon profitieren in besonderem Maße unsere neuen Kunden, denen wir verlässliche Mietbedingungen anbieten können. Dies bedeutet aber auch, dass für uns ein mögliches Risiko darin besteht, dass sich die regulatorischen Rahmenbedingungen sowohl hinsichtlich Mieten und Mietdeckelungen sowie (Bau-)Standards als auch bezüglich möglicher Einschränkungen der Umlagefähigkeit von Investitionsausgaben und Betriebskosten oder einer Überführung von Wohnimmobilien in Gemeineigentum für Vonovia ungünstig entwickeln und damit direkten Einfluss auf die Ertragslage des Unternehmens haben können. 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 Portfoliomanagement sicherstellen.

Unser Konzept zur Schaffung von bezahlbarem Wohnraum gilt grundsätzlich für den gesamten Konzern und bezieht sich auf den eigenen Geschäftsbereich. 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 zur Gestaltung der Miethöhen kleiner,

sodass das Konzept dort nicht die gleichen Ausprägungen erfährt wie insbesondere in Deutschland.

Das Konzept zur Schaffung von altersgerechtem Wohnraum gilt ebenfalls für den eigenen Geschäftsbereich, jedoch räumlich eingeschränkt auf Deutschland und fokussiert auf die Zielgruppe der älteren Kunden.

Grundlegende Entscheidungen über die strategische Ausrichtung des Vermietungsgeschäfts werden im Vorstand getroffen. Dies gilt auch für unser Investitionsprogramm zur barrierearmen (Teil-)Modernisierung. Die konkrete Planung und Umsetzung der Maßnahmen erfolgt – nach entsprechender Vorstands freigabe – dezentral in den Regionen durch die dort tätigen Verantwortlichen.

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). Bei dem CSI handelt es sich um einen Teil-Indikator unserer nichtfinanziellen Steuerungskennzahl, des SPI (siehe bezüglich Erläuterungen zum SPI → **ESRS 2 GOV-3**). Für uns ist sie vor allem damit verbunden, dass unsere Kunden mit unserer Servicequalität und der Erreichbarkeit unseres Kundenservices zufrieden sind. 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 und Skalierbarkeit sicher, repräsentiert erhebliche Kostenvorteile und ein Differenzierungsmerkmal im Wettbewerb. Das Know-how der Bewirtschaftungsplattform und die Steuerung zentraler und lokaler Bewirtschaftungsprozesse 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.

Die Bewirtschaftungsplattform bzw. der Zugang zu einem großen Kundenstamm stellt für Vonovia eine wesentliche immaterielle Ressource dar.

Lebensqualität durch Quartiersentwicklung und -infrastruktur

Die **Größe des Gesamtportfolios sowie die Standortpräsenz** von Vonovia in Form von Quartieren in (Groß-)Städten und Ballungsgebieten ermöglichen einen quartiersbezogenen, ganzheitlichen Bewirtschaftungs- und Entwicklungsansatz. Maßnahmen für die Gestaltung unseres Bestands werden holistisch geplant und sequenziell im Quartierszusammenhang umgesetzt, um sozial und ökologisch zukunftsfähige Orte des Zusammenlebens in zentraler städtischer Lage und in Ballungsgebieten zur Steigerung der Lebensqualität unserer Kunden zu entwickeln. Wir nutzen entsprechende Synergieeffekte, um unsere Gebäude entlang des Klimapfads energetisch zu modernisieren, 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 Neubauprodukte, die – wo möglich – ebenfalls dem Quartiersgedanken folgen und bereits im Planungsprozess auf die Nutzungsmöglichkeiten 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, Heizungs- und 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.

Die Segmentierung nach Urban Quarters erfolgt derzeit ausschließlich für das deutsche Marktsegment (siehe → **Portfolio im Bewirtschaftungsgeschäft**). Auch in Schweden und Österreich werden Quartiersansätze verfolgt.

Für die Entscheidung zur Strukturierung des Portfolios und die daraus resultierende Segmentierung in Urban Quarters und Urban Clusters sowie für grundlegende Investitionsentscheidungen ist der Vorstand (insbesondere 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 des zentralen Portfoliomanagements geplant und überprüft.

Verfügbarkeit der Konzepte

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 Kunden 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.

Achtung der Menschenrechte

Für unsere Kunden gelten alle für Vonovia gültigen menschenrechtsbezogenen Verpflichtungen und Rahmenwerke. In unserer konzernweit verbindlichen [Grundsatzerklärung 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, zu den Prinzipien des UN Global Compact und befolgen die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte (AEMR).

Ihre Beachtung haben bei der Umsetzung unserer beschriebenen Konzepte absolute Priorität. Bezüglich des Überwachungsprozesses wird auf → **ESRS 2 GOV-4** verwiesen.

Auf den Märkten, auf denen wir aktiv sind, bestehen darüber hinaus umfangreiche rechtliche Schutzmechanismen im Mietrecht und Sozialchartas für Kunden, 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 Kunden über verschiedene Kanäle gemeldet werden. 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. 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 beschriebenen Leitprinzipien bekannt geworden.

Zu weiteren Einzelheiten zu unseren Hinweisgeberkanälen wird auf → S4-3 und → G1-3 verwiesen.

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

Durch quartalsweise 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 Weg 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 Quartiersebene 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 Kunden 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 berücksichtigen 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 der Objektbetreuer vor Ort die Anfragen entweder direkt selbst lösen oder an die passenden Stellen zur weiteren Bearbeitung im Unternehmen adressieren. Diese Ansprechpartner/Mitarbeiter des Kundenservice sind per Telefon, Kunden-App, digitale Kontaktformulare auf der Webseite 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. Sie wird ergänzt um Auswertungen von Kundentickets sowie Analysen der Bearbeitungszeiten im Kundenkontakt. Darüber hinaus stehen allen Kunden unsere **Hinweisgeber- und Beschwerdekanäle** zur Verfügung (siehe → G1-3).

Um unsere für das Vermietungsgeschäft verantwortlichen Regionalleiter stärker zu sensibilisieren und Kundeninteressen zu schützen, haben wir im Jahr 2022 die Broschüre „Fairplay in der Neuvermietung“ konzipiert und innerhalb des Unternehmens an alle relevanten Funktionen verteilt. Sie klärt u. a. über den korrekten Umgang mit Provisionsforderungen durch Dritte auf und beschreibt, über welche Kanäle Fehlverhalten gemeldet werden kann sowie welche Ansprechpartner für Fragen und Hinweise zur Verfügung stehen. Diese Broschüre dient den Kollegen weiterhin als Orientierungshilfe.

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  **Konzernwebseite** 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 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

Da es sich bei allen nachfolgend angeführten Maßnahmen um einen kontinuierlichen Prozess handelt, existiert grundsätzlich kein Zeithorizont zum Abschluss der Maßnahmen, es sei denn, es werden diesbezüglich abweichende Angaben zu Einzelmaßnahmen gemacht.

Maßnahmen zum bezahlbaren und bedarfsgerechten Wohnen

Zur Anwendung unseres Konzepts, bezahlbaren und bedarfsgerechten Wohnraum für möglichst viele Menschen in der Gesellschaft zur Verfügung zu stellen, ergreifen wir mit Blick auf die als wesentlich identifizierten Auswirkungen folgende Maßnahmen:

Bezüglich der **Bezahlbarkeit von Wohnraum** setzen wir auf eine **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 2025 konzernweit 8,38 €/m² (2024: 8,01 €/m²) und in Deutschland 8,19 €/m² (2024: 7,89 €/m²). Dies entspricht einer organischen Mietsteigerung von 4,1 % (2024: 4,1 %).

Indexmieten, also Mieten, die an die Inflationsentwicklung gekoppelt sind, machen nur rund 2 % 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 m² (2 € bei Mieten unter 7 €/m²) begrenzt. Die daraus resultierenden höheren Mieten werden für die Kunden durch eine zu erwartende Senkung der Heizkosten abgedeckt. Bei der Umlage der Modernisierungskosten haben wir einerseits stets im Blick, die Belastungen für unsere Kunden 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 2025 betrug die durchschnittliche Umlage der Modernisierungskosten 0,75 €/m² (2024: 1,25 €/m²).

Weiterhin bieten wir **öffentlich geförderten Wohnraum** an. Mit unserem Geschäftsmodell sind wir immer in die jeweilige Stadtgesellschaft eingebunden, in der wir Wohnraum anbieten. In zahlreichen Städten und Gemeinden bieten wir geförderten – in Deutschland sind derzeit rund 27.000 unserer Wohnungen (2024: 33.700) 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 auch in Österreich und Schweden an. In Österreich unterliegen 18.400 (>90 %) und in Schweden 100 % unserer rund 40.000 Wohnungen einer Preisbindung. Insgesamt sind somit rund 16 % unseres gesamten Wohnungsbestands mietrechtlich gedeckelt. 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 Ballungsbieten. 2025 konnten wir in diesem Bereich 2.090 (2024: 3.747) Wohneinheiten fertigstellen, davon 800 (2024: 1.276) Einheiten für den eigenen Bestand und 1.290 (2024: 2.471) Einheiten für den Verkauf an Dritte.

Der **Einsatz öffentlicher Fördermittel** unterstützt uns dabei, bestehenden und neuen Wohnraum für unsere Kunden 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 → **ESRS2 SBM-1**), um nachhaltigen und bezahlbaren Wohnraum für unterschiedliche Zielgruppen zu bauen.

Über **barrierearme Neu- und Umbauten** setzen wir **bedarfsgerechtes Wohnen** – insbesondere für Menschen mit Mobilitätseinschränkungen – um. Im Bestand sind niedrigschwellige bauliche Maßnahmen im Rahmen barrierearmer (Teil-)Modernisierungen zumeist ausreichend, um den Wohnkomfort im Alter deutlich zu erhöhen. Eine vollständige Barrierefreiheit nach DIN 18040-2 ist dabei in den seltensten Fällen notwendig. Wir haben als zusätzliche Maßnahme für die barrierearme (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 planen wir unsere Neubauten in hohem Maß barrierefrei bzw. rollstuhlgerecht.

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 Quartierstreffe**s, mit gemeinwohlorientierten Kooperationspartnern etabliert.

Vonovia betreibt außerdem ein **umfangreiches Härtefall- und Sozialmanagement**. 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 Mietnächlässen über die Begleitung bei Wohngeldanträgen bis hin zu Umzugshilfen reichen. Hierfür steht ein Team aus speziell geschulten Sozialmanagern bereit.

Wir wollen, dass sich auch unsere Kunden, die älter als 70 Jahre sind, keine Existenzsorgen aufgrund steigender Mieten machen müssen. Erst recht wollen wir nicht, dass sie ihr Zuhause bei uns verlieren. Daher unterstützen wir Menschen über 70 Jahre bei Veränderungen der ortsüblichen Vergleichsmiete. Kunden, die ihre Wohnung als zu groß empfinden und gern in ihrem Quartier wohnen bleiben möchten, unterstützen wir, etwa mit einem Wohnungstausch.

Im Rahmen unserer Härtefallregelungen bei Modernisierungen wenden wir einheitliche Standards an, die auf wohlfahrtsverbandlichen Orientierungswerten basieren. Diese Standards wurden 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 Kunden direkt helfen können, beispielsweise durch die Reduzierung oder den Wegfall der Modernisierungsumlage.

Wir setzen uns für die Einhaltung der Spielregeln auf dem Wohnungsmarkt ein. Das gilt auch im Falle von illegalen Untervermietungen oder Zweckentfremdungen von Wohnungen, die einen fairen Zugang für alle Menschen zum Mietmarkt erschweren können und die Mietmärkte zusätzlich belasten. Um den damit verbundenen Missbrauch eindämmen zu können, ergreifen wir – im Rahmen der datenschutzrechtlichen Vorgaben – entsprechend Maßnahmen zur Betrugsbekämpfung.

Schließlich bieten wir **Wohnraum für vulnerable Zielgruppen** an, d. h. für Menschen, die von Obdachlosigkeit betroffen oder bedroht sind, sowie für geflüchtete Menschen. 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.

Die Maßnahmen beziehen sich vornehmlich auf den deutschen Markt, finden sich teilweise aber auch in Österreich und Schweden.

Das Investitionsprogramm zur barrierearmen (Teil-)Modernisierung wird in dieser Form ausschließlich im deutschen Bestand umgesetzt. Im Rahmen der jeweiligen Bauordnungen wird der Abbau von Barrieren aber ebenfalls in Österreich und Schweden berücksichtigt.

Zum Management unserer wesentlichen Auswirkung „Bedarfsgerechtes Wohnen für Mieter“ stellen wir **umfangreiche finanzielle Ressourcen** bereit. So wurden im Geschäftsjahr z. B. für Modernisierungen/Bestand 807,5 Mio. € investiert. Zusätzliche 354,0 Mio. € wurden in Neubau (to hold) sowie 811,2 Mio. € in Instandhaltung investiert. Der Gesamtbetrag von 1.972,7 Mio. € entspricht dem Ausweis im Wirtschaftsbericht. Im kommenden Geschäftsjahr sind Investitionen auf höherem Niveau geplant (siehe → **Prognosebericht**).

Maßnahmen, die zur fairen Mietpreisgestaltung (Auswirkung „Beitrag zu bezahlbarem Wohnraum“) 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. Beim Neubau hingegen fällt OpEx an. Dieser lag 2025 bei -30,0 Mio. € (2024: -25,0 Mio. €, siehe → **Ertragslage – Segment Development**). Die Investitionen für Neubau (to hold) sind im Berichtsjahr deutlich auf 354,0 Mio. € (2024: 224,5 Mio. €, siehe → **Ertragslage – Segment Rental**) gestiegen.

Maßnahmen zur Kundenzufriedenheit

Zur Verbesserung unserer Kundenzufriedenheit zielen wir mit unseren diesbezüglichen Maßnahmen auf 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 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 Kunden vor Ort kümmern. Diese Organisationsstruktur ermöglicht es uns, (aufkommende) Unzufriedenheit bei unseren Kunden wahrzunehmen und umgehend reagieren zu können.

Eine weitere Maßnahme zur Erhöhung der 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 120 verschiedene Schulungsmodulare umfasst. Regelmäßige Austauschroutinen sichern Performance und Qualität. Ziel ist es, dasselbe Qualitätsniveau für das gesamte Portfolio in Deutschland zu gewährleisten. Ein hohes Service- und Qualitätsniveau zahlt wiederum auf unser übergeordnetes Ziel eines hohen Zufriedenheitsniveaus im Rahmen des Managementkonzepts zum Thema Kundenzufriedenheit ein.

Unser Digitalisierungskonzept setzten wir auch im Berichtsjahr durch die Etablierung von **Self-Service-Funktionen** im Gesamtkonzern um. Insbesondere in unseren Kunden-Apps können wir eine vollständige Customer Journey abbilden: von der Wohnungssuche inklusive Vereinbarung von Besichtigungsterminen 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 „DeuWo Digital“ weisen bereits über 1,7 Mio. Downloads auf und werden von rund

260.000 Usern aktiv genutzt. Das App-Portfolio wird um die „BUWOG-Kunden-App“ ergänzt. Die Funktionen der App werden kontinuierlich weiterentwickelt.

Als weitere Maßnahme setzen wir im Gesamtkonzern auch im Berichtsjahr auf eine **umfangreiche, ergänzende Kommunikation**. So informieren wir unsere Kunden auf unserer Webseite umfangreich und in verschiedenen Sprachen über wichtige Themen rund um das Wohnen – beispielsweise über Möglichkeiten zum Energiesparen.

Zum Management der Kundenzufriedenheit und unserer wesentlichen Auswirkung „Einfluss von Erreichbarkeit und Servicequalität auf die Kundenzufriedenheit“ stellen wir **umfangreiche personelle Ressourcen** bereit. So arbeiten in unseren Kundenservicecentern mehr als 1.000 Mitarbeiter. Lokal tragen zusätzlich Objektbetreuer, Handwerker, Vermieter etc. direkt zum Management dieser wesentlichen Auswirkung bei. Unsere Kunden können sich somit auf direktem Wege vor Ort oder durch die Nutzung unserer Kundenservicecenter ein Bild vom Management der wesentlichen Auswirkung machen.

Maßnahmen zur Steigerung der Lebensqualität für Mieter durch Quartiersentwicklung und -infrastruktur

In unserem zentralen, ganzheitlichen Quartiersansatz ergänzen sich ökologische und soziale Aspekte. Bei Vonovia denken wir beide Ebenen zusammen und setzen uns für das soziale Miteinander vor Ort ein. Maßnahmen zur Stärkung des Zusammenlebens sowie Maßnahmen zur treibhausgasneutralen Transformation des Gebäudebestands werden erst durch die Quartiersausrichtung steuerbar, wirkungsvoll und effizient umsetzbar. Mit unserem mehrdimensionalen Quartiersentwicklungsansatz, mit dem wir auf die als wesentlich identifizierte, tatsächliche Auswirkung abzielen, kommen je Quartier individuell verschiedene strategische Bausteine zur Anwendung. Die genannten Maßnahmen beziehen sich auf den deutschen Markt und fokussieren hier auf die in → **ESRS 2 SBM-3** beschriebene Clusterung nach Quartieren (Urban Quarters) im strategischen Bestand:

Wir nehmen **energetische Gebäudemodernisierungen** vor und bauen **Photovoltaik-Anlagen** auf unseren eigenen Liegenschaften aus. Die sequenzielle energetische Modernisierung des eigenen Wohnungsbestands entlang des Klimapfads, die Nutzung innovativer Wärme- und Stromkonzepte (z. B. Nahwärmenetze über unsere Wärmepumpen-Cubes), 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 (siehe → **ESRS E1**).

Weiterhin bauen wir unsere **quartiersbezogene Infrastruktur** (Grün- und Gemeinschaftsflächen, Spielplätze, Ansiedlung von Nahversorgern, Bildungs- und Sozialeinrichtungen etc.) aus. Die Maßnahmengestaltung zeichnet sich durch eine hohe Vielfalt und Menge aus, um den jeweiligen Quartiersbedarfen gerecht zu werden.

Eine wichtige Rolle nimmt die **Bereitstellung von Räumlichkeiten für soziale Einrichtungen** ein. Öffentlich nutzbarer und frei zugänglicher Raum kann als ein Schlüsselkriterium lebenswerter Quartiere und Nachbarschaften betrachtet werden und steigert durch die zusätzlichen Vernetzungs- sowie vielfältigen Aneignungsmöglichkeiten die Angebotsvielfalt und Lebensqualität für alle Nutzer in der unmittelbaren Umgebung. Im Geschäftsjahr 2025 haben wir daher rund 88.000 m² bzw. 13,9 % unserer Gewerbeflächen 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.

Außerdem ergreifen wir **Maßnahmen zur Förderung moderner Mobilitätskonzepte**. Wir unterstützen damit 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 128 Quartiersladesäulen für E-Mobilität installiert, wovon 119 bereits in Betrieb genommen wurden. Im Jahr 2026 planen wir weitere 100 Standorte. Car- und Bikesharing-Angebote (auch für E-Fahrzeuge) ergänzen das Angebot. Wir wollen unsere Quartiere sukzessive an die kommunalen Radwegenetze anbinden.

Im Geschäftsjahr 2025 haben wir **Investitionen im Quartierszusammenhang in einer Gesamthöhe von 648 Mio. €** (2024: 510 Mio. €) **in unsere Urban Quarters in Deutschland** durchgeführt.

Für 2026 gehen wir von einem Investitionsvolumen in Höhe von rund 907 Mio. € in Urban Quarters aus.

Wirksamkeit der Maßnahmen

Die **Erkenntnisse aus den Kundenzufriedenheitsbefragungen** stellen die **grundlegende Informationsbasis** für die operativen Bereiche und das Managementkonzept für die Kundenzufriedenheit dar. Die Ergebnisse geben uns Einblick, ob unsere Maßnahmen angemessen sind und unsere wesentlichen Auswirkungen adressieren. Die Auswertungen der Zufriedenheitsbefragung werden in Deutschland quartalsweise in den Regionalbereichen vor Ort (in Österreich direkt mit den Fachbereichen) besprochen und Maßnahmen auf Quartiers-/Gebäudeebene abgeleitet. Sie umfassen auch die Zufriedenheit unserer Kunden mit dem Quartiersumfeld, sodass wir hieraus auch unsere Maßnahmen zur Quartiersentwicklung bewerten können. Auch in Schweden ist die Kundenzufriedenheit elementare Richtgröße aller Geschäftsprozesse.

Zur Analyse und Bewertung der Wirksamkeit und Angemessenheit unserer Maßnahmen in Bezug auf unseren Beitrag zum bezahlbaren und bedarfsgerechten Wohnraum nutzen wir **in der Wohnungswirtschaft übliche Kennzahlen**. Hierbei sind insbesondere die Leerstands- und Fluktuationsquote oder die Rent-Collection-Rate, mit der Zahlungsausfälle gemessen werden, hervorzuheben. Über die Auswertung der Anträge im Rahmen des Härtefall- und Sozialmanagements ziehen wir Rückschlüsse über die Verbreitung und Wirksamkeit unserer flankierenden Maßnahmen zum Schutz der Kunden.

Durch unsere **Konzernrichtlinien** und unseren  **Code of Conduct** verpflichten wir uns zur Einhaltung aller rechtlichen Vorgaben. Insbesondere die Mietpreisgestaltung agiert damit in einem streng regulierten Rahmen, der z. B. Mietwucher verhindert. 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.

Schwerwiegende Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten sind uns in Bezug auf den Einsatz unserer Maßnahmen nicht gemeldet worden.

Über ausgewählte weitere Kennzahlen verfolgen wir die Wirksamkeit und den Zielerreichungsgrad unserer Maßnahmen (siehe hierzu detailliert → **S4-5**).

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

Bezahlbares und bedarfsgerechtes Wohnen

Für die mit der Auswirkung „Beitrag zu bezahlbarem Wohnraum“ zusammenhängenden Kennzahlen „Durchschnittliche Miete pro m²“, „Anzahl/Anteil preisgebundener Wohnungen“ und „Durchschnittliche Modernisierungsumlage (in Deutschland)“ 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 widerspiegelt 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. von Mietspiegeln. Das zentrale Mietenmanagement überwacht den Entwicklungsprozess sowie alle regulatorischen Vorgaben. Für 2026 rechnen wir mit einer organischen Mietsteigerung von ca. 4,2 % im Vergleich zum Bezugsjahr 2025.

Die Kennzahl „**Durchschnittliche Miete pro m²**“ stellt einen Durchschnittswert über alle vermieteten Wohnungen in Deutschland, Österreich und Schweden dar. Für die Währungsumrechnung in schwedische Kronen wird der 31. Dezember 2025 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 m² 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.

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. 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 „**Durchschnittliche Modernisierungsumlage (in Deutschland)**“ beschreibt die durchschnittliche Mietsteigerung pro m² aller modernisierten Gebäude in Deutschland im Berichtsjahr. In Deutschland können die Kosten einer energetischen Sanierung – in einem bestimmten Rahmen – auf die Kaltmiete umgelegt werden. Da dieses Umlagemodell in Österreich und Schweden nicht existiert, bezieht sich die Kennzahl auf das deutsche Portfolio. Die Kennzahl wird in Euro angegeben.

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 neu vermieteten Wohnungen eines jeweiligen Jahres Modernisierungen vorzunehmen**, die den Ansprüchen einer älter werdenden Gesellschaft gerecht werden. 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 anderen 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.

Im Geschäftsjahr haben wir unser Zielniveau erreicht und rund 12.900 Wohnungen barrierearm (teil-)modernisiert (2024: 11.100 Wohnungen) – was einem Anteil von 36,8 % (2024: 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. 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 31.000 Kunden befragt. Der CSI bezieht sich ausschließlich auf Deutschland. 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.

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. 2025 konnten wir unsere Kundenzufriedenheit gegenüber dem Vorjahr um 1,3 Prozentpunkte auf einen Zufriedenheitswert von 76,5 % steigern. Da es sich um einen SPI-Teil-Indikator handelt (weitere Informationen siehe → **ESRS 2 GOV-3**), erfolgt die Überwachung direkt durch den Vorstand.

Lebensqualität durch Quartiersentwicklung und -infrastruktur

Bezüglich der Auswirkung „Mehr Lebensqualität für Mieter durch Beitrag zu Quartiersentwicklung, -infrastruktur“ verfolgen wir die Wirksamkeit unserer Maßnahmen und Zielsetzungen mithilfe der Kennzahlen „Investitionen im Quartierszusammenhang (in Deutschland)“, „Zufriedenheit Mieter mit Quartiersumfeld (in Deutschland)“ und „Anteil sozial genutzter Gewerbeflächen (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 Portfoliobestand, der sich zum Stichtag 31. Dezember 2025 in Deutschland in Urban Quarters befand, aufwendet. Sie wird gebildet aus der Summe der in diesem Portfoliозuschnitt getätigten Investitionen in Gebäudemodernisierungen (energetische Modernisierung und Heizungsmodernisierungen), Leerwohnungssanierung (inklusive barrierearm (teil-)modernisierter Wohnungen), substanzwahrende Instandhaltungsmaßnahmen, für den eigenen Bestand fertiggestellte Neubauten (inklusive Dachgeschossaufstockungen) sowie den Ausbau von

Photovoltaik im Berichtsjahr. 2025 investierte Vonovia nach dieser Definition rund 548 Mio. € (2024: rund 510 Mio. €) in Quartierszusammenhänge 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 Abschnitt „Kundenzufriedenheit“) 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. Ziel ist es, diesen Zufriedenheitswert mittelfristig auf einem konstant hohen Niveau (>80%) halten zu können. Für 2025 betrug dieser Wert 83,8 % (2024: 83,4 %).

Der „**Anteil sozial genutzter Gewerbeflächen (in Deutschland)**“ wird aus einer Auswertung der Nutzungsart für Gewerbeeinheiten gebildet. Diese umfasst alle vorab als „sozial“ klassifizierten Nutzungsarten von Gewerbeeinheiten, die von Vonovia in Deutschland aktiv vermietet werden. Dazu zählen 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 zur Einbindung lokaler Gemeinschaften umgesetzt wurden, abbildet. Zum Stichtag 31. Dezember 2025 wurden nach dieser Berechnung rund 88.000 m² Gewerbeeinheiten an soziale Einrichtungen vergeben (2024: rund 100.000 m²). Dies entspricht einem Anteil von 13,9 % (2024: 14,0 %) an den gesamten vermieteten Gewerbeeinheiten in Deutschland.

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 ihre Entwicklung aufgewendet wurden.

Weitere Erläuterungen zu den vergütungsrelevanten S4-Indikatoren

Die Indikatoren „Anteil barrierearm (teil-)modernisierter Wohnungen an Neuvermietungen in Deutschland“ und „Kundenzufriedenheit in Deutschland“ sind Teil des **SPI** – und damit zwei der sechs vergütungsrelevanten Steuerrangskennzahlen 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.

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:

- > Verstöße gegen geltende Bestechungs- und Korruptionsvorschriften beeinträchtigen das Vertrauen relevanter Stakeholder in die Unternehmensintegrität sowie
- > Positive Auswirkungen auf Mitarbeiter durch den Code of Conduct und die Gestaltung einer entsprechenden Unternehmenskultur.

Die beiden IROs stehen in unmittelbarer Verbindung zu unserer Strategie: Die Einhaltung unseres [Code of Conduct](#) und die Gestaltung einer entsprechenden Unternehmenskultur können wir intern durch unsere Strategie (bezüglich derer Gestaltung) und entsprechende Maßnahmen positiv beeinflussen. Durch das Sicherstellen, dass unser Code of Conduct „gelebt wird“, reduzieren wir das Potenzial von Verstößen gegen Bestechungs- und Korruptionsvorschriften. Missachtung kann ggf. strategische Anpassungen nach sich ziehen.

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. Durch die negative Auswirkung ergeben sich ebenfalls direkte Auswirkungen auf unsere Mitarbeiter und weitere Stakeholder (vor allem Geschäftspartner, Kunden, Aktionäre).

Verstöße gegen Bestechungs- und Korruptionsvorschriften können das Vertrauen bezüglich Integrität und Verantwortlichkeit von Vonovia negativ beeinflussen, insbesondere bezüglich der Verlässlichkeit von Führungsentscheidungen, der Governance-Strukturen sowie der Wirksamkeit der Compliance-Kultur. Somit können solche Verstöße negativ auf die Reputation von Vonovia einwirken, woraus sich diverse Herausforderungen für das Geschäftsmodell, vor allem eine sinkende Attraktivität als Arbeitgeberin oder ein Abwandern von Aktionären und Geschäftspartnern, ergeben können. Aufgrund dessen werden gemeldete Verstöße umgehend nachverfolgt und (sofern notwendig) geahndet. Weitere Ausführungen können dem Abschnitt „Resilienz des

Geschäftsmodells“ sowie der Angabepflicht **G1-3** entnommen werden.

Eine positive Unternehmenskultur kann hingegen positiv auf unsere Attraktivität als Arbeitgeberin einzahlen und uns dabei unterstützen, die Herausforderung des Fachkräftemangels zu adressieren sowie Chancengleichheit (u. a. durch das Verbot von Diskriminierung jeglicher Art im Code of Conduct) zu fördern.

Unsere Strategien im Bereich Unternehmenskultur sind damit im Kontext unserer Personalstrategie (siehe → **ESRS S1**) zu sehen.

Resilienz des Geschäftsmodells

Grundsätzlich wird die Resilienz der Strategie und des Geschäftsmodells von Vonovia jährlich im Rahmen des **Risikomanagements** analysiert und bewertet (siehe → **ESRS 2 GOV-2**). Zur Einschätzung der Widerstandsfähigkeit unseres Geschäftsmodells in Bezug auf die Fähigkeit, unsere wesentlichen Auswirkungen 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. Durch Maßnahmen wie verpflichtende Online-Schulungen, u. a. zum Code of Conduct, sowie in Teilen persönliche Schulungen 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 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. Obwohl die Funktionsfähigkeit unserer ergriffenen Maßnahmen sichergestellt ist, kann eine vollständige Absicherung gegen derartige Vorfälle nicht garantiert werden.

Im Zuge der Überarbeitung unserer Wesentlichkeitsanalyse (siehe zu Details → **ESRS 2 IRO-1**) haben sich bezüglich der wesentlichen IROs für ESRS G1 folgende Änderungen ergeben:

- > Das im Vorjahr wesentliche „Finanzielle Risiko durch Bestechung und Korruption“ wird nicht mehr als wesentlich eingestuft. Grund hierfür ist die Herstellung von Kongruenz und Konnektivität zwischen Nachhaltigkeits- und Risikobericht, im Rahmen derer dieses Risiko nicht als wesentlich eingestuft wird. Wesentliche finanzielle Effekte durch potenzielle Bestechungs- und Korruptionsvorfälle sind bei Vonovia nicht zu erwarten, weshalb die Einstufung dieses Risikos als wesentlich und in Folge die Berichterstattung im Rahmen des Nachhaltigkeitsberichts entfallen.
- > Die negative Auswirkung „Verstöße gegen geltende Bestechungs- und Korruptionsvorschriften beeinträchtigen das Vertrauen relevanter Stakeholder in die Unternehmensintegrität“ wurde im aktuellen Geschäftsjahr als wesentlich eingestuft. Zwar sind aufgrund potenzieller Verstöße gegen Korruptions- und Bestechungsvorschriften keine wesentlichen finanziellen Effekte zu erwarten, es können sich jedoch Auswirkungen auf die unterschiedlichen Stakeholder von Vonovia ergeben, wenn potenzielle Verstöße medial große Aufmerksamkeit erfahren. Diesem Zusammenhang trägt Vonovia durch die Berichterstattung über die wesentliche Auswirkung „Verstöße gegen geltende Bestechungs- und Korruptionsvorschriften beeinträchtigen das Vertrauen relevanter Stakeholder in die Unternehmensintegrität“ im aktuellen Geschäftsjahr Rechnung.

GI-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, die alle Bereiche des Unternehmens einbezieht. Vorstand und Aufsichtsrat bekennen sich umfassend zu den Prinzipien der Corporate Governance, wie diese im Deutschen Corporate Governance Kodex niedergelegt sind.

Diese Grundsätze sind Grundlage des nachhaltigen Unternehmenserfolgs und leiten das Verhalten im Führungs- und Unternehmensalltag. Eine gute Corporate Governance stärkt das Vertrauen unserer Aktionäre, Geschäftspartner, Mitarbeiter, Kunden und der Öffentlichkeit, erhöht die Unternehmenstransparenz und die Glaubwürdigkeit der Unternehmensgruppe. Vorstand und Aufsichtsrat wollen mit einer ausgewogenen Corporate Governance die Wettbewerbsfä-

higkeit von Vonovia sichern, das Vertrauen des Kapitalmarktes 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. Dabei basiert das CMS auf drei Säulen: Vermeidung, Aufdeckung und Reaktion. Einzelne Aspekte des CMS werden in wiederkehrenden Abständen, grundsätzlich jedoch innerhalb von drei Jahren, einer Prüfung durch die Interne Revision von Vonovia unterzogen. An der Spitze des internen Compliance-Regelwerks steht die  **Konzernrichtlinie Compliance**. Sie bildet den verbindlichen Rahmen, der alle Richtlinien und Regelungen miteinander verknüpft und somit dem Compliance-Regelwerk eine einheitliche Struktur verleiht. Ergänzt wird die Compliance-Richtlinie durch weitere Konzernrichtlinien, wie beispielsweise zu den Themen Anti-Korruption oder Hinweisgebersystem.

Das CMS gilt konzernweit und stellt sicher, dass sämtliche Geschäfte und Prozesse allen rechtlichen und internen Vorgaben 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.

Zur Bewältigung der wesentlichen Auswirkungen und zur Förderung der Unternehmenskultur setzt Vonovia die nachfolgend beschriebenen Konzepte um. Da es sich bei den ebenfalls im Folgenden angeführten Maßnahmen zur Umsetzung der Konzepte um einen kontinuierlichen Prozess handelt und die Maßnahmen stets an die aktuellen (rechtlichen) Begebenheiten angepasst werden, existiert grundsätzlich kein Zeithorizont zum Abschluss der Maßnahmen, es sei denn, es werden diesbezüglich abweichende Angaben zu Einzelmaßnahmen gemacht.

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 und Datenschutz, 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 sowie für die Ergreifung geeigneter

Maßnahmen zur Vermeidung und Minimierung dieser 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, insbesondere mit unseren Kunden, 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 grundsätzlich nicht nur für unsere Arbeitskräfte, sondern auch für Lieferanten und Dienstleister, mit denen wir zusammenarbeiten.

Ergänzend kommunizieren wir in unserer konzernweit gültigen [Grundsatzklärung 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, der OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen und der 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 Talente an uns bindet. Unsere Unternehmenskultur soll dafür Sorge tragen, dass gute Arbeit angemessen entlohnt und Grundprinzipien 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](#)).

Als weitere **Maßnahme** zur Förderung der Unternehmenskultur formulieren wir unsere Erwartungen und Anforderungen in unserem [Geschäftspartnerkodex](#), den unsere Lieferanten gegenzeichnen müssen. Diese Anforderungen beziehen sich auf die 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. Außerdem soll die Beschaffung von Mineralien 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 bedarfsorientierten 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. Langfristige Kooperationen mit Vertragspartnern werden durch den Einkauf verantwortet und ermöglichen die Adressierung von Fehlverhalten. Dem Vertragsabschluss wird in Deutschland und Österreich eine automatische Prüfung gegen relevante Sanktionslisten vorgeschaltet und der Bereich Compliance und Datenschutz 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. Der Geschäftspartnerkodex gilt grundsätzlich für den Gesamtkonzern. Jedoch sind im Teilkonzern (Österreich und Schweden) lokale Abweichungen zulässig, sofern diese aus landesspezifischen oder operativen Gründen erforderlich sind.

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. Unsere Unternehmenskultur und der Code of Conduct tragen wesentlich zu einer hohen Mitarbeiterzufriedenheit 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.

Erstmals wurden im Jahr 2025 auch vier Compliance-Fragen in die Mitarbeiterzufriedenheitsbefragung aufgenommen, um einen Compliance-KPI zu etablieren. Die konkreten Ergebnisse sollen zum Anlass genommen werden, um Rückschlüsse auf den Bekanntheitsgrad, die Niedrigschwelligkeit der Meldeangebote sowie das Vertrauen in die Compliance-Funktion ziehen zu können. Sofern erforderlich, sollen im Jahr 2026 entsprechende Maßnahmen ergriffen werden, um die drei genannten Kriterien weiterzuentwickeln.

Zudem tagt quartalsweise das Compliance Committee, welches sich u. a. zu den Themen der Unternehmenskultur, 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 der wesentlichen negativen Auswirkung „Verstöße gegen geltende Bestechungs- und Korruptionsvorschriften beeinträchtigen das Vertrauen relevanter Stakeholder in die Unternehmensintegrität“ mit dem  **Code of Conduct**, der  **Richtlinie zur Achtung der Menschenrechte**, der  **Compliance**-, der  **Hinweisgeber-Richtlinie**, der  **Richtlinie Geldwäscheprävention & Verhinderung der Terrorismus** und der  **Konzernrichtlinie Anti-Korruption**. Diese **Konzepte** gelten konzernweit und werden risikobasiert von der Internen Revision überprüft; lokale Anpassungen erfolgen in Österreich und Schweden.

Ziel ist die Vermeidung und Bekämpfung von Bestechung und Korruption, um negative Folgen wie negative Presse, Imageverlust und Schaden für die Employer Brand, Abwertung in Ratings, Vertrauensverlust bei Stakeholdern und höhere Kosten und Nachteile für Kunden, Mitarbeiter und Geschäftspartner von Vonovia zu vermeiden sowie keine Gesetzesverstöße zuzulassen.

Dabei stehen unsere Konzepte im Einklang mit den Prüfungsstandards des IDW PS 980 n. F. (09.2022) „Grundsätze ordnungsgemäßer Prüfung von Compliance-Management-Systemen“, die 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

- > die Durchführung einer jährlichen Analyse von Compliance-Risiken implementiert, im Rahmen derer – neben vielen weiteren potenziellen Risikofeldern – die Themen Bestechung und Korruption analysiert werden,
- > ein umfassendes Beschwerdemanagement bzw. Hinweisgebersystem (siehe → **G1-3**) sowie
- > umfangreiche Schulungen, insbesondere für Personen in risikobehafteten Funktionen, implementiert.

Die Compliance-Risikoanalyse, die Bestechungs- und Korruptionsrisiken explizit umfasst, wird seit dem Geschäftsjahr 2024 jährlich (vorher alle zwei Jahre) durchgeführt. Neben der horizontalen Analyse umfasst diese auch die Ursachenanalyse sowie eine vertikale Analyse der für den Konzern potenziellen Compliance-Risiken. Die Analyse und Bewertung von Compliance-Risiken in den schwedischen bzw. österreichischen Gesellschaften sind ebenfalls wiederkehrend, in der Regel alle drei Jahre, vorgesehen. Eine dezentrale Compliance-Struktur mit **lokalen Ansprechpartnern** ermöglicht direkte, niederschwellige Unterstützung in den verschiedenen Geschäftsbereichen. Der Fachbereich Compliance und Datenschutz schult und unterstützt diese Ansprechpartner fortlaufend.

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 etabliert und an interne Zielgruppen angepasst.

In Deutschland werden grundsätzlich alle Mitarbeiter (inklusive Teilzeitkräfte), die Zugang zu einem firmeninternen digitalen Endgerät haben, jährlich in einem 60-minütigen Training zu den Inhalten unseres Code of Conduct (Basiswissen Compliance) geschult. Zusätzlich erhalten alle Mitarbeiter – und somit auch die Mitarbeiter ohne ein entsprechendes digitales Endgerät – den Code of Conduct als Anlage zum Arbeitsvertrag. In Österreich und Schweden werden alle Mitarbeiter bei Eintritt in das Unternehmen und dann wiederkehrend jährlich in einer 45- bis 60-minütigen Schulung zu Compliance-Themen (u. a. Code of Conduct sowie Bestechung und Korruption) geschult.

Neben Schulungen zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung schult Vonovia ihre Mitarbeiter in Deutschland auch zweijährlich zu weiteren Themen wie Geldwäscheprävention, Datenschutz, Hinweisgeberschutz sowie den Umgang mit Zuwendungen und Spenden/Sponsoring. Zudem werden jährlich in Österreich in zwei Terminen zu je einer Stunde die Vertriebsabteilungen zum Thema Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung sowie in einer 45- bis 60-minütigen Onlineschulung zur Korruptionsprävention geschult.

Einzelheiten zu den im Geschäftsjahr durchgeführten Schulungen zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung können der Angabepflicht → G1-3 entnommen werden.

Risikobehaftete Funktionen bei Vonovia in Bezug auf das Risiko von Korruption und Bestechung umfassen alle Führungskräfte.

G1-3 – Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung

Als **Maßnahme** zur Umsetzung unseres Konzepts zum Management der wesentlichen Auswirkung „Verstöße gegen geltende Bestechungs- und Korruptionsvorschriften beeinträchtigen das Vertrauen relevanter Stakeholder in die Unternehmensintegrität“ hat Vonovia ein umfassendes, konzernweit gültiges System für das **Beschwerdemanagement** (siehe ebenfalls → G1-1) implementiert. Unsere schwedische Tochtergesellschaft verfügt über ein eigenes Hinweisgebersystem.

Hinweise auf Korruption und Bestechung können über das achtsprachige Hinweisgeberportal übermittelt werden; eine Zufriedenheitsfrage fördert die Einbindung der (nutzenden) Interessenträger und sichert die Effizienz. Das Portal ergänzt und erweitert das System der unabhängigen Ombudsperson und ist auch im Partnerportal für Geschäftspartner eingebunden. Die Ombudsperson wird seitens des Compliance Committees bestimmt und anschließend bestellt. Hinweise können außerdem per Email oder telefonisch an die Compliance-Hotline, die bei der externen Anwaltskanzlei GSK eingerichtet wurde, an den Betriebsrat, die Personalabteilung oder das Postfach compliance@vonovia.de gerichtet werden. Die Wirksamkeit wird durch die diversen niederschweligen Möglichkeiten zur Meldungsabgabe sichergestellt. Es wurden bewusst diverse Kanäle geschaffen, um potenziell Meldenden die Möglichkeit zu geben, ihre Hinweise zu übermitteln. Außerdem fragen wir im Rahmen des BKMS-Hinweisgeberablaufs den Teilnehmerkreis zu diversen Themenkomplexen – u. a. Kommunikationswege für Compliance-Themen, Vertrautheit und Unterstützung durch Compliance – und haben diesbezüglich positives Feedback erhalten. Seitens des Konzerns bzw. unter Zuhilfenahme Dritter ist für jeden Mitarbeiter technisch und organisatorisch der Zugang zu mindestens einem digitalen und analogen Meldekanal sichergestellt.

Beschwerden werden vertraulich behandelt und ausschließlich von berechtigten Personen bearbeitet und ausgewertet. Informationen aus dem System werden nicht an externe Dritte weitergeleitet, außer wenn dies für die Bearbeitung zwingend 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. Über unsere Richtlinien und das anonyme Meldesystem werden unsere Mitarbeiter umfassend vor Repressalien geschützt.

Wir informieren unsere Mitarbeiter proaktiv über die verschiedenen vorhandenen Meldekanäle. Dies erfolgt einerseits im Rahmen der Compliance-Pflichtschulungen sowie andererseits über das Intranet bzw. über anlassbezogene Artikel der internen Kommunikation und in Mitarbeiterzeitschriften. Im Rahmen der Mitarbeiterbefragung wurden außerdem Fragen zu der Compliance-Kultur sowie dem Compliance-Verständnis aufgenommen. Aufgrund des Nutzungsverhaltens und Feedbacks aus den Abteilungen und dem 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 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 quartalsweise 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 Compliance-Ausschuss). 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 und bei Bedarf unverzüglich direkt an den CEO. Der Vorstand erhält quartalsweise, der Prüfungs-, Risiko- und Compliance-Ausschuss 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.

Informationen zu Corporate Governance und Meldekanälen sind für interne und externe Personen sowohl auf der [Investor-Relations-Webseite](#) als auch auf der [Unternehmenshomepage](#) verfügbar. Unsere Arbeitskräfte erhalten Compliance-Informationen zusätzlich im Intranet, Geschäftspartner über den [Geschäftspartnerkodex](#).

Um der wesentlichen negativen Auswirkung „Verstöße gegen geltende Bestechungs- und Korruptionsvorschriften beeinträchtigen das Vertrauen relevanter Stakeholder in die Unternehmensintegrität“ zu begegnen, setzt Vonovia als weitere **Maßnahme** mehrere **verpflichtende Schulungen** um, um entsprechende Verstöße gegen geltende Korruptions- und Bestechungsvorschriften 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 zu den Inhalten des [Code of Conduct](#) (Basiswissen Compliance) absolvieren, die u. a. Inhalte zur Korruptionsvermeidung, Interessenkonflikten etc.

beinhaltet. 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](#)).

Personen in **risikobehafteten Funktionen** obliegen zusätzlich weiteren obligatorischen, individuell zugeschnittenen Schulungen: In Deutschland erhalten sämtliche Führungskräfte im 2-jährigen Rhythmus eine 45- bis 60-minütige Online-Schulung zur Korruptionsprävention (in Österreich jährlich). In Schweden werden alle Mitarbeiter bei Eintritt in das Unternehmen und dann wiederkehrend jährlich in einer 45- bis 60-minütigen Schulung zu Compliance-Themen (u. a. Bestechung und Korruption) geschult. Risikobasiert werden bestimmten Mitarbeitergruppen weitere Schulungen aus dem Bereich Compliance zugewiesen. So durchlaufen vor allem Mitarbeiter mit Vertriebsbezug im 2-jährigen Rhythmus eine 60-minütige Schulung zur Geldwäscheprävention.

Die beschriebenen Schulungen im Gesamtkonzern wurden im aktuellen Geschäftsjahr eingeführt. In Schweden wurde die Schulung für risikobehaftete Funktionen im April 2025 eingeführt.

Risikobehaftete Funktionen sind diejenigen, die aufgrund ihres Tätigkeitsfelds spezifischen Risiken im Bereich Korruption und Bestechung ausgesetzt sind, die durch Zuweisung der relevanten Schulungen reduziert werden. Bei Vonovia umfasst dies alle Führungskräfte. Im Gesamtkonzern haben rund 75 % der Mitarbeiter in risikobehafteten Funktionen die Schulung zur Korruptionsprävention absolviert.

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 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 o (2024: 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.

Da im Geschäftsjahr keine gerichtlich verurteilten Korruptions- und Bestechungsfälle vorlagen, wurden keine individuellen sachverhaltsspezifischen Maßnahmen ergriffen, um gegen Verstöße gegen Verfahren und Standards zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung vorzugehen.

Die Anzahl **bestätigter Fälle von Bestechung und Korruption** – sowohl unter Beteiligung von Arbeitskräften unseres Unternehmens als auch von Geschäftspartnern – betrug im Geschäftsjahr 7 (2024: 2). Die Anzahl der bestätigten Fälle von Bestechung und Korruption berücksichtigt den im Geschäftsjahr veräußerten Pflegebereich bis zum Abgangszeitpunkt des Geschäftsbereichs. Die Fälle im Jahr 2025 betrafen die Vermietung von Wohnungen gegen die Leistung von Provisionszahlungen. Ein Fall betrifft potenziell dolose Handlungen in Bezug auf die Zusammenarbeit mit Nachunternehmern. Die von Vonovia unmittelbar eingeleiteten Untersuchungen endeten mit angemessenen Maßnahmen. Insgesamt ist die Zahl der in diesem Geschäftsjahr bestätigten Fälle auf die Weiterentwicklung des Compliance-Management-Systems sowie Prozessverbesserungen zurückzuführen. 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 sieben 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 oder Geschäftspartner von Vonovia aufgrund von Korruption oder Bestechung verurteilt wurden, informiert der Fachbereich Compliance und Datenschutz den Vorstand. Der Fachbereich erhält außerdem monatliche Reportings von den Tochtergesellschaften aus Schweden und Österreich. 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 bestätigt haben. Ausnahmen bilden zwei Fälle aus den Jahren 2023 und 2024 sowie ein Fall von Bestechung und Korruption aus dem aktuellen Berichtsjahr. Im Geschäftsjahr wurden in zwei Fällen eigene Arbeitskräfte wegen Korruptions- oder Bestechungsvorwürfen entlassen oder diszipliniert.

Es lagen im Berichtsjahr zwei bestätigte Fälle in Bezug auf Verträge mit Geschäftspartnern vor, aufgrund derer das Geschäftsverhältnis beendet oder nicht verlängert wurde.

Im Berichtszeitraum wurden keine öffentlichen Gerichtsverfahren gegen das Unternehmen oder seine Arbeitskräfte eingeleitet. Bezüglich eines Sachverhalts aus dem Jahr 2023 hat im Berichtsjahr ein gerichtliches Strafverfahren begonnen, welches im Januar 2026 mit der Verurteilung von zwei ehemaligen Vonovia Mitarbeitern endete. Vonovia selbst war als Geschädigte und Nebenklägerin an dem Verfahren beteiligt.